

LIFELONG LEARNING PROGRAMME
Leonardo da Vinci Transfer of Innovation

Výsledky ankety ke vzdělávacím potřebám kariérových poradců v České republice

Zuzana Freibergová
Eva Jelínková

Středisko podpory poradenských služeb Národního vzdělávacího fondu, o.p.s.

Praha, 2014

Obsah

1	O projektu INNO-CAREER	3
2	O dotazníku.....	4
3	O respondentech.....	4
4	Další vzdělávání respondentů	6
5	Spokojenost respondentů s úrovní znalostí, dovedností a kompetencí bez ohledu na to, způsobem jejich získání.....	8
6	Souhlas respondentů s vybranými výroky	12
7	Spolupráce s různými institucemi.....	15
8	Faktory ovlivňující efektivitu poskytovaných poradenských služeb	17
9	Priority dalšího vzdělávání	19
10	Hlavní problémy při umísťování klientů na trh práce	22
11	Poznatky, náměty, komentáře atd.....	24
12	Závěrem.....	28

1 O projektu INNO-CAREER

INNO-CAREER je dvouletý mezinárodní projekt transferu inovací Leonardo da Vinci (2013–2015) s názvem Příprava prototypu vzdělávacího programu pro kariérové poradce (INNO-CAREER). Jeho hlavním cílem je prostřednictvím adaptace existujících inovativních přístupů a metod vytvoření vzdělávacího systému kariérových poradců provázaného se světem práce. Vzdělávací program bude navržen na základě posouzení dostupných vzdělávacích programů a profesních profilů kariérových poradců. Vzdělávací program bude mít charakter dalšího vzdělávání pro pedagogické i nepedagogické pracovníky formálního i neformálního vzdělávání, pracovníky pomáhajících profesí, služeb zaměstnanost, agentur práce, ale i personalisty a další zainteresované osoby. Nedílnou součástí těchto aktivit je i síťování poskytovatelů vzdělávacích kurzů pro kariérové poradce. Projekt byl zahájen na podzim 2013.

Partneři projektu

- Národní organizace pro certifikaci kvalifikací a kariérové poradenství, Řecko, Atény
- EURICON Consultants Ltd., Řecko, Thessaloniki
- Regionální školský úřad provincie Veneto, Itálie, Benátky
- Středisko podpory poradenských služeb Národního vzdělávacího fondu, o.p.s., Praha, Česká republika (SPPS-NVF)
- Institut práce, Kypr, Nicosia

Webové stránky projektu: www.inno-career.eu

2 O dotazníku

Dotazník byl vytvořen partnerem z Kypru (Institut práce) v anglické verzi. Pro sběr dat v ČR byla vytvořena česká verze on-line dotazníku v LimeSurvey. Sběr dat probíhal ve všech partnerských zemích (ČR, Kypr, Itálie, Řecko) současně v květnu 2014.

Tato zpráva shrnuje jen výsledky za Českou republiku.

3 O respondentech

Ankety se v České republice zúčastnilo 39 ze 129 oslovených poradenských pracovníků (30,23 %). Mezi oslovenými byli zkušení poradenští pracovníci, kteří již nějakou formou s SPPS-NVF spolupracovali.

Z celkového počtu respondentů bylo 59% starších 51 let (viz obr. č. 1), druhou nejpočetněji zastoupenou byla kategorie 41-50 let (25,6 %). Shodná byla procenta ve věkových skupinách dotazovaných v kategorii 20-30 let (7,7 %) a 31-40 let (7,7 %).

Tabulka č. 1: Věk respondentů

Věk	Počet odpovědí	%
20-30	3	7,7
31-40	3	7,7
41-50	10	25,6
51+	23	59
Celkem	39	100
Průměr	3,36	-
Medián	4	-

Z hlediska genderové diverzifikace (viz obr. č. 2) byla skupina dotazovaných rozdělena nerovnoměrně – ženy tvořily 82% a muži 18% z celkového počtu respondentů.

Tabulka č. 2: Pohlaví

Pohlaví	Počet odpovědí	%
Muž	7	18
Žena	32	82
Celkem	39	100

Většina respondentů (92,5 %) bylo české národnosti, jeden respondent uvedl národnost slovenskou, jeden polskou a jeden národnost neuvedl (viz obr. č. 3).

Tabulka č. 3: Národnost

Národnost	Počet odpovědí	%
Česká	36	92,5
Slovenská	1	2,5
Polská	1	2,5
Neuvedeno	1	2,5
Celkem	39	100

Mezi respondenty převažovali lidé s magisterským titulem (44 %), dále pak s doktorským (24,4 %), shodně s bakalářským (14,6 %) a „jiným“ (převážně SŠ – rovněž 14,6 %). Zbývající 2,4 % pak mají jiný akademický titul (viz obr. č. 4).

Tabulka č. 4: Vzdělání (možno více odpovědí)

Education	Počet odpovědí	%
BA	6	14,6
MA	18	44
PhD	10	24,4
Jiný akademický	1	2,4
Jiné: SŠ	6	14,6
Celkem	41	100

Co se týká charakteru zaměstnání (viz obr. č. 5), nadpoloviční většina respondentů byli zaměstnanci Úřadu práce ČR (59 %). Ve 20,5 % se jednalo o soukromé poskytovatele poradenství. Z celkového počtu pak 7,7 % dotazovaných pracovalo jako poradci na střední škole,

2,5 % byli zaměstnanci podniku. Zbývající část účastníků šetření zvolila v dotazníku možnost „jiné“ (pracovníci v neziskovém sektoru, SVOČ psychologové, bývalí poradci Úřadů práce, nyní nezaměstnaní aj.) – jedná se celkem o 10,3 %.

Tabulka č. 5: Zaměstnání

Zaměstnání	Počet odpovědí	%
Úřad práce	23	59
Poradenství na vysoké škole	0	0
Poradenství na střední škole	3	7,7
Soukromý poskytovatel poradenství	8	20,5
Odbory	0	0
Podnik	1	2,5
Jiné: NNO, SVOČ psycholog, dříve poradce ÚP nyní nezaměstnaný	4	10,3
Celkem	39	100

Respondenti poskytují své poradenské služby v převážné většině uchazečům o zaměstnání (79,4 %) (viz tab. č. 6). Dále se ve shodné míře jedná o studenty středních škol (10,3 %) a „jiné“ (např. žáci škol - rovněž 10,3 %).

Tabulka č. 6: Cílová skupina

Cílová skupina	Počet odpovědí	%
SŠ studenti	4	10,3
VŠ studenti	0	0
Uchazeči o zaměstnání	31	79,4
jiný: UoZ, žáci škol	4	10,3
Celkem	39	100

4 Další vzdělávání respondentů

K pochopení širších souvislostí vzdělávání kariérových poradců nás zajímalo, zda zaměstnavatel respondentů zajišťuje další vzdělávání (viz obr. č. 7). Kladně odpovědělo 87,2 % respondentů. Vyplývá z toho, že 12,7 % respondentům zaměstnavatel další vzdělávání nezajišťuje.

Tabulka č. 7: Zajišťuje Vám zaměstnavatel další vzdělávání?

Vzdělávání zajištěné zaměstnavatelem	Počet odpovědí	%
Ano	34	87,2
Ne	5	12,8
Celkem	39	100

Velice pozitivní je zjištění, že se 100% respondentů průběžně sebevzdělává (tab. č. 8).

Tabulka č. 8: Sebevzděláváte se?

Sebevzdělávání	Počet odpovědí	%
Ano	39	100
Ne	0	0
Celkem	39	100

Z celkového počtu respondentů se během posledních dvou let pouze 2,6 % nezúčastnilo žádných vzdělávacích aktivit (tab. č. 9). Z ostatních pak 25,6 % absolvovalo 1-2 kurzy, 43,6 % prošlo 3-4 kurzy, a 28,2 % více než 5 kurzů.

Tabulka č. 9: Kolika vzdělávacích aktivit jste se zúčastnil/a během posledních dvou let?

Počet absolvovaných kurzů	Počet odpovědí	%
0	1	2,6
1-2	10	25,6
3-4	17	43,6
5+	11	28,2
Celkem	39	100

Výše zmíněné vzdělávací aktivity měly v převážné většině krátkodobý charakter (76,9 % kurzů trvalo 1-3 dny, 12,8 % pak 5 dnů a 2,6 % v rozmezí 2-3 týdnů). Dlouhodobější ráz (rozsah 2-3 měsíců) mělo 5,1 % kurzů, déle než 4 měsíce pak probíhalo pouze 2,6 % vzdělávacích aktivit (tab. č. 10).

Tabulka č. 10: Jak to byly dlouhé kurzy?

Délka kurzů	Počet odpovědí	%
1-3 dnů	30	76,9
5 dnů	5	12,8
2-3 týdnů	1	2,6
Jeden měsíc	0	0
2-3 měsíců	2	5,1
4+ měsíců	1	2,6
Celkem	39	100

5 Spokojenost respondentů s úrovní znalostí, dovedností a kompetencí bez ohledu na to, způsobem jejich získání

V tomto oddílu byla zjišťována spokojenost respondentů s úrovní vlastních znalostí, dovedností a kompetencí bez ohledu na to, jakým způsobem je získali. V tab. č. 11 je souhrn jejich vyjádření. 54,14 % respondentů uvedlo, že je spokojeno a 11,55 % je velice spokojeno (tj. **65,69 % je spokojeno**). Jejich spokojenost se týká zejména následujících 11 (z 22) položek s nejčastějším výskytem:

- 1 Znalost relevantních informačních zdrojů pro hledání volných pracovních míst (37)¹
- 11 Znalost vedení individuálních rozhovorů (35)
- 5 Dovednost práce s různými cílovými skupinami klientů (33)
- 7 Schopnost definovat potenciální možnosti uplatnění klientů na trhu práce (31)
- 2 Schopnost pracovat s klienty na zlepšování jejich dovedností řízení vlastní kariéry (29)
- 3 Schopnost identifikovat stereotypní postoje (pohlaví, rasa, věk, kultura) v kariérovém poradenství (29)
- 8 Schopnost identifikovat faktory ovlivňující proces kariérového rozhodování (rodina, přátelé, vzdělávací a finanční možnosti (29)
- 4 Znalost různých cest, jak pomoci klientům zlepšit jejich zaměstnatelnost a jejich dovednosti pro hledání zaměstnání (28)
- 9 Podpora sebepoznání klienta (27)

¹ V závorkách jsou v textu uváděny počty výskytů v odpovědích respondentů.

- 10 Znalost principů následné práce s klienty po poskytnutí poradenské služby (25)
- 6 Znalost teorií kariérového poradenství (25)
- 18 Schopnost identifikovat a vybírat potenciální zaměstnance pro určité volné pracovní místo (24)

Naopak **13,88 % respondentů** uvedlo, že je **nespokojeno** s úrovní svých znalostí, dovedností a kompetencí (0,93 % velice nespokojeno, 12,95 % nespokojeno). Jejich nespokojenost se týká zejména následujících 11 (z 22) položek s nejčastějším výskytem, které by měly být **zohledněny při koncipování obsahu průběžného vzdělávání kariérových poradců**:

- 22 Schopnost používat a interpretovat diagnostické nástroje (10)
- 21 Znalost hodnocení efektivity realizovaných intervencí (10)
- 20 Znalost metod hodnocení kvality kariérového poradenství, návrhu a implementace plán zabezpečení kvality kariérového poradenství (9)
- 9 Podpora sebepoznání klienta (8)
- 15 Znalost modelů řešení změn kariéry (8)
- 19 Dovednost spolupracovat se zaměstnavateli s cílem získat informace o volných pracovních místech a se vzdělávkami o jejich vzdělávací nabídce (7)
- 14 Znalost zdrojů, metod a nástrojů práce s kariérovými informacemi (7)
- 4 Znalost různých cest, jak pomoci klientům zlepšit jejich zaměstnatelnost a jejich dovednosti pro hledání zaměstnání (6)
- 10 Znalost principů následné práce s klienty po poskytnutí poradenské služby (6)
- 18 Schopnost identifikovat a vybírat potenciální zaměstnance pro určité volné pracovní místo (6)
- 13 Znalost procesu rozhodování o budoucích kariérových plánech (6)

Za povšimnutí stojí, že se čtyři položek vyskytují v obou seznamech:

- 4 Znalost různých cest, jak pomoci klientům zlepšit jejich zaměstnatelnost a jejich dovednosti pro hledání zaměstnání (28 spokojenost, 6 nespokojenost)
- 9 Podpora sebepoznání klienta (27 spokojenost, 8 nespokojenost)
- 10 Znalost principů následné práce s klienty po poskytnutí poradenské služby (25 spokojenost, 6 nespokojenost)
- 18 Schopnost identifikovat a vybírat potenciální zaměstnance pro určité volné pracovní místo (24 spokojenost, 6 nespokojenost)

Tabulka č. 11: Spokojenost s úrovní znalostí, dovedností a kompetencí bez ohledu na to, jakým způsobem jste je získal(a)

Č. pol.	Znalosti, dovednosti, schopnosti	1) Velice nespokojen	2) Nespokojen	3) Nevím	4) Spokojen	5) Velice spokojen	Průměr	Medián	Součet velice nespokojen a nespokojen	Součet spokojen a velice spokojen
1	Znalost relevantních informačních zdrojů pro hledání volných pracovních míst	0	0	2	27	10	4,20	4	0	37
2	Schopnost pracovat s klienty na zlepšování jejich dovedností řízení vlastní kariéry	1	4	5	27	2	3,64	4	5	29
3	Schopnost identifikovat stereotypní postoje (pohlaví, rasa, věk, kultura) v kariérovém poradenství	0	4	6	26	3	3,71	4	4	29
4	Znalost různých cest, jak pomoci klientům zlepšit jejich zaměstnatelnost a jejich dovednosti pro hledání zaměstnání	0	6	5	26	2	3,61	4	6	28
5	Dovednost práce s různými cílovými skupinami klientů	0	3	3	24	9	4	4	3	33
6	Znalost teorií kariérového poradenství	0	4	10	24	1	3,56	4	4	25
7	Schopnost definovat potenciální možnosti uplatnění klientů na trhu práce	0	5	3	23	8	3,87	4	5	31
8	Schopnost identifikovat faktory ovlivňující proces kariérového rozhodování (rodina, přátelé, vzdělávací a finanční možnosti)	1	2	7	23	6	3,79	4	3	29
9	Podpora sebepoznání klienta	1	7	4	23	4	3,56	4	8	27
10	Znalost principů následné práce s klienty po poskytnutí poradenské služby	0	6	8	23	2	3,53	4	6	25
11	Znalost vedení individuálních rozhovorů	0	3	1	21	14	4,17	4	3	35
12	Vedení klientů k tvorbě kariérových plánů	0	4	11	21	3	3,58	4	4	24

Č. pol.	Znalosti, dovednosti, schopnosti	1) Velice nespokojen	2) Nespokojen	3) Nevím	4) Spokojen	5) Velice spokojen	Průměr	Medián	Součet velice nespokojen a nespokojen	Součet spokojen a velice spokojen
13	Znalost procesu rozhodování o budoucích kariérových plánech	2	4	11	20	2	3,41	4	6	22
14	Znalost zdrojů, metod a nástrojů práce s kariérovými informacemi	0	7	11	20	1	3,38	4	7	21
15	Znalost modelů řešení změn kariéry	0	8	10	20	1	3,35	4	8	21
16	Schopnost používat počítačové systémy založené na kariérových informacích a plánování	0	4	11	19	4	3,60	4	4	23
17	Znalost vzdělávacích příležitostí	0	1	14	18	6	3,74	4	1	24
18	Schopnost identifikovat a vybírat potenciální zaměstnance pro určité volné pracovní místo	0	6	9	18	6	3,61	4	6	24
19	Dovednost spolupracovat se zaměstnavateli s cílem získat informace o volných pracovních místech a se vzdělávajícími o jejich vzdělávací nabídce	0	7	9	18	5	3,53	4	7	23
20	Znalost metod hodnocení kvality kariérového poradenství, návrhu a implementace plán zabezpečení kvality kariérového poradenství	1	8	13	17	0	3,17	3	9	17
21	Znalost hodnocení efektivity realizovaných intervencí	1	9	14	15	0	3,10	3	10	15
22	Schopnost používat a interpretovat diagnostické nástroje	1	9	8	11	10	3,51	4	10	21
	Celkový počet odpovědí	8	111	175	464	99	-	-	119	563
	%	0,93	12,95	20,42	54,14	11,55	-	-	13,88	65,69

6 Souhlas respondentů s vybranými výroky

V této části dotazníkového šetření respondenti hodnotili svůj postoj (míru svého souhlasu či naopak nesouhlasu) ke konkrétním výroky (viz tab. č. 11).

Převažovaly výrazně odpovědi **kladné** - celkem **64,24 %** ze všech odpovědí (z toho 5,78 % rozhodně souhlasí, 22,48 % souhlasí a 35,97 % spíše souhlasí).

Respondenti nejčastěji souhlasili s následujícími výroky (6 z 12):

- 8 - Mám dostatečné znalosti státní politiky zaměstnanosti (33)
- 6 - Mám stále aktuální informace o vzdělávacích příležitostech (32)
- 9 - Sleduji novinky a vědecké poznatky kariérového poradenství (30)
- 1 - Mám dostatečný přístup k informačním zdrojům vývoje kariérového poradenství v ČR (30)
- 2 - Mám dostatečný přístup k informacím o potřebách trhu práce (30)
- 7 - Mám dostatečné znalosti o konceptu zaměstnatelnosti a vedu své klienty v souladu s tímto konceptem (27)

Naopak **nesouhlasný postoj** zaujalo celkem **23,55 %** všech respondentů (z toho rozhodně nesouhlasí 1,71 %, nesouhlasí 8,14 % a spíše nesouhlasí 13,7 % odpovídajících).

Nejčtenější nesouhlas respondenti vyjádřili s těmito tvrzeními (8 z 12):

- 12 - Mám schopnost komunikovat s mezinárodními sítěmi kariérového poradenství (23)
- 10 - Mám dostatečné znalosti o způsobu uznávání výsledků neformálního vzdělávání v ČR (14)
- 11 - Mám dostatečný přístup k informacím o nových diagnostických nástrojích (13)
- 5 - Mám dostatečné znalosti týkající se Evropského kvalifikačního rámce a Národní soustavy povolání a Národní soustavě kvalifikací (11)
- 4 - Používám metody hodnocení kvality poskytovaných služeb kariérového poradenství (10)
- 1 - Mám dostatečný přístup k informačním zdrojům vývoje kariérového poradenství v ČR (8)
- 7 - Mám dostatečné znalosti o konceptu zaměstnatelnosti a vedu své klienty v souladu s tímto konceptem (6)
- 9 - Sleduji novinky a vědecké poznatky kariérového poradenství (6)

Zbývajících **12,21 %** uvedlo jako odpověď neutrální „nevím“.

Tabulka č. 12: Míra souhlasu s následujícími tvrzeními

Č. pol.	Míra souhlasu s tvrzením	1) rozhodně nesouhlasím	2) nesouhlasím	3) spíše nesouhlasím	4) nevím (ani nesouhlasím, ani souhlasím)	5) spíše souhlasím	6) souhlasím	7) rozhodně souhlasím	Průměr	Medián	Součet odpovědí rozhodně nesouhlasím, nesouhlasím a spíše souhlasím	Součet odpovědí spíše souhlasím, souhlasím a rozhodně souhlasím
1	Mám dostatečný přístup k informačním zdrojům vývoje kariérového poradenství v ČR	1	2	5	1	23	7	0	4,64	5	8	30
2	Mám dostatečný přístup k informacím o potřebách trhu práce	0	1	4	4	19	7	4	5,00	5	5	30
3	Podporuji povědomí komunity o poskytovaných službách kariérového poradenství	0	2	3	9	15	9	1	4,74	5	5	25
4	Používám metody hodnocení kvality poskytovaných služeb kariérového poradenství	0	2	8	7	15	6	0	4,39	5	10	21
5	Mám dostatečné znalosti týkající se Evropského kvalifikačního rámce a Národní soustavy povolání a Národní soustavě kvalifikací	0	3	8	6	15	4	3	4,46	5	11	22

6	Mám stále aktuální informace o vzdělávacích příležitostech	0	1	3	3	14	17	1	5,18	5	4	32
7	Mám dostatečné znalosti o konceptu zaměstnatelnosti a vedu své klienty v souladu s tímto konceptem	0	1	5	6	13	13	1	4,90	5	6	27
8	Mám dostatečné znalosti státní politiky zaměstnanosti	0	1	4	1	12	16	5	5,36	6	5	33
9	Sleduji novinky a vědecké poznatky kariérového poradenství	0	2	4	3	12	15	3	5,10	5	6	30
10	Mám dostatečné znalosti o způsobu uznávání výsledků neformálního vzdělávání v ČR	0	5	9	5	12	6	2	4,28	5	14	20
11	Mám dostatečný přístup k informacím o nových diagnostických nástrojích	3	5	5	7	9	5	5	4,26	4	13	19
12	Mám schopnost komunikovat s mezinárodními sítěmi kariérového poradenství	4	13	6	5	9	0	2	3,26	3	23	11
	Celkový počet odpovědí	8	38	64	57	168	105	27	-	-	110	300
	%	1,71	8,14	13,7	12,21	35,97	22,48	5,78	-	-	23,55	64,24

7 Spolupráce s různými institucemi

V tomto oddíle měli respondenti příležitosti označit míru své spolupráce s konkrétními institucemi (viz tab. č. 12). (Pokud byli zaměstnanci některé z uvedených institucí, byli instruováni k označení odpovědi jako nevhodící se).

Respondenti uvedli, že **nejvíce spolupracují se:**

- 3 – Vzdělávacími institucemi (34)
- 5 – Odbornými školicími středisky (32)
- 14 – Soukromými podniky (31)
- 2 – Ministerstvem práce a sociálních věcí (24)
- 4 – Veřejnými službami kariérového poradenství z oblasti vzdělávání (24)
- 10 – Veřejnými službami sociální péče (24)

Naopak **nikdy nebo zřídka spolupracují s:**

- 17 – Evropskými orgány v oblasti vzdělávání, odborné přípravy a kariérového poradenství /např. Cedefop, IAEVG aj./ (34)
- 8 – Odbory (33)
- 13 – Finančními orgány (28)
- 15 – Národním poradenským fórem (27)
- 12 – Statistickými službami (26)
- 9 – Organizacemi zaměstnavatelů (25)

Popravdě řečeno tato otázka nebyla příliš dobře zvolená a není patrná její přímá souvislost s dalším vzděláváním kariérových poradců. Kromě toho se u většiny kariérových poradců nedá předpokládat individuální spolupráce s převážnou většinou uvedených institucí. Dotazník však byl použit ve čtyřech zemích a pro srovnatelnost bylo nutno zachovat jeho původní dikci.

Tabulka č. 13: Spolupráce s různými institucemi

Č. pol.	Instituce	1) nikdy	2) zřídka	3) občas	4) často	5) velmi často	6) nehodí se	Průměr	Medián	Součet odpovědí Nikdy Zřídka	Součet odpovědí Občas, Často a Velmi často
1	ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy	8	10	10	5	5	1	2,79	3	18	20
2	ministerstvo práce a sociálních věcí	3	6	11	5	8	6	3,69	3	9	24
3	vzdělávací instituce	1	3	8	15	11	1	3,90	4	4	34
4	veřejné služby kariérového poradenství z oblasti vzdělávání	2	11	11	9	4	2	3,21	3	13	24
5	odborné školicí střediska	2	5	12	13	7	0	3,46	4	7	32
6	veřejné služby zaměstnanosti – Úřad práce ČR	2	1	5	4	7	20	4,87	6	3	16
7	místní orgány	5	13	11	8	2	0	2,72	3	18	21
8	odborní	22	11	5	0	0	1	1,67	1	33	14
9	organizace zaměstnavatelů	12	13	11	1	2	0	2,18	2	25	14
10	veřejné služby sociální péče	6	9	14	8	2	0	2,77	3	15	24
11	zdravotní a sociální služby	8	10	11	8	2	0	2,64	3	18	21
12	statistické služby	14	12	10	2	1	0	2,08	2	26	13
13	finanční orgány	13	15	9	1	1	0	2,03	2	28	11
14	soukromé podniky	4	4	21	8	2	0	3,00	3	8	31
15	Národní poradenské fórum	16	11	10	0	2	0	2,00	2	27	12
16	asociace sdružující kariérové poradce	15	8	9	5	2	0	2,26	2	23	16
17	evropské orgány v oblasti vzdělávání, odborné přípravy a kariérového poradenství (např. Cedefop, IAEVG atd.)	23	11	5	0	0	0	1,54	1	34	5
	Celkový počet odpovědí	156	153	173	92	58	31	-	-	309	332
	%	23,53	23,08	26,09	13,88	8,75	4,68	-	-	45,98	49,4



8 Faktory ovlivňující efektivitu poskytovaných poradenských služeb

Účastníci dotazníkového šetření byli vyzváni k hodnocení úrovně vlivu konkrétních faktorů na efektivitu jimi poskytovaných služeb. Souhrn jejich odpovědí je v tab. č. 14. Za v různé míře **ovlivňující označili celkem 59,2 %** uvedených faktorů (spíše ovlivňující 22,49 %, ovlivňující 22,49 % a velmi ovlivňující 14,20 %), jako spíše **bez vlivu spatřují celkem 40,8 %** faktorů (vůbec neovlivňující 8,09% a spíše neovlivňující 32,74 %).

Mezi **nejsilněji ovlivňující** faktory označili respondenti následující (8 ze 13):

- 13 – Nedostatek volných pracovních míst (34)
- 12 – Uchazeči o zaměstnání mají nízkou kvalifikaci (30)
- 10 – Ekonomickou krizi (29)
- 11 – Nedostatek vhodných poradenských nástrojů (28)
- 7 – Omezené možnosti dalšího odborného vzdělávání pro kariérové poradce (26)
- 6 – Nedostatek spolupráce se zaměstnavateli (25)
- 9 – Vysoké náklady dalšího odborného vzdělávání (25)
- 8 – Gendrová segmentace trhu práce (23)

Naopak **nejmenší vliv** na efektivitu poskytovaných služeb mají podle respondentů (6 ze 13):

- 1 – Omezené technicky zaměřené vzdělávací příležitosti na národní úrovni (27)
- 3 – Neadekvátní informace o reformách vzdělávání (26)
- 2 – Omezené vzdělávací příležitosti na národní úrovni (25)
- 4 – Vysoká kvalifikace uchazečů o zaměstnání (19)
- 5 – Nedostatek spolupráce s orgány veřejné správy (18)
- 8 – Genderová segregace trhu práce (16)

První tři z faktorů, které respondenti uvedli jako nejvíce ovlivňující efektivitu poskytovaných poradenských, jsou obecně známé problémy současného trhu (nedostatek volných pracovních míst, nízká kvalifikace uchazečů o zaměstnání, ekonomická krize).

K zamyšlení pro další vzdělávání jsou následující čtyři faktory, zejména pak nedostatečná nabídka a dostupnost dalšího vzdělávání kariérových poradců a nedostatek vhodných poradenských nástrojů.



Tabulka č. 14: Úroveň, jak následující situace ovlivňují efektivitu Vámi poskytovaných služeb

Č. pol.	Situace	1) vůbec neovlivňují	2) spíše neovlivňují	3) spíše ovlivňují	4) ovlivňují	5) velmi ovlivňují	Průměr	Medián	Součet odpovědí vůbec neovlivňují a spíše neovlivňují	Součet odpovědí Spíše ovlivňují, Ovlivňují a Velmi ovlivňují
1	Omezené technicky zaměřené vzdělávací příležitosti na národní úrovni	5	22	6	5	1	2,36	2	27	12
2	Omezené vzdělávací příležitosti na národní úrovni	5	20	7	5	2	2,46	2	25	14
3	Neadekvátní informace o reformách vzdělávání	7	19	6	4	3	2,41	2	26	13
4	Vysoce kvalifikovaní uchazeči o zaměstnání	4	15	5	12	3	2,87	3	19	20
5	Nedostatek spolupráce s orgány veřejné správy	4	14	14	5	2	2,67	3	18	21
6	Nedostatek spolupráce se zaměstnavateli	2	12	12	10	3	3,00	3	14	25
7	Omezené možnosti dalšího odborného vzdělávání pro kariérní poradce	1	12	11	9	6	3,18	3	13	26
8	Gendrová segregace trhu práce	4	12	7	13	3	2,97	3	16	23
9	Vysoké náklady dalšího odborného vzdělávání	3	11	14	8	3	2,92	3	14	25
10	Ekonomická krize	0	10	7	12	10	3,56	4	10	29
11	Nedostatek vhodných poradenských nástrojů	3	8	13	11	4	3,13	3	11	28
12	Uchazeči o zaměstnání s nízkou kvalitací	2	7	5	13	12	3,67	4	9	30
13	Nedostatek volných pracovních míst	1	4	7	7	20	4,05	5	5	34
	Celkový počet odpovědí	41	166	114	114	72	-	-	207	300
	%	8,09	32,74	22,49	22,49	14,20	-	-	40,8	59,2



9 Priority dalšího vzdělávání

Respondenti byli dotazováni na priority témat vhodných pro zařazení do dalšího vzdělávání kariérových poradců (viz tab. č. 15). Část respondentů (26,67 %) přesnou představu nemá či ji v dotazníku nechtěla specifikovat, podobně velké procento (22,22 %) dotazovaných preferuje především kurzy zaměřené na udržování a inovaci odborných znalostí a dovedností, a vítá informace o aktualitách v oblasti kariérového poradenství.

Další část respondentů projevila zájem o jedno nebo více témat jako jsou: přenos zahraničních zkušeností v oblasti kariérového poradenství (8,89 %), v o něco menší míře se lidé zajímají o vzdělávání v metodách a technikách individuálního poradenství (6,67 %) a vítají pravidelná setkání kariérových poradců (6,67 %).

V neposlední řadě pak v odpovědích figurovalo prohloubení znalostí a aplikace metod a nástrojů kariérového poradenství (4,45 %) a rovněž teorie poradenství (4,45 %). Dalšíh devět témat bylo označena respondenty jen jednou: andragogika, bilanční diagnostika, diagnostika, finanční gramotnost, kazuistické semináře, koučink, metody práce se žáky základních a středních škol, psychologie pro neppsychology, vedení skupinového poradenství.

Tabulka č. 15: Priority dalšího vzdělávání

	Počet odpovědí	%
Bez komentáře, nevím, nemám potřebu	12	26,67
Udržování odborných znalostí a dovedností, informace o novinkách v kariérovém poradenství	10	22,22
Přenos zahraničních zkušeností v oblasti kariérového poradenství	4	8,89
Metody a techniky individuálního poradenství	3	6,67
Pravidelná setkávání kariérových poradců	3	6,67
Metody a nástroje kariérového poradenství, prohloubení znalostí a aplikace	2	4,45
Teorie kariérového poradenství	2	4,45
Andragogika	1	2,22
Bilanční diagnostika	1	2,22



Diagnostika	1	2,22
Finanční gramotnost	1	2,22
Kazuistické semináře	1	2,22
Koučink	1	2,22
Metody práce se žáky základních a středních škol	1	2,22
Psychologie pro nepsychology	1	2,22
Vedení skupinového poradenství	1	2,22
Celkem	45	100

Respondenti měli možnost napsat svůj komentář a zde je jejich souhrn.

Několik respondentů ve svých poznámkách připomíná neutěšený stav dalšího vzdělávání na Úřadu práce.

„Úřad práce další vzdělání kariérových poradců neposkytuje a soukromé kurzy si vzhledem k nízkým platům nelze dovolit.“

„Chybí komplexní systém dalšího vzdělávání poradenských pracovníků i pracovníků ÚP vůbec /oproti dřívějším letům/.“

„Jsem z ÚP. Chybí nám nějaké systematické vzdělávání poradců. Máme nějaké univerzální dva kurzy na vzdělávacích střediscích, ale o nějakém sledování nových moderních metody, zkoušení nových nástrojů ... se nedá hovořit.“

„Měl by být vyvíjen tlak na poradce, aby se opakovaně vzdělávání účastnili a udržovali se.“

„Několik let nebylo pořádáno žádné vzdělávání do oblasti kariérového poradenství, při snížení počtu pracovníků na úřadech práce nebyl čas se zabývat kariérovým poradenstvím.“

Jeden z respondentů upozorňuje na to, že by se nemělo jednat o e-learningové kurzy.

„Vzdělávání k prohloubení znalostí a dovedností v oboru, změny v legislativě, ale ne e-learningové kurzy.“

Jeden respondent připomíná, že kariérové poradenství stále není v nabídce studijních programů vysokých škol.



Lifelong
Learning
Programme

INNO-CAREER:
Develop Prototype Training System
of Career Guidance Counsellors



„Dosud chybí vhodný studijní program na více VŠ.

Za možnou variantu vhodného vysokoškolského studijního programu pro poradenskou práci považuje jeden z respondentů studium andragogiky, které však je formou kombinovaného studia hrazené a pro pracovníka Úřadu práce není jiná možnost, než si toto studium zaplatit z vlastních prostředků. Toto studium se touto okolností stává nedostupné.

„Největší problém vidím v komplikované možnosti studovat andragogiku při zaměstnání - pokud některá VŠ nabízí jako kombinované studium, je školné pro státního úředníka nedostupné.“



10 Hlavní problémy při umisťování klientů na trh práce

V části dotazníku týkající se formulace hlavních problémů, se kterými se potýkají klienti při umisťování se na trh práce (tab. č. 16), figuroval na prvních příčkách především nedostatek relevantních pracovních míst (19,23 % odpovědí), případně nedostatečná příprava klientů na úrovni všech typů škol s malou vazbou na praxi a potřeby trhu práce (19,23 %).

Nezanedbatelné bylo také procento odpovědí, přiznávajících demotivaci klientů pracovat z důvodu nízké mzdy a vysokých sociálních dávek (10,26 %), popřípadě celková nízká motivace klientů (6,4 %).

Dále se pak respondenti zmiňovali o pocitech diskriminace z důvodu věku klientů (4 %), stěžovali si na malou orientaci na klienta ze strany ÚP a dalších složek (2,6 %), nízkou podporu od státu (2,6 %), špatnou spolupráci mezi jednotlivými orgány, jednajícími v tomto procesu s klientem (magistrát, ÚP, OS SSZ, zdravotní pojišťovny atd. – 2,6 %).

V určité míře vidí také problém na straně klienta (nedostatečná praxe – 2,6 %), o poznání častěji však na straně zaměstnavatele (nepřiměřené požadavky – 2,6%, nesolidní jednání – 2,6%, častý nezájem o získání nového, kvalifikovaného pracovníka – 1,3%, atd.)

4 % respondentů svou odpověď blíže nespecifikovala.

Tabulka č. 16: Hlavní problémy při umisťování klientů na trh práce

Téma	Počet odpovědí	%
Nedostatečná příprava klientů a budoucích absolventů na úrovni všech typů škol s malou vazbou na praxi a potřeby trhu práce	15	19,23
Nedostatek pracovních míst	15	19,23
Demotivace klientů pracovat z důvodu nízké mzdy a vysokých sociálních dávek	8	10,26
Nízká motivace klientů	5	6,4
Bez komentáře	3	4
Diskriminace – z důvodu věku klientů	3	4
Malá orientace na klienta ze strany ÚP i ostatních složek	2	2,6



Téma	Počet odpovědí	%
Malá podpora státu pro zaměstnávání nějak handicapovaným osob a náročná administrativa pro potenciální zaměstnavatele s tím spojená.	2	2,6
Malá spolupráce jednotlivých orgánů zabývajících se klientem - magistrát, ÚP, finanční úřad, OS SSZ, zdravotní pojišťovny	2	2,6
Nedostatečná praxe klientů	2	2,6
Nepřiměřené požadavky zaměstnavatelů vůči nabízené mzdě	2	2,6
Omezený přístup k informacím důležitých pro jednání s klientem	2	2,6
Postoje zaměstnavatelů, nesolidnost jednání	2	2,6
Častý nezáměr zaměstnavatelů na možnost zajištění nového pracovníka s odpovídající kvalifikací včetně možného příspěvku Aktivní politiky zaměstnanosti	1	1,3
Diskriminace – gendrová	1	1,3
Diskriminace – rasismus	1	1,3
Ekonomická krize	1	1,3
Nedostatek rekvalifikací pro klienty	1	1,3
Nekolidující zaměstnání vede k zneužívání systému. Klienti nemají zájem o práci na sobě, nabídky práce a poradenské aktivity odmítají	1	1,3
Nezájem klientů o dojíždění za zaměstnáním	1	1,3
Odlišná očekávání zaměstnavatelů a potencionálních zaměstnanců	1	1,3
Odrůženost pracovníků MPSV od reality, od podnikatelského světa	1	1,3
Práce na černo	1	1,3
Předsudek, že klienti nechtějí pracovat	1	1,3
Stoupající počet lidí s psychiatrickým onemocněním a jejich problematické umístění na trh práce	1	1,3
Špatná komunikace s klienty (většina nemá mailovou adresu, často nepřijímají hovory na mobil)	1	1,3
Téměř žádná podpora poradenství od zaměstnavatele	1	1,3
Většina zaměstnavatelů nabízí práci pouze na DPP	1	1,3
Celkem	78	100



11 Poznatky, náměty, komentáře atd.

Nepovinné pole určené pro náměty a komentáře vyplnilo 17 respondentů (43,58 %), 22 respondentů neodpovědělo (56,41 %). Z těch, kteří odpověděli, působí (70 %) jako zaměstnanci ÚP ČR a z toho také vyplývají témata odpovědí. Mezi dalšími, kteří odpověděli, byli 4 pracovníci školství (23,53 %) a jeden soukromý poskytovatel kariérového poradenství (5,89 %).

Tematicky lze odpovědi rozdělit do následujících kategorií:

a) Poznatky, náměty, komentáře týkající se poradenství na ÚP

- **Postavení ÚP ve společnosti**

V předešlých bodech ankety byla zmiňována skutečnost, že jedním z problémů při umisťování klientů na trh práce je nedostatek volných pracovních míst. S tím souvisí i námět k diskusi od jednoho z respondentů týkající se důvěry veřejnosti k ÚP, která ovlivňuje vůli zaměstnavatelů nová volná pracovní místa nahlašovat na ÚP.

„Slabá důvěra veřejnosti k ÚP.“

- **Postoj uchazečů o zaměstnání k poradenské službě**

Dalším námětem k diskusi je nepřipravenost klientů poradenskou službu využít.

„Kariérové poradenství mnoho našich klientů zaskočí, neočekávají vůbec a někdy ani nechtějí, aby se jim někdo věnoval, ti kteří naopak poradenství uvítají, následně velice kvitují čas, který jim byl dán.“

Skutečností je, že se kariérové poradenství jako takové vzhledem ke kapacitám a připravenosti poradců příliš nepropaguje a klienti nejsou informováni o obsahu, metodách a přínosech poradenství a nejsou přesvědčeni o tom, že jim pomůže získat zaměstnání.

„Kariérové poradenství systémově prezentovat a řešit.“



Není zcela jasné, v jaké souvislosti je míněno následující doporučení, ale dalo by se to také interpretovat tak, aby se poradenské služby zaměřily na práci s uchazeči o zaměstnání bez kvalifikace a na jejich podporu ke zvyšování kvalifikace.

„Podpořit vzdělávání dospělých a to především těch se základním vzděláním.“

- **Evidence nezaměstnaných na ÚP**

Jedním z pravděpodobných důvodů velkého počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání je platba zákonného zdravotního pojištění. Dva respondenti navrhuji délku nějakým způsobem limitovat.

„Limitovat platbu zákonného zdravotního pojištění po dobu vedení v evidenci ÚP.“

Dva respondenti uvádějí námět na snížení počtu evidovaných mladých lidí do 18 let věku prodloužením povinné školní docházky s odkazem na dobrou praxi v Německu.

*„Po ukončení základní školy se eviduje nemalý počet mladých lidí, zejména Rómů, tato skupina se nikdy nebude vzdělávat, bude žít z dávek, tak jak to vidí u rodičů. Navrhuji, aby mladí lidé do cca 18 roků navštěvovali povinně nějaké vzdělávání (třeba na úrovni oborů s kódem E), v případě nedocházení do školy stejné sankce jako když nechodí na základní školu. A tím by se **zrušila možnost evidování 15 letých dětí**, které pobírají nějaké hmotné dávky. Toto jsem viděla v Německu a myslím, že bychom tímto více pomohli společnosti, než naučit mladé nedělat nic a ještě za to brát peníze. Pokud nechtějí chodit do školy, nemohou být zdravotně a sociálně zajištěni, ale ani žádnými dávkami.“*

- **Postavení a kapacita poradenských služeb na ÚP**

V anketě se opět potvrdilo několik závažných skutečností, na které je dlouhodobě poukazováno různými výzkumy, anketami, workshopy atd., které se vztahují k postavení a kapacitě poradenských služeb na ÚP. Jedná se:

- o problematiku postavení poradenských služeb na ÚP a na jejich začlenění do systému ÚP,
„Nutnost definování role a úlohy kariérového poradce na ÚP a přesné začlenění do systému ÚP.“
- o dlouhodobě přetrvávající nízkou kapacitu pro poskytování poradenských služeb na ÚP,
„Malý časový prostor pro práci s nezaměstnanými.“



- o související požadavek navýšení kvalifikovaných poradců na ÚP.

„Navýšení kvalifikovaných poradců na ÚP.“

• **Vzdělávání poradců ÚP**

Dalším dlouhodobým nedostatkem, na který poukazují respondenti z ÚP, je nedostatečné zabezpečení a nabídka vzdělávání poradenských pracovníků ÚP podle aktuální situace a potřeb trhu práce. V anketě touto situací komentovalo pět respondentů. S ohledem na poznámky uvedené v 8. kapitole se jedná o situaci, kterou by se mělo vedení Úřadu práce ČR zabývat.

„Chybí komplexní systém dalšího vzdělávání poradenských pracovníků i pracovníků ÚP vůbec /oproti dřívějším letům/.“

„Myslím, že vzdělávání poradců na ÚP je hrubě podceněno, rychle si tvoříme konzervičku, ve které žijeme, ale je potřeba poradce otevřít ke světu a dostat je několikrát ročně ven z úřadu setkat se s poradci z jiných organizací.“

„Umožnění pravidelné, odborné a kvalifikované školení poradců na ÚP aktuálně podle potřeb trhu práce.“

„Umožnění k přístupu k odbornému vzdělávání v kariérovém poradenství (poradci ÚP).“

„Dosud chybějící vhodný studijní program na více vysokých školách.“

• **Podpora flexibility trhu práce**

V anketě byly zmíněny také tři náměty na podporu flexibility trhu práce formou:

- Podpory částečných úvazků.

„Podpořit vznik částečných úvazků.“

- Podpory vznik nových pracovních míst podpořených projekty,

„Využívat projektů zaměstnanosti na podporu vzniku pracovních míst.“

- Konzultace záměrů uvažovaných projektů s prvoliniovými pracovníky Úřadu práce a hledání cest, jak předcházet problémům při realizaci těchto projektů.

„Zamýšlené změny a návrhy projektů nejsou v dostatečné míře předem konzultovány s



pracovníky na výkonné úrovni, kteří bývají postaveni před hotovou věc a pak se musejí potýkat se zbytečnými problémy.“

- **Networking a spolupráce ÚP**

Mezi náměty k řešení byly tři témata týkající se networkingu a spolupráce ÚP. Jeden námět se týká propojení poradenství na další úseky.

„Propojení s dalšími úseky (poradenství na ÚP)“

Druhý námět se týká spolupráce ÚP s dalšími institucemi s cílem zajistit dostatek informací pro poradenskou práci s klienty.

„V práci poradce i celého ÚP by velice pomohl propojený systém s různými organizacemi, aby informace mohly být zjišťovány okamžitě podle potřeby klienta, v době, kdy je nezaměstnanost vysoká v celé EU je NUTNÁ stále více poradenská práce s klientem.“

- **Kvalita poradenských služeb nakupovaných ÚP od externích dodavatelů**

Jeden z respondentů uvádí svůj poznatek s kvalitou a cenou bilanční diagnostiky, kterou ÚP nakupuje od externích dodavatelů.

„Pouze bilanční diagnostikou a výběrovými řízeními, popřípadě personálními audity se zabývá hodně firem, které nemají kvalitu a jsou pod cenou, která je ekonomicky únosná. Tím klesá naše schopnost se této činnosti věnovat naplno.“

b) Poznatky, náměty, komentáře týkající se školského poradenství

- **Kapacita výchovného poradenství**

Stejně jako v oblasti zaměstnanosti i ve školském systému je kapacita k poskytování kariérového poradenství velice malá a z toho stavu plyne požadavek jednoho z respondentů na zvýšení úvazků výchovných poradců na základních školách.

„Eliminovat nízké úvazky výchovných poradců na základních školách.“



- **Vzdělávání výchovných poradců**

Jeden z respondentů upozorňuje, že vzdělávání výchovných poradců nezohledňuje jejich roli při práci s žáky při volbě povolání.

„Výchovné poradce vzdělávat v souladu s potřebami trhu práce.“

c) Obecné poznatky, náměty, komentáře

- **Networking mezi sférou zaměstnanosti a vzděláváním**

Jeden z respondentů doporučuje prohloubit spolupráci mezi poradenskými službami zaměstnanosti a školství a zajistit, aby tyto služby na sebe navazovaly a byly vytvořeny podmínky pro jejich spolupráci.

„Realizovat společné vzdělávací aktivity pro výchovného poradce ZŠ, poradce na ÚP ČR, včetně kariérových poradců na VŠ (vše provázet a vnímat souvislosti a kontinuitu).“

- **Náměty a doporučení týmu NVF**

Od jednoho respondenta zaznělo doporučení, abychom spolupracovali i s osobami, které se orientují v podnikatelské sféře

„Doporučuji spolupracovat s osobami, které se orientují v podnikatelské sféře, mají praktické zkušenosti z této oblasti, zaměstnávají pracovníky, brát je vážně a nepreferovat názory úředníků, kteří nejsou motivováni vypracovat systém KP pro praxi.“

12 Závěrem

Při porovnání odpovědí kapitol 4, 5 a 8 vycházejí jako nejvíce aktuální potřeby pro další vzdělávání kariérových poradců následující téma:

- Udržování odborných znalostí a dovedností, informace o novinkách v kariérovém poradenství
- Uznávání výsledků neformálního vzdělávání v ČR, Národní soustava povolání a Národní soustava kvalifikací, Evropský kvalifikační rámec
- Informace o nových diagnostických nástrojích, případně jejich využívání a interpretace



- Metody hodnocení efektivity realizovaných intervencí a kvality poskytovaných služeb kariérového poradenství
- Podpora sebepoznání klienta, rozhodování o budoucí kariéře, formy zvyšování zaměstnatelnosti a modely řešení změn kariéry
- Metody a nástroje práce s informačními zdroji kariérového poradenství
- Formy spolupráce se zaměstnavateli a vzdělávacími institucemi
- Výběr potenciálních zaměstnanců pro určité volné pracovní místo
- Principy následné práce s klienty po poskytnutí poradenské služby

Respondenti by uvítali více možnosti pravidelných setkávání s možností výměny teoretických i praktických zkušeností stejně jako přenos zahraničních zkušeností v oblasti kariérového poradenství.

Všem respondentům této ankety ještě jednou velice děkujeme za vyplnění. Budeme se snažit její výsledky prezentovat a dostat tak přání jednoho z respondentů (viz citace níže). První nekomentovaná verze této zprávy byla představena na fokusní skupině, která se konala dne 21. 5. 2014 v prostorách SPPS-NVF, a hodláme ji prezentovat při vhodných příležitostech. Např. s námětem na str. 24 týkající se prodloužení povinné školní docházky do 18 let věku byl seznámen dne 18.6.2014 ministr školství, mládeže a tělovýchovy v rámci jeho setkání se zástupci Rady výchovných poradců, o.s.

Tým Střediska podpory poradenských služeb Národního vzdělávacího fondu, o.p.s.

„Věřím, že dotazník napomůže celkovému řešení problematiky rozšíření poznatků a zkvalitnění práce kariérních poradců.“

Vzkaz jednoho z respondentů