

KARIÉROVÝ PORADCE – OSAMĚLÝ BĚŽEC? SONDA DO ŽIVOTA KARIÉROVÝCH PORADCŮ V ČR

PhDr. Kristina Březinová

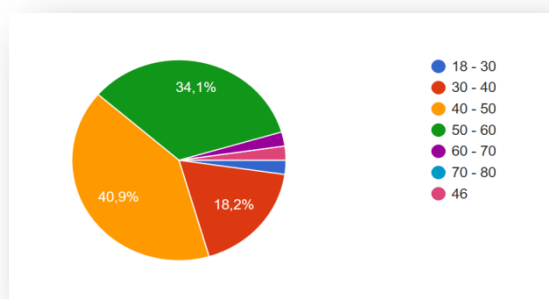
Abstrakt

Výzkumná sonda vznikla v rámci projektu „Follow your way“ (<https://www.followyourway.org/>) v programu ERASMUS+ Strategic Partnerships for Youth (2018 – 2019). Cílem projektu je rozvíjet mezisektorovou spolupráci na úrovni národní a mezinárodní spolupráce v oblasti kariérového poradenství. Mezi čtyřmi zúčastněnými evropskými zeměmi probíhá výměna dobré praxe. Ve všech zemích byla provedena analýza potřeb kariérových poradců a také potřeb žáků, studentů a dospělých klientů. Získaná data budou sloužit jako podklad ke tvorbě mezinárodního vzdělávacího kurzu. V České republice byla nasbírána data od 44 kariérových poradců, a to jak od soukromých kariérových poradců, tak od školských poradců působících na základních a středních školách. Byli osloveni poradci působící v rámci celé ČR. Poradci byli oslovováni pomocí emailu anebo osobně, dotazník vyplňovali online. Výsledná data naznačují určité charakteristiky a trendy, které bychom rádi, v rámci tohoto projektu, veřejně sdíleli.

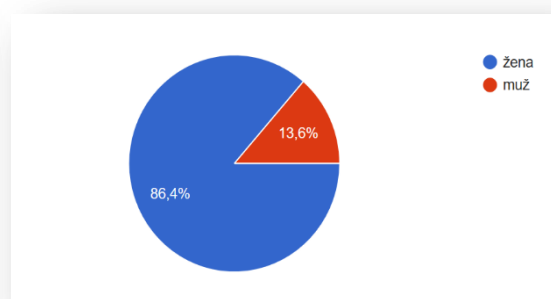
Kdo jsou kariéroví poradci?

Mezi kariérovými poradci převažují ženy (87 %). Věk respondentů se nejčastěji pohyboval mezi 40 až 60 lety (77 % poradců). Naopak pouze 21 % poradců je věku od 18 do 40 let. Většina poradců pracuje ve vzdělávacích institucích (80 %). Ostatní poradci pracují nejčastěji jako OSVČ, přičemž externě spolupracují se vzdělávacími, s neziskovými anebo soukromými subjekty, anebo jsou v nich zaměstnáni na různé typy úvazků a dohod.

Věk



Pohlaví



41 % respondentů pracuje na pozici kariérového poradce pro žáky a studenty v oblasti vzdělávání. 21 % respondentů zastává pozici učitele, anebo pozici učitele a výchovného poradce současně. 16 % respondentů pracuje jako kariéroví poradci pro dospělé. 12 % respondentů v rámci své

pracovní pozice kombinuje různé činnosti: poradenství pro žáky, studenty i dospělé, lektorskou, koučovací, trenérskou činnost a projektovou, metodickou a konzultační činnost.

Respondenti mají v průměru osm let odborné praxe. Kvalifikaci pro práci v oblasti kariérového poradenství získávají z více zdrojů: 77 % z nich absolvovalo některý specializovaný kurz. Kvalifikaci samostudiem získalo 32 % respondentů. 14 % získalo kvalifikaci studiem na VŠ (bakalářský nebo magisterský program). 7 % získalo kvalifikace specializačním studiem výchovného poradenství na školách. 7 % uvádí získání kvalifikace v průběhu vlastní praxe poradce, tzv. „learning by doing“. 7 % uvedlo, že nezískalo pro činnosti kariérového poradce žádnou kvalifikaci.

Jaké kompetence poradců je potřeba posílit?

Poradci působící ve školách a nezávisle působící (soukromí) poradci shodně vnímají vlastní nedostatečnou znalost pracovně právních vztahů. Mezi soukromými poradci a poradci působícími ve školách ale jinak existují v otázce posílení nedostatečně rozvinutých kompetencí rozdíly. Soukromí poradci mají největší potřebu rozvíjet používání rozmanitých metod a nástrojů (potažmo zvyšovat kvalitu poskytovaných služeb), zatímco poradci ve školách vidí jako největší svoji slabinu management kariérového poradenství. Je možné vznést hypotézu, že tato potřeba zlepšit management pramení z nedostatku času na práci kariérového poradce, případně z obtíží, jakým způsobem začlenit kariérové poradenství do školní výuky.

Školní poradci rovněž obecně cítí o menší potřebu zlepšovat se v práci s informačními zdroji a v komunikačních a vztahových dovednostech oproti soukromým poradcům. Je opět možné vznést hypotézu, že školní poradci nemusí příliš řešit otázku motivace klientů a navazování vztahů a komunikace s nimi, vzhledem k tomu, že se žáky tráví každodenně předem určené množství času a agenda kariérového poradenství navíc může být začleněna i do samotné výuky, případně bezprostředně před/po ní, kdy jsou žáci ještě ve škole.

Školní i soukromí poradci shodně uvedli, že nejvíce jsou úspěšní v rozvoji sebepoznání a v předávání znalosti kariérních příležitostí a možností u klientů. Jako nejobtížnější se jim naopak jeví plánování a implementace kariéry a studia u klientů. Je pravděpodobné, že poradcům mohou scházet do určité míry kompetence v oblasti time-managementu, ale i spolupráce s lokálními zaměstnavateli (praxe, stáže), které by zprostředkovali klientům.

Co omezuje službu kariérového poradenství?

Co se týče faktorů, které omezují poskytování služeb kariérového poradenství, soukromí poradci jsou v tomto ohledu ve svých postojích kritičtější než poradci pracující na školách.

Soukromí poradci uvádějí tato největší omezení:

- Kariérové poradenství není prioritou vzdělávací politiky
- Nedostatek povědomí o kariérovém poradenství v podnikatelském světě a v dalších organizacích
- Nedostatek veřejných financí/dotací

- Nedostatečné pochopení důležitosti kariérového poradenství ze strany klientů

Naopak jen menší část soukromých poradců vidí jako omezení nedostatek nástrojů a produktů pro efektivní poskytování kariérového poradenství (publikace, filmy, hry, texty, ...).

Poradci působící ve školách nejsou ohledně limitujících faktorů ve svých postojích tak kritičtí. Limitující faktory zdůrazňovali méně často. Největší omezení vidí v těchto oblastech:

- Nedostatek nástrojů a produktů pro efektivní poskytování kariérového poradenství (publikace, filmy, hry, texty, ...).
- Nedostatek veřejných financí/dotací.

Naopak jen velmi malá část školských poradců vidí jako omezení nedostatečné pochopení důležitosti kariérového poradenství ze strany klientů (žáků).

Co se týče používání metod, jako nejužitečnější hodnotí školní i soukromí poradci rozhovory a diskuze. Soukromí poradci ale o něco více pracují i s dalšími technikami jako jsou hry a hraní rolí (používají tedy širší rejstřík metod). Projektové aktivity využívají školní i soukromí poradci srovnatelně. Metody jako jsou příklady známých osobností, samostudium a promítání filmů s následnou diskuzí mají u obou skupin poradců srovnatelné počty příznivců i odpůrců - obecně tedy nepatří mezi nejpoužívanější metody.

S jakými dalšími zdroji poradci pracují?

Hlavními dalšími externími zdroji informací pro respondenty jsou:

- Informace dostupné online: Facebook, LinkedIn, Euroguidance, EKS, Národní systém zaměstnanosti a národní kvalifikační rámec, Informační portál JOBHUB, Gaudeamus.cz, Pakt zaměstnanosti, infoabsolvent.cz, budoucnostprofesi.cz, mpsv.cz, atlasskolstvi.cz, vysokeskoly.cz, kampomaturite.cz, jaknavysokou.cz, dzs.cz, webové stránky škol, podcasty, videa, infografiky, výzkumy kariérového poradenství, informace o trhu práce, informace o vzdělávacích akcích pro kariérové poradce (45 % respondentů)

Méně používané zdroje informací jsou:

- Testy a dotazníky používané také v HR/psychologii/pedagogice: MBTI, Gallup CliftonStrengths, profesionální orientační baterie, self-knowledge testy, testy osobnosti, program Salmondo, HR metody, mapování klíčových kompetencí (27 % respondentů)
- Odborná literatura a časopisy, příručky, noviny pro učitele, materiály ze seminářů a workshopů (16 % respondentů)
- Letáky, metodiky a příručky z vysokých škol, prezentace vysokých škol, elektronická komunikace s univerzitami (16 % respondentů)
- Nástroje: obrázkové karty, hodnotové karty, záznamové listy jako mapa silných stránek, metody arteterapie, vizualizace, výtvarné činnosti, storytelling, mapování životního prostoru (14 % respondentů)

- Networking v rámci oborové spolupráce: vytváření sítí, sdílení informací a materiálů s kolegy, včetně workshopů nebo vytváření vlastních nástrojů: pracovní listy, mapy, techniky rozhovorů nebo techniky skupinových workshopů, skupinové semináře a workshopy zaměřené na klíčové kompetence (14 % respondentů)
- Regionální spolupráce a networking: komunikace se zaměstnavateli, veletrhy pracovních příležitostí, veletrhy studentských příležitostí, firemní stránky, exkurze do firem, spolupráce s regionálními podniky a institucemi, burza práce ve škole, informace o trhu práce (11 % respondentů)

Další (marginální) externí zdroje informací jsou:

- Informace online za zahraničních zdrojů – (5 % respondentů)
- Peer to peer aktivity: Prezentace bývalých absolventů, kde sdělí ostatním studentům svůj názor na školy, ve kterých v současné době studují (2 % respondentů)

Členství v mezinárodním nebo místním networkingu

Pouze 5 % z respondentů jsou anebo byli členem mezinárodního networkingu v oblasti kariérového poradenství (Konkrétně: Projekt Erasmus +; Česko-německý projekt GEMINI-rozvoj kariérového poradenství v euroregionu NISA 2016 - 19)

Pouze 27 % respondentů (jedná se valnou měrou o nezávislé poradce) je členem některého networkingu v ČR.

Jedná se o tato sdružení:

- Sdružení pro kariérové poradenství a rozvoj kariéry: 8 respondentů
- Fond dalšího vzdělávání: 1 respondent
- Fond dalšího vzdělávání: platforma JOBHUB: 1 respondent
- Asociace kariérového poradenství: 1 respondent
- Skupina kariérových poradců na Facebooku: 1 respondent

Závěr

Mezi kariérovými poradci převažují ženy, nejvíce respondentů se pohybuje ve věkovém rozmezí mezi čtyřiceti až šedesáti lety. Průměrný počet let praxe je osm. Dá se konstatovat, že kariéroví poradci musí většinou vyvinout značnou osobní iniciativu ohledně profesního rozvoje. Zpravidla absolvují různé samostatné vzdělávací kurzy, které nejsou součástí běžného studia na vyšší nebo vysoké škole. Různé zdroje, metody a nástroje si dohledávají samostatně, nejčastěji využívají webové stránky. Téměř každý druhý poradce, jak soukromý, tak školní, pracuje s online informačními zdroji.

Poradci působící ve školách vidí jako svoji největší slabinu management a organizaci kariérového poradenství. Školní poradci cítí menší potřebu zlepšovat se v práci s informačními zdroji a v komunikačních a vztahových dovednostech oproti soukromým poradcům. Poradci

působící ve školách navíc nejsou ohledně limitujících faktorů své profese tak kritičtí. Největší omezení vidí v nedostatku nástrojů a produktů pro efektivní poskytování kariérového poradenství a nedostatku veřejných financí. Nedostatečnou motivaci svých klientů jako omezující faktor nevnímají. Jejich rezervou je ale každopádně práce s nejrůznějšími nástroji a metodami (omezené zdroje) a s plánováním kariéerní dráhy klientů (využití postupů time-managementu) a její implementací (využití stáží, praxí, lokálních zaměstnavatelů). Sdílení zkušeností v rámci kolegiální spolupráce používají školní poradci jen v omezené míře.

Školní kariéroví poradci se proto skutečně mohou stát „osamělými běžci“ v rámci své profese, přičemž jsou ve valné míře odkázáni na některé webové zdroje. Jejich hlavní starostí je pak management, organizace kariérového poradenství v rámci výuky a v rámci vlastní pedagogické práce. Je možné předpokládat, že školní poradci pravděpodobně více řeší základní otázky související s profesí: jak a kdy ji vykonávat, jak si na ni vyčlenit čas a prostor.

Nezávislí poradci jsou více aktivní v síťování a kolegiální spolupráci, více se sdružují v různých organizacích, používají širší spektrum metod, čerpají z širšího spektra zdrojů, snaží se zkvalitňovat svoji činnost. Jsou obecně ve svých postojích více kritičtí, co se týče limitujících faktorů kariérového poradenství. Uvědomují si nedostatky ve financování, ve vzdělávací politice státu, v nedostatečné spolupráci kariérových poradců s podnikatelským světem. I nezávislí poradci se potýkají s problémem, jak plánovat a úspěšně se podílet na implementaci profesní dráhy klientů. Více také vnímají problém nepochopení významu kariérového poradenství ze strany klientů. Jakožto soukromí poradci se totiž v praxi mohou setkávat se sníženou motivací klientů využívat placenou službu kariérového poradenství.

Závěrem je možné konstatovat, že provázanost mezi kariérovým poradenstvím poskytovaným na státních školách a mezi nezávislymi kariérovými poradci existuje jen v malé míře. V českém prostředí schází zastřešující odborná organizace, která by podporovala vzájemné síťování a zaštiťovala zájmy a potřeby poradců působící jak ve státním, tak i v soukromém sektoru.

Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



FOLLOW YOUR WAY



Citujte ako:

BŘEZINOVÁ, Kristina. (2019). Kariérový poradce – osamělý běžec? Sonda do života kariérových poradců v ČR. In: *Kariérové poradenstvo v teórii a praxi* [online], 2019 (15), 31 – 35. DOI: <<https://www.euroguidance.sk/>> ISSN 1338-823