

Výzkumný projekt „Identifikace bariér v přístupu osob v preproduktivním a produktivním věku ke kariérovému poradenství v celoživotní perspektivě“

**IDENTIFIKACE BARIÉR V POSKYTOVÁNÍ SLUŽEB
KARIÉROVÉHO PORADENSTVÍ
BARIÉRY NA STRANĚ POSKYTOVATELŮ SLUŽEB**

ZÁVĚREČNÁ ZPRÁVA

**Mgr. Pavlína Šťastnová
Ivana Eliášková**

Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v. v. i.

Praha, 2020

OBSAH

ABSTRAKT	3
ABSTRACT	3
MANAŽERSKÉ SHRNUÍ	4
ÚVOD	5
1. CÍLE A METODY	7
2. PODPORA KARIÉROVÉHO PORADENSTVÍ NA NÁRODNÍ ÚROVNI	9
3. POTENCIÁLNÍ UŽIVATELÉ KARIÉROVÉHO PORADENSTVÍ	10
4. SLUŽBY KARIÉROVÉHO PORADENSTVÍ V GESCI REZORTŮ MŠMT A MPSV	11
4.1 REALIZACE KARIÉROVÉHO PORADENSTVÍ V GESCI MŠMT	11
4.2 REALIZACE KARIÉROVÉHO PORADENSTVÍ V GESCI MPSV	19
4.2.4 REKVALIFIKACE	22
4.2.5 PORADENSTVÍ PRO OSOBY SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM.....	23
4.2.6 INFORMAČNÍ A PORADENSKÁ STŘEDISKA PRO VOLBU A ZMĚNU POVOLÁNÍ (IPS)	23
4.3 KARIÉROVÉ PORADENSTVÍ ZAJIŠŤOVANÉ NEZISKOVÝM A SOUKROMÝM SEKTOREM.....	27
4.4 SHRNUÍ – Kladné a záporné stránky zajištění služeb kariérového poradenství v GESCI MŠMT a MPSV	27
5. PODMÍNKY KARIÉROVÉHO PORADENSTVÍ Z POHLEDU POSKYTOVATELŮ - VÝSLEDKY KVALITATIVNÍHO ŠETŘENÍ	31
5.1 ZÁKLADNÍ A STŘEDNÍ ŠKOLY	32
5.2 PEDAGOGICKO-PSYCHOLOGICKÉ PORADNY	40
5.3 CENTRUM KARIÉROVÉHO PORADENSTVÍ (CKP) PŘI NÁRODNÍM ÚSTAVU PRO VZDĚLÁVÁNÍ.....	43
5.4 ÚŘAD PRÁCE ČR	46
5.5 NESTÁTNÍ NEZISKOVÝ SEKTOR (NNO)	53
5.6 SOUKROMÝ SEKTOR	59
5.7 ZÁVĚRY Z VÝSLEDKŮ ŠETŘENÍ MEZI POSKYTOVATELI KARIÉROVÉHO PORADENSTVÍ	61
6 ZÁVĚREČNÉ SHRNUÍ A DOPORUČENÍ	65
7 POUŽITÉ INFORMAČNÍ ZDROJE A LITERATURA	69

TEXT NEPROŠEL JAZYKOVOU KOREKTUROU

ABSTRAKT

Kariérovému poradenství je v posledních letech věnována zvýšená pozornost a současně jsou s ním spojena mnohá očekávání, zejména v souvislosti s rychle se měnící společností včetně měnícího se trhu práce. Kariérové poradenství je v těchto souvislostech vnímáno jako nástroj, který může usnadnit průchod jak trhem práce, tak i mnohými životními situacemi. Předkládaná analýza vychází z předpokladu, že potenciál služeb kariérového poradenství není u nás využit v plném rozsahu a zaměřuje se na identifikaci bariér, které omezují či přímo brání tomu, aby služby kariérového poradenství byly využívány v takovém rozsahu, jaký potenciální klienti potřebují. V první části studie jsou popsány systémy zajištění služeb kariérového poradenství ze strany jeho dvou gestorů MŠMT a MPSV, včetně identifikace silných a slabých stránek. Druhá část studie pak mapuje existující bariéry v poskytování služeb z pohledu jejich poskytovatelů, kariérových poradců pracujících přímo s klienty. Jejich vnímání překážek v poskytování potřebných služeb je významným faktorem pro identifikaci skutečných bariér, se kterými se setkávají v rámci své poradenské praxe. Identifikace bariér představuje důležitou součást procesu, který umožní nastartování rozvoje služeb kariérového poradenství včetně zvýšení jeho role při řešení důležitých situací v životě každého jednotlivce.

Klíčová slova: kariérové poradenství, poradci, služby kariérového poradenství, bariéry, kvalita služeb, poskytovatelé.

ABSTRACT

The increased attention is focused on the career guidance in the Czech Republic in few last years. This current development is also connected with number of expectations mainly connected to the changes undergoing within the society including the labour market changes. In this context the career guidance is perceived as a tool that can facilitate the transition within the labour market and many life situations as well. Presented analysis is based on the assumption that the career counselling services potential is not fully used in the Czech Republic and focuses in identifying possible barriers limiting or preventing from the tailored counselling services to customers. The first part of the analysis describes the systems of career counselling services provided by two gestors, the Ministry of Education, Youth and Sports and the Ministry of Labour and Social Affairs. The identification of strengths and weaknesses of this arrangement is included. The second part of the analysis maps the existing barriers of counselling services delivering from the perspective of its providers, career counselling professionals working directly with clients. Career counselling professionals perception of obstacles to provide well designed services is an important factor in identifying the real barriers which are occurring in their daily practice. Barrier identification is an important part of the process that will help to develop career counselling services including its role in addressing the milestones life situations.

Keywords: career guidance, career counselling professionals, career counselling services, barriers, quality of services, providers

MANAŽERSKÉ SHRUTÍ

Kariérové poradenství představuje poradenský nástroj, který přispívá k využití potenciálu jednotlivce jak pro jeho **osobnostní rozvoj**, tak také pro **zajištění potřeb a rozvoje společnosti**, ve které se daný jedinec nachází, a to včetně jeho zapojení do struktur trhu práce. Podoba nastavení služeb kariérového poradenství má značný vliv na to, do jaké míry jsou dané služby využívány, jaký je jejich efekt v rozhodovacím procesu jednotlivce a také na to, jaký je jejich reálný význam a role v rychle se měnící společnosti. Nastavení služeb kariérového poradenství v ČR má své jak pozitivní, tak negativní stránky.

Mezi **hlavní výhody**, které jsou se službami kariérového poradenství spojeny, patří:

- dostupnost poradenských služeb včetně informační dostupnosti;
- bezplatnost služeb zajišťovaných státem;
- diverzita poskytovaných služeb;
- zařazení kariérového vzdělávání do rámcových vzdělávacích programů pro základní a střední školy.

K **zásadním bariérám** pak náleží zejména:

- chybějící koncepce rozvoje kariérového poradenství;
- roztržitost a neprovázanost poskytování jeho služeb;
- absence systematického vzdělávání kariérových poradců;
- malá, takřka žádná publicita služeb kariérového poradenství.

Kariérové poradenství není legislativně nijak ukotveno, ačkoliv jej zmiňuje několik významných strategických dokumentů včetně Strategie rozvoje vzdělávací soustavy ČR 2020 či Strategie zaměstnanosti ČR 2020. K jeho nevyjasněnému postavení také přispívá i to, **že není ustanoven žádný systém kvality a hodnocení**, který by stanovoval, co je od služeb kariérového poradenství očekáváno, jaké nároky musí poskytované služby splňovat (respektive jaké nároky musí splňovat jeho poskytovatelé). Chybí zde **jasná identita kariérového poradenství**, která by byla srozumitelná široké škále potenciálních klientů.

Úvod

Oblasti kariérového poradenství je zejména v posledních letech věnována značná pozornost, kdy je zdůrazňován jeho potenciál, a to zejména v souvislosti s množstvím rychle se měnících podmínek nejen na trhu práce, ale i v osobním životě jedince či celých společenských skupin. Kariérové poradenství je tak vnímáno jako jeden z účinných nástrojů, které mohou pomoci při orientaci v měnícím se světě, omezovat dopad negativních změn a ukazovat na možné cesty rozvoje potenciálu daného jedince.

Kariérové poradenství tedy představuje komplex služeb provázející jednotlivce ve všech jeho životních etapách, ať už se rozhoduje o svém vzdělávání, osobním rozvoji nebo práci. I když jde o služby zaměřené na podporu v plánování individuální cesty podle potřeb jednotlivce, v konečném důsledku jsou významné pro celou společnost a ekonomiku státu. Vzhledem k šíři působení je přesnější termín „**celoživotní kariérové poradenství**“. Přesto se zdá, že se v praxi oblast kariérového poradenství zužuje zejména na jeden segment, kterým jsou rozhodovací procesy mladých lidí ve školách při výběru vzdělávání na vyšším stupni. Poněkud opomíjena je životní cesta dospělých osob, která je mnohem složitější, může zahrnovat mnoho změn a turbulencí a tito lidé mohou potřebovat průvodce celoživotním učením a složitým pracovním trhem.

V České republice jsou klíčovým zdrojem inspirací pro rozvoj a zvyšování kvality služeb kariérového poradenství především evropské země s rozvinutým a efektivním systémem, ve kterých je kariérové poradenství obecně vnímáno jako běžná občanská služba. Současným trendem je kariérové poradenství, které podporuje jednotlivce při **řízení vlastní kariéry** (Career Management) prostřednictvím specifických měkkých dovedností (Career Management Skills). „*Modely poradenství pocházející z industriální éry ztrácí v 21. století na své účinnosti.*“ (Peavy, 2013). Moderní pojetí chápeme jako dialog, spolupráci, partnerství a provázení v „*procesu pomoci při vytváření kariéry, nikoli ve smyslu její volby*“ (Watts, 2000). Trend vychází z nové situace jedince, který musí reagovat na stále se měnící trh práce při vědomí ztráty jistoty jedné profese na celý život a na výzvy nových pracovních příležitostí na straně jedné, a současně akceptuje jeho touhu po seberealizaci a uspokojení na straně druhé.

Úkolem dnešního kariérového poradenství je učit lidi samostatně konstruovat kariéru v kontextu svého života, pomáhat při hledání vnitřní zdrojů a nových řešení, ale také vnímat změny v různých životních etapách jako součást života a umět je využívat. Tento koncept vyžaduje **změnu myšlení** všech aktérů poradenského procesu. Poskytovatelé musejí opustit potřebu „radit vhodné návody na život“ a osvojit si nové metody, u příjemců poradenské služby je zásadní podmínkou jejich aktivní přístup k osobnímu rozvoji.

Kariérové poradenství stojí na dvou pilířích – **kariérovém vzdělávání a individuálním poradenství**. Oba pilíře vytvářejí komplexní podporu jednotlivci podle jeho potřeb, který je s nabytým poznáním, portfoliem svých kompetencí a osobním plánem schopen rozhodnout se k svému prospěchu a do budoucna řídit svou kariéru.

Kariérové vzdělávání zahrnuje mnoho aktivit s výhodou skupinové práce a zpětnovazebními prvky. Je realizováno různými formami ve školní výuce, při přednáškách, besedách, workshopech, exkurzích v reálných provozech apod. Představuje tak široký vějíř

informací o vzdělávacích příležitostech a trhu práce, osvojování a trénink kompetencí, sebepoznávací techniky a mnoho dalších rozvíjejících činností.

Individuální poradenství/konzultace představuje již přísně soukromý proces založený na dobrovolnosti a předem stanovených pravidlech. Zájemci mohou své potřeby konzultovat s jakýmkoli kariérovým poradcem, např. ve školách, na pracovištích Úřadu práce, u soukromých subjektů, u kariérových poradců v neziskových organizacích, které se na poskytování kariérového poradenství orientují, v případě žáků a žákyň je možné absolvovat vyšetření v pedagogicko-psychologické poradně k zjištění profesní orientace.

Pro využití možností, které kariérové poradenství nabízí, je však nezbytné zajistit poskytování jeho služeb tak, aby pro jeho uživatele byly tyto služby dostupné, srozumitelné a přínosné, tedy aby jejich využití přinášelo efekt. Předkládaná studie si tak klade za cíl vymezit a pojmenovat bariéry, které brání či omezují poskytování služeb kariérového poradenství směrem k potenciálním klientům, a které brání či omezují jeho rozvoj, takže nemůže správně naplňovat očekávání, která jsou s jeho poskytováním spojována. Identifikace těchto bariér umožní gestorům poskytování služeb kariérového poradenství zahájit činnosti na jejich odstraňování a následně tak umožnit rozvoj těchto služeb v potřebné kvalitě. Tato studie se primárně soustředí na zmapování bariér v poskytování služeb kariérového poradenství na straně poskytovatelů, a to především těch, jejichž činnost je zaštiťována hlavními gestory poskytování služeb kariérového poradenství: ministerstva práce a sociálních věcí (dále MPSV) a ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy (dále MŠMT).

1. CÍLE A METODY

Hlavním cílem řešené problematiky „Identifikace bariér v přístupu osob v preproduktivním a produktivním věku ke kariérovému poradenství v celoživotní perspektivě“ je zmapování stávajícího stavu kariérového poradenství v ČR, s důrazem na zmapování existujících bariér/limitů k přístupu ke kariérovému poradenství (dále KP), a to především kariérového poradenství, které je zaštitěno či poskytováno hlavními aktéry – MPSV a MŠMT. Zmapování těchto bariér bude sloužit jako výchozí materiál při nastavování služeb kariérového poradenství, které by mělo eliminovat vliv zjištěných omezení a jejich odstraněním přispět ke zvýšení kvality a využitelnosti těchto služeb. Dále je cílem získat vhled i do kariérového poradenství poskytovaného neziskovými organizacemi a soukromým sektorem, který spolupracuje či působí s přesahem do státem poskytovaných služeb KP, tedy poskytuje své služby pro klienty bezplatně.

Pro dosažení stanoveného cíle výzkumného úkolu byly zvoleny kvalitativní techniky sociologického výzkumu.

Využita byla metoda sekundární analýzy pro zmapování existujících dokumentů mající vliv na nastavení služeb kariérového poradenství v gesci MPSV a v gesci MŠMT. Do této analýzy byly zařazeny dva základní typy dokumentů:

- první typ představují zákonné předpisy a na ně navazující vyhlášky či prováděcí předpisy, které legislativně vymezují prostředí a podmínky, za jakých jsou služby kariérového poradenství poskytovány.
- druhý typ sledovaných dokumentů představuje výběr analytických, statistických či jiných odborných publikací, které analyzují či popisují problematiku kariérového poradenství z pohledu možností jeho poskytování, zacílení, problémů při jeho poskytování či z pohledu dosahování strategických cílů vymezených „policy makers“.

Seznam sledovaných dokumentů je uveden v kapitole Použité informační zdroje a literatura.

Pro získání co nejkomplexnějšího vhledu do problematiky bylo realizováno i kvalitativní šetření, jehož cílem bylo získání přehledu o existujících bariérách či limitech, se kterými se při své poradenské praxi setkávají poradenští pracovníci a které brání rozvoji kariérového poradenství ať již v rámci jejich sektoru či na celonárodní úrovni. Využitými technikami byly metoda focus group a metoda hloubkového individuálního rozhovoru se zástupci poskytovatelů kariérových služeb za účelem získání podrobných kvalitativních informací o současném stavu služeb kariérového poradenství.

Celkem bylo realizováno 5 focusních skupin:

2 focus groups byly realizovány s odborníky ze sféry vzdělávání,

3 focus groups byly realizovány s odborníky působícími na ÚP ČR.

V rámci řešení dané problematiky proběhlo 22 individuálních rozhovorů s odbornými kariérovými poradci:

5 rozhovorů s výchovnými - kariérovými poradci ze základních a středních škol,

3 rozhovory s poradci z pedagogicko-psychologických poraden,

1 rozhovor s poradcem z Centra kariérového poradenství při NÚV,

3 rozhovory s pracovníky ÚP ČR,

5 rozhovorů se zástupci neziskového sektoru,

5 rozhovorů se zástupci soukromého sektoru.

Celého šetření se zúčastnilo 120 odborníků - poradců a poradkyň, kteří se zabývají přímou poradenskou činností. Každé setkání trvalo zhruba dvě hodiny. Pro skupinové diskuze i individuální rozhovory byly připraveny scénáře s otázkami zohledňující typ poskytovatele. Vždy jeden z členů výzkumného týmu se ujal role moderátora, který diskuze řídil.

Sledovaná témata jak pro focus groups tak pro individuální rozhovory byla následující:

- personální zabezpečení služeb kariérového poradenství,
- spolupráce s externími subjekty,
- vzdělávání poradců v oblasti kariérového poradenství,
- nastavení a realizace poradenského procesu,
- cílové skupiny, na které je daný poskytovatel primárně zaměřen.

Otázky byly zaměřeny na popis a zhodnocení reálné praxe kariérového poradenství v různých institucích, podmínek k této činnosti i možností vzdělávání v této oblasti.

Focus groups a individuální rozhovory byly realizovány v období září - listopad 2018.

Všichni respondenti, kteří se zúčastnili focus groups či individuálních rozhovorů, byli před zahájením rozhovorů informováni, že na všechna sdělení získaná v rámci tohoto výzkumu se vztahuje důsledné zachování anonymity osoby respondenta včetně identifikace pracoviště, na kterém působí. To znamená, že žádným dalším osobám či subjektům, včetně zadavatele projektu, nebude poskytnuta informace o tom, jaké informace byly získány od jednotlivých focusních skupin či z jednotlivých hloubkových rozhovorů. Důsledné zachování anonymity je základním předpokladem pro získání nezkrivených informací.

Průběh dotazování v rámci kvalitativního šetření potvrdil, že zvolená kvalitativní výzkumná strategie byla pro získání dat k danému tématu vhodnější než jiné techniky práce s respondenty, např. dotazníkové šetření. Ukázalo se totiž, že v počátku dotazování víceméně všichni respondenti ve všech fokusních skupinách (i při individuálních rozhovorech) uváděli, že jejich práce běží, poradenství poskytují v plné šíři a případné překážky bagatelizovali. Postupem času, jak se debata více rozbíhala i mírně vyostřovala, respondenti ztráceli obavy a zábrany a začali velmi otevřeně popisovat skutečný průběh poradenské praxe včetně omezení, se kterými se během své práce setkávají, a to včetně překážek, které vyplývají z nedostatků na straně jejich zaměstnavatele. Významným zjištěním, které vyplynulo z analýzy realizovaných rozhovorů, byl také fakt, že mnohdy je kariérového poradenství stále chápáno především jako nasměrování klientů k výběru „správné“ vzdělávací či profesní dráhy či je využíváno jako restriktivní nástroj při práci s klienty. Je zřejmé, že takto citlivé informace by při aplikaci dotazníkového šetření nebylo možné získat, neboť respondenti měli tendenci (ať již záměrnou či nezáměrnou) zkruslovat současnou podobu poskytování služeb kariérového poradenství. Tyto informace by pak neposkytovaly dostatečně validní obraz o existujících bariérách v poskytování těchto služeb, což bylo hlavním cílem dané analýzy.

2. PODPORA KARIÉROVÉHO PORADENSTVÍ NA NÁRODNÍ ÚROVNI

V České republice působí v oblasti kariérového poradenství zajišťovaného státem vcelku nezávisle na sobě **dva systémy kariérového poradenství**. Kariérové poradenství poskytované v oblasti školního vzdělávání zajišťuje Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy (MŠMT). Druhý systém je v působnosti Ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV). Každý ze systémů vytváří poměrně hustou síť služeb s pokrytím celé České republiky a měly by tak být dostupné každému člověku podle jeho výběru. Zdá se však, že jejich potenciál není plně využit. Nedostatečná je především mezirezortní koordinace na národní úrovni jako pojítko mezi sférami vzdělávání a práce, přestože obě oblasti jsou spojenými nádobami.

Prvním krokem spojit činnosti obou rezortů s ambicí vytvořit komplexní systém poradenských služeb, které se budou vzájemně doplňovat a spolupracovat, bylo založení **Národního poradenského fóra (NPF)** v r. 2010 (zřizovatelem je MŠMT). Fórum sdružuje všechny klíčové aktéry kariérového poradenství a má sloužit jako poradní orgán pro oba rezorty, ale také jako mezirezortní platforma pro kooperaci a sdílení informací. Každé dva roky se ve vedení NPF střídá MPSV a MŠMT tak, aby byl kladem důraz na sledování potřeb obou resortů. V posledních letech však činnost NPF stagnuje a původní myšlenku koncepčního uchopení oblasti kariérového poradenství se daří naplňovat pouze dílčími způsoby na nižších úrovních.

Pro oblast koncepčního rozvoje kariérového poradenství v ČR je nezbytné zmínit materiál Návrh koncepce Integrovaného systému kariérového poradenství (NÚV, Strádal, 2013), který se věcně zabývá myšlenkou propojit všechny subjekty a nastavit jednotný systém. Návrh byl zpracován v rámci projektu VIP Kariéra a ve čtyřech scénářích předpokládaného vývoje představuje možnosti spolupráce obou rezortů při zachování klíčové role školám. Navrhuje i formy centrální podpory, která je zásadní podmínkou pro další rozvoj kariérového poradenství. Jde o dosud jediný podklad k řešení integrovaných služeb, a i když není závazným dokumentem a obsahuje i určité překážky pro realizaci, často z něho nově vznikající aktivity vycházejí. Jeho slabinou je však fakt, že se zabývá pouze oblastí vzdělávání (převážně počátečního vzdělávání) a nepokrývá tak oblast kariérového poradenství v celé jeho šíři.

Ačkoliv je v České republice téma kariérového poradenství dlouhodobým politickým zájmem a v různých formách se nepochybně rozvíjí, dosud si stále hledá své místo. Při nedostatečné koncepční centrální podpoře, nejednoznačném pojetí i různosti názorů na cíle a obsah kariérového poradenství pak může být komplikována jeho realizace. Za určitou „neuchopitelností“ poskytovaných služeb nepochybně stojí skutečnost, že **kariérové poradenství není samostatným oborem s legislativním ukotvením**. Na národní úrovni se poradenské služby a aktivity dostatečně nekoordinují, dosud **neexistuje systém kontroly kvality a hodnocení** a také není stanoven obecně platný etický standard poradce. Za velmi závažné lze považovat zejména **nedostatečnou publicitu kariérového poradenství** ve veřejném prostoru, kdy obecné povědomí o těchto službách je na velmi nízké úrovni.

Značně problematická se jeví také oblast diskuze o kvalifikačních požadavcích na kariérové poradce a jejich vzdělávání obecně. V tomto smyslu však nastal v r. 2014 velký posun, který uspokojil poptávku po jasně definovaném kvalifikačním standardu prostřednictvím státem schválených tří **profesních kvalifikací pro kariérové poradce** v souladu se zákonem č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání. Profesní kvalifikace, včetně kvalifikačních standardů a dalších náležitostí, jsou registrovány v Národní soustavě kvalifikací a umožňují kariérovým poradcům se zkušeností, znalostmi a kompetencemi z praxe získat oficiální certifikát o odborné způsobilosti k výkonu této činnosti. Současně bylo povolání kariérového poradce zapsáno i v Národní soustavě povolání. V současné době je ustanovena pracovní skupina, která se zabývá revizí této profesní kvalifikace, po které někteří odborníci z oblasti kariérového poradenství volají.

3. POTENCIÁLNÍ UŽIVATELÉ KARIÉROVÉHO PORADENSTVÍ

Jak vyplývá z konceptu celoživotního kariérového poradenství, služby jsou otevřeny všem lidem bez ohledu na dosažené vzdělání, pracovní zkušenosti, věk, pohlaví, sociální status nebo zdravotní stav. Potenciální uživatele lze rozdělit do několika cílových skupin, a to i přesto, že jejich cíle jsou často shodné:

- žáci a žákyně, studenti a studentky
- mladí lidé, kteří předčasně opouštějí nebo již opustili počáteční vzdělávání
- tzv. NEET (Not in Education, Employment or Training), tedy mladí lidé, kteří se pohybují mimo systém vzdělávání i pracovní trh
- škála dospělých osob, ekonomicky aktivních, kteří např. plánují změnit práci nebo se vzdělávat
- lidé krátkodobě i dlouhodobě nezaměstnaní
- cizinci

Ve všech skupinách jsou přítomni lidé se zdravotním postižením nebo znevýhodněním, nebo sociálně znevýhodnění, jejichž situace může vyžadovat i jinou specializovanou péči.

Služby kariérového poradenství může kdykoli během svého života vyhledat jakýkoli člověk, od školního až po důchodový věk. Zásadní podmínkou pro funkční proces kariérového poradenství je však jeho aktivita, zájem o vlastní budoucnost a odhodlání něco ve svém životě změnit.

4. SLUŽBY KARIÉROVÉHO PORADENSTVÍ V GESCI REZORTŮ MŠMT A MPSV

4.1 REALIZACE KARIÉROVÉHO PORADENSTVÍ V GESCI MŠMT

V této kapitole jsou přiblíženy služby **kariérového poradenství ve školním prostředí**, jejich vývoj, nastavený systém a personální zajištění. Prostor je věnován i představení progresivních návrhů dlouhodobě diskutované odbornou veřejností, které by žádané zkvalitnění a zefektivnění školních služeb přinesly, a z nichž některé jsou již částečně realizovány. Pozornost je také věnována stávajícímu stavu, zda odpovídá dnešním potřebám potenciálních uživatelů kariérového poradenství.

4.1.1 Exkurz do minulosti

Pro pochopení nastavených školních služeb a jejich vazeb je nezbytné nahlédnout do historie. Počátky poradenských služeb u nás je možné zachytit již v 30. letech minulého století. Tehdy šlo zejména o psychologické testování schopností a začátky spolupráce se školami. V 50. letech se dále rozvíjelo psychologické poradenství a zaměřovalo se na výukové a výchovné problémy. V 60. letech už patřilo výchovné a profesní poradenství do rezortu školství. V r. 1963 vydalo Ministerstvo školství směrnici „**O výchově k volbě povolání**“ a zavedlo ve středních všeobecně vzdělávacích školách **funkci poradce**. O něco později ministerstvo vydalo pokyn k zřizování krajských psychologicko-výchovných (tehdy se užíval výraz výchovní) pracovišť, tedy budoucí sítě pedagogicko-psychologických poraden (PPP). Koncem 70. let byl nastaven model výchovného poradenství ve formátu výchovný poradce – okresní – krajské PPP. Vyhláškou č. 130/1980 Sb., o výchovném poradenství, byl poradenský systém upřesněn (mj. uvádí povinnosti výchovného poradce „...věnovat pozornost systematické informační činnosti pro volbu dalšího studia ...“ a také „...PPP poskytuje metodickou pomoc učitelům při profesionální orientaci žáků, zkoumá profesionální přání a předpoklady žáků při volbě studia...“).

Po společenských změnách v České republice r. 1989 došlo k mírným organizačním změnám systému výchovného poradenství, kdy byla v roce 1991 založena síť speciálně pedagogických center, v roce 1994 vznikl Institut pedagogicko-psychologického poradenství (od roku 2011 je součástí Národního ústavu pro vzdělávání), který převzal metodické řízení systému, včetně vzdělávání výchovných poradců. Když se později vžil pojem kariérové poradenství, byla tato oblast začleněna do agendy výchovného a psychologického poradenství. V té době sice šlo o logický krok, kdy se neměnila ani náplň poradenství, ale s postupem času se stále častěji objevovaly požadavky, aby kariérové poradenství dostalo samostatný prostor, tzn., požadavek **oddělení této oblasti od výchovného poradenství**.

Postupem času, jak se dynamicky proměňoval trh práce, ve středním školství proběhla rozsáhlá kurikulární reforma, významnou měrou se rozšířily vzdělávací příležitosti, včetně

dalšího vzdělávání, a celkově se školství horizontálně i vertikálně otevřelo. Kariérové poradenství také začaly nabízet i jiné subjekty než školy či školská zařízení, přirozeně se s novými potřebami zvyšovaly nároky příjemců na kvalitu a rozsah těchto služeb. Model školních poradenských služeb tak přestával z mnoha důvodů vyhovovat. Za jeden z impulzů posilující snahy emancipovat kariérové poradenství a naplňovat jeho cíle lze považovat dokument **Doporučení OECD k systému kariérového poradenství v ČR z r. 2003**. Česká republika se v letech 2002-03 zapojila do rozsáhlého mezinárodního projektu OECD Review of Policies for Information, Guidance and Counselling, jehož záměrem byla jednak komparační analýza národních systémů kariérového poradenství, ale také vytvoření návrhu optimálních strategií pro implementaci poradenských služeb do praxe¹. Realizovaný výzkum služeb kariérového poradenství byl svým rozsahem prvním uceleným šetřením v této oblasti u nás a cílem bylo analyzovat současnou situaci a funkčnost služeb kariérového poradenství na jednotlivých úrovních vzdělávání a identifikovat deficity vzdělávacího, informačního a poradenského systému. V závěru projektu navštívili experti OECD různá poradenská pracoviště v ČR a své poznatky formulovali ve zmíněném dokumentu. Jedním z doporučení byla „**potřeba zavést zřetelnou a nezávislou identitu pro kariérové poradenství**“, kdy poukázali na vliv psychologů a „úzké vymezení kariérového poradenství jako podmnožiny psychologického poradenství jako bariéru pro reformu a rozvoj této oblasti“. Uvedli také, že „role psychologicko-pedagogických poraden a jejich vazby na výchovné poradce ve školách posilují dojem, že se jedná o službu pro ty, kdo mají problémy, a nikoli o normální součást života každého člověka“. Kriticky hodnotili i metody užívané v PPP, které popsali jako „přístup staromódní a zastaralý, nástroje a kvalifikace nevhodné pro moderní kariérové poradenství“. Navrhovali, aby se „progresivně odstranilo kariérové poradenství z kompetencí PPP a část pracovních pozic kariérových poradců se přesunula do veřejných služeb zaměstnanosti“. Experti OECD ovšem vysoce oceňovali „zavedení kariérového vzdělávání do osnov základního a středního vzdělávání“ a „silnou roli úřadů práce při podpoře kariérového poradenství ve školách“.

4.1.2 Regionální školství - základní a střední školy

Při představě školy jako instituce, která poskytuje kariérové poradenství, by se mohlo zdát, že příjemci těchto služeb jsou výhradně **žáci a žákyně** konkrétní školy, kteří právě procházejí vzdělávacím procesem. Škála potenciálních příjemců je však mnohem širší. O poradenskou službu může požádat i bývalý žák a žákyně nebo mladý člověk z jiné školy, ale také jejich rodiče a poměrně výrazně jsou opomíjeni **dospělí lidé**, kteří však tvoří velmi silnou cílovou skupinu. Jedná se o osoby, které jsou již mimo systém počátečního vzdělávání, ale z různých důvodů potřebují získat nebo rozšířit kvalifikaci, případně dokončit svá dřívější neúspěšná studia. Zdá se však, že na tuto skupinu nejsou školy z hlediska kariérového poradenství dostatečně připraveny. Přitom střední školy nabízejí dospělé populaci studium mnoha oborů vzdělání v jiných formách než je denní forma vzdělávání a studium ve zkrácené době určené pro osoby, které již jednou střední vzdělávání absolvovaly a žádají jinou kvalifikaci. Značný počet středních škol má ve své nabídce i neformální vzdělávání v souladu s již zmiňovaným zákonem č. 179/2006 Sb., který v r. 2007 zavedl novou vzdělávací trajektorii k uznání a certifikaci znalostí a

¹ Řešitelem projektu na národní úrovni byl Národní ústav odborného vzdělávání (dnes Národní ústav pro vzdělávání) – www.nuv.cz; www.oecd.org;

dovedností získaných v praxi. Školy by ve smyslu těchto skutečností tak měly být přirozeným poskytovatelem kariérového poradenství široké veřejnosti, ale z mnoha důvodů tomu tak není. Týká se to i základních škol, zejména těch, které realizují kurzy pro získání základního vzdělání. Jejich účastníky jsou mnohdy také dospělí lidé, kterým se při plnění povinné školní docházky nepodařilo základního vzdělání dosáhnout.

Základní a střední školy mají pro realizaci obou pilířů kariérového poradenství výlučné postavení, protože jimi prochází téměř 100 % populace. Každému mladému člověku se během studia dostane kariérového vzdělávání, a pokud projeví zájem o individuální konzultaci, může bezplatně navštívit školního poradce přímo ve škole. Školy tak splňují jeden ze zásadních požadavků kariérového poradenství – **dostupnost služby**. Je nutné si zde zároveň položit otázku, zda je ve škole možné naplnit za všech okolností i další podmínky kariérového poradenství, kterými jsou absolutní nezávislost poradce a důvěra mezi příjemcem a poskytovatelem této služby. Další otázník představuje i silná poptávka ze strany školních poradců po systematickém vzdělávání poradců v oblasti kariérového poradenství, které nejenže neexistuje, ale poradci na něj nemají dostatek prostoru a často se vzdělávají ve svém volném čase. V této souvislosti je nutné připomenout jeden z diskutovaných podnětů posledních let. Řada odborníků vidí budoucnost v **profesionalizaci kariérového poradenství** a **využívání externích poradců** ve školách, kteří by v tomto smyslu mohli být velkým přínosem a školy by se tak mohly věnovat své stále náročnější pedagogické činnosti. Řada škol tak s poradenskými externisty v různých formách spolupracuje, a to nejen v rámci návštěv IPS, ale i kariérových poradců, kteří docházejí do škol.

4.1.2.1 Kariérové vzdělávání v rámcových vzdělávacích programech

Výběru následného vzdělávání (dříve volbě povolání) a přípravě na trh práce se věnovala pozornost ve školách (zejména základních) již dávno. Jde však o pouhý segment kariérového poradenství, který má v současnosti i jiný kontext.

Téma volby povolání **v základních školách** nebylo nikdy samostatným předmětem. Vyučovalo se např. v občanské nebo rodinné výchově nebo v praktických činnostech. Na základě metodického pokynu MŠMT č. j.: 19458/2001-22 byla od šk. r. 2001/2002 povinně zařazena vzdělávací oblast **Výchova k volbě povolání** do všech vzdělávacích programů pro základní vzdělávání.

Po kurikulární reformě byla oblast Výchova k volbě povolání nahrazena v rámcovém vzdělávacím programu (RVP) pro základní vzdělávání **vzdělávací oblastí Člověk a svět práce**. Jejím obsahem je především osvojování základních pracovních návyků a praktických pracovních dovedností a vedení k tvůrčí myšlenkové činnosti. Oblast je členěna v jednotlivých stupních vzdělávání do **tematických okruhů**. Pro 1. stupeň základního vzdělávání jsou povinné čtyři okruhy (Práce s drobným materiálem, Konstrukční činnosti, Pěstitelské práce, Příprava pokrmů). 2. stupeň je rozdělen na osm okruhů (Práce s technickými materiály, Design a konstruování, Pěstitelské práce a chovatelství, Provoz a údržba domácnosti, Příprava pokrmů, Práce s laboratorní technikou, Využití digitálních technologií, Svět práce). V RVP jde o nabídku témat, z níž je samostatným okruhem pouze

Svět práce a je povinný v plném rozsahu. Vzhledem k jeho zaměření je doporučeno zařadit jej do nejvyšších ročníků 2. stupně. Z ostatních témat si školy mohou vybrat podle svých podmínek a pedagogických záměrů, a to minimálně jeden další okruh. Vybrané okruhy pak musí škola realizovat v plném rozsahu. Přípravy na trh práce se však dotýkají i další vzdělávací oblasti, a to Člověk a společnost, Osobnostní a sociální výchova, Klíčové kompetence. Okruhy jsou většinou vyučovány učiteli se specializací na hudební, výtvarnou, pracovní a občanskou výchovu. Okruh Svět práce obvykle vyučuje výchovný poradce, který bývá zároveň i učitelem předmětu občanská výchova.

Oblast Člověk a svět práce není průřezovým tématem a má závazně stanovenou minimální časovou dotaci, kdy v součtu musí být věnováno oblasti na 1. stupni min. 5 hodin/týdně, na 2. stupni min. 3 hodiny/týdně. Dotaci je možné navýšit z disponibilních hodin pro příslušný stupeň vzdělávání.

Příklad rozložení na 2. stupni, kdy jsou zvoleny dva okruhy:

- v 6. ročníku 1 hod./týdně tematický okruh Digitální technologie,
- v 8. a 9. ročníku po 1 hod./týdně povinný okruh Svět práce (tento okruh nemá minimální časovou dotaci pevně stanovenou, ale vždy to musí být nějaká adekvátní část).

Ještě o rok dříve než pro základní školy vydalo MŠMT **pro střední školy** Metodický pokyn k zařazení učiva **Úvod do světa práce** do vzdělávacích programů středních škol č. j.: 22 067/2000-2. Byl vydán v návaznosti na usnesení vlády České republiky ze dne 3. dubna 2000 č. 325 **„Opatření ke zvýšení zaměstnanosti absolventů škol“** a k realizaci učiva byl připraven i metodický návod pro učitele. Učivo zahrnovalo komplex **tematických celků**, které sloužily zejména k rozvoji předpokladů pro orientaci a flexibilitu na trhu práce. Stejně jako v základních školách, po reformě kurikula byla tato problematika nahrazena v RVP pro střední vzdělávání **průřezovým tématem Člověk a svět práce**. Přípravy na trh práce se dotýká i oblast Klíčové kompetence.

Kariérové vzdělávání ve školách se řídí základním nastavením vzdělávací oblasti Člověk a svět práce v RVP a detailnějším rozložením v ŠVP. Optimálním řešením je učivo rozložit do různých vzdělávacích oblastí a spojovat je např. při samostatné přednášce, workshopu, individuální práci apod. Na výuce se obvykle podílí více učitelů s cílem podporovat žáky a žákyně na rozvíjení potřebných dovedností, učit je sebepoznávání, kritickému uvažování a plánování budoucnosti. Oblast se zaměřuje na poskytování širokých kariérových informací o možnostech vzdělávání a trhu práce, všestranný rozvoj každého jedince a motivaci k celoživotnímu učení. Zároveň zajišťuje rovné podmínky k vzdělávacím příležitostem všem žákům a žákyním, včetně mladých lidí se zdravotním nebo jiným znevýhodněním, a preventivně působí proti předčasným odchodům ze škol bez dosažení stupně vzdělání. Ve výuce by žáci a žákyně neměli být pasivními posluchači, ale např. zážitkově se učit formulovat své myšlenky a potřeby, prezentovat své postoje a názory aj.

Ve výše uvedených souvislostech je nezbytné věnovat pozornost samotné rozsáhlé **kurikulární reformě**, která se dotkla především středního vzdělávání, a jejíž koncept vycházel z dokumentu z r. 2001 **Národní program rozvoje vzdělávání v České republice – Bílá kniha**. Jejím symbolem bylo nahrazení dřívějších učebních dokumentů tzv. **rámčovými vzdělávacími programy** (RVP) zpracovávané pro každý obor vzdělání. Cílem bylo zajistit srovnatelnost obsahu a výsledků vzdělávání, otevřít vzdělávání vývojovým změnám na trhu práce a akcentovat klíčové dovednosti. Reforma výrazně zredukovala obory (na cca 300) slučováním příbuzných zaměření nebo i jejich zrušením

bez náhrady. Na základě závazného dokumentu RVP si školy, s účastí představitelů sféry práce, **projektovaly vlastní školní vzdělávací programy** (ŠVP) podle své profilace, nebo např. podle konkrétní potřeby regionu. Výuku podle ŠVP bylo možné zahájit ve šk. r. 2005/2006, nejpozději však od roku 2007/2008. ŠVP musí reflektovat RVP, je dokumentem, který nepodléhá schvalování a za jeho obsah odpovídá ředitel/ka školy. Pro kariérové vzdělávání to znamenalo, že bylo (a stále je) na rozhodnutí managementu školy, v jakém rozsahu a rozložení nastaví vzdělávací oblast Člověk a svět práce. Zejména ve středních školách může být téma opomíjeno, protože je průřezové. V současnosti všechny RVP procházejí revizemi a je pravděpodobné, že bude upravován i obsah oblasti Člověk a svět práce.

4.1.2.2 Personální zajištění

Za zajištění, rozsah a kvalitu školních poradenských služeb **odpovídá ředitel/ka školy**, externě jsou hodnoceny Českou školní inspekcí. Kariérovému poradenství ve škole se většinou věnuje více pracovníků ve formátu výchovný poradce, třídní učitel a učitelé výchov. V mnoha školách pracuje i školní psycholog nebo speciální pedagog, ale jejich zapojení spíše souvisí s nárůstem speciálních vzdělávacích potřeb žáků a žákyň, ale také sociálně patologických jevů.

Do **funkce výchovného poradce** jmenuje ředitel/ka školy obvykle učitele/učitelku s delší pedagogickou praxí a vzděláním pro výchovné poradenství. Funkce výchovného poradce je zavedena v každé základní a střední škole. Může jím být jedna osoba, ale úvazek lze rozdělit v různém poměru mezi více výchovných poradců. Časový rozsah jeho činnosti upravuje dokument **Nařízení vlády č. 75/2005 Sb., o stanovení rozsahu přímé vyučovací, přímé výchovné, přímé speciálně pedagogické, přímé pedagogicko-psychologické činnosti pedagogických pracovníků**, v platném znění, které uvádí, že výchovný poradce v základní a střední škole, který ve škole působí zároveň jako učitel, má sníženou přímou vyučovací činnost, a to takto:

- ve škole s počtem žáků do 150 o 1 hodinu týdně,
- do 250 žáků o 2 hodiny týdně,
- do 550 o 3 hodiny týdně,
- do 800 o 4 hodiny týdně,
- nad 800 o 5 hodin týdně.

Nelze zde opominout fakt, že výchovní poradci a poradkyně současně vykonávají pedagogickou činnost nebo dokonce další funkce (např. ředitele školy, jeho zástupce, třídního učitele) s řadou povinností, a kdy podle jejich názoru převažují aktivity spojené s výchovnými nebo vzdělávacími problémy a v současnosti s inkluzivním vzděláváním. Nabízí se zde tak otázka, zda je možné za takové situace koordinovat kariérové poradenství ve škole a plně se věnovat všem žákům a žákyním. Na nedostatečnou časovou kapacitu pro plnění stále náročnějších úkolů dlouhodobě upozorňují samotní výchovní poradci. Jsou to pádné argumenty pro dlouhodobé snažení zcela **oddělit výchovné poradenství od kariérového** např. tak, že z výchovných poradců se stanou poradci kariéroví. Lze předpokládat, že v této nové pozici by měli mít více časových možností ve školách kariérové poradenství rozvíjet, i když snížený úvazek nemůže pokrýt všechny potřeby této agendy.

Kvalifikační požadavky pro výkon **funkce výchovného poradce** se řídí vyhláškou č. 317/2005 Sb., o dalším vzdělávání pedagogických pracovníků, akreditační komisi a kariérním systému pedagogických pracovníků, která v § 8 stanovuje povinnost absolvovat doplňující specializační studium pro výchovné poradce v rozsahu nejméně 250 hodin. Toto studium musí získat např. i speciální pedagog.

Pro oblast kariérového poradenství, včetně informací o nových vzdělávacích příležitostech a legislativních změnách, není nastaven však žádný systém **vzdělávání výchovných poradců a poradkyň**, v této oblasti jde spíše o ojedinělé aktivity pořádané různými subjekty. Příkladem takovéto vzdělávací aktivity může být úspěšné e-learningové studium, kdy byl v rámci projektu VIP Kariéra vytvořen komplexní vzdělávací kurz v délce jednoho semestru. Program obsahoval deset studijních modulů a v letech 2006-2008 se ho účastnilo přes 4500 osob. Absolventi oceňovali jednak bezplatnou účast, ale také možnost vlastního managementu studia podle svých potřeb.

Standardní činnosti výchovného poradce, včetně kariérového poradenství, vymezuje příloha 3 **vyhlášky č. 72/2005 Sb., o poskytování poradenských služeb ve školách a školských poradenských zařízeních**, v platném znění. Právní předpis definuje obsah standardizovaných služeb a rozsáhlé okruhy činností zaměřené především na diagnostiku speciálních vzdělávacích potřeb žáků a žákyň a stanovování podpůrných opatření, případně na řešení výchovných problémů. I když je téma kariérového poradenství zahrnuto jen marginálně, je pro jeho realizaci legislativní oporou. Vyhláška také mj. uvádí podmínku pro poskytování školních poradenských služeb, kterým je informovaný souhlas příjemce těchto služeb (žáka, žákyně) a v případě nezletilosti i jeho zákonných zástupců. V některých školách je tato povinnost řešena tzv. generálním souhlasem, ke kterému však mohou mít rodiče příjemce určité výhrady. V takovém případě se souhlas vztahuje nejen na práci s žáky a žákyněmi se speciálními vzdělávacími potřebami, mimořádně nadanými nebo při poskytování intervence v krizových situacích apod., ale také např. i na provádění různých průzkumů a psychologických vyšetření. Řada odborníků označuje tento stav za neudržitelný a v rozporu s úsilím kariérového poradenství zcela emancipovat a proměnit jej v běžnou službu veřejnosti, včetně mladých lidí ve školách.

V r. 2004 byla schválena **koncepce poradenských služeb poskytovaných ve škole** a ukotvena v zákonu č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání i v jeho prováděcích předpisech. Ve vybraných školách vznikala tzv. **školní poradenská pracoviště (ŠPP)** s personálním obsazením pozic výchovného poradce, školního metodika prevence, školního psychologa a školního speciálního pedagoga. ŠPP vznikala v letech 2005-2008 v rámci projektu VIP Kariéra a stalo se tak ve zhruba 110 základních a středních školách. Do budoucna se plánovalo zakládat další ŠPP, zejména ve školách s počtem žáků a žákyň nad 500. Tým odborníků s rozdělenými kompetencemi umožnil výchovným poradcům, aby se věnovali rozvoji kariérového poradenství (v této souvislosti se užívalo **označení výchovný - kariérový poradce**). O výchovné a vzdělávací potřeby žáků a žákyň pečovali specialisti přímo ve školách. Tento koncept se však nepodařilo rozvinout, kdy hlavním důvodem je finanční a kapacitní zajištění. Přesto snaha o úplné a transparentní oddělení těchto dvou odlišných činností přetrvává a hledají se reálné cesty k této změně. Příkladem této snahy je například návrh MŠMT na kariérní řád pedagogických pracovníků, který zakládal pozici kariérového poradce ve škole. I když návrh neřešil problematiku kariérového poradenství komplexně, kdy je odborníky diskutována nevhodnost školní dvojrole učitele – poradce, šlo nepochybně o posun. Kariérní řád však nebyl v r. 2017 Poslaneckou sněmovnou schválen. Je třeba

zmínit, že výchovní poradci a poradkyně proměnu a možnost věnovat se plně kariérovému poradenství v naprosté většině hodnotí pozitivně, řada z nich se aktivně zajímá o nové pojetí kariérového poradenství a účastní se různých seminářů, workshopů a jiných forem vzdělávání z vlastního zájmu.

4.1.2.3 Externí spolupráce

Školy poskytují poradenské služby žákům a žákyním ve spolupráci se **školskými poradenskými zařízeními**, tzn. s **pedagogicko-psychologickými poradnami** a **speciálně pedagogickými centry**. Spíše než o kariérové poradenství se však jedná o výukové nebo výchovné potíže mladého člověka a hledání relevantní podpory a opatření pro něj. V otázkách výběru vzdělávání však mohou tyto poradny vyhledat zájemci i z vlastní iniciativy.

Činnost **pedagogicko-psychologických poraden** (PPP) je široká a zaměřuje se na intervence v oblasti osobnostní problematiky, poruch chování a specifických poruch učení, rodinných vztahů i otázek profesní orientace. PPP poskytují psychologickou a speciálně pedagogickou péči, provádí diagnostiku (např. zralost osobnosti, testování studijních předpokladů), poskytují konzultace k výběru vzdělávání a otázkám osobnostního vývoje žáků, zabývají se i terapeutickými činnostmi (např. zlepšování pozornosti, studijní problémy). Pracoviště jsou v současné době kapacitně přetížena a jejich služby souvisí zejména s problematikou inkluzivního vzdělávání.

Speciálně pedagogická centra (SPC) poskytují podporu ve spektru služeb žákům a žákyním se zdravotním postižením a zdravotním znevýhodněním, např. ve spolupráci se sociálními službami, lékaři aj. Koexistují se školami zaměřenými na vzdělávání osob s určitým typem zdravotního postižení nebo jejich kombinací (dříve speciálními školami), ale jejich služby mohou využívat i účastníci inkluzivního vzdělávání v běžných školách.

Na základě volné spolupráce mohou školy, zejména základní, využívat služeb **Informačních a poradenských pracovišť** (IPS) při kontaktních pracovištích Úřadu práce, které organizují besedy s žáky a žákyněmi k aktuálním tématům trhu práce, ale i vzdělávacím příležitostem a nabízejí také individuální poradenství. Na řadě míst se konají pravidelná setkání výchovných poradců s pracovníky IPS s cílem sdílet zkušenosti z praxe, ale také v rámci odborných seminářů k aktuálním otázkám.

4.1.3 Terciární vzdělávání

Rozsah podpory kariérového poradenství v rámci **vyššího odborného vzdělávání** není definován jako v rámcových vzdělávacích programech středních škol. Školy si zpracovávají vlastní vzdělávací program a záleží na nich samotných, jakou váhu této oblasti přisuzují. V nedávném šetření Národního ústavu pro vzdělávání (projekt P-KAP) uváděly např. pražské vyšší odborné školy aktivity kariérového poradenství v úrovni mírně pokročilé (30 %) nebo pokročilé (29 %), což představuje např. rozvoj kompetencí vedoucích k samostatnému rozhodování, zapojení škol do různých projektů, zajišťování zahraničních stáží svým studentům a studentkám aj.

Nepochybným přínosem je účast odborníků z praxe ve výuce a spolupráce se zaměstnavateli a vysokými školami v různých formách. Pokud jde o zájem o individuální konzultaci, většina vyšších odborných škol je spojena se středními školami v jeden subjekt. Lze tak předpokládat, že v případě zájmu je k dispozici školní poradce. V samostatných školách pak kromě aktivit v rámci vzdělávání může poradenskou roli převzít studijní oddělení, případně externí pracovníci, např. vysokoškolské poradny.

Kariérové poradenství na **vysokých školách** zajišťuje síť vysokoškolských poraden při vysokých školách. Zákon č. 111/1098 Sb., o vysokých školách, v platném znění, § 21 Další povinnosti veřejné vysoké školy, uvádí, že veřejná vysoká škola je 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, a také činit všechna dostupná opatření pro vyrovnání příležitostí studovat na vysoké škole. V této souvislosti lze konstatovat, že některé vysoké školy se této oblasti věnují velmi intenzivně a s vysokým standardem a nejsou zaměřeny jen na „nábor“ vlastních studentů.

4.1.4 Neformální vzdělávání

V r. 2007 byl zaveden nový prvek ve vzdělávání, který umožňuje lidem certifikovat své znalosti a dovednosti získané v praxi. Dosažený stupeň vzdělání v tomto případě nehraje žádnou roli, podstatný není ani původ nabytí požadovaných dovedností. V souladu se zákonem č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělání, může zájemce absolvovat **zkoušku z dané profesní kvalifikace** podle schváleného standardu a získat **osvědčení o odborné způsobilosti** k výkonu konkrétní činnosti. Zkoušku hradí zájemce a lze ji vykonat pouze u autorizované osoby.

Registr národních kvalifikací se stále rozrůstá, ale zásadní podmínkou k vzniku každé profesní kvalifikace je prokázaná potřebnost na pracovním trhu. Také proto všechny návrhy podávali výhradně představitelé zaměstnavatelů. **Národní soustava kvalifikací** je společně s mnoha dalšími informacemi a elektronickým formulářem pro dotazy nebo požadavek na kariérové poradenství zveřejněna na www.narodnikvalifikace.cz.

Pro tuto vzdělávací příležitost byla zřízena **pozice průvodce** jako jednu z forem kariérového poradenství. Průvodce poskytuje zájemci o zkoušku především informační podporu a měl by působit u každé autorizované osoby, kterou jsou zejména střední školy, ale také firmy, organizace i soukromé subjekty.

Jak jsme již zmínili v kap. 1.1, rozvoj neformálního vzdělávání zároveň uspokojil dlouhodobou poptávku po standardizaci služeb kariérového poradenství. V r. 2015 vznikly **tři profesní kvalifikace**, které se touto oblastí zabývají, a to:

- **Kariérový poradce pro vzdělávací a profesní dráhu** (kód: 75-004-R) - autorizujícím orgánem je MŠMT
- **Kariérový poradce pro zaměstnanost** (kód: 75-005-R) - autorizujícím orgánem je MPSV
- **Kariérový poradce pro ohrožené, rizikové a znevýhodněné skupiny obyvatel** (kód: 75-002-R) - autorizujícím orgánem je MPSV

Všechny tři profesní kvalifikace patří pod skupinu oborů Pedagogika, učitelství a sociální péče a podle EQF mají kvalifikační úroveň 6. Jako u naprosté většiny profesních kvalifikací nejsou nastaveny vstupní požadavky pro umožnění vykonání zkoušky a jsou velkou výzvou pro kariérové poradce s praxí.

4.2 REALIZACE KARIÉROVÉHO PORADENSTVÍ V GESCI MPSV

Druhá část předkládané studie je zaměřena na popis systému poradenských služeb zajišťovaných MPSV, který je primárně zaměřen na dospělou populaci a zprostředkování práce, ale vyvíjí aktivity i směrem k mladým lidem s ambicí doplnit poradenství poskytované školským systémem. Kariérové poradenství v gesci MPSV nemá tak dlouhou tradici jako ve školství, ale skrze Úřad práce ČR lze vysledovat souvislosti do minulosti delší, než je počátek Úřadu práce ČR.

4.2.1 Exkurz do minulosti

O potřebě zřízení veřejnoprávního zprostředkování práce, tzv. „poptáváren pracovních“, se uvažovalo už koncem 19. století (Janák, 1999). **První zprostředkovatelny** vznikaly ještě před první světovou válkou a po jejím skončení se rozrůstaly po celém českém území. Jejich zprostředkovatelská činnost ale byla zneužita období protektorátu, kdy zajišťovaly pracovní sílu pro nacistické Německo. To byl jeden z důvodů, proč po válce byly zprostředkovatelny nahrazeny tzv. **úřady ochrany práce**. Ty byly hned v r. 1948 zrušeny, protože nastalo dlouhé období plné zaměstnanosti, kdy práce nebyla právem, ale především povinností. **Otázky pracovních sil řešily tehdejší okresní národní výbory** až do celospolečenských změn po roce 1989. Nové podmínky přechodu na tržního hospodářství přinesly do České republiky znovu **fenomén nezaměstnanosti**, který si vynutil pozornost ze strany státu. Již v roce 1990, na základě opatření ČNR č. 306/1990 Sb., o zřízení úřadů práce, tak vzniklo 76 samostatných pracovišť, které se problematice zaměstnanosti věnovala. Po vzniku nového okresu Jeseník přibyl v roce 1996 ještě jeden úřad práce, kdy se počet úřadů práce ustálil na 77.

Současnému uspořádání úřadů práce předcházely dvě **transformace**. První proběhla v roce 2003 současně s reformou veřejné správy, novým územně správním uspořádáním a zrušením okresního členění. V souladu s těmito změnami bylo pověřeno 14 krajských úřadů práce, aby koordinovaly činnosti ostatních poboček v regionu. Druhá proměna v roce 2011 zasáhla celou strukturu. Zákonem č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky, vznikl jednotný **centralizovaný Úřad práce České republiky**. Generální ředitelství se sídlem v Praze začalo přímo řídit 14 krajských poboček, včetně pobočky pro hlavní město Prahu, a součástí každé z nich se staly tzv. **kontaktní pracoviště** v regionu (jsou jimi dřívější okresní úřady práce i nově otevřená pracoviště zejména v obcích s rozšířenou působností). Změny se nedotkly pouze organizační struktury, ale i náplně činností a profesního zaměření samotných zaměstnanců. S ideou vyšší efektivity i úspor pracovních sil převzal Úřad práce (ÚP) agendu nepojistných sociálních dávek ze správy obecních úřadů

a stal se jediným výplatním místem sociálních dávek (státní sociální podpory, hmotné nouze a pomoci pro osoby se zdravotním postižením). Z původních 8 136 zaměstnanců se po převodu nových agend snížil jejich počet o 1 953. To se však ukázalo jako nedostačující. V roce 2013 tak bylo vládou ČR schváleno personální navýšení o 700 lidí a počítá se s postupným navýšením až na 9 000 kmenových zaměstnanců.

4.2.2 Struktura kontaktních pracovišť Úřadu práce ČR

Úkolem úřadů práce bylo již od jejich vzniku přispívat k zajišťování rovnováhy na trhu práce prostřednictvím informačních, poradenských a zprostředkovatelských služeb jako jednoho z nástrojů státní politiky zaměstnanosti. Oblasti kariérového poradenství se v současné době v rámci regionálních kontaktních pracovišť věnuje více úseků. Všechny úseky poměrně úzce spolupracují a sdílejí potřebné informace.

Klíčovým pracovištěm, kde má poradenská činnost (včetně kariérového poradenství) velký prostor, je **Útvar pro zprostředkování zaměstnání**. Slouží však výhradně osobám vedeným v evidenci uchazečů o zaměstnání nebo zájemců o zaměstnání, běžná veřejnost tyto služby využívat nemůže.

Další významnou součástí kontaktních pracovišť je **Útvar pro poradenství a další vzdělávání**, který zahrnuje tři úseky s konkrétní problematikou. Výhodou je, že část služeb mohou využívat i osoby mimo evidenci, tedy široká veřejnost. Jedná se o tyto úseky:

- **Rekvalifikace**
- **Poradenství pro osoby se zdravotním postižením**
- **Informační a poradenské středisko**

Třetí složkou, která svými službami přispívá ke zvýšení pracovních šancí nezaměstnaných osob a zasahuje i do oblasti kariérového poradenství, je **Útvar trhu práce**. Podporuje zaměstnavatele prostřednictvím portfolia nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti (APZ), mezi něž patří např. finanční příspěvek na podpořené pracovní místo pro osoby s nesnadným pracovním uplatněním, případně se zdravotním znevýhodněním.

Veškerá činnost kariérového poradenství poskytovaného Úřadem práce se řídí zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (do roce 2004 platil zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, ten byl zrušen a nahrazen novým zákonem) a prováděcím předpisem tohoto zákona - vyhláškou č. 518/2004 Sb. Interní systém poradenské práce je vícestupňový, kdy každý úsek má jasně definovanou činnost s kompetencemi a pracovníci postupují podle schválené metodiky. Od roce 2016 platí pro všechna pracoviště nový metodický materiál **Metodika poradenského procesu realizovaného s uchazeči o zaměstnání v praxi Úřadu práce České republiky** (Freibergová, 2013), který popisuje metody a techniky v rozlišení základního a odborného kariérového poradenství. Dokument s certifikací MPSV byl vydán jako příloha směrnice generální ředitelky ÚP ČR a je závazný pro všechny pracovníky.

Poradenský proces v kontaktním pracovišti začíná tzv. **základním kariérovým poradenstvím**, které zahrnuje vstupní rozhovor, při němž se mapuje aktuální situace

člověka a jeho potřeby, např. s použitím osobní SWOT analýzy, dotazníku, jeho vzdělávací portfolio, kompetence, pracovní zkušenosti, případné překážky, a pokračuje vyhledáváním pracovního uplatnění, případně komunikací se zaměstnavateli, pomocí se zpracováním životopisu a motivačního dopisu, nebo třeba i nácvikem pohovoru „nanečisto“. Pokud poradce vyhodnotí, že je třeba i **odborného kariérového poradenství**, je dotyčná osoba předána příslušnému úseku. V konkrétní situaci mohou být do poradenského procesu zapojeni pracovníci speciálního poradenství (speciální poradce, kariérový poradce IPS, poradce pro rekvalifikace nebo psycholog – ten je však pouze v cca třech kontaktních pracovištích), případně další odborná zařízení, např. bilančně diagnostická pracoviště, kdy financování těchto služeb zajišťuje kontaktní pracoviště. Při své práci poradci využívají různých informačních zdrojů, např. portálů Databáze akcí dalšího profesního vzdělávání, Vzdělávání a práce, Národní soustava kvalifikací, Národní soustava povolání a další dostupné, zejména online, zdroje.

4.2.3 Zprostředkování zaměstnání

Tradiční a ve veřejnosti nejznámější agendou kontaktních pracovišť ÚP ČR je **podpora při hledání práce a její zprostředkování**. V tomto smyslu využívají těchto služeb klienti se dvěma základními statusy: **uchazeč o zaměstnání a zájemce o zaměstnání**. Oba typy klientů mají podobná práva i povinnosti a jsou zapsáni do evidence, ale zatímco uchazečem o zaměstnání je výhradně osoba bez zaměstnání, zájemce o zaměstnání může být stále ekonomicky aktivní, který např. zvažuje změnu práce či je již ve výpovědní lhůtě.

Nejvýrazněji se kariérovým poradenstvím v této oblasti zabývá **referent zaměstnanosti – poradce pro zprostředkování zaměstnání**. Ten je v pravidelném kontaktu s nezaměstnanou osobou, informuje ji o povinnostech souvisejících s evidencí na ÚP ČR, mapuje její životní situaci, seznamuje s pracovními příležitostmi, zprostředkovává zaměstnání. Širší služby poskytuje **referent zaměstnanosti – odborný kariérový poradce**, který pracuje s již identifikovanými potřebami konkrétního člověka, provádí základní kariérovou diagnostiku, na jejímž základě pak nabízí relevantní cesty k jeho zaměstnanosti, včetně vzdělávání. Relativně novým prvkem zde jsou povinné roční poradenské rozhovory s dlouhodobě nezaměstnanými jedinci, při nichž se analyzují důvody jeho neúspěchu najít práci.

V této souvislosti je potřebné si uvědomit, že poradci zprostředkování zaměstnání zde mají nelehkou úlohu, kdy se na jedné straně od nich očekává, že budou plně respektovat zásady kariérového poradenství spočívající zejména v tom, že kariérové poradenství má člověka podporovat v jeho profesních cílech a vést ho k motivaci rozvíjet se. Na druhé straně má výsledkem činnosti pracovníků úseku zprostředkování zaměstnání být co nejrychlejší vstup klienta na trh práce. Z hlediska účelu, dlouhodobější udržitelnosti práce a osobního uspokojení ze seberealizace se jako více efektivní jeví cesta kladoucí na první místo zájem klienta, což vede k doporučení více akcentovat klientovi profesní záměry, než se zaměřovat na jeho rychlý vstup na pracovní trh.

Kromě **individuální práce** s uchazečem o zaměstnání probíhá v rámci činnosti úseku Zprostředkování zaměstnání i poskytování kariérových informací obecného charakteru při **skupinovém poradenství**. Jednou z těchto aktivit je **program Job club**. Jeho účastníci získávají informace o trhu práce, učí se pracovat s pracovními portály, nacvičují potřebné dovednosti, vytvářejí si životopis, získávají zpětnou vazbu. Program představuje zhruba

pět setkání v menší skupině účastníků v intervalu 1 až 2x týdně po 3 - 4 hodinách. Podle rady poradců se však při těchto akcích setkávají spíše s pasivním přístupem účastníků. Skupinově probíhají i další aktivity, např. úvodní informační schůzky, schůzky k výběru činností v rámci individuálního akčního plánu, schůzky k nabídce dalšího vzdělávání apod.

Kariérové poradenství v kontaktních pracovištích ÚP ČR může být velkou podporou nejen pro dospělé nezaměstnané osoby, ale i **pro mladé lidi, kteří předčasně opustili vzdělávací systém** a na trhu práce jsou vnímáni jako osoby se základním vzděláním. Jestliže se mladý člověk eviduje jako uchazeč o zaměstnání, jsou pro něho připraveny specifické aktivity (např. Job Club START) s motivací vrátit jej zpět do vzdělávání. Poněkud zarážející zde je, že – dle názoru poradců - zájem o tyto aktivity projevují velmi zřídka jak samotní mladí lidé, tak jejich rodiče. Přestože Česká republika vykazuje v porovnání s ostatními zeměmi EU poměrně nízký podíl mladých lidí bez dokončeného středního vzdělání, odborníci poukazují na jejich nárůst v posledních letech (podle údajů EUROSTAT bylo v roce 2017 zaznamenáno 6,7 % osob ve věku 18 až 24 roků, kteří se neúčastní školního vzdělávání a ani nejsou v zaměstnání) a poukazují na problémy, které se mohou v této souvislosti objevit. Stejně jako Evropská komise i u nás se této problematice věnuje zvýšená pozornost, a to jak ze strany vzdělávacího systému, tak i ze strany orgánů sledujících trh práce.

4.2.4 REKVALIFIKACE

Z pohledu klientů kariérového poradenství je jednou z významných služeb **nabídka dalšího vzdělávání**, které by v mnoha případech nebyli jeho účastníci schopni plně hradit ze svých zdrojů. Pokud uchazeč nebo zájemce o zaměstnání projeví zájem o **získání nové nebo rozšíření stávající kvalifikace**, může mu Úřad práce zajistit a uhradit za přesně stanovených podmínek rekvalifikační kurz. Při schvalování rekvalifikace se zjišťují profesní záměry jedince, jeho motivace k osobnímu rozvoji, již nabytá kvalifikace, zdravotní stav a rozsah pracovních zkušeností, ale také reálná využitelnost na pracovním trhu.

V rámci systému rekvalifikací jsou umožňovány **rekvalifikační vzdělávací programy** akreditované MŠMT, které jsou ukončeny zkouškou a získáním osvědčení o dané profesní kvalifikaci podle Národní soustavy kvalifikací a v souladu se zákonem č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání. Pokud pro zvolenou **pracovní činnost neexistuje profesní kvalifikace, je možné absolvovat tzv. čistou rekvalifikaci se závěrečnou zkouškou a výstupem osvědčení o rekvalifikaci** (i tato rekvalifikace však musí směřovat ke konkrétní pracovní činnosti uplatnitelné na trhu práce). Na základě uzavřené dohody je stanoven rozsah pracovní aktivity, organizační podmínky vzdělávání, podmínky úhrady i povinnosti účastníka kurzu.

Podmínkou pro rekvalifikaci je účast žadatele v evidenci ÚP ČR. Zájemce o rekvalifikaci si však může zabezpečit rekvalifikaci i sám podle svého záměru, včetně vzdělávacího zařízení (tzv. **zvolená rekvalifikace**). Pokud je vyhodnocena jako odpovídající jeho potřebám a zdravotnímu stavu, po úspěšném absolvování je kurz uhrazen v plné výši. Pro tento účel platí podmínka, že částka nesmí přesáhnout 50 tisíc Kč v období tří po sobě jdoucích let.

4.2.5 PORADENSTVÍ PRO OSOBY SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM

Jednou z velmi potřebných agend Úřadu práce realizovanou skrze kontaktního pracoviště je **kariérové poradenství pro osoby se zdravotním postižením** a jejich zaměstnávání. Tento poradce však bohužel není dostupný ve všech kontaktních pracovištích.

Jedním z hlavních nástrojů poradenské práce s osobami s prokázaným zdravotním postižením, ale také lidmi, jejichž zdravotní stav se změnil natolik, že nejsou schopni nadále vykonávat svoji původní profesi, je **pracovní rehabilitace**. Představuje komplexní teoretickou a praktickou přípravu k výkonu povolání nebo jiné výdělečné činnosti. Na organizaci se podílí pracovník speciálního poradenství ve spolupráci s poradci pro zprostředkování, pracovníky trhu práce, zástupci neziskových organizací a lékaři. Jednou z forem pracovní rehabilitace je **příprava k práci**, která zahrnuje získávání znalostí a dovedností (např. i absolvováním rekvalifikačního kurzu) a pracovních návyků. Délka přípravy je stanovena na nejvýše 24 měsíců, ale je možné stanovit kratší dobu, např. na 3 měsíce, a dále podle potřeb prodlužovat.

Zařazení do přípravy k práci předchází podání žádosti a doložení zdravotního postižení zájemce v kontaktním pracovišti ÚP ČR podle místa jeho trvalého bydliště. Za aktivní účasti zájemce je nejprve poradcem sestaven **individuální plán pracovní rehabilitace**, následně odborná pracovní skupina ÚP stanoví obsah, délku a místo pracovní rehabilitace, kontrolní body plnění sjednaných podmínek, včetně ověřování získaných znalostí a dovedností, i podmínky úhrady nákladů na její zabezpečení i vypovězení dohody. Příprava se uskutečňuje v pracovně rehabilitačních střediscích, přímo na pracovišti budoucího zaměstnání, nebo u jiných právnických nebo fyzických osob na základě dohody.

4.2.6 INFORMAČNÍ A PORADENSKÁ STŘEDISKA PRO VOLBU A ZMĚNU POVOLÁNÍ (IPS)

Zvláštní postavení v systému poradenských služeb kontaktních pracovišť ÚP ČR má **Informační a poradenské pracoviště** (dále **IPS**), které je volně dostupné kterémukoli zájemci z široké veřejnosti, protože není omezeno jen na osoby evidované na úřadu práce. Všechny typy služeb jím poskytované jsou bezplatné. Ve vnitřním uspořádání kontaktních pracovišť spolupracuje IPS se všemi útvary, zvláště pak s útvary pro zprostředkování, poradenství, rekvalifikace a trhu práce, včetně sdílení veškerých informací (např. o rekvalifikacích, přehled nových pracovních míst).

IPS se již v 90. letech poměrně rychle rozvinula a doplnila chybějící poradenský servis. V rámci projektu PHARE Occupational Counselling and Career Guidance (roce 1993 - 1995) byla pilotně otevřena první dvě pracoviště, s využitím německého konceptu a zkušeností z Nizozemska a Velké Británie. Na základě Metodického pokynu MPSV ČR č. 10/1993 a materiálu Koncepte IPS bylo zřízeno 35 IPS přímo na úřadech práce a o rok později dalších 39 pracovišť podle Metodického pokynu č. 16/1994, tentokrát s inspirací rakouského a německého modelu. Na dobrý start však nenavázal další rozvoj a investice. Většina

pracovišť nevyužila období nízké míry nezaměstnanosti ke zkvalitňování poradenské práce a modernizaci materiální i technické podpory a při pozdějším nárůstu nezaměstnaných osob, kdy převažovala administrativní činnost, evidenční práce a výplaty dávek, poradenská činnost stagnovala. Tento nepříznivý stav potvrdila studie z roce 2010 - 2011 „Analýza činnosti informačních a poradenských středisek úřadů práce v procesu přechodu mladých lidí na trh práce“. Popisuje také dopady reformy z roce 2011, kdy se poradenské služby zredukovaly, mnoho pracovníků bylo převedeno do jiných agend, případně propuštěno, v IPS většinou zůstal jeden pracovník, navíc byly často jejich prostory uvolněny nové agendě nepojistných sociálních dávek a ani materiální podmínky neumožňovaly poskytovat poradenství v potřebné kvalitě.

V současné době zažívají IPS restart prostřednictvím projektu **Podpora informačních a poradenských středisek Úřadu práce ČR (PIPS)**, který je spolufinancován z Evropského sociálního fondu v rámci Operačního programu zaměstnanost a státního rozpočtu. Projekt plánuje v letech 2017 – 2021 zvýšit personální kapacitu v každé z 90 IPS. K 31. 8. 2018 bylo v IPS obsazeno 76 kmenových a 87 projektových pracovních pozic. Prozatím se však nepřipravuje systemizace pracovních míst, která by projektové pozice stabilizovala do kmenových a není tak jasné, co nastane po skončení projektu a době povinné udržitelnosti. Projekt PIPS řeší i specifickou situaci v Praze, kde působí pouze jedno pracoviště, které nemůže kapacitně zajistit všechny služby, a to zejména ve vztahu školám na území hl. města Prahy (pracovníci tohoto IPS odhadují, že spolupracují zhruba s třetinou základních škol). Zlepšení stavu v hlavním městě by mělo přinést vybudování dvou nových pracovišť. Metodické vedení a koordinaci činností IPS zajišťují nově vytvořené pozice metodiků projektu PIPS ve 14 krajských pracovištích ve spolupráci s krajskými vedoucími oddělení zprostředkování a poradenství. Očekává se i technologická modernizace a celkové zlepšení pracovních podmínek IPS. Bohužel projekt však nedokáže vyřešit velký problém mnoha IPS, které v předchozím období přišly o diskrétní zóny a prostory nezbytné pro provádění individuálního poradenství, které vyžaduje nerušený a intimní prostor pro práci s jednotlivci.

Pracoviště IPS se zaměřují na poskytování kariérových informací o formálních i neformálních vzdělávacích příležitostech, požadavcích na jednotlivá povolání, pracovním uplatnění absolventů škol, situaci na trhu práce jak místně, tak v rámci celé ČR. Informativního typu služeb využívají především žáci a žákyně základních škol, kteří procházejí rozhodovacím procesem k výběru vzdělávání. Pro tento účel organizují pracovníci IPS **besedy se školami**, kdy zájemci mohou využít i individuálního poradenství, v některých pracovištích i s podporou programu k testování profesních zájmů. Besedy probíhají obvykle v prostorách IPS, v některých případech jezdí poradci do škol. Zájemcům mohou nabídnout zhlédnutí krátkých filmů o pracovních činnostech jednotlivých profesí, v písemné podobě pak podrobné popisy profesí, informativní letáky apod. Podle poradců IPS však nejsou tyto materiály aktualizovány a neodpovídají současným potřebám. Pro středoškolské žáky a žákyně a dospělé osoby nabízejí IPS individuální poradenské služby týkající se **přípravy na trh práce**, např. pomoc při sepsání motivačního dopisu a zpracování životopisu.

Pokud jde o kariérové informace týkající se vzdělávací nabídky středních, vyšších odborných a vysokých škol, získávají je pracovníci IPS každoročně **vlastním sběrem dat**, a to přímo ze škol v daném regionu a z krajských úřadů. Údaje jsou vkládány do databáze informačního systému ÚP ČR (dnes OKpráce) a slouží nejen pro přímou poradenskou práci, ale využívají je i poradci pro zprostředkování zaměstnání ke korektnímu záznamu dosaženého vzdělání osob evidovaných na ÚP ČR. Současně jsou zpřístupněny veřejnosti

prostřednictvím **informačního portálu Atlas školství a portálu MPSV**. Na základě dlouhodobé rámcové smlouvy s platností do roce 2020, kterou Úřad práce ČR uzavřel s dodavatelem tisku, je každoročně vydávána publikace **Atlas školství** s přehledem středního vzdělávání ve 14 krajských verzích a v nákladu, aby byl zajištěn výtisk pro každého žáka 9. třídy. V této souvislosti však upozorňujeme na duplicitní aktivitu, protože Národní ústav pro vzdělávání spravuje od roce 2006 portál Infoabsolvent.cz s podrobnějšími informacemi jak o vzdělávacích příležitostech, tak trhu práce.

4.2.6.1 Personální zajištění IPS

Původní Koncepce IPS z roku 1993 požadovala, aby jeden pracovník IPS měl vysokoškolské vzdělání humanitního směru a druhý střední vzdělání se sociálně právním zaměřením. V současné době se **kvalifikační požadavky** řídí zákonem č. 234/2014 Sb., Služební zákon, který je sice zmírňuje na střední vzdělání s maturitní zkouškou, ale zároveň pracovní pozici poradce zařazuje pouze do 9. platové třídy, stejně jako u poradců pro zprostředkování nebo specialistů výplaty dávek. Agendu IPS však zabezpečují většinou pracovníci s vyšším stupněm vzdělání, často s praxí, kteří současné nastavení považují za neadekvátní.

Vedle finančního podhodnocení upozorňují poradci IPS na **nedostatečné systematické vzdělávání**. Nahlédneme-li do aktuální nabídky kurzů Vzdělávacího střediska ÚP ČR (www.vsupo.cz), najdeme minimum potřebného vzdělávání, např. kurzy k osvojování komunikačních dovedností pro práci s klientem ÚP, prevenci syndromu vyhoření, zvládání zátěžových situací, nebo základní sociálně psychologický výcvik pro zaměstnanost. Vzdělávací středisko ÚP ČR se řídí zákonem o veřejných zakázkách a nemůže příliš ovlivnit flexibilitu vzdělávacích příležitostí. Určitou překážkou v dostupnosti dalšího vzdělávání může být i skutečnost, že zařazení pracovníka do kurzu podléhá rozhodnutí nadřízeného, který zohledňuje více aspektů, mj. provozních. Řada aktivních poradců řeší svůj rozvoj v oblasti kariérového poradenství sama a využívá různých bezplatných seminářů a workshopů mimo rezort práce, např. kurzů organizovaných agenturou Euroguidance působící při Domu zahraniční spolupráce nebo neziskových organizací (např. Evropská kontaktní skupina, z. s., která realizovala v roce 2018 bezplatný kurz pro poradce ÚP ČR ze Středočeského, Královéhradeckého a Pardubického kraje), případně účastí na konferencích k dané problematice.

V rámci projektu PIPS probíhá proškolení všech pracovníků IPS, které vedou výhradně lektori z řad pracovníků ÚP ČR a obsahem jde především o předávání zkušeností v rámci Úřadu práce a šíření dobré praxe. Úvodní kurz **Počáteční vzdělávání pro poradce IPS** v rozsahu 40 hodin je určen pro nové pracovníky nebo poradce, kteří obdobný kurz dosud neabsolvovali. Zahrnuje několik okruhů: sociálně psychologické principy poradenství, individuální a skupinové poradenství, vedení poradenského rozhovoru, skupinové poradenství – praxe, kariérové poradenství, Informační a poradenská střediska. Navazující 30 hodinový kurz **Poradenství v praxi ÚP ČR** je pro poradce IPS s praxí a absolventy počátečního kurzu, a zaměřuje se na techniky práce s klientem a se skupinou. Oba kurzy poradci vítají, ale postrádají širší vhled do problematiky, např. nové trendy, nové metody a pohledy ze zahraničí, zkušenosti z jiných poradenských pracovišť apod.

ÚP ČR také pořádá **kazuistické semináře** realizované v rámci projektu **Efektivní služby zaměstnanosti** (EFES), při kterých se diskutují různá řešení problémových situací

prostřednictvím reálných případů. Ačkoliv jsou tyto akce ze strany poradců velmi vítána, nemůže toto sdílení příkladů dobré praxe nahradit chybějící systematické (externí) vzdělávání poradců, je pouze jeho doplňkem. Kromě toho může být tato zavedená praxe narušena vzrůstající fluktuací nebo odchodem starších pracovníků, kteří si často vypracovali své know-how a podstatnou část materiálů si tvořili vlastními silami.

Podobně jako ve školské sféře je i na úřadech práce **nejasně označení kariérového poradce**. Pracovní pozice pro poradenskou činnost jsou uváděny jako „odborný pracovník poradenství a dalšího vzdělávání“, „odborný pracovník IPS“, „odborný pracovník pro volbu povolání“, v rámci projektu pak „odborný pracovník PIPS“ nebo „PIPS – poradce IPS“, ojedinelé „kariérový poradce – psycholog“. Přestože výraz „kariérový poradce“ zatím není uvedeno v Nařízení vlády č. 222/2010 Sb., o katalogu prací ve veřejných službách a správě, nepochybně by zavedení jednoznačného označení bylo veřejnosti srozumitelnější.

4.2.7 Externí spolupráce

K hlavním spolupracujícím externím subjektům IPS patří zejména základní školy. S různou intenzitou je nastavena i spolupráce se středními školami, která je nastavena zejména na základě volné dohody a především dobré praxe. S vyššími odbornými a vysokými školami je kontakt spíše výjimečný, a zpravidla vyplývá z osobních kontaktů.

Významnými partnery IPS jsou subjekty, které se zaměřují na podporu osob se zdravotním nebo sociálním znevýhodněním, např. neziskové organizace, krizová a nízkoprahová centra, dětské domovy, věznice, léčebny apod. I v těchto případech se váže spolupráce spíše na osobní iniciativy a otevřený přístup zúčastněných stran.

4.3 KARIÉROVÉ PORADENSTVÍ ZAJIŠŤOVANÉ NEZISKOVÝM A SOUKROMÝM SEKTOREM

Na závěr chceme pro úplnost doplnit, že kromě poskytovatelů kariérového poradenství v gesci MŠMT a MPSV se jím zabývají i některé neziskové organizace či soukromí poradci. Pokud jde o neziskový sektor, pak není zcela transparentní, zda se této oblasti věnují skutečně naplno, nebo se spíše překrývá se sociální službou. Pokud služby kariérového poradenství přímo uvádějí jako jednu z činností, většinou se orientují na specifické cílové skupiny (např. osoby se zdravotním postižením určitého typu, osoby sociálně znevýhodněné, matky s malými dětmi aj.), a často v rámci projektové činnosti.

Dalším poskytovatelem mohou být soukromé subjekty, v nichž jsou služby zpoplatněny, ale jejich zmapování je téměř nemožné. Zpravidla se jedná o kouče a lektory dalšího vzdělávání a jejich cílovou skupinou je spíše dospělá populace. Ačkoli bylo v minulosti více snah o vytvoření komplexního přehledu kariérových poradců (např. Katalog poradců), dosud se nic podobného nepodařilo.

Systémově popsat poskytování kariérového poradenství v těchto sektorech tak není možné. Ve druhé části studie, která je zaměřena na získávání informací přímo od poskytovatelů kariérového poradenství, jsou však zástupci jak neziskového tak soukromého sektoru zastoupeny a jejich názory a postřehy doplňují celkový obraz vyplývající ze získaných informací.

4.4 SHRUTÍ – Kladné a záporné stránky zajištění služeb kariérového poradenství v gesci MŠMT a MPSV

Důvodů, proč trvale zkvalitňovat a rozvíjet kariérové poradenství v obou rezortech, je mnoho. K těm nejpřednějším patří zejména **potřeba vzájemné koordinace a propojení** tak, aby přínos pro klienty (kterým je jedno, zda jim poskytovanou službu zajišťuje MŠMT či MPSV) byl co nejvyšší a současně, aby **poskytování kariérového poradenství bylo co nejefektivnější** (jak z pohledu naplnění cílů, tak z pohledu finančních nákladů). Přitom je nutné vnímat kariérové poradenství v širokých souvislostech, kdy nejde jen o reakci na proměny trhu práce nebo nové vzdělávací příležitosti, ale do popředí zájmu se musejí dostat současné potřeby občanů – potenciálních uživatelů služeb. Lidé by na své cestě profesní kariérou, pravděpodobně vysoce proměnlivou, a celoživotním učením měli potkávat **širokou nabídku funkčních a dostupných služeb kariérového poradenství** a využívat je jako běžnou součást svého života.

K tomu, aby bylo možné nastavit systém kariérového poradenství tak, aby splňoval všechny náležitosti moderního a efektivního zajištění kariérových služeb, je nezbytné znát silné a slabé stránky služeb zajišťovaných oběma resorty. Tato znalost následně umožní stavět systém kariérového poradenství na reálných základech, se znalostí věci a současně také přijímat opatření na potlačení slabých míst, což napomůže zamezení neefektivnosti, případně umožní předejít chybné architektuře vznikajícího systému.

Ze studie vyplývá, že v obou systémech kariérového poradenství, jak v gesci MŠMT, tak MPSV, jsou zřejmé pozitivní faktory, které mohou být stavebním kamenem pro další vývoj a potřebné proměny:

- ✓ Prvním z nich je **dostupnost poradenských služeb** prostřednictvím husté sítě pracovišť pokrývající celou Českou republiku. V každé **základní a střední škole** je zřízena funkce výchovného poradce, přitom kariérovému vzdělávání se může v rámci výuky věnovat více pedagogických pracovníků. Mladý člověk, který má potřebu individuálně konzultovat své rozhodování, najde podporu přímo v instituci, kterou navštěvuje. Při **vysokých školách** spolupracují vysokoškolské poradny, které svou činnost primárně směřují směrem ke svým studentům a studentkám. Dostupnost se týká i **kontaktních pracovišť ÚP ČR** v počtu kolem 250, které jsou v mnoha směrech přístupné jakémukoli zájemci.
- ✓ Velice významným krokem bylo **zařazení kariérového vzdělávání do rámcových vzdělávacích programů** základních a středních škol jako povinné součásti výuky. Jeho rozsah i související aktivity si mohou školy nastavovat podle zvyklostí do svých školních programů a je na každé z nich, jak je tato vzdělávací oblast naplňována. Každému žákovi a žákyni se však dostane alespoň základ kariérových informací.
- ✓ **Kariérové poradenství** ve školách a v kontaktních pracovištích ÚP funguje na principu **veřejné služby** a je **bezplatné**. Tato skutečnost je vstřícná především k osobám sociálně slabším, které by si placenou službu nemohli dovolit, ale i k lidem, kteří ji nechtějí z jiného osobního důvodu hradit.
- ✓ I když je dvojkolejnost systémů kariérového poradenství v mnoha směrech oprávněně kritizována a při odborných diskuzích zaznívají názory o rozdělení témat podle kompetencí rezortů, je nezbytné jako výhodu zde uvést **diverzitu poradenských služeb**. U individuálního poradenství je třeba různorodou nabídku služeb ocenit jako komfortní pro klienty a splňující jednu z podmínek na realizaci této oblasti.
- ✓ Velkou podporou kariérového poradenství je internet, který umožňuje **sdílení informací online**. Dnes jsou **veřejně dostupné veškeré informace** o vzdělávacích příležitostech i pracovních nabídkách doplněné o poradenství v různých souvisejících otázkách. Informační zdroje s nabídkou formálního i neformálního vzdělávání i pracovní portály jsou uživatelsky přívětivé, umožňují samoobslužně informace vyhodnocovat a obvykle obsahují elektronický formulář pro případné dotazy a odkazy na poradenská pracoviště. Řadě zájemců mohou přinést potřebná sdělení nebo navigaci, **jak** ve svých záležitostech **postupovat, i bez „živého“ poradce**.
- ✓ Nesporným pozitivem kariérového poradenství je **osobní nasazení některých poradců**. Přestože aktivní přístup pracovníků přímého poradenství a jejich samovzdělávání nesouvisí se systémovým nastavením poradenských služeb státu,

je vhodné je zde zmínit. Bez osobního nasazení a zaujetím pro věc by služby kariérového poradenství zajišťované státem nemohly být realizovány v takovém rozsahu, v jakém jsou v současné době poskytovány.

Vedle zřetelných silných stránek kariérového poradenství se však v obou systémech poradenských služeb nachází **nevytěžený potenciál a mnoho bariér**, kterým je nezbytné se věnovat a najít řešení na národní úrovni. Je třeba konstatovat, že deficity v obou systémech jsou všeobecně známy a dlouhodobě se o nich diskutuje:

- ✗ **Systém kariérového poradenství** jako celek působí roztržštěně. Nezávisle na sobě se jím zabývají dvě ministerstva, která nespolupracují a své činnosti nekoordinují. Na tento problém poukazovali již závěry expertů OECD k systému kariérového poradenství v České republice z roku 2003. Bylo by žádoucí přijmout všeobecně akceptovaný systém a nastavit synergii poradenských služeb obou rezortů.
- ✗ **Neexistence kariérového poradenství jako samostatného oboru**, jeho neukotvení v legislativě. Mnoho poradců spatřuje jako výraznou slabinu neukotvení kariérového poradenství v legislativě, nevyjasnění pojetí této oblasti. Jako nutnost pak vidí především **vymezení jeho rozsahu**.
- ✗ Zcela zanedbaná je **publicita** kariérového poradenství. Veřejnost tuto službu většinou vůbec nezná a často není známa ani mezi žáky a žákyněmi. Vyšší informovanost by jistě přispěla k přirozenému zlepšování poradenských služeb vlivem zvýšené poptávky i současných nároků na kvalitu.
- ✗ Velkou překážkou ve zvyšování kvality poradenských služeb je **absence systematického vzdělávání** poradenských pracovníků v obou rezortech. Aktivní poradci tuto situaci řeší soukromě a často z vlastních finančních prostředků, to však nelze považovat za udržitelný stav.
- ✗ Neexistuje žádný **systém kontroly kvality a hodnocení** poskytovaných služeb ani obecně platné standardy kvality, a pokud ano, jde o vnitřní ustanovení té které instituce. Zpravidla se sledují kvantitativní ukazatele, které nemají o kvalitě služeb žádnou vypovídací hodnotu.
- ✗ **Ve školském systému** se stále **nedaří oddělit výchovné poradenství od kariérového**, i když se o něm s různou intenzitou hovoří alespoň deset let. Výchovní poradci jsou přetíženi a kombinují více náročných rolí (např. učitel, poradce, zástupce ředitele). Potýkají se s **nedostatečnými časovými podmínkami** pro poradenství, platná vyhláška je hodinově poddimenzovaná a aktivní poradci pracují ve svém volném čase. Pro svou činnost **postrádají moderní výukové materiály**. Zatím jen v teoretické rovině zůstává úvaha o přenechání školního kariérového poradenství externím nezávislým poskytovatelům.

- ✘ I když zavedený vícestupňový systém kariérového poradenství **v rezortu práce** působí systémově a promyšleně a má svůj účel, **nemusí být vždy komfortní** pro jejich uživatele, zejména když „koluje“ mezi více poradci. Bariérou v jeho aktivní součinnosti pak může být nenavázání důvěry vůči některému z poradců, nesvobodný výběr poradce a také povinná účast v aktivitách individuálního akčního plánu, kdy v případě nedodržení hrozí sankce vyřazení z evidence a odejmutí dávek.
- ✘ Při současné obnově utlumené činnosti IPS vyvolává otázky **udržitelnost personálního posílení po skončení projektu PIPS**, protože zatím se **nepřipravuje systemizace projektových pozic do kmenových**. Jako velmi problematické se jeví i **zastaralé materiálně technické vybavení** některých IPS a mnohde i **ztráta prostor pro individuální konzultace** ve prospěch jiných agend.
- ✘ Neexistenci spolupráce mezi oběma rezorty potvrzuje **duplicita sběru dat o aktuální vzdělávací nabídce škol** a provozování dvou portálů (Infoabsolvent.cz a Atlas školství). Uvážíme-li vynaložené náklady a strávený čas, výsledný efekt identických údajů nepřináší žádnou přidanou hodnotu.

5. PODMÍNKY KARIÉROVÉHO PORADENSTVÍ Z POHLEDU POSKYTOVATELŮ - VÝSLEDKY KVALITATIVNÍHO ŠETŘENÍ

Tato část studie se soustředí na hledání a pojmenování bariér, které omezují možnosti rozvoje kariérového poradenství v České republice, a to z pohledu přímých poskytovatelů kariérového poradenství.

Výchozí myšlenkou realizace takto zaměřeného šetření bylo, že ačkoliv je možné významné bariéry v poskytování služeb kariérového poradenství identifikovat na základě sledování odborných diskuzí mezi experty či „policy makers“ či doposud vytvořených zpráv o stavu kariérového poradenství v ČR, je nezbytné získat přehled o reálných překážkách, se kterými se ve své běžné poradenské praxi setkávají poradenská pracovníci. Jejich úhel pohledu se může od pohledu expertů odlišovat či jej může doplnit o další poznatky, které odborníkům, kteří se na kariérové poradenství dívají z globálního pohledu, mohou unikat. Získání skutečného obrazu o bariérách, se kterými se potýkají poskytovatelé služeb kariérového poradenství v každodenním pracovním životě, je nezbytným předpokladem pro jejich odstranění a pro nastartování zkvalitnění poskytovaných služeb. Právě na kvalitu kariérového poradenství je kladen velký důraz zejména ve spojitosti s dopady procesu digitalizace, automatizace a robotizace současného pracovního trhu, kdy kariérové poradenství je chápáno jako významný nástroj pro snižování možných (negativních) důsledků vyplývajících z rychle se měnícího trhu práce a s tím spojenými nároky, které tento proces na jeho účastníky klade.

První částí studie mapuje a podrobně popisuje systémy kariérového poradenství zajišťované MŠMT a MPSV. Získané výsledky jsou v předchozí části studie interpretovány s důrazem na identifikaci bariér, které mohou omezovat rozvoj kariérového poradenství. Určení bariér plynoucích z nastavení systémů zajištění kariérového poradenství na národní úrovni je v této druhé části studie doplněno o vnímání bariér a překážek ze strany poskytovatelů přímé poradenské práce. Realizovaná sonda uskutečněná mezi praktickými vykonavateli služeb kariérového poradenství nesledovala kvalitu poskytovaných služeb, ale byla zaměřena na podmínky, za jakých je v současné době kariérové poradenství poskytováno. Získané výsledky tak významným způsobem přispěly k přesnější identifikaci reálných problémů a současně umožnily jasnější vhled do funkčnosti nastavených systémů a jejich reálného uplatnění v praxi.

Použitá metodologie kvalitativního šetření mezi přímými poskytovateli služeb kariérového poradenství je popsána v kapitole 1. Cíle a metody.

Poděkování náleží všem účastníkům Focus Group a individuálních hloubkových interview za jejich otevřenost, se kterou přistoupili k identifikaci problémových oblastí při poskytování služeb kariérového poradenství. Jejich otevřený přístup umožnil získání cenných informací přímo z praxe, které významným způsobem přispěly k získání reálného obrazu o fungování kariérového poradenství v každodenní praxi.

5.1 ZÁKLADNÍ A STŘEDNÍ ŠKOLY

5.1.1 Nastavení a realizace kariérového poradenství ve školách

Prvním tématem všech focus groups i individuálních rozhovorů realizovaných s poradci a poradkyněmi poskytujícími služby kariérového poradenství v resortu školství byla otázka **ukotvení kariérového poradenství ve školním vzdělávacím programu** (ŠVP) konkrétní školy, tedy jakým způsobem a v jakém rozsahu je téma kariérového poradenství do něj zahrnuto. Ačkoli jde o závazný dokument, kterým se řídí vzdělávací proces dané školy, toto téma některé z účastníků zaskočilo a odpovědi byly zpočátku poněkud neurčité („určitě to tam někde je“). Poradci (častěji poradkyně) si někdy ujasňovali terminologii i obsah kariérového poradenství („Vždyť i v RVP je vágně popsáno.“) a většinově se shodli na tom, že zakomponování této oblasti do ŠVP často souvisí s prioritami ředitele školy. Průnik témat kariérového poradenství do výuky tak vychází spíše z iniciativy aktivních učitelů než z nastavení ŠVP. Z vyjádření respondentů vyznělo, že kariérové poradenství není explicitně vyznačeno v ŠVP většiny škol.

V průběhu další diskuze se ukázalo, že v základních školách je nejčastěji **kariérové vzdělávání** zahrnuto do posledních dvou ročníků, výjimečně do sedmého, ve středních školách se této oblasti obvykle věnují až v posledním ročníku. V obou typech škol jsou témata kariérového poradenství pojímána spíše průřezově a dílčím způsobem je zahrnují různé předměty. Respondenti často uváděli výchovu pro zdraví, ale i matematiku, fyziku, chemii, informatiku, psychologii, etiku. Často se tématům věnují v rámci rozvoje kompetencí. Poradci ze základních škol odkazovali na povinnou součást výuky - vzdělávací oblast Svět práce, v níž žákům a žákyním poskytují kariérové informace, ale školy využívají i okruhu Volba povolání v rámci pracovních činností (např. je v 9. třídě vyčleněna jedna hodina týdně, apod.). Kromě výuky jsou podle respondentů ke kariérovému poradenství poměrně často využívány třídnické hodiny, které však mají primárně sloužit k jiným účelům. Kariérové informace jsou případně poskytovány v rámci výchovného poradenství. V důsledku nedostatku času také někdy dochází k nežádoucímu vstupování do výuky.

Příklady zakomponování témat kariérového poradenství do vzdělávání byly velmi různorodé. Například základní škola s rozšířenou výukou cizích jazyků začleňuje kariérové poradenství do výuky pro 8. ročník, kdy je na škole vyučován okruh Svět práce, do hodin cizího jazyka, takže je kariérové vzdělávání žákům zprostředkováno v cizím jazyce. Dalším, již značně sofistikovaným způsobem, který byl popsán poradcem ze střední školy, bylo rozdělení témat kariérového poradenství podle jednotlivých postupových ročníků, např. 1. ročník je zahájen tříhodinovým seminářem „Jak se učit“ (na základě vlastních poznatků, že neschopnost učit se je hlavní příčinou pozdějších studijních neúspěchů žáků a žákyň). Některá pojetí byla překvapivá, např. poradce jedné střední školy uvedl, že obsah kariérového poradenství upravují podle úrovně vzdělávání, tzn., že „příprava na život“ je odlišná pro budoucí maturanty a pro vyučené. V jiné základní škole se kariérovému poradenství věnují už od 1. nebo 2. třídy a její zástupce vyslovil názor, že by mělo být již v mateřských školách a připravovat tak děti i rodiče na základní vzdělávání. Ostatní přítomní respondenti však toto odmítli jako příliš předčasné a zbytečné.

Sledovaným tématem byly také **aktivity škol v rámci kariérového vzdělávání, používané informační zdroje, poradenské nástroje a techniky**, zda si např. žáci a

žákyně vytvářejí své portfolio dovedností, akční plán apod. Poradci uváděli jako zdroj informací především portál www.infoabsolvent.cz, který je podle jejich názoru komplexní a přehledný. Pokud šlo o konkrétní aktivity, poradci ze základních škol nejčastěji uváděli různé testování zájmů, sebepoznávací techniky, ale také práci s kartami povolání a vyhledávání informací o studiu. U středních škol pak k nejfrekventovanějším aktivitám patřil nácvik sebe prezentace, tvorba životopisu a pohovor „nanečisto“.

Z výčtu udávaných aktivit je zřejmé, že převládá informační servis, který se týká vlastního výběru vzdělávání a organizace přijímacího řízení. Z výpovědí poradců tak vyplynulo, že se v základních školách v mnoha případech orientují spíše na konečnou (a také administrativní) fázi rozhodovacího procesu, kdy uváděli informativní schůzku s rodiči o přijímacím řízení a administraci přihlášek ke studiu („*Na víc nemáme ani čas.*“ „*Jsmé rádi, že stíháme informace k přijímačkám.*“).

V rámci kariérového poradenství ve školách je možné organizovat různé aktivity i mimo výuku. Z **mimoškolních akcí** poradci ze základních škol nejčastěji uváděli prezentace škol vyššího stupně. Jeden z poradců uvedl jako příklad této aktivity žáky oceňovaný *peer mentoring* ve spolupráci se s bývalými žáky, kteří docházejí do školy a předávají žákům a žákyním z 8. a 9. tříd své zkušenosti ze studia na střední škole. Školy jednoho regionu uváděly častěji než z jiných krajů možnosti různých exkurzí a stáží ve firmách, zpravidla v rámci projektů (např. POLYGRAM, Řemeslo má budoucnost), ale potýkají se s nezájmem jak mládeže, tak rodičů. K tomu ostatní respondenti připojili vyjádření, že také organizují exkurze ve firmách, ale jejich zajištění je často velmi náročné.

Dalším bodem diskuzí bylo zajištění kariérového poradenství ve školách **personálně, materiálně i časově**. Kariérové poradenství na školách, ze kterých respondenti pocházeli, zajišťovali kariéroví, výchovní poradci, psychologové a speciální psycholog. Respondenti pouze z jednoho regionu uvedli, že na jejich školách je kariérové poradenství odděleno od výchovného poradenství. U ostatních respondentů bylo poskytování kariérového poradenství zahrnuto do povinností výchovného poradce či kumulací jiných funkcí - (zpravidla je učitel zároveň výchovným i kariérovým poradcem, někdy dokonce i metodikem prevence, jindy vykonává i třídnictví nebo je zástupcem ředitele).

Ta část poradců ze škol, v nichž je kariérové poradenství realizováno aktivněji, upozorňovala na **chybějící metodiku, nedostatek poradenských nástrojů a relevantních materiálů**, které by mohly ve výuce používat, ale i na **nedostatek aktuálních informací** k této oblasti. Většina také uvedla, že neznají žádného odborníka, s kterým by mohli konzultovat případné problémy nebo nejasnosti.

Časové možnosti pro kariérové poradenství označili všichni respondenti za **hluboce poddimenzované**, a to jak v rámci stanovených časových dispozic („*V naší škole máme 149 žáků, jednoho výchovného poradce, mnoho problémů a na to všechno jednu hodinu.*“), tak v rozložení školního programu. Opakovaně a poměrně hlasitě zaznívalo, že se s ohledem na vysoký nárůst výchovných a studijních problémů žáků a žákyň a problematikou inkluzivního vzdělávání musejí věnovat především výchovnému poradenství. Nezřídka situaci respondenti komentovali tak, že pro mnoho dalších povinností se z časových důvodů věnují kariérovému poradenství jen okrajově.

V této souvislosti pak respondenti opakovaně otevírali (či se k němu vraceli) téma **oddělení kariérového poradenství** a vzniku samostatné agendy kariérového poradenství bez spojování s dalšími funkcemi. Ve školách, ve kterých byla zřízena funkce kariérového

poradce vedle výchovného, nebo kde funguje širší tým (např. vlastní psycholog či spolupráce s externím psychologem), byla situace o trochu lepší. Přesto si i zde respondenti stěžovali na nedostatek času s upozorněním, že nejde jen o výuku, ale i přípravu, např. vyhledávání materiálů pro kariérové vzdělávání, zajišťování akcí apod. Někteří z nich přiznávali, že je v jejich škole tato oblast zanedbávána právě z časových důvodů. Část respondentů vyslovila určité očekávání od projektů KAP, MAP a ŠAP a tzv. šablon, ve kterých budou moci kariérové poradenství více rozvíjet, ale nedokázali upřesnit, jak by prostřednictvím těchto projektů byl vyrovnán časový handicap.

Pokud jde o **individuální konzultaci ve škole a zájem mladých lidí o tyto služby**, respondenti jak ze základních škol, tak ze středních škol uvedli, že zájemci jsou zejména žáci a žákyně posledních ročníků, kteří se zabývají výběrem vyššího stupně vzdělávání. Odhadovali využití služeb od plného počtu žáků a žákyň, přes zhruba polovinu z vyšších ročníků, až po slabý zájem. Setkávali jsme se s poměrně frekventovaným vyjádřením, že si mladí lidé hledají potřebné informace na internetu sami nebo vyhledají mimoškolní službu. Poradci však garantovali, že různé osobní dotazy řeší bezprostředně, např. v rámci skupinových aktivit, a jsou schopni reagovat na aktuální poptávku i mimo určené „úřední hodiny“. Ze získaných informací vyplývá, že četnost zájemců o individuální poradenství nesledují, a podle nich to není možné v případech, kdy se kariérovému poradenství ve škole věnuje více odborníků. Znovu zaznělo, že častěji individuálně řeší výchovné a studijní problémy, tedy agendu výchovného poradenství, kdy se však jednotlivé konzultace dotýkají i oblasti kariérového poradenství. Zajímali nás i podmínky pro individuální konzultace, u nichž je nezbytné zajištění diskrétní zóny. Obvykle poradci využívají svého kabinetu, ale také sborovny a někdy i prázdné třídy.

V rámci tématu individuálního poradenství bylo velmi zajímavé osobní nasazení některých dotázaných poradců. Příkladem může být činnost poradkyně ze speciální základní školy, kterou navštěvují žáci a žákyně s různými druhy mentálního postižení, často v kombinaci s tělesným postižením. Poradkyně individuálně pracuje s každým žákem z posledních dvou ročníků a systematicky je připravuje na odchod ze základní školy, ve spolupráci s rodiči mapuje představy žáka v závislosti na jeho schopnostech a osobně s každým z nich navštíví vybranou střední školu nebo potenciálního zaměstnavatele. Poradkyně ještě doplnila, že někdy poskytuje i sociální poradenství v rodinách, které nejsou schopny si tyto služby zajistit vlastními silami.

Vzhledem k tomu, že ve školách je poskytování školních poradenských služeb vázáno povinností **informovaného souhlasu** žáka a žákyně a jeho zákonných zástupců, bylo dotazování doplněno i o způsob řešení této problematiky. Školy zajišťují souhlas dvěma základními způsoby: generálním souhlasem nebo na začátku školního roku předloží žákům a žákyním výčet činností, se kterými je třeba prokazatelně souhlasit. Sledována byla i otázka protestů ze strany rodičů (či odmítnutí) vůči generálnímu souhlasu. Ani v jedné škole, odkud respondenti pocházeli, nic podobného neřešily.

V mnoha středních školách se kromě mladých lidí vzdělávají i dospělé osoby, zejména v distančních formách vzdělávání. V rámci focus groups i individuálních rozhovorů byl tak věnován prostor i **zkušenostem s dospělými (těmi, kteří se na dané škole účastní vzdělávacího procesu) ve smyslu kariérového poradenství**. Respondenti ze základních škol žádnou zkušenost neuvedli a také respondenti ze středních škol v naprosté většině neměli s těmito klienty žádnou zkušenost. Zástupci škol jednoho regionu, který se v otázkách kariérového poradenství projevoval nejaktivněji, uvedli, že mají na svých

školách otevřeny „hodiny pro veřejnost“. Současně však respondenti uvedli, že jsou tyto hodiny využívány minimálně. Jiný respondent uvedl, že na jejich střední škole umožňují e-mailovou komunikaci (třídní učitel v kopii), která slouží i pro individuální poradenství.

Jedním ze společných závěrů všech provedených focus groups i individuálních rozhovorů je, že respondenti považují za velmi problematické rozvíjení oblasti (zde myšleno kariérové poradenství), když nemají k dispozici koncepci kariérové poradenství pro školy, o kterou by mohly své aktivity opřít, a že v tomto smyslu necítí **podporu ze strany MŠMT** („*Předpisů máme mnoho, ale tady jsme na vodě.*“). Poměrně pozitivní ohlas tak získal dlouhodobě diskutovaný námět v odborných kruzích, že by kariérové poradenství (částečně vzdělávací prvky, ale i individuální konzultace) realizoval **nezávislý externí poradce**, a tím by významně výchovným poradcům odlehčil jejich práci. Respondenti tento námět věcně rozvíjeli, kladli si praktické otázky výkonu jeho činnosti, tedy např. jak by byl placen, že by byla potřeba legislativní opora, kdo by za aktivity odpovídal apod. Část respondentů se k této otázce nevyjádřila, vyslovený nesouhlas projevila jen malá část z nich (3 respondenti).

5.1.2 Spolupráce s mimoškolními subjekty

V rámci poskytování služeb kariérového poradenství a jeho rozvíjení mohou školy navázat spolupráci s mnoha sociálními partnery (např. firmy, neziskové organizace), mimoškolními poradenskými pracovišti (např. IPS), školami vyššího typu, nebo mohou zapojit do procesu poznávání různých profesí i rodiče svých žáků a žákyň. Jeden tematický okruh otázek tak byl v rámci dotazování zaměřen na podobu spolupráce s externími subjekty, tedy jsou **formy spolupráce a v jaké intenzitě školy spolupracují s externími subjekty**. Někteří respondenti uváděli jako příklady externí spolupráce exkurze ve firmách, návštěvy žáků a žákyň na prezentacích škol (akce burzy škol, Gaudeamus) nebo nabídky středních škol pro žáky a žákyně základních škol, aby se podívali do školních pracovišť odborného výcviku a praxe (v některých případech funguje i hlubší spolupráce, kdy jsou tato pracoviště využívána pro praktické činnosti). Diskuze se rozpoutala kolem nabídek IPS Úřadu práce. Zatímco některé, zejména základní, školy tyto služby využívají, kdy 1x ročně s žáky 9. ročníků toto pracoviště navštíví k besedě o trhu práce, větší část respondentů se vyslovila k této možnosti spíše zamítavě. Společným jmenovatelem nevyužívání služeb IPS byl čas, který potřebují pro výuku („*Máme problém dojít na Úřad práce, vyžadují, aby se beseda konala v jejich prostorách, celý den je ztracený a těžko to doháníme.*“). Řada respondentů však vysvětlila důvod nevyužívání těchto služeb i v případě, že pracovníci IPS přijdou do školy, neboť k „nabourání celé výuky“ dochází i v tomto případě. K tomu jeden z poradců doplnil, že spolupráci s IPS ukončili, když pracovníci IPS odmítli pozvání na odpolední setkání s žáky, rodiči a zástupci středních škol v jejich škole, a to z důvodu konání schůzky („*IPS už nechceme, po 16 hod. prý nepracují*“). Respondenti ze středních uvedli, že služby IPS nevyužívají, a pokud je svým žákům a žákyním doporučí, mimo výuku není o přednášku z jejich strany zájem.

Zmínka o možné spolupráci s rodiči se setkala spíše s negativním ohlasem. K dotazu, **zda školy zapojují do kariérového poradenství i rodiče** (např. rodičovský mentoring, exkurze), respondenti uvedli, že více potřebou vidí spíše nutnost zlepšit komunikaci s rodiči obecně. Pasivitu rodičů a zvýšení jejich zájmu řeší školy většinou v rámci třídních schůzek, ale i při neformálních setkáních, např. dnech otevřených dveří a mimoškolních akcích. Školy z aktivního regionu se pokoušejí „nastartovat komunikaci s rodiči“ při společenských

aktivitách, např. společné vaření, vyřezávání dýní, školní ples a další. V některých případech se užší spolupráce osvědčila, podle většiny respondentů se však zapojení rodičů do aktivit příliš nevyužívá.

5.1.3 Zpětná vazba k činnostem kariérového poradenství

Poněkud váhavě se dotázaní poradci vyjadřovali k otázce, **kdo jim poskytuje zpětnou vazbu k poradenské činnosti**, aby mohli svou práci rozvíjet a zlepšovat. Respondenti nejčastěji uváděli, že k hodnocení jejich odborné práce v kariérovém poradenství spíše nedochází a většina sdílela názor, že dokonce neznají žádného odborníka, s kterým by mohli v této oblasti konzultovat. Určitou formu zpětné vazby získávají od žáků a žákyň k obsahu, kdy např. od třídních učitelů dostávají informace, jaká témata žáky a žákyňe zajímají a mohou je tak zařadit do svých vzdělávacích aktivit.

V rámci externí spolupráce byly dotazy směřovány i na oblast **zpětné vazby od bývalých žáků a žákyň školy**, a zda mají poradci příležitost sledovat jejich další cesty. Většina respondentů uvedla, že jde nejčastěji o ojedinělý kontakt, zástupce pouze jedné základní školy uvedl, že jejich škola udržuje spojení s řadou svých bývalých žáků a žákyň a spolupracuje s nimi v rámci již zmíněného peer mentoringu.

5.1.4 Vzdělávání poradců v oblasti kariérového poradenství

Značný prostor byl v rámci realizovaného šetření věnován **vzdělávání kariérových poradců** a získávání informací z této oblasti. Reakce respondentů byly vesměs velmi emocionální a negativní („*Přece žádné není*“). Všichni respondenti se vyjádřili, že by rádi absolvovali jakékoli smysluplné vzdělávání zaměřené na trendy, metody, kompetence a jejich procvičování. Řada respondentů projevila zklamání z absolvovaných seminářů, školení a dalších akcí, které nepřinesly očekávané znalosti a dovednosti („*Z celé škály seminářů byl jen jeden přínosný. Tam jsem se konečně dozvěděla, o co v kariérovém poradenství jde, a co vlastně máme dělat.*“). K tomu většinou doplňovali, že pouze ztratili čas (třeba celý den), museli cestovat (náklady) a najít kolegu, který za ně ve škole suploval, a následně pak s žáky své učivo „doháněli“. Po těchto zkušenostech jsou ve výběru vzdělávacích aktivit ostražití, zároveň však dodali, že obecně je takových akcí velmi málo. Na dotaz, jak je tedy zajištěno jejich vzdělávání v oblasti kariérového poradenství, dotázaní poradenství pouze z části. Značná respondentů vyjádřila přesvědčení, že takový typ vzdělání nepotřebují („*Nedávno jsme musely absolvovat povinně kurz výchovného poradenství, nebyl k ničemu, nic jsme se nedozvěděli, a z výchovného to, co už dávno víme, ale hlavně že je „papír“, že.*“).

V oblasti vzdělávání poradců byla sledována i oblast četnosti vzdělávání, tedy **jak často** respondenti **absolvuji nějaký vzdělávací kurz** ke kariérovému poradenství. Někteří respondenti naposledy absolvovaly širší vzdělávání v r. 2011, kdy byl v rámci projektu VIP Kariéra připraven bezplatný půlroční e-learningový program E-Kariéra. Na tomto kurzu byl oceňován jeho rozsah i výhody této formy učení, tzn., že mohli studovat z domova a podle

svých časových dispozic. Pokud se poradci v poslední době (tedy v posledních dvou letech) účastnili nějakého vzdělávání, zpravidla šlo o bezplatné kurzy v neziskových organizacích nebo v rámci projektů. Po ověření, že skutečně neexistuje systematické vzdělávání v této oblasti, se dotazování soustředilo **na způsob, jakým poradci získávají potřebné informace**, např. o novinkách a trendech v kariérovém poradenství, ale i věcných záležitostech jako jsou legislativní změny ve školství nebo organizace přijímacího řízení apod. Většina respondentů zde uvedla jako zdroj informací internet, osobní vazby a sdílení informací, v jednom případě zazněla i podpora právníků.

Poměrně nepříznivě vyzněly odpovědi k tématu **podpory osobního rozvoje poradců ze strany managementu školy**. Většina poradců odpověděla, že ředitele škol tato oblast nezajímá a často ani nerespektují odlišnost kariérového a výchovného poradenství. Pokud se respondenti chtějí vzdělávat, musejí si kurz nebo jinou aktivitu sami vyhledat, v případně placených kurzů i uhradit z vlastních zdrojů a také zajistit ve škole za sebe náhradu pro výuku.

5.1.3 Bariéry v oblasti poskytování kariérového poradenství

Blok věnovaný bariérám v poskytování kariérového poradenství se respondenti vesměs vyjadřovali v tom smyslu, že **hlavním problémem je neřešení této oblasti na národní úrovni**. Pokud je kariérové poradenství součástí vzdělávání, je třeba jasně definovat činnosti a vytvořit k nim dostatečný prostor. Respondenti však vnímají, že místo systémového řešení jim přibývají další povinnosti, provázené mnoha dílčími předpisy, které však neřeší celkovou situaci a se stává značně nepřehlednou.

Za největší překážky v rozvoji kariérového poradenství ve školách považují respondenti ve vzájemné shodě **nezajištění časového prostoru** pro poskytování služeb kariérového poradenství a také **neexistenci systematického vzdělávání poradců** v této oblasti. Z těchto důvodů se cítí být pouhými „přenašeči“ informací, které si žáci a žákyně mohou najít na internetu sami.

Za překážku v poskytování služeb kariérového poradenství považují respondenti také situaci, kdy stále nedošlo k oddělení kariérového a výchovného poradenství. A samozřejmě s tím poukazují i na nutnost obsadit tyto dvě pozice personálně. Zatímco ve výchovném poradenství jde o výchovu a řešení výchovných problémů, které ve školách stále narůstají, pro kariérové poradenství je potřeba vyškolený a trénovaný odborník znalý dané problematiky a metod.

Někteří respondenti pak zmínili i potřebu depsychologizace této oblasti, kdy mají často obavy z překračování svých kompetencí. Současně jako problém u tohoto bodu vnímají i svou vlastní neznalost toho, co je práce pro kariérového poradce a co již patří do kompetence psychologa („*Kde se ale máme něco dozvědět, když není literatura, vzdělávání aj.*“).

5.1.5 Dílčí shrnutí výsledků z šetření kariérových poradců na školách

Z provedených rozhovorů a diskuzí vyplynulo, že vedle pozitivních faktorů, které kariérovému poradenství jednoznačně prospívají, např. **dostupnost a bezplatnost služeb** (v každé základní i střední škole je vždy alespoň jeden výchovný poradce a často i další učitelé, kteří se podílejí či zasahují do oblasti kariérového poradenství), **implementace tohoto tématu do rámcových vzdělávacích programů** a opravdového zájmu většiny výchovných poradců tuto oblast rozvíjet, je v této oblasti na školách i mnoho systémových, organizačních i technických překážek, které brání rozvíjení těchto služeb. Z informací získaných v rámci realizace focus groups a individuálních rozhovorů s respondenty reprezentující kariérové poradce v oblasti vzdělávání tak byly identifikovány nejvýraznější bariéry:

- **Chybí koncepce rozvoje služeb kariérového poradenství (zejména ze strany MŠMT)**
Většina respondentů uvedla jako klíčovou bariéru absenci jasné koncepce služeb kariérového poradenství pro školy ze strany státu, neexistenci metodiky této oblasti, chybí popis pracovní pozice a obsah práce.
- **Problém v systému vzdělávání**
Naprostá většina respondentů se shodla v názoru, že chybí vzdělávání pro oblast kariérového poradenství, a to jak na systematické úrovni (kariérové poradenství by mělo být zařazeno již do vzdělávání učitelů na vysoké škole, kde se v současné době v naprosté většině vzdělávacích programů výuka soustředí na výchovné poradenství), tak na úrovni doplňujícího vzdělání, tedy dalšího vzdělávání v oblasti kariérového poradenství. Respondenti vyslovili názor, že již samotní studenti pedagogických fakult cítí deficit ve vzdělávání v oblasti kariérového poradenství, avšak není žádné ucelené vzdělávání v této oblasti.
- **Neoddělení kariérového a výchovného poradenství**
Zatímco výchovné poradenství má velmi často charakter represivních opatření (či se i v prevenci soustředí na předcházení negativní jevům), kariérové poradenství musí být založeno na vzájemné důvěře mezi poradcem a klientem, ve školském prostředí nejčastěji mezi poradcem a žákem. Samotná podstata nastavení těchto dvou poradenských procesů tak brání tomu, aby je zastávala jedna osoba. Kromě časové náročnosti pak respondenti ještě upozorňovali i na možnost určité podjatosti učitele („*Jsmo přece hlavně učitelé a máme děti učit*“) s tím, že kariérový poradce musí být zcela nestranný.
- **Chybí profesionalizace kariérového poradenství**
Poměrně velká shoda nastala mezi respondenty u potřeby profesionalizace kariérového poradenství. Využívání případné podpory externími pracovníky by se nebránila řada škol. Zazněl i zajímavý názor, že by kariérový poradce mohl být k dispozici školní mládeži nejen v prostorách školy, ale i např. na obecním úřadu.
- **Personální poddimenzovanost**
Podle respondentů nelze kariérové poradenství za současného personálního nastavení v celé šíři zvládnout a zůstane pouze okrajovou záležitostí. Nejčastější situace na školách je ta, že ve škole je jen jedna osoba určená pro oblast

kariérového poradenství, která navíc učí a obvykle má i další povinnosti, včetně přibývajících administrativy. Tento stav neumožňuje poskytování služeb kariérového poradenství ani v současném nastaveném rozsahu, natož jejich významný rozvoj.

- **Nedostatečná časová dotace**

S předchozím bodem významně souvisí i nedostatečný časový prostor, který je poskytování kariérového poradenství na většině škol vyčleněn. Nedostatek času považují za významnou bariéru všichni dotázaní respondenti, z jejich strany byly předkládány návrhy na např. na navýšení dotace alespoň na 3 až 4 hodiny či navýšení alespoň na 1/3 pracovního úvazku.

- **Nedostatek finančních prostředků**

Respondenti vyjadřovali názor, že nedostatek financí je častým důvodem spojení funkcí výchovného a kariérového poradce. Nedostatek finančních prostředků se také promítá i v nemožnosti zajištění nákupu kvalitních materiálů pro výuku či možnosti účastnit se placených vzdělávacích kurzů apod.

- **Malá osvěta kariérového poradenství**

Respondenti vnímají, že problematiku kariérového poradenství, jeho služeb a možností veřejnost (zde jsou myšleni především rodiče a ostatní rodinní příslušníci žáků škol) ve své většině nezná a tudíž je nevyužívá. Není tedy ani žádná veřejná diskuze o podobě kariérového poradenství a tím také nevzniká tlak na příslušné orgány, aby situaci řešily.

- **Současný volný přístup ke vzdělávání**

Za jednu z bariér ve využívání služeb kariérového poradenství považují respondenti i současné snižování nároků středních škol a snadný přístup k maturitním oborům (podle nich se hlásí i žáci s horšími studijními výsledky). V diskuzi se objevil i názor (nebyl negován ostatními diskutujícími), že by bylo vhodné zredukovat počet středních škol o třetinu. Školní činnost v základních školách ztěžuje, dle názoru respondentů, i odchod lepších žáků do 8letých gymnázií. Zástupci středních škol zase volnému přístupu ke vzdělávání připisovali narůstající problém předčasných odchodů ze vzdělávání (poradce z jedné školy uvedl odhad dokonce kolem 10 % odchodů z prvních ročníků, kdy tito žáci přecházejí na jiné školy třeba i opakovaně).

- **Postoje samotných žáků**

Respondenti viděli problém i na straně žáků a žákyň. Podle většiny z nich nemají žáci dostatečnou motivaci ke vzdělávání, nechtějí se učit, neuznávají prestiž různých profesí, neprojevují zájem, nepřemýšlí do budoucnosti a žijí přítomností. Za významný problém v této souvislosti zmínili zejména špatnou komunikaci mezi školou, žákem a jeho rodiči, která významným způsobem omezuje možnosti práce se žáky v oblasti jejich dalšího rozvoje.

- **Nadměrná administrativa**

Narůstající administrativu a příliš mnoho předpisů považují respondenti za uměle nastavené překážky, které jim významným způsobem zasahují do jejich hlavní činnosti, tedy vzdělávacího procesu a poradenských aktivit.

Všechna setkání s kariérovými poradkyněmi ze základních a středních škol byla velmi otevřená. Školy zastupovali jak pracovníci s dlouholetými zkušenostmi, tak i začínající

praktici, kteří právě začali vykonávat funkci výchovného poradce. Všichni respondenti se aktivně zapojili do diskuze a spontánně vyjadřovali své názory na sledovanou problematiku.

Za zajímavý můžeme považovat fakt, že všichni respondenti se v první řadě hlásili především k učitelství jako ke svému hlavnímu oboru. Někteří respondenti sklouzávali ve svých vyjádřeních z oblasti kariérového poradenství do témat výchovně vzdělávacího procesu, kde se cítili lépe, nebo spojovali výchovné a kariérové poradenství, přestože se sami přikláněli k potřebě jejich odlišení. Zajímavými momenty byly i situace, kdy někteří respondenti při popisu konkrétní situace z kariérového poradenství uplatňovali direktivní přístup nebo nevědomky projevovali osobní bariéry ve formě vyjádřených předsudků. V diskuzích se nám tak potvrzovala teze, že kombinace rolí (učitel – výchovný poradce – kariérový poradce) kariérovému poradenství ve školách nesvědčí, což ostatně vyjadřovala i naprostá většina respondentů.

Školy mají **silný potenciál pro rozvoj poradenských služeb** a je zřejmé, že prostředí základních a středních škol musí hrát stěžejní roli při rozvoji kariérového poradenství. Školy jsou prostředí, kterým prochází takřka celá populace, což poskytuje dostatečný prostor změnu ve vnímání kariérového poradenství a pro plné využití jeho možností, včetně osvojení si potřebných kompetencí ze strany jeho uživatelů, tedy žáků a studentů pro další uplatnění jak v osobním tak v pracovním životě.

5.2 PEDAGOGICKO-PSYCHOLOGICKÉ PORADNY

Do výčtu činností příslušných prováděcích předpisů pro pedagogicko-psychologické poradny (PPP) je zahrnuta i oblast kariérového poradenství pro žáky a žákyně škol. Do mapování poskytovatelů tak byly zařazeny i tyto instituce, které odpovídají poradenskému zařízení v souladu se školským zákonem (§ 116 Školská poradenská zařízení). Byly osloveny tři poradny (menšího a většího obvodu). V rámci individuálních rozhovorů byly zjišťovány jednak praktické zkušenosti respondentů z oblasti poskytování služeb kariérového poradenství a také byla pozornost zaměřena na identifikaci bariér, se kterými se respondenti v průběhu poskytování kariérového poradenství potýkají.

5.2.1 Nastavení a realizace kariérového poradenství v pedagogicko-psychologických poradnách (PPP)

Jedním z navštívených pracovišť byla příspěvková organizace příslušného kraje, Ostatní byly součástí školského zařízení s velmi rozsáhlou územní působností, a proto v nich pracuje kolem 20 poradců, přičemž každý z nich je zaměřen na určitou cílovou skupinu, např. děti mateřské školy, žáky základní školy, žáky střední školy (tento specialista musí mít certifikaci). Hned v úvodu bylo v rámci jedné PPP naznačeno, že kariérovému poradenství se příliš nevěnují, protože na něj v současné době nemají dostatek jak personálních zdrojů, tak také časové možnosti jsou nedostatečné.

Pedagogicko-psychologické poradny se podle názoru samotných psychologů primárně zaměřují na identifikaci výchovných a studijních problémů (specifické poruchy učení) žáků a žákyň škol a na stanovení příslušných opatření. Pomoc PPP vyhledávají také rodiče na

základě doporučení mateřské školy k posouzení školních předpokladů zralosti jejich dětí. Občas pomoc PPP vyhledávají i děti rodiče cizinci.

Poskytované kariérové poradenství považují dotázaní respondenti spíše za **nadstandardní službu** a hodnotí jej jako informativní a podpůrné k přijímacím zkouškám edukačního charakteru. Z tohoto důvodu často zájemce odkazují na výchovné poradce na školách, kde získají podle jejich slov praktičtější informace („*U nás na kariérové poradenství není tolik času, aby mohlo být efektivní.*“). Aktuálně poskytované služby kariérového poradenství však považují za dostačující („*Chytří se zorientují.*“).

Pokud jde o **dostupnost služeb**, respondenti uváděli, že v současné době jsou značně kapacitně vytíženi a „čekací doba“ může být delší. Pro veřejnost (rodičům s dětmi) jsou k dispozici zpravidla jeden den v týdnu, a to obvykle bezplatně.

Mládež z 8., spíše z 9. ročníků základních škol je ve většině případů oslovuje na základě doporučení výchovného poradce v období před podáním přihlášek na střední školy („*Zpravidla jsou to žáci, kteří nemají absolutně žádnou nebo jen omezenou představu o svém budoucím studiu.*“). Pro poskytování svých služeb si pracovníci PPP ve všech případech zajišťují informovaný souhlas rodičů. Zcela výjimečně (podle jedné PPP dva žáky ročně) je navštíví gymnazisté, kteří váhají nad výběrem vysoké školy. Respondent z kapacitně větší poradny upřesnil, že u nich se přednostně mohou věnovat právě žákům, kteří se hlásí jak na střední, tak vysokou školu s tím, že „....zhruba polovina žáků středních škol kariérové poradenství nepotřebuje, protože své další směřování si určuje sama.“.

Pro kariérové poradenství si v navštívených PPP vyhrazuje **jeden až dva dny v týdnu** a probíhá většinou ve spolupráci psychologa a speciálního pedagoga (podle kapacit pracoviště) skupinově, zpravidla s pěti žáky a žákyněmi. V dopoledních hodinách tito zájemci absolvují tzv. profi vyšetření v prostorách PPP (někdy také ve škole) a odpoledne probíhá vyhodnocení formou individuální konzultace za přítomnosti rodiče, při které žák může, ale také nemusí, být přítomen. Obvykle se jedná o jednorázovou návštěvu v délce čtyř hodin, v ojedinělých případech je možné využít telefonické konzultace. Při této příležitosti jeden z respondentů zmínil postřeh z praxe, že při realizaci konzultací ve školách je zájem ze strany žáků nepoměrně vyšší (až 60 žáků), zatímco v případě, že musejí žáci navštívit prostory PPP, jedná se spíše o jednotlivce (10 - 12 žáků jedenkrát za rok). Určitý vliv na takto výrazný rozdíl v zájmu o služby PPP lze do jisté míry vysvětlit i poměrně vzdáleným sídlem PPP od centra města.

Za **nejčastěji používané metody a nástroje** při poskytování služeb kariérového poradenství v PPP uvedli respondenti diagnostické, intervenční metody, psychologické testy, pedagogické testy, inteligenční testy, osobnostní dotazník, didaktické testy z českého jazyka a matematiky, dotazník volby povolání. V jedné z PPP začali v rámci projektu KARIPO využívat nový on-line systém SALMONDO umožňující zmapovat strukturu osobnosti, motivaci, zájmy a schopnosti, naplánovat životní cíle. Jako informační nástroj používají Atlasy škol a internetovou stránku www.Infoabsolvent.cz.

5.2.2 Spolupráce s externími subjekty

Přirozenými partnery jsou pro PPP podle respondentů školy, zejména školy regionálního vzdělávání. Pracovníci jedné PPP v současné době spolupracují v projektu KARIPO („Systémové řešení – motivace a vzdělávání pedagogů - IKAP A“). Za přínosné považují zejména personální posílení zřízením projektových pozic koordinátorů kariérového poradenství v rámci PPP s předpokladem, že tito pracovníci zůstanou v PPP i po ukončení

projektu. Koordinátoři mají prostor pro intenzivní spolupráci s kariérovými poradci ve školách (1x za 3 měsíce, za účasti základních a středních škol a zástupců ÚP) a pravidelně se schází s odbornou metodickou skupinou. I přes projektové kapacitní posílení jsou však PPP nuceny zájemce o kariérové poradenství stále ve velké míře odmítat („*Zájem klientů výrazně převažuje nad personálními možnostmi poradny.*“).

5.2.3 Zpětná vazba k činností kariérového poradenství

V tomto směru respondenti neuvedli žádný typ zpětné vazby, s výjimkou dlouhodobější práce s klientem a klientkou, kdy mohou sami hodnotit výsledky intervence. Jedna PPP však začíná nově využívat supervizi, od které si pracovníci slibují, že jim umožní zvýšit kvalitu jimi poskytovaných služeb.

5.2.4 Vzdělávání poradců v oblasti kariérového poradenství

Respondenti, kteří se šetření zúčastnili, uvedli, že žádné **vzdělávání v oblasti kariérového poradenství** neabsolvovali. Určité možnosti vzdělávání přináší v současné době realizovaný projekt KARIPO, kde se i zástupci PPP spolu s výchovnými poradci ze škol mohou vzdělávání v oblasti kariérového poradenství účastnit.

5.2.5 Bariéry v oblasti poskytování kariérového poradenství

Při diskuzi, **s jakými bariérami se při poskytování kariérového poradenství v PPP setkávají**, respondenti jako za velmi významné překážky označili zejména:

personální a finanční poddimenzování kapacit PPP. Respondenti se shodli, že „*Pokud by mělo být kariérové poradenství v PPP poskytováno efektivně, je nutné nejen personální, ale i finanční posílení.*“

Postrádají však i **dostatek kvalitních materiálů**. V této souvislosti jsme dostali námět na zpracování přehledů žádaných profesí, který by mohly zpracovávat úřady práce namísto Atlasů škol, protože vnímají jeho duplicitu s portálem Infoabsolvent.cz.

Připomněli i enormní **nárůst administrativy** za poslední roky, a to na úkor poskytované služby. Jako bariéru vnímají respondenti také **nedostatek údajů** pro poskytování validních informací.

5.2.6 Dílčí shrnutí výsledků šetření v pedagogicko-psychologických poradnách

Za klíčovou činnost považují respondenti z PPP intervence u dětí a žáků a žákyň se specifickými vzdělávacími potřebami aj., a to zejména v současné době, kdy začalo být implementováno inkluzivní vzdělávání do praxe. Přestože se respondenti jednoznačně nevyjádřili ve smyslu, že by kariérové poradenství do kompetencí PPP nepatřilo, při

rozhovorech jsme zaznamenali rozporuplné přístupy k zařazení služeb kariérového poradenství do činnosti PPP, a to zejména těch služeb, které jsou určeny pro širší cílovou skupinu, tedy i pro žáky a žákyně, kteří nemají žádný výraznější handicap či specifické (nejen vzdělávací) potřeby. V případě žáků a žákyně, kteří mají specifické potřeby pak o poskytování služeb kariérového poradenství, nepanoval mezi respondenty žádný nesoulad, v toto případě považovali všichni dotázaní poskytování kariérového poradenství za součást dalších služeb PPP.

Mezi nejvýznamnější bariéry jejich činnosti v oblasti kariérového poradenství respondenti nezařadili chybějící systémové nastavení poradenských služeb ani vzdělávání poradců jako ostatní poskytovatelé, ale především:

- **Kapacitní a časový handicap**

PPP jsou zcela vytíženy jinou agendou, která odpovídá jejich erudici. V diskuzích respondenti nezávisle na sobě několikrát opakovali, že kariérové poradenství poskytují jako nadstandardní službu a např. na webu některých z PPP upozorňují, že kariérové poradenství poskytují, ale doporučují nejprve oslovit třídního učitele nebo výchovného poradce, případně odkazují na vyhledání pomoci na různých portálech.

- **Nemoderní přístupy**

Za potřebnou respondenti označili změnu v pojetí kariérového poradenství („Člověk by měl dělat na co má, co ho baví, za podpory rodiny, a ne na základě toho, co mu vyjde v číslech.“).

5.3 CENTRUM KARIÉROVÉHO PORADENSTVÍ (CKP) PŘI NÁRODNÍM ÚSTAVU PRO VZDĚLÁVÁNÍ

Určité specifické postavení mezi poskytovateli ze sféry vzdělávání zaujímá Centrum kariérového poradenství (CKP) působící při Národním ústavu pro vzdělávání. Jde svého druhu o ojedinělé pracoviště v ČR, spektrum jeho činností je poměrně široké a cílí jak na žáky škol tak poskytuje své služby i dospělým.

5.3.1 Nastavení a realizace kariérového poradenství v CKP

Za klíčovou činnost CKP považuje poradkyně individuální poradenství pro jednotlivce z řad široké veřejnosti v otázkách formálního i neformálního vzdělávání, školské legislativy v této oblasti, ale i osobního rozvoje a profesního restartu. Poradenské služby poskytované v rámci CKP jsou bezplatné a zájemci mohou kromě osobní konzultace (s nutností se objednat) využít telefonického nebo elektronického kontaktu. CKP osloví každý rok přes tisíc osob, většinou jedno nebo dvoufázově, podle potřeb jedince může být poskytnuta série poradenských konzultací buď v rámci osobní návštěvy, zpravidla v délce 1,5 hodiny, nebo e-mailové (telefonické) komunikace. Pokud jde o **materiální a technické vybavení**, CKP má k dispozici kancelář s veškerým zázemím a při přímé poradenské práci s klienty a je využíváno široké spektrum poradenských technik a nástrojů. Skupinová setkání se uskutečňují zejména s dalšími kariérovými poradci za účelem vzdělávání, s klienty spíše výjimečně.

Poradkyně v rámci individuálního hloubkového rozhovoru sdělila, že CKP se podílí na aktivitách souvisejících s rozvojem kariérového poradenství na národní úrovni, jednak v rámci svých úkolů v Národním ústavu pro vzdělávání, ale také prostřednictvím projektů, které se zaměřují svými aktivitami na kariérové poradenství. V projektových činnostech kromě vzdělávacích akcí se v CKP vytvářela řada podpůrných poradenských nástrojů. CKP se podílí i na provozu informačního poradenského portálu www.infoabsolvent.cz. Respondentka však upozornila, že v současné době jsou z časových i kapacitních důvodů aktivity CKP mírně utlumeny, neboť v předchozím období v rámci Národního ústavu pro vzdělávání fungovalo i oddělení pro rozvoj kariérového poradenství, které je však v současné době zrušeno.

5.3.2 Spolupráce s externími subjekty

Přirozeným partnerem pro činnost CKP jsou školy (základní, střední, vyšší i vysoké). CKP poskytuje metodickou a informační podporu školním kariérovým poradcům i řadě mimoškolních poradců podle jejich potřeb, kteří konzultují různá témata z oblasti kariérového poradenství. V dřívějším období CKP poměrně intenzivně spolupracovalo různými formami s neziskovými organizacemi, ale také např. s nízkoprahovými kluby, azylovým domem apod. Pro tyto typy organizací byly organizovány vzdělávací akce pro jejich kariérové poradce, ale také individuální poradenství, kdy poradci z CKP podle požadavku docházeli za klienty do daných organizací. Také tyto aktivity však byly v poslední době, dle vyjádření respondentky, utlumeny.

5.3.3 Zpětná vazba k činností kariérového poradenství

Respondentka za zásadní považuje zpětnou vazbu ze strany klientů, kdy je zpětná vazba nezbytnou součástí každé konzultace a probíhá s klienty vždy. Poradenské činnosti realizované v rámci CKP hodnotí také nadřízený, pod kterého vedení CKP spadá, a vedení Národního ústavu pro vzdělávání, kterému je poskytována dvakrát ročně zpráva o činnosti Centra kariérového poradenství. Respondentka dále uvedla, že však postrádá odbornou supervizi ke své práci, kterou částečně získává jen při účasti na vzdělávacích kurzech, např. při osvojování nových kompetencí, kde je i možnost konzultací k používaným technikám a nástrojům při poskytování služeb kariérového poradenství.

5.3.4 Vzdělávání v oblasti kariérového poradenství

Respondentka dle svého vyjádření absolvovala značné množství vzdělávacích kurzů různé úrovně a snaží se využívat nejrůznějších příležitostí ke svému dalšímu rozvoji, zejména k seznámení se s nově doporučovanými technikami a nástroji vedení poradenského procesu. Respondentka dále uvedla, že postrádá systém alespoň doporučovaných vzdělávacích akcí, které by nesly označení kvality a jejichž absolvování by nebylo ztrátou času. Za velký nedostatek kariérového poradenství u nás považuje právě **neexistenci systematického vzdělávání a větší výběr kurzů a seminářů ve vysoké kvalitě.**

Vedení ji však vždy ve vzdělávacích aktivitách podporovalo a umožňuje jí účast na akcích, které si zvolí.

Respondentka také poukázala na **ambivalentní postavení CKP**, kdy pracovníci CKP jsou nejen **příjemcem vzdělávacích akcí**, ale také **i vzdělavatelem**. Pracovníci CKP, podle požadavků různých institucí, zejména škol, neziskových organizací i jiných subjektů, nebo v rámci zadání aktivit daného projektu, připravují a lektorují semináře a workshopy z oblasti témat kariérového poradenství.

5.3.3 Bariéry v oblasti poskytování kariérového poradenství

Za nejvýznamnější bariéry v poskytování služeb kariérového poradenství respondentka z Centra kariérového poradenství považuje následující:

- **Nejasné systémové nastavení**

Podle názoru respondentky se o tomto handicapu dlouhodobě diskutuje mezi všemi poskytovateli kariérového poradenství, není jasné pojetí této oblasti, často je zúženo jen na poskytování informací. Problém vidí i ve školách, konkrétně v neoddělení výchovného a kariérového poradenství, kdy se poradci potýkají s časem. Přitom právě školy mají být těžištěm těchto služeb.

- **Nedostatečné vzdělávání kariérových poradců**

Respondentka vyslovila názor, že v ČR chybí systematické vzdělávání kariérových poradců, kdy by si např. zkušení poradci mohli volit moduly s tématy, které je zajímají a potřebují ve své činnosti.

- **Velmi slabá publicita služeb kariérového poradenství**

Široká veřejnost podle pracovnice CKP tyto služby téměř nezná. Lidé kariérové poradenství objevují spíše nahodile, např. když hledají podporu ve své životní situaci, dostanou se do rozhodovací nouze, případně na doporučení.

5.3.4 Dílčí shrnutí výsledků šetření v Centru kariérového poradenství

Za klíčovou činnost svého pracoviště považuje respondentka z CKP poskytování služeb kariérového poradenství široké veřejnosti, kdy mezi klienty CKP tvoří značnou část dospělí, kteří řeší komplikovanou životní situaci (zejména z oblasti práce či vzdělávání) a nevědí, na koho se obrátit. CKP se tak stává, dle vyjádření respondentky, záchytným bodem těchto lidí, kteří často nedovedou zařadit, kam se o pomoc obrátit. Respondentka považuje deficit služeb pro dospělé (zejména těch, kteří nejsou nezaměstnaní, ani jinak znevýhodnění) za velký nedostatek v poskytování služeb kariérového poradenství v ČR. Dle jejích slov "...v okamžiku, kdy již nechodíte do školy a ani nejste nezaměstnaný nebo nemáte nějaký, zejména zdravotní, handicap, tak vlastně není kam se obrátit. Pokud chcete změnit něco v životě, ale nevíte jak, tak se pomoci jen těžko dočkáte..."

Jako významné pozitivum respondentka vnímá možnost zapojení do řešení témat z oblasti kariérového poradenství na národní úrovni, ačkoliv na druhé straně vnímá určité

rozčarování („...v kariérovém poradenství se pohybuju už přes dvacet let a stále se točíme v kruhu. To, co vy se dnes snažíte udělat, už tady bylo, ale k žádnému výraznému posunu nedošlo.....Systémové uchopení problému je to, co tady nejvíce schází...“).

K významným bariérám, které podle respondentky brání jakémukoliv posunu kariérového poradenství v ČR, řadí zejména:

- **Chybějící funkční systémové nastavení služeb kariérového poradenství**
- **Nedostatečné zajištění dostupnosti služeb kariérového poradenství pro všechny skupiny obyvatelstva**
- **Chybějící systém vzdělávání kariérových poradců**
- **Nedostatečná publicita služeb a možností kariérového poradenství**

5.4 ÚŘAD PRÁCE ČR

5.4.1 Nastavení a realizace kariérového poradenství na Úřadu práce ČR (Informační a poradenská střediska – IPS)

Hlavním smyslem poskytování služeb Úřadu práce je zprostředkovávat **zaměstnání evidovaným uchazečům a zájemcům o zaměstnání**, včetně procesu evidence a případně výplatou podpory v nezaměstnanosti. Vnitřní struktura kontaktních pracovišť v regionech je však členitější, kdy každý úsek má své specializované zaměření a všechny poměrně úzce spolupracují. Jedním z nich jsou **Informační a poradenská střediska**, které lze považovat za **klíčové poskytovatele kariérového poradenství ve sféře práce**, i když v ostatních agendách ÚP je také zahrnuto poskytování poradenství, včetně služeb kariérového poradenství.

Poradenskou praxi v IPS považovali respondenti za **legislativně zajištěnou v dostatečném rozsahu**. Podle jejich sdělení se při své práci řídí mj. i vnitřními předpisy, kterými jsou *Směrnice generální ředitelky ÚP ČR 1/2016 - Uplatnění certifikované Metodiky poradenského procesu realizovaného s uchazeči o zaměstnání v praxi ÚP ČR* a *Směrnice generální ředitelky ÚP ČR 15/2018 – Realizace poradenských činností na ÚP ČR* (směrnice vytváří metodiku generálního ředitelství s pracovními skupinami). K tomu zmínili, že určitý deficit vnímají v legislativní provázanosti všech zúčastněných stran v oblasti poradenství. („My se tady bavíme o kariérovém poradenství a přitom to není legislativně ošetřeno, pořád je to na libovůli nebo dohodě mezi námi a někým.“).

Téměř všichni poradci shodně uvedli, že postrádají **metodickou podporu**, stávající není podle jejich názoru „dobrá“. Přivítali by jasně nastavenou strukturu jednotlivých poradenských akcí s nastaveným rámcem a obsahem, např. přednášek s možností zapracovat specifika podle potřeby. Doplnili, že v systémových projektech ÚP ČR „MIKOP“ a „EFES“ byly vytvořeny metodické karty, a i když je znají, spíše je nevyužívají.

Současné organizační začlenění IPS většina dotázaných poradců označila jako přehledné, jednotné, nyní patří do oddělení poradenství a dalšího vzdělávání (ještě nedávno byli na každém pracovišti zařazeni odlišně a klienti se neorientovali). Poněkud

matoucí pro návštěvníky kontaktního pracoviště je ale, podle jejich názoru, různorodé označení jejich pracovních pozic, např. poradce pro volbu povolání, odborný pracovník IPS, referent zaměstnanosti, odborný pracovník poradenství a dalšího vzdělávání („*Máme to různě. Myslela jsem, že se to sjednocuje, ale jak vidím, nesjednotilo.*“).

Pokud jde o **personální zajištění** poradenských služeb v IPS, respondenti pozitivně hodnotili navýšení na dva odborné pracovníky, které je umožněno v rámci probíhajícího projektu PIPS (zpravidla jde o jednoho kmenového zaměstnance a jednoho projektového), což umožňuje lepší pokrytí služeb i v menších pracovištích. Zároveň však všichni vyslovili obavy, co nastane po skončení projektu, protože se nepočítá se systemizací nově vytvořených pozic.

V rámci prováděného šetření byla sledována i **dostupnost poradenských služeb a časové zajištění**. Poradenství v IPS je **bezplatné a může jej využít široká veřejnost**. V menších pracovištích poskytují poradenství poradci, kteří dojíždějí ve vymezených dnech z krajských či okresních poboček nebo klienty odkazují na pracoviště v „okresním“ městě. Oddělení poradenství a dalšího vzdělávání, včetně IPS, je součástí každého pracoviště v sídle bývalých okresů.

Respondenti označili za jednu z hlavních cílových skupin jejich služeb žáky základních a středních škol. Jak je uvedeno v předchozí kapitole (5.1 Základní a střední školy) výchovní poradci ze škol považují za určitou překážkou v dostupnosti a využití služeb IPS školami situaci, kdy poradci IPS upřednostňují besedy v prostorách ÚP (v Praze jinou variantu nepřipouští). To však jako překážku dostupnosti respondenti z IPS nepovažují a argumentují tím, že vybavení střediska je podstatný prvek besedy, které není vhodné přenášet mimo prostory IPS. Při diskuzi nad neutěšeným technickým stavem některých pracovišť pak respondenti připustili, že organizaci besedy se žáky v prostorách IPS preferují i z časových důvodů. Současně respondenti uváděli, že se nebrání navštívit školu, ovšem pouze v rámci své pracovní doby.

Poměrně zásadní překážkou v dostupnosti může být umístění IPS v jiné budově a na jiné adrese než agenda zprostředkování. Nežřídko se tak stává, že uchazeč o zaměstnání vyslaný zprostředkovatelkou na místo nedorazí s tím, že IPS nenašel, což může být jak skutečnost, tak výmluva.

Diskuze se rozpoutala v otázkách na pracovní podmínky IPS, ke kterým se respondenti při všech setkáních, napříč všemi navštívenými kraji, vyjadřovali velmi kriticky a své **materiálně technické vybavení** označili za naprosto katastrofální. Konstatovali, že technika, včetně **počítačů**, a to jak pro poradce, tak pro klienty, je absolutně zastaralá a navíc ji mají nedostatek. Poznamenali, že není výjimkou, kdy mladí lidé přicházející pro aktuální informace reagují na vybavení IPS velmi pobaveně a podle to může ovlivnit jejich vnímání poradenské aktivity. Na některých pracovištích to řeší s nadhledem a v jednom z nich vytvořili tzv. „retronástěnku“ s těmito relikty minulých časů.

Souvisejícím a také velkým problémem je podle většiny respondentů nevyhovující **internetové připojení**. Počítače jsou připojeny na informační síť ÚP ČR, která vyžaduje důsledné zabezpečení s ohledem na data, která systém obsahuje. Pro poradenství to však nese negativní důsledek, a sice velmi striktně omezené připojení na veřejný internet. Důsledkem však je, že poradci často nemohou zrealizovat mnoho podpůrných aktivit, např. klient se učí vyhledávat volná pracovní místa, komunikovat se zaměstnavateli, elektronicky rozesílat životopisy apod. to vše mu mohou pouze popsat, ale nemohou mu to ukázat či mu s tím pomoci.

Další sledovanou oblastí byla i propagace služeb IPS, zejména pak **informační materiály pro kariérové poradenství**. K tomu respondenti uvedli, že pokud vůbec nějakými propagačními materiály disponují, tak si je většinou vytvářejí sami s využitím omezených technických možností svého pracoviště, výsledkem čehož jsou pak např. letáčky v černobílém tisku. Respondenti si stěžovali i na to, že nemají ani vybavení pro reprezentaci ÚP (*„My máme reprezentovat Úřad práce, máme za to čárky, ale nemáme čím reprezentovat! Ať jdete, kam jdete, každá škola, každá firma to má. My nemáme ani vizitku. Jak jim máme konkurovat, zaujmout ty děti?“*).

Lépe na tom nejsou ani s **poradenskými nástroji**. Ve většině IPS jsou podle respondentů značně zastaralé profesiogramy, nosičem bývá často videokazeta (jen někde obsah přenesli na CD), schémata aj. Od dlouhodobých pracovníků zaznívaly poznámky, že tyto materiály byly vytvářeny v 90. letech minulého století v projektu PHARE, kdy IPS vznikala, a i tehdy šlo především o osobní iniciativu pracovníků a „...svépomoc“. Z úst respondentů zaznělo, že materiálně technické vybavení se od té doby nezměnilo a v IPS stále převažuje „lidová tvořivost“. Respondenti proto upínají naděje k projektu PIPS, od kterého očekávají tolik potřebnou aktualizaci informačních materiálů a technického vybavení. Respondenti si také stěžovali na nedostatečnou vzájemnou informovanost a uvítali by nějaký prostor pro sdílení různých materiálů. V diskuzích bylo zřejmé, že v některých pracovištích je vedení poradenské práce nakloněno. Tito poradci potvrdili, že se jejich vybavení postupně obnovuje, i když v omezené míře, a podporu cítí i při aktivitách IPS.

Za naprosto nevyhovující označila řada poradců své **prostorové možnosti** pro poradenství. V pracovištích, kde v minulosti IPS přišla o vlastní prostory, nezřídka sedí všichni pracovníci v jedné místnosti, která zároveň slouží pro skupinové akce, ale i jako diskrétní prostor pro individuální poradenství. Poradci si musejí vzájemně „vypomáhat“, např. při individuálních konzultacích si kolegové ze stejné kanceláře organizují práci mimo pracoviště, telefony vyřizují mimo kancelář, ovšem za předpokladu, že je toto přizpůsobení podmínkám možné. Respondenti tak vnímali, že poradenská práce je kvůli nevyhovujícím prostorovým podmínkám v mnoha případech a považují takové podmínky za neadekvátní a přímo „anti“ poradenské. Skupina respondentů naopak uvedla, že jejich situace není tak vážná a k dispozici mají více prostoru.

V rámci focus groups i individuálních rozhovorů byla zaměřena pozornost také na oblast **poskytování poradenství**, tedy jeho **formy, způsoby realizace a aktivity**, které jsou klientům nabízeny. Část respondentů uvedla, že i přes personální posílení se někdy potýkají s nedostatkem času pro všechny potřebné aktivity, a z toho důvodu jsou do poradenských aktivit naplno zapojeni všichni pracovníci daného oddělení (*„Pohovory dělá každý, kdo je umí“*).

Pokud jde o **cílové skupiny**, ve shodě všichni poradci uvedli, že spatřují hlavní úkol IPS v práci se žáky a žákyněmi základních a středních škol. Druhou skupinou, s kterou pracují, jsou uchazeči o zaměstnání.

Ke kariérovému poradenství poměrně často využívají **skupinových setkání**, pro která mají vytvořeny prezentace. Zpracovávají si je sami a upravují podle předpokládaných potřeb posluchačů. Respondenti upřesnili, že při jednorázových besedách seznamují žáky a žákyně ze základních škol s kritérii výběru střední školy, okrajově i problematikou nezaměstnanosti a evidence na ÚP ČR. Jeden respondent uvedl, že organizují i besedy pro rodiče žáků 9. tříd, ale pozorují trvale malý zájem (v r. 2017 - 50 rodičů na 680 žáků). Pro střední školy, většinou 3. a 4. ročníky, přizpůsobují program podle zájmu konkrétní školy. Zpravidla zahrnuje informace o různých životních situacích po skončení středního vzdělávání, způsobech hledání zaměstnání, tvorbě životopisu, oslovení zaměstnavatele,

práci v zahraničí, ale i evidenci na ÚP. Poradci zmínili i některá gymnázia, která mají zájem o přednášku pro žáky již ve 2. ročníku, před jejich výběrem odborného semináře. Podle názoru respondentů však řada škol zájem o tuto aktivitu neprojevuje. S vysokými školami mají IPS kontakt spíše ojedinělý, někdy žádají informace k možnosti práce v zahraničí, nebo o EURES (Evropská služba zaměstnanosti).

Kromě besed nabízejí poradci IPS **individuální poradenství** a respondenti uvedli i případy, kdy se ozvou rodiče mladých lidí z besed s žádostí o poradenství pro sebe, např. při záměru změnit zaměstnání. Individuální konzultace může probíhat i za přítomnosti rodičů zájemce. Někteří respondenti v této souvislosti uvedli, že pociťují nedostatek teoretických znalostí a odbornosti, zejména při testování žáků a žákyň. Výstupy testů vyhodnocují spíše podle svých zkušeností, doplněných samostudiem, nebo je musejí konzultovat s kolegy.

Podle respondentů mohou **osobám v evidenci ÚP** nabídnout škálu poradenských aktivit, jak skupinových, tak individuálních (vhodné aktivity jsou vytipovány na základě úvodního rozhovoru a zmapování potřeb konkrétního člověka). Podle jejich názoru může být poradenská práce s **uchazeči o zaměstnání** dlouhodobější a postupuje se podle standardizovaných služeb. Tyto klienty získávají poradci IPS díky vnitřnímu víceetapovému systému poradenské práce v kontaktních pracovištích, kdy jsou tito klienti zařazeni do péče poradců z IPS na základě rozhodnutí poradce pro zprostředkování práce (cesta uchazeče je zaznamenávána v informačním systému ÚP a klienti svůj souhlas stvrzují podpisem v kartě uchazeče). Pro nezaměstnané osoby v evidenci Úřadu práce je absolvování poradenství povinné. V této souvislosti sami respondenti vnímali odklon od klíčové podmínky efektivního poradenství (nejen kariérového), kterou je dobrovolnost. Mezi **čtenější aktivity**, na kterých se podílejí, řadili respondenti např. povinné poradenství před zvolenou rekvalifikací, kdy je vyhodnocováno, zda zvolená rekvalifikace povede ke vstupu i udržení uchazeče na trhu práce. K dalším, poměrně častým aktivitám, patří také organizování Job clubů, pracovně poradenských pohovorů a poradenství k rekvalifikaci.

Respondenti shodně uváděli, že v současné době je věnována zvýšená péče především **dlouhodobě nezaměstnaným osobám** a lidem pobírajícím hmotnou nouzi, zpravidla v kombinaci. V této souvislosti respondenti poukázali na obtížnost poradenské práce s klienty, kteří často nevyvíjí žádnou vlastní iniciativu, a označili tento stav „pasivní evidenci“ (*„Je to na bázi motivace klienta, když přijde dlouhodobě nezaměstnaný, tak já ho nenamotivuji. On tam přišel, protože musel, já mu něco řeknu, on to vyslechne, a to je všechno, on má dávku a víc ho nezajímá.“*). Respondenti z IPS měli potřebu zmínit i úskalí poradenské práce se specifickou skupinou nezaměstnaných mladých lidí, kteří pocházejí ze socio-kulturně znevýhodněného prostředí, z demotivovaných rodin, v níž je nezaměstnanost zaznamenána po několikátou generaci. Jako narůstající skupinu klientů označili i mladé lidi, kteří předčasně ukončili svou vzdělávací dráhu.

Spíše **negativního hodnocení** se dostalo aktivitě spočívající **ve sběru dat** o vzdělávací nabídce střední škol pro vytváření publikace Atlas školství, kterou označili za velmi vyčerpávající. Současně vnímají, že je tato činnost odvádí od poradenské činnosti a navíc, tento sběr dat dělají bez výraznějšího technického zabezpečení. Naprostá většina z dotázaných účastníků pak vnímala duplicitu sběru těchto dat, kterou provádí jak ÚP ČR, tak také Národní ústav pro vzdělávání.

Obdobně jako u jiných focus groups či individuálních rozhovorů, také respondenti z Úřadu práce se vyjadřovali k problematice **publicity kariérového poradenství**. Stejně jako

ostatní respondenti souhlasili, že publicita je zcela nedostatečná, navíc pociťují určitou stigmatizaci ÚP ČR v posledním období, kdy je veřejností vnímán především jako místo vyplácení dávek. Respondenti uváděli, že proto snaží veřejnosti prezentovat své poradenské služby na různých akcích, např. burzách škol a vzdělávání, dnech otevřených dveří, veletrzích zaměřených na pracovní příležitosti nebo na vzdělávání (Profesia Days). A ačkoliv se jim mírná osvěta mezi žáky základních škol a středních škol občas daří, mezi dospělou populací nemají jak proniknout a vnímají zde velký handicap.

Určitou míru neochoty projevili respondenti u dotazu na četnost **zájemců o kariérové poradenství**. Respondenti zde vyjadřovali hluboký nesouhlas s nově zavedenou povinností zaznamenávat svou poradenskou činnost do tabulek. Výkazy jsou sledovány vedením jednotlivých pracovišť, krajskými pobočkami i generálním ředitelstvím („*Děláme čárky za uskutečněné akce, bez vypovídací hodnoty.*“). Vyjádřili určité zklamání z toho, že mohou být podezříváni z nečinnosti při dnešní nízké míře nezaměstnanosti, přitom právě v současné době se mohou klientům a klientkám více věnovat (v období vysoké nezaměstnanosti prý byli stranou hlavního zájmu, především z časových a kapacitních důvodů). Současně se respondenti velmi rezervovaně vyjadřovali k vypovídací hodnotě těchto tabulek (*Poradenský proces přece nelze hodnotit podle vynaloženého času a množství odbavených klientů, když se věnuji jednomu klientovi s kumulovanými problémy půl dne, tak je moje práce horší než, když stihnu za dopoledne tři klienty...?*).

5.4.2 Spolupráce s dalšími subjekty

V oblasti spolupráce respondenti označili za stěžejní **systém interní spolupráce**. Jako nejsilnější provázanost vnímají napojení na oddělení zprostředkování. Stejně úzce spolupracují i s oddělením trhu práce, pokud uchazeč projeví zájem o některý z nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti (typickým příkladem je plán uchazeče začít podnikat s příspěvkem od ÚP). Na většině kontaktních pracovišť je zavedena praxe společného řešení „komplikovanějších“ případů, velmi často jde o neformální spolupráci dle potřeby.

Pokud jde o skutečně **externí spolupráci**, respondenti jednoznačně uvedli jako stabilní partnery základní a střední školy, s nimiž je v mnoha spádových územích navázána spolupráce dlouhodobě. Zároveň však dodali, že jde o volnou vazbu bez uzavření nějaké rámcové dohody. Část respondentů připustila i nižší zájem ze strany škol.

Podle většiny respondentů je další externí spolupráce založena výlučně na jejich vlastní iniciativě, kdy sami vyhledávají a oslovují subjekty, které mohou poskytnout návazné služby klientům se specifickými problémy. Spolupráce je neformální na základě ústní domluvy, neuzavírají se žádné dohody či memoranda o spolupráci. Respondenti uváděli především neziskové organizace, které se zaměřují na osoby se zdravotním postižením nebo sociálním znevýhodněním, např. Rubicon, Paralelní životy, Modrý domeček, AUTIS, Tichý svět, Romodrom, nadace Albatros, ale také krizové centrum pro dívky, mateřská centra.

Iniciace spolupráce ze strany externích subjektů směrem k ÚP bývá především v situacích, kdy tyto subjekty realizují projekty a žádají součinnost při oslovení cílové skupiny či při řešení specifických témat, na jejichž řešení se podílí i Úřad práce.

5.4.3 Zpětná vazba k činnostem kariérového poradenství

Získávání zpětné vazby u poradců z IPS má svá specifika. Respondenti uvedli, že u přednášek realizovaných zejména pro potřeby žáků ze základních a středních škol je získávání zpětné vazby obtížné, jelikož se jedná zpravidla o jednorázovou aktivitu. Částečnou zpětnou vazbu v těchto případech mají od výchovných poradců, kteří se na organizaci daných přednášek a besed spolupodílejí, kdy jako kladnou odezvu respondenti vnímají především to, když výchovná poradci z daných škol mají trvalý zájem o realizaci přednášek či besed pro své žáky.

Sledování účinnosti poradenských aktivit u osob evidovaných na ÚP je podle respondentů snazší, protože jsou jejich kroky průběžně sledovány a vyhodnocovány, a to jak jejich nadřízenými, tak i v rámci interní spolupráce a sledování úspěšnosti umístění klienta na trh práce. Respondenti v této souvislosti zdůraznili, že podstatu své činnosti spatřují ve schopnosti individuálního přístupu ke klientovi. K nastavení co nejvhodnějšího procesu však k tomu však potřebují zkušenosti a také supervizi, která by je upozornila na rezervy a pomohla jim v dalších krocích („*Další věc, která tady chybí, a asi se nikdy nedocílí, je supervize – je to pomáhající profese, ostatní nás sice považují za úředníky, ale myslím, že supervize je dost důležitá.*“).

5.4.4 Vzdělávání poradců v oblasti kariérového poradenství

Význam vzdělávání pro výkon poradenské praxe si uvědomovali všichni zúčastnění dotázaní. Naprostá většina z nich přiznávala nedostatky v určitých směrech např. ve sledování nových trendů, zahraničních zkušeností apod. respondenti se vyjadřovali kriticky zejména ke skutečnosti, že neexistuje žádné systematické vzdělávání pro jejich další růst. Kurzy z oblasti kariérového poradenství si část respondentů tak zajišťuje sama, přičemž jde spíše o náhodný výběr než o plnění jakéhokoli vzdělávacího plánu. V této souvislosti respondenti kladně hodnotili v současnosti realizovaný projekt PIPS, ve kterém probíhá plošné dvoufázové vzdělávání poradců IPS s 12 interními lektory (pracovníci ÚP), kteří školení připravili. Většina respondentů vyjadřovala spokojenost s takto nastaveným vzděláváním, část však byla kritičtější k obsahu. Mezi respondenty bylo několik zkušených pracovníků s lektorskou kvalifikací, kteří se však ke školitelům v rámci projektu nepřihlásili. K hlavním důvodům nezapojení se do lektorování patřilo pracovní vytížení, ale i nízká motivace částečně související i s neoceněním ze strany zaměstnavatele.

Respondenti také zmínili **kurzy** organizované **Vzdělávacím střediskem ÚP ČR**, ke kterým však vyslovila většina z nich značné výhrady, a to jak vůči nabídce, ale i kvalitě kurzů. Pracovníci, kteří se chtějí rozvíjet, si musejí sami vyhledávat příležitosti a účast na nich si prosadit (nejčastěji uváděli neziskovou organizaci EKS a také Euroguidance při DZS a kurzy pro profesní růst kariérových poradců).

Naopak kladně většina respondentů vnímala **kazuistické semináře** jako jedinečnou možnost předávat si zkušenosti a příklady dobré praxe.

Častou praxí pak je, že zkušení poradci zaškolují nováčky „svépomocí“. Negativně se respondenti vyjadřovali k současným podmínkám, kdy nejsou stanoveny vstupní kvalifikační nároky na nové pracovníky IPS. U kvalifikovaného poradce se předpokládá

komplexní přehled o všech činnostech a agendách ÚP a běžně se počítá s tím, že „nováčka“ zaškolí.

5.4.5 Bariéry v oblasti kariérového poradenství

V bloku věnovaném bariérám, se kterými se poradci IPS setkávají v rámci poskytování služeb kariérového poradenství, poukazovali respondenti na to, že se o nich ví, mluví se o nich, ale nejsou řešeny.

Za nejvýznamnější překážky naprostá většina respondentů považuje především:

- **technické vybavení,**
- **materiální vybavení,**
- **nedostatečné vzdělávací příležitosti,**
- **administrativu,**
- **kumulaci pracovních pozic.**

5.4.6 Dílčí shrnutí výsledků z šetření poradců z Úřadu práce (IPS)

Z vyjádření respondentů je patrné, že poskytování služeb kariérového poradenství v rámci činnosti Úřadu práce je ovlivňováno jak řadou pozitivních faktorů, tak jej také doprovází významné negativní stránky.

K hlavním pozitivním rysům tak patří zejména:

- **dostupnost**
V každém bývalém okresním městě je k dispozici služba kariérového poradenství, přičemž nezřídka je dostupná i v rámci působnosti poboček Úřadu práce v obcích s rozšířenou působností.
- **bezplatnost**
Všechny služby kariérového poradenství poskytovaného Úřadem práce jsou bezplatné.
- **možnost dlouhodobé práce s klienty**
Začlenění služeb kariérového poradenství do běžné činnosti Úřadu práce umožňuje, aby se v případě potřeby s klienty pracovalo v dlouhodobém režimu, klienti se vraceli,....
- **komplexnost řešení**
Je umožněna úzká spolupráce mezi kariérovými poradci (zejména z IPS) a dalšími úseky Úřadu práce, zejména úsekem zprostředkování zaměstnání.
- **zajištění interního neformálního vzdělávání**
Zkušení poradci předávají své znalosti a dovednosti nově nastupujícím kolegům.

Současně na základě získaných výsledků z realizovaného šetření byly identifikovány i poměrně významné překážky brzdící rozvoj poskytování služeb kariérového poradenství, které detekovali sami respondenti na základě své poradenské praxe. Respondenti se ve své většině shodli na těchto omezeních či překážkách:

- **zastaralé technické a materiální vybavení**
Poradci jsou nuceni pracovat (spíše nepracovat) s velmi zastaralými materiály vytvořenými téměř před 30 lety (profesiogramy, videokazety s neplatným obsahem apod.). Neaktuálnost těchto všech podpůrných poradenských nástrojů a pomůcek

výrazným způsobem omezuje práci poradce. Neexistence propagačních letáků aj. řeší poradci vlastními silami, kterou sami nazvali „lidovou tvořivostí“. Leckde chybí počítače, stávající jsou velmi staré, a spolu s omezeným přístupem na internet je efektivní práce s klienty paralyzována.

- **ztráta prostoru v IPS**

Řada pracovišť přišla o své prostory a podmínky k poradenské práci jsou značně nekomfortní jak pro klienty, tak pro poradce. V některých IPS se v jedné místnosti odehrávají všechny procesy, včetně individuálních konzultací, kdy poradci, pro zajištění důvěrného prostředí, musejí velmi improvizovat, např. kolegové opouštějí pracoviště, složitě řeší telefonování apod.

- **nedostatek financí**

V důsledku neinvestování do rozvoje IPS je vybavenost pracovišť ve většině z nich katastrofální. Respondenti dále v diskuzích upozorňovali na své neadekvátní finanční ohodnocení. V současnosti jsou zařazeni do 9. platové třídy, což je oproti minulosti zhoršení situace.

- **nejistá perspektiva zaměstnání v ÚP**

V neposlední řadě pro řadu respondentů je velmi nekonformní i personální situace. Značná část respondentů se negativně vymezovala k možnostem kariérního růstu, který považují za diskutabilní, zpravidla nemožný. Pociťují značné znepokojení ze současné praxe, kdy si poradci IPS přibírají další obor státní služby, konkrétně nepojistné sociální dávky. Na základě svých zkušeností z minulosti se obávají, že budou využíváni jako náhradníci pro tuto agendu v okamžiku, kdy ta bude nedostatečně personálně zajištěna, ať už kvůli stabilně chybějícím pracovníkům nebo vysoké fluktuaci (*„Začal projekt PIPS, konečně bude nějaký materiál, bude vybavení, vzdělávání, a když to začalo, tak do toho buch šrapnel, budeme vypomáhat na hmotné nouzi, takže posílujeme, paráda.“*). Obávají se, že toto vypomáhání bude na úkor jejich poradenské činnosti. Nejen z tohoto důvodu se často stává, že pracovník, který nastoupí na služební místo v rámci projektu PIPS, se po zapracování snaží dostat na místo jiné - kmenové, tudíž neohraničené dobou trvání projektu, ale zároveň takové, kde „nehrozí“ výpomoc v agendě hmotné nouze, obecně uznávané jako jedné z psychicky nejnáročnějších.

5.5 NESTÁTNÍ NEZISKOVÝ SEKTOR (NNO)

Z tohoto komplexnosti pohledu na problematiku poskytování služeb kariérového poradenství Byl do realizovaného šetření zahrnut i sektor nestátních neziskových organizací. V ČR působí velké množství nestátních neziskových organizací (NNO) různých druhů a zaměření. Do realizovaného šetření byly zařazeny pouze ty organizace, které svou činnost zaměřují na osoby se specifickými potřebami nebo na pomoc lidem, kteří se ocitli ve složité životní situaci. Současně muselo jít o neziskové organizace, které své služby (alespoň část z nich) poskytují bezplatně. Do typických cílových skupin těchto NNO patří osoby se zdravotním a sociálním znevýhodněním, ale i jedinci, kteří zažívají nějakou zlomovou životní situaci. Primární činností těchto NNO jsou sociální služby, ale mnohé z nich nabízejí i služby kariérového poradenství. Předmětem realizovaných individuálních rozhovorů se zástupci neziskových organizací bylo stejně jako v předchozích skupinách získat informace o rozsahu poskytovaného kariérového poradenství, typu klientů a samozřejmě o překážkách, se kterými se při poskytování služeb kariérového poradenství

setkávají. Scénář tematických okruhů byl obdobný jako u ostatních poskytovatelů. Do šetření tak bylo zahrnuto vybraných pět neziskových organizací, jejichž činnost je zaměřena na podporu úspěšného vstupu na trh práce jejich klientů, včetně podporovaného zaměstnání, ale také na osobní rozvoj a vzdělávání různého typu. Se zástupci vytipovaných neziskových organizací byly provedeny individuální hloubkové rozhovory.

5.5.3 Nastavení a realizace kariérového poradenství v neziskových organizacích

Oslovené organizace neziskového sektoru se svou činností zaměřují zejména na **osoby s určitým sociálním znevýhodněním** či zdravotními handicapy (např. mládež z dětských domovů, studenti speciálních škol od 16 let, matky z azylových domů, dlouhodobě nezaměstnaní, osoby po výkonu trestu, osoby v exekuci, lidé s různými typy závislostí nebo imigranty s jazykovou bariérou,...), často však jde o kumulaci více handicapů. Služby kariérového poradenství v omezené míře nabízejí některé z nich i veřejnosti včetně žákům a absolventům škol, ženám čerpajícím rodičovskou dovolenou i dospělých lidí, kteří plánují profesní změnu.

Stejně jako u ostatních poskytovatelů i v případě neziskových organizací byl první blok otázek zaměřen na **způsob realizace kariérového poradenství**.

S ohledem na klientelu NNO respondenti uváděli, že u **sociálně znevýhodněných osob** má přirozeně prioritu sociální poradenství, např. pomoc při zajištění bydlení, dávek, při komunikaci na úřadech, ale i např. dluhové poradenství. Teprve po stabilizaci životní situace klientů může začít kariérové poradenství. Odvíjí se od konkrétních potřeb jedinců a postupuje se obdobně jako v případě jiných klientů, tzn. vstupní schůzka se zadáním, mapování klientových potřeb a nabídka a aplikace řady podpůrných aktivit (sebezpoznavání, sebereprezentace, osobní portfolio, zpracování životopisu, pohovor „nanečisto“, kurzy k osvojení dovedností a pracovních návyků, testování profesního zaměření, vč. zajištění bilanční diagnostiky, někde exkurze do firem, v jedné NNO nabízejí i výuku anglického jazyka aj.). S ohledem na specifické potřeby jedince doplňují kariérové poradenství sociální službou, kdy zajišťují a zprostředkovávají vzdělávání, rekvalifikační kurzy, stáže u spolupracujících zaměstnavatelů a zaměstnání, doprovází je při úředním jednání apod. Respondenti z jedné NNO uvedli možnost individuálního doučování dětí nebo docházení přímo do rodin v případě, že je žádoucí řešit situaci komplexně. Jako zajímavé motivační opatření uvedl další respondent možnost vyplatit tzv. *retrostipendium* až do výše 12 tisíc korun mladým lidem, kteří tak i přes nepříznivé rodinné dispozice mohou najít motivaci ke vzdělávání (ovšem jen v období trvání projektu). Jiné motivační nástroje volí poradci z neziskové organizace, která pracuje s lidmi převážně motivovanými a finančně zajištěnými, např. s mladými ženami na rodičovské dovolené. Zde je hlavním motivačním nástrojem navýšení šancí na trhu práce po skončení rodičovské dovolené či rozšíření sociálních kontaktů. Jako jiné organizace však také spolupracují v mnoha projektech, respondenti uvedli např. podporu imigrantům žijícím více než 10 let v ČR s jazykovou bariérou v jejich zaměstnanosti.

Kromě **individuální práce** s jedincem využívají NNO hojně **skupinových aktivit**, např. přednášky, workshopy, peer mentoring. Zpravidla nabízejí **sérii konzultací**, v průměru 7 - 10 setkání, minimálně 1x měsíčně, kdy délka schůzky většinou nepřekročí 1 hodinu, které doprovázejí společná setkání. Zatímco poskytování kariérového poradenství u řady klientů není v řádu týdnů až měsíců ojedinělé a v další fázi přechází v rámci sociální služby

v podporované zaměstnání, u žáků základních a středních škol nebo jiných zájemců, kteří se ozvou obvykle sami, bývá zpravidla postačující krátkodobé poradenství v rozsahu jednoho až tří poradenských sezení. Kromě osobních poradci NNO využívají také telefonické nebo elektronické poradenství (mail, dotazy přes online platformy, online poradny,...).

V rámci bloku zaměřeného na mapování **dostupnosti služeb kariérového poradenství poskytovaného NNO**, respondenti shodně upozorňovali na výhodu jejich práce, která jim umožňuje intenzivně podporovat jedince v delším období. Současně však připustili, že zpravidla záleží na délce a parametrech daného projektu, ale i motivaci samotných klientů (*„Během prvního půl roku naše služby vyhledalo přibližně 60 klientů, z nich pokračovalo dál asi 30. Na trh práce se nám podařilo dostat tak 11.“*).

Vzhledem k širokému vějíři aktivit NNO i práci v terénu, respondenti také uvedli jako určitý negativní faktor omezenou dostupnost pro veřejnost (služby zpravidla poskytují 1 den v týdnu). Určitým vyvážením této omezené dostupnosti je prostorová flexibilita poradců neziskových organizací, kdy často pracují v terénu nebo docházejí do různých institucí, kdy služby poskytují v místě pobytu daných klientů či za nimi docházejí např. do ústavů a služby jim poskytují ambulantně.

V souvislosti s dosažitelností služeb bylo samozřejmě sledováno i to, zda jsou **poradenské služby v NNO bezplatné**. Respondenti potvrdili, že v rámci projektů vždy (včetně služeb neziskové organizace zaměřené na pomoc lidem po výkonu trestu), ale např. vzdělávací kurzy k dluhové problematice jsou pro veřejnost zpoplatněny. Sociální služba v podobě podporované zaměstnání je poskytována na základě smlouvy o spolupráci také bezplatně. Řada poradenských služeb a vzdělávacích aktivit je však v neziskových organizacích zpoplatněna a lidé si je hradí sami.

Z hlediska **personální zajištění** je patrná vysoká variabilita přístupů, kdy některé NNO mají stálý tým poradců, jinde kariérový poradce působí pouze na částečný úvazek (0,25), v další je nejčastěji využíváno zapojení externích odborníků.

U sledování **četnosti využívání jejich služeb** nebyli respondenti schopni přesně kvantifikovat počty klientů. Shodli se, že počet klientů se nejčastěji řídí především na nastavení projektů a nadefinovaným počtem zapojených osob z cílových skupin, kdy z jedné neziskové organizace respondenti uváděli, že mají např. kolem 4 klientů týdně, v jiné organizaci i 25 osob týdně.

5.5.4 Spolupráce s externími subjekty

Od různorodosti cílových skupin, na které se v rámci své činnosti NNO zaměřují, se odvíjí i intenzita **spolupráce s jinými subjekty**. V rámci plnění svých činností respondenti uvedli, že spolupracují zejména se sociálními ústavy, pracovníky sociálních služeb, dětskými domovy, azylovými domy, nízkoprahovými zařízeními pro děti a mládež, mateřskými centry, probační a mediační službou, jinými neziskovými organizacemi aj. Spolupráce s dalšími subjekty je odvislá nejen od specifikace cílové skupiny, ale také od nastavených aktivit v rámci daného projektu. Na nastavení a rozvoj spolupráce mají, podle názoru respondentů, také velmi silný vliv i osobní vazby a kontakty.

Většina respondentů uvedla, že mají velmi dobrou spolupráci se školami a Úřadem práce ČR. V těchto institucích prezentují nabídku svých služeb, pracují s žáky nebo s klienty ÚP, např. v Job clubech, ale také organizují vzdělávací semináře a workshopy přímo pro poradce těchto subjektů. Dalším silným partnerem NNO jsou zaměstnavatelé. Někteří respondenti však nebyli u tohoto typu partnera zcela se spoluprací spokojeni („*Vztahy zde bývají většinou složité*“), jiní však měli výborné zkušenosti.

Za velmi přínosné pak všichni dotázaní označovali udržování kontaktů se zahraničními kolegy, přebírání zkušeností a dobré praxe (jak ze zahraničí, tak i v rámci ČR), která umožňuje posouvat poskytování služeb kariérového poradenství ve shodě s nejnovějšími trendy a směrem k navyšování kvality poskytnutých služeb.

5.5.5 Zpětná vazba k činností kariérového poradenství

Zpětnou vazbu získávají poradci z dotázaných neziskových organizací nejčastěji v **průběhu poradenského procesu**, po dobu spolupráce s klientem a klientkou, např. při rekapitulace, která se odehrává vždy po každém sezení, nebo ji dostávají od rodičů dětí (mladých lidí).

Za velmi významný typ zpětné vazby, zejména výkonu jejich poradenské práce, považují účast na pravidelných supervizích. Supervizi všichni dotázaní respondenti vnímají jako nepostradatelnou aktivitu pro zkvalitňování poskytovaných služeb.

5.5.6 Vzdělávání v oblasti kariérového poradenství

U tématu zaměřeného na možnosti **osobního rozvoje a vzdělávání v oblasti kariérového poradenství** oceňovali respondenti z neziskových organizací **pozitivní přístup vedení k jejich vzdělávání**, které je v účasti na vzdělávání vesměs podporuje. Stejně jako poradci ze škol a IPS vyjadřovali názor, že panuje značný nedostatek kvalitního vzdělávání určeného kariérovým poradcům a poukazovali na absenci systematického vzdělávání kariérových poradců v ČR („*Překážkou kvalitě vzdělávání poradců je, že jako hlavní kritérium je nastavena cena, nikoliv zkušenosti a odbornost lektorů.*“). Ke vzdělávání využívají mnoha příležitostí a často absolvují i vzdělávací kurzy v zahraničí, kde si osvojují nové moderní techniky pro práci s klienty přímo zaměřené na kariérové poradenství. V tomto smyslu jsou nejaktivnější skupinou mezi poskytovateli kariérového poradenství.

Vedle účasti na vzdělávacím procesu v roli vzdělávaného takřka všichni respondenti uvedli, že působí jako vzdělavatelé, neboť řada NNO také **vzdělávací akce připravuje**, tedy, že samy připravují (zpracovávají) a následně realizují vzdělávací programy, např. zaměřené na nové techniky poradenské práce, přičemž řada respondentů patří mezi lektory. Jejich aktivit hojně využívají zejména kariéroví poradci ze škol a kontaktních pracovišť ÚP, kteří je často uváděli jako jediný vzdělávací zdroj (viz kapitola 5.1.4 a 5.4.4).

Respondenti z neziskových organizací se jednoznačně vyjádřili, že kvalita poskytovaných služeb úzce souvisí se vzděláváním, kompetencemi, ale i zkušenostmi poradce, a že jsou pro jejich práci naprosto nezbytné, protože „*pracují s lidmi*“. Na otázku, jak by měl vypadat ideální kariérový poradce, v jednom případě zaznělo: „*Měl by mít znalost z oblasti psychologie, soc. psychologie, soc. práce, pedagogiky, andragogiky, k tomu terapeutický*“.

výcvik, výcvik v kariérovém poradenství a měl by znát svou klientelu a mít praktické zkušenosti s ní, dobrou znalost regionu a místních poměrů, měl by být osobnost."

5.5.7 Bariéry v oblasti poskytování služeb kariérového poradenství

Z pohledu poradců neziskových organizací je **bariér v oblasti poskytování služeb kariérového poradenství** poměrně hodně, přičemž za nejvýznamnější považují zejména:

- **nízké povědomí veřejnosti o těchto službách** („Lidé mají mylnou představu, že se týká pouze žáků.") a slabá podpora ze strany relevantních úřadů, které o těchto službách neinformují.
- **malá publicita** jejich poradenských služeb. Veřejnost je tak vyhledává poměrně složitě, často na základě doporučení od svých známých nebo spolupracujících organizací, a v rámci projektů si klientelu zajišťují poradci sami oslovením relevantních subjektů s nabídkou služeb.

Pokud jde o bariéry v samotné činnosti, pak jako velmi negativní faktor vnímají zejména skutečnost, že je kariérové poradenství intenzivně poskytováno často **jen v rámci projektu**, tedy po omezenou dobu. Kontinuální zachování poskytovaných služeb je tak přímo závislé na vytvoření navazujícího nebo obdobného projektu. Respondenti tak považují vysokou závislost na projektech (např. uvedli projekt KOMPAKT zaměřený na zvyšování osobnostních a profesních kompetencí u mladých lidí ve věku 15 – 26 let s kombinovanými rizikovými faktory, nebo projekt KaPoDaV v rámci naplňování Krajského akčního plánu, jehož cílem je rozvoj kompetencí výchovných – kariérových poradců) **za velkou překážku stabilizace služeb kariérového poradenství**. Jako problém v této souvislosti vnímají nejen financování, ale i o akceptaci cílových skupin i pracovních činností podle zadání projektu a někdy obtížnost získat tyto lidi ke spolupráci.

Zazněl i názor, že bariérou jsou **nemotivovaní klienti** a jejich **pasivní přístup**, kdy očekávají radu a pomoc jako hotové řešení jejich situace a nejsou ochotni vynakládat vlastní energii.

5.5.8 Dílčí shrnutí výsledků šetření v neziskových organizacích

Spektrum uživatelů služeb NNO je velice široké a každá z organizací má svá specifika, která ovlivňují i podobu a parametry poskytování služeb kariérového poradenství. U některých respondentů bylo patrné, že sklouzávali z tématu kariérového poradenství do možností sociálních služeb, nebo minimálně prolínali tyto dvě oblasti. Je zřejmé, že s ohledem na specifické cílové skupiny neziskových organizací je toto propojení v mnoha případech nevyhnutelné a, pokud se dosahuje vytyčeného cíle, i efektivní.

Významným přínosem činnosti neziskových organizací v oblasti kariérového poradenství je jejich soustředění se na cílové skupiny, které jsou ohroženy na trhu práce, což je v důsledku prospěšné pro celou společnost. Navíc, svými aktivitami mohou v určitém směru předstihovat poradce ze státních organizací a následně ve spolupráci s nimi

napomáhat sociálním skupinám, které patří mezi nejohroženější, ať již z pohledu uplatnění na trhu práce či z pohledu sociálního začlenění.

Mezi pozitiva kariérového poradenství realizovaného v neziskových organizacích nepochybně patří:

- **nezávislost;**
Poradci neziskových organizací se vesměs věnují úkolům, které si samy stanovují, samostatně si zpracovávají své vlastní podklady, hojně využívají zahraničních zkušeností.
- **poměrně dobré personální zajištění;**
Ani v jedné z dotázaných neziskových organizací nepociťovali takou personální poddimenzovanost, jako tomu bylo u kariérových poradců ve školách či na Úřadu práce.
- **materiálně technické vybavení;**
Žádný z respondentů neprojevoval v oblasti materiálně technického vybavení negativní emoce, naopak velmi často zaznívalo, že z hlediska vybavení či prostorových možností pro poskytování poradenství se cítí spokojeni.

Pokud jde o bariéry, které brzdí jejich poradenské činnosti, nejvíce byly zmiňovány tyto:

- **financování poskytovaných služeb a závislost na projektech;**
Všichni respondenti považují za výraznou překážku rozvoje kariérového poradenství současné nastavení financování. Zatímco kariéroví poradci ze škol a Úřadu práce jsou placeni státem a do jisté míry mohou mít pocit stability zaměstnání, financování neziskových organizací je převážně řešeno projekty z evropských strukturálních fondů nebo grantů. Projektové financování limituje možnosti poskytování kariérového poradenství, které se musí odvíjet od zadání projektu. Po skončení projektu je kontinuita poskytování služeb ve stejném rozsahu jako v projektu spíše sporadická a pokrytí nákladů z jiných zdrojů zpravidla obtížné nebo nemožné. Všechny dotázané NNO tak tuto situaci řeší produkcí navazujících projektů. Uvítali by větší stabilitu, aby mohli svým klientům a klientkám nabídnout i širší spektrum služeb.
- **publicita kariérového poradenství v NNO;**
Poradci zmínili malou publicitu svých služeb ve veřejnosti („Více řešit, mluvit a dostat do povědomí.“).
- **nesystematické a často nekvalitní vzdělávání;**
Ačkoliv respondenti z neziskových organizací uváděli podporu vedení v jejich vzdělávání či i účast na vzdělávacích kurzech v zahraničí, stejně jako zástupci ostatních poskytovatelských subjektů uvedli, že v ČR chybí systém vzdělávání poradců. Částečně tuto situaci řeší vlastními silami a staly se tak klíčovými nositeli vzdělávání kariérových poradců a předávání zahraničních zkušeností na principu „vzděláváme se navzájem“ v ČR.
- **pasivita a nezájem klientů;**
Podobně jako poradci ze škol uvedli i respondenti z neziskových organizací jako jednu z „brzd“ poskytování služeb kariérového poradenství pasivní přístup uživatelů kariérového poradenství.

5.6 SOUKROMÝ SEKTOR

Soukromí poskytovatelé služeb kariérového poradenství také představovali skupinu poskytovatelů, která byla zahrnuta do realizovaného šetření, neboť představují alternativu ke službám zajišťovaným prostřednictvím státních institucí či neziskových organizací a rozšiřují tak výběr těchto služeb pro veřejnost.

Při výběru respondentů pro potřeby šetření byl využit princip snowballingu, neboť neexistuje žádný veřejný registr soukromých kariérových poradců.²

5.6.3 Nastavení a realizace kariérového poradenství

Většina soukromých poradců působí jako OSVČ, někteří z nich zakládají společnosti nejrůznějšího typu (např. obecně prospěšné, s ručením omezeným,...). Na veřejnosti se spíše než jako kariéroví poradci častěji prezentují jako koučové a lektori dalšího vzdělávání. Respondenti shodně uvedli, že jsou organizováni v různých asociacích a spolcích a poměrně aktivně v nich spolupracují, podílí se na vzdělávacích aktivitách pro kariérové poradce, často spoluvytvářejí nové poradenské nástroje i praktickou podporu ke kariérovému vzdělávání. Nejvýznamnější složkou činnosti soukromých kariérových poradců je účast v různých projektech, ale také spoluautorství při zpracování projektových návrhů. Jako další, časově náročnou aktivitu, uvedli lektorování v různých oblastech, které souvisí s kariérovým poradenstvím.

Přímá práce s klienty tvoří jen menší část v rozvrhu jejich činností a odvíjí se od zadání zakázky. Při individuálním kariérovém poradenství využívají obvyklých metod a technik, ale často využívají vlastních nástrojů a pracovních materiálů. Orientují se spíše na segment pracovního trhu a dospělou klientelu, ale někteří spolupracují i se školami, tedy s mladými lidmi před vstupem na trh práce. Nejčastější formou práce s klienty je práce se skupinou, individuální práce s klientem je méně častá.

Pokud jde o **publicitu**, ze všech poskytovatelů se PR věnují nejvíce. Na svých webových stránkách nabízejí široké poradenské a vzdělávací aktivity ve vysoké kvalitě, garantují individuální a dlouhodobou práci s klientem/klientkou s akcentem na jejich potřeby. Jako významný problém své činnosti vnímají zejména **dostupnost** jejich služeb, a to ve více ohledech. Zájemci o soukromé služby kariérového poradce musejí „pátrat“ na internetu a je spíše náhoda, že najdou přesně tu službu, kterou potřebují. Sami respondenti sdělili, že jejich klientelou jsou velmi často lidé z jejich profesního i soukromého okolí a také z vazeb, které získali v rámci v networkingu s dalšími organizacemi. Velkým limitem pro poskytování služeb kariérového poradenství soukromými poradci je **zpoplatnění poskytnuté služby**, kdy hodinová sazba za sezení nebo za celý balíček nabízených služeb může přesahovat finanční možnosti mnoha lidí. Navíc, veřejnost není zvyklá za tyto služby platit, neboť očekává, že jí budou dostupné v rámci státních institucí.

² Snahy o vytvoření celorepublikového katalogu kariérových poradců byly realizovány několika projekty (naposledy projekt Jobhub, kde se do vytvářeného katalogu mohli zapsat i poradci státních institucí), avšak tyto ambice se nepodařilo naplnit a s koncem projektu zůstaly tyto aktivity nedokončeny.

5.6.4 Spolupráce s externími subjekty

Soukromí poradci **spolupracují** s různými firmami, organizacemi nebo vzdělávacími institucemi, od kterých získávají krátkodobé i dlouhodobější zakázky víceméně s přesným a konkrétním zadáním, např. zvýšení motivace zaměstnanců, koučování top managementu, nastartování rozvojových programů se zaměstnanci, outplacement aj.

Někteří **spolupracují** s neziskovými organizacemi, a to zejména v rámci projektů, kdy spolupráce spočívá nejčastěji v zastávání pozic kontaktního poradce, metodika, školitele, a podílí se na řešení stanovených aktivit.

Samozřejmostí je, že soukromí kariéroví poradci spolupracují i mezi sebou navzájem, kdy se snaží vytvářet vzájemně propojené sítě, které jim umožňují rozšiřování kontaktů a spolupráci na velice širokém okruhu témat.

5.6.5 Zpětná vazba k činnostem kariérového poradenství

Zpětnou vazbu získávají soukromí kariéroví poradci nejčastěji v **průběhu poradenského procesu**.

Dalším typem zpětné vazby je **reakce** klientů či zde spíše **zadavatelů** (zejména firem či neziskových organizací) konkrétního úkolu/zakázky, kteří jim po skončení smluvního vztahu poskytují informace o míře spokojenosti zástupců cílové skupiny, se kterou byli soukromí poradci v kontaktu, pro kterou vytvářeli např. vzdělávací program apod. Určitým vodítkem zde je i to, zda se firmy na konkrétního poradce obrací opakovaně či ne.

Také soukromí poradci pociťují nedostatek v oblasti supervize, která by jim umožňoval odstraňovat případné nedostatky v jejich poradenské praxi. Někteří respondenti uvedli, že se snaží o supervizi mezi sebou navzájem, avšak ani tento způsob o získání zpětné vazby není příliš častý.

5.6.6 Vzdělávání v oblasti kariérového poradenství

Pokud jde o **vzdělávání**, respondenti uvedli, že se účastní pouze akcí s garancí kvality a smysluplnosti, které je mohou dále rozvíjet. Velmi časté u nich je i absolvování vzdělávacích kurzů v zahraničí.

Zároveň byli všichni respondenti i tvůrci vzdělávací kurzů, seminářů, workshopy a lektory, a to jak pro jiné poradce, tak i pro laickou veřejnost, nebo zájemce o konkrétní témata v rámci osobního rozvoje. Nabízená témata jsou velmi široká, např. prevence syndromu vyhoření, budování osobního Brandu, prvků Career Managementu, Soft Skills apod., případně připravená podle zadání projektu pro cílovou skupinu klientů.

5.6.7 Bariéry v oblasti kariérového poradenství podle soukromých poradců

Soukromí poradci snad nejvíce ze všech sledovaných skupin poskytovatelů služeb kariérového poradenství projevovali uspokojení ze své činnosti. Pozitivně hodnotili své

dřívější rozhodnutí opustit existenční jistotu zaměstnance a zahájit novou kariéru v soukromém sektoru, vyzdvihovali volnost ve výběru aktivit a vlastní řízení pracovních procesů.

Za největší bariéry, které brání rozvoji poskytování služeb kariérového poradenství, respondenti označili zejména:

- **netransparentně nastavený systém poskytování služeb ze strany státu;**
V netransparentním nastavení poskytování služeb kariérového poradenství spatřovali respondenti hlavní důvod toho, že kariérové poradenství v České republice stagnuje a dále se nerozvíjí.
- **příliš mnoho právních předpisů k realizaci služeb kariérového poradenství;**
- **nespolupráce mezi jednotlivými subjekty;**
Podle názoru respondentů, je spolupráce mezi subjekty působícími v oblasti kariérového poradenství odvislá od dobrých vztahů mezi jednotlivými aktéry, založená na sociálních kontaktech, než nastavena systémově.
- **absence popularizace těchto služeb ve veřejném prostoru;**
Stejně jako jiní poskytovatelé si respondenti uvědomují tento handicap, který brzdí poradenské služby ve všech segmentech.
- **nedostatek času**
Omezujícím faktorem je pro soukromé poradce nedostatek času, a to vzhledem k mnohočetnosti vyvíjených aktivit, kdy je musejí velmi dobře plánovat, včetně přípravy a také častého cestování, ale i zakázek v různých institucích současně.

5.7 ZÁVĚRY Z VÝSLEDKŮ ŠETŘENÍ MEZI POSKYTOVATELI KARIÉROVÉHO PORADENSTVÍ

Výsledky z realizovaného šetření mezi poskytovateli kariérového poradenství poskytly reálný obraz o stavu poskytování služeb kariérového poradenství v České republice a současně potvrdily i předpokládané, a mezi odborníky diskutované, problémy, které jsou s tím spojeny. Ačkoliv se se v detekování hlavních překážek, které jim ztěžují poskytování služeb kariérového poradenství, respondenti celkem shodli, jejich postřehy se lišily v závislosti na tom, v jakém typu organizace působili. Zatímco například poradci ze škol a PPP si nejvíce stěžovali na nedostatek času, poradce IPS tížil velmi špatný stav materiálně-technického zázemí a zástupci neziskových organizací pak řešili zejména financování jak jejich organizace, tak i poskytování služeb³.

Na základě analýzy získaných výsledků lze formulovat nejpalčivější problémy v praktické aplikaci služeb kariérového poradenství, s kterými se nejvýznamnější poskytovatelé potýkají a které mají vliv jak na průběh poradenské činnosti, tak také na dosažené výsledky:

Nastavení a realizace služeb kariérového poradenství

Pokud jde o **klíčová opatření na národní úrovni**, zástupci všech poskytovatelů poradenských služeb se shodli, že systémové nastavení kariérového poradenství je velmi

³ Dílčí shrnutí největších problémů jednotlivých poskytovatelů je uvedeno vždy v příslušné kapitole.

problematické a nejasné, a necítí podporu této oblasti ze strany decizní sféry. Praktičtí poradci poukazovali na mnohdy nejasné legislativní zajištění a zároveň na příliš mnoho předpisů, kterými se poskytování služeb kariérového poradenství musí řídit. Podle respondentů chybí zřetelné **pojetí a koncepce služeb kariérového poradenství, metodika** této oblasti, **explicitně popsané pracovní pozice** s obsahem práce. Poradci působící na školách vyjadřovali potřebu **oddělit kariérové poradenství od výchovného** a definovat kariérové poradenství jako samostatnou agendu. Respondenti se ve své většině shodli na názoru, že současný stav je příčinou stagnace či spíše reálné neexistence poskytování kariérových služeb v prostředí škol. Zdůrazňovali především nízké časové dotace a kombinaci jejich rolí ve škole, která může způsobovat určitou podjatost poradce i zábrany ze strany žáků.

Většinová shoda názorů se objevila i v souvislosti s **profesionalizací kariérového poradenství**.

V souvislosti s nastavením poskytování služeb kariérového poradenství zástupci poskytovatelů často poukazovali na **personální poddimenzovanost**, a to zejména poradci a poradkyně ze sféry vzdělávání. Poradci z IPS při ÚP ČR sice vyjadřovali spokojenost s personální rozšíření IPS v rámci projektu PIPS, ale současně vyslovovali obavy z budoucnosti.

S nízkým personálním zajištěním úzce souvisí i **časový handicap**, kdy právě nedostatečné časové možnosti jsou jedním z vážných faktorů, které omezují (někde přímo vylučují) rozvíjení služeb kariérového poradenství v celé šíři.

Nepříznivě vyzněla zjištění o **technické a materiální vybavenosti** poradenských pracovišť, kdy zejména poradci působící ve státních institucích častěji než ostatní postrádají aktuální a moderní technologie, poradenské nástroje a materiály.

Velmi komplikovaných či na **narůstající administrativu** a výkaznictví, které je značně zatěžuje, a často je považují za uměle nastavené překážky. Někteří z nich poukázali na možné komplikace v poradenské práci související s obecným nařízením o ochraně osobních údajů občanů GDPR (General Data Protection Regulation), s platností od r. 2018.

Spolupráce s externími subjekty

Někteří z dotázaných poskytovatelů poukazovali na **roztříštěnost systému** a **nenastavení vazeb** a kompetencí mezi jednotlivými subjekty, kdy spolupráce se odvíjí na více základě osobních vztahů než systémově.

Zpětná vazba k činnosti kariérového poradenství

Naprostá většina dotázaných udávala nedostatečnou zpětnou vazbu na své činnosti, které vykonává v rámci poskytování služeb kariérového poradenství. Nejčastěji se jim dostává zpětné vazby od klientů, kdy mohou zaznamenat úspěšnost či neúspěšnost poskytnutého poradenského procesu, avšak ani tato zpětná vazba není pravidlem a není možná u všech typů poskytnutých služeb.

Nejčastěji pak respondenti postrádali zpětnou vazbu formou supervize, kdy dotázaní poradci uváděli, že jim chybí možnost poradit se dalším odborníkem ohledně správnosti jimi aplikovaného poradenského postupu. Určitou zpětnou vazbu odborné povahy dostávají od svých kolegů či na seminářích či workshopech, které jsou vyhrazeny pro sdílení příkladů

dobré praxe, avšak tato zpětná vazba nemůže nahradit podporu poskytnutou formou supervize.

Vzdělávání v oblasti kariérového poradenství

Zástupci všech dotázaných poskytovatelů velmi kritizovali **absenci systematického vzdělávání poradců** v oblasti kariérového poradenství. V diskuzích zazníval názor, že vzdělávání v oblasti kariérového poradenství by mělo být součástí vzdělávání budoucích učitelů na vysokých školách. V současné době se v rámci přípravy na budoucí povolání učitele vyučuje pouze oblast výchovné poradenství, do které je na některých vysokých školách začleněna alespoň okrajově i malá část kariérovému poradenství.

Ze získaných výsledků dále vyplynulo, že respondenti znají vzdělávací akce střediska Euroguidance při DZS (organizace MŠMT), avšak všechny další vzdělávací akce jsou zajišťovány (včetně rozvoje kompetencí) především aktivními neziskovými organizacemi, které realizují semináře a kurzy s různou tematikou v oblasti kariérového poradenství, avšak také nesystémově. Nutno doplnit, že poradci neziskového a soukromého sektoru se velmi často vzdělávají v oblasti kariérového poradenství v zahraničí a získané znalosti, dovednosti a nové trendy tak přenášejí do českého prostředí.

V souvislosti s omezenými možnostmi vzdělávání se v oblasti kariérového poradenství a v jeho nahodilém charakteru někteří z dotázaných poradců poukazovali na přežívající nemoderní přístupy kariérového poradenství v důsledku „nevzdělávání“ poradců i na neřešené otázky **kvalifikace kariérového poradce**. Sami sebe však respondenti do této skupiny nezahrnovali, ačkoliv z průběhu dotazování bylo zřejmé, že se jim občas stává, že s klienty pracují spíše intuitivně nebo „podle svého svědomí“. Sami respondenti pak uváděli, že často jsou jen poskytovatelé informací.

Většina dotázaných poradců také upozornila na **nedostatečný výběr kurzů** a dalších forem vzdělávání, ale často i na problém s **kvalitou dostupných programů** i samofinancováním.

Finance

Nedostatek finančních prostředků je podle většiny dotázaných poskytovatelů velkou brzdou v rozvíjení poradenských služeb v mnoha ohledech, např. ve vývoji kvalitních podpůrných nástrojů i podmínek k realizaci těchto služeb. Nejhorší se neinvestování do rozvoje kariérového poradenství projevilo v pracovištích IPS ÚP ČR, jejichž vybavenost je velmi často katastrofální.

Respondenti dále jako velmi problematickou vnímají situaci, kdy je rozvoj kariérového poradenství závislý především na různých projektech, z kterých se financuje mnoho (v některých institucích naprostá většina) poradenských potřeb, např. nástroje, vybavenost, vzdělávání. Jako hlavní problém závislosti na projektech uváděli zejména proces práce s klientem, kdy v případě, že projekt končí, není možné s klienty dlouhodoběji pracovat či je nezbytné připravovat nový projekt, který by navazoval na předchozí práci. Ovšem proces schvalování projektů přímou návaznost (bez přerušení) na výsledky dosažené v předchozím projektu mnohdy neumožňuje.

Publicita

Malá osvěta kariérového poradenství je všeobecně známa a upozorňovali na ni všichni dotázaní poskytovatelé. V neinformovanosti veřejnosti o těchto službách spatřují hlavní důvod jejich nízké využívanosti. Nutnost popularizace služeb kariérového poradenství vnímají jako stěžejní oblast, na kterou by se měly zaměřit aktivity podporující rozvoj kariérového poradenství v ČR.

6 ZÁVĚREČNÉ SHRNUÍ A DOPORUČENÍ

Záměrem výzkumného úkolu bylo hledat a pojmenovat bariéry v reálných podmínkách kariérového poradenství z hlediska poskytovatelů těchto služeb. První část studie byla věnována popisu nastavení systémů kariérového poradenství v gesci MŠMT a MPSV a také identifikaci bariér při poskytování služeb kariérového poradenství zaštitěného těmito dvěma resorty. Druhá část předkládané studie se zabývala výsledky, které byly získány v rámci realizovaných focus groups a individuálních rozhovorů s kariérovými poradci, kteří se věnují přímé práci s klienty.

Realizované výzkumné úkony výrazným způsobem napomohly k naplnění cíle výzkumného úkolu a umožnily detekovat nejpodstatnější omezení, která mají vliv na kvalitu a rozsah poskytovaných služeb, a to včetně překážek, které jsou spojeny s každodenní praxí.

V rámci analýzy získaných podkladů (včetně výsledků dosažených prostřednictvím aplikace vybraných kvalitativních metod) byly identifikovány nejen bariéry, ale také významné body, o které je možné další rozvoj poskytování služeb kariérového poradenství opřít.

K **nejpodstatnějším pilířům**, které představují možná **východiska dalšího rozvoje a navyšování kvality**, patří:

- **dostupnost/existence poradenských služeb**
Existuje hustá síť pracovišť pokrývající celou Českou republiku prostřednictvím škol a kontaktních pracovišť ÚP ČR. Je nezbytné zde klást otázku, zda jsou služby kariérového poradenství dostupné všem skupinám obyvatelstva, tedy i osobám s výraznými handicapami (sociální vyloučení, různé typy postižení, ...). Experti tento bod často vidí tak, že služby kariérového poradenství v ČR existují, avšak jejich skutečná dostupnost (či zpřístupnění) není na tak vysoké úrovni, jaká by byla potřeba.
- **bezplatnost služeb kariérového poradenství**
Ve školách a na ÚP ČR fungují služby kariérového poradenství na principu veřejné služby, tedy jsou bezplatné. Každému zájemci jsou tak tyto služby poskytnuty bez jeho finanční spoluúčasti, a to i v případě, že je potřebné, aby klient využíval těchto služeb opakovaně či dlouhodobě.
- **diverzita poradenských služeb**
Zájemce má možnost vybrat si svého poradce (i mimo školu a ÚP), případně může navštívit více poradců, konfrontovat doporučení s jiným odborným názorem.
- **informační dostupnost**
Veřejně přístupné informace (jak v online tak také v papírové podobě) o vzdělávacích příležitostech a pracovních nabídkách lidem umožňují orientovat se i samostatně.
- **kariérové vzdělávání**
Pro žáky základních i středních škol je kariérové vzdělávání vymezeno v rámci vzdělávacích programech, kdy každý mladý člověk získává přípravu pro budoucí život (kariérové informace, kompetence). Opět je však nezbytné si v této souvislosti klást otázku na míru formalismu v přístupu k dané problematice ve školních vzdělávacích programech a na úroveň praktické aplikace potřebných dovedností.

Ze získaných výsledků vyplynuly také **bariéry**, které **neumožňují dostatečně rozvíjet** pozitiva dané oblasti. K identifikovaným bariérám patří jak ty, které jsou dlouhodobě známé a diskutované, tak také ty, kterým není, v rámci odborných diskuzí, věnována příliš

velká pozornost, přesto svou existencí brání rozvoji poskytovaných služeb. Identifikované **bariéry** je vhodné rozdělit na **systémové či klíčové**, které mají dopad na všechny poskytovatele služeb kariérového poradenství bez rozdílu jejich působení, a **dílčí/sektorové**, které mají dopad pouze na část poskytovatelů služeb kariérového poradenství. Přístup k jejich odstranění bude odvislý od jejich charakteru.

K bariérám systémové povahy patří:

- **chybějící národní koncepce kariérového poradenství**
Kariérové poradenství na národní úrovni zaštiťují dvě ministerstva (MŠMT a MPSV) nezávisle na sobě, své činnosti nekoordinují. Neexistuje dokument, který by vymezoval jak oblasti působení jednotlivých resortů, tak také směřování vývoje kariérového poradenství, jeho cíle a postupy včetně nastavení spolupráce mezi jednotlivými subjekty. Důležitou součástí koncepčního řešení oblasti kariérového poradenství je nejen ošetření této oblasti z pohledu legislativy či strategických dokumentů, ale také získání stakeholderů, kteří budou rozvoj kariérového poradenství posouvat.
- **neexistence kariérového poradenství jako samostatného oboru**
Neukotvení kariérového poradenství v legislativě a jeho chybějící vymezení jako samostatného oboru znesnadňuje jeho ukotvení, vymezení jeho obsahu a jeho vztahu s dalšími poradenskými obory či obory zaměřenými na podporu osobnostního rozvoje.
- **absence systematického vzdělávání**
U všech skupin poskytovatelů služeb kariérového poradenství byly identifikovány nedostatky v oblasti vzdělávání. Zcela zásadním problémem je chybějící koncepce vzdělávání kariérových poradců, která by ukázala cestu pro získání nutných kompetencí.
- **neexistence systému kvality a hodnocení poskytování služeb kariérového poradenství**
Poskytování služeb kariérového poradenství se realizuje za absence jakéhokoliv standardu, který by stanovil požadovanou úroveň služeb a který by napomohl jak klientům, tak také poskytovatelům orientovat se v nabídce nejrozličnějších organizací a v jejich nabízených službách (aktivitách). Pro poskytovatele služeb kariérového poradenství pak chybí možnost získání supervize jejich činnosti.
- **malá publicita služeb kariérového poradenství**
Velkou překážkou rozvoje a využívání služeb kariérového poradenství je jeho nízká (takřka žádná) publicita, informovanost mezi širokou veřejností. Je zde absence o povědomí, co je kariérové poradenství (část zužováno na volbu povolání), kde je možné jeho služby najít, k čemu slouží.

Dílčí/sektorové bariéry v poskytování služeb kariérového poradenství:

- **neoddělení kariérového poradenství od výchovného ve školách**
Činnost kariérových poradců na základních a středních školách výrazným způsobem omezuje současná rozšířená praxe, kdy kariérový poradce vykonává i funkci výchovného poradce a také má vyučovací povinnost. Tato kombinace více rolí sebou samozřejmě nese jak nevyhovující časové podmínky, tak část také snižuje možnost vytvoření důvěrné atmosféry nezbytné pro poskytování individuálního poradenství, zejména v řešení obtížných osobních situací.
- **vícestupňový systém služeb kariérového poradenství na ÚP ČR**
Ačkoliv vícestupňový systém poskytování služeb kariérového poradenství, který je zaveden na pracovištích ÚP ČR, má své opodstatnění, pro klienty bývá nepřehledný

a nese sebou riziko nekomfortnosti, zejména v případě, kdy klient přechází od jednoho poradce k jinému.

➤ **nevyhovující materiálně technické vybavení**

K překážkám, které mají vliv na kvalitu poskytovaných služeb, patří i nedostatečné materiálně technické vybavení některých poradenských pracovišť. Zastaralá technika či neaktuální materiály, které mají někteří poradci k dispozici, snižují jak reálnou hodnotu poskytované služby, tak také mají vliv na jejich vnímání ze strany klientů, kdy mohou být zbytečně podhodnocovány.

➤ **nejistota financování poskytovaných služeb**

Zejména poskytovatelé z řad neziskových organizací a soukromých poradců působí ve finanční nejistotě, kdy poskytování jejich služeb je závislé na realizaci projektů. Závislost na projektové činnosti má pak vliv na rozvíjení poskytovaných služeb a na jejich nesystémový charakter a nahodilost.

➤ **nárůst administrativy**

Ačkoliv nárůst administrativy ve spojení s poskytováním služeb kariérového poradenství se vyskytuje u všech poskytovatelů služeb kariérového poradenství, nejde o systémovou bariéru. Navyšování administrativy nevychází a priori ze zákonných předpisů, ale jde nejčastěji o nárůst ovlivněný buď zřizovatelem či jiným orgánem, který zajišťuje, či finančně zabezpečuje, realizaci kariérového poradenství skrze daného poskytovatele. Zvyšující se administrativní nároky pak mají dopad na časové možnosti poskytovatelů a tudíž i na kvalitu poskytovaných služeb.

Výše uvedené body představují překážky, které byly identifikovány na základě provedeného šetření. Získané výsledky potvrdily jak již dlouhodobě odbornou komunitou diskutovaná problémová témata, tak také poukázaly na problémy, jež nejsou všem zainteresovaným stranám známy či jejichž dopad je podhodnocován.

Je zřejmé, že **bariéry systémového charakteru**, tedy s celonárodním dopadem, je nezbytné **řešit na úrovni policy makers**, zejména obou odpovědných resortů (MŠMT a MPSV). Vesměs jde u tohoto typu bariér o problémy, které komplikují rozvoj kariérového poradenství již delší dobu a jejichž řešení je nutným předpokladem pro nastartování rozvoje služeb kariérového poradenství.

Jako základní potřeba zde vystupuje do popředí **poptávka po koncepci rozvoje služeb kariérového poradenství** včetně nastavení provazby mezi jednotlivými sektory tak, aby byl patrný **cíl a směr dalšího rozvoje** a také **kroky**, které k vytyčenému cíli povedou. Nastavení této koncepce představuje výchozí bod, od kterého je možné následně odvíjet ostatní kroky vedoucí k odstraňování výše uvedených bariér, ať již systémového nebo dílčího charakteru. Koncepce by měla obsahovat i návrh řešení vydefinování kariérového poradenství jako samostatného oboru či by měla navrhnout řešení ohledně vzdělávání kariérových poradců, ať již cestou v rámci počátečního (terciálního) vzdělávání či nastavením systému dalšího vzdělávání v dané oblasti.

Velmi naléhavou se jeví **otázka publicity služeb kariérového poradenství**, která představuje **významný faktor jak kvantitativního, tak kvalitativního rozvoje** těchto služeb. Zajištění publicity a tím navýšení informovanosti široké veřejnosti o podstatě a smyslu služeb kariérového poradenství a také o možnostech jejich využívání otevírá cestu **k vyššímu využití potenciálu kariérového poradenství** a k jeho začlenění do běžného života občanů. Příkladem zde mohou být jiné státy EU, zejména severské země, kde využívání služeb kariérového poradenství je součástí vzdělávací i profesní orientace značné části občanů.

Ačkoliv se **problémy se zajištěním financování služeb kariérového poradenství** dotýkají především služeb, které jsou poskytovány neziskovým a soukromým sektorem, jde o problém s možnými značnými důsledky. Závislost poskytování služeb na projektovém financování je ze svého principu ohrožující, neboť **neumožňuje dlouhodobé plánování a poskytování služeb má tak charakter nahodilosti**. V případě neschválení projektu tak může dojít (a také dochází) k pozastavení poskytování těchto služeb cílovým skupinám, což se může stát velmi problematickým, neboť cílovými skupinami, zejména neziskových organizací, jsou často skupiny obyvatel, které patří mezi znevýhodněné či ohrožené. Případné omezování služeb zejména u těchto cílových skupin má hlubší negativní dopady, neboť jejich handicap jim neumožňuje či znesnadňuje zapojování do běžného života společnosti a na pomoci jiných jsou více závislé než zástupci skupin bez výraznějších handicapů.

Závěrem je nezbytné zmínit, že prostor pro využívání služeb kariérového poradenství bude narůstat a společnost, která bude mít k dispozici dobře fungující síť kvalitních poskytovatelů služeb kariérového poradenství, bude lépe odolávat či zvládat důsledky vyplývající z procesů celospolečenských změn v souvislosti s nástupem digitalizace a zavádění nových technologií. Rychlost společenských změn, ať již na pracovním trhu, ve vzdělávacím procesu či v jiných sociálních oblastech, je velmi vysoká a nikdy předtím ji v takovém tempu společnost nezažila. Proces zániku některých profesí, vzniku nových, doposud neznámých profesí, neustávající tlak na získání nových kompetencí i u těch profesí, které sice nezanikají, ale vnitřně se velmi výrazně proměňují, přináší vysoké nároky na flexibilitu osob a jejich schopnost vypořádat se s rychle se měnícím prostředím. Kariérové poradenství zde představuje jeden z účinných nástrojů pro podporu rozvoje osobnosti člověka a pro podporu navýšení jeho schopnosti vypořádat se s výše uvedeným procesem změn. Jeho význam se v této souvislosti bude nadále navyšovat, a to jak z pohledu kvalitativního, tak také kvantitativního, kdy jeho služeb bude využívat stále více klientů, neboť probíhající změny se budou dotýkat širšího spektra lidí. Služby kariérového poradenství, které budou reflektovat skutečné potřeby klientů a budou nastaveny tak, aby byly pro potenciální klienty dobře dostupné, a to jak z hlediska technické dosažitelnosti (tedy dostupnost časová, prostorová,...), tak také z pohledu mentálního, tedy že lidé budou nastaveni na to, že využívání těchto služeb je běžné (asi jako návštěva kadeřníka či zubaře), mohou představovat jeden z faktorů stabilizace společnosti a její schopnosti vypořádat se s nároky současné turbulentní doby.

7 POUŽITÉ INFORMAČNÍ ZDROJE A LITERATURA

Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon) ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání a o změně některých zákonů (zákon o uznávání výsledků dalšího vzdělávání) ve znění pozdějších předpisů.

Vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Nařízení vlády č. 75/2005 Sb., o stanovení rozsahu přímé vyučovací, přímé výchovné, přímé speciálně pedagogické a přímé pedagogicko-psychologické činnosti pedagogických pracovníků.

MŠMT: Věstník červenec 2005 - Koncepce poradenských služeb poskytovaných ve škole (č. j. 27 317/2004-24).

Vyhláška č. 72/2005 Sb., o poskytování poradenských služeb ve školách a školských poradenských zařízeních.

Vyhláška č. 317/2005 Sb., o dalším vzdělávání pedagogických pracovníků, akreditační komisi a kariérním systému pedagogických pracovníků.

Vnitřní řídicí akt: Směrnice generální ředitelky č. 1/2016 „Uplatnění certifikované Metodiky poradenského procesu realizovaného s uchazeči o zaměstnání v praxi Úřadu práce České republiky“. 2016.

Vnitřní řídicí akt: Směrnice generální ředitelky č. 15/2018 „Realizace poradenských činností na Úřadu práce ČR“. 2018.

Analýza činnosti informačních a poradenských středisek Úřadu práce v procesu přechodu mladých lidí na trh práce. MPSV. 2013.

Career Guidance and Public Policy – Bridging the Gap. OECD. 2004.

Career management skills. Cross border seminar. Euroguidance. 2012.

Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy České republiky na období 2015-2020. MŠMT. 2015.

Improving career prospects for the low-educated - The role of guidance and lifelong learning. Cedefop. 2016.

Information on the Lifelong Guidance System in the Czech Republic. Euroguidance. 2018.

Guidelines for Policies and Systems Development for Lifelong Guidance – a Reference Framework for the EU and for the Commission. ELGPN. 2015.

Information on Lifelong Guidance System in the Czech Republic. Centre for International Cooperation in Education for Euroguidance. 2018.

Metodika bilanční diagnostiky. Certifikovaná metodika MPSV č. j. 2015/66211-312. Praha. 2015.

Metodika nákupu poradenských služeb pro uchazeče a zájemce o zaměstnání. Certifikovaná metodika MPSV č. j. 2016/13400-196. ÚP ČR. 2016.

The National Career Guidance Awards 2018 - Compendium of award-winning contributions from the Czech Republic Hungary Slovakia. Euroguidance. 2019.

Professionalising career guidance - Practitioner competences and qualification routes in Europe. Cedefop. 2009.

DRAHOŇOVSKÁ, P., ELIÁŠKOVÁ, I.: Analýza práce a potřeb v oblasti kariérového poradenství poradců ÚP ČR. NÚV. 2012.

DRAHOŇOVSKÁ, P., ELIÁŠKOVÁ, I.: Analýza práce a potřeb v oblasti kariérového poradenství poradců na školách. NÚV. 2012.

FREIBERGOVÁ, Z.: Metodika poradenského procesu realizovaného s uchazeči o zaměstnání na Úřadu práce České republiky. Certifikovaná metodika MPSV č. j. 2013/80685-141. Národní vzdělávací fond. Praha. 2013

HLOUŠKOVÁ, L.: Přístupy ve vzdělávání kariérových poradců: od obsahu ke kompetencím?. Studia paedagogica. Brno: Masarykova univerzita. Ročník 23, č. 3. 2018.

HOOLEY, T.: The Evidence Base on Lifelong Guidance – A Guide to Key finding for effective Policy and Practice. ELGPN. 2014.

JANÁK, J.: Vytváření veřejnoprávních zprostředkovatelen práce na Moravě ve 20. letech. Sborník prací FF Brněnské univerzity, 1999.

MUSSET, P., MÝTNÁ-KUREKOVÁ, L.: Working It Out: Career Guidance and Employer Engagement. OECD - Education Working Paper. OECD. 2018.

Národní soustava kvalifikací. <https://www.narodnikvalifikace.cz>

Národní soustava povolání. <https://www.nsp.cz/>

PEAVY, ROCE VANCE.: Sociodynamické poradenství. Konstruktivistická perspektiva. Praha: DZS pro Centrum Euroguidance, 2013.

Rámcový vzdělávací program pro základní vzdělávání. <http://www.nuv.cz/t/rvp-pro-zakladni-vzdelavani>.

Rámcový vzdělávací program pro gymnázia. <http://www.nuv.cz/t/rvp-pro-gymnazia>

Rámcový vzdělávací program pro střední odborné vzdělávání. <http://www.nuv.cz/t/rvp-os>.

STRÁDAL, J., kolektiv autorů: Návrh koncepce Integrovaného systému kariérového poradenství. NÚV. 2013.

Strategie politiky zaměstnanosti České republiky do roku 2020. <https://www.esfcr.cz/file/8988/>.

Strategie vzdělávací politiky České republiky do roku 2020. http://www.msmt.cz/uploads/Strategie_2020_web.pdf.

SULTANA, R. G.: From policy to practice: A systemic change to lifelong guidance in Europe. Cedefop Panorama series. Cedefop. 2008.

ŠTASTNOVÁ, P., DRAHOŇOVSKÁ, P.: Jak si žáci základních a středních škol vybírají svojí další vzdělávací nebo pracovní kariéru. NÚV. 2012.

Údaje EUROSTAT k tématu předčasných odchodu mladých lidí ze vzdělávání. http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=edat_lfse_14&lang=en.

WATTS, A. G.: Prezentace na semináři ke kariérovému poradenství v Praze. Euroguidance. 2016.