

Česká zemědělská univerzita v Praze

Institut vzdělávání a poradenství

Katedra pedagogiky



Programy a metody kariérního poradenství na VŠ

Bakalářská práce

Autor: **Karolína Chocholová**

Vedoucí práce: PhDr. Monika Dobiášová, Ph.D.

2024

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Karolína Chocholová

Kariérové poradenství a vzdělávání

Název práce

Programy a metody kariérního poradenství na VŠ

Název anglicky

Career Counseling Programs and Methods at Universities

Cíle práce

Cílem bakalářské práce je zmapovat programy a metody kariérního poradenství, které se využívají ve vysokoškolských kariérních centrech v České republice a zahraničí a poukázat na rozdíly poskytovaných služeb.

Cílem praktické části je zpracovat návrh semináře včetně podpůrných podkladů.

Metodika

Teoretická část bude zaměřena na literární rešerši, srovnávání a analýzu informací.

Praktická část bude zaměřena na návrh obsahu a výběr vhodných metod a materiálů pro seminář.

Doporučený rozsah práce

Bakalářská práce v rozsahu 40 stran bude odevzdána vedoucí práce nejpozději 28. 2. 2024.

Klíčová slova

poradenství, metody, programy, vysoká škola, kariérní poradenství

Doporučené zdroje informací

BARTŮŇKOVÁ, Romana, ŠULÁKOVÁ, Lada a Daniel HŮLE, ed. Metodika programu – kariérní poradenství. Praha: Člověk v tísni, [2012]. ISBN 978-80-87456-26-2.

FREIBERGOVÁ, Zuzana. Poradenství na vysokých školách. Praha: Národní vzdělávací fond, 2002. ISBN 80-903125-3-5.

GONČAROVÁ, Eliška. Kariérní služby na evropských a amerických univerzitách. Praha: Dům zahraniční spolupráce pro Centrum Euroguidance, 2015. ISBN 978-80-88153-07-8.

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

ROBERTSON, P. J., HOOLEY, T., Mc. CASH, P. The Oxford Handbook of Career Development, Oxford University Press, ISBN 978-01-900-6970-4

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

Předběžný termín obhajoby

2023/24 LS – IVP

Vedoucí práce

PhDr. Monika Dobiášová, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra profesního a personálního rozvoje

Elektronicky schváleno dne 31. 5. 2023

Mgr. Jiří Votava, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 21. 6. 2023

prof. Ing. Petr Valášek, Ph.D.

Pověřený ředitel

V Praze dne 08. 08. 2023

ČESTNÉ PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma:

Programy a metody kariérního poradenství na VŠ

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. 121/200 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, především ustanovení § 35 odst. 3 tohoto zákona, tj. o užití tohoto díla.

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

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

V Praze dne

.....

(podpis autora práce)

PODĚKOVÁNÍ

Ráda bych touto cestou poděkovala zejména své vedoucí bakalářské práce, paní PhDr. Monice Dobiášové, Ph.D. za její odborné vedení mé bakalářské práce a veškeré poskytnuté rady. V neposlední řadě děkuji také své rodině, přátelům a partnerovi za neutuchající podporu.

Abstrakt

Bakalářská práce na téma „Programy a metody kariérního poradenství na VŠ“ se zabývá zmapováním nabídky služeb kariérních center pro studenty v České republice a Rakousku. Na základě analýzy vybraných kariérních center z těchto dvou zemí jsou navržena vlastní doporučení na možná zlepšení a je vytvořen učební materiál podporující osvětu studentů v oblasti pracovního práva.

V teoretické části byl definován pojem kariérové poradenství a vysvětlen jeho význam v době vzniku a nyní. Následně byli popsáni poskytovatelé kariérového poradenství podle typu pomoci. Konec teoretické části byl věnován kariérním centrům na vysokých školách, jejich programům a metodám a cílové skupině.

V praktické části bylo navázáno na téma kariérních center komparací dvou těchto zařízení, a to na ČVUT za Českou republiku a na Wirtschaftsuniversität Wien za Rakousko. Na základě analýzy těchto dvou kariérních center byla navržena doporučení na případná zlepšení a vytvořen distanční text, jež mohou česká kariérní centra využít pro některý ze svých seminářů s tematikou ze světa práce.

Klíčová slova:

poradenství, metody, programy, vysoká škola, kariérové poradenství, kariérní centrum

Abstract

The bachelor thesis titled “Career counseling programs and methods at universities” focuses on mapping of the services offered by career centers for students in the Czech Republic and Austria. Based on the analysis of selected career centers from these two countries, specific recommendations for possible improvements are proposed, and teaching material supporting the education of students in the field of labor law is created.

In the theoretical part, the concept of career counseling was defined, and its significance at the time of its inception and presently was explained. Subsequently, career counseling providers were described according to the type of assistance they offer. The end of the theoretical part was dedicated to career centers at universities, their programs and methods and the target group.

In the practical part, the topic of career centers was followed by a comparison of two such institutions, namely the Czech Technical University for the Czech Republic and the Wirtschaftsuniversität Wien for Austria. Based on the analysis of these two career centers, recommendations for possible improvements were proposed, and a distance learning text was created. This text can be utilized by Czech career centers in some of their seminars covering topics related to the world of work.

Keywords:

counseling, methods, programs, university, career counseling, career center

OBSAH

1 ÚVOD.....	10
TEORETICKÁ ČÁST	11
2 Cíl práce a metodika	11
2.1 Cíl.....	11
2.2 Metodika.....	11
3 Vznik a vývoj kariérového poradenství	12
3.1 Definice kariérového poradenství	12
3.2 Důvody vzniku kariérového poradenství.....	12
3.3 Současná podoba kariérového poradenství	13
3.4 Poskytovatelé kariérového poradenství.....	15
3.4.1 Poskytovatelé MŠMT	15
3.4.2 Poskytovatelé MPSV	16
3.4.3 Další poskytovatelé.....	17
4 Kariérové poradenství pro studenty VŠ.....	19
4.1 Začlenění kariérového poradenství do poradenských služeb VŠ	19
4.2 Cílová skupina a jejich výzvy.....	21
4.2.1 Požadavky, které klade na vysokoškoláky trh práce.....	22
4.2.2 Finanční situace.....	24
4.2.3 Adolescentní moratorium	24
4.2.4 Psychika cílové skupiny.....	25
5 Kariévní centra vysokých škol	26
5.1 O kariévních centrech v ČR	26
5.1.1 Programy a metody kariévních center v ČR.....	27
5.2 O kariévních centrech v Rakousku	29
5.2.1 Programy a metody kariévních center v Rakousku	30
PRAKTICKÁ ČÁST	32
6 Analýza vybraných kariévních center.....	33
6.1 České vysoké učení technické v Praze	33
6.1.1 Konkrétní poskytované služby KC	33
6.1.2 Míra využití služeb kariévního centra ČVUT	36
6.2 Wirtschaftsuniversität Wien (WU) / Ekonomická univerzita ve Vídni ...	37
6.2.1 Konkrétní poskytované služby KC	37
6.2.2 Míra využití služeb kariévního centra WU	40
6.3 Vyhodnocení rozdílů mezi kariévními centry v ČR a zahraničí	40

7 Učební materiál – distanční text	43
8 ZÁVĚR.....	66
9 SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ.....	68
9.1 TIŠTĚNÉ ZDROJE.....	68
9.2 ELEKTRONICKÉ ZDROJE	70
10SEZNAM VIZUÁLNÍCH PRVKŮ	77
10.1 SEZNAM TABULEK.....	77
10.2 SEZNAM OBRÁZKŮ.....	77
11SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK	78

1 ÚVOD

Kariérové poradenství pro vysokoškoláky představuje klíčový prvek při přechodu ze studentského života do profesního prostředí. Moderní společnost se neustále vyvíjí a s ní i nároky a očekávání, která na čerstvé absolventy klade. Nastupování na trh práce tak vyžaduje pečlivou přípravu a strategii, která umožní mladým pracovníkům efektivně se zapojit do pracovního světa.

V dnešní době je kariérové poradenství pro vysokoškolské studenty nejen o poskytování rad ohledně profesního směřování, ale také o vybavení vysokoškoláků potřebnými dovednostmi a informacemi, které jim umožní dosáhnout úspěchu na trhu práce.

Přesně tuto pomocnou ruku nabízejí vysokoškolákům kariérní centra, kterým se věnuje tato bakalářská práce.

Ta je nejprve zaměřena na definici kariérového poradenství od jeho vzniku až po současnost. Poté jsou představeni jednotliví poskytovatelé podle jejich zřízení a objasněn druh pomoci, který nabízejí. Dále je práce zaměřena na zařazení kariérového poradenství do poradenských služeb vysokých škol v České republice zahraničí. Charakterizuje cílovou skupinu a následně představuje programy a metody kariérních center u nás a v Rakousku.

V praktické části jsou analyzovány jednotlivé činnosti vybraných kariérních center na vysokých školách v ČR a v Rakousku s důrazem na jejich strategie a služby. Výsledkem tohoto šetření je doporučení kariérním centrům na možné zlepšení a vypracovaný distanční text věnující se pracovněprávním vztahům.

TEORETICKÁ ČÁST

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl

Cílem bakalářské práce je představit vysokoškolská kariérní centra v České republice a v zahraničí. Zmapovat programy a metody poradenských služeb, jež poskytují a provést rešerši zvolených kariérních center jakožto zástupců za ČR a Rakousko. Dále zanalyzovat a vyhodnotit rozdíly mezi kariérními centry a přednést návrhy na možná zlepšení. Poté vypracovat přehledný a srozumitelný učební materiál vhodný jako opora pro seminář. Tento cíl je stanoven jako reakce na aktuálně vznikající nový předmět na ČVUT, který má pomoci studentům se vstupem na trh práce.

2.2 Metodika

Základem teoretické části je literární rešerše odborných knih a článků týkajících se kariérového poradenství a konkrétních poradenských služeb na vysokých školách.

V praktické části je provedeno šetření vybraných kariérních center. Pro získání aktuálních informací o poskytovaných službách a jejich následné srovnání jsou mimo literatury zkoumány i webové stránky relevantních institucí. Na základě tohoto šetření je provedena analýza dat a následně jsou navržena doporučení.

Pro tvorbu vzdělávacího materiálu je praktická část založena také na rešerši odborných právních zdrojů. Jejich obsah je zpracován do srozumitelného distančního textu, který je doplněn o praktické ukázky, testové otázky a úkoly, které umožňují čtenáři lépe pochopit a zapamatovat si vykládaný obsah.

3 Vznik a vývoj kariérového poradenství

„Kariérové poradenství je o životě“ (Madziová, 2020, s. 8).

3.1 Definice kariérového poradenství

Za více než sto let, kdy je kariérové poradenství na světě se jeho podoby i definice postupně vyvíjely. V současné době je nám známo jako soubor poradenských služeb, které pomáhají lidem v rozhodování ohledně vzdělávání, profesní přípravy či volby zaměstnání, a to v kterékoliv fázi života (Berný, 2003). Tato rozhodnutí je člověk schopen učinit na základě svých schopností, dovedností a zájmů, které mu poradenský proces pomáhá objevovat a rozvíjet (MŠMT, 2023). Cílem je tedy podpořit a navést klienta tak, aby byl schopen vyvíjet a vést svou kariéru cestu (Berný, 2003).

3.2 Důvody vzniku kariérového poradenství

Jak uvedla Freibergová již v roce 1993: „*Poskytování poradenských služeb všeho druhu se stalo integrální součástí života moderní společnosti*“ (s. 2). Ona moderní společnost, jež je produktem průmyslové revoluce, zapříčinila vznik kariérového poradenství, které vzešlo spontánně jako nabídka v reakci na poptávku.

Do této doby se lidé věnovali různým pracovním činnostem, ke kterým nepotřebovali konkrétní profesní specializaci. Pracovní role byly vymezeny v závislosti na aktuální situaci, sociálním postavení, pohlaví či bydlišti a práce nebyla striktně oddělena od volného času, neboť většina řemeslníků měla svou živnost v domě (Košťálová, Cudlínová, 2015, s. 4).

S příchodem průmyslové revoluce však dochází k masivnímu přesunu obyvatel z venkova do měst za prací. V důsledku industrializace se lidé začínají specializovat na konkrétní činnosti a přizpůsobují se společenským, kulturním a politickým změnám. Zvykají si na práci se stroji, pracovní dobu, mzdu i na separaci pracovního života od osobního (Košťálová, Cudlínová, 2015, s. 4). Tyto změny představují pro společnost mimořádný pokrok, avšak v mnohých lidech vyvolaly nejistotu a rozpad hodnot, ve kterých byli vychováni. Právě tento okamžik je zlomovým bodem pro vznik kariérového poradenství (Košťálová, Cudlínová, 2015, s. 4; Robertson, Hooley, McCash, 2021, s. 20).

Tehdejší poradci měli lidem pomoci s pochopením nového systému a jejich umístěním na vhodné pracovní místo. Množství povolání bylo v této době velmi omezené a správné umístění budoucího pracovníka spočívalo v pouhém posuzování fyzických rysů. Poradenský proces byl tedy rychlý, jednoduchý a dlouhodobý, neboť výběr povolání obvykle člověk učinil pouze jednou za život (Košťálová, Cudlínová, 2015, s. 4).

Čas však ukázal, že k celospolečenskému vývoji dochází neustále a poradenský proces musí tuto dynamiku reflektovat. Projevila se i skutečnost, že doporučit povolání pouze na základě tělesné konstrukce jedince není dostačující. Kariérové poradenství tak muselo projít několika převraty, aby dospělo do dnešní efektivní podoby (Košťálová, Cudlínová, 2015, s. 4).

3.3 Současná podoba kariérového poradenství

Změna, příležitost a nejistota, takto shrnují současnost Košťálová s Cudlínovou (2015, s. 33). Svět, společnost a s nimi i trh práce mění svou podobu čím dál rychleji. Dříve člověk vystudoval určitý obor, nastoupil do s ním související profese a tu vykonával po celý život. Dnes ale velmi rychle vznikají nové a zároveň zanikají staré profese (Pýchová, Košťálová, Drahoňovská a kol., 2020, s. 11). Tato skutečnost souvisí s neustálým vývojem a nárůstem nových technologií, jejichž cílem je ulehčit nám práci. Efekt je však někdy opačný, neboť se s nimi nejprve musíme naučit zacházet, což vede k pracovním hodinám navíc a zvýšenému stresu, že o práci přijdeme (Košťálová, Cudlínová, 2015, s. 33).

Zaměstnavatelé tedy od svých pracovníků očekávají stále víc. Důraz kladou na zvládnutí stresu, flexibilitu a vyšší efektivitu v podobě lepší organizace práce a zvládnutí několika činností najednou (Košťálová, Cudlínová, 2015, s. 33). Pomyslným břemenem je i rychlost a dostupnost velkého množství informací, ve kterých je potřeba se orientovat a využívat je k osobnímu rozvoji. Lidé se tedy musí neustále vzdělávat, aby si své pracovní místo udrželi (Pýchová, Košťálová, Drahoňovská a kol., 2020, s. 11).

Již v roce 2011 Vendel uvedl, že člověk mění zaměstnání v průměru sedmkrát za život. Je tedy patrné, že kariérní vývoj je opravdu celoživotní proces (s. 189). Tyto celospolečenské změny a vývoj na trhu práce vyžadují neustálou adaptabilitu nejen od zaměstnanců, ale i od kariérových poradců. Jejich aktuální úlohou je podporovat rozvoj osobnosti lidí a využití jejich potenciálu ve vlastní prospěch i prospěch společnosti. Cílem poradenského procesu již není přiřadit člověka ke konkrétnímu povolání, ale poskytovat informace a naučit klienta dovednostem, jež vedou k samostatnosti a odpovědnosti řídit svoji vlastní profesní a vzdělávací dráhu (Košťálová, Cudlínová, 2015, s. 29), čímž respektuje lidský aspekt, jako například očekávání, motivaci a zájmy klienta (Zapletalová, Vaňková, 2006, s. 7).

Obrázek 1: Pracovní náplň kariérového poradce



Zdroj: Košťálová, Cudlínová (2015, s. 2)

3.4 Poskytovatelé kariérového poradenství

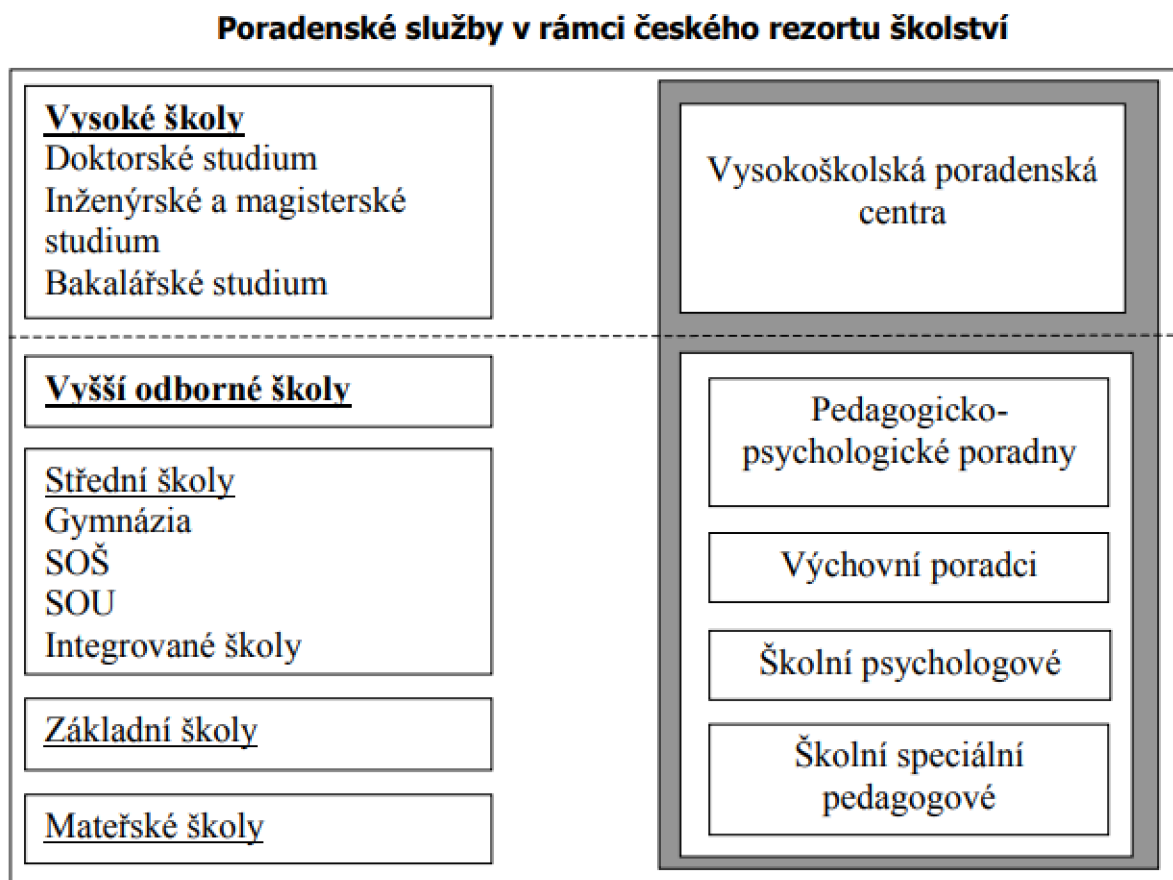
Vzhledem k tomu, že profesní dráha člověka se vyvíjí individuálně a v průběhu celého života, kariérové poradenství je k dispozici všem žákům, studentům i pracovníkům prostřednictvím různých poskytovatelů poradenských služeb, kdykoliv podle jejich potřeb (Šťastnová, Eliášková, 2013, s. 6).

Nejvíce subjektů nabízejících kariérové poradenství se nachází v resortu Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy (MŠMT) a Ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV). Subjekty MŠMT se zaměřují zejména na vzdělávání a poradenské organizace MPSV se věnují převážně profesní dráze jedince (Úvod do kariérového poradenství, 2023).

3.4.1 Poskytovatelé MŠMT

Pod MŠMT patří poskytovatelé v rámci resortu školství, tedy školy (konkrétně jejich pracovníci) a školská poradenská zařízení, jež fungují mimo školu (Šťastnová, Eliášková, 2013, s. 7). Na základních a středních školách zastává činnost kariérového poradce obvykle výchovný poradce, školní psycholog či školní speciální pedagog. Na vysokých školách jsou zřízena vysokoškolská poradenská centra, často v podobě kariérních center. V případě školských poradenských zařízení se jedná zejména o pedagogicko-psychologickou poradnu (PPP) a speciálně pedagogické centrum (SPC). PPP se zaměřují na různé oblasti, jako jsou školní zralost, vývojové poruchy učení nebo chování či nadaní žáci (Eurydice, 2023). Jejich službu však vyhledávají i žáci nerozhodní v otázce navazujícího studia (Zapletalová, Vaňková, 2006, s. 21). SPC jsou určena primárně žákům s různými druhy zdravotního postižení (Eurydice, 2023). Tato zařízení poskytují pomoc zpravidla jedincům od 3 do 19 let (NPI a, 2023; NPI b, 2023).

Obrázek 2: Poradenské služby v rámci českého rezortu školství



Zdroj: Freibergová, Fantová, Goulliová a kol. (2002, s. 17)

Doposud byly zmíněny pouze subjekty, jež jsou zřízeny na základě školského zákona a zákona o vysokých školách. Tyto zákony školám ukládají povinnost poskytovat žákům a studentům poradenské služby. Všechny doposud zmíněné podpůrné činnosti jsou tedy hrazené ze státního rozpočtu, konkrétně rozpočtu škol (Eurydice, 2023).

3.4.2 Poskytovatelé MPSV

V rámci MPSV je nabízeno kariérové poradenství prostřednictvím Informačních a poradenských středisek (IPS), jež spadají pod Úřad práce. IPS poskytují informační a poradenské služby kariérového poradenství všem klientům, kteří o ně požádají. Nabízí pomoc při výběru studia, poskytují informace o možnostech dalšího vzdělávání a o nárocích a požadavcích na jednotlivá povolání, provádí profesní diagnostiku a pomáhají s vhodnou prezentací při žádání o zaměstnání (Úřad práce ČR a, 2023).

Aktivity IPS zahrnují pořádání přednášek na různá témata, Job clubů pro specifické skupiny uchazečů o zaměstnání a poskytování individuálního poradenství (Úřad práce ČR b, 2023). I tyto služby jsou financovány ze státního rozpočtu (Systém poradenství v ČR, 2004).

3.4.3 Další poskytovatelé

V neposlední řadě může klient vyhledat pomoc kariérového poradce v neziskové či soukromé organizaci. Jelikož se jedná o nestátní zařízení, výši odměny za poradenskou službu si určuje organizace nebo sám kariérový poradce jakožto živnostník (Systém poradenství v ČR, 2004).

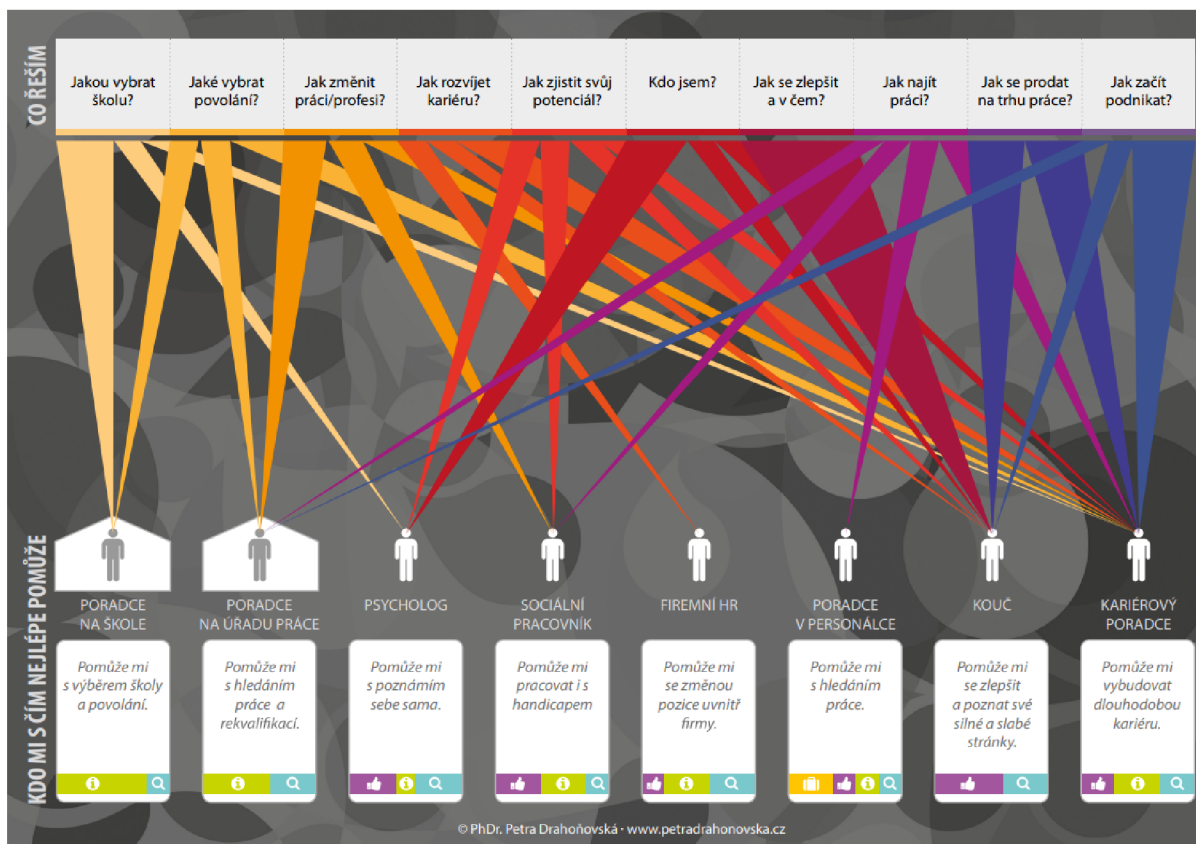
Obrázek 3: Kde najdete kariérového poradce

ŠKOLY	VEŘEJNÁ SPRÁVA	JEDNOTLIVCI/FIRMY/NEZISKOVKY
<p>Kde:</p> <ul style="list-style-type: none"> 2800+ základní školy 1200+ střední školy 160+ vyšší odborné školy 70+ vysoké školy speciální pedagogická centra pedagogicko-psychologické poradny <p>Pro:</p> <ul style="list-style-type: none"> žáky a studenty rodiče veřejnost <p>0 Kč</p>	<p>Kde:</p> <ul style="list-style-type: none"> 200+ úřadů práce job kluby informační poradenská střediska <p>Pro:</p> <ul style="list-style-type: none"> zájemce o zaměstnání žáky a studenty rodiče veřejnost <p>0 Kč</p>	<p>Kdo:</p> <ul style="list-style-type: none"> psycholog - kvalitní diagnostiky sociální pracovník - umí pracovat se specifickým klientem HR personalista - podpora v hledání práce poradce v personální agentuře (v personále) kouč - super motivace kariérový poradce - mix všeho <p>Pro:</p> <ul style="list-style-type: none"> veřejnost <p>500-5000 Kč/hod</p>

Zdroj: Drahoňovská (2023)

Z řádků výše je patrné, že poradenské subjekty poskytují rozsáhlou škálu podpůrných aktivit v mnoha oblastech. Aby pomoc byla efektivní vyžaduje tato skutečnost spolupráci více poradců s různými odbornými specializacemi. Typ poskytovatele si volíme podle aktuální životní situace a potřeb.

Obrázek 4: Kdo mi s čím nejlépe pomůže



Zdroj: Drahoňovská (2023)

4 Kariérové poradenství pro studenty VŠ

Nyní byli vyjmenovány a obecně popsány všechny subjekty poskytující kariérové poradenství. Vzhledem k tématu bakalářské práce se následující kapitoly budou podrobněji věnovat již jen kariérovému poradenství na vysokých školách.

4.1 Začlenění kariérového poradenství do poradenských služeb VŠ

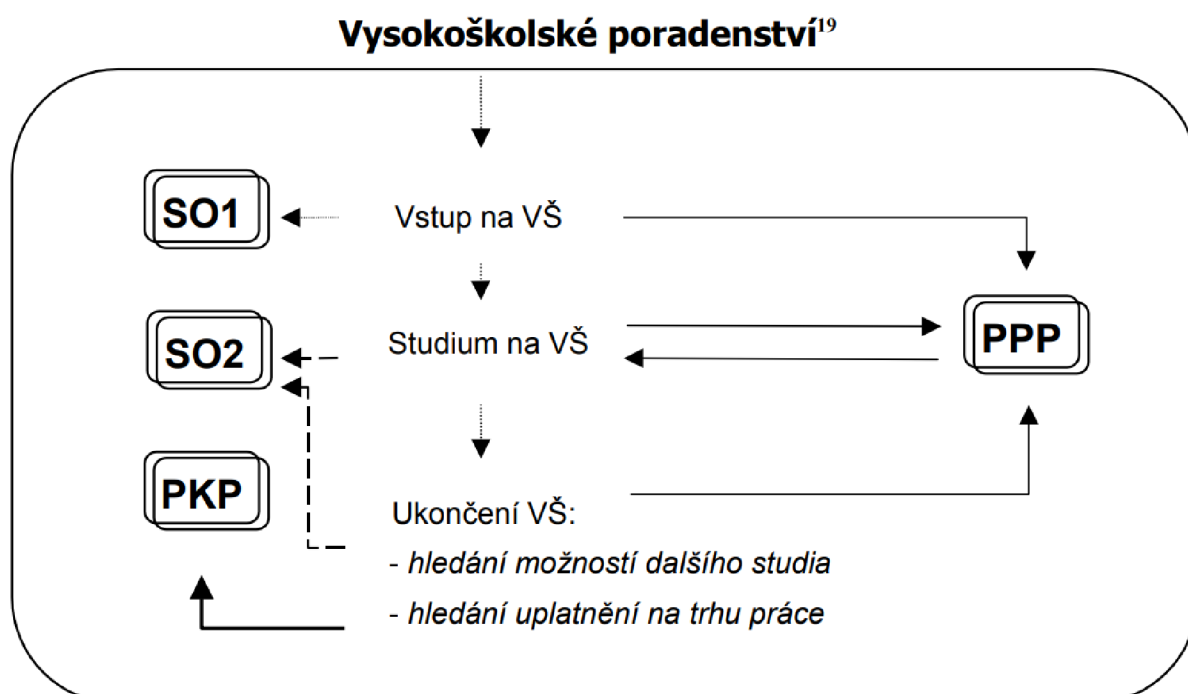
Datovat přesný vznik prvních poradenských středisek na vysokých školách není možné. Víme však, že nejdříve působení mají tato střediska v USA, kde se koncem 20. let minulého století objevily první publikace o vysokoškolském poradenství (Eliášová, Hargašová, 1992, s. 161), které uvádí, že již kolem roku 1900 se mnoho členů Harvardské univerzity věnovalo osobnostní orientaci vysokoškoláků (Eliášová, 1994, s. 62). Podle Freibergové, Fantové, Goulliové a kol. (2002, s. 12) byla roku 1909 na Harvardské univerzitě zřízena poradna, která se zabývala diagnostikou schopností uchazečů o pracovní místa a jejich výběrem. Na základě této diagnostiky a analýzy pracovní pozice pak byli pracovníci umisťováni například ke strojům. Mezi další tehdejší poradenské činnosti na univerzitách patřilo i personální poradenství, profesní orientace, mentální hygiena či psychoanalýza. Nabídka těchto služeb byla ovlivněna velkým rozvojem psychologie a v jeho důsledku vzniklo v r. 1932 první diagnostické středisko na Univerzitě v Minnesotě (Eliášová, Hargašová, 1992, s. 161). To, že tehdejší Československo usilovalo o implementaci moderních trendů dokazuje vznik první akademické poradny v Praze roku 1935 jako součásti Ústředního psychotechnického ústavu. Poté však v poradenství následoval pomalý vývoj, který vyplývá ze společenského kontextu (Eliášová, Hargašová, 1992, s. 166).

První poválečná vysokoškolská poradna v ČR vznikla až v roce 1973 při Obvodním kulturním domě v Praze a fungovala po dobu 10 let. Poté se téma vysokoškolského poradenství začalo teoreticky řešit v roce 1991 v souvislosti se zkoumanými důsledky nezaměstnanosti, nárůstem zájmu o terciární vzdělávání a pozitivními zkušenostmi s poradenstvím v zahraničí. Na tomto základě Centrum pro studium vysokého školství ve spolupráci s MŠMT vytvořilo tzv. český model vysokoškolského poradenství, kde má již své pevné místo i profesní a kariérové poradenství (Freibergová, Fantová, Goulliová a kol., 2002, s. 31–38).

Podle tohoto modelu se vysokoškolské poradenství rozčlenilo do 4 oblastí (Freibergová, Fantová, Goulliová a kol., 2002, s. 31–38):

- Studijní orientace pro uchazeče o vysokoškolské studium (SO1);
- Studijní orientace pro studenty VŠ (SO2);
- Profesní a kariérové poradenství (PKP);
- Psychologické, pedagogicko-psychologické a sociálně psychologické poradenství (PPP).

Obrázek 5: Vysokoškolské poradenství



Zdroj: Freibergová, Fantová, Goulliová a kol. (2002, s. 31)

Díky velkému vývoji v psychologii se formovaly nové směry a vyvinuly diagnostické nástroje pro zkoumání způsobilosti učení dětí i dospělých a poté i k výkonu povolání. Poradenské služby se staly podstatnou součástí vysokých škol, které usilují o pozitivní a stimulující vzdělávací prostředí a reagují na potřeby jedinců. Služby podporují optimální rozvoj studujících a jejich motivaci k učení. Pomáhají při řešení problémů spojených s učením i integrací do praxe a mimo to působí jako prevence závislostí a nežádoucího chování (Freibergová, Fantová, Goulliová a kol., 2002, s. 12.).

Freibergová již v roce 1993 také uvedla, že péče o studenty v podobě poskytování pomáhajících služeb ze strany vysokých škol zvyšuje jejich prestižnost. Univerzity tedy zavádějí vysokoškolské poradenství, aby se nepyšily pouze úrovní a kvalitou poskytovaného vzdělání, ale i službami, které svým studentům nabízí (s. 7).

Od roku 1998 se však podle Zákona o vysokých školách č. 111/98 Sb. § 21 písmena d) stává povinností vysokých veřejných škol „*poskytovat uchazečům o studium, studentům a dalším osobám informační a poradenské služby související se studiem a s možností uplatnění absolventů studijních programů v praxi*“ (Zákony pro lidi a, 2023). Rozsah, forma a zajištění organizačních, materiálních a personálních podmínek pro poskytování služeb je ale v režii jednotlivých vysokých škol (Freibergová, Fantová, Goulliová a kol., 2002, s. 124–125.)

4.2 Cílová skupina a jejich výzvy

Z pohledu psychologie jsou vysokoškolští studenti obvykle lidé na pomezí pozdní adolescence a rané dospělosti. Často tedy ještě hledají vlastní identitu, snaží se zorientovat ve vlastních hodnotách a cílech, hledají smysl života a usilují o získání nezávislosti (Freibergová, Kohoutek, Kocourková a kol., 2000, s. 31). Pro nás je však také důležité s čím se studenti potýkají z hlediska profesního poradenství. V roce 1997 Kachlík napsal, že v současné uspěchané době je pokračování studia či volba budoucího povolání nelehkým úkolem, kterého se mladí lidé musí zhostit. Tématy, kterými se zabývají jsou sebeuplatnění, dobré materiální zajištění a rozvoj vlastních schopností (s. 8). Že to studenti o více než 20 let později nemají o moc snazší, dokazují slova Sedláčka v jeho článku „Vysokoškoláci na zhroucení – co jim vadí?“. Mnohdy slýcháme, že na vysoké škole jsou to nejlepší roky života, plné zábavy a večírků. Pro někoho možná ano, ale rozhodně toto tvrzení neplatí pro každého. I dnešní mladí lidé stále řeší otázky týkající se studia, peněz, směřování kariéry a osobního života (Sedláček, 2018, s. 42). Od 90. let se kariérní cesta bezpochyby nestala snazší. Ba právě naopak. Informační a komunikační technologie se rychle rozvíjejí čímž se ovlivňuje struktura stávajících a vznik nových pracovních míst. Požadavky zaměstnavatelů se mění a naplánovat si v mládí pracovní dráhu na celý život tedy takřka nelze (Chochole, 2016, s. 126).

4.2.1 Požadavky, které klade na vysokoškoláky trh práce

Na vysokoškoláky tak doléhají faktory, které musí řešit, aby se uplatnili na trhu práce po dokončení studia.

Kompetence

Zásadním tématem se tak stávají schopnosti a dovednosti, které zaměstnavatelé od absolventů očekávají. Vzhledem k tomu, že se významnost jednotlivých kompetencí proměňuje v čase, je důležitá přizpůsobivost jedinců nejen při vstupu na trh práce, ale po celou dobu kariéry.

Důkazem proměnlivosti požadovaných kompetencí od zaměstnavatelů jsou následující 3 šetření, z nichž je poté zhotovena souhrnná tabulka:

- Žebříček nejdůležitějších vlastností a dovedností absolventů podle průzkumu z roku 1998 (Procházka, s. 40–41);
- Klíčové kompetence z pohledu zaměstnavatelů podle výzkumu z roku 2014 (Úlovec, s. 10);
- Kompetence důležité pro kvalitní výkon práce absolventů podle studie z roku 2021 (Centrum pro studium vysokého školství, s. 42–44).

U jednotlivých průzkumů musíme brát v potaz jejich individualitu. Otázky byly v jednotlivých šetření zadány odlišně a respondenti pokaždé hodnotili jiný seznam kompetencí.

Tabulka 1: Požadované kompetence od zaměstnavatelů napříč roky

	1998	2014	2021
1	Smysl pro kvalitu	Komunikační schopnosti	Základní počítačové dovednosti
2	Osvojení odborného základu	Schopnost řešit problém	Schopnost učit se a adaptovat se
3	Ochota učit se	Nést odpovědnost	Znalosti a dovednosti specifické pro příslušný obor
4	Schopnost rozhodovat se	Čtení a porozumění pracovním instrukcím	Čtení a chápání instrukcí
5	Vnitřní motivace	Schopnost rozhodovat se	Schopnost řešit složité problémy
6	Být iniciativní	Ochota učit se	Schopnost týmové práce
7	Schopnost týmové práce	Umění jednat s lidmi	Plánovací a organizační schopnosti
8	Čtení a porozumění pracovním instrukcím	Zběhlost v zacházení s informacemi	Kreativita a schopnost inovovat
9	Široké profesní dovednosti	Zběhlost v používání výpočetní techniky	Jazykové dovednosti v cizím jazyce
10	Ústní projev	Schopnost prezentace a vyjádřit svůj názor	Komunikační dovednosti

Zdroj: upraveno dle Procházky (1998, s. 40-41), Úlovce (2014, s. 10), Centra pro studium vysokého školství (2021, s. 42–44)

Napříč všemi roky je však patrná zásadní důležitost komunikačních dovedností, učení a porozumění instrukcím. Obecně lze říci, že největší množství požadovaných kompetencí je přenositelných a spadají pod tzv. soft skills. V posledních letech je viditelný nárůst požadavků na znalost výpočetní techniky a schopnost řešit problémy. V současné době své místo nově našli organizační schopnosti, kreativita a cizí jazyky.

Praxe

Dalším hlavním tématem jsou praxe. Tedy zkušenosti, které zaměstnavatelé od čerstvých absolventů očekávají. Počet vysokoškolsky vzdělaných jedinců neustále roste a mladí lidé si uvědomují, že budoucího zaměstnavatele je potřeba zaujmout něčím dalším než jen vysokoškolským titulem, který postupně pozbývá svou výjimečnost. Studenti tedy musí stíhat školu i práci zároveň (Sedláček, 2018, s. 42), aby nabyli zkušeností, které zaměstnavatelé od čerstvých absolventů očekávají.

Studie z roku 2021 ukazuje, že pro 62 % společností je pro přijetí čerstvě vystudovaných lidí podstatná praxe v oboru a pro polovinu má vysokou hodnotu i jakákoliv jiná praxe mimo obor, než do kterého je absolvent v zaměstnání přijímán. Přičemž za dostatečnou délku praxe v oboru považují více než dvě třetiny respondentů praxi okolo půl až jednoho roku (Centrum pro studium vysokého školství, s. 17-20). Ještě náročnější je pro studenty nabírání nových poznatků v zahraničí. Takové zkušenosti vyžadují především mezinárodně aktivní firmy operující na globalizovaném trhu. Zahraniční stáž ovšem není jen příjemný výlet plný zábavy a poznání. Příprava na odjezd vyžaduje velké plánování a obvykle i našetření nemalého obnosu peněz. Potom student odcestuje do cizího prostředí bez svého sociálního zázemí, kde musí ještě něco odstudovat. Zvládat školní povinnosti a práci zároveň ovšem studentům na klidu nepřidá (Sedláček, 2018, s. 42).

4.2.2 Finanční situace

Výsledkem práce pro ně však není pouze praxe v oboru, díky níž jsou absolventi žádanější na trhu práce, ale také finance, které jsou nezbytné pro to, aby mohli studovat. Z průzkumu Pirátské strany vyplývá, že 95 % studentů nepokryje náklady na život z vlastních peněz. Ekonomická situace tedy studenty tíží natolik, že o tom, zda budou studovat často rozhoduje finanční podpora rodiny, která se v průměru pohybuje nad 6 000 Kč (Piráti, 2023).

4.2.3 Adolescentní moratorium

Mladí lidé potýkající se s již zmíněnými situacemi mohou dosáhnout adolescentního (kariérového) moratoria. Jedná se o období, kdy jedinci oddalují nástup definitivní dospělosti (Sedláček, 2018, s. 42), jež doprovází obavy z nedostatku pracovních zkušeností, omezené množství kariérních informací, nerealistické aspirace a pochybnosti o jejich osobě (Vendel, 2011, s. 135).

Lidi v této fázi lze vymezit do dvou skupin:

První sortou jsou jedinci, kteří se ocitají v rozporu, kdy na jedné straně stojí nárok udělat si pořádek ve svých životních hodnotách, profesních potřebách a zájmech a určit si, co v životě chtějí dělat. Zároveň ale nechtějí plně převzít zodpovědnost za svůj život a udělat závazné rozhodnutí. Výsledkem tedy nejčastěji bývá pravidelné střídání zaměstnání se záměrem najít „to pravé“ (Vendel, 2011, s. 135-137).

Do druhé skupiny řadíme osoby, které jsou již frustrované z neúspěšného hledání vhodného zaměstnání, a tak si úmyslně „berou dovolenou“ od hledání správné kariérní cesty. V takovém případě se spokojí s prací, která zajistí jejich životní potřeby, ale neuspokojuje hlubší potřeby – seberealizaci. Případně cestují po světě a seznamují se s jinými způsoby života (Vendel, 2011, s. 135-137).

Časově ohraničené kariérní moratorium může mít pozitivní terapeutický účinek, kdy z něho člověk vyjde sebejistější, s větší erudovaností o sobě samém a s jasnější představou o své budoucnosti. Avšak pokud je jedinec v této fázi dlouho, může to vést k nespokojenosti a stagnaci v nezajímavém zaměstnání (Vendel, 2011, s. 136).

4.2.4 Psychika cílové skupiny

Varovným signálem, že výše zmíněné faktory studenty opravdu tíží, jsou výsledky amerických výzkumů z několika posledních let před rokem 2018. Až 80 % studentů je často ve velkém stresu a třetina má alespoň jednou za čtvrt roku depresivní symptomy. To že je situace podobná i v ČR dokazuje průzkum z roku 2017, díky němuž se zjistilo, že přibližně desetina českých studentů SŠ a VŠ užívá psychofarmaka a nejvíce stresujícím obdobím jsou pro ně zkoušková období. Tato data by měla být tedy brána jako varovný signál (Sedláček, 2018, s. 42).

Jak situaci řešit? Odpovědí je komplexní nabídka poradenských služeb na vysokých školách. Zajisté se zde nabízí psychologická pomoc, jež je první oporou v okamžicích krize. Nejeefektivnějšího uvolnění od napětí pak lze docílit dostatečným relaxováním, plánováním a rozumným rozložením povinností. To se ovšem ukazuje jako obtížný úkol (Sedláček, 2018, s. 42).

5 Kariérní centra vysokých škol

Kariérní centra na vysokých školách reagují na potřeby mladých lidí a trh práce. „Nabízejí svým studentům aktivity, které jim pomáhají úspěšně zvládnout studium a najít si práci po jeho ukončení“ (Niedermeierová, 2018). I přesto, že mají společný cíl a nabízejí podobné služby, nalezneme zprostředkovatele kariérních služeb vysokých škol pod různými názvy. Setkáme se tedy například s pojmenováními kariérní centrum, poradenské centrum, akademická poradna či kariérní poradenské centrum (Gončarová, 2015, s. 18-41). Pro snazší porozumění již budu všechny tyto subjekty popisovat pod názvem kariérní centra (KC), a to i v případě zahraničních vysokoškolských kariérních poraden.

5.1 O kariérních centrech v ČR

V České republice kariérní centra nemají dlouhou tradici. K jejich zakládání začalo docházet na popud studentů, kteří na zahraničních výjezdech viděli prospěšnost kariérních center (Studenta, 2014). První centrum v ČR vzniklo teprve v roce 1999 na pražské Vysoké škole ekonomické. Dnes je u nás těchto poraden zřízeno velké množství. Pracoviště má nejčastěji jednoho, nejvíce pak šest zaměstnanců (Gončarová, 2015, s. 8).

Jejich služby jsou obvykle zdarma a mohou je využít nejen studenti, ale i absolventi dané školy (Niedermeierová, 2018). Avšak zatímco v zahraničí jsou kariérní centra studenty oblíbená, u nás tomu tak není (Studenta, 2014). „Podle velikosti školy projdou programy kariérních center ročně stovky až tisíce lidí. Většinou jde ale jen o zlomek všech studentů“ (Niedermeierová, 2018). Podle informací z roku 2014 se v Česku na kariérní centrum obrací pouhých 8,67 % studentů, čímž jsme se umístili na posledním místě ve světě (Studenta). Naši vysokoškoláci buď o kariérních centrech nevědí nebo je nenapadne se na ně obrátit (Gončarová, 2015, s. 18). Služeb tak využívají především aktivní studenti, kteří vědí, že navázat spolupráci se zaměstnavateli je dobré již při studiu. Z řad absolventů jsou to obvykle ti, kteří hledají práci (Niedermeierová, 2018).

Kariérní centra jsou obvykle financována z rozpočtu škol, vedlejší hospodářské činnosti nebo z evropských fondů. Mnohdy pak získávají peníze i od firem, které jsou buď partnery KC, nebo platí za inzerce (Niedermeierová, 2018).

5.1.1 Programy a metody kariérních center v ČR

Kvalita a rozsah služeb KC se liší podle konkrétních škol (Gončarová, 2015, s. 18).

Kurzy, semináře a workshopy

Mezi aktivity, které kariérní centra zajišťují, patří především přednášky, kurzy či workshopy. Ty jsou nejčastěji věnované osobnímu a profesnímu rozvoji, kde se studenti mohou například naučit efektivně organizovat svůj čas, pracovat se stresem, vyjednávat a vhodně se prezentovat. Tréninky zaměřené na zdokonalení sebe prezentace pořádají třeba na Univerzitě v Pardubicích a Univerzitě v Hradci Králové, kde studenti vystupují před kamerou. Po rozboru videa jejich výkon zhodnotí lektoři a dají jim doporučení pro zlepšení (Niedermeierová, 2018).

Další oblíbené kurzy se věnují vstupu na trh práce, kde se studenti mohou dozvědět o aktuálních požadavcích zaměstnavatelů, zjistit, jak se připravit na pohovor, naučit se psát životopis a motivační dopis nebo se seznámí s pracovním právem a finanční gramotností. Tyto kurzy vypisuje například Univerzita Hradec Králové, Česká zemědělská univerzita v Praze (ČZU) nebo Univerzita Pardubice. V rámci kurzu si vysokoškoláci mohou vyzkoušet i výběrové řízení nanečisto formou assessment centra. Tato modelová výběrová řízení nabízí i další kariérní centra, například České vysoké učení technické v Praze (ČVUT) nebo Masarykova univerzita v Brně (Niedermeierová, 2018).

Studentům, kteří se touží po škole věnovat vlastnímu byznysu, jsou kariérními centry nabízeny podnikatelské workshopy. Pořádá je například Slezská univerzita v Opavě, Univerzita Palackého v Olomouci, Univerzita Pardubice nebo ČVUT. Po absolvování jedinci vědí, co obnáší založení firmy či živnosti a jak sestavit dobrý podnikatelský plán. Základní přehled mají i v oblastech projektového řízení, marketingu, účetnictví či práva (Niedermeierová, 2018).

Individuální pomoc

Mimo skupinové akce jsou v nabídce kariérních center i individuálně zaměřené služby. K dispozici je třeba individuální konzultace, která může studentovi pomoci třeba v otázce správného směřování kariéry. Například Technická univerzita Ostrava, ČVUT a Masarykova univerzita v Brně nabízejí i osobnostní testování, které odhalí silné a slabé stránky studenta. A neméně oblíbený je i koučink, který podporuje osobní rozvoj jedince a pomáhá mu objevit jeho vlastní potenciál (Niedermeierová, 2018).

Propojení s firmami

Kariérní centra pomáhají studentům i se vstupem na trh práce. Jedním z programů, který mohou vysokoškoláci využít je mentoring. Zájemce si vybere mentora a díky němu získává praktické zkušenosti z oboru ještě při studiu (Niedermeierová, 2018).

Dalším způsobem, jak kariérní centra propojují vysokoškoláky s firmami, jsou pracovní veletrhy, které hostí vystavovatele z mnoha odvětví. Veletrh pracovních příležitostí pravidelně připravuje ČZU, Technická univerzita Ostrava, Vysoká škola ekonomická v Praze nebo Univerzita Pardubice. Masarykova univerzita, Mendelova univerzita a Vysoké učení technické organizují veletrh společně, a to pod názvem JobChallenge (Niedermeierová, 2018).

Plánovaná setkání se zaměstnavateli se uskutečňují i ve formě přednášek. Na Masarykově univerzitě v Brně je oblíbená akce Industry ShowCase, na které se vždy představí 5 firem, a poté probíhá i diskuse či networking. Studenti se tak seznámí s firemní kulturou a taji jednotlivých odvětví i pracovních pozic (Niedermeierová, 2018).

Na ČZU je populární dvoudenní workshop Pitch Bootcamp, na kterém se studenti setkávají s profesionály z různých společností a získávají od nich zpětnou vazbu. Zkušenosti často předávají absolventi této školy, kteří se rádi vracejí, aby pomohli současné generaci studentů (Niedermeierová, 2018; ČZU Kariérní centrum, 2021).

Mnoho kariérních center také zveřejňuje nabídku pracovních pozic, stáží a brigád. Masarykova univerzita v Brně má dokonce pracovní portál JobCheckIN, který pomáhá studentům a absolventům najít vhodnou pracovní pozici (JobCheckIN, 2017).

Poplatky

Výše zmíněné služby kariérních center jsou obvykle pro studenty a absolventy příslušné školy zdarma. Výjimkou je například Pitch Bootcamp pořádaný Českou zemědělskou univerzitou v Praze, za který návštěvníci platí 350–500 Kč, nebo psychodiagnostika na Masarykově univerzitě, za níž je požadována částka 1000 Kč (Niedermeierová, 2018).

5.2 O kariérních centrech v Rakousku

Následující řádky se věnují kariérovému poradenství pro studenty vysokých škol v zahraničí. Konkrétně jsem si k analýze zvolila Rakousko, neboť mě zajímalo, jak si v otázce kariérních center stojí země, která je svou velikostí podobná té naší a zároveň je našim přímým sousedem.

V Rakousku existuje organizace Career Services Austria (CSA), která aktuálně sdružuje a propojuje kariérní centra deseti největších rakouských univerzit. Do jejího vzniku byla kariérní centra konkurenty na trhu a obtížně hledala společná témata. Organizace však pracoviště semkla a nyní prosazuje jejich společné zájmy (Gončarová, 2015, s. 139-141).

Career Services Austria následuje tyto cíle (Career Services Austria a, 2023):

- intenzivnější profesní výměny a profesionalizaci pracovníků v institucích;
- intenzivnější profesní výměny pracovníků s externími partnery a aktéry;
- pořádání cílených akcí na téma stáží na všech 10 univerzitách jednou ročně;
- další vzdělávání pracovníků – zakládání nových a rozvoj stávajících institucí;
- vztahy s veřejností

Členové společenství se pravidelně setkávají dvakrát až třikrát ročně. Na sešlostech dochází k předávání zkušeností a společnému vzdělávání pomocí workshopů. Významným aktem CSA je také studie Students First Choice, ve které studenti dávají zpětnou vazbu firmám o jejich brandu a hodnotách, které jim přidávají na atraktivitě. Tento průzkum provádí dvakrát ročně a v roce 2015 bylo do studie zařazeno více než tisíc podniků (Gončarová, 2015, s. 141).

Organizace byla založena také pro vytvoření silnějšího hlasu při prezentaci a obhajobě aktivit jednotlivých kariérních center. Sílu uplatňují při vyjednávání o rozpočtu, ale i na vládní úrovni a vůči veřejnosti (Gončarová, 2015, s. 141). Tuto moc využili například i pro získání finančních příspěvků od Úřadu práce, neboť pomáhají s uplatněním vysokoškoláků stejně jako ÚP (Kazdová, 2016).

V roce 2015 Gončarová uvedla, že služby, které kariérní centra studentům nabízí jsou obvykle zpoplatněny – zvláště ty individuální (s. 139). I přesto podle výzkumu z roku 2014 jejich služby využívalo 24,86 % studentů, čímž se Rakousko umístilo na 17. místě z celkem 25 zemí (Studenta). Dnes jsou však programy pro studenty dané univerzity zdarma a platí za ně jen studenti z jiných vysokých škol (WU Career center a, 2023; Career Center TU Wien, 2023; Uniport b, 2023).

5.2.1 Programy a metody kariérních center v Rakousku

Služby jednotlivých rakouských kariérních center se nejvíce věnují propojování studentů s firmami. Pro dobrý přehled budou hlavní programy těchto pracovišť popsány podobně jako u českých kariérních center.

Semináře a workshopy

Kariérní centra pořádají workshopy, které se zabývají soft skills (Career Services Austria b, 2023), pracovními pohovory nebo jak se správně ucházet o místo (Career Services Austria c, 2023). V kariérním centru Universität Innsbruck a Wirtschaftsuniversität Wien mohou studenti využít i školení v assessment centru (Career Services Austria c, 2023; WU Career center a, 2023).

Propojení s firmami

KC velmi často propojují univerzitu a profesní svět pomocí pracovních inzerátů a nabídek stáží. Například Universität Innsbruck má ročně v nabídce přibližně 1 300 pracovních míst a Wirtschaftsuniversität Wien dá do nabídky i více než 3 000 inzerátů v průběhu roku (Career Services Austria d, 2023). Kariérní centrum Technische Universität Wien má i službu JobLetter, kde zasílají vhodné pracovní nabídky podle konkrétního uchazeče o místo (Career Services Austria e, 2023).

Mnohdy také umožňují zaměstnavatelům prezentovat se na vysoké škole a tím navazovat kontakt se studenty (Career Services Austria c, 2023). Neméně časté jsou veletrhy pracovních příležitostí. Největším veletrhem je Career Calling, kde vystupuje okolo 120 společností. Na veletrhu spolupracují Wirtschaftsuniversität Wien (Career Services Austria d, 2023) a Universität Innsbruck (Career Services Austria c, 2023).

Na některých kariérních centrech je v nabídce i stínování na pracovišti. Například Universität Klagenfurt umožňuje studentům podívat se na jeden den do firmy a přihlížet práci jednoho ze zaměstnanců (Universität Klagenfurt a, 2023).

Speciální akcí od Universität Klagenfurt je Career Paths, kde absolventi této univerzity mluví o svých studijních i pracovních zkušenostech a poté vedou diskuzi se studenty, kteří jim mohou klást otázky (Universität Klagenfurt b, 2023).

Další zajímavou službu nabízí například Universität Innsbruck a Johannes Kepler Universität Linz, které pravidelně vydávají časopis s kariérodními novinkami a výsledky průzkumů (JKU Alumni, 2023; Career Services Austria c, 2023).

Individuální pomoc

V oblasti individuálního poradenství nabízí kariérní centra konzultace s HR odborníky, a to osobní i online formou. S těmi si studenti mohou popovídat o životopisu, motivačním dopisu nebo si vyzkoušet simulovaný pracovní pohovor (Career Center TU Wien, 2023). Technische Universität Graz dokonce pořádá akci beWANTED, kde si studenti rezervují místo u jedné z nabízených firem, a tam si s personalistou mohou popovídat o svém životopisu (Career Services Austria f, 2023). Další možností, kterou vysokoškoláci mohou využít je koučink, který jim může pomoci například při kariérovém plánování nebo v rozvoji silných a slabých stránek (Career Center TU Wien, 2023; Uniport a, 2023).

PRAKTICKÁ ČÁST

V praktické části je cílem provést analýzu vybraných KC, vyhodnotit rozdíly mezi nimi a navrhnout doporučení. Pozornost je tedy věnována konkrétním kariérním centrům jakožto zástupcům dané země. Za Českou republiku jsem zvolila kariérní centrum na Českém vysokém učení technickém. Toto rozhodnutí vyplývá z mé osobní zkušenosti s tímto centrem v rámci praxí, které jsem zde plnila. Mnohé jeho programy jsem zažila a u některých jsem měla možnost podílet se i na jejich přípravě. Repräsentantem za Rakousko je kariérní centrum na Wirtschaftsuniversität ve Vídni. Centrum jsem zvolila, protože se stejně jako KC na ČVUT nachází v hlavním městě, a také pro stejný počet studentů, kterým službu nabízí.

Dále je na základě předchozího šetření cílem zjistit vhodné téma pro seminář a vypracovat přehledný a srozumitelný učební materiál, který bude vhodný přímo pro studium vysokoškoláků či jako opora pro lektora.

6 Analýza vybraných kariérních center

6.1 České vysoké učení technické v Praze

ČVUT se řadí k největším a nejstarším technickým školám v Evropě (ČVUT a, 2015), na jejíchž osmi fakultách studuje více než 23 000 studentů. Kariérní centrum ČVUT patří organizačně pod služby rektorátu a tam má i své sídlo. Disponuje dvěma pracovními úvazky, ale pravidelně spolupracuje s externími lektory a příležitostně má i výpomoc z řad studentů (Gončarová, 2015, s. 37).

KC vlastní pouze kancelář, proto se jeho akce konají v různých prostorách rektorátu a fakult, kde však většinou musí platit pronájem. Náklady pokrývají z vlastní činnosti (placená inzerce od firem), rozpočtu školy a z projektů MŠMT (Gončarová, 2015, s. 37).

6.1.1 Konkrétní poskytované služby KC

Své služby kariérní centrum ČVUT poskytuje bezplatně od jeho vzniku v roce 2006 (ČVUT b, 2015). Aktuálně disponuje těmito programy:

Workshopy a semináře

Kariérní centrum pořádá pravidelné vzdělávací semináře jejichž lektory jsou odborníci z praxe (ČVUT b, 2015). Semináře se pořádají pro skupiny o cca 20 studentech a jsou zaměřené na různá témata. Nejčastěji se věnují orientaci na trhu práce, time managementu nebo hledání silných a slabých stránek a jejich rozvoji. Dále kariérní centrum zprostředkovává akce vedené společnostmi, které tak mohou studenty seznámit se svou firemní kulturou, ať už formou exkurze na pracovišti nebo neformální akcí s potencionálními kolegy (Kariérní centrum a, 2023).

Kariérní poradna

Tuto možnost může student ČVUT využít, když si chce popovídat o tom jakým směrem rozvíjet svou kariérní cestu. V takovém případě si domluví individuální hodinový rozhovor s konzultantkou, se kterou může probrat své otázky ohledně budoucí práce, a která mu pomůže získat nadhled nad celou situací. Také mu může předat svůj

nezávislý pohled a pomoci mu získat představu o jeho silných a slabých stránkách (Kariérní centrum b, 2023).

Personální poradna

I zde se jedná o hodinovou individuální schůzku, ovšem tentokrát s odborníkem z HR. Zde má student možnost konzultovat svůj životopis, motivační dopis či LinkedIn. Také může s personalistou řešit otázky typu, jak vhodně oslovit potencionálního zaměstnavatele nebo jak se připravit na pracovní pohovor. Vysokoškolák tedy dostává odpovědi od člověka, který nábor zaměstnanců opravdu dělá a ví tedy jak tyto věci fungují v praxi (Kariérní centrum c, 2023).

Blog

Rady a tipy týkající se pracovního života poskytuje kariérní centrum i skrz blog zvaný „Inspirace“ (Kariérní centrum d, 2023).

Kurz Podnikni to

Osmidílný kurz Podnikni to je určen studentům toužícím po podnikání. Spolu s lektorem prochází všechny důležité kroky od nápadu po reálný byznys. Na jednom z posledních setkání, pak studenti prezentují svůj podnikatelský záměr před vybranými profesionálními podnikateli, kteří jim dají zpětnou vazbu (Kariérní centrum e, 2023).

Koučink

Koučink mohou studenti využít, když potřebují pomoci s efektivním dosahováním svých cílů, ujasněním priorit nebo se ocitnou v situacích, ve kterých si neví rady. Mohou zde řešit studijní, kariérní i osobní záležitosti. Kouč tedy studenta podporuje, motivuje a pomáhá mu překonávat překážky na jeho cestě k cíli. Častými tématy, která studenti na koučinku řeší jsou například sebevědomí, efektivní učení na zkoušky, uspořádání času nebo nastavení priorit (Kariérní centrum f, 2023).

Mentoring

Další možností studentů je využití programu mentoring, který kariérní centrum ČVUT spustilo v ČR jako první ve spolupráci s Technickou univerzitou ve Stockholmu (Gončarová, 2015, s. 39). Kariérní centrum spolupracuje s mentory, jež jsou

renomovanými osobnostmi z tuzemských i zahraničních společností (Mentoring, 2023). Student v roli mentee navštěvuje firmu svého mentora a může tak nahlédnout pod pokličku daného pracovního prostředí ještě při studiu. „*Provází jej při každodenní práci, poznává jeho dovednosti a metody rozhodování a řízení, nahlíží do pracovního prostředí firmy, společně s ním se účastní jednání a porad, či se dokonce aktivně zapojuje do reálných projektů*“ (Kariérní centrum a, 2023). Díky tomu student může rozvinout své profesní a osobnostní kompetence a ujasnit si svou kariérní cestu. Mentoring je pro studenty nejen dobrou pracovní zkušeností a dobrým zdrojem kontaktů, ale také se dobře vyjímá v životopisu (Mentoring, 2023).

Osobnostní testování

Pokud studenti chtějí podrobně rozklíčovat svou osobnost, mohou využít služby osobního testování. Tím si zmapují, co je pro ně důležité, co je motivuje nebo jak se vyrovnávají se stresem. Díky takovému sebepoznání pak mohou lépe pracovat sami na sobě a být úspěšnější v komunikaci i vztazích. Testy jsou celkem tři – multifaktorový osobnostní profil, kariérový kompas a dotazník zvládnání zátěže. Poté, co člověk testy vyplní, je podrobně vyhodnotí konzultantka, která poskytne studentovi slovní zpětnou vazbu (Kariérní centrum g, 2023).

Assessment centrum

Prostřednictvím modelového assessment centra mají studenti možnost vyzkoušet si tento způsob výběrového řízení. Po skončení studenti dostávají individuální zpětnou vazbu od několika personalistů. Dozví se tedy jak působili, co se jim povedlo a na čem by ještě měli zapracovat (Kariérní centrum a, 2023).

Inzerce pracovních pozic

Další způsob, jakým KC propojuje studenty s trhem práce je inzerce od firem. Tyto volné pracovní pozice jsou určeny přímo pro studenty a absolventy ČVUT (Kariérní centrum h, 2023).

Knihovna

Knihovna kariérního centra umožňuje výpůjčku titulů o osobním rozvoji, vedení lidí, dosahování cílů a dalších manažerských schopnostech (ČVUT b, 2015).

Závěrečné práce

Centrum také spolupracuje s několika firmami, které vypsalý témata závěrečných prací vhodné pro studenty ČVUT. Vysokoškoláci tak mají možnost navázat kontakt s firmou a třeba si tím zajistit i práci po ukončení studia (Kariérní centrum i, 2023).

6.1.2 Míra využití služeb kariérního centra ČVUT

Služby kariérního centra mohou využívat nejen studenti, ale i absolventi ještě 3 roky po ukončení studia například v situaci, kdy si stále nenašli vhodné zaměstnání nebo v tom stávajícím nejsou spokojeni. Ačkoliv KC na ČVUT nabízí všechny tyto rozmanité služby, povědomí o nich má málo studentů. Oslovování tak velkého množství lidí je však pro ně obtížné. Pracoviště má přísná pravidla ohledně přímého mailingu a nemůže tedy pravidelně rozesílat aktuality o jejich akcích a pracovních nabídkách. Mail tak obdrží jen studenti zaregistrovaní jako odběratelé. K ostatním vysokoškolákům se informace dostávají jen skrze plakáty, studentské kluby a od ostatních studentů. To je ovšem poměrně náročný způsob propagace, vzhledem k tomu, že studenti se pravidelně obměňují (Studenta, 2014).

Přehled využití vybraných služeb KC z roku 2014 znázorňuje následující tabulka.

Tabulka 2: Objem nabízených služeb kariérního centra ČVUT

Program	Konkrétní služba	Využití v roce 2014
Poradenské služby	Workshopy	cca 25krát
	Personální poradna	8krát (32 studentů)
	Kariérní poradna	10krát (50 studentů)
	Koučování	6krát (60 studentů)
	Osobnostní testování	7krát (120 studentů)
Nabídka práce	Inzerce	120 inzerátů

Zdroj: Gončarová (2015, s. 38)

6.2 Wirtschaftsuniversität Wien (WU) / Ekonomická univerzita ve Vídni

Wirtschaftsuniversität ve Vídni poskytuje vzdělávání v ekonomických, právnických a informačních oborech téměř 23 000 studentů (Gončarová, 2015, s. 143).

WU má nejstarší rakouské kariérní centrum, které vzniklo v roce 1985. Nazývá se Zentrum für Berufsplanung, v překladu centrum pro kariérové plánování. Kariérní centrum je právně oddělená organizace, která je nezávislá v rozhodování i finančně a je držitelem licence personální agentury. Sídlo má v kampusu, kde obydluje skoro celé podlaží s recepcí a konzultačními a zasedacími místnostmi (Gončarová, 2015, s. 139-143).

Pracoviště funguje jako sdružení právnických osob – členem je univerzita a firmy, které platí roční poplatek. S celkem 20 zaměstnanci se specializuje především na zprostředkování práce a poradenství. KC má část recruitmentovou a eventovou, z nichž každá má svého ředitele (Gončarová, 2015, s. 139-143).

Vzhledem k tomu, že kariérní centrum chtělo být od začátku finančně nezávislé, univerzita jej podporuje pouze ve formě poskytnutých prostor a základního vybavení. Dvě třetiny příjmů pochází z veletrhu Career Calling a zbytek peněz získává z členských příspěvků a za recruitmentové služby zaměstnavatelům (Gončarová, 2015, s. 143-144).

Činnosti centra výrazně podporuje univerzita. Pomáhá společnostem, které si nemohou služby KC dovolit a zaměstnává absolventy v méně atraktivních oborech. Externím spolupracovníkem pracoviště směrem ke studentům je ÚP (Gončarová, 2015, s. 144).

6.2.1 Konkrétní poskytované služby KC

V publikaci od Gončarové z roku 2015 se dozvíme, že téměř všechny služby jsou pro studenty WU zpoplatněné (s. 145). Avšak podle aktuálních informací z webových stránek kariérního centra jsou již služby zdarma a platí za ně jen absolventi WU nebo studenti z jiných univerzit (WU Career center a, 2023). Nyní má kariérní centrum v nabídce následující.

Kariérní eventy

V průběhu celého roku KC pořádá kariérní eventy, kde propojuje firmy se studenty (Gončarová, 2015, s. 145). Přímo v kampusu se konají akce Internship Day a Campus Recruiting Day. A mimo kampus se studenti mohou zúčastnit Langen Nacht der Unternehmen (Dlouhá noc firem), kdy je kyvadlová doprava doveze na exkurzi do firmy. Dále mohou mimo kampus navštívit pracovní veletrh Career Calling, který kariérní centrum WU pořádá spolu s dalšími dvěma univerzitami (Gončarová, 2015, s. 139). Jedná se o největší rakouský kariérní veletrh s přibližně 120 vystavovateli (Career Services Austria d, 2023).

Inzerce pracovních pozic

Na svém online portálu inzerují ročně okolo 3 000 pracovních nabídek a stáží (Career Services Austria d, 2023). Registrovaní studenti si mohou nastavit i pravidelné zasílání nových pracovních příležitostí. Pro zaměstnavatele je výhodná nejen zkušenost a podpora centra, ale i bezprostřední kontakt se studenty a absolventy školy. (Gončarová, 2015, s. 145).

Personální agentura

Ačkoliv to není prioritou, kariérní centrum WU má také svou databázi uchazečů o práci. Na jejím základě poskytují služby personální agentury a zprostředkovávají zaměstnání. KC předvybere tři až pět kandidátů pro danou pozici, a pokud student souhlasí, předají jeho životopis a kontakt dané firmě (Gončarová, 2015, s. 146).

Řízené sebehodnocení

Jednou z forem individuálního poradenství je řízené sebehodnocení. Nejprve proběhne mezi studentem a zaměstnancem kariérního centra krátká desetiminutová konzultace, poté doma vysokoškolák vyplní osobnostní test Big 5 a následně proběhne 60–90 minut dlouhý osobní evaluační pohovor. Pracovník KC spolu se studentem pracuje na vytvoření cílů a vytvoření akčního plánu. Přitom se zabývají zájmy, silnými stránkami a hodnotami studenta (WU Career center a, 2023).

Koučink

Využít mohou i samotné šedesátiminutové koučování, kde se mohou zabývat například obavami týkajícími se nástupu do práce, silnými a slabými stránkami nebo se zamyslet, kam by mohla směřovat jejich kariérní cesta. Student tedy za doprovodu kouče hledá vhodná řešení a pracuje na posílení sebevědomí (WU Career center a, 2023).

Nácvik pohovoru, Otázka platu

Studentům jsou k dispozici i hodinové konzultace, kde mohou s kariérovým poradcem probrat otázku požadovaného platu nebo si vyzkoušet simulovaný pracovní pohovor (WU Career center a, 2023).

Assessment centrum

Další možnost, kterou studenti mohou využít je školení v assessment centru. Zde si procvičí sebe prezentaci, na kterou získají zpětnou vazbu, dostanou tipy, jak co nejlépe odpovídat na typické otázky při pohovoru a dozví se, jak se připravit na možné úkoly v assessment centru (WU Career center a, 2023; WU Career center d, 2023).

Kontrola dokumentů

Požádat KC o pomoc může student i tehdy pokud si neví rady s právními dokumenty, jako je třeba žádost o práci, dočasné studium v zahraničí nebo podání přihlášky na navazující studium (WU Career center a, 2023).

Instruktažní videa, blog a časopis

Informace o aktuálních trendech na trhu práce se kariérní centrum snaží předat i formou blogu a časopisu Karrieremagazin. Tyto publikace sledují kariérní témata, poskytují rady do pracovního života a dávají tipy na knihy. Firmám je umožněno v těchto kanálech budovat svůj brand (Gončarová, 2015, s. 144-148).

Pro studenty, kteří mají raději mluvené slovo, než čtení kariérní centrum ve spolupráci s firmami připravilo přibližně 30minutová instruktažní videa. Video jsou zaměřena například na tvorbu životopisu, LinkedIn nebo radí jak se připravit na pohovor (WU Career center b, 2023).

6.2.2 Míra využití služeb kariérního centra WU

Pro studenty WU jsou služby kariérního centra zdarma, ale absolventi a studenti z jiných škol jejich služby musí hradit. Poplatek se podle druhu pomoci pohybuje v rozmezí 53–316 € (WU Career center a, 2023; WU Career center c, 2023). V roce 2015 využilo služeb KC více než 70 % studentů WU. Vzhledem k nezávislosti KC vůči univerzitě není pracoviště napojeno na systém vysoké školy. Má však svolení rozeslat informační e-mail jednou za semestr všem studentům WU. Kariérní centrum tedy využívá komunikaci především skrz blog a časopis, který distribuuje v kampusu každé čtvrtletí (Gončarová, 2015, s. 145–148).

6.3 Vyhodnocení rozdílů mezi kariérními centry v ČR a zahraničí

Nejvíce mě překvapil poměrně velký rozdíl v četnosti využití kariérních center studenty z roku 2014. Pro připomenutí procentuální návštěvnosti studentů v ČR a Rakousku a pro porovnání se světem, je zde následující tabulka:

Tabulka 3: Jak moc jsou kariérní centra efektivní (v %)?

1	Velká Británie	50,41	14	Turecko	26,39
2	Spojené státy	41,48	15	Polsko	26,17
3	Hongkong	38,92	16	Francie	24,92
4	Saúdská Arábie	37,5	17	Rakousko	24,86
5	Singapur	36,62	18	Švýcarsko	24,84
6	Libanon	35,62	19	Švédsko	24,27
7	Mexiko	34,8	20	Čína	23,21
8	Španělsko	34,73	21	Německo	23,2
9	Itálie	34,55	22	Nizozemsko	20,57
10	Spojené arabské emiráty	33,55	23	Rusko	14,09
11	Dánsko	32,66	24	Brazílie	10,79
12	Finsko	31,28	25	Česká republika	8,67
13	Norsko	29,09			

Zdroj: upraveno dle Studenta (2014)

Významný vliv na úspěch kariérového poradenství na zahraničních VŠ má nejspíše dlouholetá historie, kdy lidé od útlého věku vyrůstají v prostředí, jež jim věnuje profesní poradenství. Zatímco nejstarší rakouské KC, které je zároveň vzorovým centrem pro bakalářskou práci, je na světě téměř 40 let, naše nejstarší kariérní centrum je staré teprve 25 let, přičemž vzorové pracoviště pro BP, tedy centrum ČVUT, existuje jen 18 let. Dostat se do povědomí studentů je tedy obtížné, zvláště pokud si cestu do KC musí studenti hledat sami.

Avšak čeští studenti si již začínají uvědomovat, že praktické zkušenosti je potřeba načerpat již při studiu. Rozhodování o budoucí profesi je čím dál tím těžší a lze tedy předpovídat, že se studenti na kariérní centra budou obracet čím dál častěji (Studenta, 2014).

Zásadním rozdílem u kariérních center v České republice a Rakousku je samotný vztah mezi jednotlivými centry. Zatímco v Rakousku kariérní centra propojuje organizace Career Services Austria, v ČR kariérní centra pracují individuálně. Důležité je však zmínit, že ačkoliv si česká KC budují svůj brand sami za sebe, pořádají pravidelná setkání kariérních center, kde společně diskutují o nejnovějších trendech, inovacích a osvědčených postupech, které podporují vzkvęt vysokoškolského kariérového poradenství (Kariérní centrum JU, 2023).

Když se zaměřím konkrétně na kariérní centra na ČVUT a WU, ukazuje se jako největší rozdíl způsob, jakým KC fungují. Zatímco subjekt ČVUT spadá pod univerzitu, rakouské centrum WU je nezávislá organizace, což mu umožňuje například spolupráci s ÚP. Dalším velkým rozdílem je počet zaměstnanců. I přesto že obě porovnávané univerzity navštěvuje přibližně 23 000 studentů jejich kariérní centra mají naprosto jinou velikost. Kariérní centrum WU má 20 zaměstnanců, což jim umožňuje pořádat programy častěji a zabývat se i recruitmentem. Pracoviště ČVUT má pouhé dva zaměstnance, a proto musí někdy využít spolupráci s externisty například pro individuální poradenství.

Další rozdíl mezi rakouským a českým kariérním centrem spočívá v tom, že zatímco ČVUT poskytuje poradenství svým studentům a absolventům po dobu tří let od ukončení studia zdarma, WU nabízí své služby všem studentům a absolventům,

včetně těch, kteří pocházejí z jiných škol. Studenti WU mají nárok na bezplatné poradenství a ostatní si tuto službu hradí. Jednou z možností pro zlepšení služeb na kariérních centrech v ČR by tedy mohla být zpoplatněná nabídka jejich služeb i pro mimouniverzitní studenty, zvláště na programech, které ostatní vysoké školy v nabídce nemají. Studenti by tedy měli možnost využít služeb, které jejich univerzita neposkytuje a KC by mělo další zdroj příjmu.

7 Učební materiál – distanční text

Podstatnou složkou praktické části bakalářské práce je návrh semináře a tvorba podpůrných materiálů pro něj. Rozhodla jsem se vytvořit distanční text, který se věnuje pracovněprávním vztahům, jež nejsou pracovním poměrem – tedy dohodám o provedení práce a dohodám o pracovní činnosti. Tento podpůrný materiál je vhodný pro seminář zaměřený na seznámení studentů s prvním vstupem na trh práce. Mou volbu ovlivnily 3 faktory.

Prvním jsou pracující vysokoškoláci. Při definování cílové skupiny vyplynulo, že mnozí studenti pracují při studiu, aby měli potřebnou praxi pro budoucí uplatnění a zároveň si vydělali na živobytí. Je tedy třeba poskytnout mladým lidem základní informace o pracovněprávních vztazích, které se zaměstnavatelem na brigádách uzavírají.

Dalším faktorem je provedená rešerše, ze které vyplývá, že kariérní centrum ČVUT usiluje o vzdělanost studentů v oblasti světa práce. Pořádají na toto téma semináře a některé informace poskytují i psanou formou na jejich blogu. Během praxí, které jsem v kariérním centru ČVUT absolvovala, jsem se také dozvěděla o plánovaném spuštění e-learningu, který má pomoci studentům se vstupem do pracovního prostředí. Následující distanční text je tedy vhodný jako opora pro jeden z jejich seminářů či jako inspirace pro článek na blog. Vzhledem k tomu, že distanční text je vhodný pro výuku bez přítomnosti lektora, mohou si ho studenti prostudovat i sami doma.

Posledním faktorem je osobní zkušenost. Když jsem s brigádami začínala, netušila jsem, jaké jsou podmínky pro práci na dohodu, ani jaká mám práva. Nyní si pravidelně zjišťuji novinky, které se pracovněprávních vztahů týkají, a jelikož v poslední době došlo k několika důležitým změnám, rozhodla jsem se o ně podělit s dalšími studenty.

Dohoda o provedení práce a Dohoda o pracovní činnosti

Distanční text

Karolína Chocholová

3/2024

OBSAH

ÚVOD	46
SEZNAM POUŽITÝCH IKON	47
1 Základní informace o DPP a DPČ	48
1.1 Co je DPP a DPČ	48
1.2 Uzavření dohody	49
1.3 Dohoda o provedení práce	49
1.4 Dohoda o pracovní činnosti	49
MINITEST 1	51
2 Odměna z dohody a odvody	53
2.1 Odměna z dohody	53
2.2 Daň z příjmů	53
2.3 Odvody DPP	54
2.4 Odvody DPČ	55
2.5 Příplatky	56
MINITEST 2	57
3 Dovolená a zrušení dohody	60
3.1 Nárok na dovolenou	60
3.2 Zrušení dohody	62
MINITEST 3	63
VÝSLEDKY MINITESTŮ	65
ZÁVĚR	65

ÚVOD

Milí čtenáři,

jakožto studenti možná hledáte nějakou brigádu nebo už ji dokonce máte. V případě takových přivýdělků se nejčastěji uzavírá mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem **dohoda o provedení práce (DPP) nebo dohoda o pracovní činnosti (DPČ)**. Ačkoliv se nejedná o pracovní poměr i tyto **formy pracovněprávního vztahu** jsou upraveny v **zákoníku práce**. A právě tento distanční text vás srozumitelně seznámí se zákoníkem práce, konkrétně se základními informacemi o DPP a DPČ.

Dozvíte se, **co mají tyto dva druhy dohod společného a jaké jsou mezi nimi rozdíly**. Seznámíte se s **náležitostmi pro uzavření i vypovězení smlouvy**. A další kapitoly se budou věnovat také **odměnám za práci na dohodu a nárokům na dovolenou**.

Mějte však na paměti, že tento učební materiál je aktuální k únoru 2024. Vzhledem k tomu, že **zákony se pravidelně novelizují**, ověřujte si vždy informace v aktuálním čase.

Text je psán co nejsrozumitelněji a **s názornými příklady**. Pokud byste si chtěli ověřit, co jste si zapamatovali, můžete si vyzkoušet **minitest**, který se nachází na konci každé kapitoly – správné výsledky najdete na konci distančního textu.

Text je opatřen **margináliemi** (poznámky a ikony na okrajích), které vám pomohou se v textu lépe zorientovat. Mezi nejdůležitější patří cíle a průvodce studia. Cíle na začátku každé kapitoly poukazují na to, co byste si z jejího přečtení měli odnést a průvodce studia vás bude provázet celým textem a podporovat v osvojování informací. S ostatními margináliemi se seznámíte na další stránce v **seznamu použitých ikon**.

Přeji vám příjemné čtení plné nových poznatků.

SEZNAM POUŽITÝCH IKON

	Průvodce studiem
	Cíle
	Klíčová slova
	Důležitá část textu
	Příklad
	Zajímavost
	Otázka k zamyšlení
	Minitest
	Shrnutí
	Informační zdroje

1 Základní informace o DPP a DPČ

Někteří z vás už mají první pracovní zkušenosti za sebou, a tak víte, že **dohoda o provedení práce i dohoda o pracovní činnosti** mají svá pravidla. O některých možná víte, s dalšími se máte možnost seznámit nyní. Následující kapitola vám představí, jak se podle **zákoníku práce 262/2006 Sb.** vymezuje **dohoda o provedení práce** a **dohoda o pracovní činnosti**. A také se dozvíte náležitosti pro **uzavření dohody**.



Po prostudování této kapitoly byste měli být schopni:

- vysvětlit co je DPP a DPČ;
- uvést v jakých případech se uzavírají;
- vyjmenovat povinné náležitosti pro uzavření dohody;
- uvést rozsah práce u DPP a DPČ;
- vysvětlit základní rozdíly mezi DPP a DPČ.



Uzavření dohody, dohoda o provedení práce, dohoda o pracovní činnosti, rozsah pracovní doby.



1.1 Co je DPP a DPČ

Dohoda o provedení práce i dohoda o pracovní činnosti jsou **formy pracovněprávního vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem**, které upravuje **zákoník práce 262/2006 Sb.**, ale nejsou pracovním poměrem (Zákony pro lidi b, 2024). Tyto dohody jsou využívány **pro příležitostné práce** – typicky se tedy uzavírají s brigádníky (iDoklad, 2024).



1.2 Uzavření dohody

Dohoda o provedení práce i dohoda o pracovní činnosti musí být **uzavřena písemně**, přičemž zaměstnavatel má povinnost vydat jedno vyhotovení smlouvy zaměstnanci (Zákony pro lidi b, 2024).

Ve smlouvě musí být uvedeno (Vema 2023):

- **název dokumentu**;
- **identifikační informace** o zaměstnavateli a zaměstnanci;
- **sjednané práce** – jakou práci budete vykonávat;
- **doba, na kterou se dohoda uzavírá** – na dobu určitou nebo neurčitou;
- **rozsah pracovní doby** (týká se pouze DPČ) – kolik hodin měsíčně či týdně odpracujete;
- **výše odměny** z dohody

1.3 Dohoda o provedení práce

Rozsah práce na DPP u jednoho zaměstnavatele nesmí přesáhnout **300 hodin za kalendářní rok**. Pokud u stejného zaměstnavatele uzavřete více dohod o provedení práce, počet hodin ze všech těchto dohod se bude sčítat. Zákon však nezakazuje mít **DPP u více zaměstnavatelů**. Můžete tedy ve stejném roce odpracovat dalších 300 hodin u každého dalšího zaměstnavatele (Zákony pro lidi b, 2024).

1.4 Dohoda o pracovní činnosti

Na základě dohody o pracovní činnosti můžete odpracovat maximálně **polovinu týdenní pracovní doby, tedy 20 hodin týdně** - 80 hodin měsíčně (Zákony pro lidi b, 2024).

Nemusíte si hlídat odpracovaných 20 hodin za týden. Dodržování tohoto maximálního rozsahu **se posuzuje za celou dobu, na kterou byla DPČ uzavřena**, nejpozději však za 52 týdnů. Je tedy na vás a zaměstnavateli, jak se domluvíte na rozložení pracovní doby (Zákony pro lidi b, 2024).



Petr pracuje na dohodu o pracovní činnosti v rozsahu až 20 hodin týdně. Dohoda je uzavřena na 5 týdnů, během kterých Petr odpracuje:

1. Týden 40 hodin
2. Týden 20 hodin
3. Týden 15 hodin
4. Týden 10 hodin
5. Týden 5 hodin

V součtu se tedy jedná o 90 hodin za 5 týdnů, což je v průměru 18 hodin týdně. Petrova průměrná odpracovaná doba za týden je nižší než 20 hodin, a tak je podle zákona vše v pořádku.

Rozsah pracovní doby je povinný údaj při uzavírání DPČ a práce v rozsahu 20 hodin týdně je pouze možným maximem. Pokud ve smlouvě máte **domluvený nižší rozsah pracovní doby** (např. maximálně 10 hodin týdně), zaměstnavatel po vás nemůže chtít abyste tento limit převyšovali (Zákony pro lidi b, 2024).

Nyní když víte maximální rozsah práce na jednotlivé dohody, zkuste si spočítat o kolik hodin více můžete za kalendářní rok (52 týdnů) odpracovat na DPČ oproti DPP. **Jak velký je to rozdíl?**

Pokud jste si odpověděli na předešlou otázku k zamyšlení, možná si říkáte, že je dohoda o pracovní činnosti lepší. Přeci jen není tolik limitující, co se odpracovaných hodin týká a jiné zásadní rozdíly v těchto dvou dohodách nejsou.

Napadá vás nějaký důvod, proč je někdy dobré využívat možnost uzavřít DPP?

Pokud odpověď neznáte, nevadí, dozvíte se jí v následující kapitole. Nejprve si ale udělejte kratší přestávku, abyste vstřebali nově získané informace. Poté si můžete vyplnit minitest, ve kterém si ověříte, co jste si zapamatovali.



MINITEST 1

1 Může být DPP či DPČ uzavřena ústně?

- a) ano
- b) ne

2 Kolik hodin ročně můžete odpracovat na DPP?

- a) maximálně 300 hodin za kalendářní rok na každou DPP u jednoho zaměstnavatele
- b) maximálně 300 hodin za kalendářní rok na všechny DPP u jednoho zaměstnavatele
- c) maximálně 300 hodin za kalendářní rok na všechny DPP u všech zaměstnavatelů

3 Kolik hodin týdně můžete v průměru odpracovat na DPČ?

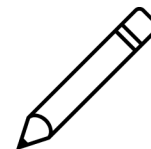
- a) maximálně 20 hodin týdně
- b) maximálně 40 hodin týdně
- c) záleží pouze na domluvě se zaměstnavatelem

4 Kolik dohod můžete uzavřít v jednu dobu?

- a) maximálně jednu DPP a jednu DPČ současně
- b) jen jednu jakoukoliv z dohod
- c) není stanoven žádný limit

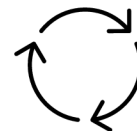
5 Můžete uzavřít více dohod u jednoho zaměstnavatele?

- a) ano
- b) ne



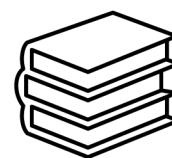
Výsledky najdete na poslední straně.

Doposud jste se seznámili se základními aspekty týkajícími se **dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti**. Víte, že zatímco na DPP můžete u jednoho zaměstnavatele odpracovat **maximálně 300 hodin ročně**, na DPČ můžete pracovat **až 20 hodin týdně**, přičemž rozložení pracovní doby je na domluvě mezi vámi a zaměstnavatelem. **Množství sjednaných dohod není nijak omezeno**, a tak můžete uzavřít smlouvy s kolika zaměstnavateli chcete. Dohody musí být **uzavřené písemně** a musí obsahovat několik podstatných informací.



Literatura a informační zdroje:

- iDoklad. *Dohody o práci (DPP, DPČ): Jejich limity i výhody* [online]. Copyright © 2024 [cit. 22.02.2024]. Dostupné z: <https://www.idoklad.cz/blog/dohody-o-praci-dpp-dpc-jejich-limity-i-vyhody>
- Měšec. *Dohoda o provedení práce jako alternativa pracovní smlouvy* [online]. Copyright © 2022 [cit. 22.02.2024]. Dostupné z: <https://www.mesec.cz/clanky/dohoda-o-provedeni-prace-podminky/>
- Vema. *DPP a DPČ po novele zákoníku práce: 1. Díl – Právní úprava DPP a DPČ* [online]. Copyright © 2023 [cit. 22.02.2024]. Dostupné z: <https://www.vema.cz/cs-cz/dpp-a-dpc-po-novele-zakoniku-prace-1-dil-pravni-uprava-dpp-a-dpc>
- Zákony pro lidi b. *Zákon č. 262/2006 Sb.* [online]. Copyright © 2024 [cit. 22.02.2024]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262#cast9>



2 Odměna z dohody a odvody

Tato kapitola vás jistě bude zajímat, protože se společně podíváme na peníze. Za každou práci vykonanou na dohodu vám vždy náleží **odměna**. Jaká je však **minimální odměna** na dohodu? Kolik zaplatíte na **daních** a kolik na **sociálním a zdravotním pojištění**? Máte nárok na **příplatky**? To se dozvíte za chvíli.



Po prostudování této kapitoly byste měli být schopni:

- uvést minimální odměnu z dohody;
- uvést výši daně z příjmu a vyjmenovat možnosti pro její vrácení;
- vysvětlit, kdy dochází k odvodu zdravotního a sociálního pojistného u DPP a DPČ;
- vyjmenovat, kdy zaměstnanci na dohodu náleží příplatky.



Odměna z dohody, daň z příjmu, sociální pojištění, zdravotní pojištění.



2.1 Odměna z dohody

Odměna z dohody nesmí být nižší než **minimální hodinová mzda**, která je od 1.1.2024 stanovena na **112,50 Kč za hodin** (MPSV, 2024). Horní hranice výdělku stanovena není, avšak při překročení určité částky, dochází k povinnosti odvodů na sociální a zdravotní pojištění.



2.2 Daň z příjmů

Z výdělku na dohodu se vždy vypočítává **daň ve výši 15 %**. Avšak pokud podepíšete **prohlášení poplatníka daně z příjmů fyzických osob**, známé jako růžové prohlášení či růžovka, zaměstnavatel bude od vypočtené daně odečítat slevy na dani (Fakturoid, 2024; Kurzycz a, 2024). Například sleva na poplatníka je ročně 30 840 Kč (Kurzycz b, 2024). Sražená a odvedená daň tak bude nižší, v určitých případech dokonce nulová.

Prohlášení poplatníka můžete podepsat kdykoliv během roku, přičemž pokud vám dohoda trvá déle než rok, je potřeba po novém roce prohlášení podepsat znovu. Mějte však na paměti, že růžové prohlášení můžete v jeden okamžik podepsat vždy **jen u jednoho zaměstnavatele**. Pokud formulář nepodepíšete nebo máte dohodu u více zaměstnavatelů, můžete vám být srážená daň vrácena finančním úřadem v rámci **ročního vyúčtování** (Neotax, 2024).

Pokud jste jako studenti v předešlých letech podepisovali prohlášení poplatníka, zajisté jste kromě slevy na poplatníka uplatnili i slevu na studenta. Od roku 2024 je však **sleva na studenta zrušena** (Kurzycz b, 2024).

2.3 Odvody DPP

Pokud nepřekročíte hranici výdělku 10 000 Kč měsíčně na DPP u jednoho zaměstnavatele, nemusíte platit sociální a zdravotní pojištění. Pokud však tento limit překročíte **musí být z částky odvedeno sociální (7,1 %) a zdravotní (4,5 %) pojištění** (Fakturoid, 2024).

Do roku 2023 se na sociální pojištění strhávalo pouze 6,5 %, od roku 2024 se odvádí i **nemocenské pojištění 0,6 %**, které je součástí sociálního pojištění. V součtu se tedy strhává 7,1 % (Průvodce podnikáním, 2024).

Kamil pracuje na DPP, nemá podepsané prohlášení poplatníka a nyní mu náleží měsíční odměna 10 000 Kč. Protože se vešel do limitu, neplatí žádné pojištění, a tak se mu z částky strhne jen srážková daň 15 %. Zaměstnavatel tedy odvede 1 500 Kč finančnímu úřadu a Kamilovi vyplatí 8 500 Kč.



Karel pracuje na DPP, má podepsané prohlášení poplatníka a nyní mu náleží měsíční odměna 15 000 Kč. Protože má podepsané prohlášení nestrhne se mu 15% záloha na dani, ale jelikož se nevešel do limitu 10 000 Kč, z částky se mu strhne 11,6 % (7,1 % + 4,5 %) na sociální a zdravotní pojištění. Z Kamilovi odměny zaměstnavatel odvede 1 740 Kč na pojištění a Kamilovi vyplatí 13 260 Kč.

2.4 Odvody DPČ

Podobně jako DPP i DPČ má svůj limit, od něhož se musí odvádět sociální a zdravotní pojištění. Zde se jedná o částku 3 999 Kč. Pokud si měsíčně vyděláte více, musíte odvádět sociální (7,1 %) a zdravotní pojištění (4,5 %) (Kurzycz a, 2024).

Studentka Lucie pracuje na DPČ, nemá podepsané prohlášení poplatníka a nyní jí náleží měsíční odměna 4 000 Kč. Protože nemá podepsané prohlášení a nevešla se do limitu 3 999 Kč, z částky se jí strhne zálohová daň 15 % a pojištění 11,6 %. Zaměstnavatel tedy odvede 600 Kč finančnímu úřadu, 464 Kč na pojištění a Lucii vyplatí 2 936 Kč.

Pokud **u jednoho zaměstnavatele uzavřete více DPP či DPČ, pak se odměny z nich sčítají do stejné hranice.** Jakmile je tedy u DPP součet vyšší než 10 000 Kč / u DPČ vyšší než 3 999 Kč, musí být z částky odvedeno sociální a zdravotní pojištění (Zákony pro lidi c, 2024).

Nyní, když víte, kdy a kolik se na sociální a zdravotní pojištění z odměny strhává, můžete si zkusit znovu odpovědět na otázku – kdy je lepší uzavřít DPP a kdy DPČ?

Věřím, že jste četli pozorně, a tak jste na otázku dokázali odpovědět. Zasloužíte si tedy chvilku relaxace. Jakým způsobem si odpočnete, je na vás.



2.5 Příplatky

Od října 2023 zaměstnancům na dohodu náleží také příplatky (Zákony pro lidi b, 2024):

- Za **práci v noci a o víkendu** máte nárok na příplatek **minimálně 10 % z průměrného výdělku**.
- Za práci **ve ztíženém pracovním prostředí** vám náleží příplatek **minimálně 10 % ze základní sazby minimální mzdy**.
- Za práci **ve svátek** vám náleží **náhradní volno nebo náhrada odměny**.

Pokud si však v dohodě sjednáte se zaměstnavatelem vyšší příplatky, máte nárok na ně (Zákony pro lidi b, 2024).



MINITEST 2**1 Kolik je daň z příjmu?**

- a) 10 %
- b) 15 %
- c) 20 %

2 Od jaké výše výdělku na DPČ se odvádí sociální a zdravotní pojištění?

- a) od 4 000 Kč
- b) od 10 000 Kč
- c) od 12 000 Kč

3 Kolik procent z odměny se strhává za sociální a zdravotní pojištění?

- a) 6,5 %
- b) 7,1 %
- c) 11,6 %

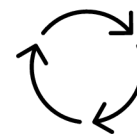
4 Máte u zaměstnání na dohodu za určitých podmínek nárok na příplatek?

- a) ano
- b) ne

Výsledky najdete na poslední straně.



Minimální odměna za hodinu je **112,50 Kč**. Pokud však pracujete v noci, o víkendu nebo ve ztíženém prostředí, máte nárok na **příplatek**. Pokud pracujete o svátku, náleží vám **pracovní volno anebo náhrada odměny**. Pokud nepodepíšete **prohlášení poplatníka**, bude vám odměna snižena o **daň z příjmů ve výši 15 %**. Pokud vaše měsíční odměna na DPP přesáhne **10 000 Kč** bude z této částky **strženo 11,6 % na sociální a zdravotní pojištění**. Na DPČ se pojištění odvádí od výdělku **4 000 Kč**.



Literatura a informační zdroje:

- Fakturoid. *Dohoda o provedení práce (DPP)* [online]. Copyright © 2024 [cit. 22.02.2024]. Dostupné z: <https://www.fakturoid.cz/almanach/zacatky-podnikani/dohoda-o-provedeni-prace#vzor-smlouvy-pro-dpp>
- Kurzycz a. *DPČ – Dohoda o pracovní činnosti 2024 ČVUT* [online]. Copyright © 2024 [cit. 22.02.2024]. Dostupné z: <https://www.kurzycz.cz/mzda/dohoda-o-pracovni-cinnosti/>
- Kurzycz b. *Sleva na dani v roce 2024* [online]. Copyright © 2024 [cit. 22.02.2024]. Dostupné z: <https://www.kurzycz.cz/dane-danov-priznani/slevy-na-dani/>
- MPSV. *Minimální mzda* [online]. Copyright © 2024 [cit. 22.02.2024]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/minimalni-mzda>
- Neotax. *Růžový papír a co to vlastně je?* [online]. Copyright © 2024 [cit. 22.02.2024]. Dostupné z: <https://neotax.eu/cs/blog/ruzovy-papir-a-co-to-vlastne-je>
- Průvodce podnikáním. *Vše, co potřebujete vědět o nemocenském pojištění zaměstnanců a OSVČ v roce 2024* [online]. Copyright © 2024 [cit. 22.02.2024]. Dostupné z: <https://www.pruvodcepodnikanim.cz/clanek/nemocenske-pojisteni-zamestnancu-osvc-2024/>



- Zákony pro lidi b. *Zákon č. 262/2006 Sb.* [online]. Copyright © 2024 [cit. 22.02.2024]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262#cast9>
- Zákony pro lidi c. *Dohoda o provedení práce, nebo dohoda o pracovní činnosti?* [online]. Copyright © 2024 [cit. 22.02.2024]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/blog/dohoda-o-provedeni-prace-nebo-dohoda-o-pracovni-cinnosti-v-cem-se-lisi-a-ktera-z-nich-je-pro-vas-vyhodnejsi.htm>

3 Dovolená a zrušení dohody

Vážení studující,

vítám vás u poslední kapitoly, která vám sdělí podrobnosti o **vzniku nároku na dovolenou a jejím výpočtu**. A jak jinak završit konec naučného textu o dohodách než poskytnutím informací o možnostech **uzavření dohody**.



Po prostudování této kapitoly byste měli být schopni:

- definovat podmínky pro čerpání dovolené u DPP či DPČ;
- vypočítat množství hodin nároku na dovolenou;
- vyjmenovat způsoby ukončení dohody;
- uvést výpovědní dobu z dohody.



Dovolená, ukončení dohody, výpovědní doba.



3.1 Nárok na dovolenou

Velkou novinkou, která přišla s počátkem roku 2024 je **možnost čerpání dovolené**, pokud zaměstnaný na dohodu splní určité podmínky. Ačkoliv u žádné z dohod není zákonem stanovena týdenní pracovní doba, je pro účely čerpání dovolené stanovena **imaginární týdenní pracovní doba 20 hodin týdně** (Zákony pro lidi b, 2024).



Právo na dovolenou vám vzniká při splnění obou následujících podmínek (Zákony pro lidi b, 2024):

- DPP či DPČ trvá bez přerušení **minimálně 4 týdny**
- u 1 zaměstnavatele v 1 kalendářním roce odpracujete alespoň čtyřnásobek týdenní imaginární pracovní doby – **80 hodin** (4 x 20 hodin)

Pokud podmínky splníte, máte nárok na dovolenou. Ale v jakém rozsahu? Konkrétní **počet hodin dovolené, který vám náleží závisí na výměře dovolené** stanovené zaměstnavatelem (ta je ze zákona 4 týdny, ale může být i více) **a počtu odpracovaných hodin**. Na základě těchto údajů se pak dovolená vypočítá (Zákony pro lidi b, 2024).

Výpočet dovolené

Počet celých odpracovaných imaginárních týdenních pracovních dob (tzn. kolikrát jste odpracovali 20 hodin) / počet týdnů v kalendářním roce (52) x imaginární týdenní pracovní doba (20) x výměra dovolené v týdnech (standardně 4) = počet hodin dovolené (zaokrouhuje se na celé hodiny nahoru) (Seznam zprávy, 2024).

Jana pracuje na dohodu o pracovní činnosti na dobu neurčitou. Pracuje 2 dny v týdnu po 8 hodinách. A její výměra dovolené činí 4 týdny.

Splnění podmínek

Za kalendářní rok 2024 odpracovala 832 hodin (16 hodin x 52 týdnů). Splnila podmínku trvání dohody bez přerušení 4 týdny a nejméně 80 odpracovaných hodin za rok – má tedy nárok na dovolenou.

Výpočet dovolené

Počet celých odpracovaných imaginárních týdenních pracovních dob

$$832 / 20 = 41,6 = 41$$

$$41 / 52 \times 20 \times 4 = 63,07 = 64 \text{ hodin}$$

Jana má nárok na 64 hodin dovolené. (Seznam zprávy, 2024)

Pokud vám brigáda skončí a vy nestihnete dovolenou vyčerpat, **musí vám zaměstnavatel vyplatit náhradu** ve výši průměrného výdělku (Zákony pro lidi b, 2024).



3.2 Zrušení dohody

Pokud máte dohodu sjednanou **na dobu určitou** (např. na 1 rok), končí její platnost po uplynutí této doby. Pokud však chcete ukončit dohodu dříve nebo máte dohodu na dobu neurčitou, existují 3 možnosti, jak ji zrušit (Zákony pro lidi b, 2024):

- **ukončení dohodou**
- **jednostrannou výpovědí**
- **okamžitým zrušením**

Zrušení dohodou

Ukončení dohodou je nejpříjemnější a nejsnazší variantou pro obě strany. **Domluvíte se se zaměstnavatelem, ke kterému dni dohodu ukončíte** a máte vyřízeno (Zákony pro lidi b, 2024).

Jednostranná výpověď

Pokud se na ukončení dohodou nedomluvíte, přichází na řadu výpověď. Tu můžete podat vy nebo zaměstnavatel, a to **z jakéhokoliv důvodu** nebo **bez udání důvodu**. V takovém případě platí **15denní výpovědní lhůta**, která běží ode dne doručení výpovědi (Zákony pro lidi b, 2024).

Okamžité zrušení

Okamžité zrušení dohody je možné jen ve výjimečných případech. Zaměstnavatel vám může dát okamžitou výpověď pro **hrubé porušení pracovních povinností**. A vy jakožto zaměstnanec ji můžete dát například **ze zdravotních důvodů** nebo pokud vám **zaměstnavatel nevyplatí odměnu** do 15 dnů po splatnosti (Zákony pro lidi b, 2024).

At' už se však jedná o jakýkoliv způsob ukončení dohody, musí mít vždy **písemnou formu** (Zákony pro lidi b, 2024).

Víte, jaká je standardní výpovědní doba u hlavního pracovního poměru? Znalost odpovědi na tuto otázku sice nepatří k cílům tohoto textu, avšak mohlo by vás zajímat, jak velký je to rozdíl oproti výpovědní době u dohod. Pokud si nejste odpovědí jistí, zkuste si jí vyhledat.



MINITEST 3

1 Jaká je fiktivní týdenní pracovní doba pro výpočet dovolené?

- a) 20 hodin týdně
- b) 30 hodin týdně
- c) 40 hodin týdně

2 Jaké 2 podmínky musí být splněny, aby vám vznikl nárok na dovolenou?

- a) dohoda trvá bez přerušení minimálně 4 týdny a v kalendářním roce odpracujete alespoň 80 hodin
- b) dohoda trvá bez přerušení minimálně 2 týdny a v kalendářním roce odpracujete alespoň 40 hodin
- c) dohoda trvá bez přerušení minimálně 3 týdny a v kalendářním roce odpracujete alespoň 60 hodin

3 Pokud dohodu ukončíte a dovolenou nevyčerpáte, musí vám ji zaměstnavatel proplatit?

- a) ano
- b) ne

4 Když podáte výpověď z dohody, musíte uvést důvod?

- a) ano
- b) ne

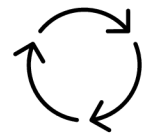
5 Jak dlouhá je standardní výpovědní lhůta?

- a) 10 dní
- b) 15 dní
- c) 1 měsíc



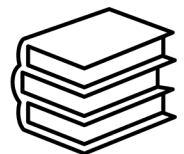
Výsledky najdete na poslední straně.

Po prostudování poslední kapitoly víte, že podmínky pro vznik nároku na dovolenou jsou **trvání dohody minimálně 4 týdny a odpracovaný čtyřnásobek fiktivní týdenní pracovní doby**, jež je stanovena na **20 hodin týdně**. Dokážete **vypočítat množství dovolené**, které vám náleží a víte, že za nevyčerpanou dovolenou máte při ukončení dohody nárok na finanční odměnu. Pokud chcete zrušit DPP či DPČ, můžete ji **ukončit dohodou** se zaměstnavatelem ke konkrétnímu dni nebo **výpovědí s 15denní výpovědní dobou**. V ojedinělých případech je možné i **okamžité zrušení** smlouvy – ze strany zaměstnavatele pro hrubé porušení pracovních povinností a ze strany zaměstnance ze zdravotních důvodů nebo při nevyplacené odměně. Jakékoliv ukončení dohody však musí být **písemné**.



Literatura a informační zdroje:

- Seznam zprávy. *Dohodáři mají nově nárok na dovolenou* [online]. Copyright © 2024 [cit. 25.02.2024]. Dostupné z: <https://www.seznamzpravy.cz/clanek/ekonomika-firmy-dpp-dpc-zmeny-2024-243031>
- Zákony pro lidi b. *Zákon č. 262/2006 Sb.* [online]. Copyright © 2024 [cit. 22.02.2024]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262#cast9>



VÝSLEDKY MINITESTŮ

MINITEST 1

1 b), 2 b), 3 a), 4 c), 5 a)

MINITEST 2

1 b), 2 a), 3 c), 4 a)

MINITEST 3

1 a), 2 a), 3 a), 4 b), 5 b)

ZÁVĚR

Závěrem bych vám chtěla pogratulovat k prostudování celého textu. Jednotlivé kapitoly vám představili důležité informace užitečné při práci na dohodu. Doufám, že čtení tohoto textu bylo nejen prospěšné, ale i zábavné. Snad máte mnoho nových poznatků, které díky názorným příkladům budete schopni využít v praxi.

Přeji vám mnoho skvělých pracovních zkušeností.

8 ZÁVĚR

Cílem této bakalářské práce bylo zmapovat programy a metody kariérového poradenství, které využívají vysokoškolská kariérní centra v České republice a Rakousku. Poté poukázat na rozdíly poskytovaných služeb a navrhnout případná doporučení. Dále bylo cílem vytvořit učební materiál vhodný především jako opora pro seminář. Pro splnění těchto cílů byla bakalářská práce rozdělena na teoretickou a praktickou část.

Teoretická část byla zaměřena na definici kariérového poradenství od jeho vzniku až po současnost. Poté byli představeni jednotliví poskytovatelé podle jejich zřízení a objasněn druh pomoci, který nabízí. Dále se věnovala zařazení kariérového poradenství do poradenských služeb vysokých škol v České republice a Rakousku. Závěrečné kapitoly charakterizovaly cílovou skupinu a následně představily programy a metody kariérních center u nás a v Rakousku.

V praktické části byly analyzovány jednotlivé činnosti vybraných kariérních center na vysokých školách v ČR a v Rakousku s důrazem na jejich strategie a služby.

Z komparace kariérních center České republiky a Rakouska vyplynulo, že jejich poskytované služby jsou velmi podobné. Avšak i přesto jsou Rakouská kariérní centra místními studenty využívána více. Příčinou je nejspíše dlouholetá historie, neboť první rakouské kariérní centrum bylo založeno před téměř dvojnásobně delší dobou než naše průkopnické centrum. Dále bylo zjištěno, že rakouská kariérní centra spadají pod zastřešující organizaci, díky níž úzce spolupracují.

Analýza kariérních center na ČVUT a WU poukázala především na velký rozdíl v počtu zaměstnanců, kterých má rakouské centrum mnohem více. Dále bylo objeveno, že centrum WU poskytuje za úplatu své služby i studentům z jiných univerzit. Jelikož tuto možnost česká kariérní centra nenabízejí, bylo doporučeno umožnit studentům využívat programy KC i v případě, že jsou studenty jiných škol, avšak za poplatek. Studenti by tak mohli využít i služby, které KC na jejich škole nemá v nabídce.

Z výsledků šetření také vyplynulo vhodné téma pro seminář, a to seznámení studentů s prvním vstupem do světa práce. Jako podpůrný materiál byl vytvořen distanční text, který obsahuje soubor informací, jež pracující studenti využijí v praxi. Text vydefinoval, co je dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti i jaké jsou náležitosti pro uzavření a vypovězení smlouvy. Také informoval o odměně za práci a nároku na dovolenou. Materiál obsahoval i názorné příklady a testové otázky pro lepší zapamatování.

Distanční text je tedy vhodný jako opora pro seminář či jako učební text pro e-learning, jehož spuštění kariérní centrum ČVUT plánuje.

9 SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

9.1 TIŠTĚNÉ ZDROJE

BERNÝ, Libor. Projekt Kariérové poradenství v ČR, *Učitelské noviny: týdeník pro učitele a přátele školy*, 2003, roč. 106, č. 5, s. 23. ISSN 0139-5718.

BOSCATO, Graziana. Kariérové poradenství ve Francii se řídí zákonem, *Školní poradenství v praxi: nový odborný časopis pro poradenské pracovníky*, 2018, roč. 5, č. 2, s. 23-26. ISSN 2336-3436.

ELIÁŠOVÁ, Alexandra. Vývoj a současný stav vysokoškolského poradenstva v USA, *Psychológia a patopsychológia dieťaťa*, 1994, roč. 29, č. 1., s. 62-67. ISSN 0555-5574.

ELIÁŠOVÁ, Alexandra a HARGAŠOVÁ, Marta. Modely poradenských středisk na vysokých školách v USA a u nás, *Psychológia a patopsychológia dieťaťa*, 1992, roč. 27, č. 2, s. 161-169. ISSN 0555-5574.

FREIBERGOVÁ, Zuzana. Poradenské a informační služby pro studenty na vysokých školách, *Aula: revue pro vysokoškolskou a vědní politiku*, 1993, roč. 1, č. 2, s. 2-8. ISSN 1210-6658.

FREIBERGOVÁ, Zuzana, FANTOVÁ, Veronika, GOULLIOVÁ, Květa a MENCLOVÁ, Lenka. *Poradenství na vysokých školách*. Praha: Národní vzdělávací fond, 2002, 162 s. ISBN 80-903125-3-5.

FREIBERGOVÁ, Zuzana, KOHOUTEK, Rudolf, KOCOURKOVÁ, Jana, BEDRNOVÁ, Jana, JUNKOVÁ, Vendula, PAUKNEROVÁ, Daniela, HARGAŠOVÁ, Marta a STRAKOVÁ, Eliška. *Modul č. 10: Vysokoškolské poradenství*. Praha: Centrum pro studium vysokého školství, 2000, 71 s. ISBN 80-86302-11-3.

GONČAROVÁ, Eliška. *Kariérní služby na evropských a amerických univerzitách*. Praha: Dům zahraniční spolupráce pro Centrum Euroguidance, 2015, 208 s. ISBN 978-80-88153-07-8.

CHOCHOLE, Tomáš. Nové perspektivy kariérového rozvoje v 21. století. *Lifelong learning = Celoživotní vzdělávání*, 2016, roč. 6, č. 3, s. 126-139. ISSN 1804-526X.

KACHLÍK, Petr. Poradenské centrum Masarykovy univerzity a jeho činnost, *Semperfit*, 1997, roč. 6, č. 6, s. 8. ISSN 1211-1147.

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

PROCHÁZKA, Miroslav. Představy zaměstnavatelů o vlastnostech a dovednostech absolventů škol, *Rozvoj profesního poradenství na českých univerzitách*, 1998, 1. vyd., s. 37-45. ISBN 80-213-0418-9.

PÝCHOVÁ, Silvie., KOŠTÁLOVÁ, Helena., DRAHOŇOVSKÁ, Petra. a MADZIOVÁ, Dorota. *Kariérové poradenství na každý pád*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, 112 s. ISBN 978-80-7598-604-7.

ROBERTSON, Peter, HOOLEY, Tristram a MCCASH, Phil. *The Oxford Handbook of Career Development*. Oxford University Press, 2021, 521 s. ISBN 9780190069735.

SEDLÁČEK, Mojmír. Vysokoškoláci na zhroucení: co jim vadí?, *Psychologie dnes*, 2018, roč. 24, č. 11, s. 42-43. ISSN 1212-9607.

ŠTASTNOVÁ, Pavlína a ELIÁŠKOVÁ, Ivana. Rozvoj celoživotního kariérového poradenství v České republice se zřetelem na kariérové poradenství ve školách, *Moderní vyučování: časopis pro nové programy v českém základním školství*, 2013, roč. 19, č. 11-12, s. 6-8. ISSN 1211-6858.

VENDEL, Štefan. *Kariévní poradenství*. Praha: Grada Publishing, a. s., 2011, 224 s. [cit. 7.09.2023]. ISBN: 978-80-6222-7.

ZAPLETALOVÁ, Jana a VAŇKOVÁ, Hana (ed.). *Kariérové poradenství – přítomnost a budoucnost*. Praha: Institut pedagogicko-psychologického poradenství ČR, 2006, 276 s. ISBN 80-86856-21-6.

9.2 ELEKTRONICKÉ ZDROJE

Career Cenetr TU Wien. *Beratung & Bewerbung* [online]. Copyright © 2023 [cit. 01.12.2023]. Dostupné z: <https://www.tucareer.com/Beratung-Seminare/Beratung/Beratung-Bewerbung>

Career Services Austria a. *Unsere Ziele* [online]. Copyright © 2023 [cit. 01.12.2023]. Dostupné z: <https://www.career-services.at/>

Career Services Austria b. *Career Center der Universität Salzburg* [online]. Copyright © 2023 [cit. 01.12.2023]. Dostupné z: <https://www.career-services.at/career-center-der-universitaet-salzburg/>

Career Services Austria c. *Alumniverband der Universität für Bodenkultur Wien* [online]. Copyright © 2023 [cit. 01.12.2023]. Dostupné z: <https://www.career-services.at/alumniverband-der-universitaet-fuer-bodenkultur-wien/>

Career Services Austria d. *WU ZBP Career Center* [online]. Copyright © 2023 [cit. 01.12.2023]. Dostupné z: <https://www.career-services.at/wu-zbp-career-center/>

Career Services Austria e. *TU Career Center GmbH* [online]. Copyright © 2023 [cit. 01.12.2023]. Dostupné z: <https://www.career-services.at/tu-career-center-gmbh/>

Career Services Austria f. *TU Graz Career Info-Service* [online]. Copyright © 2023 [cit. 01.12.2023]. Dostupné z: <https://www.career-services.at/tu-graz-career-info-service/>

Centrum pro studium vysokého školství. *Uplatnitelnost absolventů vysokých škol z pohledu zaměstnavatelů* [online]. Praha, 2021, 64 s. [cit. 20.11.2023]. Dostupné z: https://www.spcr.cz/images/Studie_Uplatnitelnost_absolventů_VŠ.pdf

ČVUT a. *Vítejte na ČVUT* [online]. Copyright © 2015 [cit. 30.11.2023]. Dostupné z: <https://www.cvut.cz/vitejte-na-cvut>

ČVUT b. Kariérní centrum [online]. Copyright © 2015 [cit. 30.11.2023]. Dostupné z: <https://www.cvut.cz/karierni-centrum>

ČVUT c. *Kariérní centrum ČVUT – informace pro partnery* [online]. Copyright © 2015 [cit. 30.11.2023]. Dostupné z: <https://www.cvut.cz/karierni-centrum-cvut-informace-pro-partnery>

ČZU Kariérní centrum. *Studenti a absolventi* [online]. Copyright © 2021 [cit. 30.11.2023]. Dostupné z: <https://cc.czu.cz/cs/r-10562-studenti-absolventi>

DRAHOŇOVSKÁ, Petra. *Potřebujete kariérového poradce?* [online]. Copyright © 2023 [cit. 01.12.2023]. Dostupné z: https://media.wix.com/ugd/d9e16c_b52a1cb61ee54ab9b6bf1f2ede0c2e05.pdf

Eurydice. *Poradenství v předškolním a školním vzdělávání* [online]. Copyright © 2023 [cit. 08.09.2023]. Dostupné z: <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/cs/national-education-systems/czech-republic/poradenstvi-v-predskolnim-skolnim-vzdelavani>

Fakturoid. *Dohoda o provedení práce (DPP)* [online]. Copyright © 2024 [cit. 22.02.2024]. Dostupné z: <https://www.fakturoid.cz/almanach/zacatky-podnikani/dohoda-o-provedeni-prace#vzor-smlouvy-pro-dpp>

iDoklad. *Dohody o práci (DPP, DPČ): Jejich limity i výhody* [online]. Copyright © 2024 [cit. 22.02.2024]. Dostupné z: <https://www.idoklad.cz/blog/dohody-o-praci-dpp-dpc-jejich-limity-i-vyhody>

JKU Alumni. *Platz für Karriere* [online]. Copyright © 2023 [cit. 01.12.2023]. Dostupné z: <https://www.ks.jku.at/keplersociety/teamworks.dll/webpage/webpage73/webpage001?ShowSysMessages=true&urlencUTF8=true>

JobCheckIN. *Co to je JobCheckIN?* [online]. Copyright © 2017 [cit. 30.11.2023]. Dostupné z: <https://www.jobcheckin.muni.cz/about>

KAZDOVÁ, Alena. *Jak fungují kariérní služby na zahraničních univerzitách* [online]. Copyright © 2016 [cit. 30.11.2023]. Dostupné z: <https://byznys.hn.cz/c1-65171590-jak-funguji-karierni-sluzby-na-zahranicnich-univerzitach>

Kariérní centrum a. *Naše služby pro firmy a společnosti* [online]. Copyright © 2023 [cit. 30.11.2023]. Dostupné z: <https://www.kariernicentrum.cz/firma/>

Kariérní centrum b. *Kariérní poradna* [online]. Copyright © 2023 [cit. 30.11.2023]. Dostupné z: <https://www.kariernicentrum.cz/karierni-poradna/>

Kariérní centrum c. *Personální poradna* [online]. Copyright © 2023 [cit. 30.11.2023]. Dostupné z: <https://www.kariernicentrum.cz/personalni-poradna/>

Kariérní centrum d. *Inspirace* [online]. Copyright © 2023 [cit. 30.11.2023]. Dostupné z: <https://www.kariernicentrum.cz/inspirace/>

Kariérní centrum e. *Podnikni to* [online]. Copyright © 2023 [cit. 30.11.2023]. Dostupné z: <https://www.kariernicentrum.cz/podnikni-to/>

Kariérní centrum f. *Kafe skoučem* [online]. Copyright © 2023 [cit. 30.11.2023]. Dostupné z: <https://www.kariernicentrum.cz/kafe-s-koucem/>

Kariérní centrum g. *Osobnostní testování* [online]. Copyright © 2023 [cit. 30.11.2023]. Dostupné z: <https://www.kariernicentrum.cz/osobnostni-testovani/>

Kariérní centrum h. *Inzerce pracovních míst* [online]. Copyright © 2023 [cit. 30.11.2023]. Dostupné z: <https://www.kariernicentrum.cz/inzerce-pracovnich-mist/>

Kariérní centrum i. *Bakalářské a diplomové práce* [online]. Copyright © 2023 [cit. 30.11.2023]. Dostupné z: <https://www.kariernicentrum.cz/bakalarske-a-diplomove-prace/>

Kariérní centru JU. *Setkání kariérních center u nás v Českých Budějovicích* [online]. Copyright © 2023 [cit. 04.12.2023]. Dostupné z: <https://www.kc.jcu.cz/cz/aktualne/setkani-kariernich-center-u-nas-v-ceskych-budejovicich>

Měšec. *Dohoda o provedení práce jako alternativa pracovní smlouvy* [online]. Copyright © 2022 [cit. 22.02.2024]. Dostupné z: <https://www.mesec.cz/clanky/dohoda-o-provedeni-prace-podminky/>

MŠMT. *Kariérové poradenství* [online]. Copyright © 2023 [cit. 10.08.2023]. Dostupné z: <https://www.msmt.cz/vzdelavani/dalsi-vzdelavani/karierove-poradenstvi>

Kurzycz a. *DPČ – Dohoda o pracovní činnosti 2024 ČVUT* [online]. Copyright © 2024 [cit. 22.02.2024]. Dostupné z: <https://www.kurzy.cz/mzda/dohoda-o-pracovni-cinnosti/>

Kurzycz b. *Sleva na dani v roce 2024* [online]. Copyright © 2024 [cit. 22.02.2024]. Dostupné z: <https://www.kurzy.cz/dane-danova-priznani/slevy-na-dani/>

Mentoring. *Vítejte v programu mentoring ČVUT* [online]. Copyright © 2023 [cit. 30.11.2023]. Dostupné z: <https://mentoring.cvut.cz/>

MPSV. *Minimální mzda* [online]. Copyright © 2024 [cit. 22.02.2024]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/minimalni-mzda>

Neotax. *Růžový papír a co to vlastně je?* [online]. Copyright © 2024 [cit. 22.02.2024]. Dostupné z: <https://neotax.eu/cs/blog/ruzovy-papir-a-co-to-vlastne-je>

NIEDERMEIEROVÁ, Jana. *Na vysokých školách zažívají rozmach karierní centra.* [online]. Copyright © 2018 [cit. 30.11.2023]. Dostupné z: https://is.muni.cz/do/fi/napsali_o_fi/rok_2018_ext/2018_31_01_Na_vysokych_skolac_h_zazivaji_rozmach_karierni_centra.lhned.cz.pdf?lang=en

NPI a. *Pedagogicko-psychologická poradna* [online]. Copyright © 2023 [cit. 08.09.2023]. Dostupné z: https://wiki.rvp.cz/Knihovna/1.Pedagogick%C3%BD_lexikon/P/Pedagogicko-psychologick%C3%A1_poradna

NPI b. *Speciálně pedagogické centrum* [online]. Copyright © 2023 [cit. 08.09.2023]. Dostupné z: https://wiki.rvp.cz/Knihovna/1.Pedagogický_lexikon/S/Speciálně_pedagogické_centrum

Piráti. *Vysokoškoláci a bydlení* [online]. Copyright © 2023 [cit. 17.08.2023]. Dostupné z: https://majak.pirati.cz/documents/298/Perfect_Crowd_Pirati_Vyso_koskolaci_05_2023_selection.pdf

Průvodce podnikáním. *Vše, co potřebujete vědět o nemocenském pojištění zaměstnanců a OSVČ v roce 2024* [online]. Copyright © 2024 [cit. 22.02.2024]. Dostupné z: <https://www.pruvodcepodnikanim.cz/clanek/nemocenske-pojisteni-zamestnancu-osvc-2024/>

Seznam zprávy. *Dohodáři mají nově nárok na dovolenou* [online]. Copyright © 2024 [cit. 25.02.2024]. Dostupné z: <https://www.seznamzpravy.cz/clanek/ekonomika-firmy-dpp-dpc-zmeny-2024-243031>

Studenta. *Proč využíváme kariérní centra nejméně na světě?* [online]. Copyright © 2014 [cit. 30.11.2023]. Dostupné z: <https://www.studenta.cz/proc-vyuzivame-karierni-centra-nejmene-na-svete/r~st:article:2123/>

Systém poradenství ČR [online]. Copyright © 2004 [cit. 01.10.2023]. Dostupné z: https://is.muni.cz/el/1421/jaro2004/PB12JA14/22_04.pdf

Uniport a. *Unsere Angebote für Studierende & Absolventinnen* [online]. Copyright © 2023 [cit. 01.12.2023]. Dostupné z: <https://www.uniport.at/karriereberatung>

Uniport b. *Wir bieten dir individuelle Beratung!* [online]. Copyright © 2023 [cit. 01.12.2023]. Dostupné z: <https://www.uniport.at/einzelberatung-angebot>

Universität Klagenfurt a. *Unsere Services für Studierende und Absolventinnen* [online]. Copyright © 2023 [cit. 01.12.2023]. Dostupné z: <https://www.aau.at/alumni-karriere/>

Universität Klagenfurt b. *Karrierewege* [online]. Copyright © 2023 [cit. 01.12.2023]. Dostupné z: <https://www.aau.at/alumni-karriere/karrierewege/>

ÚLOVEC, Martin. *Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol – komparační analýza* [online]. Praha, 2014, 36 s. [cit. 20.11.2023]. Dostupné z: https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiRnqmo1uSCAxUz_rslHeAGBFAQFnoECA8QAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.infoabsolvent.cz%2FTemata%2FDownload%3FSoubor%3DF-9.0.90%2FPotreby%2Fzamestnavatel%C3%BA%2Fpripavenost%2Fabsolvent%C3%BA%2Fskol%2Fkomparacni%2Fanaliza.pdf&usg=AOvVaw2bTuG4s4WHp972XkCIJw-M&opi=89978449

Úřad práce ČR a. *Informační a poradenské středisko pro volbu a změnu povolání* [online]. Copyright © 2023 [cit. 01.10.2023]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/informacni-a-poradenske-stredisko-pro-volbu-a-zmenu-povolani>

Úřad práce ČR b. *Podpora zaměstnanosti dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání* [online]. Copyright © 2023 [cit. 01.10.2023]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/podpora-zamestnanosti-dlouhodob-evidovanych-uchazecu-o-zamestnani>

Úvod do kariérového poradenství [online]. Copyright © 2023 [cit. 08.09.2023]. Dostupné z: https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjucKDK3JuBAxWmg_0HHT_GC0AQFnoECBwQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.infoabsolvent.cz%2FTemata%2FDownload%3FSoubor%3DV-7.4.08_Uvod_do_karieroveho_poradenstvi%2C_karierova_draha_a_karierove_poradenstvi.pdf&usq=AOvVaw1mAj0_6Q2vziAGBeF0JUpT&opi=89978449

Vema. *DPP a DPČ po novele zákoníku práce: 1. Díl – Právní úprava DPP a DPČ* [online]. Copyright © 2023 [cit. 22.02.2024]. Dostupné z: <https://www.vema.cz/cs-cz/dpp-a-dpc-po-novele-zakoniku-prace-1-dil-pravni-uprava-dpp-a-dpc>

WU Career Center a. *Der Berufseinstieg naht – und jetzt?* [online]. Copyright © 2023 [cit. 01.12.2023]. Dostupné z: <https://www.zbp.at/bewerbungswiki/mein-beratungstermin/einzelberatung>

WU Career Center b. *Allgemein* [online]. Copyright © 2023 [cit. 01.12.2023]. Dostupné z: <https://www.zbp.at/bewerbungswiki/allgemein>

WU Career Center c. *Guided Self-Assessment* [online]. Copyright © 2023 [cit. 01.12.2023]. Dostupné z: <https://www.zbp.at/bewerbungswiki/mein-beratungstermin/guided-self-assessment>

WU Career Center d. *Trainingsmöglichkeiten* [online]. Copyright © 2023 [cit. 01.12.2023]. Dostupné z: <https://www.zbp.at/bewerbungswiki/mein-beratungstermin/trainings>

Zákony pro lidi a. *Zákon č. 111/1998 Sb.* [online]. Copyright © 2023 [cit. 22.11.2023]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1998-111>

Zákony pro lidi b. *Zákon č. 262/2006 Sb.* [online]. Copyright © 2024 [cit. 22.02.2024]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262#cast9>

Zákony pro lidi c. *Dohoda o provedení práce, nebo dohoda o pracovní činnosti?* [online]. Copyright © 2024 [cit. 22.02.2024]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/blog/dohoda-o-provedeni-prace-nebo-dohoda-o-pracovni-cinnosti-v-cem-se-lisi-a-ktera-z-nich-je-pro-vas-vyhodnejsi.htm>

10 SEZNAM VIZUÁLNÍCH PRVKŮ

10.1 SEZNAM TABULEK

Tabulka 1: Požadované kompetence od zaměstnavatelů napříč roky.....	23
Tabulka 2: Objem nabízených služeb kariérního centra ČVUT	36
Tabulka 3: Jak moc jsou kariérní centra efektivní (v %)?.....	40

10.2 SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek 1: Pracovní náplň kariérového poradce	14
Obrázek 2: Poradenské služby v rámci českého rezortu školství.....	16
Obrázek 3: Kde najdete kariérového poradce.....	17
Obrázek 4: Kdo mi s čím nejlépe pomůže	18
Obrázek 5: Vysokoškolské poradenství	20

11 SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK

BP – Bakalářská práce

CSA – Career Services Austria

ČR – Česká republika

ČVUT – České vysoké učení technické

ČZU – Česká zemědělská univerzita

DPČ – Dohoda o pracovní činnosti

DPP – Dohoda o provedení práce

HR – Human Resources

IPS – Informační a poradenské středisko

KC – Kariérní centrum

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí

MŠMT – Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy

PKP – Profesní a kariérové poradenství

PPP – Pedagogicko-psychologická poradna

SO1 – Studijní orientace pro uchazeče o vysokoškolské studium

SO2 – Studijní orientace pro studenty vysoké školy

SOŠ – Střední odborná škola

SOU – Střední odborné učiliště

SPC – Speciálně pedagogické centrum

SŠ – Střední škola

USA – United States of America

ÚP – Úřad práce

VŠ – Vysoká škola

WU – Wirtschaftsuniversität Wien