

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

INSTITUT VZDĚLÁVÁNÍ A PORADENSTVÍ

STRATEGIE ROZVOJE KARIÉROVÉHO
PORADENSTVÍ VE STŘEDNÍM ODBORNÉM
VZDĚLÁVÁNÍ

JAK UČIT ŽÁKY KARIÉRNĚ MYSLET

JITKA JIRSÁKOVÁ, JIŘÍ VOTAVA,
KAMILA URBAN, JANA GÜRTLER,
PŘEMYSL GUBANI

JIRSÁKOVÁ, Jitka a kol. *Strategie rozvoje kariérového poradenství ve středním odborném vzdělávání – jak učit žáky kariérně myslet*. Praha: Nakladatelství České zemědělské univerzity v Praze, 2022.

Kolektivní monografie.

Spoluautoři kapitol: PhDr. Jitka Jirsáková, Ph.D.; Mgr. Jiří Votava, Ph.D.; Mgr. Kamila Urban, Ph.D.; Bc. Jana Gürtler; Mgr. Přemysl Gubani

Klíčová slova

kariérové poradenství, kariérový poradce, střední škola, odborné vzdělávání, metody výuky

Publikace vznikla v rámci projektu Návrh a implementace konceptu a metodiky “career learning” v odborném vzdělávání (TL02000256) podpořeného Technologickou agenturou ČR, program ÉTA.



Tento projekt je spolufinancován se státní podporou Technologické agentury ČR v rámci Programu ÉTA.

www.tacr.cz

Výzkum užitečný pro společnost.

Recenzovali:

Ing. Lucie Václavková, Ph.D. (<https://lucie.vaclavkova.com>)

PhDr. Sylvie Navarová (<https://sylvienavarova.cz>)

© Jitka Jirsáková a kol.

© Nakladatelství České zemědělské univerzity v Praze, 2022.

© Martina Baierová, ilustrace a myšlenkové mapy #barevneplanovani
(<https://barevneplanovani.cz/>)

Grafická úprava obálky a myšlenkových map: Grafické studio – fotoateliér Aleš Orlík
(info@alesorlik.com)

ISBN 978-80-213-3235-5 (tištěná verze)

ISBN 978-80-213-3236-2 (elektronická verze)

OBSAH

ÚVOD.....	8
1. CÍL A METODOLOGIE.....	10
1.1 Výzkumný problém a výzkumné otázky	10
1.2 Metodologie výzkumu	10
1.3 Zkušenosti a názory žáků středních odborných škol na služby kariérového poradenství	12
1.4 Zkušenosti a názory poradenských pracovníků na služby kariérového poradenství	14
1.5 Zkušenosti žáků s tématy kariérového vzdělávání	15
1.6 Doporučení do výuky podle typologie žáků.....	18
2. KARIÉROVÉ PORADENSTVÍ A VZDĚLÁVÁNÍ	21
2.1 Základní pojmy	21
2.2 Kariérové poradenství.....	29
2.3 Teorie v kariérovém poradenství	32
3. PROFESNÍ IDENTITA	40
3.1 Identita jako obecná charakteristika člověka	40
3.2 Profesní identita v psychologickém pojetí.....	42
3.3 Profesní identita jako výsledek kariérového poradenství a vzdělávání	44
4. KARIÉROVÉ VZDĚLÁVÁNÍ NA STŘEDNÍ ODBORNÉ ŠKOLE	45
4.1 Kariérový poradce – legislativa	45
4.2 RVP – průřezové téma Člověk a svět práce	47
5. STRATEGIE ZAVÁDĚNÍ A ROZVOJE KARIÉROVÉHO PORADENSTVÍ A VZDĚLÁVÁNÍ.....	51
5.1 Strategie kariérového vzdělávání na středních školách – zahraniční inspirace	51

5.2	Realizace/strategie kariérového poradenství a vzdělávání na střední odborné škole	54
5.3	Individuální kariérové poradenství a kariérový rozhovor	60
5.4	Kariérový management a dovednosti pro řízení kariéry	62
5.5	Aktivity do výuky.....	67
5.2.1	Žákovské/kariérní portfolio.....	67
5.2.2	Příklady aktivit pro žáky v rámci výuky	71
6.	SITUACE NA TRHU PRÁCE	78
6.1	Jak a kde hledat práci	82
6.1.1	Pracovní portály.....	83
6.1.2	Personální agentury.....	84
6.1.3	Úřady práce.....	85
6.1.4	Networking a sociální kontakty – veletrhy práce, konference, školení.....	86
6.1.5	Rodina a známí	87
6.1.6	Sociální sítě a specifické portály	88
6.2	Jak poznat dobrou pracovní nabídku – inzerát	90
6.3	Žádost o práci.....	90
6.3.1	Životopis (CV – Curriculum Vitae)	92
6.3.2	Motivační dopis	95
6.4	Pracovní pohovor	95
6.4.1	Varianty pohovoru	95
6.4.2	Příprava před pracovním pohovorem	96
6.4.3	Jak se chovat během pohovoru	99
7.	ZDROJE PRO PORADENSKOU PRAXI.....	102
7.1	Knižní zdroje.....	102
7.2	Webové zdroje	110
7.3	Informace z trhu práce	116
7.4	Zahraniční zdroje a inspirace	117
8.	SHRNUTÍ.....	119
9.	SUMMARY	121
10.	SEZNAM LITERATURY.....	123
11.	SEZNAM TABULEK	128

12.	SEZNAM OBRÁZKŮ.....	128
13.	PŘÍLOHY.....	129
14.	REJSTŘÍK.....	144

ÚVOD

Záměr autorů a komu je kniha určena

Porozumění hrálo vždy důležitou roli v dějinách lidského rodu i v osobní historii každého člověka. Ve slově po-rozumění čteme, že se jedná o jakýsi typ úvah, jež přicházejí jako další krok „po rozumu“, jako by se jednalo o dotažení nebo dopracování toho, o čem člověk dříve přemýšlel. Porozumění ale často prochází – především ve smyslu pochopení, vytvoření vhledu nebo nalezení smyslu – velmi nečekanými, někdy dokonce i nerozumnými cestami, vyžaduje intuici, kreativitu, otevřenost, někdy i mlčení vnější a vnitřní. Porozumět vlastnímu životu a dát mu smysl patří k základním vývojovým úkolům každého člověka. Specifická oblast tohoto vývoje se týká volby budoucího pracovního uplatnění a přípravy na jeho výkon povolání, souhrnně řečeno kariéry. Porozumění vlastnímu životu nevzniká náhle ani není stále stejné, často se mění a aktualizuje. Pavel Říčan pojmenoval své stěžejní dílo o vývoji člověka *Cesta životem* s podtitulem *biodromální psychologie*. Naznačil tím, že cesta (řecky drom) je dobrá metafora, na které lze ukázat, jak život „funguje“, a můžeme díky tomuto obrazu také lépe vyjasnit, jak lze životní cestu utvářet, nebo lépe řečeno, jak pomáhat tomu, kdo si svoji cestu životem krok za krokem prošlapává a hledá. Říčan (podobně jako další vývojoví psychologové) vysvětluje, že každá fáze růstu a rozvoje jedince má svá specifika a konkrétní úkoly. Pokud se vrátíme k metafoře cesty, některé její úseky jsou rovné a bez odboček, nedá se jen tak uhnout ani zastavit. Pak ale přijdou místa, kde se jasný výhled ztrácí, do cesty se staví překážky, objevují se křižovatky, místy cesta připomíná spíše průchod neprostupným pralesem nebo příběh z pohádky o Jeníčkovi a Mařence, kde se ztracené děti musely vyšplhat na vysoký strom, aby našly východisko (a byly tak následně vystaveny situaci ohrožení, kterou se štěstím vyřešily).

Jít po cestě k cíli a být schopný cestu dobře zvládnout, nutně nemusí znamenat, že se všechno daří podle plánu, tedy že pohyb probíhá po dráze, kterou někdo stanovil, že se podaří dosáhnout předpokládaného konce nebo že bude jedinec se svou situací na cestě spokojený. Přesto se snad shodneme v názoru, že je dobré, aby byl člověk na cestu co nejlépe připravený – vybavený dostatečným množstvím zkušeností, vhodnou výzbrojí a výstrojí. Často se musí také spolehnout na pomoc a podporu těch zkušenějších. Někdy jsou po ruce pomůcky usnadňující orientaci v terénu – směrovky na rozcestích, kompas nebo dokonce mapa. V případě této publikace jsou to právě mapy, konkrétně myšlenkové mapy, které budou na cestě k budování vlastní kariéry pomáhat. (*Jiří Votava*)

S nástupem tzv. čtvrté průmyslové revoluce a s rozvojem digitalizace a automatizace dochází k neustálému zrychlování současného světa. Mladý člověk proto musí být vybaven kompetencemi, které mu umožní pružně reagovat na tyto změny a umět se s nimi vyrovnat, přizpůsobit se. A stejně je tomu i s trhem práce. Současní žáci základních a středních škol musí počítat s tím, že se budou muset celý život neustále něco učit, že nemají jisté své pracovní uplatnění, že musí počítat s tím, že i v průběhu svého života třeba úplně změní své pracovní zaměření a že musí být schopni řídit své kariérní směřování dle aktuální situace na trhu práce a technologického pokroku společnosti. Kariérové poradenství má tak nezastupitelnou roli při volbě povolání i dalšího vzdělávání, při rozhodování o profesní změně

i při poskytování informací, které nám pomohou se lépe a informovaně rozhodnout, kam se máme profesně ubírat, které kompetence si doplnit, příp. dostudovat. Proto hovoříme o tom, že kariérové poradenství a vzdělávání je celoživotním procesem. Každý mladý člověk by měl mít možnost zamyslet se nad svým pracovním uplatněním a nad svými osobními, odbornými i obecně klíčovými kompetencemi, které vyžadují zaměstnavatelé. Kariérové vzdělávání by mělo být realizováno od mateřské školy po dospělost. Každé věkové období přináší nové otázky a výzvy, kterým je třeba čelit, zabývat se jimi a překonávat je. V současné době lze najít mnoho materiálů, aktivit a metodik, jak učit či zařazovat témata z oblasti kariérového vzdělávání a poradenství do výuky na úrovni mateřské nebo základní školy. Méně zdrojů již najdeme ve středoškolském či vysokoškolském prostředí, kde se již více předpokládá, že si žáci a studenti vybrali svoji profesní dráhu a zaměření. Přesně tak tomu je u žáků středních odborných škol, kteří si již sice zvolili, ale je tato volba jejich nebo jejich rodičů nebo to byla jen z nouze cnost? Chtějí opravdu všichni žáci odborných škol pracovat v oboru, který studují?

Výzkum, který předcházel vzniku této knihy, potvrdil, že pouze 42 % žáků středních odborných škol má po skončení studia zájem zůstat ve stejném oboru (tj. v něm pracovat nebo dále studovat). Co ti ostatní? Zde se nachází velký prostor pro kariérové vzdělávání a poradenství, které může již rozhodnutým žákům pomoci prohloubit či realizovat jejich rozhodnutí. Těm váhajícím ukázat výhody a nevýhody jednotlivých možností a těm, co ještě vůbec nevědí, pomoci se zorientovat nejen v jejich schopnostech a dovednostech, ale i v požadavcích zaměstnavatelů a trhu práce obecně.

Neujasněná situace školního kariérového poradenství v prostředí středního odborného vzdělávání byla jedním z důvodů vzniku této publikace. Neklade si za cíl obsáhnout kompletní problematiku, ale je určena především učitelům/kariérovým poradcům, ale také pracovníkům vedení škol, aby si dovedli vytvořit základní rámec nastavení kariérového poradenství a vzdělávání a pochopit benefity jejich realizace v prostředí střední odborné školy.

Publikace obsahuje celkem 7 hlavních kapitol. Nejprve jsou publikovány výstupy z výzkumného dotazníkového šetření mezi žáky a kariérovými/výchovnými poradci na středních odborných školách v rámci celé ČR. Dále jsou popsána teoretická východiska a přístupy v kariérovém poradenství, které považují autoři za základní pro orientaci v této problematice, dále je charakterizován pojem profesní identity a současně i zařazení témat kariérového poradenství a vzdělávání do RVP a průřezového tématu Člověk a svět práce. Následují prakticky zaměřené kapitoly, které popisují, jak na základní úrovni zavádět a rozvíjet školní strategii rozvoje kariérového poradenství a vzdělávání. Rady a tipy, jak zařazovat v rámci výuky a naplňovat průřezové téma Člověk a svět práce v prostředí středních odborných škol s ukázkami vybraných aktivit. Je uveden i popis rolí jednotlivých aktérů v rámci školního kariérového poradenství, včetně specifik individuálního a skupinového poradenství. Předposlední kapitola se věnuje trhu práce a jeho specifikům a uvádí některé tipy, jak žáky na trh práce připravovat. Na závěr jsou nabídnuty knižní i webové informační zdroje a další možné využitelné inspirace do výuky pro kariérové poradce na střední odborné škole. (*Jitka Jirsáková*)

Publikace vznikla jako výstupní produkt projektu spolufinancovaném se státní podporou Technologické agentury ČR v rámci Programu ÉTA (TL02000256).

1. CÍL A METODOLOGIE

Předložená publikace je jedním z výstupů projektu Návrh a implementace konceptu a metodiky „career learning“ v odborném vzdělávání, který byl podpořený Technologickou agenturou ČR v programu ÉTA. Celkově čtyřletý projekt se skládal z několika fází. V prvním období se uskutečnila výzkumná sonda s cílem zmapovat situaci kariérového poradenství (dále KP) v rámci odborného vzdělávání. Tento segment vzdělávacího systému zůstával dlouho, pokud jde o kariérové poradenství, ve stínu – zatímco na primárním, nižším sekundárním a všeobecně zaměřeném vyšším sekundárním stupni se vnímaný význam kariérového poradenství zvyšoval a možnosti poradenství se stále rozvíjely, ve středních odborných školách převládal často názor, že žáci se už pro své povolání rozhodli a další podporu či provázení již nepotřebují. Výzkum směřoval na dvě cílové skupiny: zaprvé to byli žáci středních odborných škol oborů vzdělání ukončených maturitní zkouškou i výučním listem. Zadruhé byl proveden také sběr zkušeností pedagogických pracovníků odborných škol, kteří mají z hlediska pracovní náplni KP na starosti.

Na první výzkumnou etapu navazovala fáze projektu spojená s vývojem nové strategie rozvoje kariérového poradenství pro střední odborné vzdělávání. Tato strategie byla pilotně testovaná na třech školách a první zkušenosti byly vyhodnoceny tak, aby se dalo v závěrečné, třetí fázi projektu prezentovat celý koncept a strategii všem potencionálním budoucím uživatelům.

1.1 Výzkumný problém a výzkumné otázky

Cílem předložené publikace bylo nejprve zmapovat situaci na středních odborných školách v České republice a následně navrhnout intervence do praxe kariérových poradců, výchovných poradců či školních psychologů, kteří na středních odborných školách působí, a tudíž mají největší možnost ovlivňovat praxi kariérového poradenství. Pro výzkumné šetření byly stanoveny následující výzkumné otázky:

- V jakém rozsahu, jakými formami a metodami je poskytované kariérové poradenství ve středních odborných školách?
- Jaké mají žáci středních odborných škol zkušenosti s kariérovým poradenstvím?
- Jaké poradenské a vzdělávací aktivity se na středních odborných školách realizují?
- Co žáci středních odborných škol považují z hlediska kariérového poradenství za důležité?
- Na co by se měl systém kariérového poradenství ve středních odborných školách zaměřovat, jakými směry se dále rozvíjet, jaké strategie jsou vhodné pro jeho implementaci?

1.2 Metodologie výzkumu

Výzkum byl postavený na použití několika vzájemně se kombinujících a doplňujících výzkumných nástrojů – proběhlo dotazníkové šetření žáků středních odborných škol, dotazníkové šetření pedagogických pracovníků středních odborných škol, kteří mají v popisu

práce kariérové poradenství, a ve druhé fázi projektu proběhlo ověřování navrhované metodiky pomocí akčního výzkumu.

Největší rozsah mělo dotazníkové šetření pro žáky středních odborných škol. Uskutečnilo se v pilotní fázi a následných třech vlnách sběru dat v letech 2019 až 2020. Důvodem pro rozdělení dotazníkového šetření na tři etapy byla na jedné straně složitá logistika, jejíž součástí byla mimo jiné příprava kontaktních osob, které měly administrovat jednotným způsobem zadání dotazníku, a také distribuce dotazníků do jednotlivých krajů. Vedle toho byl však výzkumný tým nucený změnit strategii po uzavření škol v důsledku propuknutí pandemie Covid-19. Dotazník tak byl nejprve distribuován v tištěné podobě, pro druhou a třetí vlnu byl vytvořen ekvivalentní on-line nástroj, a i za cenu nižší návratnosti bylo touto cestou šetření dokončeno. Informace z ručně vyplněných dotazníků byly extrahovány strojově, všechny výstupy ze tří vln následně sloučeny do jednoho datového souboru a vyhodnoceny.

Dotazník pro žáky se skládal z pěti okruhů: vedle základní osobních údajů charakterizujících každého respondenta a školu to byly otázky na celkovou znalost obsahu pojmu kariérové poradenství a povědomí o tom, kdo na škole kariérové poradenství poskytuje, dále otázky související se zastoupením jednotlivých témat či oblastí, která do celku kariérového poradenství patří. Následovala sebehodnotící část, kde mohli žáci vyjádřit například míru dosažení některých kompetencí a potřebu je dále rozvíjet, dotazník uzavírala část zjišťující budoucí směřování žáků a jejich spokojenost s připraveností na další vzdělávací a profesní dráhu (viz plné znění dotazníku – Příloha č. 1).

Výsledný vzorek tvořilo 1873 žáků (1024 žen a 842 mužů, 7 respondentů neoznačilo své pohlaví) odborného vzdělávání v České republice s průměrným věkem 18,2 let ($SD = 1,2$ roku). Věkové rozmezí bylo od 15 do 23 let s tím, že nejvíce žáků bylo mezi 17 a 20 lety. První a druhý ročník navštěvovalo pouze 5,7 % a 7,8 % žáků, většina (48,4 %) žáků navštěvovalo třetí ročník a 37,8 % čtvrtý ročník. V Tabulce 1 vidíme rozložení žáků podle kraje, ve kterém navštěvují svou střední školu.

Tabulka č. 1 Rozdělení respondentů dotazníkového šetření podle krajů

Kraj	N	V %
Jihočeský	58	3,1 %
Karlovarský	72	3,8 %
Královéhradecký	207	11,1 %
Moravskoslezský	18	1,0 %
Olomoucký	96	5,1 %
Pardubický	143	7,6 %
Plzeňský	80	4,3 %
Praha	541	28,9 %
Středočeský	487	26,0 %
Vysočina	92	4,9 %
Ústecký	79	4,2 %

Pro další vyhodnocení bylo důležité zahrnout do výzkumu žáky oborů vzdělání s maturitní zkouškou i s výučním listem. Vedle těchto dvou skupin vyplnilo dotazník také menší počet osob v nástavbových formách vzdělávání.

Tabulka č. 2 Rozdělení respondentů dotazníkového šetření podle stupňů vzdělání

Stupeň vzdělání	N	V %
H – s výučním listem	405	21,6 %
M – s maturitou	1252	66,8 %
L – s výučním listem i maturitní zkouškou	176	9,4 %
Neuvedeno	40	2,1 %

Dotazník pro pedagogické pracovníky, kteří mají kariérové poradenství ve škole na starosti (pracovně označený jako dotazník pro výchovné poradce, i když v realitě mohlo jít také o jiné členy pedagogického sboru školy) vyplnilo 77 respondentů (z toho 70 žen) s průměrným věkem 50 let (SD = 9 roků) a ve školství průměrně 23 let (SD = 10). Jako výchovní či kariéroví poradci pracují ve škole průměrně 9 let (SD = 7 let). (viz plné znění dotazníku – Příloha č. 2)

1.3 Zkušenosti a názory žáků středních odborných škol na služby kariérového poradenství

Žáků jsme se ptali, jestli vědí, kdo má na jejich škole na starosti výchovné poradenství a kdo kariérové. 64,5 % žáků znalo výchovného poradce na škole (tj. věděli, kdo má výchovné poradenství na starosti, případně znali jméno konkrétního pedagogického pracovníka), ale pouze 18,2 % znalo kariérového poradce (nebo někoho, kdo má tuto agendu v popisu práce).

Podobně pouze 17,5 % dotazovaných žáků se ve škole setkalo s pojmem kariérové poradenství. Dále jsme zjišťovali pomocí otázky s výběrem více odpovědí, co si žáci představují pod pojmem kariérové poradenství. V následující tabulce vidíme rozložení odpovědi studentů.

Abychom ověřili, zda ti žáci, kteří vědí, kdo je jejich kariérový poradce ve škole, vybírali dále jiné odpovědi o znalosti KP ve srovnání s respondenty, kteří osoby zodpovědné za KP neznají, testovali jsme ověřovali jsme data pomocí Chí kvadrátového testu. Zjistili jsme signifikantní rozdíly v možnosti „Objevím, co mě baví“, $\chi^2(1, N = 1856) = 27.05, p < .01$, Cramer's $V = .12$. Žáci, kteří vědí, kdo je kariérový poradce na jejich škole, označili tuto možnost signifikantně častěji než ti, kteří to nevědí. Podobný trend se ukázal i v otázkách „Ověřím si, v čem jsem dobrý“, $\chi^2(1, N = 1856) = 7.16, p = .007$, Cramer's $V = .06$ a „Dozvim se, co musím udělat, abych mohl/a dělat práci, kterou jsem si vybral/a“, $\chi^2(1, N = 1856) = 25.19, p < .001$, Cramer's $V = .12$.

Stejnou analýzu jsme provedli i ve srovnávání mezi žáky, kteří vědí, kdo je výchovný poradce na jejich škole a těmi, kteří to nevědí. Ti, kteří znali výchovného poradce na škole, si častěji pod pojmem KP představovali někoho, kdo jim poradí, jakou školu si vybrat $\chi^2(1, N = 1855) = 20.68, p < .001$, Cramer's $V = .11$, než ti, kteří nevěděli, kdo je výchovným poradcem na jejich škole. První skupina také častěji vybírala možnost „Objevím, co mě baví“, $\chi^2(1, N = 1856) =$

5.81, $p = .016$, Cramer's $V = .06$, „Ověřím si, v čem jsem dobrý“, $\chi^2(1, N = 1856) = 5.46$, $p = .019$, Cramer's $V = .06$, „Poznám, pro jaké zaměstnání (jakou práci) se hodím“, $\chi^2(1, N = 1856) = 7.00$, $p = .008$, Cramer's $V = .06$ a také „Dozvim se, co musím udělat, abych mohl/a dělat práci, kterou jsem si vybral/a“, $\chi^2(1, N = 1856) = 6.52$, $p = .011$, Cramer's $V = .06$.

Tabulka č. 3 Co si představují žáci pod pojmem kariérové poradenství?

	V %
Někdo mi poradí, jakou školu si vybrat	42,3 %
Dozvim se, jak vydělat hodně peněz	6,5 %
Naučím se, jak v práci dosáhnout vyššího postavení	25,8 %
Získám dovednosti potřebné pro řízení své pracovní dráhy	28,8 %
Objevím, co mě baví (jaké mám zájmy)	24,4 %
Ověřím si, v čem jsem dobrý (jaké mám dovednosti)	26,5 %
Poznám, pro jaké zaměstnání (jakou práci) se hodím	64,3 %
Dozvim se, co musím udělat, abych mohl/a dělat práci, kterou jsem si vybral/a	46,6 %

Z výsledků je zřejmé, že žáci, kteří vědí, kdo je na jejich škole výchovný a/nebo kariérový poradce, mají lepší představu o tom, co je a čemu se věnuje kariérové poradenství. Rozdíl je výraznější u těch, kteří vědí, kdo z pedagogických pracovníků se přímo věnuje kariérovému poradenství než u těch, kteří znají pouze výchovného poradce. Tyto výsledky mohou naznačovat, že některé školy věnovaly již během výzkumného šetření (a pochopitelně už před jeho konáním) větší prostor aktivitám souvisejícím s kariérovým poradenstvím. Tato angažovanost škol přinesla výsledky minimálně na úrovni povědomí o obsahu a smyslu kariérového poradenství, i když zjištěné skutečnosti ještě nevypovídají, jak konkrétně kariérové poradenství probíhá, jakými metodami a formami a s jakými výsledky.

Proto jsme si dále položili otázku, jaké konkrétně mají žáci středních odborných škol zkušenosti s KP. Výsledky byly porovnány opět se znalostí pedagogického pracovníka, který vykonává funkci výchovného poradce nebo kariérového poradce. Přímá zkušenost s těmito osobami se projevila například v tom, že o něco vyšší počet žáků ve výzkumném souboru měl zkušenost s individuálním poradenským rozhovorem (18,3 %), $\chi^2(1, N = 1855) = 38.94$, $p < .001$, Cramer's $V = .15$. Pouze 7,6 % těch, kteří se v systému poradenství ve vlastní škole neorientovali, se setkala s individuálním poradenským rozhovorem. Podobný efekt jsme zaznamenali v případě výskytu poradenského rozhovoru výchovného poradce nebo kariérového poradce s rodiči. 7,5 % žáků, kteří znají výchovného poradce ve škole oproti 2,0 % zažilo individuální rozhovor s výchovným nebo kariérovým poradcem a rodiči, $\chi^2(1, N = 1856) = 24.26$, $p < .001$, Cramer's $V = .11$. Tento rozhovor častěji absolvovali žáci z oborů s výučním listem, $\chi^2(1, N = 1656) = 3.96$, $p < .05$, Cramer's $V = .05$ a $\chi^2(1, N = 1657) = 4.83$, $p = .03$, Cramer's $V = .05$.

Ti, kteří znají výchovného poradce ve své škole, se častěji účastnili skupinových forem výuky, která se zabývala výběrem povolání (27,3 %), ve srovnání s tím to bylo u žáků, kteří neznají výchovného poradce pouze 20,2 %, $\chi^2(1, N = 1856) = 11.21$, $p < .001$, Cramer's $V = .08$. Efekt

implementace KP ve školách se také projevil v míře zapojení psychologických diagnostických nástrojů. V 36,2 % se žáci během vzdělávání setkali s psychologickými testy. Ti, kteří výchovného poradce ve škole neznají, se s psychologickým testy setkávali pouze 28,1% případů, $\chi^2(1, N = 1856) = 12.43, p < .001$, Cramer's $V = .08$. S použitím psychologické diagnostiky se častěji setkávali žáci oborů ukončených maturitní zkouškou, než žáci z oborů s výučním listem (36,0% vůči 22,5%), $\chi^2(1, N = 1657) = 25.54, p < .001$, Cramer's $V = .12$. Studenti z oborů ukončených maturitní zkouškou měli také více zkušeností s přednáškami, které ve škole realizoval úřad práce nebo pedagogicko-psychologická poradna (34,5 % vůči 26,4 %), $\chi^2(1, N = 1657) = 9.11, p = .003$, Cramer's $V = .07$. Také na programy, které se konaly mimo školu, chodili častěji žáci maturitních oborů ($M = 28,6 \%$, $H = 12,6 \%$), $\chi^2(1, N = 1657) = 42.15, p < .001$, Cramer's $V = .16$.

1.4 Zkušenosti a názory poradenských pracovníků na služby kariérového poradenství

77 poradenských pracovníků SOŠ jsme se ptali na jejich zkušenosti s kariérovým poradenstvím v jejich školách. 53 % z nich má odpovídající vzdělání v oblasti kariérového poradenství. Většina respondentů (91 %) získává informace o novinkách v oblasti kariérového poradenství převážně na internetu, 79 % navštěvuje různá školení nebo workshopy, aby získali informace o novinkách v tomto oboru. Přibližně polovina respondentů sáhne i po odborné literatuře nebo časopisech. Pouze 28 % respondentů získává informace od svých kolegů.

V rámci KP respondenti nejčastěji (93,5 %) používají individuální rozhovor s jedním žákem. Ovšem velký rozdíl vidíme v míře použití individuálních rozhovorů poradenských pracovníků s rodiči žáka – tuto formu poradenství uplatňuje pouze 58,4 % poradců. Častým prostředkem KP je účast na veletrzích pracovních příležitostí nebo vzdělávání (85,7 %) a exkurze do firem (84,4 %), případně prezentace firem ve školách (75,3 %). Programy KP mimo školu využívá 68,8 % poradců. Poměrně častá je také účast externích lektorů či odborníků 55,8 %. Je zajímavé, že skupinová forma poradenské práce není tak častá, jak bychom možná očekávali (50,6 %).

Implementace kariérového poradenství do vzdělávání na středních odborných školách souvisí s tématy, která žáci probírají. Lze předpokládat, že na základě struktury rámcových vzdělávacích programů (dále jen RVP) se v kurikulu musejí objevovat některá témata definovaná například v průřezovém tématu Člověk a svět práce, ale i s dalšími vzdělávacími oblastmi. Z dotazníku vyplynulo, že ne všechna námi sledovaná témata jsou podle mínění pedagogických pracovníků (poradců) stejně zastoupená. Nejčastěji se školy věnují tématu výběr dalšího vzdělávání (88,3 %), výběr vhodného oboru vzdělávání či zaměstnání (77,9 %) nebo psaní životopisu (77,9 %). Překvapivě často žáci uváděli, že je škola také připravovala na pracovní pohovor (76,6 %). Z dalších probíraných témat se mezi více preferovanými objevuje například, co mají žáci dělat v případě nezaměstnanosti (72,7 %), co dělat, pokud je nebaví studovaný obor (72,7 %) jak řešit situaci, když žáka nebaví výuka (79,2 %).

Respondentů jsme se také ptali, co jim na škole v rámci kariérového poradenství chybí. Až 70 % z nich uvedlo, že školy nevěnují dostatek času přípravě na povolání. 31 % vidí problémy v nedostatečném vlastním vzdělání a chybějících zkušenostech v oblasti

kariérového poradenství. 25 % respondentů by uvítalo větší podporu a sdílení zkušeností v komunitě kariérových poradců.

1.5 Zkušenosti žáků s tématy kariérového vzdělávání

Žáků jsme se ptali, se kterými tématy kariérového poradenství se ve škole ve vyučování již setkali. V analýzách jsme se zaměřili na to, zda se odlišují odpovědi žáků podle stupně vzdělávání (obory M, tj. vzdělání s maturitní zkouškou a obory H, tj. vzdělání ukončené výučním listem).

Až 95,8 % žáků z oborů M se už ve vyučování setkalo s přípravou prezentace. Z H oborů to bylo jen 86,4 % žáků. Tento rozdíl je statisticky signifikantní, $\chi^2(1, N = 1656) = 45.23, p < .001$, Cramer's $V = .17$. Odlišnost může odpovídat proporcí teoretické a praktické výuky mezi oběma typy vzdělávacích oborů. Je také pochopitelné, že příprava prezentací se objevuje i v dalších vzdělávacích oblastech, jako například v rámci informačních a komunikačních technologií. Proto tuto dovednost rozvíjejí více jiní pedagogičtí pracovníci než ti, kteří se věnují kariérovému poradenství. Z dotazníků pro poradce totiž vyplynulo, že dovednost prezentovat rozvíjí jen 42,6 % respondentů. Tuto skutečnost lze interpretovat tak, že kariérové poradenství se pochopitelně uskutečňuje nejenom v přímé poradenské práci, ale také ve výuce jednotlivých předmětů. O to více je důležité, aby se celý vzdělávací systém učil spolupracovat a využíval synergického efektu, při kterém by se jednotlivé oblasti doplňovaly a vhodně vzájemně rozvíjely.

Podobná situace nastala u tématu, jak vystupovat na veřejnosti. 76,8 % žáků z oborů ukončených maturitní zkouškou se ve vyučování setkalo s tímto tématem, zatímco stejnou zkušenost mělo pouze 48,6 % žáků oborů s výučním listem. Tento rozdíl byl signifikantní, $\chi^2(1, N = 1657) = 115.72, p < .001$, Cramer's $V = .26$. Je zajímavé, že z uvedených poznatků by mohlo vyplynout, že škola předpokládá, že žáci z učebních oborů potřebují především praktické, tj. profesní dovednosti, ale ne tolik dovednosti z oblasti tzv. soft skills. Přitom pro uplatnění a další profesní život mohou tyto výstupy hrát důležitou roli.

Pro kariérové vzdělávání a poradenství jsou však důležité také další oblasti, které mají větší vazbu na osobnostní a sociální rozvoj. Předpokládáme, že kariérové poradenství, které směřuje do hloubky a míří k podstatě, by se mělo věnovat i otázkám, ve kterých se propojuje problematika pracovního uplatnění s mnohočetnou tematikou a rozvojem osobnosti žáka. V dotazníku jsme uplatnění podobně zaměřených částí kurikula ověřovali například podle položky, zda se žáci učí rozlišovat a hodnotit své silné a slabé stránky. S tímto tématem se ve škole setkalo 39,7 % žáků z oborů ukončených maturitní zkouškou a 31,9 % žáků z oborů s výučním listem. Rozdíl byl statisticky významný, $\chi^2(1, N = 1657) = 8.01, p = .005$, Cramer's $V = .07$. Celkově je to malé procento žáků, což může dále souviset s faktem, že pouze 48,1 % poradenských pracovníků v rámci KP řeší se studenty osobnostně orientovanou problematiku.

Jedním ze základních témat, která souvisejí s kariérovým poradenstvím, je vyjasňování otázek spojených s výběrem dalšího vzdělávání. Překvapilo nás, že se s tímto tématem setkalo pouze 34,5 % žáků z oborů ukončených maturitní zkouškou a 26,7 % žáků z oborů ukončených s výučním listem. I tento výsledek byl statisticky významný, $\chi^2(1, N = 1657) = 8.56, p = .003$,

Cramer's $V = .07$. U žáků z učebních oborů si lze představit, že nebude příliš velký tlak na pokračování v rámci jejich dalšího vzdělávání. Avšak u žáků s maturitních oborů se ze zkušeností předpokládá, že jejich absolventi budou pokračovat v rámci terciárního či dalšího vzdělávání, proto se zdá absence tohoto tématu být překvapivá. S tím souvisí také téma „Jak určit, který obor dalšího vzdělávání by byl pro mě vhodný“. S ním se setkalo pouze 23,2 % žáků oborů ukončených maturitní zkouškou a 14,3 % žáků z oborů ukončených výučním listem, $\chi^2(1, N = 1657) = 14.42, p < .001$, Cramer's $V = .09$. V rámci odborného vzdělávání se předpokládá, že absolventi budou často mířit do oblasti soukromého podnikání, pro jehož počátek je důležité mít některé základní znalosti a dovednosti. Opět je velmi překvapivé, že střední odborné školy věnují této oblasti velmi málo prostoru. S přípravou na budoucí podnikání se setkalo pouze 35,7 % žáků z oborů ukončených s maturitní zkouškou a 25,4 % žáků z oborů ukončených výuční zkouškou.

Kariérové poradenství ovšem nesouvisí pouze s informacemi, co dělat po střední škole. Samotná zkušenost se vzděláváním se konfrontuje s reálnými schopnostmi žáka. V mnoha případech škola i žák (případně jeho rodina) musejí řešit, že žák není schopen splnit očekávání, která na něj obor vzdělávání a škola kladou. Někteří žáci jsou konfrontováni se skutečností, že jejich schopnosti na nároky vzdělávání nestačí. V dotazníku jsme se proto žáků také ptali, zda s nimi někdo řeší otázku, „co mohu dělat, když nezvládám výuku“. S tímto tématem se setkalo pouze 27,4 % žáků z oborů ukončených maturitní zkouškou a pouze 16,5 % žáků z oborů ukončených výučním listem, $\chi^2(1, N = 1657) = 19.36, p < .001$, Cramer's $V = .11$. KP však také souvisí s některými klíčovými kompetencemi, například „jak se efektivně učit“. Pokud jde o žáky oborů ukončených maturitní zkouškou, věnovala se škola této klíčové kompetenci ve 46,3 % případů, u žáků z oborů ukončených výučním listem to bylo pouhých 16,3 % žáků. Výsledky byly opět signifikantní, $\chi^2(1, N = 1657) = 116.01, p < .001$, Cramer's $V = .27$. Podobné rozdíly existují i v případě výuky tématu jak zvládat stres. Mezi žáky z oborů ukončených maturitní zkouškou se s tímto tématem setkalo 22,7 % žáků, zatímco v oborech H jen 9,1 %, $\chi^2(1, N = 1657) = 35.96, p < .001$, Cramer's $V = .15$. Zdá se opět, že oblast „měkkých dovedností“, mezi které zvládání stresu patří, nepatří mezi preferovaná témata výuky ve středních odborných školách.

S hledáním pracovních nabídek pomocí internetu se setkalo 24,9 % žáků z oborů ukončených výučním listem a 20,3 % žáků z oborů ukončených maturitní zkouškou. Tento rozdíl byl signifikantní, $\chi^2(1, N = 1657) = 3.93, p = .05$, Cramer's $V = .05$. Stejně v případě tématu, co dělat v případě nezaměstnanosti, zkušenosti s tématem mělo 35,8 % žák z oborů vzdělání s výučním listem a pouze 27,2 % žáků z oborů vzdělání s maturitní zkouškou, $\chi^2(1, N = 1657) = 10.83, p < .001$, Cramer's $V = .08$. V tomto případě se zdá, že pro některé, především učební obory školy vnímají možnou nízkou šanci najít uplatnění na trhu práce, proto se snaží rizika možného neúspěchu v co možná největší míře ošetřit před vznikem komplikací.

Mnoho žáků (74,8 %) se setkalo ve výuce s tématem psaní životopisu, v případě žáků z oborů ukončených výučním listem to bylo o něco méně, konkrétně 71,1 %, což ale nemusí znamenat zásadní rozdíl. Rozdíl v datech byl sice signifikantní, $\chi^2(1, N = 1657) = 2.11, p = .15$, avšak lze zároveň tyto výsledky vnímat tak, že psaní životopisu patří k naprosto základním, minimálním předpokladům, které musí zvládnout každý člověk.

Přípravě na pracovní pohovor se věnují převážně žáci oborů s maturitní zkouškou (66,9 % respondentů). Výsledek nebyl statisticky významný, pokud jde o rozdíl mezi žáky v různém stupni vzdělání. Přesto je tato informace v celku výstupů povzbudivá, vytváří totiž dojem, že školy si uvědomují, že budoucí absolventi se budou muset vyrovnávat s nároky soutěže trhu práce. S požadavky zaměstnavatelů v oboru, který studují se setkala 34,7 % studentů z M a 36,8 % z oboru H, $\chi^2(1, N = 1657) = .61, p = .44$. S tématem u práv a povinnosti jako zaměstnance se potkalo 38,7 % studentů z oboru M a 41,7 % z oboru H, tento rozdíl nebyl signifikantní, $\chi^2(1, N = 1657) = 1.21, p = .27$. Stejně s informacemi o situaci na trhu práce se setkal stejný počet žáků (37,5 %), $\chi^2(1, N = 1657) = .01, p = .93$.

S možnosti práce v zahraničí se setkala 24,6 % žáků z M oborů a 27,9 % žáků z H oborů. Tento rozdíl není signifikantní, $\chi^2(1, N = 1657) = 1.76, p = .18$. Naopak s možností vzdělávání v zahraničí se setkala 32,2 % žáků z oboru M a jen 14,8 % z oboru H, $\chi^2(1, N = 1657) = 45.88, p < .001$, Cramer's $V = .17$.

Poněkud stranou zájmu se ve školách nacházejí témata, která více zasahují osobnostní nebo sociální oblast. Bylo by zajímavé porovnat naše výsledky s gymnázii, protože ve všeobecném vzdělávání existuje výrazně větší hodinová dotace pro vzdělávací oblasti spojené s klíčovými dovednostmi. V našem souboru žáci uváděli, že se například s tématem „Jaké jsou mé představy o životě“ se setkala jen jedna pětina z nich (konkrétně 18 %, respektive 19 %). Také jsme zjišťovali, co plánují žáci dělat po dokončení školy. Respondenti si vybírali jednu možnost ze seznamu. Žáci z oborů ukončených maturitní zkouškou podle očekávání nejčastěji plánovali dále studovat. Záměr pokračovat při studiu ve stejném oboru projevilo pouze 22,8 % z nich, 19,7 % plánuje zvolit jiný obor, kolem 15 % ještě neví. U oborů ukončených výučním listem je situace jiná. Studenti mají nejčastěji zájem pracovat nebo podnikat v oboru, který právě studují (40 %), případně se chystají začít profesní dráhu v jiném oboru (17 %). Pokud se v jejich odpovědích objevila motivace dále studovat, lehce převažovala volba jiného oboru (13,8 %) před variantou rozvíjet dále stávající kvalifikaci (9 %).

V závěrečné pasáži dotazníku respondenti vyjadřovali míru své spokojenosti s informovaností o možnostech dalšího vzdělávání a budoucího uplatnění na trhu práce, stejně jako o kvalitě vzdělávání a odborné přípravy na dané škole. Odpovědi zaznamenávali na bodové škále o šesti stupních (1 = plně spokojený, 6 = zcela nespokojený). V celém souboru se spokojenost pohybovala lehce v kladném pásmu (medián 3.1, směrodatná odchylka 1.2). Mezi skupinami žáků z oborů ukončených maturitní zkouškou a žáků z oborů s výučním listem nebyly statisticky významné rozdíly. Dá se usuzovat, že míra spokojenosti byla rozložená v závislosti na konkrétním typu školy (tedy vyšší u škol, kde se kariérovému poradenství věnovala větší pozornost) a na jednotlivých skupinách oborů (například podle toho, jak kvalitní má škola spolupráci se sociálními partnery, jak probíhá odborná příprava apod.). Jediný významnější rozdíl mezi maturitními a učebními obory byl v otázce o možnostech pracovního uplatnění, o kterém mají žáci z oborů s výučním listem právě díky odbornému výcviku často lepší (přesnější, reálnější) představy (průměr odpovědi 2.9, $SD = 1.2$, u maturitních oborů 3.2, $SD = 1.2$, $t(1634) = 4.22, p < .001, d = .24$).

1.6 Doporučení do výuky podle typologie žáků

Z výsledků dotazníkového šetření mezi žáky vybraných středních odborných škol byly autory publikace vytvořeny 4 typy žáků a jejich charakteristiky a doporučení, jak k nim z pohledu kariérového poradenství a vzdělávání přistupovat. Jednotlivé typy mají vztah ke způsobu, jakým žáci řídí svou kariéru. Proto by střední odborné školy měly v rámci výuky nabízet různé typy aktivit, aby uspokojily potřeby všech typů studentů:

- **Pragmatici** (nejistí, ale rozhodní studenti),
- **Pochybovači** (nejistí a nerozhodní studenti),
- **Hledači/zkoušející** (sebevědomí/jistí, ale nerozhodnutí studenti),
- **Ambiciózní** (sebevědomí/jistí a rozhodnutí studenti).

Konkrétní aktivity, které by žáci jednotlivých typů uvítali v rámci výuky a poradenských činností:

1. Pragmatici (nejistí, ale rozhodní studenti)

- *V rámci ekonomických předmětů* – znalost pracovních úvazků, jak si založit podnikání, příprava na přijímací řízení, požadavky zaměstnavatelů ve vybraném oboru, pracovně-právní povědomí – znalost zákoníku práce;
- *v rámci všeobecně vzdělávacích, jako ČJ, jazyky, matematika* – zpracování CV a motivačního dopisu, písemný a jazykový projev, finanční gramotnost, výpočty čistá a hrubá mzda;
- *v rámci základů společenských věd* – work - life balance, prevence syndromu vyhoření;
- *v rámci ICT* – způsoby vyhledávání a oslovení potenciálních zaměstnavatelů, osobní branding pomocí sociálních sítí, především LinkedIn, příprava osobního portfolia;
- *odborné praxe* – rotace pracovišť, poznání větší šíře možných zaměstnavatelů v rámci praxe, důraz na evaluaci praxí a propojení teoretické výuky s praxí;
- *nadstavbové aktivity* – exkurze do firem, setkání se zástupci firem, státních i nestátních organizací, neziskovek...

2. Pochybovači (nejistí a nerozhodní studenti)

- *v rámci předmětu základy společenských věd* – zaměřit se především na sebepoznání, hledání silných stránek, identifikace pracovních hodnot, podpora a rozvoj vlastních dovedností, zpracování osobního portfolia, identifikace učebních stylů, práce se stresem;
- *v rámci základů společenských věd* – work-life balance, prevence syndromu vyhoření;
- *nadstavbové aktivity* – zvýšit povědomí o možnosti individuální kariérní konzultace s poradcem, skupinové aktivity zaměřené na osobní rozvoj a motivaci; návštěvy veletrhů vysokých škol a spolupráce s vysokými školami, aby získali představu a přehled, co je náplní a obsahem jednotlivých studijních programů; setkání s absolventy – předání zkušeností.

3. Hledači/zkoušející (sebevědomí/jistí, ale nerozhodnutí studenti)

- *V rámci ekonomických předmětů* – znalost pracovních úvazků, požadavky zaměstnavatelů ve vybraném oboru, uplatnění v příbuzných oborech, pracovně-právní povědomí;
- *v rámci předmětu základy společenských věd* – identifikace tzv. přenositelných kompetencí, které žák může uplatnit v příbuzných oborech, nejen ve studovaném; identifikace pracovních hodnot; stanovení kariérních vizí a plánů;
- *v rámci ICT* – způsoby vyhledávání a oslovení potenciálních zaměstnavatelů, osobní branding pomocí sociálních sítí, především LinkedIn, příprava osobního portfolia;
- *nadstavbové aktivity* – zvýšit povědomí o možnosti individuální kariérní konzultace s poradcem, skupinové aktivity zaměřené na osobní rozvoj; návštěvy veletrhů vysokých škol a spolupráce s vysokými školami, aby získali představu a přehled, co je náplní a obsahem jednotlivých studijních programů.

4. Ambiciózní (sebevědomí/jistí a rozhodnutí studenti)

- *V rámci ekonomických předmětů* – informace, jak začít podnikat, projektová výuka a možnost podnikatelských inkubátorů při střední škole; možnosti práce v zahraničí;
- *cizí jazyky* – komunikace v cizím jazyce, rozvoj odborného jazyka;
- *v rámci odborné praxe* – spolupráce i s mezinárodními firmami; rotace pracovišť, poznání větší šíře možných zaměstnavatelů v rámci praxe, důraz na evaluaci praxí a propojení teoretické výuky s praxí;
- *nadstavbové aktivity* – návštěvy veletrhů vysokých škol, včetně možnosti studia v zahraničí, spolupráce se školami v zahraničí – výměnné pobyty, spolupráce s Domem zahraniční spolupráce; exkurze do firem, setkání se zástupci firem, státních i nestátních organizací, neziskovek...

Co by bylo dobré zavést pro zkvalitnění kariérového poradenství a vzdělávání na středních odborných školách pro jednotlivé typy žáků, tak aby byly naplněny potřeby všech typů?

- zvýšit a podpořit množství aktivit v rámci výuky vybraných předmětů dle oborového zaměření SOŠ, které zvyšují povědomí žáků o:
 - sobě samých (identifikace silných stránek, pojmenování vlastních schopností a dovedností, sebeprezentace, sebeevaluace, plánování vlastní kariéry, práce s vizí a osobními cíli apod.);
 - trhu práce a jeho fungování (besedy se zaměstnavateli, zástupci HR, exkurze do firem, užší spolupráce škol a firem v rámci odborných praxí a efektivně využívat zpětné vazby při evaluaci odborných praxí apod.);
 - pracovně-právní legislativě (znalost zákoníku práce, podpisy smluv, základy podnikání, formy úvazků apod.);
 - přípravě a průběhu přijímacího řízení (možnosti výběru zaměstnanců, sebepropagace na sociálních sítích, nácvik pracovního pohovoru, příprava CV, co dělat v případě nezaměstnanosti apod.);

- kariérovém poradenství (celkově zvýšit povědomí o možnostech a formách kariérového poradenství, jak skupinové, tak individuální, včetně důvěry žáků v kariérového poradce jejich vhodným výběrem z řad pedagogů apod.);
- kariérovým poradcům na středních odborných školách:
 - vytvořit ucelené vzdělávání pro kariérové poradce na středních odborných školách, aby věděli, jak zařazovat jednotlivá témata do výuky a jak zohlednit potřeby všech 4 typů žáků;
 - umožnit se stále vzdělávat v metodách, nástrojích a přístupech i diagnostice v kariérovém poradenství, aby mohli uspokojit potřeby všech 4 typů žáků;
 - vytvořit formálně řízený společný prostor pro sdílení zkušeností, materiálů, metod, best practise, např. v rámci asociací kariérového poradenství nebo na národní úrovni;
 - umožnit oddělení funkce výchovného poradce od kariérového poradce a snížit jejich přímou pedagogickou činnost, aby se mohl této funkci plně věnovat;
 - zajistit podporu pro kariérové poradce na úrovni vedení škol, aby ředitelé podporovali aktivity kariérového poradenství a vzdělávání pro žáky a viděli v nich smysl.

2. KARIÉROVÉ PORADENSTVÍ A VZDĚLÁVÁNÍ

Autoři publikace považují za podstatné na začátku nejprve definovat základní pojmy, jako kariéra, potenciál, kariérní zralost, kariérní rozhodování, poradenství, volba povolání a kariérové poradenství apod.

2.1 Základní pojmy

Bělohlávek (1994, s. 11) definuje **kariéru** „jako dráhu životem, zejména pak profesionální, na které člověk získává nové zkušenosti a realizuje svůj osobní potenciál“.

Rozvoj kariéry (career development) má dvě složky (Bělohlávek, 1994, s. 9):

- 1) *plánování kariéry* (career planning) – úsilí jedince o nalezení a uskutečnění své vlastní cesty životem
- 2) *management kariéry* (career management) – úsilí organizace, která umožní pracovníkům růst v souladu s jejich potenciálem.

Jak člověk vidí a hodnotí svoji kariéru, záleží na mnoha odlišných kritériích, každý má však mlhavou představu o průběhu své ideální kariéry. Co vše je možné pod pojem kariéra zařadit, lze nalézt i v myšlenkové mapě Kariéra na další straně.

Následující seznam uvádí, co si představují žáci středních odborných škol pod pojmem kariéra (podle názoru žáků středních odborných škol získaných během ověřování aktivit KP ve výuce):

- úspěch – být úspěšný;
- finance – mít finance;
- dosažení mého cíle/vizí/plánů;
- podnikat – pracovat na sebe;
- spokojený život;
- mít čas na rodinu;
- mít čas na své koníčky, co mám rád/a;
- vytvářet hodnoty;
- být prospěšný pro společnost;
- užít si život;
- postupovat na kariérním žebříčku (do vedení);
- nestagnovat/ neustále se něco učit/ osobní rozvoj/ vzdělávat se...



Dalším důležitým pojmem je **potenciál člověka**, který zahrnuje vrozené vlohy a s tím spojené schopnosti, dále znalosti a dovednosti, včetně osobnostních předpokladů (vlastnosti, postoje, motivy). Potenciál není stabilní, s novými úkoly, zkušenostmi, možnostmi a pracovními příležitostmi se zvyšuje. Z hlediska úspěchu v zaměstnání jsou důležité zejména tyto osobnostní rysy – orientace na výkon, orientace na lidi, cit pro realitu, sebekontrola a sebedůvěra, ochota přijímat na sebe zodpovědnost, vytrvalost, kreativita – schopnost hledat nová řešení, asertivita – sebeprosazení a odolnost vůči stresu (Bělohlávek, 1994, s. 48).

Kariérní zralost je připravenost jedince uskutečňovat informované, věku přiměřené kariérní rozhodnutí a vypořádat se s kariérními vývojovými úlohami. Rozlišujeme kognitivní dimenzi (způsobilost k rozhodování a znalost světa práce) a afektivní dimenzi (postoje k procesu kariérního rozhodování a plánování) kariérní zralosti (Vendel, 2008; Hlad'o, 2013; Crites, 1971).

Kariérové rozhodování souvisí s kariérní zralostí jedince, jeho věkem, pohlavím i sociálním zařazením. Vendel (2008, s. 112-114) uvádí 8 způsobů rozhodování – spoléhání se na osud, odklad rozhodnutí, poslušnost, ochromení nebo rozhodování, které je intuitivní, impulzivní, mučivé či plánované.

V psychologickém slovníku (Hart, Hartlová, 2015, s. 420) lze nalézt pojem **poradenství** pro volbu povolání (vocational guidance). Autoři vysvětlují, že se jedná o „poradenský obor, který se začal rozvíjet v 19.století jako důsledek rostoucí industrializace a profesní diferenciaci; provázely ji seznamy povolání a potřebné předpoklady pro jejich výkon; první poradna zřízena F. Parsonsem v Bostonu r. 1908, téhož roku založena v Bruselu, dále v Hamburku, u nás Pedagogický ústav J. A. Komenského (1919) a Masarykova akademie práce (1920).“ (Hartl a Hartlová 2015)

Pedagogický slovník (Průcha et al. 2003) uvádí několik pojmů vztahující se ke kariérovému poradenství:

- **Volba povolání** (Průcha et al. 2003, s. 274) je „proces zahrnující rozhodování o volbě studia nebo přípravy na povolání, konkrétního povolání a celou profesní dráhu člověka. Je součástí celkového vývoje osobnosti, v němž hlavní roli hrají rozhodovací procesy.“
- **Výchova k volbě povolání / výchova k profesi** (Průcha et al. 2003, s. 278) „je součástí všeobecného vzdělávání, které zahrnuje přípravu na svět práce, postupnou profesní orientaci a pomoc při volbě profesionální dráhy. Rozšiřuje obecně pracovní kompetence a předprofesní dovednosti, seznamuje s trhem práce, povinnostmi a právy pracujících, vztahy na pracovišti mezi zaměstnavateli a zaměstnanci, poskytuje vhled do charakteristických rysů a typů zaměstnání, seznamuje se socioekonomickým statusem profesí atd.“
- **Profesní orientace** (Průcha et al. 2003, s. 181) - jejím „hlavním obsahem je zejména utváření a rozvíjení reálného profesního cíle a perspektivy mladého člověka a vlastností a schopností významných pro proces volby povolání, jeho vykonávání, event. rekvalifikace. Je také jedním z úkolů, které plní výchovné poradenství pro žáky základních, středních a speciálních škol. Zajišťují ho odborná zařízení výchovného poradenství, školy, podniky a úřady práce. Cílem je i poznání osobnostního typu

klienta. Ukazuje kariérní orientace klientovi, jak sbírat informace o sobě a o světě práce.

- **Profesní dráha** (Průcha et al. 2003, s. 181) je „objektivní průběh konkrétně vykonávané profesní činnosti během života člověka, sled povolání. Předchází jí vzdělávací dráha, tj. posloupnost absolvovaných škol.“

Volba povolání během dospívání je určována řadou faktorů (Bělohlávek, 1994, s. 59-60):

- **povolání rodičů** (životní profesní vzor, reálný obraz profese, předpoklad pro snadnější adaptaci v oboru);
- **příjem a vzdělání rodičů** (úroveň vzdělání rodičů predikuje stejné nebo vyšší vzdělání, než mají rodiče);
- **inteligence člověka** (limitující faktor; dílčí schopnosti mohou orientovat člověka určitým směrem - např. matematické, technické či umělecké schopnosti);
- **zájmy** (vztah k určité oblasti lidské činnosti, přispívají k seberealizaci člověka);
- **osobnost** (mají vliv spíše druhotný; např. extroverze x introverze či potřeba jistoty x potřeba výkonu apod.).

Nejčastěji uváděné **cíle poradenského procesu**, známě pod zkratkou **DOTS**, byly stanoveny Lawem a Wattsem, definují rozvoj klienta ve čtyřech oblastech (Law a Watts 1977; Law a Watts 2003; Freibergová, 2007):

- **sebeuvědomění** = Kdo jsem? Jaké mám znalosti, dovednosti, schopnosti, motivaci, přístup, hodnoty, cíle a zájmy.
- **vnímání příležitostí** = Kde jsem? Co řeším a proč? Jaké jsou okolnosti, ze kterých to řeším, jaké jsou klady a zápory mé situace?
- **rozhodování** = Co budu dělat? Jak vnímám možná řešení? Která řešení jsou přijatelná, a která budou úspěšná? Umím si poradit sám?
- **učení se změnám** = Jak si s tím poradím? Mám dostatek informací? Umím najít optimální řešení?

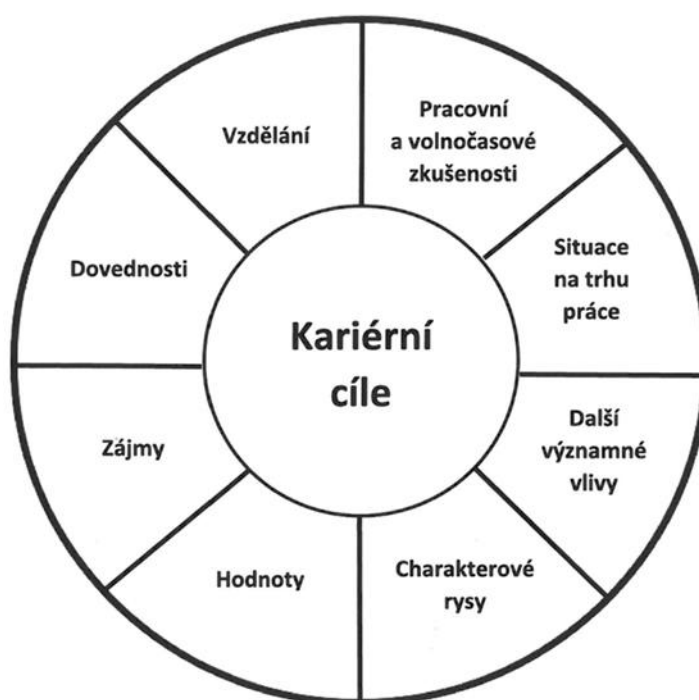
Podle obsahu lze **poradenské cíle** také rozdělit do několika kategorií podle zaměření zakázky klienta, čeho chce poradenstvím dosáhnout (Gibson a Mitchell 2003; Freibergová, 2007):

- **rozvojové cíle** – jsou cíle, kterými je klientovi pomoheno dosáhnout nebo zlepšit jeho očekávaný lidský růst a rozvoj – společenský, osobnostní, emocionální, kognitivní, fyzický atd.;
- **preventivní cíle** – pomáhají klientovi předcházet nežádoucím jevům;
- **nápravné cíle** – pomoc klientovi překonat nebo napravit nežádoucí okolnosti;
- **výzkumné cíle** – vyhodnocení variant, testování dovedností a schopností a zkoušení nových a odlišných poradenských metod a postupů;
- **posilovací cíle** – upevňování klientova rozhodnutí a vůle toto rozhodnutí realizovat;
- **kognitivní cíle** – získávání informací a základních kompetencí pro vzdělávání a dovednost rozhodování se;
- **fyziologické cíle** – posilování porozumění a návyků podporující zdravý životní styl;

- **psychologické cíle** – rozvíjení společenské interaktivní dovednosti, získávání kontroly nad emocemi, rozvoj pozitivního sebehodnocení;
- **sociálně – politické cíle** – posilování pocitu sounáležitosti se společností, předcházení a odstraňování sociální exkluze, usnadňování přístupu k celoživotnímu vzdělávání a placené práci.

S kariérními cíli pracuje i kanadský psycholog Norman Amundson, který pomocí **kariérního kola** (viz obr. č. 1) vysvětluje, co vše ovlivňuje kariérní cíle jedince. Ať už se jedná o vnitřní vlivy jedince, charakterové osobnostní rysy, hodnoty, zájmy, dovednosti nebo vnější vlivy, jako dosažené vzdělání, zkušenosti z práce či volnočasových aktivit, samozřejmě aktuální situace na trhu práce a další vlivy jako je rodina, děti, příbuzní, kamarádi, aktuální zdraví, politická situace apod.

Obrázek 1 Kariérní cíle



Zdroj: převzato od Norman Amundson, překlad vlastní.

Stejně jako vzdělávání může mít i poradenství tři podoby – **formální** (poskytováno v rámci určitých struktur), **neformální** (mimo formální struktury, poskytováno personálními agenturami, dobrovolnickými organizacemi atd.) a **informální** (intuitivní poradenství v rámci rodiny, přátel, pracovního kolektivu). „Poradenství má svá vymezená pravidla, disponuje širokou škálou metod a prostředků důležitých pro pomoc klientovi vyrovnávat se s problémy, pomoci mu při hledání a rozhodování pro optimální řešení, bez předsudků, nezaujímání stanovisek a nezávisle. Dodržování pravidel a principů poskytování poradenských služeb je nutné i mimo formální poradenské struktury“ (Freibergova, 2007 s. 10).

V dospělosti v rámci podnikové/firemní praxe se lze setkat s následujícími rozvojovými a personálními programy a přístupy pro řízení kariéry zaměstnanců (viz obr. č. 2).

Obrázek 2 Některé procesy používané v kariérovém rozvoji ve firmách



Zdroj: Kariérový rozvoj na pracovišti, DZS, 2009.

Pro formování a pohled na vlastní kariéru má také zásadní vliv nejen rodina, její výchova a společenská vrstva rodiny, ale i rok narození a doba, do které se člověk narodí, a její společenská a politická situace.

Současné generace odlišuje rozdílný pohled na život a pracovní uplatnění. Co generace, to jsou zpravidla jiné hodnoty a tím i jiný způsob uvažování. Navíc dnešní doba internetu a dalších technologií jejich vývoj a rozdílnost ještě zrychlují. Dříve také žily rodiny více pohromadě, tolik se nerozváděli a prarodiče tak mohli více ovlivňovat přemýšlení svých vnoučat a naopak. Rozdíly v hodnotách tak nikdy nebyly rozdílnější, než je tomu dnes. Generace lze dělit do následujících kategorií, přičemž různé zdroje uvádí v řádech roků různé rozmezí jednotlivých generací:

1. **Tichá generace (do roku 1945)** – zažili 1. i 2. světovou válku, jsou houževnatí a vytrvalí, jsou schopni se uskromnit a vyjdou s nižšími příjmy, umí se radovat z maličkostí.
2. **Baby Boomers (1945-1965)** – tzv. post war generation; generace velmi silných ročníků, které pomalu začínají odcházet do důchodu. Pro rodinu by se rozdali. Neradi se přizpůsobují novým věcem a mají rádi svůj klid a pořádek. Vyrůstali v prostředí knih, časopisů, magnetáků a u některých rodin i černobílých televizí. "Vyznačují se především velkým respektem k autoritám, loajalitou k institucím a potřebou jistoty. Spíše než na institucionalizované přijímání znalostí upřednostňují učení životem. Mají vyvinutý cit pro hierarchickou společnost. V pracovním procesu vnímají technologie jako bonus. Neradi se stěhují za pracovním uplatněním a jsou zaměřeni spíše lokálně." (S.R.O., 2022)
3. **Generace X (1965-1986; 1965-1982)** – tzv. "Husákovy děti"; mají silně vyvinutý smysl pro zodpovědnost, poctivě dochází do zaměstnání. Život v práci striktně oddělují od toho doma. Ze své mzdy pravidelně ukládají část na stáří a část věnují dětem. "Poznali světlo socialismu i devadesátky plné divokých okamžiků. Většina chce mít vlastní dům

a finanční zabezpečení. V této generaci se objevilo mnoho podnikatelů a úspěšných lidí i přes to, že to jsou spíše individualisté než týmoví hráči.” (Sítě v hrsti, 2021)

4. **Generace Y (1986-1999; 1983-2000)** – tzv. mileniálové; občas dělení na staromileniály a mladomileniály narozené po roce 1989; jsou hodně ovlivněni globalizací a všude přítomnými novými technologiemi. Zažili největší boom okolo domácích počítačů a internetu. “Zažili spuštění internetové služby jako je e-mail, internetové rádio, sociální sítě anebo streamování televize. Dokázali se nejen přizpůsobit, ale také plně využít tyto nové technologie. Plánují rodinu o hodně později, než tomu bylo dříve. Důležité pro ně je být finančně zabezpečený, procestovat svět, splnit si veškerá přání a až potom dítě. Rodina pro ně neznamená omezování se v pracovním růstu. Ve své práci potřebují vidět smysl a chtějí neustále získávat nové zkušenosti. Často se vzdávají ryze pracovních ambicí a dávají prostor pro alternativní životní styly, např. digitální nomádi.” (Sítě v hrsti, 2021)
5. **Generace Z (2000-2010; 2000-doposud)** – tzv. internetová generace; “je charakteristická zejména sdělováním názorů skrze internet (blogování a aktivita na sociálních sítích) a přizpůsobováním novým věcem, které je neustále obklopují. Hodně diskutují o globálních problémech a chtějí je řešit. Všechno sdílí na sociální sítě jako je Instagram, Facebook, YouTube nebo TikTok. Mobilní telefon je jejich nejlepší kamarád.” (Sítě v hrsti, 2021) „Jsou stále online, vynalézaví, ale také líní. Mají rádi rozmanitost a berou ji jako normu. Vyrůstali a vyrůstají ve školství daleko víc otevřeném integraci, problémy řeší jako tým a všechny lidi považují za sobě rovné. Jsou aktivní, nechtějí si jen tak sednout a koukat se, nýbrž vzít otěže do vlastních rukou.”(NN, 2018)
6. **Generace Alfa (2010 a dále)** – generaci, která vyrůstala v čistě internetovém prostředí a tablet je pro ně součástí života. Předpokládá se strmý růst technologií.

Shrnutí odlišnosti jednotlivých generací ukazuje také následující tabulka č. 4.

Tabulka č. 4 Odlišnosti jednotlivých generací

	Válečná (tichá) generace do r.1945	Poválečná generace, Baby Boomers 1946-1967	Generace X, Husákovy děti 1968-1982	Generace Y, Mileniálové 1983-1997	Generace Z 1997 a dále
Jací jsou?	Zažili nacisty, komunisty, pražské jaro, normalizaci i sametovou revoluci. Budovatelská generace, dnes často rozčarovaná.	Celé to odnesli. Normalizace. Chybí jim uznání a jistoty. Starají se o rodiče i vnoučata.	Jsou na vrcholu. Zažili socialismus i divoké devadesátky. Přestali se ženit a vdávat.	První globalizovaná generace. Jsou online. Volný pohyb přes hranice a svobodu berou jako samozřejmost.	Online generace – dnešní teenageři, nezažili dobu bez internetu nebo smartphonů.

Za co utrácení peníze?	Neutrácení a spoří.	Utrácení za rodinu, pomáhají svým dětem i rodičům.	Před nákupem týdny hledají informace, mají rádi věrnostní karty.	Vydělávají, aby si mohli užívat.	Utrácení za to, co je v kurzu. Běžné nákupy zatím obstarávají rodiče.
Životní hodnoty	Mír, zdraví, rodina.	Klid, izolace a život sám pro sebe. Za všechno může systém.	Finanční zabezpečení a klidný život, mít vlastní bydlení.	Být šťastný a spokojený, užívat si života a mít na to dost peněz.	Mít opravdové přátele a hodně toho zažít.
Jak pracují?	Většinou už nepracují, jsou v penzi. Přibývá pracujících důchodců.	Před revolucí pracovat museli. Po revoluci zkoušejí podnikat.	Nejdříve práce, potom zábava. Nevadí jim ráno vstávat ani pracovat přesčas.	I práce může být zábava. Nechtějí jí ale obětovat všechno.	Pracovat teprve budou.
Dominantní technologie	Rádio, noviny, gramofonové desky, telegram.	Televize, knihy, časopisy, telefony, magnetáky.	Mobil, počítač, walkman, video, dial up. Poslední, kdo si vyvolávali fotky.	MP3, chytrý telefon, připojení k internetu. Notebook už od střední.	Svět vnímají skrze dotykové displeje.
Jak udržují vztahy?	Záleží jim na osobním setkání. Telefonují, někdo zvládne i skypování vnoučatům. Cení si svého soukromí.	Mailují si, esemeskují. Mají účet na Spolužáci.cz, fotky nahrávají na Rajče.cz a mail mají na Seznamu.	Mají Facebook, raději volají, než píšou – je to rychlejší. Vzpomínají na ICQ a korespondenční lístky.	Netelefonují. Mají tisíce aplikací, různé typy pro různé druhy komunikace s různými lidmi.	Natáčejí videa na YouTube, na sítích mají mezi přáteli rodiče, se kterými mají dobré vztahy.
Co jedí?	Neexperimentují. Dokážou vyjít s málem. Nechtějí utrácet v restauracích, nejlepší jídlo si uvaří sami.	Oběd platí stravenkami. Zažili stovky trendů, co je a co není zdravé, takže jedí jen to, co jim chutná. Rádi pijí.	Jsou rozmazlení a vybíraví. Začali vařit západně a kupovat si časopisy o jídle. Střídají období detoxu a nezřízeného pití.	Jídlo je životní styl. Vaří lokálně a zajímají se o původ potravin. Pili hlavně na střední, teď už jsou víc v klidu.	Jsou zvyklí jíst dobře a zdravě, vařit se učí odmalička. Pijí Bubbletea.

Proč studovali/studují?	Poctiví studenti, kteří byli vděční, že vůbec mohou studovat.	První generace, pro kterou je VŠ režimní "odměnou". Více než schopnosti rozhoduje třídní původ.	Celý život se učí rusky, ale nikdo rusky neumí. Na VŠ chodili, protože to bylo lepší než jít na vojnu nebo se vdát.	Generace Erasmus. Čím dál víc je zajímavá, Co přesně se studují.	Generace, která se učí online, na dálku, přes YouTube.
-------------------------	---	---	---	--	--

Zdroj: upraveno podle Forbes speciál, 2023.

2.2 Kariérové poradenství

Kariérové poradenství je základní složkou moderních vzdělávacích systémů s cílem orientovat mladší i starší generace k získávání dovedností pro 21. století. Význam celoživotního kariérového poradenství, které podporuje jednotlivce při řízení vlastní kariéry v každém věku a v každém okamžiku života neustále roste. Rychlé ekonomické a technologické změny nutí jednotlivce, aby během svého pracovního života několikrát změnili zaměstnání a jedna práce za život je nahrazena kariérou s několika různými povoláními během produktivního věku s požadavkem neustálého celoživotního vzdělávání (Vuorinen a Watts, 2012).

Kariérní (profesní) poradenství (Vendel, 2008, s. 50) „je odborná pomoc a činnost, která se vykonává během života člověka ve sféře práce, zaměstnání, povolání. Je aplikovaným oborem psychologie. Nachází uplatnění ve školství i na úřadech práce apod. a vykonávají výchovní poradci, školští psychologové, pracovníci úřadů práce, ale i lékaři apod.“

Služby kariérového poradenství poskytuje v ČR celá řada subjektů. Nejvýznamnější jsou Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy (školský poradenský systém) a Ministerstvo práce a sociálních věcí (poradenský systém v resortu práce a sociálních věcí). V posledních letech se podílí na kariérovém poradenství i neziskový sektor, zejména v oblasti poskytování poradenských služeb specifickým cílovým skupinám uživatelů. Poradenství poskytují také zaměstnavatelé (např. kariérní postup, následnictví, talent management, leadership apod.) a zaměstnavatelské svazy.

Kariérové poradenství popisuje služby, které pomáhají lidem jakéhokoli věku, aby si řídili svou kariéru a aby se vzdělávali a připravovali na volby povolání, které jsou pro ně smysluplné. Díky poradenství se lidé zamyslí nad svými ambicemi, zájmy, kvalifikací, dovednostmi a talenty. Mohou pak tyto znalosti vztáhnout na to, kým jsou a kým se mohou stát v životě a práci. Jednotlivci, rodiny a komunity se liší v míře, v jaké si dokážou představit a plánovat svou budoucnost. Při řešení těchto rozdílů a nerovností má důležitou úlohu právě kariérové poradenství. Hlavním cílem kariérového poradenství je rozvíjet schopnosti jednotlivců, aby si řídili svou kariéru (rozvoj tzv. „dovednosti řízení kariéry“ - „career management skills“). Díky kariérovému poradenství si lidé uvědomují nejrozumnější možnosti ve sféře práce, vzdělání, občanského uplatnění i využití volného času, čímž se posiluje jejich sebedůvěra i schopnost zvládat nejrozumnější situace (Kariérový rozvoj na pracovišti, 2009).

Kariérové poradenství zahrnuje řadu propojených vzdělávacích aktivit, které pomáhají člověku získat přístup ke službám, zdrojům a zkušenostem souvisejícím se zaměstnáním a

dalším vzděláváním a odbornou přípravou. Patří mezi ně poskytování: **kariérního vzdělávání** (careers education), **kariérní informace** (careers information), **individuální a skupinové poradenství** (individual and group guidance/counselling), **hodnocení dovedností a testování** (skills assessment and psychometric testing), **spolupráce se zaměstnavateli** (engagement with employers) a **rozvoj dovedností potřebných pro hledání zaměstnání a vlastní podnikání** (the development of skills needed for job seeking and self-employment). Efektivní kariérové poradenství tedy pomáhá jednotlivcům dosáhnout jejich potenciálu, zvyšuje ekonomiku státu a celkově posiluje spokojenost společnosti. Je zásadní pro hladký přechod lidí, kteří se rozhodují o vzdělávání a odborné přípravě, a i pro mobilitu na trhu práce. (Cedefop, 2021).

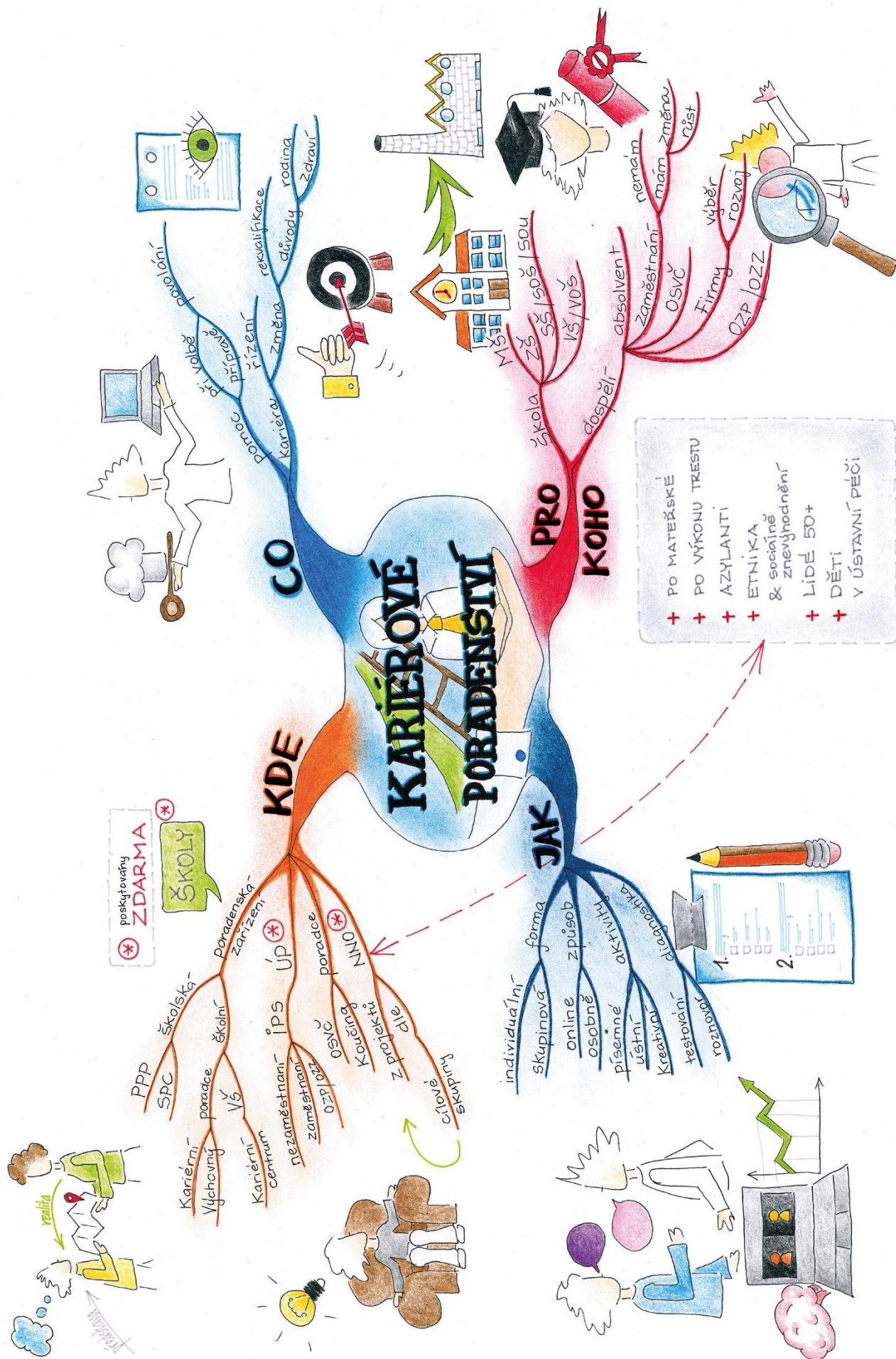
„Poradenství je proces, který ukazuje zájem, dává naději, dodává odvahy, nabízí vyjasnění a umožňuje aktivaci klienta.“ Peavy (2013) uvádí, že „poradenské sezení člověku nabízí možnost promyslet si, jaké důsledky pro něj má jeho způsob žití života a rozvážit si alternativy, jak by ho bylo možné žít v budoucnosti.“

Peavy (2013, s. 18) rozděluje šest charakteristik poradenského sezení:

- 1) vztah, který nabízí podporu, zájem, důvěru a naději;
- 2) v případě potřeby se poskytují relevantní a přesné informace;
- 3) pomáhá klientům vyjasnit nebo vytvořit si představu o svých cílech a budoucnosti;
- 4) pomáhá klientům poznat svůj osobní potenciál i svá omezení;
- 5) pomáhá klientům najít alternativní možnosti, vytvořit si alternativní plány a pustit se do jejich realizace v podobě konkrétních činů = pomáhá jim zvládat překážky, které se na cestě k cíli mohou vyskytnout;
- 6) pomáhá klientům najít svůj hlas (voice) a dosáhnout zmocnění (empowerment) ve vyprávěných a převyprávěných příbězích.

Dle Donalda Supera má být poradenství pomoc ke svépomoci. Tj. s pomocí poradenských instrukcí má být klient schopen sám sobě pomoci, aby se sám nezávisle a svobodně rozhodl a našel optimální řešení svého problému. Není možné klientovi vnucovat svá správná řešení a přebírat odpovědnost za klientova rozhodnutí (Freibergová, 2007, s. 10).

Základní shrnutí a přehled o tom, co je kariérové poradenství a co vše zahrnuje, pro koho je určeno, jak a kde se realizuje, opět je vizualizováno v podobě myšlenkové mapy Kariérové poradenství na další straně.



2.3 Teorie v kariérovém poradenství

Většina přístupů v poradenství a terapii vychází ze čtyř hlavních teoretických zdrojů – psychoanalýzy, behaviorální psychologie, kognitivní psychologie a humanistické psychologie. Většina poradenských přístupů má některé prvky společné. Na druhé straně se od sebe jednotlivé poradenské teorie značně liší. Kariérové teorie mají poměrně krátkou historii, k jejich rozvoji dochází od začátku 20. století.

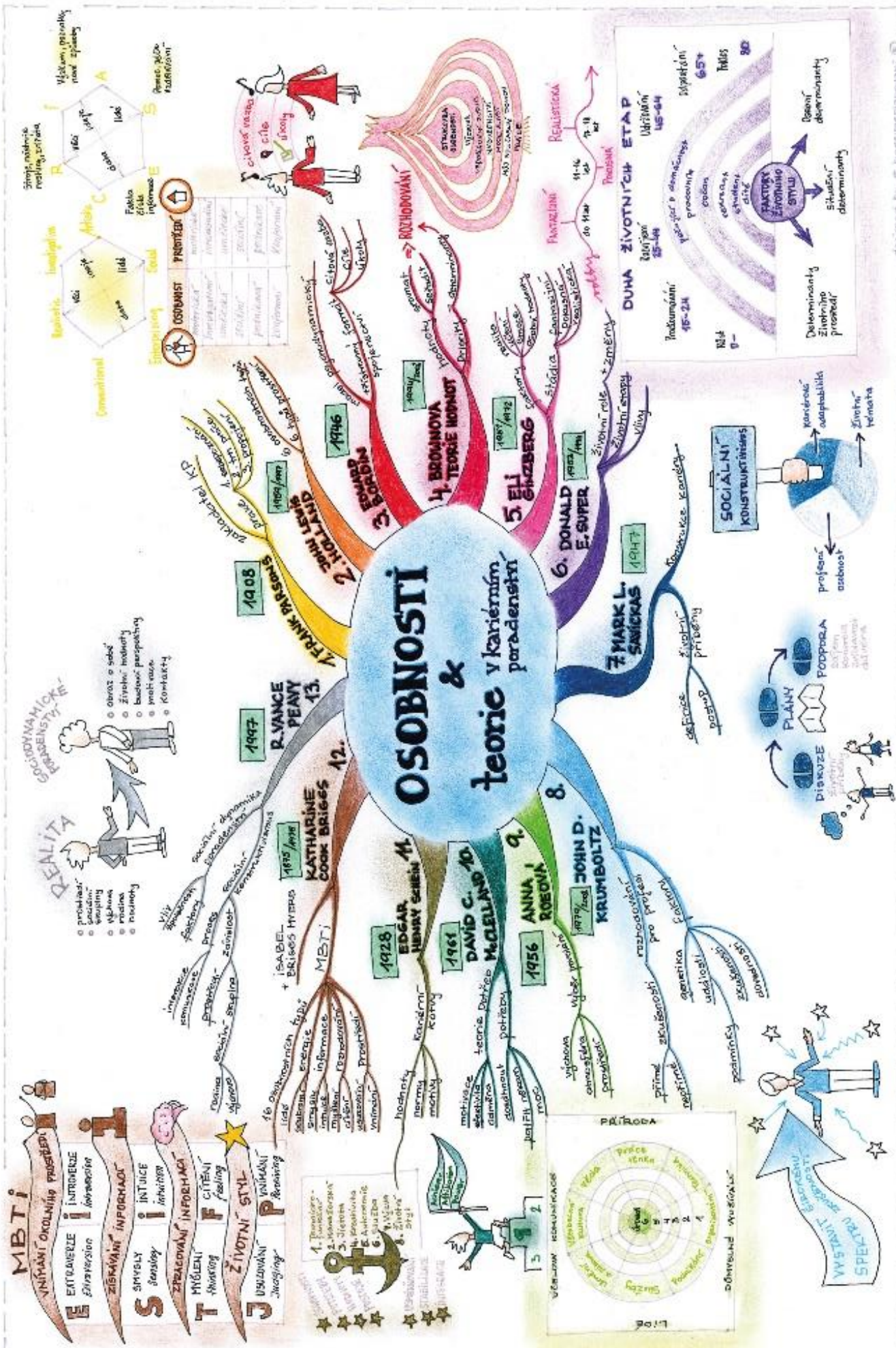
V následujícím přehledu vývoje teorií a přístupů v kariérovém poradenství jsou vybrány pouze ty, které autoři publikace považují za stěžejní pro práci kariérového poradce na střední odborné škole a které mu pomohou vybrat si poradenský přístup, který mu bude vyhovovat a který bude moci dle potřeb daného žáka vybrat a použít při vedení poradenském rozhovoru se žákem.

Souhrnný přehled je uveden také v myšlenkové mapě Osobnosti a teorie v kariérovém poradenství na další straně.

Americký sociolog **Frank Parsons** (1854 – 1908) je považován za zakladatele **první teorie volby povolání** a zakladatele bostonské poradny pro volbu povolání s poradci se znalostí psychologie i různých profesí. Vytvořil třífázový model profesního poradenství, v němž poradce pomáhá klientovi porozumět sám sobě, posoudit své předpoklady a zájmy vztahující se k volbě povolání, dále poznat svět práce a následně skloubit obraz sebe sama s požadavky profesí a provést správnou volbu. Parsons představuje teorii rysů a faktorů (Trait and factor theory). Domnívá se tedy, že úspěšnost volby povolání závisí především na sebezpoznání jedince, poznání světa práce a jeho požadavků a následném posouzení a nalezení vzájemné shody mezi oběma zmiňovanými faktory (Parsons, 2008).

Psycholog a sociolog **John L. Holland** (1919 – 2008) (1973, 1997) koncepčně na Parsonse navazuje a konstruuje široce používanou **teorii pracovních typů osobnosti a pracovního prostředí (metoda RIASEC)**. Hollandova teorie vychází z předpokladu, že existuje vztah mezi typem osobnosti a typem pracovního prostředí. Kategorizoval 6 základních typů osobnosti a 6 stejných typů pracovního prostředí:

- **6 osobnostních typů:**
 - A. Osobnost s motorickou (manuální či manuálně technickou) životní orientací (*Realistický typ - realistic / R*);
 - B. Osobnost s investigativní, či vědeckou životní orientací (*Investigativní typ – investigative / I*);
 - C. Osobnost s uměleckou životní orientací (*Umělecký typ - artistic / A*);
 - D. Osobnost se sociální životní orientací (*Sociální typ - social / S*);
 - E. Osobnost s podnikavou životní orientací (*Podnikavý typ - enterprising / E*);
 - F. Osobnost s konformní životní orientací (*Konvenční typ - conventional / C*).



- **6 typů prostředí:**

- A. *Motorické (manuálně technické)* profesionální prostředí (realistic / R) = Pohybové, manuální, manuálně technické nebo technické činnosti, práce s předměty, stroji, nástroji, rostlinami, zvířaty, pracovní činnosti „venku“;
- B. *Intelektuální (vědecké)* profesionální prostředí (investigative / I) = Pozorování, studium, zkoumání, analyzování, vyhodnocování jevů, procesů a řešení, problémů, vědecké, intelektuální či mentálně náročné činnosti;
- C. *Umělecké* profesionální prostředí (artistic / A) = Umělecké činnosti a umělecká tvorba, „novátorství“, využívání intuice, imaginace, kreativity, práce v nestrukturovaných podmínkách;
- D. *Sociální* profesionální prostředí (social / S) = Vzdělávání, informační a poradenské činnosti, lékařství, „pomáhající“ činnosti, pomoc lidem, činnosti vyžadující vysokou míru expresivity, empatie a dobrou úroveň komunikace;
- E. *Podnikavé* profesionální prostředí (enterprising / E) = Řízení, ovlivňování a přesvědčování lidí, výkon, obchod, prodej, zisk, náročné řídicí, organizační a ekonomické činnosti;
- F. *Konformní* profesionální prostředí (conventional / C) = Systematická a přesná práce s fakty, čísly, daty; administrativní a počtářské činnosti, které kladou důraz na detaily, přesnost a systematickост podle pokynů druhých lidí, pracovní činnosti vykonávané v jasně strukturovaných podmínkách pracovního prostředí.

Jedinci pak dle této teorie vyhledávají pracovní prostředí, ve kterém mohou rozvíjet a uplatnit svoje schopnosti a dovednosti, které odpovídá jejich postojům a hodnotám a umožní jim přijímat přiměřené úlohy a role. A zároveň kariérové chování jedince je determinováno mezi osobností a prostředím, ve kterém člověk žije. V revidované podobě teorie Holland (1997) uvádí, že jeden typ obvykle u jedince dominuje nebo může být charakterizován určitým mezitypem mezi jednotlivými typy. Čím větší je shoda s jedním osobnostním typem, tím více jedinec vykazuje rysy osobnosti příslušného typu. Kariérové rozhodování dle Hollanda by mělo být založeno na sebepoznání a na znalostech profesí. Pokud má člověk nejasnou představu o sobě, a nebo o pracovním prostředí, bude mít pravděpodobně problém i s kariérní volbou (Hladý, 2012).

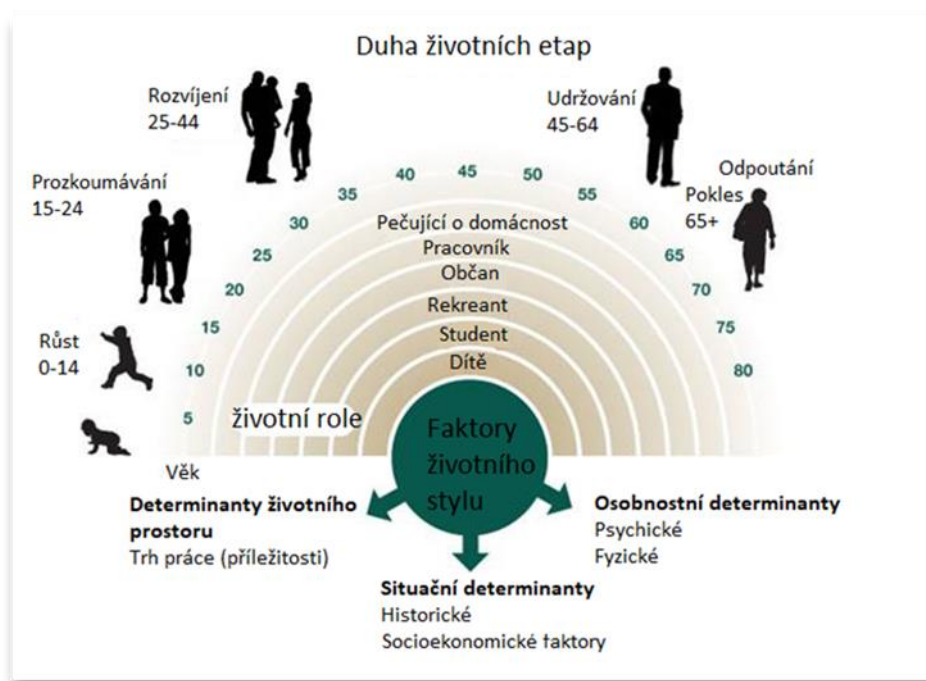
Americký psycholog **Donald Super** (1910–1994) v rámci své **teorie profesního vývoje** (vocational development theory) zdůrazňuje významnou úlohu sebepojetí (self-confident). Sebeпоjetí, představa o sobě je to, co si určitá osoba o sobě myslí, obraz, který o sobě má. Tento obraz je výsledkem fyzického, mentálního a sociálního zrání, interakce s dospělými a sledování jejich pracovního chování. Uvedené skutečnosti výrazně ovlivňují profesní aspirace, výběr profese a další kariéru jedince (Štikař, 2003). „Super chápe kariéru jako celoživotní proces, který se dělí do různých životních etap (life-span) při současném působení klíčových rolí, které v životě vykonáváme (life-space). Vypracoval model tzv. „kariérní duhy“ (life-career rainbow), která znázorňuje, jak vývoj životních etap a rolí souvisí s proměnou našich požadavků směrem k pracovnímu uplatnění.“ (Košťálová, Cudlínová, 2015) (viz obr. č. 3 Duha životních etap)

Označení jednotlivých vývojových období naznačuje hlavní úkoly, kterých má být v průběhu každého z nich dosaženo (Hlaďo, 2013):

1. *stadium růstu* (4. – 13. rok) – hra a fantazijní činnost; sociální vlivy rodiny a školy; představy o profesích vytvořené v průběhu tohoto stadia mohou vykazovat dlouhodobý vliv na kariérové rozhodování, především v pozdějších vývojových stádiích;
2. *stadium zkoumání* (14. – 24. rok života) – jedinci v tomto stádiu často střídají své zájmy, zajímají se o velké množství odlišných oborů, směrů a činností, aniž dokáží vytyčit své hlavní priority. Převažuje hledání a zúžení možností pro jejich uplatnění v nějaké profesi, shromažďují informace o sobě a o světě práce, na jejichž základě následně vychází při formování svých zájmů a profesním směřování (Super, 1957);
3. *stadium budování* (25. – 44. rok);
4. *stadium udržování* (45. – 64. rok);
5. *stadium odpoutání* (65+ a dále).

Profesní orientace jedince může být v jednotlivých etapách jeho vývoje významným způsobem usměrňována systematickým ovlivňováním jeho schopností, aspirací, zájmů a individuálního sebevědomí. Kariérní vývoj je optimální, pokud je v průběhu jednotlivých fází podporováno jak zrání schopností a zájmů, tak i tvorba příležitostí pro jejich využívání v praxi (Super, 1953; Hlaďo, 2013).

Obrázek 3 Superova duha životních etap



Zdroj: Teorie kariérního rozvoje společnosti Super – IResearchNet, 2022.

Eli Ginzberg (1911–2002) se spolupracovníky uplatňuje **vývojově-psychologický přístup v kariérovém rozhodování**. Jsou přesvědčeni, že volba povolání není jednorázovým aktem,

ale vývojovým procesem trvajícím od předpubertálního období až do přibližně 20 let. Všichni jedinci prochází 3 obdobími (Ginzberg, 1957; Hlad'o, 2012):

- a. **Etapu fantazijní** (fantasy stage; rané dětství – 11 let) Děti se nedokážou orientovat v realitě a identifikují se s rolí dospělého, uvažují impulsivně podle svých pocitů, přání, představ, že mohou dělat jakékoliv povolání.
- b. **Etapu pokusné problémové volby** (tentative stage), kterou rozděluje na tři fáze a zahrnuje proces zrání:
 - *zájmová fáze* (11. – 12. let), jedinec zakládá svou kariérní volbu na svých zájmech
 - *fáze orientace na schopnosti* (13. – 14. let), jedinec později začne porovnávat své schopnosti se svými možnostmi
 - *fáze orientace na hodnoty* (15. – 16. let)
- c. **Etapu realistické volby** (realistic stage; 17. – 18. let)
 - Explorace (zkoumání) – odpovídá závěrečné etapě pokusné fáze, první pokusy v rámci zvoleného povolání, jedinec využívá zpětnou vazbu, kterou dostává od svého okolí.
 - Krystalizace – stabilnější volba, člověk objevil a přijal určitý vzor povolání.
 - Specifikace – završení procesu volby, volba profesní specializace a postavení v profesi.

Určuje také faktory, které sehrávají roli při volbě povoláním (Ginzberg, 1957, 1979):

- a) **Faktor reality** – kdy se jedinec pod určitým tlakem rozhoduje a dospěje k závěru, jaké vzdělání a následnou kariéru si vybere.
- b) **Faktor učení** – který ovlivňuje vzdělávací proces, kvalita a kvantita vzdělávacího procesu působí na rozsah a typ rozhodování.
- c) **Faktory emocionální** – kde svou roli sehrává tlak prostředí promítnutý v odpovědích jedince.
- d) **Faktory osobních hodnot** – kde různé hodnoty se projevují v různých povoláních.

Významnou roli hraje také tlak sociálního okolí na jedince a zdůrazňuje důležitost včasného rozhodnutí o budoucí profesní dráze. Jedná se tedy o celoživotní rozhodovací proces, kdy při volbě povolání je třeba dělat řadu kompromisů mezi individuálními preferencemi a objektivními omezeními světa práce. Jedinec se snaží o nalezení optimálního vztahu mezi přípravou na povolání, vytyčenými cíli a realitou trhu práce (Ginzberg, 1979; Hlad'o, 2012).

Psychodynamický model volby kariéry Edwarda Bordina (1913–1992) “vidí kořeny pracovní motivace člověka v jeho raném dětství a velký důraz klade na vývoj jedince. Na základě studia spontánní dětské hry Bordin vychází z předpokladu, že i dospělí lidé touží po zaměstnání, ve kterém naleznou vnitřní zaujetí a uspokojení” jako radost při hře. (Košťálová, Cudlínová, 2015) Proto v rámci poradenství je dobré ptát se klientů, s čím si hráli jako malí, jaké hry je nejvíce bavily a co je na dané hře bavilo. Bordin také definoval třístranný formát spojení v poradenském procesu, kdy stěžejními oblastmi je potřeba citového navázání mezi pracovníkem a klientem, stanovení cílů poradenství a určení úkolů pro dosažení těchto cílů (Patton, McMahon, 2006).

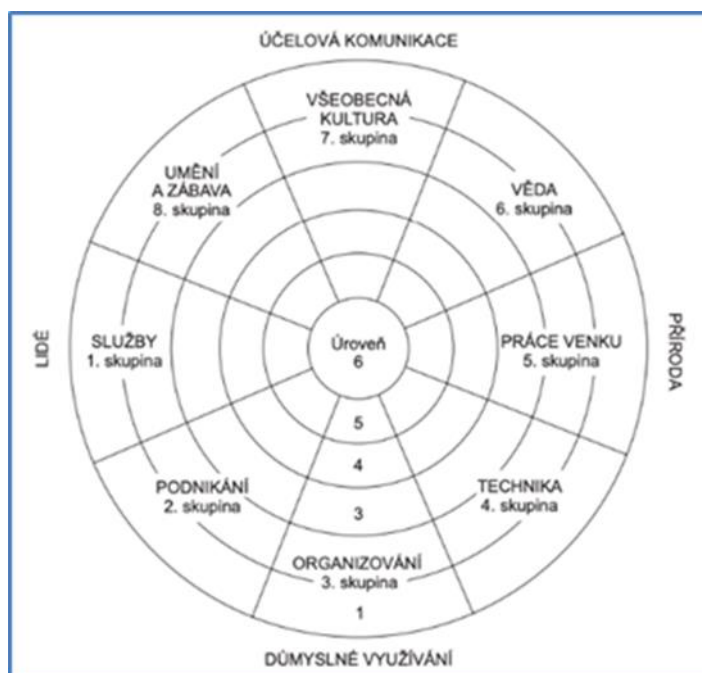
Dle **Brownovy teorie hodnot** má jedinec přehled a představu o hodnotách, které ho ovlivňují. Měl by si umět srovnat a seřadit, co je pro něj důležité a podle toho se dále rozhodovat. Hodnoty s vysokými prioritami jsou nejdůležitějšími determinanty volby za předpokladu, že jedinci mají více než jednu alternativu odpovídající jejich hodnotám, což dále znamená, že pokud si je jedinec schopen hodnoty seřadit, měl by mít snazší cestu ke konečné volbě (Patton, McMahon, 2006).

Konstruktivistický přístup při rozhodování se o budoucí kariéře představuje **Mark L. Savickas** (1947). Jeho práce je založena na teoriích sociálního konstruktivismu, což je přístup, který je zaměřen na vztahy, ve kterých člověk funguje a na jeho subjektivní pohled na realitu. Vymezuje 3 klíčové složky, na jejichž základě lze vykládat kariérový vývoj (co, jak a proč) – *profesní osobnost, kariérová adaptabilita a životní témata*. Využívá metody vyprávění životních příběhů, jedinci se zaměřují na vyprávění o svém osobním životě, co je baví, motivuje nebo naplňuje. Pomocí diskuze s klientem o jeho životních příbězích na základě nosných nebo nevyřešených životních problémů sestaví kariérní plán. Mělo by dojít k podpoře klientovy kariérní adaptability (jeho vyrovnání se se změnami) pomocí 4 přístupů: 1. *zájem* (o kariéru a rozvoj), 2. *kontrola* (vlastní kariéry), 3. *zvědavost* (průzkum možností), 4. *důvěra* (v sebe sama a ve své schopnosti). Z hlavních témat tohoto příběhu, pak poradce s klientem odvíjí potenciální možnosti pracovního uplatnění (Hlaďo a kol., 2020).

Profesor pedagogiky a psychologie **John D. Krumboltz** (1928–2019) vychází z Bandurovy *teorie sociálního učení*, zdůrazňuje však primární význam zkušeností sociálního učení a aktivity jedince. Vymezuje 4 primární vlivy působící na kariérové rozhodování – *genetická výbava a zvláštní schopnosti, podmínky životního prostředí a události, zkušenosti získané učením a dovednosti při řešení úkolů* (Hlaďo, 2012). Na konci 90. let formuloval Social Learning Theory of Career Decision Making, kterou později rozpracoval do podoby Happenstance Learning Theory (2002). Není třeba se ptát dětí - „čím chceš být, až vyrosteš“. Jasně nalinkovaný kariérní plán by podle Krumboltze neměl být cílem poradenského procesu. Mnohem důležitější je totiž naučit klienty být „otevřenými“ a vnímavými k příležitostem, umět zvažovat alternativní cesty a stavět svůj další posun na předchozích zkušenostech (Košťálová, Cudlínová, 2015).

Teorie volby zaměstnání **dle Anny Roeové** (1904–1991) je založena na uspokojování potřeb jedince, které mají kořeny ve výchově a interakci rodiče a dítěte. Roeová pak dělí zaměstnání na orientované na lidi a neorientované na lidi. Vytvořila **systém klasifikace zaměstnání** do 8 skupin a 6 úrovní dle potřebné kvalifikace (viz obr. 4). Díky svému klasifikačnímu systému zaměstnání se snažila dokázat, že lidé vybírající si určitá zaměstnání měli podobný způsob výchovy. Podstata výběru povolání dle Roeové tkvěla v rodinné atmosféře jednotlivce, konkrétně v postoji rodičů zaujatém ke svým dětem během jejich dětství a časně adolescence. V návaznosti na tento postoj rodičů dítě také zaujme určitý přístup ke světu a lidem. Takový přístup následně ovlivní jak jejich profesní preferenci, tak i volbu druhu zaměstnání (Vendel, 2008, s. 32-39; Hlaďo, 2012).

Obrázek 4 Systém klasifikace zaměstnání



Zdroj: Vendel, 2008, s. 35

V 70. a 80. letech 20. století přišel švýcarský psycholog **Edgar Henry Schein** (1928) s pojmem **kariérová kotva**. Označuje tím subjektivně vnímaný obraz schopností (založený na současném úspěchu), obraz potřeb (založený na sebepoznání, ke kterému došlo v průběhu v minulých situacích, a na zpětné vazbě od ostatních) a obraz svých hodnot a norem chování (založený na porovnávání svých hodnot a norem s hodnotami a normami sdílenými v zaměstnavatelské organizaci (Bělohávek, 1994). Nejprve stanovil 5 kotev – technicko-funkční kompetence, manažerská kompetence, jistota, kreativita, autonomie. Posléze je doplnil a přepracoval na 8 kotev – jistota (stabilita), autonomie (nezávislost), manažerské kompetence, technicko-funkční kompetence, kreativita, služba, výzva a životní styl (Vendel, 2008).

Matka **Katharine Cook Briggs** a její dcera **Isabel Briggs Myers** vytvořily tzv. typologii osobnosti **MBTI** (Myers Briggs Type Indicator), která vznikla rozšířením obecných typů C. G. Junga (8 typů) na celkových 16 osobnostních typů. Podle teorie MBTI lidé nejdříve vnímají své okolí a na základě získaných poznatků si utváří vlastní názor. Formou osobnostního dotazníku se rozliší 4 základní osobnostní škály – extroverze a introverze, smysly a intuice, myšlení a cítění, vnímání a usuzování (The Myers & Briggs Foundation, 2022):

1. Odkud čerpáme energii? Ze samoty nebo kontaktu s druhými lidmi?

Extraverze (E): Zdrojem energie extroverta jsou další lidé, je společensky aktivní, nemá problém navázat komunikaci s cizími lidmi.

Introvert (I): Potřebuje soukromí, dostatek prostoru pro přemýšlení. V davu se necítí dobře, je spíše zdrženlivý, ale umí naslouchat.

2. Jak vnímáme a přijímáme informace? Zajímáme se o fakta a konkrétní věci nebo spíše to, co by se mohlo stát? (teorie, myšlenky, fantazie)

Smysly (S): Upřednostňuje fakta, raději věci používá, než aby zkoumal, jak fungují. Důležitá je zkušenost a realita. Bývá praktický, má smysl pro detail.

Intuice (N): Upřednostňuje myšlenky. Řídí se intuicí, je vynalézavý a zajímá se o to, jak věci fungují.

3. Jak se rozhodujeme? Na základě pocitů nebo faktů?

Myšlení (T): Rozhoduje se na základě faktů, používá logická vysvětlení, upřednostňuje objektivní postoj. Je rozvážný a přesný, blízké mu jsou různé analýzy, měřítka a postupy.

Cítění (F): Rozhoduje se na základě pocitů. Vztahy a problémy řeší s ohledem na druhé a bere v potaz, jaký dopad to bude mít na ostatní. Je přesvědčivý, empatický a starostlivý.

4. Jaké prostředí preferujeme? Stálé a neměnné nebo flexibilní a proměnlivé?

Vnímaní (P): Bere život tak, jak je. Neplánuje a umí se přizpůsobit novým situacím. Pravidla a řád ho sužují. Je flexibilní a spontánní.

Usuzování (J): Rád plánuje, vše má naplánované a zorganizované. Má rád strukturu.

Na základě těchto otázek je možné vyvodit následujících 16 osobnostních typů označovaných někdy tímto způsobem: INFP – Snílek, INFJ – Umělec, INTP – Vědec, INTJ – Analytik, ENFP – Optimista, ENFJ – Učitel, ENTP – Vizionář, ENTJ – Leader, ISFP – Skladatel, ISFJ – Ochránce, ESFP – Bavič, ESFJ – Pečovatel, ESTJ – Strážce (Management mania, 2022).

R. Vance Peavy (1929–2002) je představitelem sociálního konstruktivismu a vytvořil koncept tzv. **sociodynamického poradenství**. Konstruktivistický poradce vychází z předpokladu, že neexistuje jedna pravdivá, objektivní realita, ale mnohočetné reality. Jak vypovídá název sám o sobě „socio“, jedná se o poradenství, které zahrnuje vliv společnosti na člověka, která ho formuje a určuje jeho další vývoj a rozvoj. Jeho rodina, přátelé, komunita, náboženství, samotná úroveň společnosti a prostředí, ve kterém člověk vyrostl a žije. Poradce vychází z předpokladu, že prostředí, z něhož čerpá poradenská práce, představují probíhající životní zkušenosti, které lidé získávají v průběhu svých činností a vyjadřují jako své osobní významy. Vždy se zaměřuje především na to, co a jak člověk „míní“ ve spojení s tím, co a jak „činí“. Klient si postupně s poradcem zmapuje a zarámuje pěti oblastí - obraz o sobě samém (vlastní „já“), své životní hodnoty, budoucí perspektivy, motivace a kontakty (Peavy, 2008).

3. PROFESNÍ IDENTITA

Být někým je tak samozřejmé, že by se mohlo zdát zbytečné se touto otázkou vůbec zabývat. Každý člověk je charakterizovaný souhrnem mnoha znaků, například na základě biologické konstituce (tělesné vlastnosti, pohlaví aj.), na základě psychologicky daných vlastností a rysů osobnosti, naučených vědomostí a dovedností, zkušeností získaných během činností nebo díky sociálním interakcím a vztahům. Všechny tyto výsledky učení přispívají k vytvoření mozaiky jedinečného celku dané osoby. Já jsem žák základní školy, fotbalista, sourozenec, ten, kdo se zúčastnil matematické olympiády, ten, kdo umí zazpívat nebo ten, kdo je starší sourozenec, nejvyšší ve třídě, muž, žák s dobrou pamětí na anglická slovíčka atd.

Při práci s dětmi a dospívajícími bývá často kladena otázka, jakým směrem se v soukromém i pracovním životě vydají po dokončení počáteční, povinné a laicky řečeno „nalajnované“ fáze vzdělávání. Okolím často kladená otázka „Co z tebe jednou bude?“ může mít i vazbu na hlubší výchovně-vzdělávací a poradenské otázky související s pedagogickou antropologií (pojetí žáka v systémech edukačních teorií) a teleologií (k jakému cíli či stavu výchova a vzdělávání směřuje). Užitečným pojmem pro pochopení těchto otázek může být pojem profesní identita (professional identity, vocational identity). Cíl této kapitoly je tedy odpovědět na následující otázky: Co je výsledkem kariérového poradenství a vzdělávání? Jak se vůbec formuje osobní profesní identita a co ji tvoří? Jaké jsou základní vlivy, které se na vzniku profesní identity podílejí?

3.1 Identita jako obecná charakteristika člověka

Pojem identita má za sebou dlouhý vývoj na poli různých vědeckých disciplín – počínaje filosofií a teologií, přes sociologii, psychologii až po pedagogiku. Ponechme stranou obory jako je logika či epistemologie, které používají pojem identita zejména v souvislosti se studiem problému totožnosti (například vnímaného předmětu a jeho vjemu), nebo výskyt pojmu identita v matematice (vyjádření vztahu mezi objekty). Důležitější pro naše zkoumání je pohled filosofických disciplín, zejména filosofické antropologie a sociálních oborů (sociologie, psychologie).

Ve filosofickém pojetí je identita spojována se základní otázkou, kdo je člověk. Řekové jej definovali jako živou bytost, která má logos, tedy řeč (Anzenbacher 1990, Sokol 2019). Tím určili dvě základní možné odpovědi na otázku po určujících znacích člověka: na jedné straně je to živočišnost, animalita, tělesnost, na druhé však také schopnost přesahovat sebe samého a svou hmotnou podstatu, dívat se daleko za sebe (zkoumat svou minulost, využívat paměť), daleko před sebe (promýšlet své budoucí směřování a budoucí události ve světě, který obývá), vysoko nad sebe (tedy hledat odpověď na otázku, co je trvalé a neměnné, podobně jako hvězdy na obloze, případně co se nachází za vnímaného kulisami světa) a především dívat se hluboko dovnitř (provádět introspekci, tedy prohledávat své vlastní vědomí, klást si existenciální otázky, ze kterých může vzejít porozumění sobě samému). Typicky „člověčí“ otázky jsou: Proč jsem zde na světě? Proč jsem takový, jaký jsem? Kdo určuje, kým jsem? Co se stane, až dojde ke smrti mého těla?

Možná se bude čtenářům tohoto textu zdát, že předchozí úvahy odbíhají příliš daleko od tématu kariérového poradenství a vzdělávání. Je však třeba zdůraznit, že duální pohled na

člověka (tělo versus duše, fatalismus versus svoboda), jak jej zaznamenali a zkoumali už první filosofové, se stále do odborné diskuse vrací jako bumerang. Děje se to například v dialogu mezi zastánci názoru, že genetika má pro vývoj dítěte i člověka větší význam než prostředí (souhrnně jde o nativismus, podle kterého je budoucnost jedince určována především jeho genetickým kódem rozvinutým během prenatalního vývoje a ontogeneze), a zastánci názoru, že větší váhu pro životní směřování má prostředí s jeho formativními účinky (environmentalismus, tedy představa, že člověk je tvořen výchovou, vzděláváním, školou, životním prostředím). V oblasti kariérového poradenství se pak tyto představy mohou v různé míře a s různým důrazem promítnout do poradenských strategií a výchozích hodnot poradenských pracovníků. Ti mohou například více sledovat u klientů jejich vhodné předpoklady pro výkon určitého povolání na jedné straně (nativistický determinismus spojovaný s počátky kariérového poradenství a psychologie obecně, projevuje se využíváním i nadužíváním psychologického testování, diagnostiky schopností, dovedností nebo vlastností, na základě nichž se podle modelu klíče a zámku dohledávalo vhodné povolání, souvisí také s aplikací různých osobnostních typologií (Holland 1997)). Jako protipól nativistickému pohledu stojí teorie preferující moc prostředí, zejména v podobě formujícího vlivu institucí s prioritním postavením školy, vzdělávání a výcviku (staneš se tím, co vystuduješ – environmentalistické pojetí).

Filosofické a teoretické úvahy poskytují pro kariérové poradenství základy, ve kterých jsou zakotvené a ze kterých vyrůstají konkrétní zvolené strategie poradenské práce a konkrétní formy a metody intervence (Guichard a Lenz 2005). Je však také dobré zmínit, že soudobé teorie KP se v mnohém vzájemně přibližují a spějí k syntéze (eklekticky sbírají „smetanu“ z poznatků, které se osvědčily a které má smysl dále sdílet a rozvíjet), přičemž nebudeme daleko od pravdy s tvrzením, že se více v moderním KP pracuje s konstruktivistickými, systemickými, případně fenomenologickými koncepcemi. Člověk je v nich vnímán jako aktivní, sebeutvářející a smysl dávající/hledající prvek systému (Heideggerova definice člověka jako pobytu, tedy jsoucna, které se stará o svou existenci, Gadamerův názor, že člověk jsoucnost, které usiluje si rozumět). Proto je v poradenství nutné pracovat s celým osobnostním a sociálním kontextem jako se sítí vztahů, otevřených možností a příležitostmi. KP má vytvářet prostor pro různé roviny porozumění. O systemickém přístupu více viz Patton a McMahon (2015), o přístupu založeném na sociálně-interakčních teoriích například Schreiber et al. (2020), jinde je vnímán také význam kulturního rámce pro KP (Young et al. 2007). Pro poradenské přístupy dvacátého prvního století (Zunker 2016, Savickas a Savickas in Malpas a Gander 2017, Savickas 2019) je tedy typické, že s životem druhého se pracuje jako s pokračujícím a otevřeným příběhem (life design paradigm) a příprava na profesi je chápána jako utváření vlastní kariéry (career construction).

Řeč, úzce spojená s myšlením, vytváří vazby jedince na další členy skupiny. Sdílená řeč tvoří společenství. Při snaze o pochopení vlastní identity (Kdo jsem já, konkrétní jeden člověk?) se proto identita dostává také do průniku se zájmy společnosti, stává se prostorem, na který si skupina činí nárok (rodina, škola, stát), druzí kladou požadavky na to, jak se má jedinec chovat (například rodiče stanovují výchovné nároky na děti, zákony určují, co je dovolené). Řeč je hranice, která rozděluje ty zde, uvnitř, nebo naopak ty vně. Navzdory tlaku norem zůstává pro každého z nás zárodek svobody, jistá míra autonomie. Člověk se vzpírá tlaku sociálního prostředí a vymezuje tak prostor proto, aby byl sám sebou, nebo dokonce sám sebe povýšil

nad zájmy celku (například separace od rodičů může mít podobu různě zralého vymezování, někdy až vzdoru, ve kterém volba, například výběr povolání, může jít proti očekávání skupiny, konkrétně rodiny). Někdy naopak vítá bezpečí sociálního prostoru, kde chráněný a zbavený nejistoty voleb. Člověk tak jako bytost sociální neustále kolísá mezi konformitou a svobodou, v obou případech však vzniká nárok na jeho zodpovědnost, jednou vůči sobě, podruhé vůči celku. Někteří autoři hovoří o tom, že identita (já jako jedna, určitá osoba) vždy vede k zodpovědnosti ve formě závazků (Pechar 1995).

Na význam činnosti jako prostředku sociálních interakcí a sociálního fungování upozornila H. Arendtová. Její rozsáhlá publikace *Vita activa* pojednává mimo jiné o třech základních oblastech lidského bytí – člověk je tím, kdo pracuje, zhotovuje a jedná. Na rozdíl od zhotovování, jednáním se stává součástí celku společnosti, vstupuje do veřejného prostoru. Práce pak není pouhým zhotovováním, ale součástí aktivního života. Arendtová varuje před tím, aby se práce nestala pouhým zaměstnáním, které člověka odosobňuje a instrumentalizuje (Arendtová 2009).

3.2 Profesní identita v psychologickém pojetí

Definice pojmu **profesní identita** není v zahraničních pramenech ani v českém vědeckém diskurzu zcela jednotná. V zahraničních výzkumech se pojem profesní identita (anglicky vocational identity) nejčastěji objevuje v souvislosti se studiem kariérové adaptability (Johnston 2018, Porfeli a Savickas 2012, Porfeli et al. 2011), kterou autoři chápou jako psychosociální konstrukt zahrnující, jak vnitřní potřebu vyhledávat a definovat si životní nebo pracovní cíle, tak i připravenost (motivaci, rozhodnost, odhodlání) k těmto cílům směřovat a dosahovat jich. Savickas (Savickas 2019) kariérovou adaptabilitu chápe jako postoje, chování a kompetence, které pomáhají jednotlivci přizpůsobit se pracovní situaci a pracovním činnostem. Celý proces se skládá z několika kroků: plánování, rozhodování, objevování a sebedůvěry. Jak je patrné, teorii kariérové adaptability lze chápat více jako otázku procesuální (sledujeme, co probíhá v žákově osobnosti, jak uvažuje a jedná ve smyslu své životní a pracovní dráhy, co zvažuje, jak činí rozhodnutí, jak dokáže řídit svou aktivitu, aby svou volbu naplnil). Naopak profesní identitu vnímáme více jako výsledek celého procesu, tedy jako odpověď na otázky: Kdo jsem? Jak sám sebe (v daný okamžik) vnímám? Jak si rozumím? S kým nebo s čím se ztotožňuji? Je pochopitelné, že i když zde chápeme profesní identitu jako stav nebo výsledek, také ona se mění, je formována i sama sebe utváří. Jinak bude vypadat profesní identita na počátku kariérové dráhy u mladých dospělých, odlišně u zkušených pracovníků, osob procházejících změnou v oblasti pracovního zařazení nebo u lidí na konci aktivní pracovní fáze života (Taber a Blankemeyer 2015).

S pojmem profesní identita se pracuje velmi často ve vazbě na konkrétní povolání, na konkrétní odbornou přípravu (vzdělávání lékařů vede ke vzniku identity lékaře, vzdělávání učitelů vede ke vzniku identity učitele atd.). Rozmanitost obsahu tohoto konceptu je velká, jak ukazuje například Beijaard, který v metastudii výzkumů profesní identity shrnuje devět příkladů vymezení pojmu (Beijaard et al. 2004):

- profesní identita se podobá profesní realitě, přičemž konstrukce této profesní reality je stále pokračující proces osobnostní interpretace a interpretace kontextu;

- profesní identita je shodná nebo velmi blízká pojmu profese;
- profesní identita je to, to si člověk utváří díky (sebe)reflexi;
- profesní identita je součástí diskurzu, který je otevřený a je ho možné redefinovat, nejde pouze o soubor základních charakteristik určených pro danou profesi;
- profesní identita jsou především standardy, které musejí příslušníci dané profese naplnit;
- profesní identita je dynamická rovnováha mezi sebeobrazem a profesní rolí, kterou je příslušník určitého povolání povinný naplňovat;
- profesní identita není stálá entita, kterou lidé mají, ale způsob, jakým si vytvářejí porozumění druhých lidí a prostředí;
- profesní identita není nikdy pevně daná nebo předurčená, vzniká jako výsledek interakcí osob, které dávají v rozmanitých sociálních kontextech a podmínkách význam činnostem, pojmům a každodenní praxi.

V psychologickém pojetí je identita obvykle chápána jako propojenost prožívání a uvědomování si sebe sama, případně uvědomování si své jedinečnosti a odlišnosti od ostatních (volně viz Hartl, Hartlová 2005). Identita pak může být u každého jedince popsána jako soubor znaků, jež jej charakterizují, kterými sám sebe definuje nebo které mu jsou připisovány okolím. Pro identitu jsou důležité dva vzájemně protikladné znaky: na jednu stranu v průběhu života musí být Já zachováno v jednotě a jedinečnosti (jsem stejnou osobou, jakou jsem byl v dětství, a budu jí až do své smrti, neexistuje nikdo zcela stejný se mnou). Na druhou stranu identita, paradoxně, představuje neustálý růst a rozšiřování zkušenosti, která je, pokud vše dobře funguje, integrována do stále udržitelného celku, jednoty. V tomto smyslu hovoří někteří autoři (např. Bačová in Výrost 2019) o tzv. silném konceptu identity, kterou určují především nadosobní, skupinové a stabilizační faktory (například národ, třída apod.), a slabém konceptu identity, která se mění podle místa, času, situace a dalších okolností a blíží se více osobním sebenaplnění života jednoho konkrétního člověka.

Mezi prvními upozornil na význam sjednocujících struktur osobnosti (zejména funkce Já), Sigmund Freud, který založil hlubině psychologický směr psychologie a psychoterapie, ve které Ego-systém vyvažuje endogenně působící pudovou energii Id a sociálně-normativní kontrolující sílu Superega. Z teoretiků, kteří dále pracovali s Freudovými východisky a rozvíjeli je, to byl zejména Erik Erikson, který se také dotkl tématu identity. Vývoj člověka rozvrhl do osmi stádií, přičemž každé z nich staví jedince před klíčový vývojový úkol. Doba dospívání (raná adolescence) přináší situaci označovanou jako krize identity. Dosavadní sebepojetí a představy o sobě jsou otřeseny a mladý člověk vystaven mnoha nejasnostem a nejistotám. Krize identity se týká minulosti, přítomnosti a budoucího směřování, řeší se místo člověka ve světě, jeho hodnoty, ale také reálné představy o možném uplatnění například v profesním životě.

Řada poznatků o profesní identitě vznikla z výzkumů vědců ze sociálně orientovaných oborů. Ti vnímají profesní identitu jako součást sociální identity. Lidé sami sebe i ostatní členy skupin přiřazují do sociálních kategorií, v opačném směru jsou pak sami do sociálních kategorií přiřazováni (Ashforth a Mael 1989, Willetts a Clarke 2014, Hogg a Reid 2006). Formování profesní identity jde proto ruku v ruce s profesní socializací, tedy předáváním profesních hodnot, norem, profesních rolí. To se děje prostřednictvím působení skupinového

pracovního prostředí (pracoviště, pracovní kolektiv, kolegové a vedoucí pracovníci, pracovní činnosti apod.). Profesní identita se tedy skládá ze dvou stran – osobní identity (kdo jsem Já jako jedinec, například žák odborné školy) a sociální identity (jak definuje profesní identita skupina reprezentující danou profesi, například jakou kulturu, pravidla či hodnoty jsou vyžadovány o lékaře). V tomto smyslu má profesní identita normativní funkci, protože není pouze výsledkem profesní socializace, ale také její nástrojem. Interakce jedince a skupiny vede na jedné straně k sociální konformitě (přizpůsobení se očekávání, splynutí s davem, přijetí požadavků a norem), na druhé k sociálnímu konfliktu a vymezování (nejsem stejný jako oni, boj o vlastní svobodný prostor, hledání své cesty k povolání, odlišování se ve smyslu originality, ale také ve formě protestu apod.).

Jasnost, s jakou je osoba schopná chápat svou profesní identitu, je důležitým indikátorem vývoje kariérní zralosti a připravenosti činit realistická rozhodnutí o dalším studiu nebo pracovním směřování (Athanasou a Perera 2020). Jasně představy o profesní identitě například predikují úspěch v kariérním vývoji (Schwartz et al. 2013), usnadňují vytvoření odpovídající sociální a pracovní role, zvyšují pracovní spokojenost a působí pozitivně na mnoho dalších oblastí fungování osobnosti v pracovním kontextu (Duffy a Sedlacek 2007).

3.3 Profesní identita jako výsledek kariérového poradenství a vzdělávání

Profesní identita, jak bylo vysvětleno výše, se během života mění. Její aktuální podoba je výsledkem jak procesů intrapersonálních, mezi které počítáme všechny důležité složky osobnosti člověka, zejména dynamiku jeho motivace a volných procesů (co mě přitahuje k cíli, jakou energii na dosažení cíle jsem ochotný vynaložit), schopnosti a dovednosti, kognitivní procesy (zejména schopnost sebepoznání a náhledu na vlastní osobnostní charakteristiky) a celkové sebepojetí (kdo jsem Já, tj. jaká je moje identita, jak se sám definuji), a procesů interpersonálních, zejména souvisejících se sociálním prostředím a sociálním učením (rodina, vrstevnická skupina, mediálně zprostředkované sociální vzory aj.).

Pojem profesní identita má několik základních významů a možností použití v praxi kariérového poradenství: z hlediska budoucnosti vypovídá o tom, kým se chce jedinec stát v oblasti práce a povolání, k jakému ideálu míří, jaký obraz svého budoucího života si představuje a o co usiluje. Z hlediska přítomnosti může pojem profesní identita znamenat buď odpověď na otázku, jak se jedinec identifikuje či vrůstá do prostředí konkrétního povolání a práce, tj. jak se uskutečňuje profesní socializace ve smyslu učení nebo změny, nebo jak člověk nebo skupina osob označovaných jako zaměstnanci a zástupci konkrétních povolání svou profesní identitu definují a vymezují vůči sobě i vůči druhým, zde se bude jednat více o profesní nebo pracovní kulturu, étos, hodnoty, sebevědomí apod. Dále k pojmu profesní identita náleží také otázka profesní stability a nestability, tedy popis a studium faktorů, z nichž se stávají hybatelé případných změn a proměny obrazu dané profese a sebeobrazu konkrétních pracovníků, přičemž blízkým tématem k této problematice změny je otázka změny profesní dráhy, či změny kvalifikace. Konečně na posledním místě lze pojem profesní identita spojit s fází uzavírání aktivní pracovní dráhy člověka a s bilancováním jeho profesní dráhy. V následující kapitole se pokusíme jednotlivé naznačené směry blíže prozkoumat.

4. KARIÉROVÉ VZDĚLÁVÁNÍ NA STŘEDNÍ ODBORNÉ ŠKOLE

Mohlo by se zdát, že kariérové poradenství a vzdělávání nemá své místo v prostředí střední odborné školy. Žáci mají přeci již rozhodnuto, čím se budou ve svém profesním uplatnění zabývat dle studovaného oboru. Jak ale ukázalo i naše výzkumné šetření, žáci často nemají zcela jasno a rozhodnuto, čím se chtějí ve svém profesním životě zabývat. Brzká nutnost volby a zaměření středoškolského vzdělávání nemusí být vždy volena vědomě a odpovědně. Žáci volí různé strategie:

- dají na doporučení rodičů či rodinných příslušníků;
- rozhodnou se podle volby svých kamarádů;
- analyticky – vylučovací metodou (stanovení několik kritérií - např. vzdálenost od místa bydliště, zaměření školy, počet přijímaných do 1. ročníku, možnost mimoškolních aktivit, rozdílnost ve studijních programech, uplatnitelnosti na trhu práce po ukončení studia apod.);
- intuitivně – dle aktuálního pocitu a získaných informací o vybrané škole;
- dají na doporučení učitele či poradce;
- nechají otestovat své schopnosti a dovednosti, studijní předpoklady;
- nechají to na náhodě, kam se dostanou...

I žáci středních odborných škol a učilišť mohou během studia zjistit, že je studovaný obor vzdělání nebaví, případně nejde. A musí hledat nové možnosti svého přesměrování na studium a uplatnění, které je bude naplňovat a které je bude živit. Proto i v prostředí střední odborné školy má kariérové poradenství a vzdělávání své místo. Žákům může pomoci v potvrzení jejich kariérní volby (že jsou tzv. na správném místě), nebo pomůže jim nasměrovat pozornost na další možnosti a příbuzné obory, které spolu souvisí, a nebo případně může pomoci s nalezením úplně nové kariérní cesty, včetně určení kariérních cílů/milníků. Cílem kariérového vzdělávání ve školním prostředí je naučit žáky kariérně myslet, plánovat a každoročně evaluovat tyto vytvořené kariérní plány a případně je přeplánovat dle aktuální situace v životě jedince a na trhu práce.

4.1 Kariérový poradce – legislativa

Na základních a středních školách za rozvoj a realizaci kariérového poradenství dle vyhlášky č. 72/2005, o poskytování poradenských služeb ve školách a školských poradenských zařízeních zodpovídá výchovný poradce dané školy. Vyhláška dělí poradenská zařízení na školní (probíhající ve škole; spadají sem výchovní poradci, metodici prevence, školní psychologové, speciální pedagogové ve spolupráci s třídním učitelem, učiteli výchov a dalšími pedagogickými pracovníky včetně vedení škol) a školská (mimo školu; řadí sem pedagogicko-psychologické poradny a speciálně pedagogická centra). Dle vyhlášky má škola zajišťovat poradenské služby v oblasti:

- prevence školní neúspěšnosti;
- primární prevenci rizikového chování žáků;
- kariérové poradenství integrující vzdělávací, informační a poradenskou podporu vhodné volbě vzdělávací cesty a pozdějšího profesního uplatnění;

- odbornou podporu při integraci a vzdělávání žáků se speciálními vzdělávacími potřebami, včetně žáků z jiného kulturního prostředí a žáků se sociálním znevýhodněním;
- péči o vzdělávání nadaných a mimořádně nadaných žáků;
- průběžnou a dlouhodobou péči o žáky s neprospěchem a vytváření předpokladů pro jeho snižování a
- metodickou podporu učitelům při aplikaci psychologických a speciálně pedagogických poznatků a dovedností do vzdělávací činnosti školy.

Výchovný poradce má v rámci své náplně tyto činnosti – poradenské, metodické a informační. Mezi poradenské činnosti patří (Vyhláška č. 72/2005):

- Poradenské činnosti:
 1. Kariérové poradenství a poradenská pomoc při rozhodování o další vzdělávací a profesní dráze žáků, tj. zejména:
 - a. Koordinace mezi kariérovým vzděláváním a diagnostikou vztahující se k volbě povolání;
 - b. Individuální i skupinové formy poradenství;
 - c. poradenství pro rodiče;
 - d. spolupráce se školskými poradenskými zařízeními;
 2. Vyhledávání a orientační šetření žáků, jejichž vývoj a vzdělávání vyžadují zvláštní pozornost, a příprava návrhů na další péči o tyto žáky.
 3. Zajišťování nebo zprostředkování diagnostiky speciálních vzdělávacích potřeb (vstupní a průběžné) a intervenčních činností pro žáky se speciálními vzdělávacími potřebami.
 4. Příprava podmínek pro integraci žáků se speciálními vzdělávacími potřebami ve škole, koordinace poskytování poradenských služeb těmto žákům školou a školskými poradenskými zařízeními a koordinace vzdělávacích opatření (včetně zvláštního režimu přijímacích zkoušek a maturit) u těchto žáků.
 5. Poskytování služeb kariérového poradenství žákům/cizincům se zřetelem k jejich speciálním potřebám.
- Metodické a informační činnosti:
 1. zprostředkování nových metod pedagogické diagnostiky a intervence;
 2. metodická pomoc pedagogickým pracovníkům školy v otázkách kariérového rozhodování žáků, integrace, individuálních vzdělávacích plánů, práce s nadanými žáky apod.;
 3. předávání informací z oblasti kariérového poradenství;
 4. péče o žáky se specifickými vzdělávacími potřebami;
 5. poskytování informací o možnostech vzdělávání a poradenství;
 6. shromažďování a vedení písemných záznamů o poradenských aktivitách ve škole.)

Další kvalifikační konkrétní požadavky na znalosti, schopnosti a dovednosti kariérové poradce lze nalézt v Národní soustavě povolání (NSP,2022), kde charakterizován Kariérový poradce pro vzdělávací a profesní dráhu, který „vede klienty v jakémkoliv věku a v kterékoliv fázi jejich života k samostatnému zodpovědnému rozhodování zejména v oblasti počátečního a dalšího

vzdělávání, v návaznosti na volbu povolání, profesní změnu a uplatnění se na trhu práce. Poskytuje aktuální informace zejména o vzdělávacích možnostech, trhu práce, posuzuje schopnosti a dovednosti jedince s využitím kariérové diagnostiky, aktivizuje klienta k samostatnému rozhodování o vlastní kariéře.“ Kvalifikační požadavky na kariérového poradce jsou uvedeny v Národní soustavě kvalifikací (NSK, 2022) – musí být schopen:

- orientace v platné legislativě v oblasti vzdělávání a zaměstnanosti;
- vyhledávání, systematizace a vyhodnocování kariérových informací;
- uplatňování metod, technik a postupů základní kariérové diagnostiky;
- vedení poradenského procesu a individuální a skupinové poradenství;
- používání speciálních komunikačních metod pro kompenzaci příslušného ohrožení, rizika nebo znevýhodnění;
- vzdělávací aktivity zaměřené na rozvoj dovedností řízení kariéry;
- nastavení poradenských služeb a spolupráce aktérů v oblasti kariérového poradenství;
- profesního rozvoje kariérového poradce.

4.2 RVP – průřezové téma Člověk a svět práce

Rozvoj dovedností pro řízení kariéry (tzv. career management skills) lze považovat za nutnou součást současného vzdělávání. Získané dovednosti umožní žákům a studentům, aby byli schopni si celoživotně plánovat a řídit svoji kariéru a být tak zodpovědní každý sám za sebe. Lze říci, že výstupem efektivního kariérového vzdělávání by měl být jedinec, který bude schopen popsat a dokázat své schopnosti a dovednosti (talenty), bude schopen se prezentovat a vědět, co nabízí. Bude schopen pružně reagovat na změny na trhu práce (bude se změnou počítat) a bude schopen vyhodnocovat své možnosti a příležitosti na trhu práce, co je a není pro něj vhodné. A v neposlední řadě bude schopen navazovat a udržovat pracovní kontakty (networking), které mu mohou v současnosti, ale i v budoucnu být užitečné.

Na úrovni základní a střední školy by se měl žák v rámci studia zabývat tématy vztahujícími se k sebepoznání žáků, plánování studijní i pracovní kariéry, znalostí trhu práce a celkové připravenosti na pracovní trh ve vzdělávací oblasti Člověk a svět práce (na základních školách – viz RVP ZV) a podobě v průřezovém tématu Člověk a svět práce (na středních školách – viz RVP G a RVP SOV). Na středních odborných školách navíc mají žáci dle RVP SOV rozvíjet přímo odborné kompetence vztahující se k danému studovanému oboru a povolání. Na školní úrovni za kariérové poradenství zodpovídá tzv. výchovný poradce, který musí splnit požadované kvalifikační studium v rozsahu 250 hodin, kde je pouze cca 10 hodin věnováno kariérovému poradenství. ČR byla již od roku 2008 Evropskou komisí vyzývána k oddělení funkce kariérového poradce a výchovného poradce, bohužel k tomu zatím nedošlo, protože nebyl dosud přijat nový kariérní řád učitelů.

Dále také ve školní praxi je často situace závislá především na každém učiteli, jak s tématy tohoto průřezového tématu pracuje a jak je do výuky zařazuje. Zda a jak funguje podpora ze strany předmětových komisí a samozřejmě podpora vedení školy kariérní témata do výuky zařazovat a využívat i dalších možností např. ve spolupráci s potenciálními zaměstnavateli.

U žáků středních odborných škol by měla být rozvíjena kompetence k pracovnímu uplatnění a podnikatelským aktivitám. Vzdělávání má směřovat k tomu, aby absolventi byli schopni optimálně využívat svých osobnostních a odborných předpokladů pro úspěšné uplatnění ve světě práce, pro budování a rozvoj své profesní kariéry a s tím související potřebu celoživotního učení, to znamená, že je třeba žáky/absolventy (RVP SOV):

- vést žáka k osobní odpovědnosti za vlastní život;
- naučit žáka formulovat své profesní cíle, plánovat a cílevědomě vytvářet profesní kariéru podle svých potřeb a schopností;
- motivovat žáka k celoživotnímu učení pro udržení konkurenceschopnosti na trhu práce a pro aktivní osobní i profesní rozvoj;
- seznámit žáka s globalizovaným světem práce a rozvojem pracovních příležitostí;
- naučit žáka vyhledávat v relevantních informačních zdrojích a kriticky posuzovat informace o profesních příležitostech a možnostech dalšího vzdělávání;
- naučit žáka efektivní sebe prezentaci při jednání s potenciálními zaměstnavateli;
- seznámit žáka se základními aspekty pracovního vztahu, právy a povinnostmi zaměstnanců a zaměstnavatelů i aspekty soukromého podnikání, včetně klíčových právních předpisů;
- představit žákům služby kariérového poradenství a služby zaměstnanosti.

Průřezové téma Člověk a svět práce doplňuje znalosti a dovednosti žáka získané v odborné složce vzdělávání o nejdůležitější poznatky a dovednosti související s jeho uplatněním ve světě práce, které by mu měly pomoci při rozhodování o další profesní a vzdělávací orientaci, při vstupu na trh práce a při uplatňování pracovních práv. Měl by rozumět podstatě a principům podnikání, mít představu o právních, ekonomických, administrativních, osobnostních a etických aspektech soukromého podnikání; dokázat vyhledávat a posuzovat podnikatelské příležitosti v souladu s realitou tržního prostředí, svými předpoklady a dalšími možnostmi.

“Cílem průřezového tématu Člověk a svět práce je vybavit žáka praktickými dovednostmi a informacemi pro jeho budoucí pracovní život tak, aby byl schopen efektivně reagovat na dynamický rozvoj trhu práce a měnící se požadavky na pracovníky. Prostřednictvím kariérového vzdělávání si žák osvojí znalosti, a především dovednosti pro řízení své kariéry a života (Career Management Skills), které využije pro cílené plánování a odpovědné rozhodování o svém osobním rozvoji, dalším vzdělávání a seberealizaci v profesních záměrech. Zároveň se naučí přijímat změny ve své profesní kariéře jako běžnou součást života.” (RVP SOV)

Zařazení tématu do školních vzdělávacích programů se uskuteční tak, že jednotlivé obsahové celky budou začleněny do odpovídajících vyučovacích předmětů (odborných i všeobecně vzdělávacích) v průběhu celého studia.

Obsah tématu a jeho realizace je možné rozdělit do následujících tematických celků (RVP SOV):

1. individuální příprava na pracovní trh

- sebereflexe ve vztahu k osobním profesním a vzdělávacím plánům, mimoškolním aktivitám, přístupu k učení a studijním výsledkům, schopnostem, vlastnostem i

zdravotním předpokladům, vytvoření osobního portfolia dovedností i se zkušenostmi z informálního učení;

- písemná i verbální prezentace v prostředí trhu práce - formy aktivního hledání práce, zpracování žádosti o zaměstnání, formy životopisů a motivačních dopisů a jejich vytvoření, praktická příprava na jednání s potenciálním zaměstnavatelem, přijímací pohovor a výběrové řízení;
- vyhledávání zaměstnání, informační zdroje a jejich vyhodnocení;
- aktivní plánování a projektování profesní kariéry, dosahování cílů podle stanoveného plánu.

2. svět vzdělávání

- význam celoživotního učení jako požadavku pro osobní růst a udržení konkurenceschopnosti a profesní restart;
- formální a neformální vzdělávací příležitosti, možnosti vzdělávání v zahraničí, návaznosti vzdělávání po absolvování střední školy, rekvalifikace;
- ověřené kariérové informace jako podmínka při rozhodování o profesních a vzdělávacích záměrech – informační zdroje, posuzování informací o vzdělávání, pracovních nabídkách, trhu práce.

3. svět práce

- trh práce z hlediska globalizace i regionální ekonomiky, jeho ukazatele, všeobecné vývojové trendy, požadavky zaměstnavatelů;
- nové formy a podmínky práce, pracovní mobilita, možnosti zaměstnání v zahraničí;
- technologický rozvoj v činnostech lidské práce, základní charakteristiky pracovních činností;
- pracovní uplatnění po absolvování příslušného oboru vzdělání včetně alternativních možností;
- zákoník práce, formy pracovního vztahu, práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele.

4. podpora státu ve sféře zaměstnanosti

- služby kariérového poradenství;
- zprostředkovatelské služby při hledání práce, pracovní agentury, služby úřadu práce.

„Výuka tematických okruhů musí být koncipována tak, aby měl žák praktické příležitosti k sebereflexi a objevování vlastního potenciálu, učil se řešit konkrétní situace, se kterými se může potkat na pracovním trhu a pracoval s konkrétními kariérovými informacemi. Při výuce lze využívat různé techniky, např. rolové hry, pracovní listy k sebezpoznávání a vytváření osobního portfolia, simulační hry v rámci odborné praxe nebo odborného výcviku (ideálně v reálném pracovním prostředí), týmová i individuální práce, besedy s podporou sociálních partnerů, pracovních agentur, úřadů práce, odborníků z praxe apod., exkurze ve firmách a organizacích se zaměřením na odborné činnosti, organizační strukturu, celkový provoz, práce s informacemi aj.“ (RVP SOV).

Díky evropským projektům existuje nejen v ČR množství analýz a šetření z oblasti kariérového poradenství a vzdělávání na základních a středních školách či úřadech práce v oblasti potřeb žáků, rodičů, nezaměstnaných, ale i poradců, využívání poradenských služeb a jejich možností poskytovat tyto služby pro různé skupiny klientů (viz analýzy realizované v rámci národních projektů NÚV VIP Kariéra I. a II., RAMPS VIP III. či POSPOLU, projekty NIDV, FDV či NVF (např.

Drahoňovská, Eliášová, 2011; Šťastnová, Drahoňovská, 2012; Hlad'o, Drahoňovská, 2012; Freibergová, Maříková, 2013 a dalších). Je škoda, že s ukončením těchto projektů se dále se závěry, zjištěními a doporučeními dále na státní či lokální úrovni příliš nepracovalo. Prakticky zaměřeným projekty v poslední době projekt KaPoDaV od JCMM, z. s. p. o. V rámci tohoto projektu byla vytvořena publikace s konkrétními aktivitami využitelných v rámci výuky na ZŠ i SŠ.

Dalšími využitelnými zdroji pro aktuální přehled o kariérovém poradenství nástrojích, novinkách, přístupech apod. jsou každoroční konference Centra Euroguidance.

5. STRATEGIE ZAVÁDĚNÍ A ROZVOJE KARIÉROVÉHO PORADENSTVÍ A VZDĚLÁVÁNÍ

5.1 Strategie kariérového vzdělávání na středních školách – zahraniční inspirace

Americká Národní asociace kariérního rozvoje (National Career Development Association, NCDA), která poskytuje profesionální rozvoj poradcům, vydává publikace, standardy pro poradce i pedagogy, kteří pracují s žáky, aby dosáhli jejich kariérních a životních cílů, vytvořila dokument, který podrobně popisuje rámec Národní strategie pro rozvoj kariéry (NCDG). Rámec je rozdělen na domény, cíle a indikátory. Jedná se o tři domény – osobní a sociální rozvoj (PS), úspěchy ve vzdělávání a celoživotní učení (ED) a řízení kariéry (CM). Pod každou doménu jsou stanoveny jednotlivé cíle, celkem jedenáct cílů, které definují široké oblasti kompetencí kariérového rozvoje (National career development guidelines Framework, 2004):

1. Doména osobního sociálního rozvoje:

- CÍL PS1 Rozvíjet porozumění sobě samému k budování a udržování pozitivního sebepojetí.
- CÍL PS2 Rozvíjet pozitivní mezilidské dovednosti včetně respektu k rozmanitosti.
- CÍL PS3 Integrovat růst a změnu do svého kariérního rozvoje.
- CÍL PS4 Vyvážit osobní, volnočasové, komunitní, žákovské, rodinné a pracovní role.

2. Oblast vzdělání a celoživotního vzdělávání:

- CÍL ED1 Dosáhnout úrovně dosaženého vzdělání a výkonu, které je třeba dosáhnout vaše osobní a kariérní cíle.
- CÍL ED2 Účastnit se průběžného celoživotního vzdělávání, abyste zvýšili své schopnosti efektivně fungovat v rozmanité a měnící se ekonomice.

3. Doména řízení kariéry:

- CÍL CM1 Vytvořit a spravovat kariérní plán, který splňuje vaše kariérní cíle.
- CÍL CM2 Použít proces rozhodování jako jednu složku kariéry rozvoj.
- CÍL CM3 Během kariéry používat přesné, aktuální a nezaujaté kariérní informace plánování a řízení.
- CÍL CM4 Osvojit si akademické, profesní a obecné dovednosti v oblasti zaměstnatelnosti za účelem získat, vytvořit, udržovat a/nebo rozvíjet své zaměstnání.
- CÍL CM5 Integrace měnících se trendů zaměstnanosti, společenských potřeb a ekonomiky podmínky do vašich kariérních plánů.

Pod každým cílem v rámci jsou tzv. indikátory mistrovství, které zvýrazňují znalosti a dovednosti potřebné k dosažení tohoto cíle. Každý indikátor je prezentován ve třech fázích učení odvozené z Bloomovy taxonomie – získávání znalostí, aplikace a reflexe. Etapy popisují kompetence k učení, nejsou vázány na věk nebo úroveň vzdělání jednotlivce (National career development guidelines Framework, 2004):

- **Získávání znalostí (K)** = Mládež a dospělí ve fázi získávání znalostí rozšířit povědomí o znalostech a porozumět jim. Mohou si vzpomenout, rozpoznat, popisovat, identifikovat, objasňovat, diskutovat, vysvětlovat, shrnout, dotazovat se, zkoumat a sestavovat nové informace o daných znalostech.

- **Aplikace (A)** = Mládež a dospělí ve fázi aplikace uplatňují získané znalosti k situacím a k sobě. Hledají způsoby, jak znalosti využít. Např. umí demonstrovat, používat, provádět, ilustrovat a řešit problémy související s danou znalostí.
- **Odraz (R)** = Mládež a dospělí ve fázi reflexe analyzují, syntetizují, posuzují a hodnotí znalosti v souladu se svými vlastními cíli, hodnotami a přesvědčením. Rozhodují se, zda získané znalosti začlení do svých průběžných reakcí na situace a podle toho přizpůsobit své chování.

Dobré kariérové poradenství pomáhá studentům inspirovat je k dalšímu studiu a umožňuje jim činit informovaná rozhodnutí, kdykoli mají možnost volby. Pomáhá jim dostatečně porozumět světu práce, aby věděli, jaké dovednosti a kvalifikace potřebují k úspěchu. Je zásadní pro žáky z nižších sociálních skupin, protože pomáhá studentům otevřít oči pro kariéry, o kterých možná ani neuvažovali (Holman, 2018).

Holman (2008) v 8 hlavních kritériích kvality stanovuje a popisuje všechny prvky dobrého kariérového poradenství na středních školách. Uvádí však i, že každá škola je jiná a že kontext je pro navrhování kariérního programu rozhodující. Níže popsaná kritéria pro dobré kariérové poradenství a vzdělávání stanovil na základě výsledků mezinárodní studie, jejímž cílem bylo nalézt nejlepší praxi v oblasti kariérového poradenství po celém světě. Ve spolupráci s odborníky z University of Derby navštívil tým Gatsby foundation šest míst – Německo, Finsko, Nizozemsko, Irsko, Hongkong a Ontario – kde je kariérové poradenství na velmi vysoké úrovni. Následně vytvořili tato kritéria pro dobré kariérové poradenství a vzdělávání (Holman, 2022):

1. *Stabilní program kariérového poradenství a vzdělávání ve školách s podporou vedení školy.*
 - Každá střední škola by měla mít začleněný program kariérového vzdělávání a poradenství, který znají a chápou žáci, rodiče, učitelé, zaměstnavatelé a další agentury.
 - Každá vysoká škola by měla mít stabilní, strukturovaný kariérní program, který má výslovnou podporu týmu vyššího managementu a má za něj zodpovědnou osobu, která je odpovídajícím způsobem vyškolená.
 - Kariérní program by měl být zveřejněn na webových stránkách školy způsobem, který studentům, rodičům, zaměstnancům školy a zaměstnavatelům umožní přístup a pochopení.
 - Program by měl být pravidelně hodnocen se zpětnou vazbou od žáků, rodičů, zaměstnanců školy a zaměstnavatelů jako součást procesu hodnocení.
2. *Kariérové poradenství, které se učí z kariér druhých, z informací a zkušeností z trhu práce.*
 - Každý žák a jeho rodiče (pokud je to možné) by měli mít přístup ke kvalitním informacím o budoucích možnostech studia a příležitostech na trhu práce. Budou potřebovat podporu informovaného poradce, aby co nejlépe využili dostupné informace.

- Během studia by všichni studenti měli mít přístup k informacím o profesní dráze a trhu práce a využívat je k tomu, aby se mohli rozhodovat o možnostech studia.
- Rodiče by měli být podporováni v přístupu k informacím o trzích práce a budoucích možnostech studia a jejich využívání, aby mohli poskytovat podporu žákům v jejich péči.

3. *Kariérové poradenství reagující na individuální potřeby každého žáka.*

- Žáci mají v různých fázích různé potřeby kariérového poradenství. Příležitosti pro radu a podporu je třeba přizpůsobit potřebám každého studenta – rovnost a rozmanitost dle potřeb žáka.
- Program kariérového poradenství a vzdělávání střední školy by se měl aktivně snažit zpochybňovat stereotypní myšlení a zvyšovat aspirace.
- Střední školy by měly vést systematické záznamy o jednotlivých radách poskytnutých každému žákovi a následných schválených rozhodnutích.
- Záznamy poskytnutých rad by měly být integrovány se záznamy poskytnutými na předchozím stupni vzdělávání žáka (včetně základní školy), pokud jsou k dispozici. Záznamy by se měly začít vést od místa prvního kontaktu nebo od místa přechodu.
- Všichni žáci by měli mít přístup k těmto záznamům, aby podpořili jejich kariérní rozvoj. Střední školy by měly shromažďovat a udržovat přesné údaje o každém žákovi o jeho vzdělání, školení nebo zaměstnání.

4. *Propojení učebních osnov s realitou na trhu práce.*

- Všichni pracovníci v oboru by měli propojit výuku podle osnov s možností uplatnění znalostí v praxi, a to i v kurzech, které nejsou specificky vedeny k povoláním. Zaměstnanci technických oborů, by například měli zdůraznit význam odborných předmětů pro širokou škálu budoucích profesních drah. Studijní programy by také měly odrážet důležitost matematiky a angličtiny jako klíčového očekávání zaměstnavatelů.
- Během svého studijního programu (a na konci každého roku) by měl mít každý žák příležitost zažít a zjistit, jaké možnosti uplatnění má na trhu práce díky studovaným předmětům – propojení s praxí a souvisejícími povoláními (a být v nich efektivnější pracovníky).

5. *Setkávání se zaměstnanci i zaměstnavateli.*

- Každý žák by měl mít více příležitostí učit se od zaměstnavatelů o práci, zaměstnání a dovednostech, které jsou na pracovišti oceňovány. Může to být prostřednictvím řady obohacujících činností, včetně vstupů do výuky, mentorinku a podnikových programů, a mělo by zahrnovat vlastní zaměstnání studentů na částečný úvazek tam, kde je to možné.
- Každý rok by se žáci měli vedle studijního programu zúčastnit alespoň dvou smysluplných setkání se zaměstnavateli. Alespoň jedno setkání by mělo proběhnout v rámci jejich oborového zaměření.
- Střední školy by měly zaznamenávat a zohledňovat vlastní zaměstnání žáků na částečný úvazek a jaký vliv to mělo na jejich další profesní rozvoj.

6. *Pracovní zkušenosti.*

- Každý žák by měl mít vlastní zkušenosti na pracovišti prostřednictvím pracovních návštěv, pracovních stáží a/nebo pracovních zkušeností, které mu pomohou prozkoumat kariérní příležitosti a rozšířit své síť.
- Na konci svého studijního programu by každý žák měl mít alespoň jednu praxi na pracovišti, případně i pracovní zkušenost na částečný úvazek.

7. *Setkání s poskytovateli dalšího vzdělávání.*

- Všichni žáci by měli vědět o celé řadě vzdělávacích příležitostí, které mají k dispozici. To zahrnuje jak akademické, tak odborné cesty a učení ve školách, vysokých školách, univerzitách a na pracovišti.
- Na konci svého studijního programu by měl mít každý žák smysluplné setkání s řadou poskytovatelů vzdělávání a odborné přípravy, které mohou tvořit další etapu jeho kariéry. To by mělo podle potřeby zahrnovat vysoké školy dalšího vzdělávání, poskytovatele vysokoškolského vzdělávání a učňovské přípravy a odborné přípravy. Mělo by zahrnovat i příležitost setkat se jak s vyučujícími, tak se žáky/studenty.

8. *Individuální poradenství.*

- Každý žák by měl mít možnost absolvovat poradenský pohovor/individuální konzultaci s kariérovým poradcem, který by mohl být interní (člen personálu střední školy) nebo externí, za předpokladu, že je vyškolen na odpovídající úrovni. Tyto rozhovory by měly být dostupné všem žákům, kdykoli je důležité prodiskutovat navazující studium nebo nasměrovat na pracovní uplatnění žáka. Měly by být dostupné pro všechny žáky, ale měly by být načasovány tak, aby vyhovovaly jejich individuálním potřebám.
- Každý žák by měl do konce svého studia absolvovat alespoň jeden takový individuální kariérní pohovor.

Co si lze z výše uvedených kritérií převzít do českého školního prostředí? Jak by tedy mohla vypadat strategie rozvoje kariérového poradenství a vzdělávání pro potřeby českého vzdělávacího systému? V následujícím textu bude popsána a prezentována strategie rozvoje a podpory kariérového vzdělávání a poradenství v prostředí střední odborné školy, jak se nám osvědčila během testování aktivit a přístupů na vybraných třech středních odborných školách v rámci našeho projektu.

5.2 Realizace/strategie kariérového poradenství a vzdělávání na střední odborné škole

Důvody pro zavádění a rozvoj kariérového poradenství a vzdělávání na střední odborné škole

Při ověřování aktivit ve výuce v rámci projektu se nám ověřilo, že:

- Žáci nemají často reálnou představu o budoucím povolání, včetně náplně práce.
- Žáci neumí objektivně hovořit o svých úspěších i nezdarech.

- Žáci často neumí prezentovat sami sebe jako budoucího zaměstnance.
- Žáci často plánují hledání a zamýšlení o své pracovní budoucnosti až v posledním ročníku studia.

Proto je třeba v rámci výuky různých předmětů (dle průřezového tématu Člověk a svět práce) zařazovat tato témata – mapování vlastních kompetencí, zájmů s důrazem na důkazy těchto kompetencí, hovořit s žáky o jejich kariérním směřování, vizích a plánech. Vytvářet příležitosti, kde se budou muset žáci učit sebe prezentaci a vytváření svého osobního brandu. Přípravovat je na požadavky pracovního trhu (v oblasti legislativy, přípravy CV, přípravy na pohovor, jak hledat práci...), včetně identifikace pracovních hodnot a osobnostních předpokladů (např. formou osobnostních testů typu MBTI apod.) a další.

Mezi hlavní aktéry zodpovědné za rozvoj kariérového poradenství a vzdělávání ve škole patří vedení školy (ředitel + zástupci vedení a především je důležitá jejich podpora v aktivitách KP), dále jednotliví učitelé a jejich spolupráce, propojení, sdílení a kontakt s praxí v daném oboru. Dále samozřejmě školní kariérový poradce a jeho výběr, zapálení pro kariérové poradenství a jeho rozvoj v této oblasti na škole. Důležitá je také celková strategie školy v oblasti kariérového poradenství a vzdělávání a zařazení témat průřezového tématu Člověk a svět práce do ŠVP školy a spolupráce školy s externími poradci, institucemi a zaměstnavateli.

Ideální kariérové poradenství a vzdělávání má spirálový charakter a začíná již v mateřské škole, pokračuje na 1. stupni základní školy, přes 2. stupeň základní školy, dále na střední a případně vysoké škole formou jak skupinových aktivit v rámci výuky, tak možnost individuálního poradenství pro žáky MŠ, ZŠ, SŠ i jejich rodiče, tak pro studenty VŠ. Vždy je potřeba již zmíněná podpora vedení a zapojení všech pedagogů, včetně nastavení jasné strategie a vize školy v této oblasti podpořené dalším vzděláváním pedagogů, finančním oceněním jejich úsilí a následné každoroční evaluace poradenských aktivit ve škole.

Jak by tedy měla střední odborná škola postupovat při zavádění strategie rozvoje kariérového poradenství a vzdělávání?

Krok č. 1 – Nejprve by si měla být schopna škola odpovědět na tyto základní otázky:

- Co se žáci v naší škole naučili? (Případně Co je chceme naučit?)
- Jakými schopnostmi a dovednostmi jsme své žáky vybavili? (případně Čím je chceme vybavit?)
- Jaký je náš „ideální“ absolvent? (Případně Jaký chceme, aby byl náš absolvent?)
- Ve kterých pozicích a oborech se nejčastěji uplatňuje?
- Jsou žáci připraveni na trh práce?
- Co z výuky uplatní v praxi? Co nyní do výuky z praxe zařazujeme?
- Můžeme jako škola pro jejich hladký vstup na trh práce udělat více? Co konkrétně?

Krok č. 2 – škola/vedení školy musí rozhodnout, kdo se bude zabývat kariérovým poradenstvím ve škole. Musí určit osobu/pedagoga a nominovat jej do role kariérového poradce. Vždy je vhodné identifikovat pedagoga/výchovného poradce/školního psychologa, který se kariérovým poradenstvím chce zabývat a chce se i dále v něm rozvíjet. A samozřejmě ten,

který má vhodné osobnostní předpoklady pro tuto funkci, především schopnost empatie, naslouchání a má vztah k žákům a je schopen si získat jejich důvěru.

Krok č. 3 – nastavení formálních parametrů funkce kariérového poradce ve škole:

- Jak bude probíhat spolupráce vedení a tohoto učitele/poradce?
- Jak bude tento učitel spolupracovat s dalšími učiteli/předmětovými komisemi?
- Otázka jeho kompetencí a financování? – využije se šablon z Evropských fondů?
- Otázka vzdělávání daného pedagoga, ale i dalších pedagogů v oblasti kariérového vzdělávání?
- Jak bude pracovat školní poradenské pracoviště na škole? (viz metodický pokyn č.72/2005)
- Jak jsou témata z kariérového poradenství a rozvoj kompetencí pro řízení kariéry zakomponována do ŠVP školy? Jak probíhá reálně realizace průřezového tématu Člověk a svět práce ve výuce jednotlivých předmětů (ve kterých předmětech a která témata = které aktivity budou do výuky zařazeny na celoškolní úrovni a co budou dělat jednotliví učitelé ve výuce – vytvořit návaznosti; jaká bude spolupráce s dalšími institucemi či firmami, návštěvy veletrhů práce či škol, ÚP ČR apod.)?

Krok č. 4 – Nastavení pravidelné evaluace nastavené strategie rozvoje kariérového poradenství a vzdělávání. Je nutné každoroční plánování na každý školní rok jednotlivých aktivit, s tím, že hlavní koordinace by spočívala na kariérovém poradci ve škole, který by vše organizoval, řídil a metodicky pomáhal ostatním pedagogům a byl prodlouženou rukou vedení školy.

Příklady zařazení témat pro jednotlivé ročníky na střední škole

Z ověřování aktivit ve výuce na vybraných třech středních odborných školách vznikla tato doporučení pro jednotlivé ročníky:

V **prvním ročníku** je vhodné zařadit aktivity na sebepoznání žáků, zjištění jejich silných a slabých stránek, co je motivuje k výkonu, lze se soustředit také na styly učení a nacvičit s žáky techniky na zvládání stresu. Od prvního ročníku by si také žáci měli začít vést svá osobní portfolia, která budou obsahovat důkazy jejich znalostí, schopností, dovedností, včetně zájmů, hodnot či dobrovolnictví. Díky tomu budou pak schopni lépe argumentovat a ukazovat, v čem jsou jedineční a co mohou prezentovat např. při přijímacím pohovoru. Zároveň by každý rok mělo proběhnout setkání s absolventy daného oboru, aby žáci měli možnost se setkat s reálnými kariérními cestami bývalých žáků.

Od **druhého ročníku** je dobré začít s exkurzemi do vybraných firem a institucí, aby žáci měli možnost poznat v rámci jejich studovaného oboru různé možnosti jejich uplatnění na trhu práce, včetně i možných prostupů do příbuzných povolání. Dále také navštěvovat pracovní veletrhy i veletrhy vysokých škol, které opět žákům pomohou udělat si přehled o jejich pracovních i studijních možnostech a mít tak dost času se rozhodnout, co chtějí žáci v budoucnu dělat. Nemělo by se však jednat o jednorázové akce, ale vždy o komplex aktivit. Před exkurzí i veletrhy s žáky v rámci výuky prodiskutovat jednotlivé akce, zadat jim úkoly, co mají sledovat, na co se ptát a po skončení akce opět s žáky provést reflexi, co je zaujalo, překvapilo, co se dozvěděli nového.

Ve **třetím ročníku** by bylo vhodné zařadit již přípravu a nácvik na pracovní pohovor, jak oslovit a vyhledat potenciálního zaměstnavatele, seznámit s pracovně-právní problematikou, navštívit úřad práce, pokračovat v exkurzích u potenciálních zaměstnavatelů a návštěvách veletrhů práce i veletrhů vysokých škol. Zaměřit se tak více na požadavky zaměstnavatelů a trhu práce obecně, aby byli žáci připraveni na realitu, která je bude na pracovním trhu čekat. Zdůraznit také možnosti stáží, trainee programů a juniorních pozic pro absolventy. A v neposlední řadě zařadit témata, jak začít podnikat, podmínky a možnosti podnikání v oboru, co studují, propojit žáky s podnikateli, kteří budou ochotni sdílet své zkušenosti z podnikání.

Ve **čtvrtém ročníku** je dobré se zaměřit na vylepšení osobního brandu žáků přes sociální sítě, především LinkedIn, pokračovat v předešlých aktivitách na poznání trhu práce a zaměstnavatelů, případně také umožnit vznik podnikatelského inkubátoru pro žáky.

Zařazení výše zmíněných témat do výuky do jednotlivých předmětů je na zvážení a možnostech každé střední odborné školy. Je na vedení školy, předmětových komisích, ale i samotných učitelích jednotlivých předmětů, aby hledali cesty, jak tato témata vhodně do svých předmětů a celkově strategie školy mohli zařadit.

Jak by tedy ideálně měl probíhat kariérní rozvoj žáků středních odborných škol? Naše doporučení najdete v obrázku č. 5 – sebeuvědomění, rozvoj dovedností, plánování a prioritizace a sebereflexe a networking.

Obrázek 5 Kariérní rozvoj (Career Development)



Zdroj: vlastní zpracování

Závěrečná obecná doporučení do výuky:

- kombinace aktivit v různých předmětech – kreativní techniky x tvrdá data/ informace o trhu práce;
- tematické oblasti kariérového vzdělávání (mapování vlastních kompetencí, zájmů = důkazy kompetencí, kariérní směřování, vize, plány, sebe prezentace/osobní brand, pracovní hodnoty, poznání náplně pracovních pozic, rozdíly mezi typy zaměstnavatelů, práce na volné noze/OSVČ, založení živnosti, osobnostní dotazníky, příprava na trh práce – legislativa, CV, pohovor, hledání práce...);
- aktivní zapojení žáků a jejich pracovních i životních zkušeností;
- mezipředmětové vztahy;
- propojení znalostí a dovedností s praxí;
- besedy/setkání s odborníky z praxe;
- evaluace školních praxí SOŠ/SOU.

Souhrn konkrétních doporučení na aktivity do výuky pro každého učitele střední školy:

- ptejte se žáků na jejich pracovní zkušenosti – co jim to „dalo/vzalo“;
- ptejte se, co ví o trhu práce? Co dělat, jak se orientovat/sebeprezentovat? – např. návštěvy Veletrhů práce...;
- zvěte si odborníky z praxe z vašeho oboru, ale i z příbuzných oborů, zvěte si i absolventy, aby žáci získali informace o možných kariérních cestách a náplních práce na různých pracovních pozicích u různých zaměstnavatelů;
- upozorňujte žáky, že každá situace je může něco naučit – nutná sebereflexe;
- i koníčky/zájmy mohou být pro ně zdrojem pro sebepoznání svých dovedností;
- učte žáky o sobě POZITIVNĚ mluvit!!! – vyzdvihovat kladné vlastnosti;
- podporujte žáky vyjadřovat a obhajovat jejich názory;
- snažte se vymýšlet takové aktivity, aby byli žáci nuceni vystoupit z jejich komfortní zóny – zvedat jim sebevědomí;
- ved'te žáky k tomu, aby si vytvářeli důkazy jejich kompetencí – např. formou kariérního/žákovského portfolia;
- rozvíjejte digiskills své i svých žáků;
- vytvářejte výzvy a možnosti rozvoje ve studovaném oboru, sledujte a zapojujte novinky z oboru do výuky;
- aby začali o sobě a své pracovní budoucnosti přemýšlet a informovaně plánovat dle situace na trhu práce.

Představená strategie rozvoje kariérového poradenství na SOŠ/SOU je přehledně zpracována v myšlenkové mapě na další stránce.



5.3 Individuální kariérové poradenství a kariérový rozhovor

Kariérový poradce na každé škole by měl poskytovat také individuální poradenství pro žáky i jejich rodiče. Jak by takové poradenské sezení mělo vypadat a jakými základními pravidly by se mělo řídit, může pomoci tzv. metoda STARR, která pomáhá nastavit základní fáze poradenského rozhovoru:

S – situation – popis situace klienta, kde se vyskytuje a co řeší...;

T – target – cíl – definovat s klientem cíl setkání;

A – activity – co jsme pro dosažení cíle udělali a co je ještě třeba udělat; konkrétní kroky a aktivity;

R – result – výsledek – co se stalo, když jsme splnili aktivity i cíl;

R – reflection – co o fungovalo, co ne; které strategie; jak pomohlo poradenství; co příště udělat jinak...

Kreislová, Brabec (2020) uvádí ještě dva další modely vedení individuálního poradenského pohovoru:

1. Model VANNHA:

V = Výzva – situace, co žák řeší, co je „problém“, zakázka;

A = Analýza – vysvětlování, porozumění a objasnění výzvy nebo problému;

N = Návrh – jak to zvládnout ze strany žáka, co chce udělat, aby situaci zvládnul;

N = Návrh – ze strany poradce, jak situaci zvládnout;

H = Hodnocení – společné hodnocení jednotlivých návrhů;

A = Akce – co žák udělá pro zvládnutí situace.

2. Model GROW:

G = Goal – cíl – co je cílem rozhovoru, čeho chce žák dosáhnout;

R = Reality – realita – kde se nachází právě teď, co dosud udělal;

O = Options – možnosti – jaké možnosti řešení má, co potřebuje;

W = Will – vůle – co pro to může udělat, jakou podporu potřebuje.

Kariérový poradce musí být schopen během poradenského rozhovoru vytvořit příjemné klima, bezpečné prostředí a důvěryhodný vztah, aby se mu žák otevřel a byl schopen s ním hovořit otevřeně, jak věci vidí a cítí, nad čím přemýšlí, čeho se obává apod. Poradce by měl být schopen empatie, aktivního naslouchání a přijetí žáka takového, jaký je. Měl by být schopen využívat různé techniky kladení otázek a pestrou paletu nástrojů a metod dle cíle a „zakázky“ žáka, co chce poradenstvím zjistit či si potvrdit. Každý žák by měl mít nárok na individuální poradenství ideálně jednou za půl roku, tj. minimálně 2x za školní rok. Každý poradce potřebuje praxi ve vedení poradenských rozhovorů, je to dovednost, která se získává postupně s množstvím provedených rozhovorů a poradce si postupně tvoří svůj vlastní styl

vedení poradenského rozhovoru, díky zkušenosti je pak schopen lépe předvídat a posouvat rozhovor správným směrem, aby žák získal to, pro co si přišel. Na začátku je důležité, aby si poradce vždy před poradenským sezením sepsal otázky, na které se bude žáka ptát, jak povede rámcově individuální rozhovor. Mohou mu k tomu pomoci i následující typy otázek, které může během rozhovoru položit. Také možným pomocníkem pro nastavení sebe jako poradce před a po poradenském rozhovoru může pomoci publikace od Aspekt, z. s. – Vnitřní nastavení – Dialogická mysl.

Typy kladených otázek poradcem (upraveno a převzato ze školení od Aspekt,z.s.):

- **příklady otázky na začátku rozhovoru:**
 - Posad' se. Nejdříve ti vysvětlím, jak bude poradenství probíhat. Máme zhruba 30 minut/60 minut. Je to tvůj čas, o čem si budeme povídat je zcela na tobě...
 - Posad' se. Máš rozmyšlené, o čem si budeme povídat? ANO/NE. Chceš probrat svoji současnou situaci? Nebo aktuálně se o něčem ve své budoucí kariéře rozhoduješ? Co od setkání očekáváš?...
 - Posad' se. Byl jsi již na nějakém kariérovém poradenství ohledně svého dalšího směřování? Co ti nyní běží hlavou? Co by sis rád ode mě odnesl za informace?...
- **otázky směřující k radění** = uzavřené, návodné, sugestivní; mohou pomoci v případě, když žák potřebuje získat nějaké informace:
 - Mezi kterými variantami dalšího studia se rozhoduješ?
 - Chceš jít na vysokou školu?
 - Co tě vedlo k tomuto rozhodnutí? Znamky, finance nebo něco jiného?
 - Je to tvoje volba nebo volba rodičů?
 - Víš, jaké jsou požadavky na přijímací řízení na tuto vysokou školu?...
- **Otázky typu mentorinku** = informační, otevřené otázky; udělování rad a tipů, pokud máte zkušenost např. s danou pracovní pozicí či studiem na vysoké škole:
 - Chtěl bys jít VŠ? Na kterou?
 - Díval ses na stránky některé VŠ?
 - Co tě tam zaujalo? Nad čím přemýšlíš, čeho se obáváš?...
- **Gestalt strategie kladení otázek** = otázky o pocitech, otázky na zázrak, na zvládnutí situace, otázky na výjimku apod.:
 - Představ si, že by tě nic nelimitovalo? Kterou školu by sis vybral?
 - Probudíš se za 10 let, jak bude vypadat tvoje budoucnost? Co budeš asi dělat? Jak se budeš cítit?
 - Představ si, že se dostaneš na vysněnou VŠ? Co bude dál?
 - Na vysněnou VŠ tě nevezmou? Jak ti bude? Bude to konec světa? Co budeš dělat?
 - Nevezmou tě do vysněné práce? Jak ti bude? Co budeš dělat? Kam bys šel žádat o práci jinač?...

- **Reflektivní strategie kladení otázek** = změna perspektivy (pohled někoho jiného), provokativní otázky, otázky na uvědomění:
 - Co by na tvé rozhodnutí řekli rodiče?
 - Co by ti řekl tvůj děda/babička?
 - Stalo by se něco, kdybys nešel na tuto VŠ?
 - Stalo by se něco, kdyby ses nestal vrcholovým sportovcem?...

5.4 Kariérový management a dovednosti pro řízení kariéry

Kariérový management je celoživotní proces plánování kariéry, za jehož sledování a řízení je zodpovědný každý jedinec sám za sebe. Je třeba jednotlivé kompetence pro řízení kariéry trénovat a posilovat během školní docházky, abychom pak v dospělosti byli schopni řídit svoje kariérní směřování a pracovní uplatnění.

Mezi **kompetence pro řízení kariéry** (tzv. Career Management Skills – CMS) pro žáky středních škol jsme vybrali tyto nejdůležitější, které je možné posilovat a procvičovat během středoškolské výuky v různých předmětech:

1. **znát sám sebe (slabé a silné stránky) - sebeuvědomění**
 - schopnost jasně identifikovat vlastní schopnosti, dovednosti, hodnoty, zájmy;
 - schopnost vyzdvihnout silné stránky a odlišnosti od ostatních;
 - být vybaven podklady, které dokazují silné stránky, schopnosti, dovednosti (např. doporučení atp.);
 - schopnost a ochota získávat zpětnou vazbu od okolí;
 - schopnost dávat konstruktivní zpětnou vazbu;
 - schopnost odlišit osobní, akademický a profesionální rozvoj;
 - schopnost propojit vlastní schopnosti a dovednosti s příležitostmi;
 - schopnost dělat rozhodnutí založená na informacích;
2. **sebevědomí a schopnost „se prodat“**
 - schopnost propagovat vlastní nápady, myšlenky;
 - schopnost identifikovat potřeby nadřízeného a dle toho nabídnout vlastní potenciál;
 - schopnost přesvědčivě podat (ústně i písemně) vlastní nápady, vlastní přístup k řešení problémů;
 - být zdravě sebevědomý – znát své hodnoty;
3. **schopnost těžit z příležitostí**
 - schopnost hledat, identifikovat, tvořit příležitosti;
 - umět vyhledávat a identifikovat informační zdroje, pomoc a podporu;
4. **aktivita v kariérovém plánování**
 - schopnost plánovat směřování aktivit: kde se nacházím nyní, kde chci být, jak se tam dostanu;
 - schopnost uvést plán v akci: správné načasování, identifikace kroků nutných k dosažení cílů, plánování;

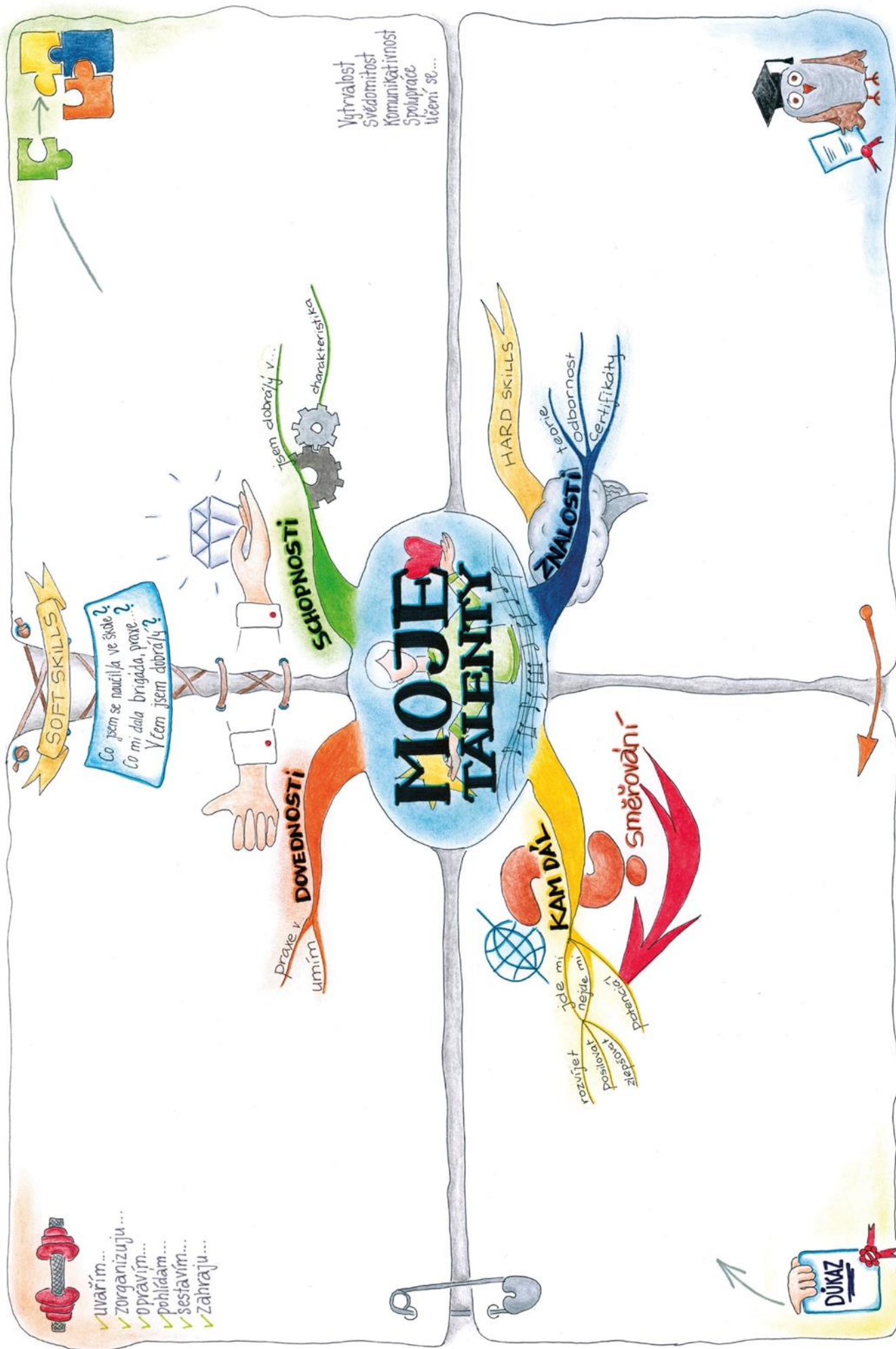
- zaujetí pro osobní rozvoj a celoživotní učení: pochopení správných metod učení, propojení učení s praktickými zkušenostmi, schopnost učit se z chyb vlastních i cizích;
- 5. schopnost hledat kontakty (schopnost networkingu)**
 - rozvíjet a udržovat vztahy, kontakty, jak uvnitř, tak vně organizace;
 - schopnost definovat, rozvíjet, udržovat komunikaci uvnitř sítě kontaktů, podporovat; předávání informací;
 - vytváření vztahů = vytváření pracovních příležitostí;
- 6. schopnost vyjednávat**
 - schopnost vyjednávat i na méně silné pozici;
 - schopnost dosáhnout ve vyjednávání výsledku „win – win“ (obě strany mají prospěch);
- 7. zvládání nejistoty, změn**
 - schopnost upravovat cíle s ohledem na měnící se okolnosti;
 - schopnost riskovat;
- 8. rozvíjet přenositelné kompetence**
 - rozvíjet dovednosti: analytické, komunikační, mezilidské, organizační, kreativní, schopnost řešit problémy;
 - rozvíjet nejen pracovní vztahy, ale také soukromé;
 - schopnost pracovat v týmu;
 - schopnost ocenit cizí úspěch;
- 9. zvládání rovnováhy soukromého a pracovního života**
 - porozumění osobním prioritám a omezením (osobním i vnějším);
 - schopnost vyvážit volný a pracovní čas.

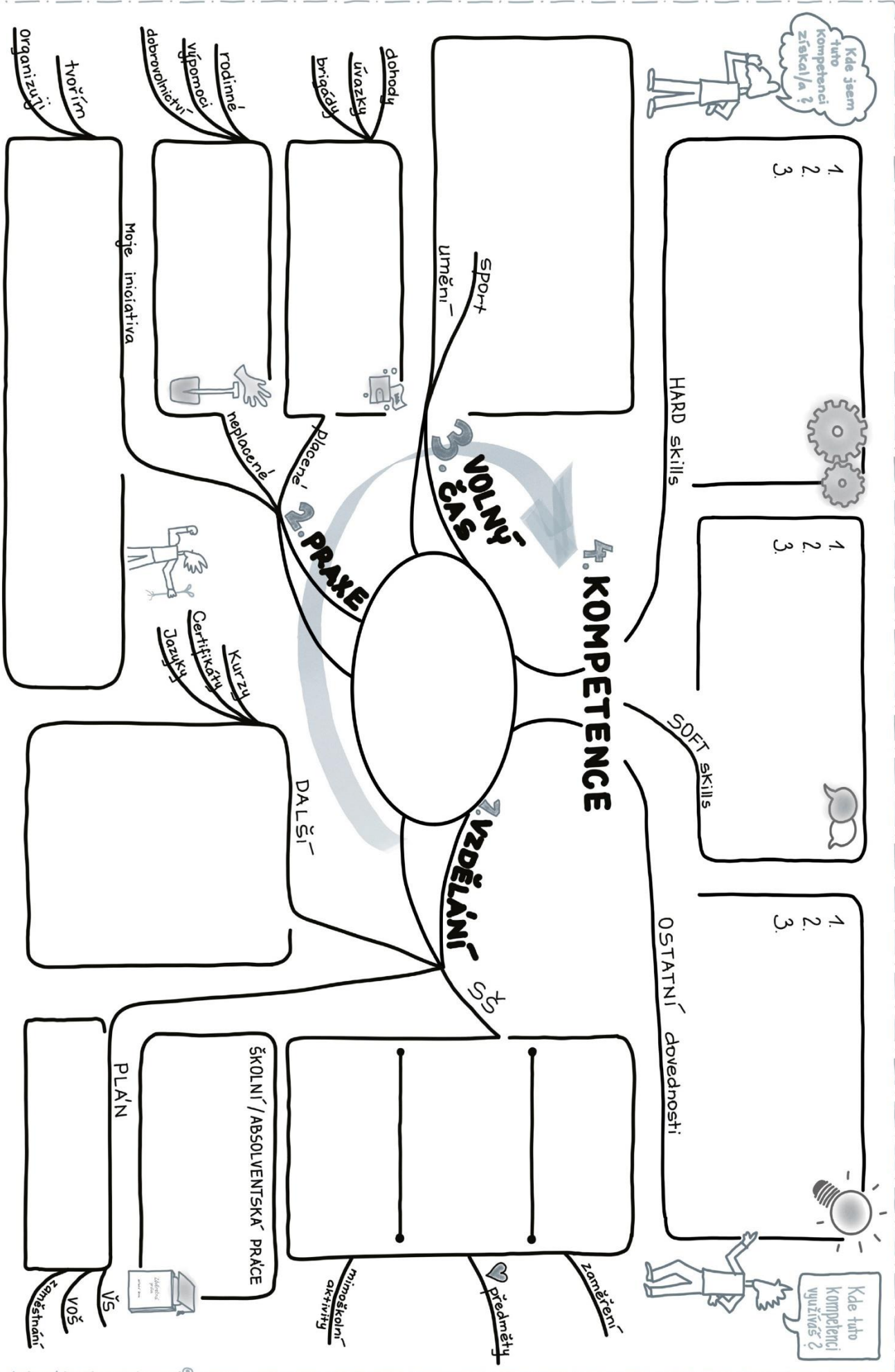
Jednotlivé kompetence jsou přehledně zobrazeny také v myšlenkové mapě Kompetence pro řízení kariéry na další straně.

Žáci středních škol obecně by měli být schopni znát své schopnosti a dovednosti, umět je podložit důkazy/příklady, kdy se u nich projevují. Měli by být schopni sebe prezentace, hovořit o sobě a vědět, co mohou nabídnout potenciálnímu zaměstnavateli. Měli by být schopni také vyhodnotit, zda pracovní nabídky jsou pro ně relevantní či ne a co případně musí udělat pro to, aby byli pro současné zaměstnavatele atraktivnější, co si musí doplnit či zlepšit. Měli by vědět, že svět se mění, počítat s tím a umět se přizpůsobit, případně úplně přeplánovat své směřování a vize. A v neposlední řadě by měli být schopni navazovat a udržovat pracovní kontakty (networking).

Své talenty si mohou žáci zaznamenat do pracovního listu pro žáky (viz níže pracovní list Moje talenty), mohou zde uvést i důkazy svých schopností a dovedností (např. fotografie, obrázky, ...), uvědomit si, co jim jde a na čem je třeba ještě pracovat. Přičemž je třeba chápat pojmy – *schopnost* (vím, že jsem v tom dobrá/ý), *dovednost* (prakticky, co umím) či *znalost* (teorie – odbornost).

Pro celkový přehled o situaci žáka je možné využít druhý pracovní list, který celkově mapuje, shrnuje a zvědomuje dosavadní vzdělání, praxi, volnočasové aktivity žáka, včetně jeho kompetencí.





Další možností, jak si ověřit či potvrdit své přednosti, schopnosti a třeba i osobnostní rysy jsou různé diagnostické nástroje v podobě testů. Všichni žáci velmi ocenili, že měli možnost si na závěr vždy vyplnit osobnost test, který jim v zásadě jen potvrdil, co si během předchozích aktivit ověřili.

Vhodné možnosti testování žáků jsou uvedeny v následujícím výčtu:

1) testy zdarma

- Pedagogicko-psychologické poradny – testy studijních předpokladů nebo vyšetření profesní orientace;
- Informační a poradenská střediska Úřadu práce ČR – testy zdarma COMDI;
- Emiero – test osobnosti, který pomůže vybrat, na které povolání se dospívající hodí;
- 16Personalities – test osobnosti;
- Test zdarma – Najdi svou práci 4.0;

2) placené testy

- Salmondo – online pomocník pro podporu kariérového poradenství na základních a středních školách;
- Hogrefe – Testcentrum – vydavatel psychodiagnostických metod, člen skupiny Hogrefe; školí jednotlivé metody pro psychology, poradce i učitele; máme vyzkoušeno, že dotazník GPOP velmi dobře funguje a žáci si i díky následné konzultaci s poradcem odnáší cenné informace o svém osobnostním typu;
- TCC online – disponují širokou škálou psychodiagnostických dotazníků a testů, vč. Job Matchingu, nástroje pro komplexní i okamžitou zpětnou vazbu, různé varianty průzkumů spokojenosti, angažovanosti a loajality a HR analýzy a další nástroje pro HR profesionály;

- 3) **volně dostupné na internetu** – spíše nedoporučujeme, často nemají potřebnou validitu nebo po jejich vyplnění je nutné zaplatit za zaslání výsledků.

5.5 Aktivita do výuky

V této podkapitole je představeno možné využití žákovského/kariérního portfolia na střední odborné škole a dále jsou popsány příklady aktivit, které lze použít v rámci výuky např. v rámci předmětů základy společenských věd, ekonomie, práva, českého jazyka či ICT nebo třídnických hodin a projektových dnů apod.

5.2.1 Žákovské/kariérní portfolio

Kariérní portfolio je velmi dobrým prostředkem pro mapování a dokládání získaných dosavadních znalostí a dovedností žáků bez ohledu na to, v jakém prostředí (ve škole i mimo školu) byly získány. Portfolio není jen důkazem, ale může sloužit i jako motivace pro žáky, mohou vidět a reflektovat, co se za daný školní rok nového naučili, čeho dosáhli. Portfolio přináší užitek poměrně širokému okruhu zúčastněných osob – žákům, jejich rodičům, kariérovým poradcům, učitelům i instruktorům praktického vyučování, ale také personalistům. Základní shrnutí, proč si založit žákovské/kariérní portfolio, v čem je smysl

a co se do něj dát vše zahrnout, lze nalézt v myšlenkové mapě Kariérní portfolio na následující stránce.

Lze rozlišit různé typy portfolioí podle účelu a způsobu využití (Straková, 2010; NPI, 2022):

- **Osobní portfolio** = slouží ke sledování a dokládání dovedností a kompetencí, které si člověk osvojil v průběhu života, ke sledování vlastního pokroku a dosažených úspěchů, k sebehodnocení i k sebe prezentaci pro profesní účely. Neustále se proměňuje a doplňuje, protože povolání měníme za život několikrát. Je potřeba ho třídit s ohledem na účel, ke kterému má být využito. Třeba s pomocí kariérového poradce.
- **Žákovské portfolio** – je varianta osobního portfolioa vytvářené za pomoci učitele. Jde o soubor dlouhodobě shromažďovaných údajů v různé podobě (grafické, tištěné, fotografické, audiovizuální atd.), o výsledcích a výkonech dosažených v průběhu školní docházky v jednotlivých ročnících. Zahrnuje také výstupy mimoškolní (stáže v zahraničí, dobrovolnictví, odborné kurzy, soutěže, výstavy...). Umožňuje sledování a hodnocení vlastního rozvoje a pokroku, zaznamenání a reflexe úspěchů a prezentace zaměstnavateli. Způsob práce se žákovským portfolioem se ve školách liší v závislosti na zkušenostech i typu oboru. Jedná se ale vždy o práci žáka, ne učitele.
- **Pracovní (dokumentační) portfolio** – neslouží k hodnocení žáka, ani k jeho sebe prezentaci. Má informační a dokumentační funkci, zakládají se do něj materiály a podklady z výuky i mimo ni, významnou součástí jsou pak např. doklady o absolvovaných brigádách, stážích, praktickém vyučování u zaměstnavatele, zájmových či dobrovolnických aktivitách. Z něj pak může vycházet portfolio ukázkové nebo hodnotící.
- **Ukázkové (reprezentační) portfolio** – obsahuje vybraná, nejzdařilejší díla nebo díla s největší vypovídací hodnotou, vytvořená ve škole i mimo ni. Využívá se nejčastěji pro přechod na vyšší stupeň vzdělávání (přijímací zkoušky) nebo na trh práce. Učitel/instruktor působí jako konzultant, který vede k pestrosti a reprezentativnosti materiálů.
- **Hodnotící (diagnostické) portfolio** – slouží ke sledování průběhu učení i dosahování výsledků učení a pokroku v průběhu školní docházky. Je určeno k poskytování zpětné vazby (ze strany učitele, spolužáků atd.). Může také doplňovat souhrnné hodnocení žáka, nebo ho žáci např. předkládají před závěrečnými zkouškami. Pravidla hodnocení, které by mělo probíhat v pravidelných intervalech, stanovuje učitel.



Před úvahou o zavedení žákovského portfolia je třeba si nejprve ve škole stanovit jasná pravidla používání pro všechny pedagogy, aby byli všichni za jedno v používání portfolia a věděli, za jakým účelem a cílem bude portfolio používáno, ve kterých předmětech a jak bude portfolio příp. hodnoceno nebo zda bude využito k závěrečným zkouškám nebo v rámci praxí u zaměstnavatelů (např. v rámci třídnických hodin, v praktickém vyučování, v základech společenských věd apod.). Je dobré si také zvolit formu vedení portfolia *offline* (např. šanon či desky) či *online* (papír, veřejně dostupné online nástroje – Mahara, Google, nebo interní systém školy – Bakaláři, MS Teams, Moodle apod.). Práce s portfoliem je práce s citlivými osobními údaji dle GDPR, a je třeba brát v úvahu i archivaci a vlastnictví portfolia po odchodu žáka/absolventa ze školy. Vytvoření základní strategie používání i formální stránky portfolia je především na vedení škol, aby portfolio zařadili a podporovali jako běžnou součást studia.

„Využívání portfolií také otevírá příležitost pro důkladnější reflexi kariérového rozvoje a pro následné rozhovory mezi žákem/klientem a učitelem/poradcem. Výhodou online portfolia je i možnost propojení s širšími informacemi, databázemi a online prostředím ze světa práce a vzdělávání. Výhodou je pro žáky a studenty dostupnost těchto informací, rozvíjí se i digitalizace certifikátů nebo administrace přijímacích zkoušek, výběrových řízení na pracovní pozice apod.“ (Chaluš, 2020). Portfolio by mělo být pomocníkem v řízení vlastní kariéry žáků, mělo by pomoci i při hledání práce a přípravě na pohovor. Cílem portfolia je aktivní zapojení žáků do procesu vlastního učení a přebírání zodpovědnosti za výsledky učení. Mělo by být zdrojem motivace a sebereflexe žáků. Využitelnost portfolia může být ve více rovinách např. pro přijímací řízení na VŠ, pro získání stáže či zahraničního stipendia, ale i pro pracovní výběrové řízení.

Dle Chaluše (2021) by mělo žákovské/kariérní portfolio obsahovat zájmy, úspěchy, dovednosti, silné stránky, snovou budoucnost, vlastní plán/vizi, a i zdroje a příležitosti pro další rozvoj žáka. Dále může obsahovat také důkazy mimoškolní činnosti žáka, účast v soutěžích, školních projektech, výsledky osobnostních testů, ukázky dobrovolnictví žáka, jeho koníčků a zájmů, příp. sportovních výkonů. Dají se připojit i závěrečné práce, posudky oponentů, odkazy na osobní profily na sociálních sítích, vlastní blogy a vlogy žáka, certifikáty z odborných přednášek, exkurzí, stáží apod.

Z pohledu učitele/poradce je kariérové/žákovské portfolio příležitostí pro rozvoj vlastní zodpovědnosti žáků ke správě, doplňování a třídění nových důkazů a dokumentů. Učitel/poradce je jen pomocníkem při přípravě a realizaci portfolia během studia žáka ve škole. Při vhodném nastavení hodnocení, je možné portfolio využít jako podklad pro závěrečné zkoušky žáků daných oborů. Žáci si tak díky portfoliu zlepší své IT dovednosti v případě online portfolia a naučí se přemýšlet a reflektovat svoje dosavadní úspěchy/neúspěchy, změny a směřování během několika let studia na střední škole. A v neposlední řadě je to doklad o všem, co daný žák během studia dělal a co si za nějakou dobu málokdo pamatuje. Navíc se naučí systematicky zaznamenávat a ukládat si důkazy svých schopností a dovedností, což se jim v budoucnu pak může velmi hodit při hledání práce, kdy budou mít, tzv. kam sáhnout, ukázat a odprezentovat, co umí a čeho jsou schopni.

5.2.2 Příklady aktivit pro žáky v rámci výuky

V následujícím přehledu jsou uvedeny příklady aktivit, které je možné s žáky během výuky realizovat. Po každé aktivitě je dobré provést se žáky reflexi dané aktivity, buď slovně, nebo písemnou formou. Např. Zapište si svá zjištění/ AHA momenty ze skupinové aktivity. Dopište tyto nedokončené věty: Uvědomil/a jsem si...Pochopil/a jsem...Zjistil/a jsem...Už vím, že...

1. **Skupinová aktivita na odhalení rolí v týmu.** Příklad aktivity, kterou mohou žáci dostat v rámci Assessment centra. Na konci aktivity je třeba vyhodnotit, kdo a jak pracoval, jak se zapojoval, kdo byl aktivní, kdo spíše pasivní. Kdo přicházel s nápady, kdo je plnil apod. Variantou je i zvolení jednoho pozorovatele, který pak tyto postřehy může ostatním sdělit.

Zadání: Postavte ve skupině co nejvyšší věž za 2 minuty. (odpočet 2:00 min = <https://www.youtube.com/watch?v=ERSAaQrUpbc>)

Máte k dispozici: 8 špejlí, cca 1 m provázku, ½ m lepenky, 1x marshmello, (nůžky)

2. **Aktivita – Kamenné Divadlo x Kočovní divadlo x Film** (upraveno a převzato ze školení EKS).

Zadání: Do rohů místnosti dejte list papíru s názvem daného typu divadla. Zvolte si určitý typ instituce, kde byste chtěli pracovat. Diskutujte s ostatními ve skupině, proč jste si zvolili toto prostředí – sepište na papír a odprezentujte. Vypsát na tabuli za jednotlivé skupiny. Cílem je zjistit pracovní hodnoty žáků. Každé prostředí totiž prezentuje nejdůležitější pracovní hodnoty, co od práce očekávají a co jim má přinášet, jaké parametry má mít.

3. **Aktivita – obdiv x závist** (převzato z materiálů od EKS)

Zadání: Vyberte si jména 3 lidí, kteří Vás inspirují či imponují, které sledujete či obdivujete. Napište jejich jméno a důvod Vašeho obdivu. Diskutujte pak ve trojici:

- Proč jste si vybral/a zrovna je?
- Mají tito lidé něco společného?
- Co této osobě závidíte?
- V čem byste si přál/a být jako on/ona?
- Co byste s ní/ním vyměnili?
- Co Vás na něm/ní štve?
- Jak přesně se to u dané osoby projevuje?
- Vnímáte u sebe nějaké bariéry – proč nemůžete mít to, co „závidíte“?

4. **Aktivita na reflexi zájmů či pracovních zkušeností a kompetencí s tím spojených.**

Zadání: Vypište všechny Vaše pracovní i zájmové aktivity.

- např. roznášení letáků – co jsem se naučil/a – kompetence; co jsem o sobě zjistil/a; co mě bavilo/nebavilo apod.)

- např. bojové umění – co jsem se naučil/a – kompetence; co jsem o sobě zjistil/a; co mě bavilo/nebavilo

5. Aktivita – Projevy kompetencí

Zadání: Sledujte vybrané krátké příběhy/video a určete, které schopnosti a dovednosti dané postavy prezentují. Např. Mr. Bean je přátelský, kreativní, má matematické a technické schopnosti, umí řídit auto, oddaný, nebojácný, spravedlivý, pečuje o druhé, empatický...

Následně pak žáci mohou i u sebe identifikovat a popsat své schopnosti a dovednosti a uvést i důkaz své kompetence.

Diskutujte ve skupině:

- Jaké schopnosti a dovednosti měl Tom a Jerry? Mr. Bean? Tučňáci?
- Jaké silné stránky prokázali?
- Co jim šlo a co jim nešlo?
- Co se museli naučit?
- Kde by měli zapracovat?
- Kdo jim pomohl?

Mr. Bean – <https://www.youtube.com/watch?v=DF4MnnN5WGw>

Tom a Jerry – <https://www.youtube.com/watch?v=X6gSqJgFQUU>

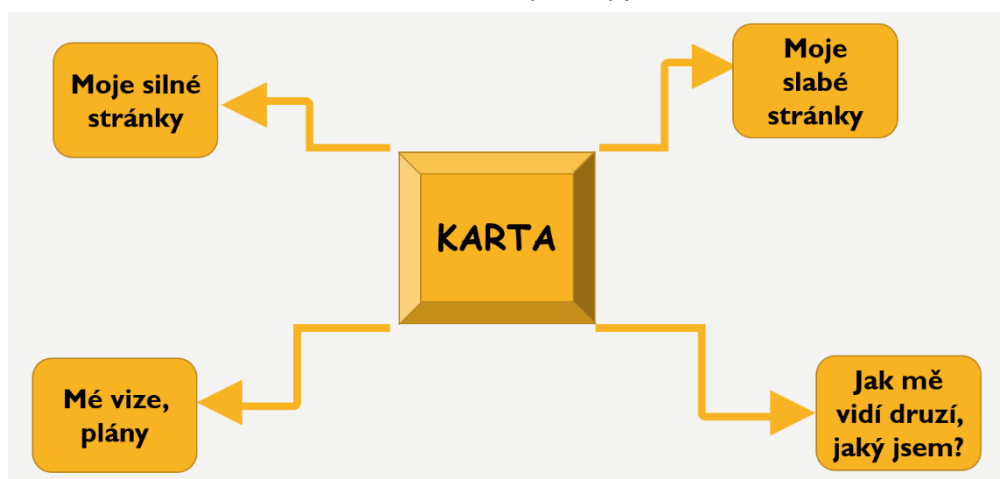
Tučňáci – <https://www.youtube.com/watch?v=z9AizXzV6zU>

6. Aktivita – Jaký/Jaká jsem?

2 varianty zadání:

- Vyberte si kartu (např. z karet hry Dixit nebo jakýchkoli vámi vytvořených obrázků), která vystihuje, jaký/á jste? Můžete nakreslit nebo dopsat.

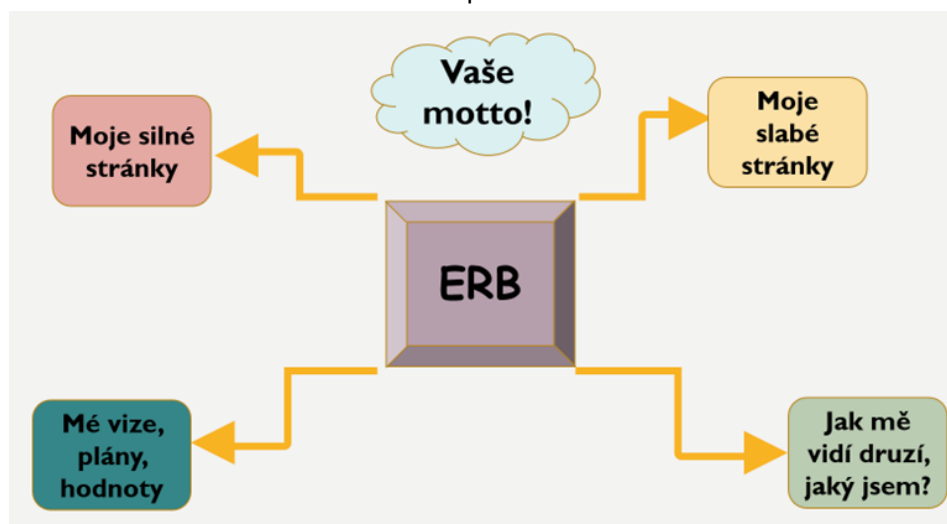
Obrázek 6 Ukázka aktivity – Jaký jsem?



Zdroj: vlastní zpracování

- Nakreslete svůj osobní ERB (dle každého, jak zpracuje; lze zadat i jako domácí úkol).

Obrázek 7 Ukázka zpracování vlastního erbu



Zdroj: vlastní zpracování

7. Aktivita Rodokmen povolání (převzato a upraveno dle školení EKS)

Zadání: Zeptejte se rodičů, bratrů, sester, příbuzných – co chtěli dělat jako malí? Čím chtěli být? A co dělají teď? Jak se dostali na dané pozice? Co pro to museli udělat? Zpracování je opět dle každého, lze nakreslit, telegraficky popsat, forma slohu či rozhovoru apod.

Cílem je poznat rodinnou historii, která povolání se v rodině opakují a proč. V čem může stejné oborové zaměření více členů rodiny pomoci/uškodit při startu práce ve stejném oboru.

8. Aktivita Netradiční povolání

Zadání: Připravte si lístečky s tradičními i netradičními povoláními (např. umývač oken výškových budov, lesní dělník, klaun, prodavačka spodního prádla, principál divadla apod.), které si pak žáci budou losovat. Ve dvojici pak budou snažit vymyslet (nebo pomocí seznamu schopností a dovedností vybrat) schopnosti a dovednosti, které musí mít člověk, který vykonává toto povolání. Lze tuto aktivitu hrát i jako soutěž, kdo uhodne, co je to za povolání.

9. Co pro mě znamená úspěch – aktivita na životní hodnoty

Zadání: Vyberte si obrázek/fotografii, který vystihuje to, co je pro Vás znamená úspěch (stačí vybrat jakékoliv fotky od sportu, krajiny, přírody apod.). Pak si žáci mají najít skupinu těch, co vidí úspěch stejně a společně diskutují, proč si každý vybral daný obrázek.

Cílem je si uvědomit, že pro každého je důležité něco jiného a že to souvisí i s tím, co pak hledáme ve svém budoucím uplatnění.

10. Příběh o Tomášovi (převzato z publikace *Průvodce kariérou*, s. 136)

Zadání: Přečtete si prosím následující pravdivý příběh a doplňte mu konec. Jak si myslíte, že tento příběh skončí? Žáci ve skupině vymyslí konec příběhu a odprezentují před ostatními. Na směřování dokončeného příběhu se ukáže, jaké hodnoty žáci vyznávají a co je pro ně důležité. Lze použít jakýkoliv životní příběh jiné slavné osobnosti.

Přečtěte začátek příběhu:

Thomas odešel ze školy, když mu bylo 9 let. Jeho učitel ho vůbec nepovažoval za chytrého. Byla to jeho matka, kdo ho naučil číst a psát. Od útlého věku byl Thomas velmi zvědavý a měl velký zájem o všechno kolem sebe... měl také příležitost přečíst mnoho a mnoho vědeckých knih. Ve věku 13 let prodával Thomas noviny a bonbóny v blízkosti místní železniční zastávky, jen aby vydělal pár drobných... Jeho oblíbenou hrou bylo házení mincí. Když mu bylo 15 let, zachránil malého syna přednosty stanice před vlakem, který do stanice přijížděl velkou rychlostí. Na oplátku pak učil přednostu Thomase o tom, jak pracuje telegrafista.

Až následně žákům skutečný příběh dočtete:

Brzy Edison opustil svou práci a vytvořil si malou laboratoř, kde dělal pokusy. V roce 1869 měl ve svých 22 letech první patent – objevil stroj, který počítá hlasy při hlasování. Bohužel si nikdo tento stroj nekoupil. Další patent získal za telegrafní přijímač, který mu vydělal asi 40 000 dolarů, což bylo poměrně dost na nový patent. V roce 1876 otevřel Edison novou laboratoř v Menlo Parku, která se stala první průmyslovou laboratoří na světě. V této laboratoři vytvořil největší patenty a dostal jméno „Kouzelník z Menlo Parku“. Rok poté vyvinul fonograf a stroj, který mohl reprodukovat zvuky. V roce 1891 sestrojil stroj, který ukazoval obrazy v pohybu. Tyto 2 patenty skutečně otevřely nové cesty k průmyslovému rozvoji hudby a filmu. Thomas Edison je známý zejména jako vynálezce žárovky (1879). U přidělování patentu za vynález žárovky však došlo ke konfliktu, jelikož před Edisonem na něm pracovalo již 18 jiných vědců. Thomas Edison zemřel v roce 1931 ve věku 84 let. Ve vzpomínce na velkého vynálezce se v den jeho úmrtí vždy na minutu vypínají všechna světla.

11. Aktivita – Povedlo se mi

Zadání: Vymyslete jednu věc, která se Vám v minulém měsíci povedla. Na co jste pyšní. Může to být opravdu cokoli – jak ze školy, volnočasových aktivit, pracovních zkušeností apod. Cílem je si uvědomit, které kompetence musel žák uplatnit a co se díky této zkušenosti naučili.

Obrázek 8 Pracovní list – Povedlo se mi



Zdroj: vlastní zpracování

12. Speed dating – nácvik pracovního pohovoru

Zadání: Vytvořte dvojice žáků, kteří sedí proti sobě. Jeden žák je v roli personalisty a druhý jako uchazeč o zaměstnání. Cílem je, aby se žáci vžili do role uchazeče o zaměstnání a že není úplně jednoduché odpovídat na otázky, i když by si předem udělali přípravu.

Otázky, které žák v roli personalisty klade:

- Jaké máte silné a slabé stránky?
- Jaké máte 3 klíčové kompetence?
- Máme 50 kandidátů. Proč bychom si měli vybrat práce Vás?
- Které 3 věci byste nikdy nevyměnil za peníze?
- Jak si představujete Váš typický den ve své budoucí práci?
- Neptejte se na nic a nechejte, ať žadatel zahájí konverzaci a začne mluvit sám.
- Co jste se naučil ze svých chyb?
- Co byste mi o sobě řekl?

13. Lze využít **příběhů na zamyšlení**, které mohou nenásilnou formou dát žákům nějaké poselství, např. lze využít publikaci „Příběhy pro potěchu duše“ – Bruno Ferrero.

Modrá jeskyně

V jednom městě žil muž. Byl chudý a jeho myšlení bylo jednoduché. Večer se vracíval po těžké dřině z práce unavený a se špatnou náladou. S nenávisí pozoroval lidi, kteří si jeli v autech nebo seděli na stoličkách v barech.

„Ti si žijou,“ bručel si, když jel namačkaný jako sardinka v tramvaji. „Ti vůbec nevědí, co je to nějaké trápení...Všechna smetana je jen pro ně. Kdyby tak museli nést můj kříž!“

Pán velmi trpělivě naslouchal jeho nářkům. A jednou večer na něho čekal u dveří jeho domu.

„Á, to jsi ty, Pane?“ podivil se muž, když ho uviděl. „Nepokoušel se mě usmířit. Víš moc dobře, jak je těžký kříž, který jsi mi naložil.“ Muž se zlobil víc než kdy jindy.

Pán se dobrotivě usmál a řekl: „Pojď se mnou. Dám ti možnost, aby sis vybral jiný.“

Muž se náhle ocitl v ohromné modré jeskyni. Vypadala božsky. A byla plná křížů: malých, velkých, vykládaných drahokamy, hladkých, pokroucených.

„To jsou kříže lidí“, pravil Pán. „Tak si z nich jeden vyber.“ Muž neohrabaně odložil svůj kříž do rohu, otřel si ruce a začal s výběrem.

Vyzkoušel si jeden kříž, byl lehoučký, ale strašně dlouhý a překážel při chůzi. Naložil si na záda kříž pana biskupa, ale ten ho neuvěřitelně tížil, protože na něm leželo mnoho zodpovědnosti a mnoho obětí. Jiný byl hladký a zdál se velmi lehký, ale když si ho muž naložil na záda, začal strašně píchat, jako by byl plný hřebíků. Vzal tedy do ruky stříbrný kříž, který na dálku zářil, ale zalil ho tak strašný pocit samoty a opuštěnosti, že ho hned vrátil. Zkoušel a zase zkoušel, ale každý kříž měl nějakou vadu.

Nakonec v tmavém koutě objevil malý kříž, byl už trochu opotřebovaný. Nebyl ani příliš těžký, ani nepřekážel. Vypadalo to, že je jako šitý na míru právě jemu. Muž si ho vítězoslavně hodil na ramena. „Tento si vezmu!“ prohlásil. A vyšel z jeskyně.

Pán se na něj zahleděl chápavým pohledem. A v tu chvíli si muž všiml, že si vybral právě svůj starý kříž, ten, který v jeskyni odložil do kouta. Ten, který nosil celý život.

14. Video The Future of Work: Will Our Children Be Prepared? -

<https://www.youtube.com/watch?v=59d3UZTUFQ0>

Zadání: Aktivita na zamyšlení nad budoucností trhu práce a rozvoji jejich oboru. Po zhlédnutí videa žáci diskutují, jak se cítí po tomto videu? Jaké jsou jejich první dojmy? Přejde jim to reálné, co se bude dít díky rozvoji technologií? Co to pro ně znamená pro jejich uplatnění? Nad čím by měli přemýšlet? Čím se zabývat vzhledem k jejich oboru vzdělání? Co se změní u nich v oboru? Na co se mají zaměřit?

15. Základy pracovního práva

Zadání: Vybrat ze zákoníku práce o zaměstnávání osob od 15 let, aby měli žáci přehled o tom, co po nich mohou zaměstnavatelé v rámci brigád a stáží požadovat a co je již nezákonné, který typ pracovního vztahu mají preferovat, na co si dát pozor ve smlouvách apod. Často se zařazuje do výuka v rámci ekonomie či práva. Dá se využít i zástupce z Inspektorátu práce či kariérový poradce IPS ÚP.

Další aktivity, které je možné během výuky použít, se lze inspirovat z odkazů a zdrojů v kapitole 8 této publikace (např. výstupy z projektů, školení různých institucí, materiály Euroguidance a další).

V následujícím textu jsou uvedeny názory žáků a kariérových poradkyň, co jim proběhlé aktivity v rámci kariérového vzdělávání a poradenství dali, ať už osobně do přemýšlení nad sebou, tak co se týče pocitu připravenosti na trh práce, a i poznání třídy jako celku:

- Žáci 1. a 2. ročníků po skončení aktivit zaměřených na sebepoznání, hledání a identifikaci klíčových kompetencí vyjadřovali tyto názory:

„Zajímavé bylo sledovat video a zkoumat, jaké mají vlastnosti a dovednosti jednotlivé postavy.“

„Zjistil jsem, že mám více silných stránek, než jsem si myslel.“

„Pochopil jsem, co bych asi měl do budoucna v životě dělat.“

„Dlouho už vím, co chci dělat a vše mám promyšlené. Tak mi to moc nedalo.“

„Uvědomil jsem si, jak je důležité přemýšlet nad tím, co bude.“

„Bylo zajímavé ptát se spolužáků na jejich silné stránky. Dozvěděl jsem se o nich víc než dřív.“

„Líbil se mi dotazník a rozbor svého typu a možností uplatnění.“

„Uvědomil jsem si, že bych měl o sobě více mluvit a přemýšlet o budoucnosti.“

„Došlo mi, že je důležité být připraven a znít přesvědčivě.“

„Pochopil jsem, že není ztráta času přemýšlet nad sebou a co umím.“

- Žáci 3. a 4. ročníků po skončení aktivit zaměřených na orientaci na trhu práce, hledání práce a příprava na pohovor:

„Uvědomil jsem si, co mám očekávat a co dělat od trhu práce.“

„Zjistil jsem, že se v nějakých věcech shodnu s ostatními ze třídy.“

„Jsem introvert a mám problém s vystupováním a popisování mě samotného mě udělalo sebejistějším.“

„Zjistil jsem, že bych se měl snažit, ale že na tom nejsem úplně špatně.“

„Zjistil jsem, kde a jak hledat pracovní pozice a na co si dát pozor.“

„Zjistil jsem, že existují kariérní stránky firem, to jsem nevěděl.“

„Uvědomil jsem si, co dělat po škole, když si nenajdu práci a kam jít.“

„Dostal jsem informace, které se mi budou do budoucna hodit.“

„Už vím, co mohu čekat u pohovoru. Bavilo mě si to vyzkoušet. Není lehké rychle reagovat.“

- Potřeba kariérového poradenství na SOŠ/SOU pohledem školních kariérových poradkyň:

„Kariérové poradenství považujeme za velmi důležitou součást školních poradenských služeb. Často se ještě setkáme s překvapením žáků nebo rodičů, kteří tuto službu od nás na odborné škole neočekávají.

Může se zdát, že na střední odborné škole mají žáci už rozhodnutí, čím se budou v životě dále zabývat, vyřešené. Není tomu tak vždy. Žáci dozrávají, poznávají širší svět a hledají si v něm své místo, a v tom procesu je skvělé, když si o tom mohou s někým povídat a přijímat nové náměty a impulsy. S někým, ke komu mají důvěru, a v některých případech je důležité i to, že to není právě jejich rodič. Někteří žáci hledají širší uplatnění, do kterého by zakomponovali třeba své získané řemeslné dovednosti, někteří se chtějí dále vzdělávat, ať už jde o maturitní nástavbové studium nebo studium na VOŠ či VŠ. A chtějí se poradit, jaký konkrétní obor si zvolit (třeba úplně jiný, než studovali u nás), jakou školu vybrat, jak se na to připravit.

Dále také kariérový poradce řeší problémy žáků, kteří si zvolili nesprávný obor. Konzultuje to s třídními učiteli, učiteli odborných předmětů, a často je to právě on, kdo tuto informaci sděluje rodičům žáka a poskytuje jim podporu při řešení situace – volby nového oboru nebo přestupu do jiné školy.

Proto si myslím, že kariérový poradce by měl být na každé střední škole, i na odborné.“

(Ing. Jana Morsteinová, Střední škola a vyšší odborná škola umělecká a řemeslná, P5)

„Ve chvíli, kdy přemýšlím o potřebnosti kariérového poradenství na střední škole, tak mě jako první napadne myšlenka, jak je možné, že se mu školy nevěnují více a že se začalo řešit až v posledních letech.

Každá škola by měla vést v patrnosti, že pokud produkuje množství absolventů, kteří sice školu formálně úspěšně zakončí, ale následně mají problém se na trhu práce uplatnit, neplní svou funkci zcela správně. V některých případech absolvent práci najde. Může se jednat i o práci velmi dobře placenou. Přesto tento člověk není ve svém životě šťastný a spokojený. A to z toho důvodu, že mu jeho práce nedává smysl a není v souladu s jeho vnitřním nastavením.

I díky projektu TAČR, který jsme v minulých letech ve škole realizovali, jsme si více uvědomili, jak moc je důležité pracovat na posilování silných stránek, jak je především důležité tyto silné stránky najít, že není důležité se mezi sebou příliš porovnávat. Díky tomu, že jsme mohli prostřednictvím tohoto projektu věnovat kariérovému poradenství více času, se nám lépe dařilo žáky i sebe přesvědčit o tom, že nejdůležitější je budovat tu nejlepší možnou verzi sama sebe, která je zároveň ve svém životě spokojená.“

(Ing. Andrea Vlasáková, kariérová poradkyně Střední škola automobilní a informatiky, P10)

6. SITUACE NA TRHU PRÁCE

Dle studie o Budoucnosti českého pracovního trhu do roku 2030 (Wiedermann a kol. 2022) se v budoucím vývoji projeví tři klíčové trendy: „1) *struktura trhu se promění* – Na trhu práce v současnosti chybí cca 180 tisíc pracovníků. Do roku 2030 přijde cca 330 tisíc současných zaměstnanců o práci z důvodu zániku jejich pracovních pozic, zároveň vznikne přes půl milionu nových pracovních míst. 2) *Pracovní síla zestárne* – Do roku 2030 naroste počet lidí ve věku 50-65 let o 18 %. 3) *Naroste množství neobsazených pozic* – Nedostatek pracovníků na trhu sice do roku 2030 naroste "jen" na 190 tisíc (o 10 tisíc v absolutní hodnotě), ale vlivem stárnutí populace a odchodu silných ročníků do důchodu se situace dramaticky zhorší po roce 2030 a mezera poroste až na 400 tis. v roce 2040“.

Lze tedy hovořit o nutnosti kariérní připravenosti budoucí pracovní síly (žáků/studentů), co ji čeká na budoucím trhu práce. Zde má své místo efektivní kariérové vzdělávání a poradenství, které pomáhá žákům dosáhnout jejich potenciálu, aby se ekonomicky stali efektivnějšími a společností užitečnějšími. Kariérová připravenost mladých lidí je rozhodující pro jejich hladký přechod k samostatnosti, nezávislosti na rodičích a jejich spokojenosti v jejich budoucích zaměstnáních. V neposlední řadě kariérové poradenství pomáhá při rozhodování o navazujícím či dalším vzdělávání a odborné přípravě i případné mobilitě na trhu práce (Cedefop, 2021).

Podle zprávy Světového ekonomického fóra o budoucnosti pracovních míst bude 50 % všech zaměstnanců do roku 2025 potřebovat rekvalifikaci, protože zavádění technologií se stále zvyšuje. Kritické myšlení a řešení problémů jsou na prvním místě seznamu dovedností, o nichž se zaměstnavatelé domnívají, že v příštích pěti letech porostou na významu. Nově se letos objevují dovednosti v sebeřízení, jako je aktivní učení, odolnost, tolerance vůči stresu a flexibilita. Respondenti průzkumu budoucnosti pracovních míst odhadují, že přibližně 40 % pracovníků bude vyžadovat rekvalifikaci v délce šesti měsíců nebo méně. Požadované dovednosti podle Světového ekonomického fóra jsou (These are the top 10 job skills, 2020):

1. Kreativita, originalita a iniciativa (Creativity, originality and initiative);
2. Komplexní řešení problémů (Complex problem-solving);
3. Analytické myšlení a inovace (Analytical thinking and Innovation);
4. Uvažování, řešení problémů a představování (Reasoning, problem-solving and ideation);
5. Aktivní učení a vzdělávací strategie (Active learning and learning strategies);
6. Využití, sledování a řízení technologií (Technology use, monitoring and control);
7. Kontrola kvality a povědomí o bezpečnosti (Quality control and safety awareness);
8. Emoční inteligence (Emotional intelligence);
9. Odolnost, odolnost vůči stresu a flexibilita (Resilience, stress tolerance and flexibility);
10. Přesvědčování a vyjednávání (Persuasion and negotiation);
11. Kritické myšlení a analýza (Critical thinking and analysis);
12. Koordinace a time management (Coordination and time management);
13. Instalace a údržba technologie (Technology installation and maintenance);

14. Návrh technologie a programování (Technology design and programming);
15. Odstraňování problémů a uživatelská zkušenost (Troubleshooting and user experience).

National association of colleges and employers (NACE) definuje **kariérní připravenost** (Career Readiness) jako základ, ze kterého lze prokázat požadované klíčové kompetence, které obecně připravují žáky na úspěch v pracovním uplatnění, ale i v celoživotní dovednosti řízení vlastní kariéry. Stanovili těchto 8 kompetence pro kariérní připravenost (Career Readiness Competencies) (NACE, 2022):

- a) *kariéra a seberozvoj* (Career & Self-Development) – proaktivně rozvíjet sebe a svou kariéru prostřednictvím neustálého osobního a profesního vzdělávání, informovat se o svých silných a slabých stránkách, orientovat se v kariérních příležitostech a vytváření a budovat síť vztahy uvnitř a mimo vlastní organizace;
- b) *komunikace* (Communication) – jasná a efektivní výměna informací, myšlenek, faktů a perspektiv s osobami uvnitř i vně organizací;
- c) *kritické myšlení* (Critical Thinking) – identifikujte potřeby a reagujte na ně na základě porozumění situačního kontextu a logické analýzy relevantních informací;
- d) *spravedlnost a inkluze* (Equity & Inclusion) – prokázat povědomí, postoj, znalosti a dovednosti o lokálních i globálních společenských změnách, tolerance k odlišným kulturám a vyznáním;
- e) *vedení druhých* (Leadership) – rozpoznat a využít osobní a týmové silné stránky k dosažení cílů organizace;
- f) *profesionalita* (Professionalism) – znát odlišnosti pracovních prostředí, rozumět a prokázat efektivní pracovní návyky a jednat v zájmu větší komunity a pracoviště;
- g) *týmová práce* (Teamwork) – budujte a udržujte vztahy pro spolupráci, díky kterým můžete efektivně pracovat a plnit společné cíle organizace;
- h) *práce s technologiemi* (Technology) – smysluplné využívání technologií ke zlepšení efektivnosti, dokončení úkolů a dosažení cílů.

Analýza programu pro mezinárodní hodnocení studentů (PISA) z roku 2018 ilustruje podstatné rozdíly v rozsahu kariérní/profesionální připravenosti mezi zeměmi i v rámci jednoho státu. Rozdíly v kariérní připravenosti jsou spojeny zejména s různou úrovní vzdělávacích systémů a jejich vzdělávacího obsahu. Efektivnější vzdělávací systémy zajišťují školám systematické řešení nerovností v přístupu dospívajících k informacím a jejich podpoře při přípravě na jejich pracovní život (Mann a kol., 2020).

OECD stanovila tři základní oblasti a celkem 11 mezinárodních ukazatelů kariérní připravenosti dospívajících (OECD, 2021):

- 1) zkoumání budoucnosti:
 - zapojení žáků do práce prostřednictvím kariérních rozhovorů s absolventy nebo zaměstnanci, návštěvy pracovních veletrhů;
 - návštěvy/exkurze na pracovišti nebo job shadowing;
 - různorodé aktivity pro rozvoj pracovních dovedností;
 - kariérní rozhovory s poradci i s učiteli;
 - krátké programy zaměřené na poznání jednotlivých povolání.

- 2) reálné pracovní zkušenosti:
 - stáže/brigády/práce na částečný úvazek;
 - dobrovolnictví.
- 3) přemýšlení o budoucnosti:
 - jistota kariéry/uplatnění;
 - kariérní ambice/představy;
 - kariérní sladění s osobními potřebami i potřebami trhu práce;
 - motivace k dalšímu studiu.

Mezi klíčové poznatky z šetření OECD (2021) vyplývá, že:

- 1) Kariérové poradenství má strategickou roli při řešení rizik nezaměstnanosti mládeže.
- 2) Šetření PISA 2018 ukazuje, že ve většině zemí příliš málo žáků a studentů prošlo efektivním kariérovým poradenstvím a vzděláváním a nelze je považovat za „připravené na kariéru“ (tzv. „career ready“).
- 3) Zdůrazňuje potřebu, aby kariérové vzdělávání a poradenství začínalo mnohem dříve, než žáci dosáhnou věku 15 let, protože pro efektivní kariérové poradenství je nutná osobní reflexe, přístup k informacím a zkušenostem.
- 4) Prostřednictvím nižšího a vyššího sekundárního vzdělávání by žáci měli důkladně prozkoumat své profesní zájmy s poradenskou činností obohacenou o pravidelné setkávání s lidmi z oblasti svět práce.
- 5) Žáci by také měli během středoškolského vzdělávání získat první zkušenost se světem práce.
- 6) Žáci by měli být povzbuzováni a měli by být schopni kriticky přemýšlet o své pracovní budoucnosti již během studia na střední škole.

Z šetření mezi zaměstnavateli Kariérní centrum ČZU sestavilo žebříček kompetencí, které zaměstnavatelé očekávají od absolventů škol (Gubani, 2020):

- schopnost učit se a rozvíjet se;
- self-awareness – znalost sebe sama, svých silných a slabých stránek;
- aktivní přístup a iniciativa – tzv. nečekat, být proaktivní, hledat si úkoly;
- komunikace;
- týmová práce;
- IT dovednosti;
- organizační dovednosti;
- etika – schopnost respektu k nadřízeným a starším spolupracovníkům;
- zvědavost a zvědavost – doptávat se, nespokojit se danými informacemi...



6.1 Jak a kde hledat práci

Z hlediska historického pohledu na hledání práce a výběr zaměstnanců na vybrané pozice Belbin (2012, s. 10) shrnuje personalistické strategie jednotlivých období (viz myšlenková mapa Historie – pohled na potřeby pracovního trhu – na předešlé stránce):

- *preindustriální* – metodou výběru bylo vizuální rozlišení, na první pohled se dalo poznat, kdo jaké povolání vykonává (např. pekař, řezník, kočí, pradena apod.); dlouhá příprava na povolání v učení u mistra; kritériem výběru byl věk, pohlaví, třídní příslušnost, kam se člověk narodil;
- *industriální* – s nástupem parního stroje a pásové výroby se mění požadavky na zaměstnance, již je vyžadováno osvědčení o získaných znalostech studiem, probíhají výběrová řízení na určité pozice; kritériem výběru byla řemeslná dovednost, zkušenost a vzdělání;
- *postindustriální* – s rozvojem technologií již kritériem výběru je osobnost uchazeče, jeho role v týmu a jeho soulad s danou organizací; probíhají výběrová řízení, přijímací pohovory online i offline.

V následujícím textu získá kariérový poradce aktuální a praktické informace, jak a kde je možné hledat práci, aby byl vybaven znalostmi, které může v rámci poradenství s žáky využít nebo případně i tento materiál studentům nakopírovat.

Hledání práce je náročný dlouhodobý projekt, který zabere cca 150 a více hodin intenzivní práce a hledání (tj. několik dní od měsíce dále; intenzivní hledání znamená 6-8 hodin denně a zaslat minimálně 40 životopisů týdně). Je potřeba si osvojit některé základní dovednosti při hledání práce. Pokud hledáte práci, tak můžete hledat buď jakoukoliv práci, anebo usilovat o najít práci, která vás bude naplňovat a bavit, což zabere více času. Před samotným hledáním je třeba si sednout a provést analýzu a utřídit si myšlenky – KDO JSEM, CO CHCI, CO UMÍM A ZA JAKÝCH PODMÍNEK SE „ZVEDNU Z POSTELE“ a půjdu do práce. Tato analýza někomu půjde rychle a zvládne ji sám a někdo třeba rád využije služeb kariérového poradce, aby mu s tím pomohl.

Zdroje pracovních nabídek

Kde všude je možné hledat nabídky práce?

- pracovní portály;
- sociální sítě (FB, LinkedIn...);
- úřad práce;
- personální agentury;
- noviny;
- profesní skupiny;
- přímo si vyberu konkrétní organizace – weby společností;
- konference, veletrhy apod.;
- známí; rodina...

6.1.1 Pracovní portály

Po zadání slovního spojení „pracovní portály“ do vyhledávače na internetu na Vás vyskočí velké množství odkazů. Proto je potřeba se mezi jednotlivými portály orientovat a vědět, které nabídky práce nabízejí a pro koho.

Práci lze hledat i přímo na oborových portálech, které jsou zaměřeny například na práci v environmentálních vědách, IT, lesnictví či na neziskový nebo akademický sektor. Pokud máte zájem o práci v zahraničí, můžete práci hledat také na zahraničních pracovních portálech. Níže naleznete odkazy na vybrané pracovní portály. Čím se ale jednotlivé portály liší? Je to dané především cenou za jeden vystavený inzerát. Např. vystavení 3 inzerátů Standard během 1 roku na Jobs.cz vyjde organizaci v současné době na 24 500 Kč (cca 8000 Kč za 1x inzerát), oproti tomu na dobraprace.cz vyjde jeden inzerát od 800 Kč výše za krátkodobou inzerci a při delší inzerci dokonce jen na 134 Kč. Tyto informace mohou napovědět, kdo bude na daném portále spíše inzertovat, jaký typ společnosti a jaký typ pracovní nabídky. Vysoká cena nahrává velkým společnostem, nízká cena zase nahrává malým firmám a start upům.

Pracovní portály:

<https://www.jobs.cz/>

<https://www.prace.cz/>

<https://www.jenprace.cz/>

<https://www.pracezarohem.cz/>

<https://www.profesia.cz/>

<https://www.dobraprace.cz/>

<https://www.easy-prace.cz/>

<https://www.tip-prace.cz/>

<https://www.inwork.cz/>

<https://pracevregionu.cz/>

a mnoho dalších...přehled najdete zde - <https://cvapp.cz/blog/kompletni-prehled-pracovnich-platforem>

Příklady oborových pracovních portálů v ČR:

IT

<https://pracevit.cz/>

<https://www.itjobs.cz/cz/volna-mista-v-it/>

https://nofluffjobs.com/cz/?gclid=EAlaIQobChMIwLH1_7ud7QIVxAyLCh3uBAtdEAAYASAAEgLte_D_BwE

<https://www.italents.cz/cz/>

Ekologie

<http://ecojobs.cz/tag/praca-ekologia/> - i centrální a východní Evropa

<https://gisportal.cz/pracovni-nabidky/>

Start-up

<https://www.startupjobs.cz/nabidky>

<https://www.czechcrunch.cz/jobs/>

<https://www.miton.cz/kariera>

Práce v akademickém prostředí

<https://www.researchjobs.cz/>

<https://vedavyzkum.cz/nabidky-pracovnich-pozic/nabidky-pracovnich-pozic>

Neziskovky

<https://www.neziskovky.cz/burza/>

<http://nno.ecn.cz/index.stm?apc=nJ1x-->

<https://www.jobs.cz/neziskovky/>

Zemědělství, lesnictví

<https://agroprace.cz/>

<https://www.prace.cz/nabidky/zemedelstvi-lesnictvi-a-ekologie/>

Vzdělávání

<https://edujob.cz/>

<http://www.prace-skolstvi.cz/>

Databáze životopisů

Kromě aktivního hledání práce je možné také využít databázi životopisů. Na ně můžete nahrát svoje CV a čekat až se Vám někdo ozve. Ideální nástroj je to především pro ty, kterým bude výhledově končit studium nebo pro ty z Vás, kteří nebudou ke změně zaměstnavatele tlačeni časem. Mezi největší databáze životopisů v ČR patří jobs.cz, prace.cz nebo profesia.cz, které mají dohromady více jak šedesát tisíc aktivních životopisů. Zaměstnavatelé si v těchto databázích mohou CV prohlížet zdarma, ale pokud Vás chtějí kontaktovat, musí za tyto informace zaplatit. Cena se pohybuje od zhruba čtrnácti až po čtyřicet tři korun za jeden životopis.

Často se ale stává, že pokud Vás přes tuto databázi někdo osloví s nabídkou pohovoru, ale nebude Vám chtít říct bližší podrobnosti o společnosti, ani o nabízené pozici, v těchto případech je třeba být obezřetný. Může se jednat o „multilevel marketing“, či podobné nekalé praktiky nereseriovních zaměstnavatelů.

6.1.2 Personální agentury

Personální agentury jsou společnosti, které se zaměřují na vyhledávání vhodných kandidátů podle parametrů zadaných od zaměstnavatele. Firmy, pro kterou hledají personální agentury vhodné kandidáty, za tuto službu platí (obvykle dvou až čtyřnásobek nástupní mzdy), avšak mají ze zákona zakázáno si brát jakoukoliv úplatu od kandidáta. Pokud byste se setkali s takovým požadavkem ze strany zprostředkovatele, doporučujeme slušně poděkovat a odejít, i když by pracovní nabídka byla sebelákavější. Každá personální agentura musí mít povolení od ministerstva práce a sociálních věcí, a proto si v případě pochybností můžete

důvěryhodnost personální agentury kdykoliv ověřit ([zde](#)). Stejně jako v případě databáze životopisů i personální agentura vám nemusí před první schůzkou chtít sdělit, o jakou firmu se přesně jedná. Důvodem toho však většinou je fakt, že zaměstnavatel potřebuje najít kandidáty diskrétně.

Kromě pracovních nabídek poskytují některé agentury také poradenství či různé typy testování. To je však většinou pro uchazeče o práci zpoplatněno.

Mezi nejznámější a největší pracovní agentury v ČR patří Grafton Recruitment, ADECCO, Randstat, Hays, GoodCall či Manpower. Mnoho personálních agentur, také nabízí možnost „temporary staffing“ neboli agenturního zaměstnávání. Tento pojem je často spojen s manuálními anebo výrobními pozicemi, ale v současné době se stává, že přes tuto službu si zaměstnavatelé vybírají i vyšší pozice (např. finance, HR, projekce, marketing apod.). Agenturní zaměstnání má několik výhod a také nevýhod. Pro čerstvé absolventy anebo studenty může být tato forma zaměstnání dobrým startem. Nicméně je dobré si společnost řádně prověřit.

Výhody agenturního zaměstnání:

- velký počet nabídek;
- smlouva na dobu určitou (měsíce – roky);
- zajímavé projekty;
- možnost po domluvě se zaměstnavatelem přestoupit na kmenovou pozici;
- v případě start upů anebo podniků ve špatné kondici je váš plat u agentury pojištěn.

Nevýhody agenturního zaměstnání:

- kontrakt může kdykoliv skončit bez výpovědní lhůty a odstupného;
- smlouvu máte s agenturou;
- někdy jsou tvrdé pokuty v případě pochybení z vaší strany.

6.1.3 Úřady práce

Úřad (ÚP) práce spadá pod správu Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky, ale jeho působnost se dělí do menších administrativních celků, které působí na jednotlivých pobočkách po celé České republice. Na úřadu práce, který je místně příslušný bydliště, je možné vyhledat aktuální pracovní nabídky. S příslušným referentem si můžete společně vytvořit váš kariérní profil nebo se lze s jeho pomocí přihlásit na nejrůznější rekvalifikační školení. Rekvalifikaci můžete využít k získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování.

Vždy, když se ocitnete bez práce, je rozhodně dobré se na ÚP zaregistrovat, aby se za něj odvádělo zdravotní a sociální pojištění. Navíc na vybraných pobočkách ÚP jsou i tzv. Informační a poradenská střediska, která poskytují kariérové poradenství zdarma, a to i pro ty, co nejsou evidováni na úřadu práce a jen uvažují třeba o profesní změně.

Od 1. května 2004 patří do služeb úřadu práce i služba EURES, která usnadňuje mobilitu pracovníků v rámci Evropy. Mimo to ÚP nabízí širokou škálu sociálních příspěvků (např. porodné, rodičovský příspěvek nebo příspěvek na péči o rodinného příslušníka; podrobný seznam příspěvků naleznete na [zde](#)).

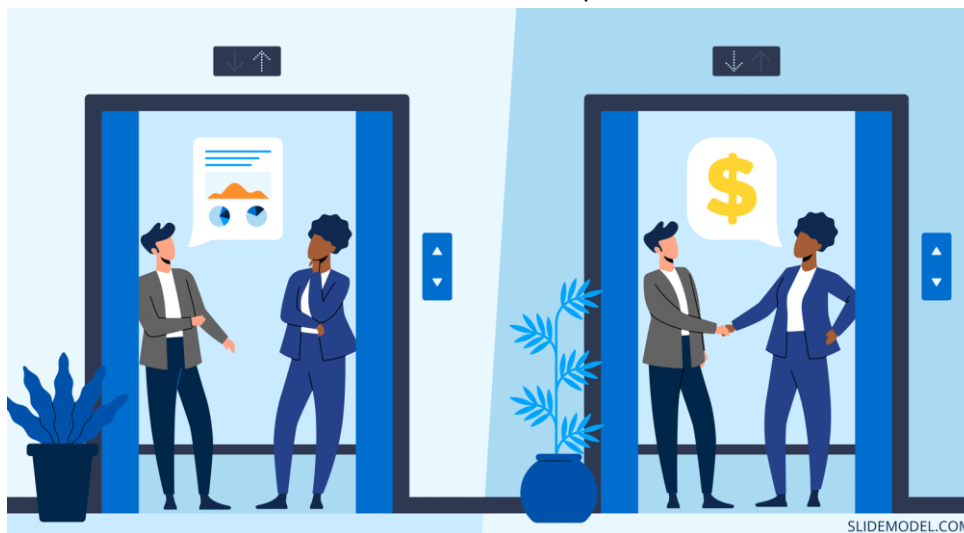
6.1.4 Networking a sociální kontakty – veletrhy práce, konference, školení

Dalšími možnostmi, jak najít práci jsou veletrhy pracovních příležitostí nebo různé networkingové akce. Tyto akce jsou skvělou příležitostí k networkingu, během kterých můžete poznat hodně zaměstnavatelů, dostanete se přímo k personalistům daných společností a dostat velkou spoustu užitečných informací, pokud se budete umět správně ptát. Proto doporučujeme navštěvovat podobné akce. Sbírat vizitky, třást si rukou s různými lidmi a vyptávat se. Nezávazně si trénovat, jak působíte a jak reaguje druhá strana. Pak přijímací pohovor bude pro každého již jen běžnou rutinou.

Proto je potřeba se na takovéto akce dobře připravit. Vědět dopředu, které společnosti na veletrhu budou a dopředu si udělat seznam těch, které Vás nejvíce zajímají a pak je postupně všechny obejít. Ty, o které máte největší zájem, si dejte až jako poslední, ať máte šanci vše natrénovat, než půjdete tam, kde byste rádi začali svoji kariéru. Je výhodné si především natrénovat tzv. „**elevator pitch**“ – krátkou řeč o sobě na cca 1 minutu, co byste o sobě někomu úplně neznámému řekli, aby Vás zaměstnal. Tzv. „výťahový projev“ by měl být dostatečně krátký, jasný a stručný, že než dojedete z přízemí do příslušného patra s manažerem, jste schopni mu představit sami sebe, své zkušenosti a přednosti – prodat se. Tato řeč je celá o vás – kdo jste, co děláte a co chcete dělat (pokud hledáte práci) nebo co děláte. Dá se krásně trénovat s žáky i během výuky v hodinách ekonomie, češtiny, cizích jazyků nebo společenských věd (Elevator pitch guide, 2022).

Rady a tipy, jak si připravit úderný elevator pitch najdete na zahraničních portálech, včetně již vytvořených šablon (např. [Slidemodel](#); [Hubspot](#); [Balancemoney](#)).

Obrázek 9 Elevator pitch



Zdroj: Slidemodel.com, 2022.

Které veletrhy je dobré navštívit a vyzkoušet si své „elevator pitch“?

Velké veletrhy v Praze:

- Veletrh pracovních příležitostí ČZU - <https://cc.czu.cz/cs/r-13096-vpp>

- Profesia days Praha - <https://profesiadays.cz/>
- For Jobs – <https://forjobs.cz>

Oborové malé veletrhy a eventy:

- Star-up festival - <https://www.startupfestival.cz/pracovni-nabidky/>
- Evropské veletrhy práce - <https://europeanjobdays.eu/en>
- Veletrh HR - <https://hrdays.cz/>
- Veletrh pro IT – programátory – <https://www.jobsdev.cz/>
- Mezinárodní Agrosalon – Země živitelka - <https://www.zemezivitelka.cz/>
- Veletrh zemědělské techniky, myslivosti – TECHAGRO, SILVA REGINA, BIOMASA - <https://www.bvv.cz/techagro/>
- Veletrh průmyslových technologií a navazujících oborů – For Industry - <https://forindustry.cz/>
- Veletrh neziskovek - <https://www.envirokonference.cz/>
- Konference o ochraně ŽP - <https://www.envirokonference.cz/>
- a další, které si můžete dohledat dle oborového zaměření Vaší školy či vašeho regionu.

A jaké otázky personalistům a zástupcům firem na veletrzích pokládat? Zde jsou uvedeny některé možné otázky:

- *Co je pro vás při výběrovém řízení nejdůležitější?*
- *Jaké znalosti a dovednosti bych měl mít, abych u Vás uspěl?*
- *Kdybych chtěl s vámi psát závěrečnou práci nebo jít k Vám na praxi, co bych pro to mohl a měl udělat?*
- *Jak probíhá trainee program? Jak si vybíráte? Kolik lidí projde?*
- *Jaké pozice nabízíte absolventům v marketingu/salesu/daních/výrobě....?*
- *Našel by u vás uplatnění absolvent i mého oboru? Případně, co byste mi z vaší praxe doporučil/a?*

6.1.5 Rodina a známí

Zaměstnavatelé také často přistupují k taktice „referral programu“, kdy aktuální zaměstnanci mohou doporučovat své známé a pokud se firma s doporučeným domluví, tak zaměstnanec dostane jednorázovou odměnu ke svému platu. Proto často mluvte se svými kamarády a rodinou o tom, co umíte a co byste rádi dělali, protože nikdy nevíte, kdy si vás někdo spojí s nabídkou snů. Stejně je dobré udržovat kontakty se svými bývalými spolužáky ze základní, střední či vysoké školy, chodit na třídní srazy a bavit se s druhými o tom, co dělají za práci, jak je baví, co musí umět a stejně hovořit o sobě, co umíte, znáte a co aktuálně děláte. Buďte s nimi propojeni na LinkedInu, pokud jej mají, nemusíte si pak pamatovat žádné kontakty a můžete o sobě takto na dálku vědět, co aktuálně děláte.

6.1.6 Sociální sítě a specifické portály

LinkedIn

Perfektní profil na LinkedIn je cestou, jak si udržovat aktuální online životopis a jak čas od času získat zajímavou pracovní nabídku. Jde vlastně o sociální síť, kde se se vše točí kolem pracovních zkušeností. Můžete zde najít a navázat spojení s pracovníky z různých společností, kteří jsou na různé úrovni seniority a zaměření.

Kromě toho zde můžete pracovní příležitosti i vyhledávat a najít takové, které odpovídají vašim dovednostem a kvalifikaci. Lze vyhledat pracovní příležitost v poli pro vyhledávání na domovské stránce, nebo můžete vyhledávat a zažádat o pracovní příležitosti přímo na stránce Práce. Na LinkedIn jsou denně zveřejňovány miliony pracovních příležitostí.

Jak si vytvořit profil, který zaujme a bude Vaší dobrou vizitkou? Samotný LinkedIn dává rady a tipy, jak si profil vytvořit ([Jak si vytvořím dobrý profil LinkedIn? | LinkedIn Help](#)), nebo existuje množství rad a tipů od personálních agentur ([Jak vytěžit co nejvíc z profilu na LinkedInu? \(welcometothejungle.com\)](#)), [Jak sestavit profil na LinkedIn \(hays.cz\)](#) či [Návod, jak se zaregistrovat a vyplnit profil na LinkedIn | Grafton CZ](#) a další).

Shrnutí přínosu a použití LinkedInu je přehledně znázorněno i v myšlenkové mapě LinkedIn na následující straně.

Dobře zpracovaný a neustále aktualizovaný profil na LinkedInu je velkým přínosem pro osobní brand každého člověka. Je to vlastně online životopis, dá se říci i online pracovní portfolio, kde lze sdílet s ostatními, a především potenciálními zaměstnavateli své pracovní úspěchy a deklarovat své pracovní kompetence a zkušenosti. A budovat si síť kontaktů, která pak v případě hledání práce může velmi pomoci.

Researchgate

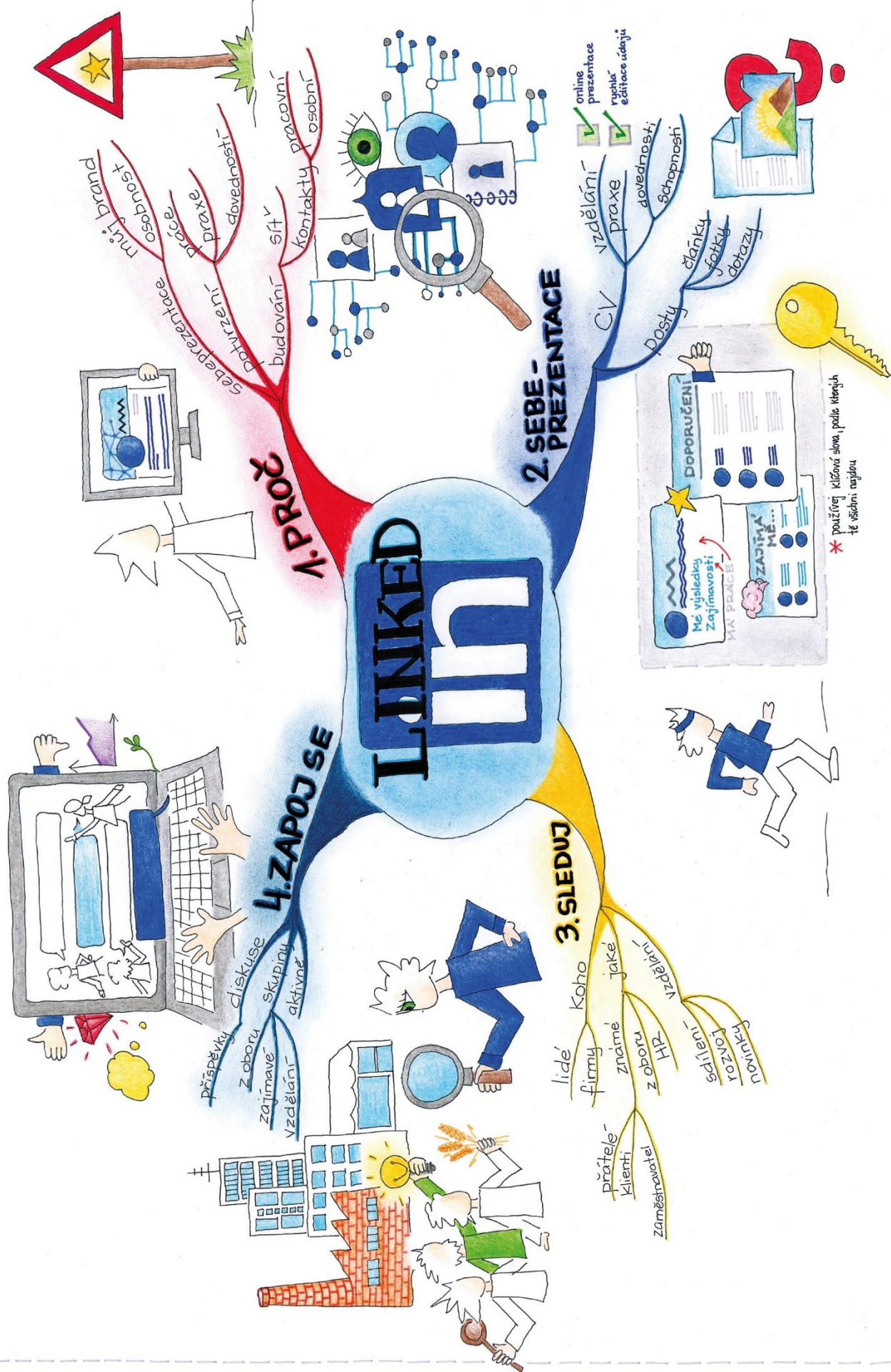
Je trochu jako LinkedIn pro lidi z oblasti vědy a výzkumu. A pracovních nabídek tu také naleznete bezpočet. Najdete tam pracovní nabídky jako např. laboratorní pracovníci, postdoci, asistenti výzkumu nebo i nabídky na doktorské studium apod. Vytvořit si zde profil se tedy vyplatí, když hledáte tento typ práce. Obdobně lze nalézt podobné sítě a weby, kde se sdružují lidé a profesionálové z daného oboru. Tam je pak potřeba se registrovat.

Atmoskop

Portál společnosti LMC,s.r.o., kde zaměstnanci hodnotí své zaměstnavatele. Můžete si svého budoucího zaměstnavatele prověřit, získat zajímavé doporučení a tipy.

Glassdoor

Podobný portál, jako Atmoskop, ale jeho dosah je celosvětový.



6.2 Jak poznat dobrou pracovní nabídku – inzerát

Při procházení pracovních nabídek je nejdůležitější odlišit ty seriózní od neseriózních. Nebudete tak ztrácet čas odpovídáním na irelevantní nabídky, které vás nakonec budou stát jen nervy a možná i peníze, které budete muset investovat do svého dalšího „kariérního postupu“.

Solidní inzeráty mají uveden *název společnosti*. Pokud se hlásíte na pozici do společnosti, kterou neznáte, doporučujeme si dopředu zjistit více informací (pomůže vám to i během samotného pohovoru). Kromě toho vám to může pomoci s vytvořením představy o nabízené pozici.

U některých inzerátů může být napsáno například „pro našeho významného klienta...“ bez uvedení konkrétního jména společnosti. Tuto formuli používají především personální agentury, pokud si jejich klient přeje zachovat anonymitu. Jméno společnosti by Vám však měli oznámit na prvním osobním pohovoru.

Dobrý inzerát by také měl obsahovat *požadavky na kandidáta*. Po jejich přečtení je vhodné zhodnotit své zkušenosti a schopnosti. Obecně platí, že je dobré reagovat na pozici, pokud splňujete alespoň 80 % požadavků. Často narazíte v inzerátu na požadavek praxe v letech. Pokud se požaduje 1-2 roky praxe a vy máte relevantní praxi v řádu několika měsíců (např. formou brigády či školní praxe), určitě se nebojte to zkusit. Pokud je ale požadavek 3-5 let, pak zaměstnavatel hledá seniora, který má již zaběhnutou rutinu.

Z inzerátu by také mělo být jasné, jakou *formu pracovního vztahu* společnost nabízí (úvazek/DPP/DPČ/ŽL). Často se také uvádí hrubý přehled benefitů (např. automobil, vyšší počet dní dovolené apod.) nebo orientační výši mzdy (rozmezí od – do).

Důležité také je, aby byl na konci inzerátu uveden *kontakt na odpovědnou osobu*, nejčastěji personalistu z HR oddělení dané společnosti.

Praktický návod uvádí Matěj Matolín, který z pohledu personalisty popisuje, co by měl správně napsaný inzerát obsahovat – [zde](#) . Získáte tak jasnou představu, na co personalisté při psaní inzerátu kladou důraz.

V této souvislosti je dobré s žáky během výuky, např. ekonomie, základů společenských věd nebo informačních technologií, trénovat vyhledávání pracovních nabídek, jejich třídění dle relevance, zkušeností a kompetencí uchazeče a následně pak zkoušet i přijímací pohovor i tzv. prescreeningové telefonické hovory s personalistami (např. lze využít přímo spolupráci s firmou v rámci odborných praxí žáků apod.).

6.3 Žádost o práci

Jak požádat úspěšně o práci? Dají se najít dva základní přístupy k žádání o práci. Můžete zaujmout svým životopisem a motivačním dopisem, anebo zkusíte aktivnější přístup skrze networking. Ideální je zvolit kombinaci obou a být připravený/á na všechno. Každopádně pokud budete úspěšní, tak přijde pozvánka na pohovor, na který je dobré se připravit a oslnit. Potřeba nového člověka přichází od vedoucího pracovníka, vedoucího týmu anebo majitele společnosti. Tento člověk dělá finální rozhodnutí, jestli jste/nejste přijati a často se nazývá **hiring manager**. Toho podporuje **HR manager/Recruiter**, který je zodpovědný za obsazení

pozice. Tedy najít dostatečného počtu vhodných kandidátů, které představí hiring managerovi.

Recruiter má mnoho nástrojů, kde hledat vhodné kandidáty a jejich životopisy, ale nejčastěji se vystaví inzerát – kolik reakcí na pozici přichází? Podívejte se do výstupů našeho největšího portálu v ČR (jobs.cz), je to různé dle typu pozice, regionu a hledaného oboru. Buď můžete poslat životopis s motivačním dopisem a čekat, nebo můžete zkusit nějaký jiný přístup, mezi které patří networking a aktivní přístup, a doptávání se na detaily pracovní pozice přímo u zaměstnavatele nebo i přes LinkedIn.

Při hledání práce je potřeba vyvrátit 3 největší obavy zaměstnavatelů u studentů a absolventů:

- absolventi nemají základní pracovní návyky;
- absolventi nemají jasnou představu o náplni práce;
- absolventi nemají motivaci pro obor a práci.

Osobní brand a jeho budování

Stejně jako u firem i **osobní brand** je slib lidem, klientům, na kterých vám záleží. Brand pak ovlivňuje jejich vnímání a umožňuje jim se snáze rozhodnout pro vás či pro někoho jiného, i třeba když pro ně nejste ti praví. Kdo ale bude věřit člověku, který slibuje něco jiného, než co skutečně může nabídnout a co umí? Osobní branding není o tom „být slavný“. Díky brandu ale budete známí pro určitou úzkou skupinu lidí v kontextu toho, čím se profesně zabýváte. Stejně tak to není o tom, že máte drahý oblek, grafický vizuální styl, logo či svého copy/ghostwritera. Osobní branding není o rozpočtu, ale o přístupu k životu (podle Jana Řezáče – navolnenoze.cz). Vize pomáhá udržet směr rozvoje vašeho brandu (Co byste chtěli, aby se lidem vybavilo, když uslyší vaše jméno? Co by mělo být na světě jinak vaší zásluhou?). Hodnoty jsou důležitou součástí brandu a pomáhají lidem kolem předvídat vaše chování v konkrétních situacích (Na čem stavím svůj úspěch? Co je pro mě nejdůležitější? Co chci, aby na mě lidé oceňovali?).

Co všechno pomáhá osobní brand budovat – kudy lze šířit svůj brand mezi lidmi?

- co se dozvím, když zadám vaše jméno do vyhledávače? (aneb Google ví vše);
- sociální sítě (Facebook, Twitter, LinkedIn, Google+);
- osobní blog/web;
- přispívání na fórech;
- články (internetové i tištěné příspěvky);
- profesní sdružení;
- dobrovolnická práce;
- trainee programy a internshipy;
- přednášková činnost;
- doporučení;
- ocenění;
- osobní vize, hodnoty a jejich naplňování.

6.3.1 Životopis (CV – Curriculum Vitae)

Curriculum Vitae (CV), neboli životopis je jedním z nejdůležitějších dokumentů při získávání práce. Téměř vždy jej budete muset ukazovat, ale jeho funkce se bude lišit a dle funkce musíme dbát i na jeho znění a formu. Smyslem CV je dostat uchazeče na pohovor, tj. má přesvědčit náboráře, aby vás chtěli potkat osobně. V takovém případě musí být CV promyšlené a vhodně sestavené. Personalisté často se CV v prvním kole tráví 20-90 sekund a za tu dobu se rozhodnou, jestli má smysl se daným CV dále zabývat anebo ne. A tomuto je třeba podřídit přípravu a tvorbu CV. Pro uchazeče má životopis sloužit jako pomůcka, která uchazeče představí, naopak pro hiring manažera nebo personalistu je životopis vodítkem pro vedení pracovního pohovoru.

Formát a obsah CV:

- CV musí být stručné a přehledné (tak, aby HR manažer snadno a rychle našel všechny potřebné informace, které porovnává s požadavky uvedenými v inzerátu a požadavky manažera, pod kterým bude nový uchazeč pracovat).
- Délka CV by ideálně mělo být na jednu, max 2 strany.
- Nejdůležitějších je posledních 5 let, které mohou být popsány více do detailu, zbytek stačí telegraficky.
- Praxi i vzdělání seřadte od nejnovějších údajů po nejstarší.
- V CV nemusí být vše z vašeho života, ale vše, co uvedete, musí být PRAVDA.
- Víc dopodrobna popisujte jen věci, které vám mohou při získání práce výrazně pomoci.
- Nebojte se zvýraznit klíčové informace, které mohou pomoci dostat se k pohovoru.
- Dejte pozor na gramatické chyby, překlepy a nejasnosti!!! Stejný font písma a celkově upravené a stejné grafické zpracování celého CV.

Jaké části by mělo CV obsahovat:

- FOTOGRAFIE: Pokud není uvedeno jinak, není povinná, ale když už si ji dáte, tak volte nějakou seriózní vzhledem k pozici, na kterou se hlásíte (NE v plavkách, z pláže, z party, dovolené apod.).
- OSOBNÍ ÚDAJE: Jméno, Příjmení, email a telefon. Žádné další informace nejsou potřeba, a naopak mohou být důvodem k diskriminaci. Ale je na vás, co chcete uvést a jak se chcete prezentovat. Email volit formální (např. pertnovak@seznam.cz), rozhodně nepožívejte neformální (např. beruska@email.cz nebo borec21@gamil.com), případně si zřídte nový email přímo pro potřeby přijímacího řízení.
- VZDĚLÁNÍ: V případě čerstvých absolventů bývá vzdělání na druhém místě, po získání dostatečné praxe se přesouvá na 3. místo a již obsahuje jen jednoduchou informaci. Musí obsahovat nejvyšší dosažené vzdělání a jakékoliv další informace jen pokud vám mohou pomoci. Současné studium, střední škola, Erasmus... Pokud je téma vaší závěrečné práce k tématu, tak jej můžete přidat, případně sepsat pár předmětů, které mohou ukázat na nějaké vaše dovednosti (např. legislativa v daném oboru, případně znalost nějakých metod apod.).

- **PRAXE:** Délka vaší zkušenosti, název společnosti a pozice. A krátký popis toho, co jste dělali. Využívejte čísla, hodnoty a konkrétní úkoly. Velikost mezinárodního týmu, používání konkrétního programu nebo metody (případně i četnost) apod. Cílem praxe je ukázat 2 věci (není třeba uvádět všechnu praxi, jen tu, která něco ukáže):
 - **NEBOJÍTE SE PRÁCE, UMÍTE VSTÁVAT A MÁTE ZÁKLADNÍ NÁVYKY** – už jste někdy pracovali souvisle (např. 2 měsíce v kuse, více let po sobě).
 - **TUŠÍTE, O ČEM PRÁCE JE** – máte nějakou relevantní praxi (klidně i týden.)
- **CERTIFIKÁTY** – jakékoli potvrzené další vzdělávání, kurzy i které se přímo nemusí k pozici vztahovat. Ukazuje to na vaši ochotu se dále vzdělávat a rozvíjet.
- **JAZYKY:** Vypište všechny cizí jazyky, které ovládáte a popište úroveň vaší znalosti. Popište, na co si v jazyce troufáte (např. plyná komunikace, porozumění technické dokumentaci apod.) a do závory přidejte vaši úroveň podle certifikace TOEFL, Evropský rámec – např. A2, B1, C1 apod.).
- **DOVEDNOSTI:** Napište svoje dovednosti, programy, které umíte používat apod.
- **KONÍČKY:** Pomocí zájmů můžete ukázat svojí motivaci a také nabrat nějaké body sympatie od budoucího šéfa. Buďte konkrétní a vyberte si jeden dva zájmy a pořádně je rozepište.

Vše výše uvedené stručně a výstižně shrnuje i myšlenková mapa Jak na CV? na další stránce.

Typy životopisu:

Chronologický/klasický/strukturovaný životopis – životopis v obráceném chronologickém pořadí. Tento formát zdůrazňuje vaše pracovní zkušenosti a dobu, po kterou jste se věnovali své kariéře nebo oboru, ve kterém pracujete.

Funkční životopis – tento formát zdůrazňuje vaše dovednosti a schopnosti a uvádí, jak se týkají dané práce. Vaše dovednosti jsou často shodné s těmi, které popisuje nabídka pracovní pozice.

Kreativní životopis – pro specifické kreativní pozice, kdy je dobré ukázat již na zpracování životopisu, že máte dané schopnosti a dovednosti, dokládáte, že umíte být kreativní, pracujete s vybranými IT nástroji a programy apod.

Pracovní portfolio – klasický životopis s doloženými ukázkami vaší práce různého typu (např. fotografie, modely, výrobky apod.).



6.3.2 Motivační dopis

Někdy je vyžadovaný zaměstnavatelem, ale i když není, je dobré jej vždy poslat. Pokud je vyžadovaný, je vhodné jej posílat jako pdf soubor a může být delší (cca 1-2 strany). Pokud vyžadovaný není, pak jej posíláme jako průvodní dopis do mailu anebo do kolonky ve formuláři. V takovém případě by měl být stručný (ukázka viz níže). Další aktuální rady a tipy najdete, např. [Jak formátovat motivační dopis v roce 2023: vzory a tipy · Cvapp.cz](#), [Jak napsat motivační dopis, který zapůsobí + vzory zdarma · Cvapp.cz](#), [Jak napsat motivační dopis – Poradna – Jobs.cz](#), [Motivační dopis: Ukáže víc, než lidé tuší \(lmc.eu\)](#) a další.

Ukázka krátké varianty motivačního dopisu:

/Dobrý den, [DOPLŇTE JMÉNO KONTAKTNÍ OSOBY v 5. pádě],

reaguji na Vaši nabídku [DOPLŇTE NÁZEV POZICE], kterou jsem našel/la na xxxx.

Jsem studentem posledního ročníku v oboru (DOPLŇ OBOR) a zvláště se zajímám (KONKRÉTNÍ TÉMATIKU Z DP/VOLITENÝCH PŘEDNĚTŮ, COKOLIV VÁS ZAJÍMALO EXTRA – POKUD JE TO RELEVANTNÍ K POZICI NA KTEROU SE HLÁSÍTE).

Pracovní zkušenosti jsem získal během (LETNÍ BRIGÁDY, STÁŽE), kde jsem měl na starosti (CO BYLO NÁPLNÍ).

(3–4 VĚTY, KTERÉ POPISUJÍ VAŠE ZKUŠENOSTI, MOTIVACI, JAZYKOVÉ ZNALOSTI A PŘÍPADNĚ IT DOVEDNOSTI – VŽDY POLED POPTÁVADNÝCH DOVEDNOSTÍ/ZKUŠENOSTÍ V INZERÁTU)

Pro více detailů můžete nahlédnout do mého životopisu, který najdete v příloze.

V případě, že máte další otázky, neváhejte mě kontaktovat na [DOPLŇTE KONTAKTNÍ ÚDAJE].

S pozdravem

[DOPLŇTE].

6.4 Pracovní pohovor

6.4.1 Varianty pohovoru

Prescreening (preselekcce), neboli předvýběr nejvhodnějších kandidátů je novým způsobem nábory nových zaměstnanců na nižší a střední pozice. Má dvě fáze, nejčastěji se jedná o telefonický pohovor s uchazečem o zaměstnání, které provádí častěji personální agentury, ale není to pravidlem. Na základě zaslaného životopisu se personalita doptává na podrobnější informace vztahující se k dovednostem uchazeče, jeho představách o budoucí pozici, mzdových požadavcích, kompletuje profil kandidáta. Pokud uchazeč uspěje, má volnou cestu k osobnímu pohovoru a dostane se do užšího výběru (více lze nalézt např. [Bleskový telefonický pohovor - HR prescreening \(mampohovor.cz\)](#), [Pre-screening | Chovani.eu](#)).

Klasický pracovní pohovor je osobním setkáním, většinou v prostorách společnosti, kde se ucházíte o zaměstnání. Jsou na něm přítomni zástupci HR oddělení, budoucí nadřízený/ manažer, případně spolupracovník nebo majitel společnosti (záleží na velikosti společnosti a pozici, o kterou se ucházíte). Většinou bývá mezi 3-6 lidmi u výběrového řízení.

Assessment Center (AC) je metoda, při níž jsou uchazeči ve skupině (např. 3-10 lidí) podrobováni modelovým situacím, řeší případové studie, účastní se týmové práce

a prezentují výsledky své práce. Trvá déle než klasický pohovor (několik hodin – několik dní). Je velmi komplexní a zjišťuje kompetence účastníků. Které kompetence se v rámci AC sledují? Sledují se *kompetence opírající se o stálější atributy (rysů, schopností, vlastností)*, tyto kompetence jsou stabilní a je složité s nimi cokoliv dělat a vždy se během AC dají odhalit (např. schopnost řešit problémy, hledání informací, tvořivost, schopnost plánování a organizace, adaptabilita, odolnost vůči zátěži, pečlivost a svědomitost, motivovanost apod.). Dále *kompetence fluidní (dovednosti a znalosti)*, které jsou proměnné a ovlivňují se učním (např. slovní a písemný projev, naslouchání, přesvědčivost, interpersonální vztahy, týmová práce, vůdcovství, zvládání konfliktů apod.). V AC se využívá kombinace metod, které simulují situace z pracovní reality, nebo zjišťují dovednosti a schopnosti, které jsou důležité pro pracovní realitu (např. hraní rolí, skupinové diskuse, různé prezentace, případové studie, administrativní činnosti, podnikatelské hry a další). Účastník má právo na informace a výstupy z AC, které se ho týkají (např. výsledky pozorování, formulovaná doporučení a hodnocení). Má také právo na informace před AC (např. jak bude dlouhé, jaké metody bude obsahovat, kolik bude účastníků apod.).

Další aktuální rady a tipy, jak zvládnout AC lze nalézt – [Assessment centrum: Co to je a jak se na něj připravit? \(welcometothejungle.com\)](#), [Assessment centrum: Jak se připravit a uspět | Grafton CZ](#), [Jak zvládnout assessment centre – Poradna – Jobs.cz](#).

6.4.2 Příprava před pracovním pohovorem

Rady pro uchazeče o zaměstnání před zasláním odpovědi na inzerát, a hlavně před každým výběrovým řízením:

- zjistěte si, co jde, o lidech, se kterými se máte během výběrového řízení potkat (LinkedIn/Google) – kde pracovali a co a kde studovali apod.;
- projděte si web společnosti – jaké jsou hlavní hodnoty společnosti? Jaká asi nadeje atmosféra? Jak se oslovují? Jaké mají benefity? Co vlastně společnost dělá?;
- „progooglujte“ si společnost – nějaké aktuální projekty, nějaké průšvihy anebo odměny, co se o ní píše; podívejte se i na Atmoskop, co o společnosti píše její zaměstnanci apod.;
- na pohovor si vezměte s sebou blok/poznámky s touto psanou přípravou, vypadá to dobře, že jste se připravovali a dělejte si i poznámky během pohovoru.

Smyslem jakékoliv práce je výměna vašeho času a zkušeností za **plat/mzda**. Otázky směřující k představě o vašem platu budou součástí téměř každého pohovoru. Proto je dobré se orientovat a mít jasnou představu o tom, jaké platy jsou v mém oboru na konkrétní pozici běžné. K tomu může napomoci několik nástrojů.

Pro vytvoření představy můžete použít některou z přehledových statistik. Existuje několik statistik, které vám napoví, v jakých částkách se pohybují platy v konkrétních oborech a pozicích. Průměrné platy můžete nalézt například na webových stránkách [Platy.cz](#) nebo v [Informačním systému o průměrném platu](#).

Kromě toho můžete použít platové kalkulačky, které umožňují spočítat, jaký je obvyklý plat na pozicích podle různých kritérií (např. zkušenost/region). Podobné kalkulačky vám často

dají odpověď po zadání vašich údajů, anebo je možné si zaplatit výpis. K tomu lze použít například kalkulačku od společnosti Hays.

Není samozřejmě možné mít nachystané odpovědi na všechny otázky, ale je dobré se podívat, co vás může potkat a na co se mohou HR manažeři při pohovoru zeptat z oblasti vašich předchozích zkušeností, vaší motivace a budoucnosti, kdybyste i nich začali pracovat, budou se ptát i na vaše osobnostní charakteristiky a položí vám i otázky vztahující se k vašim představám o budoucím pracovním místě. HR manažeři vědí, proč se na jednotlivé otázky ptají, z odpovědí uchazečů se snaží usoudit, zda se jim hodí do firemní kultury a na danou pracovní pozici vzhledem k její náplni práce. Cílem pohovoru je odhalit, zda je uchazeč vhodný pro danou pozici, ale je to i pro uchazeče prostor zjistit, zda by se mu v dané organizaci líbilo a chtěl by pro ni pracovat. To znamená, že obě strany mají možnost volby, zda spolupráci naváží či ne.

Které typické otázky lze očekávat u pohovoru (vybrané z různých webů a pracovních portálů s radami a tipy k pracovnímu pohovoru):

- Povězte mi něco o sobě.
- Jaké jsou Vaše silné a slabé stránky?
- Jací lidé Vás dokážou rozčítit?
- Jakých vlastností si vážíte na druhých lidech?
- Kdyby pro Vás peníze nebyly důležité, co byste chtěl dělat?
- V jaké situaci jste nerozhodný?
- Jakou situaci považujete za složitou a proč?
- Upřednostňujete práci v týmu nebo samostatnou práci?
- Jste týmovým hráčem?
- Co vás na této pozici zaujalo a proč jste si vybrali právě naši firmu?
- Jakého profesního úspěchu si ceníte nejvíce?
- Co uděláte jako první, když na pozici nastoupíte?
- Proč bychom si měli vybrat právě vás?
- Proč jste opustili svou předchozí práci?
- Kde se vidíte za pět let?
- Jak si představujete Vaši budoucí kariéru?
- Popište, jak si představujete Vaše ideální zaměstnání?
- Jaké jsou vaše tři nejlepší a nejhorší vlastnosti?
- Povězte nám o nějakém důležitém rozhodnutí, které jste udělali.
- Můžete nám uvést nějakou situaci, kdy jste se ocitli ve vedoucí pozici?
- Řekněte nám o sobě něco překvapivého!
- Čeho se nejvíce obáváte?
- Co vás každý den nutí vstát z postele?
- Jak dobře pracujete pod tlakem?
- Jaké máte koníčky?
- Jaké 3 věci by o vás řekli vaši přátelé?
- Proč máte zájem o vypsanou pozici?
- Proč jste se rozhodl(a) zareagovat na náš inzerát?

- Co očekáváte od práce, o kterou se ucházíte?
- Co považujete za svůj největší úspěch/neúspěch?
- Jaké si stavíte profesní cíle, čeho byste ve své práci (ve své kariéře) chtěli dosáhnout?
- Řekněte nám nějaký vtip!
- Jaký očekáváte plat?
- Jak vypadal typický den ve Vašem posledním zaměstnání?
- Jaké byly Vaše běžné povinnosti v předchozí práci?
- Co by měl Váš současný/předchozí zaměstnavatel dělat, aby byl úspěšnější?
- Za co jste byl(a) kritizován(a)? Jak jste na kritiku zareagoval(a)?
- Co bylo ve Vašem posledním zaměstnání nejsložitější? Co bylo nejjednodušší?
- Chtěli byste se ještě na něco zeptat? – je opravdu dobré s touto otázkou počítat a mít nějakou otázku připravenou, např.:
 - Jaké má společnost krátkodobé projekty?
 - Jak obvykle nábor pokračuje?
 - Jak se může případná pozice dále rozvíjet?
 - Má firma v plánu expandovat do zahraničí?

Netradiční otázky ve snaze uchazeče dostat pod tlak:

"Kolik nafukovacích balonků by se vešlo do této místnosti?" -- PricewaterhouseCoopers

"Vysvětlete kvantovou elektrodynamiku ve dvou minutách, začněte teď." -- Intel

"Na stupnici od 1 do 10 ohodnoťte, jaký jste podivín." -- Capital One

"Pokud byste se scvrkl do velikosti tužky a byl vložen do mixéru, jak byste se dostal ven?"

"Vysvětlete mi, co se stalo v této zemi za posledních deset let." -- Boston Consulting

"Kdybyste mohl stát superhrdinou, kdo by to byl?" -- AT&T

"Jak zvážíte slona, pokud nemáte váhy," -- IBM

"Kolik chytrých telefonů je v New Yorku?" -- Google

"Kolik cihel má Šanghaj? Berte do úvahy pouze obytné budovy." -- Deloitte Consulting

"Jak byste zajistil prodej ping-pongových míčků, pokud by ping-pong vyšel z módy? Napište seznam způsobů, pak detailně popište jeden z nich." -- Microsoft

Důležité je zmínit, že jsou i odpovědi, které je dobré neříkat. Podrobný článek s tímto tématem lze nalézt u společnosti LMC, s.r.o. Uvádí odpovědi na otázku „Co o nás víte?“, na kterou se nelze naučit přesnou odpověď jako na otázku - „Proč chcete právě k nám?“ nebo „V čem vidíte svůj přínos pro naši firmu?“. Níže jsou uvedeny vybrané skutečné odpovědi uchazečů o zaměstnání na otázku - „Co o nás víte?“ (LMC, 2020):

- „O vaší firmě nic moc nevím, protože jsem se díval k vám na webovky a moc tam toho teda nemáte.“
- „Slyšel jsem, že nabízíte dobré platové podmínky. A měl bych k tomu jeden dotaz: kolik máte limit na stravenky?“
- „Myslím, že vyrábíte něco na auta. Ne, na kola. Na kola, vidíte?“

- „Děkuji za otázku. Vaše společnost je jedním z leaderů ve svém oboru. Obdivuji vaši vizi přinášet bezchybné profesionální služby vašim zákazníkům, čehož dosahujete vytvářením kolaborativního prostředí a budováním synergetického networku strategických aliancí.“
- „Co vím o vaší firmě? To je skvělá otázka, na kterou teď neumím odpovědět. Ale jestli mi dáte šanci, tak se to do nástupu doučím.“
- „Co vím o vaší firmě? No, doufala jsem, že se to dozvím od vás.“
- „Upřímně řečeno, já jsem tu kvůli potvrzení, že chodím na pohovory, aby mě nevyhodili z pracáku. Tak kdybyste mi mohla podepsat, že jsem tu byl, tak hned potom vypadnu a ušetříme čas oba, co říkáte?“
- „Vím, že hledáte nové zaměstnance. Proč bych tu jinak asi tak byla?“
- „No, znám to, co jste psali v inzerátu. Že jste dynamická firma s mladým kolektivem. To ale nemysleli přímo vás, že ne?“
- „Nevím vůbec nic. Jak píšu v životopisu, mám ráda výzvy a překvapení.“

Těmto odpovědím je určitě dobré se vyvarovat.

6.4.3 Jak se chovat během pohovoru

- Přijďte včas (min. 5 min předem) a mějte na paměti, že můžete být sledováni již od příchodu do společnosti. Jestli jste pozdravili, co si povídáte s dalšími kandidáty apod. V případě zpoždění dejte o sobě vědět spíše formou SMS, než voláním.
- Vezměte si s sebou blok s poznámkami, které jste si udělali jako přípravu před pracovním pohovorem (viz informace výše v textu).
- Buďte vhodně oblečeni dle pozice, na kterou se hlásíte (radly a tipy - Jak se obléct na pohovor? | Kariera v kostce | Profesia.cz, Jak se obléct na pohovor – Poradna – Jobs.cz, Výběr dámského oblečení na pracovní pohovor | Grafton CZ).
- Soustřeďte se na klidné a jisté podání ruky při příchodu. (Ize předem natrénovat).
- Nepomlouvejte předchozí zaměstnavatele (najděte diplomatický důvod odchodu: „Firma by byla malá a rozhodl jsem se dál růst. Naše firma propouštěla a již došlo na 5. Propouštěcí kolo a firma se rozloučila i se mnou.“).
- Když máte mluvit o sobě, tak se vyhněte klišé a odpovídejte, v čem byste mohli být prospěšní konkrétnímu zaměstnavateli (vhodná odpověď – např. *v loňském roce jsem u svého předchozího zaměstnavatele vedl projektový tým o 5 lidech a zaváděli jsme xy procesů...*).
- Otázku na peníze šikovně odehrajte – např. „*ještě neznám všechny aspekty pozice, jaké jsou výše očekávání od pozice v následující 90 dnech, 6 měsících?*“ Mějte připravený rozsah podle benefitů aj. (např. „*vzhledem k dané pozici a mému zkušenostem a průměrnému platu v tomto oboru si představuji 30 000 – 35 000 Kč*“)
- Mějte připravené 60-120 sec povídání o sobě – „*elevator pitch*“.
- Připravte si otázky, na které se na konci pohovoru můžete zeptat (viz výše v textu).
- Tzv. follow up po pracovním pohovoru – napište tomu, s kým jste komunikovali před pohovorem a poděkujte za možnost účasti na pohovoru.

Další aktuální rady a tipy najdete na webech pracovních portálů, např. Welcome to the jungle (Jak natrénovat na pracovní pohovor podle kouče (welcometothejungle.com), Vide a tipy, které vám pomohou při hledání práce (welcometothejungle.com)) nebo společnosti LMC,s.r.o. (Hrozně dobrý čtení | LMC) a další.

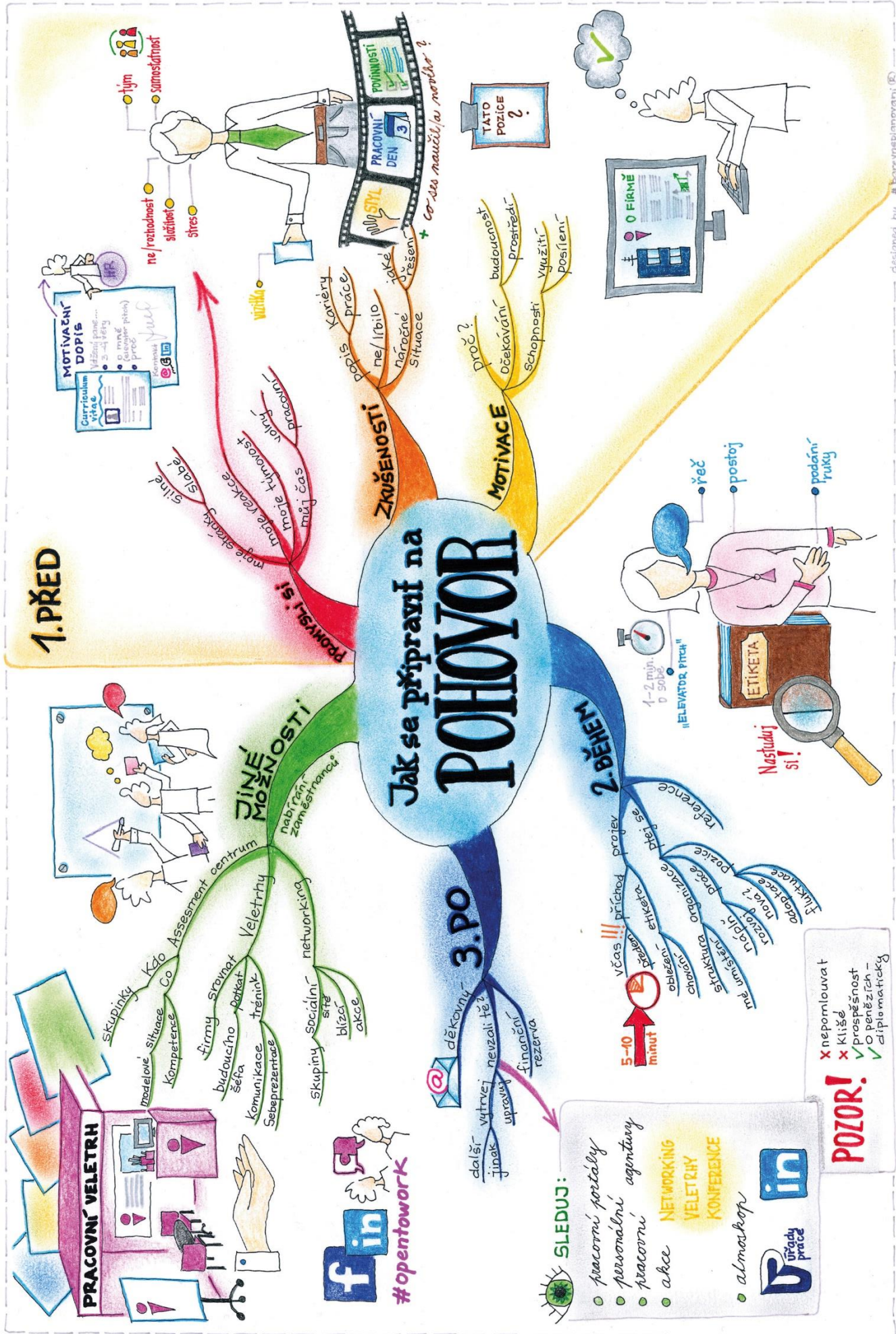
Na závěr shrnutí a doporučení, jak si hledat ideální kariéru od Přemka Gubaniho (vedoucí CC ČZU):

Obrázek 10 Jak si hledat ideální kariéru



Zdroj: Přemysl Gubani, 2022

Vše ohledně pohovoru, jak se chovat a co dělat před, během i po něm je opět přehledně zpracováno v myšlenkové mapě Jak se připravit na pohovor na další straně.



7. ZDROJE PRO PORADENSKOU PRAXI

Každý kariérový poradce potřebuje neustále aktualizovat a prohlubovat své poradenské kompetence, stále hledat nové přístupy, metody a nástroje pro práci s klienty, ale i prohlubovat své znalosti o trhu práce. V následující kapitole jsou uvedeny různé informační zdroje, ze kterých může kariérový poradce čerpat či se inspirovat. Jednotlivé informační zdroje jsou rozděleny na knižní zdroje, webové zdroje, informace z trhu práce a zahraniční zdroje a inspirace.

7.1 Knižní zdroje

Veškeré uvedené informace o jednotlivých publikacích jsou převzaty a použity z databáze knih Národní knihovny ČR. Autoři vybrali knižní tituly, které považují za stěžejní, aby kariéroví poradci měli ve svých knihovnách a mohli z nich ve své poradenské praxi čerpat.

Osobní rozvoj pro poradce

- BELBIN, R. M. *Týmové role v práci*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2012, 159 s. ISBN 978-80-7357-892-3.
Kniha pomůže najít odpovědi na otázky spojené s chováním lidí v týmech. Nabízí také praktické návody, co udělat pro jejich efektivní spolupráci.
- ČAKRT, Michal. *Typologie osobnosti: volba povolání, kariéra a profesní úspěch*. Vyd. 1. Praha: Management Press, 2010. 217 s. ISBN 978-80-7261-220-8.
kniha odhaluje zásadní vazby mezi osobnostním typem a volbou povolání a radí, jak v rámci profesní dráhy co nejlépe využít předností a jedinečností toho kterého typu či jak naopak oslabit jeho "slepé skvrny". Ukazuje, co vyhovuje, popř. nevyhovuje jednotlivým typům, v čem dokáží vyniknout, a dokládá, že díky poznání svého typu lépe rozpoznáme, jaké dovednosti bychom měli zdokonalit, aby se pro nás staly spíše konkurenční výhodou než překážkou našeho dalšího osobního rozvoje.
- ČAKRT, Michal. *Typologie osobnosti pro manažery: manažerské styly, rozhodování, komunikace, konflikty, týmová práce, time management a změny*. 2., rozš. a přeprac. vyd. Praha: Management Press, 2009. 306 s. ISBN 978-80-7261-201-7.
Uvědomění si osobnostních rozdílů nám umožní porozumět tomu, jak se v práci rozhodujeme a komunikujeme, prožíváme a řešíme konflikty, řídíme svůj čas, jak se stavíme k týmové práci či přijímáme změny. Poznáme-li svůj osobnostní typ, budeme schopni lépe přijímat druhé takové, jací jsou, a ne takové, jaké bychom je chtěli mít.
- GREENBERG, Melanie. *Jak lépe zvládat nepříjemné situace a konflikty: cesta k odolnější a vyrovnanější mysli*. Překlad Adéla Bartlová. První vydání. Praha: Grada, 2019. 191 stran. ISBN 978-80-271-2584-5.
Průlomový přístup založený na všímavosti, neurovědě a pozitivní psychologii, který vám pomůže zastavit nezdravé reakce na stres. Poznejte a vyzkoušejte unikátní cvičení, která vás naučí zvládat své psychické reakce, překonávat negativní myšlení a pěstovat si tolerantnější, stresu odolný mozek.

- KONDŮ, Marie. *Zázračný úklid: pořádek jednou provždy*. Vydání druhé. Praha: Euromedia Group, 2020. 187 stran. ISBN 978-80-242-6448-6.
Japonská odbornice na uklízení sestavila svou vlastní originální metodu KonMari, díky níž je možno se spolehlivě zbavit nepořádku. A díky této metodě se dá naučit, co je pro člověka podstatné a naučí ho lépe se rozhodovat i v dalších oblastech života.
- KONDŮ, Marie a SONENSHEIN, Scott. *Radost z práce: uspořádejte si svůj profesní život*. Překlad Šárka Kadlecová. Vydání první. Praha: Euromedia Group, 2021. 199 stran. ISBN 978-80-242-7243-6.
Marie Kondo spolu se Scottem Sonensheinem, psychologem v oblasti organizace práce, poradí, jak můžete dosáhnout výsledku, který vám změní život. Nezáleží na tom, zda pracujete z domova, máte vlastní kancelář nebo jen vyhrazené místo. Jakmile si vše náležitě uspořádáte, získáte potřebnou sílu, sebedůvěru, energii a motivaci, abyste si vybudovali kariéru, která vám bude přinášet radost.
- LOŠŤÁKOVÁ, Olga a LOJA, Radka. *Jak získat úspěch, klid a vyrovnanost v hektické současnosti: praktické tipy a triky jak ovládnout svou mysl*. První vydání. Praha: Grada, 2017. 191 stran. ISBN 978-80-247-5857-2.
Plnobarevná knížka rad, tipů a cvičení, jak se vyrovnat se současnou hektickou společností, doprovází ji i audionahrávky s nácviky alfa stavů a jednoduchých meditací.
- LÖHKEN, Sylvia. *Introverti a extroverti: jak spolu vycházet a vzájemně se doplňovat*. 1. české vyd. Praha: Grada, 2014. 259 s. ISBN 978-80-247-5298-3.
Jste introvert, extrovert, nebo centrovert? Jak tyto vlastnosti ovlivňují naše myšlení, emoce a jednání? V knize autorka na řadě příkladů ukazuje, jak využívat své silné stránky, jak lépe rozumět druhým a vzájemně se obohacovat – v práci, v rodině, při sportu, učení apod.
- MIKOVÁ, Šárka. *Nejsou stejné: jak díky Teorii typů porozumět dětem i sami sobě*. Praha: Mea Gnosis, 2018. 511 stran. ISBN 978-80-270-3565-6.
Autorka představuje Teorii typů, která umožňuje lépe porozumět potřebám dítěte, snadněji s ním komunikovat a vytvářet prostředí, ve kterém může přirozeně rozvíjet svoji jedinečnost.
- MIKOVÁ, Šárka. *Ani mámy nejsou stejné: jak si mateřství užít, ne ho jenom přežít*. Praha: Mea Gnosis, 2019. 307 stran. ISBN 978-80-270-6732-9.
Kniha používá teorii typů k vysvětlení vrozených rozdílů mezi lidmi. Pomocí ní odhalíte svůj typ osobnosti, stejně jako zjistíte, pro co máte v mateřství přirozené vlohy a co je pro vás výzvou. Pochopíte také, co váš typ stresuje, co mu pomáhá ze stresu se dostat a jak si můžete mateřství užít, ne ho jenom přežít.
- MIKOVÁ, Šárka. *Milovat nestačí: cesta k sebehodnotě s Teorií typů*. Praha: Mea Gnosis, 2022. 411 stran. ISBN 978-80-11-01981-5.
Autorka ukazuje, jak podpořit své děti v sebehodnotě, jak jim pomoci rozvinout jejich osobní vnitřní potenciál, jak dobře manévrovat v komunikaci s nimi a pochopit jejich potřeby, emoce a pohnutky.
- PETERSON, Jordan B. *12 pravidel pro život: protilátka proti chaosu*. Překlad Aleš Drobek. Vydání první. Praha: Argo, 2019. 413 stran. ISBN 978-80-257-2792-8.

Psycholog Jordan Peterson si klade otázku – Co by měl znát každý člověk v moderním světě? Představuje přístup využitelný v poradenství.

- PETRÁŠOVÁ, Marta Anna, PRAUSOVÁ, Ilona a ŠTĚPÁNEK, Zdeněk. *Mentorink: forma podpory nové generace*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2014. 152 s. ISBN 978-80-262-0625-5. *Základní principy metody mentorinku a její využití v praxi.*
- PINK, Daniel H. *Kdy: věda a umění dokonalého načasování*. Překlad Libuše Mohelská. Vydání první. V Brně: Jan Melvil Publishing, 2018. 271 stran. Žádná velká věda. ISBN 978-80-7555-052-1.

Otázka správného načasování je velmi důležitá, metody a techniky načerpáte v této knize.

- PRYOR, Robert. *The chaos theory of careers: a new perspective on working in the twenty-first century* [online]. New York: Routledge, ©2011 [cit. 2023-01-22]. Dostupné z: <https://ebookcentral.proquest.com/lib/natl-ebooks/detail.action?docID=672395>.
- TRACY, Brian a LEINBERGER, Anna. *Snězte tu žábu! pro studenty*. Překlad Bronislava Grygová. Olomouc: ANAG, [2021], ©2021. 158 stran. ISBN 978-80-7554-336-3. *Kniha se věnuje otázce time-managementu u studentů a učí je, jak si co nejlépe zorganizovat svůj čas, aby zvládli skloubit školu, brigády, mimoškolní aktivity i volno. Autoři nabízejí tipy, nástroje a techniky pro efektivnější plánování času, stanovení cílů, vytrvání u úkolu (i když je nezajímavý), vypořádání se se stresem a rozvíjení dovedností, aby dosáhli mnohem dál, než si kdy mysleli, že je možné.*
- WHITMORE, John. *Koučování: rozvoj osobnosti a zvyšování výkonnosti: metoda transpersonálního koučování*. Překlad Aleš Lisa. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: Management Press, 2019. 243 stran. ISBN 978-80-7261-559-9. *Uznávaný britský kouč objasňuje přínos koučování pro uvolňování lidského potenciálu a zvyšování individuální výkonnosti, zkoumá dynamiku rozvoje týmu a rozebírá problematiku koučování v podmínkách globalizace.*

Inspirace pro poradce

- BURNETT, William a EVANS, David J. *Designérem vlastního života: jak si navrhnout spokojený život na míru*. Překlad Filip Drlík. Vydání první. [Brno]: Jan Melvil Publishing, 2016. 247 stran. Žádná velká věda. ISBN 978-80-7555-013-2. *Kniha jednoduchou metodou čtenáře naučí, jak používat základní designérské nástroje k vytvoření života, jaký si představujete nehledě na to, kdo nebo kde jste, čím jste se živilí nebo žijíte nebo jestli jste mladí nebo staří...*
- BUZAN, Tony. *Mentální mapování*. Překlad Jiří Foltýn. Vyd. 2. Praha: Portál, 2014. 165 s. ISBN 978-80-262-0520-3. *Mentální mapa představuje nejdokonalejší organizační nástroj našeho mozku, je tvůrčím a efektivním způsobem dělání poznámek, jenž doslova mapuje naše úvahy. Buzan ukazuje, jak lze tohoto nástroje využívat k rozvoji kreativity, hledání řešení každodenních problémů, stanovování cílů, sebemotivaci, motivování druhých i zlepšení paměti. A i jako nástroj pro KP.*

- BUZAN, Tony a BUZAN, Barry. *Myšlenkové mapy: probud'te svou kreativitu, zlepšete svou paměť, změňte svůj život*. Překlad Michal Kašpárek. 2. vyd. Brno: BizBooks, 2012. 210 s. ISBN 978-80-265-0030-8.
Pokračování předchozí publikace, další ukázky využití myšlenkových map jako techniky.
- DEMANN, Stefanie. *Sebekoučink: 86 nejlepších nástrojů pro osobnostní rozvoj*. Překlad Kateřina Prešlová. Vydání první. Praha: Portál, 2016. 190 stran. ISBN 978-80-262-1086-3.
Kniha přehledně ukazuje, jak se stát svými vlastními celoživotními kouči: jak si ujasnit, kdo jste, co chcete, jak toho dosáhnout, kde vzít odvahu, jak vytrvat. Koučovací proces je popsán ve čtyřech fázích, 25 krocích a 86 cvičeních. Knihu není nutné číst od začátku až do konce, ale podle přehledu na konci nebo rejstříku si lze vybírat, co je pro vás právě aktuální a užitečné.
- FERRERO, Bruno. *Příběhy pro potěchu duše*. Překlad Dana Ovečková. 1. vyd. Praha: Portál, 1996. 142 s. ISBN 80-7178-077-4.
Soubor krátkých příběhů ze života, malých podobností, bajek a zamyšlení vede čtenáře k uvažování, přináší jim naději, povzbuzení, radost i poučení a klade jim otázky týkající se lidského jednání, způsobu života a vzájemných lidských vztahů. Příběhy se mohou stát inspirací k zamyšlení nad sebou samým a pro rodiče nebo vychovatele k oživení rozhovorů a výkladů.
- HLAĐO, Petr, HRUBCOVÁ, Zuzana a MEZERA, Antonín. *Sebepoznávání*. Praha: Raabe, 2015, ©2015. 78 stran. Dobrá škola. Kariérové poradenství – testy a dotazníky pro žáky; 3. ISBN 978-80-7496-182-3.
Publikace obsahuje několik diagnostických materiálů, které žákovi pomohou odhalit důležité stránky osobnosti, jejichž poznání je předpokladem pro zralou volbu profesní orientace na druhém stupni základní školy nebo v průběhu středoškolského studia.
- LUDWIG, Petr. *Konec prokrastinace: prokrastinace = chorobné odkládání úkolů a povinností*. Vyd. 1. V Brně: Jan Melvil, 2013. 271 s. Briquet. ISBN 978-80-87270-51-6.
V knize se dozvíte rady a tipy, např. co dnes věda ví o tom, proč věci odkládáme, jsme nerozhodní a neefektivní. Jak sebe motivovat, tak aby nás práce bavila, naplňovala, a přesto nás méně unavovala. Jak se zbavit závislosti na nebezpečné vnější motivaci apod.
- MEZERA, Antonín. *Pro jaké povolání se hodím?: jak si vybrat střední a vyšší odbornou školu a snad i budoucí povolání*. 2., aktualiz. vyd. Brno: Computer Press, 2008. viii, 296 s. ISBN 978-80-251-2395-9.
Kniha je rozdělena do sedmi kapitol. Kapitoly 1-5 jsou určeny žákům a studentům. Mají jim pomoci v sebepoznání, poradit při výběru povolání, seznámit se zdroji informací při volbě povolání i naučit se správnému rozhodování. Pátá kapitola přináší návody, jak se správně učit. Text je prokládán nejrůznějšími testy.
- NAVAROVÁ, Sylvie. *Rozvoj kariérového poradce: výchovné a kariérové poradenství*. Dotisk 1. vydání. Praha: Raabe, 2019. Dobrá škola. Výchovné a kariérové poradenství, 3. ISBN 978-80-7496-440-4.
Publikace pro kariérové i výchovné poradce, pedagogy či školní psychology pomáhající žákům v plánování kariéry představuje kariérové poradenství jako proces,

při němž poradce podporuje žáky v dovednosti činit své vlastní kompetentní volby v oblasti výběru školy či povolání.

- NAVAROVÁ, Sylvie a LANCOVÁ, Markéta. *Diagnostika v kariérovém poradenství*. Praha: Raabe, 2019. 162 stran. Dobrá škola. Výchové a kariérové poradenství; 2. ISBN 978-80-7496-405-3.

Shrnuje jednotlivé přístupy, představuje metody kariérní diagnostiky, přináší i řadu aktivit a doporučení, jak vést kvalitní pohovor ke zjištění profesní orientace.

- PIEPER, Monika. *Nápadník aktivit k volbě budoucího povolání: se zaměřením na řemesla a služby: [pro základní, praktické i speciální školy]*. 1. vyd. Brno: Edika, 2013. 159 s. Učitelův autopilot. ISBN 978-80-266-0173-9.

Kniha nabízí pestrou paletu aktivit, díky kterým si žáci základních škol lépe uvědomí, pro jaké povolání se hodí a která z nich je vlastně zajímavá. Přístupnou formou zjistí své přednosti i slabiny a lépe se tak rozhodnou pro adekvátní zaměstnání. Kniha je zaměřena na oblast služeb a řemesel.

- KLIPPERT, Heinz. *Nápadník aktivit pro trénink komunikace a komunikačních kompetencí*. 1. vyd. Brno: Edika, 2013. 269 s. Pedagogika v praxi. ISBN 978-80-266-0126-5.

Kniha obsahuje přes 100 praktických cvičení na rozvoj komunikačních dovedností nejen žáků a studentů a komplexní program pro projektový týden včetně návodu, jak jej uvést v život na školách.

- MEZERA, Antonín. *Dotazník studijně profesní orientace*. Praha: Raabe, [2018]. Dobrá škola. Výchové a kariérové poradenství, 1. ISBN 978-80-7496-395-7.

Publikace představuje tři dotazníky (dotazník studijně profesní orientace, škálový dotazník individuálního stylu řešení problémů a kariérový dotazník k volbě dalšího studia a povolání), které mají posloužit jako vhodný základ k výchovnému a kariérovému poradenství a studenty a žáky mají podporovat v rozvoji pozitivní kariérové zralosti.

- PÝCHOVÁ, Silvie et al. *Kariérové poradenství na každý pád*. Praha: Wolters Kluwer, 2020. 110 stran. Řízení školy. ISBN 978-80-7598-604-7.

Kapitoly přibližují podstatu kariérového poradenství a různé metody tohoto oboru.

- SOUKUP, Jan. *Motivační rozhovory v praxi*. Vydání druhé. Praha: Portál, 2020. 150 stran. ISBN 978-80-262-1705-3.

Motivační rozhovory jsou komunikačním přístupem zaměřeným na podporu klientů v nalézání a rozvíjení vnitřní motivace ke změně chování. Kniha ukazuje příklady kladení otázek během rozhovoru.

- STUDENÍK, Tomáš a BREZINA, Ivan. *Velká kniha fuckupů: sebrané průšvihy osobností českého byznysu, kultury a života vůbec*. Vydání první. V Brně: Jan Melvil Publishing, 2018. 247 stran. Hvězdy. ISBN 978-80-7555-060-6.

Tomáš Studeník, zakladatel české verze Fuckup Nights Prague, v knize společně s novinářem Ivanem Brezinou přináší a komentují ty nejšťavnatější příběhy českých osobností, s nimiž se za několik let setkal. Dozvíte se také, co si z daného průšvihy postižení odnesli a co by dnes třeba udělali jinak. Reálné příběhy jsou využitelné pro poradenskou praxi, např. pro začínající podnikatele.

- VENDEL, Štefan. *Kariérní poradenství*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2008. 224 s. Psyché. ISBN 978-80-247-1731-9.

Základní informace o kariérové poradenství, teoriích, metodách a diagnostice

Příprava na přijímací pohovor:

- BOLLES, Richard Nelson. *Jaké barvy je tvůj padák?: praktický manuál, jak si najít práci a novou kariéru*. Překlad Jiří Zavadil. Praha: Pragma, 1998. 424 s. ISBN 80-7205-604-2.
Americký bestseller, který vychází už 15 let i v mnoha dalších zemích světa. Přináší rady a tipy při hledání práce, poznání vlastních schopností a volby povolání. Pro aktuální informace je nutné si každý rok pořídit aktualizovanou anglickou verzi této knihy.
- BĚLOHLÁVEK, František. *Jak vést rozhovory s podřízenými pracovníky: výběrové, hodnoticí, obtížné a rozvojové pohovory*. 2., rozšířené vydání. Praha: Grada, 2017. 186 stran. Manažer. ISBN 978-80-271-0433-8.
Kniha obsahuje rady a tipy, jak postupovat a čeho se vyvarovat při nejčastějších rozhovorech s podřízenými pracovníky – při výběrových, hodnoticích, obtížných a rozvojových pohovorech.
- EVANGELU, Jaroslava Ester a NEUBAUER, Jiří. *Testy pro personální práci: jak je správně vytvářet a používat*. 1. vyd. Praha: Grada, 2014. 142 s. Manažer. ISBN 978-80-247-5056-9.
V knize naleznete nejen popisy jednotlivých diagnostických metod, ale také návod, jak v široké nabídce rozpoznat metody skutečně kvalitní, a dokonce jak si vlastní testovou metodu vytvořit.
- FRY, Ronald W. *101 chytrých otázek, které vám pomohou při přijímacím pohovoru: jak získat vysněné zaměstnání*. Vyd. 1. Brno: Computer Press, 2010. iii, 123 s. ISBN 978-80-251-2140-5.
Kniha nabízí účinné otázky, které budou fungovat bez ohledu na uchazečův věk, zkušenosti nebo cíle. Dobře položené uchazečovy otázky přesvědčí zaměstnavatele, že máte o nabízenou pozici opravdový zájem.
- FRY, Ronald W. *101 skvělých odpovědí na ostré otázky při přijímacím pohovoru: jak zaujmout zaměstnavatele*. Vyd. 1. Brno: Computer Press, 2010. iii, 145 s. ISBN 978-80-251-2367-6.
Chytře formulované odpovědi přesvědčí budoucího zaměstnavatele, že máte o nabízenou pozici opravdový zájem a jste na volné místo nejvhodnějším uchazečem.
- PECHOVÁ, Jana a ŠÍŠOVÁ, Veronika. *Assessment centrum: moderní nástroje výběru zaměstnanců*. Vydání 1. Praha: Management Press, 2016. 178 stran. ISBN 978-80-7261-452-3.
Cílem publikace je představit assessment centrum jako pokročilý výběrový nástroj, charakterizovat základní metody při jeho vytváření, analyzovat výhody a nevýhody jak klasického, tak virtuálního assessment centra, porovnat je a diagnostikovat situace, v nichž je efektivnější aplikovat klasické či virtuální assessment centrum. Kniha je obohacena četnými případovými studiemi, ukázkami z praxe, rolovými hrami

i přehledně uspořádaným grafickým znázorněním práce s klasickým i virtuálním assessment centrem.

Firemní kultura, trh práce, podnikání

- BOCK, Laszlo. *Nová pravidla: Google – pohled zevnitř: změni váš přístup k životu i práci.* Překlad Bronislava Bartoňová. Vydání první. Praha: Práh, 2015. 359 stran. ISBN 978-80-7252-582-9.
Šéf personalistiky v Googlu popisuje misi a vizi práce se zaměstnanci a HR procesy.
- CLARK, Tim, OSTERWALDER, Alexander a PIGNEUR, Yves. *Osobní business model: jednoduchá metoda, jak vylepšit svůj život a nastartovat kariéru.* 1. vyd. Brno: BizBooks, 2013. 255 s. ISBN 978-80-265-0075-9.
Jak si nastavit vlastní business model, jednoduché a praktické rady a tipy pro začínající podnikatele.
- FORD, Martin. *Roboti nastupují: automatizace, umělá inteligence a hrozba budoucnosti bez práce.* Překlad Jan Prokeš a Martin Vrba. V Praze: Rybka Publishers, 2017. 377 stran. ISBN 978-80-87950-46-3.
Populárně-naučná kniha, v níž se americký informatik a spisovatel zamýšlí nad možnými ekonomickými a sociálními důsledky automatizace a robotizace mnoha oborů.
- HOFFMAN, Reid a CASNOCHA, Ben. *Váš osobní startup: připravte se na budoucnost, investujte do sebe, změňte svou kariéru.* 1. vyd. Brno: BizBooks, 2013. 224 s. ISBN 978-80-265-0056-8.
Revoluční plán pro úspěch v práci a budování kariéry za použití lekcí nejinnovativnějších podnikatelů ze Silicon Valley. Spoluzakladatel a výkonný ředitel společnosti LinkedIn Reid Hoffman a Ben Casnocha ukazují, jak nastartovat kariéru v dnešním vysoce konkurenčním světě. Klíčem k úspěchu je přistupovat ke kariéře, jako by se jednalo o startup.
- NEWPORT, Cal. *Tak dobrí, že vás nepřehlédnou: vašeň je na nic, práci snů získáte díky dovednostem.* Překlad Jan Šimral. Vydání první. V Brně: Jan Melvil Publishing, 2018. 232 stran. Žádná velká věda. ISBN 978-80-7555-046-0.
Užitečné rady pro všechny nováčky na trhu práce, ale také ty, kteří nemůžou najít smysl ve své současné kariéře.
- NEWPORT, Cal. *Hluboká práce: pravidla pro soustředěný úspěch v roztěkaném světě.* Překlad Kateřina Ešnerová. Vydání první. V Brně: Jan Melvil Publishing, 2016. 240 stran. Žádná velká věda. ISBN 978-80-7555-008-8.
Kniha představuje rady, tipy a techniky, pokud chcete dosáhnout lepších než průměrných výsledků, jak se naučit pracovat s nástrojem, který je v éře internetu, multitaskingu a trvalé dostupnosti vlastně už jen pro vyvolené.
- LOSEKOOT, Michelle a VYHNÁNKOVÁ, Eliška. *Jak na síť: ovládněte čtyři principy úspěchu na sociálních sítích.* Vydání první. V Brně: Jan Melvil Publishing, 2019. 325 stran. Žádná velká věda. ISBN 978-80-7555-084-2.
Kniha, která vedle mnoha dílčích postupů a příkladů z českého i světového prostředí přináší důmyslný systém pro tvorbu obsahu, pro vyhodnocování jeho úspěšnosti

a pro skvělou komunikaci s vašimi stávajícími i potenciálními zákazníky, klienty či komunitou.

- LOGAN, David, KING, John Paul a FISCHER-WRIGHT, Halee. *Zrození kmenového vůdce: jak z úspěšných skupin vznikají skvělé organizace*. Překlad Petr Jansa a Hana Škapová. Vydání druhé. Praha: Synergie, 2019. 348 stran. ISBN 978-80-7370-532-9.

Kniha představuje přehled jednotlivých stupňů kmenového vývoje a rovněž rady, jak úspěšně řídit lidi v těchto stupních.

- OSTERWALDER, Alexander et al. *Vydělávejte svými nápady: vytvářejte produkty a služby, po kterých zákazníci touží*. Překlad Markéta Polochová. 1. vydání. V Brně: BizBooks, 2016. 298 stran, 12 nečíslovaných stran. ISBN 978-80-265-0452-8.

Autoři vysvětlují, jak do svého podnikání zařadit tvorbu hodnotových nabídek (value proposition design) a navrhnout tak přesvědčivé produkty a služby, kterým zákazníci neodolají. Kniha obsahuje praktická cvičení, nástroje a ilustrace, které vám pomohou okamžitě zlepšit váš produkt – umožňuje přístup k on-line aplikaci Strategyzer.com, plné interaktivních cvičení a testů

- OSTERWALDER, Alexander a PIGNEUR, Yves. *Tvorba business modelů: příručka pro vizionáře, inovátory a všechny, co se nebojí výzev*. Překlad Radek Blaheta. 2. vydání. V Brně: BizBooks, 2015. 278 stran. ISBN 978-80-265-0425-2.

Kniha je určena těm, kdo jsou připraveni odhodit zastaralé způsoby myšlení a přijmout nové, inovativní modely tvorby hodnoty: manažerům, konzultantům, podnikatelům. Navazuje na předchozí knihu.

- STEPHENS-DAVIDOWITZ, Seth. *Všichni lžou: velká data, chytré algoritmy a jak nám internet může říct, kdo opravdu jsme*. Překlad Romana Hegedüsová. První vydání. Brno: Host, 2019. 327 stran. ISBN 978-80-7577-787-4.

Kniha představuje přehled o internetovém vyhledávání. Ukazuje, že množství informací, které o sobě zanecháváme na internetu, může prozradit opravdu hodně o obavách, touhách a návycích, které nás ženou kupředu, i o našich vědomých či nevědomých rozhodnutích. Několika kliknutími lze získat nesmírně komplexní data o lidském chování a smýšlení, ať už jde o politické preference, každodenní potřeby, nebo sex.

- TEGZE, Jan. *Jak hledat zaměstnance v 21. století: techniky moderního recruitmentu*. První vydání. Praha: Grada, 2019. 327 stran. ISBN 978-80-271-0551-9.

Praktický přehled, jak dnes personalisté hledají zaměstnance, jaké mají možnosti a jak se tedy propagovat, abys Vás našli.

- TOHOLOVÁ, Káťa a VYDRŽEL, Michal. *Buď svou značkou: personal branding, který ti sed(k)ne*. 1. vydání. V Praze: Management Press, 2022. 165 stran. ISBN 978-80-7261-591-9.

Praktické rady a nástroje, jak vytvořit svou osobní značku. Součástí výkladu jsou rovněž příklady z praxe.

7.2 Webové zdroje

- Různé tipy na zajímavé weby – metody a nástroje využitelné v KP, vzdělávání v KP
 - o **Můj život po škole** – aplikace pro žáky ze Zlínského a Karlovarského kraje, která pomáhá s přemýšlením o jejich budoucí profesi. - <https://www.mujiivotposkole.cz/>
 - o **Výběr školy** – shromažďuje podrobná data na jednom místě; informace o termínech, rady, na co nezapomenout, a praktické tipy k přijímacímu řízení; nabízí možnost osobní nebo online konzultace s kariérovým poradcem. - <https://www.vyberskoly.cz/>
 - o **Šance pro nadané děti** - <https://jsmenadani.cz>
 - o **Start iD** – pomáhá studentům směřovat jejich profesní život podle toho, co je zajímavé a v čem mohou uspět. V aplikaci si vytváří portfolio a firmy jim podle něj mohou nabídnout ideální brigádu, stáž či exkurzi. - <https://www.startid.cz>
 - o **Nejlepší CV** – rady a tipy - <https://petradrahonovska.wixsite.com/nejlepsi-cv>
 - o **Karty a různé pomůcky pro poradce** - <https://www.b-creative.cz/produkty>
 - o **Myšlenkové mapy** - <https://www.martinabaierova.cz/>
 - o **přehled 12 nejtypičtějších IT pozic** - <https://itpozice.czechitas.cz/>
 - o **kde hledat možnosti dobrovolničení** - <https://www.dobrovolnik.cz>
 - o **online kniha – Průvodce rodiče – Jak spolu s dítětem zvládnout volbu povolání?** - neobsahuje však rychlý návod, jak si poradit s volbou povolání, ale může pomoci v tom, jak být v roli rodiče užitečný a provést své dítě vzdělávací a profesní cestou od předškolního věku až po práh dospělosti. - <https://www.pruvodcerodice.cz/>
 - o **Škola manažerského rozvoje** – vzdělávací a konzultační centrum, zajišťující vzdělávání a rozvoj profesionálů, manažerů a široké veřejnosti. - <https://smrov.cz>
 - o **Centrum terapeutických služeb** – kurzy a vzdělávání i v kariérovém poradenství <https://ceteras.cz>
 - o **Kým čím být** – podpora kariérového poradenství, projekty, osobní konzultace, spolupráce se školami - <https://kymcimbyt.cz>
 - o **The Duke of Edinburgh's International Award (DOFE)** – výzva pro každého od 14 do 24 let, díky které donutí na sobě pravidelně pracovat. Může se zapojit každý, vybere si dovednost, pohyb a dobrovolnictví, kterému se bude hodinu týdně věnovat. Na závěr každého čeká dobrodružná expedice s kamarády. - <https://www.dofe.cz>
 - o **Databáze životopisů** – možnost čerpat ukázky vhodných a nevhodných životopisů - <https://www.zivotopisy.cz>
 - o **Europass** – nabízí zdarma služby, díky kterým můžete sestavit životopis, motivační dopis i celé portfolio dokladů o tom, co umíte. - <https://europass.cz/>
 - o **Test zdarma – Najdi svou práci 4.0** - <https://prace40.startupjobs.cz>

- o **7 cvičení pro tvorbu osobní vize** - [7 cvičení pro tvorbu osobní vize | Blog #Agilefluencer | Seberozvoj a knihy | Hana Jadavan](#)
- o **Studium v zahraničí** - <https://education.cz>
- o **KIWI cards** - <https://www.careers.govt.nz/resources/tools-and-activities/kiwi-cards/>
- o **Karty kompetencí** - <https://www.bertelsmann-stiftung.de/index.php?id=4750&L=1>
- o **Aktivity a inspirace do výuky pro poradce v AJ** - <https://www.myworldofwork.co.uk/teaching-resources/>
- o **Talent centrum** – rozvoj schopností a talentů, kariérní poradenství, terapie a týmové workshopy, testování Gallup „Clifton Strengthsfinder“ - <https://talentcenter.cz/>
- o **Společnost Inpram** – rozvoj společností pomocí; <https://www.mojetalenty.cz/>, <https://www.inpram.cz/>
- o **Playlist videí od Career Designer: kariérové tipy & nástroje – Petra Drahoňovská** - https://www.youtube.com/playlist?list=PLBcavpVmFhFKSr7RaAOqVbXQDpZO_5piW
- o **VISC, s.r.o.** – ŘEŠÍME, POMÁHÁME, RADÍME – s volbou povolání a kariérním plánováním. Umíme v každém objevit jeho schopnosti, silné stránky a potenciál. - <https://www.visc.cz/>
- o **Zeptej se kariérového poradce** – pravidelná online setkání, kde odpovídají kariérové poradkyně Petra Drahoňovská a Lucie Václavková na dotazy ohledně jakéhokoli tématu související s kariérou - <https://www.zeptejseporadce.cz/>
- o **Jak na portfolio žáka** - <http://imetodika.cz/portfolio-zaka.html>
- o **Pomůcky do výuky** - https://www.poradcevpk.cz/page/prakticke_pomucky_pro_vyuku_volby_p_ovolani
- **Blogy/vlogy/podcasty z oblasti HR, poradenství a vzdělávání**
 - o **SUHR** – pro všechny menší firmy, startupy a neziskové organizace, které potřebují nastartovat své HR; dokáží nastavit strategii a procesy, pečovat o zaměstnance a založit HR oddělení, najít vhodné členy týmu a následně je i proškolit. - <https://suhr.cz/>
 - o **Talent marketing a recruitment** – Matěj Matolín, expert na nábor, HR, headhunting - <https://lovec-hlav.cz>
 - o **Podcast - Nelidské zdroje** - novinky ze světa recruitmentu, sourcingu a moderního HR. José Kadlec (Recruitment Academy, GoodCall, Datacruit) a Matěj Matolín (Impulse Ventures, lovec-hlav.cz) jsou nejvýraznějšími osobnostmi české recruitment scény. V každé epizodě podcastu se se José s Matějem pobaví o konkrétním trendu nebo problému nejen z oblasti náboru zaměstnanců. - <https://josematej.libsyn.com/>

- o **Podcast – Holky dRzý NEJEN o HR** – Holky dRzý Instagram: https://www.instagram.com/holky_drzy_podcast/; (https://www.instagram.com/holky_drzy/)
- o **Podcast o práci** – Aneta Kořínková od roku 2006 pracuje v oblasti hledání lidí do firem. V podcastu mluví o tom, jak hledat práci a jak být úspěšný na pracovním trhu. S inspirativními hosty si budu povídat o tom, jak skloubit práci, rodinu a vzdělávání tak, aby všechno dohromady pěkně šlapalo. - <https://ceskepodcasty.cz/podcasty/podcast-o-praci>
- o **Podcast – Na vlně podnikání** – podcast týdeníku Ekonom o byznysu, managementu a inspirativním podnikání. Výjimečné postavy českého byznysu zpovídá šéfredaktor Petr Kain a jeho zástupce Martin Petříček.
- o **Podcast – Výtah** – Pavlína Louženská si povídá s těmi, kteří nás inspirují. O marketingu, HR, právu i podnikání. Školí, mentorují, pořádají webináře a networkingová setkání. Více na <https://holkyzmarketingu.cz/>
- o **Podcast Nauč se** – od EKS, vše z oblasti kariérového poradenství i osobního růstu - <https://ekskurzy.cz/cs/content/podcast-nauc-se>
- o **Podcast Z lavice do akce!** - série podcastů přináší inspiraci z oblasti podnikavosti ve výuce na ZŠ a SŠ. - <https://open.spotify.com/show/3nKNVgqTXuUxaX6kWPdDhS>
- o **Podcast #SharkTalk** – z prostředí Start Upů - <https://www.startupjobs.cz/sharktalk>
- o **Podcast M.artar-** <https://ceskepodcasty.cz/podcasty/rodicovska-neni-brzda>
- o **další podcasty lze vyhledat na webu** - <https://ceskepodcasty.cz/>
- o **Rozhovory Na volné noze** – <https://www.youtube.com/channel/UCpATJC1rBtKppd68xwKjeog>
- **Státní instituce – MŠMT, MPSV, IPS ÚP, NPI, univerzity...**
 - o **Výzkumný ústav práce a sociálních věcí** – veřejná výzkumná organizace, aplikovaný výzkum v oblasti práce a sociálních věcí na regionální, celostátní i mezinárodní úrovni, formulovaný podle aktuálních potřeb orgánů státní správy, popřípadě neziskových či privátních subjektů. - <https://www.vupsv.cz/>
 - o **Seznam Informačních a poradenských středisek (IPS ÚP ČR)** - <https://www.uradprace.cz/web/cz/najdete-si-svoje-informacni-a-poradenske-stredisko-up-cr>
 - o **Zaměstnanost – videa, podcasty** - <https://www.uradprace.cz/web/cz/zamestnanost-videa>
 - o **CŽV – Kariérové poradenství (250 hod)** - Fakulta humanitních studií Univerzity Karlovy v Praze otevírá ve spolupráci s Centrem kompetencí nový program celoživotního vzdělávání "Kariérový poradce / Kariérová poradkyně". - **CŽV – Kariérové poradenství - Fakulta humanitních studií Univerzity Karlovy (cuni.cz)**
 - o **Bc. Studijní program Kariérové poradenství a vzdělávání** - **Institut vzdělávání a poradenství (czu.cz)**
 - o **Adresář VŠ kariérních center** - **AVŠP: VŠ poradny (asociacevsp.cz)**

- o **Národní poradenské fórum** - <https://www.narodniporadenskeforum.cz/cz/>
- o **Evropská síť pro podporu poradenství** - <https://www.euroguidance.cz/index.html>
 - **publikace českého centra Euroguidance** - přeložené ze zahraničí, vlastní publikace, publikace jiných organizací, výstupy Národní ceny kariérového poradenství apod. - <https://www.euroguidance.cz/publikace.html>
 - <https://www.euroguidance.cz/priklady-dobre-praxe.html>
 - <https://www.euroguidance.cz/nastroje-a-metodologie.html>
- o **Moravskoslezský pakt zaměstnanosti** - <https://mspakt.cz/skolstvi/>
- o **Podpora města Ostravy v oblasti KP** - <https://talentova.cz/projekty-mesta/karierove-poradenstvi/>
- o **Informačně vzdělávací středisko Plzeňského kraje** - nabízí individuální kariérové poradenství pro veřejnost a skupinové kariérové poradenství pro školy; metodické materiály pro poradce - <http://www.infokariera.cz/>
- o **Pakt zaměstnanosti v Plzeňském kraji** - <https://www.poradcevpk.cz/>
- o **Informační systém Infoabsolvent** – nabízí pomoc při hledání vzdělávací a profesní dráhy. Najdete zde všechny školy a obory vzdělání, informace k přechodu na trh práce i do dalšího vzdělávání. - <https://www.infoabsolvent.cz>
- o **Vzdělávací institut Středočeského kraje** – Centrum kariérového poradenství – <https://visk.cz/8-centrum-karieroveho-poradenstvi>
- o **Národního vzdělávací fond (NVF)** - <https://www.nvf.cz/>
- o **Centrum celoživotního vzdělávání Pardubice** – <https://www.ccvpardubice.cz/aktualni-projekty>
- o **Národní soustava povolání** – otevřená a všem dostupná databáze povolání spravovaná Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR - <https://www.nsp.cz>
- o **Národní soustava kvalifikací** – portál je informační základnou o soustavě celostátně uznávaných profesních kvalifikací v ČR - <https://www.narodnikvalifikace.cz/>
- **Výstupy projektů zaměřené na kariérové poradenství ve škole**
 - o **Impuls pro kariéru a praxi** – <https://www.impulsprokarieru.cz/>
 - o **Volba kariéry v Moravskoslezském kraji** – <https://volbakariery.cz/>
 - o **Projekt Tvoje šance** – společnost Samsung a Institut kariéry a rozvoje - připravují tematické měsíce na jejich sociálních sítích a balíček webinářů na oblíbená a důležitá témata #futureskills, inspirace a tipy na vzdělávání. - <https://www.samsungtvojesancefutureskills.cz>
 - o **Projektu C-Game – ERASMUS+ Project C-Game** – hru C-Game je určená žákům posledních ročníků základních škol. Během výstavby fiktivního města se žáci seznámí s různými povoláními, která by pro ně mohla být zajímavá, rozšíří si povědomí o trhu práce a povzbudí je k přemýšlení o své budoucí kariérové cestě, se kterou souvisí volba studia po ukončení základní školy. - <https://project.c-game.cz/cz/>

- o **Projekt KAPODAV** – od JCMM, materiály do výuky -
<https://vzdelavanivsem.cz/uzitecne-pomucky>;
<https://old.vzdelavanivsem.cz/kapodav/database-produktu-opvk>
- o **Implementace KAP JMK II** – <https://vzdelavanivsem.cz/projekt-ikap>
- o **Projekt Job Hub** – <https://job-hub.cz>
- o **Přehled ukončených projektů NÚOV** – lze nalézt i materiály využitelné pro kariérové poradce - <https://archiv-nuv.npi.cz/projekty/ukoncene-narodni-projekty.html>
- o **Přehled projektů NÚV a NPI ČR do roku 2021** - lze nalézt i materiály využitelné pro kariérové poradce - <https://archiv-nuv.npi.cz/projekty.html>
- o **Přehled současných projektů NPI ČR** – lze nalézt i materiály využitelné pro kariérové poradce - <https://www.npi.cz/projekty>
 - <https://ikap.kr-stredocesky.cz/metodicky-material>
- o **Výstupy projektu VIP Kariéra II** - Kariérové poradenství (nuov.cz);
<https://ekariera.nuov.cz>
- o **Projekty Sdružení pro kariérové poradenství a kariérový rozvoj, z. s.** -
<https://rozvojkariery.cz/projekty/>
- o **Projekty EKS** – <https://www.ekscr.cz>
- o **Projekty Národního vzdělávací fond (NVF)** - <https://www.nvf.cz/stredisko-podpory-poradenskych-sluzeb>
- o **Přehled projektů podpořených EU** – lze nalézt i materiály využitelné pro kariérové poradce -
<https://www.dotaceeu.cz/cs/vyhledavani/projekty?searchtext=kariérové+poradenství>
- o **Přehled projektů ESF ČR** - Vyhledavani - www.esfcr.cz
- o **Projekt FLEXI Kariéra** – unikátní vzdělávací a rozvojový program pro pražské i mimopražské rodiče pečující o malé děti. - <https://www.flexikariera.cz>
- **Odborné skupiny FB, LI**
 - o **FB skupina – Kariéroví poradci, koučové, lektori a další nadšenci CZ & SK** – 1 100 členů
 - o **Pracovní sociální síť LinkedIn** – <https://www.linkedin.com/>
- **Seznam neziskových organizací zabývajících se kariérovým poradenstvím**
 - o **Evropská kontaktní skupina** – nabízí akreditované kurzy, individuální kariérové poradenství a workshopy na míru. - <https://ekskurzy.cz/cs>
 - o **Centrum kompetencí, z. s.** - certifikovaní lektori švýcarské metody sebeřízení v oblastí kompetencí – CH-Q competence management. -
<https://centrumkompetenci.cz/>
 - o **Nadání a dovednosti, z. s.** – má za úkol pomáhat dětem ze sociálně znevýhodněného prostředí - <https://www.nadaniadovednosti.cz/>
 - o **Gender Studies, o.p.s.** - informační, konzultační a vzdělávací centrum v otázkách vztahů mužů a žen a jejich postavení ve společnosti. -
<https://genderstudies.cz/>
 - o **Rubikon centrum, z. s.** – pomáhají lidem, kteří se rozhodli překročit svou trestní minulost. - <https://www.rubikoncentrum.cz/>

- o **Aspekt, z. s.** – spolek lidí, kteří se věnují KP, vzdělávání a trhu práce. Poskytovatel podporovaného zaměstnávání, poradenství a kurzů. - <https://www.aspektzs.cz/>
- o **Sdružení pro kariérové poradenství a kariérový rozvoj, z. s.** – profesní platforma pro odborníky v oblasti kariérového poradenství a další zájemce o tuto oblast zaměřená na podporu kvality a dostupnosti kariérového poradenství v celoživotní perspektivě a v mezinárodním kontextu. - <https://rozvojkariery.cz/>
- o **JCMM** – specializované neziskové zájmové sdružení právnických osob působící v Jihomoravském kraji; zajišťují kariérový rozvoj učitelů a vedení škol; pedagogům poskytují také metodickou podporu - <https://www.jcmm.cz/> ; <https://vzdelavanivsem.cz/> ;
- o **Czechitas, z. ú.** – vzdělávají a motivují ženy, aby se vzdělávaly v IT - <https://www.czechitas.cz/cs/>
- o **Institut kariéry a rozvoje, z. s.** – zaměřují se na projekty v oblasti kariérového poradenství a osobního rozvoje mladých lidí s cílem je inspirovat, podporovat a motivovat. - <https://karienko.cz/o-nas/>
- o **Centrum pro dobrovolnictví, z. ú.** – věnují se podpoře dobrovolnictví na všech jeho úrovních, propojují nabídku a poptávku po dobrovolnících a probouzíme společenskou odpovědnost firem. - <https://www.hest.cz/cz/o-hestia>
- o **Centrum pro talentovanou mládež, z. s.** – umožňujeme motivovaným dětem a studentům splnit si své akademické sny. - <https://www.ctm-academy.cz>
- **Kariéroví poradci OSVČ**
 - o **Katalog poradců** - <https://katalog.job-hub.cz/>
 - o **Petra Drahoňovská** - <https://www.careerdesigner.cz/>
 - <https://www.careerdesigner.cz/knihovnicka-karienko>
 - <https://www.careerdesigner.cz/10tero-karierka-jako-profese>
 - o **Dorota Madziová** - <http://dorotamadziova.cz/>
 - o **Lucie Václavková** - <https://lucie.vaclavkova.com/>
 - o **Sylva Navarová** - <https://www.sylvienavarova.cz/>
 - o **Andrea Csirke** - <https://www.andreacsirke.cz/>
 - o **Pavčina Vašátová** - <https://pavlinavasatova.cz/>
 - o **Tereza Valášková** - <https://pruvodcekariery.cz/>
 - o a další...
- **Seznam českých poradenských asociací:**
 - o **Sdružení pro kariérové poradenství a kariérový rozvoj, z. s.** - <https://rozvojkariery.cz/>
 - o **Česká asociace kariérového poradenství, z. s.** - <https://www.cakp.cz/>
 - o **Asociace výchovných poradců, o. s.** – <https://www.asociacevp.cz>
 - o **Asociace vysokoškolských poradců, o. s.** – <https://www.asociacevsp.cz>
 - o **Asociace institucí vzdělávání dospělých** - <https://www.aivd.cz/>
 - o **Združenie sa podieľa na vývoji online kurzu kariérového poradenstva (SK)** - <https://rozvojkariery.sk/>

- o **Asociácie lektorov a kariérnych poradcov (ALKP)** - <https://alkp.sk/>
- o **Asociace pedagogicko-psychologických poraden, o. s.** - <https://www.apppp.cz>
- o **Asociace poraden pro zdravotně postižené** - <https://www.apzp.cz>
- o **Asociace pracovníků speciálně pedagogických center** - <https://www.apspc.cz>
- o **Asociace pracovníků středisek výchovné péče** - <https://www.svphelpme.cz>
- o **Česká asociace školních metodiků prevence** - <https://www.casmp.cz>
- o **Česko-moravská psychologická společnost** - <https://www.cmps.ecn.cz>

7.3 Informace z trhu práce

- **LMC. s.r.o.** – <https://www.lmc.eu>
 - o www.jobs.cz – pracovní portál v ČR
 - o www.prace.cz – pracovní portál v ČR
 - o www.pracezaroheem.cz – pracovní portál
 - o www.atmoskop.cz – jak hodnotí zaměstnanci firmu, kde pracují/pracovali
 - o <https://web.jobote.com/cs/> - nástroj stvořený k tomu, aby doporučení ve vaší firmě opravdu dobře fungovalo.
 - o <https://cz.teamio.com> – moderní ATS – pomůže určit nábor i vybudovat databázi talentů; nástroj pro příjem zaměstnanců
 - o <https://www.seduo.cz> - vzdělávání zaměstnanců
 - o Employer branding a HR marketing
 - o **Datové snídane o trhu práce v číslech** - <https://magazin.lmc.eu/tv/datova-snidane>
- **Deloitte** – <https://www2.deloitte.com/cz/cs.html>
- **GoodCall** – recruitment agency - <https://www.goodcall.eu>
- **Hays** – recruitment agency - <https://www.hays.cz>
- **Manpower** – recruitment agency - <https://www.manpower.cz>
- **Portály s kariéerními stránkami a informace o trhu práce**
 - o <https://www.welcometothejungle.com/cs>
 - o <https://www.cocuma.cz>
- obecně kariéerní stránky všech firem
- **Kompas** – komplexní zdroj informací a dat o trhu práce a představuje kvalitní podpůrný systém pro strategické rozhodování ministerstev. - <https://www.predikcetrhuprace.cz>
- **Nabídky práce ve Start Up** – <https://www.startupjobs.cz>
- **Jak si najít novou práci: Manuál a test | StartupJobs.cz**
- **Šablony životopisu zdarma** – <https://templates.office.com/en-us/resume-templates>, https://www.canva.com/cs_cz/, <https://resume.io>, <https://genial.ly>, <https://www.figma.com>, <https://miro.com> a další
- **Jak napsat životopis** – <https://cvapp.cz>
- **Kariéerní stránky firem** - <https://www.welcometothejungle.com/cs>

- **Kariérní stránky firem** - <https://www.cocuma.cz/>
- **Pořad ČT Industrie** – o vývoji průmyslu v českých zemích od 18. století
<https://www.ceskatelevize.cz/porady/13081530950-industrie-roboti-nastupuji/>

7.4 Zahraniční zdroje a inspirace

- **Mezinárodní asociace školního a profesního poradenství** (International Association for Educational and Vocational guidance – IAEVG) - <http://www.iaevg.org>
- **Euroguidance** – evropská síť pro podporu poradenství
<https://www.euroguidance.eu>
- **Learning Opportunities and Qualifications in Europe** – Information about courses, work-based learning and qualifications: <http://ec.europa.eu/ploteus/>
- **EPALE** – ePlatform for Adult Learning in Europe: <http://ec.europa.eu/epale>
- **European Youth Portal** – Information and opportunities for young people across Europe: <http://europa.eu/youth/EU>
 - výjezdy do zahraničí - https://youth.europa.eu/go-abroad_cs
- **European Funding Guide** – Find Money for Your Education: <http://www.european-funding-guide.eu/>
- **International Labour Organization** – Mezinárodní organizace práce (ILO) se věnuje prosazování sociální spravedlnosti a mezinárodně uznávaných lidských a pracovních práv a plní své základní poslání, že sociální spravedlnost je nezbytná pro všeobecný a trvalý mír. - <https://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>
- **EURYDICE – Evropské vzdělávací systémy** –
<https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/national-education-systems>
- **European Youth Information and Counselling Agency** - <https://www.eryica.org>
- **Microlearning** – <https://margiemcgee.com/careerlibrarypresentation>
- **Network for Innovation in Career Guidance and Counseling in Europe (NICE)** -
<https://nice-network.eu/Home/>
- **European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN)** - <https://www.elgpn.eu>
- **CEDEFOP - Evropské středisko pro rozvoj odborné přípravy** –
<https://www.cedefop.europa.eu/cs;>
<https://www.cedefop.europa.eu/cs/tools/resources-guidance>
 - **Publikace – Investing in career guidance, 2021** -
[https://www.cedefop.europa.eu/files/2230_en.pdf,](https://www.cedefop.europa.eu/files/2230_en.pdf) [2230_en.pdf](https://www.cedefop.europa.eu/files/2230_en.pdf)
(europa.eu)
- **Skotská inspirace** - <https://www.skillsdevelopmentscotland.co.uk/>
- **Aktivity z Nového Zélandu** - <https://www.careers.govt.nz/resources/tools-and-activities/>
- **Čo robím** - <http://www.corobim.sk/>



8. SHRUTÍ

Monografie s názvem *Strategie rozvoje kariérového poradenství ve středním odborném vzdělávání* a podtitulem *Jak učit žáky kariérně myslet* přináší souhrnný pohled na kariérové poradenství a vzdělávání v prostředí střední odborné školy. Prezентuje původní výsledky výzkumného dotazníkového šetření mezi žáky a výchovnými/kariérovými poradci a zároveň přináší i základní pohled na možnosti realizace a implementace kariérového vzdělávání do výuky a jak naplňovat průřezové téma člověk a svět práce ve školních vzdělávacích programech. Struktura monografie je rozdělena na úvod, sedm kapitol, shrnutí, seznam literatury, seznam tabulek, obrázků a přílohy s plnými znění dotazníku pro žáky i pro poradce.

První kapitola s názvem *Cíl a metodologie* popisuje výsledky výzkumného šetření provedeného na začátku realizace projektu. Hlavní poznatky z šetření lze shrnout do následujících tří odstavců.

Alarmujícím zjištěním bylo, že pouze 18,2 % žáků ví, kdo je na jejich škole kariérový poradce. A stejně pouze 17,5 % žáků se setkalo s pojmem kariérové poradenství. Což ukazuje na zatím velmi nízký rozvoj aktivit v oblasti kariérového vzdělávání a poradenství na středních odborných školách. A velký prostor a potřeba dalšího vzdělávání kariérových poradců, což ukázalo nejen šetření mezi poradci, ale i naše závěrečná konference na závěr projektu, kdy poradci velmi kvitovali veškeré informace, materiály i ukázky aktivit a prezentovanou strategii a přístup, jak zavádět a rozvíjet kariérové poradenství a vzdělávání na střední odborné škole.

Zjišťovali jsme také, co plánují žáci dělat po dokončení střední odborné školy. Studenti z M oborů častěji plánují studovat na dále na vysoké školy. Ve studiu ve stejném oboru plánuje 22,8 %, v jiném oboru 19,7 %, ještě neví, v jakém oboru 15,3 %. Studenti z H oborů častěji plánují pracovat nebo podnikat v oboru, který studují 40 %, v jiném oboru 17 %. Pokud chtějí pokračovat ve studiu, spíš v jiném oboru (13,8 %), než ve stejném (9 %). Opět se zde ukazuje velký prostor pro poradenskou práci a pomoc žákům s výběrem dalšího studijního zaměření nebo přípravy na samostatný vstup na trh práce.

Pouze něco přes 30 % žáků během výuky probírali, jak se připravit na pracovní pohovor. Což je významně málo, když se předpokládá, že po ukončení studia jich většina zamíří na trh práce. Stejně procento žáků také neví, co mají dělat v případě nezaměstnanosti nebo jak si efektivně hledat pracovní nabídky. Studenti nejhůře hodnotili svou orientaci v problematice trhu práce a také znalost požadavků zaměstnavatelů v oboru a znalost postupů, jak se správně ucházet o zaměstnání. Z toho důvodu jsme významnou část publikace věnovali těmto tématům v kapitole 6. A v kapitole 7 jsme uvedli velké množství zdrojů pro kariérové poradenství, aby měli možnost čerpat aktuální informace z trhu práce o způsobech nábory zaměstnanců, tak i novinky z oblasti řízení lidských zdrojů.

Druhá (Kariérové poradenství a vzdělávání), třetí (Profesní identita) a čtvrtá (Kariérové vzdělávání na střední odborné škole) kapitola jsou teoretického charakteru a přináší teoretický vhled do základních pojmů a definic v kariérovém poradenství a vzdělávání, přehled základních kariérních teorií, včetně pohledu na téma profesní identity žáků a zařazení témat kariérového poradenství do RVP a průřezového tématu Člověk a svět práce.

Pátá kapitola s názvem *Strategie zavádění a rozvoje kariérového poradenství a vzdělávání* je již aplikační a praktickou částí publikace, přináší rady a tipy pro vytvoření školní strategie rozvoje kariérového poradenství a vzdělávání, včetně několik a konkrétních příkladů aktivit využitelných v rámci výuky na střední odborné škole.

Šestá kapitola s názvem *Situace na trhu práce* je zaměřena na praktické a aktuální rady a tipy pro poradce, jak s tímto tématem ve výuce pracovat, lze tuto kapitolu vzít i jako studijní materiál pro žáky.

Sedmá kapitola s názvem *Zdroje pro poradenskou praxi* je unikátní „mini“ knihovnou pro kariérového poradce, obsahuje množství využitelných knižních zdrojů i webových odkazů, které jsou cenným zdrojem inspirace do výuky, ale zároveň i umožní rozvoj dovedností a znalostí kariérových poradců (např. z oblasti osobního rozvoje, trhu práce a přípravy na pohovor, různé užitečné weby institucí v ČR i v zahraničí, weby kariérových poradců, odkazy na metody a nástroje využitelné ve výuce apod.).

Autoři jsou přesvědčeni, že kariéroví poradci ze středních odborných škol mohou načerpat základní teoretický rámec z pohledu kariérového poradenství. Dále poskytuje cenné rady a tipy, jak zavádět a rozvíjet kariérové poradenství a vzdělávání do výuky i do individuální poradenské práce s žáky a zároveň jim také poskytuje množství zdrojů pro jejich profesní růst a rozvoj. V rámci projektu bylo vytvořeno a v publikaci je uvedeno 13 myšlenkových map s tematikou kariérového poradenství, které mohou sloužit jako metodický materiál využitelný pro propagaci poradenství mezi žáky, tak i jako podklad do výuky.

9. SUMMARY

The monograph, entitled **Strategies for the Development of Career Guidance in Secondary Vocational Education** and subtitled *How to Teach Students to Think Careerwise*, provides a comprehensive view of career guidance and education in the secondary vocational school environment. It presents the original results of a research questionnaire survey among pupils and educational/career counsellors, and also provides a basic view on the possibilities of implementing career education in the curriculum and how to fulfil the cross-cutting theme of man and the world of work in school curricula. The structure of the monograph is divided into an introduction, seven chapters, a summary, a list of references, a list of tables and figures, and appendices with full questionnaire texts for students and counsellors.

The **first chapter**, entitled *Aim and Methodology*, describes the results of the research investigation carried out at the beginning of the project. The main findings of the investigation can be summarised as follows in the following three paragraphs.

An alarming finding was that only 18.2% of pupils knew who the careers adviser was at their school. Similarly, only 17.5% of pupils had come across the term career guidance. This shows that the development of career education and guidance activities in secondary vocational schools is still very low. And a great scope and need for further training of career counsellors, which was shown not only by the survey among counsellors, but also by our final conference at the end of the project, where counsellors very much appreciated all the information, materials and demonstrations of activities and the presented strategy and approach to introduce and develop career counselling and education in secondary vocational schools.

We also explored what the students planned to do after finishing secondary vocational school. Students from M majors are more likely to plan to study further at university. 22.8% plan to study in the same field of study, 19.7% in another field of study, and 15.3% do not yet know what field of study. Students from H-sectors are more likely to plan to work or do business in the field they are studying 40%, in another field 17%. If they want to continue their studies, they are more likely to do so in another field (13.8%) than in the same field (9%). Again, there appears to be a large scope for guidance work and helping students to choose their next field of study or prepare for independent entry into the labour market.

Only just over 30% of pupils discussed how to prepare for a job interview during the course. This is significantly low when it is assumed that most of them will head into the labour market after graduation. The same percentage of pupils also do not know what to do in case of unemployment or how to effectively search for job offers. Students rated their orientation to labour market issues the lowest, as well as their knowledge of the requirements of employers in the field and their knowledge of the procedures to apply for a job correctly. For this reason, we have devoted a significant portion of the publication to these topics in Chapter 6. And in Chapter 7, we have provided a large number of resources for career counselors to draw on for up-to-date labor market information on recruitment methods, as well as new developments in human resource management.

Second chapter (*Career Counselling and Education*), **third chapter** (*Professional Identity*) and **fourth chapter** (*Career Education in Secondary Vocational Schools*) are theoretical in nature

and provide theoretical insights into the basic concepts and definitions in career counselling and education, an overview of basic career theories, including a look at the topic of students' professional identity, and the inclusion of career counselling topics in the RVP and the cross-cutting theme of Man and the World of Work.

The **fifth chapter**, entitled *Strategies for the introduction and development of career guidance and education* is already the application and practical part of the publication, it provides advice and tips for creating a school strategy for the development of career guidance and education, including several and concrete examples of activities that can be used in the context of secondary school teaching.

The **sixth chapter**, entitled *The labour market situation*, focuses on practical and up-to-date advice and tips for counsellors on how to work with this topic in the classroom; this chapter can also be taken as study material for students.

The **seventh chapter**, Resources for Counselling Practice, is a unique "mini" library for the career counsellor, it contains a number of useful book resources and web links that are a valuable source of inspiration for teaching, but also enable the development of skills and knowledge of career counsellors (e.g. in the field of personal development, the labour market and interview preparation, various useful websites of institutions in the Czech Republic and abroad, websites of career counsellors, links to methods and tools for use in teaching, etc.).

The authors believe that career counsellors from secondary vocational schools can pick up the basic theoretical framework from the perspective of career counselling. It also provides valuable advice and tips on how to implement and develop career counseling and education in the classroom and in individual counseling work with students, while also providing a wealth of resources for their professional growth and development. Within the project, 13 mind maps on the topic of career guidance have been created and are included in the publication, which can serve as methodological material to be used for promoting guidance among pupils as well as for teaching.

10. SEZNAM LITERATURY

- ANZENBACHER, Arno. *Úvod do filozofie*. Přel. Karel ŠPRUNK. 1. vyd. Praha: Státní pedagogické nakladatelství, 1990. ISBN 9788004254148.
- ARENDT, Hannah a Václav NĚMEC. *Vita activa, neboli, O činném životě*. 2., opr. vyd. Praha: OIKOYMENH, 2009. ISBN 9788072984138.
- ASHFORTH, Blake E. a Fred MAEL. *Social Identity Theory and the Organization*. The Academy of Management Review. 1989, roč. 14, č. 1, s. 20–39.
- ATHANASOU, James A. a Harsha N. PERERA, eds. *International handbook of career guidance*. Second Edition. vyd. Cham, Switzerland: Springer, 2020. ISBN 978-3-030-25152-9 978-3-030-25155-0.
- BAČOVÁ, Viera. *Identita v sociální psychologii*. In VÝROST, Jozef, Ivan SLAMĚNÍK a Eva SOLLÁROVÁ, eds. *Sociální psychologie: teorie, metody, aplikace*. Vydání 1. vyd. Praha: Grada, 2019. ISBN 9788024757759.
- BEIJAARD, Douwe, Paulien C. MEIJER a Nico VERLOOP, 2004. Reconsidering Research on Teachers' Professional Identity. *Teaching*. 20(2), 107–128.
- BELBIN, R. M. *Týmové role v práci*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2012. xi, 159 s. ISBN 978-80-7357-892-3.
- BĚLOHLÁVEK, František a Karel KÁRÁSZ, 1994. *Osobní kariéra*. Praha: Grada. ISBN 9788071690832.
- BRABEC, J. a KREISLOVÁ, B. *Kariérové poradenství pro pedagogy – metodický manuál*. [online]. InfoKariéra, 2020. [cit. 12.10.2022]. Dostupné z: <http://www.infokariera.cz/sites/default/files/obsah/stranky/metodicke-materialy/soubory/metodickymanual-komplet.pdf>
- CEDEFOP; ETF; EUROPEAN COMMISSION. *Investing in career guidance: revised edition 2021*. [online]. Cedefop, 2021 [cit. 12.10.2022]. Dostupné z: <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/2230>
- CEDEFOP. *Kariérový rozvoj na pracovišti: průzkum služeb kariérového poradenství pro zaměstnané osoby*. Praha: Dům zahraničních služeb MŠMT pro Centrum Euroguidance, 2009.
- CHALUŠ, Petr. *Online kariérové portfolio jako součást školního kurikula*. [online]. RVP.cz, NPI, 2020 [cit. 10.10.2022]. Dostupný z: <https://clanky.rvp.cz/clanek/c/Z/22675/online-karierove-portfolio-jako-soucast-skolniho-kurikula.html>
- CHALUŠ, Petr. *Příprava online kariérového portfolia jako výuková aktivita*. RVP.cz, NPI, 2021 [cit. 10.10.2022]. Dostupný z: <https://clanky.rvp.cz/clanek/23056/PRIPIRAVA-ONLINE-KARIEROVEHO-PORTFOLIA-JAKO-VYUKOVA-AKTIVITA.html>
- DRAPELA, Victor J. a Karel BALCAR. *Přehled teorií osobnosti*. Vyd. 1. vyd. Praha: Portál, 1997. ISBN 9788071781349.
- Elevator Pitch Guide: The Essentials to Elevator Pitch Presentations*. Slidemodel.com, 2022. [online] [cit. 24.09.2022]. Dostupné z: <https://slidemodel.com/elevator-pitch-presentations-guide/>

- FERRERO, Bruno. *Příběhy pro potěchu duše*. Překlad Dana Ovečková. 1. vyd. Praha: Portál, 1996. 142 s. ISBN 80-7178-077-4.
- FREIBERGOVÁ, Zuzana. *Studijní poradenství ve vzdělávání dospělých*. [online] Praha: Národní vzdělávací fond, 2007. [online] [cit. 24.09.2022]. Dostupné z: <http://www.nvf.cz/cms///assets/docs/0a6bd861adf1089cff41131fa8bf71d3/570-0/poradenstvi-pro-dospele.pdf>
- Generace XYZ – seznamte se. VOXCAFE s.r.o. [online] [cit. 24.09.2022]. Dostupné z: <https://www.gradua.cz/index.php?article=/blog/vzdelavani-zamestnacu/generace-xyz.html>
- GIBSON, Robert L. a Marianne MITCHELL. *Introduction to counseling and guidance*. Upper Saddle River, N. J.: Merrill/Prentice Hall, 2003.
- GIKOPOULOU, Nora, ed. *Průvodce kariérou pro školy: zpráva o efektivním kariérovém poradenství*. Praha: Dům zahraničních služeb pro Centrum Euroguidance, 2012. ISBN 978-80-87335-40-6.
- GINZBERG, E. Toward a theory of Occupational Choice: A Restatement. In WEIN-RACH, S.G. a kol. *Career Counseling: Theoretical and Practicul Perspectives*. New York: McGraw-Hill, 1979, s. 127-134. ISBN 978-0-0706-9017-2.
- GINZBERG, E. a kol. *Occupational Choice: An Approach to a General Theory*. New York: Columbia University Press, 1951. 271 s. ISBN 978-0-2310-1846-3.
- GUICHARD, Jean a Janet LENZ, 2005. Career Theory from an International Perspective. *Career Development Quarterly*. 54(1), 17–28.
- HADJ-MOUSSOVÁ, Zuzana a Lidmila VALENTOVÁ. *Poradenské teorie a strategie*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Pedagogická fakulta, 2002. ISBN 9788072900985.
- HARTL, Pavel a Helena HARTLOVÁ. *Psychologický slovník*. Třetí, aktualizované vydání. vyd. Praha: Portál, 2015. ISBN 978-80-262-0873-0.
- HLAŘO, Petr. *Profesní orientace adolescentů: poznatky z teorií a výzkumů*. Vyd. 1. vyd. Brno: Konvoj, 2012. ISBN 9788073021641.
- HLAŘO, Petr. *Rozhodování žáků absolventských ročníků základních škol o další vzdělávací a profesní dráze: analýza na základě dotazníkového šetření a ohniskových skupin*. Vyd. 1. vyd. Brno: Mendelova univerzita v Brně, 2013. ISBN 9788073758745.
- HLAŘO, Petr et al. *Kariérová adaptabilita: její podoby, proměny, souvislosti a role v životě mladých dospělých procházejících středním odborným vzděláváním*. Vydání první. Brno: Masarykova univerzita, 2020. 208 stran. ISBN 978-80-210-9666-0.
- HOGG, Michael A. a Scott A. REID, 2006. Social Identity, Self-Categorization, and the Communication of Group Norms. *Communication Theory* [online]. 16(1), 7–30 [vid. 2023-01-20]. DOI:10.1111/j.1468-2885.2006.00003.x
- HOLLAND, J. L. *Making Vocational Choices: A Theory of Careers*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1973. 150 s. ISBN 978-0-1354-7828-8.
- HOLLAND, J. L. *Making Vocational Choices: A Theory of Vocational Personalities and Work Environments*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources, 1997. 3030 s. ISBN 0-9119-0727-0.
- HOLMAN, John. *Good Career Guidance*. Gatsky foundation, 2018. Dostupné z: <https://www.gatsby.org.uk/uploads/education/final-0099-gcg-college-booklet-a5-4pp-rgb-aw1.pdf>

- HOLMAN, John. *A Handbook for Secondary Schools*. Gatsky foundation, 2022. Dostupné z: <https://www.gatsby.org.uk/uploads/education/good-career-guidance-handbook-digital.pdf>
- JIRSÁKOVÁ, Jitka, Jiří VOTAVA a Kamila URBAN. Experience and awareness of upper secondary school students with career counselling in Czech Republic [online]. In: . 2020-04-30, s. 412-419 [cit. 2020-11-17]. Doi:10.22616/REEP.2020.048
- Jste mileniál, staromileniál či babyboomer? Pět druhů generací a jak se v nich vyznat*. In: *Flowee* [online]. 11. 4. 2021 [cit. 24.11.2022]. Dostupné z: <https://www.flowee.cz/civilizace/3873-jste-milenial-staromilenial-ci-babyboomer-pet-druhu-generaci-a-jak-se-v-nich-vyznat>
- KOŠŤÁLOVÁ, Helena a Markéta CUDLÍNOVÁ. *Praktický průvodce kariérového poradce pro 21. století*. První vydání. vyd. Praha: Evropská kontaktní skupina, 2015. ISBN 9788087993019.
- LAW, Bill a A. G. WATTS. *Schools, careers, and community: a study of some approaches to careers education in schools*. London: CIO Publishing for the General Synod Board of Education, 1977. ISBN 9780715190296.
- LAW, Bill a A G WATTS. *The DOTS ANALYSIS* [online]. National Institute for Careers Education and Counselling, 2003. Dostupné z: <https://www.hihohiho.com/memory/cafdots.pdf>
- LMC, s.r.o. „Viděl jsem, že máte novou kantýnu“ a dalších 17 věcí, které kandidáti (ne)vědí o vaší firmě během pohovoru. 2020. [online] [cit. 22.10.2022]. <https://magazin.lmc.eu/clanky/videl-jsem-ze-mate-novou-kantynu-a-dalsich-17-veci-ktere-kandidati-nevedi-o-vasi-firme-behem-pohovoru/>
- Národní soustava povolání*. MPSV. 2022 [online] [cit. 22.11.2022]. Dostupné z: <https://www.nsp.cz/jednotka-prace/karierovy-poradce-pro-vzd>
- Národní soustava kvalifikací*. NPI. 2022 [online] [cit. 20.12.2022]. Dostupné z: https://www.narodnikvalifikace.cz/kvalifikace-1538-Karierovy_poradce_karierova_poradkyne/revize-3301
- MALPAS, Jeff a Hans-Helmuth GANDER, eds. *The Routledge companion to hermeneutics*. First issued in paperback. vyd. London New York: Routledge, Taylor & Francis Group, 2017. Routledge philosophy companions. ISBN 9781138574632.
- MANAGEMENTMANIA. MBTI test (Myers-Briggs Type Indicator). In: *ManagementMania.com* [online] [cit. 25.11.2022]. Dostupné z: <https://managementmania.com/cs/mbti-myers-briggs-type-indicator>
- MANN, Anthony a kol. *Career ready? How schools can better prepare young people for working life in the era of COVID-19*. *OECD Education Working Papers* [online]. Paris: OECD, 2020 [cit. 2022-01-19]. Dostupné z: https://www.oecd-ilibrary.org/education/oecd-education-working-papers_19939019
- MEZERA, Antonín. *Pro jaké povolání se hodím? Jak si vybrat střední a vyšší odbornou školu a snad i budoucí povolání*. 2., aktualiz. vyd. Brno: Computer Press, 2008. ISBN 9788025123959.
- The Myers & Briggs Foundation. 2022. [online] [cit. 25.11.2022]. Dostupné z: <https://www.myersbriggs.org/>

- NACE. *Career readiness. Competencies for a Career-Ready Workforce*. 2022. [online] [cit. 25.10.2022]. Dostupné z: <https://www.naceweb.org/uploadedfiles/files/2021/resources/nace-career-readiness-competencies-revised-apr-2021.pdf>
- National career development guidelines Framework [online]. National Career Development Association 2004. [online] [cit. 25.11.2022]. Dostupné z: https://www.ncda.org/aws/NCDA/asset_manager/get_file/3384?ver=7802067
- OECD. *Indicators of teenage career readiness: Guidance for policy makers* [online]. Paris: OECD, 2021. [cit. 2022-01-19]. DOI: 10.1787/6a80e0cc-en
- Parsons, F. *Choosing a Vocation*. Boston: Brousson Press, 2008. ISBN 978-1-40979-928-3.
- PATTON, Wendy a Mary MCMAHON. *Kariérový rozvoj a systémová teorie: propojení mezi teorií a praxí*. Praha: Centrum Euroguidance, Dům zahraniční spolupráce, 2015. ISBN 978-80-88153-04-7.
- PEAVY, R. Vance. Sociodynamické poradenství: konstruktivistická perspektiva. Praha: Dům zahraniční spolupráce pro Centrum Euroguidance, 2013. 274 s. ISBN 978-80-87335-55-0. Dostupné z: <https://www.euroguidance.cz/publikace/sociodynamicke-porad..pdf>
- PORFELI, Erik J. et al. A multi-dimensional measure of vocational identity status. *Journal of Adolescence*. 2011, roč. 34, č. 5. DOI: 10.1016/j.adolescence.2011.02.001
- PRŮCHA, Jan, Eliška WALTEROVÁ a Jiří. MAREŠ, 2003. *Pedagogický slovník*. 4., aktualiz. vyd. Praha: Portál. ISBN 9788071787723.
- Rámcový vzdělávací program pro základní vzdělání. 2021. [online] Praha: MŠMT Dostupné na: <https://www.edu.cz/rvp-ramcove-vzdelavaci-programy/>
- Rámcové vzdělávací programy pro střední odborné vzdělávání. 2020. [online] Praha: MŠMT Dostupné na: <https://www.edu.cz/rvp-ramcove-vzdelavaci-programy/>
- SAVICKAS, Mark, 2019. *Career counseling*. Second Edition. American Psychological Association: Washington, DC. Theories of psychotherapy series. ISBN 9781433829567.
- SCHWARTZ, Seth J., Byron L. ZAMBOANGA, Koen LUYCKX, Alan MECA a Rachel A. RITCHIE, 2013. Identity in Emerging Adulthood: Reviewing the Field and Looking Forward. *Emerging Adulthood* [online]. 1(2), 96–113 [vid. 2022-12-07]. Dostupné z: doi:10.1177/2167696813479781
- SITEVHRSTI.CZ, Redakce. *Generace X, Y, Z a Baby boomers | Kdo jsou miléniálové? | Charakteristika* [online]. 2021 [cit. 24.11.2022]. Dostupné z: <https://sitevhrsti.cz/generace-x-y-z-baby-boomers/>
- SOKOL, Jan. *Malá filosofie člověka a Slovník filosofických pojmů*. Vydání sedmé. vyd. V Praze: Vyšehrad, 2019. ISBN 9788076011908.
- STRAKOVÁ, Jana. Typy portfolií a jejich využití ve výuce. RVP.cz, NPI, 2010. [online] [cit. 27.10.2022]. Dostupné z: <https://clanky.rvp.cz/clanek/c/z/9879/TYPY-PORTFOLII-A-JEICH-VYUZITIVYUCE.html>
- ŠTIKAR, Jiří, ed. *Psychologie ve světě práce*. Vyd. 1. vyd. V Praze: Karolinum, 2003. ISBN 9788024604480.
- These are the top 10 job skills of tomorrow – and how long it takes to learn them*. In: *World Economic Forum* [online] [cit. 27.06.2022]. Dostupné

- z: <https://www.weforum.org/agenda/2020/10/top-10-work-skills-of-tomorrow-how-long-it-takes-to-learn-them/>
- Teorie kariérního rozvoje společnosti Super. IResearchNet. [online] [cit. 27.06.2022]. Dostupné z: <https://career.iresearchnet.com/career-development/supers-career-development-theory/>
- VENDEL, Štefan. *Kariérní poradenství*. Vyd. 1. vyd. Praha: Grada, 2008. ISBN 9788024717319.
- VOTAVA, Jiří – URBAN, Kamila – JIRSÁKOVÁ, Jitka. *Student typology in terms of career learning needs*. Proceedings of the 17th International Conference Efficiency and Responsibility in Education 2020. Praha: Czech University of Life Sciences Prague, 2020, s. 316 – 323. ISBN 978-80-213-3022-1. VOTAVA, Jiri a Jitka JIRSAKOVA. Benefits of the Study Programme for the Development of Professional Competences from the Graduates' Perspective. Praha: Czech University of Life Sciences Prague, 2019. ISBN 978-80-213-2878-5.
- VUORINEN, Raimo a Anthony Gordon WATTS. *Lifelong guidance policy development: a European resource kit*. Jyväskylä: University of Jyväskylä, 2012. ISBN 9789513948801.
- Vyhláška č. 72/2005, o poskytování poradenských služeb ve školách a školských poradenských zařízeních. MŠMT. [online] [cit. 27.06.2022]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2005-72>
- WIEDERMANN, Tomáš, Jiří ŠVEJCAR, Matyáš THEUER, Milan VAŠINA a Josef MÜLLER. Budoucnost českého pracovního trhu: Co čeká český pracovní trh a zaměstnance z pohledu upskillingu, re- skillingu a celkové produktivity [online]. Boston Consulting Group, 2022 [cit. 25.11.2022]. Dostupné z: <https://web-assets.bcg.com/db/7d/9e4efb494d71bd3a285c296ead48/budoucnost-ceskeho-pracovniho-trhu.pdf>
- WILLETTS, Georgina a David CLARKE, 2014. Constructing nurses' professional identity through social identity theory: Professional Identity and Social Identity. *International Journal of Nursing Practice* [online]. **20**(2), 164–169 [cit. 2022-11-20]. Dostupné z: doi:10.1111/ijn.12108
- X, Y, Z — máte jasno v generacích? NN pojišťovna – Na vás záleží [online] [cit. 2022-11-24]. Dostupné z: <https://www.nn.cz/blog/x-y-z-mate-jasno-generacich.html>
- YOUNG, Richard A., Sheila K. MARSHALL a Ladislav VALACH, 2007. Making Career Theories More Culturally Sensitive: Implications for Counseling. *Career Development Quarterly*. 56(1), 4–18.
- ZUNKER, Vernon G., 2016. *Career counseling: a holistic approach*. 9th edition. Boston, MA: Cengage Learning. ISBN 978-1-305-08728-6.

11. Seznam tabulek

Tabulka č. 1 Rozdělení respondentů dotazníkového šetření podle krajů	11
Tabulka č. 2 Rozdělení respondentů dotazníkového šetření podle stupňů vzdělání.....	12
Tabulka č. 3 Co si představují žáci pod pojmem kariérové poradenství?	13
Tabulka č. 4 Odlišnosti jednotlivých generací	27

12. Seznam obrázků

Obrázek 1 Kariérní cíle	25
Obrázek 2 Některé procesy používané v kariérovém rozvoji ve firmách.....	26
Obrázek 3 Superova duha životních etap.....	35
Obrázek 4 Systém klasifikace zaměstnání	38
Obrázek 5 Kariérní rozvoj (Career Development).....	57
Obrázek 6 Ukázka aktivity – Jaký jsem?	72
Obrázek 7 Ukázka zpracování vlastního erbu	73
Obrázek 8 Pracovní list – Povedlo se mi.....	74
Obrázek 9 Elevator pitch	86
Obrázek 10 Jak si hledat ideální kariéru.....	100

13. Přílohy

Příloha č. 1 Dotazník pro žáky

1. Jaký obor studujete?
(napište název oboru)

.....

3. Jaké je Vaše pohlaví?
(označte jednu možnost)

Muž ☐

Žena ☐

2. V jakém jste ročníku?
(označte jedno číslo)

První ☐ Druhý ☐ Třetí ☐ Čtvrtý ☐

4. Kolik Vám je let?
(vyberte jednu možnost)

☐ 16 ☐ 17 ☐ 18 ☐ 19 ☐ 20 ☐ 21 ☐ 22 ☐ 23

Jiný věk - napište číslem:

5. Víte, kdo má ve Vaší škole na starosti
výchovné poradenství?
(vyberte jednu možnost, případně napište
jméno či jména)

Ne, nevím ☐

Ano, vím ☐

Pokud Ano, napište prosím jméno
pedagoga či pedagogů:

6. Víte, kdo má ve Vaší škole na starosti
kariérové poradenství?
(vyberte jednu možnost, případně napište
jméno či jména)

Ne, nevím ☐

Ano, vím ☐

Pokud Ano, napište prosím jméno
pedagoga či pedagogů:

7. Setkali jste se už na Vaší škole s pojmem kariérové poradenství?
(vyberte jednu možnost)

Ne ☐

Ano ☐

Nevím, nejsem si jistá / jistý ☐

8. Co si představujete pod pojmem kariérové poradenství?
(můžete vybrat více možností, případně napsat volnou odpověď)

- | | |
|--|-----------------------|
| 1. Někdo mi poradí, jakou školu si vybrat | ☐ |
| 2. Dozvim se, jak vydělat hodně peněz | ☐ |
| 3. Naučím se, jak v práci dosáhnout vyššího postavení | ☐ |
| 4. Získám dovednosti potřebné pro řízení své pracovní dráhy | ☐ |
| 5. Objevím, co mě baví (jaké mám zájmy) | ☐ |
| 6. Ověřím si, v čem jsem dobrý (jaké mám dovednosti) | ☐ |
| 7. Poznám, pro jaké zaměstnání (jakou práci) se hodím | ☐ |
| 8. Dozvim se, co musím udělat, abych mohl/a dělat práci, kterou jsem si vybral/a | ☐ |

Co jiného si pod pojmem kariérové poradenství představujete?

9. Se kterými tématy jste se ve Vaší škole ve vyučování už setkali?
(můžete vybrat více možností, případně napsat volnou odpověď)

- | | |
|--|-----------------------|
| 1. Příprava prezentace (např. v PowerPointu) | ☐ |
| 2. Vystupování na veřejnosti (např. jak mluvit před ostatními) | ☐ |
| 3. Psaní životopisu | ☐ |
| 4. Příprava na pracovní pohovor | ☐ |
| 5. Poznávání svých silných a slabých stránek | ☐ |
| 6. Výběr dalšího vzdělávání (kam na školu) | ☐ |
| 7. Jak určit, který obor dalšího vzdělávání by byl pro mě vhodný | ☐ |
| 8. Jak najít práci v oboru, který studuji | ☐ |
| 9. Požadavky zaměstnavatelů v oboru, který studuji | ☐ |
| 10. Hledání pracovních nabídek pomocí internetu | ☐ |
| 11. Možnosti práce v zahraničí | ☐ |
| 12. Možnosti vzdělávání v zahraničí | ☐ |
| 13. Co dělat v případě nezaměstnanosti | ☐ |
| 14. Jaké jsou mé představy o životě | ☐ |
| 15. Jak začít podnikat | ☐ |
| 16. Co dělat, když mě nebaví můj současný obor | ☐ |
| 17. Co mohu dělat, když nezvládám výuku | ☐ |
| 18. Jak se efektivně učit | ☐ |
| 19. Jak zvládat stres | ☐ |
| 20. Která jsou má práva a povinnosti jako zaměstnanec | ☐ |
| 21. Informace o situaci na trhu práce | ☐ |

S kterými jinými tématy z oblasti Vašeho budoucího studia nebo práce jste se ve výuce setkali?

Kód dotazníku: 1001

10. Ve kterých předmětech jste se s výše uvedenými tématy setkali?
(můžete vybrat více možností, případně napsat volnou odpověď)

- | | |
|---|-----------------------|
| 1. Český jazyk | ☐ |
| 2. Cizí jazyk | ☐ |
| 3. Společenskovědní vzdělávání (ZSV, občanská výchova) | ☐ |
| 4. Přírodovědné vzdělávání (chemie, fyzika, biologie) | ☐ |
| 5. Matematické vzdělávání (matematika) | ☐ |
| 6. Estetické vzdělávání (VV, HV) | ☐ |
| 7. Vzdělávání v informačních a komunikačních technologiích (ICT) | ☐ |
| 8. Ekonomické vzdělávání (ekonomika...) | ☐ |
| 9. Odborné vzdělávání (odborné předměty, praxe nebo odborný výcvik) | ☐ |
| V jiných předmětech - v jakých konkrétně? | |

11. Se kterými aktivitami jste se ve Vaší škole v rámci kariérového poradenství setkali?
(můžete vybrat více možností, případně napsat volnou odpověď)

- | | |
|---|-----------------------|
| 1. Individuální rozhovor s výchovným nebo kariérovým poradcem | ☐ |
| 2. Individuální rozhovor s výchovným nebo kariérovým poradcem a rodiči | ☐ |
| 3. Skupinové aktivity v rámci výuky, zaměřené na výběr povolání | ☐ |
| 4. Psychologické testy | ☐ |
| 5. Přednášky ve škole realizované např. úřadem práce, pedagogicko-psychologickou poradnou | ☐ |
| 6. Programy organizované mimo školu (na úřadu práce, v poradně či jiných institucích) | ☐ |
| 7. Prezentace firem ve škole | ☐ |
| 8. Exkurze do firem | ☐ |
| 9. Odborná praxe na smluvních pracovištích | ☐ |
| 10. Účast na veletrzích pracovních příležitostí a dalšího vzdělávání | ☐ |

Jiné:.....

12. Využili jste někdy možnost individuálního kariérového poradenství na Vaší škole (například konzultace, rozhovor s poradcem)?
(vyberte jednu možnost)

Ano ☐ Ne ☐

13. Ve kterých tématech se potřebujete dále zdokonalovat, něco dalšího se dozvědět nebo naučit?
(ohodnoťte svůj zájem na škále 1 = v této oblasti se potřebuji dále zdokonalovat nebo učit, 6 = v této oblasti se NEpotřebuji nic učit ani se zlepšovat)

- | | | | | | | |
|--|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|
| 1. Příprava prezentace (např. v PowerPointu) | ☐ 1 | ☐ 2 | ☐ 3 | ☐ 4 | ☐ 5 | ☐ 6 |
| 2. Psaní životopisu | ☐ 1 | ☐ 2 | ☐ 3 | ☐ 4 | ☐ 5 | ☐ 6 |
| 3. Příprava na pracovní pohovor | ☐ 1 | ☐ 2 | ☐ 3 | ☐ 4 | ☐ 5 | ☐ 6 |
| 4. Vystupování na veřejnosti (např. jak mluvit před ostatními) | ☐ 1 | ☐ 2 | ☐ 3 | ☐ 4 | ☐ 5 | ☐ 6 |
| 5. Poznávání svých silných a slabých stránek | ☐ 1 | ☐ 2 | ☐ 3 | ☐ 4 | ☐ 5 | ☐ 6 |
| 6. Výběr dalšího vzdělávání (kam na školu) | ☐ 1 | ☐ 2 | ☐ 3 | ☐ 4 | ☐ 5 | ☐ 6 |
| 7. Zjištění, který obor dalšího vzdělávání je pro mě vhodný | ☐ 1 | ☐ 2 | ☐ 3 | ☐ 4 | ☐ 5 | ☐ 6 |
| 8. Jak najít práci v oboru, který studuji | ☐ 1 | ☐ 2 | ☐ 3 | ☐ 4 | ☐ 5 | ☐ 6 |
| 9. Požadavky zaměstnavatelů v oboru, který studuji | ☐ 1 | ☐ 2 | ☐ 3 | ☐ 4 | ☐ 5 | ☐ 6 |
| 10. Hledání pracovních nabídek pomocí internetu | ☐ 1 | ☐ 2 | ☐ 3 | ☐ 4 | ☐ 5 | ☐ 6 |
| 11. Možnosti práce v zahraničí | ☐ 1 | ☐ 2 | ☐ 3 | ☐ 4 | ☐ 5 | ☐ 6 |
| 12. Možnosti vzdělávání v zahraničí | ☐ 1 | ☐ 2 | ☐ 3 | ☐ 4 | ☐ 5 | ☐ 6 |
| 13. Co dělat v případě nezaměstnanosti | ☐ 1 | ☐ 2 | ☐ 3 | ☐ 4 | ☐ 5 | ☐ 6 |
| 14. Jaké jsou mé představy o životě | ☐ 1 | ☐ 2 | ☐ 3 | ☐ 4 | ☐ 5 | ☐ 6 |
| 15. Jak začít podnikat | ☐ 1 | ☐ 2 | ☐ 3 | ☐ 4 | ☐ 5 | ☐ 6 |
| 16. Co dělat, když mě nebaví můj současný obor | ☐ 1 | ☐ 2 | ☐ 3 | ☐ 4 | ☐ 5 | ☐ 6 |
| 17. Co mohu dělat, když nezvládám výuku | ☐ 1 | ☐ 2 | ☐ 3 | ☐ 4 | ☐ 5 | ☐ 6 |
| 18. Jak se efektivně učit | ☐ 1 | ☐ 2 | ☐ 3 | ☐ 4 | ☐ 5 | ☐ 6 |
| 19. Jak zvládat stres | ☐ 1 | ☐ 2 | ☐ 3 | ☐ 4 | ☐ 5 | ☐ 6 |
| 20. Která jsou má práva a povinnosti jako zaměstnanec | ☐ 1 | ☐ 2 | ☐ 3 | ☐ 4 | ☐ 5 | ☐ 6 |
| 21. Informace o situaci na trhu práce | ☐ 1 | ☐ 2 | ☐ 3 | ☐ 4 | ☐ 5 | ☐ 6 |

V čem jiném:

14. Myslíte si, že Vás tato škola připravuje na budoucí pracovní život?
(vyberte na škále 1 = rozhodně ano, 6 = vůbec)

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6

15. Svou odpověď prosím zdůvodněte

16. Jak jste spokojení s volbou Vašeho oboru vzdělání?
(vyberte na škále 1 = rozhodně ano, 6 = vůbec)

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6

17. Svou odpověď prosím zdůvodněte

18. Jak jste spokojeni s volbou této školy?

(vyberte na škále

1 = rozhodně ano, 6 = vůbec)

① ② ③ ④ ⑤ ⑥

19. Svou odpověď prosím zdůvodněte

20. Co plánujete dělat po dokončení této školy?

(vyberte jednu možnost, případně napište volnou odpověď)

- 1. Pracovat nebo podnikat v oboru, který studuji ☐
- 2. Pracovat nebo podnikat v jiném oboru ☐
- 3. Pokračovat ve studiu ve stejném oboru ☐
- 4. Pokračovat ve studiu v jiném oboru ☐
- 5. Pokračovat ve studiu, ještě ale nevím, v jakém oboru ☐
- 6. Ještě vůbec nevím ☐

21. S kým se radíte o výběru Vašeho budoucího povolání?

(vyberte více možností, případně napište volnou odpověď)

- 1. Rodiče ☐
- 2. Třídní učitel ☐
- 3. Jiní učitelé ze školy ☐
- 4. Výchovný / kariérový poradce ☐
- 5. Spolužáci ☐
- 6. Kamarádi mimo školu ☐
- 7. Někdo z místa, kde už nyní pracuji ☐
- 8. Se sebou samým ☐
- 9. S někým jiným ☐

S kým jiným:

22. Jak hodnotíte svou připravenost na práci v následujících oblastech?

(vyjádřete své sebehodnocení na škále

1 = nejlepší, 6 = nejhorší)

- 1. praktické odborné dovednosti ① ② ③ ④ ⑤ ⑥
- 2. odborné znalosti ① ② ③ ④ ⑤ ⑥
- 3. praxe v oboru ① ② ③ ④ ⑤ ⑥
- 4. cizí jazyk ① ② ③ ④ ⑤ ⑥
- 5. znalost IT ① ② ③ ④ ⑤ ⑥
- 6. sociální a komunikační dovednosti ① ② ③ ④ ⑤ ⑥
- 7. orientace v problematice trhu práce ① ② ③ ④ ⑤ ⑥
- 8. znalost požadavků zaměstnavatelů v oboru ① ② ③ ④ ⑤ ⑥
- 9. znalost postupů, jak se ucházet o zaměstnání ① ② ③ ④ ⑤ ⑥

23. Jak jste v tomto okamžiku celkově spokojená / spokojený s Vaší informovaností o možnostech dalšího vzdělávání?

(ohodnoťte na škále 1 = plně spokojená / spojený, mám všechny potřebné informace, 6 = nejsem vůbec spokojená / spokojený, nemám skoro žádné informace)

① ② ③ ④ ⑤ ⑥

24. Jak jste v tomto okamžiku celkově spokojená / spokojený s Vaší informovaností o možnostech budoucího pracovního uplatnění?

(ohodnoťte na škále 1 = plně spokojená / spojený, mám všechny potřebné informace, 6 = nejsem vůbec spokojená / spokojený, nemám skoro žádné informace)

① ② ③ ④ ⑤ ⑥

Děkujeme za Váš čas a ochotu ke spolupráci!

Kód dotazníku: 1001

Dotazník pro výchovné / kariérové poradce

Vážená paní/ Vážený pane,

obracíme se na Vás s žádostí o spolupráci v rámci projektu Návrh a implementace konceptu a metodiky "career learning" v odborném vzdělávání, který financuje Technologická agentura ČR v letech 2019 až 2022.

Pro dosažení cíle projektu je třeba nejdříve provést kvantitativní dotazníkové šetření mezi výchovnými/kariérovými poradci, které bude realizováno na celém území ČR. Cílem šetření je analýza současného stavu kariérového vzdělávání a poradenství na školách (kdo a jakým způsobem realizuje) a především zjištění konkrétních aktivit a činností, které jsou na školách v rámci kariérového vzdělávání realizovány.

Děkujeme předem za spolupráci a pečlivé vyplnění. Doufáme, že získané informace pomohou v budoucnosti zlepšit kvalitu kariérového poradenství a vzdělávání na středních odborných školách.

Dotazník vyplňte nejdéle do 24.6.2019.

Za řešitelský tým,

Jitka Jirsáková, Jiří Votava a Lukáš Herout
(Institut vzdělávání a poradenství, Česká zemědělská univerzita Praha)
jirsakova@ivp.czu.cz; 604 368 950

*Povinné pole

1. Pohlaví *

Označte jen jednu elipsu.

☐ Muž

☐ Žena

2. Věk *

Zapište jedno celé číslo.

3. Kolik let pracujete ve školství? *

Zapište jedno celé číslo.

4. Kolik let pracujete v oblasti školního poradenství (výchovní poradce, kariérový poradce)? *

Zapište jedno celé číslo.

5. Kde jste získal/a pedagogické vzdělání? *

Vyberte jednu možnost.

Označte jen jednu elipsu.

- ☐ získal/a jsem absolvováním oboru s pedagogickým/učitelským zaměřením
- ☐ získal/a jsem absolvováním doplňujícího pedagogického studia (tzv. pedagogické minimum)
- ☐ nemám žádné pedagogické/učitelské vzdělání
- ☐ Jiné: _____

6. Jako výchovní poradce jste: *

Vyberte jednu možnost.

Označte jen jednu elipsu.

- ☐ absolvoval/a specializační studium pro výchovní poradce v rozsahu 250 hodin
- ☐ právě účastníkem specializačního studia pro výchovní poradce
- ☐ nemáte žádné specializační studium
- ☐ Jiné: _____

7. Jaké předměty vyučujete? *

Můžete vybrat více možností.

Zaškrtněte všechny platné možnosti.

- ☐ Český jazyk
- ☐ Cizí jazyk
- ☐ Matematika
- ☐ Fyzika
- ☐ Biologie
- ☐ Estetické předměty
- ☐ Tělocvik
- ☐ Společenskovední předměty
- ☐ Kariérové poradenství
- ☐ Informační a komunikační technologie
- ☐ Ekonomie
- ☐ Odborné předměty
- ☐ Jiné: _____

8. Proč pracujete v oblasti školního poradenství? *

Můžete vybrat jednu možnost.

Označte jen jednu elipsu.

- ☐ byl to požadavek/rozhodnutí vedení školy
- ☐ mé vlastní rozhodnutí, poradenství mě vždy zajímalo
- ☐ byla to náhoda, nějak to vyplynulo ze situace ve škole
- ☐ Jiné: _____

Kariérové poradenství ve vaší škole

9. Kolik pedagogických pracovníků se věnuje ve Vaší škole výchovnému nebo kariérovému poradenství? *

Zapište jedno celé číslo.

10. Kolik hodin týdně se v průměru za celý školní rok věnujete poradenské činnosti? *

Zapište jedno celé číslo.

11. Kolik hodin týdně se v průměru za celý školní rok věnujete pouze KARIÉROVÉMU poradenství? *

Zapište jedno celé číslo.

Metody práce v rámci kariérového poradenství

12. Jaké aktivity v rámci kariérového poradenství na Vaší škole využíváte / realizujete? *

Můžete vybrat více možností.

Zaškrtněte všechny platné možnosti.

- ☐ Individuální práce s jedním žákem
- ☐ Individuální poradenství s rodiči žáka
- ☐ Hromadná práce se žáky ve výuce
- ☐ Programy kariérového poradenství ve škole realizované externími poskytovateli (např. úřad práce, pedagogicko-psychologická poradna, externí psycholog)
- ☐ Programy kariérového poradenství mimo školu (např. úřad práce, pedagogicko-psychologická poradna, jiné instituce)
- ☐ Presentace firem ve škole
- ☐ Exkurze žáků do firem
- ☐ Praxe žáků na smluvních pracovištích
- ☐ Účast na veletrzích pracovních příležitostí a veletrzích škol
- ☐ Jiné: _____

13. Ve kterých vzdělávacích oblastech je zařazeno průřezové téma Člověk a svět práce na Vaší škole? *

Můžete vybrat více možností.

Zaškrtněte všechny platné možnosti.

- ☐ Jazykové vzdělávání a komunikace
- ☐ Společenskovědní vzdělávání
- ☐ Přírodovědné vzdělávání
- ☐ Matematické vzdělávání
- ☐ Estetické vzdělávání
- ☐ Vzdělávání pro zdraví
- ☐ Vzdělávání v informačních a komunikačních technologiích
- ☐ Ekonomické vzdělávání
- ☐ Odborné vzdělávání
- ☐ Jiné: _____

14. Koordinujete a metodicky vedete ostatní učitele, jak zařazovat průřezové téma Člověk a svět práce do jejich předmětů? *

Můžete vybrat jednu možnost.

Označte jen jednu elipsu.

- ☐ ANO
- ☐ NE
- ☐ Jiné: _____

15. Zdůvodněte svou odpověď v předchozí otázce *

Zdůvodněte svou odpověď (ANO / NE) v otázce: Koordinujete a metodicky vedete ostatní učitele, jak zařazovat průřezové téma Člověk a svět práce do jejich předmětů?

16. Jaké metody kariérového poradenství Vaše škola využívá a kdo konkrétně je realizuje? (u každé položky vyberte jednu nebo více možností, které odpovídají situaci) *

Zaškrtněte všechny platné možnosti.

	Vy osobně	někdo z kolegů ve Vaší škole	někdo z externího pracoviště	Nikdo
poradenský rozhovor	☐	☐	☐	☐
osobnostní testy (například Dotazník typologie osobnosti GPOP, Bochumský osobnostní dotazník, MBTI)	☐	☐	☐	☐
testy specificky zaměřené na výběr povolání (například test volby povolání, test zájmů, test studijních předpokladů)	☐	☐	☐	☐
poradenské karty	☐	☐	☐	☐
učebnice	☐	☐	☐	☐
pracovní listy pro žáky	☐	☐	☐	☐
kreativní techniky (malování,	☐	☐	☐	☐

koláže,
obrázky,
myšlenkové
mapy...)

beseda s
absolventy
školy

☐
☐
☐
☐

práce žáků
on-line
(například
vyhledávání
informací,
návštěva
informačních
www
stránek,
informace o
trhu práce...)

☐
☐
☐
☐

výklad v
hodině

☐
☐
☐
☐

přednáška
odborníka

☐
☐
☐
☐

projekce
filmových
dokumentů

☐
☐
☐
☐

17. Chybí Vám ve výše uvedeném výčtu nějaké metody? Uveďte jaké a do závorky nám napište, kdo je používá (vy, kolega, externista)
- Uveďte vše, co se u Vás používá a my nezmiňujeme. Jednotlivé možnosti oddělte středníkem.

18. Které aktivity se žáky se Vám v oblasti kariérového poradenství osvědčily? *
Napište konkrétní příklad.

19. Které aktivity se žáky se Vám v oblasti kariérového poradenství neosvědčily? *
Napište konkrétní příklad.

Vzdělávání v kariérovém poradenství

20. Kde získáváte informace o novinkách v kariérovém poradenství? *
Můžete vybrat více možností.

Zaškrtněte všechny platné možnosti.

- ☐ odborná literatura
☐ časopisy
☐ internet
☐ další vzdělávání (školení, workshopy)
☐ od kolegů
☐ Jiné: _____

21. Ze kterých informačních zdrojů Vy osobně čerpáte informace o kariérovém poradenství?

Napište konkrétní příklad.

22. Vzděláváte se v oblasti kariérového poradenství? *

Označte jen jednu elipsu.

☐ ANO

☐ NE

23. Pokud ANO, uveďte které vzdělávací aktivity jste za poslední školní rok absolvoval/a?

Vyjmenujte konkrétní kurzy, semináře, školení, konference...

24. Která témata s žáky v rámci KP probíráte? Které problémy s nimi řešíte? *
Můžete vybrat více možností.

Zaškrtněte všechny platné možnosti.

- ☐ příprava prezentace (např. v PowerPointu)
- ☐ vystupování na veřejnosti (např. jak mluvit před ostatními)
- ☐ psaní životopisu
- ☐ příprava na pracovní pohovor
- ☐ jak žák může poznat své silné a slabé stránky
- ☐ výběr dalšího vzdělávání (kam na školu)
- ☐ výběr oboru dalšího vzdělávání, který by byl pro žáka vhodný
- ☐ hledání práce v oboru, který žáci studují
- ☐ seznámení s požadavky zaměstnavatelů v oboru, který žáci studují
- ☐ hledání pracovních nabídek na internetu
- ☐ možnosti pracovat v zahraničí
- ☐ možnosti vzdělávání v zahraničí
- ☐ co má žák dělat, když bude nezaměstnaný
- ☐ představy žáků o jejich budoucím pracovním životě
- ☐ jak začít podnikat
- ☐ co dělat, když žáka nebaví studovaný obor
- ☐ co může žák dělat, když nezvládá výuku
- ☐ efektivní metody učení
- ☐ zvládání stresu
- ☐ práva a povinnosti zaměstnanců
- ☐ informace o poptávce na trhu práce
- ☐ Jiné: _____

25. Je něco, co na Vaší škole schází pro rozvoj kariérového poradenství? *

Můžete vybrat více možností.

Zaškrtněte všechny platné možnosti.

- ☐ nedostatek času na kariérové poradenství
- ☐ personální zajištění
- ☐ materiální zajištění
- ☐ finanční prostředky
- ☐ vzdělání a zkušenosti v oblasti kariérového poradenství
- ☐ podpora vedení školy
- ☐ podpora komunity kariérových poradců - sdílení zkušeností
- ☐ vlastní zkušenosti z trhu práce
- ☐ přehled o trhu práce
- ☐ Jiné: _____

26. Prostor pro Vaše další poznámky či doporučení:

Obsah není vytvořen ani schválen Googlem.

Google Formuláře

14. Rejstřík

Bordin, Edward, 36
Brownova teorie hodnot, 36
Cedefop, 63
Databáze životopisů, 67
Doporučení do výuky, 16
Ginzberg, Eli, 35, 36
Holland, John Lewis, 33
Identita profesní, 40
kariérní připravenost, 63
Kariérové poradenství, 28
Kariérový poradce, 45
Krumboltz, John D., 37
LinkedIn, 70
Myers, Isabel Briggs, 38
Networking, 69
OECD, 63
Parsons, Frank, 33
Peavy, R. Vance, 38
Personální agentury, 67

Poradenské činnosti, 46
Poradenství pro volbu povolání, 22
Potenciál člověka, 22
Profesní orientace, 22
Researchgate, 70
Rodina, 70
Roeová, Anna, 37
Savickas, Mark L., 36
Schein, Edgar Henry, 38
Super, Donald E., 34
Supera, Donalda, 29
Světové ekonomické fórum, 64
Teorie, kariérové, 31
Trh práce, 63
Typologie žáků, 16
Úřady práce, 68
Volba povolání, 22
Výchova k volbě povolání, 22
Zkušenosti žáků s KP, 14

Autorský kolektiv

PhDr. JITKA JIRSÁKOVÁ, Ph.D.

Odborná asistentka na Institutu vzdělávání a poradenství na České zemědělské univerzitě v Praze (IVP ČZU), kde se výzkumně i pedagogicky zaměřuje na oblast kariérového poradenství a vzdělávání. V Kariérním centru ČZU vede individuální konzultace profesního směřování studentů i absolventů ČZU. Pomáhá studentům identifikovat jejich silné a slabé stránky, zorientovat se v jejich snech a koučovat je v jejich volbě. Je také garantem nového bakalářského studijního programu Kariérové poradenství a vzdělávání na IVP ČZU. Spolupracuje na českých i zahraničních projektech zaměřených na kariérové poradenství a vzdělávání.

MGR. JIŘÍ VOTAVA, Ph.D.

Odborný asistent na Institutu vzdělávání a poradenství (ČZU), vystudoval pedagogiku, doktorát získal v oboru sociální pedagogika. Má zkušenosti se vzděláváním učitelů a výzkumem inovací ve vzdělávání. Ve výzkumu se zaměřuje na kooperativní učení, metody řešení problémů, kritickou pedagogiku a sociální pedagogiku. Má bohaté zkušenosti s výukou zahraničních studentů, realizoval několik výukových lekcí v European Modules.

MGR. KAMILA URBAN, PhD.

Samostatná výzkumná pracovnice na Ústavu výzkumu sociální komunikace SAV a odborná asistentka na katedře psychologie Filozofické fakulty Univerzity Karlovy v Praze. Výzkumně se věnuje sebeřízenému učení, tvořivosti a motivaci ve vzdělávání. V poradenské praxi pracuje s dětmi a rodinami. Přednáší především vývojovou a pedagogickou psychologii. Je členkou několika národních výzkumných projektů a působila jako hostující výzkumná pracovnice na několika zahraničních univerzitách.

Bc. JANA GÜRTLER

Kariérová poradkyně na volné noze, specializuje se na poradenství pro žáky základních, středních a vysokých škol. Současně má zkušenosti jako personalistka výrobní firmy. Spolupracuje s Pavlou Lopatkovou na projektu Kam po devítce. V kariérovém poradenství vidí velký potenciál pro spokojený profesní rozvoj žáků a studentů.

MGR. PŘEMYSL GUBANI

Zakladatel Kariérního centra ČZU, v jehož čele stojí od roku 2014. Během těchto let se snaží o vytvoření rámce kariérního rozvoje studentů ČZU s důrazem na spolupráci s potenciálními zaměstnavateli studentů/absolventů ČZU. Jako bývalý recruiter a specialista executive search v personálních agenturách ví, jak je důležitá znalost firemního prostředí. V posledních letech se také podílí na budování spolupráce kariérních center vysokých škol napříč republikou a posilování jejich role v životě studentů.

Název	Strategie rozvoje kariérového poradenství ve středním odborném vzdělávání – jak učit žáky kariérně myslet
Autoři	PhDr. Jitka Jirsáková, Ph.D.; Mgr. Jiří Votava, Ph.D.; Mgr. Kamila Urban, Ph.D.; Bc. Jana Gürtler; Mgr. Přemysl Gubani
Druh publikace	Kolektivní monografie
Vydavatel	Nakladatelství České zemědělské univerzity v Praze, 2022.
Tisk	Reprografické studio PEF ČZU v Praze
Počet stran	146
Vydání	2022

Za věcnou a jazykovou správnost publikace odpovídají autoři.

ISBN 978-80-213-3235-5 (tištěná verze)

ISBN 978-80-213-3236-2 (elektronická verze)



ISBN 978-80-213-3236-2
(elektronická verze)

