

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE
FILOZOFICKÁ FAKULTA
KATEDRA ANDRAGOGIKY A PERSONÁLNÍHO ŘÍZENÍ

magisterské prezenční studium
2008-2012

Bc. Alena Příhodová

Kariérní poradenství

Career counselling

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Praha 2012

Vedoucí práce.....PhDr. Michaela Tureckiová, Csc.

Prohlašuji,

že tuto diplomovou práci jsem vypracovala samostatně, že v ní řádně cituji všechny použité prameny a literaturu a že tato práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

.....

podpis autorky

.....

datum

Jméno a příjmení autora: Alena Příhodová
Název diplomové práce: Kariérní poradenství
Název práce v angličtině: Career counselling
Katedra: Andragogiky a personálního řízení
Vedoucí diplomové práce: PhDr. Michaela Tureckiová, Csc.
Rok obhajoby: 2012

Anotace:

V diplomové práci se autorka shrnuje dostupné poznatky o moderním kariérním poradenství, na něž autorka nahlíží jako na dynamicky se vyvíjející poradenskou disciplínu. Kariérní poradenství hledá nejen optimální spojení jedinec-práce, ale také pomáhá jedinci prozkoumat a sledovat jeho profesní a osobní zájmy, stejně jako ho učí být manažerem vlastní profesní kariéry. Praxe kariérního poradenství nabízí pomocnou ruku jedinci v jeho potřebě hledání optimálního pracovního uplatnění v průběhu celého jeho života. Neméně významná je funkce kariérního poradenství v rukou státu, jakožto nástroje snižování dopadů nejistot trhu práce na nejohroženější skupiny jedinců. Dalšího významu kariérní poradenství nabývá v práci personalistů, pracovníků outplacementu a poradců pracujících se specifickými skupinami. Práce nastínila problematiku žen, jakožto specifické skupiny klientů kariérního poradenství.

Klíčová slova: práce, poradenství, kariérní poradenství, kariérové poradenství, občanské poradenství, poradenství pro volbu povolání, kariéra, trh práce, ženská kariéra

Annotation:

In the thesis, the author summarizes the available knowledge about modern career counseling, which the author sees as a dynamically evolving discipline consultancy. Career counseling is looking for both individual-optimum combination of work, but also helps individuals to explore and pursue their

professional and personal interests, as he learns to be a manager's own career. The practice of career counseling offers a helping hand to individuals in need of finding optimal employment throughout his life. Equally important is a function of career counseling in the hands of the state, as a means of reducing the impact of uncertainties in the labor market on the most vulnerable group of individuals. Another meaning of career counseling to work acquires HR, personnel, and outplacement counselors working with specific groups. The work outlined the issues of women as a specific group of clients for career counseling.

Keywords:

Work, counselling, career counselling, protean career, career, work market, work-life balance, women's career

Obsah:

1	Úvod	S. 6
2	Východiska kariérního poradenství	S. 10
2.1	Teorie v kariérním poradenství	S. 12
2.2	Kariérní poradenství, jedinec a společnost	S. 15
3	Klíčové pojmy kariérního poradenství	S. 18
4	Kariérní poradenství a měnící se svět práce	S. 21
5	Význam kariérního poradenství pro jedince	S. 24
5.1	Motivace vyhledání kariérního poradenství	S. 25
5.2.	Specifické skupiny klientů kariérního poradenství	S. 27
6	Profil kariérního poradce	S. 31
7	Poskytovatelé kariérního poradenství	S. 36
8	Praxe kariérního poradenství	S. 41
9	Východiska kariérního poradenství pro ženy	S. 49
9.1	Genderové rozdíly v profesně-kariérních volbách	S. 52
9.2	Mateřství a segregace ženské pracovní síly	S. 54
10	Projekt „Sladit práci a rodinu dá práci“	S. 59
10.1	Kazuistika I. - Zápisky ze schůzek s paní A.	S. 62
10.2	Kazuistika II. - Zápisky ze schůzek s paní Z.	S. 64
10.3	Kazuistika III.- Zápisky ze schůzek s paní E.	S. 66
10.4	Kazuistika IV. - Zápisky ze schůzek s paní I.	S. 69
11	Závěr	S. 73
	Soupis bibliografických citací	S. 76

Příloha A: Kompetence kariérního poradce	S. 81
Příloha B: Rámec způsobilosti CEDEFOP	S. 85
Příloha C: Zápisky ze schůzek s paní I.	S. 86
Příloha D: Zápisky ze schůzky s klientkou E	S. 89

1 Úvod

Volba profese, výběr vzdělávací cesty či vstup na trh práce jsou obvyklými momenty, kdy každý jedinec činí kariérní rozhodnutí. Kromě těchto kariérních momentů jedinec činí kariérní rozhodnutí v průběhu celého života ještě mnohokrát, neboť je nucen se přizpůsobovat měnícímu se okolnímu světu a měnícím se okolnostem svého osobního života. Kariérní rozhodnutí jsou ovlivněna také interními faktory. Mezi ně patří jedincovy vlohy, vlastnosti, dovednosti, znalosti a preference. Vliv na jeho rozhodnutí mají i požadavky vyplývající z jeho ostatních rolí (rodičovské, manželské atd.). Určujícím faktorem jsou požadavky trhu práce: aktuálně nabízená pracovní místa a podnikatelské příležitosti. Kariérní poradenství však nezačíná ani nekončí momentem kariérního rozhodnutí. Učí jedince, aby se sám stal celoživotním manažerem své kariéry a svého osobního růstu.

Současný trh práce se vyznačuje proměnlivostí a velkou mírou nejistoty, která dopadá na jedince. Ten je ovšem na druhé straně zcela zodpovědný za vlastní profesně-kariérní úspěch, či neúspěch. Neustálé změny na trhu práce, ve společnosti i v jeho soukromém životě jej nutí řídit svoji kariéru v průběhu celého svého života. Zároveň jsou to také vzrůstající nároky zaměstnavatelů, na které je jedinec nucen reagovat svojí flexibilitou a trvalým osobním a profesním růstem. Především z těchto důvodů vzrůstá význam poradenství zaměřeného na oblast

pracovní kariéry jedince. Posláním kariérního poradenství je poskytnout jedinci při řízení jeho kariéry účinnou pomoc.

Moderní kariérní poradenství vychází z přesvědčení, že všechny složky života jedince jsou navzájem provázané. Osobní život se proplétá s profesním a obojí se vzájemně ovlivňuje. Jedinec zastává celou řadu rolí, z nichž každá má svoji důležitost, která se v průběhu času mění. Důležitým aspektem je jedincova spokojenost s pracovním a osobním životem. Jedincova nespokojenost a nesoulad mezi jeho pracovním a osobním životem může být jedním z impulzů k vyhledání kariérního poradce.

Kariérní poradenství je však mnohem více než službou jedinci. Je spojovacím článkem mezi jedincem, stranou zaměstnavatelů a stranou státu. Význam kariérního poradenství pro zaměstnavatele tkví v tom, že jim zajišťuje přísun kvalitních, kvalifikovaných a motivovaných zaměstnanců. Přínos kariérního poradenství pro stranu státu spočívá v tom, že napomáhá snižovat nezaměstnanost. Optimální spojení jedinec-práce, je pak kompromisem mezi jedincovými očekáváním, požadavky zaměstnavatelů a zájmy státu. Význam, který kariérní poradenství má pro jedince, zaměstnavatele a společnost, vyúsťuje ve zvyšujících se nárocích na profesionalizaci kariérního poradenství.

Význam kariérního poradenství vzrůstá při práci s osobami, které jsou znevýhodněné na trhu práce. Osoby, které mají zdravotní či jiný hendikep, nebo omezení, či patří do skupiny osob diskriminovaných na trhu práce, nemohou konkurovat ostatním jedincům při obsazování volných pracovních míst. Práce s těmito jedinci kladou na práci kariérního poradce vyšší a speciální nároky, neboť kariérní poradce musí zohledňovat omezení a specifika těchto osob při hledání jejich pracovního uplatnění. Jedině tak může kariérní poradenství těmto osobám skutečně pomoci. Závěrečná část práce se soustřeďuje na zkoumání specifík ženské kariéry a praxe kariérního poradenství pro ženy dlouhodobě odtrženými od

světa práce z důvodu péče o děti.

V kapitole: „Východiska kariérního poradenství“ autorka zkoumá moderní pojetí kariérního poradenství v systému občanského poradenství, ve kterém se uplatňuje holistický přístup k jedinci. Autorka na kariérní poradenství pohlíží jako na prostředníka mezi jedincem, zaměstnavateli a státem. Zároveň jsou v kapitole představeny hlavní teoretická východiska kariérního poradenství.

V kapitole: „Klíčové pojmy kariérního poradenství“ se autorka pokouší o vyjasnění pojmosloví problematiky. V kapitole: „Kariérní poradenství a měnící se svět práce“ se zaměřuje na vysvětlení souvislostí mezi kariérním poradenstvím a stavem společnosti a trhu práce. Znalost charakteru trhu práce a zákonitostí jeho fungování, stejně jako povědomí o silách formujících celou společnost v globálním měřítku, jsou pro práci kariérního poradce klíčové. Kariérní poradenství v tomto pojetí je nástrojem regulace trhu práce ze strany státu, jejímž cílem je eliminovat dopad nejistot především na jedince, kteří se v důsledku segmentace trhu práce dostávají do pozice „outsiderů“.

Kapitola: „Význam kariérního poradenství pro jedince“ zkoumá kariérní poradenství optikou jedince. Kariérní poradenství především nabízí jedinci být v kariérním rozhodování úspěšnější, než by byl bez jeho pomoci. V kapitole jsou zkoumány motivace vyhledání pomoci kariérního poradce a potřeba kvalitních kariérních rozhodnutí, které provází jedince po celý jeho život. Autorka používá termín: kariérní mezník, tj. moment v životní dráze jedince, kdy obvykle ke kariérnímu rozhodování dochází (například: volba profesní orientace, vstup na trh práce a další). Kapitola „Profil kariérního poradce“ se pokouší definovat kompetence, kterými by měl kariérní poradce disponovat. V kapitole: „Poskytovatelé kariérního poradenství“ autorka zkoumá variabilitu praxe kariérního poradenství, které mu dávají jeho různí poskytovatelé. Kapitola: „Praxe kariérního poradenství“ poukazuje na praktické aspekty kariérního

poradenství jakými je prolínání s psychologickým poradenstvím a koučinkem. Je zkoumán postup kariérního poradenství a jsou zde nastíněny problémy, se kterými se praxe potýká. V kapitole: „Východiska kariérního poradenství pro ženy“ je vysvětleno, v čem se „ženská“ kariéra liší od „mužské“. Je vysvětleno, proč je mateřství a potřeba skloubit péči o děti a práci důležitým prvkem ovlivňujícím ženinu pracovní kariéru. Poslední kapitola nabízí příklad praxe kariérního poradenství pro ženy vracející se po rodičovské dovolené na trh práce včetně kazuistiky.

Velmi děkuji paní PhDr. Michaele Tureckiové, CSc. za podporu, cenné rady a vedení mé práce. Poděkování patří také mému manželovi Michalovi a celé mé rodině za jejich trpělivost a podporu.

2 Východiska kariérního poradenství

Poradenství pomáhá jedinci vypořádat se s osobními problémy, poskytuje mu užitečné informace, nabízí řešení a poskytuje mu podporu ve svízelné situaci. Poradenství může nabývat mnoha různých podob, a to, co se týká formy, metod či doby trvání. V průběhu poradenského procesu může s klientem pracovat jeden odborník či skupina různých specialistů. V současném občanském poradenství se prosazuje holistický přístup spočívající v komplexním nahlížení jedince: jsou zohledňovány všechny složky jeho osobnosti a jeho života a jejich vzájemná interakce.

"Zaměstnání nebo povolání pro nás není samostatně stojícím prvkem života. Lidé žijí a pracují ve složitém celku, jehož části jsou vzájemně propojeny. Člověka nelze rozdělit na jednotlivé díly – všechny prvky života jsou provázány. Ten, kým jste ve svém profesním životě, odráží určitou část vaší osobnosti. Práce či profese každého člověka je spojena s jeho rodinným životem, volným časem a životem obecně. Náš model je založen na holistickém přístupu, kdy se na kariérové poradenství díváme jako na součást plánování života jako takového." (Nilson and Akerblom, 2001, s. 3).

Kariérní poradenství v pojetí UNESCO (online, 1998, s. 8) vychází z

následujících předpokladů: lidé mají možnost a příležitost vybrat si své povolání; tato volba je částečně závislá na sociálním, ekonomickém a kulturním kontextu jednotlivců; příležitosti a možnosti volby by měly být dostupné pro všechny lidi, bez ohledu na pohlaví, socio-ekonomické zařazení, náboženství, zdravotní postižení, sexuální orientaci, věk nebo kulturní zázemí; jednotlivci jsou konfrontováni s otázkami týkajícími se jejich kariéry v průběhu celého života a lidé ve svém životě obecně zaujímají širokou škálu placených i neplacených pracovních rolí.

V pojetí tohoto konceptu kariérní poradenství napomáhá jedinci, aby prozkoumal a sledoval své profesní zájmy, jakož i své schopnosti a osobnostní styl a usiloval o dosažení svého kariérního cíle. Kariérní poradenství také učí jedince, jak s stát aktivním manažerem své profesně-kariérní dráhy (včetně řízení kariéry přechodů a vyrovnávání se s různými životními rolemi), stejně jako manažery celoživotního učení ve smyslu trvalého profesního a osobnostního růstu. Kariérní poradenství zkoumá důvody, proč jedinec vstupuje do určitých povolání, které jsou závislé na jedincových osobních preferencích, ale i na vnějších vlivech, jako je vývoj na trhu práce nebo rodičovská očekávání. Kariérní poradenství rovněž zkoumá kariérní rozhodování jedince, které nechápe jako něco, co se děje pouze jednou za lidský život, ale pohlíží na něj jako na opakovaný proces, který probíhá v jakémkoliv věku.

Kariérní poradenství tedy především pomáhá jedinci úspěšně se adaptovat na svět práce. Vedel (2009, s. 18) vidí poslání kariérního poradenství zcela prakticky: v nalezení optimálního spojení jedinec-práce :

"Optimální pracovní zařazení znamená pro zaměstnance najít si takovou práci, která mu umožní využít v plné míře jeho nejlepší schopnosti a vlastnosti, a ze strany zaměstnavatele dovolí obsadit všechna funkční místa v organizaci takovými zaměstnanci, kteří přinesou firmě co největší prospěch. "

Přínos kariérního poradenství lze tedy spatřovat jednak v tom, že napomáhá jedinci být úspěšný v hledání jeho pracovního uplatnění.

Současně lze vyslovit domněnku, že kariérní poradenství také koná službu zaměstnavatelům. A to tím způsobem, že jim napomáhá nalézat a připravovat budoucí vhodnou pracovní sílu. Na kariérní poradenství lze tedy pohlížet jako na mediátora mezi světem představovaným zaměstnavateli na straně jedné a jedinci na straně druhé. Je tím, kdo koordinuje nalezení a navázání oboustranně dlouhodobě prospěšného svazku mezi těmito dvěma stranami. Avšak lze předpokládat, že kariérní poradenství přináší prospěch nejen těmto dvěma stranám, ale celé společnosti, a to proto, že napomáhá snižovat nezaměstnanost a negativní jevy, které nezaměstnanost doprovází (například sociální izolovanost dlouhodobě nezaměstnaných osob). A to proto, že kariérní poradenství pomáhá nacházet pracovní uplatnění i jedincům, kteří je jinak nachází jen s obtížemi (například jedinci se zdravotním handicapem, jedinci s nízkým vzděláním, imigranti, ženy pečující o děti předškolního věku a další).

Kariérní poradenství ušlo od svého vzniku dlouhou cestu. Zunker (2006, s. 3) jeho počátky datuje přibližně do poloviny 19. století. Od svých počátků až zhruba do roku 1960 byl jeho převládající formou "test-nad-tell" přístup. Jeho podstatou je, že kariérní poradce nejprve svými nástroji otestuje a změří klientovy schopnosti a zájmy, a poté pak jedinci stanoví jeho „ideální“ profesi – zaměstnání, které by měl jedinec vykonávat celý svůj život. I v současném kariérním poradenství je tento přístup přítomen a používán. Nathan and Hill (2006, s. 1-3) jej považuje v současnosti již za překonaný, a uvádí důvody, proč by se kariérní poradenství mělo bránit přijímat požadavek svých klientů vyžadujících tento přístup. Vysvětluje to tak, že současný svět práce a společnost prochází neustálými změnami, z kterých vyplývá pro jedince neustálá nejistota, které je jedinec nucen se neustále přizpůsobovat. Idea volby jediného „ideální“ profese, kterou bude

jedinec vykonávat po celý svůj život, je v podmínkách dnešního světa neudržitelná.

2.1 Teorie v kariérním poradenství

Teorie kariérního poradenství Zunker (2006, s. 18) člení do tří skupin: teorie rysů, teorie kognitivní a sociálního učení a rozvojové teorie. Teorie kariérního rozvoje představují různé pohledy na to, co je v procesu kariérního rozvoje klíčové a rovněž poskytuje podněty dalšího výzkumu. Podobné členění uplatňuje také Vedel (2008, s. 22).

Teorie rysů: jedná se o nejužívanější, a také nejtradičnější skupinu teorií kariérního poradenství. Teorie této skupiny vychází z „Parsonova“ paradigmatu, jehož podstatou je předpoklad, že jedinci disponují jedinečným souborem vlastností, který koresponduje s požadavky pracovních míst. Cílem je nalezení ideálního spojení mezi nimi. Úkolem kariérního poradenství spočívá nejprve ve změření schopností jedince, na základě kterého je pak učiněno kariérní rozhodnutí, kterým konkrétně je stanovení klientova jediného kariérního cíle. Teorie z této skupiny rovněž ovlivnily teorie popisů a požadavků pracovních míst a to tím způsobem, že kladly důraz na předpokládaný budoucí úspěch, který nastane nalezením ideálního spojení jedinec-práce. Teorie rysů zdůrazňují důležitost užívání standardizovaných testů nezbytných ke stanovení klientovy diagnózy. Poznání vloh a vlastností jedince (nadání, zájmy a typ osobnosti) je tedy východiskem pro nalezení potencionálně vhodného pracovního prostředí a dosažení shody (Zunker, 2006, s. 37). Nejvýznamnějším zástupcem teorií náležících do této skupiny je typologie J. Hollanda. Náleží sem také teorie A. Roeové a typologie I. Mayersové - K. Briggsové.

Podstatou typologie Johna Hollanda je přesvědčení, že většina lidí patří k jednomu z šesti osobnostních typů (realistický, vědecký, umělecký, společenský,

podnikavý, nebo konvenční). Těmto osobnostním typům odpovídá rovněž šest typů pracovního prostředí. Význam Hollandovy teorie shody typu osobnosti a pracovního prostředí podnítila vůbec nejvíce výzkumů volby povolání a kariérního rozvoje ze všech. Dodnes je předmětem ověřování, s tím, že výsledky většiny výzkumů platnosti modelu J. Hollanda o shodě typu osobnosti a pracovního prostředí se potvrzuje (Vedel, 2009, s. 30).

Druhou skupinou teorií kariérního poradenství jsou teorie kognitivní a sociálního učení (Zunker, 2006, s. 38 - 41), které jsou soustředěny na zkoumání široké palety proměnných, které mají vliv na kariérní rozhodování a kariérní rozvoj v průběhu života jedince. Dále vychází z předpokladu, že kariérní volba zahrnuje řadu kognitivních a afektivních procesů. Tato skupina teorií se zaměřuje na objevování a přeučování špatných vzorců myšlení, které mohou bránit správným kariérním rozhodnutím tak, aby byl jedinec v momentu kariérního rozhodování schopen zpracovávat informace efektivně, myslet racionálně a rozhodovat se správně.

Příkladem teorie, která patří do této skupiny je Krumboltz's Learning theory of career counselling (LTCC). Ta vychází z předpokladu, že proces kariérního rozvoje závisí na čtyřech faktorech: genetických předpokladech a speciálních schopnostech jedince; prostředí a jeho vlastnostech; událostech a učebních zkušenostech a schopnostech dosahovat cíl. Krumboltz a jeho následovníci tvrdí, že jedincovy individuální učební zkušenosti, které získal v průběhu celého života, ovlivňují jeho kariérní rozhodování. Teorie dále tyto zkušenosti zkoumá a člení je jednak na ponaučení z vlastní zkušenosti a jejich přeměnu v učební standardy; jednak na dovednosti užité při střetu s prostředím; a dále na chování při vstupu na kariérní dráhu a výběr vzdělávacích institucí. Tato teorie tedy zkoumá jedincovy učební zkušenosti a jejich vliv na kariérní rozhodování.

Hlavním konceptem rozvojových teorií je přesvědčení, že jedinci se mění v

průběhu rozvojových stádií a adaptují se na měnící se životní role. Úkolem kariérních poradců je jednak umožnit jedinci realistické sebepojetí před vstupem do pracovního prostředí a po něm. Za významné rovněž tyto teorie považují identifikaci jeho specifických rozvojových potřeb. Příkladem těchto teorií je teorie Donalda E. Supera (Vedel, 2009, s. 31), která na rozdíl od Hollandovy teorie pohlíží na jedince z perspektivy jeho kariérního vývoje, jež člení na období růstu, zkoumání, uskutečňování, udržování a odchodu.

Každá z popsaných skupin teorií kariérního poradenství nabízí odlišný pohled na jedince. Teorie rysů poskytuje statický, deskriptivní popis jedince s jeho vlastnostmi. Naopak přínos rozvojových teorií lze spatřit v tom, že se zaměřuje na dynamiku jedince, na jeho vývoj a zrání. Teorie kognitivní a sociálního učení zkoumají mechanismy kariérního rozhodování a kariérního rozvoje a proměnných, které je ovlivňují.

Každá ze skupiny teorií nabízí odlišný pohled na problematiku. Avšak teprve kombinace různých teorií umožňují v praxi pohlížet na klienta kariérního poradenství v celé jeho rozmanitosti.

2.2 Kariérní poradenství, jedinec a společnost

Jedinec v průběhu svého života neustále usiluje o nalezení pro něj ideálního, vyrovnaného spojení všech složek jeho života: osobního, rodinného a partnerského, práce, vzdělávání, odpočinku atd. Udržení této rovnováhy znamená neustálou péči, protože vše: jedinec, jeho rodina, společnost a svět práce podléhají změnám. Kromě již zmíněných změn a proměn vnějšího světa (za jakou lze považovat například recesi globální ekonomiky a z ní plynoucí změny v nabídce pracovních míst) neustálým změnám podléhají rovněž ostatní složky jedincova života. Jedinec čelí změnám ve svém osobním životě a přebírá nové životní role (například rodičovství). V důsledku získávání rozmanitých životních zkušeností se

rovněž mění jedinec sám - zraje. Nejistota, která z neustálé proměnlivosti vnějšího světa i osobního života plyne, vyžaduje, aby se na ni jedinec neustále adaptoval. Což v oblasti práce konkrétně znamená, aby zcela převzal zodpovědnost za svoji profesní kariéru, profesní rozvoj, další vzdělávání a stal se manažerem celého svého života.

Téma jedince hledajícího své místo ve světě práce je jedním z hlavních témat současného kariérního poradenství (Zunker, 2006, s. 9-16). Dalšími jsou: perspektiva pracovního života, volba povolání, práce v 21. století, celoživotního vzdělávání, poradenství v kulturně rozmanité společnosti, efektivní využívání kariérních informací a zaměření se na provázání více složek života jedince. Pro současné kariérní poradenství je charakteristické, že klade důraz na již zmíněnou provázanost různých rolí v profesním a osobním životě a uplatňování holistického přístupu vůči jedinci. Zkoumáním různých faktorů, jakými je osobnost jedince, nebo jeho zájmy, může kariérní poradce získat cenné informace i o pracovních kvalitách jedince. Mimochodem, tato provázanost jednotlivých složek jedincova života v praktickém významu umožňuje kompenzovat frustrace z jedné z rolí, radostmi a úspěchy v jiné z rolí.

Nathan (2006, s. 3) dodává, že kariérní poradenství na rostoucí proměnlivost vnějšího a vnitřního jedincova světa reaguje tím, že hledá nové způsoby své práce. Proto je například častá spolupráce s koučinkem a s psychologickým poradenstvím. Tato spolupráce je žádoucí a v mnoha případech také nezbytná. Příkladem výhodnosti využití koučinku může být situace, kdy jedinec přichází ke kariérnímu poradci, protože není spokojen se svou současnou prací, ale zároveň si není jistý tím, zda ji chce změnit. Koučink může v této situaci jedinci účinně pomoci prozkoumat, co přesně chce (a co nechce) a efektivně ho vést k dosažení žádoucí změny. Obdobně také psychologické poradenství napomáhá jedinci nalézt ztracenou psychickou rovnováhu a vyrovnat se zátěží ve složitých momentech jeho života, kterým například může být náhlá ztráta zaměstnání.

Kariérní poradenství, jak už bylo uvedeno, při své práci pracuje se třemi různými elementy. Je to jedinec, který pro sebe hledá vhodné pracovní uplatnění, jsou to zaměstnavatelé, kteří hledají vhodné (flexibilní, kvalifikované, motivované) pracovníky a je to stát, který se snaží aktivně ovlivňovat zaměstnanost jedinců ve společnosti. Nilson and Akerblom (online, 2001, s. 21) tvrdí, že kariérní poradci proto při své práci uplatňují hned tři různé přístupy: sociální přístup (obsazování volných pracovních míst, poskytování poradenské služby, stimulace poptávky a snaha bránit se vyřazování z trhu práce), individuální přístup (nezaměstnaní uvádějí své potřeby a přání spolu se svými preferencemi) a zaměstnavatelský přístup (zaměstnavatelé kladou na uchazeče o zaměstnání vzrůstající nároky).

Lze vyslovit domněnku, že výše popsané přístupy mohou být protichůdné a kariérní poradenství pomáhá nalézt konsenzus mezi nimi. Jedinec své představy o svém pracovním uplatnění konfrontuje s nabídkou pracovních míst. Často je tedy nucen ze svých nároků slevit. Zaměstnavatelé mohou mít představu o ideálním kandidátu na pracovní pozici, ale nakonec jim nezbyvá, než přijmout reálného člověka s jeho kladnými i zápornými vlastnostmi. Také pracovní podmínky včetně výše odměny za práci jsou často výsledkem kompromisu. Stát v této situaci uplatňuje svůj vliv - prosazuje (s různou mírou úspěchu) vlastní aktivní politiku zaměstnanosti.

V této kapitole je nastíněno pojetí kariérního poradenství v rámci soustavy občanského poradenství. Autorka představuje moderní pojetí kariérního poradenství a jeho teoretická východiska. Je zkoumán vztah jedince, kariérního poradenství a společnosti. Autorka přichází s domněnkou, že kariérní poradenství stojí na pomezí tří elementů s různými zájmy. Jedinec, který hledá své pracovní uplatnění, zaměstnavatelé hledající kvalitní zaměstnance a stát, který se svou regulací snaží eliminovat dopad nejistot, které současný trh práce přináší.

3 Klíčové pojmy studijního, profesního a kariérního poradenství

V pojmosloví kariérního poradenství v tuzemsku nepanuje shoda. Lze se setkat s pojmy: studijní a profesní poradenství, kariérní (kariérové) poradenství, a také poradenství k volbě povolání. V definici Palána (2002, s.60-61) jakož i v jiných tuzemských zdrojích není přívlastek „kariérní“ přítomen:

"Informační a konzultační činnost orientovaná především na: a) poradenství mladým lidem, kteří se rozhodují o své životní a pracovní orientaci, o dalších studijních možnostech nebo o výběru povolání a možnostech odborné přípravy; poradenství zohledňuje vloh, schopnosti, zájmy i situaci na trhu práce z hlediska pozdějšího uplatnění; b) poradenství občanům, kteří vstupují na trh práce, i těm, kteří jsou z něj později vyřazeni a pokoušejí se zajistit si zaměstnání nebo i změnit rekvalifikací své profesní zaměření. Poradenství je v této oblasti organizováno na školách, školských úřadech a především v systému aktivní politiky zaměstnanosti na úřadech práce."

Pojem kariéra (career) je v zahraničí obvykle užíváný buď ve spojení career guidance (kariérní poradenství v širším pojetí) anebo career counselling (kariérní poradenství v užším pojetí). O tom, zda důvodem je v českém prostředí negativní chápání pojmu kariéra, lze jen spekulovat. Kariérní poradenství (v užším pojetí)

(career counselling) (Zunker, 2006, s. 8-9) zahrnuje aktivity spojené s poradenstvím týkajícím se především kariérního rozhodování, plánování a kariérního rozvoje. Kariérní poradenství (v širším pojetí) (career guidance) zahrnuje všechny komponenty služeb a aktivit ve vzdělávacích institucích, agenturách a jiných organizacích, které nabízejí poradenství a další příbuzné činnosti, jako například kariérní rozvoj (career development) či poskytování informací v kariérním poradenství (career information) a další související programy. Jedná se o koordinované úsilí, jež umožňují profesní rozvoj prostřednictvím různých odborných služeb, které podporují každého jedince ve schopnosti a touze řídit svoji profesní kariéru. Kariérní poradenství v širším pojetí (career guidance) tedy Zunker chápe jako nadřazený pojem kariérního poradenství v užším smyslu (career counselling).

Jiné definice kariérního poradenství objevující se v odborné literatuře více zdůrazňují komplexnost a odbornost nabízených služeb a holistický pohled na člověka. Jako například Jigau (online, 2007, s. 16):

„Kariérové poradenství je proces dosažení maximální kompatibility mezi zdroji, požadavky, přáními či zájmy jednotlivce a skutečnou nabídkou v oblasti vzdělávání, odborné přípravy a sociální a profesní začlenění. Kariérové poradenství je souborem sociálních služeb zahrnujících komplexní, kontinuální, flexibilní přístup k jedinci, ve všech fázích jejich života (formální vzdělávání, zaměstnanost, sociální integrace, komunitní zapojení, další profesní rozvoj, změna zaměstnání, rodinný stav, rekvalifikace, odchod do důchodu, atd.) a za všech významných aspektů života, které jedinec hraje ve škole, profesi, sociálním a komunitním životě, rodině, volném čase atd., které je představováno poskytováním informací, poradenstvím poskytováním oprávněnými poradci.“

V dalším textu bude vycházeno z této definice kariérního poradenství. Hall a Mirvas (in Zunker, 2006, s. 9) doplňuje pojmem kariéra přívlastkem protean (=

mnohotvárný, proměnlivý), který má vystihnout současný charakter pracovní síly. Autoři tvrdí, že termín "protean career" (mnohotvárná kariéra) zahrnuje jakýkoliv druh flexibilní, vícesměrové, i neobvyklé profesní kariéry se svými vrcholy a pády, která může kdykoliv měnit svůj směr, může se přesunovat z jedné práce na druhou a podobně. Spíše než směřující ke srovnávání s nějakým všeobecně uznávaným ideálem je mnohotvárná kariéra („protean career“) jedinečná pro každého člověka. Toto pojetí se zdá být obzvláště aktuální vzhledem k proměnlivosti společnosti, globální ekonomiky a všech dalších faktorů ovlivňujících současnou pracovní sílu.

Autorka se pokusila zamyslet nad terminologií dané problematiky používanou v tuzemsku a v zahraničí. V definicích dostupných tuzemských zdrojích chybí přívlastek „kariérní“, který je běžně používán v zahraničí. Autorka dospívá k závěru, že pojem „kariérní poradenství“ je přesným a aktuálním označením a doporučuje jeho používání v praxi. Autorka se rovněž kloní k definici Jigau (2006, s. 16) jako k definici kariérního poradenství, která jej dostatečně výstižně charakterizuje.

4 Kariérní poradenství a měnící se svět práce

Podoba kariérního poradenství odráží stav společnosti, ve které působí. Zunker (2006, s. 8) poznamenává, že sled historických mezníků kariérního poradenství vykazuje nepřetržitý vliv sociálních, politických, ekonomických a dalších změn.

Znalost charakteru trhu práce a zákonitostí jeho fungování, stejně jako povědomí o silách formujících celou společnost v globálním měřítku, jsou pro kariérní poradenství klíčové. Bez nich je funkce kariérního poradenství (účinně pomoci jedinci adaptovat se na změny trhu práce a společnosti) nedostatečná.

Podobu současného trhu práce charakterizují (Sirovátka, 2009, s. 5-6) jednak nebyvale narůstající nejistoty, ale především polarizace dopadů těchto nejistot a tudíž segmentace trhu práce. Rozdílné mechanismy fungování trhu práce tlačí „marginální“ či „periferní“ pracovní sílu do „špatných“ pracovních pozic. Outsideri na trhu práce přijímají ubíjející, špatně placené práce, které jim poskytují jen malé možnosti plánovat si svoji vlastní pracovní kariéru.

Kariérní poradenství jim může pomoci najít cestu z této pasti nejistoty a neschopnosti ovlivnit svoji problematickou situaci. I když nutno dodat, že nejistotám a rizikům s nimi spojenými nejsou nuceni čelit jen oni, ale prakticky každý jedinec s jakýmkoliv vzděláním, pracovními zkušenostmi a kompetencemi

je nucen v různé míře se měnícímu trhu práce přizpůsobovat v průběhu celého svého života.

Segmentovaný trh práce problematizuje soutěživost a ekonomickou efektivitu a má i svoji sociální dimenzi: polarizovaná společnost ztrácí schopnost vnitřní integrace a oslabuje se její celková koheze. Regulace trhu práce ze strany státu (Sirovátka, 2009, s. 6) nemůže zcela eliminovat nejistoty formované obecnějšími a zásadními ekonomickými procesy, ale do jisté míry může ovlivnit jejich dopad v tom smyslu, aby při zachování efektivnosti trhu nedocházelo k jeho výrazné segmentaci a sociální polarizaci či dualizaci v dopadech nejistot, jež jsou s nimi spojeny.

Stát reguluje trh práce souborem politik s tím účelem, aby byla zachována flexibilita a funkčnost trhu, a současně byl omezen růst a polarizace nejistot. Všeobecně je přijímán termín: politika „flexi-jistoty“. Sirovátka (2009, s. 6) vysvětluje princip marginalizace části pracovní síly:

„Diferenciace nejistot na trhu práce tedy znamená, že některé části pracovní síly jsou na trhu práce marginalizovány do extrémně nejistých pozic. Navíc, jejich marginalizace na trhu práce buďto zakládá nebo se prolíná s dalšími dimenzemi jejich celkové sociální marginalizace a sociálního vyloučení: ekonomickou dimenzí (vyloučení ze spotřeby), dimenzí sociální (vyloučení ze sociálních práv, neboť fragmentovaná pracovní kariéra jim nezakládá nároky v oblasti sociálního zabezpečení), vyloučení z více oblastí sociálních vztahů včetně přístupu k institucím a dimenzí politickou (minimum příležitostí k participaci na politickém procesu a možnosti ovlivnit veřejně politické agendy, včetně těch, jež se jejich bezprostředně dotýkají): ‚outsideri‘ jsou tak v permanentní nejistotě ohledně jejich pracovní kariéry a životní dráhy.“

Jedním z pěti programů aktivní politiky zaměstnanosti, které vyhlásilo

Ministerstvo práce a sociálních věcí (online, 2011) je projekt "Komplexní poradenství", které lze považovat za příklad kariérního poradenství poskytovaného státem a cílené na skupiny „outsiderů“ na trhu práce. Tento projekt má různými způsoby zvýšit motivaci těchto skupin, rozvíjet jejich klíčové kompetence, zvyšovat jejich vlastní aktivitu a šance na úspěch při hledání vhodného pracovního uplatnění. A je příkladem, kdy je kariérní poradenství nástrojem uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti.

Na vzrůstající nároky trhu práce na jedince reaguje kariérní poradenství zlepšující se kvalitou svých služeb, profesionalizací kariérních poradců, zpřístupňováním služeb kariérního poradenství stále širšímu okruhu klientů a podporou kariérního vzdělávání na školách.

V této kapitole je nastíněna funkce kariérního poradenství jakožto nástroje státu prosazujícího svoji politiku zaměstnanosti. Kariérní poradenství v rukou státu má pomoci eliminovat negativní dopady ekonomických jevů, které nejsou chápány z celospolečenského hlediska jako žádoucí (například segmentace trhu práce) a podpořit procesy a jevy, které lze považovat z celospolečenského pohledu za žádoucí (například: zlepšování situace outsiderů na trhu práce). Aby toho bylo kariérní poradenství schopno, musí nabízet jedinci služby vzrůstající kvality, musí sledovat stav světa práce v kontextu stavu celé společnosti a změnám trhu práce se neustále aktivně přizpůsobovat.

5 Význam kariérního poradenství pro jedince

Pracovní role zaujímá v životě jedince jedno z nejdůležitějších míst. Jedinec si prací ověřuje míru svých schopností, nabývá nové zkušenosti a dovednosti a ověřuje si validitu svého vzdělání. Rovněž je vtažen do mezilidských vztahů na pracovišti, kterých se stává součástí. V práci na jedince působí mnoho podnětů, na které je nucen reagovat. Pracující jedinec musí nevyhnutelně dělit svůj čas mezi práci a osobní (rodinný) život. Práce jedince formuje a je zdrojem uspokojování mnoha jeho sociálních a psychických potřeb. Význam vlivu práce na člověka je obzvláště patrný tehdy, když jedinec práci ztratí a stane se nezaměstnaným.

Současný trh práce se může jedinci jevit jako nepřehledný a proměnlivý. Změny v ekonomice a technologiích způsobují, že poptávka po některých profesích klesá, či dokonce některé zcela zanikají. Ruší se staré provozy, dokonce celé podniky. Lidé, kteří celý život pracovali na jednom místě, zakouší situaci, na kterou nejsou zvyklí - stávají se nezaměstnanými. A naopak: žádanými se stávají zcela jiné profese, dokonce vznikají profese nové. Jedinci zbývá jediné: zorientovat se v nových podmínkách, zamyslet se nad tím, co může zaměstnavatelům nabídnout a učinit kariérní rozhodnutí. Ale mezi proměnné kariérního rozhodování nepatří jen změny v nabídce pracovních míst. Proměnami prochází celá společnost, a také osobní a rodinný život jedince. V průběhu života se mění sám jedinec, který

opakovaně stojí před otázkou: "Čím se budu živit?"

Přínos kariérního poradenství pro jedince spočívá především v tom, že jedinci rozhodování v otázkách jeho profesní kariéry usnadňuje. Kariérní poradce je profesionál, který zprostředkovává jedinci své znalosti o světě práce, umožňuje jedinci sebepoznání v profesní i osobní rovině; dokáže mu nastítnit jeho šance na trhu práce; umožňuje mu prozkoumat jeho profesně-kariérní touhy; ukazuje mu cestu k osobnímu a profesnímu rozvoji a k dosažení jeho profesně-kariérních cílů. Kariérní poradenství umožňuje jedinci být v kariérním rozhodování úspěšnější, než by jedinec byl bez jeho pomoci.

"Jakékoliv změny kladou velké nároky na každého jednotlivce a ovlivňují jeho pracovní rodinný život. Změna a přehodnocení zavedeného způsobu myšlení vyžaduje velkou odvahu. Taková změna spočívá ve schopnosti všestranného rozvoje a v celoživotním učení. Znamená to, že člověk se musí neustále snažit rozvíjet své znalosti a dovednosti v rámci pracovního poměru, vzdělávání a života jako takového. Důležitými vlastnostmi jsou flexibilita, pracovní nasazení a odpovědnost za vlastní jednání. Překotné změny poslední doby kladou nároky i na kariérové poradce, kteří se musejí dobře orientovat ve změnách, k nimž ve společnosti dochází, ve vzdělávacích příležitostech a požadavcích a podmínkách pracovního uplatnění." (zdroj: Nilsson and Akerblom, 2001, s. 5)

Lze vyvodit, že správné kariérní rozhodnutí znamenající nalezení vhodného pracovního uplatnění má pro jedince zásadní význam. Vedel (2009, s. 16) dodává, že chybné kariérní rozhodnutí může způsobit, že se jedinec vydá ve své kariéře směrem, který je pro něj nevhodný. Může se například jednat o druh profese, která nemá perspektivu, anebo pro ni jedinec nemá předpoklady. To může ve svém důsledku znamenat, že jedinec bude v takto chybně vytyčené profesní kariéře neúspěšný, a (nebo) osobně nespokojený. Za určitou dobu bude pravděpodobně opět stát před dalším kariérním rozhodnutím, avšak mezitím může ztratit

drahocenný čas svého produktivního života.

5.1 Motivace vyhledání služeb kariérního poradce a kariérní mezníky

Impulzem k vyhledání služeb kariérního poradenství může být mnoho. Může se jednat o "akutní" problém (například náhlá ztráta zaměstnání) či dlouhodobější, vleklejší stav nespokojenosti. Jedinec pravděpodobně službu kariérního poradce vyhledá až poté, co zjistí, že si není schopen pomoci sám, a že selhaly i ostatní způsoby (například vyhledávání informací na internetu, či rada blízkých osob).

Impulzem k vyhledání služeb kariérního poradenství může například být jedincova nespokojenost v dosavadní práci a potřeba změny. Může se jednat o se o případ, kdy je jedinec dosáhne významného úspěchu v profesní kariéře, je považován za úspěšného, ale on sám pocítuje, že mu samotná práce, ani společenský či finanční prospěch s ní spojený, nepřináší subjektivní pocit uspokojení. Stojí před otázkou, zda opustit svoji dosavadní, relativně úspěšnou kariéru spojenou s vysokým životním standardem a společenským uznáním, ale s chybějícím pocitem sebeuspokojení. Najde jedinec odvahu k tomu, aby opustil jistotu a pustil se na cestu budování nové profesní kariéry třeba ve zcela jiném oboru?

Jiným příkladem podnětu, který může vést k návštěvě kariérního poradce je taková změna v osobním životě jedince, která způsobí, že nadále nemůže nebo nechce vykonávat svoji dosavadní práci či ji nemůže vykonávat v takovém rozsahu, jako doposud. Například narození a péče o dítě může být příkladem takovéto změny. Dosavadní pracovní uplatnění se stává nevyhovujícím a jedinec pocítuje potřebu je změnit, aby více vyhovovalo jeho potřebám a preferencím.

Potřeba kvalitních kariérních rozhodnutí provází jedince po celý jeho život, avšak v životní dráze jedince lze vysledovat několik momentů - kariérních

mezníků, kdy obvykle ke kariérnímu rozhodování dochází. Prvním takovýmto kariérním mezníkem je volba školy. Jedinec stojící před volbou vhodné základní či střední školy pro svoji nezralost pravděpodobně není schopen sám se správně ve věci volby své budoucí profese rozhodnout - není dostatečně kariérně zralý. Prvním kariérním poradcem se mu stává buď jeho rodič, nebo pedagogiko-psychologický poradce, případně jiná osoba z jeho blízkého okolí. Přičemž pouze zmíněného pedagogiko-psychologického poradce lze považovat za odborníka v této oblasti.

Za příklad dalšího kariérního mezníku je práh dospělosti - konec střední školy. V tomto momentu stojí jedinec před rozhodnutím, zda zvolit variantu - jít dále studovat (potom následuje rozhodování o tom, jakou školu, či jaký druh dalšího studia zvolit) či zda jít pracovat. Je pro jedince vhodnější, aby šel dále studovat, anebo by to pro něj znamenalo doslova ztrátu času, který by mohl využít užitečněji nabýváním pracovních zkušeností v praxi?

Následujícím kariérním mezníkem je konec vysoké (vyšší odborné apod.) školy, po kterém obvykle následuje vstup na trh práce. Mladí absolventi se zaobírají otázkami: "Kde a jak mám hledat práci?", "Jak se mám chovat u přijímacího pohovoru?" a podobně. Odborná pomoc těmto lidem na prahu jejich pracovního života je může ušetřit řady chyb, tápání, chybných rozhodnutí a nesprávných kroků na počátku jejich profesní kariéry.

Každý z kariérních mezníků vyžaduje specifické rozhodnutí, které činí jedinec v určité fázi své životní dráhy. Poradenství ohledně volby střední školy vyžaduje znalost nabídky středních škol, takže se jedná více o studijní poradenství, i když při volbě je přihlíženo k specifickým vlohám jedince, které se v budoucnu mohou stát klíčem k úspěšné profesní kariéře a k předpokládaným budoucím požadavkům trhu práce. Kdežto kariérní mezník – konec vysoké školy řeší otázku vstupu na profesně-kariérní cestu. Poradce se při své práci přizpůsobuje potřebám

a specifikům jednotlivých skupin klientů.

5.2 Specifické skupiny klientů kariérního poradenství

Jedinci vstupující na trh práce tvoří jednu z tradičních skupin klientů kariérního poradenství. Další významnou skupinou klientů kariérního poradenství jsou jedinci, kteří o zaměstnání z různých příčin přišli a jsou nezaměstnaní. Ztráta zaměstnání je obvykle provázena celou řadou pro jedince nepříjemných aspektů a je jím obvykle vnímána jako nepříjemná, stresující situace. Náhlé snížení životního standardu způsobené ztrátou dosavadního příjmu bývá provázeno ztrátou sociálního statusu a ztrátou sociálních vazeb. Ztráta zaměstnání může být pro jedince zátěžovou situací provázenou nejrůznějšími, většinou negativními pocity a otřásající jeho psychikou.

"Důsledky nedobrovolné a nezaviněné ztráty zaměstnání se promítají v rovině somatické, psychické i sociální. Řadou výzkumů byla zjištěna souvislost mezi nezaměstnaností a zhoršením fyzického zdraví. Prožívání ztráty zaměstnání je psychology řazeno mezi extrémně emocionálně zátěžové životní situace. V závislosti na délce nezaměstnanosti se může u nezaměstnaných stupňovat nespokojenost, snížení sebeúcty, celkový stres, poruchy spánku a příjmu potravy, deprese, podrážděnost, potíže s koncentrací. Ztráta zaměstnání představuje zároveň sociální problém, který souvisí např.: se změnou statusu, sociální izolací, konflikty v rodinném soužití, ztrátou zájmu o dění ve společnosti."
(Tesaříková, 2006, s.40)

Obzvláště přínosné může být kariérní poradenství pro osoby se zdravotním postižením (dle ustanovení § 67 zákona č. 435/2004 Sb.), ale i další specifické skupiny (ženy pečující o malé děti, imigranti, minority a další), které z důvodu svého hendikepu obtížně hledají uplatnění na trhu práce. Problém zaměstnávání především zdravotně a mentálně handicapovaných osob je složitý. Svoji roli hraje

problematická intervence státu, předsudky zaměstnavatelů a celé společnosti a nedostatečná profesní příprava osob s handicapem.

"Přestože mají ze zákona zdravotně postižení zvýšenou ochranu na trhu práce, je mezi nimi velká nezaměstnanost. Stát všemožně zvýhodňuje zaměstnavatele (úlevy na daních, dotace), kteří zaměstnávají zdravotně postižené, zároveň jim dává možnost a povinnost zaměstnávat lehce obejít (náhradní plnění, odvod do státního rozpočtu). Další otázkou je, zda-li existuje nějaký kontrolní mechanismus, který tuto povinnost hlídá." (Bendáková, 2007, s. 31-32)

Je tedy zřejmé, že druhové spektrum klientů kariérního poradenství je poměrně široké. Rovněž i spektrum problémů, se kterými se kariérní poradci setkávají. Je nutno také zmínit, že jedinec sám prochází v průběhu svého života vývojem, zráním, během kterého se mění jeho vlastnosti, jeho přání, preference, potřeby, ale také jeho sebepojetí. Nathan and Hill (2006, s. 16-19) uvádí, že u každé z životních etap (life-stage) lze vysledovat určité shodné znaky, obvyklé problémy a očekávání, kterou jsou pro ni typické. Jako příklad autoři popisují očekávání třicátníků v zakotvení v pracovní kariéře, ve vztazích a v životním stylu, které, v případě, že se nedostavuje, může vyústit ve vyhledání služeb kariérního poradenství. Autoři píší o tom, že mnoho jejich klientů kolem třicítky, je „probuzeno vlastní smrtelností“. Očekávání této etapy je, že lidé chtějí být více zakotvení ve své kariéře, ve vztazích a konkrétním životním stylu. Ty klienty, kteří nejsou v souladu s tímto očekáváním, a to buď z vlastní vůle, nebo jinak, může přivést pocit selhání ke dveřím kariérového poradenství.)

Nathan and Hill (2006, s. 19-27) poznamenává, že kariérní rozhodování jedince může být navíc komplikováno nejrůznějšími problémy. Mezi ty nejčastější patří ty související se sladěním práce a osobního života (work-life balance), problémy s nerozhodností (decision-making problems), problémy spojené s implementací rozhodnutí (problems in implementing a decision), vztahové problémy

(relationship problems).

Více či méně naléhavá potřeba přehodnotit svoji profesní kariéru může přijít tedy kdykoliv v průběhu života jedince. Ten stojí před dvěma možnostmi: pomoci si sám, nebo vyhledat pomoc odborníka – kariérního poradce. Výsledky výzkumu Hlouškové (2008 s. 3) ukazují, že asi 22% dospělých v ČR realizuje svou potřebu vyhledávat pomoc v oblasti práce vyhledáním odborného poradce. Vzdělání a zaměstnání jsou základními faktory, které tuto potřebu ovlivňují. Skupina těch, kteří pomoc v oblasti práce nehledají, dosáhli nejnižších stupňů vzdělání, neúčastní se kurzů neformálního vzdělávání a zažívají profesní začátky a profesní ztráty častěji, než ostatní. Hloušková se táže, zda mají poradenské služby kapacitu a schopnost oslovit svou nabídkou i tyto dospělé.

Na kariérní poradenství lze uplatnit ještě jiný pohled, než jako na službu, která může, nebo nemusí být jedinci poskytnuta. Lze na něj nahlížet rovněž jako na jedno ze základních sociálních práv jednotlivce a tak je také kariérní poradenství také chápáno a zakotveno v Evropské sociální chartě ([online], 1996):

”Každá osoba má právo na přiměřené prostředky odborného poradenství pro volbu povolání s cílem získat pomoc při volbě povolání, které by odpovídalo jejím osobním schopnostem a zájmům.”

Jedinec, aby i v budoucnu udržel tempo se stále rychleji se měnícím světem práce, bude muset opustit svá zastaralá očekávání a soustředit se na svoji vlastní produktivitu. Bude muset být flexibilní a bude se muset soustředit na svůj neustálý všestranný rozvoj (Zunker, 2006, s. 24). Nalézání a zdokonalování toho nejlepšího ze svých vlastností, znalostí a zkušeností, které může světu práce nabídnout, je jediným východiskem, jak si jedinec může zachovat konkurenceschopnost na trhu práce. Posláním kariérního poradenství je poskytnout jedinci v tomto úsilí všestrannou a účinnou pomoc.

V kapitole je nastíněn význam kariérního poradenství pro jedince. Je tím myšlen především jeho přínos, který spočívá v podpoře správných kariérních rozhodnutí. Rovněž je zkoumána motivace jedince vyhledat pomoc kariérního poradce. Autorka používá termín kariérní mezník, kterým je chápán moment v jedincově životě, kdy obvykle ke kariérnímu poradenství dochází. Dále se autorka zamýšlí nad charakteristikami specifických skupin klientů kariérního poradenství.

6 Profil kariérního poradce

Má-li kariérní poradenství plnit svoji funkci, musí ho vykonávat lidé, kteří disponují odpovídajícími zkušenostmi, znalostmi a dovednostmi. Definice profilu kariérního poradce, na rozdíl například od poradce psychologického poradenství, je nejednoznačná. V případě psychologického poradce je známo, jaké má mít tento odborník vzdělání, pracovní zkušenosti, schopnosti a dovednosti. Podobně jednoznačné vymezení nároků na odborníka poskytujícího kariérní poradenství je problematické. Lze se domnívat, že je to zapříčiněno tím, že tato disciplína v současnosti hledá svoji tvář a vymezení vůči jiným oborům, a také proto, že kariérní poradenství poskytuje jako jednu ze svých činností celá řada subjektů. Nathan (2006, str. 5) uvádí až patnáct různých profesí, které mimo jiné poskytují i kariérní poradenství (kariérní poradci, konzultanti a koučové, pracovníci HR oddělení, mentoři, poradenští psychologové, lektori, tutoři, pedagogicko-psychologičtí poradci a řada dalších).

Poptávka po kvalitních službách kariérního poradenství vede k hledání všeobecně uznávaných standardů kompetencí kariérních poradců. Příkladem je soubor kompetencí sestavený v rámci projektu MEVOC, jenž byl iniciovaný rakouským institutem: INSTITUTE FOR RESEARCH ON QUALIFICATION AND TRAINING OF THE AUSTRIAN ECONOMY ([online], 2003). Bylo

vytvořeno 35 kompetencí kariérních poradců, rozdělených do čtyř kategorií, kterými jsou: "Vzdělání a kariéra", "Poradenská praxe", "Osobnost" a "ICT dovednosti." (viz Příloha A: Kompetence kariérního poradce). Tento soubor lze považovat za významný počín na cestě k profesionalizaci kariérního poradenství. Nastavil standard profilu kariérního poradce, se kterým se mohou jednotliví poradci kariérního poradenství srovnávat, a ke kterému mohou směřovat adepti tohoto povolání.

Soubor vytvořený v rámci projektu MEVOC se posléze stal jedním z východisek novější iniciativy European centre for Development and Vocational Training ([online], 2009) ve své publikaci: „Professionalizing career guidance. Practitioner competences and qualification routes in Europe“ definuje Rámec kompetencí kariérního poradce. Ten se skládá ze šesti základních kompetencí, šesti způsobilosti zaměřených na komunikaci s klientem a ze sedmi podpůrných kompetencí. Tento soubor si vytyčuje za cíl stát se společným referenčním bodem poskytovatelů a klientů kariérního poradenství, tvůrců vzdělávacích politik, poskytovatelů poradenství a dalšími zainteresovanými v evropském rámci.

Oba zmiňované soubory kompetencí kariérního poradce uplatňují na problematiku poněkud rozdílný pohled a jejich členění kompetencí kariérního poradce se v mnoha aspektech různí. Soubor vytvořený v rámci projektu MEVOC klade spíše důraz na znalosti, druhý soubor naopak podstatu spatřuje v poradenských dovednostech. Nicméně ve většině kompetencí se oba soubory shodují a lze je kategorizovat následujícím způsobem.

První skupinu kompetencí tvoří znalosti o trhu práce a zákonitostech jeho fungování: znalost o nabízených pracovních místech na místním i regionálním trhu práce (jejich množství, žádané profese, požadované kompetence, obvyklé pracovní podmínky, výše platů, druhy pracovních úvazků a další); znalosti týkající se obvyklého způsobu nábory (kde a jak jsou volná pracovní místa

zveřejňována, jak probíhá nábor apod.); znalosti platných pracovně-právních předpisů (náležitosti pracovní smlouvy, zaměstnancova práva a povinnosti, ochrana znevýhodněných skupin pracovníků), znalost formálního a neformálního procesu hledání práce a schopnost toto vše naučit klienta samotného; znalost informačních zdrojů v této oblasti.

Druhou skupinu tvoří informace o možnostech vzdělávání, tj. schopnost podat klientovi informace o možnostech získání potřebných znalostí a dovedností; schopnost orientovat se v široké vzdělávací nabídce.

Další skupinu tvoří komunikační kompetence, které představují schopnost být tolerantní a umět se přizpůsobit specifikům klienta; základní sociální a komunikační dovednosti (aktivní naslouchání, kladení otázek, motivace klienta, sumarizování a schopnost ověřovat si správné chápání, schopnost skupinové a veřejné prezentace, schopnost písemné komunikace, interpersonální dovednosti); znalost základních charakteristik různých skupin klientů a rozvoj vhodných strategií jim přizpůsobeným, specifické dovednosti pro jednání s náročnými skupinami klientů; schopnost vzbudit v klientovi jeho individuální iniciativu a motivaci k převzetí odpovědnosti za řízení vlastní kariéry; schopnost číst klientovu řeč těla.

Skupina poradenských kompetencí představuje znalost aktivit kariérního rozvoje; schopnost zprostředkovat přístup k informacím, řízení a hodnocení poradenského procesu; rozvoj a poskytování programů kariérního vzdělávání; uskutečňování zpětné vazby a poskytování podpory; ulehčování přístupu ke vzdělávání a práci. Schopnost dodržovat etická pravidla představuje znalost základních etických pravidel platných v poradenství a schopnost je dodržovat. Diagnostické kompetence představují schopnost vybrat, použít a správně interpretovat výsledky osobnostních testů; schopnost filtrovat nabídky práce v závislosti na zjištěných klientových schopnostech a zdrojích. Důležitý je rozvoj

vlastních schopností, jako například schopnost plánovat a řídit své aktivity; schopnost stanovovat priority; schopnost zvládat stres; ochota učit se celý život; schopnost rozpoznání vlastních omezení (sebereflexe o vlastních schopnostech a omezeních, pochopení vlastních odborných hranic a využívání řízení a podpory partnerů). Schopnost propojování výzkumu s praxí přijímání pozitivních opatření na rozvíjení vědomostí o procesech celoživotního kariérového rozvoje, teorie a praxe kariérového poradenství a příbuzných teoretických oblastí. Podpůrné schopnosti představují schopnost budovat poradenskou síť a řízení služeb poskytujících informace o možnostech; působení v rámci sítí a budování partnerství; schopnost řídit vlastní klientelu; zapojení do výzkumu a hodnocení. Schopnost pracovat s informačními a počítačovými technologiemi znamená kompetentní využívání různých médií, telefonická a video komunikace, emaily, přístup k internetu s cílem vyhledávání informačních a finančních zdrojů, přístup k internetu s cílem komunikace.

Ruku v ruce se standardy kompetencí kariérových poradců jde otázka vstupních kvalifikačních požadavků na budoucí kariérové poradce, nároky na stávající poradce včetně uznávání jejich praxe a možnost získání formálního vzdělání v tomto oboru. Požadavky na vzdělání kariérových poradců v rámci veřejných služeb zaměstnanosti se sice v jednotlivých evropských zemích liší, avšak obvyklý je požadavek vysokoškolského vzdělání. Někdy je akceptováno vzdělání v příbuzném oboru, jako například sociální práce nebo psychologie. Mnohdy je akceptováno vysokoškolské vzdělání jakéhokoliv zaměření. CEDEFOP (online, 2011) zjistil, že ve většině evropských zemí je studium oboru kariérové poradenství v bakalářském nebo magisterském programu možné. Srovnání není úplně snadné, protože kurzy se liší, a to jak v úrovni, tak i délkou a náplní.

„Tato rozmanitost je částečně důsledkem toho, že vývoj nových specializovaných vzdělávacích kurzů je výsledkem různých iniciativ: v některých případech uskutečňovaných na vládní úrovni prostřednictvím politických a legislativních

změn; a v dalších případech zkoumaných jednotlivými vzdělávacími institucemi, především v rámci sektoru vysokoškolského vzdělávání; a v dalších případech zaměřených na uspokojování potřeb specifických projektů včetně (ale nejen) těch, které jsou financované z fondů EU.“

Situaci ve vzdělávání kariérních poradců v tuzemsku komentuje CEDEFOP (online, 2011, s. 24) tak, že poradci v kariérovém poradenství mají vzdělání odpovídající prvnímu stupni vysokoškolského vzdělávání, ale bez specifických požadavků týkajících se předmětu jejich studia. Zároveň zmiňuje, že sice nový zákon o zaměstnanosti z roku 2004 stanovuje celou řadu opatření „aktivní politiky zaměstnanosti, ale nebyla definována vzdělávací potřeba kariérních poradců.

I když Česká republika v seznamu zemí, kde je možné získat akademický titul v oboru kariérní poradenství chybí, na České zemědělské univerzitě byl otevřen bakalářský studijní obor: Poradce v odborném vzdělávání (online, 2010), který se svým obsahem kariérnímu poradenství přibližuje.

Vedle vzdělávacích nabídek v rámci formálního vzdělávacího systému existuje řada krátkodobých kurzů kariérního poradenství, které nekončí získáním akademického titulu. Kvalita a přínos těchto vzdělávacích možností může být různá. Jednotlivé kurzy se liší náplní, i délkou. Rozdílnosti vyplývají z odlišného účelu těchto kurzů a odlišnostmi předpokládaných cílových skupin. Mohou to být kurzy prezenční, kombinované, anebo distanční. Jejich smyslem je pokrýt aktuální poptávku po kariérním poradenství.

Skladba kompetencí kariérního poradce je pestrá. Jsou požadovány jak znalosti o trhu práce a vzdělávacích možnostech, tak i celá řada dovedností, jako například nejrůznější komunikační a sociální dovednosti. Důležitou součástí kompetencí kariérního poradce jsou rovněž schopnosti aktivně řídit svoji vlastní práci a požadavek neustále na sobě pracovat. Neméně významná je nutnost nebýt pozadu

ve sledování aktuálního trhu práce. Nabídka vzdělávacích možností v rámci formálních vzdělávacích systému poukazuje na vzrůstající poptávku po kvalitně připravených kariérních poradcích.

7 Poskytovatelé kariérního poradenství

Kariérní poradce působí v rámci mnoha různých státních a soukromých organizací. Přehled poskytovatelů kariérového poradenství, který na svých stránkách uvádí Národní poradenské fórum (online, 2011) není zdaleka vyčerpávající:

„Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, Asociace vysokoškolských poradců, o.s., Brno; Asociace výchovných poradců, o.s., Polička; Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR, o.s.; Republikové centrum vzdělávání s.r.o., Praha 10; Vysočina Education, Jihlava; Centrum kariérového poradenství; Národní ústav odborného vzdělávání, Praha 10.“

Úplný výčet všech organizací a jednotlivců, kteří kariérní poradenství poskytují, by byl mnohem delší. Klíčem ke klasifikaci institucí, které poskytují kariérní poradenství, může být jejich členění podle cílových skupin, na které zaměřují své služby.

Na nejmladší věkovou skupinu klientů – děti předškolního a školního věku (a jejich rodiče) své služby směřuje pedagogiko-psychologické poradenství. Kromě témat jakými je nerovnoměrný psychomotorický vývoj, adaptační problémy ve

škole, problémy s učením či chováním je kariérní poradenství v této nabídce obsaženo ve formě „pomocí při řešení osobních a profesních perspektiv žáků a studentů“ (online, 2011) a jeho významnou část tvoří diagnostika jedince, která je východiskem pro jeho další studijní nasměrování. Pracovníky zajišťujícími služby pedagogiko-psychologického poradenství jsou poradenští psychologové, případně speciální pedagogové.

Jinou skupinou poskytovatelů kariérního poradenství představují pracoviště vysokoškolských poradců, kteří se zaměřují na pomoc vysokoškolským studentům. Působí v rámci vysokých škol a jsou sdruženi do Asociace vysokoškolských poradců (online, 2008]:

„Asociace vysokoškolských poradců je dobrovolná, nevládní, nezisková, nezávislá organizace sdružující členy na základě společného zájmu. Asociace sdružuje akademické pracovníky a další zaměstnance působící na vysokých školách, kteří poskytují studijní, psychologické, speciálně-pedagogické a profesní poradenství včetně dalších souvisejících poradenských, informačních a facilitačních služeb studentům vysokých škol, zájemcům o studium na VŠ a dalším klientům, jimž jsou uvedené služby určeny. Asociace je právnickou osobou s celostátní působností.“

V průběhu vysokoškolských studií prochází student mnoha úskalími, ale zároveň se mu otvírá široké perspektivy týkající se jeho profesní kariéry (studium v zahraničí; stáže či první pracovní úvazky; účast na výzkumných projektech; vlastní vědecké, výzkumné nebo podnikatelské pokusy). Naléhavost zabývat se otázkami vlastní profesní kariéry, se kterou se vysokoškolští studenti setkávají, je může dovést ke dveřím vysokoškolského poradce. Kvalita i spektrum nabízených služeb se pracoviště od pracoviště liší. Porovnání nabízených služeb a měření jejich přínosu by jistě bylo zajímavým předmětem výzkumu. Příkladem centra, které nabízí širokou paletu služeb je Kariérové centrum ČVUT (online, 2011):

„Nabízíme bezplatně své služby studentům a absolventům ČVUT do tří let od ukončení studia. Jedná se především o kariérní poradnu, osobnostní testování, semináře zaměřené na měkké a manažerské dovednosti, mentoring, soutěže a zprostředkování pracovních příležitostí, trainee programů a témat diplomových prací.“

Aktivita, které toto centrum, kterými se toto centrum zabývá, představují jednak semináře (zaměřené na rozvoj měkkých a manažerských dovedností a osobní rozvoj); trainee programy (umožňují studentům získat cenné zkušenosti a znalosti z praxe, vyzkoušení různých pozic, seznámení s projektovým způsobem práce, práce v týmu, doplňkové vzdělávání); nabídku pracovních příležitostí, stáží a praxí pro studenty; osobnostní testování (pracovní diagnostika); diplomová práce (v jejímž rámci se student může začít profilovat a zároveň navázat spolupráci s budoucím zaměstnavatelem); kariérní poradna (poradenství ohledně hledání zaměstnání, vedení přijímacích pohovorů apod.); mentoring (stínování práce manažera nebo specialisty); soutěže (pořádané firmami za účelem hledání talentů); nabídka a studijních i pracovních příležitostí (stáže, workshopy, programy, konference i volno časové aktivity).

Výčet nabízených služeb Kariérního centra ČVUT ukazuje, jak pestrá může být práce kariérního poradce. Výše uvedené aktivity sledují několik linií: pomáhají studentovi, či absolventovi uvědomit si svoje silné a slabé stránky a upřesnit si vlastní pozici a šance při hledání vhodného pracovního uplatnění, a tím mu umožnit získat přesný obraz o sobě samém. Dále mu nastiňují možnosti jeho osobního a profesního rozvoje. Zprostředkováváním kontaktu mezi zaměstnavateli a studenty napomáhá nalezení žádoucího spojení mezi nimi. A v neposlední řadě aktivity kariérního centra vedou studenty k tomu, aby oni sami dokázali úspěšně řídit svoji profesní kariéru. Pozitivní image kariérního centra cílená na studenty v tomto případě technických oborů je ukázkou vhodné

propagace vlastních služeb, která je rovněž součástí práce kariérního poradce.

Ve srovnání s pedagogiko-psychologickým poradenstvím je u vysokoškolského poradenství viditelný posun směrem od psychologického a studijního poradenství směrem ke skutečnému kariérnímu poradenství. Je zřetelná i změna typu spolupráce: v případě pedagogiko-psychologického poradenství převažuje klientova pasivní role v poradenském procesu. Ve vysokoškolském poradenství je naopak kladen důraz na aktivní zapojení klienta v poradenském procesu.

Další státní institucí poskytující kariérní poradenství je Úřad práce, který sehrává neocenitelnou službu v pomoci nezaměstnaných, zejména pokud se jedná o informační funkci. Složka individualizovaného kariérního poradenství tu však nezaujímá dostatečný podíl, i když lze sledovat pokrok v tomto směru. Pracovníci úřadu práce jsou průběžně školeni a vedeni k tomu, aby poskytovali stále kvalitnější, na klienta orientované služby. Problémem je nedostatečné množství pracovníků, kteří mají na starosti velké množství uchazečů o zaměstnání. Výsledkem je malé množství času, který pracovníci na jednoho uchazeče mají a na precizní kariérní poradenství tudíž není čas. Na rozdíl od vysokoškolského poradenství jsou klienty Úřadu práce dospělí jedinci, kteří ukončili své formální vzdělání. Cílem je nalezení vhodného, či alespoň jakékoliv zaměstnání pro klienta v co možná nejkratší době.

Nabídku kariérního poradenství zajišťuje rovněž řada neziskových organizací. Příkladem je Asociace občanských poraden (online, 2011), která v rámci svého občanského poradenství nabízí i kariérní poradenství. To je poskytováno ve 42 poradnách po celé republice. Charakteristika kariérního poradenství poskytovaného Asociací občanských poraden není známa, rovněž jako odborná příprava poradců, kteří je poskytují.

Řada neziskových organizací se zaměřuje na službu specifickým skupinám

obyvatel. Jsou to organizace, které se orientují na pomoc například osobám zdravotně postiženým, minoritám, imigrantům, osobám pečujícím o malé děti a řada dalších. Kariérní poradenství, které tyto organizace svým klientům nabízí, je opět jednou z jejích služeb cílených na specifickou skupinu klientů.

Příkladem může být kariérní poradenství poskytované v rámci projektu Kariérní a pracovní poradenství, který provozuje společnost: Člověk v tísni, společnost při ČT, o.p.s. (online, 2008), a který je zaměřený na romské obyvatele. Poradci působící v rámci tohoto projektu znají specifika „své“ klientské skupiny a problematičnost jejich zaměstnávání. Pro dosažení maximálního výsledku hledají všemožné způsoby: od úzké a aktivní spolupráce s místním Úřadem práce a se zaměstnavateli („síťování“ se zaměstnavateli, kteří jsou ochotní Romy zaměstnávat, informace o získání dotací apod.) až po precizní práci s klientem (doprovázení na pohovor, pomoc s vyplněním dokumentů, výběr vhodné rekvalifikace, předávání informací apod.)

Kariérní poradenství nabízí rovněž některé soukromé firmy – personální agentury. Jedná se o služby nabízené jednotlivcům: bilanční diagnostika, kariérní poradenství, osobní rozvoj, koučink. Kariérní poradenství v této podobě lze chápat jako odpověď na služby zaměstnavatelům s před výběrem, výběrem a formováním pracovní síly. Prakticky se může jednat o sestavení životopisu, nácvik pohovoru, informování o aktuálních možnostech na trhu práce, poskytování podnětů pro vlastní rozvoj, či individuální koučování. Kariérní poradenství probíhá i uvnitř firem. Personalisté v rámci péči o zaměstnance poskytují odbornou pomoc s kariérním a profesním rozvojem svých zaměstnanců. Kariérní poradenství je nabízeno mnoha různými subjekty, přičemž každý z nich mu dává vlastní podobu. Potřeba srovnání, výměny zkušeností, rozvoj teorie a metodologie a směřování k profesionalizaci vede ke vzniku subjektů, které kariérní poradenství sledují, shromažďují informace a zkušenosti z praxe a vedou diskuzi na toto téma. V České republice je to například web Euroguidance (online,

2010), kde se rodí budoucí podoba této disciplíny v ČR.

8 Praxe kariérního poradenství

Pro úspěšné zahájení procesu kariérního poradenství je žádoucí, aby do něj klient vstupoval ve stavu psychické pohody, vyrovnanosti a kontroly nad svým životem, a také s upřímnou snahou vydat se na cestu osobního rozvoje, prozkoumat své profesní tužby, nalézt vlastní vlohy a vykročit na cestu směřující k nalezení a získání pro něj ideálního pracovního uplatnění, které ho bude naplňovat pocitem seberealizace, a které bude v souladu se všemi dalšími složkami jeho života. Praxe kariérního poradenství však mívá k tomuto ideálu daleko. Při prvním setkání před kariérního poradce často usedá jedinec, který neřeší pouze problém týkající se jeho pracovní kariéry. Naopak může se stát, že v životě klienta se kumulují více problémů různého druhu, které prorůstají celým klientovým životem.

Zkušenost z praxe:

Zápisky ze schůzek s paní I.:

„ I je vyčerpaná, vystresovaná a působí apaticky. I je matkou dvou synů. Jeden je už dospělý, příští rok se chystá na vysokou školu. Mladší příští rok nastupuje na víceleté gymnázium. Žije v malém městě s domku s velkou zahradou. Na dům si vzali hypotéku. Manžel pracuje celý život ve státních službách. V regionu, ve kterém žijí, je velká nezaměstnanost. I před lety pracovala také jako státní

úřednice, ale před 4 lety odešla do soukromé firmy na pozici účetní. Kromě toho I má druhé zaměstnání v podobě finančního poradenství. ...Mezitím si I našla současnou práci. Nejprve z ní byla nadšená. Finančně si polepšila, šéfová jí přispívala na dopravu, kolektiv přátelský. Náplň práce zvládala s přehledem, protože představovala jen část toho, co dělala v minulém zaměstnání. Nadřízení ji projevovali uznání. Vše se zlomilo v moment, kdy I udělala chybu při vystavování faktury. Šéfová k ní údajně ztratila důvěru a její chování se změnilo o 180 stupňů. I dostala od vedení první varovný dopis. Atmosféra zhoustla. Práce přibývalo a občas se objevily i chyby, které jsou v takovém množství, pochopitelné. I dostala další varovný dopis a cítila, že se s ní chce šéfová rozloučit. I hovořila o tom, že zažívá to, co zažívala už v minulém zaměstnání – šikanu. Tentokrát ze strany šéfové a jejího zástupce. Pro I je složité v takové atmosféře pracovat a nedělat chyby. I se však rozhodla, že už se nebude chovat tak, jako v minulém zaměstnání, ale zkusí se k tomu postavit asertivně. Pokusí se nebrat tyto útoky osobně a bude se bránit. I se spíše potřebovala vypovídat, než pomoci jiným způsobem. V momentě, kdy ji její šéfová, vyčítala chybu, křičela na ní a vyhrožovala výpovědí, dostala paní I. textovou zprávu od svého manžela, že jí opouští a stěhuje se k přítelkyni....“

Kumulace problémů klienta různého druhu vyžaduje od kariérního poradce profesionalitu, připravenost správně zhodnotit situaci klienta a případně i rozhodnutí, zda vůbec může kariérní poradenství začít. Tedy, zda je klient schopen plnohodnotné spolupráce. V případě, že kariérní poradce dojde k přesvědčení, že klient potřebuje pomoc jiného odborníka (například poradenského psychologa), kariérní poradce klienta přeměruje. Kariérní poradenství nechce, ani nemůže suplovat funkci psychologického poradenství (i když tak někdy může mimoděk činit). Již samotný prostý rozhovor s klientem může mít terapeutický účinek. Klientovi se „uleví“, když se ze svých problémů vypovídá. Problémy psychického rázu ovlivňují pracovní život jedince a naopak: problémy v práci mohou vyústit v psychické problémy. Proto lze vyvodit, že i obě poradenství (psychologické a

kariérní) mají k sobě velmi blízko. A nemusí být snadné rozpoznat, co je příčinou a co následkem, zda je třeba nejprve řešit psychiku, nebo kariéru. Proto je časté spojení kariérního a psychologického poradce v jedné osobě.

Zkušenost z praxe:

Osobní poznámky kariérní poradkyně ke schůzce s paní I.:

„Opakuje se mi zkušenost, že funguji spíše jako psychologický než kariérní poradce. Tyto dvě linie se nedají dost dobře v praxi od sebe oddělit. Zvláště v tomto případě psychologická složka poradenství převažuje.“ (zdroj: Příloha C)

Podobně úzký vztah a prolínání existuje také mezi kariérním poradenstvím a koučinkem. Česká asociace koučů označuje koučování jako nedirektivní způsob vedení lidí, který je postaven na rozvoji aktivity, samostatnosti a tvořivosti jedince a vede k lepšímu využití jeho potenciálu.

Koučink (případně koučovský přístup) je v praxi kariérního poradenství často využíván. Objevuje se termín kariérní kouč, kterého lze chápat jako kariérního poradce, jenž poskytuje kariérní poradenství a využívá přitom koučink. Jestliže pohlédneme na kariérního kouče z pohledu koučinku, jedná se o kouče, který se specializuje na oblast kariéry.

Parma (2006, s. 27) vysvětluje rozdíl mezi uplatňováním koučovského přístupu, který „může využívat prakticky každý“ a koučováním jakožto vysoce odbornou profesí. Kariérní poradce může uplatňovat koučovský přístup v průběhu procesu kariérního poradenství, anebo může být akreditovaný kouč. Obojí může pomoci tomu, aby byl proces poradenství efektivnější.

Nalézt hranici, kde končí kariérní poradenství a kde začíná psychologické poradenství, nebo koučink není jednoduché. Jak již bylo uvedeno, v poradenské praxi se tyto disciplíny vzájemně prolínají. Nathan (2006, s. 4-5) píše o překrývání kariérního poradenství v užším smyslu (career counselling), kariérního poradenství v širším smyslu (career guidance), koučinku a osobního poradenství (personal counselling).

Praxe kariérního poradenství hledá funkční, logickou strukturu, která umožní postupovat krok za krokem a mít nad poradenským procesem kontrolu. Vedel (2008, s. 51) uvádí, že kariérní poradenství vycházející ze strukturálního modelu se realizuje v několika krocích připomínajících algoritmus. Těmito kroky jsou poznávání, získávání informací a spojení informací o jedinci a světě práce, tj. nalezení optimálního spojení jedinec-práce. Podobný přístup k členění procesu kariérního poradenství lze nalézt i v pracích jiných autorů. Proces kariérního poradenství v tomto pojetí lze rozdělit procesu do tří fází: uzavření kontraktu, fázi sebepoznávání a sebeuvědomění a fázi realizace.

V průběhu první fáze uzavření kontraktu jde dle Wasilové (2008, s. 14) především o proces vyjasňování, zda je vůbec spolupráce mezi kariérním poradcem a klientem možná, za jakých podmínek, a co má být jejím obsahem a cílem. Nathan (2006, s. 9) spatřuje úkol poradce v této fázi především v informování klienta o možnostech kariérního poradenství, vyvrácení případných klientových nesprávných očekávání a, je-li to nezbytné, v nasměrování klienta na jiný druh poradenství. Wasilová (2008, s. 14) pohlíží na problematiku jako na proces objednávky ze strany klienta, na kterou poradce reaguje svojí nabídkou. Výsledkem je pak uzavření zakázky mezi nimi. A doporučuje poradcům vytvořit prostředí, ve kterém klient nemá zábrany vyjádřit svůj problém a své potřeby. Autorka také varuje před tím, aby se poradce snažil „určit klientovi diagnózu“ či mu „stanovit zákrok“ bez dohody s ním. Nedorozumění mohou vznikat v důsledku toho, že klient má nesprávné představy a očekávání toho, co mu může kariérního poradenství nabídnout. Klientovým úkolem (dle Nathana, 2006, s. 9) v této fázi je zjistit, zda je pro něj kariérní poradenství vhodné. Což není možné bez toho, aniž by byl otevřený poznání vlastních zájmů a omezení a vlivů jeho profesní kariéry, rozvoje a vzdělání.

Zkušenosti z praxe:

„Hned zpočátku poradenství je vhodné klientce sdělit, co poradenství zahrnuje, co může poradkyně nabídnout, oč se lze v rámci poradenství pokusit, ale také

upozornit, že není zaručen stoprocentní úspěch. Není dobré v klientce pěstovat plané naděje, které pak mohou vyústit ve značné zklamání (poradkyně Marie)

V některých případech může být v počátku spolupráce dobrou nabídkou nějaká zcela konkrétní věc, kterou si může klientka ze spolupráce odnést - „Konkrétní výstup použitelný přímo při oslovení zaměstnavatele, jako je životopis, byl pro proces poradenství velmi motivující. (poradkyně Eliška). Pomohlo by mít seznam, co všechno poradenství může poskytnout. (klientka)“ (Zdroj: Wasilová, 2008 str. 15)

Otázky, které Wasilová (2008, s. 15) doporučuje pro tuto fázi se soustřeďují na zjišťování klientova způsobu myšlení a způsobu řešení problémů, jeho priorit a přání. Ptá se po tom, jak sám klient vidí svůj problém a jaké jsou jeho návrhy řešení. A nakonec se ptá (poradce sám sebe), zda je schopen klientovu potřebu uspokojit. Podobně i Nathan (2006, s. 45) směřuje otázky na prozkoumání klientových očekávání a jeho motivaci (Jak jste se o nás dozvěděl/la?, Proč jste si nás vybral/la?, Proč jste se rozhodli v tomto momentě pro kariérní poradenství?), případné předchozí zkušenosti s kariérním poradenstvím (Máte již nějakou zkušenost s kariérním poradenstvím?), a především zkoumá emoční stav klienta (Co všechno v tomto momentu ve svém životě řešíte? Je to kariéra, nebo něco jiného?), (Co ještě se ve vašem životě děje?).

„Zásadním úkolem kariérových poradců je tedy pomoci nezaměstnaným vytvořit si pravdivou představu o sobě samých.“ (zdroj: Nilson and Akerbom, 2001, s. 58)

První fázi procesu kariérního poradenství lze tedy považovat za zakončenou, když dojde k uzavření zakázky mezi klientem a poradcem a k vyjasnění všech aspektů procesu kariérního poradenství: cíle, postupu, metod a předpokládané délky spolupráce. Nathan (2006, s. 49) zdůrazňuje, že efektivní screening a uzavření jasné smlouvy mezi klientem a kariérním poradcem tvoří pevné základy

pro následující fázi a doporučuje, aby kariérní poradce „byl ve střehu“ od momentu prvního kontaktu s klientem a snažil se odpovědět na otázky, které zůstanou-li nevyřešené, mohou sabotovat celý budoucí proces.

Na druhou fázi procesu kariérního poradenství lze nahlížet jako na fázi sebeuvědomění. Nathan (2006, s. 9) vidí úkol této fáze v umožnění klientovi odpovědět si na otázky: „Kdo jsem?“, „Kde se v tuto chvíli nacházím?“, „Co chci?“, „Kde chci být?“, „Jak dosáhnout toho, co chci?“ a v neposlední řadě také: „Co mě brzdí?“. Smyslem těchto otázek je umožnění klientovi co možná nejpřesnější sebepoznání, jehož součástí je také zhodnocení ostatních aspektů klientova života (rodinnou situaci, rozvojový potenciál, dosavadní životní a pracovní zkušenosti, vnější omezení a vnitřní bariéry a další). Lze vysledovat dva přístupy v procesu sebepoznání klienta. První vychází z principu umožnit klientovi prozkoumat sebe sama, svoji situaci, své hodnoty a víceméně si udělat vlastní obrázek o sobě samém. Druhý přístup je založen na měření klientových vlastností a schopností pomocí škály nástrojů kariérní diagnostiky.

První přístup uplatňuje například Nilsson and Akerblom (2001, s. 27-36), kteří používají k sebeuvědomění klienta modelu, jenž se sestává z pěti faktorů (obraz o sobě samém – vlastní já, životní hodnoty, budoucí perspektivy, motivace, kontakty, poznámky k uvedeným pěti faktorům):

„Na základě tohoto přístupu může člověk vidět svůj život z holistického pohledu, a tudíž být připraven na situace vyžadující rozhodnutí a volbu těch alternativ, které nejvíce vyhovují jeho nejvnitřnějším přáním... Poradce se snaží přimět nezaměstnaného, aby se na svůj život díval z celkového pohledu, což mu umožňuje přijímat rozhodnutí koordinující pracovní život z větší perspektivy. Tím má také nezaměstnaný možnost přijmout odpovědnost za sebe sama a co nejlépe využít daných možností.“

Druhým přístupem k poznání (sebepoznání) klienta je použití kariérní diagnostiky. Škála diagnostických nástrojů kariérního poradenství je široká, například Vedel (2008, s. 87 - 88) uvádí jako vhodný Dotazník volby povolání a plánování profesní kariéry – DVP či Test profesních zájmů B-I-T II. Wasilová (2008, s. 20) uvádí dobré zkušenosti s užíváním diagnostických nástrojů, které jsou dostupné na internetu (například: www.istp.cz nebo www.mamenato.cz).

Sebepoznání a stanovení pracovní diagnózy je doprovázeno orientací v aktuální situaci na trhu práce. Jedinec, který získal relativně přesný obraz o tom, kdo je a kam chce směřovat, je nucen přizpůsobit své představy možnostem trhu práce. Mezi základní kompetence kariérního poradce patří znalost trhu práce (nabídky zaměstnavatelů či možnosti zahájení vlastního podnikání, dobrovolnické práce či stáže). Výsledkem porovnání toho, co jedinec chce a toho, co umožňuje trh práce je stanovení kariérního cíle (či cílů).

Během realizační fáze klient dokončuje své rozhodování, vybírá si jednu z možností řešení svého problému – cíl, ke kterému chce směřovat. Ve spolupráci s kariérním poradcem tvoří své profesně-kariérní portfolio a akční plán vedoucí směrem k realizaci vytyčeného cíle. Častá je také podpora praktických dovedností pro uplatnění na trhu práce (například nácvik přijímacího pohovoru, úprava CV, informování o tom, kde a jak hledat pracovní místa apod.).

Zkušenosti z praxe:

(zápisky ze schůzek s paní E.):

„E je v plném kole přijímacích pohovorů. Odpověděla na zhruba 50 inzerátů a byla už na 10 schůzkách. Je tedy patrné, že o ni potencionální zaměstnavatelé zájem mají a že její životopis nevyřadí hned v prvním kole. Také to značí, že místa v administrativě v Praze jsou. E se každým pohovorem učí být lepší a lepší. Pohotovější v odpovědích, sebejistější. Několik nabídek již odmítla, protože ji

nevyhovovaly buď z finančních nebo z časových důvodů. E má před dalším pohovorem, který má být veden v angličtině. Nacvičujeme odpovědi na otázky, které se obvykle u pohovorů dávají. I tak je patrná tréma ze zítřejšího pohovoru. Tak uvidíme. Opět musím vyzdvihnout, že E je pevně odhodlaná si práci najít a udělá pro to vše.“ (zdroj: Příloha D)

Individuální (akční, kariérový či vzdělávací) plán může mít podobu tabulky, mentální mapy či časové osy s podrobnějším popisem a neměly v něm chybět (Wasilová, 2008, s. 28) identifikační údaje, stručný popis aktuální situace, cíl/cíle, konkrétní uskutečnitelné kroky a odpovědnost a kritérii pro jeho sestavování je konkrétnost, stručnost, reálnost, aktuálnost a dobré vymezení. Práce kariérního poradce tímto nekončí, ale pokračuje v podpoře klienta při realizaci akčního plánu, která může mít podobu průběžného hodnocení a zpětné vazby. Nové zkušenosti, nové okolnosti, které klient zažije, mohou vést k k potřebě znovu přehodnotit svoji kariérní situaci a navštívit svého kariérního poradce.

9 Východiska kariérního poradenství pro ženy

V pracovním uplatnění žen lze nalézt řadu specifíků, kterými se odlišují od mužů. Genderové rozdíly lze spatřit již v momentě volby profese, v průběhu vzdělávací cesty a především během profesně-kariérní dráhy. Zřejmá jsou specifika v preferencích, chování a rozhodování žen v jejich pracovní kariéře. Lze předpokládat, že klíčovým aspektem ženské kariéry je její mateřská funkce. Ženino rozhodnutí se pohybuje na škále od úplného odmítnutí stát se matkou (a věnovat se jen kariéře), až po rozhodnutí zcela se vzdát své pracovní kariéry ve prospěch rození a péče o děti. Nelze zapomenout také na společenské a ekonomické podmínky, které buď jsou (nebo nejsou) vstřícné sladění osobního a pracovního života žen. Klíčový význam pro průběh ženské kariéry mají podmínky uplatnění žen na trhu práce a podmínky, které jsou podmínky umožňující ženě uspokojivě sladit rodinu i práci.

Hakimová (2004, s. 4-15) zkoumá teorie, jenž vysvětlují specifika ženské pracovní síly. Klíčovým tématem je pracovní segregace žen a mužů (zvláště u pozic spojených s vysokým statusem a s vysokým finančním ohodnocením). Nelze také zapomínat na fenomény ženské kariéry, jakými je mateřství, péče o děti a kombinací práce v domácnosti s placeným zaměstnáním.

Jednou z teorií, která se snaží vysvětlit pracovní segregaci mužské a ženské pracovní síly je Goldbergova teorie patriarchátu a mužské dominance (Hakimová, 2004, s. 4). Ta vysvětluje segregaci trhu práce mezi pohlavími fyziologickými rozdíly mezi muži a ženami, které jsou příčinou rozdílů v motivaci, ambicích a chování mužů a žen v pracovním prostředí. Muži se, na základě své fyziologické rozdílnosti, vždy pokouší dosáhnout pozice spojené s vysokým statusem a mocí a to nejen v práci, ale také ve sportu, ve zločinu. Přitažlivost Goldbergovy teorie Hakimová vidí v tom, že je to jednoduché vysvětlení vertikální segregace pracovní síly a mužské dominance v politice a dalších veřejných hierarchiích. Hakimová ale také upozorňuje na to, že pokud by tato teorie byla bez výhrady pravdivá, nebylo by „mužských“ povolání, která jsou placena podstatně méně, než některá „ženská“ povolání.

Hartmannova teorie patriarchátu zdůrazňuje segregaci jako hlavní mechanismus používaný muži k omezení přístupu žen k příjmu a zisku, aby byly finančně závislé na muži, a k nátlaku, aby se staly domácím služebnictvem pro své muže. Hartmann uznává, že toto není jediný mechanismus, ale ten hlavní (Hakimová, 2004, s.9)

Poněkud jiný pohled vnáší do problematiky teorie racionální volby (někdy nazývaná teorií racionálního jednání nebo teorií výměny). Teorie z této skupiny studují ne-ekonomické aspekty rodiny, obzvláště rozhodování o práci, zábavě, o výrobě a spotřebě s cílem maximalizovat užitek. Přínosem těchto teorií je především to, že nepohlíží na rodinu jako na uzavřenou „černou skříňku rodiny“, ale že se snaží porozumět rozhodovacím mechanismům uvnitř rodiny (Hakimová, 2004, s. 12-13)

Významným přínosem k vysvětlení specifik chování žen ve světě práce přináší preferenční teorie C. Hakimové. Hakimová (2004, s.12-17) vysvětluje, že v

prosperujících moderních společnostech, jsou preference mnohem důležitějším faktorem, někdy dokonce hlavní determinantu struktury zaměstnanosti žen. Hakimová připouští, že její teorie nepředpovídají výsledky s naprostou jistotou, a to proto, že skutečné volby závisí na rozdílech v individuálních schopnostech, nahodilých událostech v osobním životě a změnách v sociálním a ekonomickém prostředí. Nicméně Hakimová tvrdí, že životní preference v podstatě určují plodnost žen (i bezdětnost a pro většinu, které mají děti, velikosti rodiny), jakož i pracovní-kariéru strategii ženy během celého jejího životního cyklu (výběr mezi kariérou a zaměstnáním na plný úvazek, nebo práci na částečný úvazek a související hodnoty) a v neposlední řadě také rozdíly ve vnímání rodinné a sociální politiky, politiky zaměstnavatelů a další ekonomické a sociální podmínky.

Ženská populace je (Hakimová, 2004, s. 13-15) rozdělena do tří skupin: ženy orientované na domácnost (péči o děti a rodinu upřednostňují před svojí kariérou), adaptivní ženy (chtějí mít jak svoji rodinu, tak i svoji kariéru) a ženy orientované na práci (nechtějí rodinu či děti, kariéra je pro ně na předním místě). Tyto tři skupiny nevidí Hakimová jen jako kvalitativně odlišné, ale navíc dle ní představují zájmové skupiny, které mohou mít konflikty mezi sebou. A to například v otázce veřejné péče o děti, či v otázce pozitivní diskriminace ve prospěch žen pro postup na špičkové pozice. Hakimová dále vyvozuje, že nelze očekávat sblížení pracovní výkonnosti žen a mužů v moderní společnosti, spíše předpokládá, že si muži i nadále udrží své dominantní postavení na trhu práce, jakož i v politice a dalších oblastech, protože jen část ženské populace vidí práci, tak jako muži, jako svoji prioritu (Hakimová, 2004, s. 15) a heterogenita ženské populace tak pravděpodobně bude posilovat různost reakcí žen na sociální politiku týkající se žen. Ostatní vědci vidí blízký vztah preferenční teorie k socio-biologické teorii Goldberga. Avšak sama Hakimová to odmítá a zdůrazňuje, že nový model žen, které zůstávají dobrovolně bezdětných, vyvrací představu, že mít děti a vychovávat je biologickou nezbytností ženy. Preferenční teorie je v praxi unisexální teorie predikující konfliktní linie, které jsou patrné v rámci pracovní síly

z 21. století a v pokračujících rozdílech mezi preferenčními skupinami. (Hakim, 2003a: 261, in Hakimová, 2004).

Význam preferenční teorie Hakimové lze spatřovat v tom, že v jejím pohledu nelze nahlížet na ženy, jako na jednu homogenní skupinu. Tři skupiny žen mají odlišné vlastnosti, potřeby, preference a tudíž i jejich chování na trhu práce je odlišné.

9.1 Genderové rozdíly v profesně-kariéerních volbách

Odlišnosti mezi pohlavími lze sledovat již v momentě rozhodování o volbě profese, kdy se střetávají individuální, sociální a kulturní vlivy. Přičemž zmíněné individuální vlivy (osobní touhy a vlohy) jsou často zatlačeny do pozadí vlivy sociálními. Příkladem jsou dívky s vlohami k technickým činnostem, které jsou donuceny bezprostředním okolím a genderovými stereotypy se této oblasti nevěnovat. (Smetáčková, 2005, s. 80-82). Společenské tlaky tedy způsobují, že si dívky častěji vybírají „ženská“ a chlapci „mužská“ povolání. V důsledku čehož dochází k rozdělení povolání a pozic na „mužské“ a „ženské“. Smetáčková dodává, že toto rozdělení má rovněž mocenský a ekonomický dopad: povolání s převahou žen mají ve společnosti obvykle nižší prestiž než povolání mužská. Finanční ohodnocení jedinců v těchto povoláních bývá nižší než v ostatních povoláních se stejnými nároky na vzdělání pracovníků/pracovnic. Ženy častěji zastávají podřízené, hůře placené práce. A často také za stejnou práci dostávají méně peněz.

„Nejmarkantněji se diskriminace na trhu práce projevuje v odměňování mužů a žen za práci stejné hodnoty. V EU ženy pobírají průměrně 76% hrubé mzdy muže, v ČR byl v roce 2001 zjištěn rozdíl 74,4% (v roce 1997 to bylo 75,7%, další rok se

rozdíl propadl na 72%). Ve srovnání s členskými i kandidátskými zeměmi EU má přitom Česká republika nejvyšší poměr ekonomicky aktivních žen, a to 51,7% (průměr EU byl 38,7% v roce 2000).“ (Bartošová, cca 2000, online)

K podobným závěrům vedou i výzkumy Eurostatu. Výsledky jejich výzkumu potvrzují, že:

„V Evropě stále existují povolání, která lze považovat za téměř výhradně ženská či mužská. Ženy se ale koncentrují v daleko menším množství oborů než muži. Ze statistiky Eurostatu je zřejmé, že v šesti "ženských" oblastech, mezi nimiž je například školství nebo zdravotnictví, pracuje přes 60 procent zaměstnaných Evropanek. V šesti oblastech včetně stavebnictví či hornictví, kde dominují muži, je ale zaměstnáno jen 40 procent Evropanů.“ (Eurostat, online, 2007)

Tato fakta potvrzují významné rozdíly mezi mužskou a ženskou kariérou, a také genderové rozdíly v kariérních volbách. Kromě těchto vlivů, se lze domnívat, že jedním z nejdůležitějších faktorů ovlivňujících ženiny kariérní volby je otázka jejího mateřství, včetně úvah o něm. Formánková ([online], 2010, s.1) upozorňuje na důležitý moment – zvnitřnění ideálu mateřství, který ovlivňuje pracovní volby ženy:

„Důležitým faktorem ovlivňujícím pracovní dráhy žen je přijetí a zvnitřnění genderové normy ideálu mateřství na plný úvazek. Pracovní pozice jsou mladými ženami vybírány tak, aby je bylo možné v budoucnu dobře kombinovat s mateřstvím. Biologizujícím diskurzem ideálu mateřství na plný úvazek je ovlivněna např. Biografie 35 leté právničky Kláry. Po skončení právnické fakulty sice začala pracovat v advokátní kanceláři, záhy se ale rozhodla pro zaměstnání ve státní sféře namísto v advokátní kanceláři, protože předpokládala, že ve státní sféře jí zaměstnavatel lépe umožní sladit práci a rodinu.“

Adaptivní ženy plánují svoji pracovní kariéru s ohledem na své (i budoucí,

předpokládané) mateřství. Lze vyslovit domněnku, že tyto ženy často plánují své mateřství dlouho dopředu, někdy ještě před zahájením své pracovní kariéry. Na základě svých preferencí zvažují kdy, kolik dětí budou mít, jaké chtějí mít věkové rozdíly mezi nimi, kdy a na jak dlouhou dobu chtějí přerušit svoji pracovní kariéru. Lze se domnívat, že při profesně kariérním rozhodování žen hrají roli jak interní faktory (zvnitřnění ideálu mateřství, zvnitřněné stereotypy o „ženských“ a „mužských“ povoláních a pozicích a další), ale významné jsou také také externí faktory (možnosti sladování profesní a mateřské role, podmínky postavení ženské pracovní síly v místních podmínkách, úroveň regulačních mechanismů potlačujících segregaci a znevýhodňování ženské pracovní síly a další).

9.2 Mateřství a segregace ženské pracovní síly

Ať už plánovaný, nebo neplánovaný porod dítěte a následná péče o něj je významným kariérním mezníkem v životě ženy. S tímto momentem je spojena celá řada změn v ženině zdravotním, fyzickém stavu, v její psychice, ve vztazích k blízkým osobám. Lze se domnívat, že změnou projde i nahlížení ostatních lidí na ni samou. Těhotenství, narození dítěte a následná péče o něj výrazně zasahuje do profesní role ženy. Již samotné těhotenství může být příčinou omezení v práci. Těhotná žena nesmí a ani často fyzicky nemůže vykonávat některé práce, její pracovní výkon může být snížen fyzickými či psychickými důsledky těhotenství. Častější návštěvy lékaře a pracovní neschopnosti mohou mít vliv na její pracovní výkonnost. Očekávání narození potomka může vést také ke změnám v hodnotovém žebříčku ženy.

Ženy jsou obvykle porodem a péčí o malé dítě (děti) na (různě dlouhý) čas vyřazeny z pracovního procesu. Péče o novorozence, kojence a malé děti vyžaduje čas pečující osoby, kterou nejčastěji bývá jeho matka. I když je jistě stále častější, že veškerou péčí o dítě zajistí jiná osoba (otec, chůva, babička apod.), lze předpokládat, že ženy ze skupiny adaptovaných žen, se svému dítěti chce věnovat osobně. Žena-matka je tedy nucena mnohem pečlivěji vážit, čemu věnuje svůj čas

a pozornost. Lze předpokládat, že chce svému dítěti dát co nejlepší péči, to znamená, že se mu chce věnovat na úkor svých osobních potřeb. Ale je také pochopitelné, že nechce ztratit to, co mnoho let budovala: svoji pracovní kariéru. Stojí tedy před úkolem na základě svých preferencí sladit péči o dítě a svoji pracovní roli.

Tím, že žena věnuje péči o dítě, a tudíž nemůže pracovat a tedy vydělávat peníze se může stát finančně závislou buď na svém manželovi, partnerovi, otci dítěte či jiné blízké osobě, či je odkázána na finanční podporu státu. Touto finanční závislostí ztrácí žena svoji svébytnost. Firestone (1974) (in Hakimová, rok 2004, s. 8) potvrzuje, že reprodukční funkce žen je činí fyzicky a sociálně znevýhodněnými: zatímco rodí a vychovávají děti, jsou nuceny omezit své aktivity na minimum a potenciálně tak dávají příležitost mužům, aby je ovládali a omezovali. V tomto případě, bezdětnost nabízí jedinou zřejmou možnost úniku. I když ani bezdětnost ženu neochrání před stereotypním nahlížením ze strany zaměstnavatelů. Druhou možností pro ženy je společně se organizovat, aby zajistily, že porod bude odměněn na příslušně vysoké úrovni, ze sociálního a/nebo ekonomického hlediska. (například: Švédská politika podporující porodnost je přímou odpovědí na klesající plodnost).

S péčí o dítě často bývá spojené přerušení ženiny kariéry. Jedná-li se o mnohaletou rodičovskou dovolenou, znamená to ztrátu ženiných pracovních kompetencí, kontaktů s kolegy i s klienty, problematický přístup k dalšímu vzdělávání a tak dále. Mateřství tedy může pro ženy znamenat nežádoucí úpadek její pracovní kariéry, protože kromě segregace a znevýhodňování ženské pracovní síly sehrávají svoji negativní roli také nedostatečné podmínky pro sladování pracovního a osobního života. Rovněž stereotypní nahlížení zaměstnavatelů a jejich nevstřícnost přispívají k odtržení ženy pečující o dítě od světa práce.

Nadstandardní délka rodičovské dovolené je specifikum České republiky. Lze se

domnívat, že ji chápou jako výhodu ženy orientované na domov, částečně i ženy adaptivní. Ale ženám ze skupiny orientovaných na práci nepřináší žádné výhody, naopak je v jejich kariéře staví do nevýhodné pozice. Zaměstnavatelé stěží pohlíží na ženy jako na heterogenní skupinu s různými preferencemi. Při nahlížení na uchazečku o zaměstnání, či zaměstnankyni mohou predikovat, že přece jen jednou na mateřskou/rodičovskou dovolenou odejde. Lze chápat, že z pohledu žen orientovaných na práci je tento stereotyp oprávněně chápán jako diskriminace.

Až 54% žen se setkává v souvislosti se svým rodičovstvím v zaměstnání nebo při hledání zaměstnání s diskriminujícím chováním (Aperio, online, 2011). Nejčastěji se tak stává při přijímacích pohovorech (63%), kdy jsou ženám kladeny diskriminující otázky ohledně počtu dětí a možností jejich hlídání. Téměř polovina (43 %) z těch, které se cítí diskriminovány, nedostala kvůli dětem či těhotenství práci, o kterou se ucházela. Třetině žen (35 %) neumožnil zaměstnavatel nižší než plný pracovní úvazek po návratu z mateřské či rodičovské dovolené.

Znevýhodňování ženské pracovní síly v souvislosti s rodičovstvím a vyšší míra nejistot, kterým musí čelit, je v českém prostředí realitou. Lze se navíc domnívat, že všechny tyto negativní jevy se navíc zvětšují s počtem dětí. Plasková a Válková (in Sirovátka, 2009, s. 39-41) potvrzují, že ženy-matky jsou skupinou, která se potýká s negativními dopady nejistot trhu práce:

„Genderová optika se jeví v procesu identifikace míry nejistot na trhu práce legitimní především z hlediska segregace ženské pracovní síly na sekundárním trhu práce... U žen na trhu práce přispívá k segregaci sekundárního sektoru potřeba harmonizace práce a péče o děti, jak ale ukážeme dále, paradoxně se ženy častěji vyskytují na takových pracovních místech, kde flexibilita přizpůsobená potřebám zaměstnavatele a nemusí vždy přispívat k úspěšnému sladění obou životních sfér...Pro ženy pracující na periférii trhu práce je pozice

pro vyjednávání o flexibilních pracovních úvazcích ztížená, naopak jsou tyto ženy často nuceny přijmout taková flexibilní opatření, která jsou pro ně mnohdy nevýhodná.“

Křížová, Hašková (online, 2003, s. 3) uvádí, že jsou to ženy s dětmi v předškolním věku, ženy staršího věku a ženy po mateřské dovolené, které jsou tři z pěti nejčastěji znevýhodněných skupin na trhu práce. Autorky také uvádí, že až 40% žen zažilo diskriminaci v zaměstnání, přičemž zhruba polovina z nich z důvodu pohlaví.

Chováním zaměstnavatelů a jejich strategiemi jednání s ženami, které jsou na mnohaleté rodičovské dovolené (a které se po mnohaleté rodičovské dovolené vrací do zaměstnání) by jistě bylo zajímavé prozkoumat podrobněji. Lze však předpokládat, že pro zaměstnavatele se žena na mnohaleté mateřské/rodičovské dovolené stává neperspektivní a nežádoucí. Pro zaměstnavatele znamená odchod ženy na mateřskou (rodičovskou) dovolenou potřebu obsadit její pracovní pozici jiným zaměstnancem, který bude schopen podat stejně kvalitní výkon. To znamená nalézt nebo vyškolit vhodného pracovníka, což je finančně a časově náročné. Nevýhodnou zdá se být také povinnost zaměstnavatele umožnit ženě návrat do práce po mnoha letech rodičovské dovolené. Lze tedy chápat prostý logický kalkul zaměstnavatele, který raději směřuje svůj zájem, úsilí a finance k zaměstnanci, u kterého tuto několikaletou absenci nepředpokládá. Lze se domnívat, že to přispívá tomu, že ženy se pak stávají skupinou, která častěji čelí nezaměstnanosti.

„Ženy jsou skupinou, která stabilně čelí vyššímu riziku nezaměstnanosti. Rozdíl v míře nezaměstnanosti žen a mužů se v ČR pohybuje v posledních pěti letech mezi 2-3 %, nicméně mezi ženami a muži s jedním nebo více dětmi vyžadujícími péči je tato propast mnohem významnější. Zejména podílem nezaměstnaných žen se třemi a více dětmi (26,4 %) se ČR v porovnání s dalšími zeměmi EU řadí na poslední příčky. Jakkoli se jedná o komplexní fenomén s mnoha příčinami, svou roli na

relativně vysokém podílu nezaměstnaných žen s dětmi bezpochyby sehrává také jistá neochota zaměstnavatelů ženy-matky do zaměstnání přijímat, jakož i tendence k jejich přednostnímu propouštění.“ (Aperio, online, 2011)

Sirovátka (2009, s. 41) dodává, že obzvláště svízelná se zdá být situace u žen, u kterých se kumulují další hendikepy, jakými jsou nízké vzdělání, přerušovaná pracovní dráha, krátké pracovní zkušenosti a věk. Ženy, u kterých se tyto hendikepy kumulují, trpí častěji nezaměstnaností, podzaměstnaností, chudobou, mají ztížené podmínky pro sladění péče o děti a placené zaměstnání a jsou vystaveny větší nejistotě na trhu práce, tj stát se outsiderem ve světě práce.

Smutným fenoménem českého prostředí jsou nedostačující podmínky, které jsou pro sladění profesní role a péče o děti nezbytné. Často již při výběru pracovníků jsou ženy z důvodu mateřství (i jen potencionálního) diskriminovány. Málokterý zaměstnavatel v českém prostředí opravdu vychází ženám-matkám vstříc a to například nabídkou flexibilních pracovních úvazků či zřízením firemní školky.

„Nejmocnějším aktérem, který moduluje podmínky sladování, je stát. České politiky mají spíše sklon upevňovat tradiční uspořádání. V mezinárodním kontextu výrazně nadstandardní délka rodičovské dovolené v kombinaci s nízkou podporou institucionální péče o malé děti posiluje model, v jehož rámci ženy na dlouhou dobu zcela přerušují pracovní dráhu a setrvávají doma v ekonomické závislosti na partnerech. Přibližně 80 % žen zůstává doma s dítětem až do 3 let věku (do 2 let dítěte tak činí 92 % a do jednoho roku 95 %).(1) Necelá třetina žen doma setrvává i po uplynutí maximální délky rodičovské dovolené.(2) Přestože ČR náleží k zemím s vysokou zaměstnaností žen, podíl ekonomicky aktivních žen s malými dětmi je zde jedním z nejnižších. Mezi ženami s nejmladším dítětem ve věku do 5 let vykonává placenou činnost pouze 35,1 %. Evropský průměr činí 59,7 % (EU-27), srovnatelně nízká je zaměstnanost žen s malými dětmi pouze v Maďarsku (36,4 %) a na Slovensku (37,9 %).(3)“ (Aperio, online, 2011)

Problematická podpora státu, diskriminace ze strany zaměstnavatelů a tradice mnohaleté rodičovské/mateřské dovolené (a jistě i další faktory) neumožňují ženám v ČR skloubit péči o rodinu a pracovní život tak, aby tím netrpěla jejich pracovní kariéra. Lze vyslovit předpoklad, že pro mnoho českých žen mateřství znamená ztrátu nebo dokonce konec jejich pracovní kariéry. Společenské, sociální a ekonomické důsledky a příčiny tohoto jevu jistě stojí za prozkoumání. Ženy, které zůstávají doma po mnoho let pečující o své děti, a které ztrácejí kontakt se svoji profesní kariérou, se postupně stávají nezaměstnanými a nezaměstnatelnými. Kariérní poradenství pro ženy, které pomáhá těmto ženám s návratem na trh práce po mateřské a rodičovské dovolené má svůj smysl. V důsledku mnohaletého výpadku ztrácí základní i speciální pracovní kompetence.

10 Projekt „Sladit práci a rodinu dá práci

Ženy dlouhodobě pečující o malé děti jsou specifickou skupinou klientů kariérního poradenství. Práce s nimi od kariérního poradce vyžaduje znalost této skupiny, povědomí o širších souvislostech jejich situace, orientaci v pracovně-právní a sociálně-podpůrné oblasti. Jednáními s nimi vyžaduje citlivý, tolerantní a genderově-korektní přístup, který je orientován na výsledek.

Poměrně složitá situace této cílové skupiny v ČR a jejich nevýhodná pozice na trhu práce zakládá důvod ke vzniku programů směřujících na podporu jejich zaměstnanosti. Průkopníky těchto programů lze spatřit v projektech zaměřených na prosazování rovných příležitostí mezi muži a ženami, jakým byl i projekt: „Prolomit vlny“ (online, 2008), jenž se soustředil na monitorování rovných příležitostí ve firmách (genderový audit apod.) a osvětu v této oblasti. Později vznikaly již projekty cílené na pomoc ženám s malými dětmi, jakožto skupině pracovní síly, která je hendikepována na trhu práce.

Příkladem projektu kariérního poradenství cíleného na ženy na mateřské/rodičovské dovolené je projekt: „Sladit rodinu a práci dá někdy práci“, který provozuje Europrofis, s.r.o. (online, 2010) (ve spolupráci s Občanskými poradnami, o.p.s. a spolufinancovaný Evropským sociálním fondem a státním rozpočtem. Cílem projektu je vyškolit 50členný tým kariérních poradců, kteří poskytnou kariérní poradenství 150 klientům – především ženám s malými dětmi. Budoucí poradci se rekrutovali z řad pracovníků Úřadu práce, poradců poskytujících občanské poradenství, z řad samotných žen s malými dětmi a z poradců poskytujících občanské poradenství. Vzdělání budoucích poradců je různé, avšak převažuje středoškolské a vysokoškolské vzdělání.

Čtyřdenní školení bylo složeno z jednotlivých bloků, které přednášeli experti z oblasti psychologie, genderové problematiky, řízení lidských zdrojů a sociálně-

právní oblasti. Školení probíhalo formou přednášky a tréninku vedení poradenského pohovoru. Školení obsáhlo v dostatečné míře jak teoretickou, tak i praktickou část přípravy budoucích kariérních poradců, s tím, že mnoho ze zúčastněných již mělo s poradenstvím vlastní zkušenosti.

Poradci jsou nuceni dodržovat daná pravidla poradenství a to: kritéria pro výběr klientek, délka a četnost setkání, výstupy. Klientskou skupinu tvoří především ženy (výjimečně i muže), které čerpají několikaletou rodičovskou dovolenou. Často se jedná o ženy, které mají více dětí po sobě, tudíž rodičovské dovolené se překrývají, nebo na sebe navazují. Klientkami jsou také ženy, které již pracují, ale jejich pracovní není ideální, nebo se jen těžko slučuje s jejich péčí o děti. Významným se jeví fakt, že doba, po kterou tyto ženy nejsou v kontaktu se svojí profesí, je příliš dlouhá. Ženy pomalu ztrácí pracovní kompetence a často i možnost se vrátit na své původní pracovní místo. Tyto ženy věnují většinu svého času svým dětem. Otázkou je, zda je to jejich volba, či zda jsou k ní donuceny nemožností zůstat po dobu mateřské/rodičovské dovolené v kontaktu se svojí profesí.

Aspektů, které mají vliv na to, že kariéra klientek ztrácí z důvodu péče o děti svoji kontinuitu je mnoho a pokrývají celou specifickou situaci dané ženy a její rodiny. Mezi faktory, které hrají roli, patří počet dětí, vzdělání, druh původní profese, pracovní zkušenosti, bydliště (v městě, nebo na vesnici), finanční situace rodiny, partnerství (nebo osamělý život), dělba domácích prací a péče o děti, zdraví dítěte (dětí), příslušnost k minoritnímu etniku, náboženské přesvědčení a další. V obzvláště nevýhodné pozici jsou ženy, u kterých se kumuluje více hendikepů, jako například příslušnost k minoritnímu etniku, nízké vzdělání, vyšší počet dětí apod. Cílová skupina je značně variabilní, avšak většina klientek se dostává do situace, že v důsledku péče o děti, nemohou řídit svoji profesní kariéru podle svých představ. Jejich ambice naráží na nevhodné podmínky, které jim znemožňují sladit péči o děti a práci. Později, kdy už skloubení možné je

61

(například dítě je umístěno do mateřské školky), o ně ztrácí zaměstnavatelé zájem a ony se často stávají nezaměstnanými. Kariérní poradenství by mělo klientku připravit na hledání práce, pomoci připravit jí její portfolio, umožnit jí přesné sebehodnocení. Setkání poradce a klienta, která probíhala buď v domácnosti klienta (klientky), či v mateřském centru a byly obvykle tři. Následující kazuistiky ilustrují, jak poradenství probíhala.

10. 1. Kazuistika I. - Zápisky ze schůzek s paní A. :

Schůzka č. 1:

A si nevěří, je zmatená, trochu se bojí z nových věcí. A také z jejího vyprávění vyplývá, že některé věci ve svém osobním životě nemá uspořádané (rozvod s bývalým partnerem). Je na ní patrné to, že si je svých slabin vědoma a má snahu na sobě pracovat a uvést si své záležitosti do pořádku. Problém, na který jsme narazily během dalšího rozhovoru je, že A nemá maturitu. Střední školu vystudovala, ale maturitní zkoušku nesložila. Toto se ukázalo být jako velký handicap při hledání práce. A rovněž uvedla, že kvůli svému mnohaletému pobytu v zahraničí hovoří plynně jedním evropským jazykem. Což by se jistě dalo zúročit při hledání práce. Bohužel nemá žádnou zkoušku ani certifikát, takže nemůže pracovat jako překladatelka nebo tlumočnice. A se dále rozpovídala o tom, že si se současným partnerem hodlají otevřít restauraci. K tomuto snu se upínala. Viděla v něm řešení všech svých problémů.

Diagnostika:

vzdělání: střední škola bez maturity. Nehovoří anglicky, ale za to výborně italsky. Úroveň psané italštiny není známá.

Pracovní zkušenosti: ve svých 19 letech odešla za manželem do zahraničí. Tam pracovala jako servírka, jako manuální pracovnice, a potom jako administrativní pracovnice.

Rodinná situace: její současný partner je kuchař. Není jasné, zda klientku v

hledání zaměstnání podporuje. Vzhledem k časové náročnosti jeho práce nelze spoléhat na to, že by se podílel na péči o děti. Dvě děti, jedno skoro dospělé – samostatné a druhé v předškolním věku – od září má místo ve školce, takže klientka může začít pracovat.

Motivace a vlastnosti: Asi hlavní motivací klientky je nedostatek financí. Klientka působí nyní trochu nezorganizovaně, ale je schopna přijmout kritiku a pracovat na zlepšení

Sny a plány do budoucna: Klientka A. hovoří o tom, že by si se svým mužem chtěla založit vlastní restauraci. To je její hlavní cíl, ke kterému se upíná a hledání jiné práce je pro ni vedlejší.

Vzdělávání: Klientka by měla zúročit svoji znalost italštiny: zlepšit psanou formu a složit státní zkoušku.

Schůzka č. 2:

Je vidět, že A. začala nad svým životem přemýšlet. Jak se dostala do dnešní situace? Uvědomila si, že vlastně celý svůj dosavadní život se nechala unášet buď náhodnými událostmi, anebo, dost často následovala přání svých partnerů. Později, když se jí narodily děti, tak vše podřídila jim. Respektive svoji kariéru odsunula do pozadí a věnovala se dětem a partnerovi. Až nyní, když už jí její druhé dítě odrůstá, hledá odpovědi na otázku: co bude dál dělat? Kde a jak najde práci. Při diagnostice jsme narazily na problém nedodělané maturity a neznalosti anglického jazyka. Na druhou stranu A. umí velmi dobře italsky, což by jí mohlo umožnit uplatnit se v turistickém ruchu, později jako tlumočnice, překladatelka.

Schůzka č. 3:

Paní A. udělala pokrok. Z její mluvy, z jejího vystupování číší, že je rozhodnutá. Rozhodnutá na sobě pracovat a dosáhnout svých cílů. Čeho by tedy chtěla dosáhnout? Se svým partnerem mají sen – otevřít si vlastní restauraci. Tím by se vyřešilo hned několik problémů najednou: paní A. by nemusela hledat jinou práci. Pracovala by v restauraci, zároveň by to, v případě, že by restaurace prosperovala,

tak by se tím vyřešil i nedostatek financí. I když asi ne vše bude probíhat podle představ paní A. a jejího muže, paní A. vypadá, že je rozhodnutá bojovat a nevzdávat se. Uvědomuje si ovšem A. možná úskalí: vstupní investice, nejistota, zda budou chodit klienti, marketing a řada dalších a dalších problémů?

10.2 Kazuistika II: Zápisky ze schůzek s paní Z.

Schůzka první:

Paní Z. má dvě malé děti. Mladší holčičce je půl roku. Paní Z. už nyní přemýšlí, co bude dělat potom, co jí skončí rodičovská dovolená. Před tím, než měla děti, pracovala mnoho let jako účetní a jako hlavní účetní. Paní Z. mluví o tom, že její manžel má náročné povolání, takže se na něj nemůže spolehnout co se týká pravidelného hlídání. Paní Z. také působí jako schopná, organizovaná žena, která aktivně řeší své problémy. Určitě není pasivní a zakřiknutá. Je z ní trochu patrná nejistota a obava z toho, že pracovní trh se změnil a neví, co ji čeká. I když i během mateřské/rodičovské se snažila neztratit kontakt a sledovat změny, které se jejího oboru týkají. Vzhledem k jejím zkušenostem lze předpokládat, že nebude mít velké problémy si najít práci. Problém je, že by ji lákalo začít dělat úplně něco jiného – bytový design. Podaří se jí jít si za svým snem a stát se bytovou designérkou?

Diagnostika:

vzdělání: střední s maturitou. Jazykové vybavení: angličtina na středně pokročilé úrovni

pracovní zkušenosti: paní Z. pracovala dlouhá léta jako hlavní účetní ve stavební firmě, kromě hlubokých znalostí účetnictví má také znalosti ze stavebnictví, managementu, financí a podnikání

motivace, vlastnosti: paní Z. touží najít takovou práci, která jí zajistí dostatečný

výdělek, ale zároveň umožní mít dostatek času na rodinu.

plány a sny: paní Z. má sen se stát bytovou designérkou. Je to pro ni úplně nový obor, i když má za sebou už několik realizací interiérů a svého vlastního domu.

Schůzka druhá:

Paní Z. dostala za úkol si odpovědět na otázky: Co může budoucím zaměstnavatelům nabídnout? Sama si uvědomila, že může nabídnout své mnohaleté zkušenosti z práce účetní a hlavní účetní. A to, že má i tomu odpovídající vlastnosti: pečlivost, rozhodnost a zodpovědnost. Na další otázku, kolik hodin by mohla pracovat, odpověděla: asi za rok, kdy by chtěla začít pracovat, tak maximálně na 6 hodin denně, bez přesčasů. Ideální by pro ni byla flexibilní pracovní doba. Minimální mzda, pod kterou by nechtěla jít je 15 000 Kč hrubého. Paní Z. hovořila o tom, že má sen: stát se bytovou designérkou. Domnívá se, že má k tomuto povolání vlohy, baví jí to a sama si navrhla zařízení svého domu a byty několika svých známých. Otázky, které je třeba zodpovědět jsou: bude o mé služby zájem? Co všechno se musí naučit, aby se mohla stát bytovou designérkou? Jaké vybavení k tomu potřebuje? Udělat si hrubý plán toho, kde a komu by své služby nabízela, za jakou cenu. Byl by o tuto službu zájem?

Schůzka třetí:

Paní Z. si ujasnila, že její sen – stát se bytovou designérkou je běh na dlouhou trať. Ale nevzdává se, uvědomuje si, že než se jí podaří prosadit se v tomto novém oboru natolik, aby vydělávala tolik, aby byla spokojená, bude se věnovat práci účetní. Paní Z. také přemýšlela o tom, jak si během doby, kdy bude pracovat, zajistí hlídání a jak si zorganizuje péči o rodinu tak, aby měla dostatek času. Do doby než jí skončí rodičovská dovolená si paní Z. předsevzala vyčlenit si čas ke svému sebevzdělávání a přípravě vstupu do zaměstnání. To má podobu vyhledávání kurzů bytového designu, ale i sledování změn v účetnictví. Také

zvažuje zlepšení jazykového vybavení. Paní Z. už má celkem jasno ve věci svého budoucího pracovního uplatnění a jak se na to předem dobře připravit.

10. 3 Kazuistika III: Zápisky ze schůzek s paní E.

Schůzka první:

E je žena na rodičovské dovolené s pocity a problémy, které jsou pro tuto situaci typické: strach ze změny, nízká sebedůvěra, obava, zda vůbec nějakou práci najde, finanční důvody. E je v zaměstnaneckém poměru. Se zaměstnavatelem je dohodnuta na tom, že po skončení tříleté rodičovské dovolené může zůstat doma další rok na „neplaceném volnu“. Z komunikace se zaměstnavatelem E zjišťuje, že z jeho strany není ochota, aby se do práce vrátila nejen po dohodnutém roce, ale vůbec. E si zároveň uvědomuje, že by pro ni bylo nereálné, aby nastoupila na plný úvazek. Dítě sice bylo přijato do mateřské školy, ale otevírací doba školy stejně nepokryje pracovní dobu a cestu do a z práce. Na dotaz, zda jí zaměstnavatel umožní zkrácený úvazek, dostane odmítavou odpověď, i když na svých webových stránkách uveřejňuje pozici recepční na 6 hodin. E je znechucena a pevně rozhodnuta hledat jinde. Do příští schůzky má za úkol zpracovat si podle mých rad. E zároveň mluví o situaci ve své rodině. Manžel pracuje, ale má částečně flexibilní pracovní dobu, takže při doprovázení a vyzvedávání dítěte ze školky může být hodně užitečný. Stejně tak otec E, který s nimi žije ve stejném domě a nechodí do zaměstnání. Ale prakticky neví, jak by probíhal život rodiny, kdyby E začala pracovat. Jak by dítě snášelo přechod do školky?

Diagnostika:

vzdělání: střední škola – zaměření: cestovní ruch. Maturita. Jazykové vybavení: anglický jazyk na středně pokročilé úrovni

Pracovní zkušenosti: administrativa. Paní E. dlouhá léta pracovala jako administrativní pracovnice v mezinárodní firmě. Práce byla náročná, stresující, ale

E. ji zvládala a hodně se tam naučila.

Rodinná situace: její současný partner pracuje jako elektrikář. Žijí v rodinném domku za Prahou. Nemusí platit hypotéku Finanční situace je dobrá. Klientka E. i její manžel jsou odhodláni přizpůsobit život rodiny nové situaci, která by nastala, když by E. našla práci a neměla čas na péči o syna a o starost o domácnost.

Motivace a vlastnosti: Klientka E je odhodlaná si práci za každou cenu najít a soustřeďuje se jen na to.

Sny a plány do budoucna: Klientka E. si chce najít práci v administrativě. K jejím koníčkům patří aroma terapie a bylinkářství. Jejím snem je aby našla práci, kde by mohla tento svůj zájem uplatnit.

Vzdělávání: Klientka si uvědomuje, že si potřebuje zlepšit úroveň anglického jazyka, počítačové dovednosti. Z dlouhodobější perspektivy by chtěla vystudovat vysokou školu.

Schůzka druhá:

E je v plném kole přijímacích pohovorů. Odpověděla na zhruba 50 inzerátů a byla už na 10 schůzkách. Je tedy patrné, že o ni potencionální zaměstnavatelé zájem mají a že její životopis nevyřadí hned v prvním kole. Také to značí, že místa v administrativě v Praze jsou. E se každým pohovorem učí být lepší a lepší. Pohotovější v odpovědích, sebejistější. Několik nabídek již odmítla, protože ji nevyhovovaly buď z finančních nebo z časových důvodů. E má před dalším pohovorem, který má být veden v angličtině. Nacvičujeme odpovědi na otázky, které se obvykle u pohovorů dávají. I tak je patrná tréma ze zítřejšího pohovoru. Tak uvidíme. Opět musím vyzdvihnout, že E je pevně odhodlaná si práci najít a udělá pro to vše.

Schůzka třetí:

Od minulého setkání uplynulo půl roku. Během této doby E získala práci. Skvělá zpráva. Jedná se o práci recepční v prestižní auditorské společnosti. Je to práce na celý úvazek, což znamená velký zásah do života celé rodiny. E a jejímu manželovi se podařilo podělit se o péči o syna. Manžel ho vozí a vyzvedává ze školky. Někdy pomůžou i rodiče E nebo jejího manžela. Práce E je časově náročná, dojíždění jí zabere denně 2 hodiny. Ale jak je vidět, když se chce, všechno jde. Práce ji ukrajuje většinu času, který dřív trávila s dítětem. Prakticky na něj nemá čas. Vidá ho jen krátce ráno a večer a o víkendech. Jak hodnotí E práci samotnou? Práce je nárazová, někdy je třeba zvládat více úkolů najednou, ale celkově je nenáročná a nestresující. E říká, že si chodí do práce odpočinout. Paní E ji už po několika měsících s přehledem zvládá. Oceňuje možnost neustále se vzdělávat. Ale paní E to nestačí a chce více. Rozhodla se začít dálkově studovat soukromou vysokou školu. Ale po první semestru zjistila, že to už je nad její síly a časové možnosti.

I když je paní E tam, kde chtěla být, přece jen se v ní začíná ozývat hlas nespokojenosti. Je tato práce to, co chci do budoucna dělat? Jaká práce by mi umožnila:

- dělat to, co chci – tj. zabývat se přírodní kosmetikou
- mít dostatek času na dítě a domácnost
- být finančně zajištěná

E udělala velký pokrok od první schůzky. Stala se z ní zralá žena, která řídí svůj život. Ale chce více, klade si před sebe další cíle.

Schůzka čtvrtá:

E mluvila o dvou cestách, kam by se chtěla ubírat: soustředit se na kariérní postup v rámci svého současného zaměstnání. To znamená vzdělávat se v oblasti jazykové a informačních technologií a později začít studovat nejspíš soukromou vysokou školu ekonomiko-manažerského zaměření. Druhá cesta je vlastní

podnikání v oblasti přírodní kosmetiky a aroma terapie. Klientka uvažuje o tom udělat si rekvalifikační kurs v oboru kosmetika a otevřít si vlastní salón ve svém domě. Výhody spatřuje v tom, že ve vlastním domě by neplatila nájem a měla možnost si řídit svůj čas. Zároveň hovoříme o negativech této alternativy – především nejistotě.

Závěr: E prokázala, že je sama schopna řídit svoji profesní kariéru bez cizí pomoci.

10. 4 Kazuistika III: Zápisky ze schůzek s paní I.

Schůzka první:

I je vyčerpaná, vystresovaná a působí apaticky. I je matkou dvou synů. Jeden je už dospělý, příští rok se chystá na vysokou školu. Mladší příští rok nastupuje na víceleté gymnázium. Žijí v malém městě s domku s velkou zahradou. Na dům si vzali hypotéku. Manžel pracuje celý život ve státních službách. V regionu, ve kterém žijí je velká nezaměstnanost. I před lety pracovala také jako státní úřednice, ale před 4 lety odešla do soukromé firmy na pozici účetní. Kromě toho I má druhé zaměstnání v podobě finančního poradenství.

V minulém zaměstnání se hodně naučila. Setkala se se všemi zákoutími práce účetní. První problém byl v množství práce, které se nedalo stihnout během běžné pracovní doby a I musela často pracovat přesčas a i o víkendech. Problém č. 2 byl v tom, že kolegyně, se kterými seděla v kanceláři, také účetní, ji nepřijaly přátelsky a setkala se z jejich strany se skrytou šikanou. Ta se projevovala například tak, že jí zamlčovaly důležité informace. Například během zaučování jí něco opomněly vysvětlit a následek – chyba a s ní spojená nutnost opravovat daňové přiznání byla už dávána za vinu I. Poslední kapkou bylo, když kolegyně odmítly I pozvat na oslavu narozenin, která se konala na pracovišti. Mezitím si I našla současnou práci. Nejprve z ní byla nadšená. Finančně si polepšila, šéfová jí

přispívala na dopravu, kolektiv přátelský. Náplň práce zvládala s přehledem, protože představovala jen část toho, co dělala v minulém zaměstnání. Nadřízení ji projevovali uznání.

Vše se zlomilo v moment, kdy I udělala chybu při vystavování faktury. Šéfová k ní údajně ztratila důvěru a její chování se změnilo o 180 stupňů. I dostala od vedení první varovný dopis. Atmosféra zhoustla. Práce přibývalo a občas se objevily i chyby, které jsou v takovém množství, pochopitelné. I dostala další varovný dopis a cítila, že se s ní chce šéfová rozloučit. I hovořila o tom, že zažívá to, co zažívala už v minulém zaměstnání – šikanu. Tentokrát ze strany šéfové a jejího zástupce. Pro I je složité v takové atmosféře pracovat a nedělat chyby. I se však rozhodla, že už se nebude chovat tak, jako v minulém zaměstnání, ale zkusí se k tomu postavit asertivně. Pokusí se nebrat tyto útoky osobně a bude se bránit. I se spíše potřebovala vypovídat, než pomoci jiným způsobem.

Diagnostika:

vzdělání: střední ekonomická škola s maturitou. Paní I.má klasické ekonomické vzdělání: administrativa, ekonomika, účetnictví. Jazykové vybavení: němčina – středně pokročilá úroveň.

Pracovní zkušenosti: administrativa, státní úřednice a 3 roky zkušenosti v účetnictví

Rodinná situace: Manžel ji příliš nepodporuje, co se týká hledání lepší práce. Žijí ve vlastním domě v malém městě v Karlovarském regionu. Děti – jedno chodí na základní školu, druhé – už dospělé. Paní I.má druhé zaměstnání – finanční poradenství. Jedná se jen o přivýdělek.

Motivace a vlastnosti: paní I.chce mít klid. Chodit do práce, kde by vykonávala svoji práci účetní (tato práce ji baví), mít dobré vztahy s kolegy a nadřízenými. Nemuset pracovat přesčas, mít dost času na rodinu a dostatek peněz.

Sny a plány do budoucna: Mezi nejtajnější sny paní I. je založit si rodinou firmu.

Zatím neví, čím by se měla zabývat.

Vzdělávání: Paní I. ví, že by měla zlepšit svoji němčinu a začít se učit anglicky. Zároveň si chce udělat evropskou zkoušku z účetnictví.

Schůzka druhá:

Paní I vypadá více vyrovnaně. Hovoří o svých nových zkušenostech. Postoj nadřízených vůči ní se změnil, zřejmě proto, že paní I změnila svůj postoj. Není ukřivděná a zakřiknutá, ale aktivní a asertivní. Je zabraná do práce, která ji uspokojuje a snaží se ji dělat co možná nejlépe. Přichází s návrhy, jak zlepšit některé procesy v jejich oddělení. Je připravená čelit případné kritice, když je oprávněná. A neoprávněnou kritiku si nebrat osobně. Nadřízení oceňují, že je iniciativní a od svého zájmu ji propustit zřejmě (prozatím). Paní I působí, že problémy v práci zvládla a že i vedoucí se k ní chovají lépe. Tak uvidíme.

Schůzka třetí:

Paní I se rozhodla, že i když se situace v současné práci uklidnila, chce se poohlédnout po jiném zaměstnání. Probíráme všechny možnosti, kde jsou nová místa inzerována: na internetu, na stránkách Úřadu Práce atd. Místa v kraji ale moc nejsou. Dále se paní I rozhodla, že si udělá evropský účetní certifikát. Zjistí si detaily a podmínky.

Schůzka čtvrtá:

Paní I rozeslala svůj životopis a byla pozvána na několik pohovorů. Má celkem vysokou úspěšnost. Už dvě pracovní nabídky odmítla. To jí dodává další optimismus a sebedůvěru. Paní I vypadá, že už se o sebe dokáže postarat sama.

Uvedené kazuistiky ukazují, že každá klientka a její situace je unikátní. Odlišnosti se týkají jednak dosaženého vzdělání a dosavadních pracovních zkušeností, ale také rodinné situace. Svoji důležitou roli hraje motivace a pracovní touhy klientek. Z uvedených kazuistik je zřejmé, že faktor potřeby péče

o děti hraje při rozhodování důležitou roli. Rovněž je u všech klientek patrný posun směrem k nalezení optimálního pracovního uplatnění, což může poukazovat, že kariérní poradenství v těchto případech plní svoji úlohu.

11 Závěr

Rozvoj kariérního poradenství je reakcí na měnící se svět práce. Jedinec je nucen se s nejistotami, které jsou s těmito změnami spojené, vyrovnávat a v tom mu pomáhá právě kariérní poradenství. Aby v tomto úkole obstálo, je nutno, aby se neustále zdokonalovalo. To je možné jedině tak, když bude vstřebávat teoretické podněty přicházející z různých disciplín, a také bedlivě sledovat změny na trhu práce a jeho společensko-ekonomické souvislosti.

V práci se autorka pokusila shrnout dostupné poznatky problematiky a přinést tak ucelený obraz o moderním kariérním poradenství, který se může stát východiskem dalšího bádání. Autorka nahlíží na kariérní poradenství jako na součást soustavy občanského poradenství, ve kterém je k jedinci přistupováno holistickým přístupem. V tomto pojetí má kariérní poradenství blízko k poradenství psychologickému. Účelem kariérního poradenství je především nalezení optimálního spojení jedinec-práce, avšak mezi jeho další cíle patří pomoci jedinci prozkoumat a sledovat jeho profesní zájmy, jež by měly být v souladu s jedincovým osobním životem. Kariérní poradenství se při tomto svém úsilí opírá o teorie, které na problematiku nahlíží různým způsobem. Buď se soustředují na hledání jedincových jedinečných vlastností a jejich spojení s požadavky pracovního místa, tak jako teorie rysů, či se snaží prozkoumat a přeučit jedincovy nevhodné vzorce učení tak, jako teorie kognitivního a sociálního učení, anebo rozvojové teorie, které se soustředují na proměny jedince v průběhu jeho života. Autorka vyslovila domněnku, že přínos kariérního poradenství lze tedy spatřovat jednak v tom, že napomáhá jedinci být úspěšný v hledání jeho pracovního uplatnění, ale současně, že kariérní poradenství pomáhá zaměstnavatelům nalézat kvalitní zaměstnance. Zároveň je v rukou státu nástrojem sloužícím k regulaci trhu práce.

V následující kapitole se autorka pokouší o vyjasnění pojmosloví, ve kterém

nepanuje v českém prostředí jasno. Autorka přináší srovnání s definicí kariérního poradenství ze zahraničních zdrojů. V kapitole: „Kariérní poradenství a měnící se svět práce“ se autorka podrobněji zamýšlí nad souvislostmi mezi kariérním poradenstvím, společností a trhem práce. Znalosti charakteru a zákonitosti fungování trhu práce a zákonitostí jeho fungování, stejně jako povědomí o silách formujících celou společnost v globálním měřítku, jsou klíčovými poznatky pro kariérní poradenství. Kariérní poradenství v tomto pojetí lze považovat za nástroj regulace trhu práce ze strany státu, jejímž cílem je eliminovat dopad nejistot především na jedince, kteří se v důsledku segmentace trhu práce dostávají do pozice „outsiderů“.

V dalším textu je pohlíženo na kariérní poradenství optikou jedince. Kariérní poradenství pomáhá jedinci být v kariérním rozhodování úspěšnější, než by byl bez jeho pomoci. Autorka nastiňuje motivace jedince k vyhledání pomoci kariérního poradce, neboť potřeba kvalitních kariérních rozhodnutí provází jedince po celý jeho život. Autorka používá termín: „kariérní mezník“, tj. moment v životní dráze jedince, kdy obvykle ke kariérnímu rozhodování dochází (například: moment volby profesní orientace, vstupu na trh práce a další). Kariérní poradenství pracuje se skupinami klientů, jako například s postiženými, či s dlouhodobě nezaměstnanými, anebo se ženami. Přičemž každá z těchto skupin má svá specifika a potřeby, kterými se odlišují, a kterým kariérní poradce přizpůsobuje svoji práci.

V kapitole „Profil kariérního poradce“ se autorka pokouší definovat soubor kompetencí, kterými by měl kariérní poradce, aby plnil svoji funkci, disponovat. Přičemž vychází ze zahraničních pramenů. V dalším textu autorka zkoumá variabilitu praxe kariérního poradenství. Jednotliví poskytovatelé kariérního poradenství, přičemž každý mu dává svoji podobu. Praxe kariérního poradenství je dále zkoumána v další kapitole. Autorka se zaměřuje na některé aspekty kariérního poradenství, jakým je například prolínání kariérního poradenství s

psychologickým poradenstvím a koučinkem. V této kapitole je také zkoumán postup kariérního poradenství a jsou zde nastíněny problémy, se kterými se praxe potýká. V kapitole: „Východiska kariérního poradenství pro ženy“ je vysvětleno, v čem se „ženská“ kariéra liší od „mužské“. Je vysvětleno, proč je mateřství a potřeba skloubit péči o děti a práci důležitým prvkem ovlivňujícím ženinu pracovní kariéru. Poslední kapitola nabízí příklad praxe kariérního poradenství pro ženy vracující se po rodičovské dovolené na trh práce včetně kazuistiky.

Závěrem lze shrnout, že kariérní poradenství je dynamicky se rozvíjející poradenská disciplína, jejíž význam vzrůstá v souvislosti se zrychlujícími se změnami světa práce a společnosti. Lze sledovat proces krystalizace podoby kariérního poradenství a jeho vymezení vůči ostatním disciplínám. Stejně jako proces vedoucí k profesionalizaci kariérního poradenství, vyjasňování pojmosloví a k pozvolnému prosazování kariérního poradenství jako studijního oboru na vysokých školách. Praxe kariérního poradenství nabízí pomocnou ruku jedinci v jeho neustálé potřebě hledání optimálního pracovního uplatnění v průběhu celého jeho života. Neméně významná je funkce kariérního poradenství v rukou státu, který jej používá ke snižování dopadů nejistot trhu práce na nejohroženější skupiny jedinců. Dalšího významu kariérní poradenství nabývá v práci personalistů a pracovníků outplacementu. Práce nastínila problematiku žen, jakožto specifické skupiny pracovní síly. Je to především mateřství a potřeba skloubit péči o děti a pracovní roli, které mají zásadní vliv na ženskou kariéru.

Soupis bibliografických citací:

APERIO: Český trh práce optikou genderových statistik [online]. 2011. Aktualizace: neuvedeno. Dostupné z: <http://www.aperio.cz/210/cesky-trh-prace-optikou-genderovych-statistik> [cit 5.12. 2011, 10:27]

APERIO: Z mateřské a rodičovské zpět na trh práce návraty v číslech [online]. 2011. Aktualizace: neuvedeno. Dostupné z: <http://aperio.cz/266/z-materske-a-rodicovske-zpet-na-trh-prace-navraty-v-cislech> [cit 23.11.2011]

ASOCIACE VYSOKOŠKOLSKÝCH PORADCŮ. O nás [online] 2008. Aktualizace: neuvedeno. Dostupné z: <http://www.asociacevsp.cz/o-nas>. [cit 2011-11-05]

BARTOŠOVÁ, Jana. Diskriminace žen na trhu práce [online]. 2003. Aktualizace: neuvedeno Dostupné z: <http://www.socioweb.cz/index.php?disp=temata&shw=172&lst=113>) [cit 2011-11-04]

BENDÁKOVÁ, Gabriela. Pracovní uplatnění zdravotně postižených na trhu práce – bakalářská práce [online]. Brno: Masarykova univerzita Brno, Pedagogická fakulta, Katedra Speciální pedagogiky, 2007. Vedoucí práce: doc. PaedDr. Miroslava Bartoňová, Ph.D. dostupné z: is.muni.cz/th/136397/pedf_b/bakalar07gb.doc [cit 2011-11-03]

CEDEFOP. Profesionalizácia kariérneho poradenstva [online] 2011. Aktualizace: neuvedeno. Dostupné na: http://web.saaic.sk/nrcg_new/kniznica%5CCEDEFOP_Profesionalizacia%5CPKP_2010_web.pdf) [cit 2011-10-23]

ČESKÁ ASOCIACE KOUČŮ: O asociaci [online] Aktualizace: neuvedeno.
Dostupné na: <http://www.cako.cz/index.php?ckat=14&lang=cz>. [cit 2011-10-23]

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA: Bakalářské studijní programy.
[online] Aktualizace: 2009-01-14. (zdroj: <http://ivp.czu.cz/cs>, 6.8.2011, 17:16).
[cit 2011-08-06]

ČLOVĚK V TÍSNĚ: Projekt „Kappo“ [online] 2006. Aktualizace: neuvedeno.
Dostupné z: http://www.kappo.cz/?cz_up=, [cit 2011-11-11]

ČVUT. Kariérové centrum [online], Praha. 2009-2010. Dostupné z:
www.kariernicentrum.cz [cit. 2011-09-01]

EUROPEAN CENTRE FOR DEVELOPMENT AND VOCATIONAL TRAINING. Professionalizing career guidance. Practitioner competences and qualification routes in Europe [online] 2009. Aktualizace: neuvedeno. Dostupné z:
http://web.saaic.sk/nrcg_new/_kniznica.cfm?menu=1&open=1&jazyk=sk. [cit. 2011-10-02], s. 9

EUROPROFIS, s.r.o. Projekt „Sladit rodinu a práci dá někdy práci“ [online]
Aktualizace: neuvedeno. Dostupné z:
<http://www.europrofis.cz/cs/projekty/seznam-projektu/sladit%20rodinu-a-praci>
[cit. 2011-12-06]

EVROPSKÁ SOCIÁLNÍ CHARTA [online]. Štrasbuk,1996.dostupné z:
<http://www.sds.cz/docs/prectete/ezakon/resch.htm>. [cit. 2011-10-02]

FORMÁNKOVÁ, Lenka. Chtěla jsem být matkou... Profesní volby mladých žen v souvislosti s mateřstvím. [online]. 31.10.2010. Dostupné z:
www.socioweb.cz/index.php?disp=temata&shw=363&lst=117. [cit. 2011-09-27]

HAKIM, Catherine. Key Issues in Women's work, Female Diversity and the Polarisation of Women's Employment. London: The Glass House Press, 2004. ISBN: 13:978-1904385165

HLOUŠKOVÁ, Lenka. Preference dospělých ve vyhledávání pomoci v oblasti práce [online]. Pedagogicko-psychologické poradenství, 2008, č.53. ISSN: 1214-7230. Dostupné z: <http://www.phil.muni.cz/wupv/home/Documents/mpsv-projekt-prezentace/Preference.doc/view>. [cit. 2011-09-23]

INSTITUTE FOR RESERARCH ON QUALIFICATION AND TRAINING OF THE AUSTRIAN ECONOMY. MEVOC [online] Vídeň, 2003. Dostupné z: www.mevoc.net [cit. 2011-09-01]

JIGAU Mihai. Career counselling, compendium of methods and techniques (CD-ROM). Bucharest: Institut of Educational Sciences, Euroquidance - Romania, 2007. ISBN 973-7714-29-6

KŘÍŽOVÁ Alena a HAŠKOVÁ Hana. Průzkum veřejného mínění o postavení žen na trhu práce [online], Ministerstvo práce a sociálních věcí 2003, s.3 dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/957/zprava.pdf> [cit. 2011-12-16]

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ: Pět nových projektů aktivní politiky zaměstnanosti [online]. 2011. dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/10165>. [cit. 2011-12-16]

NATHAN, Robert - HILL, Linda. Career counselling, second edition. London: SAGE Publications Ltd., 2006. ISBN: 1-4129-0837-X (hbk), 1-4129-0838-8 (pbk)

NARODNÍ PORADENSKÉ FÓRUM: Seznam poskytovatelů kariérového poradenství [online](zdroj: <http://www.narodniporadenskeforum.cz>, [cit. 2011-11-05]

NÁRODNÍ VZDĚLÁVACÍ FOND: Metodika poradenské práce pro DPV, Verze 4.00 [online] Konsorcium pro Informačně poradenský systém, 2008. <http://www.narodniporadenskeforum.cz> [cit. 2011-11-05]

NILSON, Paivi - AKERBLOM, Peer. Kariérové poradenství pro život - poradenská metoda budoucnosti. Brno: Národní vzdělávací fond, 2001. ISBN: 80-238-8363-1

NOVINKY.CZ. Eurostat potvrzuje, že existují mužská a ženská povolání [online]. Zveřejněno: 2007, dostupné na: <http://www.novinky.cz/kariera/114695-eurostat-potvrzuje-ze-existuji-muzska-a-zenska-povolani.html>. [cit 2011-11-22]

PALÁN, Zdeněk. Lidské zdroje - výkladový slovník. Praha: Academia, 2002. ISBN: 80-200-0950-7

PARMA, Petr. Umění koučovat. Praha: Alfa publishing, 2006. ISBN: 80-86851-34-6

PEDAGOGICKO-PSYCHOLOGICKÁ PORADNA PRO PRAHU 1,2 a 4. Kdo jsme [online] dostupné z: <http://www.ppppraha.cz/>, [cit 2011-11-10]

PROEQUALITY. Prolomit vlny [online] 2008. Aktualizace: neuvedeno. Dostupné z: (<http://www.proequality.cz/res/data/005/000625.pdf>. [cit 2011-12-06]

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

SIROVÁTKA, Tomáš - WINKLER, Jiří - ŽIŽLAVSKÝ, Martin (eds.) Nejistoty na trhu práce. Brno: Albert, 2009 ISBN: 978-80-7326-172-6

SMETÁČKOVÁ Irena. Gender ve škole, Otevřená společnost, o.p.s. [online] 2005, ISBN 80-903331-2-5, s. 80- 82) dostupné na: http://www.osops.cz/download/files/gender/14gender-a-volba_povolani.pdf. [cit 2011-12-06]

WASILOVÁ, Jana. Metodika pro equality poradenství – poradenství pro cílený osobní a profesní rozvoj k uplatnění na trhu práce. Praha: Europrofis, 2008. ISBN: není známo

TESAŘÍKOVÁ, JANA: Vliv nezaměstnanosti na psychiku člověka – bakalářská práce, Brno: Masarykova univerzita, Pedagogická fakulta, 2006 [online] dostupné z: http://is.muni.cz/th/135975/pedf_b/ [cit 2011-12-03]

UNESCO. Handbook on career counselling, Follow-up to the World Conference on Higher Education, 1998. [online]dostupné z: <http://unesdoc.unesco.org/images/0012/001257/125740e.pdf> [cit 2011-12-11]

ZUNKER, Vernon G. Career counseling: a holistic approach. Thomson Brooks/Cole, 2006. ISBN: 0-534-64017-6

Příloha A: Kompetence kariérního poradce – soubor MEVOC

(překlad: autorka)

Vzdělávání a kariéra	Vzdělávání a odborná příprava	Aktualizované znalosti o vzdělávacích možnostech
		Být schopen identifikovat klientovu potřebu doplnění vzdělání, která by posunula vpřed jeho kariéru
		Schopnost poskytnout relevantní informace o konkrétních studijních oborech.
	Informace o trhu práce	Znalosti a aktivní sledování vývoje na trhu práce a relevantních informačních zdrojů v této oblasti.
		Znalost typových pozic a jejich charakteristik, požadavků, perspektivy a možnosti vzdělávání těchto profesí. Přístup k nejdůležitějším informačním zdrojům v této oblasti.
		Znalost existujících pracovních příležitostí a relevantních informačních zdrojů pro hledání volných pracovních míst
Poradenská praxe	Komunikace s klientem	Znalost obecných charakteristik různých cílových skupin a dovednosti rozvíjet vhodné poradenské strategie přizpůsobené charakteristikám těchto skupin.

Osobnost		Základní sociální dovednosti a specifické dovednosti pro práci s obtížně cílové skupiny
		Schopnost identifikovat klienty v obtížných situacích, které brání jejich schopnosti kariérního rozhodování (např. zdraví, drogy, bydlení, atd.) a být schopen odkázat klienta na příslušné odborníky
		Základní sociální dovednosti a specifické dovednosti pro práci s obtížnými cílovými skupinami
		Schopnost podporovat individuální iniciativu při přebírání odpovědnosti za řízení kariéry
	Koučovací dovednosti	Schopnost vyjádřit informace a rady, jasně a srozumitelně
		Schopnost motivovat klienty.
		Schopnost pomoci, ale zároveň si zachovat odstup.
	Hodnocení	Dovednosti vedení pohovoru
		Základní dovednosti telefonní komunikace a poradenství
		Schopnost analyzovat klientovu potřebu.
	Schopnost identifikovat klientovy schopnosti samostatné výdělečné činnosti a podnikání a být schopen poskytnout mu relevantní informace	

		Znalost testů schopností, dovedností a zájmů používaných v kariérním poradenství
		Schopnost používat testy schopností, dovedností a zájmů a schopnost správně interpretovat výsledky těchto zkoušek, a vyvozovat z nich odpovídající rady
	Hledání práce a umístování	Znalost příležitostí na trhu práce a schopnost integrovat tyto poznatky do poradenského procesu.
		Znalosti z oblasti formálního a neformálního procesu hledání zaměstnání.
		Schopnost umět filtrovat pracovní nabídky v souladu s klientovými potřebami a možnostmi a být schopen toto naučit své klienty.
	Etika	Být schopen pracovat s vědomím etických norem a kodexů.
	Osobní dovednosti	Mít schopnosti udržet pozitivní a motivovaný přístup při řešení obtížných situací a jednání s obtížnými klienty.
		Mít schopnost myslet pozitivně (i v méně povzbudivých situacích)
		Nemít strach z nových zkušeností nebo změn.
		Mít schopnost aktivního naslouchání.

		Být schopen číst v „řeči těla“ klienta a ovládat vlastní řeč těla.
		Být tolerantní a být si vědom kulturního pozadí a kulturních rozdílů.
	Time Management	Management vlastních aktivit: Být schopen plánování a řízení aktivit.
		Self-management: Být schopen stanovit si priority, identifikovat naléhavosti a měnit časový rozvrh podle potřeby.
	Stress a frustrace	Mít schopnost vyrovnat se se stresem a frustrací.
	Další rozvoj	Být si vědom vlastní schopnosti a omezení a být schopen s nimi pracovat.
		Být ochoten se celoživotně vzdělávat.
PC-dovednosti	PC dovednosti a informační management	Basic počítačové dovednosti (Word, internetové vyhledávače, E-Mail)

Příloha B: Rámec způsobilosti CEDEFOP - Kompetence poskytovatelů kariérního poradenství

(překlad: autorka)

1 Základní způsobilosti

- 1.1 Etická praxe
- 1.2 Identifikování a reagování na různé potřeby klienta
- 1.3 Propojení teorie a výzkumu s praxí
- 1.4 Rozvoj vlastních schopností a rozpoznání jakýchkoliv omezení
- 1.5 Komunikační a pomocné zručnosti
- 1.6 Informační a počítačové technologie

2 Práce s klientem

- 2.1 Způsobilosti zaměřené na komunikaci s klientem
- 2.2 Uskutečňovat aktivity kariérního rozvoje
- 2.2 Umožnit přístup k informacím
- 2.3 Řídit a umožnit hodnocení
- 2.4 Rozvíjet a poskytovat programy kariérního vzdělávání
- 2.5 Uskutečňovat zpětnou vazbu a poskytovat podporu
- 2.6 Ulehčit přístup ke vzdělávání a práci

3 Podpůrné kompetence

- 3.1 Řídit služby poskytující informace o možnostech
- 3.2 Působit v rámci sítí a budovat partnerství
- 3.3 Řídit vlastní klientelu a udržovat záznamy poskytovatelů
- 3.4 Plánování strategií kariérového růstu
- 3.5 Zapojit se do spolupráce s účastníky
- 3.6 Zapojit se do výzkumu a hodnocení
- 3.7 Rozvíjet vlastní schopnosti a vědomosti

Příloha C: Zápisky ze schůzek s I.

Schůzka první:

I je vyčerpaná, vystresovaná a působí apaticky. I je matkou dvou synů. Jeden je už dospělý, příští rok se chystá na vysokou školu. Mladší příští rok nastupuje na víceleté gymnázium. Žijí v malém městě s domku s velkou zahradou. Na dům si vzali hypotéku. Manžel pracuje celý život ve státních službách. V regionu, ve kterém žijí je velká nezaměstnanost. I před lety pracovala také jako státní úřednice, ale před 4 lety odešla do soukromé firmy na pozici účetní. Kromě toho I má druhé zaměstnání v podobě finančního poradenství.

V minulém zaměstnání se hodně naučila. Setkala se se všemi zákoutími práce účetní. První problém byl v množství práce, které se nedalo stihnout během běžné pracovní doby a I musela často pracovat přesčas a i o víkendech. Problém č. 2 byl v tom, že kolegyně, se kterými seděla v kanceláři, také účetní, ji nepřijaly přátelsky a setkala se z jejich strany se skrytou šikanou. Ta se projevovala například tak, že jí zamlčovaly důležité informace. Například během zaučování jí něco opomněly vysvětlit a následek – chyba a s ní spojená nutnost opravovat daňové přiznání byla už dávána za vinu I. Poslední kapkou bylo, když kolegyně odmítly I pozvat na oslavu narozenin, která se konala na pracovišti. Mezitím si I našla současnou práci. Nejprve z ní byla nadšená. Finančně si polepšila, šéfová jí přispívala na dopravu, kolektiv přátelský. Náplň práce zvládala s přehledem, protože představovala jen část toho, co dělala v minulém zaměstnání. Nadřízení ji projevovali uznání.

Vše se zlomilo v moment, kdy I udělala chybu při vystavování faktury. Šéfová k ní údajně ztratila důvěru a její chování se změnilo o 180 stupňů. I dostala od vedení první varovný dopis. Atmosféra zhoustla. Práce přibývalo a občas se objevily i chyby, které jsou v takovém množství, pochopitelné. I dostala další varovný dopis a cítila, že se s ní chce šéfová rozloučit. I hovořila o tom, že zažívá

to, co zažívala už v minulém zaměstnání – šikanu. Tentokrát ze strany šéfové a jejího zástupce. Pro I je složité v takové atmosféře pracovat a nedělat chyby. I se však rozhodla, že už se nebude chovat tak, jako v minulém zaměstnání, ale zkusí se k tomu postavit asertivně. Pokusí se nebrat tyto útoky osobně a bude se bránit. I se spíše potřebovala vypovídat, než pomoci jiným způsobem.

Diagnostika:

vzdělání: střední ekonomická škola s maturitou. Paní I. má klasické ekonomické vzdělání: administrativa, ekonomika, účetnictví. Jazykové vybavení: němčina – středně pokročilá úroveň.

Pracovní zkušenosti: administrativa, státní úřednice a 3 roky zkušenosti v účetnictví

Rodinná situace: Manžel ji příliš nepodporuje, co se týká hledání lepší práce. Žijí ve vlastním domě v malém městě v Karlovarském regionu. Děti – jedno chodí na základní školu, druhé – už dospělé. Paní I. má druhé zaměstnání – finanční poradenství. Jedná se jen o přivýdělek.

Motivace a vlastnosti: paní I. chce mít klid. Chodit do práce, kde by vykonávala svoji práci účetní (tato práce ji baví), mít dobré vztahy s kolegy a nadřízenými. Nemuset pracovat přesčas, mít dost času na rodinu a dostatek peněz.

Sny a plány do budoucna: Mezi nejtajnější sny paní I. je založit si rodinou firmu. Zatím neví, čím by se měla zabývat.

Vzdělávání: Paní I. ví, že by měla zlepšit svoji němčinu a začít se učit anglicky. Zároveň si chce udělat evropskou zkoušku z účetnictví.

Schůzka druhá:

Paní I vypadá více vyrovnaně. Hovoří o svých nových zkušenostech. Postoj nadřízených vůči ní se změnil, zřejmě proto, že paní I změnila svůj postoj. Není ukřivděná a zakřiknutá, ale aktivní a asertivní. Je zabraná do práce, která ji uspokojuje a snaží se ji dělat co možná nejlépe. Přichází s návrhy, jak zlepšit

některé procesy v jejich oddělení. Je připravená čelit případné kritice, když je oprávněná. A neoprávněnou kritiku si nebrat osobně. Nadřízení oceňují, že je iniciativní a od svého zájmu ji propustit zřejmě (prozatím). Paní I působí, že problémy v práci zvládla a že i vedoucí se k ní chovají lépe. Tak uvidíme.

Schůzka třetí:

Paní I se rozhodla, že i když se situace v současné práci uklidnila, chce se poohlédnout po jiném zaměstnání. Probíráme všechny možnosti, kde jsou nová místa inzerována: na internetu, na stránkách Úřadu Práce atd. Místa v kraji ale moc nejsou. Dále se paní I rozhodla, že si udělá evropský účetní certifikát. Zjistí si detaily a podmínky.

Schůzka čtvrtá:

Paní I rozeslala svůj životopis a byla pozvána na několik pohovorů. Má celkem vysokou úspěšnost. Už dvě pracovní nabídky odmítla. To jí dodává další optimismus a sebedůvěru. Paní I vypadá, že už se o sebe dokáže postarat sama.

Příloha D: Zápisky ze schůzky s klientkou E

Setkání první:

E je žena na rodičovské dovolené s pocity a problémy, které jsou pro tuto situaci typické: strach ze změny, nízká sebedůvěra, obava, zda vůbec nějakou práci najde, finanční důvody. E je v zaměstnaneckém poměru. Se zaměstnavatelem je dohodnuta na tom, že po skončení tříleté rodičovské dovolené může zůstat doma další rok na „neplaceném volnu“. Z komunikace se zaměstnavatelem E zjišťuje, že z jeho strany není ochota, aby se do práce vrátila nejen po dohodnutém roce, ale vůbec. E si zároveň uvědomuje, že by pro ni bylo nereálné, aby nastoupila na plný úvazek. Dítě sice bylo přijato do mateřské školy, ale otevírací doba školy stejně nepokryje pracovní dobu a cestu do a z práce. Na dotaz, zda jí zaměstnavatel umožní zkrácený úvazek, dostane odmítavou odpověď, i když na svých webových stránkách uveřejňuje pozici recepční na 6 hodin. E je znechucena a pevně rozhodnuta hledat jinde. Do příští schůzky má za úkol zpracovat si podle mých rad. E zároveň mluví o situaci ve své rodině. Manžel pracuje, ale má částečně flexibilní pracovní dobu, takže při vození a vyzvedávání dítěte ze školky může být hodně užitečný. Stejně tak otec E, který s nimi žije ve stejném domě a nechodí do zaměstnání. Ale prakticky neví, jak by probíhal život rodiny, kdyby E začala pracovat. Jak by dítě snášelo přechod do školky?

Diagnostika:

vzdělání: střední škola – zaměření: cestovní ruch. Maturita. Jazykové vybavení: anglický jazyk na středně pokročilé úrovni

Pracovní zkušenosti: administrativa. Paní E. dlouhá léta pracovala jako administrativní pracovnice v mezinárodní firmě. Práce byla náročná, stresující, ale E. ji zvládala a hodně se tam naučila.

Rodinná situace: její současný partner pracuje jako elektrikář. Žijí v rodinném domku za Prahou. Nemusí platit hypotéku Finanční situace je dobrá. Klientka E. i

její manžel jsou odhodláni přizpůsobit život rodiny nové situaci, která by nastala, když by E. našla práci a neměla čas na péči o syna a o starost o domácnost.

Motivace a vlastnosti: Klientka E je odhodlaná si práci za každou cenu najít a soustřeďuje se jen na to.

Sny a plány do budoucna: Klientka E si chce najít práci v administrativě. K jejím koničkům patří aromaterapie a bylinkářství. Jejím snem je aby našla práci, kde by mohla tento svůj zájem uplatnit.

Vzdělávání: Klientka si uvědomuje, že si potřebuje zlepšit úroveň anglického jazyka, počítačové dovednosti. Z dlouhodobější perspektivy by chtěla vystudovat vysokou školu.

Setkání druhé:

E je v plném kole přijímacích pohovorů. Odpověděla na zhruba 50 inzerátů a byla už na 10 schůzkách. Je tedy patrné, že o ni potencionální zaměstnavatelé zájem mají a že její životopis nevyřadí hned v prvním kole. Také to značí, že místa v administrativě v Praze jsou. E se každým pohovorem učí být lepší a lepší. Pohotovější v odpovědích, sebejistější. Několik nabídek již odmítla, protože ji nevyhovovaly buď z finančních nebo z časových důvodů. E má před dalším pohovorem, který má být veden v angličtině. Nacvičujeme odpovědi na otázky, které se obvykle u pohovorů dávají. I tak je patrná tréma ze zítřejšího pohovoru. Tak uvidíme. Opět musím vyzdvihnout, že E je pevně odhodlaná si práci najít a udělá pro to vše.

Setkání třetí:

Od minulého setkání uběhlo půl roku. Během této doby E získala práci. Skvělá zpráva. Jedná se o práci recepční v prestižní auditorské společnosti. Je to práce na celý úvazek, což znamená velký zásah do života celé rodiny. E a jejímu manželovi se podařilo podělit se o péči o syna. Manžel ho vozí a vyzvedává ze školky. Někdy pomůžou i rodiče E nebo jejího manžela. Práce E je časově náročná,

90

dojíždění jí zabere denně 2 hodiny. Ale jak je vidět, když se chce, všechno jde. Práce ji ukrajuje většinu času, který dřív trávila s dítětem. Prakticky na něj nemá čas. Vídá ho jen krátce ráno a večer a o víkendech.

Jak hodnotí E práci samotnou? Práce je nárazová, někdy je třeba zvládat více úkolů najednou, ale celkově je nenáročná a nestresující. E říká, že si chodí do práce odpočinout. Paní E ji už po několika měsících s přehledem zvládá. Oceňuje možnost neustále se vzdělávat. Ale paní E to nestačí a chce více. Rozhodla se začít dálkově studovat soukromou vysokou školu. Ale po první semestru zjistila, že to už je nad její síly a časové možnosti.

I když je paní E tam, kde chtěla být, přece jen se v ní začíná ozývat hlas nespokojenosti. Je tato práce to, co chci do budoucna dělat? Jaká práce by mi umožnila:

- 1) dělat to, co chci – tj. zabývat se přírodní kosmetikou
- 2) mít dostatek času na dítě a domácnost
- 3) být finančně zajištěná

E udělala velký pokrok od první schůzky. Stala se z ní zralá žena, která řídí svůj život. Ale chce více, klade si před sebe další cíle.

Setkání čtvrté:

E mluvila o dvou cestách, kam by se chtěla ubírat: soustředit se na kariérní postup v rámci svého současného zaměstnání. To znamená vzdělávat se v oblasti jazykové a informačních technologií a později začít studovat nejspíš soukromou vysokou školu ekonomicko-manažerského zaměření.

Druhá cesta je vlastní podnikání v oblasti přírodní kosmetiky a aromaterapie. Klientka uvažuje o tom udělat si rekvalifikační kurs v oboru kosmetika a otevřít si vlastní salón ve svém domě. Výhody spatřuje v tom, že ve vlastním domě by

neplatila nájem a měla možnost si řídit svůj čas. Zároveň hovoříme o negativech této alternativy – především nejistotě.

Závěr: E prokázala, že je sama schopna řídit svoji profesní kariéru bez cizí pomoci.