

Česká zemědělská univerzita v Praze

Institut vzdělávání a poradenství

Katedra celoživotního vzdělávání a podpory studia



Kariérové poradenství na vysoké škole

Bakalářská práce

Autor: **Sarah Hansenová**

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

2022

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Sarah Hansenová

Specializace v pedagogice
Poradenství v odborném vzdělávání

Název práce

Kariérové poradenství na vysoké škole

Název anglicky

Career Guidance and Counselling at University

Cíle práce

Cílem bakalářské práce je zmapování nabídky služeb kariérového poradenství pro studenty vybrané vysoké školy a zároveň zjistit potřeby studentů v oblasti kariérového poradenství. Konkrétně které služby a aktivity kariérní centrum nabízí, jakou formou a jaké jsou potřeby zvolené cílové skupiny. A na základě provedené analýzy, dotazníkového šetření mezi studenty a rozhovoru se zástupci kariérního centra vybrané vysoké školy budou navržena doporučení pro vzdělávací a poradenské akce pro tuto cílovou skupinu.

Metodika

V teoretické části práce bude provedena rešerše odborné literatury, budou definovány základní pojmy jako kariéra, kariérové poradenství, kariérové rozhodování, charakteristika mladší dospělosti, pracovní kompetence a uplatnitelnost na trhu práce apod.

V praktické části práce bude provedena analýza možností a nabídek kariérového poradenství pro studenty na vybrané vysoké škole v rámci kariérního centra. Bude provedeno kvantitativní šetření mezi studenty vybrané vysoké školy a bude proveden polostrukturovaný rozhovor se zástupci kariérního centra. Na základě obou šetření budou navržena doporučení pro vzdělávací a poradenské akce pro tuto cílovou skupinu.

Postup zpracování BP – doporučené termíny:

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

- veškeré části je nutné konzultovat s vedoucím práce
- domluvit si pravidelné konzultace jednotlivých částí práce
- nutná konzultace na dotazníkové šetření či rozhovor – schválení otázek vedoucím práce



Doporučený rozsah práce

dle pravidel pro psaní bakalářských prací

Klíčová slova

kariérové poradenství, vysoká škola, kariérní centrum, student, aktivity

Doporučené zdroje informací

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

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

PAUKNEROVÁ, D. a kol. Manuál vysokoškolského profesního poradce: pracovní postupy. Praha: Oeconomica, 2009. ISBN 978-80-245-1599-1.

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

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

Předběžný termín obhajoby

2021/22 LS – IVP

Vedoucí práce

PhDr. Jitka Jirsáková, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra celoživotního vzdělávání a podpory studia

Elektronicky schváleno dne 29. 5. 2021

PhDr. Lucie Smékalová, Ph.D. et Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 30. 5. 2021

Ing. Karel Němejc, Ph.D.

Pověřený ředitel

V Praze dne 29. 03. 2022

ČESTNÉ PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma:

Kariérové poradenství na vysoké škole

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

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

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

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

V dne

.....
(podpis autora práce)

PODĚKOVÁNÍ

Tímto bych chtěla poděkovat paní PhDr. Jitce Jirsákové, Ph.D. za její cenné rady a připomínky při tvoření této bakalářské práce. Dále panu Mgr. Přemyslu Gubanimu za ochotu při rozhovoru o Career Center ČZU a pomoc při rozesílání dotazníku mezi studenty ČZU. A naposledy studentům ČZU, díky kterým jsem mohla vyhodnotit zasláný dotazník.

Abstrakt

Bakalářská práce na téma „Kariérové poradenství na vysoké škole“ se zabývá zmapováním nabídky služeb kariérového poradenství pro studenty České zemědělské univerzity v Praze a zjištění potřeb studentů v oblasti kariérového poradenství při vstupu na trh práce.

V teoretické části byla využita rešerše odborné literatury. Nejprve byly definovány základní pojmy jako je kariéra, kariérové rozhodování, volba povolání, a kromě nich i představení kariérních teorií a jejich autorů. Dále se věnovala kariérovému poradenství, kde jsou popsány jeho podoby, struktura v České republice, vysvětlen poradenský proces a poté se zaměřuje na kariérové poradenství na vysokých školách. Poslední kapitola se věnuje cílové skupině, tedy vysokoškolským studentům.

V praktické části bylo představeno Career Center ČZU, jeho činnost a nabídka aktivit studentům, pomocí rešerše a polostrukturovaného rozhovoru s vedoucím kariérního centra panem Mgr. Přemyslem Gubanim. Dále zde byla využita metoda dotazníku, který zjišťuje připravenost studentů ČZU na trh práce.

Po vyhodnocení obou šetření bylo navrženo vlastní doporučení, které rozšíří nabídku Career Center o nové workshopy.

Klíčová slova

kariérové poradenství, vysoká škola, kariérní centrum, student, aktivity

Abstract

The bachelor's thesis on the topic of „Career Guidance and Counselling at University” deals with mapping the offer of career counselling services for students at the Czech University of Life Sciences in Prague and finding out the needs of students in the field of career counselling when entering the labor market.

In the theoretical part was used literature research. First, basic concepts such as career, career decision-making, career choice, and, in addition to them, the introduction of career theories and their authors were defined. The bachelor's thesis also devoted to career counselling, where its forms, structure in the Czech Republic are described, the counselling process is explained and then it focuses on career counselling at universities. The last chapter deals with the target group, the university students.

In the practical part, Career Center of the Czech University of Life Sciences in Prague, its activities, and the offer of activities to students were introduced, with the help of a research and a semi-structured interview with the head of the Career Center, Mr. Mgr. Přemysl Gubani. Furthermore, the method of a questionnaire was used to determine the readiness of the students at the Czech University of Life Sciences in Prague on the labor market.

After evaluating both surveys, were proposed recommendations, which will expand the Career Center's offer with new workshops.

Keywords

career counselling, university, career center, student, activities

OBSAH

ÚVOD	11
TEORETICKÁ ČÁST	12
1 Cíl a metodika	12
2 Základní pojmy	13
2.1 Kariéra a plánování kariéry	13
2.2 Volba povolání	15
2.3 Kariérové rozhodování	15
2.4 Kariérní teorie	16
2.4.1 Frank Parsons	16
2.4.2 Donald Super	17
2.4.3 Edgar H. Schein	18
2.4.4 Isabel Myersová a Katherine Briggsová	19
3 Kariérové poradenství	21
3.1.1 Podoby kariérového poradenství	21
3.1.2 Poradenský proces	22
3.1.3 Struktura a systém kariérového poradenství v ČR	23
4 Kariérové poradenství na vysoké škole	29
5 Cílová skupina	32
5.1 Kompetence vysokoškolských studentů k uplatnění na trhu práce	34
PRAKTICKÁ ČÁST	37
6 Kariérní centrum ČZU	37
6.1 Metodika	38
6.2 Rozhovor s Mgr. Přemyslem Gubaním	39
6.3 Dotazníkové šetření	47
7 Vyhodnocení rozhovoru a dotazníkového šetření	60

8	Vlastní doporučení	62
	ZÁVĚR	63
	SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	64
	SEZNAM OBRÁZKŮ A GRAFŮ	70
	SEZNAM ZKRATEK	71
	SEZNAM PŘÍLOH.....	72
	Příloha č. 1 Otázky k rozhovoru s Mgr. Přemyslem Gubaním.....	73
	Příloha č. 2 Dotazník	74

ÚVOD

Výběr správného směru profesní kariéry je těžké rozhodnutí. Toto rozhodnutí je nutné činit několikrát během života, může se jednat o výběr další školy při skončení posledního ročníku základní, střední nebo vysoké školy, ale také při vstupu na trh práce. V rozhodování nám může pomoci kariérové poradenství, které je možné využít při všech milnících rozhodování. Kariérové poradenství pomáhá klientům s jakýmkoliv problémem týkající se kariéry. Hlavní rozhodnutí o výběru daného řešení či směru si však volí klient/student sám, poradce pouze nabízí možná řešení a snaží se klienta dovést k vybrané volbě (Freibergová, 2007, s. 13).

Bakalářská práce se zaměřuje na poskytování kariérového poradenství na vybrané vysoké škole, konkrétně na České zemědělské univerzitě v Praze. S kariérovým poradenstvím na vysokých školách se lze setkat pod různými názvy, ale nejčastěji pod názvem kariérní centrum. Kariérní centrum poskytuje studentům individuální poradenství, ale také pořádá eventy nebo workshopy, které jsou zaměřené na osobní rozvoj, jak si hledat práci a pomáhá studenty propojit se zaměstnavateli například pomocí Veletrhu pracovních příležitostí.

V teoretické části jsou definovány veškeré základní pojmy související s touto problematikou jako je kariéra, kariérové poradenství, poradenský proces a další. Bakalářská práce se věnuje i autorům kariérních teorií, jelikož jejich testy se doposud využívají v kariérním poradenství.

Praktická část se zabývá vybraným kariérním centrem Career Center ČZU, kde je zmapována nabídka nabízená studentům pomocí rozhovoru s vedoucím Career Center ČZU panem Mgr. Přemyslem Gubaním. Dále je využita výzkumná metoda dotazníku mezi studenty ČZU zaměřená na jejich připravenost na trh práce.

TEORETICKÁ ČÁST

1 Cíl a metodika

Cílem bakalářské práce bylo zmapování nabídky služeb kariérového poradenství pro studenty vybrané vysoké školy a zároveň zjištění potřeb studentů v oblasti kariérového poradenství. Konkrétně které služby a aktivity kariérní centrum nabízí, jakou formou a jaké jsou potřeby zvolené cílové skupiny. A na základě provedené analýzy, dotazníkového šetření mezi studenty a rozhovoru se zástupcem kariérního centra vybrané vysoké školy byla navržena doporučení pro vzdělávací a poradenské akce pro tuto cílovou skupinu.

V teoretické části práce byla provedena rešerše odborné literatury, byla definovány základní pojmy jako kariéra, kariérové poradenství, kariérové rozhodování, charakteristika mladší dospělosti, pracovní kompetence a uplatnitelnost na trhu práce apod.

V praktické části práce byla provedena analýza možností a nabídek kariérového poradenství pro studenty na vybrané vysoké škole v rámci kariérního centra. Bylo provedeno kvantitativní šetření mezi studenty vybrané vysoké školy a byl proveden polostrukturovaný rozhovor se zástupcem kariérního centra. Na základě obou šetření byla navržena doporučení pro vzdělávací a poradenské akce pro tuto cílovou skupinu.

2 Základní pojmy

2.1 Kariéra a plánování kariéry

Kariéra

Dle Bělohlávka (1994, s. 9) lze kariéru pokládat „za dráhu, za postup, který se odehrává na časové ose“.

Lze najít i definici kariéry dle Klimeše (2005, s. 347) jako zpravidla rychlý postup v životě jedince, kde se může jednat i o postup v povolání či hodnostech. Životní dráhu jedince lze chápat jako hlavní cíl, který rychle stoupá.

Podobně kariéru definoval i Kraus (2005, s. 393) jako „(rychlý) úspěšný postup v zaměstnání, v určitých činnostech“. K tomu také řadí vzestupnou a úspěšnou životní dráhu, ať už se jedná o vědeckou, politickou či sportovní kariéru.

Kariéru lze hodnotit dle různých kritérií, které se liší dle důležitosti pro každého člověka. Může se jednat o platové ohodnocení, získávání nových zkušeností či o osobní rozvoj. Proto kariéra každého jedince je velmi odlišná, avšak vždy má začátek při nástupu do školy či zaměstnání a určitý konec (Bělohlávek, 1994, s. 9).

Plánování kariéry

Pauknerová a kol. (2009, s. 63) definuje plánování kariéry jako „proces, v průběhu kterého si jednotlivec stanoví osobní i profesionální cíle, kterých chce v životě dosáhnout i způsoby jejich naplnění“. Plánování a rozvoj kariéry (career development) je důležitým prvkem, který lze dělit na dvě složky – plánování a management. Z pohledu jednotlivce je snaha o hledání a realizaci své vlastní kariérní cesty – plánování kariéry (career planning). Z pohledu organizace je potřeba umožnit všem pracovníkům růst ve společnosti a využít jejich potenciál – management kariéry (career management). Naplnění obou složek je přínosné jak pro jednotlivce, tak i pro organizaci, jelikož jednotlivec uskuteční svůj pracovní potenciál s potřebami organizace. Při počátku plánování kariéry je však potřeba nejdříve poznat sám sebe (silné a slabé stránky), ale také udělat si průzkum trhu práce, vytyčit si cíle, vytvořit plán aktivit potřebných k dosažení cíle a zhodnocení (Bělohlávek, 1994, s. 9; Pauknerová, 2009, s. 29-35, 63).

Dle Bělohlávka (1994, s. 40) lze kariéru rozdělit do čtyř hlavních životních etap:

- 1) Přípravné období (do prvního nástupu do zaměstnání);
- 2) Počátek kariéry (první nástup do zaměstnání – 35 let);
- 3) Střední věk (35-55 let);
- 4) Starší věk (55 let a výše).

Pro **přípravné období** je nejvíce charakteristická volba studijního oboru, školy, životní cesty nebo také povolání. Při volbě povolání se nejlépe začlení do práce děti, které si vyberou stejnou profesi jako jejich rodiče či příbuzní, jelikož v předešlých letech, kdy působili spíše jako diváci pracovního prostředí si vytvořili reálnou představu o dané profesi (Bělohlávek, 1994, s. 41).

Počátek kariéry je pro jednotlivce velmi velký krok, jelikož se odpoutává od rodičů, zakládá svou rodinu a vše si buduje dle sebe. V první fázi po vyučení či vystudování je charakterizováno nejistotou a zklamáním, jelikož se práce liší od studia na škole nebo dostává jednoduché banální úkoly, kde nemůže využít svoje dovednosti a znalosti (Bělohlávek, 1994, s. 41–42).

V plánování kariéry hraje velkou roli kariérový poradce, který může použít různé metody. Prvním krokem s klientem je poznání sám sebe, pomocí sebesposuzovacích formulářů či psychodiagnostických metod. Pro posuzování slabších a silných stránek lze použít SWOT analýzu (Pauknerová, 2009, s. 63-67; Miller a Němejc, 2014, s. 13-14):

- **Strengths** (silné stránky) – interní pohled
Využití vlastních schopností, dovedností, znalostí či zkušeností.
- **Weaknesses** (slabé stránky) – interní pohled
Nedostatky schopností, dovedností, zkušeností.
- **Opportunities** (Příležitosti) – externí pohled
Potencionální možnosti
- **Threats** (Hrozby) – externí pohled
Překážky bránící v dosažení cíle. Možnost proměnění v příležitost.

Dalším krokem je orientace na trhu práce k čemuž lze využít informační weby. Důležitým prvkem plánování kariéry je také stanovení cílů, a to například pomocí

techniky SMART, díky které budou cíle stanoveny tak, aby byly (Miller a Němejc, 2014, s. 57; Pauknerová, 2009, s. 63-67):

- **Specific** – konkrétní (využití funkčních sloves);
- **Measurable** – měřitelné;
- **Acceptable** – přijatelné;
- **Realistic** – realistické;
- **Time-limited** – časově vymezené.

2.2 Volba povolání

Volbu povolání lze označit dle Průchy, Walterové, Mareše (1995, s. 254) jako „proces zahrnující rozhodování o volbě studia nebo přípravy na povolání konkrétního povolání a celou profesní dráhu člověka“.

S volbou povolání se jedinec setkává již od 15. roku života, kdy se poprvé setkává s výběrem dalšího studia po základní škole. Na základní a střední škole s touto volbou vypomáhají výchovní poradci, kteří představují žákovi možnosti středních a vysokých škol a poté i šance na přijetí a další možné pokračování studia. Kromě výběru dalšího studia se s touto volbou setkat i v situaci nezaměstnanosti či při změně zaměstnání (Vendel, 2008, s. 15-16).

Bělohlávek (1994, s. 59-60) taktéž tvrdí, že počátek výběru povolání se zařazuje mezi období 14 až 19 let, kdy je potřeba výběr školy a zaměření studia. Přičemž se však stává, že lidé učiní buď volbu špatnou a poté toho litují, jelikož nejsou spokojeni anebo pracují v jiném odvětví, než bylo jejich studium.

2.3 Kariérové rozhodování

Cílem správného kariérového rozhodování je schopnost umět si naplánovat a rozhodovat o své vlastní vzdělávací i profesní kariéře. Při kariérovém rozhodování lze brát v potaz dva atributy, které srovnáváme – atributy člověka a atributy profesní a vzdělávací sféry (Kariérová dráha, 2021, s.8).

Mezi **atributy člověka** lze zařadit rysy osobnosti a kvalifikační potenciál. Rysy osobnosti si lze představit jako vrozené schopnosti, tělesné předpoklady a další

vrozené prvky. A pod kvalifikačním potenciálem si lze představit získané znalosti a dovednosti, díky vzdělávání, praxi nebo kurzy (Kariérová dráha, 2021, s.8).

Oproti tomu **atributy profesní a vzdělávací sféry** se věnují již přímo profesi a vzdělávání, lze je zařadit mezi tzv. kariérové informace. Řeší 3 hlavní okruhy obsah práce – pracovní náplň, pracovní prostředí a další, uplatnění na trhu práce – poptávka, mzda, možnost kariéry a další, možnosti vzdělávání – podmínky ke studiu, profil absolventa a další (Kariérová dráha, 2021, s. 8).

Při rozhodování je potřeba zvážit oba atributy a hledat propojení mezi nimi (Kariérová dráha, 2021, s. 8).

Při rozhodování jedince mohou ovlivnit i jiné věci a to vnější např. přání rodičů, povolání kamarádů či ovlivnění médií (Kariérová dráha, 2021, s. 12).

2.4 Kariévní teorie

Kariévní teorie lze obecně rozdělit do tří skupin, podle hledisek, na které jsou teorie zaměřeny (Patton, McMahon, 2015, s. 28):

- 1) První skupinou jsou teorie zaměřené na obsah, čímž jsou myšleny vlivy na kariévní vývoj jedince, jde o charakteristiku jedince jako takového a vlivy vyplynuté z kontextu. Do této skupiny lze zařadit autory jako je Parsons, Holland, Brown a další.
- 2) Další skupinou jsou teorie zaměřené na proces, procesu lze rozumět jako interakci či změně, kterými jedinec prochází během určitého času, vývoje či sledu fází. Do této skupiny lze zařadit autory jako je Super, Ginzberg, Savickas a další.
- 3) Poslední skupinou jsou autoři, kteří se zaměřovali na obsah i proces, zde se setkáme s propojením předchozích dvou skupin. Zde najdeme autory jako jsou Roe, Krumboltz, McClelland, Schein, Briggssová a Myersová.

2.4.1 Frank Parsons

Frank Parsons je považován za zakladatele teorie profesního či kariérového poradenství s jeho teorií „přiřazování“ (matching). Teorie „přiřazování dle talentu“ byla později rozvinuta do teorie vlastností a faktorů při výběru povolání, kde mezi

hlavní podmínky při volbě povolání patřilo uvědomění si svých osobnostních rysů, seznámení s pracovním trhem a náplní konkrétních pracovních pozic, a nakonec propojení těchto dvou složek. Pro nejlepší výkon pracovníků je třeba, aby pracovali na pracovních místech, kde využijí své schopnosti a potenciál, proto je rovnováha prvních dvou podmínek důležitá (Průvodce kariérou pro školy, 2012, s. 11).

Dle Košťálové a Cudlínové (2015, s. 5) je tato teorie Trait and Factor základem pro většinu poradců. Teorie Trait and Factor Theory byla představena roku 1908, vycházela z různorodosti všech a snažila se zaměřovat potenciál každého jedince přiřadit ke konkrétní pracovní pozici dle tří kroků – individuální předpoklady, pracovní trh a vztah mezi těmito dvěma. Při velké shodě, lze předpokládat ideální výsledek pracovní činnosti jedince.

2.4.2 Donald Super

Teorie Donalda Supera jsou ovlivňovány vývojem jedince, proto se od ostatních teorií liší. Teorie je ovlivněna nejvíce vývojovou psychologií a teorií sebepojetí. Super tvrdil, že povolání si jedinec vybírá dle toho, jak vnímáme sami sebe. Kariéra jedince je chápána jako celoživotní proces, a proto je také rozdělena do etap dle věku. Super rozšiřuje teorii Ginzberga, který uvedl tři životní fáze jedince – fantazijní (do 11 let), pokusnou (11–17 let) a realistickou (17 let a dále) etapu, teorie byla poté rozšířena do celkově pěti etap. Superovy etapy byly následující (Průvodce kariérou pro školy, 2012, s. 16; Košťálová, Cudlínová, 2015, s. 12-13):

- růst (narození až 14 let) – poznání sebe sama a světa práce;
- prozkoumávání (15–24 let) – zájem o velké množství oborů;
- rozvíjení (25–44 let) – trvalé místo ve světě práce;
- udržování (44–64 let) – zaměstnanecký status, sebepojetí;
- pokles (65 let a dále) – snížení pracovní aktivity.

K této teorii vypracoval taktéž model kariérní duhy, která zobrazovala jednotlivé věkové etapy a k nim přiřazené životní role (syn/dcera, student, koníčkář, občan, zaměstnanec, rodič), které jednotlivec v daném období prožívá (Košťálová, Cudlínová, 2015, s. 13).

2.4.3 Edgar H. Schein

E. H. Schein zjistil, že při nástupu do zaměstnání si jedinec tvoří svůj sebeobraz, skládající se z vlastního obrazu schopností, obrazu motivů a potřeb, obrazu postojů a hodnot. Vytvořil pět hlavních kariérních kotev (Vendel, 2008, s. 41-42; Bělohlávek, 1994, s. 26-27):

- Do charakteristiky **technicko-funkčních kompetencí** lze zařadit osoby, které při rozhodování o své kariéře zůstávají v rámci své kvalifikace. Vyhledávají práci, ve které mohou využít své znalosti a nechtějí bojovat o pozici. Jedná se spíše o níže obsazené pracovní místa.
- Mezi **manažerské kompetence** lze zařadit dobrou orientaci ve stresovém prostředí a centru dění, lidé v těchto pozicích si vytyčují své cíle, za kterými si jdou. Odborná práce je pro ně pouze časově omezená a je využita pro další posun.
- **Jistota** označuje kotvu, ve které je cílem zaměstnanců mít jisté pracovní místo, příjem a budoucnost. Typické je pro zaměstnance poslušnost zaměstnavatel, bez velkých ambic a nejdůležitější je stabilita.
- **Kreativita** se vyznačuje potřebou zaměstnanců vytvářet něco nového a originálního. Primární motivací je tvorba něčeho a zisk následuje až poté. Problém nastává při nízké míře zodpovědnosti a zanedbávání rutinních prací.
- **Autonomie a nezávislost** je kotva, ve které pracovníci nerespektují pravidla, která jsou v organizaci nařízená. Většinou se jedná o soukromé poradce v různých oblastech, kteří odešli z organizací, kde bylo potřeba dodržovat jasně stanovená pravidla.

Kromě vytvoření kariérních kotev, sledoval E. H. Schein také kariérní pohyb manažerů a rozdělil ho na tři typy hierarchický, funkcionální/technický a radiální. Tento pohyb zobrazoval pomocí kužele, ve kterém na vrcholu byli ředitelé a naspodu řadoví pracovníci, každá část kužele zobrazuje určitou odbornou oblast (marketing, prodej atd.). Na kuželu lze zobrazit typy kariérového pohybu. Hierarchický pohyb je nejčastější a většinou značí pohyb nahoru až k vrcholu, lze se však setkat i s postupem dolů. Pohyb funkcionální/technický je pohyb mezi odbornými oblastmi, příkladem při změně povolání může být rekvalifikace. Poslední pohyb radiální je méně výrazný a

značí pohyb od kraje ke středu kužele a naopak, jedná se o změnu mezi oblastmi specializovanými (okraj) do oblastí obecného řízení (střed) (Bělohlávek, 1994, s. 13-15).

2.4.4 Isabel Myersová a Katherine Briggs

Původně tato teorie nebyla vytvořena jako teorie kariérního vývoje, ale později začala být velmi populární a použitelná pro kariérní poradce. Jedná se o psychologickou teorii MBT (Myers-Briggs Types), která vycházela z práce C. G. Junga. Na teorii se podílela K. Briggs a později i její dcera I. Myersová. Teorie typů osobnosti měla základní dva pojmy, od kterých se poté odvíjela vnímání – usuzování a extroverze – introverze. Pojem **extroverze (E)** – **introverze (I)** se rozděluje dle zaměření na vnitřní svět (introverze) či na svět okolo (extroverze). Pojem vnímání – usuzování vyznačuje, že lidé nejdříve své okolí vnímají a až poté usuzují. Test tedy kombinuje 4 dimenze ze kterých lze identifikují 16 různých osobnostních typů (Vendel, 2008, s. 43-45; Čákr, 1996, s. 17-18).

Vnímání (P) dále lze rozdělit na **pocit'ování/smysly (S)** a **intuici (N)**. Pocit'ování (smyslové vnímání) je přijímání informací smysly, lidé, kteří upřednostňují tuto volbu, využívají především sluch, hmat, a zrak. Oproti tomu intuice je nevědomá a nepřímá a na rozdíl od pocit'ování se nezaměřuje na probíhající, ale na budoucí děj (Čákr, 1996, s. 17-18; Vendel, 2008, s. 43).

Usuzování (J) také lze rozdělit na **myšlení (T)** a **cítění (F)**. Myšlení je analytické a objektivní vnímání okolního světa a oproti tomu cítění je subjektivní reakce, která je ovlivněna i hodnotami daného jedince (Čákr, 1996, s. 17-18; Vendel, 2008, s. 43).

Obrázek 1: Osobnostní typy MBTI

	Pocit'ování/smysly		Intuice		
Introvert	<u>ISTJ</u>	<u>ISFJ</u>	<u>INFJ</u>	<u>INTJ</u>	Usuzování
	<u>ISTP</u>	<u>ISFP</u>	<u>INFP</u>	<u>INTP</u>	Vnímání
Extrovert	<u>ESTP</u>	<u>ESFP</u>	<u>ENFP</u>	<u>ENTP</u>	
	<u>ESTJ</u>	<u>ESFJ</u>	<u>ENFJ</u>	<u>ENTJ</u>	Usuzování
	Myšlení	Cítění		Myšlení	

Zdroj: upraveno dle Čakrta (1996, s. 35)

Po vyplnění testu si účastník spočítá počet odpovědí s daným písmenem, které převažuje (I-E, S-N, T-F, J-P) a vznikne mu jeden z 16 osobnostních typů. Ke každému osobnostnímu typu je poté přiřazena konkrétní charakteristika, s kterou se jedinec může, ale také nemusí ztotožňovat (Čakrt, 1996, s. 34-35; Pauknerová, 2009, s. 102).

Tyto testy si našly oblíbenost především v oblasti personalistiky a řízení lidských zdrojů ve velkých i malých firmách, ale i u kariérních poradců, jelikož se využívají při posuzování budoucích zaměstnanců při náboru a práci s klientem (Vendel, 2008, s. 43; Čakrt, 1996, s. 17).

3 Kariérové poradenství

Definice kariérového poradenství je velmi široká a lze ji naléznout v mnoha podobách. Co však mají všechny definice společné je definice procesu či výběru jednotlivce při rozvoji jeho kariéry, může se jednat o cizí pomoc při rozvoji, avšak hlavní je ukázat jednotlivci možnosti, které má.

„Kariérové poradenství je proces, v rámci, kterého mají lidé v průběhu celého života možnost poznat a rozvíjet své schopnosti, dovednosti a zájmy. Umožňuje lidem řídit jejich individuální dráhu ve vzdělávání a odborné přípravě, v práci i v jiných oblastech, a využívat k tomu schopnosti a dovednosti, které mají“ (Kariérové poradenství, 2013).

„Kariérové poradenství představuje široké spektrum aktivit zaměřených na poskytování kariérových informací a rozvíjení dovedností žáků pro řízení vlastní kariéry. Žákům i jejich rodičům poskytuje relevantní informace pro volbu vzdělávací a profesní dráhy v celoživotní perspektivě. Cílem kariérového poradenství je, aby žák dokázal efektivně využívat dostupné informační zdroje, rozhodovat se podle nich a plánovat a řídit svoji kariéru“ (Kariérové poradenství a informace, 2001).

Kariérové poradenství dle OECD, Evropské komise a Světové banky je definováno jako „služby a činnosti, jejichž záměrem je pomáhat jednotlivcům všech věkových kategorií a v kterékoli fázi jejich života při rozhodování o vzdělávání, odborné přípravě, zaměstnání a při řízení jejich kariéry“ (Kariérové poradenství: Příručka, 2009).

3.1.1 Podoby kariérového poradenství

Poradenství lze dělit na dvě hlavní skupiny, a to dle počtu účastníků na sezení – individuální (face to face/ jeden na jednoho), skupinové (menší skupiny) a občas bývá uváděno i hromadné (velký počet klientů). Kromě počtu účastníků se jednotlivé typy liší dle náročnosti přípravy a schopností lektora umět pracovat s větším množstvím klientů a informací (Slavík, Zouňková, 2014, s. 12; Langer, 2008, s.1).

Individuální sezení je poradenství, které probíhá pouze mezi klientem a poradcem. Výhoda spočívá v neovlivňování od ostatních a klient nemusí trpět studem před

ostatními. Avšak na druhou stranu může problém nastat, pokud je klient např. velmi uzavřený (Slavík, Zounková, 2014, s. 13-14).

Mezi skupinové poradenství lze zařadit např. přednášku, řízenou diskusi, brainstorming, hraní rolí či prezentaci. U tohoto poradenství je potřeba, aby poradce uměl kontrolovat názory a reakce všech účastníků a vhodně reagovat. Výhodou může být podělení se o životní příběhy a zkušenosti, avšak i vzájemné ovlivňování. Mezi nevýhody lze zařadit stud před skupinou a nemožnost říct svůj názor (Slavík, Zounková, 2014, s. 12-13).

Taktéž lze poradenství rozdělit dle přístupu na aktivní (direktivní) a pasivní (nedirektivní). V aktivním (direktivním) poradenství se snaží poradce vést rozhovor tak, aby klienta přesvědčil o způsobu chování. Naopak v poradenství pasivním (nedirektivním) poradce pouze naslouchá a opakuje již to, co klient sdělil pouze jinou formulací (Freibergová a kol., 2000, s. 9).

3.1.2 Poradenský proces

Dle Iveye (Pauknerová a kol., 2009, s.52) je poradenský proces v kariérovém poradenství interakce, která probíhá mezi poradcem a klientem, případně skupinou klientů. Taktéž vzniká mezi poradcem a klientem i poradenský vztah. Celý poradenský proces je především zaměřen na problém, se kterým klient přichází, poradce klienta díky svým znalostem dovede k vyřešení tohoto problému.

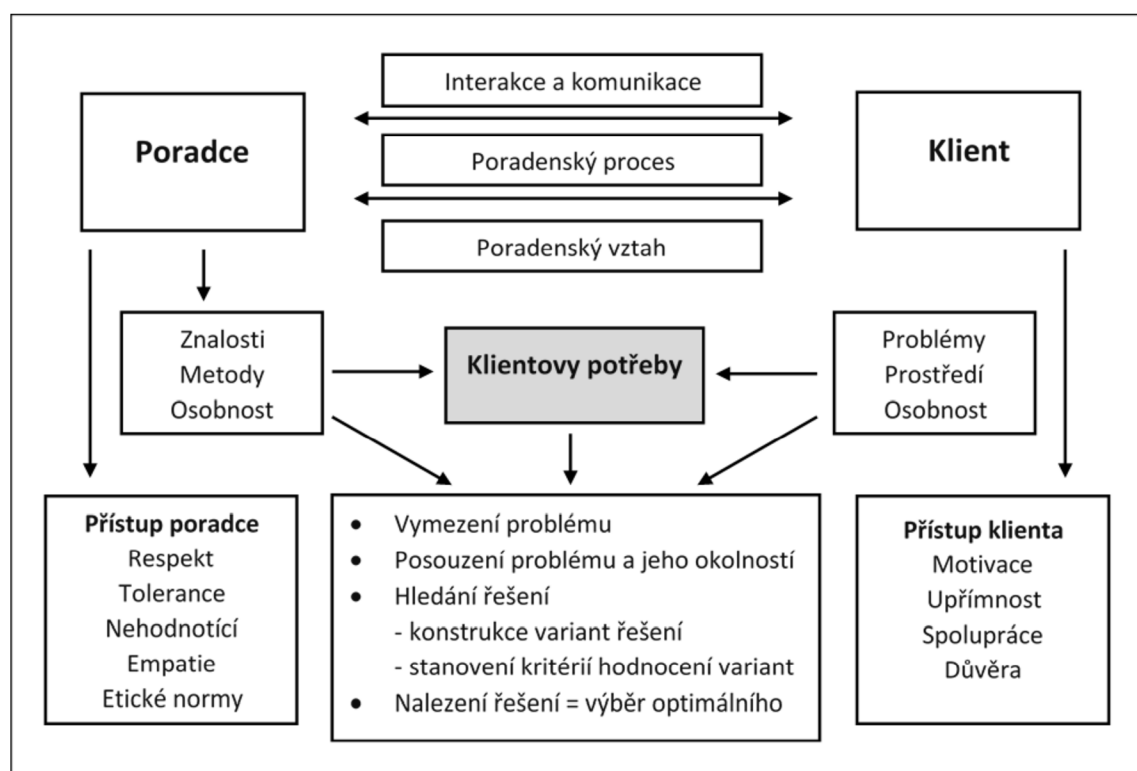
Svobodová (2015, s. 24-25) definuje poradenský proces jako „proces poradenské činnosti poradce s klientem, při nichž dochází k poskytování rad, návodů, pokynů, poučení a doporučení na dotazy klienta“. Probíhá vždy v konkrétních situacích a určených podmínkách a liší se typem subjektů, obsahem a formami.

Proces poté prochází několika fázemi, ve kterých se daný problém řeší, nejprve je potřeba samotný problém vymezit a charakterizovat. Dalším krokem je již hledání řešení, je třeba navrhnout několik variant řešení a poté vybrat to správné, to si však vybírá sám klient. Po výběru ideálního řešení následuje domluva na dalším postupu. Občas je udáváno i jako další krok zhodnocení řešení celého problému a zda výběr řešení byl správný (Pauknerová a kol., 2009, s. 53).

Stejný názor zastává i Freibergová (2007, s. 13), která tvrdí, že je třeba identifikovat veškerá témata, která chce klient řešit, a kromě nich i jejich souvislosti. Dále se hledají varianty možného řešení problému, nakonec si však klient sám vybere. Důležitý je i postoj poradce, který by měl být tolerantní, empatický a nehodnotící, ale i postoj klienta u kterého je potřeba motivace, upřímnost, spolupráce, ale především důvěra v poradce.

Celý proces je vyobrazen na následujícím Obrázku 2.

Obrázek 2: Poradenský proces



Zdroj: upraveno podle Hargašové (Pauknerová a kol., 2009, s. 52)

Důležitým činitelem je přístup, jak poradce, tak i klienta. Poradce by měl klást důraz na dodržení etických norem, ale taktéž respektu a přístupu bez předsudků ke klientovi. Klient by měl na druhou stranu přistupovat k procesu s motivací k řešení problému, upřímností a s poradcem spolupracovat (Pauknerová a kol., 2009, s. 53).

3.1.3 Struktura a systém kariérového poradenství v ČR

Kariérové poradenství v České republice lze najít ve dvou úrovních – Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy (dále jen MŠMT) a Ministerstvo práce a sociálních

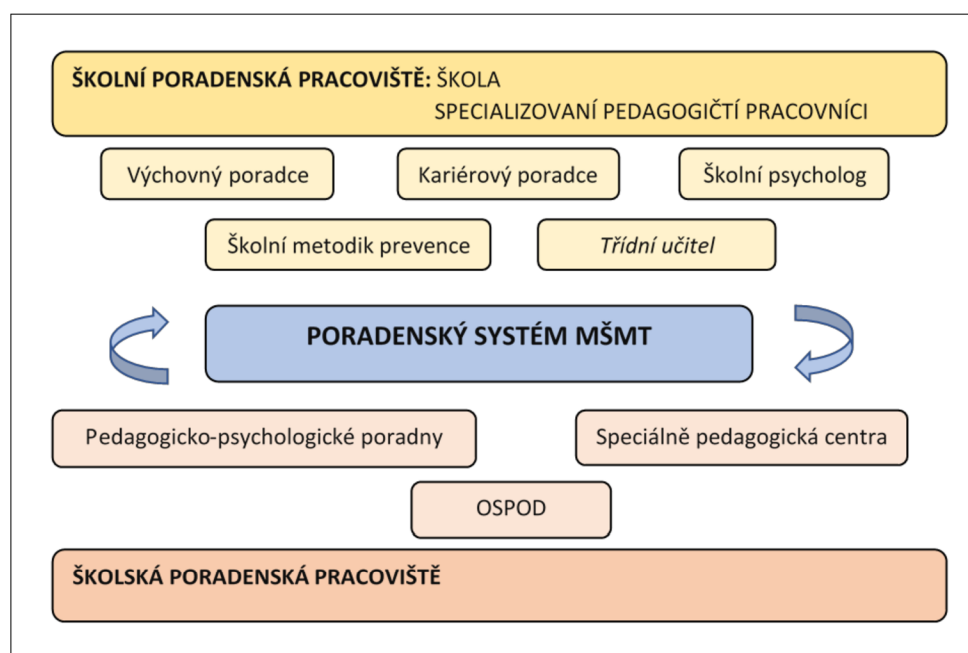
věcí (dále jen MPSV). Poradenství v rámci MŠMT je zaměřeno především na vzdělávání a MPSV spíše na povolání či zaměstnání. Dohromady tyto dvě úrovně pokrývají cílovou skupinu od žáků až po dospělé.

Poradenství na úrovni MŠMT lze dále rozdělit na školská a školní poradenská zařízení. Rozlišit je lze dle místa působnosti, školní poradenská zařízení fungují na dané škole, oproti školským, která fungují mimo školu.

Mezi školní poradenská pracoviště lze zařadit školu a specializované pedagogy, konkrétněji se může jednat o výchovného poradce, kariérového poradce, školního psychologa či školního metodika prevence. Na Obrázku 3 lze vidět i třídního učitele, který sám o sobě poradenství neposkytuje přímo, ale jeho spolupráce je velmi důležitá v poradenském procesu i z důvodu osobnosti žáka (Školské poradenské pracoviště, 2021).

Oproti tomu mezi školská poradenská pracoviště lze zařadit pedagogicko-psychologickou poradnu, speciálně pedagogická centra či orgán sociálně-právní ochrany dítěte (OSPOD). Do těchto pracovišť je potřeba docházet při řešení problému, jelikož nespádají pod danou školu (Školské poradenské pracoviště, 2021; Muhić, 2011, s. 10).

Obrázek 3: Školská a školné poradenská pracoviště



Zdroj: upraveno podle Školské poradenské pracoviště (2021)

Toto potvrzuje i Freibergová (2002, s. 18-19) v Obrázku 4 popisující poradenské služby v rámci MŠMT. Kromě toho jsou na Obrázku 4 zahrnuty vysoké odborné školy, které oproti vysokým školám se řídí zákonem č. 29/1984 Sb. o soustavě základních škol, středních škol a vyšších odborných škol (školský zákon) a proto pro ni platí jiná pravidla než pro školy vysoké, které se řídí zákonem č. 111/1998 Sb. o vysokých školách. Proto je na Obrázku 4, který znázorňuje poradenské služby v rámci MŠMT oddělena (Freibergová, 2002, s. 18-19):

Obrázek 4: Poradenské služby MŠMT

<p>Školský zákon <u>Mateřské školy</u></p> <p><u>Základní školy</u></p> <p><u>Střední školy</u> - Gymnázia - <u>SOS</u> - <u>SOU</u> - Integrované školy</p> <p><u>Vyšší odborné školy</u></p>		<p>Pedagogicko-psychologické poradny</p> <p>Výchovní poradci</p> <p>Školní psychologové</p> <p>Školní speciální pedagogové</p>

<p>Zákon o vysokých školách <u>Vysoké školy</u></p>		<p>Vysokoškolská poradenská centra</p>

Zdroj: upraveno dle Freibergové (2002, s. 19)

Muhić (2011, s. 12-17) rozděluje skupiny také podle úrovně působnosti na národní, krajskou a školskou. Do národní úrovně lze zařadit subjekty jako Institut pedagogicko-psychologického poradenství, Národní ústav odborného vzdělávání (dnes Národní pedagogický institut), České centrum Euroguidance a další. Do krajských spadají Pedagogicko-psychologické poradny, Speciálně pedagogická centra a Střediska výchovné péče. A do školské úrovně zařazuje výchovného poradce, školního metodika prevence, školního psychologa a školního speciálního pedagoga.

Poradenství na úrovni **MPSV** probíhá konkrétně na IPS (Informační a poradenská střediska), která spadají pod Úřad práce. Úřad práce má na starost několik forem poradenství, a to pro nezaměstnané, při volbě povolání, při práci v zahraničí či při rekvalifikaci. IPS pomáhají žákům při výběru dalšího vzdělávání, tím že jim představí, jaké mají možnosti při výběru škol nebo mohou využít testů profesních zájmů. Dospělým jedincům pomáhají při výběru povolání, rekvalifikaci či jakýchkoliv problémech ohledně zaměstnání (Muhić, 2011, s. 22).

Strategický záměr ministerstva pro oblast vysokých škol do roku 2021

Strategický záměr ministerstva pro oblast VŠ na období od roku 2021 vychází z hlavních dokumentů, jako je Strategie vzdělávací politiky ČR do roku 2030+ a doplňuje tyto dokumenty o další témata, která jsou důležitá pro řešení v oblasti vysokých škol. Zaměřuje se obecné cíle vysokého školství a jeho význam pro společnost, jako jsou dlouhodobé cíle zajišťující poskytování kvalitního vzdělávání pro všechny skupiny studentů. Tento dokument definoval hlavních 6 prioritních cílů (Strategický záměr ministerstva, 2020, s. 4-6):

1. Rozvíjet kompetence přímo relevantní pro život a praxi v 21. století;
2. Zlepšit dostupnost a relevanci flexibilních forem vzdělávání;
3. Zvýšit efektivitu a kvalitu doktorského studia;
4. Posilovat strategické řízení a efektivní využívání kapacit v oblasti výzkumu a vývoje na vysokých školách;
5. Budovat kapacity pro strategické řízení vysokého školství;
6. Snížit administrativní zatížení pracovníků vysokých škol, aby se mohli naplno věnovat svému poslání.

Pod prioritním cílem číslo 2 lze najít 7 operačních cílů mezi kterými je i cíl mířící na propagaci nabídky celoživotního vzdělávání prostřednictvím kariérního poradenství poskytovaného studujícím i široké veřejnosti a ve spolupráci s Úřadem práce ČR (Strategický záměr ministerstva, 2020, s. 29).

Tento cíl míří především na absolventy vysokých škol, a to nejvíce při začátku vstupu na trh ve formě mentoringu a coachingu. Usnadňovat povědomí absolventům o vstupu na trh práce a možnosti dalšího vzdělávání a tímto i navazovat nové spolupráce, díky

vazbě mezi vysokou školou a praxí studentů. Komunikace a spolupráce s Úřadem práce je mířena především na oblast nabídky rekvalifikačních kurzů pro uchazeče o zaměstnání (Strategický záměr ministerstva, 2020, s. 35).

Kromě hlavních prioritních cílů se v tomto dokumentu objevují i jiná témata ve vysokém školství, která však nejsou detailněji rozpracována. V oblasti kariérového poradenství se zde objevuje důležitost poskytování kariérové a informační podpory uchazečům při volbě studijních programů (Strategický záměr ministerstva, 2020, s. 62).

Dlouhodobý záměr vzdělávací a vědecké, výzkumné, vývojové a inovační, umělecké a další tvůrčí činnosti pro oblast VŠ na období 2016-2020

Dlouhodobý záměr vzdělávací a vědecké, výzkumné, vývojové a inovační, umělecké a další tvůrčí činnosti pro oblast VŠ na období 2016-2020 je strategický dokument, který udává hlavní priority a plánované změny ve vysokoškolské politice (Dlouhodobý záměr, 2015, s. 4).

Lze najít prioritní cíle, jeden z nich se zaměřuje na diverzitu a dostupnost. Jako doporučení vysokým školám pro splnění tohoto cíle je udáváno např. poskytování kvalitní poradenské služby v otázkách studia, profesní kariéry, osobní a sociální situace a další. Čímž je konkrétně míněno, že nabídka formální i neformálního poradenství by měla být dostupná pro zájemce o studium, ale i zaměstnancům vysoké školy. Dále by se kariérové poradenství mělo zaměřovat na veškeré skupiny studentů, od potencionálních zájemců o studium až po absolventy při vstupu na trh. Opomenuti by neměli být znevýhodnění žáci a jejich zvláštní potřeby. Posledním doporučením je soustavné rozvíjení odborné způsobilosti pedagogických pracovníků, kteří odpovídají za poskytované poradenství (Dlouhodobý záměr, 2015, s. 14).

Strategie vzdělávací politiky České republiky do roku 2030+

Strategie vzdělávací politiky České republiky do roku 2030+ nebo také nazýváno Strategie 2030+ je sestavována tak, aby se vzdělávací systém rozvíjel a inovoval dle

měnícího se vnějšího světa. Definuje 2 hlavní strategické cíle (Fryč, Matušková, Katzová a kol., 2020, s. 5-6):

1. Zaměření vzdělávání na více získávání kompetencí potřebných pro aktivní občanský, profesní i osobní život;
2. Snížení nerovnosti v přístupu ke kvalitnímu vzdělávání a umožnit maximální rozvoj potenciálu dětí, žáků a studentů.

K prvnímu strategickému cíli se vztahuje podkapitola o odborném vzdělávání ve středních a vyšších odborných školách, kde lze najít i plán posílení kariérového poradenství, spolupráce se zaměstnavateli, resorty a jinými partnery. Konkrétně se jedná o soustavnou práci s jedincem zaměřenou na jeho kariérový rozvoj, posílení profesní identity a propojení s oblastí vzdělávání, což bude zahrnuto v RVP (Rámcový vzdělávání program). Dále snaha o omezení předčasného ukončení studia, časté změny mezi obory a opakované nástupy do prvních ročníků, nad těmito žáky bude věnována zvýšená pozornost a nutná identifikaci, kromě toho bude podporován rozvoj dovedností pedagogů, aby podporovali žáky v úspěšném dokončení studia a při vstupu na trh práce. (Fryč, Matušková, Katzová a kol., 2020, s. 37)

Kariérovému poradenství se věnuje i podkapitola neformálního vzdělávání a celoživotního učení, konkrétně podpora dalšího vzdělávání. Cílem této podkapitoly je nutná spolupráce všech aktérů, kteří se zabývají dalším vzděláváním, kde MŠMT bude především podporovat střední a vysoké školy, jako poskytovatelé CŽV a rozvíjet kariérové poradenství. Změnou, která se dotkne kariérového poradenství je i revize NSK (Národní soustava kvalifikací), která bude aktualizovaná a propojená s odbornou oblastí vzdělávání RVP (Fryč, Matušková, Katzová a kol., 2020, s. 39).

4 Kariérové poradenství na vysoké škole

Z pohledu zákona je „*veřejná vysoká škola povinna poskytovat uchazečům o studium, studentům a dalším osobám informační a poradenské služby související se studiem a s možností uplatnění absolventů studijních programů v praxi*“ (Zákon č. 111/ 1998 Sb., s. 9).

Vysoké školy poskytují různé druhy poradenství – studijní, psychologické, kariérové, právní a další. Jaké služby poskytuje konkrétní vysoká škola lze najít na webových stránkách dané vysoké školy, popřípadě na Asociace vysokoškolských poradců (Česká-republika, 2021).

Více druhů poradenství lze vidět i u Freibergové (2002, s. 32), která vysokoškolské poradenství rozdělila dle 4 oblastí, které především řeší:

1. Studijní orientace pro uchazeče o studium;
2. Studijní orientace pro přítomné studenty;
3. Profesní a kariérové poradenství;
4. Psychologické, pedagogicko-psychologické a sociálně psychologické poradenství.

Kariérní poradenství pomáhá studentům např. při vstupu na pracovní trh, představuje jim možnosti prostřednictvím veletrhů pracovních příležitostí, kurzů osobního rozvoje nebo jak realizovat profesní kariéru (Česká-republika, 2021).

Kariérové poradenství by mělo navazovat i na poradenství studijní, jelikož je zaměřené i na možnosti dalšího studia na jiných fakultách, ale především na pozdější uplatnění absolventů a vytváření jejich kariéry. Slouží také pro studenty i zájemce o studium, kteří mají problém i s přítomným probíhajícím studiem, ale taktéž pokud mají zájem o zahraniční stáž (Strádal a kol., 2013).

Zprostředkovatelem kariérních služeb na vysoké škole (dále jen VŠ) může být kariérní centrum (dále jen KC). Tento název však není na všech univerzitách zažitý a používáný. Proto většina VŠ nedisponují KC, spíše je možné se potkat s psychologickou poradnou, akademickou poradnou či poradenským centrem, kteří tyto poradenské služby také poskytují (Gončárová, 2015, s. 18).

Asociace vysokoškolských poradců eviduje 24 informačních a poradenských pracovišť na jednotlivých vysokých školách po celé ČR. Ani tyto školy všechny nevedou KC, ale jinak nazvané pracoviště, které vykonává stejnou nabídku služeb. Přehled pracovišť obsahuje tyto vysoké školy (AVŠP: VŠ poradny, 2008):

- Akademie výtvarných umění;
- Česká zemědělská univerzita v Praze;
- České vysoké učení technické v Praze;
- Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích;
- Masarykova univerzita;
- Mendelova univerzita v Brně;
- Moravská vysoká škola Olomouc, o.p.s.;
- Ostravská univerzita;
- Policejní akademie ČR v Praze;
- Slezská univerzita v Opavě;
- Technická univerzita v Liberci;
- Univerzita Hradec Králové;
- Univerzita Jana Amose Komenského, s.r.o.;
- Univerzita Jana Evangelisty Purkyně v Ústí nad Labem;
- Univerzita Karlova;
- Univerzita obrany;
- Univerzita Palackého v Olomouci;
- Univerzita Pardubice;
- Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně;
- Vysoká škola Báňská – Technická univerzita;
- Vysoká škola ekonomická v Praze;
- Vysoká škola polytechnická Jihlava;
- Vysoké učení technické v Brně;
- Západočeská univerzita v Plzni.

Hlavním cílem KC je kariérní rozvoj studentů a absolventů. Konkrétně se tedy KC zabývají propojením studentů a zaměstnavatelů, kdy propojují vstup na trh práce studentů a zároveň i pracovní místa u zaměstnavatelů. KC se však v České republice

setkává s nestabilní pozicí, a to z několika důvodů. Mezi důvody lze zařadit krátkou historii KC v ČR, jelikož vzniklo až později oproti jiným zemím, kde má KC delší tradici. Taktéž nízké povědomí studentů o aktivitách KC a dále i nespolupráce s jinými KC (Kariérní centra, 2020; 3. setkání, 2020).

Freiberová a kol. (2000, s. 15) definovala cíle vysokoškolského poradenství jako souhrn přínosů na úrovni:

- **Celospolečenské** = Přispívá k výběru správných studijních programů, oboru, typu vysoké školy.
- **Vysoké školy** = Poskytují zpětnou vazbu díky orientaci na trhu práce.
- **Jednotlivců** = Důležitost při výběru studia a vstupu na trh práce.

Mezi hlavní tři skupiny, které jakkoliv vstupují do dění KC je VŠ, dále studenti a zaměstnavatelé a naposledy jiní aktéři (Gončárová, 2015, s. 11).

VŠ je jednou ze skupin, jelikož pod ni KC spadá a zabezpečuje jeho fungování. Tato instituce poskytuje vysokoškolské vzdělání po úspěšně ukončeném úplném středním vzdělání. Vysokoškolské vzdělání je taktéž poskytováno i na univerzitě, akademii (tzv. colleges), profesní škole či technologických institutech. **Zaměstnavatelem** lze rozumět toho, který zaměstnává na plný či částečný úvazek studenty nebo absolventy VŠ a zprostředkovává také stáže pro studenty. Propojení mezi KC a zaměstnavatelem zpravidla bývá skrze personální oddělení a také částečně i oddělení marketingové či managementu. **Studenty** VŠ definuje bakalářské, magisterské či doktorské studium, a to v prezenční nebo kombinované formě. Mezi klienty KC lze zařadit i absolventy VŠ, kteří mají ukončené studium do 1 roku (Gončárová, 2015, s. 11).

Nejčastěji nabízené aktivity, ať už kariérních center nebo jiných poradenských pracovišť, které fungují pod vysokou školou je především kariérové poradenství – semináře, osobní konzultace. Poté některé vysoké školy pořádají i veletrhy či inzerci pracovních míst, avšak propojení s potencionálními zaměstnavateli nejsou dostatečná (Gončárová, 2015, s. 18).

Vizi KC do roku 2030 je více, jedna z nich je odstranění nestabilní pozice, tím, že se vytvoří synergie mezi ostatními KC a navzájem si budou předávat trendy a zkušenosti. Dále usnadnění prvního vstupu na trh práce studentům či nutnost prováděných aktivit, které jsou však výzkumem podložené (Kariérní centra, 2020).

5 Cílová skupina

Cílovou skupinou jsou vysokoškolský studenti, tedy období dospělosti, která má označení mladá, raná či časná. Jedná se o studenty vysoké školy, jejichž označení lze charakterizovat dle zákona č. 111/ 1998 Sb. od přijetí ke studiu na vysoké škole. Předchází tomu nutné úspěšné složení úplného středního nebo úplného středního odborného vzdělání při studiu bakalářského a magisterského studijního programu a případně vyššího odborného vzdělání v případě studia v oblasti umění (Zákon č. 111/ 1998 Sb., s. 18).

Dle Vágnerové (2007, s. 11) období mladé dospělosti se pohybuje mezi 20. až 40. rokem života. Jedinec během tohoto období zažívá společenské změny, které lze najít především v nových rolích podle kterých je potřeba také přizpůsobit chování.

Langmeier a Krejčíková (2006, s. 167-172) však definují toto období jako časnou dospělost a udávají věkovou hranici od 20 do 25-30 let. Jedná se o meziobdobí mezi adolescencí a plnou dospělostí, kdy u jedince jsou rozhodující hlavní tři kritéria – věk, vývojové úkoly a osobní zralost. Měřítkem dospělosti je však především zralost. Cílem tohoto období je vytyčit si prozatímní dlouhodobé cíle a začít svou samostatnou životní dráhu. Tyto předběžné cíle jsou většinou realizovány až v dalším období, tedy ve střední dospělosti.

Podobné věkové rozdělení udává Helus (2018, s. 762-763), kdy raná dospělost trvá od 20 do 25 let. Věk však dle Heluse není rozhodující prvek, ale rozvinuté schopnosti, které jedince definují jako dospělého. Orientovat se lze dle desatera, které jedince provází a při postupném splnění ho vede do další části dospělosti. Desatero obsahuje:

1. Zaměstnaní, z kterého je výdělečně činný a přebírá odpovědnost pracovních úkolů;
2. Samostatný život a hospodaření bez pomoci či zasahování rodičů;
3. Asertivní řešení problémů se svým okolím;
4. Smysluplné trávení volného času;
5. Navázání vztahu s druhým pohlavím – sexuální i emoční stránka;
6. Plánování budoucnosti, při neúspěchu poučení;
7. Odmítnutí věcí, které škodí jeho zdraví, druhým či jeho sociálnímu postavení;

8. Trvalé zájmy a navazování kontaktů s lidmi se stejnými zájmy;
9. Sledování světa kolem sebe a vytváření si vlastních názorů;
10. Zodpovědnost za různé sociální role (člen rodiny, přítel, spolupracovník, občan, mravní subjekt).

Na začátku změny profesního postavení je běžná příprava a experimentování dospělého jedince v profesní oblasti. Poté by se na přelomu 20. a 30. let mělo vše ustálit a je potřeba přijmout profesní roli, která má trvalejší charakter a není pouze dočasná. Přijmout a zvládat profesní roli lze začlenit do podmínek dospělosti, která tvoří identitu jedince (Vágnerová, 2007, s. 48-50).

Problémem v dnešní době je nezaměstnanost, která mohou pro mladého člověka být velmi omezující, z důvodu nemožnosti se osamostatnit a být stále závislí na rodičích, ale také nerozvíjení svých schopností a dovedností. Může to však mít i vliv na pozdější životní styl, z důvodu nenaučení se pracovních návyků a zvyknutí si na život na sociální podpoře. Proto spousta mladých dospělých oddaluje rozhodnutí o volbě profese. Čas vyplňují krátkodobým zaměstnáním, typu brigád či část úvazku, které mají ekonomický či zkušební charakter. Lze se setkat také s tzv. moratoriem, kdy rozhodnutí je oddáleno až na věk 30 let a většinou je naplněno dalším studiem, cestováním nebo dalšími možnostmi (Vágnerová, 2007, s. 50-53).

Vliv hraje i to, že modernizace společnosti již nenutí hned na začátku mladého člověka přebírat roli dospělého a s postupem času jsou požadavky na mladé dospělé nižší. Nejen, že se prodlužuje studium a tím se odkládá i vstup na trh práce, ale taktéž se vyvíjí možnosti volby individuální cesty k dospělosti (Langmeier, Krejčíková, 2006, s. 170-171).

První fázi profesního startu v rozmezí 26 až 30 let ztrácejí dospělí status studenta a tím i veškeré výhody a slevy. Profesní start však ovlivňuje několik činitelů (osobnostní rysy, vzdělání, zkušenosti, začlenění do pracovního kolektivu, seznámení s pracovními činnostmi). Při příchodu do nového zaměstnání se jedinec většinou potkává s realitou, která je odlišná od jeho představ, vytvořené entuziasmem. Proto se postupně musí s realitou sžít a navyknout si na průběh zaměstnání (Vágnerová, 2007, s. 53-54).

5.1 Kompetence vysokoškolských studentů k uplatnění na trhu práce

Klíčové kompetence k uplatnění na trhu jsou jedna z nejdůležitějších věcí jak pro absolventy a pracovníky hledající práci, ale i pro zaměstnavatele. Jedná se o jednotlivé znalosti, schopnosti či dovednosti, které zaměstnavatel od pracovníka očekává. Kompetence, které zaměstnavatelé očekávají od pracovníků lze rozlišit dle dosaženého vzdělání (Jaké kompetence, 2021).

Důležitost klíčových kompetencí dle zaměstnavatele se liší dle vzdělanostní skupiny (střední vzdělání s výučním listem, střední odborné vzdělání s maturitní zkouškou, vyšší odborné nebo vysokoškolské vzdělání) a dle sektoru (sekundární – průmyslová sféra; terciární – služby; kvartérní – finance, vzdělávání, zdravotní služby; zemědělská sféra) (Důležitost kompetencí, 2021).

Tabulce (Obrázek 5) znázorňuje výsledky průzkumu o důležitosti klíčových kompetencí u studentů vysoké školy. Jedná se o průzkum, který byl realizován v letech 2004 až 2007 a poté v roce 2013. Výsledky byly srovnány a barevně jsou znázorněny ty hodnoty a kompetence, které oproti první vlně výzkumu (2004-2007) velmi vzrostly či se snížily (Úlovec, 2014).

Obrázek 5: Důležitost kompetencí u vysokoškolských studentů

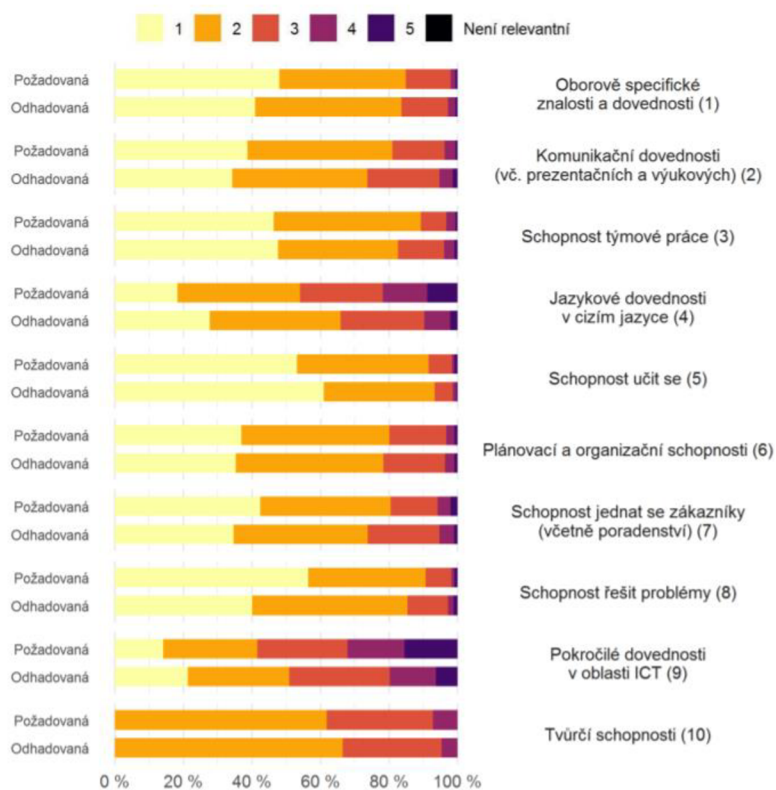
Důležitost kompetencí (%)	Zaměstnavatelé v sekundárním sektoru		Zaměstnavatelé v terciárním sektoru		Zaměstnavatelé v kvartérním sektoru	
	2013	Změna oproti vlně 2004-2007	2013	Změna oproti vlně 2004-2007	2013	Změna oproti vlně 2004-2007
Komunikační schopnosti	88%	-3%	88%	11%	87%	8%
Schopnost řešit problém	90%	-4%	87%	12%	84%	5%
Nést zodpovědnost	91%	-2%	88%	13%	84%	6%
Čtení a porozumění prac. instrukcím	90%	4%	83%	10%	86%	15%
Schopnost rozhodovat se	85%	-7%	85%	10%	77%	1%
Ochota učit se	81%	-11%	82%	10%	78%	2%
Zběhlost v zacházení s informacemi	81%	-9%	76%	2%	72%	-2%
Zběhlost v používání výpočetní techniky	80%	-9%	80%	6%	68%	-7%
Adaptabilita a flexibilita	72%	-13%	75%	6%	67%	-2%
Schopnost týmové práce	72%	-14%	71%	0%	64%	-3%
Práce s čísly při prac. uplatnění	75%	-5%	71%	5%	51%	-1%
Schopnost vést	71%	-17%	67%	-4%	54%	-15%
Zběhlost v cizích jazycích	55%	-31%	58%	-7%	43%	-16%

Zdroj: Úlovec (2014)

Největší zájem u všech tří sektorů byl o kompetenci nést zodpovědnost, dále byla důležitá kompetence schopnost řešit problém, čtení a porozumění pracovním instrukcím a naposledy komunikační schopnosti. Ohledně těchto žádaných kompetencí nebyl skoro žádný časový rozdíl v sekundárním sektoru, avšak u zbylých dvou se zájem o tyto kompetence v roce 2013 zvýšil. Nejméně důležitá klíčová kompetence, o kterou u všech sektorů velmi klesl zájem i v časovém měřítku byla zběhlost v cizích jazycích (Úlovec, 2014).

Druhý výzkum se zabýval absolventy různých vysokých škol a hodnotil jejich přechod na trh práce, jak z pohledu absolventů, tak i z pohledu zaměstnavatelů. V grafu (Obrázek 6) lze vidět požadované a odhadované klíčové kompetence absolventů od zaměstnavatele, které jsou hodnoceny dle relevance (Zelenka, Sedláček, Šmídová a kol., 2019).

Obrázek 6: Požadované a odhadované kompetence absolventa



Zdroj: Zelenka, Sedláček, Šmídová a kol. (2019)

Z grafu (Obrázek 6) lze vyčíst, že nejvíce důležitá (hodnocena číslem 1 – nejvíce relevantní) je schopnost řešit problémy v zaměstnání (téměř 60 %), další důležitá je schopnost učit se (přes 50 %), disponovat oborově specifickými znalostmi a

dovednostmi (téměř 50 %) a schopnost týmové práce (téměř 50 %). Nejméně důležitá kompetence, který nebyla vůbec ohodnocena absolutní relevancí je tvůrčí schopnost (Zelenka, Sedláček, Šmídová a kol., 2019).

Celkově jsou absolventi vysokých škol řazeni do ohrožených skupin při vstupu na trh práce. Česká republika však patří mezi země, kde je nezaměstnanost absolventů vysokých škol dlouhodobě velmi nízká, například v roce 2017 byla na čísle 1,9 %. Mezi země, kde mají absolventi těžší uplatnění a nezaměstnanost se zde pohybuje kolem 14-16 % jsou Chorvatsko, Itálie, Kypr či Španělsko. Nejhůře je na tom Řecko, které v roce 2017 mělo nezaměstnanost absolventů až na 27,3 % (Uplatnění absolventů, 2018, s. 12).

PRAKTICKÁ ČÁST

Praktická část práce se zabývá analýzou činností a nabídky kariérního centra České zemědělské univerzity v Praze. Byl proveden polostrukturovaný rozhovor s vedoucím kariérního centra panem Mgr. Přemyslem Gubanim, který popisoval činnost Career Center ČZU. Dále bylo provedeno kvantitativní šetření mezi studenty České zemědělské univerzity v Praze, které bylo zaměřeno na připravenost studentů na trh práce. Na základě získaných dat a informací budou obě šetření vyhodnocena a navržena doporučení.

6 Kariérní centrum ČZU

Kariérní centrum ČZU neboli Career Center ČZU působí na České zemědělské univerzitě na Suchbátově v Praze pod Odborem vnějších vztahů a funguje od roku 2015. Zajišťuje zde profesní a kariérní poradenství. Míří na všechny studenty ČZU (22 000 studentů), což znamená na všech 6 fakult a 1 vysokoškolský ústav, kterým se snaží usnadnit vstup na trh práce. Proto také nabízí širokou škálu služeb od osobní konzultace (osobně či online) až po různě zaměřené eventy, díky kterým se mohou studenti rozvíjet nebo se seznámit s předními organizacemi v oblasti studia (3. setkání, 2020, s. 4; Výroční zpráva, 2020, s. 47).

Konkrétně Career Center nabízí (Kariérní centrum, 2021):

- Osobní konzultace (životopis, příprava na pohovor, hledání zaměstnání);
- Osobní a skupinová konzultace (volba povolání, profesní diagnostika a orientace);
- Setkávání s absolventy ČZU;
- Setkávání se zaměstnanci z různých organizací (podělení se o zkušenosti);
- Workshopy a semináře (rozvoj měkkých dovedností, pohyb na trhu práce);
- Přednášky od partnerských organizací.

V Career Center působí 3 poradci, Mgr. Přemysl Gubani jako vedoucí Career Center ČZU se soustředí především na životopisy, přípravu na pohovor či oslovení potenciálního zaměstnavatele. Poradce PhDr. Jitka Jirsáková, Ph.D. se zaměřuje na kariérové poradenství (silné/slabe stránky, profesní orientace) a působí na Institutu vzdělávání a poradenství v Praze. Posledním poradcem je Hana Potměšilová, která se

zabývá zaměstnáváním osob se zdravotním postižením. Součástí týmu fungující na CC je i Lukáš Gábor, který zde funguje jako projektový manažer (Studenti & absolventi, 2021).

CC pořádá přibližně 50 eventů během celého akademického roku a návštěvnost studentů se pohybuje kolem 2 000. Možností pro navázání kontaktů s budoucími zaměstnavateli mají studenti na Veletrhu pracovních příležitostí, kde se mohou setkat s více než 40 společnostmi, které se v průběhu let různě mění. Návštěvnost tohoto programu se pohybuje přibližně mezi 1200 až 1500 studentů (ČZU Kariérní centrum, 2022, s. 2).

V roce 2020 převedlo veškeré své aktivity do online prostředí a realizovalo 110 osobních konzultací a 36 eventů, kterých se účastnilo 2 147 studentů (Výroční zpráva, 2020, s. 48).

6.1 Metodika

Cílem bakalářské práce je zmapování nabídky kariérního centra České zemědělské univerzity, prostřednictvím polostrukturovanému rozhovoru s vedoucím CC ČZU a zároveň zjištění potřeb studentů v oblasti kariérového poradenství a připravenost na jejich uplatnění na trhu práce pomocí dotazníku.

Rozhovor

Rozhovor nebo také „interview“ je výzkumná metoda, která je většinou prováděna tváří v tvář, tedy kontaktně. Při využití této metody je nutný verbální kontakt. Díky rozhovoru se dají zjistit nejen fakta, ale i postoje, názory a reakce respondenta. Rozhovor lze rozdělit na strukturovaný, polostrukturovaný a nestrukturovaný (Chráška, 2016, s. 176).

Pro účel této bakalářské práce byl zvolen polostrukturovaný rozhovor, tedy daná struktura, na kterou respondent odpovídá, ale také možnost alternativní odpovědi (Chráška, 2016, s. 177).

Rozhovor byl uskutečněn s vedoucím CC ČZU panem Mgr. Přemyslem Gubanim v online prostředí prostřednictvím Microsoft Teams 25.11.2021.

Díky volbě polostrukturovaného rozhovoru mi pan Mgr. Přemysl Gubani odpověděl nejen na mnou připravené otázky, ale i na otázky doplňující.

Rozhovor vedl k zodpovězení stanovených výzkumných otázek. Kde působí a pod koho spadá? Pro koho a jaké služby CC nabízí? Jak funguje financování CC? Jaké služby jsou nejvyužívanější? Jaký vliv měl COVID-19 na činnost CC?

Dotazník

Dotazník je nejčastěji využívaná metoda ke zjišťování informací, jedná se o písemné kladení otázek a získávání písemných odpovědí. Je určen především pro hromadný sběr informací, jelikož může být využit při velkém počtu respondentů. Může obsahovat různé typy otázek – uzavřené, otevřené, polouzavřené, škálované (Gavora, 2000, s. 99, 102-104).

Tato kvantitativní metoda šetření byla využita i pro účely této bakalářské práce, jelikož se jednalo o větší počet respondentů. Dotazník byl v elektronické formě a obsahoval 17 otázek – 4 uzavřené, 1 otevřenou, 10 polouzavřených a 2 škálované. Byl rozeslán studentům ČZU a otevřen pro záznam odpovědí od 14.3.2022 do 18.3.2022. Dotazníku se zúčastnilo 151 respondentů ze všech fakult ČZU.

Dotazník vedl k zodpovězení stanovených výzkumných otázek. Cítí se studenti připraveni na trh práce? Vědí studenti, jakým směrem se vydat po ukončení studia? Jaké jsou potřeby studentů v oblasti kariérového poradenství? Jak vnímají studenti práci při studiu?

6.2 Rozhovor s Mgr. Přemyslem Gubanim

Rozhovor se uskutečnil 25.11.2021 online pomocí aplikace Microsoft Teams, kde byl pan Mgr. Přemysl Gubani, vedoucí CC připojen. Během schůzky mi zodpověděl veškeré předem připravené otázky k rozhovoru i otázky doplňující, které se týkaly informací o fungování CC.

Kde sídlí Career Center ČZU?

„Sídlí v knihovně České zemědělské univerzity.“

Pod jaké oddělení spadá kariérní centrum?

„V současné době spadá pod odbor vnějších vztahů, pod OVV patří marketing univerzity, to znamená vztah s partnery, promo univerzity navenek, PR, audiovizuální technika a kariérní centrum. Dříve spadalo pod prorektora pro pedagogiku, což si myslím, že více podle mě odpovídá tomu trendu, který je, ale teď je to takový mix. Stojíme pod OVV, ale částečně spadáme i pod kvestora. Je to takové složitější, dřív to bylo u prorektora pro pedagogiky kam se jako můžeme vrátit v podstatě asi kdykoliv, kdybychom chtěli.“

Jak funguje financování kariérního centra?

„Částečně hradí provoz univerzita, částečně hradí provoz projekt, který teď končí a pak je to prodej služeb. Když se pak podíváme na strukturu těch financí, tak prodej služeb dělá zhruba 50 procent a tamty jsou rozdělené 25, 25.“

Jaké aktivity spadají pod prodej služeb?

„Veletrh, prodej workshopů se zaměstnavateli, to znamená prezentace zaměstnavatelů, zveřejňování pracovních nabídek na FB a tyhle věci jsou vnější vztahy.“

Zmínil jste, že financování hradí i projekt. Jaký? Jak to funguje?

„To je OP Most což je velký, pětiletý projekt operační program, věda, výzkum, vzdělání a teď se chystá další tenhle OVVV. Pak jsou další miniprojekty, jako jsou Evropské projekty, zahraniční projekty, Norské fondy a každý prostě zná nějak ty centra a minimálně to naše jakoby se snaží z každého projektu aspoň nějakou kačku sebrat, aby to nějak probíhalo.“

Kolik pracovníků zaměstnává Career Center?

„To je 2,2 úvazku rozdělené mezi 3 lidi. Já, Jitka Jirsáková a Lukáš Gábor, náš projektový manager.“

Jaká je hlavní nabídka Career Center?

„Nabízíme eventy ve struktuře, jedna z nich se jmenuje osobnostní rozvoj, potom jsou setkání se zaměstnavateli. Rozdělení do dvou velkých balíků. To je starý koncept, tak já vám řeknu ten starý a zamýšlený nový.

Osobnostní rozvoj se zase dělí na dva balíky, jeden z nich je CMS Career Management Skills, kam patří eventy na rozvoj těchto dovedností, kam podle našeho spadá Jak napsat CV, Jak se připravit na pohovor, Jak číst trh práce a další. A druhý balík to je rozvoj měkkých dovedností...já nemám rád slovo měkkých dovedností, prostě jako jiných dovedností nebo employability skills, to je to správné slovo. Kam patří týmová práce a tyhle věci a ty většinou zajišťují externí partneři.

A se zaměstnavateli, tak ty jsou rozděleny na...my jim říkáme malý a velký. Malý je vždycky jedna firma a je tam několik typů, těch eventů. A pak velký, tam je víc firem a jsou tam taky tři eventy k dispozici jmenuje se Side of University a tak. “

Jak funguje partnerská spolupráce s organizacemi?

„Partneři, funguje to tak, že máme partnerství, které se uzavírá na tři semestry, které je dost drahý nebo drahý, je to poměrně dost levný, když to srovnám s jinými službami. Takže máme partnery, který jsou nám vesměs zhruba, tak 3 roky věrný než začnou potom uvažovat...nebo takhle, my je začneme trochu zpochybňovat, jestli to má pro ně další smysl. Protože dlouhodobá spolupráce je fajn, ale když se tady 3 roky intenzivně ukazují, tak si naberou buffer a pak už je to takový nudný pro všechny, jak pro studenty, tak i pro tu firmu. Tak je pak dobrý, dám si třeba tak 2-3 roky pauzu a pak zase naskočit, příkladem je teď IKEA, která s námi 2 roky v kuse spolupracovala a teď si dali 2 roky pauzu a teď uvažují, že by do toho šli zase. Protože najednou si uvědomují ten rozdíl, když jsou a nejsou vidět na té univerzitě. Takže to je to partnerství, těch partnerů jsme vystřídali asi 9 a snažíme se mít třeba max 4 partnery za rok a každý by měl být z trochu jiného sektoru.

Co se týká veletrhů nebo jiných takových eventů, těch jednorázových, tak jsme takový děvky, ten kdo prostě zaplatí víc, tak ten prostě dostane.

Největší hlad je po IT, lidech z PEFky a těchto ekonomických a technických pozicích.

Cílem je, že když přijde firma, která je mimo tu nejběžnější oblast firem, který u nás vystavujou, je jinak zaměřená, tak se ji snažíme motivovat ke spolupráci lepšími cenami. Když přijde někdo ze zemědělství a není to Agrofert, který sype furt, tak je podporujeme. Když je to někdo třeba ze státního sektoru nebo ze vzdělávání nebo z nějakých geoscience nebo z něčeho, tak se snažíme motivovat, aby s námi spíš spolupracovali nebo se u nás ukázali.

Takže našim cílem je nabízet tu nabídku pestrou, abychom uspokojili velký počet studentů, nic méně pořád funguje to, že tím že 50 procent našeho rozpočtu je příjem z venku, tak si nemůžeme vybírat. Že by prostě přišla firma a řekla No vy už jste třetí consultingová společnost, tak vaše peníze nechcem, to bychom byli sami proti sobě. V momentě kdybychom byli placeni jako třeba Ostravská univerzita v Ostravě, kde mají 100 procent z rozpočtu nebo VŠB, kde mají z rozpočtu hrazený velkou částkou, tak by to bylo jednodušší. Jednak je to tím, že mají větší bezpečí, jako my jsme v bezpečí nás nic neohrožuje, ale je nás ještě malinko. Takže ono hledat abychom měli velmi velkou a pestrou skladbu partnerů znamená, že některý ty, který nejsou extra motivovaný, tak je musíte přesvědčovat, to znamená víc schůzek, telefonátů, nějaké průzkumy a zase ve 3 lidech, který mají ale 2,2 úvazku, takže to zase není extra hodně. Teď je to dokonce ještě míň, protože jsme zbavili jednoho půl úvazku, co jsme darovali na jiné oddělení, takže máme celkem 1,7. Takže ta denní hodinová dotace není taková, že bychom si mohli vybírat, zkoumat a hledat a do toho řešit veletrhy a jiný další eventy a ještě rozvíjet tu vědu třebas.“

Kontaktují vás partneři sami nebo je vyhledáváte sami?

„My se setkáváme s hodně lidma v průběhu veletrhů, jsme zvaný na různé eventy, třeseme si rukou s hodně lidma a oni si taky spolu povídají, takže holky personalistky si na nějaké konferenci pokecají, tak máme 3 další telefonáty, že někdo chce spolupracovat. Takže se to tak genericky vyvíjí, jsou firmy, který my třeba chceme získat, tak třeba 4 roky na nich pracujeme, než k nám přestoupí nebo prostě jako zaplatí. Říkají si, proč mají platit, my přece nepotřebujeme ty vysokoškoláky a najednou je potřebujou, tak začnou platit, ale platí za služby, které jsou hloupý ve smyslu Jo, chceme zveřejnit nabídku, inzerát a takový věci. Což jako Joo, proč ne, ale to nerozvíjí nic, chceme teď najít člověka na VŠ nenajdete nikoho hned, na VŠ když

chcete hledat, tak musíte nejvíc ty studenty nějak je zaujmout, nějakým způsobem je motivovat, protože my nejsme personálka, která prostě rozhodí inzerát a čeká, co z trhu vypadne. Takže to je neustálé vysvětlování tem firem, že to je trochu jiná práce, jiný přístup a tak dále.

Je vize, která je super, ale není čas jí dokončit. Je to jakoby vize partnerský spolupráce, je to taková pyramida klasická, s tím že, chceme firmám říct: Hele jestli s námi chcete spolupracovat jako s univerzitou my máme koncept jak rozvíjíme naše studenty z pohledu připravenosti na kariéru. Je to nějaký 3stupňový rozvoj, kdy tady máme Career Management Skills, že student prostě má dobrý CV, je připravený na pohovor, ví o nějakých těch svých skillech, je schopnej se odprezentovat, má nějaké základy pracovního práva a tuší, že ví kam jít nebo co ho zajímá a co chce. Potom tu máme nějaký jako Industry, to znamená další rozvojový stupeň je Industry uprostřed, to znamená že, jsou studenti, který mají možnost v průběhu studia prozkoumat trošičku blíž industry, třeba automotive – jaký jsou průměrný platy v automotive, jaký jsou ty nejdůležitější skilly v automotive, jaký jsou největší hráči v automotive, co se tam dá dělat, co se po nich chce a jak to jako vypadá. Že ty jednotlivý pracovní prostředí oni budou moct prozkoumat. No a potom je tady na té špičce je konkrétní příprava, to znamená, že těch pár studentů, u kterých chceme, aby měli ty CMS a potom ty industry, aby si taky každý ty industry prošel, ale specifický industry, už nezaujmou všechny. No a potom je tady ta špička nějakých konkrétních dovedností, kdy třeba tam do toho spadá ten Side of University náš, kdy my vám už doručíme ty studenty, kteří jsou připravenější pro přímo jako fit to your company a zároveň, aby byli schopni se potkávat na nějakých projektech přímo s vaší firmou.

Tadyto chceme studentům nabízet jsou to 3 věci, které mohou rozjet a ta firma ví, že naši studenti když už s náma budou spolupracovat, tak se budeme zaměřovat na tu nejvyšší položku, což znamená, že jim pomůžou v podstatě jako nahantovat ty dobrý talenty, ale výměnou za to, oni budou finančně podporovat rozvoj CMS a budou se podílet na těch INDUSTRY SHOWS.

Úplně dole jsou věci, které zajišťuje kariérní centrum, ty industry zajišťuje kariérní centrum, ale partneři do toho přispívají a úplně na špičce už je to čistě partnersky, ale pořád si ten proces jako drží to kariérní centrum, protože nemůže firma přijít a otevřít

si tady program. Je to spíš motivace, jak firmám vysvětlit, co studenti naši budou mít a že za to prostě stojí zaplatit pul míče.

Tohle je ten rámec pro firmy a pak máme další věc, která velmi dobře rozpracována pro studenty, to je to CMS, co by vlastně oni se měli naučit, kde je motivujeme k tomu a postupně posouváme, protože součástí toho CMS je schopnost plánovat, rozhodovat a sbírat informace, takže to jim otevírá cestu a buďte aktivní a chodte na ty firemní eventy, který nám přináší peníze. Je to uzavřený koloběh, my motivujeme studenty v CMS, aby chodili na eventy, který nám generují peníze.

Tohle je tedy rámec pro firmy, do kterého bychom se chtěli do budoucna dostat, nyní to víceméně funguje, ale není to přímo takto prezentováno, protože to bude vyžadovat jasnější strukturu.“

Komu jsou služby Career Center nabízeny?

„Naše služby nabízíme v podstatě všem, kdo má zájem. Primárním cílem je, aby eventama procházeli studenti ČZU, ale neomezujeme se, byli u nás na poradenství lidi z MUNI, VŠE, takže je to dost široký. Nabízíme služby všem studentům ČZU a absolventům do 2 let od absolutoria zdarma.“

Poskytuje služby Career Center i pedagogickým pracovníkům ČZU?

„Ne, protože nenabízíme counselling pro akademika, vůbec tu kariéru v akademii, tím je myšleno jako věda, výzkum, vzdělávání, tak to nenabízíme, ani se to po nás nechce. Rádi bychom vytvořili přímo část toho kariérního poradenství, které by se soustředilo na ty doktorandy a tyhle věci.“

Kdo využívá vaše služby nejvíce?

„Záleží jaké, ale víme, že studenti chodí napříč fakulta zhruba plus minus stejně jako podílem fakult - nejvíce je PEF lehce přes 50 procent všech našich návštěv, což je fajn protože PEFka je něco přes 50 procent všech našich studentů. Rozvrstvení – začíná chodit hodně bakalářů prvních, 30-35 procent a pak ten zbytek je volně rozložený. Ti co končí a ti co teď začínají, tak tech chodí plus minus stejně, to jsou dvě naprosto odlišné cílové skupiny. Proto máme ty 2 workshopy, kdy jeden je Jak se hledá práce v 21.století, ten je pro ty poslední, pro ty, co končí a druhý je Career

Exploring s tím rámcem je pro ty prváky, což jsme právě vytvořili na základě toho, že víme, že na základě statistik chodí bakaláři. “

Měla pandemie COVID-19 vliv na vaše nabízené aktivity?

„Je větší účast na eventech, které děláme určitě, jestli jsme před COVIDEM obsloužili 1200 studentů za rok, tak v době COVIDU se pohybujeme v 2 900, navýšení je o cca 160 procent o dost víc lidí chodí na ty eventy. O dost více je to taky naprd, je to vyčerpávající koukat do obrazovky a kamery, velká nuda. Díky COVIDU jsme zjistili, že to funguje, že ty lidi tím procházejí, že to nějaký výstupy má.

Struktura je furt stejná, ty bakaláři, magistři, ty fakulty, už před COVIDEM byl nárůst bakalářů, to je tak 3 roky starý trend. Jako navýšila se účast na jednotlivých programech, teď nemáme na eventy 15 lidí nebo 30, ale máme jich tam třeba 100. “

Jaké aktivity, které nabízíte jsou nejžádanější? Jaká byla návštěvnost v roce 2020?

„Nejvíce chodí na to, co nejvíce nabízíme, to znamená Jak se hledá práce v 21. století, to je naprosto nejvytíženější. Chtěl bych říct, že Veletrh je nejvytíženější, ale není, zvláště v té online formě. 2020 návštěvnost – Rozvojové kurzy navštívilo 875 lidí z toho Jak se hledá práce v 21.století – 470 a kurzy se zaměstnavateli 774 z toho 500 byl jenom Microsoft. “

Jaký je nejčastější důvod osobní konzultace?

„Nejčastější důvod návštěvy je jakási ztracenost z toho, co bych mohl nebo měl. Někteří lidi se potřebují ujistit, že jdou tím správným směrem. Když jsou to cizinci, tak si chtějí najít práci v Čechách a co proto mají udělat, když jsou to Češi, tak je to přesně jako o tom že chtějí buď vůbec říct co by mohli dělat nebo chtějí se ujistit, že jdou tou správnou cestou nebo si chtějí potvrdit nějakou hypotézu, vesměs potřebují slyšet, že jsou dobrý a mají na to, co si vybrali a mohou si vybrat, to co je láká. “

Využíváte při osobní konzultaci osobní testy? Využíváte portály NSP, NSK?

„Já na testy nevěřím, Jitka nějaké testy dělá, když chtějí. NSP, NSK jsou to fajn věci pro střední a základní školu, uvědomit si, co všechno se dá nebo pro Úřad práce. Ale jelikož je dnešní svět moderní, divoký, tak chceme spíš jenom pomáhat studentům si

uvědomit kde jsou, co umí a že toho umí a co udělat proto, aby byli schopný to odprezentovat navenek, všechno je to ego boost a pak je podpořit v tom, že je nejlepší si najít mentora, šéfa, někoho, do kterého se zamilujete po pracovní stránce a budete se vzájemně respektovat. Ten člověk vás potáhne nahoru, on uvidí váš potenciál, pomůže vám ho rozvíjet, pomůže vám uvěřit, že ho máte, to je nejvíc top. A tyhle věci se dějou na základě náhodných setkání, to doma od klávesnice nejde.“

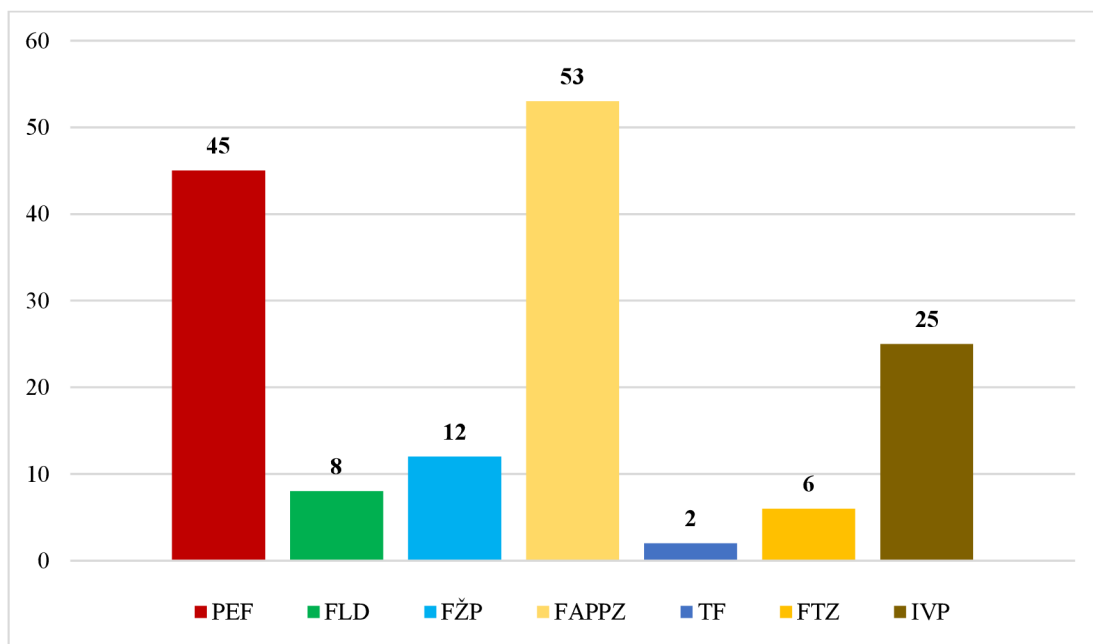
Jaké faktory jsou pro studenty rozhodující při výběru zaměstnání?

„U každého je to něco jiného v závislosti na osobních preferencích a předchozích zkušenostech. Studenti ve vztahu k prvnímu zaměstnání spíše uvažují o sobě a svých schopnostech – jestli na tu práci a společnost mají. A na to se zaměřujeme v kariérním poradenství. Častými tématy jsou dostatek/nedostatek praxe, úroveň cizího jazyka a nejistota ohledně znalostí a schopností studenta. Spíše bych řekl, že tyto faktory přichází v úvahu u druhého zaměstnání anebo případně později.“

6.3 Dotazníkové šetření

Dotazníkové šetření probíhalo v termínu 14.3.2022 až 18.3.2022 a cílilo na studenty České zemědělské univerzity. Dotazník byl sestaven v online formě a rozeslán studentům skrze Career Center na e-mailové účty, také byl zviditelněn na sociálních sítích. Obsahoval 17 otázek, z toho 4 uzavřené, 1 otevřenou, 10 polouzavřených a 2 škálované. Tematicky byl zaměřen na připravenost studentů na trh práce a jejich pohled na potřebné kompetence k uplatnění. Dotazníku se zúčastnilo 151 respondentů, kteří se věkově pohybovali v rozmezí od 19 do 26 let – nejčastěji 20 a 21 let, mimo toto rozmezí spadalo pouze 20 respondentů. Typ studia respondentů odpovídal z velké části bakalářskému (121), ale dotazník vyplnilo i 29 studentů magisterského studia a 1 student doktorského studia. Rozdělení dle fakult lze vidět v Grafu 1, kde je zřejmé, že nejčastěji odpovídali studenti z fakulty agrobiologie, potravinových a přírodních zdrojů (FAPPZ).

Graf 1: Rozdělení respondentů dle fakult



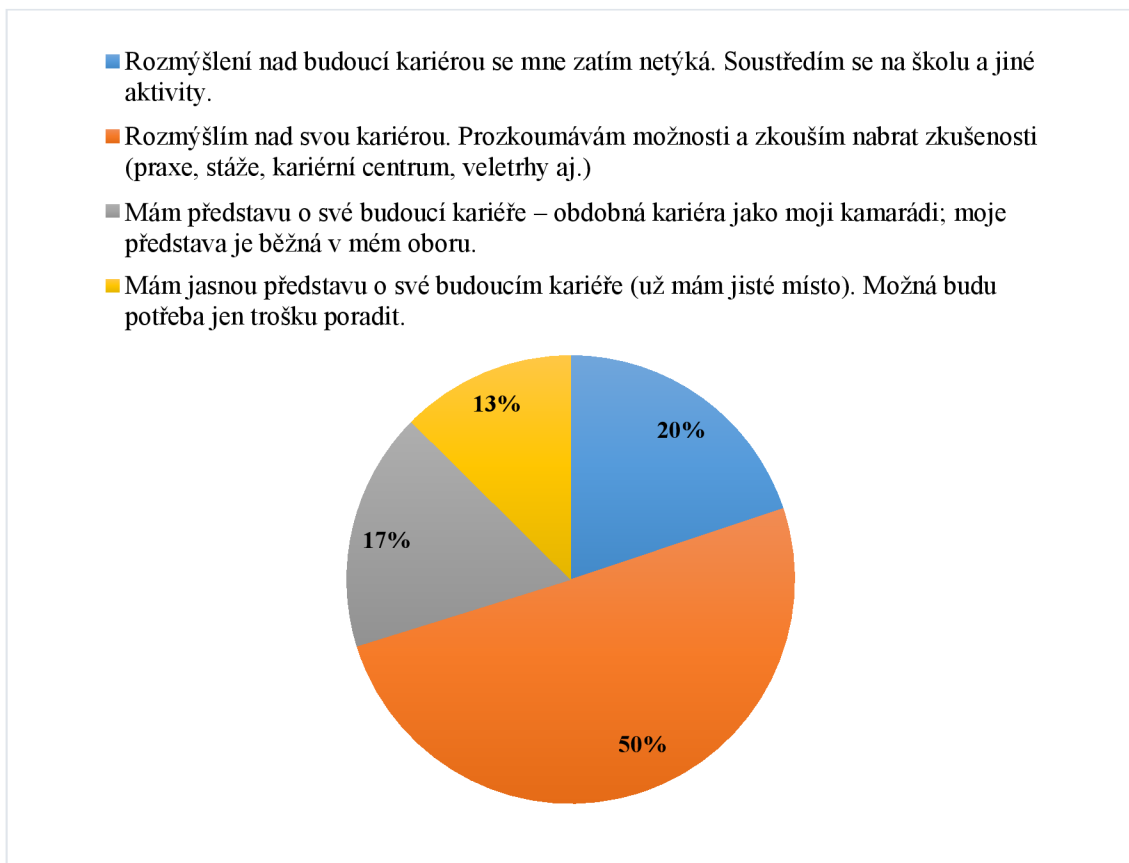
Zdroj: vlastní šetření

Otázka č. 1 - Zamyslete se nad svým postojem k Vaší budoucí kariéře a vyberte jednu možnost, která váš postoj nejvíce vystihuje.

V uzavřené otázce č. 1 zaměřené na postoj studentů k budoucí kariéře, měli studenti na výběr ze 4 možností. Možnosti byly od nejslabšího postoje, kde se studenti ještě o svou budoucí kariéru nezajímají až po nejsilnější, kde mají jasnou představu o své kariéře.

V Grafu 2 lze vidět nejčastěji vybranou možnost, kterou označilo 50 % respondentů. Z odpovědi vyplývá, že polovina studentů se snaží nabrat zkušenosti a prozkoumávají možnosti.

Graf 2: Postoj k budoucí kariéře



Zdroj: vlastní šetření

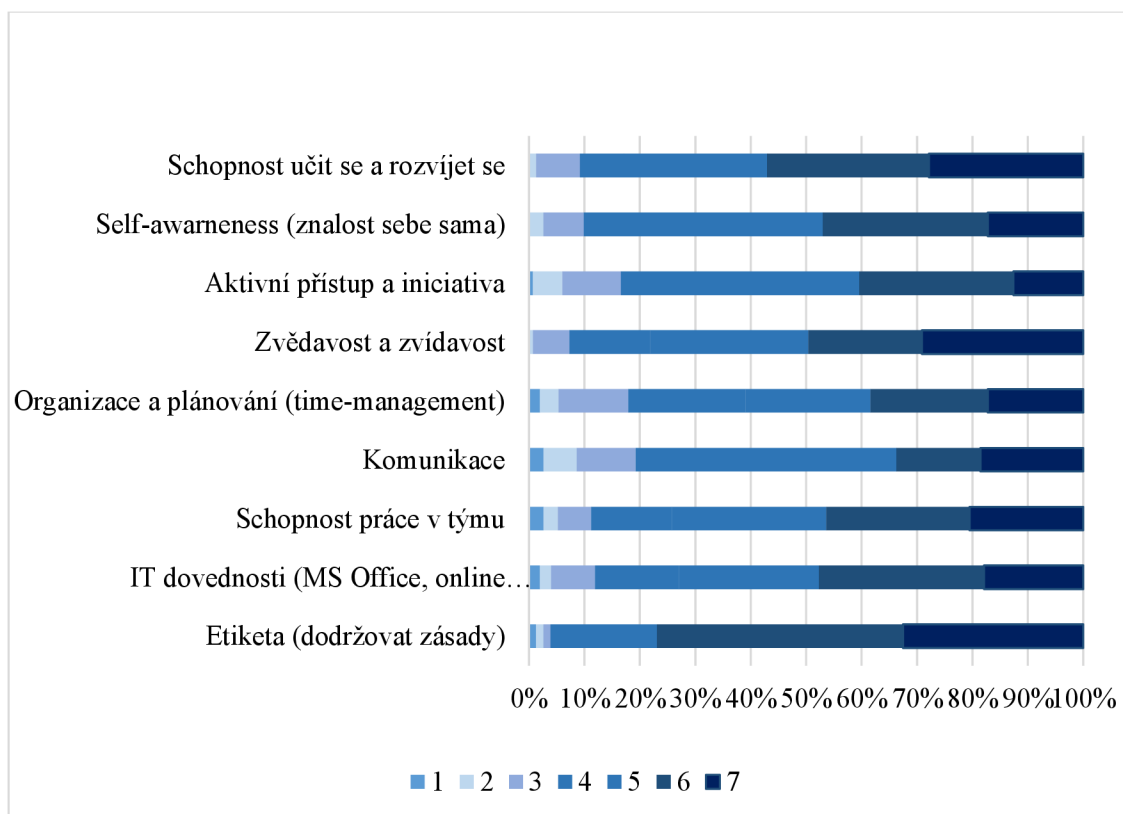
Otázka č. 2 - Jak se cítíte být připraven/a na trh práce v následujících kompetencích?

V následující škálované otázce studenti hodnotili svůj pocit připravenosti v konkrétních kompetencích. Hodnotit mohli na škále od 1 (nejslabší) do 7 (nejsilnější).

V Grafu 3 lze vidět, že nejsilněji se studenti cítí v kompetenci etiky (dodržování zásad), kterou nejčastěji označili hodnotou 7 (32,5 %) a 6 (44,4 %).

Výběr hodnoty 1 při hodnocení, tedy nejslabší, bylo zřídka. U většiny kompetencí tuto hodnotu neoznačil nikdo ze studentů. Nejvyšší procento označení hodnoty 1 bylo u kompetence komunikace (2,6 %) a schopnost práce v týmu (2,6 %).

Graf 3: Kompetence připravenosti na trh práce



Zdroj: vlastní šetření

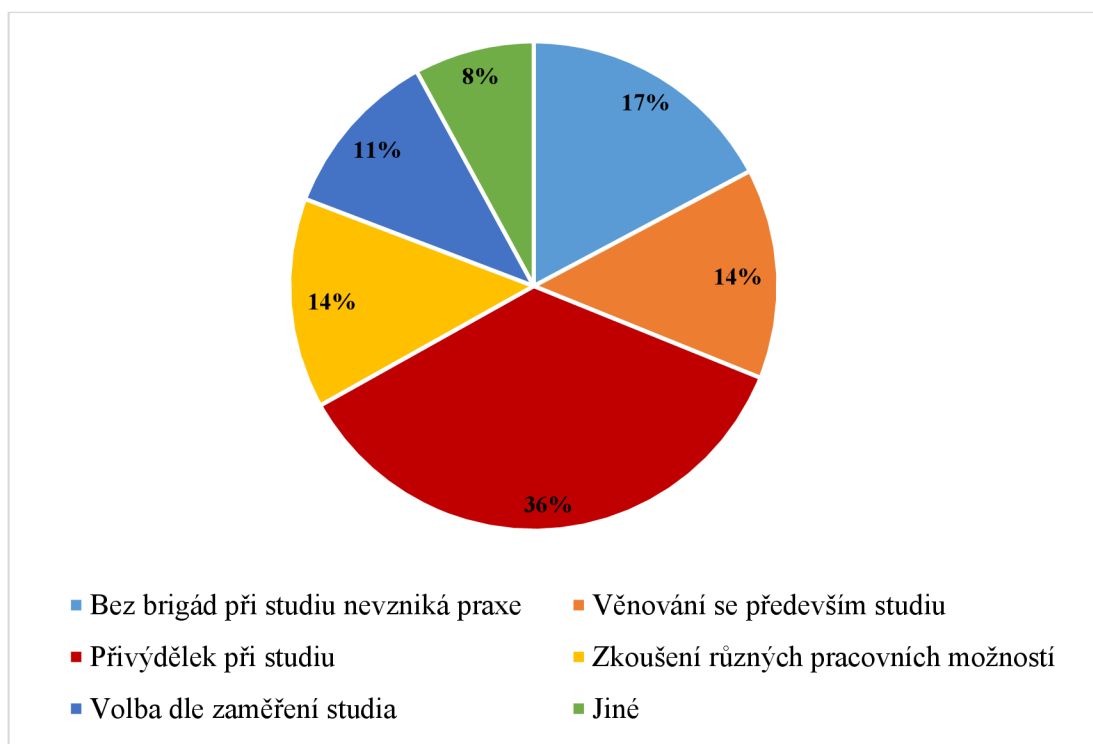
Otázka č. 3 - Jaký je Váš postoj k práci během studia?

Otázka číslo 3 se věnovala postoji studentů k práci během studia. Studenti měli na výběr z 6 možností s pouze jednou možnou volbou.

Nejčastější postoj lze vidět v Grafu 4, kdy jde o přivýdělek během studia, jelikož si studenti chtějí alespoň trochu vydělat i během studia.

V možnosti Jiné, kde mohli respondenti napsat vlastní odpověď, se několikrát objevila odpověď, kdy práci berou jako hlavní činností a studium jako doplňkovou aktivitu.

Graf 4: Postoj k práci během studia



Zdroj: vlastní šetření

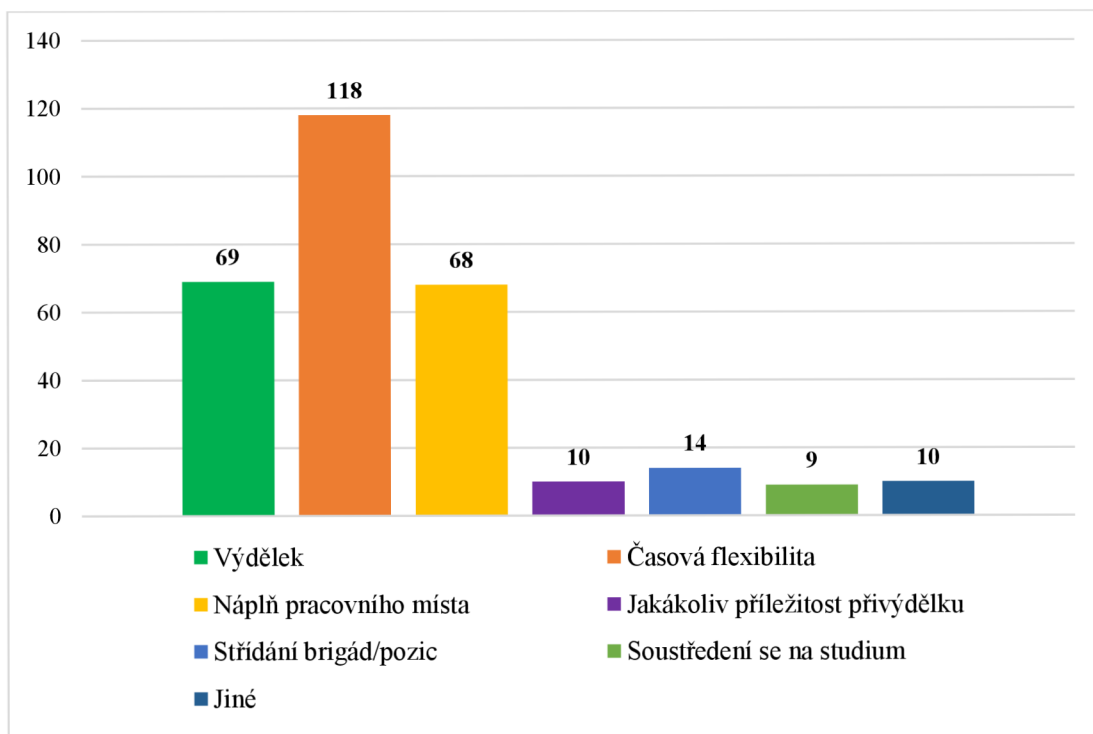
Otázka č. 4 - Když si hledáte brigádu během studia, co je pro Vás hlavní prioritou?

V otázce č. 4 vybírali studenti hlediska, která jsou pro ně důležitá při hledání brigády. Na výběr měli ze 7 možností, označit mohli více než 1 odpověď.

Prioritou při hledání brigády je pro vysokoškolské studenty především časová flexibilita, aby brigáda byla slučitelná se studiem.

Možnost Jiné většinou označovali respondenti, kteří již práci mají anebo brigádu vůbec nehledají.

Graf 5: Priority při hledání brigády



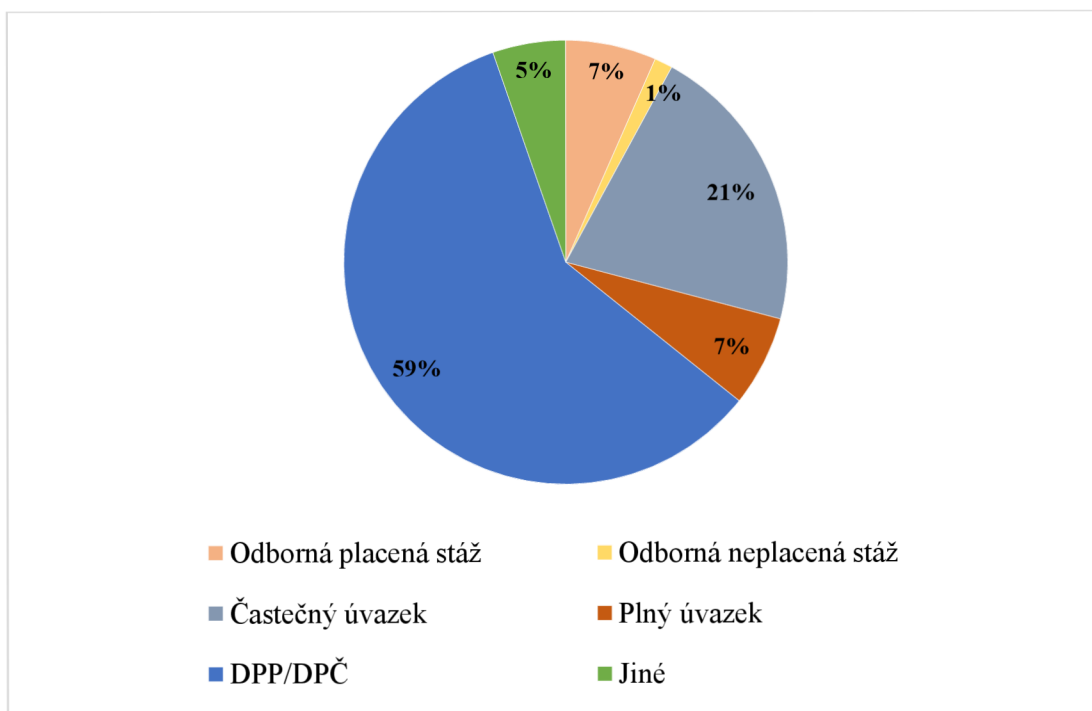
Zdroj: vlastní šetření

Otázka č. 5 - Když si hledáte brigádu během studia, jaký typ práce hledáte?

Otázka č. 5 se zaměřovala na typ práce, který studenti hledají při studiu. Na výběr bylo z 6 možností, s pouze 1 možnou volbou.

Při výběru typu práce byla nejvíce označena možnost DPP/DPČ, jelikož je nejvíce slučitelná se studiem z časového hlediska. Nejméně byla označena možnost neplacené odborné stáže.

Graf 6: Typ práce při hledání



Zdroj: vlastní šetření

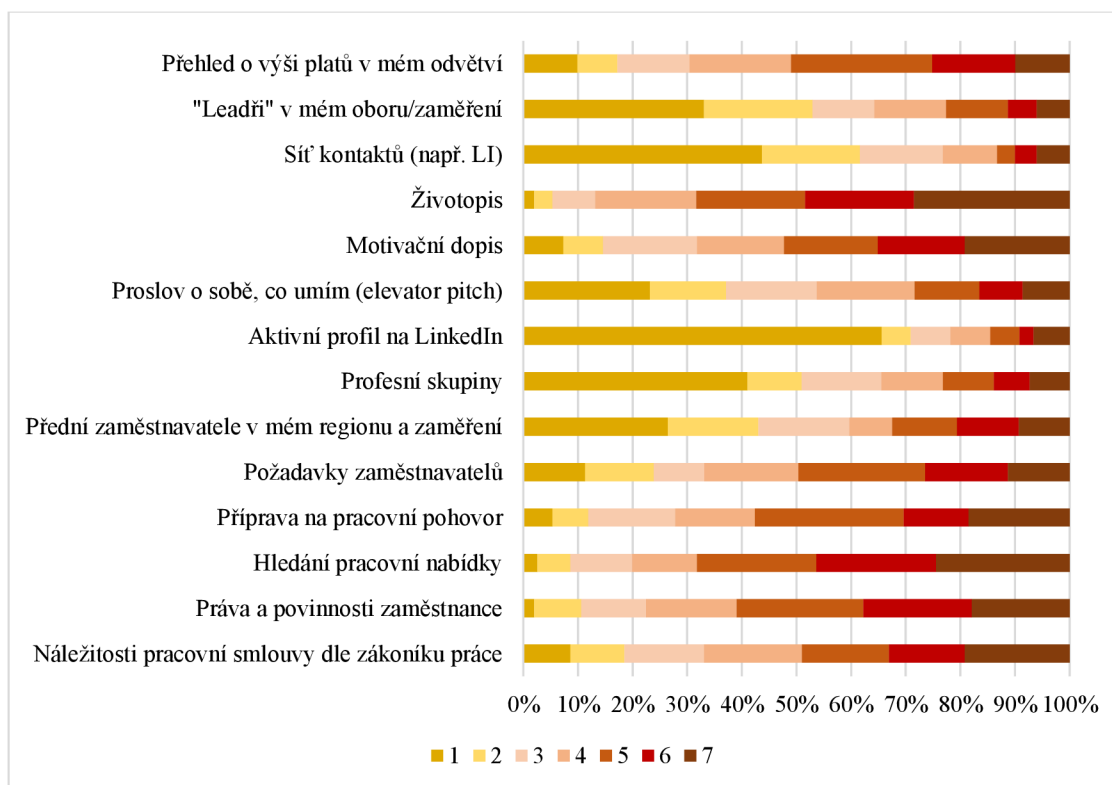
Otázka č. 6 - Ohodnoťte svoje znalosti a připravenost na pracovní trh a Vaše pracovní uplatnění.

V následující otázce hodnotili studenti své znalosti a připravenost na trh práce pomocí hodnotící škály 1 (nejméně) až 7 (nejvíce).

Nej slabší výsledek měl jednoznačně Aktivní profil na LinkedIn, kdy hodnotu 1 (nej slabší) vybralo 65,6 % respondentů. S tím se i váže hned druhá nej slabší odpověď a to Udržování sítě kontaktů (např. přes LinkedIn), která byla hodnotou 1 označena 43,7 %.

Nej častější hodnota 7 (nej silnější) byla označena u schopnosti tvoření životopisu (28,5 %).

Graf 7: Hodnocení znalostí a připravenosti na pracovní trh

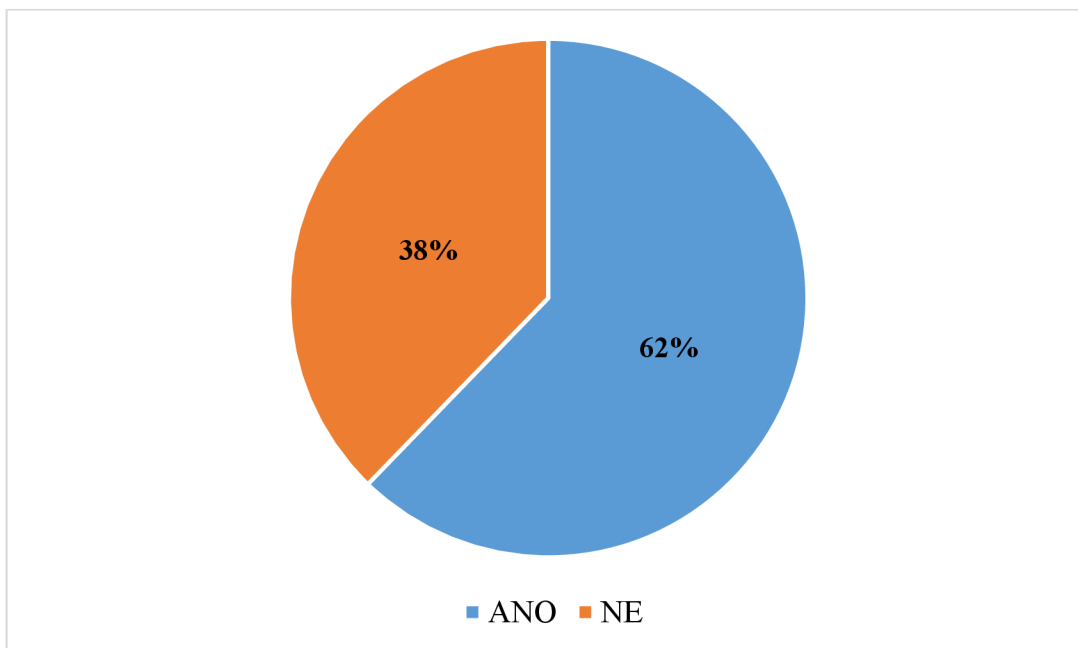


Zdroj: vlastní šetření

Otázka č. 7 - Znáte své silné stránky?

V uzavřené otázce č. 7 měli respondenti na výběr ze 2 možností, zda své silné stránky znají či ne. Znalost svých vlastních silných stránek uvedlo 62 % respondentů. Zbytek, tedy 38 % respondentů své silné stránky identifikovat nedokážou.

Graf 8: Silné stránky



Zdroj: vlastní šetření

Otázka č. 8 - Pokud ANO, které silné stránky byste uvedl/a?

Na otevřenou otázku č. 8 odpovědělo 94 respondentů, v odpovědích se nejčastěji objevovala zodpovědnost/spolehlivost a dále komunikační kompetence, schopnost/zájem učit se a pečlivost. V odpovědích se také objevovala v menší míře schopnost práce v týmu, adaptibilita, pracovitost či cílevědomost.

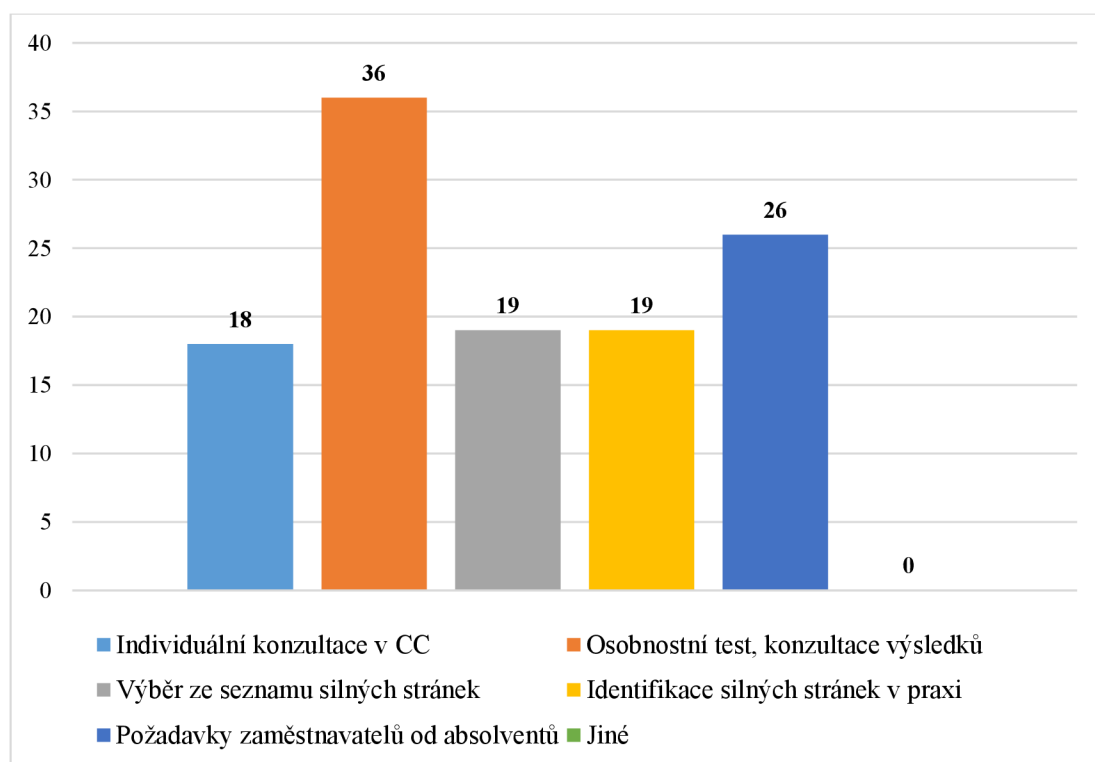
Otázka č. 9 - Pokud NE, co by Vám pomohlo si Vaše silné stránky identifikovat a popsat?

Otázka č. 9 byla změřená na hlediska, která by studentům pomohla identifikovat své silné stránky, pokud je neznají. Na výběr bylo z 6 možností, s možným výběrem více než 1 odpovědi.

Pro identifikaci silných stránek by respondentům nejvíce pomohla možnost vyplnění si osobnostního testu, kdy výsledky by byly poté konzultovány s kariérovým poradcem. Hned druhou často označovanou možností je znalost požadovaných kompetencí absolventů od zaměstnavatelů.

Možnost odpovědi Jiné žádný z respondentů nevyužil.

Graf 9: Identifikace silných stránek



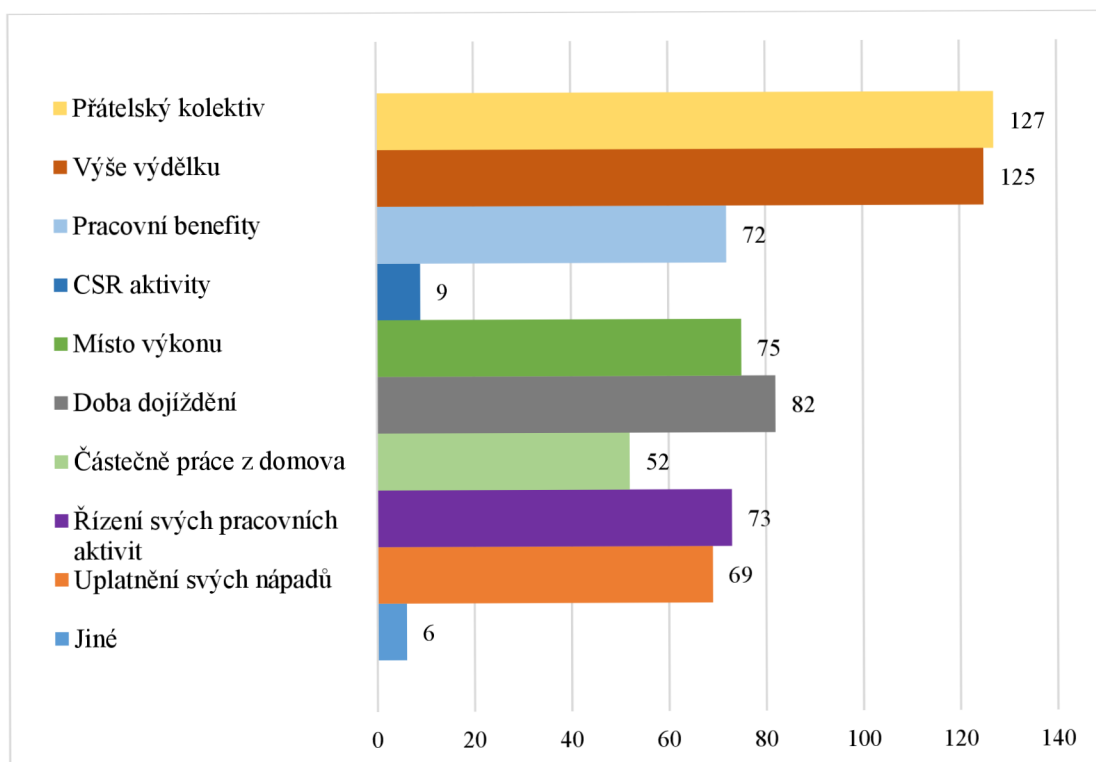
Zdroj: vlastní šetření

Otázka č. 10 - Víte, co Vás motivuje v práci? Jsou to...

V otázce č. 10 vybírali studenti z 10 hledisek, které je v práci motivují. Označit mohli více než 1 odpověď.

Největší motivací v práci byl pro respondenty přátelský kolektiv (127), ale i výše výdělku (125). Naopak nejméně označovaná je společenská odpovědnost zaměstnavatele (9).

Graf 10: Motivace v práci



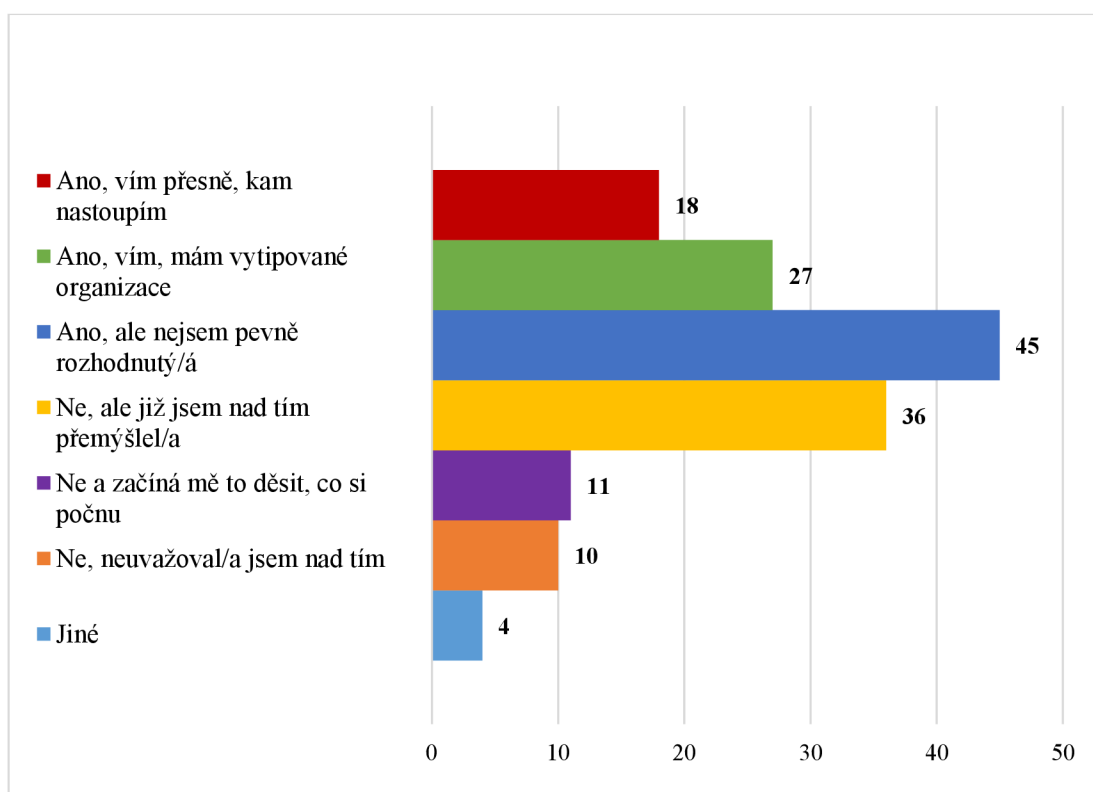
Zdroj: vlastní šetření

Otázka č. 11 - Víte, kam se budete chtít pracovně směřovat po ukončení studia?

Ohledně rozhodnutí o směru po ukončení studia odpovídali respondenti v otázce č. 11, kde bylo 7 možných odpovědí, možnost označení pouze 1 volby.

Více jak půlka respondentů (59,6 %) odpověděla, že vědí, kam po ukončení studia budou směřovat, z toho 29,8 % není ještě pevně rozhodnuto. Druhou nejčastější odpovědí (23,8 %) byla, že studenti nevědí, kam budou směřovat, ale již o tom přemýšleli.

Graf 11: Směr po ukončení studia



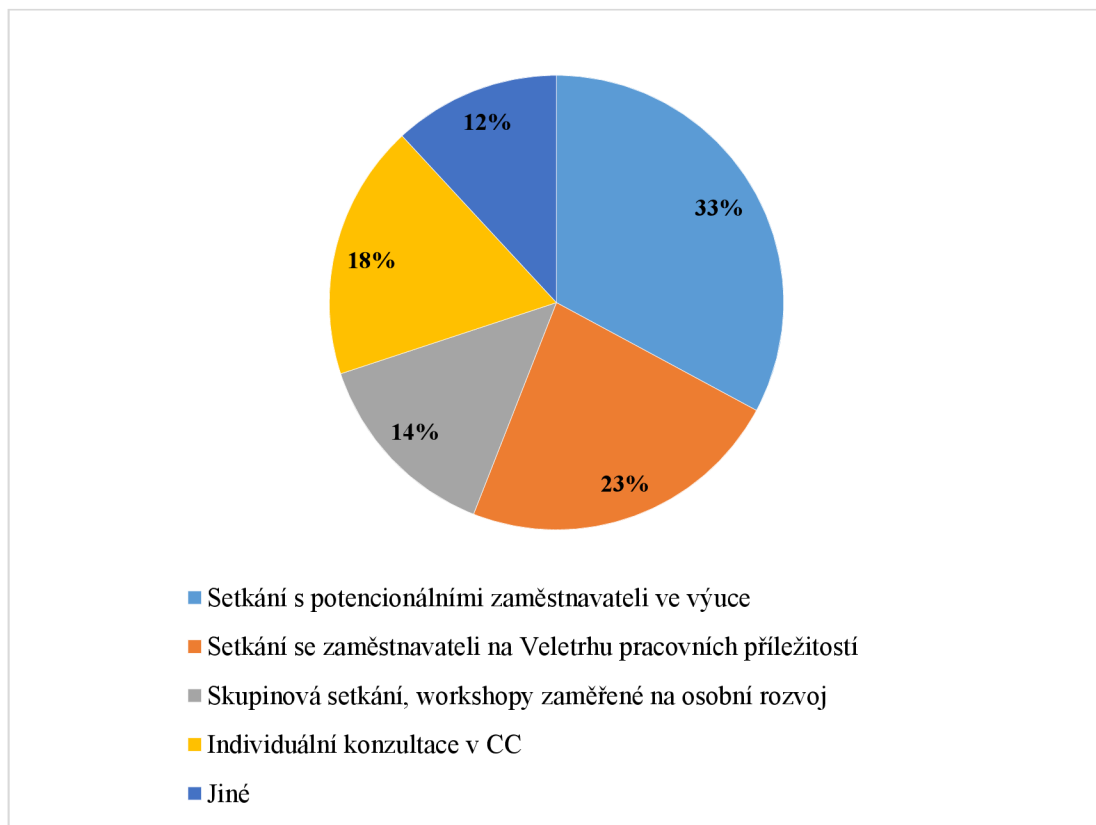
Zdroj: vlastní šetření

Otázka č. 12 - Pokud ANO, co by Vám pomohlo při vašem rozhodování o Vašem budoucím uplatnění?

Otázka č. 12 navazuje na předešlou otázku č. 11 při odpovědi ano. Odpovídali na ni studenti, kteří již vědí, jakým směrem se vydají po ukončení studia. Respondenti vybírali z 5 možností s volbou více než 1 možnosti, které by jim pomohly při jejich rozhodování pro uplatnění na pracovním trhu.

Nejvíce studenti označoval možnost setkání s potencionálními zaměstnavateli v rámci výuky (33 %) nebo na Veletrhu pracovních příležitostí (23 %). V možnosti Jiné bylo většinou zmíněno, že respondenti již mají zaměstnaní, a tudíž tuto pomoc nepotřebují.

Graf 12: Rozhodování o budoucím uplatnění



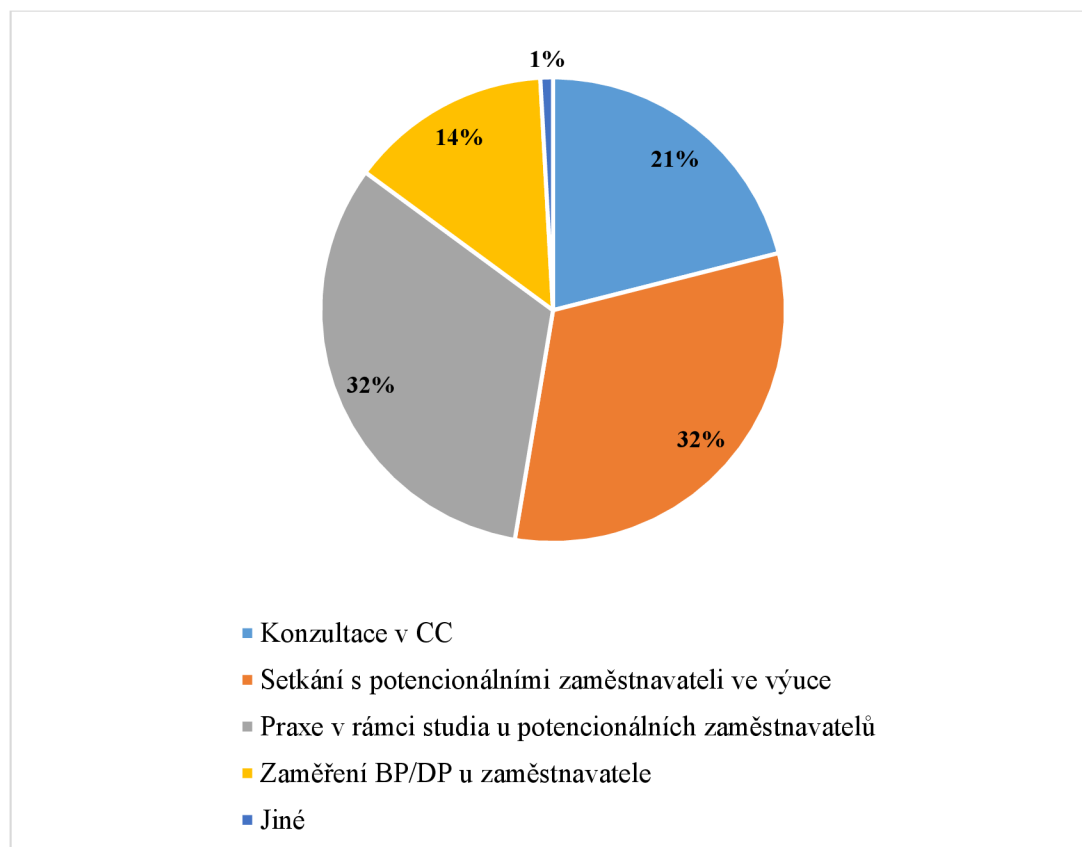
Zdroj: vlastní šetření

Otázka č. 13 - Pokud NE, co by Vám pomohlo, abyste se uměl/a rozhodnout, kam se na trhu práce směřovat?

Otázka č. 13 navazuje na předešlou otázku č. 11 při odpovědi ne. Odpovídali na ni studenti, kteří nevědí, jakým směrem se vydají po ukončení studia. Vybírali z 5 možností s volbou více než 1 možnosti, které by mohly pomoci při jejich rozhodování, jakým směrem se ubírat na pracovním trhu.

Nejvíce označovaná možnost, aby se studenti dokázali rozhodnout, je kontakt se zaměstnavatelem. Může se jednat o setkání s potencionálním zaměstnavatelem v rámci výuky (32 %) nebo vykonávání praxe u potencionálního zaměstnavatele (32 %).

Graf 13: Rozhodování o směru na trhu práce



Zdroj: vlastní šetření

7 Vyhodnocení rozhovoru a dotazníkového šetření

Díky provedení polostrukturovaného rozhovoru s panem Mgr. Přemyslem Gubanim byly zjištěny základní informace o činnosti a nabídce Career Center ČZU. Kariérní centrum vzniklo v roce 2015, sídlí v knihovně ČZU a spadá pod Odbor vnějších vztahů. Veškeré aktivity jsou nabízeny primárně studentům ČZU a absolventům do 2 let od absolutoria, avšak pokud mají zájem i studenti z jiných vysokých škol, poskytnou poradenství i jim.

Kariérní nabídku lze rozdělit do 2 hlavních balíčků – osobnostní rozvoj a setkání se zaměstnavateli, které se dále dělí. Osobnostní rozvoj lze rozdělit ještě na Career Management Skills (Jak napsat životopis, Jak se připravit na pohovor a další) a Rozvoj employability skills (týmová práce a další). Setkání se zaměstnavateli se poté dělí dle počtu firem na malý (1 firma) a velký balík (více firem).

Mezi aktivity, které jsou a byly nejvytíženější patří rozvojové kurzy, konkrétně workshop „Jak se hledá práce v 21. století“, který v roce 2020 navštívilo 470 studentů. Z důvodu časté návštěvy prvních a posledních ročníků bakalářského studia, byly vytvořeny 2 hlavní workshopy dle cílové skupiny. Pro první ročníky je zaměřený workshop „Career Exploring“ a pro poslední ročníky již zmiňovaný workshop „Jak se hledá práce v 21. století“.

Dotazníkové šetření bylo zaměřeno na studenty ČZU a jejich připravenost na trh práce. Z výsledků dotazníku, kterého se zúčastnilo 151 respondentů lze vyčíst, že polovina studentů se teprve rozmyšlí nad svou budoucí kariérou a zjišťuje možnosti. Nejsilněji se cítí studenti v kompetenci etiky, dodržování zásad a dále také v kompetenci učit se a rozvíjet se.

Nejslaběji dopadly výsledky u vlastnictví aktivního profilu na LinkedIn, kdy hodnotu 1 (nejslabší) označilo 65,5 % studentů. S tím souvisí i další dva slabě hodnocené prvky, a to vytváření a udržování sítě kontaktů (např. přes LinkedIn), kde hodnotilo 43,7 % studentů hodnotou 1 a sledování profesních skupin či být jejich členem na sociálních sítích (LinkedIn či Facebook apod.), který hodnotilo 41,1 % studentů hodnotou 1. V otázce ohledně znalostí svých silných stránek odpovědělo 38 % respondentů negativně, kdy v pomoci identifikace silných stránek byly označeny možnosti –

vyplnění osobnostního testu s konzultací výsledků a informace od zaměstnavatelů, jaké kompetence po absolventech požadují. Při rozhodování o směru na trhu práce by studenti nejvíce ocenili setkání s potencionálními zaměstnavateli v rámci výuky nebo na veletrhu pracovních příležitostí, ale také možné vykonávání praxí u těchto zaměstnavatelů.

8 Vlastní doporučení

Z výsledků dotazníku vyplývá, že více než polovina respondentů nemá dostatečnou znalost o sociální síti LinkedIn. Vzhledem k tomu, že ji považují za stěžejní při vytváření profesní kariéry, doporučuji, aby Career Center vytvořilo a zařadilo do své nabídky workshop zaměřený na tuto sociální síť. Základem workshopu bude především představení LinkedIn jako takového a jeho možnosti využití v praxi. Studenti se naučí, jak si zde vytvořit profesionální profil a jak tuto sociální síť využít při hledání svého zaměstnání. Dále se bude zaměřovat na schopnost studentů dokázat si vyhledat kontakty, profesní skupiny či pracovní pozice. Síť kontaktů budou studenti umět vytvářet a udržovat. Po absolvování workshopu budou studenti schopni si profil nejen vytvořit, ale i ho aktivně využívat pro tvoření své profesní kariéry.

Dále bych doporučila větší propagaci nabízených služeb CC studentům, jelikož většina studenty požadovaných aktivit, již CC nabízí. Dále navrhuji zvýšit informovanost studentů o náplni práce poradců v CC, jelikož byl projeven zájem především o osobnostní test s konzultací při identifikaci silných stránek, ale dále i individuální konzultace v CC. Proto je potřeba studenty pravidelně a více informovat o tom, že tyto možnosti jim Career Center nabízí.

Větší účasti na workshopech by pomohlo převedení všech kurzů do online prostředí, aby se studenti mohli připojit i z domova a nemuseli dojíždět. Dále by pomohlo zařazení části workshopů do výuky, především eventů zaměřených na setkání s potencionálními zaměstnavateli nebo na Veletrhu pracovních příležitostí. Workshopy či přednášky v rámci výuky by se mohly zaměřovat na oblast konkrétního studijního oboru. Jednotliví potencionální zaměstnavatelé by představili své organizace, možné pracovní pozice a jaké kompetence od studentů očekávají, popřípadě i možnosti vykonávání praxe.

ZÁVĚR

Bakalářská práce na téma Kariérové poradenství na vysoké škole se zabývala zmapováním nabídky služeb kariérového poradenství pro studenty vybrané vysoké školy, konkrétně České zemědělské univerzity v Praze. Pro zjištění těchto informací byl využit polostrukturovaný rozhovor s vedoucím Career Center ČZU s panem Mgr. Přemyslem Gubaním. Dále se zaměřovala na pohled vysokoškolských studentů ČZU a jejich připravenost na pracovní trh, kde byla použita metoda dotazníku z důvodu většího počtu respondentů.

V teoretické části byla využita rešerše odborné literatury a byly definovány základní pojmy jako je kariéra, kariérové rozhodování a další. Kromě základních pojmů byli zmíněni i autoři kariérních teorií a jejich tvorba. Definováno bylo také kariérové poradenství, jeho podoby, struktura v České republice a kariérové poradenství na vysokých školách. Poslední kapitola teoretické části se zabývá cílovou skupinou, tedy vysokoškolskými studenty.

V praktické části bylo představeno Career Center ČZU z důvodu zaměření na Českou zemědělskou univerzitu. Byl proveden rozhovor s vedoucím kariérního centra ČZU, který zjišťoval detaily fungování CC a dotazník zaměřený na studenty ČZU a na jejich připravenost na trh práce.

Při zhodnocení výsledků dat z dotazníkového šetření lze vyvodit, že možnosti rozvoje kompetencí a znalostí, které studentům chybí a požadují je, již CC nabízí. Jedná se například o schopnost sám sebe popsat (tzv. elevator pitch), což se studenti mohou naučit na workshopu „Jak se hledá práce v 21. století“. Z čehož plyne, že studenti možnosti mají, ale nevyužívají je či o nich nevědí.

Po shrnutí obou šetření bylo představeno vlastní doporučení zaměřené na workshopu na základě výsledků z dotazníku. Jednalo se o workshop, který se bude zabývat LinkedIn, jelikož jeho znalost a praktické využití studentů bylo při hodnocení velmi nízké. Dále bylo doporučeno posílení propagace nabízených služeb a převedení nabízených workshopů do online prostředí.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

MONOTEMATICKÉ PUBLIKACE

BĚLOHLÁVEK, František. *Osobní kariéra*. Praha: Grada, 1994, 109 s. ISBN 80-716-9083-X.

FREIBERGOVÁ, Zuzana a kol. *Vysokoškolské poradenství*. 2. vyd. Praha: Centrum pro studium vysokého školství, 2000. 71 s. Řízení vysokých škol: studijní text postgraduálního distančního kurzu; modul č. 10. ISBN 80-86302-11-3.

FREIBERGOVÁ, Zuzana. *Poradenství na vysokých školách*. Praha: Národní vzdělávací fond, 2002. ISBN 80-903-1253-5.

GAVORA, Peter. *Úvod do pedagogického výzkumu*. Brno: Paido, 2000. Edice pedagogické literatury. ISBN 80-859-3179-6.

HELUS, Zdeněk. *Úvod do psychologie*. 2., přepracované a doplněné vydání. Praha: Grada, 2018. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-4675-3.

CHRÁSKA, Miroslav. *Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu*. 2., aktualizované vydání. Praha: Grada, 2016. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-247-5326-3.

KLIMEŠ, Lumír. *Slovník cizích slov*. 7. vyd., V SPN vyd. 2., rozš. a dopl. Praha: SPN - pedagogické nakladatelství, 2005. ISBN 80-723-5272-5.

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

KRAUS, Jiří. *Nový akademický slovník cizích slov A-Ž*. Praha: Academia, 2005. ISBN 80-200-1351-2.

LANGMEIER, Josef a Dana KREJČÍŘOVÁ. *Vývojová psychologie*. 2., aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2006. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-1284-0.

MILLER, Ivan a Karel NĚMEJC. *Evaluační ve vzdělávání: textová studijní opora*. V Praze: Česká zemědělská univerzita v Praze, Institut vzdělávání a poradenství, 2014. ISBN 978-80-213-2455-8.

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

PATTON, Wendy a Mary MCMAHON. *Kariérový rozvoj a systémová teorie: propojení mezi teorií a praxí*. Praha: Centrum Euroguidance, Dům zahraniční spolupráce, 2015, 394 s. ISBN 978-80-88153-04-7.

PAUKNEROVÁ, D. a kol. *Manuál vysokoškolského profesního poradce: pracovní postupy*. Praha: Oeconomica, 2009. ISBN 978-80-245-1599-1.

PRŮCHA, Jan, Eliška WALTEROVÁ a Jiří MAREŠ. *Pedagogický slovník*. Praha: Portál, 1995, 292 s. ISBN 80-717-8029-4.

Průvodce kariérou pro školy: Zpráva o efektivním kariérovém poradenství. Praha: Dům zahraniční spolupráce pro Centrum Euroguidance, 2012, 197 s. ISBN 978-80-87335-40-6.

SLAVÍK, Milan a Jana ZOUNKOVÁ. *Poradenství: textová studijní opora*. V Praze: Česká zemědělská univerzita, Institut vzdělávání a poradenství, 2014. ISBN 978-80-213-2482-4.

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

VÁGNEROVÁ, Marie. *Vývojová psychologie II.: dospělost a stáří*. Praha: Karolinum, 2007, 461 s. ISBN 978-80-246-1318-5.

VENDEL, Štefan. *Kariévní poradenství*. Praha: Grada, 2008, 224 s. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-1731-9.

Zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách). *Sbírka zákonů*. 22. 4. 1998. ISSN 1211-1244

ELEKTRONICKÉ ZDROJE

3. *setkání kariérních center*. Ostrava: VŠB — Technická univerzita Ostrava, [online]. Copyright © 2020 [cit. 26.11.2021]. Dostupné z: https://czuvprazemy.sharepoint.com/personal/gubani_rektorat_czu_cz/Documents/Soubory%20z%20chatu%20aplikace%20Microsoft%20Teams/KC_rocenka_elektronicka%20verze_do_plnena_2020_final_final.pdf

AVŠP: VŠ poradny. *AVSP* [online]. Copyright © 2008 [cit. 01.03.2022]. Dostupné z: <https://www.asociacevsp.cz/vs-poradny-vf/>

Česká-republika: Poradenství v terciárním vzdělávání. Eurydice. [online]. Copyright © 2021 [cit. 23.11.2021] Dostupné z: https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/guidance-and-counselling-higher-education-17_cs

ČZU Kariérní centrum [online]. Česká zemědělská univerzita v Praze, Copyright © 2022 [cit. 15.03.2022]. Dostupné z: [https://czuvprazemy.sharepoint.com/personal/gubani_rektorat_czu_cz/Documents/Soubory%20z%20chatu%20aplikace%20Microsoft%20Teams/Karierni%20centrum_Ecenik%20\(1\).pdf](https://czuvprazemy.sharepoint.com/personal/gubani_rektorat_czu_cz/Documents/Soubory%20z%20chatu%20aplikace%20Microsoft%20Teams/Karierni%20centrum_Ecenik%20(1).pdf)

Dlouhodobý záměr vzdělávací a vědecké, výzkumné, vývojové a inovační, umělecké a další tvůrčí činnosti pro oblast vysokých škol na období 2016 – 2020 [online]. Praha: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, Copyright © 2015 [cit. 09.03.2022]. Dostupné z: https://www.msmt.cz/uploads/odbor_30/Jakub/DZ_2016_2020.pdf

Důležitost kompetencí podle zaměstnavatelů | Infoabsolvent.cz. *Informační systém o uplatnění absolventů škol na trhu práce* | Infoabsolvent.cz [online]. Copyright © 2021 [cit. 6.12.2021]. Dostupné z: <https://infoabsolvent.cz/Temata/ClanekAbsolventi/4-1-01/Dulezitest-kompetenci-podle-zamestnavatelu/26?Oblast=1&vs=-999&s=-999#mName=vs>

FREIBERGOVÁ, Zuzana. *Studijní poradenství ve vzdělávání dospělých: Modul projektu VZEDOS* [online]. Copyright © 2007 [cit. 16.03.2022]. Dostupné z: <http://www.nvf.cz/cms/assets/docs/0a6bd861adf1089cff41131fa8bf71d3/570-0/poradenstvi-pro-dospele.pdf>

FRYČ, Jindřich, Zuzana MATUŠKOVÁ, Pavla KATZOVÁ a kol. *Strategie vzdělávací politiky České republiky do roku 2030* [online]. Praha: Ministerstvo

školsství, mládeže a tělovýchovy, Copyright © 2020 [cit. 09.03.2022]. ISBN 978-80-87601-47-1.

GONČAROVÁ, Eliška. *Kariérní služby na evropských a amerických univerzitách*. Praha: Dům zahraniční spolupráce pro Centrum Euroguidance [online]. Copyright © 2015 [cit. 13.11.2021]. ISBN 978-80-88153-07-8. Dostupné: https://webcentrum2.muni.cz/media/89498/karierni_sluzby_na_evropskych_a_americkych_univerzitach.pdf

Jaké kompetence u absolventů očekávají zaměstnavatelé v sektoru informací, financí a vzdělávání | Infoabsolvent.cz. *Informační systém o uplatnění absolventů škol na trhu práce* Infoabsolvent.cz [online]. Copyright © [cit. 07.06.2021] Dostupné z: <https://www.infoabsolvent.cz/Temata/ClanekAbsolventi/4-1-18>

Kariérní centra 2030: Strategie rozvoje. Ostrava: VŠB — Technická univerzita Ostrava [online]. Copyright © 2020 [cit. 26.11.2021]. Dostupné z: https://czuvprazemy.sharepoint.com/personal/gubani_rektorat_czu_cz/Documents/Soubory%20z%20chatu%20aplikace%20Microsoft%20Teams/Strategie%20KC%202030.pdf

Kariérní centrum. *Česká zemědělská univerzita v Praze* [online]. Copyright © 2021 [cit. 15.03.2022]. Dostupné z: <https://www.czu.cz/cs/r-7210-o-czu/r-7704-rektoratni-pracoviste/r-7967-karierni-centrum>

Kariérová dráha a kariérové rozhodování. eKariéra [online]. Copyright © [cit. 21.06.2021]. Dostupné: http://www.infoabsolvent.cz/Temata/Download?Soubor=V-7.4.09_Karierova_draha_a_karierove_poradenstvi.pdf

Kariérové poradenství. MŠMT [online]. Copyright © 2013. [cit. 07.06.2021]. Dostupné z: <https://www.msmt.cz/vzdelavani/dalsi-vzdelavani/karierove-poradenstvi>

Kariérové poradenství: Příručka pro tvůrce politiky. Praha: Dům zahraničních služeb MŠMT pro Centrum Euroguidance [online]. Copyright © 2009 [cit. 27.11.2021]. ISBN 978-80-87335-00-0. Dostupné z: https://read.oecd-ilibrary.org/employment/career-guidance_9788087335000-cs#page36

Kariérové poradenství a informace. Národní pedagogický institut České republiky. [online]. Copyright © 2001. [cit. 07.06.2021]. Dostupné z: <http://www.nuv.cz/eqavet/12-karierove-poradenstvi-a-informace>

LANGER, Tomáš. *Techniky skupinového poradenství* [online]. Praha: Centrum pro vědu, Univerzita Jana Amose Komenského, Copyright © 2008, s. 5 [cit. 06.03.2022]. Dostupné z: http://old.nvf.cz/spps/dokumenty/skupinove_poradenstvi.pdf

STRÁDAL, Jiří a kol. Návrh koncepce Integrovaného systému kariérového poradenství. Praha [online]. Copyright © 2013 [cit. 23.11.2021]. Dostupné z: http://www.nuv.cz/uploads/Vzdelavani_a_TP/ISKP_navrh_koncepce_finalprowww.pdf

Strategický záměr ministerstva pro oblast vysokých škol na období od roku 2021 [online]. Praha: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, Copyright © 2020 [cit. 09.03.2022]. Dostupné z: <https://www.msmt.cz/vzdelavani/vysoke-skolstvi/strategicky-zamer?lang=1>

Studenti & absolventi. *CAREER CENTER ČZU* [online]. Česká zemědělská univerzita v Praze, Copyright © 2021 [cit. 15.03.2022]. Dostupné z: <https://cc.czu.cz/cs/r-10562-studenti-absolventi>

Školské poradenské pracoviště. Střední škola zdravotnická a sociální Chrudim. [online]. Copyright © 2021 [cit. 17.06.2021]. Dostupné z: <https://szs.chrudim.cz/pro-studenty-a-rodice/skolske-poradenske-pracoviste>

Uplatnění absolventů vysokých škol na pracovním trhu [online]. Praha: CENTRUM PRO STUDIUM VYSOKÉHO ŠKOLSTVÍ, Copyright © 2018 [cit. 15.03.2022]. Dostupné z: https://csvs.cz/wp-content/uploads/uplatneni-absolventu-vs-na-pracovnim-trhu_fin.pdf

ÚLOVEC, Martin. *Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol – srovnání 2004 – 2013* [online]. Praha: Národní ústav pro vzdělávání, školské poradenské zařízení a zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků, 45 s. Copyright © 2014 [cit. 12.06.2021]. Dostupné z: https://infoabsolvent.cz/Temata/Download?Soubor=F-9.0.93_Potreby_zamestnavatelu_a_pripravenost_absolventu_skol_srovnani_2004_2013.pdf

Výroční zpráva o činnosti ČZU 2020 [online]. Praha: Česká zemědělská univerzita v Praze, Copyright © 2020 [cit. 15.03.2022]. ISBN 978-80-213-3113-6. Dostupné z: <https://www.czu.cz/dl/97776?lang=cs>

ZELENKA, Martin, Jan SEDLÁČEK a Michaela ŠMÍDOVÁ a kol. *Souhrnná zpráva o šetření absolvent 2018* [online]. Praha: Středisko vzdělávací politiky Pedagogické fakulty Univerzity Karlovy a Centrum pro studium vysokého školství, 237 s. Copyright © 2019 [cit. 12.06.2021]. ISBN 978-80-86302-84-3. Dostupné z: https://www.msmt.cz/file/51597_1_1/

SEZNAM OBRÁZKŮ A GRAFŮ

Obrázky

Obrázek 1: Osobnostní typy MBTI	20
Obrázek 2: Poradenský proces.....	23
Obrázek 3: Školská a školné poradenská pracoviště	24
Obrázek 4: Poradenské služby MŠMT	25
Obrázek 5: Důležitost kompetencí u vysokoškolských studentů.....	34
Obrázek 6: Požadované a odhadované kompetence absolventa	35

Grafy

Graf 1: Rozdělení respondentů dle fakult	47
Graf 2: Postoj k budoucí kariéře	48
Graf 3: Kompetence připravenosti na trh práce.....	49
Graf 4: Postoj k práci během studia.....	50
Graf 5: Priority při hledání brigády	51
Graf 6: Typ práce při hledání.....	52
Graf 7: Hodnocení znalostí a připravenosti na pracovní trh.....	53
Graf 8: Silné stránky	54
Graf 9: Identifikace silných stránek.....	55
Graf 10: Motivace v práci	56
Graf 11: Směr po ukončení studia	57
Graf 12: Rozhodování o budoucím uplatnění.....	58
Graf 13: Rozhodování o směru na trhu práce.....	59

SEZNAM ZKRATEK

CC – Career Center

CŽV – Celoživotní vzdělávání

ČR – Česká republika

ČZU – Česká zemědělská univerzita

FAPPZ – Fakulta agrobiologie, potravinových a přírodních zdrojů

FLD – Fakulta lesnická a dřevařská

FTZ – Fakulta tropického zemědělství

FŽP – Fakulta životního prostředí

IPS – Informační a poradenská střediska

IVP – Institut vzdělávání a poradenství

KC – Kariérní centrum

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí

MŠMT – Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy

NSK – Národní soustava kvalifikací

NSP – Národní soustava povolání

OECD – Organisation for Economic Co-Operation and Development (Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj)

OSPOD – Orgán sociálně-právní ochrany dítěte

PEF – Provozně ekonomická fakulta

RVP – Rámcový vzdělávací program

SOŠ – Střední odborná škola

SOU – Střední odborné učiliště

TF – Technická fakulta

VŠ – Vysoká škola

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha č.1 – Otázky k rozhovoru s Mgr. Přemyslem Gubanim

Příloha č. 2 - Dotazník

Příloha č. 1 Otázky k rozhovoru s Mgr. Přemyslem Gubanim

- 1) Kde sídlí Career Center ČZU?
- 2) Pod jaké oddělení spadá kariérní centrum?
- 3) Jak funguje financování kariérního centra?
- 4) Jaké aktivity spadají pod prodej služeb?
- 5) Zmínil jste, že financování hradí i projekt. Jaký? Jak to funguje?
- 6) Kolik pracovníků zaměstnává Career Center?
- 7) Jaká je hlavní nabídka Career Center?
- 8) Jak funguje partnerská spolupráce s organizacemi?
- 9) Kontaktují vás partneři sami nebo je vyhledáváte sami?
- 10) Komu jsou služby Career Center nabízeny?
- 11) Poskytuje služby Career Center i pedagogickým pracovníkům ČZU?
- 12) Kdo využívá vaše služby nejvíce?
- 13) Měla pandemie COVID-19 vliv na vaše nabízené aktivity?
- 14) Jaké aktivity, které nabízíte jsou nejžádanější? Jaká byla návštěvnost v roce 2020?
- 15) Jaký je nejčastější důvod osobní konzultace?
- 16) Využíváte při osobní konzultaci osobní testy? Využíváte portály NSP, NSK?
- 17) Jaké faktory jsou pro studenty rozhodující při výběru zaměstnání?

Příloha č. 2 Dotazník

Dotazníkové šetření Kariérní centrum ČZU (CC ČZU) - připravenost studentů na trh práce

Hezký den všem,
ráda bych Vás požádala o vyplnění dotazníku v rámci mé bakalářské práce s názvem - **Kariérové poradenství na vysoké škole**.
Dotazník je zaměřen na připravenost studentů na trh práce a jejich pohled na kompetence potřebné k jejich uplatnitelnosti na trhu práce. Má celkem 15 otázek, jeho vyplnění Vám zabere max. 10 minut.

Dotazník je zcela ANONYMNÍ. Vaše odpovědi budou sloužit pouze k účelům bakalářské práce a zkvalitnění služeb v Kariérním centru ČZU. :-)

Děkuji za jeho vyplnění.

Sarah Hansenová
(studentka oboru Poradenství v odborném vzdělávání, 3. ročník, IVP ČZU)

* Povinné

1. Zamyslete se nad svým postojem k Vaší budoucí kariéře a vyberte jednu možnost, která váš postoj nejvíce vystihuje: *

- Rozmýšlení nad budoucí kariérou se mne zatím netýká. Soustředím se na školu a jiné aktivity.
- Rozmýšlím nad svou kariérou. Prozkoumávám možnosti a zkouším nabrat zkušenosti (praxe, stáže, kariérní centrum, veletrhy aj.)
- Mám představu o své budoucí kariéře – obdobná kariéra jako moji kamarádi; moje představa je běžná v mém oboru.
- Mám jasnou představu o své budoucí kariéře (už mám jisté místo). Možná budu potřeba jen trochu poradit.

3. Jaký je Váš postoj k práci během studia?

Vyberte výrok, který nejvíce odpovídá Vašemu názoru, případně dopište vlastní. *

- Kdo nepracuje během studia, tak nebude mít po studiu žádnou praxi.
- Během studia se má hlavně věnovat studiu, pracovat max. o prázdninách.
- Je dobré mít alespoň nějakou brigádu a vydělat si pár korun na příjemný studentský život.
- Zkousím různé pracovní příležitosti a tím se snažím najít pracovní uplatnění, které by mě do budoucna mohlo bavit.
- Brigády, stáže i praxe si volím dle svých priorit, co bych rád/a dělala v budoucnu po ukončení studia.

Jiné

4. Když si hledáte brigádu během studia, co je pro Vás hlavní prioritou?

Vyberte jednu nebo více možností. Nebo dopište vlastní odpověď.

*

- Množství vydělaných peněz.
- Časová dostupnost a flexibilita, že si mohu práci přizpůsobit škole a rozvrhu.
- Náplň brigády, co se tam naučíte a co Vám to přinese do Vašeho dalšího profesního života. Podklad do životopisu.
- Beru jakoukoli příležitost si přivydělat, nijak neprioritizuji.
- Rád/a střídám zaměření i typy brigád, tím si typuji ty pozice a firmy, které by mi seděly a kde bych pracovat určitě mohl/a nebo nechtěl/a.
- Brigády si nehledám, soustředím se na studium.

Jiné

5. Když si hledáte brigádu během studia, jaký typ práce hledáte?

Vyberte jednu možnost. Nebo dopište vlastní odpověď.

*

odbornou placenou stáž

odbornou neplacenou stáž

částečný úvazek

DPP/DPČ

plný úvazek

Jiné

	1	2	3	4	5	6	7
znám svá práva a povinnosti jako zaměstnanec	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
znám náležitosti pracovní smlouvy dle zákoníku práce	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

7. Znáte své silné stránky? *

ANO

NE

8. Pokud ANO, které silné stránky byste uvedl/a? Napište alespoň 3. Uveďte vždy Vaši silnou stránku a jak se projevuje. *

9. Pokud NE, co by Vám pomohlo si Vaše silné stránky identifikovat a popsat?

Vyberte jednu nebo více možností. Nebo dopište vlastní odpověď.

*

- Individuální konzultace s kariérním poradcem v Kariérním centru ČZU.
- Vyplnit si nějaký osobnostní test a výsledky zkonzultovat.
- Mít nějaký seznam silných kompetencí, pak bych si již vybral/a.
- Mít možnost si někde v praxi své silné stránky identifikovat a potvrdit, např. formou stáže.
- Bylo by dobré slyšet od zaměstnavatelů, co požadují po absolventech vybraných oborů, udělal/a bych si obrázek, co mám za kompetence mít a věděl/a bych, co u sebe hledat.

Jiné

10. Víte, co Vás motivuje v práci? Jsou to...

Vyberte jednu nebo více možností. Nebo dopište vlastní odpověď.

*

- přátelský kolektiv
- výše výdělků (výplata)
- pracovní benefity zaměstnavatele (příspěvky na sport, káva a jídlo zdarma, pracovní NB, telefon apod.)
- CSR aktivity zaměstnavatele (společenská odpovědnost zaměstnavatele)
- místo výkonu práce (vybavení kanceláře - open space, vlastní místnost apod.)
- doba dojezdění do práce
- částečně práce z domova
- možnost řídit si své pracovní aktivity - samostatnost v plánování
- možnost uplatnit své nápady

Jiné

11. Víte, kam se budete chtít pracově směřovat po ukončení studia?

Vyberte jednu možnost nebo dopište vlastní odpověď. *

- ano, vím, kam přesně po ukončení studia nastoupím.
- ano, vím, mám vytipované organizace/společnosti, ale jisté místo nemám.
- ano, ale ještě nejsem pevně rozhodnut/ý.
- ne, ale již jsem nad tím přemýšle/a.
- ne a začíná mě to děsit, co si počnu.
- ne, zatím jsem o tom neuvažoval/a, mám ještě několik let studia před sebou.

Jiné

12. Pokud ANO, co by Vám pomohlo při vašem rozhodování o Vašem budoucím uplatnění?

Vyberte jednu nebo více možností. Nebo dopište vlastní odpověď. *

- setkání s potenciálními zaměstnavateli v rámci výuky na VŠ.
- setkání s potenciálními zaměstnavateli v rámci veletrhu pracovních příležitostí.
- skupinová setkání a workshopy zaměřené na osobní rozvoj
- každoroční možnost individuální konzultace s kariérovým poradcem o Vaší situaci

Jiné

13. Pokud NE, co by Vám pomohlo, abyste se uměl/a rozhodnout, kam se na trhu práce směřovat?

Vyberte jednu nebo více možností. Nebo dopište vlastní odpověď.

*

- Konzultace v Kariérním centru s kariérovým poradcem, který by mi pomohl uspořádat mé myšlenky a dosavadní představy a pracovní zkušenosti.
- Setkání s potenciálními zaměstnavateli ve výuce, kteří by popisovali jejich praxi a které pozice pro náš studijní obor/program přichází v úvahu.
- Praxe v rámci studia u potenciálních zaměstnavatelů.
- Možnost zaměřit BP/DP prakticky přímo u zaměstnavatele - spolupráce na reálných projektech, prezentace jejich výstupů pomocí BP/DP.

Jiné

14. Uvedte svůj věk. *

- 19 let
- 20 let
- 21 let
- 22 let
- 23 let
- 24 let
- 25 let
- 26 let

Jiné

15. Fakulta *

- PEF
- FLD
- FŽP
- FAPPZ
- TF
- FTZ
- IVP

16. Jaký studijní obor/program studujete? *

- bakalářský
- magisterský
- doktorský

17. Pohlaví *

- žena
- muž
-
- Jiné