

UNIVERZITA KARLOVA
FILOZOFICKÁ FAKULTA
KATEDRA ANDRAGOGIKY A PERSONÁLNÍHO ŘÍZENÍ

Sára Drozdová

**System kariérového poradenství pro dospělé v České republice
a v Německu**

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Praha 2017

Vedoucí práce:

PhDr. Martin Kopecký, Ph.D.

Konzultant:

Mgr. Tomáš Langer

Prohlašuji,

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

V Praze, dne 31. července 2017

.....
Bc. Sára Drozdová

Abstrakt

Diplomová práce pojednává o systému kariérového poradenství v České republice a v Německu. Cílem práce je analyzovat systém kariérového poradenství pro dospělé v České republice a porovnat jej s aktuálním stavem systému v Německu. V první části se práce zabývá pojmem kariéra a vývojem pojetí kariéry. Práce se dále věnuje poradenství jako disciplíně a dále rozebírá teoretické a politické přístupy v kariérovém poradenství. V druhé části práce stanovuje rámec komparativní studie s kritérii, která jsou použita pro potřeby práce. V další části se popisují v práci systémy kariérového poradenství v České republice a v Německu na základě stanovených kritérií. V poslední části je provedena komparace systémů se soupisem doporučení a s návrhy projektů určených pro implementaci v České republice.

Klíčová slova (česky):

Kariéra, kariérové poradenství, kariérové poradenství pro dospělé, systém kariérového poradenství, poradce

Abstract

Diploma thesis is focused on system of career guidance in the Czech Republic and Germany. The aim of this thesis is to analyze system of career guidance for adults in the Czech Republic and compare it with current situation in Germany. The first part of the thesis deals with definition of career and its development. Thesis then deals with guidance and with theoretical approaches in career guidance. The second part of thesis is dedicated to framework of comparative study and determines criteria, which are going to be use in the thesis. Another part is focused on description of career guidance system in the Czech Republic and Germany. In last part of the thesis is described comparison with list of recommendations and project suggestions for implementation in the Czech Republic.

Klíčová slova (anglicky):

Career, career guidance, career counseling, career guidance for adults, system of career guidance, counselor

Obsah

0	Úvod.....	9
1	Řízení kariéry a její vývoj	12
2	Kariérové poradenství	16
2.1	Poradenství jako disciplína.....	16
2.2	Formy a obsah poradenského procesu.....	16
2.3	Definice kariérového poradenství.....	17
2.4	Vývoj kariérového poradenství	18
2.5	Teorie zaměřené na obsah	19
2.6	Teorie zaměřené na proces	21
2.7	Teorie zaměřené na obsah a proces	23
2.8	Teorie širšího výkladu	24
2.9	Novodobé poradenské přístupy	26
3	Kariérový poradce a jeho kompetence	29
4	Klient v poradenském procesu	32
4.1	Cílové skupiny.....	34
4.2	Vlivy působící na klienta.....	35
5	Rámec komparativní studie.....	36
5.1	O komparativní studii	36
5.2	Studie a průzkumy	37
5.3	Kritéria komparativní studie.....	42
6	Systém kariérového poradenství v České republice.....	45
6.1	Kariérové poradenství pro dospělé v České republice	45
6.2	Organizace zabývající kariérovým poradenstvím pro dospělé v ČR	46
6.2.1	Krajské pobočky Úřadu práce České republiky.....	46
6.2.2	Národní poradenské fórum (NPF).....	46
6.2.3	Centrum Euroguidance.....	47

6.2.4	Poradenské asociace	47
6.2.5	Poradenská centra při vysokých školách.....	48
6.2.6	Centrum kariérového poradenství při Národním ústavu pro vzdělávání	48
6.2.7	Soukromé organizace	48
6.2.8	Informační zdroje	49
6.3	Politika a legislativa	49
6.3.1	Legislativní dokumenty.....	49
6.3.2	Standardy a kodexy	50
6.3.3	Strategické dokumenty.....	51
6.4	Vzdělávání a odborná příprava poradců.....	53
6.5	Příjemci poradenských služeb	54
7	Systém kariérového poradenství v Německu.....	56
7.1	Organizace zabývající se kariérovým poradenstvím pro dospělé v Německu	56
7.1.1	Spolková agentura pro zaměstnanost (Bundesagentur für Arbeit – BA).....	56
7.1.2	Národní poradenské fórum pro vzdělávání, kariéru a zaměstnanost (Nationales Forum Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung - NFB).....	57
7.1.3	Německý spolek pro poradenství (Deutsche Gesellschaft für Beratung – DGfB).....	57
7.1.4	Síť kariérních služeb v Německu (Career Service Netzwerk Deutschland – CSND).....	58
7.1.5	Německé sdružení pro profesní poradenství a poradenství ve vzdělávání (Deutscher Verband für Bildungs- und Berufsberatung - DVB)	58
7.2	Politika a legislativa	59
7.2.1	Legislativní dokumenty.....	59
7.2.2	Standardy a kodexy	60
7.2.3	Strategické dokumenty.....	61
7.3	Vzdělávání a odborná příprava poradců.....	62
7.4	Příjemci poradenských služeb	64

8	Komparace sledovaných systémů	66
8.1	Organizace zabývající se kariérovým poradenstvím	66
8.1.1	Organizace zastřešující kariérové poradenství pro dospělé	66
8.1.2	Evropské a národní platformy	67
8.1.3	Získávání aktuálních informací.....	68
8.2	Politika a legislativa	69
8.2.1	Legislativní dokumenty.....	69
8.2.2	Standardy a etické kodexy	70
8.3	Vzdělávání a odborná příprava poradců.....	71
8.3.1	Vzdělávání na vysokých školách	71
8.3.2	Standardy, kvalita a kompetence v poradenské praxi	72
8.4	Příjemci poradenských služeb	73
8.4.1	Poradenství ve státních institucích	73
8.4.2	Shrnutí	73
8.5	Příležitosti pro rozvoj	74
8.5.1	Návrhy pro Českou republiku	76
8.5.2	Návrhy pro Německo	77
9	Návrhy vzdělávacích projektů.....	78
9.1	Návrh magisterského studijního oboru.....	78
9.2	Návrh vzdělávacího kurzu pro kariérové poradce při Úřadu práce České republiky.....	80
10	Závěr	82
11	Soupis bibliografických citací.....	84
12	Seznam obrázků	92
13	Seznam tabulek	93
14	Seznam zkratk	94
15	Přílohy.....	98

15.1	Příloha A	98
15.2	Příloha B	99
15.3	Příloha C	104
15.4	Příloha D	106
15.5	Příloha E	108
15.6	Příloha F	110

0 Úvod

Již nejméně tři desetiletí sledujeme výrazné změny kolem nás. Demografické studie ukazují stárnutí populace, na trhu se stále objevují nové technologie, objem informací roste, trh se globalizuje a všechny tyto změny ovlivňují náš život. Na pozadí debat o změnách ve společnostech směrem k tzv. průmyslu 4.0 zjišťujeme, že některé profese mizí a do budoucna se celková skladba profesí na trhu práce bude měnit. Na tyto a další i další změny na trhu práce je nutné reagovat a umět se jim přizpůsobit. V tomto ohledu nám může pomoci kariérové poradenství jako služba pomáhající s profesní volbou, plánováním kariéry a získáváním informací o možnostech vzdělávání či trhu práce.

Koncept celoživotního učení se setkává s každodenní realitou a každý z nás častěji pociťuje nutnost doplňovat si určité informace a vzdělání. Je potřeba lépe sladit vzdělávání a trh práce. K tomu nám dopomáhá oblast celoživotního poradenství, potažmo kariérové poradenství, které je jedním z nástrojů k přiblížení těchto dvou sfér.

Kariérové poradenství není tedy jen záležitostí škol a školských pracovišť. Poradci pomáhají i dospělým osobám s řízením kariéry a neřídka bývá poradenství součástí personálních služeb u zaměstnavatele. Dlouhodobě je kariérové poradenství poskytováno zejména osobám ohroženým na trhu práce – nezaměstnaným, ohroženým nezaměstnaností, zdravotně postiženým apod. V dnešní době služby poradce vyhledávají také lidé se stabilním zaměstnáním, protože vnímají nutnost přizpůsobit se změnám, a to jak v osobním, tak v profesním životě.

Diplomová práce je zaměřena na kariérové poradenství pro dospělé. Poradenský proces stojí na třech pilířích – klient, poradce, obsah. Všechny tři základní pilíře jsou zasazeny do určitého kontextu, který má své limity a volný prostor pro působení. Kontext můžeme nazvat také systémem, který je složený z různých prvků a procesů. Ovšem systém kariérového poradenství pro dospělé se může zdát nejasný a nedefinovatelný. Které prvky jsou součástí systému? Do určité míry může být systém kariérové poradenství vnímán individuálně. Proto pro popis systémů byly využity dostupné studie na tomto poli a teorie z poradenské oblasti.

Uvědomění si, že systém je skupina vzájemně propojených prvků a procesů, mne utvrdilo o existenci a možnosti rekonstrukce systému kariérového poradenství

pro dospělé. Analýza a popis systému kariérového poradenství v České republice se staly dílčím cílem této diplomové práce. To by samo o sobě nevyhovovalo příliš, proto jsem zvolila hlavní cíl tento systém komparovat se systémem kariérového poradenství v Německu, zjistit, jak je systém funkční v jiném státě, identifikovat existenci kritérií a zmapovat prostory pro rozvoj poradenství v České republice.

Německo je stát se silnou ekonomikou a nastavená sociální politika je ve vybraných parametrech do jisté míry podobná České republice. V Německu je tradice poskytování služeb kariérového poradenství podstatně silnější v porovnání s Českou republikou. Silná tradice německého poradenského systému se projevuje možnostmi profesního rozvoje poradců a rozvinutého konceptu poradenství pro příjemce služeb. Historie našich zemí je provázaná. Vzhledem k výše vyjmenovaným kritériím je tedy dobrým příkladem pro praxi kariérového poradenství a lze zde načerpat potřebnou inspiraci. Metoda komparace pro naplnění cíle se zdá být vhodná.

Téma jako takové je ovlivňované a vyvíjí se na pozadí evropského prostoru, který v obou státech je silným hnacím motorem pro rozvoj poradenství. Aktivní politika zaměstnanosti, vývoj trhu práce, trendy ve vzdělávání – všechny tyto oblasti jsou definované Evropskou unií. Další modifikace systému přichází na základě evropských průzkumů a doporučení pro celou oblast nebo dané státy. Jedním z příkladů je Evropská síť politik celoživotního poradenství, která se aktivně zapojuje do debat o kariérovém poradenství, vydává zprávy, publikace a doporučení pro systémy a politiky kariérového poradenství. Snaží se nastavovat obsah poradenství, propojit poradenství se vzdělávacími institucemi a institucemi zprostředkujícími pracovní příležitosti. Dalším počinem jsou Národní poradenská fóra, jejichž vliv je v každém státě Evropské unie odlišný.

Pro aktuálnost obsahu byly především použity internetové zdroje, které se staly hlavním podkladem pro diplomovou práci. Dalšími zdroji byly odborné publikace zabývající se problematikou kariérového poradenství. V neposlední řadě byl obsah práce konzultován s osobami orientujícími se v dané problematice v obou státech.

Samotná práce je rozdělena do několika částí, přičemž první část nabízí teoretický výklad problematiky, druhá část se zabývá studii v oblasti systémů kariérového poradenství s návrhem kritérií pro komparaci. V třetí části začíná komparace popisem systému v České republice a v Německu na základě definovaných kritérií. V poslední části jsou

národní situace komparovány podle stanovených kritérií a jsou identifikovány prostory pro rozvoj obou systémů.

1 Řízení kariéry a její vývoj

V dnešní společnosti, která některými sociology bývá označovaná jako postmoderní, s nástupem trendů ve společnosti dochází k postupným změnám na trhu práce. Trh práce je ovlivňován celkově globalizací, vývojem technologií, nárůstem informací a všechny tyto změny a trendy přichází se změnami v pracovní sféře. V dnešní době ojediněle dědíme rodinné řemeslo a nezůstáváme na jedné pracovní pozici celý život. Celá oblast pracovního života prochází změnami, častěji střídáme profese a podle některých výzkumů až sedmkrát za život změním úplně kvalifikaci a do budoucna můžeme očekávat častější změny. Celý sled zásadních pracovních událostí můžeme nazývat jako kariéru. Kariéru lze definovat jako profesní dráhu života jedince a jako sekvenci pozic, rolí a zkušeností se vztahem k zaměstnání. Jde tedy o souhrn objektivních a subjektivních aspektů v životě jedince ovlivňující profesní sféru. Z pohledu aplikované psychologie je kariéra „sled pracovního zařazení ve spojení se zaměstnáním, aktivitami a zkušenostmi, se kterými se osoba setkala“ (Arnold a kol., 2007, s. 512). ELGPN¹ pojímá kariéru jako souhrnu „pracovních a dalších životních rolí v průběhu života člověka, včetně způsobu balancování placené a neplacené práce a zapojování se do učení a vzdělávání“ (Evropská síť politik celoživotního poradenství, 2015, s. 9). Obě dvě definice poukazují na poznatek, že kariéra již neznamená jednu pracovní zkušenost, počítá se s větším množstvím pracovních a dalších zkušeností, včetně rozvojových aktivit, do nichž lze zařazovat i učení a vzdělávání.

Kariéra jako taková má vysoce individuální charakter a odráží nejen pracovní, ale i osobní hodnoty. Podle Vendela (2008) výběr kariéry ovlivňují schopnosti jedince, dosavadní výkony, zájmy, temperament, osobnost a pracovní hodnoty. Dále je nutné doplnit, že výběr kariéry je ovlivňován i sociálním prostředím, v kterém se jedinec nachází a dalšími tlaky z okolí.

Jak již bylo naznačeno, kariéra pojmově i obsahově mění význam a v současnosti se potýká s těmito trendy:

- pracovní zatížení jednotlivců se zvyšuje;
- dochází k organizačním změnám ve firmách;
- větší vliv globalizace zejména na konkurenci;
- větší podpora týmové práce;

¹ ELGPN je Evropská síť politik v celoživotním poradenství. Zkratka je odvozena od anglického názvu The European Lifelong Guidance Policy Network.

- větší množství krátkodobých smluv a větší množství zkrácených úvazků;
- častější změny v požadavcích na kvalifikaci pracovní síly;
- měnící se pracovní síla odrážející demografické změny a tím spojený tlak na důchodové programy zaměstnavatelů nebo na penze na základě potvrzení zaměstnavatele;
- více samozaměstnání a zaměstnání v malých organizacích;
- práce doma bez navštěvování další kanceláře nebo občasná práce z domu.

(Arnold, 2007, s. 513–514)

Vývoj u mnoha trendů lze sledovat již několik desetiletí. Např. Finský institut pro ochranu zdraví při práci (Finnish Institute of Occupational Health) již v 70. letech na základě výzkumu sledoval stárnutí populace, které výrazně ovlivňuje skladbu pracovní síly na pracovišti. Ve státech západní Evropy zejména v Německu, Francii a Velké Británii lze sledovat popularitu zkrácených a jinak flexibilních úvazků. V České republice tyto trendy teprve nabývají na popularitě.

Vzhledem ke změnám a trendům v oblasti kariéry mluvíme spíše o řízení kariéry než o vývoji. V dnešní době již není možné kariérní vývoj předpovídat, je nutné kariéru budovat a rozvíjet podle vlastních možností a možností, které nám umožňuje sociální prostor. Z pohledu ELPGN je rozvoj kariéry „celoživotní proces řízení vzdělávání, zaměstnání, volného času a přechodů ve směru individuálně stanovené a neustále se vyvíjející budoucnosti. Kariérovým rozvojem se rozumí také výsledek tohoto procesu“, zatímco řízení kariéry je definováno jako „průběžný proces přípravy, realizace a monitorování kariérového plánu“ (Evropská síť politik celoživotního poradenství, 2015, s. 12–13). Podle ELPGN je v rámci řízení kariéry nutné pracovat na kariérovém plánu. Na řízení kariéry se dá pohlížet z pohledu organizace a pohledu jedince, kdy se to pro něj stává celoživotním procesem rozdělený do následujících složek:

1. *Sebepoznání a sebehodnocení* zahrnují zmapování osobnostních charakteristik, portfolio jedince nebo SWOT analýzu.
2. *Identifikace kariérových příležitostí*, zmapování trhu práce a zjišťování informací o jednotlivých pozicích.
3. *Rozhodování a stanovování kariérových cílů* na základě předchozích analýz, učinit rozhodnutí na základě rozborů a stanovit si krátkodobé, střednědobé a dlouhodobé cíle.

4. *Plánování jednotlivých kroků* a aktivit směrem k získání pracovního místa i za pomoci kariérových poradců a personálních agentur.
5. *Realizace plánovaných kroků*, absolvování přijímacích pohovorů apod. Realizace odpovídá předchozímu plánování.
6. *Průběžná reflexe a zhodnocení procesu*, reagovat na změny flexibilně a vyvarovat se špatně zvolených strategií a nefunkčních postupů.

(Bedrnová, Jarošová, Nový a kol., 2012, s. 217–218)

Aplikovaná psychologie v rámci svého teoretického rámce vymezuje formy a typy kariéry, přičemž Kanter (podle Arnolda a kol., 2007, 517) vymezuje tři základní formy kariéry – *byrokratická, profesionální a podnikatelská*. Další rozdělení nabízí Kirovová (podle Bedrnová, Jarošová, Nový a kol., 2012, s. 210) na *proteovskou kariéru*, která je řízena jedincem samým a kritérium úspěšnosti je subjektivní, *kariéru bez ohraničení* související s různorodým průběhem a rozvoj kompetencí souvisejících s vysokou mírou psychické a fyzické mobility a *portfoliovou kariéru* složenou z prezentace uskutečněných projektů a prací.

I přes trendy v řízení vlastní kariéry dochází k určitému vývoji u jedinců. Vzhledem k výše zmíněnému neprobíhá již lineární vývoj, ale v řízení kariéry se jedná o „přetrvávající napětí mezi využitím zkušenosti z minulosti a nalezením pozice pro budoucí příležitosti“ (Parker, Arthur podle Pattonová, McMahanová, 2006, s. 24). Kariérový vývoj probíhá v průběhu celého života člověka, spadá sem i příprava na povolání a rozhodování v průběhu života. Profesionální oblast života jedince a rozhodování je ovlivňováno dalšími faktory, jako je osobní život jedince a jeho okolí.

V současné době existuje několik kategorií teorií zabývajících se oblastmi kariérového vývoje. Pattonová a McMahanová (2006) představují kategorie kariérových teorií podle různých autorů, kteří své pohledy rozvíjeli od 60. do 90. let 20. století.

Tabulka 1: Kategorie kariérových teorií (Pattonová, McMahanová, 2006, s. 27)

Autoři	Kategorie
Crites (1969)	Psychologická teorie Jiné než psychologické teorie
Osipow (1968)	Přístupy teorie rysů a faktorů Sociologie a volba kariéry

	Teorie sebepojetí Teorie profesní volby a teorie osobnosti
Herr a Cramer (1992)	Teorie rysů a faktorů Matematické nebo na párování založené Teorie založené na rozhodování Situační či sociologické teorie Psychologické a vývojové teorie
Osipow a Fitzgeraldová (1996)	Teorie rysů a faktorů Společnost a volba profesní kariéry Vývojové teorie/teorie sebepojetí Profesní volba a osobnost Behaviorální teorie
Osipow (1990)	Vývojové teorie Teorie zaměřené na rysy Teorie zaměřené na posílení Osobnostní teorie
Minorová (1992)	Teorie obsahu a procesu
Pattonová a McMahonová (1999)	Teorie obsahu Teorie procesu Teorie obsahu a procesu Širší výklad

Pro účely této práce bude použito rozdělení právě podle Pattonové a McMahonové, které je vhodné svým dělením podle zaměření. Toto rozdělení bývá používáno v oblastech kariérového poradenství v České republice. Jednotlivé kategorie a hlavní teorie budou rozebrány v dalších kapitolách práce.

2 Kariérové poradenství

2.1 Poradenství jako disciplína

Profesionální poradenství jako profese je relativně nová a počátky vývoje sahají zhruba do konce 19. století. Nejčastěji je vznik této vědecké disciplíny spojován s Frankem Parsonsem jako průkopníkem kariérového poradenství. Blíže bude jeho teorie představena v kapitole 2.5. Terminologicky jsou nám podle zahraničních autorů poskytnuty dva různé termíny popisující práci poradce a nabízí tím dva směry poradenství. Prvním termínem je *counseling*, který představuje zaměření na změnu v životě klienta a stojí v opozici k tradičnímu psychotherapeutickému přístupu (Gladding, 2009, s. 5–9). Je zaměřený na rozvoj klienta či rozvoj jedné oblasti v jeho životě. Přičemž termín *guidance* spíše vystihuje pomoc při rozhodování. Tato pomoc může být méně strukturovaná a více neformální (Gladding, 2009, s. 5–9). V české sféře se oba dva termíny užívají pod termínem *poradenství*, tudíž poradenské služby nabízí jak rozvoj jedince, tak pomoc při rozhodování.

Podle Gladdinga a dalších autorů lze datovat poradenství od počátku 20. století s otevřením Parsonovi kanceláře, který poskytoval kariérové poradenství. Mezi další představitele v počáteční etapě poradenské historie řadí *Jesse B. Davise*, zakladatele školního poradenství, a *Clifforda Beerse* zabývající se terapeutickým poradenství (Gladding, 2009, s. 9–20). Dalším důležitým mezníkem zejména pro americkou poradenskou historii je založení předchůdce Americké poradenské asociace (American Counseling Association) Národní odborné poradenské asociace (National Vocational Guidance Association) roku 1910.

2.2 Formy a obsah poradenského procesu

Stejně jako v oblasti vzdělávání dospělých, tak v rámci poradenství můžeme dělit služby podle forem. Formy poradenství dělíme klasicky na skupinové a individuální, prezenční a distanční.

Podle Evropské sítě politik celoživotního poradenství se poradenství vzdělávání dospělých se uskutečňuje ve třech formách:

- *Předvstupní poradenství* zaměřené na oblast vzdělávání dospělých, poskytuje radu na vzdělávací programy a jejich vhodnost.

- *Poradenství jako integrální součást programů vzdělávání dospělých*, zejména programů zaměřující se na rozvoj, plánování a řízení vlastní kariéry.
- *Výstupní poradenství* reflektující pokrok absolventů programů a kurzů dalšího vzdělávání.

(Evropská síť politik celoživotního poradenství, 2015, s. 40)

Nehledě na formu bývá obsahem změna a příprava na změnu. Tuto změnu můžeme také pojmenovat jako přechody, kdy klient nebo klienti přechází mezi různými organizacemi, instituce. Vedle změn poradenství prospívá k udržení a zlepšení současných (pracovních) podmínek. Mezi základní oblasti pro poskytování poradenství řadíme:

- přechod z nezaměstnanosti do práce;
- jiné druhy návratu do práce;
- přechod mladých lidí do práce;
- poradenství pro pracující;
- poradenství na pracovišti;
- podpora mobility;
- poradenství pro starší pracovníky.

(Evropská síť politik celoživotního poradenství, 2015, s. 43–50)

Přechod mezi zaměstnáními lze zaznamenat v přechodovém cyklu podle Nicholsona (1990 podle Arnolda a kol., 2007, 541–544), kde v první fázi dochází k přípravě k novému zaměstnání, v druhé fázi setkání s novým zaměstnáním, ve třetí fázi zapracování v zaměstnání a hledání vlastních cest k vykonávání zaměstnání poslední fázi je stabilizace, kde z pracovníka se stává „rutinér“.

2.3 Definice kariérového poradenství

V oblasti kariérového poradenství je v dnešní době přiznána důležitost správné volby kariéry. Volba se řeší již v období předškolního vzdělávání, kde jsou děti tázány, čím chtějí být? Tato otázka nás provází všemi stupni vzdělávání a často se i v rané dospělosti hledáme. Dříve děti obvykle kráčely ve šlépějích svých rodičů a učily se rodinnému řemeslu, děti z lépe situovaných rodin byly vyslány na univerzity dosáhnout vyššího vzdělání.

Otázkou důležitosti kariérového poradenství se zabývá téměř každý z autorů a odborníků na kariérové poradenství, jedním z nejčastějších úhlů pohledu uvádí například Vendel hned v úvodu publikace Kariérní poradenství: „Svět práce se dnes mění. Roste zejména sektor informačně-komunikačních technologií. Vznikla řada nových povolání, jiná povolání téměř zanikla, mnohá povolání zásadně změnila obsah, za své vzala po mnoho desetiletí utvářená dělba práce založená především na poměrně jasně ohraničených specializacích. Kariérní volba dostává širší rozměr než pouhá volba povolání. A nakonec, internacionalizace světa práce, resp. tolik citovaná globalizace způsobuje, že stále více lidí neomezuje svůj profesní akční rádius pouze na svou vlast, ale rozšiřuje ho po celém kontinentu i mimo něj. Stejně je to se vzděláváním. To klade zvýšené nároky na informovanost.“ (Vendel, 2008, s. 12). Jak Vendel sám uvádí, není kariérové poradenství tedy jen o hledání ideálního kariérního uplatnění, nýbrž i pouhé informování o možnostech, kde hledat informace a případnou pomoc.

Dle OECD je kariérové poradenství definováno jako systém poradenských služeb s cílem pomáhat jednotlivcům při rozhodování o dalším vzdělávání, profesní přípravě, volbě zaměstnání a rozvoji kariéry (Průcha, Veteška 2012, s. 142). Jedná se o službu zaměřující se všestranně na kariérní rozvoj a to již od profesní přípravy na škole, až po pomoc při směřování kariéry v dospělém věku. Podle Průchy musí solidní kariérové poradenství pracovat se standardními psychologickými metodami, jako jsou speciální testy, experimenty a rozhovory (Průcha, Veteška, 2012, s. 142). V dnešním pojetí se kariérové poradenství propojuje s metodami jako je koučování a práce s kompetencemi k řízení života tzv. life skills². Při kariérovém poradenství je potřeba zohlednit nejen tvrdé faktory, jako způsobilost k pracovním úkonům, situace na současném trhu práce, ale také měkké faktory, tj. psychologické aspekty jedinců, kvalifikaci a motivaci.

2.4 Vývoj kariérového poradenství

Kariérové poradenství jako věda se začalo rozvíjet na konci 19. a počátku 20. století. Prvotní kariérové poradenství se poskytovalo na základě fyziologických rysů a tehdejší volba povolání byla ve většině případů učiněna jednou za život (Košťálová, Cudlínová, 2015, s. 4). Počátkem 20. století se vlivem diferenciatní psychologie rozvíjí teorie zaměřené na

² Life skills (ve volném překladu životní kompetence) je konstruktivistický přístup v poradenství, kde se jedinci při setkáních zaměřují na široké spektrum dovedností, které jim pomáhají zvládat každodenní výzvy.

obsah. Další fáze ve vývoji kariérového poradenství dělíme dle struktury na teorie procesu, teorie obsahu a procesu a teorie širšího výkladu.

Jiný způsob vývoje a dělení teorií kariérového poradenství nabízí Dauwalder (in Sauer-Schiffer, 2010) následovně:

Tabulka 2: Rozvoj poradenských teorií a nástrojů podle Dauwaldera (podle Sauer-Schiffer, 2010, s. 29)

	Ekonomické podmínky	Profesní a kariérové poradenství	Metody a nástroje
1950 – 1970	Představa o neomezeném ekonomickém růstu	Vztah člověka a pracovního prostředí	Testy a informace
1970 – 1985	Služby a technologie	Vzdělávání a poradenství (ve smyslu guidance)	Řešení problému a rozhodování
1985 – 1995	Rekonstrukce a nezaměstnanost	Kariérní vývoj	Zaměstnatelnost a dovednosti
1995 – 2005	Globalizace a permanentní restrukturalizace	Celoživotní učení	Intrapreneurship a koučink

2.5 Teorie zaměřené na obsah

Teorie zaměřené na obsah jsou stěžejní pro vývoj kariérních teorií. Obsahem v těchto teoriích jsou myšleny individuální vlivy, které jsou upřednostněny před vlivy okolí. Obsahem se rozumí zejména vlivy na kariérový vývoj nedílně spojeny s jedincem samotným nebo vyplývající z kontextu, v němž jedinec žije (Pattonová, McMahanová, 2006, s. 29). Mezi hlavní představitele řadíme Parsonse a Hollanda.

Za zakladatele oboru kariérového poradenství se považuje Frank Parsons s *teorií vlastností a faktorů* (Trait and Factor Theory) z roku 1908. Dle jeho teorie poradci postupují v následujících krocích:

1. zmapování individuálních předpokladů jedince, které jsou stálé a neměnné;
2. zmapování situace na trhu práce;
3. změření vztahu mezi těmito výsledky.

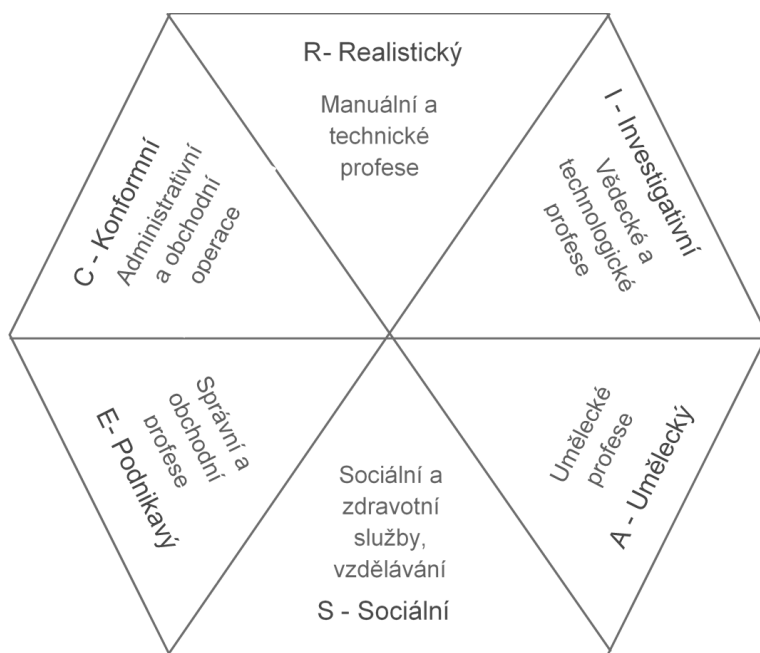
(Košťálová, Cudlínová, 2015, s. 5).

Teorie byla pro svou dobu dostačující a vyjadřovala potřeby trhu práce a jedinců pohybující se na něm a nezohledňuje vývoj jedince a vliv prostředí (Košťálová, Cudlíková, 2015, s. 6). První prvek zmapování individuálních předpokladů jedince, tj. poznání sama sebe, je základním pilířem mnoha moderních teorií. Dalším faktorem kritiky je, že nejsou všechny volby povolání logické a kariérní rozhodování se odehrává na emocionální a subjektivní rovině (Pattonová, McMahanová, 2006, s. 44). Pro dnešní rychle měnící prostředí teorie vlastností a faktorů není k výše zmíněným faktorům příliš dostačující.

Další významnou teorií se zaměřením na obsah, kterou zmíníme, je od Johna L. Hollanda z roku 1959 *teorie o vztahu člověka a pracovního prostředí* (Person-Environment Fit Theory). Hollandova teorie má dopad i do současného kariérového poradenství a jeho aktualizovaná verze se používá dodnes. Ve své teorii definuje šest osobnostních typů, které jsou určeny na základě dotazníku měřící zájmy a dovednosti jedince. Mezi dané typy patří: *praktický* (realistický), *zkoumající* (investigativní), *umělecký*, *sociální*, *podnikavý* a *tradiční* (konformní). Dle Hollanda jedinci vyhledávají taková pracovní prostředí, která jsou v souladu s jejich postoji a hodnotami a která jim umožní využít jejich schopnosti a dovednosti. Z toho vyplývá, že lidé na podobných pracovních pozicích budou mít podobné vlastnosti (Pattonová, McMahanová, 2006, s. 50).

Hollandova teorie byla také předmětem kritiky, protože nedostatečně řeší kariérový vývoj žen, rasových, etnických a jiných skupin (Pattonová, McMahanová, 2006, s. 54). Výzkumy na aplikaci teorie na jiné než většinové etnické skupiny jsou probrány v podkapitole 4.5. Jeho přístup vede k testování jednotlivců, kde kvůli instrumentu může poradce zapomenout na osobu klienta a vést ke generalizovaným závěrům. Také to může vést k nerovnosti poradce a klienta v poradenském procesu, kdy poradce je „expert, který zná správné

odpovědi“ (Košťálová, Cudlínová, 2015, s. 12). Podle jiných autorů je věnováno nedostatek pozornosti životním rolím a vztahům mezi nimi (Pattonová, McMahonová, 2006, s. 55).



Obrázek 1: Hollandův kariérový model (RIASEC) Zdroj: zpracováno podle Cudlínové, Košťálové (2015)

2.6 Teorie zaměřené na proces

Oproti teoriím zaměřeným na obsah se odlišují teorie zaměřené na proces hlediskem času. Autoři teorií zaměřených na proces vnímají vývoj jedince v průběhu celého života a s ním probíhající proměna kariérních voleb. Tyto přístupy se také nazývají celoživotní přístupy.

Mezi významné teorie spadající do dané oblasti patří teorie Donalda Supera *Teorie životních etap a rolí* (Life-Span, Life-Space Approach) z roku 1957. Kariérní vývoj probíhá nejen s věkem, ale také s klíčovými rolemi přidělenými v jednotlivých životních fázích. Klíčové role jsou vsazeny do tzv. životní kariérové duhy (viz příloha A). Diagram je složen z pěti částí, které popisují fáze životních etap odpovídající fázím profesního vývoje – dětství: růst; dospívání: zkoumání; dospělost: budování; střední dospělost: udržování; a stáří: pokles (Pattonová, McMahonová, 2006, s. 77). Teorie byla po smrti Donalda Supera dále rozšířena Markem L. Savickasem. V jeho teorii je pozoruhodné, že odborný rozvoj je proces několika rozhodnutí, které kulminují v odborné volby reprezentující implementaci konceptu sebe sama - self-concept (Swanson, 2010, s. 148).

Super ve své teorii pracuje, na rozdíl od Hollanda, se životními rolemi a faktory ovlivňující vývoj jedince. Ovšem neodráží, jak jsou složité a náročné interakce mezi vlivy v průběhu

času (Pattonová, McMahonová, 2006, s. 82) a více počítá s vývojem v rámci jednoho zaměstnání, nepočítá se změnou zaměstnání (Košťálová, Cudlínová, 2015, s. 15). Přesto je tato teorie stále rozšiřována, aby odrážela aktuální vývoj.

Další teorií, kterou tato práce představuje je *teorie vymezení a kompromisů* (Circumscription and Compromise Theory), jejíž autorkou Lindy Gottfredsonová. Podle Gottfredsonové mají lidé již od dětství vyjasněné typové pozice, kterých nedosáhnou a které jsou pod jejich úroveň, směřování je také dáno prostředím, ve kterém se jedinec vyskytuje a pohlavím. V teorii je pohlíženo na kariérní vývoj jako na pokus implementovat primárně „social self“ (sociální předobraz sebe) a poté „psychological self“ (psychický předobraz sebe), tedy v kariérní volbě zařadit vlastní já do širšího sociálního řádu (Gottfredsonová, 1996, s. 103). Gottfredsonová zkoumá vztahy vývoje jedince, sociální tlak a vývoje povolání – vymezení a omezení možností. V neposlední řadě se autorka dotýká tématu, jak zkombinovat osobní aspirace a cíle v podmínkách reality a jejich implementaci (Ginzberg, Ginsburg, Axelrad a Herma podle Gottfredsonové, 1996). Hlavní koncepty teorie náhodného učení jsou:

- koncept sebe sama: představy o sobě a vlastním já;
- profesní stereotypy: spojení osob, představ s určitým zaměstnáním;
- kognitivní mapa profesí: rozřazení profesí do dvou dimenzí podle pohlaví a prestiže;
- kompatibilita profese s vlastní představou (také spojování s dostupností);
- sociální prostor spojován s výběrem alternativ v kognitivní mapě profesí;
- vymezení: zúžení voleb, eliminace nevhodných či nemožných voleb;
- kompromis: výměna nejpreferovanějších voleb, které jsou méně kompatibilní, za dosažitelné volby.

(Gottfredsonová, 1996, s. 88–93)

Autorka dále popisuje ve své teorii principy a fáze vymezení a kompromisů a praktickou implementaci.

Gottfredsonová, stejně jako Super a Savickas se zaměřuje na kontext, v kterém se jedinec pohybuje, ovšem ve své práci se zaměřuje zejména na dětství a adolescenci, vynechává ze své teorie dospělé jedince (Pattonová, McMahonová, 2006, s. 94). Přesto můžeme zhodnotit, že práce Gottfredsonové je aplikovatelná pro potřeby dnešní doby.

2.7 Teorie zaměřené na obsah a proces

Teorie zaměřené na obsah a proces jsou nejaktuálnější teorie zahrnující charakteristiky teorií zaměřených jak na obsah, tak na proces. Tyto aspekty zahrnují odkaz na individuální charakteristiky na kontext, jejich vývoj a interakce mezi nimi (Pattonová, McMahonová, 2006, s. 30). Jako příklad může být zmíněna *sociálně kognitivní teorie kariéry* (social cognitive career theory; SCCT) podle Lenta, Browna a Hacketta (1994). Podle Lenta je teorie utvořena na základě předchozích teorií a rámců zabývajících se kariérovým poradenstvím (s primární zaměřením na Bandurovu obecnou sociálně kognitivní teorii) společně s novou prací odhalující, jak lidé rozvíjí odborné dovednosti, volí mezi profesními volbami a dosahují různých úrovní kariérového úspěchu a stability (Lent, 2005, s. 101). SCCT je zařazena do této kategorie vzhledem k přebrání několika poznatků z teorií zaměřených na obsah (kariérní model, teorie vlastností a faktorů, teorie o vztahu člověka a pracovního prostředí) a teorií zaměřených na proces (teoretické koncepty od autorů Savickas a Gottfredsonová). Vzhledem k tomuto koncept je nejdůležitější jeden faktor: součástí úspěchu kariérového poradenství patří schopnost pomáhat lidem předpovídáním typů kariéry, které budou naplňovat klienty a budou v nich dobří (Lent, 2005, s. 103).

Teorie náhodného učení (Happenstance Learning Theory; HLT) od Johna Krumboltze je přístup, který vybízí k otevření se všem možným variantám a alternativám a nepracuje s jasně nastaveným plánem kariérního vývoje. HLT je akčně-orientovaný přístup, který pomáhá klientům vytvářet a těžit z neplánovaných situací (Krumboltz, 2009, s. 135). Teorie reaguje na rychle měnící se podmínky na trhu práce, a proto pracuje s flexibilitou a přizpůsobivostí klientů. Cílem je „pomoci klientům převzít akci, dosáhnout více uspokojující kariéry a osobního života a nevytvářet jediné kariérní rozhodnutí“ (Krumboltz, 2009, s. 135). Teorie pracuje s podporou učení se a také s pobídkou k akci. V neposlední řadě je zde kontrola chování klienta, zda v reálném světě se chová a jedná tak, jako v rámci poradenských sezení. Krumboltz se v teorii částečně opírá i o SCCT.

Obě teorie jsou dobře využitelné pro práci poradce v podmínkách měnícího se světa. Teorie berou ohled nejvíce na vlivy prostředí, sociální vlivy, interakci mezi relevantními vlivy a změnu v průběhu času (Pattonová, McMahonová, 2006, s. 120). Nejmenší důraz je kladen

na individuální charakteristiky jako etnicita a rasa. Jako velký plus vnímám u teorie náhodného učení vlivy náhody, které nejde ovlivnit ani zařadit do našeho kariérového plánu.

2.8 Teorie širšího výkladu

Součástí širšího výkladu jsou teorie zaměřené na různé skupiny příjemců kariérového poradenství. Základem pro vývoj takových teorií je kritika ostatních teorií, které neberou v potaz socioekonomický status, ženy, rasové a etnické skupiny, skupiny osob s jinou než heterosexuální orientací a osoby se zdravotním postižením (Pattonová, McMahanová, 2006, s. 16). A tak bylo vyvinuto mnoho teoretických přístupů, které reagují na potřeby výše uvedených skupin.

Teorie zaměřené na kariérní vývoj žen

Z pohledu mnohých autorů jsou teorie zaměřené obvykle na bílé muže střední třídy (např. viz Fitzgerald, Fassinger a Betz, 1995). Z praxe vychází rozdíly mezi muži a ženami, které je provází od dětství (k vyjasnění typových pozic podle pohlaví viz Gottfredsonová) až do dospělé fáze života v souvislosti s realizací kariéry (předpoklady, že žena se bude věnovat na plný úvazek rodině a domácnosti). V souvislosti s realizací kariéry uvádí Pattonová, McMahanová, že „ženy jsou častěji zaměstnány na částečné úvazky a jejich zaměstnanost je soustředěna v omezeném počtu pracovních kategorií. Mimo to ženy nastupují spíše na pozice s nízkou mzdou a nízkým statusem. Tyto rozdíly ukazují na rozdíly ve strukturálních příležitostech, které působí společně s rozdíly mezi pohlavími“ (McMahanová a Pattonová, 2006, s. 140). Někteří autoři se pokusili ve svých teoretických přístupech zaměřit na popsání teoretického vývoje mužů i žen. Mezi ně patří Super, Gottfredsonová a Astinová. Super (1957) určil kategorie k vysvětlení kariérového vzorce žen:

1. Vzorec stálého vedení domácnosti (ženy, které se brzy vdaly a vedou domácnosti na plný úvazek).
2. Vzorec konvenční kariéry (pracovní činnost do svatby a následné vedení domácnosti).
3. Vzorec stálé pracovní činnosti (placená pracovní činnost po celý život).
4. Vzorec dvojí kariéry (kombinace rolí v kariéře a ve vedení domácnosti).
5. Vzorec přerušené kariéry (návrat do práce, obvykle poté, co děti opustí domov).
6. Nestabilní vzorec kariéry (nepravidelné nástupy a výstupy z a do pracovního procesu).

7. Kariérový vzorec o více pokusech, který naznačuje pracovní život s několika změnami.

(McMahonová a Pattonová, 2006, s. 143–144)

Astinová (1984) byla požádána o vytvoření teoretického konceptu, který by vysvětlovala kariérní vývoj mužů a žen. Model byl postaven na čtyřech hlavních konstruktech: motivaci, pracovních očekáváních, genderových rolích a struktuře pracovních příležitostí (McMahonová a Pattonová, 2006, s. 145). V neposlední řadě Gottfredsonová se ve své práci zaměřovala na rozdíly mezi rozvoji kariéry žen a mužů, jak je popsáno výše.

Vývojem kariéry žen se ve své přehledové studii zabývala Fitzgeraldová v roce 1995, kde označila tzv. „preteoretické trendy“ mezi něž patří:

1. orientace na kariéru versus orientace na vedení domácnosti;
2. význam kariéry;
3. tradicionalista volby, tj. do jaké míry je kariérová volba u žen ovlivněna klasifikací preferencí nebo voleb;
4. kariérové vzorce vycházející ze vztahu mezi prací a rodinou v životě žen.

(McMahonová a Pattonová, 2006, s. 141)

V novějších konceptech není již potřebné rozdělení „buď anebo“, vývoj vede ke sladování obou sfér (tzv. work-life-balance nebo i přístup Profesní seniority[®]).

Teorie týkající se rasových a etnických skupin

Dnešní trendy globalizace nám umožňují pracovat v kulturně rozmanitém prostředí. Proto teorie zaměřené na rozvoj příslušníků rasových a etnických skupin nabývají na významu. Zavádějící, stejně jako u žen, je pojetí, že sociopolitické prostředí dává všem skupinám stejné podmínky (McMahonová a Pattonová, 2006, s. 153).

Teoretické přístupy v této problematice lze podle McMahonové a Pattonové (2006) rozdělit do tří kategorií:

1. *Tradiční teorie*, které se do svých konceptualizací snaží zahrnout i problémy menšin nebo které další autoři rozšířili tak, aby byly kulturně relevantnější. V nejrozšířenějších teoriích od Hollanda a Supera lze najít prvky k aplikaci na problematiku. Holland tvrdil, že hexagonální model zahrnuje i strukturu zájmů

s ohledem na pohlaví a kulturu (Holland in McMahanová a Pattonová, 2006, s. 155). Přesto výzkumy přináší rozporuplné výsledky. Super se ve svých formulacích pokusil uznat otázky etnicity, avšak se nedotkl procesu vlivu těchto otázek (McMahanová a Pattonová, 2006, s. 155).

2. *Širší teoretické modely*, které by mohly být použitelné napříč kulturami. Do kategorie těchto teorií zařadíme Gottfredsonovou, která uvádí rámec „rizik“, v němž předložila kategorie ohrožujících faktorů spojené s příčinou problémů s volbou kariéry – jedná se o vlivy, jejichž působením se lidé odlišují od běžné populace (McMahanová a Pattonová, 2006, s. 156). Další širší teoretický koncept je např. teorie vnímání vlastní sociální účinnosti Heckettové a Betzové a související rozvoj sociokognitivní kariérové teorie.
3. *Koncepční návrhy*, které se pomocí kulturní specifičnosti snaží obsáhnout kulturní validitu. Teoretický model uplatnitelný pro Hispánce v Severní Americe přináší Arbonaová (1990), která vytvořila integrativní přehled vztahu kariérové teorie s rozvojem vzdělávání a akademickým úspěchem a jejich interakce s etnicitou a společenskou třídou. V závěru dospěla, že kariérové teorie lze nějakým způsobem uplatnit právě na Hispánce s průměrnými studijními výsledky, pro něž je pracovní role význačná bez ohledu na socioekonomickou úroveň (McMahanová a Pattonová, 2006, s. 158). Dalším příkladem je Cheatham (1990), který navrhl model zakládající se na konceptu afrocentrismu.

V souvislosti s kariérovým vývojem rasových a etnických skupin mluvíme také o multikulturním poradenství, kde využíváme poznatků z kulturních výzkumů, pojetí kultury a interkulturní komunikace. V této oblasti si poradce může pomoci Hofstedeho modelem pěti dimenzí, rozšířeným konceptem Tropenaarsova modelu sedmi dimenzí nebo Lewisova kulturního modelu tří dimenzí (Lukášová, 2010, s. 42, s. 46). Vlivem kultury a kulturními rozdíly se zabývají mnohé projekty a publikace³.

2.9 Novodobé poradenské přístupy

Vytvořené teorie dávají podněty k vytváření nových přístupů a dalších teorií. V práci kariérových poradců dochází k integraci a eklektickému využívání přístupů – poradci si vybírají z teorií přesně to, co potřebují pro práci s konkrétními klienty. Z novodobých

³ Např. finské projekty MORO!, Palapeli nebo Majakka-Beacon či publikace *Multikulturní poradenství* (2005), jehož editoři jsou Mika Launikari nebo Sauli Puukari.

přístupů jsou vybrány dva přístupy, které ovlivňují prostor kariérového poradenství v našich podmínkách.

CH-Q kompetence je švýcarský program kariérní kvalifikace, který využívá kariérního mapování. Metoda původně vznikla za účelem podpory žen na trhu práce. Celý systém řízení kompetencí garantuje kvalitu vyplývající z mezinárodní licence (Evropská kontaktní skupina, 2016, nestránkováno). Hlavním cílem je rozvoj a ustanovení kompetenčně orientované nabídky pro aplikaci v oblastech, které relevantně souvisí s kariérou (Euroguidance Netherlands, 2012, s. 5).

Metodika systému vychází z přesvědčení, že:

- každý má potenciál, který lze rozvíjet;
- každý má za sebou bohatou škálu zkušeností, ačkoliv si toho sám často není vědom;
- člověk se rozvíjí nejen ve škole, ale také díky pracovním zkušenostem, volnočasovým a dobrovolnickým aktivitám a přijímáním rolí v rodinném životě;
- člověka by měl být vnímán jako komplexní bytost;
- důležitá je vnitřní motivace;
- v současném světě budeme čím dál častěji vystaveni kariérním změnám;
- člověk se musí nejdřív poznat, pokud chce sama sebe prezentovat.

(Evropská kontaktní skupina, 2016, nestránkováno)

Při práci s klienty se používá nejvíce práce s osobním portfoliem, které obsahuje soubor vlastní práce a dosažených diplomů absolvováním kurzů, a složkou dokumentů obsahující oficiální dokumenty jako např. doklady o ukončeném vzdělání, pracovní smlouvy aj. CH-Q model není příliš rozšířený v České republice a neexistuje o něm žádná literatura v českém jazyce, přesto se mezi poradci koncept pomalu šíří. Pozitivem tohoto přístupu je prověřenost v rámci mnoha výzkumů.

Sociodynamické poradenství (Sociodynamic Counselling) R. Vance Peavyho se zakládá na konstruktivistickém přístupu a využívá dalších přístupů. Je zakotveno v každodenní zkušenosti a běžném společenském životě (Peavy, 2013, s. 144). Autor tvrdí, že „jádrum konstruktivistického-sociodynamického poradenství je představa, že se život utváří v průběhu toho, jak je žít a že v dané kultuře existuje mnoho potenciálních cest, které si člověk tvoří během své pouti po stezce, jíž dal přednost.“ (Peavy, 2013, s. 147) Přístup je založen

na pozorování, zkoumání životního prostoru, používání jazyka, který je kulturně srozumitelný a přístup k poradenské konzultaci, jež je v tomto pojetí konverzací. V tomto přístupu je kladen důraz více na sociální stránku, což je v opozici např. s Gottfredsonovou, která se snaží najít balanci, mezi sociální a psychologickou stránku. Jedná se však zcela jednoznačně o holistický přístup v poradenství. V sociálně-dynamické poradenské práci se používají tyto čtyři aktivity:

1. spolupracující vztah;
2. mapování a vyjasňování životního prostoru;
3. konstrukce osobního projektu činností;
4. uvážlivé řešení problémů.

(Peavy, 2013, s. 269)

3 Kariérový poradce a jeho kompetence

Podle předchozích kapitol je již jasné, že kariérové poradenství je služba, která vznikla na přelomu 19. a 20. století a vyvíjela se na základě potřeb na trhu práce. Poradenství bylo ovlivňováno dalšími vlivy a všechny tyto změny a vlivy se odrážely v jednotlivých teoriích. Ústředním tématem je klient, jeho kariéra a její vývoj. Dalším důležitým prvkem v celkovém konceptu je kariérový poradce. Podle Národní soustavy povolání ČR „kariérový poradce prostřednictvím kariérových technik, metod a postupů poskytuje poradenské služby, jejichž cílem je pomáhat a podporovat jednotlivce nebo skupiny osob v jakémkoliv věku při rozhodování v otázkách vzdělávání, profesní přípravy, volby zaměstnání a rozvoji kariéry v kterékoliv fázi jejich života.“ (MPSV, nedatováno, nestránkováno). Z této definice lze odvodit, že náplní práce je poskytování informací, pomoc při rozhodování a využívání kariérových technik, metod a postupů. Podle dalšího popisu pracovních činností poskytuje kariérový poradce kariérovou diagnostiku, výcvik dovedností k řízení kariéry, vytváření kariérových informačních databází a komunikace s partnery v poskytování kariérového poradenství.

Podle Národní soustavy povolání je v práci poradce využíváno následujících kompetencí:

Měkké kompetence		> zobrazit podrobnosti
Efektivní komunikace	■ ■ ■ ■ ■	
Uspokojování zákaznických potřeb	■ ■ ■ ■ ■	
Samostatnost	■ ■ ■ ■ ■	
Řešení problémů	■ ■ ■ ■ ■	
Zvládání zátěže	■ ■ ■ ■ ■	
Objevování a orientace v informacích	■ ■ ■ ■ ■	
Obecné dovednosti		> zobrazit podrobnosti
Počítačová způsobilost	■ ■ ■ ■ ■	
Ekonomické povědomí	■ ■ ■ ■ ■	
Právní povědomí	■ ■ ■ ■ ■	
Jazyková způsobilost v češtině	■ ■ ■ ■ ■	

Obrázek 2: Měkké kompetence a obecné dovednosti kariérového poradenství (Ministerstvo práce a sociálních věcí, nedatováno, nestránkováno)

Uvedené pracovní činnosti lze doplnit o profesní kompetence. Vendel jmenuje šest hlavních kompetencí definovaných v rámci projektu koordinovaném Síť pro inovace v kariérovém poradenství v Evropě (*Network for Innovation in Career Guidance and Counselling in*

Europe; NICE). Podle Vendela kompetence popisují to, co by měl odborník na kariérové poradenství ovládat (Vendel, 2016, s. 164). Mezi kompetence patří:

- *Kariérové poradenství*: schopnost podpora klientů a pochopení jejich situace.
- *Kariérové informace a diagnostika*: poznání osobnostních charakteristik a propojení se souvislostmi s požadavky trhu práce.
- *Kariérové vzdělávání*: výcvik lidí k osvojování si kompetencí pro řízení kariéry.
- *Řízení programů a služeb*: schopnost poskytování kvalitních služeb v organizaci, pro kterou pracuje.
- *Intervence do sociálních systémů*: schopnost podporovat klienta prostřednictvím sítě kontaktů.
- *Profesionalismus*: schopnost osvojit si profesionální hodnoty a etické normy ve všech rolích, v kterých poradce vystupuje. Profesionalismus je ústřední kompetencí propojující všechny ostatní.

(Vendel, 2016, s. 164–165)

Kompetence poradce lze doplnit o společné rysy kariérových poradců popsanými Košťálovou a Cudlínovou:

- odborné znalosti;
- empatie a trpělivost;
- respekt;
- individuální přístup;
- kreativita;
- ochota přiznat vlastní nevědomost;
- komplex komunikačních dovedností;
- schopnost reflexe sebe sama;
- práce na vlastním sebe rozvoji;
- schopnost navázat profesionální vztah a dobře hlídat svoje hranice působnosti.

(Košťálová, Cudlínová, 2015, s. 45)

Definice kariérového poradce může být i ovlivněna jeho zaměřením. Národní soustava povolání definuje čtyři typové pozice v souvislosti s kariérovým poradcem a to: kariérový poradce pro ohrožené, rizikové a znevýhodněné skupiny obyvatel, kariérový poradce pro

rozvoj lidských zdrojů, kariérový poradce pro vzdělávání a profesní dráhu a kariérový poradce pro zaměstnanost. Rozdělení Národní soustavy povolání lze porovnat s Vendelem, který definuje pět rolí kariérového poradce:

- *Kariérový pedagog* vede klienty k rozvoji vlastních schopností pro řízení kariéry, učí je, jak se rozhodovat a získávat informace.
- *Expert na kariérové informace a diagnostiku* využívá diagnostické techniky a informační systém k poznávání osobnostních předpokladů a potřeb, vysvětluje požadavky jednotlivých zaměstnání.
- *Kariérový poradce* podporuje jedince v pochopení jejich situace a pomáhá klientům nacházet řešení, pomáhá se stanovováním životních cílů a vede k jejich dosahování.
- *Manažer programů a služeb* zabezpečuje poskytování a kvalitu služeb, spolupracuje s různými institucemi, propaguje služby a vyhodnocuje jejich efektivitu.
- *Intervence do sociálních systémů* spolupracuje s různými institucemi s účelem ulehčení hledání studia nebo zaměstnání pro klienty a obhájí zájmy jejich klientů v kontaktu s institucemi.

(Vendel, 2016, s. 162)

NICE dále člení role do tří skupin, a to kariéroví poradci, kteří jsou zdrojem informací s kvalifikační úrovní EQF⁴ 6, praktici kariérové orientace a poradenství, kteří kromě poskytování informací provádějí diagnostiku s kvalifikační úrovní EQF 7 a specialisté na kariérovou orientaci a poradenství, kteří působí ve výzkumu či ve vzdělávání poradců s navrhovanou kvalifikační úrovní EQF 8 (NICE podle Vendel, 2016, s. 167–168). V těchto bodech se s Národní soustavou povolání shodují, přičemž u této pozice je doporučeno vzdělání na minimální kvalifikační úrovni EQF 6. V návaznosti na to kvalifikační i hodnotící standard⁵ zařazuje kvalifikaci k úrovni 6.

Kariérový poradce pracuje s klienty podle určitých specifikací zmíněných v části Cílové skupiny. Přesto by měl umět pracovat s jedinci i skupinami, a přitom umět komunikovat s dalšími institucemi.

⁴ EQF - European Qualifications Framework nebo Evropský kvalifikační rámec je stupnice pro zařazení kvalifikací.

⁵ Jedná se kvalifikační a hodnotící standard u kvalifikací Kariérový poradce pro zaměstnanost, Kariérový poradce pro ohrožené, rizikové a znevýhodněné skupiny obyvatel a Kariérový poradce pro vzdělávací a profesní dráhu zveřejněných v Národní soustavě povolání.

4 Klient v poradenském procesu

Posledním z pilířů kariérového poradenství je klient, který jako individuum či ve skupině má svá specifika a lze k němu přistupovat z několika úhlů. U klienta může poradce sledovat jeho vývoj, specifické rysy spojené se zařazením do charakteristické cílové skupiny nebo popsat jeho osobnost a charakterového typu. Na základě biodromálních výzkumů lze navrhnout tři dimenze vývoje osobnosti klienta:

1. *Biologicko-biografický aspekt* zkoumá objektivní podmínky života a vnitřní a vnější reakce klientů na životní situace.
2. *Výzkum evoluce vnitřního světa osobnosti klienta*, vývoj hodnotového systému, profesní orientace a chápání smyslu života.
3. *Studium produktů činnosti klienta*, které zahrnuje např. historii vývoje výsledků aktivit, vrcholy a poklesy aktivity a kulminaci profesní dráhy.

(Svobodová, 2015, s. 90–91)

Svobodová (2015) dále popisuje 6 typů klientů, mezi něž řadí *teoretického klienta* orientující se na poznání světa, usiluje o poznání pravdy, zákonitostí a podstaty světa a vztahů mezi lidmi. Druhým typem je *estetický klient* hledající estetický dojem, zážitek a svět rozděljuje mezi harmonický a disharmonický. Třetím typem je *ekonomický klient* hledající hodnotu, užitek a často usiluje o získání výhod pro sebe. Čtvrtým typem je *sociální klient*, kterého poznáme podle starostlivosti o druhé, usiluje o lásku a empatii k lidem, svět vnímá pomocí lásky. Pátým typem je *mocenský klient*, jenž usiluje o moc a touhu ovlivňovat jednání a motivy druhých. Šestý typ je *náboženský klient* usilující o hledání smyslu života a důležitým prvkem je hodnotová orientace i nezávislá na duchovních doktrínách (Svobodová, 2015, s. 94–95).

K popsání vývoje osobnosti je možné využít poznatků z vývojové psychologie. Erik Erikson, jeden z představitelů vývojové psychologie, popsal celkem osm vývojových stadií, jimiž člověk prochází v průběhu celého života. K postupu do další vývojové fáze je nutné splnit určité vývojové cíle vázající se k další vývojové fázi. Vývojové cíle a jejich splnění či nesplnění mohou ovlivňovat psychické nastavení jedince, které má následně vliv na jeho další životní volby. V dospělé fázi života Erikson popisuje celkem tři fáze: pozdní dospívání, dospělost a stáří. Další autoři dále dopracovávají jeho dílo a dospělost rozdělují na ranou, střední a pozdní dospělost. V etapě *pozdního dospívání* (18–22 let) jde o získání nezávislosti

na rodičích a upevnění vlastní identity včetně zvnitřnění morálky, volba povolání a vytváření osobních vztahů (Svobodová, 2015, s. 91). Podle Eriksona se jedná o fázi intimity proti izolaci. Jedinec by se měl v této fázi vývoje být připraven na intimitu a čelit strachu ze ztráty já v intimitě (Erikson, 1997, s. 15). Pokud člověk nebude čelit těmto výzvám, může to vést k izolaci jedince. Ve fázi pozdního dospívání nejčastěji dochází k první volbě povolání nebo také studium jako příprava k volbě povolání. Tyto volby ovlivňují profesní dráhu, tvoří startovací bod pro ni a je prvním zdrojem zkušeností. V této etapě se projevuje izolace i ve volbách povolání. Jedinec může mít jisté ambice, které si chce naplnit, ale ze strachu je v sobě potlačí. Druhá popsaná fáze dospělost, kdy Erikson mluví o etapě generativita proti stagnaci, označuje období dospělosti. Generativita jako taková je podle Eriksona projevem zájmu „o plození a vedení příští generace“ (Erikson, 1997, s. 17). Při bližším rozdělení je zde fáze *rané dospělosti* (23–34 let), kdy si jedinec vybírá partnera, dochází ke stabilizaci jedince v životě, jeho zakotvení a připravuje se k založení rodiny, připravuje se na úkol plození. Jedinec si hledá stabilní zaměstnání se stabilním příjmem, má za sebou první zkušenosti a očekává, že v práci zůstane delší dobu. Motivačním prvkem zde mohou být finance. S nástupem generace Y se klade i větší důraz na smysl pracovní náplně oproti generaci X, která klade více důraz na materiální zajištění a bez hledání hlubšího smyslu pracovní náplně. U žen již v době mateřství dochází ke změnám, nacházejí se více v jiných aktivitách, v posledních letech narůstá počet matek věnujících se drobné podnikatelské činnosti. Muži častěji zůstávají ve svých povoláních, aby mohli uživit rodinu. Ve fázi *střední dospělosti* (35–50 let) nastává přizpůsobení se fyziologickým změnám, dospělost dětí, osamostatnění dětí a změny v životním stylu. Veškeré změny mohou být spojené i se změnami v pracovním prostředí. Klienti hledají sami sebe a mohou se vracet k profesním tužbám z mládí. Poslední fázi v období ekonomické aktivity je *pozdní dospělost* (51–65 let) dochází k poklesu sil, změnám zdravotního stavu, jedinci se postupně připravují na odchod do důchodu. Problematická oblast v rámci profesní dráhy v této fázi života je pokles uplatnitelnosti jedinců na trhu práce. Důležité je v této fázi života nalézat nové možnosti trávení volného času namísto času stráveného v práci.

Každá fáze přináší s sebou nejen vývojové úkoly, které Erikson trefně popisuje, ale také problémové či specifické situace, do nichž se může klient dostat. Při práci s klienty je tedy nutné brát ohled na aspekt rozvoje osobnosti, na vývojové úkoly, s nimiž se setkává, a situaci v jeho okolí.

4.1 Cílové skupiny

Z obsahu nám již také vyplývají základní cílové skupiny pro kariérové poradenství u dospělých. Každá z těchto skupin vyjadřuje své speciální potřeby. Mezi cílové skupiny podle OECD (2009, s. 20–36) patří:

- *Studenti* využívající kariérového poradenství při změně jednotlivých vzdělávacích institucí nebo pro získání dovedností pro řízení kariéry.
- *Mladí dospělí* využívající kariérového poradenství při odchodu z formálního vzdělávacího systému do práce.
- *Starší dospělí* využívající služeb kariérového poradenství v rámci zaměstnání i mimo něj. Vzhledem k demografickým změnám narůstá počet starších zaměstnanců a dochází i k ohrožení zaměstnanosti této cílové skupiny.
- *Nezaměstnaní* jsou tradiční cílovou skupinou. Nejčastěji je jim poradenství poskytováno ve státem zřízených organizacích.
- *Cizinci, migranti a mezinárodní zaměstnanci* či studenti využívají nejčastěji služeb kariérového poradenství státem zřízených organizací či mezinárodních organizací. Jedná se o relativně novou cílovou skupinu, která vznikla jako trend související s globalizací trhu práce. Podle Bimrose, poradci zabývající se kariérovým poradenstvím musí být trénováni v dovednostech, které zprostředkovávají (globální) způsob myšlení a rozhled k aplikování v praxi (Bimrose a kol., 2014, s. 259).
- *Ženy* jsou tradiční cílovou skupinou a jsou hlavními spotřebiteli poradenských služeb (Greenspan, Worell podle Gladding, 2009, s. 415–430). Při práci se ženami má být poradce vysoce empatický, přívětivý, chápavý a dostatečně pochopit nesnáze, ve kterých se ženy ocitají (Hanna podle Gladding, 2009, s. 415–430).
- *Vysloužilí vojáci a veteráni*, kteří jsou podle oxfordské příručky poradenské psychologie původní cílovou skupinou, s kterou se podle Parsonovi teorie pracovalo s veterány a vysloužilými vojáky. Po první a druhé světové válce mnoho profesionálních psychologů právě vyvíjelo instrumenty pro umístování vojenského personálu (Chope, 2012, s. 546).
- *Zaměstnanci a zaměstnavatelé* využívající mnoho forem a metod. Jedním z příkladů může být talent management ve firmách. Obě dvě skupiny mohou využívat poradenství na území České republiky např. na Úřadu práce České republiky (dále jen Úřad práce).

- *Menšiny* jsou také příjemci kariérového poradenství, služby jsou pro ně dostupné, ovšem neodrážejí jejich potřeby.

4.2 Vlivy působící na klienta

Klient jako takový se pohybuje v prostředí, které ho ovlivňuje a utváří. Prostor může nastavovat hranice rozvoje kariéry, a to např. legislativa území, na kterém se vyskytuje, organizace a pravidla nastavující podmínky v daném prostředí apod. Socioekonomické prostředí daného státu je vedle osobních předpokladů dalším určujícím faktorem. Podle Bergmo-Prvulovic (2012) ovlivňuje do velké míry prostředí organizace a platformy Evropské unie a orgány a na základě srovnání základních strategických dokumentů určuje podmínky a úkoly, s kterými se jednotlivci v rámci kariérového poradenství setkají. Jedním z důležitých úkolů je připravenost jedinců na kontinuální změnu. Jedinec se může připravit osvojením dovedností pro řízení vlastní kariéry a propojením kariéry s celoživotním učením. Podle autorky se také očekává, že podniky budou mít k dispozici zaměstnatelný a přizpůsobitelný personál a je nutné, aby si jednotlivci vybírali realistické a smysluplné kariéry (Bergmo-Prvulovic, 2012, s. 162). Sociální a ekonomické podmínky nestability mohou být podle Bergmo-Prvulovic vnímány jako následek globalizačních procesů a osvojování kariérních meta-kompetencí (schopnost řídit svoji kariéru atp.) jsou užity k naplňování politického cíle Evropské unie stát se nejkonkurenceschopnější a nejdynamičtější ekonomikou světa (Bergmo-Prvulovic, 2012, s. 163, 165).

5 Rámec komparativní studie

5.1 O komparativní studii

Pro výzkum v oblasti systémů kariérového poradenství, na které je zaměřena tato práce, bude použito šetření dostupných informačních zdrojů za použití komparativní metody. Dle pojetí sociálně vědní metodologie je přístup zaměřený na komparaci zvolených znaků u zvolených předmětů zkoumání a za užití logických operací a propracovaných statistických postupů jsou sledovány souvislosti, následnosti, podobnosti a rozdíly (Reichel, 2009, s. 28). Z pohledu komparativní andragogiky jde o popis a srovnání systému vzdělávání dospělých v různých zemích (Průcha, Veteška, 2012, s. 259). Rabušicová a Záleská (2016) vyzdvihují nezbytnost dialogu mezi a napříč různými perspektivami a akademickými komunitami ve světě, k čemuž má posloužit srovnávací pedagogika a dle jejich výzkumu neexistuje jedna metoda ve srovnávací pedagogice, nýbrž několik modelů dělících se podle účelu na large-scale study, Beredayův model, Phillipsův model srovnávací analýza a další (Rabušicová, Záleská, 2016, s. 347–362). Autorky dále uvádějí, že není nutné pro komparativní studii použít konkrétní model, jako spíše ujasnit si vlastní postup v jednotlivých fázích, ujasnění tématu a obsahu s metodologií sběru dat, analýzou a úrovní interpretace (Rabušicová, Záleská, 2016, s. 364).

V další části práce tedy bude následovat popis systému kariérového poradenství v České republice a v Německu. Oba dva systémy budou nejdříve popsány, následně komparovány na základě stanovených kritérií, která vychází z teoretické části a z níže uvedených studií a projektů. Součástí komparace mimo jiné jsou základní prvky poradenského vztahu – klient a poradce. Vzhledem k velkému množství užívaných konceptů a přístupů v poradenském procesu není stanoven jako kritérium obsah poradenství, který tvoří třetí pilíř poradenského procesu. Další kritéria budou definována na základě průzkumů v oblasti kariérového poradenství (viz níže).

Sběr informací byl zaměřen na kariérové poradenství pro dospělé, vstupní informace o systémech byly primárně čerpány z dostupných informačních zdrojů evropské platformy Euroguidance, další informace pocházejí z organizací a spolků působících na území daných států. Největší zdroje informací tvoří webové stránky organizací, kde podle předpokladu autorky jsou nejaktuálnější informace.

5.2 Studie a průzkumy

Jedním z průzkumů, použitým pro účely této práce, je průzkum Evropské sítě politik celoživotního poradenství (European Lifelong Guidance Policy Network, ELGPN). Průzkum vychází ze své dosavadní práce, z evropských příkladů a relevantní mimoevropské studie. Výsledkem průzkumu bylo vytvoření deseti zásad pro účinné služby v oblasti celoživotního poradenství jako oblast zájmu pro vytváření politik a zajišťování služeb na národní úrovni. Tyto zásady jsou rozděleny do tří sekcí:

1. Zaměření na jednotlivce a umožnit jim podporu v průběhu celého života.
 - a. Celoživotní poradenství je nejúčinnější, pokud je skutečně celoživotní a progresivní. Poradenské služby jsou mnohdy roztržité a nedostatečně propojené, zaměřují se na jednotlivé oblasti života. Poradenství jako proces má být poskytováno v celé délce života.
 - b. Celoživotní poradenství je nejúčinnější, pokud je smysluplně propojeno se širší zkušeností a životem jednotlivců, kteří se účastní. V práci to znamená propojení se širšími procesy řízení lidských zdrojů a celkové propojení s osobním životem a dalšími kontextuálními faktory.
 - c. Celoživotní poradenství je nejúčinnější, pokud uznává různorodost jednotlivců a vztahuje služby k individuálním potřebám. Kariéra je osobní zkušenost a jednotlivci vnášejí široké spektrum zdrojů, zájmů, překážek a starostí.
 - d. Celoživotní poradenství by mělo zahrnovat zaměstnavatele a pracující a poskytovat aktivní zkušenost s pracovištěm.
2. Podpora učení a postupu, rozvíjení dovedností pro řízení vlastní kariéry prostřednictvím plánovitě rozvržené řady různě na sebe navazujících intervencí.
 - a. Celoživotní poradenství tvoří jednu, nýbrž mnoho intervencí a funguje nejúčinněji, pokud se zkombinuje řada intervencí. Tyto intervence a strategie lze pak zkombinovat a podpořit tak kariérový rozvoj, lze je začlenit do širšího spektra vzdělávacích intervencí a opatření aktivní politiky zaměstnanosti.
 - b. Klíčovým cílem programů celoživotního poradenství by mělo být osvojení dovedností pro řízení vlastní kariéry. Oblast celoživotního poradenství by měla vybavit jednotlivce dovednostmi a schopnostmi k rozvoji vlastní kariéry. Podle ELGPN je pravděpodobnější, že populace s takovými

- dovednostmi bude schopna si dobře poradit s ekonomickými a politickými změnami.
- c. Celoživotní poradenství musí být holistické a dobře integrované s dalšími podpůrnými službami. Kariérová podpora by neměla být uzavřena do úzkých hranic. Individuální problémy je třeba chápat holisticky, tudíž by služby celoživotního poradenství měly být schopny odkázat klienty na další pracoviště, kde uspokojí svoje potřeby.
3. Zajištění kvality prostřednictvím kvalifikovaných odborníků a důkladných procesů zajišťování kvality.
- a. Dovednosti, odborná příprava a osobní předpoklady odborníků, kteří poskytují celoživotní poradenství, jsou rozhodující pro jeho úspěch. Na úspěch poradenských procesů mají značný vliv úvodní odborná příprava, neustálý profesionální rozvoj, kompetence a osobní schopnosti odborníků poskytující poradenství.
 - b. Celoživotní poradenství závisí na přístupu ke kvalitním kariérovým informacím.
 - c. Celoživotní poradenství by mělo mít řízenou kvalitu a mělo by být evaluováno, aby byla zajištěna účinnost a podporováno neustálé zlepšování.

(Evropská síť politik celoživotního poradenství, 2015, s. 56–58)

Dalším relevantním průzkumem přímo z českého prostředí je studie Národního ústavu pro vzdělávání (NÚV), kde v roce 2013 kolektiv autorů pod vedení Jiřího Strádala vytvořil návrh Integrovaného systému kariérového poradenství (ISKP). Studie zhodnotila možné aspekty a vlivy na kariérové poradenství pohledem na celý systém. ISKP je návrhem pro podporu cílových skupin studie (poradců, rodičů a rodinných příslušníků, učitelů, zájemců o poradenství, institucí), podporu cílových poradenských služeb tak, aby nabídka odpovídala poptávce, a propojení resortů směrem k vytvoření efektivního a provázaného systému. Návrhu předcházela vstupní studie dokumentů ke kariérovému poradenství, analýza současného stavu kariérové poradenství, šetření mezi potřebami klientů a poradců, výstupy ze speciálních workshopů a jednání s aktéry v kariérovém poradenství (Strádala, 2013, s. 35). Vytvořený návrh kritérií by měl odpovídat optimálnímu stavu, kterého nemusí být podle Strádala dosaženo. Ze studie vyplývá desatero integrovaného systému kariérového poradenství:

1. Klient hledá, objevuje, rozhoduje se – poradce vede klienta k rozhodnutí a přebrání zodpovědnosti sám za sebe.
2. Škola by měla hrát v kariérovém poradenství pro mládež hlavní roli – škola je hlavním institutem, kde by se žákovi a studentovi mělo dostat primárně kariérového poradenství. Všechny další poradenské subjekty by svými službami měly na poradenství ve škole navazovat.
3. Kariérové poradenství ve škole by mělo být provázáno se vzděláváním. Předmětem vzdělávání směrem ke kariérovému poradenství by mělo být zejména:
 - motivace k přemýšlení o otázkách svého budoucího života;
 - sebepoznávání;
 - orientace ve světě práce;
 - vyhledávání informací, jejich hodnocení a aplikace v návaznosti na vlastní představy, priority, zájmy, předpoklady i hranice možností.
4. Kariérové poradenství ve škole by mělo být svébytným uceleným okruhem činností odlišeným od výchovného poradenství.
5. Kariérové poradenství ve škole by mělo mít svého hlavního koordinátora, který by vytvářel podpůrné prostředí pro učitele, rodiče a měl by navazovat spolupráci s dalšími subjekty, jako je např. Úřad práce či zaměstnavatelé.
6. Kariérové poradenství ve škole by mělo směřovat i k rodičům.
7. Kariérové poradenství v Informačně poradenském středisku Úřadu práce je nezastupitelné. Své služby má nabízet také žákům, žákům s rodiči a celým třídám. Poradenství by mělo zohledňovat možnosti profesního uplatnění. (Dále bych doplnila, že pracovníci Úřadu práce v návaznosti na možnosti profesního uplatnění by měli mít přehled o vývoji trhu a také navést klienty na osvojování kompetencí uplatnitelných pro více oborů, tzv. přenositelné kompetence.)
8. Pro zájemce by měly být k dispozici psychologické služby, např. psychodiagnostika studijních a profesních předpokladů a poradenství pro žáky se specifickými poruchami učení a také profesní bilanční diagnostika. Tyto služby, z mého pohledu, nemusí nabízet přímo státní instituce, ale mohou mít nasmlouvaná spolupracující pracoviště.
9. Síť služeb kariérového poradenství by měla klientovi umožnit nekomplikovaný průchod. Nutná součinnost jednotlivých poradenských subjektů vyžadující jak vzájemnou informovanost o jejich službách, tak přímou kooperaci poradců z různých

subjektů. Pokud poradce nemůže pomoci klientovi, měl by jej přeměřovat na jiné pracoviště, kde mu pomohou.

10. Kariérové poradenství vyžaduje systematickou centrální podporu. Podpora by podle autorů měla mít tři základní složky:

- podpora informační ideálně soustředěná do jednoho komplexního systému a doplněná o monitoring, hodnocení a doporučování dalších produktů;
- podpora vzdělávací s možností využití e-learningu pro základní know-how v jednotlivých tématech, kurzů zaměřených na poradenské dovednosti, komunikaci, specifika klientů a vysokoškolské vzdělávání pro kariérové poradce;
- podpora metodická
 - pro práci s konkrétními produkty (informační, diagnostické);
 - pro vzdělávání kompetencí pro kariérové rozhodování;
 - pro specifika skupin klientů aj. by také měla být součástí centrální podpory propagace kariérového poradenství, prosazování do priorit.

Důležitá je nadresortní koordinace centrální podpory, její společné zastřešení Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy a Ministerstva práce a sociálních věcí, resp. Generálního ředitelství Úřadu práce.

(Strádal, 2013, s. 36–37)

Strádal navrhoval propojení a rozvinutí celého systému kariérového poradenství od škol po Informačně poradenská střediska při Úřadu práce. Byla zde uvedena dílčí doporučení a scénáře možného vývoje, čímž byla zvažována možnost vývoje při aplikování různých opatření. Jako důležitou zde zmiňuje provázanost a meziresortní koordinaci a komunikaci. Ve studii je kladen důraz na všechny složky a aktéry poradenského procesu v České republice, čímž můžeme uvedenou studii považovat za ucelenou, ačkoliv ne zcela podrobně rozpracovanou. Z uvedených doporučení je znatelný velký důraz na kariérové poradenství v rámci formálního vzdělávacího systému pro děti a mládež.

Doporučení ELGPN i Strádala kladou důraz na propojení práce poradců a institucí v rámci poskytování kariérového poradenství poskytovat podporu po celé délce života jedince. Kariérové poradenství pro dospělé navazuje na poradenství ve školách a je také provázáno se vzděláváním. Propojeností institucí je také myšleno ve smyslu navazování spolupráce

se zaměstnavateli a dalšími subjekty poskytující informace k poradenskému procesu – psychodiagnostika, psychologické služby. Obě doporučení kladou důraz na ucelenost služeb a holistický přístup ke klientovi. Intervence a přístup ke klientovi je také doplněn o provázanost na vzdělávání a podpora osvojení dovedností pro řízení vlastní kariéry – získávání informací o trhu práce, sebepoznávání. I tento bod navazuje např. na zmíněné psychologické služby. V neposlední řadě obě sady doporučení kladou důraz na odbornost kariérových poradců, jejich orientaci na trhu práci a kompetence k poskytování poradenství. Důležitá je odborná příprava poradců a neustálý profesionální rozvoj. ELGPN na rozdíl od Strádala klade důraz na řízení kvality a evaluaci poradenského procesu. Strádala se ve studii více zabývá poradenstvím pro děti a mládež.

Pro účely práce může být využit i německý národní projekt Kvalita v poradenství (Beratungsqualität – BeQu), který stanovuje kritéria k nastavení kvality v poradenství na státní úrovni. Do projektu byli zapojeni stakeholdeři a aktéři z oblasti kariérového poradenství – poradci, klienti, organizace apod. Projekt navrhuje 6 kategorií kritérií kvality:

- *transversální kritéria kvality*: zaměření na klienta, transparentnost poradenského procesu, etické aspekty, kvalitní strategie poradenského procesu;
- *kritéria kvality vztahující se k poradenskému procesu*: vytváření vztahu ke klientovi, vyjasnění cílů poradenského procesu, analýza situace a ujasnění zdrojů, možnost vývoje/řešení perspektiv;
- *kritéria kvality vztahující se k profesionalizaci poradců*: kompetentnost a profesionalita poradce, orientace směrem ke standardům;
- *kritéria kvality vztahující se k organizačnímu kontextu*: mise a strategie, formální management a procesy, organizační kultura, organizační zjištění zaměstnanců a materiálních zdrojů, interakce se sociálním konceptem;
- *kritéria kvality vztahující se k sociálnímu kontextu*: informování a poskytování poradenských služeb, podpora k samořízenému řízení kariéry a rozvoje, podpora vzdělávacího a odborného rozvoje, podpora sociálního začleňování.

(Nationales Forum Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung, 2012, s. 5).

5.3 Kritéria komparativní studie

Průzkumy NÚV i ELGPN se shodují na vytvoření kontinuálního systému kariérového poradenství, na který se klient v kterékoliv životní fázi může obrátit na příslušnou instituci, která mu pomůže v jeho situaci. Projekt Be-Qu se zaměřuje více na kvalitu a v rámci kvalitativních kritérií metodickou i vzdělávací podporu poradců. Instituce v kariérovém poradenství mají být vzájemně provázané a mají nabízet kvalitní služby, jak naznačují uvedené studie a projekt. Portfolio služeb by mělo být rozšířené o další služby např. psychologické poradenství. Zahrnování dalších aktérů do poradenského procesu je také nedílnou součástí podpory systému kariérového poradenství. Přebírání zodpovědnosti jednotlivcem za svou kariéru je kritériem zmíněným nejen v těchto průzkumech, ale také jej zmiňuje Ingela Bergmo-Prvulovic, která analyzovala dokumenty na evropské úrovni a zjišťovala nároky kladené na klienta. Od jednotlivců je očekávána nezávislost, kontrola a řízení jejich kariéry v různých kontextech, v kterých se budou učit a aplikovat jejich dovednosti (Bergmo-Prvulovic, 2012, s. 163). Osvojování dovedností pro život více rozebírá ELGPN. Všechny zmíněné průzkumy se shodují na vybavení poradců potřebnými dovednostmi, na profesionalizaci poradenské praxe a podpoře celého systému.

Z výše uvedených průzkumů lze vyvodit kritéria pro komparaci systémů kariérového poradenství, jež je součástí kariérového poradenství. Jedná se o následující kritéria:

- 1. Organizace zabývající se kariérovým poradenstvím pro dospělé.** Pro popis systému kariérového poradenství je nosné představení hlavních institucí starajících se o kariérové poradenství. Organizace hrají hlavní roli v systému kariérového poradenství, jak lze vidět u zmiňovaných průzkumů. Organizace tvoří jako jeden celek systém a síť služeb, která podle Strádala (2013) ukazuje, jak je systém průchodný⁶ pro jednotlivce. Dalším bodem tohoto kritéria může být spojení služeb kariérové poradenství s dalšími službami, jak nabízí v druhém bodě průzkum ELGPN i NÚV. Organizace jako takové jsou zdrojem informací k řízení vlastní kariéry, jsou poskytovateli poradenství a do jisté míry zajišťují kvalitu poradenských služeb. Organizace jsou také poskytovateli poradenství a podle výše uvedeného by měly sloužit k poskytování kvalitních informací.

⁶ Autor blíže nevysvětluje pojem průchodnosti, pro účely práce můžeme termín vykládat jako návaznost poradenských aktivit.

Na základě komparace organizací lze zjistit také zásah státu i nadnárodních institucí do rámce kariérového poradenství. Zřízení takových organizací souvisí i s legislativou v dané zemi. Existence organizací a jejich provázanost je tak určující pro první kritérium.

V rámci prvního kritéria budou zmíněné i asociace jako podpůrný prvek pro sdružování a síťování v oblasti kariérového poradenství.

- 2. Politika a legislativa v oblasti kariérového poradenství.** K popisu systému kariérového poradenství shledávám na základě zmíněných studií důležitou politiku, kterou v případě kariérového poradenství můžeme vnímat jako soubor dokumentů, kritérií a pravidel v dané oblasti. Existence legislativních dokumentů nám říká více o státních zásazích do oblasti kariérového poradenství. Patří zde i strategické dokumenty. Z nich lze určit důležitost, zda je kariérové poradenství prioritou dané země a jaký je nástin dalšího vývoje. Kromě strategických dokumentů lze do této kategorie zařadit i standardy profese a další národní dokumenty zmiňující se o této oblasti. Patří zde také neodmyslitelně etické kodexy. Jejich existence profesionalizuje poskytované služby, jsou závazné pro členy-poradce asociací a organizací poskytující poradenství. Etické kodexy také brání profesi před státními zásahy, regulací ze strany státu a nechává možnost oblasti autonomně se rozvíjet, pomáhají kontrolovat neshody uvnitř organizace či celého oboru a také ochraňují poradce před veřejností – zejména při záměrném očeřování poradců (Van Hoose a Kottler podle Gladding, 2009, s. 233–239). Z legislativního pohledu zásahy státu mohou nastavovat kvalitu či kvalifikační úroveň pro poradce.
- 3. Vzdělávání a odborná příprava poradců.** V neposlední řadě bude zmíněna profesní příprava kariérových poradců jakožto kritérium pro nastavování kvality poradenských služeb. Poradce jako takový je jeden z nosných pilířů celého poradenského procesu. Kritérium vychází z obou studií i z projektů. V průzkumu ELGPN je ve třetím bodě zmíněno, že na „úspěch poradenského procesu mají značný vliv úvodní odborná příprava, neustálý profesionální rozvoj, kompetence a osobní schopnosti odborníků poskytující poradenství“ (Celoživotní síť politik celoživotního poradenství, 2015, s. 58). Strádal v posledním bodě doporučení navrhuje vzdělávací podporu pro poradce a metodickou podporu pro vzdělávání kompetencí (Strádal, 2013, s. 37). Cílem této práce není zjistit, kolik v dané zemi operuje poradců, ale jaké podmínky pro svou práci mají. Patří zde zejména vzdělávací možnosti v rámci

formálního i neformálního vzdělávacího systému, standardy a popisy práce, případně kompetence poradce v daných zemích.

- 4. Příjemci poradenských služeb.** Posledním kritériem pro komparaci je klient jakožto příjemce služeb. Klient je dalším nosným pilířem poradenského procesu. Ačkoliv se průzkum ELGPN i Strádal více zaměřují na osvojení kariérových kompetencí a obsahovou náplň kariérního procesu, není toto předmětem tohoto kritéria.

V tomto kritériu se práce nebude zabývat kompletní analýzou typologie klientů v daném státě. Na základě statistických údajů bude posouzena četnost poskytování poradenských služeb a případná úspěšnost při zařazení na trh práce. Oblast kariérového poradenství není uceleně statisticky sledovaná, tudíž zdrojem pro tuto část budou Úřad práce a Spolková agentura pro zaměstnanost v Německu. Poradenských aktivit je na území obou států mnohem více než uvádí tato diplomová práce.

Dále by zde mohl být zmíněn samotný obsah poradenského procesu, použité metody a nabídka služeb klientovi, jak je uvedeno v úvodu kapitoly. Průzkum obsahu kariérové poradenství by však byl obsáhlý a výzkum by mohl být obsažen v samostatné diplomové práci. Proto k rozsáhlosti tématu je v této diplomové práci obsah služeb kariérového poradenství jako takový vynechán. Rámcová nabídka služeb státních agentur pro zprostředkování práce bude součástí čtvrtého kritéria.

6 Systém kariérového poradenství v České republice

Kariérové poradenství v České republice spadá pod dva resorty, a to pod *Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy* (dále jen MŠMT) a pod *Ministerstvo práce a sociálních věcí* (dále jen MPSV). V rámci těchto dvou resortů můžeme definovat rámec kariérového poradenství pro žáky, studenty a dospělé. Pod MŠMT spadá zejména poradenství v rámci formálního vzdělávacího systému, kdežto MPSV se zabývá spíše poradenstvím pro zaměstnavatele, uchazeče o zaměstnání a zájemce o zaměstnání.

Poskytování kariérového poradenství na primárním, sekundárním i terciárním stupni vzdělávání je dáno legislativními regulacemi konkrétně vyhláškou č. 72/2005 Sb., o poskytování poradenských služeb ve školách a školských poradenských zařízeních. Pro dospělé je legislativně zakotveno kariévní poradenství v rámci regulace Informačně poradenských středisek při Úřadu práce České republiky (dále jen Úřad práce) v zákoně č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů.

Dále je kariévní poradenství mimo školní prostředí poskytováno v pedagogicko-psychologických poradnách, speciálně pedagogických centrech a dalších organizací, obvykle neziskového charakteru. Pro dospělé je poradenství poskytováno i ve specializovaných centrech zabývajících se danou činností (např. bilančně diagnostická střediska).

6.1 Kariérové poradenství pro dospělé v České republice

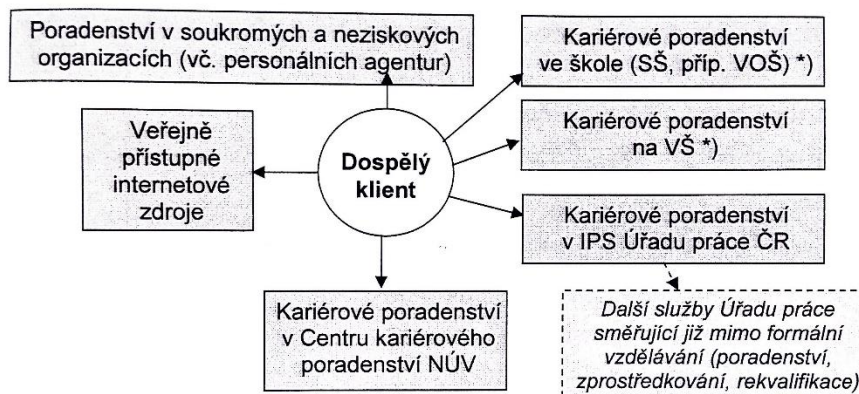
Systém kariérového poradenství pro dospělé v České republice není sjednocen a legislativně ukotven, přesto jej lze rozdělit do několika kategorií podle cílových skupin:

1. Kariérové poradenství pro mladé dospělé. Čerstvým a budoucím absolventům poskytují kariérové poradenství zejména poradenská centra na vysokých školách.
2. Kariérové poradenství pro nezaměstnané je poskytováno této cílově skupině Úřadem práce v *Informační a poradenských střediscích* (tzv. IPS).
3. Kariérové poradenství pro zaměstnané je poskytováno v nestátních organizacích a soukromými poradci.

Všechny cílové skupiny mají přístup k poradenským službám v rámci IPS.

6.2 Organizace zabývající kariérovým poradenstvím pro dospělé v ČR

Poskytování služeb kariérového poradenství v České republice pro dospělé probíhá v několika organizacích, které znázorňuje následující obrázek:



Obrázek 3: Možnosti využívání služeb dospělými klienty (Strádal a kol., 2013, s. 19)

6.2.1 Krajské pobočky Úřadu práce České republiky

Krajské pobočky *Úřadu práce* dle zákona 435/2004 Sb., o zaměstnanosti poskytují poradenské služby pro uchazeče o zaměstnání i pro zaměstnavatele. Poradenství může také poskytovat na základě dohody s jinými odbornými zařízeními např. s pedagogicko-psychologickou poradnou a bilančně diagnostickými pracovišti. Generální ředitelství *Úřadu práce* řídí obor zprostředkování a poradenství, které metodicky koordinují krajské pobočky. Celkem je v České republice 226 kontaktních *pracovišť Úřadu práce*.

Poradenství je poskytováno v rámci IPS. Poskytování poradenství je legislativně ukotveno v zákoně č. 73/2011 Sb., o *Úřadu práce České republiky*, kterým je specifikováno činnost a fungování *Úřadu práce*.

Z legislativních dokumentů vyplývá *Úřadu práce* úkol poskytovat kariérové poradenství i informace o možnostech získání informací směrem ke vzdělávání a uplatnění na trhu práce. Kariérové poradenství je poskytováno žákům, studentům a dospělým.

6.2.2 Národní poradenské fórum (NPF)

Národní poradenské fórum je poradním orgánem MŠMT a MPSV pro oblast kariérového poradenství, má tedy mezirezortní charakter. Vzniklo v rámci Evropské sítě celoživotního poradenství. Tato síť se snaží o implementaci priorit identifikovaných v souboru doporučení

pro celoživotní poradenství Evropské unie⁷ prostřednictvím své členské sítě a skrze pracovní skupiny. NPF je tvořeno členskou základnou ze subjektů, které se zabývají poskytováním a rozvojem služeb kariérního poradenství v ČR (Statut národního poradenského fóra, Praha 2010, s. 1). NPF neposkytuje kariérové poradenství, je zprostředkovatelem evropských doporučení a iniciativ a může poskytovat informace o rozvoji kariérového poradenství.

6.2.3 Centrum Euroguidance

Euroguidance je evropský program vytvořený Evropskou komisí za účelem sladění různorodých přístupů k poradenství v Evropě (Euroguidance, nedatováno, nestránkováno). České Centrum Euroguidance působí při *Domu zahraniční spolupráce (DZS)*, který je příspěvkovou organizací MŠMT. Hlavním cílem evropského programu Euroguidance je výměna zkušeností v oblasti zavádění a realizace poradenství v 34 evropských zemích. Centrum Euroguidance si klade za cíl zprostředkovat odborné veřejnosti zkušenosti z evropských zemí a podpořit tak rozvoj kariérního poradenství ČR (Euroguidance, nedatováno, nestránkováno). Centrum Euroguidance kromě zprostředkování informací má za cíl zprostředkovávat či organizovat workshopy a vzdělávací akce pro poradce, síťovat a poskytovat informace.

6.2.4 Poradenské asociace

O rozvoj kariérního poradenství a jeho realizace se zasazuje také několik poradenských asociací, mezi které například patří: *Asociace vysokoškolských poradců*, *Asociace soukromých poradenských pracovníků*, *Unie psychologických asociací ČR* apod. *Asociace vysokoškolských poradců* v roce 2015 sdružila 64 členů (AVSP, nedatováno, nestránkováno), *Asociace soukromých poradenských pracovníků* nemá žádné informace o počtu členů na svých stránkách (Asociace SPP, nedatováno, nestránkováno). *Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR* dala podnět ke vzniku pracovní skupiny pro kariérové poradenství a hlavním cílem je řešit problematiku kariérového poradenství pro dospělé a další vzdělávání kariérových poradců (AIVD ČR, 2016, nestránkováno). Hlavním úkolem asociací je propojování a síťování poradců a poskytnutí prostoru pro výměnu zkušeností či zprostředkování poradců potencionálním klientům.

⁷ Z anglického originálu European Union Resolutions on Lifelong Guidance

Mladou organizací v oblasti poradenství je *Asociace bilanční diagnostiky*, která vznikla na základě výstupu projektu OP LZZ CZ.1.04/5.1.01/77.00070 Bilanční diagnostika pro uchazeče o zaměstnání: výměna zahraničních zkušeností a aplikace nových poznatků do praxe *Úřadu práce*. V současné chvíli asociace sdružuje 28 řádných členů a 19 přidružených členů (Asociace bilanční diagnostiky, 2017, nestránkováno).

Mezi asociacemi v oblasti kariérového poradenství vznikla i *Česká asociace kariérového poradenství*. Mezi své cíle řadí sdružování odborníků v této oblasti, vznik prostoru pro výměnu zkušeností a spolupráci s veřejnými i soukromými subjekty. Počet členů asociace není znám. Přípravovaným projektem je databáze poradců (ČAKP, nedatováno, nestránkováno).

6.2.5 Poradenská centra při vysokých školách

Dalšími organizacemi poskytujícími poradenství pro dospělé jsou poradenská centra při vysokých školách, která mají obdobnou náplň, přesto rozsah a obsah poradenských služeb je odlišný. Jako příklad lze uvést Psychologické poradenské centrum Filozofické fakulty Univerzity Karlovy, které mj. nabízí kariérové poradenství. Poradenství při vysokých školách je opatřeno zákonem č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a pro Univerzitu Karlovu Opatřením rektora Univerzity Karlovy č. 25/2008.

6.2.6 Centrum kariérového poradenství při Národním ústavu pro vzdělávání

Centrum kariérového poradenství je kontaktním místem pro získání informací o vzdělávacích možnostech pro děti, studenty i dospělé. Centrum poskytuje služby kariérového poradenství a je provozovatelem webových stránek www.infoabsolvent.cz a www.narodnikvalifikace.cz. Na stránce infoabsolvent jsou dostupné informace ke studijním oborům, vývoji na trhu práce a e-learningy zaměřené na volbu povolání. Stránka národní kvalifikace poskytuje informace o Národní soustavě kvalifikací s možnostmi absolvování zkoušek a informacemi o kvalifikacích.

6.2.7 Soukromé organizace

Nabídka soukromých organizací je pestrá a jejich aktivity nelze jednotně shrnout. Nabízené aktivity jsou stejně široké, jako je široká základna subjektů poskytující kariérové poradenství – od soukromých poradců a koučů přes neziskové organizace, až po poradenství ve firmách a soukromých organizacích zabývajících se touto oblastí. Příkladem může být nezisková

organizace *Evropská kontaktní skupina*, která nabízí kariérové poradenství i vzdělávací kurzy v této oblasti. Ve své práci se zaměřují i na práci s cizinci a imigranty. Dalším příkladem je *Centrum kompetencí*, které poskytuje také kariérové poradenství, vzdělávací služby a kurzy CH-Q kompetencí.

6.2.8 Informační zdroje

Jedním z úkolů organizací je poskytování informací o vývoji trhu práce, nabídkách vzdělávání a další informace ke kariérovým volbám. V České republice je portálů několik, nejvýznamější z nich je Infoabsolvent. Provozovatelem stránek je *Národní ústav pro vzdělávání*. Na stránkách jsou informace rozděleny do sekcí podle skupin klientů (žáci ZŠ a jejich rodiče, žáci a absolventi SŠ, pedagogové a poradci, strážní správa a zaměstnavatelé), kde jsou připravené testy, videoukázky a informace o trhu práce v České republice i v Evropské unii (Infoabsolvent, nedatováno, nestránkováno). Pro pedagogy a poradce jsou k dispozici užitečné informace o uplatnitelnosti absolventů, požadavky zaměstnavatelů a pracovní listy pro práci se žáky a studenty. Na stránkách *Úřadu práce* jsou informace o vývoji nezaměstnanosti, statistiky, volné pracovní pozice a další informace k regionálním pobočkám a jejich práci.

6.3 Politika a legislativa

6.3.1 Legislativní dokumenty

V České republice není jednotnost v legislativě zabývající se kariérovým poradenstvím, tedy neexistuje takový právní dokument, který by nám popisoval kariérový proces pro dospělé v jeho celistvosti. Zmínku o kariérovém poradenství můžeme najít v několika zákonech. Jednotně je popsáno kariérové poradenství ve školách a školských zařízeních, a to ve vyhlášce č. 72/2005 Sb., o poskytování poradenských služeb ve školách a školských poradenských zařízeních a v jejím aktuálním znění. Je zde zmíněn nejen obsah služeb, ale také úkoly jednotlivých organizací a standardní činnosti poraden v rozsahu pro děti a mládež. Rozsah působení kariérových poradců na školách, případně pedagogů, určují další vyhlášky a nařízení vlády. Jedná se konkrétně o nařízení vlády č. 75/2005 Sb. o stanovení rozsahu přímé vyučovací, přímé výchovné, přímé speciálně pedagogické a přímé pedagogicko-psychologické činnosti pedagogických pracovníků a vyhlášku č. 317/2005 Sb. o dalším vzdělávání pedagogických pracovníků, akreditační komisi a kariérovým systémem pedagogických pracovníků.

Na vysokých školách je poradenství také určeno zákonem, a to zákonem č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), kde v části druhé §21 je veřejná vysoká škola povinna „poskytovat uchazečům o studium, studentům a dalším osobám informační a poradenské služby související se studiem a s možností uplatnění absolventů studijních programů v praxi“ (MŠMT, 1998, nestránkováno). Zákon je doplněn na každé vysoké škole zvlášť opatřením rektora. Poradenství je tedy zaměřeno na vzdělávání a kariérové poradenství je určeno především studentům a absolventům.

Krajské pobočky *Úřadu práce* dle zákona 435/2004 Sb., o zaměstnanosti poskytují poradenské služby pro uchazeče o zaměstnání i pro zaměstnavatele. Zákon určuje poradenství jako jeden z nástrojů pro zajišťování aktivní politiky zaměstnanosti. Poradenství může také poskytovat na základě dohody s jinými odbornými zařízeními např. s pedagogicko-psychologickou poradnou a bilančně diagnostickými pracovišti. Generální ředitelství *Úřadu práce* řídí obor zprostředkování a poradenství, které metodicky koordinuje krajské pobočky.

Kariérové poradenství je zájemcům poskytováno v rámci služeb IPS, které jsou přidruženy ke kontaktním pracovištím. IPS rozšířilo své služby oproti minulosti nejen pro zájemce a uchazeče pro zaměstnání, ale také pro studenty, žáky, rodiče, školy a školská zařízení. V rámci svých služeb se zde mohou zájemci dozvědět kompletní informace o školních a učebních oborech. Pracovníci poskytují individuální i skupinové poradenství, besedy a burzy škol.

V rámci vykonávání povolání poradce nám živnostenský zákon říká, že v České republice je poradenství, pokud se nejedná o psychologické poradenství, volnou živností, tudíž zde nejsou regulativní podmínky (požadovaná úroveň či obor vzdělání) pro poradce (Obsahová náplň živnosti volné, nedatováno, nestránkováno). Z toho plyne možnost poskytovat kariérové poradenství všem zájemcům nehledě na jejich vzdělání nebo dosavadní zkušenosti.

6.3.2 Standardy a kodexy

V rámci tvorby Národní soustavy kvalifikací v České republice vznikl popis kvalifikací zabývající se kariérovým poradenstvím. Jedná se o tři různé kvalifikace:

- kariérový poradce pro zaměstnanost;

- kariérový poradce pro vzdělávací a profesní dráhu;
- kariérový poradce pro ohrožené, rizikové a znevýhodněné skupiny obyvatel.

Dané kvalifikace popisují kompetence kariérových poradců pro výše uvedené oblasti. Standardy však nejsou jednotně přijímanými standardy kvality na území České republiky a není prosazena nutnost absolvovat zkoušky z těchto kvalifikací při současném vykonávání poradenské praxe.

Kvalifikace, kompetence a popis práce nabízí Národní soustava povolání, kde pozice kariérového poradce je komplexně popsána. Bližší specifikace je nabídnuta v kapitole 6.4 Vzdělávání a odborná příprava poradců.

Na úrovni České republiky neexistuje jednotný etický kodex závazný pro všechny kariérové poradce. V této oblasti lze zmínit počín *České asociace pro kariérové poradenství*, která etický kodex vytvořila. Tento etický kodex je závazný pro všechny členy této organizace a byl vytvořen na základě etického standardu *Mezinárodní asociace vzdělávacího a profesního poradenství – IAEVG* (příloha B).

Sledování kvality služeb kariérového poradenství v České republice není jednotně hodnoceno a není zakotveno v legislativě. Jednou z možností, jak nastavovat kvalitu v poradenství, je právě u poradců, kde je k dispozici kvalifikační standard z Národní soustavy kvalifikací. Kvalitní projekty v oblasti kariérového poradenství v České republice jsou vyhlašovány Českým centrem Euroguidance s názvem Národní cena kariérového poradenství. Soutěž nemá pevné kategorie a upozorňuje na zajímavé a kvalitní projekty, instituce a poradce. Hlavním cílem je větší informovanost široké a odborné veřejnosti.

6.3.3 Strategické dokumenty

Na úrovni České republiky existuje několik strategických dokumentů zabývajících se kariérovým poradenstvím. Žádný z těchto dokumentů nezmiňuje oblast kariérového poradenství jako primární a jedná se spíše o zmínky v rámci těchto dokumentů.

Strategie vzdělávací politiky České republiky do roku 2020

Vydání Strategie vzdělávací politiky nahrazuje Národní program rozvoje vzdělávání v České republice tzv. Bílou knihu z roku 2001, která pozbyla platnosti. V průřezovém tématu Snižovat nerovnosti ve vzdělávání se píše o individualizaci nabídky poradenských služeb. V dokumentu se uvádí, že poradenství je problematickým tématem České republiky,

protože poskytované služby nejsou řízeny a kontrolovány z hlediska obsahu, a zároveň se potýká s nedostatkem finančních a lidských zdrojů.

Strategie vzdělávací politiky si klade v této oblasti několik cílů zaměřených na individualizaci, dostupnost a kvalitu poradenských služeb, zlepšení financování služeb a umožněn dálkový přístup. Důležitým cílem je „zlepšovat dostupnost a kvalitu kariérového poradenství zaměřeného na rozvoj dovedností potřebných pro řízení vlastní profesní dráhy,“ (MŠMT, 2014, s. 24).

Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy České republiky na období 2015 – 2020

Dlouhodobý záměr se věnuje kariérovému poradenství více, není pouze okrajovou oblastí jako ve většině uvedených dokumentů. Uvádí nutnost genderové rovnosti v kariérovém poradenství, zajištění kvality poradenských služeb a zmiňuje úkol výchovných poradců poskytovat kariérové poradenství. V této oblasti jsou určeny následující směry vývoje:

- rozvíjení informačního systému;
- vytvoření metodického portálu pro poradenské pracovníky;
- provázání kariérového poradenství v potřebách trhu;
- posilování spolupráce a koordinace poskytovatelů kariérového poradenství;
- zavedení cílených programů, které budou prohlubovat individuální schopnosti a zájmy;
- zavedení vzdělávacích aktivit pro pedagogické pracovníky.

(MŠMT, 2015, s. 55)

Konkrétní opatření tohoto dokumentu viz příloha C.

Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020

Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020 (strategie zaměstnanosti) je strategický dokument MPSV vycházející z materiálu Koncepce politiky zaměstnanosti 2013 – 2020 (koncepce zaměstnanosti). V koncepci zaměstnanosti jsou stanoveny priority, které strategie zaměstnanosti dále rozpracovává.

V dokumentu strategie jsou nastíněny problémy a nedostatečné kariérové poradenství bývá uváděno jako jedna z příčin problémů, proto také v popisu cílového stavu je uvedeno,

že „bude fungovat systémové kariérové poradenství na trhu práce, včetně poradenských programů k technikám vyhledávání zaměstnání a volby povolání, bude podpořen rozvoj rekvalifikací (další profesní vzdělávání) a pracovních rehabilitací v souladu s potřebami trhu práce, včetně jejich financování“ (MPSV, 2014, s. 2).

Ve strategii jsou popsána opatření, jak tohoto cílového stavu dosáhnout, a to konkrétně rozvíjením IPS, poskytováním celoživotního kariérového poradenství, nastavením spolupráce mezi MŠMT a MPSV s vymezením jejich kompetencí.

Legislativní i strategické dokumenty se zabývají kariérovým poradenstvím okrajově a není ani jedna legislativní vyhláška ani strategický dokument, které by se problematikou kariérového poradenství pro dospělé přímo zabývaly. Přesto strategické dokumenty vnímají kariérové poradenství jako důležitý nástroj, s kterým je potřeba pracovat a u kterého je nutné kontrolovat kvalitu. Standardy, kompetence a popisy práce jsou na území České republiky vypracovány a mohou sloužit například pro potřeby kontroly kvality a evaluaci v této oblasti.

6.4 Vzdělávání a odborná příprava poradců

Podle Národní soustavy povolání je možné v českém vzdělávacím systému vystudovat několik vzdělávacích programů v oboru poradenství. Podle výzkumu v rámci projektu *Network for Innovation in Career Guidance and Counselling in Europe* (NICE) probíhající v letech 2009–2015, jenž je výsledkem konsorcia 45 univerzit v 29 evropských zemích, jsou v České republice pouze 2 univerzity, kde lze studovat kariérové poradenství (Vendel, 2016, s. 167).

Akreditované obory blízké ke kariérovému poradenství jsou Poradenství v odborném vzdělávání na *České zemědělské univerzitě v Praze*, které lze v současné době vystudovat pouze na úrovni bakalářského studia, a obor Sociální pedagogika a poradenství, který lze absolvovat na *Univerzitě Palackého v Olomouci* v navazujícím magisterském studiu. Obor sociální pedagogika a poradenství lze na úrovni bakalářského studia také vystudovat na *Masarykově univerzitě v Brně* (Infoabsolvent, nedatováno, nestránkováno).

Mimo formální vzdělávací systém neexistuje v České republice akreditovaný vzdělávací program připravující budoucí kariérové poradce (MŠMT, nedatováno, nestránkováno). Podle *Databáze akcí dalšího profesního vzdělávání* neexistuje rekvalifikační ani akreditovaný kurz pouze pro kariérové poradce (DAT CZ, 2017, nestránkováno). Přesto

nabídka vzdělávacích kurzů je široká, a to jako pro širokou veřejnost, tak pro odborníky. V souvislosti s dalším vzděláváním pedagogických pracovníků existuje usnesení vlády České republiky č. 1004/2005, z něhož vyplynula povinnost pro výchovné poradce doplnit si kvalifikaci pro práci se žáky se zdravotním postižením. Kurzy pro výchovné poradce (v rámci dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků) se pořádají zejména na pedagogické fakultě *Univerzity Karlovy* a na *Masarykově univerzitě* v Brně (MŠMT, nedatováno, nestránkováno).

Ačkoliv jedním z úkolů IPS při pobočkách *Úřadu práce* je kariérové poradenství, tak ani zde není povinnost mít patřičné vzdělání či zkoušku z profesní kvalifikace. Nejsou známy informace, zda pro poradce při *Úřadu práce* jsou k dispozici speciální vzdělávací kurzy, které by je vybavily potřebnými dovednostmi a znalostmi.

Supervize je další možností zkvalitňování služeb a pomoc při zlepšování při práci poradce. Podle dostupných údajů není legislativně dána povinnost poskytovat poradcům supervizi. Poskytování supervize a podpory poradcům bývá součástí projektů. Podle Nürnberggerové (2010) mají poradci omezený přístup k supervizi v pedagogických a psychologických centrech (Nürnberggerová, 2010, s. 15).

6.5 Příjemci poradenských služeb

Od počátku roku 2016 lze podle *Českého statistického úřadu* sledovat snižující se tendenci míry nezaměstnanosti. V prvním čtvrtletí roku 2016 se jedná o nezaměstnanost 4,3 %, o rok později 3,4 %. Jedná se velmi nízký údaj, můžeme mluvit o nedostatku pracovních sil. V posledním roce tedy poradci na *Úřadu práce* mohli pracovat více s dlouhodobě nezaměstnanými a šance na uplatnění na trhu práce byla vysoká.

V charakteristice příjemců poradenských služeb budeme pracovat se statistikami, které jsou k dispozici od *Úřadu práce*. Zmiňované údaje se vztahují k roku 2016 a lze je rozdělit podle jednotlivých krajů. Data z Ústeckého, Libereckého a Středočeského kraje nejsou k dispozici. Výčet všech klientů na území České republiky tedy není kompletní, chybí zde statistické údaje z poradenských aktivit soukromých poradců. Z dat krajských poboček *Úřadu práce* byla vypracována tabulka, která je k nahlédnutí v příloze D. Některé z krajů nerozdělují poradenské aktivity podle věkových kategorií, tedy dostupná data nejsou kompletní. Tabulka zahrnuje skupinové, individuální a distanční poradenské aktivity.

Zadané údaje vykazují celkově 167 970 podpořených dospělých klientů. Tento údaj není kompletní, protože ve třech krajích – Ústecký, Liberecký a Středočeský kraj – nejsou zveřejněné údaje a v některých krajích jsou do údajů zařazeni i žáci a studenti. Další charakteristiky o klientech nejsou známy.

Co se týče úspěšnosti zařazení na trh práce, lze zjistit pouze u aktivit tzv. *JOB Clubech*⁸. Jedná se o navazující, intenzivní skupinové poradenství pro dospělé. Oproti individuálním aktivitám jsou zařazeny v menší míře. Úspěšnost se zjišťuje do šesti měsíců po absolvování aktivity a je uváděna pouze v několika krajích.

Individuální poradenství se poskytují ve větší míře. Otázkou u individuálního poradenství je obsah. Nikde není definován proces poradenského procesu, jaké metody jsou použity, zda jde o hlubší analýzu či poradenství ve smyslu poskytování informací. Bližší informace nejsou uvedeny pro žádnou cílovou skupinu.

⁸ JOB Club je skupinový poradenský program, který pomáhá účastníkům s orientací na trhu práce, získáváním informací o zaměstnání. Program by měl vést k uplatnění absolventů na trhu práce.

7 Systém kariérového poradenství v Německu

Opatření v německém poradenském systému odráží tamní vzdělávací systém. Odpovědnost za poradenství je rozdělena mezi vládu, federální státy a obce. Kariérní poradenství je v Německu zajištěno na dvou úrovních, a to na:

- Výchovné poradenství ve vzdělávacím sektoru – zde patří školní poradenství, poradenství v oblasti vzdělávání, školní psychologické poradenství, odborné a kariérní poradenství od *Spolkové agentury pro zaměstnanost* (Bundesagentur für Arbeit – BA), poradenské služby pro vyšší vzdělávání.
- Odborné poradenství v oblasti odborného tréninku a zaměstnavatelském sektoru – a to umístění a poradenství v BA/Job Centre, kariérní poradenství v BA, komunální poradenství pro vzdělávání, centra pro vzdělávání dospělých, kariérní vzdělávání ve sněmovně, poradenství poskytovatelů pro navazující trénink.

V místních kancelářích BA pracují odborní poradci na národní úrovni, zatímco odborní poradci z Mezinárodní služby pro umístování od BA (Centrální zahraniční a odborné zprostředkování, *Zentrale Auslands- und Fachvermittlung – ZAV*) nabízejí odborné poradenství a vzdělávání na evropské a mezinárodní úrovni.

7.1 Organizace zabývající se kariérovým poradenstvím pro dospělé v Německu

Hlavním poskytovatelem a zprostředkovatelem kariérového poradenství podle sociálního zákona (Ausführer des gesetzlichen Anspruchs nach SGB III) je *Spolková agentura pro zaměstnanost*. Přesto Spolková agentura pro zaměstnanost nemá monopol na poradenství. Vedle této státní agentury existuje velké množství soukromých poskytovatelů.

7.1.1 Spolková agentura pro zaměstnanost (Bundesagentur für Arbeit – BA)

Spolková agentura pro zaměstnanost je největší zprostředkovatel služeb pro trh práce v Německu a je obdobou *Úřadu práce*. Mezi nejdůležitější úkoly patří zprostředkování práce, umístování uchazečů o zaměstnání na pracovní pozice, umístňování kandidátů pozice „trainee“, kariérní poradenství a zajišťování náhrad za příjmy z výdělečné činnosti, podpora v nezaměstnanosti apod. (Organisation, 2015, nestránkováno). BA nabízí individuální poradenství a hledání kurzů pro všechny věkové kategorie, přesto se zaměřuje spíše na dospělé.

Chod BA zajišťuje *Ministerstvo vzdělávání a výzkumu*. BA zaštiťuje 156 pracovních agentur a čítá přibližně 600 poboček. Pod BA spadá i *Informační centrum pro povolání* (Berufsinformationszentrum – BiZ). Toto centrum zajišťuje informace o práci, pracovním trhu, pořádá semináře a poskytuje poradenství.

Centrála BA v německém Bonnu také zajišťuje práci Euroguidance v Německu. Mezi jejich povinnosti spadá především poradenství pro zahraniční studenty a pracovníky.

BA je hlavním zprostředkovatelem práce i kariérového poradenství a zároveň poskytuje informace o vývoji trhu práce v Německu. Ve své činnosti se zabývá i prací s cizinci a imigranty.

7.1.2 Národní poradenské fórum pro vzdělávání, kariéru a zaměstnanost (Nationales Forum Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung – NFB)

NFB je obdoba *Národního poradenského fóra* (NPF), je také členem Evropské sítě celoživotního poradenství. Organizace se zaměřuje na poradenství poskytované jednotlivcům ve vzdělávání, odborném tréninku a zaměstnaneckém sektoru. NFB vnímá samo sebe jako platformu pro aktéry a subjekty v oblasti poradenství, poskytuje příležitost pro výměnu znalostí a zkušeností napříč všemi institucionálními sektory (NFB, nedatováno, s. 1–2). Organizace je nezávislým orgánem na státních institucích a implementují do své práce výsledky studií OECD a Světové banky. Práce NFB je vedena definicemi poradenství Evropské unie a její cíle jsou:

- podpora odborného poradenství v odborném vzdělávání;
- zajišťování kvality, zajištění systémů kvality;
- profesionalizace poradenství.

(NFB, nedatováno, s. 1–2)

NFB se tedy zaměřuje na oblast kariérového poradenství, síťuje směrem k Evropské unii a poskytuje informace o kariérovém poradenství v Německu.

7.1.3 Německý spolek pro poradenství (Deutsche Gesellschaft für Beratung – DGfB)

Německý spolek pro poradenství je zastřešující organizace pro 21 dalších asociací zabývajících se poradenskými službami a celkem tato asociace pokrývá přibližně 25 000 poradců v Německu. Zabývá se zejména kvalitou poradenských služeb a jejich

profesionalizováním. Spolek je zastřešující organizací pro tyto asociace vyjmenované v příloze E.

Cíle asociace jsou:

- vznik a rozvoj společného porozumění poradenství;
- podpora a koordinace výzkumu, teorie a praxe rozvoje a vzdělávání;
- zastoupení a distribuce poradenství;
- poradenství v národních a mezinárodních oblastech a spolupráce s organizacemi, které mají podobné cíle;
- podpora mezioborovosti;
- podpora reflexe a vývoj rámcových norem;
- reflexe a rozvoj zajišťování kvality poradenských služeb.

(DGfB, nedatováno, nestránkováno)

Asociace poskytuje informace, síťuje a propojuje poradce, pořádá vzdělávací akce pro vzdělavatele a může být i zprostředkovatelem kariérového poradenství.

7.1.4 Síť kariérních služeb v Německu (Career Service Netzwerk Deutschland – CSND)

CSND je asociací německých kariérních služeb pro vyšší vzdělání, spolupracuje s *Konferencí německých rektorů*. Tato organizace propaguje a zajišťuje standardy kvality a profesionalizaci kariérních služeb a nastavuje předodborný vzdělávací servis nabízený univerzitami (CSND, nedatováno, nestránkováno). Síť poskytuje informace, propojuje služby kariérového poradenství v rámci vysokých škol a univerzit. Kariérové poradenství je poskytováno v rámci jednotlivých center při vysokých školách a univerzitách.

7.1.5 Německé sdružení pro profesní poradenství a poradenství ve vzdělávání (Deutscher Verband für Bildungs- und Berufsberatung – DVB)

Jedná se o německé sdružení pro poradce zabývající se kariérovým poradenstvím i poradenstvím pro vzdělání. Jeho cílem je umožnit kvalitní přístup k poradenským službám pro širokou veřejnost. Mezi další cíle patří zvýšit povědomí a význam poradenství a ochrana klientů zvýšením kvality poradenské práce (Ziele, nedatováno, nestránkováno). Z iniciativy tohoto sdružení vznikl v roce 1999 další spolek, a to *Berufsberatungs Register* (Registr kariérových poradců – BBR). Tento spolek má jediný cíl, sdružit kariérní poradce v jeden registr. Tito poradci se závazně ve své praxi řídí standardy kvality a etickým kodexem

vytvořeným DVB. Standardy kvality byly vytvořeny v součinnosti s DVB a odrážejí více národních standardů, které jsou rozebrány níže.

Informace k možnostem studia a práce nabízí na svých stránkách *Spolková agentura pro zaměstnanost*, kde klienti mohou vybírat možnosti podle své situace. Agentura nabízí široký přehled informací pro klienty, informace k vývoji trhu práce a statistiky. Z hlavních stránek *Spolkové agentury pro zaměstnanost* se dá dostat na další stránky. Kromě informací uváděných nahlavních stránkách provozuje agentura také stránku studienwahl.de, která nabízí informace k volbě studia, berufe.tv s přehledovými videi o povoláních, Berufenet s informacemi o povoláních a další.

7.2 Politika a legislativa

7.2.1 Legislativní dokumenty

V Německu se z legislativního pohledu poradenstvím zabývá sociální zákon (Sozialgesetzbuch III), kde lze přímo najít část zabývající se kariérovým poradenstvím. Sociální zákon třetí kniha – podpora práce (Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz, 1997, s. 594) §30 Profesionální poradenství, kde se píše, že profesionální poradenství zahrnuje předávání informací a rad:

- k volbě povolání a profesionálnímu rozvoji a změně povolání;
- k situaci a vývoji na trhu práce;
- k možnostem profesionálního vzdělání⁹;
- k hledání pracovních míst a míst k vyučení;
- k službám podpory zaměstnanosti;
- k otázkám v podpoře vyučení a školního vzdělání, stejně jako volba povolání a profesionálního vzdělání.

(Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz, nedatováno, nestránkováno)

Podle tohoto zákona je kariérové poradenství nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti. Je zde podrobně popsáno poradenství jako úkol *Spolkové agentury pro zaměstnanost*. Poradenství je poskytováno mládeži i dospělým, kteří se chtějí podílet na pracovním životě, kdy povaha a rozsah poradenství závisí na klientovi (Bundesministerium der Justiz und für

⁹ Zde nejde o vzdělání ve smyslu vysokoškolského vzdělání, spíše se jedná o vzdělání na úrovni EQF 4-5

Verbraucherschutz, 1997, nestránkováno). Zákon říká, že poradci mají také poskytovat informace o evropském trhu práce a zprostředkovávat zkušenosti se zaměstnaností v dalších státech. Kariérové poradenství se podle zákona poskytuje při volbě zaměstnání, odborném rozvoji a změně povolání, poskytnutí rady ohledně vývoje trhu práce a povolání, volbě z možností odborného vzdělání, pomoci s hledáním práce nebo vzdělávání, informování k získání podpory v zaměstnání, podávání informací k podpoře při vzdělávání, školního vzdělávání a důležitosti odborného vzdělávání (Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz, 1997, nestránkováno).

Udělování živností poradcům neupravuje žádná legislativa pro tuto oblast. Podle *Německého sdružení pro profesní poradenství a poradenství ve vzdělávání* (DVB) není nutné pro vykonávání profese kariérové poradce nebo poradce ve vzdělávání mít formální povolení nebo schválení (DVB, nedatováno, nestránkováno). Přesto sdružení navrhuje pro poradce doplnění profesního vzdělání a navrhuje osvojení základních poradenských kompetencí. Kompetence vychází z doporučení *Německého spolku pro poradenství*.

7.2.2 Standardy a kodexy

Součástí *Německého kvalifikačního rámce* (Der Deutsche Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen – DQR) neexistuje popis kvalifikace kariérového poradce. *Německý kvalifikační rámec* slouží pro komparaci kvalifikací zahraničních pracovníků. Tudíž zde není možnost pro kariérové poradce projít s kvalifikací kariérového poradce a požádat o porovnání dovedností, protože zde neexistuje žádný standard (Bundesministerium für Bildung und Forschung, 2017, nestránkováno).

V praxi kariérového poradce v Německu je běžně přijímán etický kodex vytvořený *Mezinárodní asociací vzdělávacího a profesního poradenství* – International Association for Educational and Vocational Guidance – IAEVG (viz příloha B). Kodex je také součástí *Registru kariérových poradců* (BBR). Zaregistrováním se do tohoto registru kromě etického kodexu jsou také přijímány standardy kvality práce kariérového poradce. Standardy kvality budou blíže popsány v kapitole 7.3, Vzdělávání a odborná příprava poradců.

Podle *Registru kariérových poradců* (BBR) je v rámci tohoto spolku přijímán koncept zajištění kvality stojící na těchto čtyřech pilířích:

- etické normy a standardy kvality předložené *Mezinárodní asociací vzdělávacího a profesního poradenství*;

- poradenská praxe v minimální délce 12 měsíců;
- dohled nad dalším vzděláváním;
- odborné vzdělání na vysoké škole.

(BBR, nedatováno a nestránkováno)

Pod záštitou německého *Ministerstva školství a výzkumu* vznikl projekt s názvem *Beratung Qualität (BeQu)* pro vytvoření nástrojů k hodnocení kvality v poradenství. Mezi tyto nástroje patří standardy kvality, kompetenční profil a rámec kvalitativního rozvoje. Na projektu se podílelo *Národní fórum pro poradenství* (NFB) a univerzita v Heidelbergu. Výstupem jsou následující kritéria kvality:

- transversální kritéria kvality: zaměření na klienta, transparentnost poradenského procesu, etické aspekty, kvalitní strategie poradenského procesu;
- kritéria kvality vztahující se k poradenskému procesu: vytváření vztahu ke klientovi, vyjasnění cílů poradenského procesu, analýza situace a ujasnění zdrojů, možnost vývoje/řešení perspektiv;
- kritéria kvality vztahující se k profesionalizaci poradců: kompetentnost a profesionalita poradce, orientace směrem ke standardům;
- kritéria kvality vztahující se k organizačnímu kontextu: mise a strategie, formální management a procesy, organizační kultura, organizační zjištění zaměstnanců a materiálních zdrojů, interakce se sociálním konceptem;
- kritéria kvality vztahující se k sociálnímu kontextu: informování a poskytování poradenských služeb, podpora k samořízenému řízení kariéry a rozvoje, podpora vzdělávacího a odborného rozvoje, podpora sociálního začleňování.

(NFB, 2012, s. 5)

7.2.3 Strategické dokumenty

Dle dohledaných informací nejsou jednotné strategické dokumenty zabývající se kariérovým poradenstvím na úrovni celé spolkové republiky Německa. Některé spolkové země (Länder) mohou mít vlastní strategie, stejně jako mají svůj vlastní přístup k nastavování kvality v poradenství.

Částečně se poradenstvím zabývá koncepce pro celoživotní učení z roku 2008 (Konzeption für das Lernen im Lebensverlauf verabschiedet). Koncept je součástí iniciativy „Povýšení

přes vzdělávání“, kde jedním z důležitých opatření je zajistit lepší vzdělávací poradenství (BA, 2008, s. 2). Existence tohoto dokumentu potvrzuje, že kariérové poradenství je vnímáno zejména jako nástroj aktivní politiky zaměstnanosti, který je předmětem práce *Spolkové agentury pro zaměstnanost*.

7.3 Vzdělávání a odborná příprava poradců

V německém vzdělávacím systému existuje několik možností pro profesní přípravu kariérových poradců. Je možné absolvovat jak bakalářské, tak magisterské studium na univerzitách a vysokých školách¹⁰. Příkladem je *univerzita v Heidelbergu* nabízející studium v bakalářské i navazující magisterské formě. Studium kariérového poradenství jako nabídka dalšího vzdělávání je také nabízeno na *Evangelické vysoké škole v Drážďanech* (Euroguidance, nedatováno, nestránkováno).

Spolková agentura pro zaměstnanost provozuje svou vlastní vysokou školu *Hochschule der Bundesagentur für Arbeit* sídlící v Mannheimu. Tato vysoká škola také nabízí další vzdělávání pro zaměstnance BA. Ve své nabídce má jak bakalářský, tak magisterský studijní program (Hochschule der Bundesagentur für Arbeit, nedatováno, nestránkováno).

Komplexní vzdělávací program pro poradce nabízí *Vestfálská Wilhelмова univerzita* v Münsteru (Westfälische Wilhelms-Universität) s názvem Poradenství v dalším vzdělávání, vzdělání a profesi (Beratung in Weiterbildung, Bildung und Beruf). Tento magisterský studijní program byl vytvořen pro cílovou skupinu zaměstnanců v oblasti dalšího vzdělávání, osobních poradců, řídicích pracovníků v oblasti dalšího vzdělávání a specialistů na rozvoj a vzdělávání. V programu jsou zahrnuty tyto moduly: teoretické koncepty poradenství, vedení rozhovorů a vytváření poradenského procesu, techniky a metody poradenství, školní poradenství pro žáky a rodiče, profesní poradenství, kariérové poradenství, výzkum a profesionalizace, poradenství ke vzdělávání, poradenská praxe, osobnostní koučink a intervize (WWU Münster, nedatováno, nestránkováno).

Vzdělávací program je velmi komplexní a zahrnuje poradenství v celé jeho šíři. V Německu existují další vzdělávací obory kromě výše uvedených, které se zabývají poradenstvím

¹⁰ Německý vzdělávací systém rozlišuje tzv. universität (univerzity) s možností studovat téměř všechny obory, hochschule (vysoká škola), studium je zde zaměřeno více prakticky a fachhochschule (odborná vysoká škola) s omezenou nabídkou vzdělávacích programů.

z jiného úhlu – např. poradenství a sociální práce, psychosociální poradenství, interkulturní poradenství (Studiengänge, nedatováno, nestránkováno).

Přes veškeré možnosti, které německý vzdělávací systém nabízí, neexistuje specifická legislativní regulace na území Německa v rámci dalšího vzdělávání pro poradce. Vzniklo několik iniciativ pro podporu kvality poradenství v Německu, mezi největší projekt lze zařadit výše představovaný *Be-Qu Konzept*. O zkvalitnění služeb a legislativní zakotvení povinného odborného vzdělávání se v současné době zasazuje DVB i DGfB.

DVB také na svých stránkách nabízí kurzy dalšího vzdělávání pro kariérové poradce či pro zájemce o tuto profesi. (DVB, nedatováno, nestránkováno). Další vzdělávací akce včetně kongresů a kompetencí pro poradenství pořádá *Německý spolek pro poradenství* (DGfB, nedatováno, nestránkováno).

Podle výše zmíněného projektu *Be-Qu Konzept* byla stanovena kritéria kvality. Kritéria kvality byla podle projektu dále rozdělena do 6 fází, tj. implementace rámce kvality. V neposlední řadě byl vytvořen kompetenční model kvalitního poradce s následujícími kompetencemi:

- Transversální kompetence: zaměření na klienta, vytváření transparentnosti nabídky a procesů, chování v souladu s etickými principy, zájem o rozvoj kvality.
- Kompetence pro vytváření poradenského procesu: vytváření harmonického vztahu, vyjasnění cílů a souhlas ke smlouvě/dohodě, situační analýza a ujasnění zdrojů, rozvoj perspektivy.
- Kompetence pro profesní sebereflexi: sebereflexe poradenských aktů.
- Kompetence s ohledem na klienta: podpora získávání znalostí ohledně kariéry a práce, podpora osobního rozvoje, zvažování sociálního prostředí, práce s diverzitou.
- Kompetence pro spolupráci při formování organizací: iniciace rozvoje vizí, misí a strategií, návrh formální organizace a procesů, rozvoj organizační kultury, práce se zdroji, práce a interakce v sociálním kontextu.
- Kompetence vztahující se k sociálnímu kontextu: znalosti týkající se sociálního prostředí a sociálních cílů pro poradenství.

(NFB, 2012, s. 6)

Dalším příkladem kompetenčního modelu je přístup DVB. Ve svém přístupu k profesionalizaci profesního a vzdělávacího poradenství definuje a popisuje sdružení následující kompetence:

- komunikační dovednosti a dovednosti k navázání (poradenského) vztahu;
- odborné znalosti a aplikace odborných přístupů;
- kompetence pro analýzu situace a hypotéz;
- didaktické kompetence;
- odbornost v oblasti médií a informačním managementu.

(DVB, 2016, s. 10–16)

Kromě národního projektu má každá spolková země vlastní podmínky pro certifikaci poradců. Příkladem je *Certifikát kvality orientovaný na klienta a učícího se* (LQW). Přístupy jednotlivých spolkových zemí ovšem nejsou předmětem této práce. Asociace a profesní sdružení také nabízejí vlastní standardy kvality pro regulaci soukromých poradců. V neposlední řadě i *Spolková agentura pro zaměstnanost* vytvořil metodiky kvality v odborném poradenství a jednotlivých případech pro vlastní potřeby (Jenschke, Schober, Frübing, 2011, s. 16).

Supervize je v Německu poskytována v rámci *Spolkové agentury pro zaměstnanost*. V současné chvíli je supervize nabízena pouze trenérům/lektorům, poradci pracující s klienty jsou podporováni skrze prakticky orientované poradenství, které je navrhnul k řešení osobních a profesních požadavků vyplývajících z poradenské praxe (Cordroch, 2010, s. 23).

7.4 Příjemci poradenských služeb

Zájemcům o zaměstnání a uchazečům o zaměstnání na území Německa je poskytováno kariérové poradenství také v *Agenturách pro zaměstnanost* (Agentur für Arbeit), které tak činí podle Sociálního zákona (viz Sozialgesetzbuch Drittes Buch). Podle něj agentury zajišťují služby k zařazení do práce, mezi ně patří i zprostředkování práce a informování o pracovních příležitostech. Nabízené poradenství je velmi dobře propracované pro studenty a absolventy, reálně je ovšem poradenství poskytováno registrované nezaměstnané osobě a osobě ohrožené nezaměstnaností. Nezaměstnaným a uchazečům o zaměstnání zaměstnanec agentury pro zaměstnanost provede analýzu silných a slabých stránek, dovedností a kompetencí pro žádanou práci (Jenschke, Schober, Frübing, 2011, s. 9). Také podle změn

legislativy od roku 2005 vzniká povinnost dlouhodobě nezaměstnaným, kteří jsou schopni pracovat a chtějí pobírat podporu v nezaměstnanosti, absolvovat kariérové poradenství, nezaměstnaní pod 25 let a klienti s několikanásobnými problémy získávají nárok na intenzivní koučink a okamžitě obdržet nabídku pracovní místo nebo školení (Jenschke, Schober, Frübing, 2011, s. 10). Obsah poradenských služeb, které jsou nabízeny klientovi, odpovídají Sociálnímu zákonu, viz kapitola 7.2.1.

Každý, kdo projde *Agenturou pro zaměstnanost*, obdrží kariérové poradenství v jedné z uvedených forem – základní analýzu silných a slabých stránek a kompetencí, odborné kariérové poradenství nebo koučink. Dále každý, kdo zažádal o umístění do vzdělávacích programů, prošel formou kariérového poradenství.

Počet žadatelů o odborné vzdělání je přibližně od roku 2009 stejný. Podle statistik *Spolkové agentury pro zaměstnanost* za sledované období říjen 2015 – září 2016 evidovala agentura 547 728 žadatelů o odborné vzdělání a celkem bylo vyhověno 527 178 žadatelům.

Od roku 2005 počet nezaměstnaných klesá a k roku 2016 *Spolková agentura pro zaměstnanost* evidoval 2 691 000 nezaměstnaných, z toho 993 000 dlouhodobě nezaměstnaných déle než 12 měsíců, což je přibližně 37 % z celkového počtu, z toho 20 % je nezaměstnaných déle než 24 měsíců (Bundesagentur für Arbeit, 2017, s. 6–7). Nad touto skupinou můžeme uvažovat jako nad příjemci poradenských služeb, přičemž přibližně 20 % dostalo intenzivní kariérové poradenství.

8 Komparace sledovaných systémů

Z popisu jednotlivých systémů lze vysledovat rozmanitost v přístupu k řešení problémů a nastavování pravidel pro poradenskou praxi. Obě komparované země mají částečně podobnou sociální politiku, často stejné podmínky k řešení problémů a stejný prostor, který je nastavený Evropskou unií. Podle dostupných zdrojů a iniciativ je patrné, že jsou zde snahy regulace prostoru kariérového poradenství a jsou vydaná doporučení pro rozvoj kariérového poradenství. Přez všechno můžeme vidět rozdílná řešení.

Níže je uvedeno detailní porovnání podle daných kritérií, která byla definována na základě doporučení ELPGN, Strádala a německého projektu *Be-Qu*: organizace zabývající se kariérovým poradenstvím, politika a legislativa, vzdělávání a odborná příprava poradců a příjemci poradenských služeb.

8.1 Organizace zabývající se kariérovým poradenstvím

8.1.1 Organizace zastřešující kariérové poradenství pro dospělé

Na území České republiky i Německa je několik klíčových aktérů, které se starají o oblast kariérového poradenství. Obě dvě země mají zastřešující orgány starající se o kariérové poradenství, *Ministerstvo pro vzdělávání a výzkum* v Německu a MŠMT a MPSV v České republice, a také klíčové aktéry, což jsou státní organizace zabývající se problematikou zaměstnatelnosti, zprostředkování zaměstnání a poradenstvím. V České republice je hlavním státním aktérem *Úřad práce*, který zprostředkovává kariérové poradenství pro všechny věkové kategorie, od žáků po starší dospělé. V německém systému je obdobná organizace *Spolková agentura pro zaměstnanost*. Stejně jako *Úřad práce* poskytuje podporu pro všechny věkové skupiny. Obě dvě agentury mají speciálně zřízená pracoviště pro tyto účely: Informačně poradenská střediska v České republice a *Berufsinformation Zentrum* v Německu. Obě dvě instituce také pracují na metodické podpoře v oblasti kariérového poradenství a kariérové poradenství je definovaným nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti.

Z legislativního pohledu *Spolková agentura pro zaměstnanost* spolupracuje s dalšími orgány, viz Sociální zákon, §32 *Eignungsfeststellung*, kde se specifikuje, že v případě potřeby se poradci spojí s psychology a speciálními lékaři na vyšetření, které potvrdí kompetence pro výkon povolání (Bundensministerium der Justiz und für Verbraucherchutz, nestránkováno). Podle statistik z krajských poboček *Úřadu práce* je jasně viditelná spolupráce s externími

dodavatelé projektů. Dodavatelé spolupracují s *Úřady práce* skrze různé projekty nebo vyhrájí-li veřejnou zakázku vypsanou *Úřadem práce*, často jsou mezi externími dodavateli organizací poskytující služby bilanční diagnostiky.

Dalším aspektem je hustota kontaktních pracovišť *Úřadu práce* a *Spolkového agentura pro zaměstnanost*. Vzhledem k počtu obyvatel má Česká republika hustší síť kontaktních pracovišť, dalším faktem ovlivňující práci na těchto pracovištích však může být počet poradců, zprostředkovatelů a také jejich kvalifikace. Takové informace bohužel nejsou k dohledání.

Spolková agentura v Německu má efektivnější služby díky legislativní propracovanosti a odborné připravenosti poradců. Ve své práci se také potýkají s větším množstvím cílových skupin, které zahrnují práci s etnickými skupinami. Snaha přiblížit služby etnickým menšinám může být vidět např. z jazykových mutací webových stránek. Velkou výhodou je zjednodušená jazyková verze stránek doplněná obrázky, které usnadňuje přístup také osobám méně gramotným. Jazykové mutace nabízí stránky i webový portál *Úřadu práce*. Další otázkou zůstává poskytování informací a služeb při osobním kontaktu, jazyková vybavenost pracovníků a připravené materiály pro práci s cizinci či imigranty.

8.1.2 Evropské a národní platformy

V Německu, stejně jako v České republice, existuje obdoba *Národního poradenského fóra*, a to z podnětu z Evropské unie. Obě dvě poradenská fóra přináší a implementují myšlenky evropských organizací. Jsou to nezávislé instituce (nezávislé na státních strukturách), které fungují jako poradní orgány v daných státech a pracují na rozvoji poradenství v souvislosti s rozvojem lidských zdrojů. V České republice je meziresortním poradním orgánem, v Německu nezávislou organizací. Můžeme říci, že v Německu můžeme říci, že v Německu je platforma aktivnější a více se angažuje v oblasti kariérového poradenství. Aktivita a angažovanost lze vidět na generování množství informačních zdrojů a zapojení v různých projektech. Na stránkách *Národního poradenského fóra* v České republice jsou k dispozici odborné publikace vytvořené *Národním ústavem pro vzdělávání*, přičemž nepublikují vlastní výstupy. Poslední usnesení je z roku 2015, kdy bylo prohlášeno, že ministerstva mají pracovat na propojování aktivit (NPF, 2015, nestránkováno).

Druhou evropskou platformou je Euroguidance, které se v České republice zdá být svými činnostmi a cíli aktivnější oproti Německu. Německá Euroguidance má na starosti

poradenství pro zahraniční studenty a zaměstnance, v českém systému si klade za cíl podporovat a rozvíjet poradenství v České republice, zprostředkovávat zkušenosti široké i odborné veřejnosti. Jako velmi pozitivní hodnotím soutěž Národní cena kariérového poradenství, která zdůrazňuje kvalitu poradenství. V Německu tato soutěž organizovaná Euroguidance není.

Na rozdíl od České republiky existují v Německu profesní sdružení a sítě pro poradenství ve všech různých odvětvích. Důkazem toho je Německý spolek pro poradenství (DGfB) zastřešující 21 asociací. V Německu je networking velmi hustý oproti České republice, kde sledujeme postupný rozvoj těchto sítí a trendy v propojování. V součtu zmiňované české asociace sdružují přibližně 100 poradců. Tendence k sdružování poradců zde jsou, ovšem v porovnání s německým pokrytím 25 000 poradců je hustota pokrytí v České republice opravdu nízká. Větší pokrytí v oboru dává dle mého názoru větší prostor pro kooperaci, a to jak mezi poradci, tak mezi asociace i mezi oborem a státem. Asociace takto mohou dojednat lepší podmínky a zázemí a probíhá lepší informovanost a možnost systematicky provádět šetření a výzkumy v této oblasti.

8.1.3 Získávání aktuálních informací

Informace pro klienty jsou v obou zemích snadno dostupné. V Německu je poskytovatelem kompletních informací *Spolková agentura pro zaměstnanost*, kde na svých stránkách publikuje veškeré informace k volbě studia či povolání, nabízí možnosti zprostředkování práce a informace ke kariérové volbě. Tyto stránky odkazují na další informační zdroje např. www.studienwahl.de, které obsahují informace o vzdělávání. Stránky jsou obsáhlé a svou šíří pokrývají informace pro cizince a specifické cílové skupiny např. informace jsou strukturované pro mladé ženy, mladé muže atp. České stránky www.infoabsolvent.cz jsou naopak přehlednější, graficky zajímavější, ale nemají tak široký informační záběr. Chybí v nich např. propojení se stránkami *Úřadu práce*, kde by cílové skupiny mohly spíše hledat informace. Jako pozitivní vnímám poskytování informací poradcům a pedagogům, jež na stránkách *Spolkové agentury pro zaměstnanost* nejsou k nalezení.

V České republice není systém kariérového poradenství zcela propojený. *Úřad práce* se věnuje všem cílovým skupinám jen do určité míry a v různých formách, poskytuje individuální, skupinové a distanční poradenství. Aktivity škol v některých regionech jsou propojené s dalšími subjekty, aktivně spolupracují se zaměstnavateli, krajskými pobočkami *Úřadu práce*, samotný *Úřad práce* již z legislativní podstaty má možnost spolupracovat

s dalšími instucemi a spolupráce vyplývá i z počtu aktivit z externího poradenství (viz příloha D). Ovšem je zde otázka mezirezortní spolupráce, která kvůli rozdělení mezi dvě ministerstva není kontinuální a hladká. Také by zde mohla být návaznost mezi jednotlivými poradci (školním, vysokoškolským a pracovníkem *Úřadu práce*). Systém kariérového poradenství v Německu vypadá propojeně a jednotně, pracovníci *Spolkové agentury pro zaměstnanost* také poskytují poradenství pro klienty každého věku, spolupracující s dalšími poradci a organizacemi.

8.2 Politika a legislativa

8.2.1 Legislativní dokumenty

V případě Německa existují v rámci Sociálního zákona části o kariérovém poradenství, které uceleně popisují obsah kariérového poradenství. V německém sociálním zákoně je jasné vymezení kariérového poradenství jako úkol *Spolkové agentury pro zaměstnanost* v rámci aktivní politiky zaměstnanosti. Toto vymezení nám říká i o možnosti individualizace procesu, kde se bere ohled na potřeby klienta a na problém, s kterým přichází a který chce vyřešit. Jsou zde specifikované cílové skupiny (mladiství, dospělí, zaměstnaní, nezaměstnaní). Žádný zákon v České republice tak blíže nevymezuje kariérové poradenství. U nás se blíže mluví o kariérovém poradenství v rámci formálního vzdělávacího systému. V zákoně o zaměstnanosti je zmínka o kariérovém poradenství – stručně definuje §15 zaměření poradenství¹¹ – a jmenuje kariérové poradenství jako jeden z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v paragrafu §105. Můžeme konstatovat, že obě dvě země berou poradenství jako nástroj aktivní politiky zaměstnanosti a není jim tato oblast lhostejná. Přesto v českém prostředí chybí specifikace nabízených služeb a cílových skupin zejména ve státních institucích.

Zde je nutné zamyslet se nad státními zásahy do oblasti kariérového poradenství, regulací pomocí legislativy, nastavování jednotných podmínek pro poradce, regulací daného povolání. Vzhledem k legislativě v této oblasti lze říci, že v České republice jsou formované zásahy pouze v oblasti formálního vzdělávání. Dle mého názoru ani zásahy do této oblasti nejsou dostatečné kvůli provázanosti na výchovné poradenství. V Německu je vidět, že stát má zájem regulovat poradenství v rámci *Spolkové agentury pro zaměstnanost* i

¹¹ Znění §15 je následující: „Poradenství pro fyzické osoby se zaměřuje na posouzení osobnostních předpokladů, schopností a dovedností a na doporučení zaměstnání, přípravy na budoucí povolání, volby povolání a rekvalifikace.“ (MPSV, 2004, nestránkováno).

v soukromém sektoru, kde vymezuje obsah služeb. V České republice chybí definice obsahu práce kariérových poradců v soukromém sektoru.

V případě obou zemí je kariérové poradenství volnou živností, tedy není nutné mít určité vzdělání pro danou profesi. Podle mého názoru by zásah v této oblasti mohl přispět ke zvýšení profesionalizace a kvality v kariérovém poradenství. Pouhá doporučení nemohou dostatečně regulovat danou profesi. Na druhou stranu otázkou je, zda si stát přeje regulaci v této profesi a nebyla by tato regulace vnímána jako nadbytečná.

8.2.2 Standardy a etické kodexy

Pro vzdělávací dráhu kariérového poradce a definici jeho práce existují v České republice standardy profesních kvalifikací. Tyto standardy slouží k popisu profese a jsou klíčem pro zájemce k získání kvalifikace jako prvku kvality. V Německu v rámci *Německého kvalifikačního rámce* popis práce kariérového poradce neexistuje. Kompetence kariérového poradce však popisuje několik organizací, jednou z nich je *Německý spolek pro poradenství*, který má zastřešující funkci pro poradenství na území celého Německa. V Německu již vznikl národní projekt zabývající se hodnocením kvality kariérového poradenství s návrhem nástrojů pro jejich hodnocení. U nás žádný takový projekt není v rámci kariérového poradenství pro dospělé, v českém prostředí se projekty více zaměřují na zavádění služeb a meziřesortní spolupráci.

V oblasti etického kodexu hlavní organizace obou zemí vychází z kodexu vytvořeného *Mezinárodní asociací vzdělávacího a profesního poradenství* (IAEVG). Zajímavým počinem by bylo vytvoření národního kodexu pro poradce a jeho povinné zavázání se k němu.

Na území obou států nejsou strategické dokumenty zaměřené pouze na kariérové poradenství, i když tato oblast nabývá na důležitosti. Kariérové poradenství je dílčí součástí dalších strategií, které se zabývají vzděláváním nebo zaměstnaností. V České republice jsou navíc opatření navrhována velmi obecně a z mého pohledu obecná opatření nebudou mít velkou účinnost. V Německu jsou přijímány strategické dokumenty a dalších opatření více na úrovni jednotlivých spolkových zemí.

Z hlediska legislativy je lépe popsán kariérové poradenství v Německu, kde je tendence většího záběru poskytovaných poradenských služeb, a to v části, kdy poradci zprostředkovávají informace i o evropském prostoru. Je však otázkou, do jaké míry je

určován vývoj z nadnárodní úrovně. Obě dvě země berou v potaz výsledky studií a šetření nadnárodních organizací, předně pak šetření OECD (např. v rámci výzkumů PISA i PIAAC), na nichž staví další opatření, nejčastěji ve vzdělávání, a díky nim mohou porovnávat své výsledky s dalšími zeměmi Evropské unie. Přesto ovlivňování této sféry v obou zemích může přicházet z evropských platforem, např. národní poradenská fóra. Otázkou zůstává míra vlivu těchto organizací. Jak již bylo zmíněno, v Německu má NFB větší vliv a je aktivnější v práci na poli poradenství oproti českému fóru.

8.3 Vzdělávání a odborná příprava poradců

8.3.1 Vzdělávání na vysokých školách

Na území obou zemí není praxe kariérových poradců podmíněna absolvováním určitých forem studia či praxe. Budoucí poradci mají v obou zemích několik možností vystudovat poradenství. V České republice ovšem neexistuje žádný obor, který by se zaměřoval na kariérové poradenství jako takové, oproti Německu, kde existuje několik možností studia kariérového poradenství. Jednou z velkých výhod německého systému je studium zprostředkované přímo *Spolkovou agenturou pro zaměstnanost*, tedy studium pro největší skupinu profesních poradců.

U vzdělávacích programů, resp. oborů, na vysokých školách se zaměřením na poradenství je studentům v České republice poskytována obecná orientace v poradenství, základy poradenství a vhled do různých oblastí poradenství (Masarykova univerzita v Brně, nedatováno, nestránkováno) a poradenství je orientováno na děti, mládež a dospělé se zdravotním postižením (UP, nedatováno, nestránkováno). Obor Poradenství v odborném vzdělávání je více postaven na porozumění vzdělávacích procesů (Česká zemědělská univerzita v Praze, 2017, nestránkováno). Všechny tyto obory se nevěnují dostatečně přípravě poradců na osobní práci s klienty. V Německu je několik studijních programů zaměřených na přípravu práce poradců. Na univerzitě v Mannheimu je studium zaměřené na poradenství ve vzdělávání, v kariéře a zaměstnanosti směrem k trhu práce, na univerzitě Heidelbergu je magisterský program orientovaný pouze na poradenství, v Drážďanech na psychodynamické poradenství a koučink, v Münsteru je hlavní zaměření na profesní poradenství (Euroguidance, nedatováno, nestránkováno). Můžeme zde vidět rozdílnost přístupů ve vzdělávání v obou zemích. Zatímco v Německu studijní programy jsou spíše úžeji zaměřené, studijní programy v České republice poradenství spojují s dalšími obory.

Každý z přístupů dané země má své výhody i rizika. U úzce zaměřených studijních programů může docházet např. ke snížení možností pracovního uplatnění, ale dává studentům hlubší náhled do problematiky. Spojení poradenství s dalším studijním oborem dává širší kompetence a možnost náhledu na problematiku, s kterou se budou v praxi potýkat. Kariérové poradenství však mohou vnímat jako vedlejší aktivitu, a tudíž nedostanou studenti hlubší náhled k problematice týkající se např. otázek spojených s trhem práce.

8.3.2 Standardy, kvalita a kompetence v poradenské praxi

V České republice oproti Německu existují standardy popisující práci poradce (v Národní soustavě kvalifikací a Národní soustavě povolání). Německá alternativa Národní soustavy kvalifikací nenabízí popis kvalifikace kariérového poradce. Ovšem profese jako taková může být popsána na základě studijního programu či jiným standardem vytvořeným profesní organizací.

Další výhodou německého systému je snaha zasadit kvalitu pro poradenské profese a to např. skrze národní projekt *BeQu* (viz kapitoly 5.1 a 7.3). V České republice byla zatím jedna série celorepublikově zaměřených projektů na kariérové poradenství *VIP Kariéra*, kde v rámci druhého programového období byl navrhnutý integrovaný systém kariérového poradenství.

Velkým nedostatkem v této oblasti vnímám nedostatečné právní ošetření vzdělávání poradců v obou zemích. Systémově by se měly více prosadit různé formy a cesty pro vzdělávání poradců. Množství těch několika kurzů, které jsou na české straně nabízené, se nejeví jako dostatečné, zvláště když tyto kurzy nejsou akreditované ministerstvy.

V Německu je několik navrhovaných kompetenčních modelů poradce. Každý z kompetenčních modelů uvedených v celé práci je jiný a přistupuje k práci poradce z jiného pohledu. Zatímco NICE (viz kapitola 5) se více zaměřuje na poradenství, DVB a Košťálová s Cudlínovou analyzují osobnost poradce. NSP navrhuje kompetence pro samotnou práci klienta a definuje měkké i obecné kompetence. V České republice tak oproti Německu je jednotně popsána práce a kompetence kariérového poradce a vybízí to k jednotnému centrálně nastavenému přijímání. Otázkou zůstává, zda tent popis je dostatečný a opravdu vystihuje podstatu profese.

Supervize jako nástroj podpory odborného rozvoje poradců je poskytován v německé *Spolkové agentuře pro zaměstnanost* pro trenéry a v poradenské formě i pro poradce.

Podpora poradců je z mého pohledu důležitá a v rámci institucí by měla být poradcům poskytována. V České republice však žádné zdroje neuvádějí možnost podpory poradcům.

8.4 Příjemci poradenských služeb

8.4.1 Poradenství ve státních institucích

V České republice můžeme dokladovat poměrně velkou aktivitu v oblasti kariérového poradenství, přestože ze statistických údajů můžeme vyčíst pouze data z *Úřadu práce*. Podle statistických údajů z některých krajů se jeví jako efektivní *JOB Cluby*, kde je sledována úspěšnost zařazení na trh práce. Ovšem údaje jako takové nemůžeme do plné míry analyzovat, protože každý kraj nevede své statistiky o poradenských aktivitách a u dalších aktivit mimo *JOB Cluby* se nevede statistika úspěšnosti zařazení na trh práce. Dále nemůžeme zhodnotit situaci v České republice jako takovou, protože nemáme k dispozici veškerá data týkající se poradenských procesů, nemáme informace o použitých metodách, o obsahu poradenského procesu ani výstupech.

Na druhou stranu v Německu se kariérové poradenství poskytuje každému nezaměstnanému, který se registruje v *Agentuře pro zaměstnanost*. Navíc poskytují kariérové poradenství uchazečům o vzdělávání. Při porovnání poměrů můžeme říci, že aktivita v kariérovém poradenství je větší na straně Německa.

Vzhledem k etnickému složení obyvatelstva v Německu se tamní agentury potýkají s větší kulturní pestroostí. Připravenost pro práci s dalšími skupinami obyvatelstva je zřejmá i na webových stránkách *Spolkové agentury pro zaměstnanost*, kde jsou stránky připravené ve čtyřech jazykových mutacích – v němčině, angličtině, francouzštině a arabštině. Stránky je také možné přepnout do zjednodušené verze, která v jednoduché němčině předává základní informace spolu s obrázky. *Úřad práce* poskytuje jazykové mutace stránek v anglickém, německém, francouzském, španělském, ruském a ukrajinském jazyce.

8.4.2 Shrnutí

Dle mého názoru je koncept služeb kariérového poradenství lépe rozpracován v Německu, vzhledem k definování obsahu poradenství a rozdělení intenzity kariérového poradenství pro různé cílové skupiny. Dalším pozitivem se jeví, že personál je připravený a proškolený na práci s klienty a poradenský proces. Na druhou stranu i tyto formy poradenství mohou vést k pouhému poskytování informací a standardizovanému testování uchazečů bez hlubší

analýzy a dalších návazných rozhovorů. Klienti mají podle zákona možnost dobrovolně si zvolit, zda budou mít o poradenství zájem, pokud ovšem chtějí dostat podporu v nezaměstnanosti, poradenstvím musí projít. Přesto předpokládám, že díky legislativním předpisům, proškolenému personálu a vymezenému obsahu poradenství budou služby kvalitnější pro potenciální klienty. Na našem území nemáme ucelené informace o vzdělávání kariérových poradců, obsahu a metodách kariérového poradenství a přístupu k jednotlivým cílovým skupinám.

8.5 Příležitosti pro rozvoj

Na základě výše uvedené komparace předkládám následující seznam míst, kde mají systémy prostor pro doplnění či inovaci aktivit. Návrhy byly formulovány na základě výše uvedené komparace systémů s přihlédnutím na kritéria, která byla vytvořena na základě studií a doporučení ELGPN a Strádala. Pro přehlednost situace je připravena tabulka č. 3, která poskytuje přehled základních jevů zmíněných v rámci systémů kariérového poradenství v obou zemích.

Z komparace vyplývá, že úroveň rozvinutí systému kariérového poradenství v Německu je vyšší než v České republice. Při zhlédnutí tabulky níže je vidět větší propracovanost některých jevů, některé jevy se v systému v České republice nevyskytují. Přesto i německý systém mám několik oblastí, které pro budoucí vývoj bude potřeba zlepšit a nastavit pro ně odpovídající strukturu.

Tabulka 3: Přehled prezence a absence kritérií (vlastní zpracování)

Kritérium	Česká republika	Německo
<i>Organizace zabývající se kariérovým poradenstvím</i>		
Provázanost práce státních organizací	-	-
Záštita ministerstva nad problematikou	+	+
Zapojení státem pověřených organizací	+	+
Evropská platforma	+	+
Asociační činnost	+	++
Registr poradců	+	++

Dostupné informační zdroje pro veřejnost	+	+
Poradenství při vysokých školách	+	+
<i>Politika a legislativa</i>		
Legislativa definující kariérové poradenství	+	++
Legislativa stanovující obsah kariérového poradenství	-	++
Legislativa stanovující orgán, který bude poskytovat kariérové poradenství	+	+
Právní regulace odbornosti samostatných poradců (OSVČ)	-	-
Etický kodex poradce	+	+
Řízení kvality poradenských služeb	-	-
Evaulace poradenských služeb	-	-
<i>Vzdělávání a odborná příprava poradců</i>		
Kompetenční model	++	+
Popis práce poradce	+	+
Standard v rámci národní soustavy kvalifikací	+	-
Strategie zaměřená jen kariérové poradenství	-	-
Strategie okrajově zabývající se kariérovým poradenstvím	+	+
Vzdělávací programy zaměřené na kariérové poradenství	-	++
Vzdělávací programy zabývající se poradenství jako jednou částí studia	+	+
Další vzdělávání pro kariérové poradce	+	+
Podpora poradců (supervize, poradenství)	-	+
<i>Příjemci poradenských služeb</i>		
Podpora klientů v rámci státních institucí	+	+

Vysvětlivky:

- nevyskytuje se + vyskytuje se ++ vyskytuje se v propracované formě

8.5.1 Návrhy pro Českou republiku

- Síťování v Německu je hustší a provázanější. Prvním z návrhů by mělo být podpoření iniciativ pro sdružení poradců, a to nejen kariérových. V rámci sdružení podpořit celou síť k debatám o vzdělávání kariérových poradců a podpoření kvality jejich práce.
- Nejen podpora asociací je cestou k lepšímu síťování. Dalším doporučením je, propojit více organizace v jednotný systém, který bude provázaný a bude ke klientovi přistupovat holisticky.
- Propojení stránek www.infoabsolvent.cz se stránkami *Úřadu práce* by mohlo přispět k návaznosti informací o vývoji trhu práce. Získání potřebných informací vzhledem ke kariérovému poradenství by bylo využito nejen dospělými klienty, ale i žáky, studenty, jejich rodiči a poradci.
- Vytvoření legislativních dokumentů v oblasti kariérového poradenství pro dospělé je dalším doporučením. Legislativní dokument by mohl jasně definovat, že kariérové poradenství je jednou ze služeb a bude poskytnuto každému uchazeči či zájemci o zaměstnání nebo také by mohl nastavit určitou úroveň kvality v kariérovém poradenství. Dokument by dále měl definovat rozsahy a obsahy poradenského procesu, jak je tomu v Německu. Ten samý či jiný legislativní dokument by mohl regulovat soukromý poradenský sektor.
- Celková podpora kvality v kariérovém poradenství je důležitá součást efektivního kariérového poradenství. Zavedení certifikátů kvality a podpora možnosti vzdělávání ze strany státu (akreditovat kurzy) je jednou z možných cest.
- V oblasti přípravy poradců na výkon povolání bych doporučila vytvořit studijní program na úrovni magisterského studia, který by připravil poradce pro kvalifikovaný výkon jejich povolání.
- Další možností, jak získat kvalifikované poradce, je vytvořit rekvalifikační programy pro poradce, podpořit tím práci a kvalitu soukromých poradců.
- Nastavení povinnosti kvalifikace pro všechny kariérové poradce ve státních institucích, zejména pracovníky *Úřadu práce*. K prokázání kvalifikace lze využít již vytvořené standardy.

8.5.2 Návrhy pro Německo

- Vytvořit standardy pro kariérové poradce. Vytvořené standardy mohou sloužit jako jednotný dokument po porovnání úrovně kariérových poradců z různých zemí.
- Vytvořené standardy kvality v rámci projektu *BeQu* uvést do života a vyhnout se tak duplicitním snahám pro zajištění kvality v poradenství.
- Blíže rozvinout kariérové poradenství v rámci zákona a jasně definovat kompetence kariérových poradců. Tímto způsobem by se mohla podpořit také kvalita soukromých poradců.
- Ke zvýšení kvality v kariérovém poradenství nastavit prokazování úrovně kvalifikace poradců či osvojené kompetence pro výkon tohoto povolání, tedy státním zásahem regulovat soukromé poradce a tím podpořit kvalitu poradců.
- Vytvořit větší množství vzdělávacích kurzů pro poradce v rámci dalšího vzdělávání. Kurzy by měly sloužit k osvětlení informací, pomoc při sebezdokonalování, získávání informací o aktuálním dění na trhu práce.

9 Návrhy vzdělávacích projektů

Systém kariérového poradenství v České republice se potýká s nedostatky a mnoha úkoly k dořešení. Je zde velká snaha z Evropské unie a dalších nadnárodních organizací zasazovat se o řešení situace v dané oblasti, vytváření sítí, dokumentů, doporučení, organizací a pracovních skupin, které nabízí podporu a oporu pro nastavování pravidel v kariérovém poradenství. Následující návrhy vychází ze snahy těchto organizací a státu vyžadující kooperaci obojího. Uvedené návrhy mají stejný cíl, a to podpořit kvalitu služeb kariérových poradců zvýšením jejich kvalifikace.

9.1 Návrh magisterského studijního oboru

Tento hypotetický návrh vychází z výše uvedené komparace systémů. V České republice nejsou vzdělávací možnosti přímo zaměřené na kariérové poradenství. Budoucí poradci mají možnost absolvovat jiné vzdělávací možnosti, není ovšem ani jedna možnost zaměřená na poradenství.

Magisterský studijní obor *Kariérové poradenství* bude mít za hlavní cíl podpořit vzdělanost poradců a připravit je na výkon povolání budoucí poradce. Bude navazujícím oborem pro současné bakalářské studijní obory, kde naváže na základní znalosti ve svých oborech a rozšíří studentovi dovednosti o hlubší poznání poradenství. Hlavní zaměření bude na poskytování poradenství ve smyslu *counseling* – podpora za využití kompletní diagnostiky. Podle Vendela by absolvent měl být definován jako *expert na kariérové informace a diagnostiku*, ale také by měl mít širší záběr poskytovat ucelené poradenství pro jednotlivce. Pro vytvoření oboru můžeme nalézt inspiraci v komparovaném německém systému, např. u vzdělávacího programu Poradenství v dalším vzdělávání, vzdělání a profesi v Münsteru.

Zvolená forma studia je prezenční kvůli tréninku poradenských dovedností. Ovšem může být vytvořena i distanční forma, která by byla určena pro praktikující poradce k doplnění kvalifikace. Vstupní podmínkou je ukončené bakalářské studium, doporučuje se ze studijních programů pedagogika nebo specializace v pedagogice, speciální pedagogika a psychologie. Obor by měl být otevřen pro takový počet studentů, aby jim mohl nabídnout bližší seznámení a hlubší porozumění o metodách a technikách kariérového poradenství.

Cíle studia: Absolvent získá odborné kompetence k vykonávání poradenské činnosti, zejména kariérového poradenství, poradenství ve vzdělávání a krizového poradenství. Absolvent bude schopen připravovat individuální plán, plán k řízení kariéry a skupinové

poradenské aktivity. Cílem studia je také vybavit absolventy odbornými kompetencemi k diagnostice osob, tj. psychodiagnostice a bilanční profesní diagnostice.

Profil absolventa:

Absolvent studijního programu dovede:

- poskytovat kariérové poradenství ve školách podle vyhlášky č. 72/2005 Sb., o poskytování poradenských služeb ve školách a školských poradenských zařízeních;
- poskytovat poradenství v rámci služeb vysokoškolských poradenských centrem podle zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách;
- poskytovat kariérové poradenství v rámci služeb *Úřadu práce* podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti;
- provádět diagnostiku klientů;
- zjišťovat a analyzovat subjektivní vzdělávací potřeby a profesní orientaci klientů;
- předávat informace o aktuálním dění na trhu práce a nabízených studijních možnostech;
- organizovat a vést individuální a skupinové poradenské aktivity;
- navrhnout a využívat metodické postupy v poradenském procesu;
- navrhnout jednotlivcům vhodné vzdělávací cesty pro získání kvalifikace nové, pro prohlubování, změnu nebo inovaci stávající kvalifikace.

Vzdělávací obor by měl nabízet předměty v těchto tematických okruzích:

- Poradenské teorie a koncepty – kromě běžných teorií v kariérovém poradenství by zde měly být psychologické a psychoterapeutické poradenské přístupy.
- Poradenské techniky a metody včetně využití diagnostiky – přiblížit studentům práci s jednotlivci i skupinou a možnost osvojit si či vyzkoušet možné metody včetně využití diagnostiky.
- Cílové skupiny v poradenství, formy poradenské práce – kromě přiblížení práce s cílovými skupinami také přiblížit studentům práci s jednotlivci a skupinou.
- Výzkum a profesionalizace – v rámci programu by kromě přípravy na diplomovou práci byly zařazeny předměty pro práci s informacemi a předměty ke zjišťování informací o dění na trhu práce.
- Odborná praxe – do studijního plánu by měla být zařazena nejen odborná praxe, ale také nácvik metod a rozhovorů přímo v rámci hodin (kazuistiky, inscenační metody).

Rámec zahrnutých předmětů:

- Psychologické poradenství
- Poradenské teorie v praxi a jejich aplikace
- Poradenství pro kariéru, vzdělávání a uplatnění na trhu práce
- Krizové poradenství
- Formy a metody poradenského procesu
- Psychologický přístup v diagnostice
- Diagnostika klientů v poradenském procesu
- Individuální poradenství
- Skupinové poradenství
- Politika zaměstnanosti a trh práce
- Standardizace a profesionalizace v poradenství
- Odborná praxe

9.2 Návrh vzdělávacího kurzu pro kariérové poradce při Úřadu práce České republiky

Není známo, jak pracovníci *Úřadu práce*, zejména poradci v IPS, jsou vzděláváni a jaká je požadovaná kvalifikace pro práci poradce. Tento kurz by měl zkvalitnit práci pracovníků *Úřadu práce*, konkrétně poradců IPS. Druhý návrh vychází ze dvou pramenů: primární zdroj je kvalifikační standard z Národní soustavy kvalifikací České republiky pro kariérového poradce pro zaměstnanost (viz příloha F) a z německého vzoru, konkrétně ze studia určeného pro pracovníky *Spolkové agentury pro zaměstnanost*. Měl by jít o komplexní kurz do modulů, které je možné absolvovat v plném složení nebo jen doplnění některých částí.

Cíle kurzu:

Po ukončení kurzu účastník bude schopen:

- poskytovat služby kariérového poradenství pro skupiny i jednotlivce a aplikovat metody a diagnostiku kariérového poradenství;
- vést poradenský hovor a aplikovat metody a diagnostiku kariérového poradenství;
- evidovat, systematizovat a poskytovat kariérové informace a informace o vývoje a prognóze trhu práce;
- posuzovat vhodnost pracovní místa pro klienta.

Cílová skupina: Kariéroví poradci *Úřadu práce*, pracovníci *Informačně poradenského střediska*.

Vstupní předpoklady: Základní znalosti práce s počítačem a internetem (MS Word, MS Excel, MS Powerpoint, e-mail), minimální věk účastníků je 18 let. Požadované je ukončené středoškolské vzdělání s maturitou.

Moduly:

1. Teorie, metody a základní diagnostika kariérového poradenství
2. Práce s kariérovými informacemi – jejich poskytování, vedení evidencí, systematizace na regionální úrovni, práce s potenciálními zaměstnavateli
3. Práce s jednotlivcem – vedení poradenského rozhovoru, individuální plánování
4. Práce se skupinou – metody skupinové kariérové práce
5. Skupinové a individuální poradenství o možnostech profesního uplatnění uchazečů o zaměstnání
6. Orientace v přehledech, statistikách, analýzách a prognózách trhu práce
7. Posuzování vhodnosti pracovních míst z hlediska kvalifikace, praxe a preferencí uchazeče

Každý z modulů bude obsažen ve 2 prezenčních dnech.

Časová dotace: 112 vyučujících hodin prezenčně a 60 vyučujících hodin distančně. Hodinou se myslí vyučovací hodina, tj. 45 minut. Každý vyučovací den nepřesáhne 8 hodin výuky. Pro distanční vzdělávání bude připraven e-learningový kurz. Prezenční dny budou rozděleny po dvou modulech, a to z důvodu upevnění poznatků a možnosti převést nabyté znalosti a dovednosti do praxe.

Způsob zakončení: Kurz bude zakončen zkouškou z profesní kvalifikace Kariérový poradce pro zaměstnanost.

10 Závěr

Problematika kariérového poradenství je široká, i v případě poradenství pro dospělé. Kromě výše popsané problematiky systému kariérového poradenství pro dospělé lze zkoumat mnoho zajímavých okolností kolem osoby poradce, příjemců služeb a samotného obsahu poradenského procesu.

Pro potřeby práce byla na základě studií a průzkumů stanovena čtyři kritéria pro komparaci: organizace zabývající se kariérovým poradenství pro dospělé, politika a legislativa v oblasti kariérového poradenství, vzdělávání a odborné příprava poradců a příjemci poradenských služeb. Všechna kritéria se dále dělila na další body, podle kterých byla komparace provedena.

Práce na základě stanovených kritérií popsala systém kariérové poradenství pro dospělé v České republice a v Německu a následně systémy komparovala. Po analýze systémů docházím k závěru, že systém v České republice i v Německu má několik příležitostí pro rozvoj a možností pro vylepšení a inovace. V obou systémech chybí některé stejné položky, příkladem může být evaluace a řízení kvality poradenství. V Německu již vznikl projekt zabývající se danou problematikou, u nás na takový projekt musíme ještě počkat.

V návaznosti na studie a průzkumy v oblasti kariérového poradenství můžeme říci, že služby kariérového poradenství poskytuje více institucí a v obou zemích vyjadřují určitou míru roztržičnosti. Zmapované služby kariérové poradenství pro dospělé jsou poskytovány v návaznosti na další intervence, podpůrné služby a poradenství (např. profesní bilanční diagnostika, koučink, podpora v nezaměstnanosti, poradenství ve vzdělávání). Instituce poskytující kariérové poradenství pro dospělé jsou podobného rázu, v obou zemích navíc existují evropské platformy působící v dané oblasti, např. program Euroguidance či národní poradenská fóra. Podle dostupných informací je v Německu běžnou praxí poskytovat diagnostiku profesních a osobních dovedností v rámci práce poradce ve *Spolkové agentuře pro zaměstnanost*, v České republice byla zmíněna spolupráce *Úřadu práce s pracovišti* poskytující bilanční diagnostiku. V obou zemích dochází k jisté odborné přípravě, na straně Německa však dochází k lepší úvodní odborné přípravě vzhledem k zaměřenosti vzdělávacích programů na vysokých školách pouze na kariérové poradenství. V České republice taková příprava na vysokých školách chybí. Další profesionální rozvoj, rozvoj osobních a odborných kompetencí je úkol řady státních i soukromých institucí. Informování

a poskytování poradenských služeb je zajišťováno na státních institucích poskytujících zároveň zprostředkování práce.

V obou zemích chybí systematické řízení kvality poradenských služeb a služby nejsou evaluovány. Ke zvyšování efektivity a udržování kvality je potřeba kontrolovat poradenské služby a hodnotit je. Bez hodnocení a řízení kvality není možné objektivně zhodnotit, do jaké míry jsou služby kvalitní, a tak nemůžeme posoudit dopad na klienta a jeho další vývoj kariéry. V rámci řízení kvality by poradci měli dostat podporu v podobě supervize, která není zmíněná v žádném legislativním dokumentu ani v jedné zemi, ani není součástí doporučení odborných organizací.

Na základě výstupů z komparace byly vytvořeny dva návrhy projektů směřující k implementaci do českého prostředí. Jedná se o návrh magisterského studijního programu, kde absolventi budou schopni poskytovat poradenské a diagnostické služby. Druhý návrh se týká vzdělávacího programu pro kariérové poradce na *Úřadu práce*. Oba dva návrhy vychází z komparace. Identifikují místa pro zlepšení systému s inspirací z poradenského systému v Německu.

Množství odborné literatury a dalších informačních zdrojů k dané problematice nám ukazuje, že široká i odborná veřejnost se o danou tematiku zajímá a nabývá na důležitosti. Jednou z oblastí, která se bude více rozvíjet, je multikulturní poradenství a celkově změna přístupu ke skupinám obyvatel s důrazem na kulturní a etnické odlišnosti. Jak již bylo nejménou zmíněno, trh práce se globalizuje a bude potřeba reagovat na potřeby obyvatel z jiných států a jiných kulturních entit.

V návaznosti na diplomovou práci by bylo přínosné zanalyzovat obsah poradenského procesu. Výzkum by mohl zahrnovat šetření mezi poradci a klienty poradenských procesů. Taková práce by se ovšem potýkala s hlavním úskalím, a to získání relevantních dat a možnost nahlédnout do interních materiálů. Velmi objasňující by byl výzkum mezi pracovníky *Úřadu práce*. Jako dalším výzkumem problematiky, které se tato práce nedotkla, je poskytování kariérového poradenství ve firmách. Externí poradenské služby však nejsou příliš přijímány ze stran firem. Výzkum interních poradenských služeb by nemusel odhalit poradenské aktivity kvůli jednotnému přístupu k zaměstnancům nebo poskytování kariérového poradenství existuje v rámci firem, jen tomu tak neříkají.

11 Soupis bibliografických citací

AIVD ČR. *Zápis z ustavující schůze pracovní skupiny pro kariérové poradenství*. [online]. Praha: Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR. [vid. 2017-06-02]. Dostupné z: <http://www.aivd.cz/soubor-doc3210/>

ARNOLD, John a kol. *Psychologie práce: pro manažery a personalisty*. Brno: Computer Press, c2007. ISBN 978-80-251-1518-3.

ASOCIACE BILANČNÍ DIAGNOSTIKY. *Členská základna Asociace bilanční diagnostiky*. [online]. Asociace bilanční diagnostiky, © 2012. [vid. 2017-05-27]. Dostupné z: <http://www.asociace-bilancni-diagnostiky.cz/clenska-zakladna/>

ASOCIACE SOUKROMÝCH PORADENSKÝCH PRACOVNÍKŮ. *Asociace SPP*. [online]. Praha: Asociace soukromých poradenských pracovníků. [vid. 2017-05-27]. Dostupné z: <http://asociace-spp.cz/>

AVSP. *O AVSP a cíle asociace*. [online]. Praha: Asociace vysokoškolských poradců. [vid. 2017-05-27]. Dostupné z: <http://www.asociacevsp.cz/o-nas/> 2008 – 2017

BA. *Konzeption für das Lernen im Lebensverlauf verabschiedet*. [online]. Bundesagentur für Arbeit, 2008. [vid. 2017-06-06]. Dostupné z: http://doku.iab.de/chronik/32/2008_04_23_32_bildungspraemie.pdf

BA. *Organisation*. [online]. Bundesagentur für Arbeit. 2015. [vid. 2017-06-02]. Dostupné z: <https://www3.arbeitsagentur.de/web/content/DE/service/Ueberuns/AufbauundOrganisation/index.htm>

BBR. *BerufsBeratungsRegister*. [online]. BerufsberatungRegister [vid. 2017-05-26]. Dostupné z: <http://www.bbregister.de/qstandard.htm>

BBR. *Unser Konzept zur Qualitätssicherung*. [online]. BerufsBeratungsRegister. [vid. 2016-11-22]. Dostupné z: <http://www.bbregister.de/saulen.htm>

BEDRNOVÁ, Eva, Eva JAROŠOVÁ, Ivan NOVÝ a kol. *Manažerská psychologie a sociologie*. Praha: Management Press, 2012. ISBN 987-80-7261-239-0.

BIMROSE, Jenny, Mary MCMAHON a M. B. WATSON. *Women's career development throughout the lifespan: an international exploration*. New York, NY: Routledge, Taylor & Francis Group, 2015. ISBN 9780415816779.

BROWN, Steven D. and Robert W. LENT. *Career development and counseling: putting theory and research to work*. Hoboken, N.J.: John Wiley, c2005. ISBN 0471288802.

BUNDESMINISTERIUM DER JUSTIZ UND FÜR VERBRAUCHERCHUTZ. *Sozialgesetzbuch (SGB) Drittes Buch (III) Arbeitsförderung*. [online]. Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz. 1997. [vid. 2017-05-28]. Dostupné z: https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_3/BJNR059500997.html#BJNR059500997BJNG056600308

BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT. *Die Arbeitsmarktsituation von langzeitarbeitslosen Menschen 2016*. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit, 2017.

BUNDESMINISTERIUM DER JUSTIZ UND FÜR VERBRAUCHERSCHUTZ. *Einzelnorm*. [online]. Sozialgesetzbuch Drittes Buch. [vid. 2017-05-26]. Dostupné z: https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_3/30.html

BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG. *Deutscher Qualifikationsrahmen*. [online]. Bundesministerium für Bildung und Forschung, 2017. [2017-05-26]. Dostupné z: <https://www.dqr.de/index.php>

CSND. *Career Service Netzwerk Deutschland*. [online]. Berlin: Career Service Netzwerk Deutschland. [vid. 2017-06-02]. Dostupné z: <http://www.csnd.de/>

ČAKP. *Databáze poradců*. [online]. Praha: Česká asociace kariérového poradenství, z.s. © 2005. [vid. 2017-05-27]. Dostupné z: <http://www.cakp.cz/projekty/katalog-poradcu/>

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE. *Insitut vzdělávání a poradenství*. [online]. Praha: Česká zemědělská univerzita. © 2017. [vid. 2017-06-03]. Dostupné z: <https://www.ivp.czu.cz/cs/r-6930-studium/r-7469-studijni-obory/r-8775-obory-bakalarskeho-studia/r-8777-poradenstvi-v-odbornem-vzdelavani>

DGfB. *Events Deutsche Gesellschaft für Beratung*. [online]. Deutsche Gesellschaft für Beratung. [vid. 2017-05-27]. Dostupné z: <http://www.dachverband-beratung.de/events/>

DGfB. *Wir über uns*. [online]. Deutsche Gesellschaft für Beratung. [vid. 2016-10-25]. Dostupné z: <http://www.dachverband-beratung.de/wir-ueber-uns/>

DVB. *Beratung in Beruf, Bildung und Beschäftigung*. [online]. Deutsches Verband für Bildungs- und Berufsberatung. [vid. 2017-05-27]. Dostupné z: <http://www.dvb-fachverband.de/102.html>

DVB. *Bildungsangebote*. [online]. Bildungs- und Berufsberatung. [vid. 2017-05-27]. Dostupné z: http://www.dvb-fachverband.de/bildungsangebote_dvb.html

DVB. *Professionelle Bildungs- und Berufsberatung*. [online]. Deutscher Verband für Bildungs- und Berufsberatung. 2016. [vid. 2017-06-06]. Dostupné z: http://www.dvb-fachverband.de/fileadmin/medien/grundsatzpapiere_dvb/2016_04_23_Grundlagenpapier.pdf

DVB. *Ziele*. [online]. Deutscher Verband für Bildungs- und Berufsberatung. [vid. 2017-06-02]. Dostupné z: http://www.dvb-fachverband.de/dvb_ziele.html

DZS. *Kariérový rozvoj na pracovišti: průzkum služeb kariérového poradenství pro zaměstnané osoby*. Praha: Dům zahraničních služeb MŠMT pro Centrum Euroguidance, 2009. ISBN 978-80-87335-06-2.

ERIKSON, Erik. *Osm věků člověka*. Praha: Propsy. 1997.

EUROGUIDANCE NETHERLANDS. *CH - Q model for competence management: Establish, assess and recognise competences and qualifications. Guidelines for training and advice* [online]. Netherlands: International Agency, Euroguidance Netherland, 2012 [vid. 2017-05-27]. Dostupné z: http://www.euroguidance.nl/uploads/General%20info%20CH-Q%20part%201_en_20130306113209.pdf

EUROGUIDANCE. *Guidance system in Germany: Training*. [online]. Euroguidance. [vid. 2017-06-03]. Dostupné z: <http://www.euroguidance.eu/guidance-in-europe/national-guidance-systems/guidance-system-in-germany-training/>

EUROGUIDANCE. *O nás - Euroguidance* [online]. Praha: Euroguidance. [vid. 2015-11-16]. Dostupné z: <http://www.euroguidance.cz/cz/item-o-nas>

EVROPSKÁ KONTAKTNÍ SKUPINA. *Švýcarská metoda mapování kompetencí CH-Q* [online]. Praha: Euroguidance, 2016 [vid. 2017-03-27]. Dostupné z: <http://www.ekscr.cz/cs/aktualita/svycarska-metoda-mapovani-kompetenci-ch-q>

EVROPSKÁ SÍŤ POLITIK CELOŽIVOTNÍHO PORADENSTVÍ. *Důkazy k celoživotnímu poradenství: přehled nejdůležitějších zjištění pro účinnou politiku a praxi*. Praha: Centrum Euroguidance, Dům zahraniční spolupráce, 2015. ISBN 978-80-87335-99-4.

EVROPSKÁ SÍŤ POLITIK CELOŽIVOTNÍHO PORADENSTVÍ. *ELGPN glosář*. Praha: Národní ústav pro vzdělávání, školské poradenské zařízení a zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků, 2015. ISBN 978-80-7481-093-0. Dostupné také z: <http://www.elgpn.eu/publications/browse-by-language/czech/elgpn-glosar>

GLADDING, Samuel T. *Counseling: A Comprehensive Profession*. New Jersey: Pearson Education, 2009. ISBN 978-0-13-814425-8.

GOTTFREDSON, Linda S. *Gottfredson's Theory of Circumscription and Compromise in* BROWN, Duane a Linda BROOKS. *Career choice and development*. San Francisco: Jossey-Bass, c1996. ISBN 0-7879-0204-7.

HOCHSCHULE DER BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT. *Bachelorstudiengänge*. [online]. Mannheim: Hochschule der Bundesagentur für Arbeit. [vid. 2017-05-28]. Dostupné z: <http://www.hdba.de/studium/bachelorstudiengaenge/#c1501>

IAEVG. *IAEVG Publications — Ethical standards* [online]. Stockholm: International Association for Educational and Vocational Guidance, 1995. [vid. 2017-03-27]. Dostupné z: http://iaevg.net/?page_id=70&menuid=49&smenuid=6&tpage=1&t1=275&t2=289&t3=290&t4=291&t5=Code%20de%20d%C3%A9ontologie&t6=Ethical%20standards&t7=Normas%20%C3%89ticas&t8=Ethische%20Standards&t9=--

JENSCHKE, Bernhard, Karen SCHOBER, Judith FRÜBING. NFB. *Lebensbegleitende Bildungs- und Berufsberatung in Deutschland: Strukturen und Angebote*. Bielefeld: Bertelsmann, 2011. ISBN 9783763928774.

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

KRUMBOLTZ, J. D. *The Happenstance Learning Theory*. Journal of Career Assessment [online]. 2008, 17(2), 135-154 [vid. 2017-06-03]. DOI: 10.1177/1069072708328861. ISSN 1069-0727. Dostupné z: <http://jca.sagepub.com/cgi/doi/10.1177/1069072708328861>

LUKÁŠOVÁ, Růžena. *Organizační kultura a její změna*. Praha: Grada, 2010. Expert (Grada). ISBN 978-80-247-2951-0.

MASARYKOVA UNIVERZITA. *Šablony*. [online]. Brno: Masarykova univerzita. [2017-06-03]. Dostupné z: [https://is.muni.cz/predmety/sablony_tisk.pl?fakulta=1421;obdobi=6644;rek=ap;puvodni_design=p;uzel=405642;](https://is.muni.cz/predmety/sablony_tisk.pl?fakulta=1421;obdobi=6644;rek=ap;puvodni_design=p;uzel=405642)

McMAHON, Mary and Wendy PATTON. *Career development and systems theory: connecting theory and practice*. Rotterdam: Sense, 2014. ISBN 9789462096349.

MPSV. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. [Brno]: Ministerstvo práce a sociálních věcí. [vid. 2017-05-26]. Dostupné z: http://katalog.nsp.cz/karta_p.aspx?id_jp=103421&kod_sm1=42

MPSV. *Národní soustava povolání*. [online]. Praha, ©2017 [vid. 2017-05-27]. Dostupné z: <http://katalog.nsp.cz/p/karierovy-poradce/103421.html>

MPSV. *Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020*. [online]. Praha, 2014. [vid. 2016-11-22]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg_zam_2020

MPSV. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. [online] [vid. 2017-06-19]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/ZOZ_PLATNE_ZNENI_OD_1.4.2017.PDF

MŠMT. *DAT CZ*. [online]. Praha: Trexima, ©1999 – 2017. [vid. 2017-05-26] Dostupné z: <https://www.eu-dat.cz/rozsireneVyhledavani.aspx?eq=v.1-t.a2FyacOpcm92w70gcG9yYWRjZQ%3d%3d-ks.1-fh.0-sl.abcdjknrefghilost-zv.1-ra.2-c.0819728&a=rozsireneVyhledavani%24%24&p=uvodniStrana%24%24>

MŠMT. *Databáze udělených akreditací*. [online]. Praha: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. [vid. 2017-05-26]. Dostupné z: <https://akredis.msmt.cz/>

MŠMT. *Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy České republiky na období let 2015 – 2020*. [online]. Praha, 2015. [vid. 2016-11-22]. Dostupné z: <http://www.vzdelavani2020.cz/>

MŠMT. *Strategie vzdělávací politiky České republiky do roku 2020*. [online]. Praha, 2014. [vid. 2016-11-22]. Dostupné z: <http://www.vzdelavani2020.cz/>

MŠMT. *Výběr z DVPP*. [online]. Praha: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. [vid. 2017-05-26]. Dostupné z: <http://dvpp.msmt.cz/advpp/dvppv.asp>

MŠMT: Zákon č. 111/1998 Sb., *o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách)*. [online] [vid. 2016-11-22]. Dostupné z: <https://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?page=0&idBiblio=46613&nr=111~2F1998&rpp=15#local-content>

NATIONAL INSITUATES OF HEALTH. *Career Development Theory Review: Super's Life-Span, Life-Space Theory*. [online]. National Insitutes of Health. [vid. 2017-06-05]. Dostupné z: <https://oitecareersblog.wordpress.com/2016/01/25/career-development-theory-review-supers-life-span-life-space-theory/>

NFB. *National Forum for Guidance in Education, Career and Employment*. [online]. Nationales Forum Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung. [vid. 2017-05-27]. Dostupné z: http://www.forum-beratung.de/cms/upload/English/Mission_Statement_English.pdf

NFB. *Quality and Professionalism in Career Guidance and Counselling - The Open Process of Coordination for Quality Development in Career Guidance in Germany (2009 – 2012)*. [online]. Berlin/Heidelberg, 2012. [vid. 2016-11-22]. Dostupné z: http://www.beratungsqualitaet.net/upload/Service/navigation/bersetzung_BQ_Druckfreigabe.pdf

NPF. *Usnesení národního poradenského fóra č. 17*. [online]. Praha: Národní poradenské fórum. 2015. [vid. 2017-06-06]. Dostupné z: <http://www.narodniporadenskeforum.cz/uploads/activity/usneseni-npf-c-17-29.pdf>

NÚV. *Infoabsolvent*. [online]. Praha: Národní ústav pro vzdělávání [vid. 2017-05-26]. Dostupné z: <http://infoabsolvent.cz/Obory/Hledani>

Obsahová náplň živnosti volné. [online]. BusinessInfo.cz ©1997 – 2017. [vid. 2017-05-27]. Dostupné z: <http://www.businessinfo.cz/cs/clanky/obsahova-napl-n-zivnosti-volne-3-4880.html#on60>

OECD a EUROPEAN COMMUNITIES. *Career Guidance a Handbook for Policy Makers (Czech version)*. Prague 1: Centre for International Services of the Ministry of Education, Youth and Sports, Czech Republic, 2009. ISBN 9788087335000.

PATTON Wendy a kol. *Career development and systems theory: connecting theory and practice*. Rotterdam: SensePublishers, 2006. ISBN 90-778-7413-5.

PEAVY, R. Vance. *Sociodynamické poradenství: konstruktivistická perspektiva*. Praha: Dům zahraniční spolupráce pro Centrum Euroguidance, 2013. ISBN 978-80-87335-55-0.

PRŮCHA, Jan a Jaroslav VETEŠKA. *Andragogický slovník*. Praha: Grada, 2012. ISBN 978-80-247-3960-1.

RABUŠICOVÁ, Milada a Klára ZÁLESKÁ. Metodologické otázky srovnávací pedagogiky: podněty pro koncipování komparativních studií. *Pedagogická orientace*. Brno: Masarykova univerzita, 2016, 26(3), 346–378. DOI: 10.5817. ISSN 1211-4669.

REICHEL, Jiří. *Kapitoly metodologie sociálních výzkumů*. Praha: Grada, 2009. Sociologie (Grada). ISBN 978-80-247-3006-6.

SAUER-SCHIFFER, Ursula and Tim BRÜGGEMANN (HRSG.). *Der Übergang Schule - Beruf: Beratung als pädagogische Intervention*. Münster: Waxmann, 2010. ISBN 9783830922971.

Statut národního poradenského fóra. Praha, 2010 [online]. [vid. 2015-11-16]. Dostupné z: <http://www.narodniporadenskeforum.cz/uploads/activity/statut-npf-7.pdf>

STRÁDAL, Jiří. *Návrh koncepce Integrovaného systému kariérového poradenství*. Praha: Národní ústav pro vzdělávání, 2013.

Studiengänge. [online]. Studieren-im-Netz. © 2017. [vid. 2017-06-06]. Dostupné z: http://www.studieren-im-netz.org/studiengaenge?searchword=beratung&mode=showresult&startpage=2°ree_Bachelor=1°ree_Master=1°ree_Diplom=1°ree_Magister=1°ree_Examen=1°ree_Lehramt=1°ree_Zertifikate=1°ree_program=1°ree_secondary=1&

[a_university=1&a_college=1&a_cooperative_education_dual_study=1&a_schools_art_music_drama=1&fos=0&faculty=0&province=0&city=&chall=1&advsearch=1](#)

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

SWANSON, Jane Laurel a Nadya A. FOUAD. *Career theory and practice: learning through case studies*. 2nd ed. Los Angeles: Sage, c2010. ISBN 1412937515.

UP. *Katalog studijních oborů*. [online]. Olomouc: Univerzita Palackého. [vid. 2017-06-03]. Dostupné z: <http://www.obory.upol.cz/obor/specialni-pedagogika-poradenstvi/>

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

VENDEL, Štefan. *Profesionalizácia kariérového poradenstva v Európskej Únii*. Lifelong Learning: Celoživotní vzdělávání. Brno: Mendelova univerzita v Brně, Institut celoživotního vzdělávání, 2016, 6(3), 11. ISSN 1804-526X.

WWU MÜNSTER. *Inhalte: Master Beratung*. [online]. Münster: Westfälische Wilhelms-Universität Münster. [vid. 2017-05-28]. Dostupné z: <http://weiterbildung.uni-muenster.de/de/masterstudiengaenge/beratung-in-weiterbildung-bildung-und-beruf/inhalte/>

12 Seznam obrázků

Obrázek 1: Hollandův kariérový model (RIASEC) Zdroj:zpracováno podle Cudlínové, Košťálové (2015)	21
Obrázek 2: Měkké kompetence a obecné dovednosti kariérového poradenství (Ministerstvo práce a sociálních věcí, nedatováno, nestránkováno)	29
Obrázek 3: Možnosti využívání služeb dospělými klienty (Strádal a kol., 2013, s. 19).....	46
Obrázek 4: Career Development Theory Review: Super's Life-Span, Life-Space Theory (nedatováno, nestránkováno)	98

13 Seznam tabulek

Tabulka 1: Kategorie kariérových teorií (Pattonová, McMahonová, 2006).....	14
Tabulka 2: Rozvoj poradenských teorií a nástrojů podle Dauwaldera (in Sauer-Schiffer, 2010)	19
Tabulka 3: Přehled prezence a absence kritérií (vlastní tvorba).....	74
Tabulka 4: Počet klientů, kterým bylo poskytnuto kariérové poradenství na Úřadu práce České republiky (vlastní zpracování).....	106

14 Seznam zkratek

ACC	<i>Deutscher Dachverband für Christliche Beraterinnen und Berater</i> - Německá asociace pro křesťanské poradkyně a poradce
Asociace SPP	Asociace soukromých poradenských pracovníků
AVSP	Asociace vysokoškolských poradců
BA	<i>Bundesagentur für Arbeit</i> – Spolková republika pro zaměstnanost
BBR	<i>Berufsberatungs Register</i> – Registr profesního poradenství
Bbs	<i>Bundesfachverband betriebliche Sozialarbeit</i> - Spolkové odborné sdružení pro profesní sociální práci
BeQu	<i>Beratung Qualität</i> – Kvalita v poradenství (německý národní projekt)
BiZ	<i>Berufsinformationszentrum</i> – Profesní informační centrum
BVPPT	<i>Berufsverband für Beratung, Pädagogik & Psychotherapie</i> - Profesní sdružení pro poradenství, pedagogiku a psychoterapii
CSNDD	<i>Career Service Netzwerk Deutschland</i> asociací - Asociace německých kariérních služeb pro vyšší vzdělání
ČAKP	Česká asociace kariérového poradenství
DAT CZ	Databáze udělených akreditací MŠMT
DFG	<i>Deutsche Focusing Gesellschaft</i> - Německá fokusová společnost
DFP	<i>Deutsche Fachverband für Psychodrama</i> - Německé odborné sdružení pro psychodrama
DG3S	<i>Deutsche Gesellschaft für Systematisch-konstruktivische Beratung Socialtherapie und Supervision</i> - Německá společnost pro systematicko-konstruktivistické poradenství, sociální terapii a supervizi
DGfB	<i>Deutsche Gesellschaft für Beratung</i> - Německý spolek pro poradenství
DGfC	<i>Deutsche Gesellschaft für Coaching</i> - Německá společnosti pro koučink
DGfP	<i>Deutsche Gesellschaft für Pastoralpsychologie</i> - Německá společnost pro pastorální psychologii
DGFS	<i>Deutsche Gesellschaft für Systematische Therapie, Beratung und Familientherapie</i> - Německá společnost pro systematickou terapii, poradenství a rodinnou terapii

DGIK	<i>Deutsche Gesellschaft für integrative Therapie, Gestalttherapie und Kreativitätsförderung</i> - Německá společnost pro integrativní terapii, gestalt terapii a kreativní přístup
DGsP	<i>Deutsche Gesellschaft für systemische Pädagogik</i> - Německá společnost pro systematickou pedagogiku
DGSv	<i>Deutsche Gesellschaft für Supervision</i> - Německá společnost pro supervizi
DGTA	<i>Deutsche Gesellschaft für Transaktionsanalyse</i> - Německá společnost pro transakční analýzu
DGVtt	<i>Deutsche Gesellschaft für Verhaltenstherapie</i> - Německá společnost pro behaviorální terapii
DQR	<i>Der Deutsche Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen</i> – Německý kvalifikační rámec pro celoživotní učení
DVB	<i>Deutscher Verband für Bildungs- und Berufsberatung</i> - Německý spolek profesní poradenství a poradenství ve vzdělávání
DVG	<i>Deutscher Vereinigung für Gestalttherapie</i> - Německé sdružení pro gestalt terapii
DVPP	Další vzdělávání pedagogických pracovníků
DZS	Dům zahraniční spolupráce (dříve Dům zahraničních služeb)
ELGPN	<i>The European Lifelong Guidance Policy Network</i> - Evropská síť politik celoživotního poradenství
EQF	<i>European Qualifications Framework</i> – Evropský kvalifikační rámec
GwG	<i>Gesellschaft für Personzentrierte Psychotherapie und Beratung</i> - Společnost pro psychoterapii orientovanou na jedince a poradenství
HLT	<i>Happenstance Learning Theory</i> - teorie náhodného učení
HRK	<i>Hochschulrektorenkonferenz</i> - Konferenci německých rektorů
CH-Q kompetence	švýcarský program kariérní kvalifikace
IAEVG	<i>International Association for Educational and Vocational Guidance</i> - Mezinárodní asociace vzdělávacího a profesního poradenství
IPS	Informační a poradenské středisko
ISKP	Integrovaného systému kariérového poradenství
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí

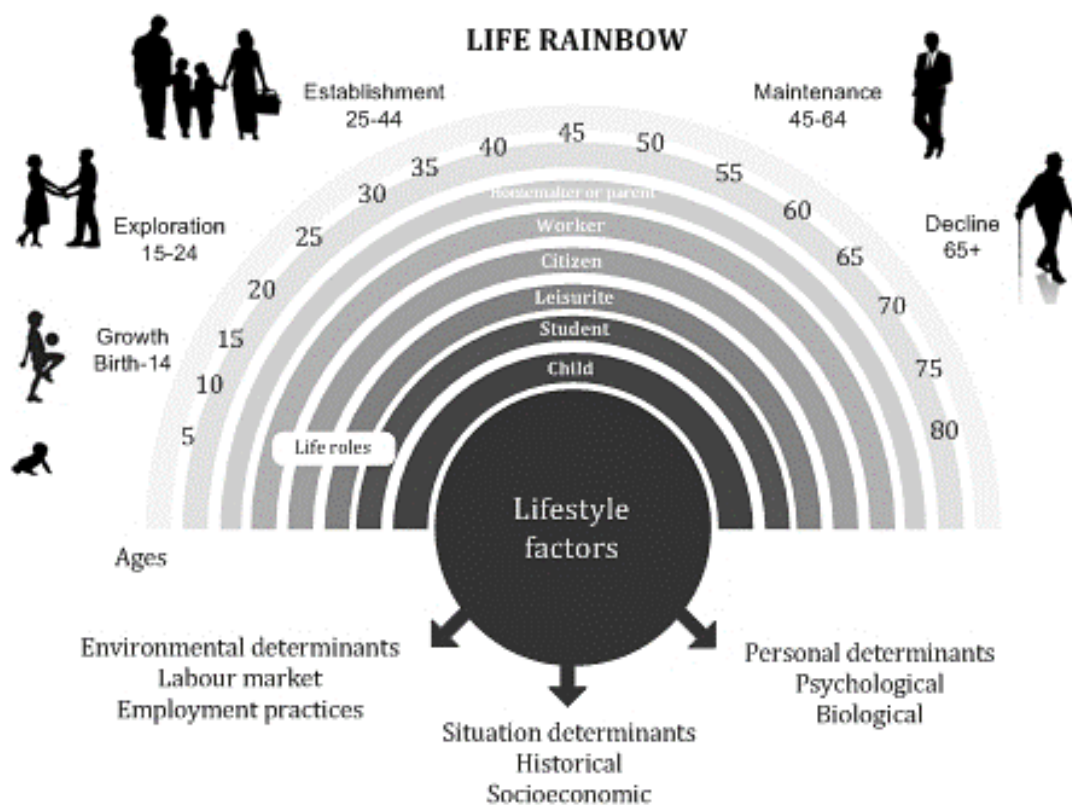
MŠMT	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
NFB	<i>Nationales Forum Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung</i> - Národní poradenské fórum pro vzdělávání, kariéru a zaměstnanost
NICE	<i>Network for Innovation in Career Guidance and Counselling in Europe</i> - síť pro inovace v kariérovém poradenství v Evropě
NPF	Národní poradenské fórum
NÚV	Národního ústavu pro vzdělávání
OECD	<i>Organisation for Economic Co-operation and Development</i> - Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj
OP LZZ	Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost
PIAAC	<i>Programme for International Assessment of Adult Competencies</i> – Mezinárodní výzkum kompetencí dospělých
PISA	<i>Programme for International Student Assessment</i> – Mezinárodní šetření studentských dovedností
RIASEC	Hollandův model typologie osobnosti popisující 6 typů
SCCT	<i>Social cognitive career theory</i> - sociálně kognitivní teorie kariéry
SG	<i>Systemische Gesellschaft e. V. Deutscher Verband systemische Forschung, Therapie, Supervision und Beratung</i> - Systematické společnost: Německé sdružení systematického výzkumu, terapie, supervize a poradenství
UP	Univerzita Palackého
VHBC	<i>Vereinigung von Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern zur Förderung von Beratung/Counseling in Forschung und Lehre e. V.</i> - Sdružení pro vysokoškolské pedagogy k přístupu poradenství ve výzkumu a výuce
VpIP	<i>Verein für praktizierte Individualpsychologie e. V.</i> - Sdružení pro praktikovanou individuální psychologii
WAB	<i>Wissenschaftlich Assoziation für Beratung, Supervision und Organizationentwicklung</i> - Odborná asociace pro poradenství, supervizi a organizační rozvoj
WWU Münster	<i>Westfälische-Wilhelms-Universität Münster</i> – Vestfálská Wilhelмова univerzita v Münsteru

ZAV	<i>Zentrale Auslands- und Fachvermittlung</i> - Centrální zahraniční a odborné zprostředkování
-----	--

15 Přílohy

15.1 Příloha A

Životní kariérová duha podle Donalda Supera



Obrázek 4: Career Development Theory Review: Super's Life-Span, Life-Space Theory (nedatováno, nestránkováno)

15.2 Příloha B

Etický standard Mezinárodní asociace vzdělávacího a profesního poradenství (IAEVG)

Approved by the IAEVG General Assembly, Stockholm, Sweden , 8. August 1995

Preamble

The International Association for Educational and Vocational Guidance is committed to the global provision of educational and vocational guidance processes, that are of high quality, provided by competent and recognized professionals, and designed to facilitate the personal choices and decisions of persons of all ages as they anticipate, prepare for, enter into, face and cope with the dynamics of the labour market and the workplace. The IAEVG mission statement, a separate document to which the ethical standards cited here relate, details the multiple ways by which the Association discharges its responsibilities on behalf of the quality of the practitioners of educational and vocational guidance in their training and qualifications; in the development and provision of methods and materials pertinent to the provision of educational and vocational counseling for persons of different ages and settings; in the conduct of research and development; and in the advocacy of client needs for educational and vocational guidance with governments and institutions.

The commitments of IAEVG members to its mission, as a professional organization concerned with the provision of quality services, research, and advocacy on behalf of personal educational and vocational choices, requires adherence to a public code of ethics that guides the actions of practitioners, provides evaluative criteria for self-assessments and peer evaluation regarding the quality of the practitioner role, and informs the public of expected standards of professional practices and behaviour. These ethical standards are consistent in essence with the ethical statements of colleagues in related professional areas who also are concerned with providing assistance to persons preparing for or engaged in work, training and education. Thus, the ethical standards of IAEVG, like those of members in other educational, scientific, and professional organizations, are dedicated to the enhancement of the worth, dignity, potential and uniqueness of those persons whom IAEVG members serve.

Ethical standards, such as those which follow, identify minimum essentials by which to gauge ethical behaviour. They cannot address every possible ethical conflict that IAEVG members experience in their nation or culture. Thus, the Ethical Standards provide below are intended to stimulate the self development of IAEVG members in their ethical behaviour and the creation of local and regional statements of ethical standards for which these standards may provide direction and advice.

Ethical Standards

Ethical Responsibilities to Clients

1. Members of IAEVG accept the primary obligation to respect the dignity of each person to whom educational and vocational guidance services are rendered. This obligation includes acceptance of the rights of the

individual to make independent choices, to take responsibility for decisions reached, to engage in self-direction and self-development, and to preserve confidentiality. It also includes practitioner responsibility to be current with laws and policies that pertain to client rights.

2. Members of IAEVG do recognize the obligation to provide equal opportunities in educational and vocational guidance without prejudice to persons of diversity in social status or educational background, gender, race, ethnicity, religious beliefs, sexual orientation, or disability and avoid all forms of related discriminations.
3. Members of IAEVG are sensitive to the total needs of clients (educational, vocational, personal and social) as they interact to affect the planning for or the adjustment to education and training, occupations, and careers and should refer to relevant experts if their own competency does not meet the client's need.
4. Members of IAEVG inform clients, orally or in writing, of the purposes, goals, techniques, policies and ethical standards under which educational and vocational guidance is provided, conditions in which consultation with other professionals might occur, and legal or policy constraints which relate to how services are provided. Any limits on confidentiality set by others will be discussed with the client before proceeding to put him or her in the position to choose personal responses to such limits and involvement. Disclosing of confidential information needs the client's expressed consent.
5. Members of IAEVG enhance client's independent actions and therefore refrain from consciously dictating or coercing client choices, values, lifestyles, plans, or beliefs (e.g., general views on economic life) that represent the counsellor's or other people's, but not the client's personal orientation or perspective. However, in situations where clients hold antisocial values that are of danger to themselves or others, it may be necessary for the counsellor to indicate what his/her professional values are and to what extent he/she supports social conventions.
6. Members of IAEVG provide explanations of the content, purposes, and results of tests in language that is understandable to clients. Such practitioners use relevant standards to select, administer, and interpret assessment techniques. They recognize that emerging techniques, e.g. computer-based testing or career guidance programs, require periodic training and continuing familiarity with the professional literature in administration, scoring, and interpretation.
7. Members of IAEVG promote the benefits, to clients, of new techniques and appropriate computer applications when research or evaluation warrant such use. The counsellor/practitioner ensures that the use of computer applications or other techniques are appropriate for the individual needs of the client, that the client understands how to use the technique or process involved, and that follow-up counseling assistance is provided. IAEVG members further ensure that members of under-represented groups have equal access to the best techniques available to computer technologies, and to non-discriminatory, current and accurate information within whatever techniques are used.
8. IAEVG members, in representing their professional competencies, training and experience to individual clients as well as to organizations for

- which consultation is requested, provide information that is clear accurate and relevant and does not include misleading or deceptive materials.
9. Members of IAEVG avoid conflicts of interests which compromise the best interests of their clients when they engage concurrently in the career counseling of clients, serve as representatives of paid employment exchanges or as paid recruiters or intermediaries for training facilities. Where potential conflicts of interests occur, they should be made known to the client.
 10. Members of IAEVG make appropriate referral when their professional assistance cannot be provided or continued.

Attitudes to Colleagues and Professional Associates

1. IAEVG members contribute to development and maintenance of cooperative relationships with professional colleagues and administrators in order to facilitate the provision of optimal educational and vocational guidance.
2. IAEVG members are responsible for informing colleagues and administrators about aspects of the provision of educational and vocational guidance such as confidentiality and privacy guidelines.
3. IAEVG members will provide professional colleagues and administrators with accurate, objective, concise and relevant information about the needs and outcomes of educational and vocational guidance for evaluative or other purposes.
4. IAEVG members cooperate with their professional colleagues in implementing the Ethical Standards in the procedures and practices of their work setting. When direct information raises doubts as to the ethical behaviour of professional colleagues, whether IAEVG members or not, the member should discuss such concerns with the colleague or use available institutional channels to rectify the condition.
5. In cases of conflict between professional ethical standards and directives or non-cooperation of an employee, IAEVG members will seek to consult directly with responsible administrators about the implications of such conflicts and seek ways by which to eliminate them.

Attitudes to Government and Other Community Agencies

1. If necessary, IAEVG members will advocate for and assist in the development of educational and vocational guidance services that are ethically rendered and relevant to client needs in cooperation with policy-makers, legislators or administrative personnel.
2. IAEVG members are aware of and inform administrators, legislators and others of the accepted qualifications and training expectations of competent practitioners of educational and vocational guidance and counseling services.
3. IAEVG members actively cooperate with agencies, organizations and individuals in other institutions or in the community so as to meet the needs and provide services to clients.

Responsibilities to Research and Related Processes

1. IAEVG members who have the appropriate training and skills to do so, acknowledge their responsibility to conduct research and report findings using procedures that are consistent with the accepted ethical and scientific standards of educational and psychological research practices. When client data are used for statistical, evaluative, research or program

planning purposes, the IAEVG member ensures the confidentiality of the identity of individual clients.

2. IAEVG members acknowledge their responsibility to share in the improvement of educational and vocational guidance by sharing skills, knowledge and expertise with colleagues and with professional associations, such as IAEVG.

Responsibilities as an Individual Practitioner

1. IAEVG members obtain the initial training and maintain a process of continuous learning in those areas of knowledge and skills required by the profession to be a qualified and competent practitioner of educational and vocational guidance.
2. IAEVG members function within the boundaries of their training and experience and refer to other professional persons, clients for whom the practitioner is not prepared to assist. Each IAEVG member accepts the consequences of his or her professional actions and does so within the conscious and deliberate application of ethical guidelines.
3. IAEVG members continue to reflect in their practice both the humanistic principles that underlie ethical behaviour as well as attention to the changing social and political questions that have ethical implications for practice. These include such questions as who are my clients (students, workers, employers, society as a whole) and what are the ethical issues of importance in these relationships? How do different forms of intervention (individual counselling, group work, computer-assisted programs, consultation with management in behalf of workers) differ in ethical concerns? How should educational and vocational guidance services ethically respond to the global tensions between economic and environmental issues in the working lives and workplaces of clients?
4. IAEVG members are responsible for monitoring and maintaining their professional competencies and obtaining training on a periodic basis to ensure that they are able to provide competent services to cultural diverse clients and to effectively use new theories and intervention techniques, computer applications, and assessment processes. IAEVG members strive to be current with innovations and trends in the contexts and content of educational and vocational guidance and counseling and do so with an acknowledgement that professional and personal experiences and growth go on throughout one's career.
5. IAEVG members seek and participate in regular supervision by which to increase the knowledge and skills required to effectively discharge their professional responsibilities and to develop goals for continued learning.
6. IAEVG members are aware of their values and attitudes, in order to remain discrete and objective in the help they provide to clients. In particular, they avoid all forms of racial, sexual, and age stereotyping and discrimination.
7. IAEVG members, in cases where ethical issues are unclear or ambiguous, will consult in a confidential manner with a professional association or colleagues to attempt to clarify the issue or develop strategies to rectify the conditions that caused the problem. Failing that possibility, practitioners should directly contact the Secretary General of IAEVG to seek clarification, advice or to file a question of professional ethics.

(IAEVG, 1995, nestránkováno)

15.3 Příloha C

Opatření dlouhodobého záměru vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy České republiky na období 2015-2020

Kariérové poradenství				
Opatření Strategie 2020	Opatření Dlouhodobého záměru ČR	Termín	Zdroj financování	Gesce
G.14 zpřístupnit informace o charakteru a zaměření škol způsobem umožňujícím dálkový přístup a rozšířit nabídku vzdělávacího poradenství, které bude žákům pomáhat nejen s volbou školy, ale rovněž s volbou vzdělávacích možností v rámci školního a zájmového vzdělávání, s orientací v mimoškolních vzdělávacích příležitostech a službách	G.14.1 Zveřejňovat údaje o charakteru a zaměření škol způsobem umožňujícím dálkový přístup. Využít informační portál ČŠI InspIS.	2016	státní rozpočet	MŠMT
G.15 zlepšovat dostupnost a kvalitu kariérového poradenství zaměřeného na rozvoj dovedností potřebných pro řízení vlastní profesní dráhy	G.15.1 V rámci opatření na podporu odborného vzdělávání se v oblasti kariérového poradenství zaměřit především na následujících kroky: a) rozvíjet informační systém na podporu kvalifikovaného rozhodování o volbě profese a k ní vedoucí vzdělávací dráhy, splnit koncept informačně poradenské podpory dalšího vzdělávání pomocí propojení stávajících datových zdrojů a informačních systémů, b) metodicky podpořit vedení školských a školních poradenských služeb včetně vytvoření metodického portálu pro poradenské pracovníky škol a školských poradenských zařízení, c) rozvíjet systém dalšího vzdělávání poradenských pracovníků v oblasti kariérového poradenství, zajistit lepší dostupnost vzdělávání v oblasti kariérového poradenství pro stávající pracovníky, d) provázat kariérové poradenství s potřebami trhu práce (např. zajištění vzdělávání kariérových poradců 2. stupně ZŠ a SŠ ke znalostem reálného pracovního prostředí),	2016	státní rozpočet, OP VVV	MŠMT, kraje

	<p>e) rozvíjet informační systém na podporu kvalifikovaného rozhodování o volbě profese a k ní vedoucí vzdělávací dráhy (www.infoabsolvent.cz),</p> <p>f) podpora informačního systému www.infoabsolvent.cz, který propojuje informace ze světa vzdělávání a světa práce,</p> <p>g) připravit podklady pro činnosti kariérového a výchovného poradce a s ohledem na dosavadní náplň pozice výchovného poradce rozhodnout o jeho dalším uplatnění,</p> <p>h) propojit a posilovat spolupráci a koordinaci poskytovatelů kariérového poradenství z různých sektorů a oblastí kariérového poradenství.</p>			
<p>G.16 rozvíjet informační, vzdělávací a metodickou podporu služeb poradenství v celoživotní perspektivě včetně dostupné a kvalitní poradenské služby pro dospělé zájemce o návrat do formálního vzdělávání nebo o další vzdělávání</p>	<p>G.16.1 Rozvíjet informační systém na podporu kvalifikovaného rozhodování o volbě profese a k ní vedoucí vzdělávací dráhy (www.infoabsolvent.cz), splnit koncept informačně poradenské podpory dalšího vzdělávání pomocí propojení stávajících datových zdrojů a informačních systémů.</p> <p>G.16.2. Navrhnout systém kariérového poradenství tak, aby kariérové poradenství bylo jedinci přístupné po období celého života a posílit roli kariérového poradenství vytvořením profesní kvalifikace pro realizaci kariérového poradenství v rámci Národní soustavy kvalifikací.</p> <p>G.16.3 Dokončit návrh Standardních činností a způsobů zajišťování monitorování kvality poradenských služeb včetně kariérového poradenství a následné evaluace.</p>			

15.4 Příloha D

Přehled klientů kariérového poradenství na Úřadu práce České republiky

Tabulka 4: Počet klientů, kterým bylo poskytnuto kariérové poradenství na Úřadu práce ČR (vlastní zpracování)

Kraj	Rozdělení podle poradenské metody	Počet klientů pro interní poradenství	Počet klientů pro externí poradenství
Hlavní město Praha	Individuální	1 511	215
	Skupinové	58 (zařazeno 47%)	
	Distanční	1 049	
Středočeský kraj	Nejsou informace		
Jihočeský kraj	Individuální		721
	Skupinové	48	
Plzeňský kraj	Individuální	522	114
	Skupinové	4 545	
Karlovarský kraj	Individuální	5 412	
	Skupinové	16 492 (18 účastníků JOB Clubu úspěšnost zařazení 78%)	
	Distanční	3 503	
Ústecký kraj	Nejsou informace		
Liberecký kraj	Nejsou informace		
Královéhradecký kraj	Individuální	14 597	174
	Skupinové	13 124	980
	Distanční	6 671	

Kraj	Rozdělení podle poradenské metody	Počet klientů pro interní poradenství	Počet klientů pro externí poradenství
Pardubický kraj	Individuální	8 379	
	Skupinové	4 667	
	Distanční	7 619	
Kraj Vysočina	Skupinové	86 (úspěšnost 10,5%)	
Jihomoravský kraj	Individuální	568	409
	Skupinové	9 500 245 (úspěšnost 13,5%)	
Olomoucký kraj	Individuální	7 744	
	Skupinové	1 161	
	Distanční	2 599	
Moravskoslezský kraj	Individuální	11 883	
	Skupinové	8 306	40
	Distanční	10 212	
Zlínský kraj	Individuální	7 577	294
	Skupinové	4 841 (úspěšnost 21%)	1 530
	Distanční	1 373	
Celkem	Individuální	58 193	1 927
	Skupinové	62 828	2 550
	Distanční	42 472	
Celkem		167 970	

15.5 Příloha E

Členské organizace Německého spolku pro poradenství

1. ACC – Německá asociace pro křesťanské poradkyně a poradce (Deutscher Dachverband für Christliche Beraterinnen und Berater)
2. Bbs – Spolkové odborné sdružení pro profesní sociální práci (Bundesfachverband betriebliche Socialarbeit)
3. BVPPT – Profesní sdružení pro poradenství, pedagogiku a psychoterapii (Berufsverband für Beratung, Pädagogik & Psychotherapie)
4. DFG – Německá fokusová společnost (Deutsche Focusing Gesellschaft)
5. DFP – Německé odborné sdružení pro psychodrama (Deutsche Fachverband für Psychodrama)
6. DG3S – Německá společnost pro systematicko-konstruktivistické poradenství, sociální terapii a supervizi (Deutsche Gesellschaft für Systematisch-konstruktivische Beratung Socialtherapie und Supervision)
7. DGfC – Německá společnosti pro koučink (Deutsche Gesellschaft für Coaching)
8. DGfP – Německá společnost pro pastorální psychologii (Deutsche Gesellschaft für Pastoralpsychologie)
9. DGIK – Německá společnost pro integrativní terapii, gestalt terapii a kreativní přístup (Deutsche Gesellschaft für integrative Therapie, Gestalttherapie und Kreativitätsforderung)
10. DGFS – Německá společnost pro systematickou terapii, poradenství a rodinnou terapii (Deutsche Gesellschaft für Systematische Therapie, Beratung und Familientherapie)
11. DGsP – Německá společnost pro systematickou pedagogiku (Deutsche Gesellschaft für systemische Pädagogik)
12. DGSv – Německá společnost pro supervizi (Deutsche Gesellschaft für Supervision)
13. DGTA – Německá společnost pro transakční analýzu (Deutsche Gesellschaft für Transaktionsanalyse)
14. DGVt – Německá společnost pro behaviorální terapii (Deutsche Gesellschaft für Verhaltenstherapie)
15. DVB – Německý spolek profesní poradenství a poradenství ve vzdělávání (Deutsche Verband für Bildungs- und Berufsberatung)

16. DVG – Německé sdružení pro gestalt terapii (Deutsche Vereinigung für Gestalttherapie)
17. GwG – Společnost pro psychoterapii orientovanou na jedince a poradenství (Gesellschaft für Personzentrierte Psychotherapie und Beratung)
18. SG – Systematické společnost: Německé sdružení systematického výzkumu, terapie, supervize a poradenství (Systemische Gesellschaft e. V. Deutscher Verband systemische Forschung, Therapie, Supervision und Beratung)
19. VHBC – Sdružení pro vysokoškolské pedagogy k přístupu poradenství ve výzkumu a výuce (Vereinigung von Hochschülerinnen und Hochschullehrern zur Förderung von Beratung/Counseling in Forschung und Lehre e. V.)
20. VpIP – Sdružení pro praktikovanou individuální psychologii (Verein für praktizierte Individualpsychologie e. V.)
21. WAB – Odborná asociace pro poradenství, supervizi a organizační rozvoj (Wissenschaftlich Assoziation für Beratung, Supervision und Organizationentwicklung)

(Wir über uns, nedatováno, nestránkováno)

15.6 Příloha F

Kvalifikační standard Kariérový poradce pro zaměstnanost

Kariérový poradce pro zaměstnanost (kód: 75-005-R)

Autorizující orgán: Ministerstvo práce a sociálních věcí

Skupina oborů: Pedagogika, učitelství a sociální péče (kód: 75)

Týká se povolání: Kariérový poradce pro zaměstnanost

Kvalifikační úroveň NSK - EQF: 6

Odborná způsobilost

Název	Úroveň
Orientace v teorii a metodách kariérového poradenství	6
Vyhledávání, tvorba a poskytování kariérních informací pro přímou i bezkontaktní kariérovou práci s klientem (jednotlivcem i skupinami)	6
Uplatňování metod, technik a postupů základní kariérové diagnostiky	6
Vedení poradenského rozhovoru s cílem získat základní kariérové informace	7
Kariérová práce s jednotlivcem a se skupinou, individuální plány, metody skupinové kariérní práce	6
Vedení evidencí, systemizace kariérových informací na regionální úrovni, práce s potenciálními zaměstnavateli	6
Skupinové a individuální poradenství o možnostech profesního uplatnění uchazečů o zaměstnání	6
Orientace v přehledech, statistikách, analýzách a prognózách trhu práce	6
Posuzování vhodnosti pracovních míst z hlediska kvalifikace, praxe a preferencí uchazeče	6