

PŘÍSTUPY VE VZDĚLÁVÁNÍ KARIÉROVÝCH PORADCŮ: OD OBSAHU KE KOMPETENCÍM?

MOVING FROM A TRAINING-BASED TO A COMPETENCE-BASED APPROACH IN THE EDUCATION OF CAREER COUNSELLORS?

LENKA HLOUŠKOVÁ

Abstrakt

Cílem této studie je identifikovat rozdílné přístupy ve vzdělávání kariérových poradců a naznačit jejich potenciál pro další profesionalizaci kariérového poradenství v ČR. S oporou o zdroje týkající se vzdělávání kariérových poradců v evropských zemích, s ohledem na vývoj odborné přípravy profesních/kariérových poradců v ČR a výsledky analýz vzdělávacích příležitostí určených kariérovým poradcům v ČR v letech 2003, 2010 a 2017 jsou představeny tři přístupy ve vzdělávání kariérových poradců. Konkrétně to je přístup založený na vyučování, multiprofesionální přístup a kompetenční přístup, které jsou v současné době v ČR praktikovány paralelně vedle sebe. Otázkou ale zůstává, jak lze s ohledem na situaci v ČR podporovat silné stránky a eliminovat slabé stránky toho kterého přístupu, a tím vytvořit co neoptimálnější systém vzdělávání pro velmi rozmanitou skupinu českých kariérových poradců.

Klíčová slova

kariérový poradce, přístup založený na vyučování, multiprofesionální přístup, kompetenční přístup, Česká republika

Abstract

The present study aims to identify various approaches to the education of career guidance counsellors and highlight the potential of these approaches for the further professionalization of career guidance counselling in the Czech Republic. The study introduces three approaches to the education of career guidance counsellors based on (i) sources on the education of career guidance counsellors in European countries, (ii) the development of professional educational opportunities for career guidance counsellors in the Czech Republic, and (iii) the results of analyses of educational opportunities available to career counsellors in the Czech Republic in 2003, 2010, and 2017. These approaches are a training-based approach, a multi-professional approach, and a competence-based approach,

and all are practised alongside one another in the Czech Republic. Nonetheless, the question still remains as to how best to support the strong features and diminish the weak features of each approach to create the most optimal system of education for the very diverse group of Czech career guidance counsellors.

Keywords

career guidance practitioner, career counsellor, training-based approach, multiprofessional approach, competence-based approach, the Czech Republic

Úvod

Poskytování služeb kariérového poradenství je považováno za povolání,¹ které vykonává kariérový poradce. V řeci reálných i potenciálních zaměstnavatelů – poskytovatelů těchto služeb v ČR se ale objevují pracovní pozice s názvem: kariéerní poradce, studijní poradce, personální poradce, personalista, sociální poradce, odborný pracovník poradenství a dalšího vzdělávání, poradce pro pracovní rehabilitaci, výjimečně i profesní poradce či referent zaměstnanosti. Bez ohledu na název pracovní pozice na českém trhu práce by všem uvedeným mělo jít o:

- poskytování kariérových informací,
- pomáhání jednotlivcům různého věku kdykoli během jejich života při rozhodování o formálním vzdělávání, dalším (profesním) vzdělávání, zaměstnání a uplatnění na trhu práce,
- podporu rozvoje, nebo přímo rozvoj dovedností řízení a plánování kariéry (OECD, 2004a, s. 10).

Napříč evropskými zeměmi panuje shoda na tom, že k výkonu uvedených činností je nezbytná odborná způsobilost, v jejímž nabývání hraje klíčovou roli vzdělávání včetně odborné přípravy. Vzdělávání se tak postupně stává předmětem odborných diskusí i empirického výzkumu (např. CEDEFOP, 2009; Kraatz & Ertelt, 2011; McCarthy, 2004) a nejinak tomu je i v České republice (např. Hloušková et al, 2004). Přesto je situace v ČR specifická. I když je v současné době v ČR vymezeno povolání kariérového poradce včetně požadavků na jeho vzdělání (MPSV ČR, 2017a, 2017b, 2017c), nabídka vzdělávacích příležitostí dosud nemá prokazatelný a empiricky ověřený

¹ Soubor „pracovních činností vykonávaných zpravidla jednou osobou a jejichž výkon předpokládá určitý stupeň, směr a obor vzdělání, a dále dovedností a schopností specifického zaměření“ (MPSV ČR, 1993, s. 7). Mezinárodní úřad práce (ILO) vymezuje povolání jako druh práce, k němuž jsou vyžadovány dovednosti založené na teoretických vědomostech. V ČR je povolání vymezeno i Zákonem o zaměstnanosti (2004, § 5 písmeno f) „jako standardizovaný souhrn pracovních činností podle jejich obvyklého seskupení na trhu práce, jejichž výkon předpokládá určitou odbornou a další způsobilost“.

vliv na kvalitu jimi poskytovaných služeb. Prvním krokem k tomu, aby mohl být zkoumán vliv vzdělávání na kvalitu poskytovaných služeb, je nezbytné identifikovat jednotlivé proudy ve vzdělávání kariérových poradců a to je cílem této teoreticko-empirické studie. Jednotlivé přístupy ve vzdělávání jsou identifikovány s oporou o výsledky empirických šetření, výsledky mezinárodních spolupráce, do které byla autorka textu zapojena, a v neposlední řadě i výsledky analýz vzdělávacích příležitostí nabízených v ČR v letech 2003, 2010 a 2017.

Empirická šetření, na kterých tento text stojí, zahrnují mezinárodní šetření, empirické studie publikované v časopisech *International Journal for Educational and Vocational Guidance* a *British Journal of Guidance & Counselling*,² monografie a časopiseckých studií autorů sdružených v síti NICE.³ Empirické studie ve zmiňovaných časopisech byly vyhledávány podle klíčových slov/sousloví ve znění: *career counsellor and training in Europe*. Z vygenerovaných studií (*International Journal for Educational and Vocational Guidance* – 1687 studií, *British Journal of Guidance & Counselling* – 203 studií) byly pro účely tohoto textu využity pouze ty, z jejichž anotací bylo zřejmé, že se jedná o empirickou studii, výzkumný problém se týká vzdělávání kariérových poradců a výzkumný vzorek tvoří kariéroví poradci v některé z evropských zemí.

Vzdělávání kariérových poradců jako téma výzkumu v Evropě

V novodobé historii se téma vzdělávání kariérových poradců vynořilo jako reakce na výsledky tří mezinárodních šetření, které na přelomu století měly za cíl zmapovat národní politiky v oblasti kariérového poradenství. Šetření pod záštitou OECD, Evropské komise i Světové banky⁴ shodně odhalila dva základní problémy (OECD, 2004b; Watts & Sultana, 2004).

² Jedná se o dva nejvýznamnější časopisy vydávané v Evropě. Časopis *International Journal for Educational and Vocational Guidance* je prioritně zaměřen na oblast kariérového poradenství (na webu jsou zveřejněny obsahy jednotlivých čísel od 1/2001) a časopis *British Journal of Guidance & Counselling* pokrývá různé oblasti, z nichž kariérové poradenství představuje pouze jednu z nich (na webu jsou zveřejněny obsahy jednotlivých čísel od 1/1973). V obou případech do časopisů přispívají autoři z celého světa.

³ NICE je zkratka evropské sítě vzdělavatelů kariérových poradců (*Network for Innovation in Career Guidance & Counselling in Europe*), která byla založena v roce 2009 v rámci projektu ERASMUS: tematické sítě se stejným názvem. Tato síť v současnosti rozvíjí svoji činnost jako profesní asociace, jejímž cílem je podporovat excelenci a inovaci akademického vzdělávání kariérových poradců v Evropě. Autorka textu zastupovala Masarykovu univerzitu v roli partnera uvedeného projektu a je jedním ze zakládajících členů asociace.

⁴ Česká republika se zapojila do šetření OECD a šetření Evropské komise.

Jedním z nich bylo zjištění, že ve většině zemí světa neexistuje povolání/profese kariérového poradce v pravém slova smyslu. Ukázalo se, že služby kariérového poradenství byly „integrovány“ do více či méně formálně vymezených specializací v rámci jiných profesí, jako např. učitel, psycholog či specialista na rozvoj lidských zdrojů. Služby kariérového poradenství tak často poskytovali odborníci zakotvení v různých vědních oborech nebo lidé s bohatými životními zkušenostmi, které bylo možné považovat za důležité pro poskytování těchto služeb (OECD, 2004b; Watts & Sultana, 2004). V takové situaci ale není dost dobře možné hledat optimální způsob vzdělávání ve smyslu nabývání „jednotné“ odborné způsobilosti (srov. Hloušková et al., 2004).

Druhý problém se týkal přímo vzdělávání kariérových poradců. V řadě zemí byla kvalifikace tehdejších poskytovatelů služeb kariérového poradenství ohodnocena jako nedostatečná nebo nevhodná (OECD, 2004b; Watts & Sultana, 2004). Na druhou stranu je ale potřeba zdůraznit, že v několika málo zemích s tradicí vzdělávání kariérových poradců na vysokých školách⁵ se ve srovnání se zeměmi, kde kvalifikace poskytovatelů služeb kariérového poradenství byla považována za nedostatečnou či nevhodnou, odhalily pouze „dílčí“ nedostatky, které mohly být diskutovány jako potenciální příčiny nízkého zájmu studentů o tyto studijní obory (Watts & Sultana, 2004).

Podstata problému nedostatečné nebo nevhodné přípravy spočívala v tom, že tehdejším kariérovým poradcům chyběl specifický soubor znalostí a dovedností, kterým by se odlišovali od jiných profesí. Tehdejší specifický soubor znalostí a dovedností zahrnoval: znalosti teorií kariérového poradenství, vnímání poradenských intervencí v sociálních a ekonomických souvislostech a absolvování systematické odborné přípravy v metodice poradenské práce (CEDEFOP, 2009; OECD, 2004b; Watts & Sultana, 2004). Pokud by však problém odborné přípravy spočíval pouze ve vymezení vzdělávacího obsahu, stačilo by vytvořit vzdělávací příležitosti se „správně“ vymezeným vzdělávacím obsahem a zajistit, aby si ho kariéroví poradci osvojili.

Založit vzdělávání kariérových poradců pouze na osvojení si vzdělávacího obsahu už ale zpochybnily některé studie z 90. let. Watts (1994), který prostřednictvím národních dopisovatelů ze 12 zemí EU zkoumal profily pracovních pozic u rozmanitých poskytovatelů služeb kariérového poradenství, zjistil, že ve 12 zemích EU existuje 113 povolání označovaných jako

⁵ Z evropských zemí to je Německo: Vysoká škola aplikovaných studií práce a veřejných služeb zaměstnanosti v Mannheimu, Kypr: Univerzita v Nikósi, Skotsko: Univerzita západní Skotsko, Švédsko: Univerzita v Malmö, Švýcarsko: Univerzita v Lausanne (Ertelt, 2013).

kariérový poradce. Následně všech 113 povolání rozdělil podle profesní identity poskytovatelů a dospěl k pěti skupinám kariérových poradců: poradce (*guidance counsellor*), učitel, psycholog, administrativní pracovník, informatik/knihovník.⁶ Tato variabilita kariérových poradců vedla autora k závěru, že není možné ke každému povolání (skupině) nastavit specifický soubor znalostí a dovedností – vzdělávací obsah. Budoucnost tak viděl buď v otevřeném profesním modelu⁷, nebo v tzv. kompetenčním přístupu (Watts, 1994).

Téměř deset let poté italští autoři (Soresi, Nota, & Lent, 2004) prokázali, že kromě vzdělávacího obsahu záleží i na délce vzdělávání. Svou pozornost zaměřili na 218 poskytovatelů kariérového poradenství, kteří se přihlásili do vzdělávacího kurzu kariérového poradenství poskytovaného Univerzitou v Padově. Mezi respondenty bylo původním vzděláním 98 psychologů, 42 pedagogů, 34 absolventů humanitních věd, 30 ekonomů a 14 politologů. Byli to kariéroví poradci s praxí od 1 roku do 20 let, kteří měli před vstupem do kurzu absolvováno vzdělání v rozsahu 8–200 hodin. Vzdělávací obsah v daném výzkumu reprezentovaly vybrané teorie, konkrétně poradenská práce v duchu eklektického přístupu,⁸ v duchu sociálně kognitivní teorie a teorie sociálního učení. Výsledkem bylo, že v této skupině respondentů souvisela délka vzdělávání s hodnocením vlastní zdatnosti (*self-efficacy*). Ti, kteří se vzdělávali delší dobu, vykazovali vyšší pocit vlastní zdatnosti v identifikaci kariérových problémů u klientů, v poradenských intervencích zacílených na úspěch klientů ve vzdělávání a v podpoře kariérového rozhodování. Na druhou stranu autoři zjistili, že délka vzdělávání nezvyšuje pocit vlastní zdatnosti v poskytování kariérových informací (Soresi, Nota, & Lent, 2004).

Allan a Moffetová (2016), kteří byli zapojeni do projektu NICE, mapovali dopady kompetenčního přístupu na představy o profesionalitě u studentů na samém konci jejich vysokoškolského studia. Do výzkumu se zapojilo 21 studentů oboru kariérové poradenství na Univerzitě západního Skotska.

⁶ K téměř totožným skupinám poskytovatelů služeb kariérového poradenství jsme dospěli deset let poté analýzou národních studií, které byly výstupem šetření OECD v roce 2002 (Hloušková et al., 2004, s. 43–44).

⁷ Otevřený profesní model spočívá ve spolupráci/síťování kariérových poradců jako odborníků na poradenství a kariérový rozvoj, odborníků jiných profesí a laiků (např. rodičů, vrstevníků, představitelů komunity) s důrazem na podporu samostatnosti a aktivity klienta (srov. Bezanson & Kellery, 2003).

⁸ Eklektický přístup byl vyučován jako kurz, v němž byla zahrnuta Superova teorie, Dawisova teorie pracovního přizpůsobení, Hollandova teorie, Lentova sociálně kognitivní teorie, Mitchellova a Krumboltzova teorie sociálního učení a přístup kognitivního zpracování informací.

Účastníky výzkumu bylo možné rozdělit do dvou skupin. Skupinu A tvořilo 14 absolventů desetiměsíčního prezenčního studia na vysoké škole, kteří žádali o uznání kvalifikace pro samostatný výkon práce kariérového poradce. Nikdo z nich neměl vlastní praxi v kariérovém poradenství. Skupina B byla složena ze zkušených kariérových poradců, kteří absolvovali stejné vzdělání, jež s ohledem na e-learningovou formu probíhalo 16 měsíců. Studenti prostřednictvím dotazníku vypovídali o svých představách k tématu profesionality, etiky a fázím rozvoje svých kompetencí a dovedností. Přestože se jedná o velmi malý vzorek, ukázalo se, že všichni studenti tendovali spíše k facilitující roli než k roli expertní a že všichni dotázaní dokázali rozlišovat mezi kompetencemi a profesionalitou. Z hlediska nabývání kompetencí se studenti cítili být na cestě od nekompetentních k nabývání některých kompetencí, což autoři interpretovali jako jeden ze znaků nedostatečné identifikace s profesí na konci prezenčního studia. To by mohlo naznačovat, že kompetenční přístup ve vzdělávání kariérových poradců je využitelný u všech skupin studentů, tj. těch bez profesních zkušeností i se zkušenostmi.

Z výše uvedených zjištění lze vyvodit, že v zemích, kde se na poskytování služeb kariérového poradenství podílejí odborníci z rozmanitých vědních oborů a ve vzdělávací nabídce pro ně převažují krátké kurzy v rámci dalšího profesního vzdělávání nad studijními programy formálního vzdělávání (srov. např. Hloušková et al., 2004; Kraatz & Ertelt, 2011; Neary, 2016; Soresi, Nota & Lent, 2004), nelze „zajistit“ získání odborné způsobilosti kariérových poradců pouze prostřednictvím osvojování si vzdělávacího obsahu.

Vývoj vzdělávání kariérových poradců v ČR

Historický exkurz do práce a přípravy profesních a později kariérových poradců (Savickas, 2008) na území bývalého Československa a následně České republiky (např. Hloušková, 2013; Hřebíček, 1996; Klímová et al., 1987; Kohoutek, 1999) může napovědět, proč v současné době existují ve vzdělávání kariérových poradců tak diametrálně odlišné přístupy.

Období první republiky (1918–1938)

V období tzv. první republiky zprostředkovávali volná pracovní místa a současně radili s volbou povolání úředníci zprostředkovatelen práce bez požadavku na oborovou specializaci (Rákosník, 2008), stejně jako v případě tzv. koncesované živnosti. Pokud někdo zprostředkoval zaměstnání v rámci tzv. koncesované živnosti, platily pro něho do roku 1926 podmínky stanovené Živnostenským zákonem z roku 1859, tj. zájemci o propůjčení koncese museli splnit „předepsané podmínky pro samostatné provozování živnosti vůbec (§ 2 až 10), dostatečné všeobecné vzdělání, spolehlivost vzhledem

k živnosti a vhodnou místnost provozovací“ (Štědrý & Buchtela, 1924, s. 144). Po právní úpravě soukromých zprostředkovatelen práce⁹ bylo po žadatelích o udělení koncese požadováno kromě obecných požadavků i prokázání pětileté praxe v oboru (Rákosník, 2008, s. 365).

Vedle zprostředkovatelen práce začínají vznikat první specializované poradny (1919 v Brně, 1920 v Praze, 1921 Psychotechnický ústav Masarykovy akademie práce), jejichž posláním byla podpora mládeže při volbě povolání a uplatnění na trhu práce. Úkolem Psychotechnického oddělení brněnské poradny, kde v té době pracoval např. Otakar Chlup i Stanislav Velinský, bylo založit volbu povolání na psychodiagnostice a posouzení zdravotního stavu jedince. Obdobně tomu bylo i v dalších zmiňovaných poradnách, čímž se pomyslně odstartovala éra profesních poradců nepsychologů, kteří byli zacvičováni v užívání psychodiagnostických nástrojů (Kohoutek, 1999).

Období socialismu (1948–1989)

Po druhé světové válce se poradenství v otázkách volby povolání poskytovalo v rámci systému pedagogicko-psychologického poradenství. Specifikem tohoto systému bylo oddělení specializovaných poradců od výchovných poradců – učitelů. Specializovaní poradci (svým vzděláním psychologové a pedagogové), kteří působili v pedagogicko-psychologických poradnách, se věnovali prioritně profesní diagnostice (konkrétně diagnostice schopností, zájmů a částečně zdravotního stavu) a poradenství pro žáky a studenty se vzdělávacími obtížemi (Instrukce o soustavě výchovného poradenství, 1976; Vyhláška č. 130, 1980; Zákon č. 63, 1978). V důsledku sporů o další vývoj koncepce pedagogicko-psychologického poradenství v tehdejší Československu (srov. Kohoutek, 1999) a přetrvávajícího důrazu na profesní psychologickou diagnostiku jako stěžejní činnost profesních poradců se časem nejen na pedagogicko-psychologických poradnách začali za profesní poradce považovat psychologové. V tomto kontextu bylo pochopitelné a z hlediska vzdělávání žádoucí, že se profesní poradenství stalo významnou specializací psychologického poradenství a těžiště vzdělávání budoucích profesních poradců – psychologů se posunulo na vysoké školy (Vendel, 2011).

Učitelé – výchovní poradci převzali zodpovědnost za výchovu k povolání a k výběru povolání (Vyhláška č. 130, 1980), což představovalo „dlouhodobé sledování vývoje vlastností osobnosti žáka se zřetelem k jeho budoucímu uplatnění ve studiu nebo povolání, zjišťování a formování individuálních

⁹ „Zákon ze dne 19. srpna 1925, č. 203 Sb. a vládní nařízení ze dne 14. května 1926 o úpravě některých oborů soukromého zprostředkování jakožto živností koncesovaných“ (Rákosník, 2008, s. 365).

zájmů o povolání“ (Kohoutek, 1999, s. 14). Takto zacílená depistáž stála na dlouhodobě udržovaném každodenním kontaktu učitelů a žáků a nebylo potřeba specifického vzdělávání v této činnosti. Naopak zjišťování a formování zájmů o povolání, tzv. profesní orientace žáků, vycházelo z tehdy aktuálních teorií profesního vývoje a do jisté míry zůstávalo ve vleku potřeb socialistického hospodářství. Profesní orientace se stala důležitou součástí vzdělávacího obsahu výchovných poradců v rámci specializačního studia na vysokých školách (Klímová et al., 1987; Kohoutek, 1999).

Období transformace (1990–2004)

Od roku 1990, kdy se zřídily úřady práce (Zákonné opatření č. 306, 1990), se tehdy ještě do profesního poradenství vrátily činnosti spojené se zprostředkováním zaměstnání a pomoc při uplatnění na trhu práce. Tyto činnosti se staly náplní práce zprostředkovatelů a odborných poradců úřadů práce. Vedle toho zůstalo poskytování informací o možnostech studia a pracovního uplatnění v regionu, shromažďování informací o požadavcích škol na přijímací řízení a zjišťování předpokladů pro volbu povolání hlavní činností výchovných poradců ve školách (Zapletalová, 2003, s. 43–45).

V tomto období se resortní dualita služeb kariérového poradenství odrážela i v požadavcích na vzdělávání poskytovatelů těchto služeb. Zatímco výchovní poradci si uvědomovali potřebu „odbornějšího“ vzdělávání (srov. Hřebíček, 1996), minimální vzdělávací požadavky byly až do roku 2005 vyjádřeny povinností absolvovat „aktualizované“ specializační studium na vysokých školách (Vyhláška č. 59, 1985; Vyhláška č. 139, 1997). Pro účely dalšího profesního rozvoje si výchovní poradci mohli vybírat z relativně pestré nabídky vzdělávacích příležitostí. Zaměstnanci úřadů práce byli vzdělávání výhradně v rámci interního systému, a to prioritně podle aktuálních potřeb poradců působících na Informačních a poradenských střediscích (Hloušková et al., 2004).

Poté co byla do programů základních škol implementována vzdělávací oblast Výchova k volbě povolání a učivo Úvod do světa práce do vzdělávacích programů středních škol (MŠMT ČR, 2000, 2001), je nutné pracovat s tím, že do kariérového poradenství začínají vstupovat „řadoví“ učitelé (Vyhláška č. 139, 1997). Nelze ale zapomínat, že v této době bylo vzdělání kariérových poradců v ČR ve srovnání s ostatními zeměmi OECD a EU označeno za nedostatečné a nevhodné zároveň (NÚOV, 2003).

Období konce duality (2005–2012)

Nová legislativa ve školství, která vstoupila v platnost od roku 2005, vymezila kariérové poradenství jako jednu ze standardních činností pedagogických pracovníků (Vyhláška č. 317, 2005; Zákon o pedagogických pracovnících, 2004) působících v pedagogicko-psychologických poradnách, speciálně

pedagogických centrech a prioritně ve školách (Vyhláška č. 72, 2005). Kariérové poradenství, které je v Příloze č. 3 Vyhlášky č. 72/2005 Sb. strukturováno na diagnostické a poradenské činnosti, je podrobněji rozvedeno jako jedna ze standardních činností výchovného poradce na škole. Kariérové poradenství v případě výchovných poradců zahrnují kromě poradenské, diagnostické, informační také metodickou činnost (MŠMT ČR, 2005).

Takto vymezeným činnostem do jisté míry odpovídá i Standard kvalifikačního studia pro výchovné poradce (2008, platný od 1. 1. 2009), který nově definoval povinné tematické okruhy pro budoucí výchovné poradce. Ve Standardu kvalifikačního studia (MŠMT ČR, 2008) se objevují tři základní činnosti z oblasti kariérového poradenství, a to poskytování informací, podpora kariérového rozhodování (volby studia, volby povolání, podpora kariérového rozhodování žáků se speciálními vzdělávacími potřebami, práce s rodinou) a diagnostika v oblasti volby vzdělávací a profesní dráhy. Předpokladem k poskytování kariérového poradenství je absolvování zmíněných tematických okruhů, tj. absolvování takto vymezeného vzdělávacího obsahu v rámci kvalifikačního studia, které musí být akreditováno v režimu celoživotního vzdělávání na vysokých školách (Vyhláška č. 317, 2005).

Pomyslnou dualitu služeb kariérového poradenství poskytovaných na školách, školských poradenských zařízeních (pedagogicko-psychologických poradnách, případně speciálně pedagogických centrech) a na úradech práce (srov. Hloušková, 2014) svým způsobem „narušila“ kurikulární reforma, která do kurikula základních i středních škol implementovala problematiku kariérového vzdělávání (RVP GV, 2007; RVP ZV, 2004). Výukou povinné vzdělávací oblasti / průřezového tématu byli pověřeni učitelé toho kterého stupně škol, ale v realitě to často byli výchovní poradci, kteří ve svých činnostech kumulovali kariérové poradenství s kariérovým vzděláváním i činnostmi výchovného poradenství (Drahoňovská & Eliášková, 2011). Tím se „objevil“ relativně nový problém, který spočíval v enormní kumulaci činností výchovných poradců (srov. Drahoňovská & Eliášková, 2011; Zapletalová, 2003). Otázkou ale zůstalo, jak byla či je oblast kariérového poradenství / kariérového vzdělávání zastoupena v pregraduální přípravě učitelů realizovaných na pedagogických fakultách.

Na rizika implementace kariérového vzdělávání do kurikula středních odborných škol záhy po jeho zavedení upozornila expertka OECD (Kuczera, 2010):

Kariérová výchova integrovaná do rámcových vzdělávacích programů klade vysoké požadavky nejen na kariérového poradce, ale také na mnoho dalších pracovníků zapojených tak či onak do poskytování kariérového poradenství. Existuje riziko, že kariérové poradenství bude zanedbáváno, je-li poskytováno jako součást jiného předmětu. Výsledkem je, že tento model vyžaduje dobrou koordinaci a vedení školy, aby se zajistilo, že všichni zapojení pracovníci budou dobře připraveni a že školní vzdělávací program poskytuje dobře viditelné kariérové poradenství. (s. 29)

Také hodnocení vzdělávání výchovných poradců, kteří mají poskytovat kariérové poradenství a v řadě případů se podílejí i na kariérovém vzdělávání (Drahoňovská & Eliášková, 2011), nevyznívá z hlediska připravenosti k těmto činnostem příznivě (Kuczera, 2010):

V České republice je příprava výchovných poradců silně psychologická a orientována akademicky. Důsledkem toho je, že poradci nemají dost znalostí o OVP¹⁰ a profesích, na něž OVP připravuje, či pochopení pro ně. V současné době se pro eliminaci těchto nedostatků příprava při zaměstnání účinně nevyužívá, protože zapojení poradců do dalšího vzdělávání je nedostačující. Je jasné, že prostor pro zlepšení přípravy pracovníků odpovědných za kariérové poradenství existuje. (s. 29)

Nabídka služeb úřadů práce (od roku 2011 Úřad práce ČR) zůstává od roku 2004 přibližně stejná (viz Zákon o zaměstnanosti, 2004 i v pozdějších úpravách). Za služby kariérového poradenství lze považovat čtyři skupiny činností, a to zprostředkování zaměstnání (Zákon o zaměstnanosti, 2004, § 14, s. 8276), „poradenství pro fyzické osoby se zaměřuje na posouzení osobnostních předpokladů, schopností a dovedností a na doporučení zaměstnání, přípravy na budoucí povolání, volby povolání a rekvalifikace“ (Zákon o zaměstnanosti, 2004, § 15, s. 8277), poradenství pro zaměstnavatele, které se „zaměřuje na výběr zaměstnanců podle kvalifikačních a osobnostních předpokladů“ (Zákon o zaměstnanosti, 2004, § 15, s. 8277) a v neposlední řadě také informační činnost, která „spočívá zejména v informování o možnostech zaměstnání a o volných pracovních místech a volných pracovních silách“ (Zákon o zaměstnanosti, 2004, § 15, s. 8277).

Postupně v souvislosti s další legislativou (např. Zákon o sociálních službách, 2006; regulace agenturního zaměstnávání) vstupují do poskytování služeb kariérového poradenství i další odborníci, konkrétně personalisté, sociální pracovníci¹¹ a víceméně stálí zůstávají psychologové práce, kteří saturují potřeby uživatelů sociálních služeb i zájemců o komerční služby.

Pomyslná „čtyřka“ poskytovatelů služeb kariérového poradenství (pedagogičtí pracovníci, zaměstnanci Úřadu práce ČR, poskytovatelé sociálních služeb – sociální pracovníci, poradci jako osoby samostatně výdělečně činné)

¹⁰ Odborné vzdělávání a příprava, což v ČR představuje systém středního odborného vzdělávání.

¹¹ Sociální pracovníci reprezentují jedno z tzv. regulovaných povolání. Regulovaná povolání jsou taková, pro jejichž „výkon jsou v České republice předepsány právními předpisy požadavky, bez jejichž splnění nemůže osoba toto povolání či činnost vykonávat (kvalifikační požadavky, případně bezúhonnost, zdravotní způsobilost a další)“ (MŠMT ČR, 2011).

je logickým důsledkem nastavení systému poradenských služeb v ČR přibližně od roku 2006. Tato diverzita poskytovatelů služeb kariérového poradenství jen násobí diverzitu jejich pregraduálního i dalšího vzdělávání. Rizikem diverzity pregraduálního vzdělávání budoucích kariérových poradců ve vztahu k přímé práci s klientem je potenciální či reálné oddělování vzdělávacích činností, které jsou považovány za odbornou doménu učitelů / pedagogických pracovníků, od diagnostiky a poradenských intervencí psychologického až terapeutického rázu, kde se cítí být odborníky psychologové, od činností všeobecně „poradenského“ – informačního a organizačně-administrativního charakteru, které vykonávají v rámci své pomáhající profese téměř všichni.

S odstupem času se ale ukazuje, že tendence parcelovat činnosti poskytovatelů služeb kariérového poradenství podle původní odbornosti (myšleno podle oboru pregraduálního vzdělávání) a resortů, kde poskytovatelé působí, paradoxně v ČR přineslo minimálně jedno významné pozitivum – postupné formování odborné komunity kariérových poradců, kteří zakládají svou práci na vlastní profesní identitě – identitě kariérových poradců (srov. Hloušková, 2013).

Současnost (2013–2018)

Zásadní posun při vymezení činností i vzdělávání kariérových poradců přichází v roce 2013 v souvislosti se zaváděním povolání kariérového poradce do Národní soustavy povolání (Národní poradenské fórum, 2013). Původně byly připraveny čtyři tzv. typové pozice: kariérový poradce pro zaměstnanost, kariérový poradce pro vzdělávací a profesní dráhu, kariérový poradce pro ohrožené, rizikové a znevýhodněné skupiny obyvatel, kariérový poradce pro rozvoj lidských zdrojů, ale do schvalovacích procesů certifikačních orgánů byly postoupeny pouze tři typové pozice, tj. bez kariérového poradce pro rozvoj lidských zdrojů (Národní poradenské fórum, 2014).

Na konci roku 2017 byla Národní soustava povolání aktualizována a podle současné verze existuje jedno povolání Kariérový poradce (MPSV ČR, 2017a) se dvěma specializacemi, konkrétně Kariérový poradce pro vzdělávací a profesní dráhu (MPSV ČR, 2017b) a Kariérový poradce pro ohrožené, rizikové a znevýhodněné skupiny obyvatel (MPSV ČR, 2017c). Všechna další totožná nebo kariérovému poradenství blízká povolání jsou v současné době tzv. neaktuální jednotky¹².

¹² Mezi povolání vyřazená z kategorického třídění pro neaktuálnost patří např. referent zaměstnanosti – odborný kariérový poradce IPS, referent zaměstnanosti – odborný kariérový poradce, referent zaměstnanosti – EURES poradce, referent zaměstnanosti – odborný pracovník rekvalifikací, specialista služeb zaměstnanosti – expert (MPSV ČR, 2017i).

Podle údajů z Národní soustavy povolání kariérový poradce podporuje sebezpoznání/sebehodnocení klienta a využívá k tomu vhodných nástrojů včetně kariérové diagnostiky, podporuje klienta v rozeznávání kariérových možností, rozvíjí u klienta dovednosti řízení kariéry, vyhledává a poskytuje klientům informace a komunikuje s dalšími poskytovateli kariérového poradenství (MPSV ČR, 2017a). To znamená, že práce kariérového poradce v ČR spočívá „pouze“ v přímé práci s klienty a tzv. personalizované práci s informacemi. Z hlediska vzdělávání je zásadní, že součástí charakteristiky povolání Kariérového poradce (MPSV ČR, 2017a) je vymezen společný základ, který musí znát a umět Kariérový poradce pro vzdělávací a profesní dráhu (MPSV ČR, 2017b) i Kariérový poradce pro ohrožené, rizikové a znevýhodněné skupiny obyvatel (MPSV ČR, 2017c). Pokud tyto požadavky zájemce o práci kariérového poradce prokáže vykonáním profesní zkoušky u autorizovaných osob uvedených v Národní soustavě kvalifikací (<https://www.narodnikvalifikace.cz/>), získává tím profesní kvalifikaci kariérového poradce.

Srovnáme-li činnosti kariérových poradců v ČR (MPSV ČR, 2017a; MPSV ČR, 2017b; MPSV ČR, 2017c) s činnostmi kariérových poradců v zahraničí např. podle Hansenové (2007), je zřejmé, že tzv. zaměstnanecké poradenství a zprostředkování práce není v ČR považováno za základní činnost kariérových poradců, i když je vymezeno jako jedna z činností zaměstnanců ÚP ČR Zákonem o zaměstnanosti (2004). Obvykle tyto činnosti bývají doménou odborníků na rozvoj lidských zdrojů a personalistů jako např. personalista specialista (MPSV ČR, 2017e), specialista vzdělávání a rozvoje zaměstnanců (MPSV ČR, 2017h), specialista nábory pracovních sil (MPSV ČR, 2017g), psycholog práce a organizace (MPSV ČR, 2017f), nebo kouč (MPSV ČR, 2017d). Popis uvedených povolání včetně požadavků na kvalifikační předpoklady jejich představitelů jsou ale v Národní soustavě povolání uvedeny bez vazeb na kariérové poradce (MPSV ČR, 2017a, 2017b, 2017c).

Pokud roztrídíme činnosti kariérových poradců v ČR (MPSV ČR, 2017a, 2017b, 2017c) podle Standardní klasifikace ekonomických činností CZ-NACE,¹³ tak se popisované činnosti objevují ve třech skupinách:

- informační a komunikační činnosti (CZ-NACE J 63),¹⁴

¹³ Klasifikace ekonomických činností (CZ-NACE) byla zavedena sdělením Českého statistického úřadu s účinností od 1. ledna 2008 a je národní verzí standardní klasifikace ekonomických činností Evropské unie NACE. Klasifikace ekonomických činností (CZ-NACE) nahrazuje Odvětvovou klasifikaci ekonomických činností (OKEČ).

¹⁴ Konkrétně pod číslem J 63.1. činnosti související se zpracováním dat, hostingem a webovými vyhledávacími portály a J 63.9. ostatní činnosti, které slouží k poskytování informací (CZ-NACE).

- profesní, vědecké a technické činnosti, v podkategorii vedení podniků a poradenství v oblasti řízení (CZ-NACE M 70),
- administrativní a podpůrné činnosti, v podkategorii činnosti související se zaměstnáním (CZ-NACE N 78).

Diskutabilní může být doplnění kariérového poradenství ke skupině *P Vzdělávání*, konkrétně do podkategorie 85.6 podpůrné činnosti ve vzdělávání. Tato podkategorie není nijak specifikována, takže s ohledem na činnosti kariérového poradce související se vzděláváním či rekvalifikacemi lze uvažovat i o této skupině ekonomických činností.

Nahlédneme-li požadavky na výkon činností kariérových poradců podle Evropské klasifikace dovedností, kompetencí, kvalifikací a povolání (ESCO),¹⁵ dospějeme k závěru, že kariéroví poradci a jejich kompetence (MPSV ČR, 2017a, 2017b, 2017c) jsou v ČR vymezeny dost zúženě. Kariérové poradce (MPSV ČR, 2017a, 2017b, 2017c) lze podle klasifikace ESCO podřadit pod tři různé skupiny: specialisté v obchodní sféře a veřejné správě, konkrétně k podkategorii personální, dále pak specialisté v oblasti výchovy a vzdělávání k podkategorii jinde neuvedení a v neposlední řadě ho lze najít pod skupinou technických a odborných pracovníků v podkategorii odborní pracovníci úřadů práce a pracovních agentur. Náhled na činnosti kariérových poradců podle uvedených klasifikací (CZ-NACE, ESCO) naznačuje, že odbornost kariérových poradců bude spočívat buď v enormní šíři vědních oborů, nebo v určité oborové profilaci či specializaci.

Rekapitulace téměř stoletého vývoje požadavků na vzdělání profesních a kariérových poradců ukázala, že vývoj nebyl kontinuální, ale požadavky na vzdělání se vždy odvíjely od vymezení činností profesních/kariérových poradců. Skladba pracovních činností se v průběhu let proměňovala v souvislosti s chápáním profesního/kariérového poradenství a jeho cílů. Z toho vyplývá, že by se mělo měnit i vzdělávání profesních/kariérových poradců. Z dosavadního vývoje je ale zřejmé jen to, že vzdělávání bylo považováno za přípravu k výkonu pracovních činností profesních/kariérových poradců. Způsob vzdělávání se v čase také proměňoval a s určitým zjednodušením lze konstatovat, že ve vzdělávání profesních/kariérových poradců kdysi dominovalo pouhé zacvičení a následně se střídají různé varianty dalšího profesního vzdělávání a vzdělávání na vysokých školách.

¹⁵ Klasifikace ESCO popisuje a třídí dovednosti, kompetence, kvalifikace a povolání relevantní pro trh práce Evropské unie (dostupné z <https://ec.europa.eu/esco/portal/home>).

Variabilita vzdělávání kariérových poradců

Požadavky na vzdělání v současné době vznášejí sami kariéroví poradci a jejich profesní sdružení,¹⁶ stejně tak jako jejich zaměstnavatelé. Vzdělávací potřeby aktuálně působících kariérových poradců v ČR ale nejsou průběžně monitorovány a nejsou ani předmětem výzkumu, takže je nelze nijak systematicky doložit.¹⁷ Profesní asociace do vzdělávání kariérových poradců vstupují jen krátce a hlas zaměstnavatelů kariérových poradců (srov. CEDEFOP, 2009) ani představitelů tzv. akademické obce není v ČR silný.¹⁸

Naopak stále silnější skupinou, která v poslední dekádě vstupuje do vzdělávání kariérových poradců, jsou tvůrci politik (srov. např. CEDEFOP, 2009; McCarthy, 2004). Tvůrci politik na evropské úrovni vycházejí z pravidelného monitoringu situace v jednotlivých zemích a podle toho tvoří a přijímají rozhodnutí o implementaci evropských dokumentů (CEDEFOP, 2005; CEDEFOP, 2010; Evropská komise, 2004; Evropská komise, 2010; Rada Evropské unie, 2008) na národních úrovních. V uvedených dokumentech je kariérové poradenství považováno za klíčový nástroj podpory jedinců ve vztahu k celoživotnímu učení, podpory udržitelného hospodářského růstu a stále intenzivněji i za nástroj sociální spravedlnosti, což vede k proměně přímé práce s klienty, ke které se přidává tzv. nepersonalizovaná práce s informacemi (sběr a třídění informací, tvorba databází...) a management poradenských služeb. Tvůrci národních politik jsou pak zodpovědní za implementaci dokumentů EU na národní úrovni, což se v ČR relativně daří (např. Národní poradenské fórum, 2013¹⁹).

¹⁶ Aktuálně v ČR fungují dvě sdružení: Česká asociace kariérového poradenství (www.cakp.cz) a od roku 2017 Sdružení pro kariérové poradenství a kariérový rozvoj (www.sdruzeni.kp.cz). Kromě toho byla v roce 2017 založena i Expertní komora kariérového poradenství.

¹⁷ Poslední mapování vzdělávacích potřeb, subjektivně vnímaných požadavků a očekávání probíhalo jako součást práce na certifikovaných metodikách MPSV, konkrétně *Metodiky poradenského procesu realizovaného s uchazeči o zaměstnání na Úřadu práce ČR* (Freibergová, 2013) a pro účely vytvoření *Návrhu koncepce Integrovaného systému kariérového poradenství* (2012).

¹⁸ Zanedbatelný vliv akademické sféry na vzdělávání kariérových poradců v ČR je ve vleklu chronického nedostatku akademiků, kteří by byli schopni na akademické půdě dlouhodobě rozvíjet tuto oblast (srov. Vendel, 2011).

¹⁹ Příkladem vstupu tvůrců národních politik do vzdělávání kariérových poradců v ČR je zapojení členů Národního poradenského fóra do popisů povolání a požadavků na vzdělání kariérového poradce v Národní soustavě povolání (MPSV ČR, 2017a, 2017b, 2017c) a Národní soustavě kvalifikací.

Z hlediska kvalifikace kariérových poradců se zdá, že ve všech evropských zemích panuje shoda na tom, že před vstupem do profese by měl kariérový poradce dosáhnout kvalifikace na úrovni vysokoškolského vzdělání v souladu s Evropským kvalifikačním rámcem (srov. CEDEFOP, 2009). Otázkou ale zůstává, jak se do profesní přípravy „dostane“ specifčnost kariérového poradenství. Jednou z možností, která může přinést odpověď na tuto otázku, je analýza vzdělávacích příležitostí určených kariérovým poradcům.

V následující části textu je s oporou o zahraniční zdroje, sekundární analýzu vzdělávacích příležitostí z roku 2003 (Hloušková et al., 2004²⁰), z roku 2010 (Hloušková, 2011²¹) a analýzu vzdělávacích příležitostí z prosince 2017²² představeno, v čem tkví odborná specifčnost současných kariérových poradců. Následně jsou podle způsobů nabývání odborné způsobilosti identifikovány tři přístupy ve vzdělávání kariérových poradců, které se v ČR objevují paralelně vedle sebe.

Přístup založený na vyučování (training-based approach)

Základní předpoklad pro vytváření vzdělávacích příležitostí v rámci tohoto přístupu se odvíjí od činností, které kariérový poradce dělá, respektive znalostí a dovedností, jež má k výkonu své práce umět. Cílem vzdělávání je vybavit kariérového poradce specifickým vzdělávacím obsahem odrážejícím jeho odbornost, kterou se odlišuje od laiků. Vzdělávací obsah, který si mají kariéroví poradci osvojit, je strukturován na znalosti „vybírané“ z širokého spektra vědních disciplín tak, aby pokryly poznatkovou základnu využitelnou v přímé poradenské praxi. Další část vzdělávacího obsahu představují dovednosti nezbytné pro výkon činností kariérových poradců a hodnoty spojené s výkonem poradenské práce (srov. Watts, 1994, s. 48).

²⁰ V roce 2003 byly mapovány vzdělávací příležitosti prostřednictvím dotazníkového šetření a analýzy nabídek na vysokých školách a školských zařízení (pedagogicko-psychologické poradny, pedagogická centra, Institut pedagogicko-psychologického poradenství).

²¹ V roce 2010 byly mapovány příležitosti nabízené vysokými školami a dalšími poskytovateli, které byly určeny pro pedagogické pracovníky ve školství. Konkrétně byly analyzovány popisy kurzů ve studijních programech Psychologie a Pedagogika a kurzy dalšího vzdělávání.

²² V prosinci 2017 byly analyzovány popisy vzdělávacích nabídek inzerovaných na webových stránkách profesních asociací a organizací participujících na rozvoji kariérového poradenství v ČR (organizace sdružené v Národním poradenském fóru, Centrum Euroguidance a další poskytovatelé). Základní metodologická slabina – vycházející pouze z analýzy popisů vzdělávacích nabídek na webových stránkách je do jisté míry vyvážena vlastní zkušeností autorky s kurzy nabízenými v rámci dalšího vzdělávání, a to ať už v roli účastníka kurzu, nebo zapojením do přípravy některých kurzů.

Vzdělávací obsah kariérových poradců v ČR lze vymezit buď z publikovaných přehledů vzdělávacích příležitostí (Hloušková, 2011, 2013), nebo ho lze rekonstruovat na základě kvalifikačních požadavků uvedených v popisu povolání Kariérového poradce (MPSV ČR, 2017a, 2017b, 2017c). Ať už se kdokoli vydá jednou či druhou cestou, dojde k závěru, že odborná specifická kariérových poradců v ČR je dána vzdělávacím obsahem, kde dominuje důraz na základní poradenské dovednosti a specifické dovednosti kariérového poradce. Znalosti jsou v uvedených zdrojích vymezeny tematicky ať už příklady vědních oborů nebo specifickými tématy z oblasti kariérového poradenství (např. metody, techniky, postupy a strategie kariérového poradenství). Z tohoto úhlu pohledu je otázkou, do jaké míry lze takto obecně vymezovanou poznatkovou základnu považovat za širokou či „úplnou“. Co je však alarmující, že až na výjimku obecně formulovaného tématu: etika v poradenství, ve vzdělávacím obsahu absentují hodnoty a právní i morální aspekty profesní etiky.

Tento vzdělávací obsah, který se z didaktického hlediska dá rozdělit na soubor znalostí a dovedností, si studenti / kariéroví poradci osvojují prostřednictvím vyučování, nebo za pomoci mechanismů vyučování podobným (např. v distančním vzdělávání je to tutoriál). Přístup, který je založený na vyučování, respektive transmissi vzdělávacího obsahu, se označuje jako přístup založený na vyučování. Bez ohledu na detaily ve vymezení vzdělávacího obsahu je ale potřeba zdůraznit, že každý soubor znalostí, dovedností a hodnot si jedinci osvojují dlouhodobě a s ohledem na čas jeho osvojování se obvykle rozděluje na část, kterou musí kariérový poradce prokázat před vstupem do profese (pregraduální vzdělávání), a na část, kterou získává či rozvíjí při výkonu své práce (další profesní vzdělávání).

Přístup založený na vyučování obecně inklinuje k normativnímu vymezení tzv. dobré/správné praxe, což u poradců posiluje tendenci zaujmout v přímé poradenské práci expertní roli. Síla tohoto přístupu spočívá právě ve vzdělávání budoucích kariérových poradců, tj. před vstupem do profese, což je posilováno stále tradovaným předpokladem: čím lépe bude jedinec připraven k výkonu „svého“ povolání/profese, tím má/bude mít vyšší šance „na úspěch“ ve smyslu profesionálního výkonu práce.

Proč tento přístup selhává (nejen) v ČR? Záhada netkví jen ve vymezení vzdělávacího obsahu (srov. CEDEFOP, 2009), ale v tom, že jeho osvojování je dlouhodobým procesem, který musí být úzce provázán s praxí kariérového poradenství, jehož výsledkem bude mj. silná profesní identita. Toho však není možné dosáhnout v průběhu krátkodobých (několikahodinových) kurzů v rámci dalšího vzdělávání, které probíhají „klasickou“ či distanční formou (srov. CEDEFOP, 2009; Hloušková, 2011). Z tohoto úhlu pohledu lze dlouhodobé specializované vzdělávání na vysokých školách nahlédnout jako ambici komunity kariérových poradců nejen v ČR „dosáhnout“ jednoho ze

znaků tzv. tradičních profesí (viz např. Despotovič, 2012, s. 76–77; Ornstein & Levine, 1989, s. 43–44), nebo jako projev profesionalizace ve smyslu pohybu od okleštěné (*truncated*) profese k plnohodnotné profesi (Sultana, 2004).

Multiprofesionální přístup

Od přístupu zaměřeného na vyučování lze odlišit vzdělávání postavené na multiprofesionalismu. Multiprofesionalismus je v kontextu kariérového poradenství chápán jako učení se od jiných a společně s příslušníky jiných profesí, tj. získávání znalostí a dovedností není záležitostí jednotlivců, ale sociálních sítí (Nykänen et al., 2007 podle CEDEFOP, 2009, s. 16; Roelofs & Sanders, 2007). Tento přístup je založen na procesech učení a je specifickou reakcí na situaci, která v kariérovém poradenství v Evropě přetrvává, a to, že služby kariérového poradenství poskytují příslušníci různých profesí, kteří mají v rámci pregraduálního vzdělávání osvojeny jiné soubory odborných znalostí a dovedností.

Při vzdělávání kariérových poradců v tomto duchu se využívá tzv. otevřený profesní model (McCarthy, 2004), který stojí na tom, že kariérový poradce se učí potřebné dovednosti k výkonu své práce od jiných profesionálů, ale i laiků. Jinými slovy, tento přístup rezignuje na osvojování si předem stanoveného souboru odborných znalostí, dovedností a hodnot, jako tomu je v předcházejícím přístupu, ale specifický soubor znalostí, dovedností a hodnot si kariéroví poradci vytvářejí během učení, jež je otevřené všem, kteří mají zájem participovat na rozvoji odbornosti kariérových poradců. Postupné vytváření odbornosti založené na procesech učení v tzv. učebních komunitách lze považovat jednoznačně za silnou stránku tohoto přístupu.

Na základě analýzy vzdělávacích příležitostí v ČR (Hloušková, 2011, 2013) není tento přístup výrazněji zastoupen. V poslední době ho lze vysledovat v krátkodobých akcích pořádaných Centrem Euroguidance ČR (např. konference při vyhlášení Národní ceny kariérového poradenství, řada seminářů, pilotáž modelového výcviku pro kariérové poradce viz <http://www.euroguidance.cz/novinky/2017/trenink.html>) a dá se očekávat, že je uplatňován i během tzv. letních a zimních škol, které pořádá Česká asociace kariérového poradenství (např. <https://www.cakp.cz/letni-skola-cakp/>; <https://www.cakp.cz/letni-skola-personalistiky/>; <https://www.cakp.cz/zimni-skola-kp/>). Tento přístup bohužel nepřináší ovoce, jaké by mohl, pokud v odborné komunitě (ve studentech/účastnících kurzů) nepanuje sdílené vymezení profese kariérového poradce ve smyslu cílů a jednotlivých profesních postupů včetně etického kodexu, které by odráželo existující praxi.²³

²³ Sdílenou profesní identitu a jednotu ve vnímání cílů a specifík práce kariérových poradců považuje autorka textu za dvě základní překážky rozšíření tohoto přístupu do vzdělávání kariérových poradců v ČR.

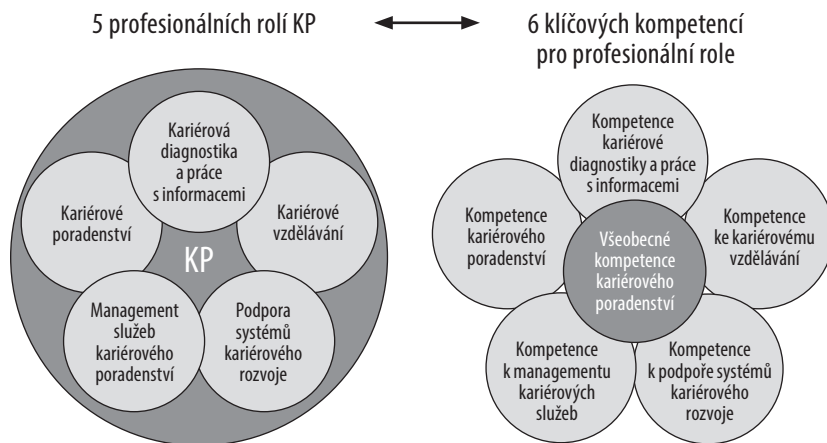
Kompetenční přístup

Všeobecný odklon od didaktiky zdůrazňující vzdělávací obsah a tím i od přístupu založeného na vyučování v rámci pregraduální přípravy v řadě profesí vedl ve vzdělávání kariérových poradců k renesanci kompetenčního přístupu. Kompetenční přístup představuje nabývání kompetencí ve smyslu využívání znalostí, dovedností a postojů pro zvládnání úkolů, s nimiž se kariérový poradce setkává při výkonu své práce (srov. Repetto et al., 2008; Hiebert, 2009; Sultana, 2009). Základním vzdělávacím cílem je pomoci kariérovým poradcům využívat znalostí, dovedností a postojů v kontextech jejich současné i budoucí práce. Kompetenční přístup je úzce vázán na profesní standardy, případně na standardy kvality poskytovaných služeb, které v ČR chybí.

Tento přístup staví na procesech reflexe a sebereflexe, ale „nebrání“ se ani cestám, jako je vyučování, učení se na pracovišti (stínování, rotace práce, mentoring, stáže), distanční vzdělávání a další, prostřednictvím nichž by jedinec dostal příležitost reflektovat své učení a mohl by tak nabývat očekávané kompetence. Soubory kompetencí (kompetenční rámce) jsou vymezovány na základě pozorování praxe nejlepších kariérových poradců (tzv. *best-practice*).

Jeden z prvních empiricky ověřovaných kompetenčních rámců na mezinárodní úrovni, který platí do současnosti (*International Competencies for Educational and Vocational Guidance Practitioners Competency Framework*), vznikl pod záštitou Mezinárodní asociace výchovného a profesního poradenství (Repetto, 2008). Tento soubor kompetencí se skládá z 11 klíčových kompetencí, které reprezentují všeobecné poradenské kompetence, a z 10 specializovaných kompetencí, které vyjadřují specifika práce kariérových poradců. Tento kompetenční rámec nacházel a stále nachází uplatnění i při vzdělávání kariérových poradců na vysokých školách např. ve Finsku (Vuorinen & Lerkkanen, 2011). Zajímavě tento kompetenční rámec integrovali s kompetenční rámec s Evropským kvalifikačním rámcem a profesním standardem v Litvě v rámci magisterského studijního programu s názvem *Career Designing* na Univerzitě Vytautase Velkého (Pukelis & Navickiene, 2011).

Jiný přístup k vymezování kompetencí zvolili řešitelé projektu NICE (Schiersmann et al., 2012). Kompetence byly v tomto případě vymezeny s ohledem na náplň práce kariérových poradců v jednotlivých profesionálních rolích (viz obrázek 1), které byly identifikovány v zemích, z nichž pocházelo 40 zapojených partnerů projektu.



Obrázek 1

Kompetenční model kariérových poradců navržený v rámci projektu NICE. (Schiersmann et al., 2012, s. 44, 54–55)

Pomyslnou střechu profesionality kariérových poradců reprezentují všeobecné kompetence a od nich se odvíjí profesní identita kariérových poradců jako poradců (viz obrázek 1). Na tyto všeobecné poradenské kompetence „navazují“ tzv. klíčové kompetence, jež jsou vymezovány podle profesionálních rolí, které poradci mohou, ale také nemusí v plné šíři zastávat. Rozvoj těchto klíčových kompetencí byl v rámci projektu naplánován jako modulově strukturované vzdělávání (Schiersmann et al., 2012).

V návazném projektu NICE II byly všechny kompetence (všeobecné i klíčové) strukturovány podle úrovně poskytovaných služeb, a to na služby kariérového poradce první linie (*career advisor*), kariérového poradce profesionála (*career professional*) a kariérového poradce specialistu (*career specialist*) (Schiersmann et al., 2016). Pokud by měla být úvaha o struktuře kompetencí dále rozvíjena, je k dispozici návrh Bryana Hieberta (2009), který v duchu logiky jednoduchého kontinua využívání služeb od všeobecné služby ke specializované službě vytváří hierarchizovanou strukturu kompetencí pro každou z úrovní vysokoškolského studia podle Evropského kvalifikačního rámce.

Zdá se, že dnes ve vzdělávání kariérových poradců v Evropě výrazně dominuje kompetenční přístup. Napomáhají tomu nejen trendy ve vzdělávání na vysokých školách (např. jednotný Evropský kvalifikační rámec), ale díky popisu očekávaného profesionálního chování je kompetenční přístup mnohem „čitelnější“ i pro samotné studenty = kariérové poradce. Od prosazení kompetenčního přístupu si kariéroví poradci, jejich zaměstnavatelé i tvůrci politik v Evropě slibují lepší zajištění kvality těchto služeb a podporu rozmanitosti národních poradenských systémů (srov. Repetto, 2008; Sultana, 2009).

Tyto silné stránky však v případě ČR teprve čekají na svou příležitost. V ČR neexistuje žádný vzdělávací program na vysokých školách, který by byl zaměřen na kariérové poradenství, není vymezen jednotný standard profese ani standard kvality služeb a vymezení kompetencí v Národní soustavě povolání je ve srovnání s vymezením uvedených kompetenčních rámců v zahraničí diskutabilní. Přesto je kompetenční přístup základem nabízených výcviků, kterých se čeští kariéroví poradci mohli v nedávné době zúčastnit (např. Kariérové poradenství: Kariérový koučink, <https://ceteras.cz/kurzy-a-vzdelavani/>, Vzdělávací a tréninkový program pro kariérové poradenství, <tp://www.aspektzs.cz/karierove-poradenstvi/kurzy-pro-karierove-poradce/>).

Závěr

V důsledku dynamičnosti trhu práce a tendence EU vytvářet jednotný evropský trh práce jsme svědky vynořování se nové profese – profese kariérového poradce, který je z hlediska vzdělávání v ČR stejně tak jako v jiných evropských zemích „pokračováním“ profesionalizace profesního poradenství.

Z vývoje požadavků na vzdělání kariérových poradců v ČR je patrné, že stále probíhá diferenciací pracovních činností psychologů, ekonomů, sociologů, pedagogických pracovníků (zejména učitelů) a možná i dalších profesí, což výrazně komplikuje hledání optimální varianty jejich vzdělávání. Na druhou stranu je pochopitelné, že dynamika tohoto vývoje je pomyslnou příčinou, proč se v nabídkách vzdělávacích příležitostí z let 2003, 2010 a 2017 daly identifikovat tři odlišné přístupy ve vzdělání kariérových poradců. V každém přístupu je odborná specifická kariérových poradců vymezena jinak. V přístupu založeném na vyučování je odbornost vyjádřena vzdělávacím obsahem, který představuje specifický výběr znalostí, dovedností a jen velmi omezeně hodnot. V multiprofesionálním přístupu odbornost vzniká jako výsledek procesu učení v učebních komunitách a v kompetenčním přístupu je odbornost nahlížena jako nástroj zvládnutí úkolů při výkonu práce. Z hlediska časové posloupnosti lze za nejstarší považovat přístup založený na vyučování. Postupně se vedle něho prosazují i další dva přístupy a v současné době existují všechny tři přístupy paralelně vedle sebe.

Jakou roli tedy hrají popisované přístupy ve vztahu k profesionalizaci kariérového poradenství v ČR? S oporou o zahraniční zdroje, analýzu vzdělávacích nabídek v roce 2017 a sekundární analýzy z let 2003 (Hloušková et al., 2004) a 2010 (Hloušková, 2011) byly nastíněny silné a slabé stránky toho kterého přístupu v ČR. Ukázalo se, že přístup založený na vyučování není v podmínkách ČR efektivní ani z hlediska přípravy na vstup do profese, ani z hlediska profesního rozvoje stávajících profesionálů. Multiprofesionální přístup má podle názoru autorky nezastupitelnou roli v profesním rozvoji

těch, kteří se již cítí být kariérovými poradci, ale nelze od něho očekávat vytvoření profesní identity, která by se odlišovala od profesní identity vybudované během pregraduálního vzdělávání na vysokých školách. To lze považovat za zásadní překážku širšího využití tohoto přístupu vzhledem k další profesionalizaci kariérového poradenství v ČR. Zásadní roli při směřování k profesi kariérového poradce může v českém prostředí sehrát kompetenční přístup, který vymezením jednotného souboru kompetencí aspiruje na „přípravu“ k zodpovědnému zvládnání úkolů a povinností s vysokou mírou profesní autonomie. Přestože byly v textu uváděny příklady využití kompetenčního přístupu z pregraduálního vzdělávání na vysokých školách, je zřejmé, že tento přístup je využitelný pro vzdělávání jak před vstupem do profese, tak v rámci dalšího profesního rozvoje po ukončení vysoké školy (srov. Allan & Moffett, 2016; CEDEFOP, 2009; Neary, 2016). Pokud by tedy mělo jít o rozvoj profesionality budoucích i stávajících kariérových poradců, která by se měla projevit mj. v kvalitě poskytovaných služeb, pak kompetenční přístup vyznívá jako jednoznačná volba.

A snad na úplný závěr jen krátká poznámka. Celý text vychází ze sdíleného vymezení kariérového poradenství v Evropě, které se po více než deseti letech začíná opět proměňovat. Jaké výzvy tedy stojí před vzděláváním kariérových poradců, jehož smyslem bude pomáhat „jednotlivcům a skupinám, aby se dozvěděli více o práci, volném čase a učení a uvažovali o svém místě ve světě a plánovali svou budoucnost. Klíčem k tomu je rozvíjení schopností jednotlivců a komunity analyzovat a zpochybňovat zažitá předpoklady, mocenské vztahy, síťování, budování solidarity a vytváření nových a sdílených příležitostí. To umožní jednotlivcům i skupinám bojovat se světem takovým, jaký je, a představit si svět, jaký by mohl být“ (Hooley, 2017).

Literatura

- Allan, G., & Moffett, J. (2016). Professionalism in career guidance and counselling – how professional do trainee career practitioners feel at the end of a postgraduate programme of study? *British Journal of Guidance & Counselling*, 44(4), 447–465.
- Bezanson, L., & Kellery, R. (2003). *Integrace poradenských služeb a informací o kariéře na lokální úrovni*. Praha: NÚOV.
- CEDEFOP. (2005). *Improving lifelong guidance policies and systems. Using common European reference tools*. Thessaloniki. Dostupné z www.cedefop.europa.eu/files/4045_en.pdf
- CEDEFOP (2009). *Professionalising career guidance. Practitioner competences and qualification routes in Europe*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- CEDEFOP (2010). *Access to success lifelong guidance for better learning and working in Europe*. Luxembourg: Publication office of the European Union. Dostupné z http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/4092_EN.pdf

- Despotovič, M. (2012). Vzdělávání dospělých mezi profesionalizací a professionalismem. *Studia paedagogica*, 17(1), 75–90.
- Drahoňovská, P., & Eliášková, I. (2011). *Analýza práce a potřeb poradců v oblasti kariérového poradenství na školách*. Praha: NÚV. Dostupné z http://www.nuv.cz/uploads/Vzdelavani_a_TP/PORADCI_SKOLY_FINAL_pro_www_2opraveno.pdf
- Ertelt, B.-J. (2013). Vzdělávání kariérových poradcov v EÚ a inde vo svete – skúsenosti a projekty. In L. Beková & Š. Grajčár. *Vzdelávanie kariérových poradcov. Zborník príspevkov z medzinárodnej odbornej konferencie v Nitre*. (s. 6–21). Bratislava: SAAIC. Dostupné z http://web.saaic.sk/nrcg_new/kniznica/2013/VZDELAVANIE_PORADCOV_Zbornik_Nitra_april_2013.pdf
- Evropská komise. (2004). *Draft resolution of the Council and of the representatives of the governments of the member states meeting with in the Council on strengthening policies, systems and practices in the field of guidance throughout life in Europe*. (2004). Brusel: Council of the European Union. Dostupné z <http://register.consilium.europa.eu/doc/srv?l=EN&f=ST%209286%202004%20INIT>
- Evropská komise. (2010). *Strategie Evropa 2020. Strategie pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění*. Brusel. Dostupné z <http://www.mmr.cz/getmedia/7c31b211-1a5a-46a8-b6bd-151b72dc94ec/EU2020-CJ.pdf>
- Freibergová, Z. (2013). *Metodika poradenského procesu realizovaného s uchazeči o zaměstnání na Úřadu práce ČR*. Certifikovaná metodika MPSV č. j. 2013/80685-141. Dostupné z <https://www.mpsv.cz/files/clanky/17171/Metodika-poradenskeho-procesu.pdf>
- Hansen, E. (2007). *Kariérové poradenství. Příručka pro země s nízkými a středními příjmy*. Praha: DZS MŠMT.
- Hiebert, B. (2009). Raising the profile of career guidance: educational and vocational guidance practitioner. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 9(1), 3–14.
- Hloušková, L. (2011). Vzdělávání a příležitosti k profesnímu rozvoji kariérových poradců v ČR. In *Kariérové poradenství v České republice. Zpráva o stavu v roce 2010* (s. 32–55). Praha: Dům zahraničních služeb pro centrum Euroguidance.
- Hloušková, L. (2013). Vývoj vzdělávání kariérových poradců v České republice. In L. Beková & Š. Grajčár. *Vzdelávanie kariérových poradcov. Zborník príspevkov z medzinárodnej odbornej konferencie v Nitre* (s. 36–42). Bratislava: SAAIC. Dostupné z http://web.saaic.sk/nrcg_new/kniznica/2013/VZDELAVANIE_PORADCOV_Zbornik_Nitra_april_2013.pdf
- Hloušková, L. (2014). Role škol v oblasti kariérového poradenství. In D. Knotová et al., *Školní poradenství* (s. 161–175). Praha: Grada, a. s.
- Hloušková, L., et al. (2004). *Vzdělávání poradců v České republice*. Praha: Národní vzdělávací fond.
- Hooley, T. (2017). *Redefining career guidance. Is it time to move on beyond the OECD definition?* Prezentace na sympoziu #BERA 2017. Dostupné z <https://adventuresincareerdevelopment.wordpress.com/2017/09/06/redefining-career-guidance-bera2017/>
- Hřebíček, L. (1996). Školní poradenství ve světle teoretické a empirické analýzy. In *Sborník prací filozofické fakulty brněnské univerzity*, U1, 33–49.
- Instrukce o soustaně výchovného poradenství v oboru působnosti Ministerstva školství ČSR*. (1976). Čj. 8172/76-201.
- Klímová, M., et al. (1987). *Teorie a praxe výchovného poradenství*. Praha: SPN.
- Kohoutek, R. (1999). *Historie pedagogicko-psychologického poradenství*. Brno: Akademické nakladatelství CERM, s. r. o.
- Kraatz, S., & Ertelt, B.-J. (Eds.). (2011). *Professionalisation of career guidance in Europe*. Tübingen: Dgvt-Verlag.

- Kuczera, M. (2010). *Učení pro praxi. Přezkoumy odborného vzdělávání a přípravy prováděné OECD. Česká republika*. Praha: NÚOV.
- McCarthy, J. (2004). The skills, training and qualifications of guidance workers. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 4(2–3), 159–178.
- MPSV ČR (1993). *Celostátní přehled povolání*. Praha: Oliva.
- MPSV ČR. (2017a). Kariérový poradce. In *Národní soustava povolání*. Dostupné z <http://katalog.nsp.cz/p/karierovy-poradce/103421.html>
- MPSV ČR. (2017b). Kariérový poradce pro ohrožené, rizikové a znevýhodněné skupiny obyvatel. In *Národní soustava povolání*. Dostupné z <http://katalog.nsp.cz/tp/karierovy-poradce-pro-ohrozene-rizikove-a-znevychodnene-skupiny-obyvatel/102333.html>
- MPSV ČR. (2017c). Kariérový poradce pro vzdělávací a profesní dráhu. In *Národní soustava povolání*. Dostupné z <http://katalog.nsp.cz/tp/karierovy-poradce-pro-vzdelavaci-a-profesni-drahu/102342.html>
- MPSV ČR. (2017d). Kouč. In *Národní soustava povolání*. Dostupné z <http://katalog.nsp.cz/p/kouc/101573.html>
- MPSV ČR. (2017e). Personalista specialista. In *Národní soustava povolání*. Dostupné z <http://katalog.nsp.cz/p/personalista-specialista/103425.html>
- MPSV ČR. (2017f). Psycholog práce a organizace. In *Národní soustava povolání*. Dostupné z <http://katalog.nsp.cz/tp/psycholog-prace-a-organizace/102598.html>
- MPSV ČR. (2017g). Specialista nábory pracovních sil. In *Národní soustava povolání*. Dostupné z <http://katalog.nsp.cz/tp/specialista-naboru-pracovnich-sil/102145.html>
- MPSV ČR. (2017h). Specialista vzdělávání a rozvoje zaměstnanců. In *Národní soustava povolání*. Dostupné z <http://katalog.nsp.cz/tp/specialista-vzdelavani-a-rozvoje-zamestnancu/102148.html>
- MPSV ČR. (2017i). Povolání vyřazená z kategoričného třídění pro svoji neaktuálnost. In *Národní soustava povolání*. Dostupné z <https://nsp.cz/odborny-smer/povolani-vyrazena-z-kategorickeho-trideni-pro-svoji-neaktualnost>
- MŠMT ČR (Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy České republiky). (2000). *Metodický pokyn čj. 22067/2000-2 k zařazení učiva Úvodu do světa práce do vzdělávacích programů středních škol*. Praha.
- MŠMT ČR. (2001). *Metodický pokyn čj. 19458/2001-22 k zařazení vzdělávací oblasti Výchova k volbě povolání do vzdělávacích programů pro základní vzdělávání*. Praha. Dostupné z <http://www.msmt.cz/vzdelavani/zakladni-vzdelavani/metodicky-pokyn-k-zarazeni-vzdelavaci-oblasti-vychova-k-volbe-povolani-do-vzdelavacich-programu-pro-zakladni-vzdelavani-cj-19458-2001-22>
- MŠMT ČR. (2005). Koncepce poradenských služeb poskytovaných ve škole. Čj.: 27317/2004-24. In *Věstník Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy České republiky ročník LXI sešit 7*, červenec 2005. Dostupné z www.msmt.cz/file/38107_1_1
- MŠMT ČR. (2008). Standard Studia pro výchovné poradce. Studium pro výchovné poradce podle § 8 vyhlášky č. 317/2005 Sb. In *Standardy pro udělování akreditací DV/PP*. Čj.: 26 451/2005-25, 30 908/2005-25, 10 405/2008-6/IPPP.
- MŠMT ČR. (2011). *Co je regulovaná činnost či povolání?* Dostupné z <http://www.msmt.cz/mezinarodni-vztahy/co-je-regulovana-cinnost-ci-povolani>
- Národní poradenské fórum. (2013). *Usnesení Národního poradenského fóra č. 11 ze dne 4. prosince 2013*. Dostupné z <http://www.narodniporadenskeforum.cz/uploads/activity/11-usneseni-npf-21.pdf>

- Národní poradenské fórum. (2014). *Usnesení Národního poradenského fóra č. 12 ze dne 5. března 2014*. Dostupné z <http://www.narodniporadenskeforum.cz/uploads/activity/12-usneseni-npf-22.pdf>
- Národní ústav pro odborné vzdělávání (NÚOV). (2003). *Doporučení OECD k systému kariérového poradenství v ČR*. Praha: NÚOV.
- Návrh koncepce Integrovaného systému kariérového poradenství* (2012). Pracovní verze výstupu v rámci projektu VIP-Kariéra II. Praha: NÚV (interní materiál).
- Neary, S. (2016). Only qualifications count: exploring perceptions of continuing professional development with in the career guidance sector. *British Journal of Guidance & Counselling*, 44(4), 466–476.
- OECD. (2004a). *Career Guidance: A Handbook for Policy Makers*. Paris: OECD Publications. Dostupné z <http://www.oecd.org/dataoecd/53/53/34060761.pdf>
- OECD. (2004b). *Career Guidance and Public Policy: Bridging the gap*. Paris: OECD Publications. Dostupné z <http://www.oecd.org/education/skills-beyond-school/34050171.pdf>
- Ornstein, A. C., & Levine, D. U. (1989). *Foundations of Education*. Boston: Houghton Mifflin.
- Pukelis, K., & Navickiene, L. (2011). Main preconditions for the development of vocational counselling or training curriculum: The Lithuanian case. In S. Kraatz & B.-J. Ertelt (Eds.), *Professionalisation of career guidance in Europe* (s. 107–122). Tübingen: Dgvt-Verlag.
- Rada Evropské unie. (2008). *Council resolution on better integrating lifelong guidance into lifelong learning strategies*. Presented at the 2905th Education, Youth and Culture Council meeting in Brussels, 21 November 2008. Dostupné z http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/educ/104236.pdf
- Rákosník, J. (2008). *Odvracená tvář meziválečné prosperity. Nezaměstnanost v Československu v letech 1918–1938*. Praha: Karolinum.
- Rámcový vzdělávací program pro základní vzdělávání (RVP ZV)*. (2004). Praha: MŠMT.
- Rámcový vzdělávací program pro gymnaziální vzdělávání (RVP GV)*. (2007). Praha: MŠMT.
- Roelofs, E., & Sanders, P. (2007). Towards a framework for assessing teacher competence. *European Journal of Vocational Training*, 40(1), 123–139.
- Repetto, E. (2008). International competencies for educational and vocational guidance practitioners: An IAEVG trans-national study [Monograph]. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 8(3), 135–195.
- Savickas, M. L. (2008). Helping people choose jobs: a history of the guidance profession. In J. A. Athanasou & R. V. Esbroeck (Eds.), *International Handbook of Career Guidance* (s. 97–113). Netherlands: Springer.
- Schiersmann, Ch., et al. (2016). *European competence standards for the academic training of career practitioners. NICE Handbook Volume 2*. Opladen, Berlin & Toronto: Barbara Budrich Publishers.
- Schiersmann, Ch., Ertelt, B.-J., Katsarov, J., Mulvey, R., Reid, H., & Weber, P. (Eds.). (2012). *NICE Handbook for the Academic Training of Career Guidance and Counselling Professionals*. Heidelberg: Heidelberg University.
- Soresi, S., Nota, L., & Lent, R. W. (2004). Relation of type and amount of training to career counseling self-efficacy in Italy. *The Career Development Quarterly*, 52(3), 194–201.
- Sultana, R. G. (2004). *Guidance policies in the knowledge society. Trends, challenges and responses across Europe*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Sultana, R. G. (2009). Competence and competence frameworks in career guidance: complex and contested concepts. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 9(1), 15–30.

- Štědrý, B., & Buchtela, R. (1924). Řád živnostenský ze dne 20. prosince 1859, č. 227 ř. z., doplněný živnostenskými novelami, k němu se vztahujícími zákony, normaliiemi a rozhodnutími úřadů, nálezy nejr. správního soudu a posudky obchodní a živnostenské komory Pražské. Svazek X. Díl I. Praha: Nákladem „Československého Kompasů“ tiskařská a vydavatelská akc. spol.
- Vendel, Š. (2011). Kariérové poradenstvo: súčasný stav a perspektívy. *Československá psychologie*, 55(6), 499–509.
- Vuorinen, R., & Lerkkanen, J. (2011). Further training and distance education for career guidance counsellors: Current trends in Finland. In S. Kraatz & B.-J. Ertelt (Eds.), *Professionalisation of career guidance in Europe* (s. 89–105). Tübingen: Dgvt-Verlag.
- Vyhláška Ministerstva školství České socialistické republiky č. 59/1985 Sb., ze dne 18. července 1985 o odborné a pedagogické způsobilosti pedagogických pracovníků a o určení školských zařízení, ve kterých mají pedagogičtí pracovníci postavení učitele. (1985). In Sbíрка zákonů Československá socialistická republika ročník 1985, částka 17 vydána dne 14. srpna 1985. Dostupné z <http://ftp.aspi.cz/opispdf/1985/017-1985.pdf>
- Vyhláška Ministerstva školství České socialistické republiky č. 130/1980 Sb., ze dne 28. srpna 1980 o výchovném poradenství. (1980). In Sbíрка zákonů Československá socialistická republika ročník 1980, částka 31, vydána dne 26. září 1980. Dostupné z <http://ftp.aspi.cz/opispdf/1980/031-1980.pdf>
- Vyhláška Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy o podmínkách odborné a pedagogické způsobilosti pedagogických pracovníků a o předpokladech kvalifikace výchovných poradců, č. 139/1997 Sb., ze dne 28. května 1997. (1997). In Sbíрка zákonů Česká republika ročník 1997, částka 48, rozeslána dne 26. června 1997, s. 2673–2679.
- Vyhláška č. 72/2005 Sb., o poskytování poradenských služeb ve školách a školských poradenských zařízeních ze dne 9. února 2005. (2005). In Sbíрка zákonů Česká republika ročník 2005, částka 20, rozeslána dne 17. února 2005, s. 490–502.
- Vyhláška č. 317/2005 Sb., o dalším vzdělávání pedagogických pracovníků, akreditační komisi a kariérním systému pedagogických pracovníků. (2005). In Sbíрка zákonů Česká republika ročník 2005, částka 111, rozeslána dne 8. srpna 2005, s. 5654–5674.
- Watts, A. G. (1994). Occupational profiles of vocational counselors in Europe. *Journal of Counseling & Development*, 73(1), 44–50.
- Watts, A. G., & Sultana, R. G. (2004). Career guidance policies in 37 countries: Contrasts and common themes. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 4(2–3), 105–122.
- Zákon č. 63/1978 Sb., ze dne 21. června 1978 o opatřeních v soustavě základních a středních škol. In Sbíрка zákonů Československá socialistická republika ročník 1978, částka 14 vydána dne 23. června 1978. Dostupné z <http://ftp.aspi.cz/opispdf/1978/014-1978.pdf>
- Zákon č. 435/2004 Sb., ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti (zákon o zaměstnanosti). (2004). In Sbíрка zákonů Česká republika ročník 2004, částka 143 rozeslána dne 23. července 2004, s. 8270–8316.
- Zákon č. 563/2004 Sb., ze dne 24. září 2004 o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů (zákon o pedagogických pracovnících). (2004). In Sbíрка zákonů Česká republika ročník 2004, částka 190 rozeslána dne 10. listopadu 2004, s. 10333–10345.
- Zákon č. 108/2006 Sb., ze dne 14. března 2006 o sociálních službách (zákon o sociálních službách). (2006). In Sbíрка zákonů Česká republika ročník 2006, částka 37 rozeslána dne 31. března 2006, s. 1257–1289.

Zákonné opatření předsednictva České národní rady o zřízení úřadů práce. Opatření č. 306/1990 Sb. In Sběrka zákonů České a Slovenské federativní republiky ze dne 20. července 1990. Dostupné z <http://ftp.aspi.cz/opispdf/1990/048-1990.pdf>

Zapletalová, J. (2003). Mapování práce výchovných poradců na základních a středních školách. *Výchovné poradenství*, 36–37(2), 1–66.

Kontakt na autorku

Lenka Hloušková

Ústav pedagogických věd, Filozofická fakulta, Masarykova univerzita

E-mail: hlouškov@phil.muni.cz

Corresponding author

Lenka Hloušková

Department of Educational Sciences, Faculty of Arts, Masaryk University

E-mail: hlouškov@phil.muni.cz