

**UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA**

**MAGISTERSKÉ PREZENČNÍ STUDIUM**

**2012 – 2014**

**DIPLOMOVÁ PRÁCE**

**Lucie Sikorová**

**Poradenství a role poradce v nezaměstnanosti**

Praha 2014

Vedoucí diplomové práce:  
Doc. PhDr. Jaroslav Mužík, DrSc.

**JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE**

MASTER FULL-TIME STUDIES

2012 - 2014

**DIPLOMA THESIS**

**Lucie Sikorová**

**Consultancy and unemployment counselor's role**

Prague 2014

The Diploma Thesis Work Supervisor:  
Doc. PhDr. Jaroslav Mužík, DrSc.

## **Prohlášení**

Prohlašuji, že předložená diplomová práce je mým původním autorským dílem, které jsem vypracovala samostatně. Veškerou literaturu a další zdroje, z nichž jsem při zpracování čerpala, v práci řádně cituji a jsou uvedeny v seznamu použitých zdrojů.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne 2. března 2014

Lucie Sikorová

## **Poděkování**

Chtěla bych poděkovat svému vedoucímu diplomové práce Doc. PhDr. Jaroslavu Mužíkovi, DrSc. za odborné vedení, pomoc a cenné rady při zpracování této práce.

## **Anotace**

Diplomová práce je v první části zaměřena na nezaměstnanost, její charakteristiku, vývoj, ale také problémy a důsledky, které s sebou do společnosti přináší. Další část je věnována nástrojům k podpoře zaměstnanosti, zejména aktivní politice zaměstnanosti, a následně sféře poradenství, konkrétně poradenství kariérovému, ale také kariérní výchově a orientaci, které s touto oblastí úzce souvisí. Závěr diplomové práce se zabývá profesí poradce, metodami užívanými v kariérovém poradenství, a konkrétními osobnostními a kvalifikačními předpoklady, jež jsou nutné pro výkon poradenské profese.

## **Klíčové pojmy**

Aktivní politika zaměstnanosti, kariérní orientace, kariérové poradenství, nezaměstnanost, poradce, poradenský proces, předpoklady poradenské práce, výchova k volbě povolání.

## **Annotation**

The diploma thesis is in its first part focusing on unemployment, its characteristics, development but also problems and consequences it brings to society. The next part is dedicated to the tools for employment support, mainly active employment policy, and following sphere of consultancy, especially career consultancy but also career education and orientation that narrowly relate with this area. Final part of diploma thesis is concerned with counselor's profession, methods used in career consultancy and specific personal and qualification prerequisites necessary for counselor profession execution.

## **Key words**

Active employment policy, career counseling, career orientation, counselor, counselor process, counselor's profession prerequisites, choice of career education, unemployment.

# OBSAH

<b>ÚVOD</b> .....	<b>8</b>
<b>1 SOCIÁLNÍ A ANDRAGOGICKÉ PROBLÉMY NEZAMĚŠTNANOSTI</b> .....	<b>10</b>
1.1 Pojetí nezaměstnanosti .....	10
1.2 Vývoj nezaměstnanosti v České republice od 90. let 20. století .....	12
1.3 Nezaměstnanost v číslech .....	14
1.4 Rizikové skupiny nezaměstnaných .....	16
1.5 Problémy nezaměstnanosti a její důsledky .....	20
<b>2 STÁTNÍ POLITIKA ZAMĚŠTNANOSTI A DALŠÍ NÁSTROJE K PODPOŘE ZAMĚŠTNANOSTI</b> .....	<b>27</b>
2.1 Státní politika zaměstnanosti České republiky .....	27
2.2 Aktivní a pasivní politika zaměstnanosti .....	29
2.3 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti .....	31
2.4 Další nástroje k podpoře zaměstnanosti .....	36
<b>3 PORADENSTVÍ V NEZAMĚŠTNANOSTI</b> .....	<b>40</b>
3.1 Co je a co není poradenství .....	40
3.2 Struktura, cíle a vlastnosti poradenského procesu .....	44
3.3 Výchova k volbě povolání, kariérní orientace a kariérní poradenství .....	48
3.4 Poradenské služby ve sféře školství a zaměstnanosti .....	57
3.5 Kroky v kariérovém poradenství .....	63
3.6 Skupinová forma kariérového poradenství .....	65
<b>4 PORADCE V PORADENSKÉM PROCESU</b> .....	<b>69</b>
4.1 Předpoklady poradenské profese .....	70
4.2 Profese kariérového poradce dle Národní soustavy povolání .....	76
4.3 Etické a další zásady práce poradců .....	80
4.4 Fáze poradenského procesu .....	84
4.5 Metody užívané kariérovými poradci .....	88
<b>ZÁVĚR</b> .....	<b>92</b>
<b>SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ</b> .....	<b>95</b>
<b>SEZNAM OBRÁZKŮ A TABULEK</b> .....	<b>103</b>
<b>SEZNAM PŘÍLOH</b> .....	<b>104</b>

## ÚVOD

Nezaměstnanost vždy byla, stále je, a můžeme odhadovat, že pravděpodobně i v budoucnu bude velmi závažným společenským problémem. Představuje problematiku, jež je řešena napříč mnoha společnostmi, a která zřejmě nikdy nepřestane být záležitostí aktuální. Její existence přináší řadu nepříznivých dopadů a problémů, které postihují nejen nezaměstnané jedince, ale v konečném důsledku negativně ovlivňují celou společnost. Nezaměstnanost je vnímána zvláště jako problém ekonomický, který bezesporu nemůžeme přehlížet, avšak nelze opomíjet také její další dopady, zejména sociální a psychologické, které působí o to více negativně, pakliže má nezaměstnanost dlouhodobější charakter.

I to jsou důvody, proč se vytváří a realizuje řada nástrojů, které si kladou za cíl bojovat s nezaměstnaností a dosáhnout tak lepšího stavu, než který můžeme spatřovat v současnosti. Jeden z těchto potřebných nástrojů představuje realizace státní politiky zaměstnanosti, především oblast aktivní politiky zaměstnanosti, jež se prostřednictvím konkrétních nástrojů snaží pomoci vytvořit rovnováhu mezi poptávkou a nabídkou na současném trhu práce. Právě státní politice zaměstnanosti a dalším nástrojům, jejichž cílem je zvýšit zaměstnanost, je v této práci věnována kapitola, jež logicky navazuje na kapitolu úvodní, která se zabývá onou nezaměstnaností, jejím vývojem v České republice od 90. let 20. století, problémy a dopady, které vnáší do společnosti, přičemž jedna z podkapitol je zaměřena rovněž na rizikové skupiny nezaměstnaných, které se potýkají s problematickým přístupem na trh práce. Následuje kapitola věnovaná poradenství, jako dalšímu významnému nástroji, který rovněž může určitým způsobem pozitivně přispívat ke zvyšování zaměstnanosti. Úvod této kapitoly se zaměřuje na poradenství obecně, tedy co představuje, jakou strukturu, cíle a vlastnosti má poradenský proces. Důraz je však kladen zvláště na oblast kariérového poradenství, výjimku však netvoří téma věnované výchově k volbě povolání a kariérní orientaci, protože z jistého pohledu kariérové poradenství jako takové začíná již v rámci povinné školní docházky. O tom ostatně hovoří i řada autorů, a ačkoliv se názory různí, většina se shoduje v tom, že služby kariérového poradenství zahrnují nejen pomoc v rámci profesního uplatnění a rozvoji kariéry, ale také pomoc a jistou asistenci v otázkách vzdělávání, kdy se jedinci rozhodují o své studijní dráze. V případě tohoto názoru tedy kariérové poradenství pomáhá všem jedincům jakéhokoli věku, ve všech fázích jejich života. Závěr práce je pak věnován profesi poradce, se zaměřením na osobnost poradců, na jejich osobnostní a kvalifikační předpoklady, na potřebné



teoretické znalosti a praktické dovednosti, jejichž vlastnictví je velmi důležité pro činnost poradenského povolání.

Cílem diplomové práce je nejen poukázat na současné problémy a důsledky, které ve společnosti vytváří nezaměstnanost, ale především zdůraznění důležitosti a přínosnosti oblasti poradenství, což si mnoho z nás stále neuvědomuje. V tomto případě zvláště přínos kariérového poradenství, které v současnosti nabývá čím dál více na svém významu, právě i v souvislosti s neuspokojivým stavem zaměstnanosti v České republice. Význam tohoto poradenství však také tkví ve skutečnosti, že je určeno široké cílové skupině, od žáků a studentů základních, středních či vysokých škol až po seniory, kteří mohou služby kariérových poradců využít kdykoli během svého života. Otázky vzdělávání či pracovního uplatnění se totiž netýkají jen určité životní fáze, ba právě naopak, kariéerní vývoj představuje proces celoživotní. Jistým záměrem je vyzdvihnout nejen kariérové poradenství jako takové, ale rovněž samotnou profesi poradce, jež hraje v poradenském procesu velmi důležitou složku. Právě dobrý poradce, který je erudovaným odborníkem, může být lidem velmi nápomocný s řešením jejich momentální, mnohdy nelehké životní situace, kterou vzdělávací či profesní volba beze sporu je. I přesto bývá toto povolání nedocenené, ačkoliv je na profesi poradce kladena celá řada očekávání a požadavků, které musí plnit. I z toho důvodu je dalším cílem uvědomění si nejen náročnosti této profese, ale také patřičné přínosnosti a potřeby lidem, kterou poradci projevují klientům tím, že usilují o dosažení jejich cílů a napomáhají jim s řešením problémů.

# 1 SOCIÁLNÍ A ANDRAGOGICKÉ PROBLÉMY NEZAMĚSTNANOSTI

## 1.1 Pojetí nezaměstnanosti

Důležitost pracovního uplatnění si uvědomuje pravděpodobně každý z nás. Nezáleží pouze na tom, že prostřednictvím práce máme možnost získat finanční prostředky, které jsou pro náš život zcela nezbytné, ale můžeme využít a čerpat z toho, že pokud jsme ekonomicky aktivními, strávíme v zaměstnání výraznou část našeho života, našich všedních dní. Na základě toho máme možnost budovat si ve společnosti určitý sociální status, možnost na sobě pracovat, realizovat se v nejrůznějších směrech a oblastech, seznamovat se s novými lidmi, případně můžeme prostřednictvím svého zaměstnání realizovat naše cíle a sny. O tom hovoří také Novosad (2009, s. 45): *„Práce je předpokladem a současně nástrojem seberealizace. Týká se zájmů a činností, které člověk pociťuje jako důležité, a jako taková patří k základním lidským potřebám.“* Pracovní život nemusí být pouze nutnou, nezáživnou, monotónní a rutinní záležitostí. Pakliže v zaměstnání trávíme tolik času svého života, byla by bezesporu „škoda“ z této povinnosti (protože z určitého pohledu zaměstnání lze považovat za povinnost) nevytěžit něco užitečného a příjemného, co pro nás bude mít prospěch, a v nejlepším případě nejen pro nás, ale i pro naše blízké, potažmo pro celou společnost. I v pracovní oblasti se nám přeci může podařit skloubit příjemné s užitečným, navíc pokud nás zaměstnání nejen živí, ale také baví a je naším „koníčkem“, může být práce velmi obohacující, a stát se prostředkem našeho spokojeného života.

K tomu všemu je ovšem zapotřebí jistota pracovního místa, která také může významně přispívat k celkové spokojenosti člověka s prací (Červenka In: Čadová, Paleček, 2006, s. 111), což se pak následně odrazí i na spokojenosti v osobním životě. Pokud se nám ovšem nedaří uplatnit se na trhu práce či o zaměstnání v průběhu života přijdeme, může to pro nás znamenat jistý pokles životní úrovně a také ekonomickou nejistotu do budoucnosti (Brožová, 2003, s. 76). Podle Mareše (2002, s. 68) je zaměstnání také *„prostředkem společenského vzestupu, takže nezaměstnanost neznamená jen ztrátu dosavadního statusu, ale i ztrátu statusů budoucích.“* I přes to všechno představuje nezaměstnanost společenský jev, se kterým se setkáváme dnes a denně a představuje jeden z výrazných a nezanedbatelných prvků společnosti.

Historicky i v současnosti se jedná o „jeden z nejsledovanějších a nejdiskutovanějších jevů tržních hospodářství“ (Fuchs In: Buchtová, 2002, s. 64).

V odborné literatuře najdeme několik vymezení, jak lze definovat nezaměstnanost a jednotlivé pojmy s ní související. Na tento termín může každý nahlížet poněkud odlišně, což je možné i z důvodu, že „ne každý, kdo pracuje, je zaměstnaný a na druhé straně také ne každý, kdo nepracuje, je nezaměstnaný. Souvisí to s odlišením práce, především práce konané pro vlastní potěšení či v rámci domácnosti, od zaměstnání“ (Mareš, 2002, s. 16). Dle Mareše (tamtéž) se zaměstnání vztahuje k práci na nějakém smluvním základě, která zahrnuje materiální odměnu. Podle něj nejde o to nemít práci, ale o to nemít placené zaměstnání a tím pádem také nemít příjem ze zaměstnání. Tedy „nemít příjem z trhu práce ovšem neznamená nutně nemít na tento trh přístup. Stejně tak být nezaměstnaný neznamená být mimo trh práce, ale znamená to nemoci se na něm prosadit a zůstat tedy v konkrétním okamžiku na straně nerealizované nabídky“ (tamtéž). Podle Brožové (2003, s. 77) je nezaměstnaný ten, „kdo je schopen pracovat, je ochoten během určité doby (např. 14 dní) do práce nastoupit, nemá placené zaměstnání ani sebezaměstnání a aktivně ho hledá.“ Zároveň do této skupiny řadíme ty osoby, které čekají na nástup na novou pracovní pozici, či byli ze zaměstnání uvolněni a čekají na výzvu, aby se do práce navrátili (tamtéž). Velmi podobně hovoří o nezaměstnaných také Fuchs (In: Buchtová, 2002, s. 65), který uvádí, že v oblasti ekonomie jsou nezaměstnané osoby ty, které splňují dvě podmínky: „Nemají placené zaměstnání ani příjem ze sebezaměstnání, jsou dočasně uvolněny z práce a očekávají, že budou znovu zaměstnány; aktivně hledají práci a jsou ochotny do práce nastoupit.“ Mareš (2002, s. 16) udává 3 kritéria, na základě kterých můžeme osoby zařadit do skupiny nezaměstnaných. Jde o osoby, které jsou schopny práce (ať už zdravotním stavem, věkem či osobní situací), chtějí zaměstnání, ale i přes tuto snahu jsou v daný okamžik bez zaměstnání (tamtéž). Tomeš (2011, s. 91) kromě uvedených znaků nezaměstnaných přidává také ten, že nezaměstnaný spolupracuje s úřadem práce při hledání zaměstnání a dodává, že v některých zemích se požadují ještě další znaky, konkrétně aby „byl člověk zaměstnán po určitou dobu před nezaměstnaností a o práci přišel nedobrovolně.“ Nezaměstnanost můžeme charakterizovat podle několika hledisek, a to např. podle doby jejího trvání jako krátkodobou, střednědobou a dlouhodobou; podle charakteru jako dobrovolnou a nedobrovolnou; podle rozsahu jako nezaměstnanost z důvodu propuštění jednotlivců či hromadného propuštění; nebo také podle příčiny jako sezónní, strukturální a cyklickou (tamtéž, s. 91-92). Tomeš

rovněž dodává, že krátkodobou nezaměstnanost vnímá společnost jako přirozenou součást ekonomických problémů a v zásadě z pohledu sociálního nečiní výrazné problémy (tamtéž, s. 92).

Naproti tomu člověka zaměstnaného lze definovat jako toho, „*kdo vykonává jakékoliv placené zaměstnání nebo sebezaměstnání*“ (Brožová, 2003, s. 77). Mimo to jako zaměstnané označujeme ty osoby, které práci mají, ale z různých důvodů právě neppracují. Takovými důvody mohou být např. dovolená, stávka či nemoc (tamtéž). Tomeš (2011, s. 90) definuje zaměstnaného jedince následovně: „*Zpravidla se za něho považuje občan ve služebním nebo pracovním poměru (užší pojetí)*.“ Tomeš dále dodává, že zaměstnanost má významné sociální parametry a je statistickým ukazatelem míry osob v pracovním poměru nebo míry ekonomicky aktivního obyvatelstva (tamtéž). „*Je nejvýraznějším nástrojem úsilí o sociální začleňování jedinců do společenských procesů a proti jejich sociálnímu vyloučení, tj. jedním z hlavních nástrojů aktivní sociální politiky*“ (tamtéž).

## 1.2 Vývoj nezaměstnanosti v České republice od 90. let 20. století

Jak uvádí Švihlíková (2012, s. 22), „*nezaměstnanost, pracovní místa, jejich vytváření a ohodnocení patří k nejdiskutovanějším tématům současné krizové doby*.“ Nezaměstnanost lze označit za celosvětový problém, avšak zaměřme se především na naši zemi, protože stav nezaměstnanosti v České republice zcela jistě nelze označit za uspokojivý. Nezaměstnanost se podle Nováka (tamtéž, s. 31) začala v novodobé historii statisticky sledovat v roce 1991. Patrně proto, že se právě v 90. letech jednalo o nový společensko-ekonomický jev. Ještě v první polovině 90. let byla nezaměstnanost v ČR mimo očekávání nízká (Mareš, 2002, s. 50). Novák dokonce hovoří o přezaměstnanosti (tamtéž). Důvodem bylo to, že se do tzv. „první vlny“ nezaměstnanosti dostali pracovníci převážně kvalifikovaní, „*kteří do značné míry úspěšně absorboval vznikající soukromý sektor či rychle expandující sektor služeb, bankovníctví, pojišťovnictví, dále sektor státní správy či obchod s nemovitostmi*“ (Brožová, 2003, s. 88). Postupně však byli z trhu práce vytlačováni i ti méně kvalifikovaní a méně výkonní, avšak v této situaci napomohlo také velké množství předčasných odchodů do důchodu (tamtéž, s. 89). V roce 1991 tak nezaměstnanost čítala nad 220 tisíc lidí, což v přepočtu ukazatele míry nezaměstnanosti představovalo 4,13% (tamtéž). Následně míra nezaměstnanosti pomalu klesala a v podstatě došlo

k jejímu ustálení. Dokonce mezi lety 1992 a 1996 patřila k těm nejnižším v Evropě, kdy oscilovala kolem 3% (tamtéž). „*Toto transformační období lze proto charakterizovat jako období relativní stability s nízkou mírou nezaměstnanosti, která se pohybovala v rozmezí od 2,57% v roce 1992 až k 3,52% v roce 1996*“ (tamtéž). Pozitivní roli hrálo také založení nových institucí trhu práce, které napomohly lepší informovanosti na trhu práce a zabezpečovaly uplatňování nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Mezi takové instituce patřila např. Správa služeb zaměstnanosti Ministerstva práce a sociálních věcí, či poradenská a informační střediska (tamtéž). Avšak koncem tohoto období můžeme spatřit první změny, které se následně projeví v roce 1997, kdy míra nezaměstnanosti vzrostla na 5,2%, což v té době představovalo zhruba 270 tisíc lidí bez zaměstnání (tamtéž). Novák (2012, s. 31) hovoří o roce 1998 jako o roce prvního růstu míry nezaměstnanosti, který přišel po hospodářské krizi. V této době se mluví o tzv. „druhé vlně“ nezaměstnanosti, která „*nejvíce zasáhla privatizující se podniky a banky, které se zbavovaly nadbytečných pracovníků. Největší pokles zaměstnanosti zaznamenal sekundární sektor*“ (Brožová, 2003, s. 89). Po tomto roce postupně docházelo k růstu míry nezaměstnanosti, přičemž v roce 1999 dosáhla míra nezaměstnanosti hodnoty 9,43% (tamtéž). V roce 2000 míra nezaměstnanosti činila 8,8%, tudíž došlo, v podstatě poprvé od roku 1994, k poklesu nezaměstnanosti (Brožová, 2003, s. 92). Ovšem pokles neměl dlouhého trvání. V polovině následujícího roku 2001 sice činila míra nezaměstnanosti 8,1%, ale na konci roku se vyšplhala na 8,9% (tamtéž). Podle Nováka (2012, s. 31) druhý vrchol růstu míry nezaměstnanosti nalezneme v roce 2004. Ovšem v roce 2005 dochází k růstu pracovních příležitostí v souvislosti se vstupem do EU, přičemž do poloviny roku 2008 došlo k poklesu míry nezaměstnanosti na úroveň „přirozené nezaměstnanosti“, kdy byli bez práce jen ti, kteří si právě hledali vhodné zaměstnání (tamtéž). Mezi lety 2001 a 2008 tedy postupně nezaměstnanost klesala, dokonce až na hodnotu 4,4% (Potužáková, 2012, s. 24). Avšak netrvalo dlouho a právě v druhé polovině roku 2008 se tento stav velmi rychle změnil v důsledku celosvětové krize (Novák, 2012, s. 31). Vývoj je po roce 2009 nevyrovnaný, kdy míra nezaměstnanosti mírně poklesla, avšak stále zůstává vysoká.

V případě výše uvedených čísel navíc nelze pominout fakt, že při výpočtech se počítalo pouze s tzv. registrovanou nezaměstnaností, která se může od skutečné nezaměstnanosti značně lišit (Brožová, 2003, s. 79). V této souvislosti je ovšem také nutné zdůraznit a připomenout, že od října roku 2012 došlo ke změně výpočtu ukazatele registrované nezaměstnanosti. Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále jen „MPSV“) přešlo na nový ukazatel nezaměstnanosti v ČR s názvem „Podíl

nezaměstnaných osob“. V současnosti máme k dispozici celkem 2 ukazatele, kterými je v ČR nezaměstnanost měřena. Tím pádem jsou zveřejňovány 2 odlišné míry nezaměstnanosti (Novák, 2012, s. 33), což může být pro značnou část veřejnosti matoucí a problematické.

Jeden z ukazatelů zveřejňuje MPSV a je založený na počtu registrovaných uchazečů o zaměstnání MPSV ČR. Jedná se tedy o údaj vypočtený na základě údajů Úřadu práce, kam se dostávají uchazeči o zaměstnání (Novák, 2012, s. 33). Jde o onen „Podíl nezaměstnaných osob“ (nový ukazatel od října roku 2012), „*tedy počet nezaměstnaných registrovaných na úřadu práce vydělený počtem všech lidí ve věku 15-64 let, kteří žijí na daném území*“ (Český statistický úřad, online, cit. 2013-11-23). Tento ukazatel tedy vyjadřuje podíl nezaměstnaných ze všech obyvatel v daném věku. Jde o posun od původně zveřejňované „registrované míry nezaměstnanosti“, která poměřovala uchazeče o zaměstnání pouze k ekonomicky aktivním osobám.

Druhý ukazatel nezaměstnanosti vychází ze statistického šetření Českého statistického úřadu (dále jen „ČSÚ“) v domácnostech, kde je zjišťována ekonomická aktivita bydlících osob (Novák, 2012, s. 33). Na rozdíl od prvního ukazatele (který je zaměřen především regionálně a má sociální význam) má jiné účely, především se jedná o ekonomický ukazatel. ČSÚ ho zveřejňuje pod názvem „Obecná míra nezaměstnanosti“. Tento ukazatel vyjadřuje podíl počtu nezaměstnaných na celkovém součtu zaměstnaných a nezaměstnaných osob. „*Právě statistické šetření umožňuje vedle nezaměstnaných, kteří si aktivně hledají práci, podchytit i velkou skupinu lidí bez práce, kteří si práci vůbec nehledají, neboť často nevěří, že by ji mohly nalézt. V ČR se tyto další nevyužité rezervy početně odhadují až na 150 tisíc osob*“ (ČSÚ, online, cit. 2013-11-23). Ke změně výpočtu výše uvedeného ukazatele „Podíl nezaměstnaných osob“ došlo na základě dohody MPSV s ČSÚ. „*Nový ukazatel bude vyjadřovat podíl nezaměstnaných ze všech obyvatel v daném věku, zatímco míra nezaměstnanosti poměruje uchazeče o zaměstnání pouze k ekonomicky aktivním osobám, což je obtížněji interpretovatelné*“ (ČSÚ, online, cit. 2013-11-24).

### 1.3 Nezaměstnanost v číslech

A jak si tedy Česká republika v současnosti stojí v oblasti nezaměstnanosti? Např. integrovaný portál MPSV poskytuje statistické tabulky, prostřednictvím kterých můžeme sledovat konkrétní data a vývoj nezaměstnanosti již od roku 1997

(Integrovaný portál MPSV, online, cit. 2013-11-24). V tabulkách můžeme sledovat jak roční, tak měsíční průměry, a to v rámci jednotlivých měst, krajů či celorepublikově. Integrovaný portál MPSV rovněž poskytuje výsledky výpočtů nezaměstnanosti od roku 2004, a to jak podle původní, tak i nové metodiky.

V níže vyobrazené tabulce můžeme sledovat vývoj podílu nezaměstnaných osob (tedy podle nové metodiky), který představuje podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15-64 let k obyvatelstvu ve stejném věku (v %). Pro tuto práci byl vybrán vývoj podílu nezaměstnaných osob v období od roku 2005 do roku 2012, přičemž srovnávány jsou jednotlivé kraje České republiky, a na konci tabulky můžeme sledovat vývoj nezaměstnanosti v rámci celé republiky.

Tab. 1: Podíl nezaměstnaných osob od roku 2005 do roku 2012 – roční průměry v %

	<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>
Praha	2,8	2,5	2,1	1,8	2,6	3,5	3,6	3,9
Středočeský kraj	4,8	4,3	3,5	3,0	4,6	5,6	5,6	5,7
Jihočeský kraj	4,6	4,4	3,5	3,1	4,9	5,6	5,6	5,7
Plzeňský kraj	4,8	4,5	3,7	3,3	5,6	6,3	5,8	5,4
Karlovarský kraj	7,8	7,3	6,1	5,2	7,7	8,5	8,2	8,0
Ústecký kraj	11,3	10,7	8,9	7,1	8,9	9,8	9,7	10,0
Liberecký kraj	5,9	5,4	4,7	4,4	7,3	8,0	7,5	7,4
Královéhradecký kraj	5,4	4,9	3,9	3,2	5,1	5,7	5,5	5,7
Pardubický kraj	6,0	5,4	4,3	3,7	6,1	6,9	6,3	6,2
Vysočina	6,0	5,4	4,5	3,9	6,5	7,2	6,9	6,7
Jihomoravský kraj	7,5	6,8	5,6	4,7	6,7	7,8	7,5	7,5
Olomoucký kraj	7,7	6,9	5,4	4,4	7,3	8,4	8,0	8,1
Zlínský kraj	6,6	6,0	4,8	4,1	6,7	7,7	7,0	6,9
Moravskoslezský kraj	10,4	9,6	7,8	6,0	8,1	8,7	8,3	8,5
<b>Celkem ČR</b>	<b>6,6</b>	<b>6,1</b>	<b>5,0</b>	<b>4,1</b>	<b>6,1</b>	<b>7,0</b>	<b>6,7</b>	<b>6,8</b>

Zdroj: Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí, online, cit. 2013-11-24

Na základě údajů v tabulce lze snadno vypočítat několik faktů. Pokud se zaměříme na jednotlivé kraje, je zcela zřejmé, že s nejvyšší nezaměstnaností se setkáváme v kraji Ústeckém. Naopak Praha je krajem, který se každoročně, v rámci vyobrazeného období, řadí mezi kraj s nejnižší nezaměstnaností. Od roku 2005 do roku 2012 jsme se s nejvyšší nezaměstnaností v celé republice setkali v roce 2010, avšak v rámci jednotlivých krajů vždy tento rok nebyl rokem s nejvyšší nezaměstnaností. Např. v kraji Ústeckém sice v tomto roce činil podíl nezaměstnaných

osob 9,8%, avšak v uvedeném období 2005-2012 byl pro tento kraj daleko kritičtější rok 2005 s podílem nezaměstnaných osob 11,3%. Rovněž pro Prahu nebyl rok 2010 tím nejkritičtějším, v daném časovém rozmezí to byl rok 2012 s podílem nezaměstnaných osob 3,9%. Naproti tomu s nejnižší nezaměstnaností v rámci celé republiky jsme se setkali v roce 2008, kdy činil podíl nezaměstnaných osob 4,1%. Jak je z tabulky zřejmé, rok 2008 byl z hlediska nezaměstnanosti úspěšným pro každý kraj v ČR. V tomto roce se dokonce Praha, v daném období poprvé a naposledy, dostala pod hranici 2%, konkrétně podíl nezaměstnaných osob čítal 1,8%. Ovšem následující léta už tak pozitivní nebyla. Nezaměstnanost začala stoupat a hned v následujícím roce 2009 stoupl celorepublikově podíl nezaměstnaných osob o celá 2%, podíl tedy činil 6,1%. V roce 2010 došlo k dalšímu nárůstu, podíl nezaměstnaných osob činil 7%, avšak po tomto roce začal počet nezaměstnaných klesat a z hlediska celé republiky se nezaměstnanost pohybuje pod hranicí 7%.

#### 1.4 Rizikové skupiny nezaměstnaných

Statistická šetření ve sféře nezaměstnanosti nám napomohou nejen získat konkrétní údaje o počtu nezaměstnaných v ČR, ale díky nim také můžeme snadno zjistit, které skupiny lidí se potýkají s větší nezaměstnaností, respektive které skupiny osob bývají v rámci pracovního uplatnění znevýhodněny ve větší míře než ostatní. Na tyto zvláštní cílové skupiny na trhu práce se zaměřuje rovněž Zákon o zaměstnanosti, který do těchto skupin řadí např. uchazeče o zaměstnání, kteří vyžadují zvýšenou péči z důvodu jejich zdravotního stavu či uchazeče, kteří pečují o děti. Těmito osobami jsou zejména: „*osoby se zdravotním postižením; osoby do 25let věku; absolventi vysokých škol po dobu dvou let po ukončení studia, nejdéle do 30let; těhotné ženy, kojící ženy a matky do devátého měsíce po porodu; osoby pečující o dítě do 15let; osoby starší 50let; osoby dlouhodobě nezaměstnané, tj. uchazeči o zaměstnání v evidenci úřadu práce déle než šest měsíců; osoby vyžadující zvláštní pomoc – jedinci v mimořádně obtížných poměrech, společensky nepřizpůsobiví, po výkonu trestu odnětí svobody nebo osoby ze sociokulturně znevýhodněného prostředí*“ (Tomeš, 2011, s. 93). Výše zmíněné rizikové skupiny doplňuje Buchtová (2002, s. 109) také o romské etnikum, osoby s nízkým vzděláním či přicházející imigranty. Kotíková (In: Sirovátka, Mareš, 2003, s. 128) k tomuto výčtu přidává také osoby, jež často mění zaměstnání, nebo osoby bydlící v okrajových částech okresu



s omezenou dopravní obslužností. Podle Buchtové (tamtéž) se jedná o skupiny jedinců, jež jsou vystaveny riziku opakované nezaměstnanosti a tito lidé „*nacházejí uplatnění spíše na sekundárním trhu práce a na méně placených pracích s nejistou budoucností.*“

Jednou z výrazných a často propíraných ohrožených skupin na trhu práce jsou jedinci do cca 25let, jejichž nevýhodou je absence praktických zkušeností v pracovním prostředí, na základě čehož postrádají základní pracovní návyky a také pracovní kontakty, které by jim mohly pomoci usnadnit jejich orientaci v pracovní oblasti. Dle Kotíkové (In: Sirovátka, Mareš, 2003, s. 128) jsou mladiství „*ve většině případů neschopni samostatného řešení své situace a spoléhají zejména na vnější pomoc. Často kladou nereálné požadavky na druh práce, úpravu pracovní doby, pracovního režimu a na mzdu.*“ Do této skupiny osob řadíme rovněž absolventy středních, vyšších odborných a vysokých škol, kteří se po studiu poprvé uchází o zaměstnání. Podle Schraggeové (2011, s. 41) „*nemají praktické zkušenosti, mají jen obmedzenú alebo žiadnu skúsenosť predchádzajúceho zamestnania, nemajú kontakty, ktoré pomáhajú pohybovať sa na trhu práce, a preto predstavujú zvláštnu rizikóvu skupinu s osobitnými problémami a potrebami pomoci.*“ Navíc už přestává platit pravidlo, „*že absolventi vyšších odborných škol jsou postiženi dlouhodobou nezaměstnaností méně než maturanti a vyučení*“ (Burdová, Chamoutová, 2010, s. 51). Nepříznivě nezaměstnanost absolventů ovlivňuje také skutečnost, že mají v mnoha případech nadhodnocené finanční požadavky, nedokážou reálně zhodnotit své možnosti k uplatnění na trhu práce (Kotíková In: Sirovátka, Mareš, 2003, s. 130). Ze sociálního a politického pohledu je nebezpečná zvláště nezaměstnanost dlouhodobá, která poškozují ekonomiku a společnost v několika směrech (Burdová, Chamoutová, 2010, s. 49). Podle Buchtové (2002, s. 110) přináší dlouhodobá nezaměstnanost mladistvých řadu negativních důsledků, které ohrožují nejen samotné jedince, ale také společnost. „*Pokud mladí lidé ve správném čase neosvojí potřebné pracovní návyky, nebudou schopni pracovat ani v dospělosti a nuda je pak povede k sociálně patologickému chování, k vyřazování ze společnosti. Prodlužování adolescence nezaměstnaností má negativní důsledky pro jedince i společnost*“ (tamtéž). V případě dlouhodobého nezájmu o získání pracovního uplatnění se navíc mohou u jedinců objevit psychologické či výchovné problémy. Dá se říci, že při hledání profesního uplatnění se v horší situaci nacházejí ti absolventi, kteří vystudovali méně žádané obory, na základě čehož nemohou na trhu práce nabídnout vhodnou a požadovanou kvalifikaci, kterou zaměstnavatelé vyžadují (tamtéž, s. 111). Úspěšné uplatnění na trhu práce se jim tak

může více oddalovat a „nezaměstnanost se pro ně může stát jediným možným způsobem života“ (tamtéž).

Ovšem nejen mladiství, ale také starší lidé mají problém s pracovním uplatněním. Jak lze vysledovat z praxe, při nabírání nových zaměstnanců dávají zaměstnavatelé zpravidla přednost mladším věkovým skupinám. Dle Kotíkové (In: Sirovátka, Mareš, 2003, s. 132) se tak děje např. proto, že zaměstnanci vyšších věkových kategorií požadují vyšší mzdu na základě délky jejich praxe, nebo proto, že mezi základní požadavky zaměstnavatelů patří znalost cizích jazyků či práce s moderní technikou, což ve většině případů ovládá spíše mladší generace. Nejen, že si starší občané hledají zaměstnání obtížně, ale také velmi negativně prožívají, pokud o práci přijdou, obzvláště v období mezi 41 a 50lety (Buchtová, 2002, s. 111). „Jestliže nezaměstnanému jedinci činí problém získat zaměstnání ve středním období pracovní kariéry, v pozdním stadiu kariéry jsou jeho možnosti ještě menší a řada lidí musí navíc čelit krizi základních jistot“ (tamtéž, s. 112). Ztráta zaměstnání představuje složitý problém především pro ty, kteří během života zastávali některou z vysokých a významných funkcí. Tito lidé se mohou ve velmi krátké době ocitnout v situaci, která je natrvalo odděluje od svého dosavadního postavení, od výsledků jejich mnohaletého úsilí a mimo jiné také od svých kolegů a finančního příjmu, na který byli dlouhodobě zvyklí (tamtéž). Patrně nikdo neprožívá ztrátu zaměstnání příjemně, avšak skupina starších lidí může takovou ztrátu prožívat daleko intenzivněji, než by se očekávalo. Tuto skupinu osob provází „pocity bezradnosti spojené se strachem, psychickou tenzí, nejistotou a postupnou ztrátou sebedůvěry“ (tamtéž, s. 111). Negativně přispívá také fakt, že se lidé ve vyšším věku daleko hůře srovnávají s náhlými změnami, které narušují jejich zaběhnuté stereotypy. Daleko déle jim trvá pružné a rychlé přizpůsobování se novým životním situacím. Buchtová (tamtéž, s. 112) spatřuje řešení v samostatném podnikání, díky kterému mohou lidé vyšších věkových kategorií znovu získat pocit kontroly nad vlastním osudem.

Další rizikovou skupinu tvoří těhotné ženy či ženy s malými dětmi. Ačkoliv je zákoníkem práce vymezen zákaz jakékoli diskriminace, v praxi nebývá výjimkou, že právě ženy s malými dětmi mívají problém s uplatnitelností na trhu práce. Zaměstnavatelé zpravidla „upřednostňují mužskou pracovní sílu pro její větší územní mobilitu a nezatíženost starostmi o domácnost“ (tamtéž, s. 113). Buchtová dodává, že „matky s malými dětmi mají časté pracovní absence narušující plynulost pracovního procesu, což způsobuje jejich negativní hodnocení a snižuje ochotu je zaměstnávat“ (tamtéž). Přitom je třeba si uvědomit, že právě tyto zažité role se postupem času čím

dál více obracejí, a na rodičovskou dovolenou se v mnohých případech přihlašují muži. Mimo to v současné době už neplatí donedávna převládající stereotyp, že pokud přijde o zaměstnání žena, není to tak hrozné jako v případě, kdy o práci přijde muž, obzvláště pokud se jedná o živitelku rodiny, která žije s dětmi sama (Schraggeová, 2011, s. 44). Navíc se tato problematika netýká pouze žen s malými dětmi, protože s diskriminací při pracovním uplatnění se rovněž potýkají ženy na mateřské, potažmo rodičovské dovolené, které z finančních důvodů hledají alespoň práci na částečný nebo poloviční úvazek. O problematice skloubení pracovního a rodinného života se hovoří neustále a čím dál častěji, a to především proto, že se jedná o celosvětovou problematiku. Ženy při hledání částečného úvazku narážejí na bariéru, kterou vytváří sami zaměstnavatelé. Ti totiž zpravidla dávají přednost vícesměnným provozům, než aby vytvářeli pracovní místa se zkrácenou pracovní dobou (Buchtová, 2002, s. 113). Avšak záleží na konkrétních společnostech a firmách, a proto nalezneme i výjimky. V daleko výhodnější pozici se nachází ženy v zahraničí, kde se daleko častěji, než v České republice, setkáváme s částečnými pracovními úvazky. Kromě částečných pracovních úvazků se za hranicemi častěji setkáme také s možností pružné pracovní doby či s možností pracovat z domova. V poslední době se taktéž rozrostl trend se zaváděním firemních školek, které ženám umožní pracovat, a zároveň mít kdykoliv dohled nad svým dítětem či dětmi.

Velice často se v souvislosti s těžším uplatňováním na trhu práce hovoří o osobách se zdravotním postižením (dále jen „OZP“). *„Vzhledem ke stále většímu důrazu na produktivitu práce a výkon mají tyto lidé v současné společnosti čím dál menší šanci se uplatnit na trhu práce. Doba jejich evidence na úřadech práce několikanásobně převyšuje dobu evidence zdravých jedinců“* (Buchtová, Šmajš, Boleloucký, 2013, s. 90). Problematikou zaměstnávání OZP se zabývá mnoho organizací a sdružení, mimo jiné také MPSV, úřady práce či Česká správa sociálního zabezpečení, přičemž tato problematika je v rámci legislativy ukotvena např. v Zákoně o zaměstnanosti. I přesto, že právě tento zákon uděluje zaměstnavatelům, kteří zaměstnávají více než 25 zaměstnanců, povinnost zaměstnávat OZP v určitém podílu, zaměstnavatelé však v mnoha případech volí spíše jiné způsoby, které tuto povinnost nahrazují. Jedná se např. o odebírání výrobků či služeb, zadávání zakázek zaměstnavatelům, které OZP zaměstnávají, případně tyto výrobky či služby mohou odebírat přímo od OZP, které jsou osobami samostatně výdělečně činnými, nebo se nabízí možnost odvodu do státního rozpočtu, příp. také kombinace uvedených způsobů. Avšak otázkou zůstává, proč někteří zaměstnavatelé raději volí některý

z dalších způsobů než zaměstnání OZP v pracovním poměru, a také zda zaměstnavatelé v menších firmách (jež zaměstnávají méně jak 25 zaměstnanců) tyto osoby vůbec zaměstnávají, když jim to zákon neukládá jako povinnost. V rámci některých výzkumů a projektů se zjistilo, že mnoho zaměstnavatelů je ovlivněno řadou mýtů, předsudků a stereotypů. Těch existuje celá řada, avšak v oblasti zaměstnávání OZP jde např. o přesvědčení ze strany zaměstnavatelů, že zaměstnávání OZP je ztrátové a nevýhodné. Tento předsudek vzešel z projektu s názvem „Diverzita pro OZP“, který realizovala Národní rada osob se zdravotním postižením ČR (Diverzita pro OZP, online, 2013-11-26). Právě ony přetrvávající mýty a stereotypy o OZP zapříčiňují, že tyto osoby tvoří stále početnou skupinu osob v evidenci na úřadech práce.

V současné populaci dlouhodobě nezaměstnaných představují největší skupinu „*nekvalifikovaní pracovníci (asi 1/3 všech nezaměstnaných), jejichž část tvoří i absolventi základních škol*“ (Buchtová, Šmajš, Boleloucký, 2013, s. 90). Jedná se především o jedince s nízkým zájmem o pracovní uplatnění, kteří bývají obtížně vzdělavatelni, a zároveň se do této skupiny řadí osoby, jež se podílejí na společensky nežádoucím delikventním chování. Jde tedy např. o osoby společensky nepřizpůsobivé, o recidivisty, alkoholiky či jedince propuštěné z nápravných zařízení (tamtéž).

Právě ony rizikové skupiny osob na trhu práce představují jednu z hlavních cílových skupin, na které se zaměřuje pozornost v rámci opatření politiky zaměstnanosti. Pro znevýhodněné skupiny se realizují speciální rekvalifikační kurzy, jsou zřizována účelná pracovní místa, nebo se pořádají tzv. Job kluby (Kotíková In: Sirovátka, Mareš, 2003, s. 133), „*kteří mají za cíl lépe se orientovat v situaci na trhu práce a formou edukativních a terapeutických metod napomoci najít těmto uchazečům zaměstnání.*“ V problematice zaměstnávání rizikových skupin se také čím dál více hovoří o nutnosti kombinace jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, přičemž některým těmto nástrojům se budeme věnovat v kapitole 2.

## **1.5 Problémy nezaměstnanosti a její důsledky**

Pakliže ve společnosti panuje vysoká míra nezaměstnanosti, a to bez ohledu na délku jejího trvání, objevuje se negativní postoj veřejnosti k tomuto jevu, a to nejen proto, že si většina z nás uvědomuje důležitost a potřebnost pracovního uplatnění,

ale také proto, že nezaměstnanost představuje vznik řady problémů v mnoha oblastech. Objevuje se také řada rizik, které mohou společnost nepříznivě ovlivňovat, mimo to se potýkáme s mnoha důsledky, jež nezaměstnanost přináší, a které ovlivňují nejen nezaměstnané jedince, ale také jejich blízké okolí, tedy mohou narušovat např. rodinné vazby, a v neposlední řadě také celou společnost. Na nezaměstnanost a problémy, které s tím souvisí, můžeme nahlížet z několika úhlů pohledu. Mnozí vnímají nezaměstnanost hlavně jako problém sociální, ekonomický a politický (Bazgerová, 2010, s. 10). Zcela jistě nelze opomenout právě dopad ekonomický, ačkoliv bývá v některých případech v rámci odborné literatury téměř opomíjen, a to přesto, že „*vysoká míra inflace a nezaměstnanost znamená zhoršování ekonomické výkonnosti hospodářství*“ (Potužáková, 2012, s. 23), což se v konečném důsledku projevuje v rámci celé společnosti, ovlivněni jsou tedy všichni její členové. I přesto, že je nutné věnovat pozornost dopadům na ekonomickou situaci země, spíše je nezaměstnanost vnímána hlavně jako problém sociální a psychologický, nežli ekonomický (Buchtová, 2002, s. 119). Z ekonomického hlediska se sice dlouhodobý stav nezaměstnanosti projevuje např. formou zvýšených nároků na dávky v nezaměstnanosti, nároků na sociální a zdravotní služby, či ztrátami na základě neodvedených daní, avšak „*společenský dopad nezaměstnanosti je komplexní: oslabuje nejen adaptační schopnosti člověka, nýbrž i adaptační schopnosti společnosti a ekonomického systému jako celku*“ (tamtéž). Kromě ekonomického či sociálního pohledu lze hovořit také o pohledu andragogickém, a to nejen proto, že pracovní uplatnění v jistém smyslu souvisí také s procesy socializace, akulturace či profesionalizace člověka. V souvislosti s ovlivňováním nezaměstnanosti se do popředí dostává vzdělávání, které umožňuje člověku být flexibilním a pružně reagovat na změny, se kterými se setkáme v rámci ekonomického či společenského života, a umožňuje tedy lidem, aby se snáze stali zaměstnatelnými. Podle Trhlíkové, Úlovcové a Vojtěcha (2006, s. 5) „*dosažení vyšší úrovně vzdělání totiž otvírá přístup k vykonávání prestižnějšího a zpravidla lépe placeného povolání, usnadňuje budování důležitých sociálních sítí a hraje klíčovou roli v dosažení životní úrovně. Důsledkem je získání většího objemu sociálního, kulturního i ekonomického kapitálu a odpovídajícího sociálního statusu.*“ Můžeme tedy říci, že „*v průměru čím vzdělanější jedinec, tím nižší pravděpodobnost nezaměstnanosti*“ (Havlíčková, online, cit. 2013-12-11). Konkrétně se hovoří převážně o oblasti vzdělávání dospělých jako o procesu celoživotního vzdělávání a učení, který napomáhá jedincům začleňovat se do ekonomického a společenského života. V rámci nezaměstnanosti a snahy ji řešit a regulovat, se

střetávají tři vzdělávací cesty, které jsou součástí zmíněného celoživotního vzdělávání a učení. Jedná se o vzdělávání formální, tedy klasické školní realizované ve vzdělávacích institucích, dále vzdělávání neformální, jež se odehrává mimo vzdělávací systém, a v neposlední řadě hraje důležitou roli také učení informální. Neformální vzdělávání je velmi široké, avšak v souvislosti s problematikou nezaměstnanosti hovoříme převážně o kvalifikačním a rekvalifikačním vzdělávání, krátkodobých kurzech, či kurzech cizích jazyků, jejichž význam neustále roste. Důležitosti rekvalifikací, které jsou součástí aktivní politiky zaměstnanosti, se budeme věnovat také v následující kapitole práce. V žádném případě však nelze podcenit také úlohu formálního vzdělávání, na které je kladeno čím dál více nároků z hlediska kvality jeho poskytování. Neméně významnou úlohu zastává taktéž učení informální, jako proces získávání vědomostí a dovedností z našich běžných každodenních činností, ať už v rámci osobního či pracovního života.

Se zkoumáním nezaměstnanosti a jejího řešení se rovněž pojí problematika důsledků, které nezaměstnanost vnáší do společnosti. První studie o důsledcích nezaměstnanosti se datují do 30. let 20. století. V tomto období se dnes již klasičtí autoři zabývali tímto společenským jevem a jeho důsledky, přičemž na řadu studií z této doby se dodnes stále v úvahách o nezaměstnanosti navazuje. Známy je např. rozsáhlý výzkum z roku 1933, který byl proveden v malém rakouském městě, na kterém se podíleli autoři jako P. Lazarsfeld, H. Ziesel či M. Jahodová (Mareš, 2002, s. 74). Z onoho výzkumu vzešla řada možných negativních důsledků nezaměstnanosti pro jedince, mezi které patří zejména sociální izolace, rozklad rodinných vztahů, ztráta statusu či prestiže, jež je osobě připisována, či ztráta participace na cílech širších skupin a společenství (tamtéž). Podle Farkové (2008, s. 242) měla nezaměstnanost ve 30. letech 20. století pro nositele doslova katastrofální důsledky, „*kteřé se stupňovaly s dobou trvání nezaměstnanosti a tím i vyčerpáním finančních zdrojů.*“ Obecně mezi nejzávažnější důsledky v té době patřily deprese, stavy beznaděje, úzkost, stavy nervozity, pocity smutku, pocity sociální izolace či nedostatek odpočinku (tamtéž).

Od 30. let 20. stol. se však zmíněné důsledky nezaměstnanosti výrazně nezměnily. I v současné době postihují nezaměstnané jedince obdobné, či spíše stejné problémy. Se ztrátou zaměstnání se v první řadě hovoří o poklesu životní úrovně, která se v daný moment netýká pouze nezaměstnaného, ale také jeho rodiny. Přesto všechno je třeba si uvědomit, že nízký životní standard není vždy a pouze vázán jen na nezaměstnanost (Mareš, 2002, s. 75), protože jak uvádí Jahodová (In: Mareš,

tamtéž), „*ne všichni nezaměstnaní žijí v bídě a ne všichni chudí jsou nezaměstnaní.*“ S finančními problémy se v souvislosti se ztrátou zaměstnání tedy nemusí potýkat každý, avšak lze vymezit některé skupiny, u kterých bývají takové problémy zpravidla zaručeny. Podle Mareše (tamtéž) tvoří značnou část chudých např. OZP či jinak handicapovaní jedinci, osamělé matky či pracovníci, jež mají velké rodiny a jejich pracovní pozice byla špatně placená. Mareš (tamtéž) také dodává, že s finančními obtížemi se potýkají zpravidla ti, jež se dostanou do situace, kdy jsou závislí a žijí pouze z podpor v nezaměstnanosti, a že „*zejména dlouhodobá nezaměstnanost je zaručenou vstupenkou do světa chudoby a nouze.*“ Tedy „*čím déle zůstává člověk nezaměstnaný, tím je jeho finanční situace a existenční situace jeho rodiny horší*“ (tamtéž).

Kromě poklesu životního úrovně se v případě důsledků nezaměstnanosti hovoří také o tzv. zkušenosti změny času (Mareš, 2002, s. 77). Dle Mareše je totiž stav nezaměstnanosti spojen se změnami ve vnímání času, které mohou svým způsobem působit na člověka stresově. Narušení určité časové struktury dne a změny ve vnímání času jsou navíc považovány za jeden z výrazných psychologických důsledků nezaměstnanosti (tamtéž). Lidé se postupně ocitají v situaci, kdy pro ně přestává čas hrát tak významnou roli a je spíše vyplňován pocitem nudy (tamtéž, s. 78). Zpravidla „*dochází ke ztrátě nebo dezintegraci smyslu pro čas*“ (Jahodová In: Mareš, 2002, s. 78) a také „*dramaticky roste podíl nestrukturovaného času ve vztahu k času strukturovanému*“ (Fagin – Little In: Mareš, 2002, s. 78).

Vzhledem k významu zaměstnání pro život v naší kultuře nelze pochybovat, že má nezaměstnanost výrazný vliv na společenský život a na život nezaměstnaných jedinců. „*Nejde jen o pokles jejich životní úrovně, spojený s poklesem příjmů, ale i o hluboké důsledky nezaměstnanosti pro jejich „každodenní život“, společenské vztahy, hodnoty a pro řadu sociálních institucí (zejména pro rodinu)*“ (Mareš, tamtéž, s. 74). Ztráta zaměstnání v konečném důsledku zasahuje velké množství lidí, protože ovlivňuje nejen samotné jedince, jichž se taková ztráta bezprostředně týká, ale i jejich blízké okolí, především rodinné příslušníky včetně širších příbuzenských vztahů, a v neposlední řadě má dopad i na celou společnost. Na rodinu má nezaměstnanost vliv nejen z pohledu finančních obtíží, jež se projeví v souvislosti s poklesem životní úrovně, o kterém jsme již hovořili výše, ale také prostřednictvím „*strukturální dezorganizace a krize, krize rodinného systému a narušení denních rodinných zvyklostí; změn v sociálních vztazích a sociální izolace rodiny v nezaměstnanosti; změn postavení nezaměstnaného jedince v rodinném systému, ztrátou jeho statusu*

*a autority, odvozených ze zaměstnání a z jeho příspěvku příjmům rodiny; změn v rozdělení domácí práce“ (Mareš, 2002, s. 80). O vlivu nezaměstnanosti na rodinu se zmiňuje také Farková (2008, s. 243), podle které se mohou u rodinných příslušníků vyskytnout určité specifické důsledky nezaměstnanosti, jež postihla některého z členů rodiny. V případě dětí jde např. o zhoršování jejich prospěchu ve škole, mohou se u nich objevit poruchy chování či emoční labilita, a v rámci celé rodiny mohou v nejrůznějších směrech narůstat obtíže a konflikty (tamtéž). O tom, jak nezaměstnanost zasahuje do blízkého okolí nezaměstnaných jedinců, hovoří rovněž Boleloucký (In: Buchtová, 2002, s. 129): „Ztráta možnosti vykonávat zaměstnání nebo pracovat ve vlastní profesi může vést nejen ke ztrátě příjmu, ale také k narušení emoční pohody, rodinné rovnováhy, sociálních vztahů, kvality života, a dokonce i zdraví.“*

Právě poslední zmíněné zdraví, respektive dopady na zdraví, představují v této souvislosti další problém. Vyloučení jedinců z pracovního procesu totiž není pouze problémem sociálním, ačkoli i to představuje závažný problém, ale dopady se týkají také stránky zdravotní, a to jak somatické, tak psychické (tamtéž, s. 130), i když reakce na ztrátu zaměstnání mohou být velmi diferencované a ztráta „vyvolává v různých lidech různé pocity“ (Micková In: Paulík eds., 1994, s. 144). Již v rámci výzkumů, prováděných ve 30. letech 20. století, o kterých jsme výše zmínili, se zjišťovala souvislost mezi nezaměstnaností a zhoršením zdravotního stavu. Tehdy se výzkumy zaměřovaly na takové faktory, jako např. podvýživa, nevyvážená strava či nemoci, které jsou s tím spojené, protože v této době způsobila nezaměstnanost v mnoha rodinách stav absolutní chudoby, což se mimo jiné projevilo právě v nedostatku jídla (Mareš, 2002, s. 84).

V současné době se však více hovoří o zdraví psychickém, nežli fyzickém, přestože i ono fyzické zdraví je velmi ovlivňováno zdravím psychickým, protože „*emoční poruchy se mohou ve svých důsledcích projevovat jako tělesná onemocnění*“ (Boleloucký In: Buchtová, 2002, s. 145). O tom, jak nezaměstnanost výrazně postihuje psychické zdraví, hovoří i Mareš (2002, s. 84): „*Dnešní sociální stát kryje životní minimum přece jen lépe, proto i důsledky nezaměstnanosti pro fyzické zdraví nezaměstnaných a členů jejich rodin jsou nyní méně nepříznivé než v minulosti. Navíc došlo k přesunu od výskytu nemocí spojených s nedostatečnou výživou či s její nevhodnou strukturou k výskytu nemocí spojených se stresem.*“ A dále dodává, že „*problém vztahu mezi nezaměstnaností a fyzickým zdravím má, podle nejrozšířenějších dnešních názorů, společného jmenovatele ve stresu, atakujícím*



*imunitní systém a kardiovaskulární systém člověka*“ (tamtéž). Doprovodným jevem bývá také např. užívání drog, alkoholu, léků či kouření (tamtéž). Faktem, že nezaměstnanost ovlivňuje psychické zdraví, se zabýval rovněž Meyer Harvey Brenner, který udává, že se *„simultánně se změnou míry nezaměstnanosti mění i míra psychických onemocnění a potíží“* (In: Mareš, tamtéž), což dokazují počty přijetí do psychiatrických léčeben či míra sebevraždy.

Podle Farkové (2008, s. 243) patří mezi ty nejzávažnější psychologické důsledky nezaměstnanosti např. nárůst psychosomatických onemocnění či zhoršení průběhu již rozvinutých psychických poruch, nárůst patologických vzorců chování či nárůst pokusů o sebevraždu nebo nárůst drogových závislostí. Výjimku nepředstavuje také alkoholismus, výskyt depresí či domácí násilí (Boleloucký In: Buchtová, 2002, s. 130). Situace, ve které se nezaměstnaní ocitají, se pak snadno stává *„zdrojem akutního stresu v důsledku mj. ztráty sebeúcty, vzniku pocitu vlastní nepotřebnosti, pocitu závislosti na druhých, postrádání své sociální role a strachu z budoucnosti“* (tamtéž, s. 131). Onen stres však může pro nezaměstnané představovat značné riziko. Organismus takových jedinců se sice může za předpokladu dlouhodobého stresu adaptovat na stresor<sup>1</sup>, výjimkou ale nebývá vyčerpání organismu či přímo smrt (tamtéž, s. 137). V souvislosti se stresem tedy pak může docházet *„k časným úmrtím, ať již v návaznosti na násilné činy či v návaznosti na sekundární somatická onemocnění“* (tamtéž, s. 130).

Jahodová (In: Mareš, 2002, s. 85) hovoří taktéž o tom, že na psychickou rovnováhu a zdraví nezaměstnaného člověka působí kromě finanční obavy také důsledky vyloučení člověka z institucí, jež v jeho životě dominovaly, než ztratil zaměstnání. Patří sem např. *„odříznutí od dřívější organizace života a jejich pravidel, restrukturalizace času, ztráta časového a sociálního horizontu, ztráta spoluúčasti na životě sousedství a širší obce“* (tamtéž). Obdobně nahlíží na vliv nezaměstnanosti na psychické zdraví také Peter Warr (In: Mareš, 2002, s. 85), který identifikoval (v analogickém duchu) následující způsoby, kterými může nezaměstnanost ovlivňovat psychické zdraví: *„finanční obtíže, pokles příjmu a finanční obavy; změna společenského chování, omezení společenských kontaktů a zúžení sociálního prostředí nezaměstnaných (částečně proto, že nechodí do zaměstnání, částečně proto, že z finančních důvodů nechodí do společnosti); malý prostor pro rozhodování;*

---

<sup>1</sup> *„Stresorem rozumíme mimořádně silný podnět přicházející z vnějšího prostředí – fyzikální, chemický, biologický, psychologický, sociální aj. (např. nedostatek potravy, hluk, fyzická nebo psychická traumata), který ohrožuje udržování homeostázy organismu nebo život jedince“* (Buchtová, 2002, s. 137).

*nedostatek příležitostí k rozvíjení nových dovedností, získání nových zkušeností a využívání těch starých; nárůst ponižujících zkušeností (žádat o práci a být odmítán, být považován za někoho, kdo selhal, svádět boje s nesympatickými a neosobními byrokraty); pocit úzkosti z budoucnosti; redukce kvality interpersonálních kontaktů.“*

Jak již bylo řečeno, vysoká míra nezaměstnanosti nemá vliv pouze na jednotlivce a rodinné příslušníky, nýbrž také na celou společnost. V takovém případě hovoříme o dopadech sociálních, ačkoliv se některé výzkumné práce na téma důsledků nezaměstnanosti shodují spíše v tom, že k nejzásadnějším dopadům patří dopady psychické a ekonomické (Hora, Žižlavský In: Sirovátka, Winkler, Žižlavský eds., 2009, s. 86). O sociálních důsledcích se hovoří zvláště v případě dlouhodobé nezaměstnanosti, která je „*obzvlášť nebezpečná, pokud se stane životní strategií. Vzorce v rodině se pak přenášejí při socializaci dětí a vzniká riziko tzv. kultury chudoby, mezigenerační přenos ztráty motivace k uplatnění na trhu práce*“ (Evropský rok boje proti chudobě a sociálnímu vyloučení, online, cit. 2013-12-12). Mimo to dlouhodobá nezaměstnanost představuje zvýšené riziko výskytu negativního sociálního chování. Podle Buchtové (2002, s. 115) patří mezi nejčastější patologické jevy užívání alkoholu či drog, konzumace tabáku, rostoucí počet pokusů o sebevraždu, vyšší spotřeba léků či vyšší nemocnost. V souvislosti s tím je společnost také ohrožena zvýšenou kriminalitou, dochází k rozkladu občanské společnosti, krizi hodnot, krizi rodiny a výjimku netvoří ani výskyt úpadku k autoritám (Mareš, 2002, s. 91), či k politickým stranám (Buchtová, 2002, s. 116). Souvislostmi mezi nezaměstnaností a patologickými jevy ve společnosti se zabývají i některé studie, které, podle Mareše (tamtéž, s. 92) potvrdily „*zjištěnou souvislost mezi mírou nezaměstnanosti a mírou kriminality, stejně jako vyšší výskyt delikventního chování mezi nezaměstnanými*“, přičemž tento fakt platí zejména pro mladé nezaměstnané. Obecně se nezaměstnanost u mladých lidí stává velmi propíraným tématem, ať už z pohledu společenského či zdravotního (Hammarstrom In: Buchtová, 2002, s. 116), i proto bývá nezaměstnanost v mladém věku častým důvodem pro řadu studií a výzkumů. Příčinnou patologických procesů bývá zpravidla fakt, že se nezaměstnaní lidé potýkají s pocity nepotřebnosti, beznaděje, stávají se pesimistickými a uvědomují si, že nemohou zcela podle sebe ovlivňovat svou osobní situaci (Buchtová, 2002, s. 116). Svou roli může hrát taktéž určitý strach z nezaměstnanosti, který je podle Harmana (In: Mareš, 2002, s. 92) „*v pozadí řady rasových i meziskupinových konfliktů*.“ Vzhledem k řadě studií na toto téma lze konstatovat, že sepětí patologických jevů a nezaměstnanosti je velmi úzké.

## 2 STÁTNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI A DALŠÍ NÁSTROJE K PODPOŘE ZAMĚSTNANOSTI

Pravděpodobně není sporu o tom, že nezaměstnanost skutečně představuje závažný společenský problém, o čemž jsme se přesvědčili nejen v předešlé kapitole. Svými psychologickými, ekonomickými a sociálními dopady nepříznivě ovlivňuje nejen jedince a jejich blízké okolí, ale také celou společnost. V důsledku toho je zapotřebí nezaměstnanost neustále řešit, snažit se ji všemi dostupnými nástroji regulovat, a v nejlepším případě dosáhnout stavu, ve kterém bude nezaměstnanost v maximální možné míře redukována.

O zvýšení zaměstnanosti usiluje v rámci České republiky systém opatření, jež napomáhá k vytvoření rovnováhy mezi poptávkou a nabídkou na trhu práce. Tento systém opatření nazýváme státní politikou zaměstnanosti. Především aktivní politika zaměstnanosti, jež je její součástí, představuje soubor činností, které se aktivním způsobem zaměřují na boj proti nezaměstnanosti. Prostřednictvím této politiky se uplatňují takové nástroje, jako např. zvyšování kvalifikace, rekvalifikace, zřizování účelných pracovních míst, příspěvky na zapracování, příspěvky na dopravu zaměstnanců či speciálně zaměřené cílené programy. Některým z uvedených nástrojů se budeme věnovat ještě nadále v rámci této kapitoly, nyní však začneme obecnou charakteristikou státní politiky zaměstnanosti.

### 2.1 Státní politika zaměstnanosti České republiky

Jak jsme již úvodem naznačili, cílem státní politiky zaměstnanosti je zejména pozitivní ovlivnění současného stavu nezaměstnanosti a to prostřednictvím mnoha aktivit, které si nyní přiblížíme. Podle Krebse (In: Halásková, 2008, s. 8) lze politiku zaměstnanosti vymezit jako „*soubor opatření, kterými jsou spoluutvářeny podmínky pro dynamickou rovnováhu na trhu práce a pro efektivní využití pracovních sil. Je zpravidla výsledkem úsilí státu, zaměstnavatelů, zaměstnanců a odborů. Usiluje o harmonizaci nabídky a poptávky na trhu práce, o zpružnění mechanismů působících mezi nimi.*“ Mimo to usiluje také o zabezpečení práva občanů na zaměstnání (Freibergová, 2005, s. 10). Státní politika zaměstnanosti tedy představuje státní intervenci do oblasti zaměstnanosti a cílem je „*dosažení plné zaměstnanosti a ochrana*

*proti nezaměstnanosti*“ (Zákon o zaměstnanosti). V ČR státní správu v této oblasti vykonává Správa služeb zaměstnanosti MPSV a také úřady práce (Freibergová, 2005, s. 10). Postup k dosažení jednotlivých cílů politiky státu v oblasti zaměstnanosti stanovuje základní právní norma a to Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., který nabyl účinnosti dnem 1. 10. 2004, kde je politice zaměstnanosti věnována část první tohoto zákona.

Dle Tomeše (2011, s. 91) obsah státní politiky zaměstnanosti zahrnuje následující: „1) *pomoc při hledání zaměstnání, 2) poskytování kvalifikace a rekvalifikace zájemcům o zaměstnání, 3) podporu samostatné výdělečné činnosti jako formy plného zaměstnání, 4) přechodnou pomoc a podporu podnikům při restrukturalizaci, změně výrobních programů či poskytovaných služeb tak, aby nemusely propouštět své zaměstnance, 5) zabezpečení rovných příležitostí a rovného zacházení, zejména pro ženy.*“ Krebs (In: Tomeš, 2011, s. 94) zmiňuje v souvislosti s politikou zaměstnanosti její další činnosti, resp. některé výše uvedené více rozvádí. Podle něj se politika zaměstnanosti orientuje především na tyto aktivity: „a) *na rozvoj infrastruktury trhu práce budováním sítě specializovaných institucí, které poskytují informace i poradenství a pomáhají tak uchazečům o práci; b) na podporu vytváření nových pracovních míst a pracovních činností; poskytování finanční podpory zaměstnavatelům, začínajícím podnikatelům; usnadňování zaměstnávání mladistvých a zdravotně postižených občanů; podporu veřejně prospěšných prací; c) na zvýšení adaptability pracovní síly, její mobilitu; podporuje rekvalifikační programy; d) na poskytování dávek a podpor v nezaměstnanosti dočasně nezaměstnaným.*“ Mimo jiné je v zájmu politiky zaměstnanosti rovněž zmírňování a odstraňování ať už ekonomických, či sociálních důsledků, které s sebou nezaměstnanost přináší. Mezi hlavní cíle politiky zaměstnanosti tedy patří zejména dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, zvyšování kvalifikace pracovníků, snižování nezaměstnanosti, a to především dlouhodobé a zvláště u ohrožených skupin na trhu práce (např. OZP či absolventi škol), usilování o produktivní využití zdrojů pracovních sil, a taktéž právo občanů na zaměstnání (Halásková, 2008, s. 13).

V rámci státní politiky zaměstnanosti se pro její zabezpečení uplatňují 4 typy nástrojů: „*veřejné výdaje; daňová politika; regulační opatření a legislativní opatření*“ (tamtéž, s. 33). Veřejnými výdaji jsou myšleny výdaje ze státního rozpočtu, jež jsou určeny na zvyšování zaměstnanosti. Tyto finanční náklady jsou využívány buď pasivně, formou podpor v nezaměstnanosti či stimulací předčasného odchodu do důchodu, nebo aktivně, co představuje výdaje na tvorbu nových pracovních míst,

na služby zaměstnanosti či rekvalifikaci (tamtéž). V rámci daňové politiky jako dalšího nástroje pro zabezpečení politiky zaměstnanosti se rozumí především ovlivňování tvorby nových pracovních příležitostí na trhu práce, příp. také stimulace k práci prostřednictvím daňových úlev (tamtéž). Třetím zmíněným nástrojem jsou regulační opatření, která „*směřují k ochraně vnitřního trhu a zachování zaměstnanosti*“ (tamtéž). Posledním nástrojem jsou opatření legislativní, která vymezují práva a povinnosti jak občanů, tak zaměstnavatelů, a rovněž státních orgánů na trhu práce, přičemž konkrétními legislativními nástroji jsou např. zákony, směrnice či vyhlášky (tamtéž, s. 33-34).

## **2.2 Aktivní a pasivní politika zaměstnanosti**

Nejčastěji bývá státní politika zaměstnanosti rozdělována na dvě oblasti – na aktivní a pasivní státní politiku zaměstnanosti. Z historického hlediska byla nejdříve rozvíjena pasivní politika zaměstnanosti, kdy se uplatňovala různá schémata podpor a dávek v nezaměstnanosti, přičemž tato opatření se začala realizovat již v první třetině 20. století (Krebs In: Halásková, 2008, s. 10). Jak je již patrné ze samotného názvu pasivní politiky, tento typ až tak neusiluje o aktivní přístup, ale spíše se zaměřuje na sociální důsledky vzniklé nezaměstnaností. Cílovou skupinou jsou tedy nezaměstnané osoby, kterým je poskytována péče a podpora s úsilím zlepšení jejich životní situace např. formou podpor či úlev (Halásková, 2008, s. 10). Jednoduše a výstižně charakterizuje tuto oblast Tomeš (2011, s. 92), podle kterého se pasivní politikou zaměstnanosti „*rozumí poskytování podpor v nezaměstnanosti*.“ Podle Haláskové (2008, s. 49) se jedná o systém, „*který umožňuje existenční přežití na určitém standardu snahou vyrovnat nezaměstnaným ztrátu příjmu ze zaměstnání*.“ Mezi nástroje, jimiž se realizuje pasivní politika zaměstnanosti, patří zejména podpora v nezaměstnanosti a podpora při rekvalifikaci. Ovšem ačkoli se termín pasivní politika v praxi zcela běžně užívá, je nutné podotknout, že stávající Zákon o zaměstnanosti tento právně-teoretický termín již neuvádí, ale ve společnosti se ujal a stále je využíván, a to např. i ve vyhláškách ministerstva financí (Ministerstvo vnitra ČR, online, cit. 2014-01-05).

Vzhledem k tomu, že je dlouhodobým úsilím a cílem státu zlepšit současný stav v oblasti nezaměstnanosti, snížit počet nezaměstnaných a dosáhnout rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou pracovního uplatnění, realizace pouhé pasivní politiky

nezaměstnanosti nemůže být dostatečná. Je zapotřebí prosazovat daleko dynamičtější a aktivnější přístup, a proto se na základě toho realizuje také aktivní politika zaměstnanosti, která činí řadu kroků, které napomáhají předcházení vzniku nezaměstnanosti. Za pomoci aktivní politiky sice nelze zcela odstranit nezaměstnanost, avšak vývoj na trhu práce se může pozitivně ovlivnit a podpořit, proto se jedná o velmi důležitý nástroj. Dle Haláskové (2008, s. 11) se aktivní politika zaměstnanosti začala rozvíjet do své aktuální podoby už od 50. let 20. století, přičemž k jejímu uplatňování došlo později z důvodu vysoké poptávky po práci v období poválečné rekonstrukce, nízké nezaměstnanosti, demografického vývoje a také nízkých nárocích na strukturální a technologickou adaptaci pracovní síly. Její role přišla na řadu až v 70. letech 20. století, kdy „*napomáhala strukturálním změnám a flexibilitě trhu práce*“ (Krebs In: Halásková, 2008, s. 11). Konkrétně pojem aktivní politiky zaměstnanosti byl v rámci legislativy ukotven v roce 1991, avšak hovoří se o něm více až v souvislosti se vstupem do Evropské unie, na jehož základě došlo k přijetí závazků vyplývajících z Evropské strategie zaměstnanosti (Potužáková, 2011, s. 61). V současné době jsou konkrétní cíle a nástroje aktivní politiky ukotveny v Zákoně o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., kde je této oblasti věnována část pátá.

Aktivní politika zaměstnanosti se, na rozdíl od té pasivní, snaží nezaměstnanosti předcházet a minimalizovat ji. Jejím úkolem je tedy podporovat zaměstnané jedince, jejich motivaci, to, aby si zaměstnání nadále udrželi, přičemž úsilí je spatřováno také v podpoře vytváření nových pracovních pozic a zároveň udržování již existujících (Tomeš, 2011, s. 92). Zákon o zaměstnanosti ji vymezuje jako „*souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti.*“ Podle Potužákové (2011, s. 61) aktivní politika zaměstnanosti „*cílí na skupinu nízko kvalifikovaných a často i nízkopříjmových skupin obyvatel a kombinací různých nástrojů se snaží o jejich přechod z nezaměstnanosti, popř. ekonomické neaktivity, na trh práce.*“ Na základě toho dochází ke zvyšování míry zaměstnanosti, čímž se eliminuje rovněž negativní sociální chování (tamtéž). Potužáková dále dodává, že „*i když primární funkcí trhu práce je funkce ekonomická, v případě této politiky dle našeho názoru převažuje složka sociální*“ (tamtéž). Aktivní politika zaměstnanosti je zabezpečována MPSV a úřady práce, přičemž v rámci její realizace mohou spolupracovat i další subjekty, a to podle konkrétních situací na trhu práce (Zákon o zaměstnanosti). K tomu, aby se realizovala, aby se plnily její úkoly a cíle, využívá se tzv. nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Za tyto nástroje se považují „*rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa,*

*překlenovací příspěvek, příspěvek na dopravu zaměstnanců, příspěvek na zapracování, příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program*“ (Halásková, 2008, s. 59-60). Jak jsme již uvedli v úvodu, součástí opatření aktivní politiky zaměstnanosti je mimo jiné také podpora zaměstnávání OZP, cílené programy zaměřené výhradně k řešení zaměstnanosti a poradenství (tamtéž, s. 60), kterému se budeme věnovat zvláště v následující kapitole. Co se týče financování, aktivní politika zaměstnanosti čerpá z prostředků státního rozpočtu, přičemž těchto prostředků se však využívá i v oblasti jiných programů, jež přispívají ke zvýšení zaměstnanosti, jedná se např. o projekty zahraničních subjektů či programy nebo opatření regionálního či celostátního charakteru (Zákon o zaměstnanosti).

### 2.3 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

Nástrojů, jimiž se realizuje aktivní politika zaměstnanosti, funguje celá řada, avšak v rámci této podkapitoly se zaměříme pouze na některé z nich, zvláště na rekvalifikace, vytváření společensky účelných pracovních míst, veřejně prospěšné práce a cílené programy.

Jedním z významných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti jsou **rekvalifikace**. Rekvalifikace je třeba vnímat nejen jako důležitý prvek v oblasti politiky zaměstnanosti, ale také jako součást procesu celoživotního vzdělávání a učení v oblasti dalšího profesního vzdělávání. Právě onen proces celoživotního vzdělávání představuje jeden z prostředků, který do jisté míry může napomáhat v zabezpečení zaměstnatelnosti v naší společnosti. Rekvalifikací se rozumí především změna dosavadní kvalifikace, rozšíření již stávající, příp. rekvalifikační kurzy slouží k získání úplně nové kvalifikace, přičemž cílovou skupinou jsou jedinci z řad uchazečů či zájemců o zaměstnání. Oné změny dosavadní kvalifikace je dosaženo získáním nových znalostí a dovedností, a to jak v rovině teoretické, tak i praktické. Rekvalifikace mohou mít formu krátkodobých kurzů, pokud je zapotřebí pouze doplnění či rozšíření stávající kvalifikace, příp. formu dlouhé přípravy, a to např. v případech pokud se jeví jako nezbytné uchazečovu kvalifikaci zcela zásadně změnit (Kotýnková, Němec, 2003, s. 194). Hlavním cílem rekvalifikací je zvýšení uplatnitelnosti na trhu práce, uchazečům mají v podstatě napomoci nalézt pro ně co nejvhodnější pracovní místo. O tom, jakým způsobem rekvalifikace probíhají, tedy jaký je jejich konkrétní obsah a rozsah, se rozhoduje na základě dosavadní kvalifikace konkrétních uchazečů, na základě jejich

schopností a zkušeností, a také zdravotního stavu (Halásková, 2008, s. 60). Kurzy jsou zabezpečovány především úřady práce, jež zpravidla za uchazeče nebo zájemce také hradí náklady (tzv. kurzovné), případně mohou uchazeči „poskytnout příspěvek na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací“ (Integrovaný portál MPSV, online, cit. 2014-01-06). Rekvalifikace však mohou uskutečňovat také zaměstnavatelé, kteří chtějí v zájmu dalšího pracovního uplatnění zvýšit schopnosti a dovednosti svých zaměstnanců, příp. se chystají nabírat nové uchazeče (Tomeš, 2011, s. 106-107). V takovém případě pak zaměstnavateli mohou být plně či z části uhrazeny náklady, které vynaložil na rekvalifikaci zaměstnanců (Zákon o zaměstnanosti). Obsah rekvalifikací je různorodý, záleží na aktuálních potřebách trhu práce a potřebách zaměstnavatelů, přičemž je třeba dodat, že za rekvalifikaci se nedá považovat řádné studium v rámci formálního vzdělávání, a nezáleží na tom, zda se jedná o střední či vysoké školy (Halásková, tamtéž). Rekvalifikaci může dle Zákona o zaměstnanosti „provádět pouze akreditované zařízení a vzdělávací nebo zdravotnické zařízení, které má akreditované vzdělávací programy.“ Dá se říci, že společnost obecně vnímá rekvalifikace jako pozitivní možnost a způsob ovlivňování současné situace v oblasti zaměstnanosti. Ovšem, zda ve skutečnosti mají rekvalifikační kurzy takový účinek, o kterém se hovoří, a který je považován za žádoucí, lze však polemizovat. Je třeba se zamyslet nad tím, zda jsou rekvalifikační kurzy vždy pouze přínosné, zda nejsou kladeny na uchazeče o určité pracovní pozice zbytečně vysoké nároky, a tedy zda jsou rekvalifikace vždy vhodné pro každého zájemce o zaměstnání. Problém lze spatřovat ve faktu, že někteří zaměstnavatelé přeceňují význam formálního vzdělávání, což se může projevit tím, že při výběru nových zaměstnanců doslova trvají na určitém stupni vzdělání a preferují uchazeče o zaměstnání, kteří mají jistou kvalifikaci. Tím však „dochází k tzv. kvalifikační inflaci, která diskvalifikuje i do nedávné doby dostatečně kvalifikované pracovníky“ (Green In: Sirovátka, Mareš, 2003, s. 203). Jistý přínos rekvalifikací však zřejmě nelze upřít v případě kurzů, jež jsou určeny znevýhodněným skupinám na trhu práce, pro které může rekvalifikace představovat prostředek k jejich pracovní a sociální integraci (Horáková, Rákoczyová In: Sirovátka, Mareš, 2003, s. 204-205). Avšak i u rekvalifikací pro znevýhodněné osoby se hovoří o jisté nejednoznačnosti účinků. Problém může představovat nesoulad mezi konkrétním rekvalifikačním programem a potřebami znevýhodněných jedinců, jelikož tito jedinci nebývají zpravidla dostatečně motivováni ke vstupu do rekvalifikačního kurzu (tamtéž, s. 205). Nicaise (tamtéž) také upozorňuje na skutečnost, že pro někoho může být rekvalifikace nedostatečná z hlediska délky



trvání, či naopak někdo ji může vyhodnotit jako příliš dlouhou. Zajímavým faktem je, že zájem o rekvalifikační kurzy souvisí s dosaženým vzděláním jednotlivých uchazečů. Dle Kotíkové (In: Sirovátka, Mareš, 2003, s. 134) byl nejmenší zájem o rekvalifikace zjištěn u osob, které mají nízkou či žádnou kvalifikaci, a také u starších jedinců. Naopak velký zájem o kurzy byl zaznamenán u absolventů středních škol nebo středních odborných učilišť, a to zvláště v případě, kdy nebyli přijati ke studiu na vysoké škole (tamtéž).

Další z nástrojů regulace nezaměstnanosti v ČR, který napomáhá růstu zaměstnanosti, představují **společensky účelná pracovní místa**. Jedná se o pracovní místa, která se zřizují na základě dohody mezi úřady práce a konkrétními zaměstnavateli, přičemž takto vzniklá pracovní místa se obsazují uchazeči o zaměstnání, kterým se nepodařilo zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem (Halásková, 2008, s. 62). Podobné vymezení nalezneme také na Integrovaném portálu MPSV, který uvádí, že tato místa „*přispívají k dlouhodobějšímu pracovnímu uplatnění uchazečů o zaměstnání s méně závažnými handicapy na trhu práce (např. uchazeči s nedostatkem praktických zkušeností, ženy vracející se na trh práce po mateřské a rodičovské dovolené, starší osoby, osoby s neuplatnitelnou kvalifikací na trhu práce apod.), kterým nelze v daném okamžiku zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem*“ (online, cit. 2014-01-06). Podle Kotíkové (In: Sirovátka, Mareš, 2003, s. 134) jsou tato pracovní místa „*nejvhodnějším opatřením pro obtížně umístitelné uchazeče s dobrou pracovní morálkou.*“ Jedním ze záměrů vytváření společensky účelných pracovních míst je, aby se jednalo o zaměstnání dlouhodobého charakteru (Tomeš, 2011, s. 107), příp. aby došlo k trvalému pracovnímu uplatnění uchazečů o zaměstnání (Evropský sociální fond v ČR, online, cit. 2014-01-06). Úřad práce může na společensky účelná pracovní místa poskytnout finanční příspěvek, což může pro některé zaměstnavatele představovat jistou motivaci k vytváření takových míst (Zákon o zaměstnanosti). Příspěvek je poskytován po dobu 6měsíců a v případě, že na pracovní místo obsadí uchazeče o zaměstnání z řad osob, kterým náleží zvláštní přístup, příspěvek je poskytován až na dobu jednoho roku (Tomeš, tamtéž). Výše jednotlivých příspěvků navíc není zanedbatelná, protože může činit až čtyřnásobek průměrné mzdy. A pakliže dojde ke zřízení více než deseti pracovních míst v rámci jedné dohody, může příspěvek, podle Zákona o zaměstnanosti, dosáhnout výše až šestinásobku průměrné mzdy v národním hospodářství (za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku). Ačkoliv se tak nemusí na první pohled zdát, vzhledem ke svému charakteru „*patří tento nástroj k nejúčinnějším nástrojům aktivní politiky zaměstnanosti a vede*

*k přímému a zpravidla dlouhodobému uplatnění na trhu práce“ (Integrovaný portál MPSV, tamtéž).*

V případě dlouhodobé nezaměstnanosti, kdy nefungují žádné jiné nástroje a nezaměstnaným se stále nedaří najít vhodné uplatnění na trhu práce, se v některých případech přistupuje k dalšímu opatření, které rovněž může pozitivně ovlivnit pracovní uplatnitelnost uchazečů o zaměstnání a také přispět ke snížení nezaměstnanosti. Jedná se o **veřejně prospěšné práce** (dále jen „VPP“). Z názvu lze snadno odvodit, že se jedná o pracovní příležitost, která je přínosná také veřejnosti. Tomeš (2011, s. 107) definuje VPP jako *„nové pracovní příležitosti, které vytváří obec nebo zaměstnavatel na základě písemné dohody s úřadem práce ke krátkodobému pracovnímu umístění uchazeče o zaměstnání.“* Jedná se o časově omezené pracovní umístění nejdéle na dobu 12 po sobě jdoucích kalendářních měsíců (Halásková, 2008, s. 62). Hlavním cílem je umožnit uchazečům o zaměstnání, jež se řadí do skupiny hůře uplatnitelných na trhu práce, aby měli možnost pracovat v době, kdy si nemohou najít jiné zaměstnání. Kotíková (In: Sirovátka, Mareš, 2003, s. 134) hovoří o tom, že VPP jsou vhodné také pro osoby s horší pracovní morálkou, které mohou trpět problémy s alkoholismem, které se zrovna vracejí z výkonu trestu či mají narušené sociální vazby. Dále dodává, že *„tyto osoby jsou si v průběhu krátkodobého pracovního poměru často schopny zlepšit vztah k práci, pracovní morálku a nalézt nové zaměstnání v trvalém pracovním poměru“* (tamtéž). Zpravidla se jedná o práce sezónní povahy, nejčastěji jde o údržbu veřejných prostranství ve městech a obcích, úklid veřejných budov a komunikací, údržbu zeleně, stavební práce apod. (Tomeš, 2011, s. 107). Jedná se o pracovní příležitost, na kterou stát poskytuje prostřednictvím úřadů práce zaměstnavatelům mzdové příspěvky (Zákon o zaměstnanosti), avšak maximálně po onu dobu 12 po sobě jdoucích kalendářních měsíců (MPSV, online, cit. 2014-01-07), přičemž *„jejich výše může dosáhnout skutečných mzdových nákladů na zaměstnance pracující v rámci VPP, včetně pojistného na sociální zabezpečení, příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které za tyto pracovníky zaměstnavatelé odvedli“* (tamtéž). Hlavním cílem těchto dočasných prací je zejména udržení či obnova pracovních návyků. Dále se očekává jistá motivace, podpora sebedůvěry nezaměstnaných a sociálních kontaktů (Sirovátka, Rákoczyová In: Sirovátka, Mareš, 2003, s. 220). Z toho plyne předpoklad, že by si účastníci VPP mohli snáze najít nové pracovní místo na otevřeném trhu práce, avšak otázkou zůstává, zda tomu tak po absolvování těchto prací doopravdy je. I tento typ nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti bývá podroben značné kritice. Kritizován je

zvláště tzv. uzamykací a kolotočový efekt, kdy si „nezaměstnaní navykají na takto poskytované pracovní příležitosti, na „měkké“ požadavky zaměstnavatele s nimi spojené, nedůvěřují si, pokud jde o schopnosti získat místo na otevřeném trhu práce, přestávají o ně usilovat a opakovaně vyhledávají schéma veřejných prací“ (Sirovátka, Rákoczyková, tamtéž). Mimo to se podle některých kritiků ztrácí kladný význam VPP, pokud tyto práce nevedou k tomu, že si nezaměstnaní po jejich skončení v krátké době najdou pracovní uplatnění. V takovém případě jsou dočasné pozitivní efekty těchto prací považovány spíše za zanedbatelné (tamtéž).

Vedle VPP ještě donedávna existovala tzv. **veřejná služba** (dále jen „VS“), která byla vykonávána pouze osobami, které pobíraly dávky ze systému pomoci v hmotné nouzi. Některé činnosti v rámci VS byly obdobné jako u VPP, zahrnovaly např. udržování čistoty ulic a dalších veřejných prostranství, zlepšování životního prostředí, ale také pomoc v pečovatelských institucích, či provádění drobných administrativní úkonů (MPSV, tamtéž). Pracovníci sice za výkon VS nezískávali mzdu, ale VS pro ně mohla být příležitostí, jak „získat a rozvíjet nové sociální a pracovní dovednosti a zvýšit svoje šance pro uplatnění na trhu práce“ (tamtéž), a zároveň u těchto osob nedocházelo k poklesu jejich příspěvku na živobytí na existenční minimum. Ovšem výkon VS byl v listopadu roku 2012 Ústavním soudem zrušen, a to zvláště z důvodu, že VS byla v rozporu s celou řadou ustanovení Listiny základních práv a svobod, např. porušovala právo na přiměřené hmotné zajištění (Ústavní soud, online, cit. 2014-01-07).

Řešit nezaměstnanost lze mimo jiné také prostřednictvím **cílených programů zaměstnanosti**, které se zaměřují na „*problémy obecního, okresního, krajského a celostátního charakteru*“ (Zákon o zaměstnanosti). Do této skupiny patří také mezinárodní programy, a programy, jež jsou financovány pomocí Strukturálních fondů Evropského společenství (tamtéž). Podle Zákona o zaměstnanosti se cíleným programem rozumí „*soubor opatření zaměřených ke zvýšení možnosti fyzických osob nebo jejich skupin uplatnit se na trhu práce.*“ Co se týče schvalování cílených programů, vláda ČR schvaluje programy s celostátní působností, a schvalování programů obecního, okresního či krajského charakteru má v kompetenci MPSV (Tomeš, 2011, s. 108). Jako přínosné a významné se jeví zvláště programy regionálního charakteru, které se zaměřují na zvýšení zaměstnanosti rizikových skupin na trhu práce. Např. na integrovaném portálu MPSV nalezneme celou řadu účelových programů, které se zaměřují zvláště na OZP, osoby dlouhodobě nezaměstnané, matky s dětmi, osoby starší 50let či absolventy středních a vysokých škol, kteří se

dlouhodobě nemohou pracovně uplatnit. Příkladem realizovaných účelových programů na lokálních trzích práce v ČR je projekt „Návrat“, jež byl vytvořen pro osoby po rodičovské dovolené (Patáček, Sikorová, Uhrová In: Winkler, Klimplová, Žížlavský eds., 2005, s. 163), projekt „Pro plný život“, jehož cílovou skupinou jsou OZP (Frantík In: tamtéž, s. 187), či projekt „50 let není handicap“, určen k profesní podpoře nízkokvalifikovaných osob nad 50 let věku (Asociace občanských poraden, online, cit. 2014-01-07).

Nelze s jistotou říci, že uvedené nástroje aktivní politiky zaměstnanosti vždy a za každých okolností napomáhají řešit současnou situaci v oblasti nezaměstnanosti, avšak jak jsme již uvedli, jistý přínos nelze upřít zejména v oblasti zaměstnávání ohrožených osob. O tom hovoří taktéž Kotíková (In: Sirovátka, Mareš, 2003, s. 133), podle které jsou experti přesvědčeni, *„že všechna existující opatření aktivní politiky zaměstnanosti mají své opodstatněné místo při podpoře zaměstnávání obtížně umístitelných uchazečů o zaměstnání.“* Zároveň dodává (tamtéž), že *„pro jednu skupinu obtížně umístitelných osob nelze definovat pouze jeden nástroj aktivní politiky zaměstnanosti, většinou je vhodná a potřebná jejich kombinace pro individuální řešení jednotlivých uchazečů.“* Navíc je velmi podstatná také provázanost aktivní politiky zaměstnanosti s poradenskými aktivitami, přičemž důraz by se měl klást na individuální charakteristiky uchazečů (tamtéž, s. 132). Avšak to bývá problém zvláště v případě vysokého počtu nezaměstnaných a minimálního počtu volných pracovních míst. V takovém případě úřadům práce chybí dostatek časových možností, které by mohly být využity k poradenství pro rizikové skupiny na trhu práce, a také k individuálnímu přístupu ke každému uchazeči.

## **2.4 Další nástroje k podpoře zaměstnanosti**

Kromě výše uvedených nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti se doporučuje realizace dalších nástrojů a opatření, kterými lze bojovat proti nezaměstnanosti, a to zvláště proti dlouhodobé nezaměstnanosti. K takovým opatřením patří např. ono poradenství, o kterém jsme se zmínili na konci předešlé podkapitoly, které v současné době čím dál více nabývá na svém významu. Velkého přínosu dosahuje poradenství zvláště v kombinaci s některými dalšími nástroji aktivní politiky zaměstnanosti, ačkoliv jeho význam nelze upřít ani v případě, že funguje samostatně. Poradenství

v nezaměstnanosti a role poradce je v této práci tématem samo o sobě, proto se touto oblastí budeme zvlášť věnovat v následujících kapitolách.

K dalším nástrojům redukce dlouhodobé nezaměstnanosti patří podle Mareše (2002, s. 124) také preventivní zvyšování kvality výuky a výcvik mládeže, přičemž je zapotřebí, aby takové programy k tomu určené byly co nejvíce individualizovány, a přizpůsobovaly se konkrétním jedincům. Ostatně kvalita ve vzdělávání je v současné době velmi propíraným tématem, a to jak v rámci formálního, tak také neformálního vzdělávání. Mimo to spatřuje Mareš určité východisko v realizaci nejrůznějších aktivit, které se speciálně zaměřují na nejrizikovější kategorie osob na současném trhu práce (tamtéž), mezi které řadíme např. mladistvé, OZP, či ženy po nebo na mateřské a rodičovské dovolené.

Dalším krokem, který může napomoci ke zvýšení zaměstnanosti v ČR, je tvorba vyššího počtu polovičních či zkrácených pracovních úvazků. O částečných úvazcích, jako o možnosti snižování nezaměstnanosti, hovoří také Štěpánková (In: Sirovátka, Mareš, 2003, s. 63). Ovšem ačkoli v západní Evropě podíl pracovníků na zkrácený úvazek roste, a to v případě žen i mužů, ve střední a východní Evropě zůstává podíl částečných pracovníků relativně nízký (tamtéž). Výjimku netvoří ani Česká republika, ve které se tento typ úvazku před rokem 1989 vyskytoval v pouze minimální míře, avšak ani v současnosti nepředstavuje samozřejmou součást trhu práce (Potužáková, 2012, s. 72). Zákoník práce (č. 262/2006 Sb.) sice umožňuje pružné rozvržení pracovní doby, avšak vždy záleží na charakteru práce, a také na rozhodnutí jednotlivých zaměstnavatelů, zda vůbec přistoupí k pružné pracovní době jako k jedné z možností výkonu zaměstnání (Machovcová, 2012, s. 6). Nicméně podpora takových pracovních míst může být prospěšná oboustranně, výhody přináší tedy nejen takto zaměstnaným jedincům, ale také zaměstnavatelům. Pro samotné pracovníky tkví přínos zvláště v tom, že částečné úvazky mohou sloužit jako jakýsi „most“ *„ke stabilnímu a perspektivnímu zaměstnání a nepředstavovat na trhu práce nebezpečnou „past“ s neodpovídajícím finančním ohodnocením“* (Štěpánková In: Sirovátka, Mareš, 2003, s. 65). Naopak zaměstnavatelé mohou ocenit, že *„kratší pracovní doba může být spojena s vyšším pracovním odhodláním, výkonem, menší únavou a kratšími pracovními prostoji a celkově tak vést k vyšší produktivitě“* (tamtéž).

Kromě výše uvedených zmiňuje Mareš (2002, s. 124) jako další možné opatření např. možnost předčasného odchodu do důchodu. Možnost předčasných odchodů do důchodu, s cílem snížení úrovně nezaměstnanosti, byla podporována ve vyspělých zemích obzvlášť v minulých desetiletích, avšak v současné době je tomu spíše

naopak. Vzhledem k reformám důchodového systému a vzhledem ke stárnutí populace je podpora směřována spíše k aktivnímu stárnutí, „*a to jak ve smyslu ekonomického, tak mimoekonomického, občanského a neformálního zapojení do společností*“ (Wija, Holmerová, 2013, s. 26). Jedním z pilířů a zároveň nepostradatelnou součástí onoho aktivního stárnutí a podpory zaměstnatelnosti a konkurenceschopnosti (nejen) starších lidí je „*podpora celoživotního učení a vzdělávání v kontextu znalostní a informační společností*“ (tamtéž).

Mareš (2002, s. 124) dále zmiňuje také finanční příspěvky a poskytování informací a rad těm, kteří se na základě vlastního rozhodnutí odhodlají podnikat, příp. se samozaměstnávat. Ačkoliv se může v současné době jevit, že význam malého a středního podnikání klesá, opak je pravdou. Koneckonců i Evropská unie poskytuje finanční prostředky na podporu takového podnikání (Kotýnková, Němec, 2003, s. 173). O důležitosti vytváření vhodného prostředí pro podnikání se hovoří také v rámci konceptu aktivního začleňování znevýhodněných osob na trhu práce, jako jedné z priorit Evropského roku boje proti chudobě a sociálnímu vyloučení, kterým se stal rok 2010 (Evropský rok boje proti chudobě a sociálnímu vyloučení, online, cit. 2014-01-25). Jistou cestu nabízí také snížení finanční a administrativní zátěže zaměstnavatelů, případně taktéž zajištění „*profesionální péče a supervize pro pracovníky v přímé práci s uchazeči o zaměstnání a jejich provázanost s dalšími aktéry jako jsou pracovníci nevládních organizací*“ (tamtéž).

K dalším nástrojům boje proti dlouhodobé nezaměstnanosti patří také např. „*podpory firmám vytvářejícím pracovní místa pro dlouhodobě nezaměstnané, od speciálních programů tvorby pracovních míst přes subvencování některých nově vytvářených pracovních příležitostí až k podpoře (systémem subvencí, půjček, ale i poradenství) startů malého podnikání a sebezaměstnávání*“ (Mareš, 2002, s. 124). Takovým příkladem může být např. zřizování absolventských a praktikantských míst jako podpora zaměstnávání absolventů a mladistvých. Jsou přínosná nejen pro zaměstnavatele, kteří získávají na tato pracovní místa finanční příspěvky od úřadů práce, ale také pro samotné mladistvé, kteří mají možnost nástupem do prvního zaměstnání získat potřebné praktické dovednosti (Kotýnková, Němec, 2003, s. 195). Mareš jako důležité vidí také „*poskytování informací dlouhodobě nezaměstnaným o situaci na trhu pracovních sil a o těch vlastnostech, jejichž rozvíjení může zlepšit jejich orientaci na trhu práce a tím i jejich konkurenční schopnost na tomto trhu*“ (tamtéž), což má ostatně na starosti právě ona významná oblast poradenství, kterému se budeme věnovat v následující kapitole. Mareš zároveň dodává, že vedle těchto

aktivit existují také programy, jež se snaží o vylepšení postavení nezaměstnaných osob v průběhu jejich nezaměstnanosti, přičemž v tomto směru se angažují „*různé poradenské instituce (od manželského poradenství až po poradenství v sociálních těžkostech), patří sem i dotování lékařské péče dlouhodobě nezaměstnaných, různé formy sociální práce s nimi, programy snažící se překonat jejich sociální izolaci (včetně podpory bydlení, která má bránit jejich koncentraci do ghett), nabídka práce v dobrovolných asociacích, různé formy výchovy a vzdělávání, podpora jejich kulturního života, svépomocí*“ (tamtéž, s. 124-125).

V případech, že se lidem dlouhodobě nedaří řešit svou situaci v oblasti zaměstnanosti, jistou pomoc mohou nabídnout taktéž soukromé personální agentury (agentury práce). Činnost personálních agentur spočívá v obsazování volných pracovních míst na základě konkrétních potřeb zaměstnavatelů, přičemž k tomuto účelu využívají vlastní databáze uchazečů o zaměstnání (Siegel, 2003, s. 61). Mezi činnosti agentur práce patří také zveřejňování volných pracovních míst a další aktivity, jež se zaměřují na vyhledávání vhodných uchazečů (tamtéž). „*Personální agentury tedy oslovujeme za účelem zařazení do jejich databáze uchazečů o zaměstnání nebo za účelem zájmu ucházet se o volná pracovní místa, zveřejněná těmito agenturami*“ (tamtéž). Každá agentura práce je taktéž povinna do 31. ledna podat Úřadu práce ČR přehled o své činnosti za předchozí kalendářní rok (Integrovaný portál MPSV, online, cit. 2014-01-25). Integrovaný portál MPSV nabízí tento přehled volně ke stažení, mimo to je zde všem zájemcům a uchazečům o zaměstnání k dispozici přehled kompletního seznamu agentur práce v ČR.

Na závěr také nelze opomenout, že část veřejnosti velmi kriticky nahlíží na současnou podobu podpory v nezaměstnanosti, která jedince dostatečně nemotivuje k hledání vhodného pracovního uplatnění, proto někteří spatřují řešení v úpravě nároků na tuto podporu. Omezení sociálních dávek z jistého pohledu může napomoci snížit stav nezaměstnanosti, a opomenout nelze ani příznivý dopad na ekonomickou situaci v zemi. Větší úsilí by tedy mělo být spatřováno v prosazování zvláště aktivní politiky zaměstnanosti, nežli pasivní, která se zaměřuje pouze na řešení již vzniklých problémů spojených s nezaměstnaností, a opomíjí se velmi důležitá stránka prevence, o kterou usiluje právě aktivní politika zaměstnanosti.

## 3 PORADENSTVÍ V NEZAMĚSTNANOSTI

### 3.1 Co je a co není poradenství

Když se řekne termín poradenství, pravděpodobně se každému z nás vybaví něco trochu jiného, a to zejména z důvodu velké obecnosti a nekonkrétnosti tohoto výrazu. Taktéž někteří autoři vnímají poradenství odlišně, proto nebývá v praxi výjimkou, co autor, to jiná definice. O problematice vymezení tohoto pojmu hovoří Dryden (2008, s. 7), podle kterého je sice poradenství hodně užívaným výrazem, avšak dodává, že se jedná o široce nepochopenou činnost. Sám tento autor se brání předložení formální definice poradenství tak, jak na něj pohlíží, a namísto toho vysvětluje vlastní pohled na poradenství formou nastínění hlavních složek poradenství, mezi které patří poradce, klient a pracovní aliance mezi poradcem a klientem. Namísto svého vymezení udává definici poradenství tak, jak byla zformulována v roce 2003 Britskou společností pro poradenství a psychoterapii (tamtéž, s. 17):

- *„Poradenství probíhá, když poradce přijímá klienta v soukromém a diskrétním prostředí, aby prozkoumal obtíže, jež klient pocítuje, duševní nepohodu, kterou prožívá, nebo třeba jeho nespokojenost se životem či ztrátu nasměrování a smyslu. Je to vždy na žádost klienta, neboť za normálních okolností nemůže být nikdo do poradenství „poslán“.*
- *Poradenství je způsob, jak umožnit rozhodování nebo změnu nebo jak snížit dezorientaci. Nejedná se o poskytování rad ani o vybízení klienta, aby jednal určitým způsobem. Poradci své klienty nijak neodsuzují ani nezneužívají.“*
- *Na poradenských sezeních může klient zkoumat různé aspekty svého života a pocitů, svobodně a otevřeně o nich mluvit, tak jak je to pro něj jen zřídka možné s přáteli nebo s rodinou. Poradce podpoří vyjadřování pocitů navenek a v důsledku svého výcviku bude schopen přijmout a reflektovat klientovy problémy, aniž by se jimi nechal zahltit.*
- *Přijetí klienta a úcta k němu jsou po poradce prvořadé, a jak se rozvíjí vztah, tak se rozvíjí i důvěra mezi poradcem a klientem. Poradce může klientovi pomoci podrobně prozkoumat chování nebo situace, které se ukazují jako problematické, a najít oblast, kde by bylo pro začátek možné iniciovat změnu. Poradce může klientovi pomoci, aby se podíval na svoje možnosti a rozhodl se pro tu nejlepší z nich.“*



Díky obsáhlosti uvedené definice se můžeme setkat v rámci odborné literatury s podobnými či stejnými pasážemi, ve kterých se někteří autoři při vymezení poradenství shodují. Např. Bommert, Plessen (In: Gabura, Pružinská, 1995, s. 13) definují poradenství jako výměnu informací mezi poradcem a klientem, Schubenz (tamtéž) jako fenomén lidské interakce, Dustin-George (tamtéž) jako proces učení. Jiní autoři poradenství považují „*za vedecky fundované vysvetlenie a ovplyvňovanie ľudského správania s cieľom zlepšiť svoj život, riešiť svoje problémy a vedieť ťažkostiam preventívne predchádzať*“ (Gabura In: Gabura, Pružinská, 1995, s. 13). Podle Schneiderové (In: Paulík a kol., 1994, s. 19) se jedná o „*jakýkoliv způsob poskytování psychologické pomoci s cílem zlepšit určitý stav věci, o návrh opatření, formulovaný jedním subjektem, jak řešit problém druhého subjektu (jako subjekty mohou vystupovat jednotlivci, instituce i organizace)*“, v obecném pojetí jde tedy o „*profesionální poskytování odborné rady jedním subjektem druhému*“ (tamtéž). V případě, že věnujeme pozornost definicím poradenství na základě odborné literatury, nelze opomenout také vymezení dle Baštecké (2009, s. 236), které je rozsáhlejší, avšak poměrně přesné a ucelené: „*Poradenství vymezujeme jako proces, při kterém profesionál poskytuje druhému člověku (páru, rodině, skupině) ve vztahu partnerské spolupráce při řešení problému informace, rady, vedení a podporu přiměřeně k (nepříznivé) životní situaci člověka a jeho životním cílům a potřebám tak, aby se zlepšila schopnost jedince (páru, rodiny, skupiny) se ve své životní situaci orientovat a na základě využití vlastních sil a zdrojů ji co nejlépe řešit nebo přijmout včetně přijetí odpovědnosti za důsledky rozhodnutí.*“ Poradenství jako aplikovaná teoretická a zvláště praktická disciplína má tedy pomáhat lidem v důležitých oblastech života a dosahuje tím dvojitým způsobem: „*1) jako preventivní proces vytváření podmínky pro osobní růst klientů – psychologicky a sociálně; 2) jako nápravný proces odstraňuje zábrany osobního rozvoje klientů a pomáhá jim řešit jejich problémy*“ (Drapela, 1995, s. 7). Nutno také dodat, že poradenství a činnosti odborných poradců lze zařadit do tzv. kvartérní sféry společenských pracovních aktivit, kam se mimo jiné řadí také např. věda a výzkum, školství, kultura, zdravotnictví, soudnictví, či další nevýrobní činnosti (Zvariková In: Hrgašová a kol., 2009, s. 223).

Podle Schneiderová (In: Paulík a kol., 1994, s. 19) můžeme poradenství chápat jako: 1) činnost; 2) profesi, tedy obor lidské činnosti; 3) instituci; nebo také jako 4) odbornost (vědu). Činností se v tomto případě myslí činnost speciální, příp. soubor několika činností, které mají svou funkci a pravidla. „*Poradenská činnost znamená specifický vztah mezi lidmi, spojený s uspokojováním potřeb člověka*“ (tamtéž),

„probíhá jako zvláštní typ interakce, jedná se o formu mezilidské komunikace s relativně stálými rolami obou zúčastněných stran – role poradce a role klienta či zákazníka“ (tamtéž). Pakliže nahlížíme na poradenství jako na instituci, tak jako na: „a) jedno ze společenského institucionalizovaného působení vzniklé v důsledku praktické potřeby společnosti, b) soustavu sítě poradenských služeb s celým organizačním a institucionálním zabezpečením“ (tamtéž). Poradenství lze zcela jistě chápat také jako určitou odbornost, vědu, tedy soustavu nejen teoretických poznatků, ale také praktických dovedností.

Výše uvedené definici usilují o vymezení toho, co poradenství je a čím je charakteristické, přesto v některých případech dochází k nejasnému pochopení toho, co poradenství ve skutečnosti znamená. Mnoho lidí tento pojem doposud nechápe nebo jej interpretuje nesprávným způsobem (Tylerová In: Drapela, 1998, s. 161). Problematický je především názor, že poradenství představuje pouze jakési zprostředkování rad, informací a receptů ze strany poradce, jak řešit nejrůznější problémy, které se vyskytnou v životě klienta, aniž by se klient sám do onoho poradenského procesu aktivně zapojil. Někteří tak nabývají mylného dojmu, že „poradca je rezervoár všetkých múdrostí a sociálnych zručností“ (Gabura In: Gabura, Pružinská, 1995, s. 13), a „mnohí klienti preto prichádzajú do poradne s neprimeranými očakávaniami, že poradca za nich všetko okamžite vyrieši a oni nebudú musieť do riešenia investovať čas, vlastnú prácu a námahu“ (tamtéž). I to je důvodem, proč někteří autoři volí opačný způsob definování, kdy vymezují, čím poradenství není, tedy popisují jiné pomáhající aktivity, které poradci nepoužívají. Tuto cestu volí také Pete Sanders (In: Dryden, 2008, s. 22-26). Podle něj poradenství např. není „být kamarádem“, a to především z důvodu, že poradenství je jednosměrně zaměřené na blaho klienta, tedy jednoho účastníka, zatímco v přátelství jde o vzájemný dvousměrný vztah, zahrnující mnoho různých aspektů (tamtéž, s. 23). Dále poradenství není „přátelení se“, ačkoliv je podobné poradenství v tom, že je zaměřeno na blaho „klienta“, ale přátelení se má daleko volnější hranice než vztah v rámci poradenství. Tedy „pokud je cílem poradenství zmírnit klientův pocit osamělosti, poradce se snaží, aby si klient dokázal najít v životě druhé lidi, s nimiž by mohl komunikovat, a nebude se snažit být sám zdrojem takového kontaktu“ (tamtéž). Podle Sanderse (tamtéž) také poradenství nezahrnuje rodičovskou péči, protože úlohou rodičů je mnohem více se angažovat v životě člověka nežli být poradcem. Navíc poradce by se měl snažit povzbuzovat člověka v tom, aby činil to, co chce on sám, což v mnoha případech rodiče nedělají a spíše se snaží o to, aby jejich dítě dělalo to, co si

přeje rodič. Zcela jistě také poradenství není léčbou jako u lékaře (tamtéž), protože „*léčba znamená použití léčebného postupu odborníkem na člověka, který je pasivně přijímá*“, zatímco poradenství vyžaduje aktivní přístup a účast klienta. Poradenství také neznamená být klientovi vůdcem a rovněž nejde o kurz ani výuku (tamtéž, s. 24). Taktéž nelze pohlížet na poradenství jako na poskytování rad, protože „*poradci pracují spíše v úhlu pohledu klienta než ve svém vlastním*“ (tamtéž, s. 25), a zároveň udělování rad způsobuje, že klienti nejsou povzbuzováni v tom, aby samostatně přemýšleli a uvažovali. Jako poslední příklad toho, co poradenství není, uvádí Sanders (tamtéž, s. 25-26), že nejde o pouhé používání poradenských dovedností, protože tyto dovednosti mohou být užívány kýmkoliv a kdekoliv v rámci různých profesí, a v takovém případě spíše hovoříme o rozšiřování konkrétních odborných dovedností, nežli o poradenství v pravém slova smyslu.

Obdobně přistupuje k vymezení poradenské práce taktéž Drapela (1998, s. 161-162), podle kterého není poradenství totožné ani s prací psychiatrů, a to zvláště z důvodu, že „*psychiatrie se zabývá duševními poruchami, kdežto poradenství pomáhá řešit problémy psychicky zdravých lidí*“ (Super In: Drapela, 1998, s. 162). Drapela (tamtéž) rovněž jako ostatní autoři hovoří o tom, že poradenství není dáváním rad, nejde ani o pouhé sdělování informací, a zcela určitě se nejedná o organizovanou manipulaci myšlení a chování klientů. Dále zdůrazňuje, že poradenství nelze chápat jako jednostrannou intervenující činnost ze strany poradců, protože aktivně se angažovat musí nejen poradci, ale také klienti (tamtéž). V průběhu poradenství se totiž vždy musí jednat o vztah dvou rovnocenných lidí.

Je tedy zapotřebí určitého širšího pohledu na poradenství a jeho možnosti, který nahlíží na poradenství jako na metodu pomoci člověku při řešení problémů, při hledání nových přiměřenějších forem života, na metodu vzdělávání a výchovy a redukování emocionálního napětí (Gabura In: Gabura, Pružinská, 1995, s. 13). Zvláště je důležité uvědomit si, že v průběhu poradenství klient v žádném případě neustupuje do pozadí, a není pasivní složkou poradenství. Naopak je nutné jeho aktivní zapojení v rámci analýzy a řešení problémů, přičemž poradce jej v tomto procesu vede, podporuje a napomáhá mu objevovat nové možnosti, aby bylo dosaženo žádoucích změn a cílů. Podpora ze strany poradce směřuje nejen k aktivizaci klienta, ale také k jeho samostatnosti a neustálé a průběžné motivaci, jež ho vede k vlastním rozhodnutím, a která hraje v procesu poradenství velmi důležitou roli.

### 3.2 Struktura, cíle a vlastnosti poradenského procesu

Vzhledem k tomu, že poradenství má své určité fáze a svou strukturu, můžeme hovořit o jeho procesuálním charakteru. Dle Schneiderové (In: Paulík a kol., 1994, s. 27) je poradenský proces v užším smyslu vymezen „jednotlivými články a aktivitami uskutečňovanými v rámci dané poradenské situace“ a je možné ho vymezit těmito proměnnými: 1) poradce; 2) klient; 3) užší a širší prostředí klienta; 4) problémy a situace klienta; 5) poradenský vztah klient-poradce; 6) činnosti poradce; a 7) metody, techniky a prostředky. Schneiderová dodává, že mezi základní články poradenského procesu pak patří především poradce a klient. Ve srovnání s pohledem Drydena, o kterém již byla řeč v předešlé podkapitole, jde v zásadě o velmi podobný přístup, protože hlavními složkami poradenství dle Drydena jsou klient, poradce a pracovní aliance mezi nimi. Protože je roli poradce v poradenském procesu věnována poslední kapitola této práce, charakterizujeme si nyní klienta, druhou důležitou složku poradenství. Klientem je takový člověk, „který využívá služeb poradenství, a to bez ohledu na délku pomoci, zaměření poradenské služby a míru jeho aktivity“ (tamtéž, s. 29). Jak uvádí Dryden (2008, s. 11), „ve většině případů klienti vyhledávají poradenství proto, že prožívají určitou míru vnitřní bolesti“ a dostávají se do situace, kdy nejsou schopni ji vlastními silami zvládnout (Schneiderová, tamtéž). Vyhledání pomoci poradců může být dobrovolné, příp. na doporučení jiné stany. Ať už je vyhledání odborníka dobrovolné či nedobrovolné, např. soudně nařízené (Dryden, 2008, s. 12), dobrovolnost se také promítá do oblasti rozhodování o tom, co klient přijme na základě doporučení poradce, a zda se tím bude řídit (Schneiderová, tamtéž).

Drapela (1998, s. 162) uvádí, že „většina západních psychologů chápe poradenský proces jako terapeutický vztah mezi poradcem a klientem“, který „má svou vnitřní dynamiku a organicky prochází několika fázemi“, přičemž „jeho účelem je pomoci klientovi, aby pochopil a vyřešil své problémy a dosáhl dlouhodobého psychologického růstu.“ K dosažení oné pomoci je však zapotřebí mimo jiné taktéž stanovení určitých cílů, a to jak ze strany klienta, tak i poradce, ke kterým by měl poradenský proces průběžně směřovat a dosáhnout jich. Obecně lze konstatovat, že hlavním cílem poradenství „je pomoci klientům, aby žili plněji, co nejvíce osvobození od omezujícího vlivu citové nepohody“ (Dryden, 2008, s. 16), a taktéž pomoc s vyrovnáním se určitých problémů. Pravděpodobně jen málo poradců by s tímto cílem a úsilím mohlo nesouhlasit. Dle Novosada (2000, s. 65) lze rozlišit cíle poradenské práce do 3 kategorií, přičemž všechny roviny cílů se prolínají. „1) V nejobecnější

*základní rovině je cílem poradenské služby dosažení klientova zdraví v interakci se sociálním prostředím. 2) V rovině cílů speciálních jde o dosažení žádoucí změny v sociálním prostředí klienta. 3) V rovině cílů individuálních máme již na mysli konkrétní opatření, která se týkají daného případu – klienta – v jeho individuální situaci“ (tamtéž). Novosad (tamtéž) také dodává, že do všech tří uvedených rovin současně patří také prevence, a to primární, sekundární i terciární.*

Co se týče oblasti kariérového poradenství, výzkum OECD, Světové banky, Evropského střediska pro rozvoj odborné přípravy a Evropské nadace odborného vzdělávání potvrzuje důležitost kariérového poradenství při dosahování následujících 3 cílů (Hansen, 2007, s. 2):

*- „Cíle celoživotního vzdělávání: Snaha o eliminaci předčasného ukončení školní docházky a o zajištění adekvátní báze znalostí a dovedností k vyrovnávání se s výzvami, které přináší budování znalostních společností v kontextu ekonomické globalizace; a podpora náležitých vazeb mezi školním a odborným vzděláváním a světem práce.*

*- Výstupy analýz trhu práce: Vyrovnávání nesouladu mezi poptávkou a nabídkou trhu práce, řešení otázek nezaměstnanosti a zlepšování mobility pracovních sil.*

*- Cíle sociální spravedlnosti a sociálního začlenění: Podpora integrace okrajových a rizikových skupin do procesů školního a odborného vzdělávání a zaměstnání a zohledňování rovných příležitostí pro sociálně vyloučené skupiny ve vzdělávacích programech a službách trhu práce.“*

V rámci své profese musí poradce také počítat s tím, že téměř každý klient, který za ním přichází s problémy, jež svépomocí nedokáže vyřešit, a z tohoto důvodu vyhledává pomoc odborníka, mívá také své vlastní a určité představy o tom, jak by měl poradenský proces vypadat, a čeho by mělo být prostřednictvím něho dosaženo. Mluvíme tedy o cílech klientů, které mohou v daném okamžiku být „otevřené stanoveny, nebo mohou zůstat nevyřčené“ (Dryden, 2008, s. 60), avšak „v obou případech jsou cíle v poradenském procesu přítomné“ (tamtéž). Úkolem poradců je pak s těmito cíly v celém průběhu poradenského procesu pracovat, přičemž prvotním úsilím poradců musí být vytvoření souvislosti mezi konkrétním problémem a konkrétním cílem. Poradce dále pracuje na zjištění, zda jsou cíle jeho klientů vnitřní či vnější, zda se jedná o cíle realistické či nerealistické, nebo zda nepramení z psychických potíží daného klienta apod. (tamtéž, s. 61-64).

Vyjma onoho úsilí pomoci klientům, aby žili co nejvíce osvobozeni od omezujícího vlivu citové nepohody, mají poradci představu o dalších cílech, kterých

by mělo být v práci s klientem dosaženo. Mahrer (In: Dryden, 2008, s. 69) rozlišuje cíle poradenství z perspektivy poradce dvojí: prvním cílem je zmírňování psychické nepohody, tedy pomoc klientům při překonávání jejich psychických problémů, a druhý cíl představuje podpora duševního růstu, tedy posílení vývoje osobnosti. Dryden (2008, s. 13) však dodává, že ačkoli jsou oba cíle legitimní a nelze je opomíjet, centrum pozornosti se spíše přesunulo od druhého bodu k prvnímu. Formulace cílů ze strany poradců také závisí na tom, na jakou orientaci jsou zaměřeni, protože poradci různých orientací mají k cílům odlišný postoj. Např. poradci kognitivně-behaviorální „*jsou zastánci otevřeného postoje a pomáhají klientům stanovit cíle co nejkonkrétnější*“ (tamtéž, s. 69), poradci psychodynamičtí jsou názoru, že „*stanovení cílů, zejména v rané fázi poradenství, by klienty nutilo vytyčit cíle, které řádně neprozkoumali, nebo, což je závažnější, k nimž mají nejednoznačný postoj*“ (tamtéž), zatímco na osobu zaměřeni poradci se v případě stanovování cílů nechávají spíše vést svými klienty, přičemž s vytyčováním cílů jim pomáhají pouze v případě, pokud to vyplyne z jejich referenčního rámce, a zároveň jim pomáhají vytyčit „*cíle s takovou mírou konkrétnosti, jakou klienti sami požadují*“ (tamtéž). Ať tak či onak, pokud má být poradenství smysluplné a přínosné, je vždy velmi důležité, aby došlo ke shodě cílů na obou stranách, tedy na straně klienta i poradce. Podle definice Britské společnosti pro poradenství a psychoterapii mají tedy cíle poradenství „*umožnit rozhodování, změnu nebo zmírnění dezorientace*“ (tamtéž, s. 21).

Dle Drapely (1998, s. 162-163) poskytuje poradenský proces klientům příležitost:

- „*prohloubit sebezpoznání a přijímat celou svou osobnost s jejími přednostmi i nedostatky;*
- *obdržet informace, které potřebuje pro závažná rozhodnutí, např. pro volbu povolání a realistické plánování budoucnosti;*
- *objevit svůj hlavní problém a jeho příčiny, lidské problémy bývají psychologického, filozofického nebo sociálního rázu a některé jsou komplikovány zneužíváním alkoholu nebo drog;*
- *formulovat s pomocí poradce realistické plány k řešení problému v rámci dostupných možností a k překonání překážek, které se stavějí do cesty;*
- *osvojit si schopnost dělat produktivní rozhodnutí;*
- *rozvíjet svou osobnost jak ve vztahu k sobě, tak ve vztazích k druhým.“*

Podle Drapely (tamtéž, s. 163) existuje cílů poradenského procesu daleko více,

avšak výše uvedené se vztahují zvláště ke korektivní funkci poradenství při řešení již vzniklých, tedy existujících problémů. Zároveň dodává, že ačkoliv se poradenský proces soustřeďuje na přítomnou situaci klientů, ovlivňuje také jeho budoucí vývoj, tedy že „*poradenský proces se dá účinně uplatňovat i profylakticky, ke stimulaci klientova osobního růstu a k zamezení problémů v budoucnu*“ (tamtéž).

K tomu, aby bylo dosaženo cílů poradenství, je zapotřebí plnění určitých úkolů. Současné úkoly poradenství lze shrnout podle Schneiderové (In: Paulík a kol., 1994, s. 25), která tak činí následovně:

„1) oblast teoretická

a) *vytváření poznatkové základny pro rozvoj poradenské teorie a metodologie:*

- *studium aktuálních životních podmínek*
- *poznávání nových životních situací a jejich vliv na osobnost*
- *poznávání způsobů adaptace na nové podmínky (např. nezaměstnanosti)*

b) *hledání strategií a metod působení na člověka, které napomáhají jeho seberozvoji*

2) oblast praktická

- *pomoc klientům (i potencionálním) při sebepoznání, formování sebepojetí, seberozvoje, sebeuplatnění*
- *pomoc klientům pochopit jejich vlastní úkoly ve společnosti, vytvářet rovnováhu mezi jejich potřebami a společenskými požadavky*
- *pomoc klientům vytvářet takové dovednosti, formy chování, které usnadní jejich životní cestu.“*

Drapela (tamtéž, s. 163-164) k cílům poradenského procesu dále definuje také 5 vlastností poradenského procesu: 1) terapeutická atmosféra; 2) záruka klientovy svobody; 3) klientova cesta k odpovědnosti; 4) záruka přijetí klienta poradcem; 5) záruka důvěrnosti poradenského procesu. Podle Drapely (tamtéž, s. 163) je terapeutická atmosféra v rámci poradenského procesu velmi důležitou vlastností, která by neměla být opomíjena, protože se jedná o hlavní podmínku úspěchu. V praxi to znamená, „že poradce hned zpočátku klientovi přesvědčivě vysvětlí (verbálně a také svým chováním) přátelský a zároveň závažný ráz jejich vzájemného vztahu a některé podstatné vlastnosti poradenského procesu“ (tamtéž). V tomto případě je však otázkou, v jaké míře a hloubce autor myslel „přátelský vztah“, protože tento výraz se do jisté míry přiči vymezení Drydena toho, čím poradenství není, které jsme rozebírali v předešlé podkapitole. Podle Drydena totiž poradenství zcela jistě neznamená být kamarádem ani nejde o přátelení se (Dryden, 2008, s. 23). V tomto případě se může jednat o určitý rozpor v chápání poradenského procesu, příp. můžeme domýšlet,

že úsilím Drapely bylo pouze zdůraznění, že nejde o chladný, odtažitý přístup poradce směrem ke klientovi, ale že je důležité projevit jistou dávku empatie a pochopení, což je typické v každém přátelském vztahu. Jako druhou vlastnost uvedl Drapela záruku klientovy svobody, která má vyjadřovat právo klienta hovořit o čemkoliv chce, a co považuje v danou chvíli za důležité (1998, s. 163). Třetí vlastnost představuje klientova cesta k odpovědnosti, což v praxi znamená, že poradce klientovi vysvětlí, „že ze všech jeho rozhodnutí budou přirozeně vyplývat určité důsledky – pozitivní a příjemné nebo negativní a bolestné“ (tamtéž), přičemž klient si musí uvědomit odpovědnost za svá rozhodnutí, a je také jeho povinností přijmout důsledky, které z nich budou vyplývat. Čtvrtou vlastností poradenského procesu dle Drapely představuje záruka přijetí klienta poradcem. Ta je pro klienta velmi důležitá, a to především z důvodu, že klient získává pocit, že může s poradcem otevřeně hovořit o jakýchkoliv problémech, kterého ho trápí, nemusí mít žádné zábrany při sdělování veškerých svých pocitů, příp. obavy, že bude poradcem nepochopen či za něco odsuzován. Úkolem poradce je tedy bezvýhradné přijetí klienta jako osoby s lidskou důstojností, „*má pochopení pro všechny jeho potřeby a uvědomuje si, že se lidé v životě dopouštějí chyb*“ (tamtéž). Ačkoliv poradce chápe a je schopen akceptovat všechna klientova rozhodnutí, i když mohou být mylná a ne zrovna nejvhodnější, nemůže se nikdy dopustit takového omylu, kdy by schvaloval klientovo neetické chování, kterým v konečném důsledku sám sobě ubližuje (tamtéž, s. 164). Poslední vlastností by měla být záruka důvěrnosti poradenského procesu, kdy je poradce zavázán mlčenlivostí, díky které klient nabývá pocitu bezpečí, na základě čehož hovoří co nejvíce otevřeněji, bez obav a zatajování. Poradce bez uděleného souhlasu nesmí další straně sdělovat obsah poradenských rozhovorů, výjimku tvoří pouze situace, kdy si je poradce jist, že hrozí vážné ohrožení života klienta či některé jeho blízké osoby (tamtéž).

### **3.3 Výchova k volbě povolání, kariérní orientace a kariérní poradenství**

V předešlých podkapitolách jsme se zaměřili na charakteristiku poradenství jako takového, na jeho strukturu, cíle a vlastnosti, avšak nyní již přestoupíme ke konkrétnímu typu poradenské činnosti, která poskytuje jednotlivcům pomoc při orientaci na trhu práce, s cílem zvýšení jejich profesní uplatnitelnosti. Řeč bude o kariérovém (kariérním) poradenství, které v některých případech bývá v praxi označováno také jako poradenství personální, pracovní, profesní, příp. pracovně-



profesní. Ovšem vymezení kariérového poradenství není tak jednoduché, jak se může na první pohled zdát. Jak uvádí Freibergová (2005, s. 8), „v našich podmínkách ovlivněných v minulosti určitým pejorativním chápáním pojmu kariéra je v některých případech kariérové poradenství vztahováno na poradenství dospělých a ekonomicky aktivních klientů.“ Ovšem tento pojem se poměrně nedávno začal používat i v našem školském systému, přestože Školský zákon ani Vyhláška o poskytování poradenských služeb ve školách a školských poradenských zařízeních (dále jen „VPPS“) tento termín nezná a nepoužívá jej, a namísto toho je uváděn termín výchovné poradenství (tamtéž). I v rámci odborné literatury nalezneme různé pohledy na to, co vše spadá pod kariérové poradenství. Někteří jsou názoru, že se jedná o poradenství, které je zaměřeno na širokou cílovou skupinu, tudíž služby mohou být poskytovány prakticky komukoliv, kdo o něj projeví zájem, ve všech možných fázích života. V případě takového názoru tedy kariérové poradenství zahrnuje nejen služby zaměřené na pomoc při výběru vzdělávací orientace, ale také služby individuálního či skupinového poradenství zaměřeného na volbu profesní dráhy, volbu prvního zaměstnání, návrat do zaměstnání či pouze jeho změna. V nejširším možném pohledu je tedy možné nahlížet na kariérové poradenství jako na službu pro všechny věkové skupiny, ve kterém je zahrnuto vše od výchovného poradenství pro děti a mládež, až po poradenství pro seniory. Tímto způsobem nahlíží na profesní (kariérové) poradenství např. Průcha, Walterová a Mareš (2009, s. 222): „*Je to systém poradenských služeb, jejichž cílem je pomáhat jednotlivcům jakéhokoli věku při rozhodování v otázkách vzdělávání, profesní přípravy, volby zaměstnání a rozvoji kariéry.*“

Ovšem na druhé straně stojí ti, kteří jsou jiného názoru a jednotlivé poradenské služby souhrnně neoznačují termínem kariérové poradenství, ale rozdělují je do jednotlivých oblastí. Takovým autorem je např. Vendel (2008, s. 50), jež takové služby rozděluje do 3 odlišných částí, z nichž každá má svou úlohu: a) **výchova k volbě povolání**, a práci vůbec; b) **profesní (kariérní) orientace**; c) **profesní (kariérní) poradenství**. Autor zároveň dodává, že v současnosti se užívají spíše termíny kariérní vývoj, kariérní orientace a kariérní poradenství, a to od 80. let 20. století, namísto dříve užívaných termínů profesní vývoj, profesní orientace a profesní poradenství (tamtéž), ačkoliv i s těmito výrazy se stále můžeme v rámci odborné literatury setkat. Uvedené Vendelovo členění může být z určitého pohledu v rozporu s tím, jak ho vnímají ostatní autoři, kteří tyto 3 oblasti spojují dohromady. Tak činí i např. Hansen (2007, s. 1), jež tyto jednotlivé části nerozlišuje a spojuje je v jednu

oblast pod názvem kariérové poradenství, přičemž dodává, že tento termín nahrazuje v zemích s vyššími příjmy starší termín „poradenství pro volbu povolání“ (tamtéž). „*Poradenství pro volbu povolání se zaměřuje na volbu povolání a liší se od poradenství v oblasti vzdělávání, které se zaměřuje na výběr studijních oborů*“, přičemž „*kariérové poradenství spojuje tyto dvě oblasti dohromady a klade důraz na vzájemnou interakci mezi učením a prací*“ (tamtéž).

Ačkoliv je více autorů jiného názoru, podíváme se nyní na členění tak, jak jej uvádí právě Vendel. První část tvoří výchova k volbě povolání. V této oblasti můžeme v některých případech také narazit na termín kariérová výchova, který ve své podstatě představuje totéž. Výchova k volbě povolání představuje dlouhodobý proces „*usměrňování kariérového vývoje celých populačních ročníků žáků, který probíhá v rámci všeobecné výchovy a vzdělávání*“ (Vendel, 2008, s. 50). Jedním z cílů je prohlubování této výchovy již v rámci učebních osnov na základních školách (dále jen „ZŠ“), kde je implementována na různé stupně škol. Výchova k volbě povolání představuje velmi významnou součást studia žáků, přičemž velmi důležité je s touto výchovou zbytečně neotálet a začít v co nejnižším věku, tedy v nejlepším případě již v průběhu povinné školní docházky. Významnost výchovy k volbě povolání si uvědomují nejen rodiče či pedagogové, ale taktéž Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy (dále jen „MŠMT“), které uvádí, že se některé dosavadní nástroje, jež jsou zaměřené na ovlivňování volby budoucí vzdělávací cesty a profesní orientace žáků, jeví jako málo účinné, a to zvláště vzhledem k výraznému nárůstu nezaměstnaných z řad absolventů základních a středních škol (online, cit. 2014-01-28). „*Jako jeden z důvodů selhávání mladistvých na trhu práce se ukazuje jejich nedostatečná připravenost na odpovědné rozhodování o volbě profesní dráhy a nízká schopnost realisticky hodnotit existující možnosti profesního uplatnění na trhu práce*“ (tamtéž). Na základě toho se MŠMT rozhodlo začít s daleko systematictější přípravou žáků pro jejich budoucí volbu povolání, a tak s platností od 1. září 2001 zařazovaly ZŠ podle svých možností do všech vzdělávacích programů pro základní vzdělávání vzdělávací oblast s názvem „Výchova k volbě povolání“ (tamtéž), přičemž tato vzdělávací oblast se měla stát povinnou součástí vzdělávacích programů na všech ZŠ od 1. září roku 2002. Záměrem výchovy k volbě povolání na ZŠ je tedy zlepšení volby žáků o jejich profesní dráze, k čemuž jim má mimo jiné napomoci rozšiřování informací a poznatků o trhu práce, které jim posléze mohou napomoci k jejich správnému rozhodování. Jedná se např. o informace možností uplatnění absolventů na trhu práce či informace týkající se reálných pracovních příležitostí. Výchova k volbě povolání rovněž „*seznamuje*

s významem osobnostních předpokladů pro výkon vybraných povolání a učí je přebírat osobní odpovědnost za vlastní rozhodování o své budoucí vzdělávací a profesní dráze“ (tamtéž). Cílem výchovy k povolání je tedy vybavení žáka určitými kompetencemi, které mu posléze umožní následovné:

- „uvědomit si podstatný podíl vlastní odpovědnosti při rozhodování o volbě budoucího profesního zaměření a o výběru vhodného povolání;
- využívat poznatků z oblasti sebepoznávání, rozhodování a plánování vlastní budoucnosti při vytyčování a dosahování stanovených životních cílů;
- realističtěji nahlížet na vlastní osobnost a korigovat svůj náhled na vlastní potenciál i na možnosti svého budoucího profesního uplatnění;
- pochopit souvislost mezi požadavky na výkon vybraného povolání, svými reálnými osobními předpoklady a konkrétními možnostmi výběru vhodného povolání;
- hodnotit své osobní šance na trhu práce v souladu s reálnými požadavky vybraného povolání a v konfrontaci s vlastními osobnostními předpoklady;
- plánovat si významné životní kroky, stanovovat si realistické životní cíle a nacházet vhodné způsoby a strategie jejich dosahování;
- přiměřeně se adaptovat na nové životní situace, vhodně reagovat na potřeby, požadavky a očekávání druhých lidí a konstruktivně se vyrovnávat s případným neúspěchem;
- orientovat se v profesní nabídce a v informačních zdrojích pro volbu povolání“ (tamtéž).

Vedle výchovy k volbě povolání stojí profesní (kariérní) orientace, která bývá v praxi mnohdy s výchovou k povolání ztotožňována. Se ztotožňováním těchto pojmů se setkáme také např. v pedagogickém slovníku autorů Průchy, Walterové a Mareše, kteří tyto termíny nerozlišují, přičemž jako hlavní obsah profesní orientace určují zejména „*utváření a rozvíjení reálného profesního cíle a perspektivy mladého člověka a vlastností a schopností významných pro proces volby povolání, jeho vykonávání a ev. rekvalifikace*“ (2009, s. 222). Dle Vendela (2008, s. 50) má profesní orientace „*charakter krátkodobé, nebo dokonce jen jednorázové pomoci mladým lidem při výběru další školy nebo povolání*“, jedná se o vedení sociální, vedení ve vzdělávání a vedení při výběru povolání. To vše mají na starosti výchovní poradci, kteří při výkonu své práce spolupracují s dalšími pedagogickými pracovníky škol, zvláště s třídními učiteli a učiteli výchov (Čáp a kol., 2009, s. 2). Ačkoli není termín výchovní poradce v platné právní úpravě definován, jde o běžně užívaný pojem, přičemž základní platformou pro výkon výchovného poradenství je „Vyhláška o poskytování poradenských služeb

ve školách a školských zařízeních“ - č. 72/2005 Sb., která je prováděcím předpisem podle školského zákona - č. 561/2004 Sb. (tamtéž, s. 1). Ačkoliv se jedná o běžný užívaný výraz, někdy může být vnímání tohoto pojmu spolu s výchovným poradenstvím do jisté míry problematické. A to především z důvodu, že laická veřejnost může nahlížet na tyto termíny pouze v souvislosti s řešením výchovných problémů v rámci výchovy a vzdělávání žáků a studentů, ačkoliv služby výchovných poradců zdaleka neřeší pouze tyto problémy. V rámci kariérní orientace je tedy zahrnuta nejen volba dalšího studia, ale také rozhodnutí o budoucím povolání. Právě příprava na povolání a rozhodování o něm je záležitostí každého studenta v rámci jeho vzdělávací cesty, a jedná se o velmi důležitý životní krok, který by neměl být podceňován. V současné době se zavádějí stále nová povolání, a mnohá z nich také mění svůj charakter, zároveň s nástupem nových technologií se zvyšují nároky na znalosti a dovednosti, které je třeba neustále průběžně inovovat. Tím se i plánování profesní dráhy stává náročnější, a v současnosti je téměř nutností k němu přidat odbornou poradenskou pomoc (Freibergová, 2005, s. 5).

Nejvíce žáků posledních ročníků základních či středních škol přichází do poraden s žádostí o pomoc především kvůli jejich nerozhodnosti, kdy si potřebují ověřit, zda si vybraly navazující studium či povolání správně (tamtéž, s. 18). Je tomu tak hlavně z důvodu, že *„většina adolescentů má pouze mlhavou představu o tom, co jsou schopni vykonávat, co by rádi dělali, jaké požadavky jsou spojeny s určitým povoláním, jaký je trh práce a jaký bude v budoucnu“* (J. W. Vander Zanden In: Vendel, 2008, s. 18). Nejde však o nic výjimečného a mimořádného, naopak ona nerozhodnost je velmi charakteristickou vlastností v případě adolescentů a mladých dospělých, jak uvádí Blocher (In: Vendel, 2008, s. 19). Někteří psychologové dokonce konstatují, že *„až po vysokou školu nebo ještě déle nemá mnoho mladých lidí realistický obraz o svých cílech“* (Papalia, Olds In: Vendel, 2008, s. 19). Sroufe a Cooper (In: Vendel, 2008, s. 18) také poznamenávají, že *„ačkoli je zkoumání alternativ povolání během adolescence důležité, je tento proces málokdy systematický nebo pečlivý“*, což může být i z důvodu, že ne ve všech případech je výběr kariéry záležitostí volby jednotlivců, ale podílejí se na něm i další okolnosti, jako např. *„štěstí, náhodná shoda okolností či rodinné prostředí“* (Lesterová In: Vendel, 2008, s. 18). O tom, že mnoho lidí nastupuje do své první práce, aniž by o ní důkladně a systematicky přemýšleli, zvláště s ohledem na budoucnost, hovoří také Monroe (2007, s. 12): *„Ať už je vede nutnost začít hned vydělávat peníze, nebo třeba ani moc netuší, kterému oboru se mají věnovat, prostě přijmou první nabídku, která se naskytne, a příliš se nezabývají“*

*důsledky. Uplyne jistá doba, než si někteří uvědomí, že mají práci, ke které se nehodí, k níž nemají kvalifikaci nebo ji zvládají jen s obtížemi.“* Ovšem je třeba uvědomit si, že fázi rozhodování se o profesní dráze předchází také volba o dráze vzdělávací, která by rovněž neměla být podceňována, a je součástí oblasti kariérní orientace. V případě poradenství týkající se oblasti vzdělávání patří do cílové skupiny zvláště žáci či absolventi ZŠ, kteří se rozhodují pro další vzdělávací dráhu, a potřebují jistou asistenci při poznání svých profesních předpokladů. Tito jedinci se pak ve spolupráci s poradci snadněji orientují v nabídce navazujících škol, které by pro ně byly nejvhodnější, i s ohledem na jejich vlastní představy o budoucnosti. Podobně probíhá také pomoc studentům či absolventům středních škol, či středních odborných učilišť, kteří chtějí pokračovat v dalším studiu, a potřebují odbornou asistenci při výběru nejvhodnější vysoké či vyšší odborné školy.

A nyní se dostáváme k poslední oblasti, která se podle Vendela odlišuje od dvou předcházejících, ačkoliv někteří autoři považují takové rozlišování za „zbytečné“, k profesnímu (kariérnímu) poradenství, oblasti osobnější a osobnostně akcentované na rozdíl od kariérní orientace (Vendel, 2008, s. 50). Ačkoliv se v rámci boje proti nezaměstnanosti uplatňuje mnoho nástrojů, zvláště nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, které zcela jistě příznivě ovlivňují současný stav nezaměstnanosti, a nemůžeme je opomíjet, právě kariérové poradenství, na které se v některých případech téměř zapomíná, je jedním z dalších důležitých nástrojů, které mohou napomáhat ke zvýšení zaměstnanosti. V současnosti se mu dostává stále většího významu a důležitosti, nezaměstnaní si uvědomují přínosy této služby, jež jim napomáhá k výrazně lepší orientaci na trhu práce, a následně k možnosti vyšší uplatnitelnosti v pracovní sféře. Cílem je dosažení optimálního pracovního zařazení, což v praxi pro nezaměstnaného znamená „*nalít si takovou práci, která mu umožní využít v plné míře jeho nejlepší schopnosti a vlastnosti*“ (tamtéž, s. 15). Pro zaměstnavatele to pak znamená „*obsadit všechna funkční místa v organizaci takovými zaměstnanci, kteří přinesou firmě co největší prospěch*“ (tamtéž).

Pravděpodobně nejčastější klientelou kariérových poradců bývají nezaměstnaní, kteří dříve pracovali, o zaměstnání přišli a mají zájem nalézt nové uplatnění, avšak významné a přínosné je také pro jedince, kteří práci mají, ale uvažují o změně jejich dosavadního zaměstnání, přičemž potřebují získat informace a rady o tom, co všechno bude taková změna představovat, a co budou muset v rámci přechodu do jiného zaměstnání podstoupit. Jak již bylo uvedeno, záleží na pohledu každého autora, ale podle některých je právě kariérové poradenství určeno i těm, kdo

poprvé vstupují na trh práce a potřebují získat cenné rady v této oblasti, v takovém případě hovoříme zvláště o absolventech základních, středních či vysokých škol. Ačkoliv je kariérní poradenství určeno komukoliv, do jisté míry je významnější zvláště po znevýhodnění osoby na trhu práce, které mají s pracovní uplatnitelností daleko větší problémy než ostatní jedinci, kdy jim kariérové poradenství napomáhá ve snadnější a méně problematické orientaci na trhu práce. Opět je třeba zdůraznit a připomenout, že jako nejvhodnější variantou se jeví kombinace poradenství s některým z dalších nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, která může zvýšit šance nalézt nejvhodnější zaměstnání, přičemž pravděpodobně nejvíce užívanou kombinací je spojení poradenství s rekvalifikačními kurzy. Tato kombinace je vhodná také pro ty jedince, kteří zaměstnání jsou, ale z různých důvodů hledají jiné profesní uplatnění, zvláště pokud se nová pracovní pozice nachází ve zcela jiné sféře, než ve které dosud pracovali. Návštěva kariérového poradce je zcela jistě vhodná pro každou z rizikových skupin na trhu práce, avšak z důvodu několikaletého odloučení z pracovního trhu bývá vhodná zvláště pro matky, kterým skončila rodičovská dovolená. Pokud matky před nástupem na mateřskou dovolenou již pracovaly, dá se tato zkušenost považovat za jistou výhodu, avšak několik let strávených mimo trh práce zpravidla v každém případě způsobuje problematický návrat do zaměstnání. V současné době plné neustálých a rychlých změn se mnoho ve světě práce obměňuje, a pokud matky během mateřské a rodičovské dovolené nemají žádný pracovní kontakt, mohou se po takové době potýkat s problematickým navazováním na jejich předešlý profesní život. I z toho důvodu se matkám doporučuje, pokud se chtějí vyhnout náročnému návratu do pracovního procesu, aby zcela neopouštěly ani v době svých mateřských povinností trh práce, a byly s ním v „kontaktu“ alespoň formou zkrácených či částečných úvazků. Výjimečné v takových případech nejsou také práce vykonávané z domova, které představují jednu z dalších alternativ. Ovšem ani jedna z těchto forem není vždy a za každých okolností možná, vždy záleží na konkrétní rodinné situaci. Ačkoliv *„je politika sladění rodičovství a zaměstnání jednou z priorit a trend podpory zaměstnanosti ve snaze redukovat závislost matek na státu, snížit chudobu a posílit ekonomický růst“* (Mitchell In: Chaloupková a kol., 2010, s. 81), není vždy skloubení rodinného a profesního života tak jednoduché a bezproblémové. Úsilí kariérového poradenství u této rizikové skupiny pak spočívá v pomoci co nejplynulejšího přechodu z rodinného prostředí do prostředí práce. Poradce napomáhá s orientací na trhu práce, který v období klientovy absence pozměnil, poskytuje přehled o nabídce vhodných pracovních pozic s ohledem na klientovu praxi a předešlé zkušenosti, na které je

možné navázat. Z časti obdobnou skupinu tvoří také lidé staršího věku, jejichž nevýhodou sice nemusí být několikaté odloučení z trhu práce, avšak pokud přijdou o zaměstnání ve vyšším věku, může být právě onen věk jednou z problematičtějších překážek, zvláště pokud se k této skutečnosti přidá fakt, že jedinci mají praxi pouze v jednom oboru, a nemohou tak dalším potenciálním zaměstnavatelům nabídnout potřebné znalosti a dovednosti v jiných oborech.

Kariérové poradenství může být rovněž jistým východiskem v případě dlouhodobé nezaměstnanosti, která je riziková z hlediska možného vzniku nejrůznějších negativních důsledků a problémů, jež pak nepříznivě ovlivňují nezaměstnané jedince, potažmo společnost, o kterých jsme již hovořili. Představuje jednu z možných cest a způsobů, jak povzbuzovat a motivovat nezaměstnané k hledání vhodného zaměstnání. Zaměření kariérového poradenství tedy nespočívá pouze v předávání určitých rad a informací, ale důležitou stránkou je také posilování sebedůvěry a zvyšování sebevědomí jednotlivých klientů, což může následně příznivě přispět k jejich snadnějšímu nalezení zaměstnání.

Vendel hovoří o kariérovém poradenství jako o odborné pomoci a činnosti, *„která se vykonává během života člověka ve sféře práce, zaměstnání, povolání“* (Vendel, 2008, s. 50), *„pomáhá klientovi řešit intrapersonální překážky při uskutečnění volby povolání“* (Busaccu In: Vendel, 2008, s. 51). Vzhledem k tomu, že představuje klíčovou roli v pomoci na trhu práce a také vzdělávacím systémům, rozšiřuje se v této souvislosti poslání kariérového poradenství tak, aby se stalo součástí celoživotního vzdělávání (Zvariková In: Hargašová a kol., 2009, s. 226). Uplatnění nalezneme např. ve školství, na úřadech práce, v neziskových organizacích a výjimku netvoří ani kariérové poradenství v podnicích (Hadj Moussová, 2011, s. 14-15). Realizace je pak uskutečňována školskými psychology, pracovníky úřadů práce, výchovnými poradci, případně lékaři a dalšími odborníky (Vendel, 2008, s. 51). Více o institucích poskytujících kariérové poradenství viz následující podkapitola 3.4.

Rozdílnost pohledů na kariérové poradenství potvrzují rovněž jednotlivé definice, předkládané autory odborné literatury. Např. materiál OECD s názvem *„Analýza strategií kariérového poradenství“* definuje tuto oblast jako *„služby a aktivity zaměřené na pomoc jednotlivcům libovolného věku a v jakékoli fázi jejich života při výběru jejich školního a odborného vzdělávání a zaměstnání a při zvládnutí jejich profese“* (Hansen, 2007, s. 1). Zde se opět setkáváme s odlišným pohledem na obsah a činnosti kariérového poradenství, které je odlišné od pohledu Vendela. Jak jsme již uvedli, tento autor onu oblast poradenství v rámci školního a odborného vzdělávání

přemísťuje do oblasti kariérní orientace. Na druhé straně Micková (In: Paulík a kol., 1994, s. 141) do kariérového poradenství, taktéž jako Vendel, nezahrnuje poradenství v otázkách vzdělávání, a hovoří o něm jako o speciálním typu odborné služby „*zaměřené na řešení nejrůznějších problémů souvisejících s prací, zaměstnáním a povoláním.*“ Hadj Moussová navíc dodává myšlenku, že sice cílem kariérového poradenství je zvláště poskytovat pomoc lidem, kteří ji potřebují, avšak nemělo by se jednat pouze „*o rozvíjení kariérového poradenství jako významného proudu poradenských služeb, ale primární je zájem o klienta a jeho potřeby*“ (2011, s. 15).

Kariérové poradenství můžeme také vymezit z hlediska jeho činností, přičemž Hansen (tamtéž, s. 1) zařazuje činnosti kariérového poradenství (v zemích s vyššími příjmy) do 5 oblastí: 1) **kariérové informace**; 2) **kariérová výchova**; 3) **kariérové poradenství**; 4) **zaměstnanecké poradenství**; 5) **zprostředkování práce**. Kariérové informace představují „*veškeré informace potřebné k plánování, získání a udržení si zaměstnání, ať již placeného nebo dobrovolného*“ (tamtéž). Do této kategorie tedy spadají informace o zaměstnáních, kariérních postupech, trendech a podmínkách na trhu práce, o studijních příležitostech, vzdělávacích programech apod. (tamtéž). Kariérová výchova, jak již bylo řečeno, „*pomáhá studentům pochopit jejich motivace a hodnoty a porozumět tomu, jak by mohli prospět společnosti, poskytuje jim znalosti z oblasti trhu práce, dovednosti potřebné k volbě školního a odborného vzdělávání, životní dráhy a zaměstnání*“ (tamtéž). Dle Hansen (tamtéž) kariérové poradenství „*pomáhá lidem ujasnit si cíle a touhy, porozumět vlastní identitě, činit uvědomělá rozhodnutí či jednat a zvládat změny zaměstnání, ať už plánované nebo neplánované.*“ Vedle toho stojí tzv. zaměstnanecké poradenství, které pomáhá lidem ujasnit si své pracovní cíle, poznat pracovní či vzdělávací příležitosti, a zároveň jich využívat, nebo také pomáhá s osvojením potřebných dovedností pro vyhledání, příp. udržení si zaměstnání (tamtéž). Poslední pátou oblast tvoří zprostředkování práce, což v praxi znamená „*hledání volných pracovních míst a doporučování zaměstnanců*“ (tamtéž), přičemž tuto činnost realizují buď státní organizace, nebo soukromé firmy.

Ať už se přikloníme či nepřikloníme k rozlišování toho, co spadá či nespadá pod kariérové poradenství, jedno mají všechny uvedené oblasti společné. Žádné z nich nelze upřít úsilí, aby se každý z nás vyhnul špatné volbě, co se týče vzdělávací či profesní dráhy, protože nesprávná volba nás může posléze velmi nepříznivě ovlivnit v budoucnu. Je tedy zapotřebí nejen dokázat realisticky zhodnotit naše vlastní schopnosti a dovednosti, ale zamýšlet se také nad možnými důsledky našich rozhodnutí. Ačkoliv se v rámci jednotlivých výše uvedených oblastí hovoří pouze



o správném výběru či správném rozhodování, vše směřuje také k prevenci proti nezaměstnanosti, ačkoliv se o tom primárně nehovoří. Proto také bývá právem kariérové poradenství řazeno mezi nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, která neřeší pouze vzniklé důsledky a problémy, ale zaměřuje se na aktivní přístup v boji proti nezaměstnanosti, a podporuje a zdůrazňuje důležitost prevence v této oblasti.

### 3.4 Poradenské služby ve sféře školství a zaměstnanosti

Poradenské služby týkající se pomoci při volbě školy či povolání mohou být poskytovány celou řadou institucí, a to jak ve veřejném, neziskovém či soukromém sektoru. Nejčastěji jsou takové služby realizovány na školách základních, středních či vysokých, na univerzitách, v institucích poskytujících odbornou přípravu, ve veřejných službách zaměstnanosti, na pracovištích, dále v terciárním sektoru, na komunální úrovni a mimo jiné také v soukromé sféře (Zvariková In: Hargašová a kol., 2009, s. 227). Přičemž důležitá je také jejich vzájemné působení, o čemž hovoří i Freibergová (2005, s. 19), podle které jsou „*dobře strukturované a fungující poradenské služby důležité jak pro funkci vzdělávacího systému, tak pro funkci trhu práce, a neméně významné je i jejich vzájemné propojení.*“

Poradenské služby zabezpečované v rezortu školství mají dlouhou tradici, přičemž jsou poskytovány buď přímo na školách, či prostřednictvím školských poradenských pracovišť. Poradenství při volbě povolání je již dlouhá léta zabezpečováno zvláště výchovnými poradci, kteří podle potřeb spolupracují s dalšími učiteli výchov, s třídními učiteli, dalšími pedagogickými pracovníky či školním metodikem práce. Nezřídka spolupůsobí také s pedagogicko-psychologickými poradnami, o kterých se zmíníme níže. Podle VPPS může být však poskytování poradenských služeb na školách zajištěno také „*školním psychologem nebo školním speciálním pedagogem.*“ Podle Průchy, Walterové a Mareše (2009, s. 347) je výchovný poradce učitelem, „*který absolvoval specializační studium a působí v rámci systému výchovného poradenství na základních, středních a speciálních školách.*“ Mezi hlavní úkoly výchovného poradce patří zejména informační činnost (jak pro žáky, tak i rodiče či pedagogické pracovníky), sledování a hodnocení vývoje žáků, diagnostická činnost, či konzultační služby (tamtéž).

Kromě výchovných poradců či dalších pedagogických pracovníků přímo na školách je poradenství zajišťováno následujícími typy školských poradenských

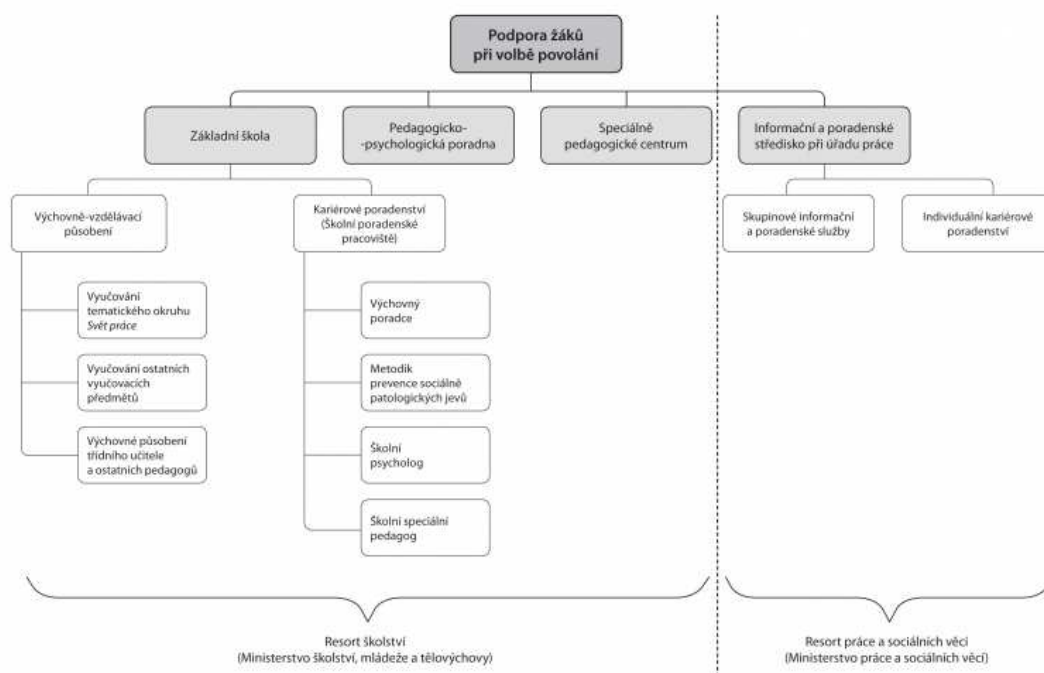
zařízení (dle VPPS): a) pedagogicko-psychologická poradna (dále jen „PPP“), b) speciálně pedagogické centrum (dále jen „SPC“). Podle VPPS poskytuje PPP „*služby pedagogicko-psychologického a speciálně pedagogického poradenství a pedagogicko-psychologickou pomoc při výchově a vzdělávání žáků.*“ Činnost poraden se uskutečňuje buď ambulantně na pracovištích jednotlivých poraden, nebo také formou návštěv poradců ve školách a školských zařízeních (tamtéž). Mezi hlavní činnosti PPP podle VPPS patří např. zjišťování pedagogicko-psychologické přípravy žáků na povinnou školní docházku, provádění psychologických a speciálně pedagogických vyšetření pro zařazení žáků do škol či tříd, nebo poskytování poradenských služeb žákům se zvýšeným rizikem školní neúspěšnosti a poskytování poradenství zaměřeného na vyjasňování osobních perspektiv žáků. Činnosti SPC jsou obdobné činnostem PPP, rozdíl spočívá pouze v cílové skupině, protože SPC poskytují poradenské služby žákům se zdravotním postižením či znevýhodněním. V některých případech bývají k těmto typům zařízení přiřazovány také tzv. střediska výchovné péče, která „*zajišťují preventivně-výchovnou péči pro děti, žáky a studenty s rizikem vzniku a vývoje poruch chování*“ (MŠMT, online, cit. 2014-02-08). Podle Opekarové (2010, s. 37-41) se tato střediska řadí k tzv. podpůrné síti ve školství, kam spadá také např. asistent pedagoga, osobní asistent, školní metodik prevence, Institut pedagogicko-psychologického poradenství v ČR (dále jen „IPPP“), či Výzkumný ústav pedagogický (dále jen „VÚP“). Na tomto místě je vhodné také připomenout, že s platností od 1. července 2011 došlo ke sloučení 3 organizací, které bylo přímo řízené MŠMT, přičemž mezi tyto 3 organizace patří právě IPPP, VÚP a také Národní ústav odborného vzdělávání (dále jen „NÚOV“). Nástupnická organizace od tohoto data nese název Národní ústav pro vzdělávání, školské poradenské zařízení a zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků (NÚOV, online, cit. 2014-02-08).

V oblasti školství existují také vysokoškolské poradny, které v současnosti fungují na většině univerzit, fakult či vysokých škol (Novosad, 2000, s. 128). „*Poskytují odborné pedagogické a psychologické poradenství vysokoškolským studentům, případně i zájemcům o studium na VŠ a někdy také pracovníkům VŠ*“ (tamtéž). Jedná se zejména o služby jako poradenství profesní, studijní či partnerské, psychoterapeutická pomoc či speciální poradenství určené OZP (tamtéž). Zájemci o poradenské služby se mohou obrátit také např. na Národní vzdělávací fond (dále jen „NVF“), konkrétně na Středisko podpory poradenských služeb, jež je zaměřeno na rozvoj poradenských služeb v oblasti zaměstnanosti i vzdělávání (NVF, online, cit. 2014-02-08), či na Asociaci pro podporu Informačních center pro mládež v ČR (dále

jen „AICM“), jejíž hlavní činností je podpora a pomoc systémového rozvoje a zakládání Informačních center pro mládež v ČR (AICM, online, cit. 2014-02-08). Cenné informace a rady může poskytnout rovněž Informační systém o uplatnění absolventů škol na trhu práce (dále jen „ISA“), který mimo jiné poskytuje informace o požadavcích zaměstnavatelů či o využití dosaženého vzdělání (ISA, online, cit. 2014-02-08).

Na následujícím obrázku 1 je vyobrazeno schéma poradenských služeb, které mohou využít žáci a studenti při volbě jejich vzdělávací a profesní orientace. Ze schématu vyplývá, že v ČR je příprava žáků a studentů na volbu povolání realizována ve dvou systémech, které působí vedle sebe, kdy prvním z nich je součástí rezortu práce a sociálních věcí, a druhý rezortu školství.

Obrázek 1: Systém podpory žáků při volbě povolání



Zdroj: Volba povolání, online, cit. 2014-02-08

Nyní však opustíme poradenské služby v rezortu školství, a přejdeme k mimoškolským poradenským institucím, tedy k těm, jež se nachází v rezortu práce. Dle Freibergové (2005, s. 20) je poradenství v rezortu práce historicky poměrně mladou záležitostí, protože bylo vybudováno až po roce 1990, přičemž centrálně je podporované Správou služeb zaměstnanosti MPSV. V souvislosti s poskytováním kariérového poradenství ve sféře práce se patrně nejčastěji hovoří o úřadech práce

(dále jen „ÚP“). O jejich roli jsme již hovořili také v rámci aktivní politiky zaměstnanosti, např. v souvislosti s organizací a spolupůsobením při obsazování rekvalifikačních kurzů, nebo také při zřizování společensky účelných pracovních míst. Právě ÚP jsou v mnoha případech jedním z prvních míst, kam se obracejí lidé, když přijdou o zaměstnání a nepodaří se jim nalézt nové, tedy nedokážou danou situaci řešit zcela bez pomoci další strany. Na ÚP se nezaměstnaní obracejí nejen kvůli samotnému zprostředkování zaměstnání, ale také kvůli informování se o možnostech, jak si zvolit správné povolání, jak zaměstnání získat, či jak se na něj připravit. To vše zajišťuje jeden z útvarů ÚP, a to konkrétně „útvary poradenství“, který nabízí veřejnosti informační a poradenské služby, které zájemcům a uchazečům o zaměstnání poskytují krajské pobočky ÚP po celé České republice. V takovém případě hovoříme o pracovním profesním poradenství na ÚP, o typu odborné služby, jež je zaměřena na řešení problémů souvisejících s prací, zaměstnáním a povoláním (Micková In: Paulík a kol., 1994, s. 141). V případě zájmu o tyto služby se může veřejnost obrátit na tzv. „informační a poradenská střediska pro volbu a změnu povolání“ (dále jen „IPS“), která spadají pod ÚP, a jsou obvykle součástí zmíněných útvarů poradenství. Součástí útvarů poradenství bývá v některých případech kromě IPS také Evropská služba zaměstnanosti EURES (Freibergová, 2005, s. 12). Služby IPS jsou určeny prakticky komukoliv, od žáků ZŠ, přes rodičovskou veřejnost, až po uchazeče a zájemce o zaměstnání (Integrovaný portál MPSV, online, cit. 2014-02-08). Studenti či absolventi mají nejčastěji zájem o aktuální informace týkající se studijních oborů, podmínek přijímacího řízení, či možností jejich uplatnění. Naopak lidé, kteří přišli o zaměstnání, příp. mají zájem svou dosavadní práci změnit, se na IPS obracejí kvůli informacím o aktuální regionální či celorepublikové situaci na trhu práce, nebo chtějí obdržet informace týkající se nároků a požadavků na jednotlivé profese, protože právě IPS může zájemcům nabídnout konkrétní popisy jednotlivých profesí, obsahující např. výčet pracovních činností či popis pracovního prostředí (tamtéž). IPS kromě toho nabízí také možnost skupinových či individuálních poradenských programů, které jsou určeny žákům, studentům, uchazečům o zaměstnání či dalším zájemcům z řad veřejnosti, jež souvisí s volbou povolání a následným uplatněním v praxi (tamtéž). Vzhledem k tomu, že jsou IPS součástí ÚP, všechny služby jsou veřejnosti poskytovány bezplatně. Hadj Moussová (2011, s. 14) hovoří o tom, že úřady práce poskytují pomoc nezaměstnaným, ale *„nejde pouze o nabízení volných pracovních míst, ale také o programy, které jsou zaměřeny na poradenskou podporu dlouhodobě nezaměstnaným.“* Jde o služby, které vznikly na základě potřeby klientů, kteří

v důsledku své dlouhodobé nezaměstnanosti ztratili sebejistotu, mají problém s uplatněním a orientací na trhu práce (tamtéž). Hadj Moussová dodává, že s těmito nezaměstnanými „*je zapotřebí pracovat jiným způsobem než s lidmi, kteří přišli o práci nedávno. Nejde jen o nabídky rekvalifikací, ale doslovně o podporu klientů způsobem, který jim umožňuje získat potřebné kompetence pro život obecně*“ (tamtéž).

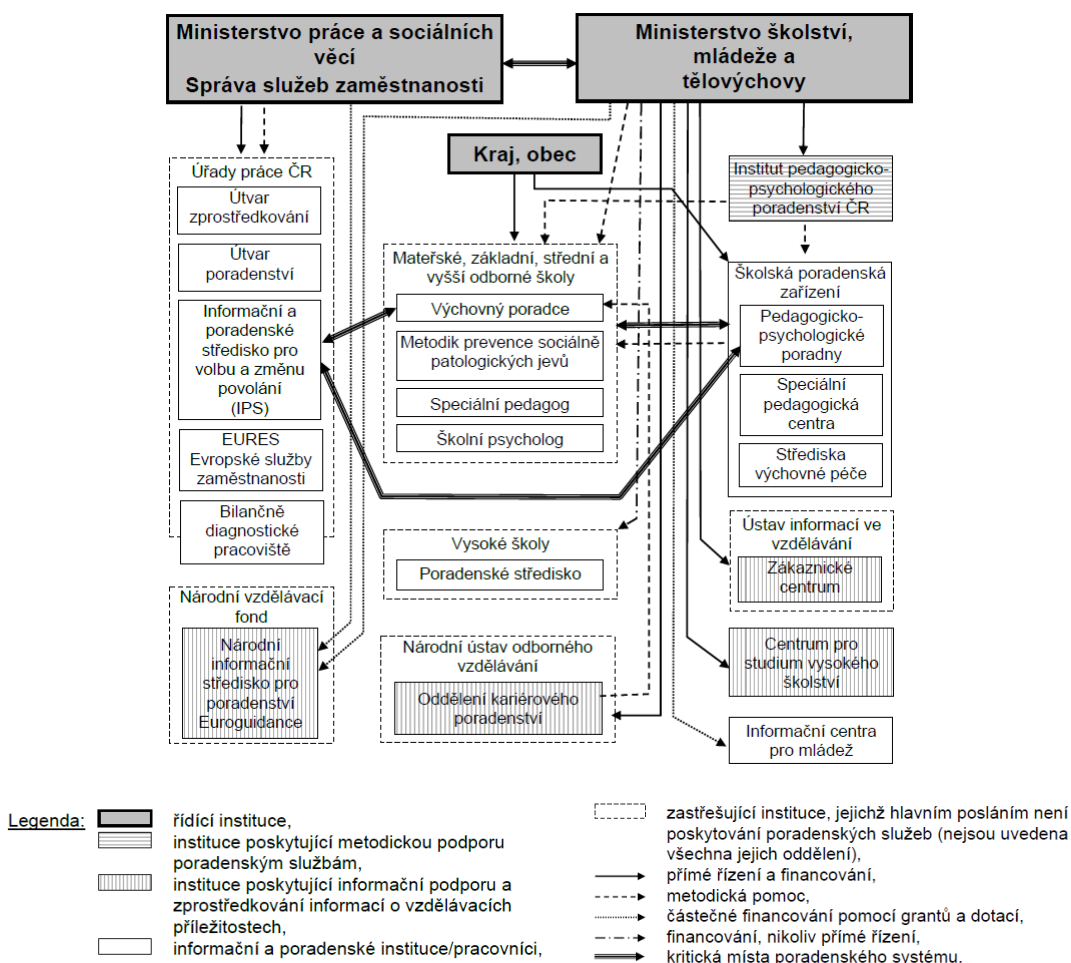
Jednou z dalších poradenských institucí, na které se mohou nezaměstnaní obrátit, je např. Asociace občanských poraden (dále jen „AOP“), jež je od roku 1998 nástupnickou organizací Sdružení pro vybudování sítě občanských poraden (AOP, online, cit. 2014-02-10). V současnosti AOP sdružuje 40 občanských poraden, na 66 místech v ČR, přičemž jednotlivé občanské poradny poskytují zájemcům „*nezávislé, odborné, nestranné a bezplatné sociálně odborné poradenství v 18 právních oblastech*“ (tamtéž). Na AOP se může obrátit právě i skupina nezaměstnaných osob, protože AOP poskytuje poradenství v oblasti sociálních dávek a sociální pomoci, a zároveň je nabízeno také poradenství v oblasti pracovně právních vztahů a zaměstnanosti. Protože je jedním z úsilí poradenství, aby byl klient v poradenském procesu aktivní a samostatný, rovněž AOP usiluje o podporování samostatného jednání klientů, aby se nestali závislími na práci občanských poraden (tamtéž). AOP je mimo jiné také zakládajícím členem Asociace sociálního poradenství (dále jen „ASP“), která od roku 2006 spojuje české poradenské instituce. ASP od této doby tvoří Asociace manželských a rodinných poradců ČR, již zmíněná AOP, dále Asociace poraden pro zdravotně postižené, a poradny VIDA (Baštecká, 2009, s. 239).

Další formu poradenství pro nezaměstnané představuje tzv. Job club neboli klub práce, účelově zaměřený aktivizační a motivační poradenský program, který napomáhá jedincům vyrovnat se s nezaměstnaností a podpořit je ve snaze nalézt vhodné pracovní uplatnění, a to formou „*získáním orientace na trhu práce a nácvikem dovedností a technik vyhledávání zaměstnání*“ (MPSV, online, cit. 2014-02-10). Job club pomáhá s orientací na trhu práce, s přípravou na přijímací pohovory či výběrová řízení, se zvýšením sebevědomí, s osvojením asertivních technik a komunikačních dovedností, s orientací v pracovně právní problematice, či s využíváním různých způsobů vyhledávání práce apod. (Integrovaný portál MPSV, online, cit. 2014-02-10). Je určen naprosto všem uchazečům o zaměstnání, „*kteří si chtějí vylepšit sebe prezentaci, pracovat na svém osobním i duchovním růstu, posílit sebevědomí a naučit se zvládat stresové situace spojené s nezaměstnaností*“ (tamtéž), ačkoliv původně byl určen zejména znevýhodněným uchazečům (např. OZP či starším osobám nad 50let věku). Realizace Job club probíhá formou opakovaných skupinových

setkání v menších skupinách účastníků, přičemž četnost a délka setkání je uzpůsobena potřebám skupiny, avšak nejčastěji se jedná o 5 až 6 schůzek konaných jednou až dvakrát týdně (MPSV, tamtéž). Poradenství tedy probíhá skupinově a zúčastnění se v rámci něj cvičí v nejrůznějších sociálních zručnostech, které následně mohou využít při ucházení se o zaměstnání.

Na závěr této podkapitoly předkládáme schéma poradenského systému v rámci ČR (obrázek 2), který je realizován ve sféře zaměstnanosti a ve sféře školství.

Obrázek 2: Struktura systému poradenských služeb v České republice



Zdroj: FREIBERGOVÁ, Z. *Poradenství pro volbu povolání a zaměstnání na úřadech práce v České republice*. Praha: Národní vzdělávací fond, 2005. (s. 21)

### 3.5 Kroky v kariérovém poradenství

Poradenství pro volbu povolání a zaměstnání představuje proces, „ve kterém je klientům poskytována podpora a pomoc při uvědomění si své studijní a profesní orientace, ale i při výběru odpovídající profese a vzdělávací cesty k této profesi“ (Freibergová, 2005, s. 13). Jak jsme již několikrát zdůraznili, jedná se o rozhodnutí, kterému by měl být přikládán velký význam, protože velmi zásadním způsobem ovlivňuje nejen přítomnost jedince, ale celý jeho život. Zároveň zasahuje do vnitřního uspokojení a materiálního zázemí (tamtéž). „Při identifikaci správné volby jde obvykle o celý komplex rozhodovacích kroků, které spolu určitým způsobem souvisejí, různě na sebe navazují a v konečném důsledku vytvářejí vzdělávací a profesní dráhu příslušného jednotlivce“ (tamtéž). Je tedy důležité si uvědomit, že volba povolání v žádném případě nepředstavuje jednorázový akt, ale že se jedná o dlouhodobý celoživotní proces, na kterém se podílí řada dalších aspektů – vnitřních a vnějších. Vnitřními aspekty jsou v tomto případě veškeré znalosti, dovednosti a vlastnosti konkrétního jedince. Jsou dány např. společenským či sociálním chápáním své role ve společnosti, ale také věkem, fyzickým či psychickým vybavením, regionální situací na trhu práce a ochotou k mobilitě za nabídkou práce (tamtéž). Freibergová komplex těchto vnitřních aspektů označuje jako potenciál jednotlivce. O zjišťování potenciálu jednotlivce hovoří v rámci prvního kroku kariérového poradenství také Vendel (2008, s. 52), podle kterého je poznání klienta prvním předpokladem poradenství při výběru školy, resp. povolání. Takové poznávání klienta pak probíhá buď formálním způsobem, např. testováním prostřednictvím psychologických dotazníků a testů, nebo způsobem neformálním v průběhu interakce mezi klientem a poradcem, příp. může být provedeno také dalšími osobami (tamtéž).

Další důležitou součástí je pak potenciál světa práce, který označuje ony vnější aspekty rozhodovacího procesu, které jsou jednotlivcům dány nezávislými podmínkami, ve kterých se nachází. „Kromě společenských, sociálních a kulturních podmínek se jedná především o situaci na trhu práce (tj. jaká je poptávka po určitých kvalifikacích) a o dostupných vzdělávacích příležitostech“ (Freibergová, 2005, s. 13). Vendel (2008, s. 52) hovoří o tzv. druhém kroku kariérového poradenství, ve kterém dochází k získání „informací o světě práce“. Právě informace o školách a povoláních, které poradce pomáhá klientovi sehnat, představují v pořadí druhý předpoklad pro rozhodování o výběru povolání (tamtéž). Vendel hovoří o důležitosti zaměření se na tři aspekty informací, kdy prvním je typ informací (např. popis povolání či jeho

dostupnost), druhým aspektem je klasifikace, a třetím specifické požadavky konkrétních povolání, tedy např. jaké schopnosti, osobnostní vlastnosti či hodnoty mohou umožnit předpovědět úspěch určitého povolání (tamtéž, s. 53).

**Potenciál světa práce** lze charakterizovat za pomoci určitých znaků práce, které můžeme rozdělit do 2 skupin (Freibergová, 2005, s. 14): a) znaky charakterizující obsah práce, b) další znaky související s výkonem práce. První skupina, tedy znaky charakterizující obsah práce, nám sdělují základní informace o 4 faktorech práce. Prvním faktorem je pracovní činnost, která odpovídá na otázku „Jak vypadá charakter práce?“, druhým faktorem je pracovní prostředek, jež odpovídá na otázku „Čím je práce vykonávána?“, třetím faktorem je předmět práce, který odpovídá na otázku „Co je opracováno, o co je pečováno?“, a posledním čtvrtým faktorem je pracovní prostředí, jež odpovídá na otázku „Kde je práce vykonávána?“ (tamtéž). Freibergová dále dodává (tamtéž, s. 15), že obsah práce můžeme charakterizovat také tím, k čemu jednotlivé pracovní činnosti směřují, a ty pak lze dále dělit na určité podskupiny. Dle Freibergové (tamtéž) lze vymezit 4 „směry“, ke kterým jednotlivé pracovní činnosti směřují – 1) především k věcem (např. obsluha strojů a zařízení, měření, zkoušení a testování, či seřizování a opravy strojů a zařízení); 2) především k lidem (např. obsluha zákazníků, výchova a vzdělávání, nebo pečování, ošetřování či léčení); 3) především k přírodě, zvířatům a rostlinám (např. pěstování, chov, či ochrana přírody); 4) především k informacím (např. tvorba softwaru, publicistika, dokumentování apod.). Druhou skupinu, kterou lze charakterizovat svět práce, tvoří ony další znaky související s výkonem práce, do kterých lze zařadit dle Freibergové (tamtéž, s. 16) např. pracovní dobu, mzdu, možnosti profesního či odborného růstu, společenskou prestiž, získání některých zaměstnaneckých benefitů, či složení pracovního kolektivu. *„Kromě těchto znaků práce je ovšem nesmírně důležitým faktorem patřícím do potenciálu světa práce také specifikace dosažené kvalifikace tj. vzdělání, které je pro výkon příslušného povolání vyžadováno, případně další praktické dovednosti a znalosti. Může se jednat o obecné stanovení např. stupně dosaženého vzdělání (např. střední vzdělání, střední vzdělání s výučním listem nebo maturitou), jindy bývá vymezen i konkrétní obor vzdělání, požadované dovednosti a znalosti“* (tamtéž).

Jak jsme již uvedli, **potenciál jednotlivce** představuje souhrn charakteristických rysů osobnosti, tedy osobních a intelektuálních vlastností, „*které se v průběhu života s přibývajícím dovednostmi a znalostmi a vlivem působení okolního prostředí proměňují a obohacují*“ (tamtéž). Mezi charakteristické rysy osobnosti řadíme



zejména schopnosti a dovednosti, zájmy, morálně volní vlastnosti a preference (kam patří např. motivace, psychická odolnost, vytrvalost či důslednost), tělesné předpoklady či zdravotní stav, ale také věk, pohlaví či etnikum (tamtéž, s. 16-17). Freibergová dále hovoří o tom, že individuální potenciál jednotlivců se skládá z několika složek, které charakterizují určité kompetence či postavení (tamtéž, s. 16). Jedná se o potenciál kulturní, sociálně-politický a kvalifikační, přičemž kvalifikačním potenciálem je především stupeň a obor dosaženého vzdělání, absolvované kurzy a zkoušky, jazykové znalosti, praktické dovednosti, dosavadní práce a jiné další znalosti a dovednosti, mezi které patří také řidičské oprávnění (tamtéž, s. 17).

V průběhu samotného poradenského procesu, kdy poradce klientovi napomáhá s co nejvhodnější volbou budoucí profese a s optimálním uplatněním na trhu práce, pak dochází k porovnávání výše uvedených množin – tedy potenciálu jednotlivce a potenciálu světa práce. V průběhu takového procesu, který by neměl být jednorázovým aktem, ale dlouhodobou záležitostí, se nalézá optimální soulad mezi těmito množinami, hledá se co nejvíce společných prvků, přičemž podle Freibergové (tamtéž, s. 17) je potřeba dosáhnout co nejlepší shody potenciálu světa práce a potenciálu jednotlivce. *„Jejich vzájemným porovnáváním a identifikací společných a protikladných aspektů je zjišťována způsobilost konkrétního člověka pro výkon konkrétního povolání“* (tamtéž). Toto porovnávání množiny potenciálu jednotlivce a potenciálu světa práce označuje Vendel (2008, s. 53) jako třetí krok kariérového poradenství, ve kterém dochází ke spojení informací o sobě a světě práce, a představuje důležitý cíl kariérového poradenství.

### **3.6 Skupinová forma kariérového poradenství**

Na závěr této kapitoly se ještě alespoň v krátkosti zaměříme na skupinovou formu v rámci kariérového poradenství. Davis a Horne (In: Vendel, 2008, s. 174) rozlišují 3 nejčastější druhy osobní pomoci při kariéřním vývoji:

- *„individuální kariéřní poradenství, které existuje od doby, kdy se kariéřní orientace začala uplatňovat, a které doposud i převažuje;*
- *poradenství vedené v malých skupinách, které se objevilo v 50. letech 20. století se všeobecným nástupem skupinových postupů;*
- *kurzy kariéry, jež začaly vznikat ve 30. letech 20. století, ale v 70. letech se z nich vyvinuly kurzy rozhodování o kariéřním růstu.“*

Ačkoli je individuální forma poradenství jakýmsi jádrem a podstatou kariérového poradenství, je stále uplatňována a převažuje nad ostatními formami, čím dál více se také hovoří o kariérovém poradenství realizovaném ve skupinách (Vendel, 2008, s. 192). Jedním z hlavních důvodů, proč se uplatňuje skupinové poradenství v kariéřním vývoji, je skutečnost, že tato forma přináší řadu výhod. Dle Blochera (In: Vendel, 2008, s. 174) se jedná přinejmenším o tyto 2 výhody:

- a) vztahy v malé skupině zpravidla zvyšují motivaci lidí;
- b) poradenské skupiny slouží jako „miniaturní sociální situace“ nebo laboratoře, v nichž se klient nejen učí nové formy jednání, ale může si je ihned vyzkoušet v prostředí, jež je podobné tomu, ze kterého přišel.

Někteří vědci také poukazují na to, že účinky skupinového poradenství jsou podobné, či dokonce mohou být vyšší než účinky jiných druhů kariéřních intervencí (Kivlighan, Brown In: Vendel, 2008, s. 174). Může tomu tak být např. z důvodu, že *„prostřednictvím skupinových norem jako otevřenost, akceptování jiných, pravdivost, upřímnost apod. je vlastně na chování každého člena vyvíjen určitý nátlak, který může být účinnější než individuální naléhání poradce“* (Schneiderová In: Paulík a kol., 1994, s. 47). Navíc je známá skutečnost, že *„existuje rozdíl mezi tím, jak se chová a jak prožívá člověk, je-li sám, nebo je-li začleněn do sociální skupiny“* (tamtéž, s. 46-47). Vendel (2008, s. 174-175) shrnuje některé důležité vlastnosti skupinového poradenství, které postrádá poradenství individuální:

- *„motivace ostatními účastníky skupiny;*
- *příležitost učit se od nich;*
- *příležitost pomoci jiným účastníkům skupiny a také získat pomoc od jiných účastníků skupiny;*
- *ve skupině se mohou interpretovat i testy a dotazníky s tím, že poradce ukazuje na význam testových výsledků a ostatní členové skupiny přispívají do procesu svým vkladem;*
- *skupinovou formou lze například prezentovat klasifikační systém povolání a mapu světa práce, které jsou díky jednoduchosti a pochopitelnosti vhodné k použití u široké palety klientů různého věku i schopností.“*

O výhodách skupinového poradenství hovoří také Pružinská a Gabura (1995, s. 90): *„skupinové poradenstvo ciel'avedome využíva zákonitosti fungovania skupiny. Skupinová práca nie je výhodná iba z aspektu ekonomického využitia času a peňazí (viacej klientov na jednom sedení), ale podstatné je, že monitoruje interpersonálny charakter mnohých problémov. Preto je pochopiteľné, že problémy takéhoto typu sa*

*môžu efektívnejšie riešiť v sociálnej interakcii s inými ľuďmi, čo umožňuje práve skupinové poradenstvo.*“ Vendel (2008, s. 175-177) ďalej uvádza najznámejšie faktory, ktoré môžu pôsobiť ve skupinovom poradenstve, jedná sa napr. o:

- **Sebepoznáni** (ďaky skupine se účastník môže o sobe dozvedeť něco noveho či duležiteho);
- **Orientace** (charakteristickým rysem skupinového poradenstve je poskytováni kariérních rad či informací; orientace je pak prostředkem zvyšování kariérní zralosti);
- **Interpersonální učeni** (učeni se z interpersonálních zkušeností);
- **Sebeotevření** (účinek duševního sebeodhalování);
- **Altruismus** (členové skupiny nezištně pomáhají dalším členům při dosahování cílů);
- **Soudržnost skupiny**;
- **Univerzálnost** (všichni členové skupiny jsou „na jedné lodi“, tedy stojí před stejnou úlohou);
- **Modelové učeni** (účastníci skupiny jsou si navzájem modelem, mohou se ztotožňovat s ostatními, pozorovat jednání a uvažování ostatních, čímž se od nich učí).

Obdobně vymezuje účinné faktory skupinové terapie také Schneiderová (In: Paulík a kol., 1994, s. 48):

- a) členství ve skupině,
- b) emoční podpora,
- c) pomoc jiným,
- d) sebeexplorace a sebeprojevení,
- e) odřeagování,
- f) zpětná vazba, konfrontace,
- g) náhled,
- h) korektivní emoční zkušenost,
- i) zkoušení a nácvik nového chování,
- j) získání nových informací a sociálních dovedností.

Dle Schneiderové (tamtéž, s. 47) může poradenskou skupinu vést jeden nebo i více poradců, přičemž v rámci skupiny může být také zvolen zástupce skupiny. Autorka dále dodává, že v rámci realizace skupinového poradenstve je nutné a potřebné, aby poradce znal členy skupiny, aby se dobře orientoval v její struktuře,

a také aby dbal na to, aby skupina pracovala jako celek, tedy aby nedošlo k jejímu rozpadu při řešení daných problémů na podskupiny (tamtéž, s. 48).

## 4 PORADCE V PORADENSKÉM PROCESU

Jen těžko bychom si dokázali představit poradenství bez poradce, který je jeho nedílnou součástí, a který představuje, společně s klientem, a s jejich vzájemnou pracovní aliancí, jednu ze složek poradenského procesu. Osobnost poradce a vytvořený poradenský vztah mezi poradcem a klientem navíc představuje jeden z prostředků, jimiž se dosahuje poradenských cílů. Někteří autoři vnímají poradce dokonce jako nejdůležitější prvek v rámci poradenství. O významnosti a důležitosti tohoto povolání snad ani není třeba polemizovat, obzvláště v současné době, kdy je spatřován vyšší nárůst zájemců o poradenské služby, a to nejen v oblasti zaměstnanosti, ačkoliv právě kariérové poradenství nabývá čím dál více na svém významu. Je třeba si uvědomit, že kariérní vývoj představuje celoživotní proces, ve kterém musí být každý jednatel aktivní při dosahování svých kariérních cílů, a rovněž si musí být vědom, že pouze on přebírá zodpovědnost za svůj budoucí osud, za své pracovní uplatnění. I z tohoto důvodu je výchova k volbě povolání orientována již na základní školy, aby si žáci a studenti co nejdříve uvědomili skutečnost, že oni sami jsou strůjci svého kariérního vývoje. Mimo to nelze opomenout skutečnost, že mnoho lidí v průběhu svého života několikrát mění svou práci, a to bez ohledu na to, zda tak činí na základě svého rozhodnutí, nebo o zaměstnání přijdou nedobrovolně. A právě v takových momentech, kdy je třeba učinit volbu či změnu vzdělání a profese, může být velmi nápomocnou ona služba kariérových poradců, kteří dokážou pomoci s ulehčením těchto náročných životních situací. V praxi se však lidé obracejí na poradce z nejrůznějších důvodů, kromě profesních problémů také kvůli problémům osobním či meziosobním, výjimku netvoří také důvody zdravotní či ekonomické, které lidé nedokážou sami vlastními silami zvládnout a vyřešit. Na základě toho vyhledávají pomoc odborníků, poradců, kteří pak mohou hrát velmi zásadní, a v některých případech také klíčovou, roli v pomoci svým klientům. I z toho důvodu nelze úlohu poradců považovat za nedůležitou a jednoduchou, právě naopak. Kvůli jejich nelehké roli je kladena na poradce celá řada očekávání a požadavků, kterými by měli disponovat, od osobnostních vlastností až po kvalifikační předpoklady. V této kapitole se tedy zaměříme na povolání poradce, na jeho činnosti v rámci poradenských procesů, na to, co se od něj očekává, tedy na jeho předpoklady, jež jsou vyžadovány a jsou nezbytné pro výkon poradenské práce.

## 4.1 Předpoklady poradenské profese

K tomu, aby bylo dosaženo v rámci poradenského procesu úspěchu, je zapotřebí nejen školeného poradce, který je odborníkem ve své profesi, ale také klienta, který je motivovaný a ochotný svou danou situaci společně s pomocí poradce vyřešit. Kromě toho se řada autorů shoduje v tom, že pro dosažení úspěchu je žádoucí, a zpravidla také nutná, spolupráce s dalšími odborníky z různých oborů. Teprve při takovém spojení můžeme hovořit o odborném poradenství, které je třeba odlišit od běžné, laické pomoci neškolených jedinců, kteří nedokážou poradit tolik jako erudovaní odborníci.

Od poradce se obecně očekává, že bude plnit hned několik rolí najednou. Zejména se počítá s tím, že poradce bude diagnostikem, pozorovatelem, analytikem, také badatelem, hodnotitelem, terapeutem, rádcem, konzultantem, utěšitelem či důvěrníkem apod. (Schneiderová In: Paulík, 1994, s. 32). Splnit všechny tyto, a mnohé další, úlohy není zcela jistě jednoduché. Jak uvádí Drapela, Hrabal a kol. (1995, s. 8), základem činnosti u dobrého poradce je *„plně integrovaná, vyrovnaná osobnost s jasnou hierarchií životních hodnot, která zároveň zůstává otevřena novým myšlenkám a podnětům.“* Z těchto poměrně náročných předpokladů je zřejmé, že ne každý jedinec se hodí pro poradenské povolání. I proto, jak jsme již uvedli v úvodu, jsou na poradenskou činnost kladeny vysoké nároky, které určují, jaké předpoklady by měl poradce mít (Schneiderová In: Paulík, 1994, s. 27). Požadavky jsou kladeny zvláště na vzdělání, kvalifikaci, odborné znalosti, vědomosti, dále na dovednosti, praxi, a v neposlední řadě také na určité osobnostní předpoklady a vlastnosti, které jsou velmi důležité pro výkon této profese. Kombinace odborné kvalifikace společně s vhodnými osobnostními vlastnostmi pak vytváří u poradců předpoklad jejich úspěšné práce. Taktéž Novosad (2000, s. 93) hovoří o profesní přípravě poradců jako o dynamickém a otevřeném procesu, *„jehož kvalita je dána jednak osobními předpoklady poradce a jeho vzděláním, výcvikem i další odbornou přípravou a jednak poznávací, praktickou a hodnotovou dimenzí či orientací oboru, jehož součástí je konkrétní typ poradenské práce.“*

Ačkoli jsou názory odborníků a veřejnosti nejednotné, většina z nich se shoduje v tom, že pokud má poradce odborně dosahovat svého úspěchu, je k výkonu poradenské profese žádoucí vysokoškolské vzdělání, a to bakalářské i magisterské (Schneiderová In: Paulík, 1994, s. 27). O tom ostatně hovoří také Drapela (1998, s. 165), podle kterého by měla být teoretická i praktická příprava poradců na univerzitní

úrovni. Odborná kvalifikace poradců vyžaduje zejména znalost psychologie, a to především teorií osobnosti a teorií poradenských metod, přičemž „*teorie osobnosti umožňují poradci získat jasný obraz dynamických sil, které působí v nitru jeho klienta*“, zatímco „*teorie poradenských metod pomáhají poradci rozhodnout, kterých terapeutických intervencí má v daném případě použít*“ (Drapela, Hrabal a kol., 1995, s. 9). Kromě základních znalostí z oblasti psychologie by neměli poradci také chybět vědomosti a dovednosti z oboru sociologie, které jsou v nejlepším případě doplněny také znalostmi medicíny, filosofie, práva, ekonomie, příp. informatiky (Schneiderová In: Paulík, 1994, s. 27-28). Schneiderová zároveň dodává, že vedle magisterských oborů psychologie a sociologie je pro poradenskou praxi žádoucí absolutorium oborů bakalářského, příp. magisterského, poradenského studia, kam se řadí obory jako sociální či profesní poradenství, nebo sociální práce (tamtéž, s. 28). Kromě toho se jako vhodným a důležitým doplňkem formálního vzdělávání v příslušném oboru jeví také doplnění kvalifikace o profesní kurzy, příp. členství v některé z poradenských asociací, mezi které může patřit např. Národní poradenské fórum (dále jen „NPF“), které je poradním orgánem MŠMT a MPSV pro oblast kariérového poradenství (NPF, online, cit. 2014-02-13). O nutnosti dalšího vzdělávání poradců hovoří také Novosad (2000, s. 94), podle kterého dosažení odborného (i vysokoškolského) vzdělávání rozhodně není v poradenské praxi dostačující. „*Vedle soustavného sebevzdělávání by měl poradce-konzultant a zvláště poradce-terapeut absolvovat profesní kurzy a výcviky zaměřené např. na rozvoj verbálních i neverbálních technik v interpersonální komunikaci, psychoterapeutický výcvik, relaxační techniky apod.*“ (tamtéž).

Profese poradců však vyžaduje nejen teoretický základ, ale nutné je také vědět a dokázat, jak se jednotlivé teoretické poznatky uplatňují v praxi. Teoretickou výuku je tedy v rámci vzdělávání nutné zkombinovat rovněž s výukou praktickou, která „*poradce učí, jak řídit poradenský proces od začátku až do ukončení, a které odborné techniky lze v různých situacích používat*“ (Drapela, 1998, s. 165). Ovšem od poradců se očekává nejen praktický základ získaný během vysokoškolského studia, ale klienti, jež přicházejí za poradci se svými problémy, rovněž předpokládají, že každý poradce bude mít určité zkušenosti s prací s lidmi, a to buď přímo v poradenství, nebo v jiné obdobné profesi. Dle Schneiderové (In: Paulík, 1994, s. 28) nelze zcela konkrétně vymezit přesný počet let jako předpoklad pro výkon funkce specializovaného poradce, avšak hovoří o tom, že „*začínající poradci by měli pracovat pod supervizí určených specialistů po dobu nejméně 1 roku.*“ I v tomto směru se mohou názory lišit, protože je pochopitelné, že každý začínající poradce nemůže mít požadovanou několikaletou

praxi v daném oboru, avšak nelze polemizovat nad tím, že právě začínající poradce by měli pracovat se zkušenějšími, od kterých se mohou mnoho naučit. O tom ostatně hovoří také Novosad (2000, s. 94): „Činnost pod odborným vedením (supervize), spolupráce se staršími, zkušenějšími kolegy a vzájemná výměna zkušeností jsou pro začínající poradce nezbytné, podobně jako pravidelná konzília či semináře pořádané v rámci poradenských pracovišť i mezi více zainteresovanými poradenskými (nebo poradenství využívajícími) institucemi a jinými právními subjekty.“ Nutnost dalšího, či spíše celoživotního vzdělávání je v tomto oboru tedy více než potřebná a žádoucí.

Neméně důležitým prvkem pro dosažení úspěšného poradenského procesu jsou specifické osobnostní vlastnosti a předpoklady, bez kterých by poradce jen velmi těžko mohl vykonávat svou profesi. Schneiderová (In: Paulík, 1994, s. 29) dokonce hovoří o tom, že by měly být vysoké požadavky na osobnost poradce podmínkou pro přijetí na vysoké školy, jež připravují poradenské pracovníky, a to zvláště z důvodu, že mnoho z požadovaných předpokladů se nedá žádným způsobem naučit ani kompenzovat jinými předpoklady a vlastnostmi. Obecně můžeme konstatovat, že pro poradenskou činnost je nutné, aby měl poradce rád lidi, dokázal každého jednotlivce respektovat, a to bez jakýchkoliv výhrad, tedy i s jeho zvláštnostmi (Drapela, Hrabal a kol., 1995, s. 9). A to je právě jedna z těch vlastností, kterou nelze teoreticky ani prakticky nikomu předat a naučit, ta musí být člověku přirozeně dána. Drapela (1998, s. 164) hovoří také o tom, že před nastoupením odborného studia má mít každý kandidát poradenského povolání alespoň náznaky vlastností budoucí terapeutické osobnosti. Některé z těchto vlastností jsou genetického původu, např. dostatečná inteligence, otevřenost, flexibilita, či přirozený optimismus, ale jiné si naopak může kandidát osvojit svými rozhodnutími při utváření vlastní stupnice hodnot, přičemž mezi tyto eticko-psychologické vlastnosti patří např. respekt pro lidská práva, snaha pomáhat druhým, vnitřní poctivost či životní zralost (Fromm In: Drapela, 1998, s. 164). Dalším předpokladem úspěšné poradenské činnosti, který pravděpodobně žádná škola nedokáže naučit, je znát sám sebe, tedy dokázat zcela bez výhrad přijímat svou osobnost i se všemi jejími přednostmi a nedostatky (Combs, Snygg In: Drapela, 1998, s. 165). Novosad (2000, s. 93) v souvislosti s osobností poradce hovoří o dvou základních podmínkách poradenské práce, mezi které řadí lidskost a odbornost, profesi a humanitu, které dle tohoto autora nelze stavět proti sobě. To jsou některé zásadní předpoklady pro práci poradce, ke kterým se následně pojí řada dalších,



z nichž některé jsou rovněž člověku vrozeny, avšak jiné se dají svým způsobem naučit, pracovat s nimi, a zdokonalovat se v nich.

Dle Schneiderové (In: Paulík, 1994, s. 28) je obtížné stanovit veškeré osobnostní předpoklady, které mohou být zárukou úspěšnosti v roli poradce, avšak některé z nich lze charakterizovat, přičemž ke zcela základním předpokladům patří:

- „*intelektuální dispozice jako předpoklad řešení problémů – tvořivost, samostatnost myšlení, rychlá orientace v problému;*
- *komunikativní předpoklady – schopnost navazovat kontakt, vysoká míra dovednosti komunikovat verbálně i neverbálně, přiměřená percepce lidí a situace;*
- *schopnost rychle a samostatně se rozhodovat;*
- *orientace na člověka v sociálním kontextu – zájem o lidi, o jejich osobní a sociální problémy apod.;*
- *potřeba sebepoznání a sebeřízení, další seberozvoj;*
- *osobnostní zralost – emoční vyrovnanost, stálost a přiměřenost sebehodnocení, vědomí podílu osobnosti poradce v poradenském vztahu;*
- *dominance – ve smyslu řízení poradenského procesu, ne ve snaze prosadit své názory na úkor druhých;*
- *spontaneita (přirozenost) v chování, která má napomoci vzájemnému vztahu, vytvoření atmosféry uvolnění a vyvolání přirozených reakcí klienta, která však neznamená volný projev všech hodnotících reakcí ze strany poradce;*
- *empatie (tj. schopnost vcítit se do klienta a situace) doprovázená racionalitou (poradce musí řešit klientův problém, ne mu podlehnout);*
- *vysoké morální předpoklady, vědomí odpovědnosti za svou činnost, za zásahy do života klienta, případně i do jeho sociálního okolí, dodržování etiky profesí“* (Schneiderová, tamtéž, s. 28-29).

Tento výčet ve své podstatě zahrnul ty nejdůležitější požadavky pro profesi poradce, o kterých se zmiňují i jiní autoři. Z onoho výčtu jsou velmi důležitým prvkem ony komunikační předpoklady, do kterých patří jak schopnost verbální, tak i nonverbální komunikace. Poradce svou schopnost nonverbální komunikace a zároveň soustředěnost vyjadřuje klientovi např. tím, že se mu během rozhovoru dívá do očí (Drapela, Hrabal a kol., 1995, s. 9). Do oblasti verbální komunikace pak spadají následující poradenské kompetence: „*a) schopnost pozorně naslouchat a přijímat zároveň klientovy neverbální signály; u verbálních sdělení je třeba pochopit jak jejich objektivní obsah tak i subjektivní, emotivní zabarvení (tón hlasu, výraz tváře apod.); b) schopnost poslouchat aktivně, tj. parafrázováním klientových výroků vytvářet jakousi*

psychologickou ozvěnu a tak klientovi pomáhat k ujasnění jeho myšlenek a citů; c) schopnost shrnout a interpretovat obsah klientových sdělení a v případě potřeby vést klienta zpět k nejasným sdělením; d) schopnost taktně konfrontovat klientovy výroky, když je zřejmé, že si odporují, nebo když je jeho chování v rozporu s jeho výroky; e) schopnost dávat přesné a srozumitelné informace a vhodně zahajovat a končit poradenský rozhovor“ (Brammer In: Drapela, Hrabal a kol., 1995, s. 9).

Svůj pohled na práci poradců předkládá také Dryden (2008, s. 8), podle kterého poradce vnáší do poradenství řadu určitých „přísad“. Jednou z takových přísad je např. „vyjadřované ryzí přání být klientům prospěšný“ (tamtéž). To ostatně souvisí s tím, o čemž jsme již hovořili, tedy že nestačí pouze, aby poradce měl lidi rád, ale musí pociťovat touhu svým klientům doopravdy pomáhat, a to nejlépe, jak dokáže. Přičemž poradci by opravdovou touhu po užitečnosti měli vyjadřovat zejména také kvůli klientům, protože pokud není touha projevoována, klienti to vycítí, a výsledek nemusí být uspokojivý (tamtéž). Další přísadou je dle Drydena „prokazované přijímání klientů a úcta k nim“, což se opět odráží v pocitech klientů, protože pokud poradce klienty přijímá a respektuje je a oni to pocítí, může je to povzbudit v jejich otevřenosti a důvěřivosti (tamtéž). „Schopnost naslouchat a rozumět psychické bolesti klientů z jejich úhlu pohledu“ je v pořadí třetí přísadou, kterou dle Drydena (tamtéž) vnáší poradce do poradenského procesu. Jak autor uvádí, „zatímco opravdová touha klientům pomáhat je ústředním kamenem poradenství, tato touha nepostačí, pokud nedokážete naslouchat a rozumět tomu, co vám vaši klienti říkají, a to z jejich vlastního úhlu pohledu“ (tamtéž, s. 8-9). O schopnosti pozorného naslouchání jsme již také hovořili, a to v rámci komunikativních předpokladů, jež tvoří společně s dalšími osobnostními předpoklady důležitou součást práce poradců. Dryden (tamtéž, s. 9) taktéž vyzdvihuje „výborné terapeutické komunikační dovednosti“, protože porozumět klientům je věc jedna, ale schopnost předložit takové porozumění klientům zpátky je věc druhou.

V rámci osobnostních předpokladů poradců hrají velmi důležitou roli také předpoklady správného jednání s lidmi, které shrnuje Novosad (2000, s. 70-71) následovně:

- „vždy si uvědomovat sám sebe a znát své „slabiny“,
- získat a udržet si důvěru lidí,
- umět se ovládat, nenechat se vyprovokovat negativistickým chováním druhých lidí,
- nezapomínat na fakt, že kromě vědomých, uvědomělých motivů existují a uplatňují se i podvědomé motivy lidského chování,

- *uvědomovat si, že nepřiměřené, iracionální chování jedince může být maladaptivní reakcí či formou vyrovnání se s náročnou, extrémní životní situací,*
- *být schopen se přiměřeně prosadit,*
- *neignorovat, a naopak rozvíjet žádoucí vlastnosti usnadňující jednání s lidmi, jako jsou především autentičnost, bezprostřednost, emotivnost, schopnost empatie, iniciativnost, konkrétnost či otevřenost.“*

V případě kariérového poradenství tomu není jinak, protože i v této oblasti je zapotřebí, aby poradce disponoval výše uvedenými osobnostními předpoklady a vlastnostmi. Určitý rozdíl je spatřován spíše v požadavcích v oblasti kvalifikačních a znalostních předpokladů, které jsou pro takový obor zcela nezbytné. Dle Vendela (2008, s. 96) práce poradce v kariéřním poradenství představuje jeden z nejdůležitějších prvků k celoživotnímu vývoji klienta. I to je jedním z důvodů, proč by měla příprava poradce pro poradenství v kariéřním vývoji důležitost tohoto poslání odrážet (tamtéž). Podle Emmethové (In: Vendel, tamtéž) existuje v rámci kariérového poradenství 6 oblastí vzdělávání, které poradce potřebuje: teorie kariéřního vývoje; diagnostika; zdroje školských a kariéřních informací; programování v oblasti kariéřního vývoje; pracovní zkušenosti; a dovednosti pro interview a kariéřní poradenství. V oblasti tohoto poradenství jsou cenné a téměř nepostradatelné zejména informace o zaměstnáních, navíc *„poptávka po nich vzrůstá tak, jak se možnosti vzdělávání a pracovního uplatnění stávají stále pestřejšími“* (Vendel, 2008, s. 97). Je logické, že v případě kariérového poradenství nejen klienti, ale koneckonců i samotní poradci, mají zájem vědět o jednotlivých povoláních co nejvíce, tedy např. jaké se vyžadují dovednosti, které vzdělávání je pro danou profesi potřebné, jaké jsou konkrétní pracovní či mzdové podmínky apod. (tamtéž). V rámci poskytování informací o školách a povoláních patří mezi nejdůležitější druhy informací, dle Vendela (tamtéž) následovně: *„popis povolání; pracovní podmínky v určitém povolání; požadované vzdělání; nástupní a průměrný plat; vyhlídky povolání do budoucnosti; kde lze získat více informací o daném povolání; kde může klient získat první zaměstnání; jaké jsou hlavní možnosti pracovního uplatnění v regionu, kde působí; jaké zaměstnání lze získat u největších zaměstnavatelů v regionu; kde získat informace o školách a povoláních (včetně kritického zhodnocení jejich objektivnosti a užitečnosti).“*

Pro práci kariérových poradců je však také nutné znát aktuální možnosti a nabídku školení, vzdělávacích programů či (re)kvalifikačních kurzů, které následně předávají svým klientům. Mnohdy jsou tyto programy a kurzy zcela nevyhnutelné a to zvláště u osob, které byly propuštěny ze zaměstnání a potřebují proškolit, nebo také

u jedinců, jež nejsou dostatečně kvalifikovaní. Právě tyto osoby v mnoha případech samy neví, jaká nabídka kurzů se nabízí, které kurzy jsou pro výkon daných povolání potřebné, kam se mají obrátit apod. V souvislosti s připomínáním důležitosti dalšího (profesního) vzdělávání klientů je rovněž žádoucí zdůrazňovat fakt, že ke zvyšování jejich pracovní uplatnitelnosti na trhu práce napomáhá zejména oblast celoživotní vzdělávání, které je ostatně nezbytné a velmi důležité i pro samotné poradce, o čemž jsme již hovořili výše v souvislosti s kvalifikačními předpoklady poradenské profese. Ovšem vlastnit ony informace o kurzech a programech nestačí, důležitá je také jejich následná interpretace klientům, tedy způsob, jakým se informace předávají dál. V případě kariérového poradenství, což ostatně platí u většiny druhů poradenství, musí být takové informace doplněny rovněž o tzv. pomáhající dovednosti, přičemž mezi základní podmínky, jež jsou nutné pro dosažení změny u klienta, patří bezvýhradně kladný vztah, upřímnost, kongruence a empatie (Vendel, 2008, s. 98). *„Bezvýhradně kladný vztah znamená respekt ke druhé osobě bez ohledu na její věk, pohlaví, národnost, nebo to, co dělá. Upřímnost znamená autentičnost a nefalšovanost. Kongruence žádá, aby se tón hlasu poradce, řeč těla a jeho vyjadřování shodovaly. A empatie znamená, že poradce chápe zájmy a pocity klienta“* (tamtéž).

## **4.2 Profese kariérového poradce dle Národní soustavy povolání**

Pro doplnění a určité shrnutí a ucelení osobnostních a kvalifikačních předpokladů, jež jsou žádoucí, či spíše nutné pro výkon povolání kariérového poradce, se také podíváme na tuto profesi tak, jak je charakterizována v Národní soustavě povolání. Projekt Národní soustava povolání (dále jen „NSP“) je realizován v rámci projektu MPSV, a je spolufinancován z prostředků Evropského sociálního fondu a státního rozpočtu ČR. Jde o otevřenou a všeobecně dostupnou databázi povolání, jež *„prostřednictvím Sektorových rad monitoruje a eviduje požadavky na výkon jednotlivých povolání na trhu práce“* (NSP, online, cit. 2014-02-21). Veřejnosti se tak nabízí důležité informace o kvalifikačních požadavcích, konkrétně obsahuje popis podrobných požadavků na vykonavatele práce ve formě obecných a odborných kompetencí (tamtéž).

NSP poskytuje rozsáhlý katalog povolání, ve kterém nalezneme nejaktuálnější informace, týkající se náplně, potřebných znalostí, dovedností pro výkon povolání, mezd, volných míst apod. V tomto katalogu profesi kariérového poradce nalezneme

v kategorii nezařazených povolání, přičemž obecně je zde **kariérový poradce** vymezen následovně: „Kariérový poradce prostřednictvím kariérových technik, metod a postupů poskytuje poradenské služby, jejichž cílem je pomáhat a podporovat jednotlivce nebo skupiny osob v jakémkoli věku při rozhodování v otázkách vzdělávání, profesní přípravy, volby zaměstnání a rozvoji kariéry v kterékoli fázi jejich života“ (Katalog NSP, online, 2014-02-21a). Katalog zároveň kromě popisu profese poskytuje seznam pracovních činností, které se tohoto povolání týkají (tamtéž):

- „Provádění základní kariérové diagnostiky a poradenství pro vzdělávání, profesní přípravu, 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.
- Vyhledávání kariérových informací, jejich sdělování strukturovaným způsobem, s respektem k rozhodovací prioritě klienta kariérového poradenství.
- Výcvik dovedností klienta k řízení kariéry a kariérnímu rozvoji.
- Kariérové služby zaměřené na rozvoj lidských zdrojů, kariérové poradenství pro oblast podnikání a průmyslu.
- Vytváření kariérových informačních databází s využitelností na regionální a celoplošné úrovni.
- Komunikace s partnery relevantními poskytovatelům kariérového poradenství v sektorech veřejném, neziskovém a soukromém.
- Organizace a vyhodnocování prezentace služeb kariérového poradenství, veletrhů kariérových informací, příkladů dobré praxe a další.“

Takto je profese kariérového poradce definována obecně, avšak v rámci katalogu NSP nalezneme ještě další informace, týkající se kvalifikačních, zdravotních, pracovních či mzdových podmínek zvláště u každé podřízené typové pozice, jež jsou zařazeny do tohoto nadřazeného povolání. Mezi konkrétní podřízené typové pozice pak patří (tamtéž): 1) Kariérový poradce pro ohrožené, rizikové a znevýhodněné skupiny obyvatel; 2) Kariérový poradce pro rozvoj lidských zdrojů; 3) Kariérový poradce pro vzdělávací a profesní dráhu; 4) Kariérový poradce pro zaměstnanost.

Vzhledem k tomu, že jsme se již v této práci zaměřili na oblast poradenství pro výběr vzdělávací či profesní dráhy, a na poradenství v nezaměstnanosti, rozebereme v následující části právě profesi Kariérového poradce pro vzdělávací a profesní dráhu, a profesi Kariérového poradce pro zaměstnanost, tak jej definuje

právě katalog NSP. **Kariérový poradce pro vzdělávací a profesní dráhu** je v katalogu definován jako poradce, který „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 na trhu práce. Poskytuje aktuální informace zejména o vzdělávacích možnostech, trhu práce, posuzuje schopnosti a dovednosti jedince s využitím kariérové diagnostiky, aktivizuje klienta k samostatnému rozhodování o vlastní kariéře“ (Katalog NSP, online, cit. 2014-02-21b). Mezi základní pracovní činnosti kariérového poradce pro vzdělávací a profesní dráhu pak patří (tamtéž):

- „Aktivizace a podpora klienta k zodpovědnému řízení vlastní kariéry (career management).
- Realizace individuálního nebo skupinového poradenství zaměřeného na volbu zejména vzdělávací a návazné profesní dráhy.
- Identifikace schopností, zájmů, dovedností a vzdělávacích potřeb klientů s využitím kariérové diagnostiky.
- Poskytování informací o oborech, povoláních, profesních cestách, o vzdělávacích příležitostech, jak v oblasti formálního, tak neformálního celoživotního vzdělávání (vč. poskytování informací o procesech přijímacích zkoušek) na základě analýzy a interpretace relevantních dat.
- Poskytování základních informací o světě práce (kde a jak informace hledat a jak s nimi pracovat) na základě analýzy a interpretace relevantních dat.
- Organizace informačních, poradenských a vzdělávacích akcí k volbě povolání pro rodiče, žáky, studenty, veřejnost.
- Vedení dokumentace k poskytované poradenské službě.
- Spolupráce v zájmu klienta s dalšími poradenskými subjekty.“

V rámci této podřízené typové pozice jsou také vymezeny kvalifikační požadavky, konkrétně odborná příprava a certifikáty, měkké kompetence, obecné dovednosti, dále pak odborné znalosti a dovednosti. Seznam studijních oborů, které poskytují nejvhodnější přípravu pro výkon této pracovní pozice, je uveden v příloze A této práce. Co se týče kategorie měkkých kompetencí, jednotlivé kompetence jsou řazeny do tzv. úrovní: „úroveň kompetence je vyjádřena číselnou hodnotou, která udává, v jakém rozsahu a hloubce je určitá kompetence vyžadována pro výkon dané jednotky práce“ (Databáze kompetencí NSP, online, cit. 2014-02-21). V katalogu NSP jsou měkké kompetence řazeny do úrovní 0-5, přičemž úroveň 5 dosahuje v případě této profese kompetence efektivní komunikace a uspokojování zákaznických potřeb,

a většina dalších měkkých kompetencí je řazena na úroveň 4 (Katalog NSP, online, cit. 2014-02-21b). Tabulka, ve které je uvedeno, jakých úrovní dosahují ostatní měkké kompetence, je rovněž uvedena v příloze A. Co se týče obecných dovedností, ty využívají úrovně 0-3, přičemž v případě kariérového poradce pro vzdělávací a profesní dráhu dosahuje úrovně 3 počítačová způsobilost, právní povědomí a jazyková způsobilost v češtině (tamtéž). Jakých úrovní dosahují další obecné dovednosti, uvádíme rovněž v příloze A. Společně se seznamem studijních oborů, měkkých kompetencí a obecných dovedností je v příloze A uveden také seznam odborných teoretických znalostí a praktických dovedností (tak, jak jej vymezuje katalog NSP). Kromě pracovních činností a kvalifikačních požadavků kariérového poradce pro vzdělávací a profesní dráhu uvádí katalog také kategorii zdravotních podmínek, která poskytuje seznam onemocnění omezující výkon dané profese. V případě kariérového poradce pro vzdělávací a profesní dráhu jsou uvedena tato onemocnění: duševní poruchy, poruchy chování a závažná psychosomatická onemocnění (tamtéž).

Nyní ke **kariérovému poradci pro zaměstnanost**, který je dle katalogu NSP definován následovně: „*Kariérový poradce pro zaměstnanost poskytuje služby na pomoc jednotlivcům libovolného věku při výběru jejich povolání, aktivizuje jedince při vyhledávání vhodného zaměstnání a podporuje je ve zvládnutí jejich profese a v řízení a rozvoji jejich kariéry*“ (Katalog NSP, online, cit. 2014-02-21c). Mezi základní pracovní činnosti pak patří (tamtéž):

- *„Poskytování individuálního poradenství cílové skupině nezaměstnaných i zaměstnaných klientů se zaměřením na řešení situace nezaměstnanosti a na prevenci nezaměstnanosti včetně volby vhodné rekvalifikace.*
- *Provádění základní kariérové diagnostiky zaměřené na identifikaci pracovního a studijního potenciálu, sebepoznání a podporu rozvoje potenciálu jedince.*
- *Zabezpečování skupinového poradenství zaměřeného na podporu a rozvoj klíčových kompetencí klienta nezbytných pro uplatnění na trhu práce a pro řízení vlastní kariéry.*
- *Navrhování strategie, plánování programů a způsob jejich realizace pro uplatnění obtížně umístitelných osob na trhu práce.*
- *Poskytování informací o možnostech dalšího vzdělávání jako prostředku prevence nezaměstnanosti a podpory kariérového rozvoje.*
- *Spolupráce v zájmu klienta s dalšími poradenskými subjekty např.: občanské poradny, agentury práce.*
- *Vyhledávání a analýza informací o regionálním, národním i evropském trhu práce a jejich využití v poradenském procesu.*

- *Vedení příslušné administrativy spojené s poradenským procesem a se zabezpečením doplňujících poradenských služeb, např. formou nákupu.*
- *Tvorba individuálních plánů dalšího vzdělávání a profesního rozvoje.*“

Seznam studijních oborů, jež poskytují nejvhodnější přípravu pro výkon profese kariérového poradce pro zaměstnanost, uvádíme na konci práce v příloze B. Na úroveň 5 dosahuje v tomto případě pouze kompetence efektivní komunikace, přičemž na 4. úroveň je řazeno mnoho dalších měkkých kompetencí, o čemž je možné se přesvědčit v příloze B, kde uvádíme konkrétní seznam a jejich příslušné úrovně. V kategorii obecných dovedností je na úroveň 3 stavěna počítačová způsobilost, právní povědomí a jazyková způsobilost (tamtéž), zbytek obecných dovedností přikládáme do přílohy B, stejně tak jako seznam odborných znalostí a dovedností. Co se týče kategorie zdravotních podmínek, výkon této pozice je omezen stejnými onemocněními, jako v případě předešlé pozice, tedy duševními poruchami, poruchami chování a závažnými psychosomatickými onemocněními (tamtéž).

### 4.3 Etické a další zásady práce poradců

V souvislosti s profesí poradců je na místě se také zmínit o etických zásadách, které jsou u profese poradců velmi důležité, a kterými by se měla řídit každá poradenská práce. Podle Pružinské a Gabury (1995, s. 100) jsou etické zásady ve většině případů obsažené v etických kodexech různých poradenských sdružení, přičemž v takovém kodexu by měly být obsaženy *„všetky potrebné kroky pre zaistenie bezpečnosti klienta, ochrany poradcu a profesionálneho statusu poradenství či konkrétneho združenia“* (tamtéž). O poradenství jako o etické činnosti hovoří také Dryden (2008, s. 14-16), který se věnuje následujícím etickým otázkám: princip „informovaného souhlasu“; mlčenlivost; ochrana a osobní rozvoj. První etickou otázkou je myšleno to, že klienti před započatím poradenské práce dávají svůj **informovaný souhlas** s informacemi, které získají v samém počátku, kdy jsou od poradců informováni o důležitých aspektech poradenství, kam řadíme např. četnost jednotlivých sezení či poplatky (tamtéž, s. 14). O tom hovoří také Pružinská a Gabura (tamtéž): *„morálna zodpovednosť poradcu voči klientovi spočíva v tom, že klient by mal byť informovaný o všetkých relevantných podmienkach spolupráce s poradcom ešte pred samotným začiatkom poradenskej práce.“* Dryden taktéž dodává, že informovaný souhlas klientů představuje prvořadý etický rys poradenství. Druhou etickou zásadou je



dle Drydena **mlčenlivost**, což v praxi znamená, jak je již patrné z názvu, že klient očekává, že to, co během rozhovoru s poradcem probíhá, zůstane pouze mezi nimi, a žádné detaily se nedostanou ke třetím stranám (tamtéž, s. 15). Výjimku netvoří ani partner klienta či ostatní členové rodiny, pokud si to sám klient nepřeje (Pružinská, Gabura, tamtéž). Poslední oblastí, jež se v rámci etické činnosti Dryden zabývá, je **ochrana a osobní rozvoj**, což spočívá v tom, že poradci by měli vykonávat řadu činností za účelem ochránění blaha svých klientů, ale také svého vlastního, a to především z důvodu, že poradenství bývá velmi stresující profesí, která následně může mít škodlivé a nepříznivé účinky na osobnost poradce (tamtéž). Mezi takovou aktivitu, která ochraňuje poradce a v konečném důsledku také jejich klienty, je např. supervize. V současné době se supervize doporučují i dalším profesím, přičemž právě profese poradce je jednou z nich. Důvod je jednoduchý, supervize poradenské práce totiž může napomoci minimalizovat stres poradců, což se příznivě odrazí v jejich práci s klienty, kterým mohou nabídnout „*efektivnější a bezpečnější služby*“ (tamtéž, s. 15). Podle Pružinské a Gabury (1995, s. 101) se dokonce pracování bez supervize považuje za porušení etiky. Z důvodu náročnosti poradenského povolání je kromě supervizí pro poradce přínosné absolvovat také některou z individuálních terapií či jinou formu osobního růstu, protože poradce si musí uvědomovat dopad jeho práce na jeho vlastní fungování, a jaký vliv může mít jako člověk na své klienty a celý poradenský proces (Dryden, 2008, s. 15-16). Jako další aktivitu, jež se zaměřuje na ochranu poradců a klientů, zmiňuje Dryden (tamtéž, s. 16) také trvalý profesní rozvoj: „*téměř všechny odborné poradenské organizace se dnes shodují v tom, že nějaká forma trvalého odborného rozvoje je nutná.*“

Etickým zásadám v poradenství se věnuje také Novosad, který vymezuje 6 takových zásad (2000, s. 96-98), přičemž některé z nich jsou obdobou pohledu Drydena. Novosad jako první zásadu uvádí **kritičnost k oboru i k vlastní osobě, schopnost sebereflexe**. Tím autor myslí, aby poradce za všech okolností nezapomínal na to, do jak nelehkého úkolu se pouští, a aby si uvědomoval, že jeho vědomosti, schopnosti, možnosti či kompetence nejsou neomezené (tamtéž, s. 96). „*Přeceňování se, nezměrná víra ve vlastní um a odbornou intuici může často klienta i samotného poradce přivést do obtížných až nebezpečných situací*“ (tamtéž). Další etickou zásadou je **obětavost pod kontrolou**, tedy aby se poradce do své práce zcela neponořil a dokázal si najít čas a prostor také pro svůj soukromý vlastní život, protože „*dlouhodobé preferování obětavosti a potlačování osobních zájmů a potřeb je jednou z příčin syndromu vyhoření i naprostého duševního i fyzického vyčerpání*“ (tamtéž,

s. 97). Tato zásada určitým způsobem souvisí a prolíná se s onou ochranou poradce (potažmo jeho klientů), kterou jsme zmínili v etice poradenského vztahu podle Drydena, který apeloval např. na supervize, které minimalizují stres, a následně mohou také napomoci vyhnout se syndromu vyhoření. Třetí zásadu představuje **odborný zájem versus osobní zájem klienta**. Podle Novosada (2000, s. 97) se totiž někdy tyto dva zájmy dostávají do rozporu, v takovém případě je ale zapotřebí „*vyvarovat se stavu, kdy poradcův zájem přerůstá v uspokojování jeho zvědavosti (nebo jiných psychických potřeb) nebo se stává nástrojem jeho profesně-osobních aspirací a touhy po úspěchu či veřejném uznání.*“ Poradce tedy za žádných okolností nemůže využívat vztah s klientem k uspokojování svých vlastních cílů a zájmů (Pružinská, Gabura, 1995, s. 100), protože takové jednání zcela jistě klientům nepřináší nic prospěšného, a naopak je poškozuje. Jako čtvrtou zásadu uvádí Novosad **zabezpečení citových potřeb poradce a ochrana klienta**. Ačkoliv může poradenská činnost saturovat řadu poradcových potřeb (např. potřeba uznání, prospěšnosti či moci), je nutná poradcova „*opatrnost ve verbálním i neverbálním projevu, diferencovanost pocitů a potřebná reflexe osobních sympatií či antipatií ke klientovi*“ (Novosad, 2000, s. 97). Autor dodává, že pokud situaci poradce nezvládá a hrozí, že by mohl klientovi nějakým způsobem ublížit, je nutné s ním ukončit spolupráci a doporučit jiného odborníka (tamtéž, s. 98). Předposlední etickou zásadu v poradenství (dle Novosada) představuje **kolegialita a otevřenost**, což jsou koneckonců jedny z mnoha osobnostních předpokladů pro výkon poradenské profese. Jako základní předpoklady profesionální solidarity považuje Novosad (tamtéž) kolegiální vztahy, vzájemnou úctu, názorovou pluralitu, či poskytování úplných a tedy nezkrácených informací. Poslední, tedy šestou etickou zásadu pak tvoří **respekt k důvěrnosti informací a údajů**, o které hovořil také Dryden. Jedná se v podstatě o onu mlčenlivost a profesionální tajemství, které jsou „*základním předpokladem úspěchu práce s klientem*“ (tamtéž). Novosad dále dodává, že všechny uvedené zásady se prolínají, úzce spolu souvisí a vzájemně se podmiňují, přičemž „*tyto vnější etické hranice doplňuje a obohacuje každý poradce svými vnitřními osobními etickými normami, které se v každém člověku utvářejí v dětství, v rodině, ve škole, v mezilidských vztazích a následně se zkušenostmi dotvářejí v průběhu celého života*“ (tamtéž).

Pružinská, Gabura (1995, s. 100) k etickým zásadám v poradenství dále dodávají, že poradce by měl ve své práci minimalizovat pouhé předávání rad, což je velmi důležitý přístup ze strany poradce, který jsme v této práci zdůrazňovali již několikrát. Dle autorů by se měl poradce spíše zaměřit na přístupy, jež podporují

kontrolu klienta nad vlastním životem, a respektují jeho schopnosti k realizaci žádoucích změn. Poradce by měl také **respektovat právo klienta na jeho vlastní rozhodnutí**, a v žádném případě by jej neměl zneužívat finančně ani emocionálně (tamtéž). V souvislosti s etikou poradenské práce snad ani není nutné připomínat, že poradce by také neměl pracovat pod vlivem jakýchkoli omamných látek či léků, a neměl by klienty diskriminovat z rasových, národnostních či náboženských důvodů (tamtéž), protože takové etické zásady by měly být přítomny u všech profesí, pro které je typická práce s lidmi. Pružinská s Gaburou (tamtéž, s. 101) mimo jiné také hovoří o etické zásadě, jež se týká postojů poradců vůči dalším jejich kolegům, tedy že „*poradca neznižuje a nezhadzuje kolegov pred klientmi ani na verejnosti.*“

Schneiderová (In: Paulík a kol., 1994, s. 32) shrnuje tzv. základní zásady přístupu poradce ke klientovi, z nichž některé jsou stejné, příp. se podobají výše uvedeným etickým zásadám v oblasti poradenství. Mezi základní patří:

- „*dodržovat základní zásady společenského chování (podání ruky, představení se, neužívání vulgarismů, klidné – nepodrážděné chování apod.),*
- *vyvolat důvěru klienta, brát ohled na jeho individuální zvláštnosti (v možné míře), podporovat a zvyšovat jeho sebevědomí,*
- *vystupovat vůči němu jako ke klientovi, poskytnout mu žádanou službu na optimální úrovni, respektovat partnerský vztah,*
- *nezveřejňovat údaje o klientovi, respektovat jeho anonymitu v přítomnosti jiných osob (především jiných klientů), respektovat jeho požadavek neinformovat členy rodiny, pracoviště,*
- *pracovat s klientem ve vhodném prostředí, které napomáhá vztahu klienta a poradce (příjemné, nerušené, nehlukné prostředí, ve kterém klient nebude mít pocit stísněnosti),*
- *neprohlubovat tenzi klienta dlouhým čekáním na konzultaci, přerušováním konzultace jinými činnostmi, vlastní nejistotou apod.,*
- *nesnažit se vyřešit případ „za každou cenu“, tzn. nezohledňovat jen dílčí cíle, ale mít na paměti celkový konkrétní cíl, celkovému cíli podrobit i délku poradenské pomoci,*
- *po celou dobu kontaktu s klientem řídit, strukturovat poradenský vztah, vystupovat jako odborník, který chápe problémy klienta a má snahu pomoci mu, vyřešit je,*
- *pracovat s informacemi tak, aby u klienta nevznikla nepřiléhavá (mylná) očekávání řešení vlastní situace, neslibovat neuskutečnitelné“ (tamtéž, s. 32-33).*

#### 4.4 Fáze poradenského procesu

V rámci minulé kapitoly, kdy jsme se věnovali poradenskému procesu, jsme již zmínili jeho strukturu, cíle a vlastnosti, na kterých se velkou měrou podílí právě poradce. Ten se však také podílí na zajištění neustálého a postupného vývoje poradenského procesu a to tím, že dodržuje jednotlivé fáze, kterými musí společně s klientem projít, přičemž žádná z nich by neměla být vynechána. Fáze poradenství velmi souvisí s onou strukturou poradenského procesu, kterou jsme již ve stručnosti nastínili v podkapitole 3.2, avšak na konkrétní fáze se zaměříme až v této části. V rámci odborné literatury narazíme na několik pohledů, jak lze členit fáze poradenského procesu, avšak většina autorů se přiklání k rozdělení do čtyř až pěti fází. Nutno podotknout, že hovoříme o poradenství individuálním, nikoli skupinovém či hromadném, u kterých může být struktura poradenského procesu do jisté míry odlišná. Např. Drapela (1998, s. 166-168) člení fáze poradenského procesu následovně:

- 1. fáze: Navázání vztahu, vytvoření terapeutické atmosféry a zjištění důvodu klientova příchodu
- 2. fáze: Diagnóza klientova problému
- 3. fáze: Řešení problémů – zásadní cíl a alternativy
- 4. fáze: Klientovo konečné rozhodnutí, závěr poradenského procesu.

Schneiderová (In: Paulík a kol., 1994, s. 39-40) naopak člení poradenský proces do 5 dílčích, vzájemně prostupujících fází, na rozdíl od Drapely tedy přidává jednu fázi navíc:

- 1. fáze: vstupní
- 2. fáze: diagnostická a analytická
- 3. fáze: poradenská
- 4. fáze: terapeutická
- 5. fáze: ukončení.

Charakteristika **1. fáze** poradenského procesu je u Drapely i Schneiderové v podstatě stejná. Pro tuto fázi je nezbytné vzájemné seznámení poradce s klientem. Takovéto seznámení je typické pro kterýkoli typ poradenství, stejně tak rovněž seznámení klienta s hlavními zásadami jejich spolupráce, jež je na úvod vždy žádoucí. Klient naopak předkládá poradci svá očekávání (Schneiderová, tamtéž, s. 39). Podle Drapely (tamtéž, s. 166) je v 1. fázi úkolem poradce zjistit, zda klient přichází dobrovolně, či na základě vnějšího tlaku. Pokud se však přeneseme do oblasti

kariérového poradenství, je otázkou, zda je takové zjištění pro poradce zásadně důležité. Stejně tak je na zamyšlení to, zda je třeba v této fázi nezbytné navozovat terapeutickou atmosféru, která dává klientovi určitý pocit bezpečí, a o které v rámci této fáze Drapela (tamtéž) hovoří, protože taková atmosféra je přínosná, ba dokonce nevyhnutelná, zvláště u jiných typů poradenství, avšak v případě kariérového patrně není zcela zásadní, ale ani zcela vyloučena. Avšak co je žádoucí i v případě kariérového poradenství, je přesvědčit klienta o přátelském postoji, o tom, že může poradci důvěřovat. V této fázi poradenského procesu je rovněž úkolem poradce zjistit konkrétní důvod klientovy návštěvy. V oblasti kariérového poradenství se klienti obrací na poradce hned z několika důvodů, přičemž mezi nejčastější patří obdržení informací k plánování, získání či udržení zaměstnání, informace o jednotlivých zaměstnáních, tedy o konkrétních pracovních místech, potřebných kvalifikacích, znalostech a dovednostech, informace o vzdělávacích nabídkách, či rekvalifikačních programech.

Ve **2. fázi** dochází k důkladné diagnóze klientova problému, můžeme tedy říci, že v této fázi se poradenský proces dostává do tzv. diagnostického stádia (Drapela, tamtéž, s. 167). Drapela zdůrazňuje, že poradenská diagnostika se velmi liší od diagnostických procesů v jiných oblastech (např. medicíně), a to zvláště tím, že poradce dospívá k diagnóze zpravidla na základě subjektivní analýzy klientova chování a jeho výpovědí, nikoli na základě objektivně získaných dat, ačkoli ani tato forma není vyloučena, protože poradci mohou k práci s klientem využít např. objektivních psychologických testů (tamtéž). Na základě všech možných získaných údajů poradce ve spolupráci s klientem provádí důkladnou analýzu a usiluje o upřesnění klientova problému (Schneiderová, tamtéž, s. 39). Pro diagnostickou fázi v rámci poradenství je typická také aktivnější role klienta, jejíž důležitost jsme již několikrát zdůraznili. Klient není pasivní složkou poradenství, ba právě naopak. Aktivita klientů se zajišťuje např. tím, že poradce pokládá klientovi co nejvíce otevřené otázky, jež jsou zřetelně a jasně formulovány, jsou taktní a přátelské, čímž se dostává klientovi příležitost sdělit své subjektivní názory a pocity (Drapela, tamtéž, s. 167). Kariéroví poradci se při své práci setkávají s celou řadou klientů, které můžeme rozdělit do několika kategorií. Jednu z nich tvoří např. nerozhodní klienti při volbě povolání, přičemž ona profesní nerozhodnost je typická zvláště pro žáky a studenty ZŠ a SŠ (Vendel, 2008, s. 100), o čemž jsme se již také zmínili, když jsme se věnovali kariérové orientaci jako jedné z oblastí kariérového poradenství. V rámci diagnostické fáze poradce např. zjišťuje přesný typ nerozhodnosti, tedy zda se jedná o nerozhodnost dočasnou, situační, vývojovou či chronickou (tamtéž, s. 103-104), a zároveň analyzuje

konkrétní způsob rozhodování při volbě povolání či dalšího studia (tamtéž, s. 112). Druhou častou skupinu tvoří klienti s nereálnými volbami povolání (příp. studia), přičemž Vendel dodává, že *„nereálné volby povolání jsou po nerozhodnosti v profesním vývoji druhým nejčastějším problémem klientů kariérního poradenství“* (tamtéž, s. 115). V rámci kariérového poradenství se také poradci setkají s klienty, kteří mají potenciál pro více povolání (tamtéž, s. 119). *„Jsou to jedinci, kteří mohou stejně dobře volit jednu ze dvou či více kariérních možností, přičemž každá odpovídá poměrně dobře jejich zájmům (nebo schopnostem) a v každé mají předpoklady úspěš“* (tamtéž). Erickson (In: Vendel, 2008, s. 119) však poznamenává, že čím je osobnost složitější, tím pak může být delší a zároveň obtížnější jeho zjištění „kdo jsem“, což následně může vést k odkladu rozhodnutí o povolání. Jednou z kategorií, se kterou se kariéroví poradci během své praxe rovněž setkávají, jsou jedince ve věku 20-25 let, kteří jsou v jakési přechodné fázi mezi adolescencí a ranou dospělostí. Podle Vendela (tamtéž, s. 135) jsou kariérní poradci příležitostně konfrontováni se dvěma typy jedinců v tomto věkovém rozmezí. *„Především jsou to lidé, kteří střídají zaměstnání a mezitím hledají „to pravé“. K druhé skupině patří jedinci, kteří se dostali do stavu, v němž opustili od frustrujícího hledání vhodného zaměstnání a mají zaměstnání, jež jim přechodně zabezpečuje uspokojení životních potřeb, ale nedává jim možnost seberealizace – jejich hlubší psychologické potřeby neuspokojuje“* (tamtéž). Je zřejmé, že se kariérový poradce může setkat s nejrůznějšími skupinami klientů, kteří řeší rozličné problémy, proto mají poradci v této fázi za úkol zjistit nejen konkrétní problémy svých klientů, ale také jejich příčiny.

V rámci **3. fáze** dochází k řešení problému, kdy se stanoví zásadní cíl a alternativy, přičemž zjištěná diagnóza v předešlé fázi představuje velmi důležitou podmínku pro dosažení cíle poradenského procesu (Drapela, 1998, s. 168). Diagnóza totiž zjišťuje, *„kde se klient v přítomné chvíli nachází, a cíl naznačuje, kam klient během poradenského procesu chce dojít“* (tamtéž). Drapela dodává, že v praxi je cíl totožný s vyřešením problému, který byl zjištěn během druhé, tedy diagnostické fáze, přičemž ony alternativy v podstatě zkonkréťují a upřesňují zásadní řešení (tamtéž). Je velmi důležité, aby se pro dané řešení rozhodl klient vždy sám a zcela svobodně, bez jakéhokoli nucení, k čemuž mu poradce napomáhá, a to zejména tak, aby se vyvaroval nerozhodnosti, příp. lehkovážnému rozhodnutí (tamtéž). V případě kariérového poradenství můžeme jako obecný a zásadní cíl vymezit nalezení vhodného profesního uplatnění nebo studia, kdy kariérový poradce v tomto nalezení napomáhá a to např. poskytováním potřebných informací a rad, či navrhováním

možných řešení, ze kterých si klient při své konečné volbě sám zvolí. Schneiderová (In: Paulík, 1994, s. 39) tuto 3. fázi nazývá fází poradenskou, kdy „*poradce spolu s klientem hledá vhodné způsoby řešení problému, nabízí klientovi možné způsoby řešení, doporučuje nejvhodnější postupy, pomáhá klientovi v rozhodování, usměřuje klienta k dosažení poradenského cíle.*“

Obvykle po třetí fázi nastává poslední, tedy **4. fáze**, kdy je celý proces veden k ukončení. Avšak v některých případech pokračuje ještě další fází, kterou Schneiderová označuje jako terapeutickou (tamtéž), která má za cíl zásah do osobnosti klienta. „*Jde vlastně o léčbu psychologickými prostředky, využití psychoterapeutických metod k získání nových interpersonálních zkušeností, náhledu klienta na problém, odstranění příznaků způsobujících klientovi obtíže, o restrukturuaci nebo integraci osobnosti klienta pro dosažení správné adaptace a nových životních cílů*“ (tamtéž, s. 39-40). Ovšem jedná se o fázi, která je využívána spíše u jiných typů poradenství, nežli u poradenství kariérového, ačkoliv i v této oblasti najdeme uplatnění. Zásah do osobnosti může být vhodný např. u klientů dlouhodobě nezaměstnaných, kteří se v důsledku své situace mohou potýkat s řadou psychických problémů, které velmi ovlivňují jejich osobní život. Terapeutická fáze může být také uplatňována u klientů z řad rizikových osob, kteří se potýkají s náročnějším uplatněním na trhu práce. Vždy záleží na konkrétních poradcích a klientech, čím vším se budou chtít v rámci poradenských sezení věnovat, do jaké míry a hloubky budou chtít analyzovat problémy, se kterými klient přichází za poradcem.

Poslední fázi tedy představuje ukončení, podle členění Drapely jde tedy o 4. fázi (1998, s. 168), podle Schneiderové o **5. fázi** (tamtéž, s. 40). Dle Drapely, a tedy zároveň dle jeho členění, se v tomto bodě poradenského procesu prolíná fáze třetí a čtvrtá, kde se ukazuje, „*do jaké míry spolupráce poradce a klienta během předešlých fází procesu připravila půdu pro úspěch*“ (tamtéž, s. 168). Pokud se klient rozhodne pro nějaké řešení, povinností poradce je stimulovat ho směrem ke zvolenému cíli, a zároveň mu „*připomenout, kterých kladných výsledků vyřešením problému dosáhne*“ (tamtéž). Schneiderová tuto fázi označuje fází shrnující, ve které poradce ověřuje, „*nakolik je klient zaangažován na vypracované strategii řešení problému*“ (tamtéž). Je velmi důležité, aby klient odcházel nejen s důvěrou v poradce, ale zejména s důvěrou ve vlastní síly a schopnosti, za pomoci kterých bude připraven vyřešit své problémy, ať už současné, příp. i budoucí (tamtéž).

## 4.5 Metody užívané kariérovými poradci

V průběhu poradenského procesu je využívána řada různých metod, technik a prostředků, jež jsou vázány na různé činnosti poradců, a jsou závislé na typu poradenského problému (Schneiderová In: Paulík a kol., 1994, s. 35). Metody poradenské práce lze rozdělit do 3 skupin: diagnostické, informační a terapeutické (tamtéž). **Metody diagnostické** slouží k poznání klienta, pro zpřesnění informací o něm, a mezi základní řadíme zejména metody psychologické a sociologické diagnostiky (tamtéž). „*Základní diagnostickou metodou v poradenské situaci je metoda rozhovoru, doplněná o další z metod – tj. pozorování a posuzování, dotazníky, testy výkonnosti i osobnosti, analýzu výsledků činnosti, případně sociometrickou techniku apod.*“ (tamtéž). Mezi **metody informační** patří zvláště ústní a písemná sdělení, přednášky, besedy, počítačové programy apod. (tamtéž, s. 35-36). Třetí skupinu tvoří **metody terapeutické**, na které jsme již narazili v rámci předešlé podkapitoly. Tyto metody mají léčebný efekt, řeší problémy klienta odstraněním nežádoucí symptomatologie, odstraněním vnitřních příčin klientova problému (tamtéž, s. 36).

V oblasti kariérového poradenství se pravděpodobně nejvíce využívá diagnostických metod, které jsou často jádrem poradenského procesu, respektive činností, o něž se poradce opírá (Vendel, 2008, s. 86). Podle Vendela je hlavní úlohou testů a dalších diagnostických postupů „*poskytnout východiskový bod pro úvahu o příštím povolání. Testy si nekladou za cíl určit pro konkrétního člověka „vhodné“ povolání, spíše poukazují na oblasti světa práce, které by měl klient blíže zkoumat. V procesu seznamování může totiž zjistit o sobě nové skutečnosti, o nichž do té doby neuvažoval*“ (tamtéž).

Pokud se zaměříme na konkrétní diagnostické nástroje kariérového poradenství, v první řadě jsou uplatňovány testy schopností a výkonnosti, které slouží k poznání vhodnosti uchazeče o pracovní místo, přičemž testy schopnosti jsou využívány především pro předpověď příští úspěšnosti, a to buď ve vzdělávání, nebo také v pracovním výcviku (tamtéž). Vendel předkládá některé možné testy, jež jsou vhodné pro ty, kteří se rozhodují o výběru povolání a plánují svou profesní kariéru. Vhodný je např. Dotazník volby povolání a plánování profesní kariéry – DVP, jež je určen pro adolescenty od 15let a dospělou populaci; Test profesních zájmů B-I-T II, který je vhodný pro adolescenty od 14let věku a pro dospělou populaci; Obrázkový test profesní orientace, zaměřen na profesní či studijní orientaci žáků ZŠ a SŠ; Test pro profesionální orientaci BOT 8-10, který je určen absolventům SŠ a uchazečům



o zaměstnání, kde je vyžadováno absolvování SŠ, nebo také Test zručností v moderních povoláních, jenž obsahuje soubor testů vhodných pro výběr pracovníků, u kterých jsou požadovány administrativní schopnosti (tamtéž, s. 87-90).

Podle Vendela (tamtéž, s. 92) může být využití psychodiagnostických testů v určitých případech přínosné, zvláště pokud je užívají dobře připravení odborníci. Prostřednictvím těchto testů *„lze pomoci absolventům škol užitečnou radou při výběru studia nebo povolání, a aplikací testů při výběru kandidátů na místa v průmyslu, obchodě či ve službách mohou být vybráni při relativně nízkých nákladech ti nejvhodnější klienti“* (tamtéž). Vendel (tamtéž, s. 93) však zdůrazňuje, že poradce by měl být velmi opatrný, co se týče predikce úspěchu klienta založeného na výsledku výkonových testů, a zároveň by se měl vyvarovat predikci úspěchu či neúspěchu, jež byla uskutečněna na základě jednorázového vyšetření (tamtéž, s. 94). Na základě toho také Vendel pro diagnostiku v kariérovém poradenství doporučuje určité závěry, mezi které patří např. následující:

- *„Měli bychom se vyhnout tomu, abychom výsledek jednoho testu inteligence zevšeobecnilí na celou oblast intelektových schopností.*
- *Poradci by neměli připisovat určitému testu inteligence validitu, kterou tento test nemá.*
- *Je třeba přestat používat pojmu IQ jako obrazu intelektových schopností, zvláště před laickou veřejností, která má sklon připisovat mu všeobecný a neměnný význam.*
- *Hlavně v kariérovém poradenství bychom měli rozšířit rozsah zvažovaných schopností a prosadit toto pojmání i do školní praxe, kde je stereotyp posuzování všeobecných schopností žáků z jejich celkového průměrného prospěchu zvláště škodlivý“* (tamtéž).

Kromě testů schopností a výkonnosti v oblasti kariérového poradenství hraje nezastupitelnou roli také poradenský rozhovor (interview). Jde o metodu *„zahrnující v sobě diagnostiku spolu s ovlivňováním klienta“*, poradce tedy usiluje také o změnu v postojích klienta k jeho problému, avšak uvědomuje si, že žádných postojových změn nemůže dosáhnout, aniž by se na nich angažoval také sám klient, proti jeho vůli (Schneiderová In: Paulík a kol., 1994, s. 36). O důležitosti poradenského rozhovoru hovoří také Vendel (2008, s. 95): *„jeho hodnota spočívá v poskytování informací v tom, že jím vytváříme potřebný kontakt s klientem. Dále dnes funkce rozhovoru spočívá v pomoci odhadu, jak dalece klient pokročil v přemýšlení o povolání a v plánování budoucnosti.“* Podle Pružinské a Gabury (1995, s. 61) *„má podobu ľudskej transakcie, v rámci ktorej klient referuje o svojich ťažkostiach a poradca sa stáva jedným zo spolunástrojov zmeny.“* Z hlediska poradců se jedná o *„proces pozorného aktivního*

*počúvania, podpory, pochopenia a inšpirovania“ (tamtéž). Schneiderová (tamtéž, s. 36-37) hovoří o tom, že „základem úspěšného vedení poradenského rozhovoru je přesná diagnóza, na jejímž základě se poradce rozhoduje, kdy, do jaké míry a jak podpořit klientovy pozitivní postoje, jak iniciovat změnu.“*

Stejně tak jako rozdělujeme poradenský proces na jednotlivé fáze, rovněž poradenský rozhovor lze členit, přičemž nejčastěji bývá strukturován do celkem 4 fází (tamtéž, s. 37): 1) úvod, 2) diagnóza, 3) ovlivňování, 4) zaangažování.

Jak se přesvědčíme v následující části, obsah jednotlivých fází poradenského rozhovoru se velmi podobá obsahu fází poradenského procesu. V úvodu, tedy v 1. fázi poradenského rozhovoru, je cílem navázat kontakt mezi klientem a poradcem, a zároveň se shodnout na účelu a postupu rozhovoru (tamtéž). Úsilím v této fázi je také dosažení klientova pocitu, že může poradci zcela důvěřovat, zároveň musí nabýt přesvědčení o osobnostní zralosti poradce, o jeho profesionalitě a kompetenci k řešení klientových problémů (tamtéž). Podle Schneiderové k tomu může pomoci tzv. *tříbodový program – já, vy (ty), my*, kdy 1. bod „já“ znamená představení poradce, který vymezí svou roli a obsah rozhovoru; 2. bod „vy (ty)“ zahrnuje představy klienta, co on sám očekává a čeho chce prostřednictvím rozhovoru dosáhnout; a 3. bod „my“ znamená *„snahu pracovat společně, společně hledat a nacházet řešení klientovy současné situace“* (tamtéž).

Po úvodu nastává 2. fáze, nazvaná jako diagnóza, ve které poradce získává co nejvíce informací o klientovi, jež mu napomohou poznat jeho osobnost. Konkrétně si poradce vytváří *„komplexní obraz o klientovi, o jeho hodnotové orientaci, životních cílech, o jeho prožívání aktuálního problému atd.“* (tamtéž). Diagnostika tak směřuje do minulosti, přítomnosti, ale i budoucnosti (tamtéž, s. 38). V této fázi může poradce získat informace tzv. trojstupňovým vedením otázek: 1. stupeň vede ke zjištění faktů (např. co, kdy, kde apod.), 2. stupeň odhaluje prožitkovou sféru klienta (např. pocity, způsob myšlení), a 3. stupeň umožňuje objasnit význam, jakýsi smysl, který klient přikládá faktům, tedy proč jsou pro něho důležité (tamtéž, s. 37). Schneiderová (tamtéž, s. 38) připomíná, že ke stanovení přesné diagnózy je zapotřebí projít všemi stupni otázek, přičemž rozsah informací v rámci jednotlivých stupňů se odvíjí od typu poradenství, avšak pravděpodobně nejvíce bývají zastoupeny otázky prvního stupně. *„Diagnostikování umožní poradci zjistit, které vnější i vnitřní faktory klienta jsou podstatné pro jeho momentální situaci, které on sám považuje za důležité a které jsou ovlivňujícími mechanismy“* (tamtéž).

Ovlivňování je označením 3. fáze poradenského rozhovoru, čímž rozumíme používání vhodných strategií, které následně vedou k zaangažovanosti klienta, přičemž není potřebné v situacích, kdy byl zjištěn klientův správný přístup k jeho problémům (tamtéž). „*V rámci ovlivňování poradce sumarizuje nejdůležitější zjištěná fakta, která klient formuloval, nastíní klientovi, že si uvědomuje (případně uznává) jeho stanoviska, vysvětlí své postoje v případě nesouhlasu s klientem, předloží možná řešení*“ (tamtéž). To vše činí prostřednictvím různých technik ovlivňování, mezi které patří např. konfrontace problémů, argumentace – předkládání faktů, souhlas s klientovou aktivitou, reflexe – pochopení klientova sdělení, či vytyčování pozitiv apod. (tamtéž).

Poslední 4. fázi tvoří zaangažování, ve kterém dochází ke zjišťování, nakolik věří klient tomu, že vytvořený plán povede k uspokojení jeho potřeb, k ověřování správnosti pochopení vzájemné dohody ze strany klienta, či k sumarizaci dalšího postupu (tamtéž). Dle Schneiderové se jedná o závěrečnou fázi poradenského rozhovoru, „*jejíž výsledek závisí na předchozím průběhu rozhovoru a která ovlivní další jednání klienta, další spolupráci s poradcem*“ (tamtéž, s. 38-39).

## ZÁVĚR

Současný stav nezaměstnanosti v České republice zcela jistě nelze označit za uspokojivý, ačkoli někteří by mohli oponovat, že situace může být daleko horší, což se ostatně v některých předešlých letech uskutečnilo. Avšak to není důvodem, proč by se nemělo aktivněji pracovat na změně současného stavu, který by byl pro společnost daleko příznivější. Koneckonců tabulka vyobrazující podíl nezaměstnaných osob mezi lety 2005 a 2012, kterou jsme uvedli v podkapitole „Nezaměstnanost v číslech“, dokazuje skutečnost, že se počet nezaměstnaných od roku 2005 neustále zvyšuje. V rámci tohoto časového rozmezí bylo dosaženo nejvyšší nezaměstnanosti v roce 2010, od tohoto roku sice podíl nezaměstnaných mírně klesl, avšak stále zůstává těsně pod hranicí 7% (dle nového ukazatele, jež je využíván od října roku 2012 Ministerstvem práce a sociálních věcí).

Ovšem opusťme od statistických dat, která pouze vyčíslují a potvrzují reálnou situaci, a zaměřme se na praxi, zvláště na důsledky a problémy, které nezaměstnanost vytváří, a které, jak jsme se v práci přesvědčili, nepříznivě ovlivňují nezaměstnané jedince, jejich blízké okolí, a v neposlední řadě také celou společnost. V současnosti, kdy se neustále hovoří o ekonomické krizi, se v první řadě dostávají do popředí zejména důsledky ekonomické, které se u jedinců projevují výrazným poklesem jejich životní úrovně, spojeným se snížením či ztrátou příjmů, přičemž nelze zapomínat na to, jak negativní ekonomický dopad má nezaměstnanost na výkonnost hospodářství země. Přesto se někteří shodují v tom, že daleko závažnější je dopad společenský, který se projevuje narušením osobního života, sociální izolací, ztrátou statusů či prestiže, změnami v sociálních vztazích apod. Neustále se také řeší a rozebírá problém negativních dopadů na zdraví člověka, a to jak fyzické, tak psychické, které může být vlivem nezaměstnanosti, zvláště dlouhodobé, velmi postiženo. S tím ostatně také souvisí zvýšené riziko výskytu patologických jevů ve společnosti, o kterých jsme rovněž hovořili. Ať už se přikloníme k jakémukoliv názoru, je třeba si uvědomit, že jde o problém celospolečenský, který se v konečném důsledku dotýká všech, tedy ne pouze jednotlivců. Proto by mělo být snahou všech tento nežádoucí jev řešit a aktivně usilovat o změnu, která povede ke zlepšení aktuální situace na trhu práce, k vyšší zaměstnanosti.

Ačkoliv nelze pohlížet na nezaměstnanost v tom nejlepším možném světle, daleko příznivěji lze hodnotit dostupné nástroje, které jsou realizovány s cílem zvýšení zaměstnanosti. Kromě poradenství, ke kterému přejdeme následně, hraje důležitou roli

státní politika zaměstnanosti, konkrétně však spíše oblast aktivní politiky zaměstnanosti, která prosazuje dynamičtější přístup k boji proti nezaměstnanosti, a to zvláště prostřednictvím řady kroků, které pomáhají předcházet jejímu vzniku. Pasivní politika má zcela jistě také svůj význam, avšak na rozdíl od aktivní politiky neřeší onu důležitost prevence, a zaměřuje se pouze na vzniklé důsledky nezaměstnanosti. V kapitole, kterou jsme věnovali právě sféře aktivní politiky zaměstnanosti, jsme rozebrali některé z konkrétních nástrojů, jež se v praxi uplatňují. Za připomenutí stojí zvláště oblast rekvalifikací, jejichž význam prostupuje do mnoha oblastí, a představují důležitý prvek nejen v oblasti politiky zaměstnanosti, ale také v oblasti celoživotního vzdělávání a učení, která nám umožňuje „držet krok“ s mnoha změnami v našem životě. Ačkoliv se o nástrojích aktivní politiky zaměstnanosti hovoří jako o významných opatřeních, zůstává otázkou, zda jsou vhodné pro všechny jedince, jestli každý nástroj řeší problematiku nezaměstnanosti zcela dostatečně, ve všech možných směrech a ohledech, a zda se jich vůbec využívá v potřebné míře. Přestože jsme se o některých nedostacích u jednotlivých nástrojů přesvědčili, můžeme však konstatovat, že přínosnost a užitečnost těchto nástrojů zcela jistě převyšuje ony nedostatky, a to zejména z důvodu, že usilují o změnu a bojují proti nezaměstnanosti aktivním způsobem, bez kterého by mohla být současná situace daleko znepokojivější. Význam aktivní politiky zaměstnanosti tkví také ve snaze o vytváření rovných podmínek vstupu na trh práce pro každého jedince, čímž mimo jiné také řeší problematiku náročnější profesní uplatnitelnosti rizikových skupin na trhu práce, kterých můžeme v současnosti rozeznat celou řadu.

Avšak neméně důležitou roli v tomto boji sehrává také oblast kariérového poradenství, která představuje téměř nedílnou součást politiky zaměstnanosti. V kapitole věnované tomuto poradenství jsme narazili na ve své podstatě zásadní problém týkající se cílové skupiny, a také vymezení rozsahu činností a služeb, jež jsou v rámci této profese klientům poskytovány. Na jedné straně stojí autoři, kteří rozlišují dvě oblasti – oblast poradenství při výběru vzdělávací orientace, jež je určena zvláště žákům a studentům; a oblast poradenství při volbě, hledání či změně povolání, které je primárně určeno dospělým a ekonomicky aktivním jedincům. Na straně druhé však stojí autoři, kteří tyto dvě oblasti nerozlišují, naopak je spojují dohromady, přičemž zdůrazňují interakci a vzájemné prolínání vzdělávací oblasti s oblastí profesní. V případě tohoto názoru je kariérové poradenství tedy dostupné každému jedinci, v kterémkoli věku a fázi jeho života. Jde o věc názoru, proto nelze zcela jednoznačně a jednoduše určit, který z těchto pohledů je ten správný a nejlepší. Na čem se však

mohou pravděpodobně shodnout všichni, je skutečnost, že důležitou roli v této oblasti hraje kariérový poradce, a je úplně jedno, jestli pracuje s žáky a studenty, nebo pouze s dospělými, ekonomicky aktivními jedinci. Jeho hlavní role tkví v pomoci lidem v otázkách vzdělávání a/nebo profesního uplatnění, které se týká každého jedince v průběhu jeho života. Avšak ne každý dokáže sám a správně jednat a rozhodovat se v těchto náročnějších životních krocích, proto může být pro někoho kariérový poradce téměř nepostradatelným pomocníkem při takových rozhodováních. To je koneckonců i jeden z důvodů, proč můžeme zařadit poradenské povolání také mezi pomáhající profese, jejichž náplň práce směřuje ke konkrétnímu cíli, a to pomoci lidem řešit jejich problémy a obtíže.

Je tedy zřejmé, že existují možnosti a nástroje, kterými lze řešit nezaměstnanost, avšak je třeba se zamyslet nad tím, z jakého důvodu je stav zaměstnanosti stále neuspokojivý, proč nejsou výsledky takové, jaké bychom si představovali. O důvodech bychom mohli polemizovat donekonečna, avšak jako jisté východisko ze situace, ve které se nyní nacházíme, by mohl představovat propracovanější a provázanější systém, ve kterém budou všechny možné dostupné nástroje fungovat dohromady, nikoli jako oddělené, samostatně fungující složky. Nástroje aktivní politiky zaměstnanost, poradenství ve školách či poradenství mimoškolní, to vše jsou významné nástroje, avšak jejich význam stoupá, pakliže fungují kombinovaně. O důležitosti propojení nástrojů politiky zaměstnanosti jsme hovořili zejména v případě znevýhodněných jedinců na trhu práce, avšak tato provázanost je žádoucí ve všech případech. Jako účinné se jeví zejména prolínání jednotlivých nástrojů s poradenstvím, které může představovat velice vhodný, fungující doplněk. Ačkoliv kariérové poradenství funguje řadu let, někteří odborníci ho vnímají jako neustále se vyvíjející a rozvíjející obor, jež není tolik rozšířen jako jiné typy poradenství, avšak doufejme, že postupem času si vybuduje lepší pozici, kdy bude klienty více využíváno, a vnímáno jako prospěšné, lidem pomáhající.

Jak již bylo řečeno, nezaměstnanost se v konečném důsledku týká všech, a proto by mělo být úsilím všech proti ní bojovat, a to zvláště aktivní způsobem, přičemž je nezbytné neopomíjet také stránku prevence. Ta se do jisté míry promítá také do oblasti školství, kde je zapotřebí a nutné klást důraz na výchovu k volbě povolání jako na nedílnou součást povinné školní docházky, která zdůrazňuje důležitost výběru studijní a profesní dráhy, přičemž tuto volbu nelze podceňovat, protože ovlivňuje jedincovu budoucnost. Nesmíme zapomínat na skutečnost, že právě my sami jsme strůjci nejen svého osobního, ale také profesního života.

## SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

### Seznam použitých českých zdrojů

- BAŠTECKÁ, B. *Psychologická encyklopedie: Aplikovaná psychologie*. Vyd. 1. Praha: Portál s.r.o., 2009. ISBN 978-80-7367-470-0.
- BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. Vydání první. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. ISBN 80-86429-16-4.
- BUCHTOVÁ, B. et al. *Nezaměstnanost: Psychologický, ekonomický a sociální problém*. Vydání 1. Praha: Grada Publishing a.s., 2002. ISBN 80-247-9006-8.
- BUCHTOVÁ, B., J. ŠMAJS a Z. BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost*. 2., přepracované a aktualizované vydání. Praha: Grada Publishing a.s., 2013. ISBN 978-80-247-4282-3.
- BURDOVÁ, J. a D. CHAMOUTOVÁ. *Nezaměstnanost absolventů škol se středním a vyšším odborným vzděláním – 2010*. Praha: Národní ústav odborného vzdělávání, 2010.
- ČADOVÁ, N., M. PALEČEK eds. *Jak je v Česku vnímána práce*. 1. vydání. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2006. ISBN 80-7330-103-2.
- ČÁP, D., P. KOUTNÁ, L. KREJČOVÁ, V. MERTIN, K. SLUŠNÁ, I. ŠTĚTOVSKÁ a J. FÉROVÁ. *Výchovné poradenství*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2009. ISBN 978-80-7357-498-5.
- DRAPELA, V. *Přehled teorií osobnosti*. Druhé opravené vydání. Praha: Portál s.r.o., 1998. ISBN 80-7178-251-3.
- DRAPELA, V., V. HRABAL a kolektiv. *Vybrané poradenské směry: Teorie a strategie*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 1995. ISBN 80-7184-011-4.
- DRYDEN, W. *Poradenství: Stručný přehled*. Vydání první. Praha: Portál s.r.o., 2008. ISBN 978-80-7367-371-0.
- FARKOVÁ, M. *Vybrané kapitoly z psychologie*. Vydání II. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského Praha, 2008. ISBN 978-80-86723-64-8.
- FREIBERGOVÁ, Z. *Poradenství pro volbu povolání a zaměstnání na úřadech práce v České republice*. 1. vydání. Praha: Národní vzdělávací fond, o.p.s., 2005. ISBN 80-86728-25-0. Dostupné také z:  
[http://old.nvf.cz/publikace/pdf\\_publikace/euroguidance/cz/poradenstvi\\_urady\\_prace.pdf](http://old.nvf.cz/publikace/pdf_publikace/euroguidance/cz/poradenstvi_urady_prace.pdf)

- GABURA, J. a J. PRUŽINSKÁ. *Poradenský proces*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1995. ISBN 80-85850-10-9.
- HADJ MOUSSOVÁ, Z. Slovo garanta soutěže: soutěž z pohledu hodnotitelů. In: *Národní cena kariérového poradenství 2011: Sborník vítězných příspěvků*. Praha: Dům zahraničních služeb pro Centrum Euroguidance, 2011, s. 12-15. ISBN 978-80-87335-28-4.
- HANSEN, E. *Kariérové poradenství: Příručka pro země s nízkými a středními příjmy*. Vydání první. Praha: Dům zahraničních služeb MŠMT, 2007. ISBN 9788090400528. Dostupné také z: [www.naep.cz/download-variant.php?a=documents&general\\_file\\_variant\\_id=1856&project\\_folder\\_id=107](http://www.naep.cz/download-variant.php?a=documents&general_file_variant_id=1856&project_folder_id=107)
- HALÁSKOVÁ, R. *Politika zaměstnanosti*. Vydání první. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, 2008. ISBN 978-80-7368-522-5.
- HARGAŠOVÁ, M. a kolektiv. *Skupinové poradenství*. Vydání 1. Praha: Grada Publishing, a.s., 2009. ISBN 978-80-247-2642-7.
- CHALOUPKOVÁ, J., D. HAMPLOVÁ, E. MITCHELL a M. VÍTEČKOVÁ. *Proměny rodinných a profesních startů*. 1. vydání. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i., 2010. ISBN 978-80-7330-185-9.
- KOTÝNKOVÁ M. a O. NĚMEC. *Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU*. První vydání. Praha: Professional Publishing, 2003. ISBN 80-86419-48-7.
- MACHOVCOVÁ, K. *Možnosti a bariéry zaměstnávání rodičů: Praktické tipy pro zaměstnavatele*. 1. Vyd. Praha: Gender Studies, o.p.s., 2012. ISBN 978-80-86520-44-5.
- MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vydání třetí, upravené. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. ISBN 80-86429-08-3.
- MONROE, J. *Ideální kariéra a zaměstnání: Osobní poradce pro výběr nejlepší práce a kariéry*. První vydání. Praha: Grada Publishing, a.s., 2007. ISBN 978-80-247-1947-4.
- NOVÁK, A. Nezaměstnanost jako součást trhu práce. In: *Chudoba, nezaměstnanost: a další témata Pražské školy alternativ – sborník 06*. Praha: Ekumenická akademie Praha, 2012, s. 29-37. ISBN 978-80-87661-03-1.
- NOVOSAD, L. *Poradenství pro osoby se zdravotním a sociálním znevýhodněním*. Vydání první. Praha: Portál, 2009. ISBN 978-80-7367-509-7.



- NOVOSAD, L. *Základy speciálního poradenství: struktura a formy poradenské pomoci lidem se zdravotním nebo sociálním znevýhodněním*. Vyd. 2. Praha: Portál, 2000. ISBN 80-7367-174-3.
- OPEKAROVÁ, O. *Kapitoly z výchovného poradenství: školní poradenské služby*. Vydání II., upravené a doplněné. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského Praha, 2010. ISBN 978-80-86723-96-9.
- PAULÍK, K. a kol. *Kapitoly z biodromálního poradenství*. Vydání první. Ostrava: Ostravská univerzita, 1994. ISBN 80-7042-418-4.
- POTUŽÁKOVÁ, Z. *Strukturální změny českého trhu práce a proměna sociálního modelu*. Praha: Národohospodářský ústav Josefa Hlávky, 2012. ISBN 978-80-86729-75-6.
- PRŮCHA, J., E. WALTEROVÁ a J. MAREŠ. *Pedagogický slovník*. 6., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Portál, 2009. ISBN 978-80-7367-647-6.
- SIEGEL, Z. *Jak hledat a najít zaměstnání: Rady a tipy pro uchazeče*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing a.s., 2003. ISBN 80-247-0612-1.
- SIROVÁTKA, T. a P. MAREŠ. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. První vydání. Brno: Masarykova univerzita v Brně, 2003. ISBN 80-210-3048-8.
- SIROVÁTKA, T., J. WINKLER a M. ŽIŽLAVSKÝ. *Nejistoty na trhu práce*. Brno: Masarykova univerzita v Brně, 2009. ISBN 978-80-7326-172-6.
- ŠVIHLÍKOVÁ, I. *Nezaměstnanost: Budoucnost práce a její smysl*. In: *Chudoba, nezaměstnanost: a další témata Pražské školy alternativ – sborník 06*. Praha: Ekumenická akademie Praha, 2012, s. 22-28. ISBN 978-80-87661-03-1.
- TOMEŠ, I. *Obory sociální politiky*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2011. ISBN 978-80-7367-868-5.
- TRHLÍKOVÁ, J., H. ÚLOVCOVÁ a J. VOJTĚCH. *Sociální aspekty dlouhodobé nezaměstnanosti mladých lidí s nízkou úrovní vzdělání: Šetření mladistvých, kteří jsou po ukončení základní školy evidováni jako uchazeči o zaměstnání na úřadech práce v ČR*. Praha: Národní ústav odborného vzdělávání, 2006. ISBN 80-85118-98-X.
- VENDEL, Š. *Kariérní poradenství*. Vydání 1. Praha: Grada Publishing a.s., 2008. ISBN 978-80-247-1731-9.

WINKLER, J., L. KLIMPLOVÁ a M. ŽIŽLAVSKÝ eds. *Účelové programy na lokálních trzích práce: Jejich význam, potřebnost a realizace*. První vydání. Brno: Masarykova univerzita v Brně, 2005. ISBN 80-210-3867-5.

### **Seznam použitých zahraničních zdrojů**

SCHRAGGEOVÁ, M. *Nezamestnanosť v psychologických súvislostiach*. Nové Zámky: Psychoprof, 2011. ISBN 987-80-89322-08-4.

### **Seznam použitých internetových zdrojů**

ASOCIACE OBČANSKÝCH PORADEN. *50 let není handicap*. [online]. © 2010 [cit. 2014-01-07]. Dostupné z: <http://www.obcanskeporadny.cz/50-let-neni-handicap/>

ASOCIACE OBČANSKÝCH PORADEN. *O nás*. [online]. © 2010 [cit. 2014-02-10]. Dostupné z: <http://www.obcanskeporadny.cz/o-nas/>

ASOCIACE PRO PODPORU ROZVOJE INFORMAČNÍCH CENTER PRO MLÁDEŽ V ČESKÉ REPUBLICE. *Kdo jsme*. [online]. [cit. 2014-02-08]. Dostupné z: <http://www.icmcr.cz/index.php?page=page&kid=34>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Jak se neztratit v datech o nezaměstnaných*. [online]. 18. 10. 2013 [cit. 2013-11-23]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/tz.nsf/i/jak\\_se\\_neztratit\\_v\\_datech\\_o\\_nezamestnanych\\_20131018](http://www.czso.cz/csu/tz.nsf/i/jak_se_neztratit_v_datech_o_nezamestnanych_20131018)

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Změna výpočtu ukazatele registrované nezaměstnanosti*. [online]. 7. 11. 2012 [cit. 2013-11-24]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/tz.nsf/i/zmena\\_vypoctu\\_ukazatele\\_registrovane\\_nezamestnanosti20121107](http://www.czso.cz/csu/tz.nsf/i/zmena_vypoctu_ukazatele_registrovane_nezamestnanosti20121107)

DATABÁZE KOMPETENCÍ NÁRODNÍ SOUSTAVY POVOLÁNÍ. *Centrální databáze kompetencí*. [online]. [cit. 2014-02-21]. Dostupné z: <http://kompetence.nsp.cz/napoveda.aspx>

DIVERZITA PRO OZP. *Zaměstnávání osob se zdravotním postižením v ČR: Pracovní materiál vytvořený v rámci KA č. 1 projektu "Diverzita pro OZP", OP LZZ*. [online]. ©2009 [cit. 2013-11-26]. Dostupné z:

[http://www.diverzitaproozp.cz/system/files/KA\\_1\\_Zamestnavani\\_osob\\_se\\_zdravotnim\\_postizenim\\_v\\_ceske\\_republice.pdf](http://www.diverzitaproozp.cz/system/files/KA_1_Zamestnavani_osob_se_zdravotnim_postizenim_v_ceske_republice.pdf)

EVROPSKÝ ROK BOJE PROTI CHUDOBE A SOCIÁLNÍMU VYLOUČENÍ.

*Nezaměstnanost*. [online]. [cit. 2013-12-12]. Dostupné z:

<http://www.ey2010.cz/nezamestnanost/>

EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND V ČR. *Společensky účelná pracovní místa*. [online]. © 2008 [cit. 2014-01-06]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/projekty/spolecensky-ucelna-pracovni-mista>

HAVLÍČKOVÁ, K. *Jak bojovat proti nezaměstnanosti*. [online]. 26. 8. 2005 [cit. 2013-12-11]. Dostupné z: <http://www.penze.cz/nezamestnanost/17506-jak-bojovat-proti-nezamestnanosti>

INFORMAČNÍ SYSTÉM O UPLATNĚNÍ ABSOLVENTŮ ŠKOL NA TRHU PRÁCE.

*Absolventi škol a trh práce*. [online]. [cit. 2014-02-08]. Dostupné z:

<http://www.infoabsolvent.cz>

INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Časové řady*. [online]. 21. 2. 2013 [cit. 2013-11-24].

Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/casove\\_rady](http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/casove_rady)

INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Informační a poradenské středisko pro volbu a změnu povolání (IPS)*. [online]. 17. 7. 2013 [cit. 2014-02-08]. Dostupné z:

[http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/informacni\\_a\\_poradenske\\_stredisko\\_ips\\_](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/informacni_a_poradenske_stredisko_ips_)

INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Job club*. [online]. [cit. 2014-02-10]. Dostupné z:

<http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/jobclub>

INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Přehled o činnosti agentury*. [online]. [cit. 2014-01-25].

Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr\\_prace/prehledzpr](http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace/prehledzpr)

INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Rekvalifikace*. [online]. [cit. 2014-01-06]. Dostupné z:

<http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/rekvalifikace>

INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Společensky účelná pracovní místa*. [online]. [cit. 2014-01-06]. Dostupné z:

[http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf/programove\\_obdobi\\_2007\\_-\\_2013/aktivity\\_prijemce/spolecensky\\_ucelna\\_pracovni\\_mista](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf/programove_obdobi_2007_-_2013/aktivity_prijemce/spolecensky_ucelna_pracovni_mista)

KATALOG NÁRODNÍ SOUSTAVY POVOLÁNÍ. *Kariérový poradce*. [online]. 5. 10.

2012 [cit. 2014-02-21a]. Dostupné z:

[http://katalog.nsp.cz/karta\\_p.aspx?id\\_jp=102332&kod\\_sm1=48](http://katalog.nsp.cz/karta_p.aspx?id_jp=102332&kod_sm1=48)

KATALOG NÁRODNÍ SOUSTAVY POVOLÁNÍ. *Kariérový poradce pro vzdělávací a profesní dráhu*. [online]. 5. 10. 2012 [cit. 2014-02-21b]. Dostupné z:

[http://katalog.nsp.cz/karta\\_tp.aspx?id\\_jp=102342&kod\\_sm1=48](http://katalog.nsp.cz/karta_tp.aspx?id_jp=102342&kod_sm1=48)

KATALOG NÁRODNÍ SOUSTAVY POVOLÁNÍ. *Kariérový poradce pro zaměstnanost*. [online]. 5. 10. 2012 [cit. 2014-02-21c]. Dostupné z:

[http://katalog.nsp.cz/karta\\_tp.aspx?id\\_jp=102347&kod\\_sm1=48](http://katalog.nsp.cz/karta_tp.aspx?id_jp=102347&kod_sm1=48)

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Job club*. [online]. 20. 12. 2010 [cit. 2014-02-10]. Dostupné z: <http://socialniporadce.mpsv.cz/cs/117>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Veřejně prospěšné práce versus veřejná služba*. [online]. 20. 5. 2010 [cit. 2014-01-07]. Dostupné z:

<http://www.mpsv.cz/cs/8811>

MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY. *Metodický pokyn k zařazení vzdělávací oblasti Výchova k volbě povolání do vzdělávacích programů pro základní vzdělávání*. [online]. 29. 6. 2012 [cit. 2014-01-28]. Dostupné z:

<http://www.msmt.cz/vzdelavani/zakladni-vzdelavani/metodicky-pokyn-k-zarazeni-vzdelavaci-oblasti-vychova-k-volbe-povolani-do-vzdelavacich-programu-pro-zakladni-vzdelavani-cj-19458-2001-22>

MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY. *Střediska výchovné péče*. [online]. [cit. 2014-02-08]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/socialni-programy/strediska-vychovne-pece>

MINISTERSTVO VNITRA ČESKÉ REPUBLIKY. *Správa na úseku zaměstnanosti*. [online]. © 2010 [cit. 2014-01-05]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/sprava-na-useku-zamestnanosti.aspx>

NÁRODNÍ PORADENSKÉ FÓRUM. *Naše aktivity*. [online]. [cit. 2014-02-13]. Dostupné z: <http://www.narodniporadenskeforum.cz/cz/nase-aktivity/>

NÁRODNÍ SOUSTAVA POVOLÁNÍ. *Informace o projektu NSP*. [online]. [cit. 2014-02-21]. Dostupné z: <http://info.nsp.cz>

NÁRODNÍ ÚSTAV ODBORNÉHO VZDĚLÁVÁNÍ. [online]. © 2008 [cit. 2014-02-08]. Dostupné z: <http://nuov.cz/>

NÁRODNÍ VZDĚLÁVACÍ FOND. *Středisko podpory poradenských služeb*. [online]. © 2011 [cit. 2014-02-08]. Dostupné z: <http://www.nvf.cz/stredisko-podpory-poradenskych-sluzeb>

ÚSTAVNÍ SOUD. *ÚS zrušil tzv. veřejnou službu a některá ustanovení zákona o zdravotních službách pro rozpor s ústavou.* [online]. 27.11.2012 [cit. 2014-01-07].

Dostupné z:

[http://www.usoud.cz/aktualne/?tx\\_ttnews\[tt\\_news\]=175&cHash=0b63d8ae3e3d820ca1bbcdf97d437e46](http://www.usoud.cz/aktualne/?tx_ttnews[tt_news]=175&cHash=0b63d8ae3e3d820ca1bbcdf97d437e46)

VOLBA POVOLÁNÍ. *Organizace přípravy žáků na volbu povolání.* [online]. [cit. 2014-02-08]. Dostupné z: <http://www.vychova-vzdelavani.cz/uvod/>

### **Seznam ostatních zdrojů**

BAZGEROVÁ, E. *Vývoj nezaměstnanosti v Jihomoravském kraji.* [online]. Brno, 2010. Bakalářská práce. Masarykova univerzita, Ekonomicko-správní fakulta. Vedoucí bakalářské práce: Josef Kunc. Dostupné z: [http://is.muni.cz/th/146539/esf\\_b/bc\\_finalni\\_verze.doc](http://is.muni.cz/th/146539/esf_b/bc_finalni_verze.doc)

Vyhláška č. 72 ze dne 9. února 2005 o poskytování poradenských služeb ve školách a školských poradenských zařízeních. In: *Sbírka zákonů České republiky, 2005, částka 20, s. 490-502.* Dostupné z: [www.msmt.cz/uploads/soubory/sb020\\_05.pdf](http://www.msmt.cz/uploads/soubory/sb020_05.pdf)

WIJA, P. a I. HOLMEROVÁ. Demografické stárnutí a uplatnění seniorů na trhu práce: perspektivy aktivního stárnutí v České republice. *Fórum sociální politiky.* 2013, roč. 6, s. 26-29. ISSN 1802-5854.

Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů České republiky, 2004, částka 143, s. 8270-8316.* Dostupné z: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=c&id=4447>

## SEZNAM ZKRATEK

AICM	Asociace pro podporu rozvoje Informačních center pro mládež v České republice
AOP	Asociace občanských poraden
ASP	Asociace sociálního poradenství
ČR	Česká republika
ČSÚ	Český statistický úřad
EU	Evropská unie
IPPP	Institut pedagogicko-psychologického poradenství
ISA	Informační systém o uplatnění absolventů škol na trhu práce
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
NSP	Národní soustava povolání
MŠMT	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
NÚOV	Národní ústav odborného vzdělávání
NVF	Národní vzdělávací fond
OZP	Osoby se zdravotním postižením
PPP	Pedagogicko-psychologické poradna
SPC	Speciálně pedagogické centrum
SŠ	Střední škola (školy)
VPP	Veřejně prospěšné práce
VPPS	Vyhláška o poskytování poradenských služeb ve školách a školských poradenských zařízeních
VS	Veřejná služba
VŠ	Vysoká škola (školy)
VÚP	Výzkumný ústav pedagogický
ZŠ	Základní škola (školy)

## SEZNAM OBRÁZKŮ a TABULEK

### Seznam obrázků

Obrázek 1: Systém podpory žáků při volbě povolání ..... 59

Obrázek 2: Struktura systému poradenských služeb v České republice ..... 62

### Seznam tabulek

Tabulka 1: Podíl nezaměstnaných osob od roku 2005 do roku 2012 – roční průměry v % ..... 15

## **SEZNAM PŘÍLOH**

**Příloha A – Kvalifikační požadavky na profesi kariérového poradce pro  
vzdělávací a profesní dráhu dle Národní soustavy povolání ..... I**

**Příloha B – Kvalifikační požadavky na profesi kariérového poradce pro  
zaměstnanost dle Národní soustavy povolání ..... VI**



# PŘÍLOHY

## Příloha A – Kvalifikační požadavky na profesi kariérového poradce pro vzdělávací a profesní dráhu dle Národní soustavy povolání

### Odborná příprava a certifikáty

- Nejvhodnější školní přípravu poskytují obory:

7532N	Vyšší odborné vzdělání v oboru sociální práce a sociální pedagogika (KKOV)
6731R	Bakalářský studijní program v oboru sociální politika a sociální práce (KKOV)
7507R	Bakalářský studijní program v oboru specializace v pedagogice (KKOV)
7501R	Bakalářský studijní program v oboru pedagogika (KKOV)

- Vhodnou školní přípravu poskytují také obory:

7505R	Bakalářský studijní program v oboru vychovatelství (KKOV)
7701R	Bakalářský studijní program v oboru psychologie (KKOV)
75xxN	Vyšší odborné vzdělání ve skupině oborů pedagogika, učitelství a sociální péče (KKOV)
75xxR	Bakalářský studijní program ve skupině oborů pedagogika, učitelství a sociální péče (KKOV)

### Měkké kompetence

Název / Popis úrovně	Úroveň 0-5
<b>Efektivní komunikace</b> - formulování myšlenek v písemné i ústní podobě je na výborné úrovni - praktikuje aktivní naslouchání bez výjimky za všech okolností - zdravé a přiměřené sebekprosazování je pro něj přirozené - dokáže prezentovat na velkém fóru a svým projevem dokáže druhé přesvědčit - dokáže od jiných získat jejich skutečné názory a pracovat s nimi - dokáže využívat konstruktivní konflikty - umí pracovat se zpětnou vazbou - komunikuje s jinými kulturami	5
<b>Kooperace (spolupráce)</b> - aktivně působí na atmosféru a potřeby skupiny - významně přispívá k dosahování skupinových cílů - je schopen přebírat zodpovědnost za výsledky skupinové činnosti - sdílí, aktivně vyhledává a nabízí relevantní informace	4
<b>Kreativita</b> - aktivně vyhledává příležitosti ke zlepšení či změně, je obdařen intuicí pro podnikatelské příležitosti - má dostatek odvahy a/nebo vytrvalosti k realizaci či prosazení svých nápadů resp. „zlepšováků“ - rizika s nimi spojená sice vnímá, ale nezabývá se jejich systematickou prevencí	3

<p><b>Flexibilita</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- změny vítá, vidí v nich příležitosti, sám je vyhledává</li> <li>- nové myšlenky a podněty vítá, je otevřený všemu novému</li> <li>- nebojí se rizika nepoznaných cest</li> <li>- je připraven a ochoten učit se, má zájem dále se rozvíjet, obohacovat své znalosti a dovednosti</li> <li>- přispívá svými náměty a vylepšuje stávající stav</li> <li>- je schopen reagovat v nepředvídaných situacích a improvizovat</li> </ul>	4
<p><b>Uspokojování zákaznických potřeb</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- je vzorem vstřícného chování a vystupování vůči zákazníkům</li> <li>- systematicky buduje a udržuje vztahy, má snahu o jejich neustálé zlepšování</li> <li>- zastává roli důvěryhodného poradce</li> <li>- umí zákazníka přesvědčit a ovlivnit</li> </ul>	5
<p><b>Výkonnost</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- jeho výkon je vysoce spolehlivý a stabilní, je příkladem v osobním nasazení</li> <li>- orientuje se na výkon a na výsledek (přínos)</li> <li>- konstruktivně zpětnou vazbu přijímá i poskytuje</li> <li>- jeho osobní a týmové nebo firemní cíle jsou v souladu, zvyšuje efektivitu výkonu</li> <li>- je schopen sebekontroly a sebemotivace, včetně sebezdokonalování</li> </ul>	4
<p><b>Samostatnost</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- dokáže složitý úkol převést na dílčí úkoly i konkrétní kroky</li> <li>- při plnění úkolů řídí sám sebe, umí své síly odhadnout a rozložit</li> <li>- plánuje a je schopen se koncentrovat</li> <li>- rychle a pružně se rozhoduje</li> <li>- v případě potřeby neváhá vyhledat pomoc, dokáže získat veškeré potřebné zdroje (informace apod.)</li> <li>- nebojí se odpovědnosti a přijímá určitou míru osobního rizika</li> </ul>	4
<p><b>Řešení problémů</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- dokáže definovat příčiny a následky problému</li> <li>- využívá jak analytické, tak kreativní myšlení</li> <li>- dokáže posoudit, kdy si problém žádá individuální přístup a kdy týmovou spolupráci</li> <li>- podporuje motivující prostředí pro řešení problémů</li> <li>- umí pracovat s prioritami</li> <li>- je schopen podílet se na tvorbě standardů, kterými předchází vzniku problémů</li> </ul>	4
<p><b>Plánování a organizování práce</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- plánuje krátkodobě i dlouhodobě v souladu s plány a potřebami okolí</li> <li>- snaží se svůj výkon neustále zlepšovat</li> <li>- rozhoduje na základě priorit, preferuje důležité před naléhavým</li> <li>- vytváří varianty plánu tak, aby efektivně směřovaly ke stanovenému cíli</li> <li>- pracuje s riziky</li> <li>- plánuje potřebné zdroje i jejich efektivní využití a čas</li> <li>- vyhodnocuje naplňování cílů, plánů a aktivit k nim směřujících a podle toho jedná</li> <li>- organizuje činnost svou a je schopen účinně zorganizovat činnost druhých</li> </ul>	4
<p><b>Celoživotní učení</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- definuje své budoucí vzdělávací potřeby</li> <li>- aktivně se celoživotně vzdělává a získané poznatky (i z jiných oborů) je schopen aplikovat do své praxe</li> <li>- umí se motivovat ke vzdělávání</li> <li>- aktivně vyhledává a následně přijímá nové informace a dokáže je aplikovat</li> <li>- pro ostatní může být zdrojem informací</li> <li>- zná své slabiny a dokáže je účinně kompenzovat svými silnými stránkami, na kterých staví</li> <li>- automaticky analyzuje své úspěchy a neúspěchy a vytváří si akční plán dalšího vzdělávání</li> </ul>	4
<p><b>Aktivní přístup</b></p>	4

<ul style="list-style-type: none"> <li>- je činorodý, intenzivně se zajímá o dění kolem sebe, aktivně vyhledává řešení, nové aktivity, postupy a možnosti</li> <li>- je rozhodný a aktivní v situacích, kdy si ostatní neví rady</li> <li>- angažuje se nad rámec běžných povinností</li> <li>- předvídá překážky a činí preventivní opatření</li> <li>- vyhledává možnosti a příležitosti, rád zkouší a učí se nové věci</li> </ul>	
<p><b>Zvládání zátěže</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- v zátěžových situacích reaguje vyrovnaně, podává přiměřený výkon i při dlouhodobé zátěži</li> <li>- neúspěch bere jako součást života a ustojí jej</li> <li>- je schopen požádat o pomoc</li> <li>- uvědomuje si, že mu určitá míra zátěže pomáhá podat výkon</li> <li>- vyskytnou-li se překážky, analyzuje situaci, hledá a volí řešení a překážky překonává</li> <li>- změny akceptuje a přizpůsobuje se jim</li> <li>- je ostražitý i při rutinních úkolech vyžadujících neustálou pozornost</li> <li>- ani v náročných situacích neztrácí kontrolu nad svými emocemi</li> <li>- přiměřeně sebevědomí mu umožňuje vyrovnávat se se zátěží</li> </ul>	3
<p><b>Objevování a orientace v informacích</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- cíleně vyhledává informace, ověřuje si důvěryhodnost zdrojů</li> <li>- v informacích dokáže vidět možné příležitosti</li> <li>- využívá netradiční zdroje informací</li> <li>- strukturuje a dokumentuje získané informace inovativním způsobem</li> <li>- umí pracovat s technologiemi pokrokově</li> </ul>	4
<p><b>Vedení lidí (leadership)</b></p>	0
<p><b>Ovlivňování ostatních</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- své jednání a prezentaci plánuje a připravuje tak, aby se přizpůsobil danému posluchači s cílem jej ovlivnit nebo přesvědčit</li> <li>- předvídá a připravuje se na reakce druhých</li> <li>- vytváří koalice, využívá třetích stran nebo poradců k ovlivňování druhých</li> <li>- záměrně poskytuje nebo neposkytuje informace, aby získat specifický vliv</li> <li>- jeho verbální prezentace v mateřském jazyce je vynikající, rovněž neverbální projev dokáže výrazně zaujmout posluchače</li> <li>- tréma nemá vliv na jeho dovednost zaujmout a přesvědčit ostatní</li> <li>- po přípravě je schopen prezentovat a jednat i v cizím jazyce</li> <li>- využívá různých forem a metod ovlivňování a přesvědčování</li> </ul>	4

### Obecné dovednosti

Název / Popis úrovně	Úroveň 0-3
<p><b>Počítačová způsobilost</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ovládá pokročilejší ovládání počítače (databáze, převody mezi kancelářskými aplikacemi, řešení jednodušších problémů)</li> <li>- používá nové aplikace, uvědomuje si analogie ve funkcích a ve způsobu ovládání různých aplikací</li> <li>- využívá funkcí jednotlivých aplikací (vzorce, formátování, grafická animace)</li> </ul>	3
<p><b>Způsobilost k řízení osobního automobilu</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- má oprávnění k řízení osobního automobilu</li> <li>- běžně se orientuje ve známém prostředí</li> <li>- zvládá jízdu na kratší trasy</li> <li>- zajistí základní údržbu automobilu</li> </ul>	2
<p><b>Numerická způsobilost</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- používá běžné aritmetické a geometrické operace (např. trojčlenka, procenta, zlomky, výpočty objemů a ploch)</li> <li>- orientuje se v měrových jednotkách a dokáže je převádět (např. ary na hektary, litry na decilitry apod.)</li> </ul>	2

<p><b>Ekonomické povědomí</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- orientuje v ekonomických pojmech</li> <li>- orientuje se v běžných účetních dokladech (faktura, objednávka, příjemka apod.)</li> <li>- orientuje se v tvorbě kalkulací, vytvoří jednodušší rozpočty a pracuje v souladu s nimi</li> <li>- orientuje se v základních ekonomických ukazatelích obchodní činnosti (marže, zisk, náklady) a terminologii</li> <li>- zvládá vyhledat si a zajistit financování (úvěr) a pojištění</li> <li>- zvládá založit si a vést bankovní účet (internet banking, tele banking)</li> </ul>	2
<p><b>Právní povědomí</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- má právní povědomí, aplikuje znalosti zákonů a legislativy běžně ve firemní praxi využívané (obchodní zákoník, občanský zákoník,..)</li> <li>- orientuje se v právních úkonech, dokumentech i subjektech právní praxe</li> <li>- zvládá aktivní právní jednání</li> </ul>	3
<p><b>Jazyková způsobilost v češtině</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- důkladně se orientuje a rozumí i náročným odborným textům, které se dané pracovní oblasti přímo nedotýkají, rozlišuje styl písemného projevu</li> <li>- plynule a spontánně reaguje, včetně komunikace s rodilými mluvčími, využívá jazykové prostředky pružně a efektivně pro nejrůznější účely (společenské, profesní), přesně formuluje své názory a vyjadřuje se i ke složitějším tématům</li> <li>- rozumí rozsáhlým i méně zřetelně strukturovaným výpovědím</li> <li>- sestaví strukturované podrobné písemné texty i na složitá témata, formálně a stylisticky přizpůsobí tyto texty danému účelu</li> </ul>	3
<p><b>Jazyková způsobilost v angličtině</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- B1 - V hlavních rysech rozumí informacím o důvěrně známých věcech, se kterými se pravidelně setkává v práci, ve škole, ve volném čase apod., pokud jsou vyjádřeny zřetelným standardním způsobem. Umí se vypořádat s většinou situací, které mohou nastat při cestování na území, kde se daným jazykem hovoří. Umí vytvořit jednoduchý souvislý text o tématech, která dobře zná nebo která ho osobně zajímají. Dokáže popsat zážitky a události, sny, naděje a touhy a stručně zdůvodnit a vysvětlit své názory a plány</li> <li>- B2 – Rozumí hlavním myšlenkám složitých textů jak s konkrétními, tak abstraktními náměty, včetně odborné diskuse o oboru své specializace. Dokáže se porozumět tak plynule a spontánně, že může uspokojivě vést běžný dialog s rodilými mluvčími bez většího úsilí na obou stranách. Umí sestavit jasný podrobný text o širokém okruhu témat, vysvětlit stanovisko k aktuálním problémům a uvést výhody a nevýhody různých možností</li> </ul>	2
<p><b>Jazyková způsobilost v dalším cizím jazyce</b></p>	0

### Odborné znalosti

Pro výkon této typové pozice jsou obvykle požadovány teoretické **znalosti** z těchto oblastí:

- teorie kariérového poradenství
- metody, techniky, postupy a strategie kariérového poradenství
- profesní orientace a volba povolání
- postupy při získávání a zpracování informací o vzdělávací nabídce škol
- údaje o vzdělávací nabídce, jejich posuzování
- další profesní vzdělávání, akreditace, certifikace, zákonem předepsané zkoušky
- charakteristické znaky povolání (činnosti, prac. prostředky, prac. prostředí, apod.)
- etika poradenství
- metody a postupy skupinového pracovního-profesního poradenství
- metody a postupy individuálního pracovního-profesního poradenství
- základy psychologie
- obecná pedagogika

Název	Úroveň 1-8
<b>Nutné</b>	
teorie kariérového poradenství	7
metody, techniky, postupy a strategie kariérového poradenství	7
profesní orientace a volba povolání	7
postupy při získávání a zpracování informací o vzdělávací nabídce škol	6
údaje o vzdělávací nabídce, jejich posuzování	6
další profesní vzdělávání, akreditace, certifikace, zákonem předepsané zkoušky	7
charakteristické znaky povolání (činnosti, prac. prostředky, prac. prostředí, apod.)	6
etika poradenství	6
metody a postupy skupinového pracovní-profesního poradenství	6
metody a postupy individuálního pracovní-profesního poradenství	6
základy psychologie	6
obecná pedagogika	6
<b>Výhodné</b>	
školská legislativa	6
postupy při získávání a zpracování informací o vzdělávací nabídce dalšího profesního vzdělávání	6

### Odborné dovednosti

Pro výkon této typové pozice jsou obvykle požadovány tyto praktické **dovednosti**:

- Orientace v teorii a metodách kariérového poradenství
- Vedení individuálního kariérového poradenského rozhovoru zaměřeného na volbu zejména vzdělávací a návazné profesní dráhy
- Vedení skupinového kariérového poradenského rozhovoru zaměřeného na volbu zejména vzdělávací a návazné profesní dráhy
- Identifikace schopností, dovedností a vzdělávacích potřeb jedince s využitím základní kariérové diagnostiky (bez použití psychodiagnostických metod)
- Poskytování kariérových informací ze světa vzdělávání a světa práce
- Spolupráce s dalšími poradenskými subjekty v zájmu klienta (networking)
- Organizace informačních, poradenských a vzdělávacích akcí zaměřených na podporu a rozvoj řízení vlastní kariéry lidí (career management)

Název	Úroveň 1-8
<b>Nutné</b>	
Orientace v teorii a metodách kariérového poradenství	6
Vedení individuálního kariérového poradenského rozhovoru zaměřeného na volbu zejména vzdělávací a návazné profesní dráhy	7
Vedení skupinového kariérového poradenského rozhovoru zaměřeného na volbu zejména vzdělávací a návazné profesní dráhy	7
Identifikace schopností, dovedností a vzdělávacích potřeb jedince s využitím základní kariérové diagnostiky (bez použití psychodiagnostických metod)	6
Poskytování kariérových informací ze světa vzdělávání a světa práce	6
Spolupráce s dalšími poradenskými subjekty v zájmu klienta (networking)	6
Organizace informačních, poradenských a vzdělávacích akcí zaměřených na podporu a rozvoj řízení vlastní kariéry lidí (career management)	6
<b>Výhodné</b>	
Jednání se školami o získávání informací o jejich vzdělávací nabídce	6
Orientace v nabídce aktivit v informálním vzdělávání např. stáže, brigády	6

Zdroj: Katalog Národní soustavy povolání, online, cit. 2014-02-21b

## Příloha B – Kvalifikační požadavky na profesi kariérového poradce pro zaměstnanost dle Národní soustavy povolání

### Odborná příprava a certifikáty

- Nejvhodnější školní přípravu poskytují obory:

7532N	Vyšší odborné vzdělání v oboru sociální práce a sociální pedagogika (KKOV)
7501R	Bakalářský studijní program v oboru pedagogika (KKOV)
6731R	Bakalářský studijní program v oboru sociální politika a sociální práce (KKOV)
7507R	Bakalářský studijní program v oboru specializace v pedagogice (KKOV)

- Vhodnou školní přípravu poskytují také obory:

7701R	Bakalářský studijní program v oboru psychologie (KKOV)
6703R	Bakalářský studijní program v oboru sociologie (KKOV)
7505R	Bakalářský studijní program v oboru vychovatelství (KKOV)
6731R	Bakalářský studijní program v oboru sociální politika a sociální práce (KKOV)
75xxR	Bakalářský studijní program ve skupině oborů pedagogika, učitelství a sociální péče (KKOV)
75xxN	Vyšší odborné vzdělání ve skupině oborů pedagogika, učitelství a sociální péče (KKOV)

### Měkké kompetence

Název / Popis úrovně	Úroveň 0-5
<b>Efektivní komunikace</b> - formulování myšlenek v písemné i ústní podobě je na výborné úrovni - praktikuje aktivní naslouchání bez výjimky za všech okolností - zdravé a přiměřené sebeprosazování je pro něj přirozené - dokáže prezentovat na velkém fóru a svým projevem dokáže druhé přesvědčit - dokáže od jiných získat jejich skutečné názory a pracovat s nimi - dokáže využívat konstruktivní konflikty - umí pracovat se zpětnou vazbou - komunikuje s jinými kulturami	5
<b>Kooperace (spolupráce)</b> - aktivně působí na atmosféru a potřeby skupiny - významně přispívá k dosahování skupinových cílů - je schopen přebírat zodpovědnost za výsledky skupinové činnosti - sdílí, aktivně vyhledává a nabízí relevantní informace	4
<b>Kreativita</b> - aktivně vyhledává příležitosti ke zlepšení či změně, je obdařen intuicí pro podnikatelské příležitosti - má dostatek odvahy a/nebo vytrvalosti k realizaci či prosazení svých nápadů resp. „zlepšováků“ - rizika s nimi spojená sice vnímá, ale nezabývá se jejich systematickou	3

prevencí	
<b>Flexibilita</b> - změny vítá, vidí v nich příležitosti, sám je vyhledává - nové myšlenky a podněty vítá, je otevřený všemu novému - nebojí se rizika nepoznaných cest - je připraven a ochoten učit se, má zájem dále se rozvíjet, obohacovat své znalosti a dovednosti - přispívá svými náměty a vylepšuje stávající stav - je schopen reagovat v nepředvídaných situacích a improvizovat	4
<b>Uspokojování zákaznických potřeb</b> - je vzorem vstřícného chování a vystupování vůči zákazníkům - systematicky buduje a udržuje vztahy, má snahu o jejich neustálé zlepšování - zastává roli důvěryhodného poradce - umí zákazníka přesvědčit a ovlivnit	4
<b>Výkonnost</b> - jeho výkon je vysoce spolehlivý a stabilní, je příkladem v osobním nasazení - orientuje se na výkon a na výsledek (přínos) - konstruktivně zpětnou vazbu přijímá i poskytuje - jeho osobní a týmové nebo firemní cíle jsou v souladu, zvyšuje efektivitu výkonu - je schopen sebekontroly a sebemotivace, včetně sebezdokonalování	4
<b>Samostatnost</b> - dokáže složitý úkol převést na dílčí úkoly i konkrétní kroky - při plnění úkolů řídí sám sebe, umí své síly odhadnout a rozložit - plánuje a je schopen se koncentrovat - rychle a pružně se rozhoduje - v případě potřeby neváhá vyhledat pomoc, dokáže získat veškeré potřebné zdroje (informace apod.) - nebojí se odpovědnosti a přijímá určitou míru osobního rizika	4
<b>Řešení problémů</b> - dokáže definovat příčiny a následky problému - využívá jak analytické, tak kreativní myšlení - dokáže posoudit, kdy si problém žádá individuální přístup a kdy týmovou spolupráci - podporuje motivující prostředí pro řešení problémů - umí pracovat s prioritami - je schopen podílet se na tvorbě standardů, kterými předchází vzniku problémů	4
<b>Plánování a organizování práce</b> - plánuje krátkodobě i dlouhodobě v souladu s plány a potřebami okolí - snaží se svůj výkon neustále zlepšovat - rozhoduje na základě priorit, preferuje důležité před naléhavým - vytváří varianty plánu tak, aby efektivně směřovaly ke stanovenému cíli - pracuje s riziky - plánuje potřebné zdroje i jejich efektivní využití a čas - vyhodnocuje naplňování cílů, plánů a aktivit k nim směřujících a podle toho jedná - organizuje činnost svou a je schopen účinně zorganizovat činnost druhých	4
<b>Celoživotní učení</b> - definuje své budoucí vzdělávací potřeby - aktivně se celoživotně vzdělává a získané poznatky (i z jiných oborů) je schopen aplikovat do své praxe - umí se motivovat ke vzdělávání - aktivně vyhledává a následně přijímá nové informace a dokáže je aplikovat - pro ostatní může být zdrojem informací - zná své slabiny a dokáže je účinně kompenzovat svými silnými stránkami, na kterých staví - automaticky analyzuje své úspěchy a neúspěchy a vytváří si akční plán dalšího vzdělávání	4

<b>Aktivní přístup</b> - je činorodý, intenzivně se zajímá o dění kolem sebe, aktivně vyhledává řešení, nové aktivity, postupy a možnosti - je rozhodný a aktivní v situacích, kdy si ostatní neví rady - angažuje se nad rámec běžných povinností - předvídá překážky a činí preventivní opatření - vyhledává možnosti a příležitosti, rád zkouší a učí se nové věci	4
<b>Zvládání zátěže</b> - v zátěžových situacích reaguje vyrovnaně, podává přiměřený výkon i při dlouhodobé zátěži - neúspěch bere jako součást života a ustojí jej - je schopen požádat o pomoc - uvědomuje si, že mu určitá míra zátěže pomáhá podat výkon - vyskytnou-li se překážky, analyzuje situaci, hledá a volí řešení a překážky překonává - změny akceptuje a přizpůsobuje se jim - je ostražitý i při rutinních úkolech vyžadujících neustálou pozornost - ani v náročných situacích neztrácí kontrolu nad svými emocemi - přiměřeně sebevědomí mu umožňuje vyrovnávat se se zátěží	3
<b>Objevování a orientace v informacích</b> - cíleně vyhledává informace, ověřuje si důvěryhodnost zdrojů - v informacích dokáže vidět možné příležitosti - využívá netradiční zdroje informací - strukturuje a dokumentuje získané informace inovativním způsobem - umí pracovat s technologiemi pokrokově	4
<b>Vedení lidí (leadership)</b>	0
<b>Ovlivňování ostatních</b> - své jednání a prezentaci plánuje a připravuje tak, aby se přizpůsobil danému posluchači s cílem jej ovlivnit nebo přesvědčit - předvídá a připravuje se na reakce druhých - vytváří koalice, využívá třetích stran nebo poradců k ovlivňování druhých - záměrně poskytuje nebo neposkytuje informace, aby získat specifický vliv - jeho verbální prezentace v mateřském jazyce je vynikající, rovněž neverbální projev dokáže výrazně zaujmout posluchače - tréma nemá vliv na jeho dovednost zaujmout a přesvědčit ostatní - po přípravě je schopen prezentovat a jednat i v cizím jazyce - využívá různých forem a metod ovlivňování a přesvědčování	4

### Obecné dovednosti

Název / Popis úrovně	Úroveň 0-3
<b>Počítačová způsobilost</b> - ovládá pokročilejší ovládání počítače (databáze, převody mezi kancelářskými aplikacemi, řešení jednodušších problémů) - používá nové aplikace, uvědomuje si analogie ve funkcích a ve způsobu ovládání různých aplikací - využívá funkcí jednotlivých aplikací (vzorce, formátování, grafická animace)	3
<b>Způsobilost k řízení osobního automobilu</b> - má oprávnění k řízení osobního automobilu - běžně se orientuje ve známém prostředí - zvládá jízdu na kratší trasy - zajistí základní údržbu automobilu	2
<b>Numerická způsobilost</b> - používá běžné aritmetické a geometrické operace (např. trojčlenka, procenta, zlomky, výpočty objemů a ploch)	2



- orientuje se v měrových jednotkách a dokáže je převádět (např. ary na hektary, litry na decilitry apod.)	
<b>Ekonomické povědomí</b> - orientuje v ekonomických pojmech - orientuje se v běžných účetních dokladech (faktura, objednávka, příjemka apod.) - orientuje se v tvorbě kalkulací, vytvoří jednodušší rozpočty a pracuje v souladu s nimi - orientuje se v základních ekonomických ukazatelích obchodní činnosti (marže, zisk, náklady) a terminologii - zvládá vyhledat si a zajistit financování (úvěr) a pojištění - zvládá založit si a vést bankovní účet (internet banking, tele banking)	2
<b>Právní povědomí</b> - má právní povědomí, aplikuje znalosti zákonů a legislativy běžně ve firemní praxi využívané (obchodní zákoník, občanský zákoník,..) - orientuje se v právních úkonech, dokumentech i subjektech právní praxe - zvládá aktivní právní jednání	3
<b>Jazyková způsobilost v češtině</b> - důkladně se orientuje a rozumí i náročným odborným textům, které se dané pracovní oblasti přímo nedotýkají, rozlišuje styl písemného projevu - plynule a spontánně reaguje, včetně komunikace s rodilými mluvčími, využívá jazykové prostředky pružně a efektivně pro nejrůznější účely (společenské, profesní), přesně formuluje své názory a vyjadřuje se i ke složitějším tématům - rozumí rozsáhlým i méně zřetelně strukturovaným výpovědím - sestaví strukturované podrobné písemné texty i na složitá témata, formálně a stylisticky přizpůsobí tyto texty danému účelu	3
<b>Jazyková způsobilost v angličtině</b> - B1 - V hlavních rysech rozumí informacím o důvěrně známých věcech, se kterými se pravidelně setkává v práci, ve škole, ve volném čase apod., pokud jsou vyjádřeny zřetelným standardním způsobem. Umí se vypořádat s většinou situací, které mohou nastat při cestování na území, kde se daným jazykem hovoří. Umí vytvořit jednoduchý souvislý text o tématech, která dobře zná nebo která ho osobně zajímají. Dokáže popsat zážitky a události, sny, naděje a touhy a stručně zdůvodnit a vysvětlit své názory a plány - B2 – Rozumí hlavním myšlenkám složitých textů jak s konkrétními, tak abstraktními náměty, včetně odborné diskuse o oboru své specializace. Dokáže se dorozumět tak plynule a spontánně, že může uspokojivě vést běžný dialog s rodilými mluvčími bez většího úsilí na obou stranách. Umí sestavit jasný podrobný text o širokém okruhu témat, vysvětlit stanovisko k aktuálním problémům a uvést výhody a nevýhody různých možností	2
<b>Jazyková způsobilost v dalším cizím jazyce</b>	0

### Odborné znalosti

Pro výkon této typové pozice jsou obvykle požadovány teoretické **znalosti** z těchto oblastí:

- teorie kariérového poradenství
- metody, techniky, postupy a strategie kariérového poradenství
- základy psychologie
- charakteristické rysy osobnosti (zájmy, vlastnosti, schopnosti, zdravotní stav)
- další profesní vzdělávání, akreditace, certifikace, zákonem předepsané zkoušky
- trh práce, jeho vývojové trendy, ukazatele trhu práce a jejich posuzování
- svět práce, povolání, profesní skupiny, odvětví, klasifikace CZ-ISCO
- metody a postupy zprostředkování práce
- metody a postupy pracovní-profesního poradenství pro specifické skupiny klientů
- metody a postupy skupinového pracovní-profesního poradenství
- a další...

Název	Úroveň 1-8
<b>Nutné</b>	
teorie kariérového poradenství	7
metody, techniky, postupy a strategie kariérového poradenství	7
základy psychologie	6
charakteristické rysy osobnosti (zájmy, vlastnosti, schopnosti, zdravotní stav)	6
další profesní vzdělávání, akreditace, certifikace, zákonem předepsané zkoušky	6
trh práce, jeho vývojové trendy, ukazatele trhu práce a jejich posuzování	6
svět práce, povolání, profesní skupiny, odvětví, klasifikace CZ-ISCO	6
metody a postupy zprostředkování práce	6
metody a postupy pracovní-profesního poradenství pro specifické skupiny klientů	6
metody a postupy skupinového pracovní-profesního poradenství	6
metody a postupy individuálního pracovní-profesního poradenství	6
andragogika	6
<b>Výhodné</b>	
základy pracovního práva, zákoník práce	5

### Odborné dovednosti

Pro výkon této typové pozice jsou obvykle požadovány tyto praktické **dovednosti**:

- Orientace v teorii a metodách kariérového poradenství
- Vedení poradenského rozhovoru
- Identifikace zájmů a předpokladů klienta na základě poradenského rozhovoru
- Posuzování schopností a dovedností jedince s využitím základní kariérové diagnostiky (bez použití psychodiagnostických metod)
- Vyhledávání kariérových informací, jejich sdělování strukturovaným způsobem s ohledem na rozhodovací prioritu klienta
- Provádění výcvikových a dalších preventivních programů osobního rozvoje
- Skupinové a individuální poradenství pro výběr vhodné profesní orientace, oboru vzdělání a školy
- Skupinové a individuální poradenství o možnostech profesního uplatnění uchazečů o zaměstnání
- a další ...

Název	Úroveň 1-8
<b>Nutné</b>	
Orientace v teorii a metodách kariérového poradenství	6
Vedení poradenského rozhovoru	7
Identifikace zájmů a předpokladů klienta na základě poradenského rozhovoru	6
Posuzování schopností a dovedností jedince s využitím základní kariérové diagnostiky (bez použití psychodiagnostických metod)	6
Vyhledávání kariérových informací, jejich sdělování strukturovaným způsobem s ohledem na rozhodovací prioritu klienta	6
Provádění výcvikových a dalších preventivních programů osobního rozvoje	7
Skupinové a individuální poradenství pro výběr vhodné profesní orientace, oboru vzdělání a školy	6
Skupinové a individuální poradenství o možnostech profesního uplatnění uchazečů o zaměstnání	6
Orientace v přehledech, statistikách, analýzách a prognózách trhu práce	6
Vyhodnocování zájmových dotazníků	7

Posuzování vhodnosti pracovních míst z hlediska kvalifikace, praxe a preferencí uchazeče	6
Posuzování možností profesního uplatnění specifických skupin uchazečů o zaměstnání	6
Posuzování výsledků lékařských a psychologických vyšetření a testů z hlediska vhodného profesního uplatnění	6
Sestavování individuálního kariérního plánu dalšího vzdělávání a profesního rozvoje	6
<b>Výhodné</b>	
Orientace v pracovně právní a další příslušné legislativě	6

Zdroj: Katalog Národní soustavy povolání, online, cit. 2014-02-21c

## **BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE**

**Jméno autora:** Lucie Sikorová

**Obor:** Andragogika

**Forma studia:** prezenční studium

**Název práce:** Poradenství a role poradce v nezaměstnanosti

**Rok:** 2014

**Počet stran textu bez příloh:** 86

**Celkový počet stran příloh:** 11

**Počet titulů českých použitých zdrojů:** 37

**Počet titulů zahraničních použitých zdrojů:** 1

**Počet internetových zdrojů:** 31

**Počet ostatních zdrojů:** 4

**Vedoucí práce:** Doc. PhDr. Jaroslav Mužík, DrSc.