

**Česká zemědělská univerzita v Praze**

**Institut vzdělávání a poradenství**

**Katedra profesního a personálního rozvoje (IVP)**



**Česká  
zemědělská  
univerzita  
v Praze**

**Kariérové poradenství a životní spokojenost studentů**

**Bakalářská práce**

**Autor: Nikola Nalezinková**

**Vedoucí práce: PhDr. Andrea Hlubučková**

2023

## **Zadávací list**

## ČESTNÉ PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma: Kariérní poradenství a životní spokojenost studentů vypracovala samostatně a citovala jsem všechny informační zdroje, které jsem v práci použila a které jsem rovněž uvedla na konci práce v seznamu použitých informačních zdrojů.

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

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

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

V ..... dne .....

.....

(podpis autora práce)

## **PODĚKOVÁNÍ**

Ráda bych touto cestou poděkovala své vedoucí práce za poskytování rad, podnětů a materiálů. Dále bych ráda poděkovala všem respondentům a kariérnímu centru, které bylo ochotné se zapojit do výzkumného šetření a poskytnout mi potřebné informace. Také děkuji svým kolegům a blízkým za podporu a pomoc v průběhu psaní této práce.

## **Abstrakt**

Bakalářská práce se zabývá Kariérovým poradenstvím a životní spokojeností klientů vysokoškolského kariérního centra. Tato práce má teoreticko-empirický charakter. Nejprve je zaměřena na teorii, kde je popsáno kariérové poradenství, jeho historie a vznik, následuje současný systém kariérového poradenství v ČR a také kariérové poradenství v rámci vysokých škol. V poslední kapitole teoretické části je popsána životní spokojenost, kde jsou vypsány faktory, které ji ovlivňují a jak se dá životní spokojenost měřit.

Práce obsahuje praktickou část, kde je popsána poradenská služba kariérového poradenství na Jihočeské univerzitě. Pro srovnání jsou popsána kariérní centra různých vysokých škol.

V praktické části byla použita metoda průzkumu pomocí standardizovaného dotazníku životní spokojenosti. Pozornost je věnována klientům kariérního centra na Jihočeské univerzitě. Výsledkem šetření byla analýza odpovědí na otázky týkající se spokojenosti v oblasti, zdraví, práce, nebo rodiny.

Stanovila jsem dvě hypotézy. První hypotéza se týkala spokojenosti v pracovním prostředí a druhá celkové spokojenosti. V obou případech šlo o klienty kariérního centra, které jsem srovnávala s těmi, co kariérní centrum nenavštívili.

Výsledky šetření ukazují, že klienti a ti, co služeb KP nevyužili se liší v tom, jak jsou spokojeni v pracovním prostředí, i v tom, jak jsou celkově spokojeni ve svém životě.

## **Klíčová slova**

Vysokoškolské poradenství, kariérní centrum, průzkum

## **Abstract**

My bachelor thesis deals with Career Counseling and life satisfaction of clients of a university career centre. This thesis is theoretical and empirical in nature. It first focuses on the theory of career counselling, its history and origins are described, followed by the current career counselling system in the country and also career counselling within universities. In the last chapter of the theoretical part, life satisfaction is described. The factors that influence it and how life satisfaction can be measured are listed.

The thesis includes a practical part where the career counselling service at the University of South Bohemia is described. The career centres of different universities are described for comparison.

In the practical part a survey method using a standardized life satisfaction questionnaire was used. Attention is paid to the clients of the career centre at the University of South Bohemia. The result of the survey was an analysis of the answers to questions related to satisfaction in the field, health, work or family.

I established two hypotheses. The first hypothesis concerned job satisfaction and the second concerned overall satisfaction. In both cases, these were career center clients, whom I compared to those who did not visit the career center.

The results of the survey show that clients and those who did not use the CP services differ in how satisfied they are in the work environment and in their overall life satisfaction.

## **Keywords**

College counseling, career center, survey

# OBSAH

ÚVOD .....	9
TEORETICKÁ ČÁST .....	11
1 Cíl a metodika .....	11
2 Kariérové poradenství .....	12
2.1 Historie a vznik kariérového poradenství .....	13
2.2 Vývoj kariérového poradenství a jeho směry .....	15
2.2.1 Hollandův model typů osobnosti a pracovního prostředí .....	15
2.2.2 Teorie životních stádií dle D.Supera .....	21
2.2.3 Teorie A.Roeové .....	22
3 Současný systém kariérového poradenství v ČR .....	24
3.1 Kroky kariérového poradenství .....	25
4 Kariérové poradenství v rámci VŠ .....	26
5 Životní spokojenost .....	29
5.1 Nástroje pro měření životní spokojenosti .....	29
PRAKTICKÁ ČÁST .....	30
1 Charakteristika místa šetření .....	30
2 Dotazník životní spokojenosti – DŽS .....	33
3 Cíle kariérového poradenství na VŠ .....	34
4 Dotazníkové šetření .....	36
4.1 Zpracování dat .....	36
4.2 Výzkumné otázky a hypotézy .....	37
4.3 Zhodnocení výsledků dotazníkového šetření .....	38
5 Vlastní doporučení .....	58
ZÁVĚR .....	59

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ .....	60
SEZNAM TABULEK, GRAFŮ, OBRÁZKŮ A SCHÉMAT .....	63
SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK.....	65
SEZNAM PŘÍLOH.....	66



## ÚVOD

Pokud v současné době hovoříme o kariérovém poradenství málo kdo si vlastně dokáže představit, co pojem kariérové poradenství znamená. I pro mě před nástupem na vysokou školu byl tento pojem kariérové poradenství velká neznámá. Pod tímto názvem jsem si představila pouze pojem kariéra, který vidím jako profesní dráhu každého jedince od nástupu do světa práce, kde se člověk snaží získat nějakou vážnost, vydělávat více peněz, profesně růst. A pod slovem poradenství jsem si dokázala představit pouze poradenství finanční.

Mnoho lidí by rádo našlo ve své profesi smysl a naplnění, nebo by rádi po absolvování vysoké školy našli uplatnění na trhu práce odpovídající jejich dovednostem. Mnohdy ani nemají tušení, že jim mohou pomoci kariérní centra, která jim jsou k dispozici již během studia na vysoké škole.

Jak jsem již zmínila pojem kariérové poradenství mi byl cizí. Již po absolvování prvního semestru jsem zjistila, že mě toto téma velice zajímá a že mi bude čím dál tím bližší. Rozhodla jsem se tak proto, že má bakalářská práce bude zpracována právě na toto téma, neboť si myslím, že je mnohem více lidí, kteří mají stejný pohled, jako jsem měla před nástupem na vysokou školu já. I z tohoto důvodu jsem se zaměřila na studenty vysoké školy Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích, kteří mi jsou ve vzdělávání v tuto chvíli nejbližší. V počátku jsem se chtěla zaměřit pouze na kariérové poradenství na Ekonomické fakultě Jihočeské univerzity, leč jsem byla překvapená, že kariérní centrum je pro všechny fakulty Jihočeské univerzity společné, a proto jsem se na to musela zaměřit jako na celek.

Téma této práce jsem si vybrala i z důvodu, že mě zajímá, jakým způsobem se rozhodují lidé na začátku kariéry, nebo v průběhu aktivního života a jak toto rozhodnutí ovlivňuje kvalitu jejich života a vnímání života v různých oblastech. Jedná se o pohled na oblasti: zdraví, kariéry, studia, manželství apod. S větším důrazem na studium a pracovní prostředí.

Cílem mé bakalářské práce je charakterizovat vysokoškolské kariérové poradenství na této univerzitě, popsat jeho cíle, funkčnost a nabízené služby. Dále na základě průzkumného šetření zmapuji tuto službu a aktuální životní spokojenost studentů.

Pro pochopení celé práce je důležité porozumět pojmu kariérové poradenství.

Teoretická část práce se na začátku věnuje vymezení pojmu kariérového poradenství, jeho historii, vývoji, typologii, metodám či formám. Dále popisují aktuální pojetí kariérového poradenství v České republice, kariérové poradenství v rámci vysokých škol. Na konci teoretické části se věnují Životní spokojenosti, kde vypisují faktory, které ji ovlivňují a jak ji můžeme měřit.

V praktické části práce zmapuji poradenské služby kariérového poradenství na Jihočeské univerzitě, popíšu principy a zásady vysokoškolského poradenství. Popíšu cíle kariérového poradenství na vysokých školách, kde pro příklad uvedu několik vysokých škol a jejich karierní centra. Zabývat se budu klienty vysokoškolského karierního centra. Stanovím si průzkumnou hypotézu, kterou se budu snažit potvrdit. Provedu průzkumné šetření na základě standardizovaného dotazníku životní spokojenosti.

# TEORETICKÁ ČÁST

## 1 Cíl a metodika

Tato práce měla teoreticko-empirický charakter.

Cílem bakalářské práce bylo charakterizovat vysokoškolské kariérové poradenství na Jihočeské univerzitě v Českých Budějovicích, popsat jeho cíle, funkčnost a nabízené služby.

Dále jsem na základě průzkumného šetření zmapovala tuto službu a aktuální životní spokojenost studentů.

V teoretické části byla na základě dostupných informačních zdrojů vymezena odpovídající terminologie a byla popsána teoretická východiska.

V praktické části práce jsem zmapovala poradenské služby kariérového poradenství na Jihočeské univerzitě, popsala také principy a zásady vysokoškolského poradenství. Zabývala jsem se klienty vysokoškolského kariérního centra. Stanovila jsem průzkumnou hypotézu. Poté jsem provedla průzkumné šetření na základě standardizovaného Dotazníku životní spokojenosti.

## 2 Kariérové poradenství

Poradenství obecně jako takové lze chápat jako vysoce odbornou službu, při níž poradce předává svému klientovi informace, které klientovi pomohou s problémy, se kterými se setkává, a to jak v profesním, tak i osobním životě (Freibergová, 2007, s. 9).

Kariérové poradenství je služba, která si klade za cíl pomáhat lidem při zvažování otázek volby vzdělávání, volby zaměstnání, a to během jakékoliv fáze jejich života. Tato služba je nabízena jak pro jednotlivce, tak pro skupiny (wikipedia, 2023).

Vendel (Grada, 2008, s.11) uvádí, že právě volba povolání je jedna z nejdůležitějších momentů v životě člověka a často je to velmi obtížné rozhodování, kdy je potřeba vyhledat odborníka. Zdařilé vyřešení problémů, které se týkají výběru povolání nebo studia můžeme označit tak, jakože se člověk rozhodne pro profesi a vzdělání takové, které se střetává s úspěchem, což vede například k celkové životní spokojenosti. Obsahem kariérového poradenství je samozřejmě také řešení problémů v oblasti povolání, moment, kdy se rozhodujeme, jakou kariérovou orientaci si zvolit.

Zároveň také Vendel (Grada, 2008, s.12) uvádí, že profesní volba dostává v současné době úplně jiný rozměr. V současné době se proměňuje pracovní svět. Vyrůstá převážně informačně – komunikační technologie. Vytvořilo se spoustu nových profesí. Spousta profesí také již zanikla, nebo se zcela od základů změnila. Také globalizace zapříčinila to, že lidé neomezují svůj profesní akční rádius pouze na svou zemi, ale rozmnožili ho po celé zemi i do celého světa. Můžeme tak mluvit i pokud jde o vzdělání, kde je v současné době důležitá hlavně informovanost. Takové služby může v současné společnosti nabízet pouze takové poradenství, které poskytuje odborné informace a je na profesionální úrovni.

Během života však lidé nezískávají informace a rady pouze od profesionálů, odborných poradců. Také slýcháváme často rady od svých rodičů, také od svých přátel a známých, ale objektivní doporučení můžeme získat v podstatě kdekoliv a kdykoliv. Potencionální prvky poradenské činnosti může obsahovat jakákoliv profese během, které dochází k interakci mezi dvěma a více lidmi (Hartl, 2003, s.83).

V České republice je používán pouze jeden název a to „poradenství“, v anglickém jazyce se setkáme se dvěma názvy, a to „guidance“ a „counselling“. Využití těchto názvů se různí v tom, jakým způsobem se vyvíjí rozhovor mezi klientem a poradcem a samozřejmě a jaký je jejich závěr.

Guidance – to je forma poradenství prostřednictvím přednášek, odpovědí na dotazy, nebo instruktážemi.

Counselling – je forma poradenství odlišná od guidance tím, že jde převážně o konzultaci mezi poradce a klientem. Tento způsob poradenství předpokládá vzájemnou interakci mezi poradcem a klientem, předpokládá jednotlivou diagnostiku a také poradenskou intervenci. Konečné rozhodnutí řešení by mělo být v tomto případě pouze na klientovi (Svobodová, 2015, s. 11).

## **2.1 Historie a vznik kariérového poradenství**

Kohoutek (2009, s. 53) ve své knize uvádí, že již Epiktétos přišel ve středověku s výrokem, který se dá považovat za profesně-poradenskou potřebu té doby. Ze slov Epiktéta šlo vyvozovat, že lidé již ve středověku měli mylné představy o svém budoucím povolání. Pro své budoucí povolání neměli totiž často potřebné vlohy, předpoklady.

Poskytování poradenských služeb můžeme dohledat již v 19.století. A to převážně v mluvené podobě, v té době převážně v manželské a rodinné problematice. Z pohledu do minulosti lze za podklad pro poradenství pokládat bibli, a to především z písemného hlediska, kde právě věta v bibli „čiň pokání“, může při práci s klientem znamenat „změň myšlení“. Dalo by se tím říct, že právě jakási transformace myšlení a přeměna pohledu na problém může být jedním ze základních elementů, jak daný problém zvládnout. Budeme-li se zabývat změnou myšlení, jedná se hlavně o kognitivní směry. Kognitivní směry se prací s myšlením člověka věnují.

V roce 1884 byla panem F.Galtonem založena první občanská instituce. Nesla název Antropometrická laboratoř, která se zabývala poskytováním rad, a to v oblasti poradenství, výchovy dětí, v oblasti problémů při řešení pozůstalosti, nebo při vybírání partnera. V roce 1896 byla založena Poradenská klinika zaměřená především na terapii

s dětmi, které mají výchovné a výukové problémy. Poradenskou kliniku založil L.Witmer v Pensylvánii. Pokud se podíváme do 20.století, zde se poradenství vyvíjelo převážně v okruhu civilním. Ke změnám, které zasáhly Spojené státy americké, Rakousko a Velkou Británií došlo ve třicátých letech, a to díky A.Adlerovi a jeho „dětských poradenských klinik“ (R.Procházka,J.Šmahaj,M.Kolařík,M.lečbých, 2014).

Kohoutek (2009, s. 54) ve své knize uvádí, že španělský lékař Juan Huarte y Navarro, v knize „Examen de los ingenios para las ciencias“ představil pravidla, jak by mělo probíhat měření schopností člověka, a to v různých povoláních. Ve své knize také zmínil, že dokonce nabízel vládě, aby se každý člověk věnoval takové profesi, která nejvíce odpovídá jeho vlohám. Ve své knize zmínil i Jana Ámose Komenského, nazývaného jako „učitel národů“, který řekl: „Práce akademie půjde snáze a s větším úspěchem, předně, budou-li tam posíláni pouze jinoši vyhraněnějšího nadání, výkvět lidstva, kdežto ostatní budou odkázáni k pluhu, k řemeslům a k obchodu každý k čemu je zrozen.“ Tento názor nebyl však vesměs přijat. V knize Kohoutka (2009, s.55) se tvrdí, že Blaise Pascal prohlašoval, že za výběrem povolání stojí hlavně náhoda.

Zásadní změnou ve světě práce byla průmyslová revoluce. Do té doby byly pracovní role naprosto obecné. Pracovní činnosti nebyly rozdělené podle nějaké hierarchie postavení, ale podle aktuální situace. S příchodem průmyslové revoluce se změnilы hodnoty člověka i jeho postavení ve společnosti. Pro spoustu lidí znamenala průmyslová revoluce pokrok, pro některé znamenala spíše strach a nejistotu, protože jejich hodnoty s příchodem průmyslové revoluce mnohdy zanikly (euroguidance, 2023).

V této době poradci posuzovali člověka podle jeho fyzických rysů a podle těchto rysů rozhodovali o budoucí profesi člověka. Později se toto vnímání poradců zdokonalilo i na vnímání člověka jako celku spolu s jeho schopnostmi a dovednostmi (euroguidance, 2023).

Za zakladatele kariérového poradenství považujeme profesora ze Spojených států amerických, jehož jméno je Frank Parsons. Díky jeho práci existoval skutečně první rámec pro práci poradce v kariérovém poradenství. V roce 1908 Frank Parsons předvedl svou teorii Trait and Factor Theory. Tato teorie tvrdí, že lidé nejsou stejní, že jsou rozdílní, že jde změřit jejich potenciál, který následně lze přiřadit k určité profesi.

S variantami této teorie se setkáváme dodnes. Díky této teorii vznikly například testy osobnosti, nebo jsou konkrétněji zadány požadavky na jednotlivé profese. V České republice vznikla Národní soustava povolání ([www.NSP.CZ](http://www.NSP.CZ)) nebo Národní soustava kvalifikací ([www.NSK.CZ](http://www.NSK.CZ)) (euroguidance, 2023).

## **2.2 Vývoj kariérového poradenství a jeho směry**

Dle knihy Vendela (Grada, 2008, s. 22) bylo vypracováno několik teorií kariérního vývoje a volby povolání, a to během několikaleté staleté existence. Podíváme se především na teorie, které se shodují s přístupem k volbě povolání, a to na Hollandův model typů osobnosti a pracovního prostředí, teorii osobnostního vývoje a klasifikační systém zaměstnání A.Roeové, teorii osobnostních typů D.C.McClelanda, Scheinovy kariérní kotvy a teorii osobnosti I.Myersové a K.Briggsové.

### **2.2.1 Hollandův model typů osobnosti a pracovního prostředí**

Hollandův model typů osobnosti

„John L. Holland je autorem dnes velmi rozšířené, uznávané, výzkumně i v praxi snad nejčastěji ověřované teorie profesionální volby, stejně jako i diagnostické metody pro zjišťování shody osobnosti se zvoleným povoláním. Teoretická východiska Hollandovy teorie v mnoha směrech navazují na předchozí obecné principy teorie profesního vývoje Donalda Supera. Jeho snahou bylo vytvoření teorie, která by byla schopna odpovědět na takové otázky, jako například: Jak se vlastně lidé při výběru svého povolání rozhodují? Proč mění svá povolání a pod vlivem jakých motivů? Které sociální či osobnostní aspekty ovlivňují jejich profesionální a kariérní vývoj?“ (pruvodcekarierou, 2023).

Podle Hollanda většina jedinců přísluší do jedné ze šesti typů osobnosti, typ realistický, typ vědecký, typ umělecký, typ společenský, typ podnikavý a typ konvenční. Tyto typy představující životní styl nebo osobní orientaci člověka (Vendel, Grada, 2008, s.22).

- Realistický typ

Osoby, u kterých převažuje realistický typ osobnosti mají rády činnosti, které vyžadují sílu, obecnou zručnost, koordinaci pohybů. Charakteristická je pro ně práce s nástroji a zařízeními. Osobám realistického typu chybí dovednosti v oblasti výchovné a sociální činnosti, naopak mají schopnosti a dovednosti vhodné pro zemědělství, pro oblast mechaniky, techniky a také elektrotechniky. V případě nižší úrovně vzdělání mohou být tyto osoby například řemeslníky, v případě vyšší úrovně mohou být například stavebními inženýry, nebo konstruktéry strojů

- Vědecký typ

Osoby, u kterých převažuje vědecký typ rády přemýšlejí, rády se zabývají složitými matematickými úlohami a logickými rébusy. Ve škole dávají přednost předmětům jako je matematika, fyzika, biologie, chemie, geologie, nebo jiné vědecké obory. Nacházejí oblibu v četbě o vědě a mluví o vědeckých tématech. S oblibou řeší teoretické problémy, a proto vyhledávají převážně samostatnou práci. Nemají potřebu řídit druhé, nebo řešit osobní problémy. Přece však mohou mít sklony k analýze problému, ale pokoušejí se hledat řešení psychologických problémů.

- Umělecký typ

Osoby, u kterých převažuje umělecký typ vyhledávají převážně umělecké uplatnění, a to kde se mohou projevit hudebně, výtvarně, pohybově, nebo literárně. Excelují ve spisovatelské činnosti, ve výtvarném umění, v tanci, v hudbě, nebo v herectví. Monotónní práce je nudí. Snaží se být převážně kreativní. V případě nižší úrovně vzdělání mohou být uplatnění v uměleckořemeslných povoláních a na vyšší úrovni vzdělání se může uplatnit jako herec, spisovatel, nebo designer.

- Společenský typ

Osoby, u kterých převažuje společenský typ upřednostňují pomoc druhým lidem před technickými činnostmi. Své uplatnění hledají například formou výchovy, vyučování, ošetřování a pomoci při řešení osobních problémů. Tito lidé vynikají především empatií. Dokážou se vcítit do ostatních lidí, a to jim pomáhá ve styku s lidmi. Orientují



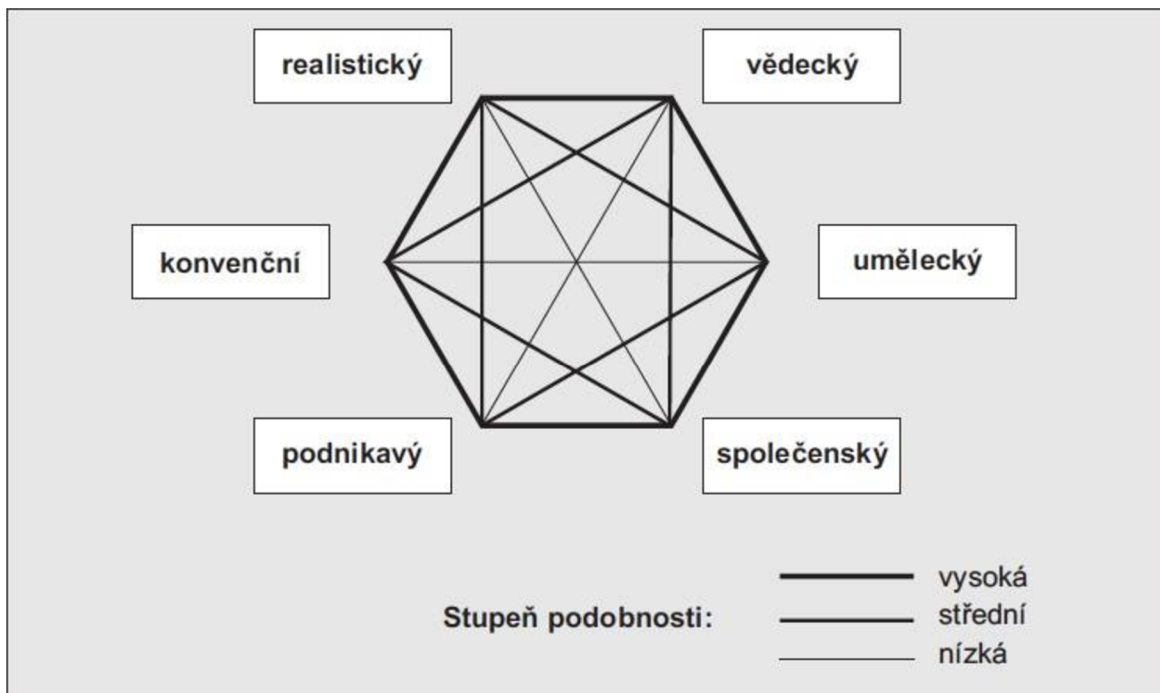
se na sociální a etické hodnoty. V případě nižší úrovně vzdělání mohou najít uplatnění v sociální péči, například ve zdravotnictví jako zdravotní sestra. Na vyšší úrovni vzdělání mohou najít uplatnění jako pedagogové, v medicínské, nebo terapeutické praxi, nebo jako poradci.

- Podnikavý typ

Osoby, u kterých převažuje podnikavý typ jsou známé svými přesvědčovacími a řídicími schopnostmi. Mají velký zájem o majetek. Rádi vedou rozhovory s druhými lidmi o obchodních tématech, během těchto rozhovorů chtějí druhé lidi přesvědčit anebo dokonce řídit. Dokážou se lehce prosadit a být tak populární. Rádi pracují s lidmi, ale místo práce s nimi raději obsazují vedoucí pracovní místa, kde mohou uplatnit své vedení a přesvědčování.

- Konvenční typ

Osoby, u kterých převažuje konvenční typ osobnosti, které si váží společnosti, peněz a dokážou pracovat pod vedením podle pravidel a nařízení. Dávají přednost takové profesi, kde mají přesně daná zadání. Zpracují podklady, vedou záznamy, nebo vytváří dokumentaci. Dávají přednost úřednickému prostředí, kde mohou pracovat podle pravidel a nařízení. Vynikají v administrativní činnosti a mají počítařské dovednosti. Na nižší úrovni vzdělání mohou vykonávat povolání jako sekretářka, knihovník, asistent/ka. Na vyšší úrovni vzdělání jde například o právníky, nebo úředníky, kde je zapotřebí nakládat s komplexními údaji podle zákonů a pravidel. Na obrázku č.1 níže vidíme šestiúhelník, který nám ukazuje podobnost a upořádání mezi osobnostními typy, přesněji řečeno odlišnost Hollandových typů osobnosti.



Obr.1 Vztahy mezi Hollandovými typy osobnosti

Na tomto obrázku vidíme podobnost jednotlivých typů osobnosti. Lidé stejného osobnostního typu přitahují lidi stejného osobnostního typu. To znamená, že lidé podnikavého osobnostního typu přitahují jiné lidi podnikavého osobnostního typu. Mezi nimi si hledají přátele. Vliv na vytvoření osobnostního typu má prostředí i dědičnost. Lidé stejných osobnostních typů, pracujících ve stejném pracovním prostředí, vytvářejí pracovní prostředí, které je totožné s jejich osobnostním typem.

Pracovní prostředí má obdobné označení jako osobnostní typ. A v tomto prostředí je vyžadována vždy nějaká určitá osobnostní vlastnost.

- Realistické prostředí

Realistické prostředí klade důraz na to, aby lidé uměli pracovat spíše s věcmi než s lidmi. Aby lidé měli nějaké technické dovednosti, potřebné v práci s nástroji, stroji, ale i se zvířaty. Potřebují umět obsluhovat elektrické přístroje, umět řídit automobil. Takové pracovníky si můžeme představit v továrnách, ve výrobních halách, nebo také v autoopravnách. Některá profese z toho prostředí vyžaduje vysoký stupeň fyzické zdatnosti a odolnosti, kdy tato prostředí mohou být náchylnější k pracovním úrazům a

různým nebezpečím, nebo nemocem z povolání. Jedná se například o pokrývačské profese, nebo o montování potrubí či natěračské práce.

- Vědecké prostředí

Vědecké prostředí klade důraz na to, aby lidé v tomto prostředí uměli řešit problémy pomocí vědy a jejich vědeckých dovedností. Řešení hledají pomocí používání abstraktního myšlení, rozvážnosti, pečlivosti, opatrnosti, ale i s pomocí kritického myšlení. Jde například o profese jako lékař, matematik, vědec, počítačový programátor, veterinář, nebo učitel na vysoké škole. Profese, které jsou vědeckého prostředí vyžadují od svých pracovníků velkou samostatnost a intelekt. V tomto prostředí počítačový programátor při řešení problému používá hlavně logiku, zatímco počítačový operátor v realistickém prostředí používá techniku, kterou opravuje nebo ji obsluhuje.

- Umělecké prostředí

Umělecké prostředí je velmi svobodomyšlné, otevřené, tvořivé. Profese v uměleckém prostředí jsou například malíř, hudebník, nebo spisovatel. Toto pracovní prostředí umožňuje lidem oblékat se, jak sami chtějí, umožňuje jim v tomto být kreativní. Umělecké prostředí vyvolává vyjadřování prostřednictvím představ a citů než vyjadřování díky logickému myšlení. V tomto prostředí mohou lidé používat nějaké nástroje, jako je například hudební nástroj, pokud jde o hudebníky, ale tento nástroj slouží spíše jako prostředek k vyjádření než jako pomůcka k vykonání nějakého technického úkolu, jak je to u řemeslných profesích. Převážně klade důraz na přátelství, šlechtnost

- Sociální prostředí

V sociálním prostředí lidé dokážou pochopit potřeby druhých lidí, mají pochopení k práci s jinými lidmi a zodpovědnosti za jiné lidi. Především zdůrazňuje humánní hodnoty, mezi které řadíme přátelství, šlechtnost nebo vlídnost. Takové ideály můžeme najít například ve školství, v oblasti péče o duševní zdraví, ale také

v sociálních službách. Typickými pracovníky v tomto prostředí jsou například psychologové, psychiatři, školní inspektoři, nebo poradci.

- Podnikatelské prostředí

V podnikatelském prostředí jde především o to umět řídit a přesvědčovat ostatní. Na prvním místě jsou peníze a na cestě za nimi jde někdy o velké riskování. V tomto prostředí je důležité, aby byl jedinec sebevědomý, průbojný a aby by rád ve společnosti. S takovými jedinci se můžeme setkat například v politice, v byznysi, nebo v pojišťovnictví. V podnikatelském prostředí je možnost získat moc, bohatství a společenské postavení.

- Konvenční prostředí

Poslední konvenční prostředí je charakteristické svojí schopností organizovat a plánovat. Mluvíme například o úřadech, kde je nutné vést záznamy, připravovat podklady, shromažďovat různé materiály. Dále se může jednat o profesi v administrativní oblasti, kde se jako pomůcky k vykonávání profese používají počítače, kalkulačky, tiskárny. Je zde zapotřebí mít dovednosti spojené s administrativní činností, být pořádkumilovný, odpovědný a neposlední řadě být také schopní plnit nařízení z vyšších míst.

V rámci kariérové poradenství se berou v úvahu tři nejvíce zastoupené typy osobnosti. Pokud je u jedince zastoupený nejvíce sociální, konvenční a podnikavý rys (v tomto pořadí), mohou najít uplatnění v zaměstnání jako je například pracovník úřadu práce, ředitel hotelu, nebo vedoucí pozice v ústavech sociální péče. To, na jakou úroveň profese jedinec dosáhne závisí obecně především na inteligenci a sebehodnocení. Zpravidla je větší důležitost připisována jedincům mezi 45. a 59 rokem než jedincům, kteří právě dokončili vzdělání.

Hollandova teorie typu osobnosti a pracovního prostředí inspirovala nejvíce výzkumů v oblasti výběru povolání a kariérního rozvoje ze všech teorií kariérního rozvoje.

Hollandova teorie je stále testována, i přesto že většina studií teorii o shodě typu osobnosti a pracovního prostředí prokázala a považuje ji za efektivní. Objevují se však i názory, které tuto skutečnost zpochybňují. Takový názor například vzešel od H.E.Tinsleyho, který konkrétně kritizuje model shody mezi typem osobnosti a pracovního prostředí a tvrdí, že Hollandův šestiúhelník není platný. Na tuto teorii však odpovídá J.Prediger, který má názor, že Hollandův šestiúhelníkový model je v praxi užitečný (Vendel, 2008).

### **2.2.2 Teorie životních stádií dle D.Supera**

Hollandova teorie se dá považovat spíše za tradiční model. Hollandova teorie porovnává předpoklady do zaměstnání s osobnostními rysy. D.Super tuto teorii kritizuje a tvrdí, že je velmi neměnná a zaujímá k této problematice jiný postoj. Navázal na celý život člověka a rozdělil svou teorii do 5 stádií kariérního vývoje. Těmi stádií jsou:

- Růst (přibližně do 11 let)
- Zkoumání (přibližně 11-20.rok)
- Uskutečnění (20 let-střední dospělost)
- Udržování (střední – pozdní dospělost)
- Odchod (nad 60 let)

Stádia v počátku Super chápal jako jdoucí po sobě v časovém sledu. Následně však své tvrzení upravil, a to tak, že připustil, že někteří jedinci mohou procházet stádiem zkoumání i později v dospělosti. Podle Supera je dalším důležitým míněním kariérní zralost.

Právě v kariérní zralosti člověk dokazuje své schopnosti účinně zastat určité úlohy ve stadiu člověka v přípravě na změnu do následujícího stádia. U adolescentů, kteří přecházejí ze školy do pracovního prostředí se mluví jako o stadiu poznávání. V tomto stadiu si lidé uvědomují své dovednosti, své hodnoty, zvažují své možné kariérní volby a vydávají se na cestu k jejímu uskutečnění. Aby to člověk dokázal splnit, je potřeba, aby již znal sám sebe a pracovní svět.

Tomuto stadiu říká Super stadium růstu, do kterého řadíme všechny žáky do cca 11 let. Již na prvním stupni by měly být žákům poskytovány kompletní poznatky o světě

práce. Žákům by také měla být poskytnuta možnost, aby se o sobě dozvěděli, co nejvíce informací. Protože až když budou znát dobře sami sebe, budou si vědomi svých dovedností a schopností, lépe se dokáží rozhodnout pro jaké zaměstnání se hodí. Vývojová teorie tvrdí, že člověk by měl mít dobře vyvinutou schopnost volby. Důležitá je způsobilost pro přechod ze školy do pracovního světa. To znamená, aby tento přechod byl pro člověka co nejjednodušší. Bohužel se této způsobilosti v tomto období na škole příliš času nevěnuje, pokud ano, převážně až v posledním ročníku na základní škole (Vendel, 2008).

### 2.2.3 Teorie A.Roeové

Anna Roeová byla americká klinická psycholožka, která vyvinula teorii, která se zaměřovala na predikci výběru, které jsou založené na jednotlivých rozdílech mezi lidmi. Převážně se zaměřovala na predikci výběru založeného na potřebách psychologických, které vznikají vzájemnou interakcí mezi dětmi a rodiči. Mohou být také výsledky genetiky a zkušeností, které jedinec během svého života získal. Dle této teorie si lidé vybírají zaměstnání, které uspokojí jejich potřeby. A. Roeová dělí zaměstnání na dvě skupiny, a to na orientované na lidi a neorientované. Mezi orientované na lidi řadí osoby pracující ve službách, v obchodní profesi, v kultuře a zábavě. Mezi neorientované na lidi pak řadí osoby pracující v technické nebo vědecké funkci, vykonávané funkce především venku v přírodě. Podle teorie A.Roeové si jedinci, kteří zažili podobné způsoby výchovy vybírají i podobné profese. Aby svou teorii dokázala, vytvořila klasifikační systém zaměstnání. Tento systém se v současné době mezi poradci velmi často využívá, a to bez ohledu na její teorii. Tento systém obsahuje celkem osm skupin zaměstnání a celkem šest úrovní. Můžeme jej vidět v příloze č.1. Skupiny, které jsou sousedící jsou si v pracovních úkolech nejpodobnější. Naopak skupiny, které jsou si nejuzdálenější se samy sobě podobají minimálně.

Skupiny jsou popsány takto:

1. Služby – tato kategorie požaduje vykonávat určitou činnost ve prospěch jiného jedince (např. zdravotní sestra, psycholog nebo kariérní poradce)

2. Obchodní styk – tato kategorie požaduje být schopný přesvědčovat jiné osoby (např. obchodní zástupce, dealer)
3. Organizování – hlavní činností této kategorie je schopnost řízení, a to na úrovni státní nebo místní, eventuálně v soukromé firmě (např. manažer, sekretářka)
4. Výroba – tato kategorie obsahuje výrobu, údržbu či transport výrobků (např. elektrikáři, výrobní manažeři)
5. Práce v přírodě – v této kategorii se jedná o ochranu životního prostředí, těžba dřeva, ale také se zdroji jako je ropa nebo uhlí (zemědělec, horník)
6. Věda – zde se jedná o rozvoj a aplikaci vědy, a to v různých oblastech, například v oblasti chemie, fyziky, přírodních věd, nebo sociálních. (profesor na univerzitě, laborant, pracovník ve farmaceutismu)
7. Všeobecná kultura – zde převládá zájem o kulturu a humanitní vědu, ale také právo, historie a vzdělávání (učitel na základní škole, právník, vydavatel)
8. Umění a zábava – zde řadíme profese z oblasti hudby, tance, sportu, nebo malířství (fotbalista, hudební skladatel, kulisák)

Studie poukazují na skutečnost, že přibližně dvě třetiny změn v zaměstnání se objevují v rámci identické skupiny. A zpravidla v případě změny zvolí zaměstnání z vedlejší skupiny.

Klasifikace šesti úrovní zaměstnání vznikla na fázi zodpovědnosti a schopnosti, které určitá kariéra požaduje. Lidé často ve své profesi musí provést při nějaké pracovní situaci určitá rozhodnutí, za které pak nesou odpovědnost. Proto je zodpovědnost velice důležitá. Je poměrně složité přesně odlišit kategorii zaměstnání a často je těžké do nich zaměstnání začlenit.

Úrovně zaměstnání jsou popsány takto:

- Profesionální a řídicí I

Do této úrovně řadíme lidi, kteří mají velkou míru zodpovědnosti, která je různorodá. Konají politická rozhodnutí, díky kterým pak ovládají spoustu lidí například ve školství, ve zdravotnictví, ve státní správě, nebo v soukromém sektoru. Mnoho lidí z této úrovně pracuje ve vědě a obdrželi doktorát ve svém oboru. Jiní mají nejvyšší stupeň vzdělání.

- Profesionální a řídicí II

Tato úroveň je velmi podobná úrovni první, rozdíl je v tom, že jedinci mají menší zodpovědnost a jsou méně nezávislí. Lidé v této úrovni zaměstnání často dosahují na titul bakalář nebo magistr.

- Poloprofesionální

U této úrovně zaměstnanci dosahují středoškolského vzdělání s maturitou. Je zde požadována pouze průměrná míra zodpovědnosti.

- Kvalifikovaná

Zde je od zaměstnanců požadováno učňovské vzdělání

- Polo kvalifikovaná

V této úrovni je vyžadován určitý výcvik, například v případě autoškoly, kde ho řidiči získají

- Nekvalifikovaná

Na této úrovni jedinci plní základní pokyny. Někdy může být vyžadován zácvik.

Z klasifikačního systému A.Roeové vychází to, že čím blíže jsou k sobě kategorie zaměstnání, tím více podobných zaměstnání se v nich nachází (Vendel, 2008, s. 22-37).

### **3 Současný systém kariérového poradenství v ČR**

Dřív lidé neměli tušení o tom, že v je čeká práce, u které budou moci pracovat z domova, komunikovat pouze přes email, nebo chat, že jim při práci bude nápomocný mobilní telefon a chytré aplikace v něm.

V současné době ale není nejjednodušší s takovým vývojem držet krok. Je odlišné, pokud tyto prostředky využíváme v osobním životě a úplně něco jiného je, pokud to vyžaduje naše profese a její vývoj. Právě v momentě, kdy se člověk nedokáže orientovat v pracovním prostředí, nebo vzdělání, kdy neví kam má směřovat, kam se dál rozvíjet, v takové situaci mu může být nápomocné právě kariérové poradenství. Jedná se o službu, která člověku pomůže si poskládat své již získané zkušenosti, dovednosti, a aby měl jasnější pohled na to, kam se do budoucna zaměřit. Kariérové poradenství ale neznamená pouze pomoc v profesním životě. Jde i jedince, kteří ještě do pracovního světa nevstoupili a potřebují se připravit na to, že převezmou zodpovědnost za svůj život. To, aby byli schopni využít příležitosti, které jim pracovní svět bude nabízet.



Kariérové poradenství neznamena, že člověk přijde k nějakému poradci a ten mu ukáže jasnou cestu, jak cíle dosáhnout. Poradce není odborník na život. „Nikdo takový neexistuje a jediným odborníkem na život je a bude samotný člověk. Kariérové poradenství mu ale může pomoci si toto uvědomit a klást mu otázky, které mu pomohou stát pevněji na svých nohách při rozhodování o svém dalším směřování.“ (Pýchová, Košťálková, Drahoňovská, 2020, s. 112).

Kariérové poradenství by měla být pomoc při seberealizaci, pomáhání v cestě k samostatnému rozhodování člověka. Kariérové poradenství by měla být pomoc při hledání cesty k sobě a k ostatním. Kariérové poradenství zahrnuje otázky, a ty jsou častokrát podstatnější než odpovědi. V kariérovém poradenství můžeme sdílet své zkušenosti s ostatními lidmi a brát ohled na to, že jiní lidé mají jiné zkušenosti. Služba kariérového poradenství by měla pomáhat na cestě za svými sny a dodávat lidem odvalu (Vosmik, 2021, s. 10).

### **3.1 Kroky kariérního poradenství**

V své knize nás Vendel (2008, s. 52-54) seznamuje s jednotlivými kroky kariérního poradenství. Těmi kroky jsou:

#### **1) Poznávání**

Právě poznání klienta je prvním krokem ke správnému poradenství, a to jak při výběru vstupu do školy, tak při volbě zaměstnání. Poznání klienta může probíhat formálně, nebo neformálně. Formálním poznáním rozumíme různé testy osobnosti, psychologické dotazníky. Neformální poznání probíhá v průběhu rozhovoru mezi poradcem a klientem (žákem). Standardně dotazníky zkoumají hodnoty člověka, jeho zájmy a vlastnosti člověka. Nejčastější metodou v kariérovém poradenství jsou právě testy a dotazníky. Testy mohou pomoci poradci, aby lépe poznal klienta. Spoustu informací o klientovi je ale možné získat během rozhovoru s ním.

#### **2) Získání informací o světě práce**

Úkolem poradce není se spoléhat pouze na své poznatky. Měl by i využít informací z jiných zdrojů, například informace o školách nebo profesích. Je nutné brát v úvahu

tři hlediska, prvním je druh informací (popis povolání, podmínky, dostupnost). Mezi druhé důležité hledisko patří potřebná kvalifikace. Mezi třetí hledisko řadíme, potřebu vědět jaké nároky daná profese vyžaduje. Pokud klient (žák) přemýšlí nad tím, že by se rád stal například veterinářem, je potřeba aby byl seznámen s tím, co taková profese vyžaduje. Není možné, aby si poradce zapamatoval všechny potřebné informace o různých profesích, proto by měl mít k dispozici například seznamy škol. Tyto seznamy vydává ministerstvo školství. Samozřejmě se takové informace často mění, poradce by tedy měl tyto změny sledovat a umět klientovi poskytnout aktuální informace.

### 3) Spojení informací o sobě a o světě práce

Poslední krok je velmi důležitý, jako cíl kariérního poradenství. Příklady profesí vhodných při určitém testování je možné najít v některých příručkách. Součástí jsou také informace, které daná profese požaduje, těmi jsou informace o zájmech, schopnostech, hodnotách, nebo vlastnostech osobnosti. Co nejpodrobnější informace může klient získat tím, že si danou práci vyzkouší sám, a to formou brigády, nebo práce na zkrácený úvazek. Během studia na to může využít například letní prázdniny.

## 4 Kariérové poradenství v rámci VŠ

Historie vysokoškolského poradenství by se dala datovat kolem roku 1975, kdy vznikla první Pedagogicko-psychologická poradna při Ústavu sociálního lékařství. (lfhk.cuni, 2023).

System poradenství v oblasti školství je v České republice podpořen systémem výchovného poradenství, a to na bázi vyhlášky o poskytování poradenských služeb ve školství (R.Procházka,J.Šmahaj,M.Kolařík,M.Lečbych, 2014).

V České republice poskytuje kariérní služby řada subjektů. Jedná se o resorty Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy ČR, Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, nebo neziskové organizace, které mají v současné době stále větší oblibu, a to především u specifických cílových skupin uživatelů.

Legislativní ukotvení kariérového poradenství vysokých škol nalezneme v zákoně č. 111/1998sb., tento zákon však uvádí pouze povinnost veřejných vysokých škol poskytnout uchazečům, studentům, nebo absolventům vysokých škol poradenské

služby související se studiem, nebo s možností uplatnění absolventů studijních oborů v praxi (zakonprolidi, 2023).

Z tohoto důvodu zakládají vysoké školy centra, které nazýváme karierní, nebo poradenská centra. Ty jsou studentům, absolventům, nebo zájemcům o studium k dispozici převážně v rámci podpory ve všech problémech, se kterými se během studia, nebo volby povolání mohou setkat (Muhič, 2011, s. 18).

Vysoké školy nabízejí svým studentům služby v oblasti poradenství. Tyto služby jsou poskytovány jak studentům vysokých škol, tak i dalším osobám. Například zájemcům o studium na dané vysoké škole. Služby mnohdy souvisejí se studiem, nebo s možností uplatnění studentů studijních oborů na trhu práce na základě zákona. Studijní oddělení na vysokých školách poskytují studentům informace a podporu, a to nejen studentům, ale i zájemcům o studium na dané vysoké škole. Často jsou poradenské služby studentům k dispozici při otázkách změny oboru studia, pokud zjistí, že jim obor, který studují nevyhovuje. Spousta vysokých škol mají speciální karierní centra.

Se změnou oboru na vysoké škole pomáhají centra svým studentům na základě nalezení jejich osobních zájmů, jejich dovedností, tak aby mohli dosáhnout svých studijních plánů. S těmito otázkami nepomáhají jen studentům na vysoké škole, ale i zájemcům o studium. Na základě nalezení dovedností a schopností člověka, dokážou správně nasměrovat uchazeče, na jaký studijní obor by se měl zaměřit. Karierní centra na vysokých školách poskytují svým klientům i různé osobnostní testy, kde se zkoumají převážně osobní, studijní, nebo jiné zvláštní dovednosti člověka.

Zpravidla jsou na vysokých školách dny otevřených dveří, kdy můžou zájemci o studium vysokou školu navštívit. Zástupce vysokých škol také můžeme najít na veletrzích vysokých škol, nebo na jiných akcích, na kterých zájemci o studium naleznou potřebné informace o studiu a studijních oborech. Vysoké školy poskytují i podobné akce ve spolupráci se zaměstnavateli. Díky těmto akcím umožňují vysoké školy studentům i absolventům podporu orientování se na trhu práce.

Každá vysoká škola se může rozhodnout sama, jak bude tyto služby poskytovat a do jaké míry (euroguidance, 2023).

Kariérní centra často vznikají z důvodu potřeby propojit studijní svět se světem práce, protože tím, že studenti získají titul z vysoké školy to nekončí, mnohdy je to spíše začátkem nové etapy života.

I přesto, že je několik stovek tisíc studentů na vysokých školách, kariérní centra nenavštíví ani polovina těchto studentů. Mnoho z nich nemá ponětí o tom, že nějaké kariérní centrum na vysoké škole je. Pokud hledají zaměstnání, nebo brigádu často využijí internetové portály, kde se nachází nabídka volných pracovních míst. Mohou však využít službu, která jim může nejenom pomoci s výběrem zaměstnání, ale i s rozvinutím jejich schopností, nebo pomoci s podnikáním.

Dříve sloužili takové kariérní centra převážně pro pomoc s tvorbou životopisů, motivačních dopisů, nebo jak se připravit na pohovor a následně na pohovoru uspět. Dnes už tomu tak není. Kariérní centra nám nabízejí i koučování, různé testy osobnosti, kariérní veletrhy, nebo assessment centrum nanečisto, díky kterým si vyzkoušíme ústní pohovor, modelové situace, ukázky práce, nebo různé testy osobnosti.

Na většině vysokých škol mají studenti, nebo absolventi podobné důvody pro návštěvu kariérních center. Často konzultují své životopisy, motivační dopisy, nebo v současné době již velmi známou tvorbu profilu na LinkedIn. Také pomohou s vhodnou přípravou na pohovor. Také návštěvy studentů kariérního centra jsou zpravidla spíše jednorázové. Kariérní centra ale v současné době nabízí studentům také spolupráce, které jsou dlouhodobějšího charakteru, a to například v rámci nějakých předmětů na vysoké škole, které mohou být jeden, nebo i dva semestry. Také mohou nabídnout jiné rozvojové programy (ekontech, 2023).

Kariérové poradenství na vysokých školách by nemohlo existovat bez dobrých poradců. Z důvodu potřeby kariérového poradenství vznikla Asociace vysokoškolských poradců (AVŠP). „Asociace sdružuje akademické pracovníky a další zaměstnance působící na vysokých školách, kteří poskytují studijní, psychologické, speciálně-pedagogické, profesní a kariérové poradenství včetně dalších souvisejících poradenských, informačních a facilitačních služeb studentům vysokých škol, zájemcům o studium na VŠ a dalším klientům, jimž jsou uvedené služby určeny. K 31. prosinci 2021 bylo registrováno 92 platících členů“ (asociacevsp, 2023).

„Mezi cíle této asociace řadíme:

- prezentovat a prosazovat společné zájmy poradenských a dalších akademických pracovníků, zabývajících se poradenstvím,
- prosazování podpory VŠ poradenství na centrální úrovni - MŠMT, školská legislativa, aplikace etických principů v poradenství,
- podpora rozvoje a kvality studijního, psychologického, speciálního a profesního poradenství včetně dalších souvisejících poradenských a informačních služeb,
- zapojování členů do regionálních, národních a mezinárodních projektů,
- sdílení informací a zkušeností mezi členy,
- rozvoj specifických forem poskytování poradenských služeb na VŠ, podpora a rozvoj celoživotního vzdělávání poradců a dalších akademických pracovníků zabývajících se poradenstvím“ (asociacevsp, 2023).

## **5 Životní spokojenost**

Výzkum životní spokojenosti má jeden hlavní problém, a to že neexistuje přesně určená definice životní spokojenosti. Často je s životní spokojeností zaměňována kvalita života, nebo subjektivní dobré zdraví. Existuje však společný názor, který říká, že kognitivní a afektivní složky všech oblastí života přispívají k celkové životní spokojenosti. Mezi tyto složky patří například psychická stabilita, sociální vztahy. Mezi faktory ovlivňující životní spokojenost patří pohlaví, věk, rodinný stav, socioekonomický status a povolání a kulturní rozdíly (DŽS, 2001).

### **5.1 Nástroje pro měření životní spokojenosti**

„Existuje nespočet dotazníků měření životní spokojenosti, jejichž metodická kvalita je velmi rozdílná. Kromě nástrojů k zachycení globální (celkové) spokojenosti existují dotazníky pro měření spokojenosti ve specifické oblasti (např. zdraví, práce atd.), které byly často faktorově analyticky validizovány. Kromě toho byly vyvinuty nástroje postihující spokojenost u specifických skupin pacientů (např. s rakovinou, chronickým onemocněním ledvin atd.)“ (DŽS, 2001)

# PRAKTICKÁ ČÁST

## 1 Charakteristika místa šetření

V teoretické části jsem popsala současný systém kariérového poradenství na vysokých školách v České republice. V praktické části se zaměřím na konkrétní systém, a to systém kariérového poradenství na Jihočeské univerzitě v Českých Budějovicích. Pro příklad uvedu několik dalších univerzit a jejich kariérové poradenství. Cílem této bakalářské práce je charakterizovat vysokoškolské kariérové poradenství, popsat jeho cíle, funkčnost a nabízené služby. Zaměřila jsem se také na principy a zásady vysokoškolského poradenství.

V praktické části jsem provedla výzkumné šetření, které bylo provedeno prostřednictvím standardizovaných dotazníků „Dotazník životní spokojenosti“ (autoři: J. Fahrenberg, M. Myrtek, J. Schumacher, E. Brähler) Překlad a úpravu provedli: K. Rodná, T. Rodný. Tento dotazník je standardizovaný. To znamená, že má jasně dané otázky a jasně formulované odpovědi, které respondenti vybírají. Dotazník jsem doplnila o otázky týkající se kariérového poradenství.

Zvolená metoda formou dotazníku životní spokojenosti proběhla na Jihočeské univerzitě v Českých Budějovicích. Dotazník jsem poslala na studijní oddělení a kamarádce, která na škole studuje v prvním ročníku na Ekonomické fakultě. Požádala jsem o distribuci těchto dotazníků. Vzhledem k tomu, že nebylo možné předat dotazníky přímo pouze klientům kariérního centra, z toho důvodu jsem dotazník doplnila o otázky týkající se kariérního poradenství, abych zjistila, kdo kariérní centrum navštívil a kdo ne. Šetření proběhlo anonymně, abychom zachovali soukromí respondentů.

Součástí vlastního šetření bylo i setkání s pracovníkem kariérního centra na Jihočeské univerzitě, kterému jsem položila následující otázky:

- 1) Jaká je náplň práce v kariérním centru?
- 2) Pořádáte nějaké workshopy?
- 3) Navštěvují vás i klienti, kteří nejsou studenti Jihočeské univerzity?
- 4) Z jaké fakulty Vás navštěvují nejvíce?

5) Navštěvují Vás spíše ženy, nebo muži?

6) S jakým problémem Vás klienti navštěvují?

Kariérní centrum na Jihočeské univerzitě má celkem tři zaměstnance. Já jsem se spojila s vedoucí kariérního centra, která má na starosti koordinaci, metodické vedení, komunikaci se zástupci fakult.

Kolegyně má na starosti převážně administrativu, objednávání věcí, zařizování marketingových věcí, to znamená správa instagramu, správa webových stránek a celková komunikace s vnějším světem, to znamená, že také předává informace o budoucích workshopech studentům, prostřednictvím emailu informuje o nových pracovních možnostech.

Druhá kolegyně se zabývá spíše individuálními konzultacemi se studenty, je také koučkou, takže pomáhá studentům s nalezením jejich silných stránek, podporuje klienty s plány a řešením. Tato kolegyně také vede workshopy, spolu s vedoucí kariérního centra mají předmět, který se jmenuje management kariéry a osobního růstu, který nabízí studentům.

Zaměstnanci kariérního centra vedou rozhovory se zaměstnavateli, se kterými řeší potencionální workshopy. Workshopy jsou zaměřené buď na softskills (měkké dovednosti), nebo na téma spojené s praxí.

V praxi to vypadá tak, že si např. půl workshopu vedou zaměstnanci kariérního centra sami, kdy vytvářejí životopisy, představují tvorbu profilu na LinkedIn, pomoc s time managementem, tak aby byli klienti schopni svůj čas plánovat efektivně. Na druhou polovinu workshopu jsou pozváni experti z praxe, na kterých probíhají např. pohovory nanečisto, kde dostanou zpětnou vazbu, která jim může být cenná při budoucím pohovoru. Dále probíhá setkání s personalisty, nebo ukázka prodejních dovedností.

V současné době probíhá jeden workshop za týden a několik individuálních konzultací. Workshopy jsou k dispozici pouze pro studenty Jihočeské univerzity.

Firmy, které se podílejí na tvorbě workshopů zasílají i možné volné pracovní příležitosti, které pracovnice kariérního centra zprostředkují studentům. Často dojde k propojení studentů se zaměstnavateli již během workshopu.

Každý měsíc posílají studentům seznam s aktivitami, kde jsou napsané workshopy a jiné aktivity, na které se studenti mohou přihlásit. A na webových stránkách v sekci kariérní příležitosti mohou najít aktuální pracovní příležitosti.

Studenti navštěvují kariérní centrum nejvíce z toho důvodu, kdy si nejsou jisti správným výběrem oboru, nejsou přesvědčeni o tom, že nastoupili na správný obor. Velmi často chtějí poradit s tvorbou životopisu a motivačního dopisu, nebo chtějí připravit na pohovor.

Nejvíce centrum navštěvují studenti z posledních ročníků, kdy začínají vnímat nástup do pracovního prostředí, měli by začít vytvářet životopisy, motivační dopisy a potřebují s tvorbou pomoc.

Pracovnice kariérního centra si vytvářejí statistiky, z jakých fakult je návštěvnost nejvyšší. Nejvyšší návštěvnost je z Ekonomické fakulty. Tato nejvyšší návštěvnost může být z velké části tím, že právě na Ekonomické fakultě kariérní centrum Jihočeské univerzity sídlí.

Kariérní centrum navštěvují více ženy než muži, ale i to může být ovlivněno tím, že je kariérní centrum na Ekonomické fakultě, na které studuje celkem více žen než mužů.

Co se týče principů a zásad kariérního centra. Kariérní centrum vykládá velké úsilí, aby veškerá data klientů uchovali v bezpečí a zabránili neoprávněnému zneužití. Dodržují tedy tyto zásady: diskrétnost, profesionální přístup, respekt a profesionální odpovědnost.

Kariérní centrum Jihočeské univerzity nabízí své služby zájemcům o studium, studentům/absolventům, zaměstnavatelům.

Zájemcům o studium nabízí informace o nabízených studijních programech, a to i s budoucím pracovním uplatněním.

Studentům Jihočeské univerzity nabízí kariérní centrum kompletní kariérní poradenství, k dispozici je i osobní, individuální konzultace. Často pomáhají s vytvořením životopisu, motivačního dopisu, nebo pomoc s vytvořením profilu na LinkedIn, dnes už velmi známá profesionální síť, na které se setkávají profesionálové a diskutují o svých pracovních zájmech (wikipedia, 2023).



Kariérní centrum vytváří workshopy a semináře, které jsou často vedeny zástupci firem ([kc.jcu., 2023](#)).

## **2 Dotazník životní spokojenosti – DŽS**

DŽS je určen k objektivnímu posuzování celkové životní spokojenosti, a to v deseti významných oblastech. Těmi oblastmi jsou: Zdraví, Práce a zaměstnání, Finanční situace, Volný čas, Manželství a partnerství, Vztah k vlastním dětem, Vlastní osoba, Sexualita, Přátelé, známí a příbuzní, Bydlení.

Uvedu několik příkladů, kterými např. jsou:

Zdraví: „Se svým tělesným zdravotním stavem jsem...“

Práce a zaměstnání: „Se svým postavením na pracovišti jsem...“

Finanční situace: „Se svým příjmem/platem jsem...“

Volný čas: „S délkou své každoroční dovolené jsem...“

Manželství a partnerství: „S požadavky, které na mne klade mé manželství/partnerství, jsem...“

Vztah k vlastním dětem: „Když myslím na to, jak s dětmi vzájemně vycházíme, jsem...“

Vlastní osoba: „Se svými schopnostmi a dovednostmi jsem...“

Sexualita: „Se svou tělesnou přitažlivostí jsem...“

Přátelé, známí a příbuzní: „Když myslím na okruh svých přátel a známých, jsem...“

Bydlení: „S velikostí svého bytu jsem...“

Tyto otázky jsem doplnila o otázky týkající se využití služeb kariérního centra, tak abych zjistila, kolik respondentů bylo klientem kariérního centra a zda byli se službou spokojeni a jestli by případně službu doporučili dál.

Otázka je např.: „Se službou kariérního centra jsem...“

Každá otázka nabízí škálu odpovědí, a to: 1- velmi nespokojen(a), 2- nespokojen(a), 3- spíše nespokojen(a), 4- ani spokojen(a) ani nespokojen(a), 5- spíše spokojen(a), 6- spokojen(a), 7- velmi spokojen(a). "

### **3 Cíle kariérového poradenství na VŠ**

Kariérové poradenství by mělo v každém případě dosahovat nějakých cílů. Tyto cíle se od sebe liší v tom, o jaké poradenství se jedná. Může jít o poradenství v oblasti volby studia, volby profese, nebo poradenství týkající se kariéry.

Na v prvním místě, co by kariérové poradenství na vysokých školách mělo splňovat je informovanost. To znamená poskytovat informace o studijních oborech, programech, o pracovních příležitostech, o podmínkách na trhu práce, nebo o nabízených službách na vysoké škole v rámci kariérového poradenství. Veškeré informace, které poskytují musí být aktuální.

Poradce by měl být také schopen pochopit klienta a měl by jej správně motivovat. Cílem je tedy pomoci studentům na vysoké škole ujasnit si své cíle, porozumět sám sobě, zlepšit schopnost rozhodování, lépe zvládat nějaké druhy přechodů, například pokud student zjistí, že mu obor, který si vybral nevyhovuje a chtěl by jej změnit na jiný obor. Z výhledového hlediska by mělo dojít k poklesu nerozhodnosti a stabilizace spokojenosti studentů (MŠMT, 2023).

Pro příklad představím nějaké vybrané poradny vysokých škol v České republice.

#### České vysoké učení v Praze. (ČVUT)

Kariérní centrum na ČVUT nabízí svým studentům pomoc s přípravou pro vstup na trh práce, zamyšlení se nad uplatněním v profesním světě, a to již během studia. Pomáhají s tvorbou otázek, které si může student sám klást, aby byl úspěšný jak v osobním, tak školním, nebo pracovním životě. Studenti mohou bezplatně navštěvovat různé semináře a mnoho dalších nabízených služeb. ČVUT propojuje studenty s potencionálními zaměstnavateli.

Cílem ČVUT v Praze je především vylepšit informovanost studentů a absolventů na trhu práce, pomoc rozvinout vztahy mezi studenty a možnými zaměstnavateli,

inspirovat studenty k dosažení kladných výsledků a celkové životní spokojenosti, vytvořit prostor pro osobní růst. Klientem karierního centra mohou být nejenom studenti ČVUT, ale i absolventi. Karierní centrum je k dispozici i studentům kombinovaného studia.

Chod centra zajišťují 3 zaměstnanci: jeden vedoucí, jeden manažer marketingu a jeden koordinátor.

Karierní centrum najdeme na instagramu, facebooku, nebo na youtube.

Všichni zaměstnanci karierního centra ČVUT jsou vázáni smlouvou o mlčenlivosti a regulují se Etickým kodexem pracovníků vysokoškolských poraden (karierní centrum, 2023).

#### Vysoká škola technická a ekonomická v Českých Budějovicích (VŠTE)

VŠTE v Českých Budějovicích je k dispozici pro své studenty, těm nabízí poradenství v oblasti možností uplatnění se na trhu práce, a to tím způsobem, že karierní centrum navazuje kontakty s potenciálními zaměstnavateli, tedy firmami, podniky na pracovním trhu. Karierní centrum poskytuje kurzy, díky kterým si studenti mohou doplnit odbornou kvalifikaci, poskytují svým klientům prezentace, workshopy, případná konzultace s odborníky. Karierní centrum také připravuje přednášky, besedy, diskuse. Spolupracují převážně s firmami, které rozvíjejí hlavně pracovní dovednosti a kompetence.

Karierní centrum spolupracuje převážně se studenty, absolventy, se studenty středních škol, kteří mohou být potenciálními studenty VŠTE v Českých Budějovicích.

Karierní centrum je k dispozici pro klienty po předchozí domluvě. Karierní centrum najdeme i na facebooku (vstecb, 2023)

#### Univerzita Pardubice

Univerzita Pardubice nabízí svým studentům workshopy, semináře, kurzy, poradenství, tréninky. Kurzy jsou především orientované na přípravu na trh práce, pro začínající podnikatele. Semináře poskytují začínajícím studentům. Workshopy jsou zaměřené především na assessment centrum nanečisto, typologie osobnosti,

nebo time management. Poradenství je zaměřené především na koučink, kde se klienti zaměřují především na sebe, na vlastní životní hodnoty, úspěšné nastartování budoucí kariéry, ujasnění si svých krátkodobých, nebo dlouhodobých cílů v souvislosti s oborem studia, který na univerzitě studují, na rozvoj osobnosti, hledání cest k úspěšnému dosažení vytyčených cílů.

Klienti si mimo jiné mohou vyzkoušet, jaké možnosti nabízí koučink. Koučink je v současné době pouze online. Svým klientům nabízí informace o situaci na trhu práce ve svém kraji.

Univerzitu najdeme na twitteru, na LinkedInu, nebo facebooku, kde mimo jiné nabízí i volná pracovní místa, nebo brigády.

Pracovníci kariérního centra při práci dodržují několik zásad. Mezi zásady práce v kariérním centru spadá: odpovědnost, diskrétnost, respekt, odbornost.

Chod kariérního centra zajišťují dva zaměstnanci. Kariérní centrum je k dispozici pro studenty univerzity, absolventy, nebo pro možné budoucí studenty, kteří mají zájem u studium na této škole (upce, 2023).

## **4 Dotazníkové šetření**

### **4.1 Zpracování dat**

Dotazník životní spokojenosti jsem vytvořila online pomocí internetového serveru Survio, data jsem převedla do souboru excel a následně převedla jednotlivé odpovědi do grafu. Dotazníkové šetření probíhalo celkem měsíc. Nejprve jsem se zaměřila na odpovědi týkající se pohlaví, věku, dosaženého vzdělání, rodinného stavu a způsobu soužití.

Následně jsem se zaměřila na zkoumání jednotlivých odpovědí z každé oblasti dotazníku životní spokojenosti. Slovní odpovědi, kterými respondenti odpovídali (1-velmi nespokojen(a), 2-nespokojen(a), 3-spíše nespokojen(a), 4-ani spokojen(a) ani nespokojen(a), 5-spíše spokojen(a), 6-spokojen(a), 7-velmi spokojen(a) jsem přejmenovala pouze na čísla. Toto přejmenování jsem provedla pomocí funkce replace, v překladu funkce nahradit. Tímto způsobem jsem dostala odpovědi v číselné formě, kdy 1 znamenala velmi nespokojen(a) až po 7, která znamenala velmi

spokojen(a). Samozřejmě čím vyšší hodnota, to znamená vyšší spokojenost respondenta v dané oblasti. Následně jsem data převedla na číselnou škálu. Z jednotlivých odpovědí každého respondenta jsem pro každou sekci dotazníku (práce, bydlení apod.) vždy vypočetla hodnotu Medián a z výsledných hodnot všech respondentů za danou sekci vytvořila kontingenční tabulky a následně kontingenční grafy.

## **4.2 Výzkumné otázky a hypotézy**

### Výzkumná otázka

Tímto šetřením jsem se pokusila odpovědět na následující otázku:

- 1) Jsou studenti spokojeni?

Je to formulace velmi obecná, k bližším informacím ohledně spokojenosti klientů kariérního centra jsem se snažila odpovědět pomocí hypotézy.

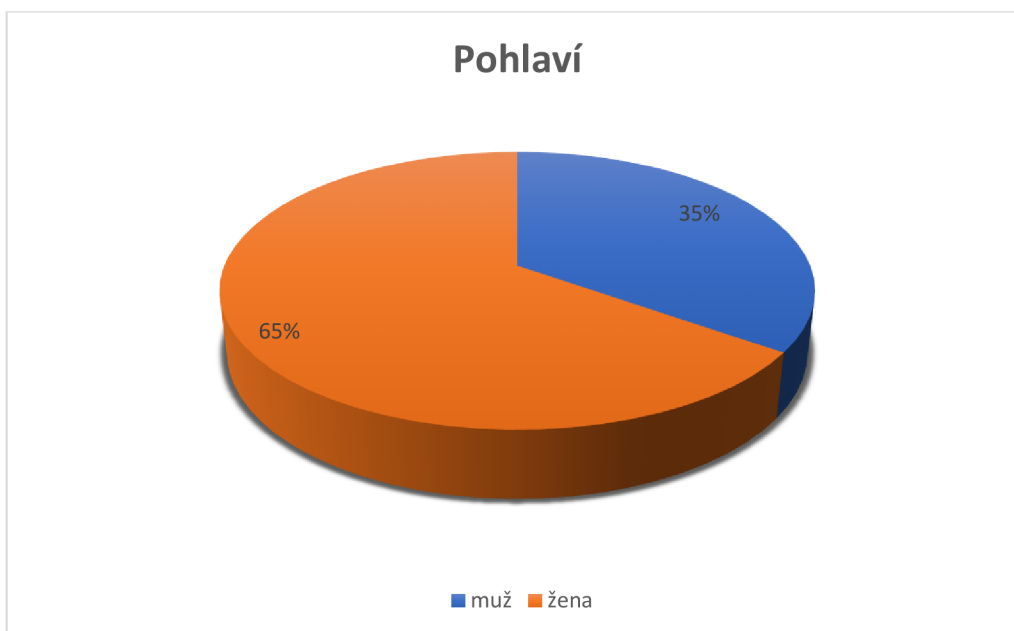
Pro svůj výzkum jsem vytvořila tyto hypotézy, které jsem se pomocí dotazování snažila buď vyvrátit nebo potvrdit.

- 1) Studenti, kteří využili službu kariérního centra jsou v pracovním prostředí spokojenější než ti, co službu nevyužili.
- 2) Studenti, kteří využili službu kariérního centra jsou celkově spokojenější než ti, co službu nevyužili.

### 4.3 Zhodnocení výsledků dotazníkového šetření

Jak jsem již zmínila, v první části dotazníku jsem se zaměřila na odpovědi týkající se pohlaví, věku, dosaženého vzdělání, rodinného stavu a způsobu soužití. Jejich vyhodnocení ukazují grafy níže.

**Graf 1. Pohlaví**



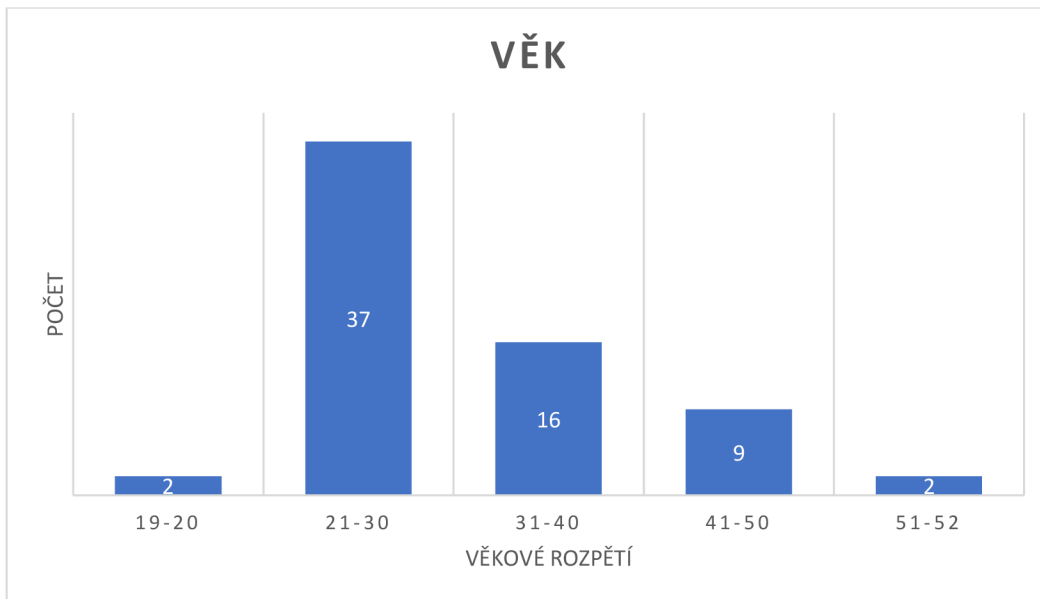
Tento graf nám ukazuje v procentech, kolik dotazník vyplňovalo mužů a kolik žen. Z odpovědí bylo zjištěno, že dotazník vyplnilo celkem 65 % žen a 35 % mužů. Dotazník tedy vyplnilo více žen než mužů.

**Tabulka 1. Pohlaví**

Pohlaví	Počet
muž	23
žena	43
<b>Celkový součet</b>	<b>66</b>

Z celkového počtu respondentů = 66 respondentů, vyplnilo dotazník 23 mužů a 43 žen. O 20 žen více než mužů.

**Graf 2. Věk**

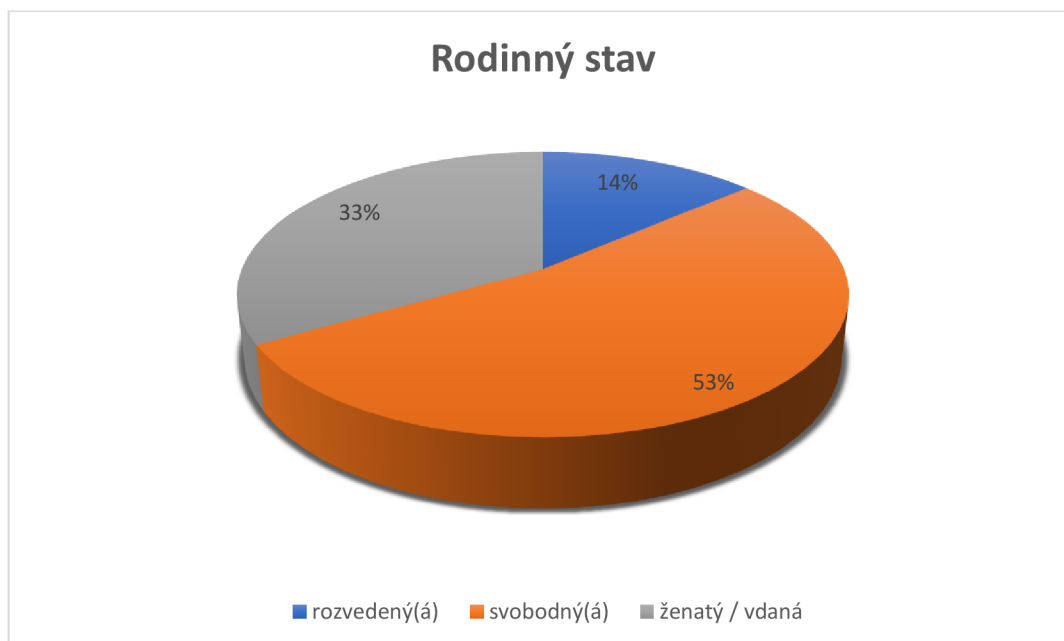


Další otázka byla zaměřena na věk respondentů. Z odpovědí bylo zjištěno, že odpovídající jsou nejvíce ve věku 21-30 let. Následně 31-40 let. Nejméně je odpovídajících ve věku 51-52 let.

**Tabulka 2. Věk**

Věk	Počet
19-20	2
21-30	37
31-40	16
41-50	9
51-52	2
<b>Celkový součet</b>	<b>66</b>

**Graf 3. Rodinný stav**



Z odpovědí na tuto otázku je patrné, že většina respondentů je svobodná. Celkem 53 %.

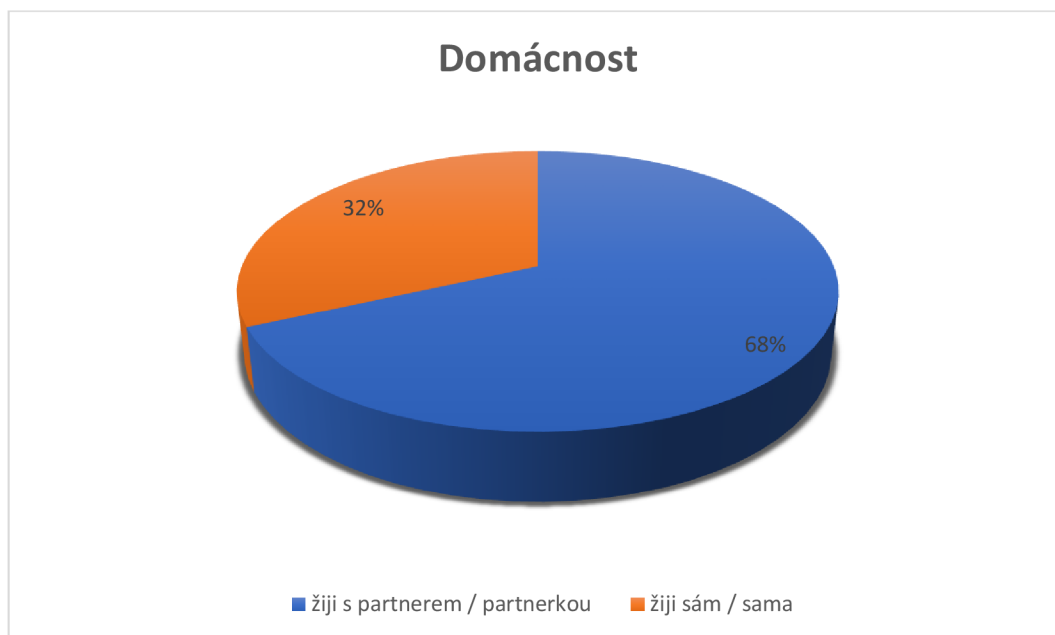
**Tabulka 3. Rodinný stav**

Rodinný stav	Počet
rozvedený(á)	9
svobodný(á)	35
ženatý / vdaná	22
<b>Celkový součet</b>	<b>66</b>

Z celkové počtu respondentů je 35 respondentů svobodných, následuje 22 s odpovědí ženatý/vdaná a 9 s odpovědí rozvedený(á).



#### Graf 4. Domácnost

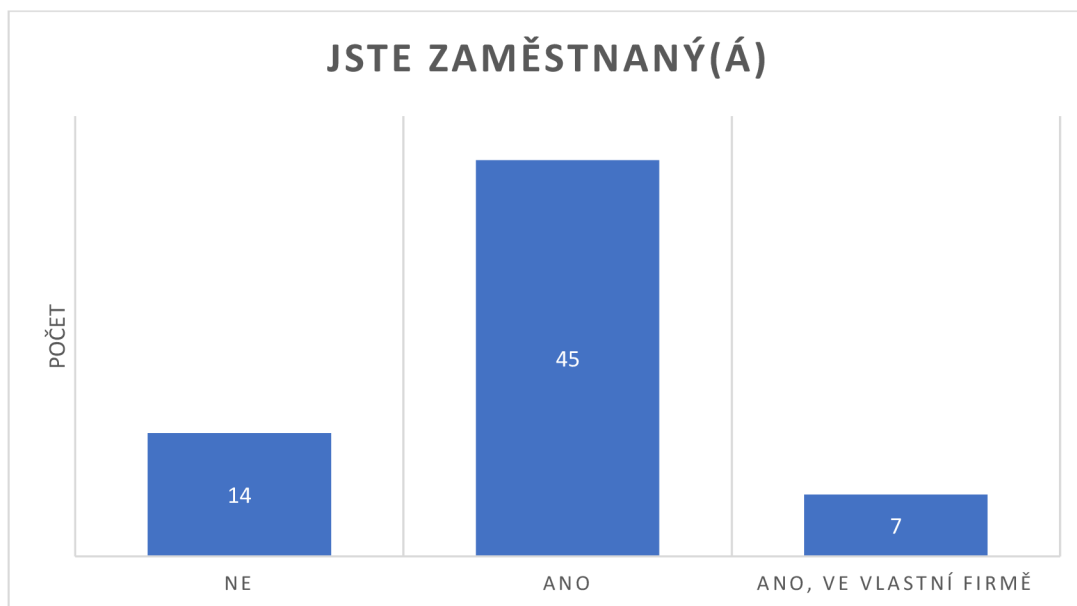


Tato otázka se týkala soužití, zda respondenti žijí sami, nebo s partnerem/partnerkou. Z odpovědí je patrné, že více jak polovina respondentů žije s partnerem, nebo partnerkou. Celkem 68 % odpovídajících.

**Tabulka 4. Domácnost**

Domácnost	Počet
žiji s partnerem / partnerkou	45
žiji sám / sama	21
<b>Celkový součet</b>	<b>66</b>

**Graf 5. Zaměstnaný/á**



Další otázka se týkala zaměstnání, zda jsou respondenti zaměstnaný, nebo ne. Velká většina, 45 respondentů je v zaměstnaneckém poměru.

**Tabulka 5. Student/Studentka**

Anebo jste:	Počet
student / studentka	14
<b>Celkový součet</b>	<b>14</b>

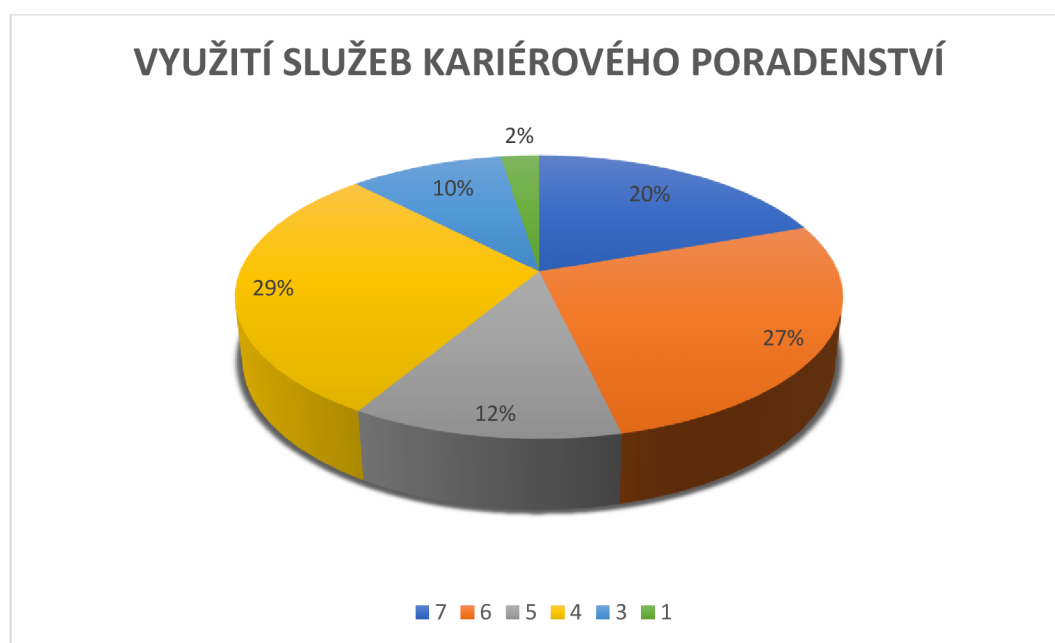
Pokud na předchozí otázku ohledně zaměstnání respondenti odpověděli NE, zobrazila se jim podotázka, zda jsou pouze studenti. 14 respondentů se věnuje pouze studiu a zaměstnání nejsou.

Následně jsem si respondenty rozdělila na dvě skupiny. Jedna skupina tvořila respondenty, kteří kariérové centrum na Jihočeské univerzitě využili a druhá skupina tvořila respondenty, kteří službu kariérního centra nevyužili.

Z celkového počtu 66 respondentů bylo zjištěno, že 41 respondentů službu kariérního centra využilo a 25 respondentů nikoliv.

Tyto data jsem zjistila pomocí doplněné otázky v dotazníku týkající se služeb kariérové poradenství, na kterou odpovídali pouze respondenti, kteří tuto službu využili. Díky těmto otázkám jsem i zjistila spokojenost respondentů s KP na Jihočeské univerzitě.

**Graf č.6 Využití služeb kariérového poradenství**



**Tabulka 6. Služby kariérového poradenství**

Využití služeb kariérového poradenství	Počet
7 – velmi spokojen (a)	8
6 – spokojen (a)	11
5 – spíše spokojen (a)	5
4 – ani spokojen (a) ani nespokojen (a)	12
3 – spíše nespokojen (a)	4
1 – velmi nespokojen (a)	1
<b>Celkový součet</b>	<b>41</b>

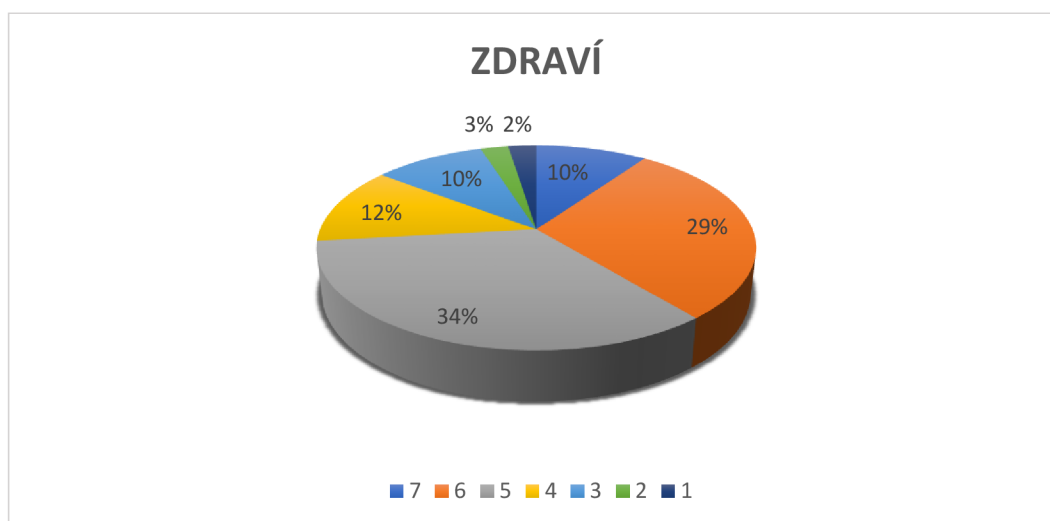
Z odpovědí je patrné, že 29 % respondentů odpovědělo, že se službou kariérního centra není spokojeno, ale ani nespokojeno. Dalších 27 % respondentů bylo se službou kariérního centra spokojeno. 20 % respondentů odpovědělo, že bylo velmi spokojených. Dalších 12 % spíše spokojených. 10 % spíše nespokojených a 2 %

respondentů velmi nespokojených. Což v konečném vyhodnocení, nehodnotím špatně. Existuje mírná převaha spokojených klientů kariérního centra.

Následně jsem se zabývala pouze respondenty, kteří využili služeb kariérního centra.

Následující otázky se týkaly spokojenosti v oblasti zdraví.

**Graf č. 7 Zdraví (klienti kariérního centra)**

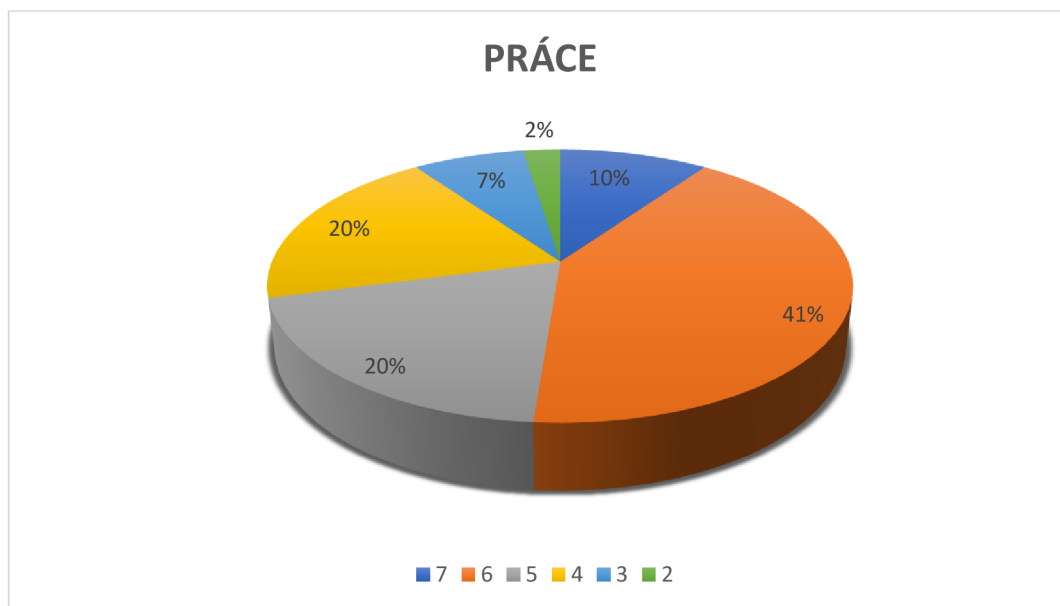


**Tabulka č.7 Zdraví (klienti kariérního centra)**

Zdraví	Počet
7 – velmi spokojen (a)	4
6 – spokojen (a)	12
5 – spíše spokojen (a)	14
4 – ani spokojen (a) ani nespokojen (a)	5
3 – spíše nespokojen (a)	4
2 – nespokojen (a)	1
1 – velmi nespokojen (a)	1
<b>Celkový součet</b>	<b>41</b>

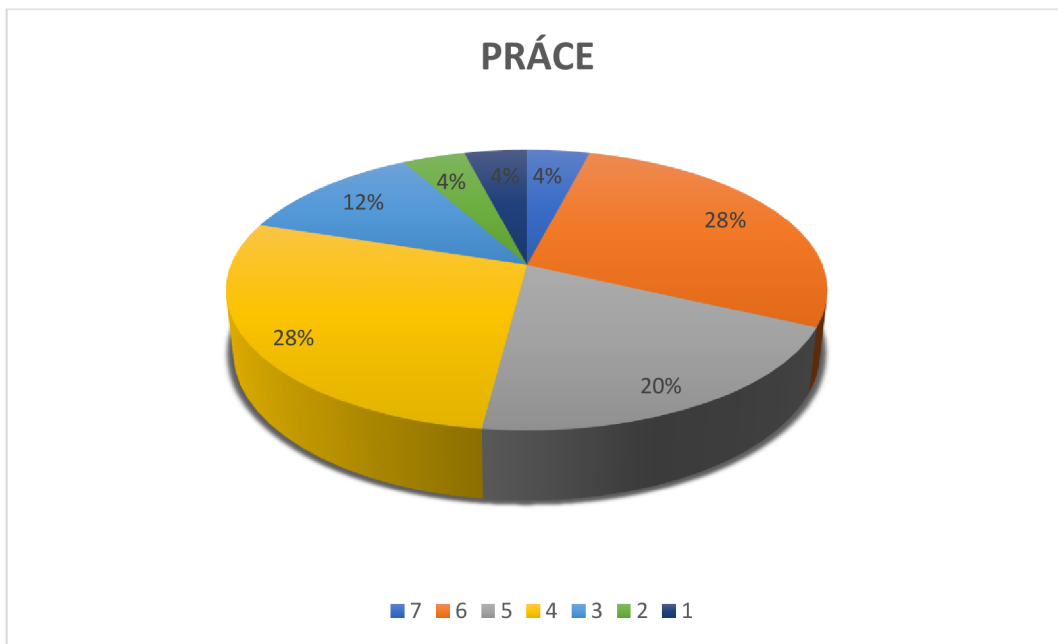
Z grafu a tabulky je patrné, že respondenti jsou se svým zdravím převážně spokojeni. 34 % respondentů odpovědělo, že jsou spíše spokojeni. 29 % respondentů odpovědělo, že jsou spokojeni. Velmi spokojených bylo 10 %.

**Graf č.8 Práce (klienti kariérního centra)**



Graf výše nám ukazuje spokojenost klientů kariérního centra v pracovním prostředí. Nejvíce respondentů, a to 41 % odpovědělo, že jsou v oblasti práce spokojeni. 20 % odpovědělo, že jsou spíše spokojeni, stejné množství 20 % odpovědělo, že nejsou spokojeni ani nespokojeni, 10 % těchto respondentů je velmi spokojená v pracovním prostředí, 7 % je spíše nespokojená a pouze 2 % jsou nespokojená.

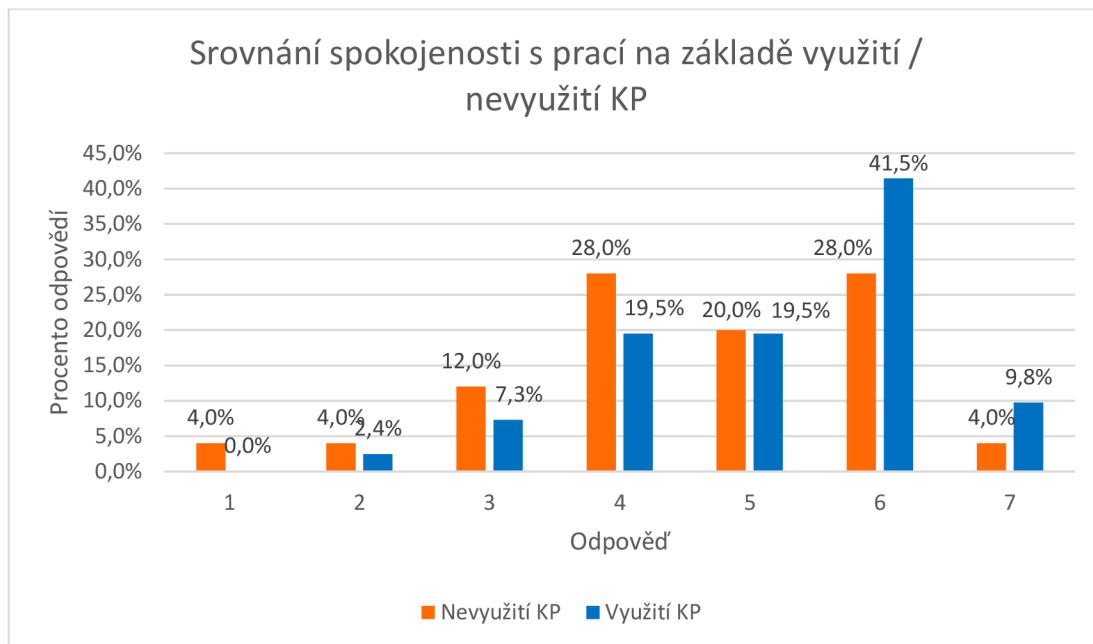
**Graf č.9 Práce (nevyužili služeb kariérního centra)**



Tento graf výše nám ukazuje spokojenost respondentů, kteří služby KP nevyužili. Z grafu je vidět, že 28 % respondentů je spokojených, stejné množství 28 % je ani spokojených ani nespokojených, 12 % je spíše nespokojených, pouze 4 % máme shodně u těchto odpovědí, velmi spokojen, velmi nespokojen a nespokojen.

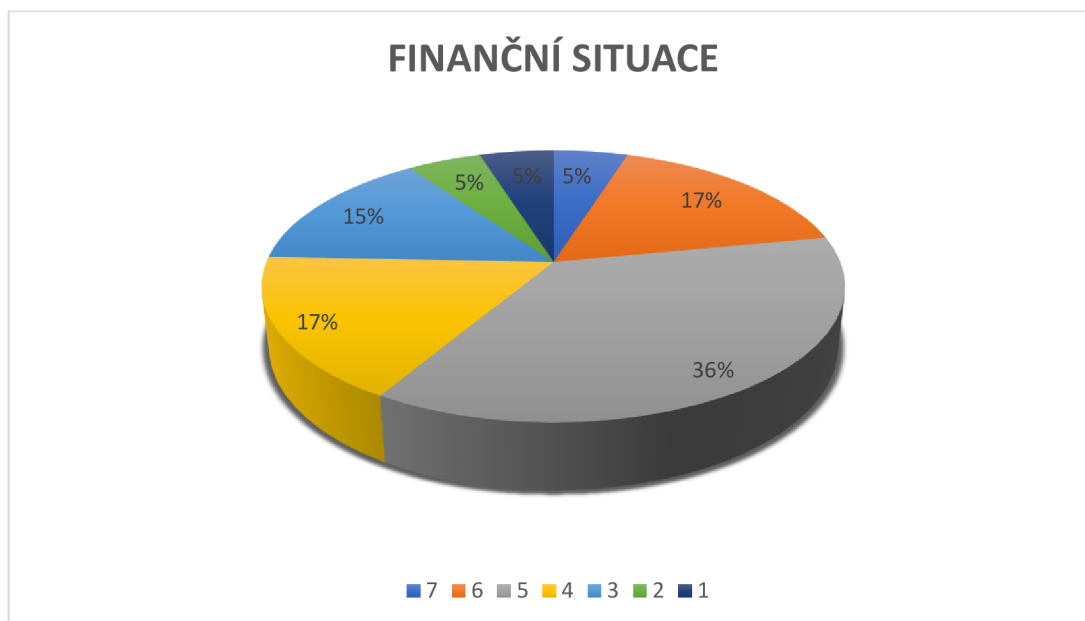
Jelikož se má hypotéza týká pracovního prostředí, pro lepší vyhodnocení jsem ještě vytvořila přehlednější srovnání spokojenosti v této oblasti. Srovnání je vidět na grafu níže. Rozdělila jsem si tabulky na dvě skupiny, jedna skupina byla respondenti, kteří využili služeb KP a druhá ti, co nevyužili služeb KP. Použila jsem výpočet % součtu dané skupiny, abych zohlednila poměr respondentů, kteří využili služeb KP a kteří ne.

**Graf č.10 Srovnání spokojenosti s prací**



Z porovnání skupin nevyužití KP a využití KP lze vypožorovat, že respondenti, kteří využili služeb KP jsou v pracovním prostředí spokojenější než ti, co KP nevyužili. 41,5 % respondentů, kteří využili služeb KP odpovědělo, že jsou spokojeni a 9,8 % jsou velmi spokojeni, 19,5 % je spíše spokojených, dalším 19,5 % je ani spokojených ani nespokojených, 7,3 % je spíše nespokojených, 2,4 % jsou nespokojená a nikdo z této skupiny není velmi nespokojený. Oproti tomu ti, co nevyužili odpovědělo odpovědi spokojen (a) pouze 28 % respondentů. Dalších 28 % z této skupiny je ani spokojeno ani nespokojeno, 20 % je spíše spokojených, 12 % spíše nespokojených, 4 % jsou nespokojená a další 4 % velmi nespokojená. Z tohoto srovnání se dá říct, že se hypotéza tímto potvrdila.

**Graf č. 11 Finanční situace**



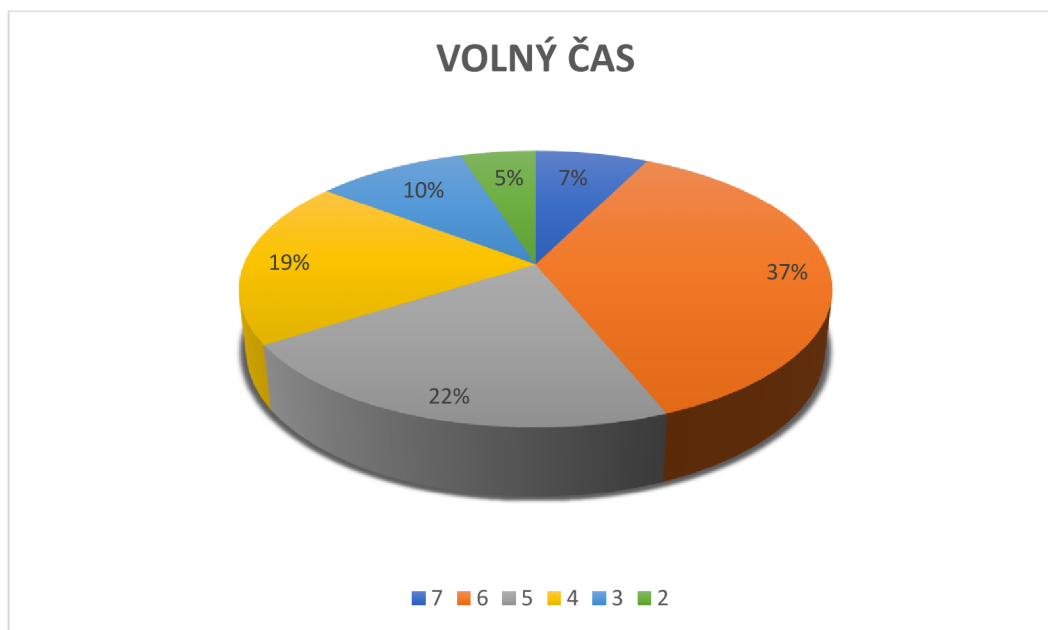
**Tabulka č. 8 Finanční situace**

Finanční situace	Počet
7 - velmi spokojen (a)	2
6 – spokojen (a)	7
5 – spíše spokojen (a)	15
4 – ani spokojen (a) ani nespokojen (a)	7
3 – spíše nespokojen (a)	6
2 – nespokojen (a)	2
1 – velmi nespokojen (a)	2
<b>Celkový součet</b>	<b>41</b>

Otázky se týkaly spokojenosti v oblasti financí. U těchto odpovědí je zajímavé, že málo respondentů odpovídalo, že jsou nespokojení. Pouze 5 % respondentů odpovídalo v průměru nejčastěji odpovědí velmi nespokojen, 5 % odpovídalo nespokojen (a), 15 % odpovídalo spíše nespokojen (a). Největší skupina odpovídajících odpovídala na otázky převážně odpovědí spíše spokojen (a) a to více než 35 % z celkového počtu. Následně bylo 17 % spokojených respondentů v této oblasti.



**Graf č.12 Volný čas**



**Tabulka č. 9 Volný čas**

Popisky řádků	Počet
7 - velmi spokojen (a)	3
6 - spokojen (a)	15
5 - spíše spokojen (a)	9
4 - ani spokojen (a) ani nespokojen (a)	8
3 - spíše nespokojen (a)	4
2 - nespokojen (a)	2
<b>Celkový součet</b>	<b>41</b>

Další soubor otázek se týkal volného času respondentů. Podle grafu a tabulky je vidět, že 37 % respondentů je se svým volným časem v průměru spokojeno, 22 % respondentů je spíše spokojeno. 19 % není ani spokojených ani nespokojených, následuje 10 % spíše nespokojených respondentů, 7 % velmi spokojených a 5 % nespokojených.

**Graf č. 13 Manželství a partnerství**



**Tabulka č. 10 Manželství a partnerství**

Manželství a partnerství	Počet
7 - velmi spokojen (a)	5
6 - spokojen (a)	13
5 - spíše spokojen (a)	4
4 - ani spokojen (a) ani nespokojen (a)	8
3 - spíše nespokojen (a)	2
<b>Celkový součet</b>	<b>32</b>

Soubor otázek v oblasti manželství a partnerství bylo nastavené jako nepovinné. Odpovídat měli pouze respondenti, kteří jsou v manželství nebo v partnerství.

Z odpovědí v oblasti manželství a partnerství je patrné, že v partnerství žije celkem 32 respondentů z celkového počtu 41 (ti, kteří využili KP).

Z odpovědí u této oblasti vyplývá, že ho respondenti vnímají celkem spokojeně. Velká většina respondentů 41 % odpovídala převážně jako spokojen (a), 25 % není spokojených ani nespokojených, 16 % respondentů je velmi spokojených, 12 % je spíše spokojených a pouze 6 % respondentů je v oblasti manželství a partnerství nespokojených.

**Graf č. 14 Vztah k vlastním dětem**

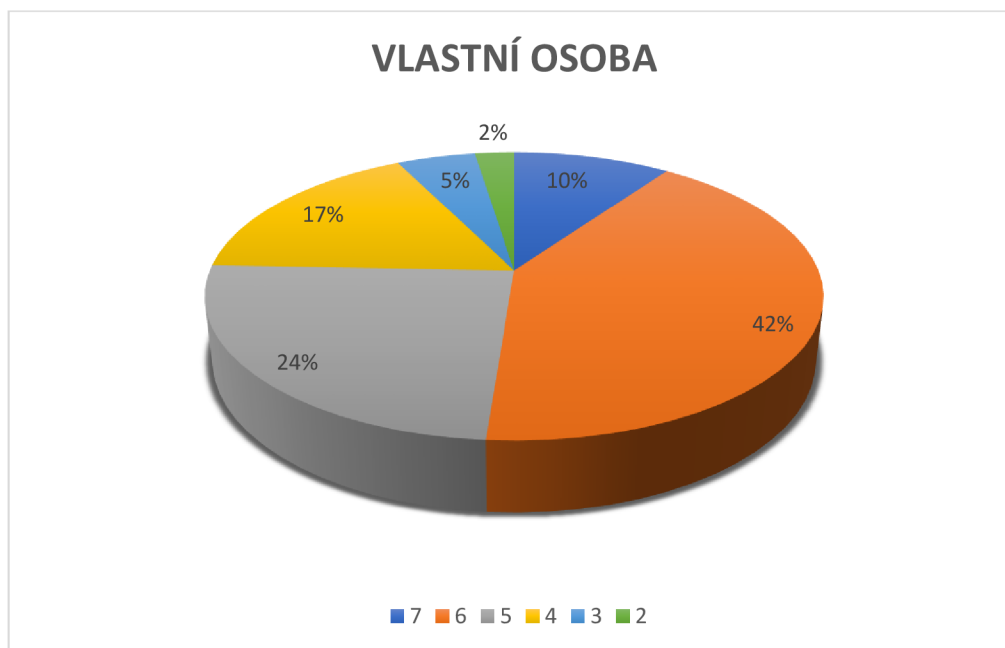


**Tabulka č.11 Vztah k vlastním dětem**

Vztah k vlastním dětem	Počet
7 - velmi spokojen (a)	4
6 - spokojen (a)	15
5 - spíše spokojen (a)	6
4 - ani spokojen (a) ani nespokojen (a)	3
3 - spíše nespokojen (a)	4
<b>Celkový součet</b>	<b>32</b>

Na otázky týkající se vztahu k vlastním dětem opět odpovídali pouze respondenti, kteří vlastní děti mají. Otázky tedy nebyly nastavené jako povinné. Velká většina těchto odpovídajících odpověděla odpovědí spokojen (a), a to 47 % odpovídajících. 19 % odpovídajících je spíše spokojen (a), 13 % velmi spokojených. Objevilo se zde i 13 % spíše nespokojených respondentů a 9 % ani spokojených ani nespokojených.

**Graf č.15 Vlastní osoba**

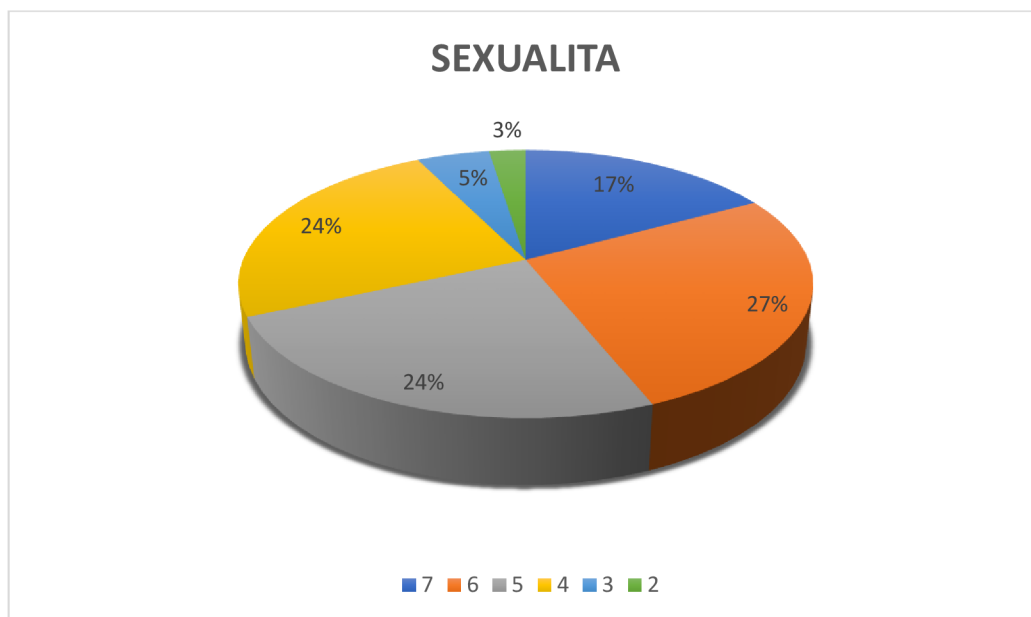


**Tabulka č. 12 Vlastní osoba**

Vlastní osoba	Počet
7 - velmi spokojen (a)	4
6 - spokojen (a)	17
5 - spíše spokojen (a)	10
4 - ani spokojen (a) ani nespokojen (a)	7
3 - spíše nespokojen (a)	2
2 - nespokojen (a)	1
<b>Celkový součet</b>	<b>41</b>

Na otázky týkající se vlastní osoby odpovídali respondenti nejvíce odpovědí spokojen (a), a to 42 % odpovídajících. Následuje 24 % spíše spokojených respondentů, 17 % ani spokojených ani nespokojených, 10 % velmi spokojených, 5 % spíše nespokojených a 2 % nespokojených respondentů.

**Graf č. 16 Sexualita**

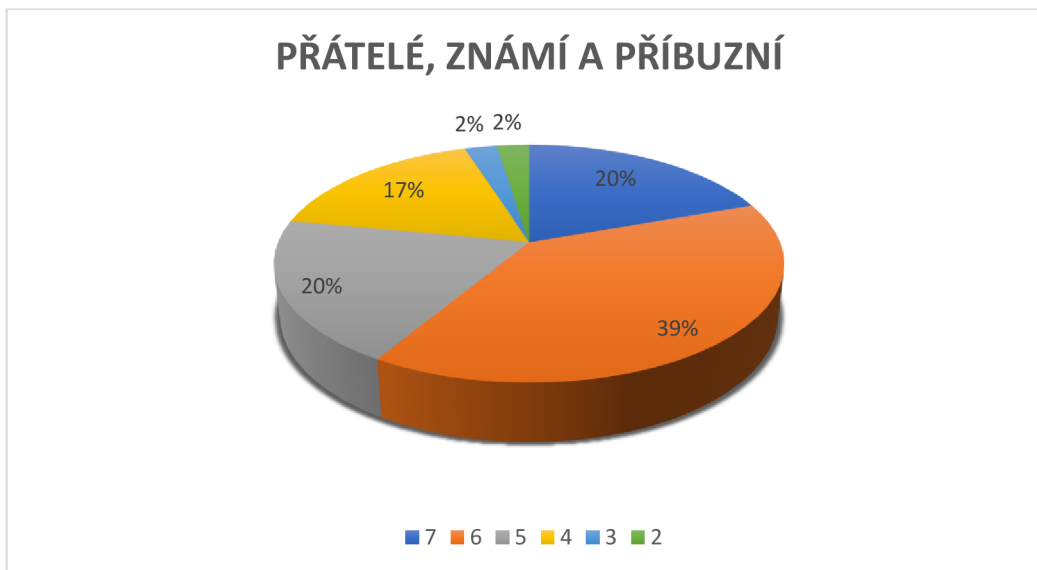


**Tabulka č. 13 Sexualita**

Sexualita	Počet
7 - velmi spokojen (a)	7
6 - spokojen (a)	11
5 - spíše spokojen (a)	10
4 - ani spokojen (a) ani nespokojen (a)	10
3 - spíše nespokojen (a)	2
2 - nespokojen (a)	1
<b>Celkový součet</b>	<b>41</b>

Následoval soubor otázek týkající se sexuality, na který respondenti odpovídali nejvíce odpovědí spokojen (a), celkem 27 % odpovídajících. Poté shodné procento 24 % odpovědělo spíše spokojen (a) a ani spokojen (a) ani nespokojen (a). Následovalo 17 % s odpovědí spíše spokojen (a). Pouze 5 % respondentů odpovědělo spíše nespokojen (a) a 3 % respondentů odpovědělo nespokojen (a).

**Graf č. 17 Přátelé, známí a příbuzní**

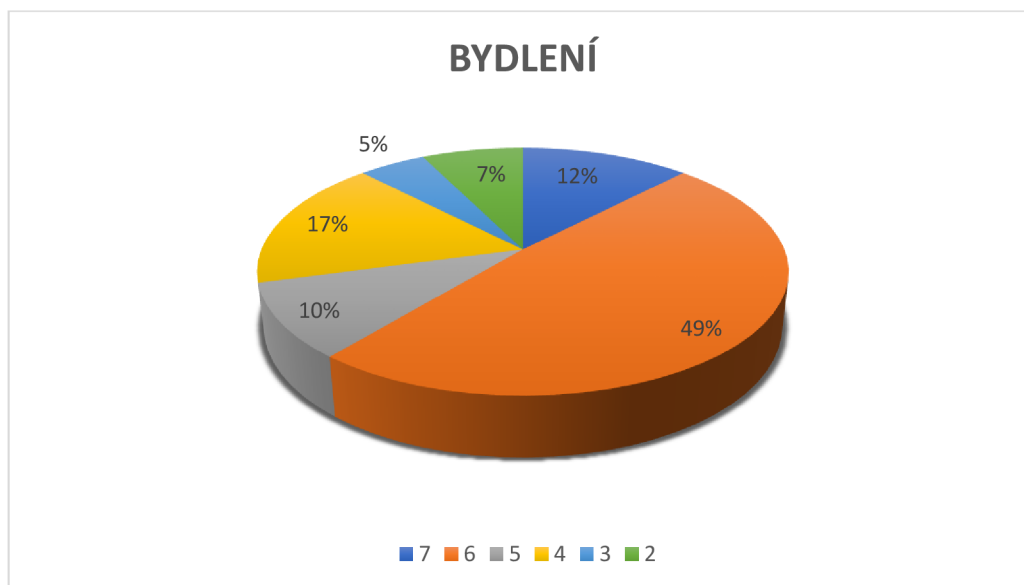


**Tabulka č. 14 Přátelé, známí a příbuzní**

Přátelé, známí a příbuzní	Počet
7 - velmi spokojen (a)	8
6 - spokojen (a)	16
5 - spíše spokojen (a)	8
4 - ani spokojen (a) ani nespokojen (a)	7
3 - spíše nespokojen (a)	1
2 - nespokojen (a)	1
<b>Celkový součet</b>	<b>41</b>

Následující okruh otázek se týkal oblasti-přátelé, známí a příbuzní. Nejvíce odpovídali respondenti odpovědi spokojen (a), a to celkem 39 % respondentů. Následuje shodné procento 20 % u odpovědi velmi spokojen (a) a spíše spokojen (a), 17 % odpovědělo ani spokojen (a) ani nespokojen (a), a shodné 2 % respondentů odpověděli odpovědi spíše nespokojen (a) a nespokojen (a).

**Graf č. 18 Bydlení**



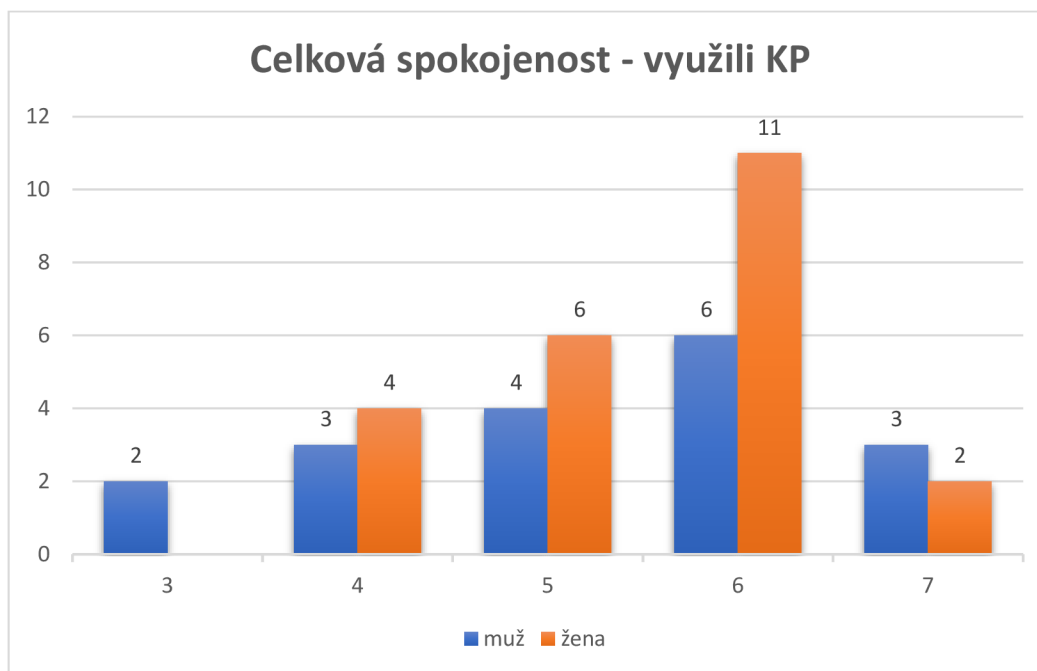
**Tabulka č. 15 Bydlení**

Bydlení	Počet
7 - velmi spokojen (a)	5
6 - spokojen (a)	20
5 - spíše spokojen (a)	4
4 - ani spokojen (a) ani nespokojen (a)	7
3 - spíše nespokojen (a)	2
2 - nespokojen (a)	3
<b>Celkový součet</b>	<b>41</b>

Poslední okruh otázek se týkal bydlení. Z grafu výše je zřejmé, že 49 % respondentů je s bydlením spokojeno, 17 % není ani spokojeno ani nespokojeno, 12 % je dokonce velmi spokojeno, 10 % spíše spokojeno, 7 % nespokojeno a 5 % těchto respondentů je spíše nespokojeno.

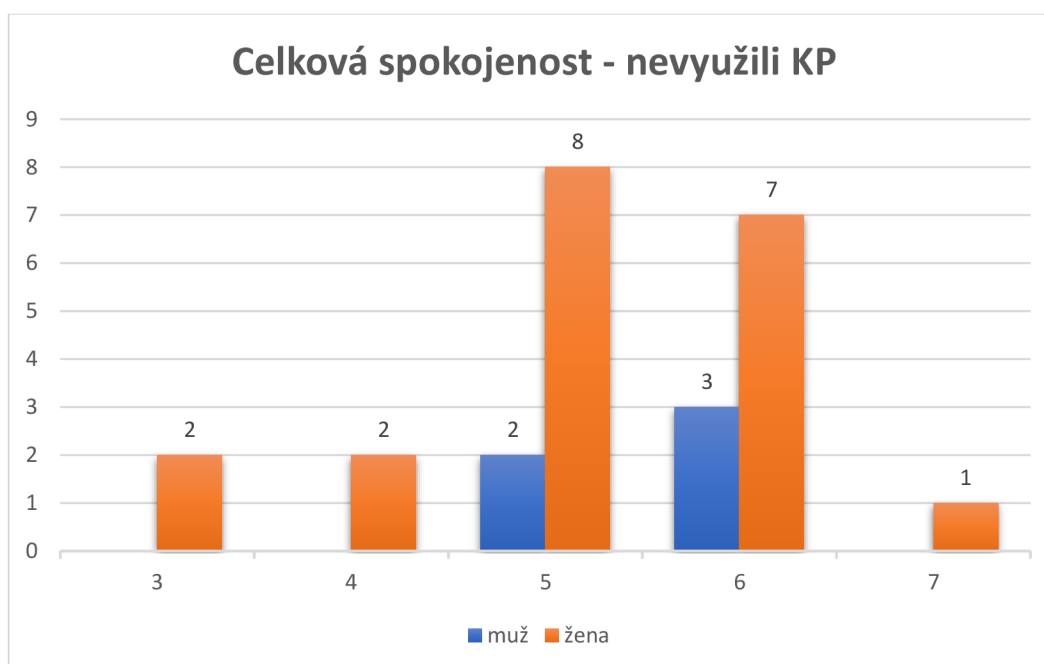
Následně jsem se zajímala o celkovou spokojenost respondentů, kteří službu KP využili. Celkovou spokojenost těchto respondentů nám ukazuje graf č. 19. Pro srovnání uvádím i graf č. 20, kde je vyobrazena celková životní spokojenost respondentů, kteří službu KP nevyužili. Pro přehlednější srovnání jsem vytvořila graf č. 21, kde je srovnání celkové spokojenosti.

**Graf č. 19 Celková spokojenost-využili KP**



Graf jsem rozdělila na ženy a muže. Graf ukazuje počet. Celkem 23 žen a 18 mužů. Z grafu je patrné, že respondenti jsou celkově převážně spokojeni, a to muži i ženy.

**Graf č. 20 Celková spokojenost-nevyužili KP**





Z tohoto grafu je patrné, že odpovídajících bylo více žen než mužů. 20 žen a 5 mužů. Nejvíce převažují odpovědi spíše spokojen (a) a spokojen (a).

Pro přehlednější srovnání celkové spokojenosti uvádím graf níže. Vypočtená hodnota Mediánu ze všech hodnot Mediánu všech sekcí otázek z dotazníku.

#### **Graf č. 21 Srovnání celkové spokojenosti**



Z posledního grafu je zřejmé, že klienti kariérního centra jsou celkově spokojenější než ti, kteří tyto služby nevyužili. Tímto se potvrzuje i druhá hypotéza, že klienti kariérního centra jsou celkově spokojenější než ti, co služby nevyužili.

## 5 Vlastní doporučení

Z dotazníkového šetření vyplynulo, že většina respondentů dobře zná kariérní centrum na Jihočeské univerzitě. Celkem 41 respondentů z 66 minimálně jednou využilo služeb KP. To vnímám jako dobrý výsledek.

Kariérní centrum Jihočeské univerzity se nachází na Ekonomické fakultě Jihočeské univerzity. Domnívám se, že je to důvodem

, proč 41 respondentů využilo služeb KP. Ze zjištěných informací vím, že na ostatních fakultách nevědí tolik o nabízených službách kariérního centra, jako studenti na Ekonomické fakultě, kde jsou jim denně k dispozici bannery na chodbách, TV, které přehrávají služby kariérního centra.

Analýzy potvrdily hypotézu, že využití služeb kariérního centra ovlivňuje spokojenost v pracovním prostředí. A že jsou klienti kariérního centra celkově spokojenější. Nicméně výsledek není extra vyšší oproti respondentům, kteří služby kariérního centra nevyužili. Předpokládala jsem, že rozdíl bude daleko vyšší.

Pokud by univerzita dala i na ostatních fakultách více vědět o svých nabízených službách, mohlo by to přinést více spokojených studentů i z jiných fakult. Tato služba by se na univerzitě mohla více propagovat. Například pomocí bannerů, TV s nabídkou služeb kariérního centra, a to na všech fakultách Jihočeské univerzity. Také prostřednictvím webových stránek, sociálních sítí. Více by to studenty motivovalo k využívání služeb kariérního centra.

## ZÁVĚR

Kariérové poradenství a životní spokojenost jsou dva pojmy, které mají významný vliv na život studentů. Především v době, kdy je konkurence na trhu práce velmi vysoká, je důležité, aby studenti měli jasnou představu o svých zájmech, dovednostech, hodnotách, a právě kariérové poradenství jim může pomoci najít cestu k úspěchu, nebo k rozvinutí svého potenciálu.

Bakalářská práce na téma Kariérové poradenství a životní spokojenost studentů měla teoreticko-empirický charakter. Cílem bylo charakterizovat vysokoškolské kariérové poradenství na Jihočeské univerzitě v Českých Budějovicích, popsat jeho cíle a služby. V teoretické části byla vymezena odpovídající terminologie. V praktické části byly zmapovány poradenské služby kariérového poradenství. Bylo provedeno průzkumné šetření na základě standardizovaného dotazníku životní spokojenosti.

Na základě praktické části můžeme konstatovat, že návštěva kariérního centra může mít pozitivní vliv na spokojenost v oblasti práce. Pomocí dotazníkového šetření bylo zjištěno, že klienti kariérního centra vykazují vyšší míru spokojenosti v pracovním prostředí než studenti, kteří kariérní centrum nenavštívili. Nicméně rozdíl v úrovni spokojenosti nebyl příliš výrazný. Je tedy nutné podtrhnout důležitost a potřebu informovat studenty o existenci služby kariérního centra napříč celou univerzitou.

Kariérní centra by měla být vedena k tomu, aby se zaměřila na poskytování služeb napříč celou univerzitou. Větší povědomí o tom, že tyto služby existují a jsou k dispozici může vést k většímu využívání a tím i k lepší přípravě na budoucí kariéru.

Kariérní centra mohou přispět ke zlepšení životní spokojenosti studentů a k větší úspěšnosti na trhu práce, proto je důležité, aby byla tato služba dostatečně propagována.

Výsledky studie mohou být prospěšné pro kariérní centra i pro studenty. Studenti by mohli být informováni o pozitivním vztahu mezi návštěvou kariérního centra a spokojeností v oblasti práce. Kariérní centra by tyto výsledky studie mohla použít k tomu, aby se zaměřila na rozšíření svých služeb.

## SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

**Aktuální dokument neobsahuje žádné prameny.**

### MONOTEMATICKÉ PUBLIKACE

Hartl, P. (2003). MATOUŠEK, Oldřich. *Metody a řízení sociální práce*. Praha: Portál, 2003. ISBN 80-7178-548-2.

MUHIČ, Jasmin. *Kariérové poradenství v České republice: zpráva o stavu v roce 2010*. Praha: Dům zahraničních služeb pro Centrum Euroguidance, 2011. ISBN 978-80-87335-29-1.

PROCHÁZKA, Roman. *Teorie a praxe poradenské psychologie*. Praha: Grada, 2014. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-4451-3.

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

SVOBODOVÁ, Dagmar. *Profesní poradenství: vybrané kapitoly*. Praha: Grada, 2015. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-5092-7.

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

VOSMIK, Miroslav. *Kurz skupinového kariérového poradenství na školách*. Praha: Raabe, [2021]. Dobrá škola. ISBN 978-80-7496-476-3.

### ELEKTRONICKÉ ZDROJE

111/1998 Sb. Zákon o vysokých školách. *Zákony pro lidi - Sbirka zákonů ČR v aktuálním konsolidovaném znění* [online]. Copyright © AION CS, s.r.o. 2010 [cit. 03.03.2023]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1998-111>

AVSP - O AVSP a cíle asociace. *AVSP* [online]. Copyright © 2008 [cit. 03.03.2023]. Dostupné z: <https://www.asociacevsp.cz/o-nas/>

Freibergová, Z. (2007). *Studijní poradenství ve vzdělávání dospělých Národní vzdělávací fond* [online]. Copyright © [cit. 03.03.2023]. Dostupné

z: <http://www.nvf.cz/cms///assets/docs/0a6bd861adf1089cff41131fa8bf71d3/570-0/poradenstvi-pro-dospele.pdf>

<https://www.upce.cz/karierko> [online]. [cit. 2023-03-03].

Historie a současnost | Lékařská fakulta UK v Hradci Králové. *Lékařská fakulta v Hradci Králové | Lékařská fakulta UK v Hradci Králové* [online]. Copyright © LF UK HK 2012 [cit. 03.03.2023]. Dostupné z: <https://www.lfhk.cuni.cz/Fakulta/Organizacni-struktura/Domaci-stranky/Ustav-socialniho-lekarstvi-smazano/Pedagogicko-psychologicka-poradna/Historie-a-soucasnost/>

Hollandova typologie pracovních prostředí a osobnostních typů - Průvodce kariérou. *Domů - Průvodce kariérou* [online]. Copyright © 2022 [cit. 03.03.2023]. Dostupné z: <https://pruvodcekariérou.zkola.cz/hollandova-typologie-pracovnich-prostredi-a-osobnostnich-typu/>

Jochen Fahrenberg, Michael Myrtek, Jörg Schumacher a Elmar Brähler a Kateřina Rodná a Tomáš Rodný. *DŽS: Dotazník životní spokojenosti*. Praha: Testcentrum, 2001.

Kariérní centrum | VŠTE ČB. *Vysoká škola technická a mická v Českých Budějovicích* [online]. Copyright © 2023, VŠTE [cit. 03.03.2023]. Dostupné z: <https://www.vstecb.cz/karierni-centrum/>

Kariérové poradenství – Wikipedie. [online]. Dostupné z: [https://cs.wikipedia.org/wiki/Kariérové\\_poradenství](https://cs.wikipedia.org/wiki/Kariérové_poradenství)

KC - Kariérní centrum JU. [online]. Copyright © 2021 Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích [cit. 03.03.2023]. Dostupné z: <https://www.kc.jcu.cz/cz/karierni-centrum-ju>

MŠMT ČR. *MŠMT ČR* [online]. Copyright ©2013 [cit. 03.03.2023]. Dostupné z: <https://www.msmt.cz/>

[online]. Copyright © [cit. 03.03.2023]. Dostupné z: <https://www.euroguidance.cz/ke-stazeni/nastroje-a-metodologie/prakticky-pruvodce.pdf>

O nás | Kariérní centrum ČVUT. *Úvod CVUT* | *Kariérní centrum ČVUT* [online].  
Dostupné z: <https://www.kariernicentrum.cz/o-nas/>

*Pedagogická fakulta MU* [online]. Copyright ©k [cit. 03.03.2023]. Dostupné z:  
[https://www.ped.muni.cz/z21/knihy/2009/31/31/texty/obecne\\_cze\\_clanky/9\\_kohoutek.pdf](https://www.ped.muni.cz/z21/knihy/2009/31/31/texty/obecne_cze_clanky/9_kohoutek.pdf)

Poradenství na vysokých školách. [online]. Copyright © 2016, http [cit. 03.03.2023].  
Dostupné z: <https://www.euroguidance.cz/poradenstvi-v-cr/vysoke-skoly.html>

Poradenství v České republice. [online]. Copyright © 2016, http [cit. 03.03.2023].  
Dostupné z: <https://www.euroguidance.cz/poradenstvi-v-cr.html>

V čem ti pomůže kariérní centrum? | EkonTech.cz. *EkonTech.cz* | *Časopis pro studenty techniky a ekonomie* [online]. Copyright © Ekontech.cz [cit. 03.03.2023]. Dostupné z:  
<https://www.ekontech.cz/clanek/cem-ti-pomuze-karierni-centrum>

## SEZNAM TABULEK, GRAFŮ, OBRÁZKŮ A SCHÉMAT

### Seznam obrázků

OBRÁZEK 1 – VZTAHY MEZI HOLLANDOVÝMI TYPY OSOBNOSTI .....	18
---	----

### Seznam tabulek

TABULKA 1 – POHLAVÍ.....	38
TABULKA 2 – VĚK .....	39
TABULKA 3 – RODINNÝ STAV.....	40
TABULKA 4 – DOMÁCNOST .....	41
TABULKA 5 – STUDENT/STUDENTKA .....	42
TABULKA 6 – SLUŽBY KARIÉROVÉHO PORADENSTVÍ.....	43
TABULKA 7 – ZDRAVÍ .....	44
TABULKA 8 – FINANČNÍ SITUACE.....	48
TABULKA 9 – VOLNÝ ČAS.....	49
TABULKA 10 – MANŽELSTVÍ A PARTNERSTVÍ .....	50
TABULKA 11 – VZTAH K VLASTNÍM DĚTEM.....	51
TABULKA 12 – VLASTNÍ OSOBA .....	52
TABULKA 13 – SEXUALITA .....	53
TABULKA 14 – PŘÁTELÉ, ZNÁMÍ A PŘÍBUZNÍ.....	54
TABULKA 15 – BYDLENÍ.....	55

### Seznam grafů

GRAF 1 – POHLAVÍ .....	38
GRAF 2 – VĚK .....	39
GRAF 3 – RODINNÝ STAV.....	40
GRAF 4 – DOMÁCNOST .....	41
GRAF 5 – ZAMĚSTNANÝ/Á .....	42
GRAF 6 – VYUŽITÍ SLUŽEB KARIÉROVÉHO PORADENSTVÍ .....	43
GRAF 7 – ZDRAVÍ.....	44

GRAF 8 – PRÁCE (KLIENTI KARIÉRNÍHO CENTRA) .....	45
GRAF 9 – PRÁCE (NEVYUŽILI SLUŽEB KARIÉRNÍHO CENTRA) .....	46
GRAF 10 – SROVNÁNÍ SPOKOJENOSTI S PRACÍ.....	47
GRAF 11 –FINANČNÍ SITUACE.....	48
GRAF 12 – VOLNÝ ČAS .....	49
GRAF 13 – MANŽELSTVÍ A PARTNERSTVÍ.....	50
GRAF 14 – VZTAH K VLASTNÍM DĚTEM .....	51
GRAF 15 – VLASTNÍ OSOBA .....	52
GRAF 16 – SEXUALITA .....	53
GRAF 17 – PŘÁTELÉ, ZNÁMÍ A PŘÍBUZNÍ .....	54
GRAF 18 – BYDLENÍ .....	55
GRAF 19 – CELKOVÁ SPOKOJENOST-VYUŽILI KP .....	56
GRAF 20 – CELKOVÁ SPOKOJENOST-NEVYUŽILI KP.....	56
GRAF 21 – SROVNÁNÍ CELKOVÉ SPOKOJENOSTI.....	57



## **SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK**

KP – Kariérové poradenství

## SEZNAM PŘÍLOH

Příloha č. 1 Klasifikační systém zaměstnání

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