

Česká zemědělská univerzita v Praze

Institut vzdělávání a poradenství

Katedra pedagogiky



**Česká zemědělská
univerzita v Praze**

Testy v kariérovém poradenství

.

Bakalářská práce

Autor: Michaela Skučková

Vedoucí práce: PhDr. Lucie Smékalová, Ph.D. et Ph.D.

2025

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Michaela Skučková

Kariérové poradenství a vzdělávání

Název práce

Testy v kariérovém poradenství

Název anglicky

Tests for Career Guidance

Cíle práce

Cílem práce je identifikovat, popsat a klasifikovat různé typy testů, které může v praxi používat kariérový poradce. Dále na vybraném souboru respondentů s dlouhodobou pracovní zkušeností v profesi porovnat výsledky vybraných testů s jejich profesní orientací, popř. navrhnout odlišné profesní zaměření.

Metodika

1. Studium vybrané problematiky v dostupných informačních zdrojích.
2. Vymezení terminologie a deskripce teoretických východisek.
3. Vymezení předmětu: popsat a klasifikovat podle vybraného kritéria testy, které je možné aplikovat v kariérovém poradenství. Vymezit vzdělání kariérového poradce ve vztahu k možnostem práce s testy. Ve spojitosti s absolvováním praxe v zařízení (konkrétně ve firmě) realizovat vybraný počet testů na vzorku respondentů s dlouhodobou pracovní zkušeností a porovnat výsledky testů s jejich dosavadní profesní orientací, popř. navrhnout pro ně odlišné profesní zaměření.
4. Vyvození závěru, soupis literatury, korekce formálních a stylistických náležitostí.

Doporučený rozsah práce

35 stran

Klíčová slova

kariérové poradenství; testy; profesní orientace;

Doporučené zdroje informací

BOLLES, R. N. a BROOKS, K. What color is your parachute? 2022: your guide to a lifetime of meaningful work and career success. Revised edition, 2022 edition. California: Ten Speed Press, [2021]. ISBN 978-1984860347.

BRENNER, D. a BRENNER, F. Poznejte své silné a slabé stránky: základ úspěšného stanovení cílů a plánů v kariéře. Praxe & kariéra. Praha: Grada, 2008. ISBN 978-80-247-2691-5.

DIAGNOSTIKA OSOBNOSTNÍCH A KARIÉROVÝCH PŘEDPOKLADŮ. Online. Kariérní centrum Univerzita Karlova. 2023. Dostupné z: <https://kariernicentrum.cuni.cz/KCUK-40.html>.

PRACOVNÍ A PROFESNÍ POČÍTAČOVÁ DIAGNOSTIKA COMDI. Online. COMDI. 2020. Dostupné z: <https://www.comdi.cz/>

TIEGER, P. D. a BARRON-TIEGER, B. Do what you are: discover the perfect career for you through the secrets of personality type. 4th ed. New York: Little, Brown and Co., c2007. ISBN 978-0316167260.

Předběžný termín obhajoby

2024/25 LS – IVP

Vedoucí práce

PhDr. Lucie Smékalová, Ph.D. et Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra pedagogiky

Elektronicky schváleno dne 25. 04. 2024

PhDr. Lucie Smékalová, Ph.D. et Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 03. 07. 2024

prof. Ing. Petr Valášek, Ph.D.

Pověřený ředitel

V Praze dne 06. 03. 2025

ČESTNÉ PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma Testy v kariérovém poradenství vypracovala samostatně a citovala jsem všechny informační zdroje, které jsem v práci použila a které jsem rovněž uvedl/a na konci práce v seznamu použitých informačních zdrojů.

Jsem si vědom/a, že na moji bakalářskou se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, především ustanovení § 35 odst. 3 tohoto zákona, tj. o užití tohoto díla.

Jsem si vědoma, že odevzdáním bakalářské práce souhlasím s jejím zveřejněním podle zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a to i bez ohledu na výsledek její obhajoby.

Svým podpisem rovněž prohlašuji, že elektronická verze práce je totožná s verzí tištěnou a že s údaji uvedenými v práci bylo nakládáno v souvislosti s GDPR.

V Praze dne 06.03.2025

.....

Michaela Skučková

PODĚKOVÁNÍ

Ráda bych poděkovala v první řadě své vedoucí bakalářské práce za její cenné rady, podporu a vstřícný přístup. Její odborné vedení a lidský přístup mi byly po celou dobu velkou oporou.

Velké díky patří také mé rodině, příteli a nejbližším přátelům, kteří mě po celou dobu studia podporovali, motivovali a byli mi vždy nablízku, když jsem to potřebovala.

V neposlední řadě bych chtěla poděkovat účastníkům a účastnici mého výzkumu. Děkuji, že jste se se mnou podělili o své zkušenosti a věnovali mi svůj čas. Bez Vaší ochoty by tato práce nemohla vzniknout.

Abstrakt

Tato bakalářská práce se zaměřuje na využití testů v kariérovém poradenství a jejich přínos pro rozhodování o kariérní cestě. Cílem práce je analyzovat, jak různé typy kariérních testů odrážejí profesní preference a aktuální kariérní zaměření jednotlivců. Teoretická část je věnována definici a významu kariérového poradenství, přehledu používaných testů, jejich validitě, reliabilitě a výhodám a nevýhodám testování. Praktická část zahrnuje aplikaci vybraných testů na tři respondenty s dlouhodobou praxí, jejich výsledky jsou následně porovnány s jejich skutečnou kariérní dráhou. Výsledky ukazují, že testy mohou být užitečným nástrojem pro sebepoznání a kariérové rozhodování, ale jejich výklad by měl být doplněn individuální konzultací s poradcem. Práce zdůrazňuje význam kombinace testů s dalšími poradenskými metodami pro efektivní profesní rozvoj.

Klíčová slova

kariérové poradenství, testy, profesní orientace

Abstract

This bachelor's thesis focuses on the use of tests in career counseling and their contribution to decision-making about an individual's career path. The aim of the thesis is to analyze how different types of career tests reflect professional preferences and actual career orientation of individuals. The theoretical part is devoted to the definition and meaning of career counseling, an overview of the tests used, their validity, reliability, and the advantages and disadvantages of testing. The practical part includes the application of selected tests to three respondents with long-term work experience, their results are subsequently compared with their actual career paths. The results show that the tests can be a useful tool for self-knowledge and career decision-making, but their interpretation should be supplemented by individual consultation with a counselor. The thesis emphasizes the importance of combining tests with other counseling methods for effective professional development.

Keywords

career counseling, tests, career orientation

OBSAH

1	Úvod.....	10
	TEORETICKÁ ČÁST	11
2	Cíl a metodika.....	11
3	Kariérové poradenství – definice a význam	12
3.1	Historie a vývoj kariérového poradenství	14
3.2	Role kariérového poradce	16
4	Testování v kariérovém poradenství.....	18
4.1	Druhy testů v kariérovém poradenství	19
4.1.1	Nejčastěji používané testy	21
4.1.1.1	Myers-Briggs Type Indicator (MBTI).....	21
4.1.1.2	Strong Interest Inventory (SII).....	23
4.1.1.3	Hollandův kód.....	24
4.1.1.4	Parachute Test.....	26
4.2	Výhody a nevýhody testování.....	28
4.2.1	Výhody testování	29
4.2.2	Nevýhody testování	29
4.2.3	Validita kariérových testů.....	30
4.2.3.1	Kriteriální validita.....	30
4.2.3.2	Obsahová validita	30
4.2.3.3	Konceptuální validita	31
4.2.4	Reliabilita kariérových testů	31
4.2.4.1	Interní konzistence	31
4.2.4.2	Test-retest reliabilita	31
4.2.4.3	Mezi-posuzovatelská reliabilita	31
4.3	Vyhodnocování testů v kariérovém poradenství.....	32

PRAKTICKÁ ČÁST	34
5 Cíl praktické části	34
6 Metodika sběru dat.....	35
6.1 Výběr respondentů	35
6.2 Testování a rozhovory	35
6.3 Vyhodnocení výsledků testů a porovnání s aktuální kariérou	36
7 Testování a vyhodnocení	37
7.1 Respondent č.1	37
7.2 Respondent č.2	40
7.3 Respondent č.3	44
7.4 Komparativní analýza výsledků.....	48
8 Závěr	51
9 Seznam použitých zdrojů.....	53
10 Seznam tabulek	56

1 Úvod

V posledních desetiletích význam kariérového poradenství výrazně vzrostl, zejména v kontextu dynamických změn na trhu práce a rostoucí potřeby jednotlivců najít smysluplnou a uspokojivou profesní dráhu. Volba tématu „Testy v kariérovém poradenství“ je motivována snahou prozkoumat efektivitu a relevanci různých testovacích metod, které se běžně používají v kariérovém poradenství, a jejich vliv na skutečná kariérová rozhodnutí jednotlivců.

Problematikou kariérového testování se již zabývali autoři jako Holland ve své teorii kariérních typů, kde pojednává o tom, jak různé typy osobnosti a pracovní prostředí ovlivňují kariérní rozhodování. Savickas, jeden ze současných odborníků na kariérové poradenství, tvrdí, že testy a další diagnostické nástroje hrají klíčovou roli při vytváření tzv. „kariérního příběhu“, který jedinci umožňuje lépe porozumět vlastním kariérním preferencím (Savickas, 2018, s. 50–55). Podobně Brown a Lent (2016, s. 112–115) ve své práci zdůrazňují, že „kariérní testy nejsou jen o určení profesního směru, ale o hlubším sebepoznání a lepší orientaci v osobních hodnotách a cílech“. I v českém prostředí se kariérovým poradenstvím a diagnostikou zabývá například Wagnerová et al. (2011, s. 38–40), který v této souvislosti upozorňuje na důležitost personalizovaného přístupu ke klientům.

Trh práce se neustále vyvíjí a testy mohou poskytnout cenné informace o tom, jaké dovednosti a vlastnosti jsou v konkrétním oboru nejdůležitější a jak osobní předpoklady jednotlivce odpovídají těmto požadavkům.

Cílem práce je analyzovat, jak mohou kariérní testy odrážet současnou kariéru jednotlivců. V praktické části se proto zaměřím na testování tří lidí, vyhodnocení jejich výsledků a následné porovnání těchto výsledků s jejich skutečnou kariérní dráhou.

TEORETICKÁ ČÁST

2 Cíl a metodika

Cíl práce

Cílem této práce bylo stručně představit kariérové poradenství a identifikovat, popsat a klasifikovat různé typy testů, které jsou v praxi využívány kariérovými poradci. Dále bylo cílem analyzovat, jak výsledky těchto testů odpovídají skutečné profesní orientaci jednotlivců s dlouhodobou pracovní zkušeností. Na základě získaných dat byly zhodnoceny silné a slabé stránky vybraných testů a možnosti jejich praktického využití.

Metodika

1. Bylo provedeno studium odborné literatury a dostupných informačních zdrojů souvisejících s kariérovým poradenstvím a diagnostickými metodami používanými v této oblasti.
2. Byly vymezeny klíčové pojmy a popsána teoretická východiska týkající se kariérového poradenství, včetně přehledu nejčastěji používaných testů, jejich validizace a spolehlivosti.
3. V praktické části byla provedena aplikace vybraných testů na vzorku tří respondentů s dlouhodobou pracovní zkušeností. Byly použity testy zaměřené na osobnostní charakteristiky, profesní zájmy a dovednosti. Výsledky testů byly následně porovnány s aktuální kariérou respondentů a vyhodnoceny z hlediska přesnosti predikce profesního zaměření.
4. Na základě získaných výsledků byly formulovány závěry týkající se přínosu a omezení kariérových testů v praxi.

3 Kariérové poradenství – definice a význam

Kariérové poradenství je klíčovým nástrojem pro vedení jednotlivců při jejich kariérním rozhodování a pomáhá jim lépe porozumět jejich zájmům, dovednostem a hodnotám v kontextu trhu práce. Jde o proces, který se snaží podporovat jednotlivce při hledání smysluplného zaměstnání, které nejen odpovídá jejich schopnostem, ale také jim umožňuje naplňovat jejich osobní cíle.

Podle Leonga (2001, s. 389) se kariérové poradenství zaměřuje především na „pomoc jednotlivcům identifikovat jejich silné stránky, zájmy a profesní preference, a to za účelem lepšího rozhodování o budoucí kariéře.“ Tento přístup odráží rostoucí potřebu individualizovaného přístupu k rozhodování o kariéře, kde již nelze aplikovat univerzální model.

Kariérové poradenství často využívá různé diagnostické nástroje a testy, které jednotlivcům pomáhají lépe porozumět jejich osobním silným stránkám a tomu, jak je mohou využít na trhu práce. Gysbers a Henderson (1988, s. 92) uvádějí, že „kariérové poradenství zahrnuje jak diagnostickou, tak vývojovou složku, což umožňuje poradcům nejen mapovat aktuální stav klienta, ale i pomáhat mu plánovat jeho budoucí profesní směr“. Kariérové poradenství je tak více než jen jednorázová aktivita, ale proces dlouhodobého plánování a rozvoje (Osborn et al., 2015, s. 148).

Zásadním faktorem v kariérovém poradenství je tedy schopnost poradce nejen vést klienta procesem sebeobjevování, ale také mu poskytnout nástroje k tomu, aby se mohl informovaně rozhodovat. Například Hollandova teorie kariérních typů je jedním z nejpoužívanějších přístupů v kariérovém poradenství. Tato teorie zdůrazňuje shodu mezi typy osobnosti a pracovním prostředím. Holland (1997, s. 24) ve své práci argumentuje, že „jednotlivci, kteří si zvolí povolání odpovídající jejich osobnostnímu typu, budou spokojenější a úspěšnější v práci“. Toto tvrzení podtrhuje význam kariérového poradenství zahrnujícího nejen diagnostiku, ale i snahu o nalezení optimálního souladu mezi osobnostními rysy a požadavky konkrétních profesí.

Různé teoretické přístupy ke kariérovému poradenství zahrnují také rozvojové modely, které odrážejí potřebu celoživotního učení a rozvoje. Super vyvinul teorii kariérového rozvoje, která zdůrazňuje, že kariérní volby nejsou jednorázová

rozhodnutí, ale proces, který probíhá v průběhu života. Podle Supera (1980, s. 192) „se profesní volba rozvíjí na základě osobních zkušeností, vzdělání a profesních příležitostí, které jsou jednotlivci k dispozici“. Tento přístup k poradenství vnáší do kariérového plánování dynamiku a poukazuje na to, že kariéra je složitý proces ovlivněný nejen osobními zájmy, ale také vnějšími faktory, jako jsou ekonomické změny nebo technologický pokrok.

Kariérové poradenství také reaguje na rostoucí diverzitu pracovního trhu a potřebu adaptace na různé změny v životě jednotlivce. Brown a Lent (2016, s. 14) ve své publikaci uvádějí, že „v moderní společnosti, kde je pracovní trh čím dál tím více dynamický a nestabilní, je role kariérového poradenství v tom, aby jednotlivci dokázali identifikovat své silné stránky a dovednosti, které mohou přenést na různé pracovní pozice“. To zdůrazňuje potřebu adaptability a flexibility, což jsou v současném pracovním prostředí stále důležitější faktory.

Dalším důležitým aspektem kariérového poradenství je orientace na sebepoznání, kdy testy a dotazníky hrají zásadní roli. Dle Savickase (2018, s. 56) je „sebepoznání klíčovým prvkem kariérového poradenství, které umožňuje jednotlivcům lépe pochopit své vnitřní motivace a schopnosti, a na jejich základě učinit informovaná rozhodnutí o své profesní dráze“. Testování v rámci kariérového poradenství tedy slouží nejen k diagnostice aktuálního stavu, ale také k tomu, aby jednotlivci mohli lépe plánovat a strategicky přistupovat ke svému kariérnímu rozvoji.

Ve světle těchto teoretických přístupů je jasné, že kariérové poradenství hraje klíčovou roli při podpoře jednotlivců v jejich profesním rozvoji. Jak uvádí Brown a Lent (2016, s. 112), „kariérové poradenství nabízí širokou škálu nástrojů a metod, které pomáhají jednotlivcům nejen lépe porozumět vlastním profesním možnostem, ale také efektivně reagovat na dynamické změny na trhu práce.“

Cílem kariérového poradenství tedy není jen jednorázová pomoc při rozhodování o kariéře, ale dlouhodobý proces, který zahrnuje jak osobní rozvoj, tak adaptaci na změny na trhu práce. V tomto ohledu se kariérové poradenství stává nedílnou součástí moderního pracovního života a poskytuje jednotlivcům nezbytnou podporu k plnému využití jejich potenciálu (Osborn et al., 2015, s. 148).

3.1 Historie a vývoj kariérového poradenství

Kariérové poradenství, jak ho známe dnes, prošlo během svého vývoje několika zásadními změnami. Jeho kořeny sahají do počátku 20. století, kdy se kariérové poradenství začalo formovat jako samostatná disciplína, reagující na potřeby rychle se měnícího průmyslového světa. První kroky směrem ke strukturovanému kariérovému poradenství jsou úzce spjaté s industrializací a urbanizací, které přinesly nové výzvy v oblasti zaměstnanosti a vzdělávání (Savickas, 2018, s. 38).

Jedním z prvních průkopníků kariérového poradenství byl Frank Parsons, který je často označován za „otce“ této disciplíny. V roce 1909 publikoval svou knihu *Choosing a Vocation*, ve které definoval klíčové zásady kariérového poradenství. Parsons (1909, s. 5) vycházel z předpokladu, že „správná volba povolání by měla být založena na třech hlavních faktorech: důkladném porozumění sobě samému, důkladném porozumění světu práce a vědecké analýze vztahu mezi těmito dvěma faktory“. Tento přístup kladl důraz na racionální rozhodování a stal se základem moderního kariérového poradenství.

Ve 20. a 30. letech 20. století začalo kariérové poradenství získávat stále větší uznání, zejména v kontextu školních programů. Systematické kariérové poradenství pak bylo zaměřeno především na mladé lidi vstupující do světa práce (Watts, 2014). V tomto období také došlo k rozvoji psychometrických testů, které měly pomoci jednotlivcům lépe porozumět jejich schopnostem a zájmům a usnadnit jim volbu povolání (Savickas, 2018, s. 42).

Ve 40. a 50. letech přispěl k dalšímu rozvoji kariérového poradenství Carl Rogers, jehož přístup zaměřený na klienta měl zásadní vliv na metody, které jsou dodnes využívány. Rogers ve své práci argumentoval, že „účinné poradenství vyžaduje vytvoření atmosféry důvěry, ve které se klient může svobodně vyjádřit a vnímat své potřeby“ (Rogers, 2003, s. 25). Tento humanistický přístup zdůrazňoval individualitu klienta a jeho schopnost nacházet řešení vlastních problémů, což se stalo důležitým pilířem kariérového poradenství v druhé polovině 20. století.

V 60. a 70. letech 20. století došlo k významným pokrokům v teorii kariérního rozvoje, zejména díky práci Donalda Supera. Superova teorie kariérního rozvoje zdůraznila, že

kariéra je proces, který se odvíjí v průběhu života. Super (1980, s. 192) popisuje kariérní rozvoj jako sérii fází, které zahrnují různé fáze od objevení kariérních možností až po pozdní stabilizaci v zaměstnání. Toto pojetí celoživotního rozvoje ovlivnilo současné pojetí kariérového poradenství, které se již neomezuje pouze na volbu povolání na začátku kariéry, ale odráží potřebu neustálého profesního rozvoje a adaptace.

Dalším významným přístupem, který ovlivnil kariérové poradenství, byla teorie Johna Hollanda, známá jako Hollandův kód. Holland (1997, s. 24) předpokládal, že lidé mohou být rozděleni do šesti osobnostních typů, které odpovídají určitým typům pracovního prostředí – realističtí, investigativní, umělečtí, sociální, podnikaví a konvenční. Hollandův přístup zdůrazňuje, že „pracovní spokojenost a úspěch jsou úzce spjaty se shodou mezi osobnostními rysy a požadavky pracovního prostředí.“ Tento model se stal základem mnoha kariérových testů a nástrojů používaných v praxi (Nauta, 2010, s. 130).

Od 80. let 20. století kariérové poradenství stále více reflektuje globalizaci a technologické změny. Svět práce se rychle mění, a to vyžaduje nové přístupy k poradenství. Kariérové poradenství se rozšířilo za hranice škol a zaměřuje se také na dospělé jedince, kteří se snaží přizpůsobit změnám na trhu práce nebo zvažují kariérní změnu. Podle Gysbersa a Hendersona (1988, s. 38) je „kariérové poradenství dnes nezbytnou součástí vzdělávacího a profesního systému, protože umožňuje jednotlivcům lépe se orientovat ve složitém a neustále se měnícím pracovním prostředí.“

Kariérové poradenství se dnes zaměřuje na širší škálu problémů, včetně rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem, kariérního rozvoje a rozvoje nových dovedností. Tomu napomáhají i moderní technologie a rozvoj online kariérních nástrojů. Moderní kariérové poradenství je proto více než kdy jindy zaměřeno na dlouhodobý rozvoj jednotlivce, a to jak osobní, tak profesní.

V neposlední řadě je třeba zmínit roli kariérového poradenství v politice zaměstnanosti a vzdělávání. Evropská unie například podporuje rozvoj kariérového poradenství jako součásti celoživotního vzdělávání. Strategické dokumenty, jako je Evropská agenda pro dovednosti z roku 2020, zdůrazňují potřebu efektivního kariérového poradenství

pro rozvoj kompetencí a adaptaci na změny na trhu práce. Jak uvádí Brown a Lent (2016, s. 14), „kariérové poradenství hraje klíčovou roli při pomoci jednotlivcům zorientovat se v rychle se měnícím prostředí a nacházet smysluplné kariérní cesty.“

3.2 Role kariérového poradce

Kariérové poradenství se vyvinulo jako důležitá disciplína, která pomáhá jednotlivcům orientovat se v komplexním a rychle se měnícím pracovním trhu. Kariérový poradce, jako odborník v této oblasti, hraje zásadní roli v podpoře a vedení klientů při plánování jejich kariéry a rozvoji profesionálních dovedností.

Sebepoznání a identifikace kariérních cílů

Jedním z hlavních úkolů kariérového poradce je pomoci klientům pochopit jejich vlastní schopnosti, zájmy a hodnoty. Tento proces sebepoznání je klíčový pro efektivní kariérní plánování. Podle Brown a Lenta (2016, s. 102–105) kariérový poradce využívá různé diagnostické nástroje a psychometrické testy, jako jsou testy zájmů, osobnostní inventáře a profesní hodnoty, aby pomohl klientům identifikovat jejich kariérní preference. Například Hollandova teorie osobnostních typů a pracovních prostředí poskytuje rámec, který pomáhá klientům pochopit, jak jejich osobnostní rysy ovlivňují volbu kariéry (Holland, 1997, s. 45).

Strategické plánování a hledání zaměstnání

Další důležitou funkcí kariérového poradce je pomáhat se strategickým plánováním kariéry a hledáním zaměstnání. Gysbers a Henderson (1988, s. 78–80) zdůrazňují, že kariéroví poradci pomáhají klientům vytvářet efektivní životopisy, připravovat se na pracovní pohovory a budovat profesní síť. Tento aspekt zahrnuje nejen technické dovednosti, ale také emocionální podporu, která klientům pomáhá překonat stres a úzkost spojenou s hledáním nového zaměstnání.

Psychologická podpora a motivace

Psychologická podpora je zásadní součástí role kariérového poradce. Jak uvádí Rogers (2003, s. 55–60), efektivní poradenství je založeno na otevřenosti, empatii a bezpodmínečné akceptaci, což klientům umožňuje cítit se pohodlně a důvěřovat

procesu. Tato podpora pomáhá klientům nejen při překonávání překážek, ale také při budování sebevědomí a motivace, což je klíčové pro úspěšné kariérní rozhodování.

Kontinuální podpora a evaluace pokroku

Kariérní poradce hraje důležitou roli také v průběžném sledování a vyhodnocování pokroku klientů. Podle Savickase je nezbytné pravidelně vyhodnocovat pokroky klientů a přizpůsobovat poradenství jejich měnícím se potřebám. Tento proces zahrnuje revizi kariérních cílů, úpravu plánů a strategií podle aktuálních pracovních podmínek klienta a jeho osobních preferencí. Tento dynamický přístup zajišťuje, že kariérové poradenství zůstane relevantní a efektivní po celou dobu profesního života klienta (Savickas, 2018, s. 60–65).

Vývoj a implementace programů kariérového vzdělávání

Kariéroví poradci často přispívají k rozvoji a implementaci programů kariérového vzdělávání v různých institucích, jako jsou školy a organizace. (Wagnerová et al., 2011, s. 35–37) poznamenává, že poradenství se stává integrální součástí širších vzdělávacích a rozvojových iniciativ, které podporují kariérní růst a přípravu na pracovní trh. To zahrnuje nejen přímou práci s jednotlivci, ale i vývoj programů a strategií, které podporují širší kariérní rozvoj a plánování v rámci celé organizace nebo vzdělávacího systému.

4 Testování v kariérovém poradenství

Testování hraje významnou roli v kariérovém poradenství, protože poskytuje strukturované a objektivní informace o schopnostech, osobnostních rysech, hodnotách a profesních preferencích jednotlivců. Správně zvolené diagnostické nástroje pomáhají poradcům i klientům lépe pochopit jejich profesní potenciál a směřování. Jak uvádí Navarová a Lancová (2020, s. 45), testování je klíčovým prvkem procesu kariérového poradenství, protože umožňuje identifikaci individuálních dispozic a podporuje informovaná rozhodnutí při volbě povolání.

Jedním z primárních účelů testů v kariérovém poradenství je pomoci jednotlivcům získat vhled do sebe sama. Vyplněním různých hodnocení mohou jednotlivci lépe porozumět svým silným a slabým stránkám, zájmům a hodnotám, které jsou zásadními faktory při přijímání informovaných kariérních rozhodnutí (Savickas, 2018, s. 95). Kariérní testy navíc pomáhají jednotlivcům prozkoumat různé kariérní možnosti, které jsou v souladu s jejich dovednostmi a zájmy. Prostřednictvím testů způsobilosti, jako je inventář silného zájmu nebo test odborné způsobilosti, mohou jednotlivci identifikovat odvětví a profese, kde pravděpodobně vyniknou na základě svých přirozených schopností a preferencí (Harmon, 1994, s. 78). Tato fáze zkoumání je klíčová zejména pro studenty nebo odborníky, kteří chtějí změnit kariéru, protože jim umožňuje zúžit možnosti a zaměřit se na cesty, které jsou nejvíce kompatibilní s jejich osobními a profesními cíli (Brown a Lent, 2016, s. 110).

Kromě sebeuvědomění a zkoumání usnadňují testy kariérového poradenství také informované rozhodování. Tím, že jednotlivcům poskytují objektivní údaje o jejich schopnostech a preferencích, tato hodnocení jim umožňují činit informovaná rozhodnutí o svém vzdělání, školení a kariérních trajektoriích. Například středoškolský student, který uvažuje o studiu na vysoké škole, může použít hodnocení kariéry k identifikaci studijních oborů, které jsou v souladu s jeho zájmy a silnými stránkami, což nakonec povede k naplňující akademické a profesní cestě (Myers et al., 1998, s. 45).

Kromě toho mohou testy pomoci jednotlivcům stanovit si realistické kariérní cíle a vyvinout účinné strategie k jejich dosažení. Vyhodnocením svých dovedností, zájmů a hodnot ve vztahu k různým profesním dráhám mohou jednotlivci vytvářet

personalizované akční plány, které nastiňují kroky pro získání potřebné kvalifikace, získání relevantních zkušeností a vytváření sítí v rámci zvoleného odvětví (Savickas, 2018, s. 102). Tento proces stanovování cílů pomáhá jednotlivcům zůstat soustředěný a motivovaný, když pracují na svých kariérních aspiracích, což zvyšuje jejich šance na úspěch v dlouhodobém horizontu (Brown a Lent, 2016, s. 115).

Je však důležité si uvědomit, že žádný test neposkytuje definitivní odpověď na otázku, jaká profesní dráha je pro jednotlivce nejlepší. Výsledky testování by měly být vždy vnímány jako podklad pro další úvahy a rozhodování, nikoli jako závazný verdikt (Navarová & Lancová, 2020, s. 103). I když hodnocení může poskytnout cenné poznatky, nejsou definitivními ukazateli budoucího úspěchu nebo štěstí v konkrétní kariéře. Faktory, jako jsou osobní hodnoty, životní zkušenosti a socioekonomické okolnosti, také hrají významnou roli při utváření kariéry jednotlivce (Pittenger, 2005, s. 216).

Dá se říci, že testy kariérového poradenství slouží jako cenné nástroje pro sebeuvědomění, zkoumání, rozhodování a stanovování cílů. Prostřednictvím různých hodnocení mohou jednotlivci získat přehled o svých silných stránkách a preferencích, prozkoumat kompatibilní kariérní možnosti, činit informovaná rozhodnutí a rozvíjet strategie pro dosažení svých kariérních cílů. Je však nezbytné přistupovat k těmto testům s kritickou a otevřenou perspektivou, uznat jejich omezení a podle potřeby je doplnit o další zdroje a pokyny. Konečným cílem kariérního testování je umožnit jednotlivcům procházet jejich kariérními cestami s jistotou a jasností, což vede k větší spokojenosti a naplnění ve zvolené kariéře (Harmon, 1994, s. 90).

4.1 Druhy testů v kariérovém poradenství

V kariérovém poradenství existuje řada testů, které se zaměřují na různé aspekty kariérního rozhodování. Každý z těchto typů testů má svůj specifický účel a metodologii. Mezi základní druhy testů využívaných v kariérovém poradenství patří testy zájmů, testy osobnosti, testy schopností a hodnotové inventáře (Navarová & Lancová, 2020, s. 63)

Níže jsou vyjmenovány a popsány některé z nejčastěji využívaných testů:

1. Psychologické testy

Psychologické testy slouží k hodnocení kognitivních schopností a osobnostních rysů, které ovlivňují kariérní rozhodování. Tyto testy mohou zahrnovat například testy inteligence, které měří logické myšlení, verbální a numerické schopnosti. Například testy jako Wechslerův test inteligence měří celkovou inteligenci jedince, což může pomoci identifikovat jejich silné stránky a vhodné kariérní dráhy (McCrae a Costa, 2004, s. 589).

2. Testy zájmů

Testy zájmů zkoumají oblasti, ve kterých má jedinec zájem pracovat, což může významně ovlivnit volbu kariéry. Jedním z nejpoužívanějších testů v této oblasti je Strong Interest Inventory (SII), který měří zájmy napříč různými profesními tématy, jako jsou technické, umělecké či sociální obory (Harmon, 1994, s. 45). Test pomáhá identifikovat oblasti, které by mohly být pro jedince v profesním životě naplňující.

3. Testy osobnosti

Testy osobnosti hodnotí individuální charakteristiky a vlastnosti, které ovlivňují, jak se člověk chová v různých pracovních prostředích. Myers-Briggs Type Indicator (MBTI) je jedním z nejrozšířenějších testů osobnosti, který kategorizuje jedince do 16 osobnostních typů na základě čtyř dichotomií: extraverte/introverze, vnímání/intuice, myšlení/cítění a posuzování/vnímání (Myers et al., 1998, s. 30). Tento test pomáhá jedincům lépe pochopit, jak jejich osobnostní rysy ovlivňují volbu kariéry a pracovní prostředí, ve kterém by se mohli cítit nejlépe.

4. Testy způsobilosti

Testy způsobilosti hodnotí přirozené schopnosti jedince a jejich potenciál pro úspěch ve specifických oblastech, jako je logické uvažování, matematické schopnosti nebo technické dovednosti. Differential Aptitude Test (DAT) je příkladem testu způsobilosti, který měří různé druhy schopností, včetně verbálních, numerických a mechanických dovedností. Tento typ testu je často používán k určení, v jakých oborech může jedinec dosáhnout největšího úspěchu.

5. Hodnocení hodnot

Testy zaměřené na hodnoty zkoumají, co je pro jedince důležité v jeho pracovním životě, například pracovní prostředí, etické standardy nebo možnost profesního růstu.

Inventory of Work Values (IWV) je jedním z nástrojů, který měří pracovní hodnoty a pomáhá jedinci identifikovat, jaké aspekty zaměstnání jsou pro něj nejdůležitější. Tento test je užitečný při hledání povolání, které je v souladu s osobními a profesními hodnotami (Harmon, 1994, s. 58).

4.1.1 Nejčastěji používané testy

Mezi nejčastěji používané testy v kariérovém poradenství patří testy zájmů, testy osobnosti a testy profesních hodnot. Níže jsou uvedeny příklady některých z nejpoužívanějších testů a jejich metodologie.

4.1.1.1 Myers-Briggs Type Indicator (MBTI)

Myers-Briggs Type Indicator (MBTI) je široce uznávaný nástroj pro analýzu osobnosti, který vyvinuli Isabel Briggs Myers a Katharine Cook Briggs na základě teorie osobnostních typů Carla Junga. MBTI poskytuje vhled do individuálních osobnostních preferencí a způsobů, jakými jednotlivci vnímají svět a rozhodují se. Tento nástroj se skládá ze čtyř dichotomií, které kombinují do 16 osobnostních typů (Myers, McCaulley, Quenk, & Hammer, 1998, s. 7–10).

Základy MBTI

MBTI klasifikuje jednotlivce na základě čtyř hlavních dimenzí:

1. Extraversion (E) vs. Introversion (I):

- Extraversion (E): Zaměřuje se na vnější svět a čerpá energii z interakcí s ostatními. Jedinci s touto preferencí jsou obvykle aktivní a komunikativní (Myers et al., 1998, s. 15–20).
- Introversion (I): Zaměřuje se na vnitřní svět a čerpá energii z introspekce a osamocení. Tito jedinci preferují hlubší, méně časté interakce (Myers et al., 1998, s. 20–25).

2. Sensing (S) vs. Intuition (N):

- Sensing (S): Preferuje konkrétní fakta a detaily, soustředěné na přítomnost (Myers et al., 1998, s. 45–50).

- Intuition (N): Zaměřuje se na abstraktní vzory a možnosti, orientované na budoucnost (Myers et al., 1998, s. 50–55).

3. **Thinking (T) vs. Feeling (F):**

- Thinking (T): Rozhoduje se na základě logiky a objektivních kritérií (Myers et al., 1998, s. 60–65).
- Feeling (F): Rozhoduje se na základě hodnot a emocionálních faktorů (Myers et al., 1998, s. 65–70).

4. **Judging (J) vs. Perceiving (P):**

- Judging (J): Preferuje strukturu a plánování (Myers et al., 1998, s. 75–80).
- Perceiving (P): Preferuje flexibilitu a otevřené možnosti (Myers et al., 1998, s. 80–85).

Význam a využití MBTI

MBTI je v kariérovém poradenství užitečný pro:

- Sebepoznání: Pomáhá jednotlivcům porozumět svým osobnostním preferencím a jejich vlivu na pracovní styl (McCrae & Costa, 2004, s. 215–220).
- Profesionální rozvoj: Umožňuje zaměřit se na silné stránky a zlepšit slabé oblasti (McCrae & Costa, 2004, s. 225–230).
- Týmová spolupráce: Pomáhá optimalizovat týmovou dynamiku a komunikaci.

Kritika MBTI

I přes jeho popularitu je MBTI kritizován (Pittenger, 2005, s. 218) za:

- Nedostatek empirické validity: Kritici poukazují na omezenou empirickou podporu a spolehlivost testu (Pittenger, 2005, s. 218).
- Přehnané zjednodušení: Někteří tvrdí, že MBTI zjednodušuje složitost osobnosti na čtyři dichotomie (Pittenger, 2005, s. 218).

V závěru lze MBTI považovat za cenný nástroj pro kariérové poradenství, ale jeho výsledky je třeba interpretovat s ohledem na jeho omezení a v kombinaci s dalšími diagnostickými metodami.

4.1.1.2 Strong Interest Inventory (SII)

Strong Interest Inventory (SII) je jedním z nejrozšířenějších a nejuznávanějších nástrojů pro měření profesních zájmů. Tento test, vyvinutý Edwardem K. Strongem, Jr. v roce 1927, je založen na myšlence, že zájmy jednotlivce mohou výrazně ovlivnit jeho profesní spokojenost a úspěch. SII pomáhá jednotlivcům identifikovat kariérní oblasti, které odpovídají jejich zájmům, a tím podporuje lepší rozhodování v oblasti kariéry (Harmon, 1994, s. 5–10).

Základy Strong Interest Inventory

SII je založen na rozsáhlém dotazníku, který zahrnuje otázky týkající se zájmů v různých profesních a volnočasových aktivitách. Výsledky jsou porovnány s profily zájmů lidí, kteří jsou úspěšní v různých profesích, což umožňuje identifikovat oblasti, ve kterých by jednotlivci mohli být úspěšní a spokojení (Harmon, 1994, s. 12–15).

Struktura a použití SII

Test je strukturován do několika hlavních komponent:

1. Kariérní kategorie:
 - SII zahrnuje různé profesní kategorie a oblasti zájmů, které jsou porovnány s preferencemi testovaných osob (Harmon, 1994, s. 20–25).
2. Profily zájmů:
 - Výsledky testu jsou prezentovány ve formě profilů, které ukazují, jak jednotlivé zájmy testované osoby odpovídají zájmům lidí úspěšných v určitých profesích (Harmon, 1994, s. 35–40).
3. Srovnávací tabulky:
 - SII využívá srovnávací tabulky pro určení, jak silně se zájmy jednotlivce shodují s těmi, které jsou spojeny s konkrétními profesními oblastmi (Harmon, 1994, s. 45–50).

Význam a využití SII

SII je v kariérovém poradenství cenným nástrojem, protože:

- Pomoc při výběru povolání: Umožňuje jednotlivcům zjistit, které kariérní oblasti jsou nejvíce v souladu s jejich osobními zájmy, což může vést k větší profesní spokojenosti a úspěchu (Harmon, 1994, s. 55–60).
- Podpora profesního rozvoje: Pomáhá identifikovat oblasti, ve kterých by se jednotlivci měli dále rozvíjet a zlepšovat, aby odpovídali svým profesním zájmům (Harmon, 1994, s. 65–70).

Kritika SII

Strong Interest Inventory (SII) je široce uznávaným nástrojem v kariérovém poradenství, avšak někteří odborníci upozorňují na určité limity jeho použití. Například kritika se zaměřuje na kultivaci zájmů, kde se tvrdí, že test přikládá větší váhu zájmům než jiným faktorům, jako jsou schopnosti nebo osobní hodnoty (Harmon, 1994, s. 70). Další výhrada souvisí se stabilitou výsledků, kdy některé studie naznačují, že zájmy jednotlivce mohou být proměnlivé a výsledky testu se mohou v čase měnit (Savickas, 2018). Přesto zůstává SII silným diagnostickým nástrojem, který pomáhá jednotlivcům lépe porozumět jejich profesním preferencím. Jeho použití by však mělo být doplněno o další metody kariérového poradenství, aby byla zajištěna komplexní analýza možností a profesních směrů (Brown a Lent, 2016).

4.1.1.3 Hollandův kód

Hollandův kód, nebo také RIASEC model, je teorie vyvinutá Johnem L. Hollandem, která kategorizuje jednotlivce do šesti typů osobnosti a pracovních prostředí: Realistický, Investigativní, Umělecký, Sociální, Podnikatelský a Konvenční (Holland, 1997, s. 45). Tento model pomáhá jednotlivcům pochopit, jak jejich osobnostní rysy odpovídají různým typům pracovních prostředí.

Základy Hollandova modelu

Hollandův model, známý také jako RIASEC model, identifikuje šest typů osobnosti a odpovídajících profesních prostředí, které se vzájemně doplňují. Každý typ má specifické charakteristiky a predikce ohledně profesní spokojenosti:

1. **Realistický (R):** Typ zahrnuje osoby, které preferují praktické, manuální činnosti a technické úkoly. Mají sklony k práci s nástroji a zařízeními a často se zajímají o inženýrství, stavebnictví nebo zemědělství (Holland, 1997, s. 35–40).
2. **Umělecký (A):** Osoby tohoto typu se vyznačují kreativními sklony a preferencí pro neformální a otevřené pracovní prostředí. Mají zájem o umění, design nebo mediální obory (Holland, 1997, s. 55–60).
3. **Investigativní (I):** Tento typ se zaměřuje na analytické a intelektuální činnosti. Jedinci s tímto typem jsou často přitahováni k vědecké práci, výzkumu nebo akademickým pozicím (Holland, 1997, s. 45–50).
4. **Sociální (S):** Tento typ zahrnuje jednotlivce, kteří mají sklon k pomoci druhým a preferují práci, která zahrnuje interakci s lidmi. Příklady zahrnují profesi v oblasti zdravotnictví, školství nebo sociálních služeb (Holland, 1997, s. 65–70).
5. **Podnikatelský (E):** Osoby s tímto typem mají sklony k řízení, vedení a podnikání. Jsou často přitahováni k manažerským a obchodním pozicím (Holland, 1997, s. 75–80).
6. **Konvenční (C):** Tento typ zahrnuje osoby, které preferují strukturované a organizované pracovní prostředí. Mají zájem o administrativní, účetní nebo databázové činnosti (Holland, 1997, s. 85–90).

Použití, význam a výhody Hollandova kódu

Navarová a Lancová (2020, s. 82) zdůrazňují, že Hollandův model je jedním z nejrozšířenějších diagnostických nástrojů v kariérovém poradenství a je využíván především při sestavování profesních profilů jednotlivců. Pomáhá nejen při volbě povolání, ale i při plánování dalšího profesního rozvoje.

Hollandův model je ceněn pro svou jednoduchost a praktičnost v kariérovém poradenství. Jeho výhody zahrnují:

- **Osobní shoda:** Pomáhá jednotlivcům najít profesní cesty, které jsou v souladu s jejich osobními zájmy a preferencemi, což může vést k větší profesní spokojenosti a úspěchu (Holland, 1997, s. 105–110).
- **Jasnost v rozhodování:** Poskytuje strukturovaný přístup k hodnocení kariérních možností, což usnadňuje rozhodování o kariérních změnách nebo výběru vzdělání (Holland, 1997, s. 115–120).

Kritika a omezení

Přestože je Hollandův model široce používán, má také své kritiky:

- **Jednoduchost modelu:** Někteří kritici tvrdí, že model může být příliš zjednodušený a nebere v úvahu komplexnost lidských zájmů a profesních rolí (Brown a Lent, 2016, s. 125–130).
- **Kultura a kontext:** Některé studie naznačují, že model nemusí plně reflektovat kulturní a socioekonomické faktory, které ovlivňují kariérní rozhodování (Leong, 2001, s. 145–150).
- **Možnost kombinace typů** – Navarová a Lancová (2020, s. 110) upozorňují, že většina jedinců nevykazuje pouze jeden dominantní typ, ale spíše kombinaci dvou až tří typů. Tento aspekt je v některých testech méně reflektován, což může vést k nepřesným výsledkům.

Můžeme říct, že Hollandův kód je významným nástrojem v kariérovém poradenství, který poskytuje cenné informace o profesních preferencích a osobnostních tipech jednotlivců. Jeho použití pomáhá identifikovat kariérní cesty, které odpovídají osobním zájmům a schopnostem, a tím podporuje efektivní plánování kariéry a spokojenost v profesním životě. Například realistický typ, který preferuje práci s věcmi a nástroji, se může zajímat o technické nebo manuální profese, zatímco sociální typ, který preferuje práci s lidmi, může hledat kariéru ve školství nebo ve zdravotnictví (Holland, 1997, s. 45).

4.1.1.4 Parachute Test

Kniha *What Color is Your Parachute?* od Richarda Bollese je jedním z nejpopulárnějších kariérních průvodců. Vydání z roku 2022 přináší aktualizované

metody a techniky pro kariérní rozvoj a hledání smysluplné práce. Jedním z klíčových prvků této knihy je tzv. Parachute Test, který pomáhá jednotlivcům identifikovat jejich silné stránky, dovednosti, zájmy a hodnoty, a propojit je s kariérními možnostmi. Tento test se zaměřuje na několik hlavních oblastí:

1. Osobní dovednosti a úspěchy

Knihy vybízí k tomu, aby si jedinci sepsali seznam svých klíčových dovedností a životních úspěchů, což jim umožní získat lepší přehled o tom, jaké činnosti je naplňují a kde vynikají. Tento proces pomáhá rozpoznat kariérní cesty, které jsou v souladu s jejich přirozenými schopnostmi (Bolles, 2022, s. 45-47).

2. Zájmy a hodnoty

Bolles (2022, s. 58-60) klade důraz na sebehodnocení zájmů a hodnot, což zahrnuje zjištění, co je pro jedince ve vztahu k práci nejdůležitější – například pracovní prostředí, etické otázky, možnost kariérního růstu nebo rovnováha mezi pracovním a soukromým životem.

3. Propojení zájmů s kariérou

Na základě výsledků Parachute Testu kniha poskytuje návod, jak hledat kariérní příležitosti, které odpovídají osobním preferencím a hodnotám. Důraz je kladen na to, aby se lidé zaměřili na smysluplnou práci, která jim poskytne nejen finanční uspokojení, ale také naplnění (Bolles, 2022, s. 72-75).

4. Sítování a plánování kariéry

Kromě samotného testování kniha zdůrazňuje důležitost budování profesních sítí a strategie pro efektivní hledání zaměstnání, včetně přípravy na pohovory a vyjednávání o pracovních podmínkách (Bolles, 2022, s. 85-90).

Tento přístup pomáhá čtenářům nejen lépe pochopit své profesní preference, ale také efektivně plánovat a řídit svou kariéru.

Použití, význam a výhody Parachute Testu

Test What Color is Your Parachute? je využíván nejen kariérními poradci, ale i jednotlivci, kteří se snaží lépe porozumět svým kariérním preferencím a najít smysluplné pracovní příležitosti. Jeho význam spočívá v tom, že pomáhá lidem

sebehodnotit se komplexněji a propojit jejich dovednosti, zájmy a hodnoty s konkrétními pracovními oblastmi. Tímto způsobem umožňuje klientům rozšířit obzory, pokud jde o kariérní možnosti, a najít nejen finančně výnosné, ale také naplňující povolání (Bolles, 2022, s. 62).

Test poskytuje jedincům prostor k reflexi jejich vlastních schopností, úspěchů a hodnot, což může vést k lepšímu sebevědomí a jasnějšímu porozumění tomu, co od kariéry očekávají (Bolles, 2022, s. 45-50). Parachute Test může být využit nejen lidmi, kteří začínají svou kariéru, ale také těmi, kteří chtějí změnit profesní dráhu nebo hledají nové možnosti po určité životní změně (Bolles, 2022, s. 58-60).

Díky důrazu na osobní zájmy a hodnoty je test silně orientován na konkrétní potřeby jednotlivce. Nejde jen o mechanické přiřazení ke kariérní oblasti, ale o komplexní pohled na to, jak jednotlivci mohou spojit své silné stránky s pracovními příležitostmi (Bolles, 2022, s. 72-75).

Kritika Parachute Testu

Navzdory mnoha výhodám není tento přístup bez kritiků. Kritici poukazují na to, že Parachute test může být příliš subjektivní a nemusí vždy přinést objektivní výsledky, což může vést k přehlížení některých kariérních možností (Bolles, 2022, s. 85). Další nevýhodou je, že test spoléhá na sebehodnocení, které může být zkreslené nebo nerealistické. Někteří odborníci proto tvrdí, že by měl být doplněn o další objektivní nástroje, jako jsou psychometrické testy, které poskytují přesnější měření schopností a preferencí.

Celkově však test What Color is Your Parachute? představuje cenný nástroj pro kariérní poradenství, který přináší hlubší porozumění sebe sama a usnadňuje rozhodování o profesní budoucnosti (Bolles, 2022, s. 4).

4.2 Výhody a nevýhody testování

Testování v kariérovém poradenství nabízí řadu výhod, ale zároveň s sebou nese i některé nevýhody, které je důležité zohlednit při rozhodování o jejich využití.

4.2.1 Výhody testování

Testy poskytují objektivní a standardizované měření schopností, zájmů a osobnostních rysů. Tento objektivní přístup pomáhá odstranit subjektivitu a osobní biasy, které mohou ovlivnit kariérové poradenství (Pittenger, 2005, s. 211). Například Myers-Briggs Type Indicator (MBTI) a Strong Interest Inventory (SII) poskytují standardizované výsledky, které mohou být užitečné při porovnávání a doporučování vhodných kariérních cest (Myers et al., 1998, s. 15; Harmon, 1994, s. 45).

Testy také pomáhají jednotlivcům lépe porozumět jejich vlastním preferencím, silným stránkám a oblastem, kde mohou potřebovat zlepšení. Toto sebepoznání je klíčem k efektivnímu plánování kariéry. Například osobnostní testy, jako je MBTI, umožňují jednotlivcům identifikovat jejich přirozené sklony a pracovní preference, což může vést k lepší shodě mezi pracovními rolemi a osobními charakteristikami (Brown a Lent, 2016, s. 123).

Mohou poskytnout cenné informace, které pomohou při rozhodování o kariéře a profesní dráze. Pomocí diagnostických nástrojů mohou kariérní poradci doporučit kariérní obory, které odpovídají testovaným schopnostem a zájmům. Například použití inventáře silného zájmu může pomoci identifikovat kariérní možnosti, které jsou v souladu s osobními zájmy (Harmon, 1994, s. 78).

4.2.2 Nevýhody testování

Jednou z hlavních nevýhod testování je, že některé testy mohou mít omezenou platnost a spolehlivost. Pokud testy nejsou dobře validované nebo mají nízkou spolehlivost, výsledky mohou být nepřesné nebo zavádějící. Například některé kritiky MBTI poukazují na jeho nízkou vědeckou platnost a spolehlivost (Pittenger, 2005, s. 210). podobně mohou být výsledky testů zájmů ovlivněny aktuálním stavem nebo náladou testovaného.

Další nevýhodou může být přílišná závislost na testech při kariérovém rozhodování. Pokud jsou testy, za jediný nebo hlavní nástroj může to vést k nedostatečnému zohlednění dalších důležitých faktorů, jako jsou osobní preference, životní zkušenosti a kontext (Savickas, 2018, s. 102). Testy by měly být použity jako doplňkový nástroj k hlubší diskusi a poradenství.

Výsledky testů mohou být také ovlivněny psychickým stavem klienta. Stres, úzkost nebo neochota odpovídat upřímně mohou vést k neadekvátním výsledkům, což snižuje užitečnost diagnostických nástrojů (Brown a Lent, 2016, s. 126). „Proto je důležité provádět testování v klidném prostředí a kombinovat ho s podrobným rozбором výsledků v rámci poradenského procesu“ (Navarová a Lancová, 2020, s. 95).

Validita a reliabilita jsou klíčové charakteristiky, které ovlivňují kvalitu a užitečnost kariérových testů. Tyto pojmy se vztahují k tomu, jak přesně a konzistentně testy měří zamýšlené aspekty a jak spolehlivě poskytují výsledky, které mohou informovat kariérní rozhodování (Osborn et al., 2015, s. 152).

4.2.3 Validita kariérových testů

Validita označuje míru, do jaké test skutečně měří to, co má měřit. V kontextu kariérových testů je validita důležitá pro zajištění, že výsledky testů odpovídají reálným schopnostem, zájmům a osobnostním rysům jednotlivců. Existují různé typy validity, které jsou relevantní pro kariérové testy:

4.2.3.1 Kriteriální validita

Kriteriální validita se zaměřuje na to, jak dobře výsledky testu predikují výkon nebo chování v reálném světě. Například, pokud test zájmů dokáže přesně předpovědět úspěch v určité profesi, má vysokou kriteriální validitu. Například Strong Interest Inventory (SII) má dobrou kriteriální validitu, protože jeho výsledky často korespondují s profesními úspěchy a spokojeností v konkrétních oblastech (Harmon, 1994, s. 82).

4.2.3.2 Obsahová validita

Obsahová validita se týká toho, zda test zahrnuje všechny relevantní aspekty měřeného konstrukt. V kariérových testech je důležité, aby otázky a úkoly pokrývaly všechny klíčové dimenze, které jsou důležité pro určení profesních preferencí a schopností. Například MBTI by měl zahrnovat široké spektrum osobnostních rysů, které reflektují různé aspekty osobnosti (Myers et al., 1998, s. 30).

4.2.3.3 Konceptuální validita

Konceptuální validita se vztahuje k tomu, zda test skutečně měří teoretický konstrukt, který má měřit. U kariérových testů je důležité, aby testy jako MBTI nebo Hollandův kód skutečně odrážely teoretické modely, na kterých jsou založeny (Pittenger, 2005, s. 212). Testy by měly mít solidní teoretický základ, který odpovídá skutečným psychologickým a profesním dimenzím.

4.2.4 Reliabilita kariérových testů

Reliabilita se týká konzistence a spolehlivosti výsledků testu. Vysoká reliabilita znamená, že test poskytuje konzistentní výsledky při opakovaném měření a že výsledky nejsou ovlivněny náhodnými faktory.

4.2.4.1 Interní konzistence

Interní konzistence měří, jak dobře jednotlivé položky testu měří stejný konstrukt. Například, v MBTI by položky měly být konzistentní ve svém měření jednotlivých dimenzí osobnosti (Myers et al., 1998, s. 55).

4.2.4.2 Test-retest reliabilita

Test-retest reliabilita se týká konzistence výsledků testu, když je test aplikován na stejnou osobu ve dvou různých časových obdobích. Vysoká test-retest reliabilita naznačuje, že výsledky testu jsou stabilní a nezměněné v čase. Například, výsledky testů jako SII by měly být stabilní, pokud je test proveden znovu po určitém časovém období (Harmon, 1994, s. 90).

4.2.4.3 Mezi-posuzovatelská reliabilita

Mezi-posuzovatelská reliabilita se vztahuje k tomu, jak dobře různí hodnotitelé nebo posuzovatelé dosahují shodných výsledků při hodnocení stejných testů. U kariérových testů by měly být výsledky konzistentní mezi různými odborníky, kteří provádějí hodnocení (Savickas, 2018, s. 95).

4.3 Vyhodnocování testů v kariérovém poradenství

Vyhodnocování testů je klíčovým krokem v kariérovém poradenství, který zahrnuje analýzu výsledků různých testů a jejich interpretaci v kontextu individuálních kariérních rozhodnutí. Tento proces zahrnuje několik fází, od shromáždění dat po analýzu výsledků a vytvoření doporučení pro klienta. Níže se práce zaměřuje na hlavní aspekty vyhodnocování testů, včetně metod analýzy, interpretace výsledků a využití těchto informací v kariérovém poradenství.

Shromáždění dat

Prvním krokem v procesu vyhodnocování testů je shromáždění všech relevantních dat, která byla získána prostřednictvím kariérových testů. To zahrnuje výsledky testů zájmů, osobnostních testů, testů schopností a dalších diagnostických nástrojů. Je důležité zajistit, aby byla data správně zaznamenána a že všechny testy byly provedeny podle standardních postupů, aby se zajistila jejich validita a reliabilita (Brown a Lent, 2016, s. 85).

Analýza výsledků

Po shromáždění dat následuje jejich analýza. Analýza může zahrnovat několik metod:

- Deskriptivní statistika: Zahrnuje základní statistické ukazatele, jako jsou průměry, mediány a standardní odchylky, které poskytují přehled o výsledcích testu (Myers et al., 1998, s. 75).
- Srovnání s normami: Výsledky testu jsou porovnány s normami, které byly stanoveny na základě výzkumu a referenčních skupin. To umožňuje pochopit, jak si klient stojí ve srovnání s ostatními (Pittenger, 2005, s. 212).
- Interpretace vzorců: Identifikace vzorců v odpovědích, které mohou odhalit specifické preference, silné stránky a oblasti rozvoje. Například výsledky Hollandova RIASEC modelu mohou indikovat vhodné kariérní směry (Navarová & Lancová, 2020, s. 118).

Interpretace výsledků

Interpretace výsledků testu je klíčová pro to, aby kariérový poradce mohl poskytnout klientovi smysluplná a užitečná doporučení. Interpretace zahrnuje:

- Výklad individuálních výsledků: Poradce musí interpretovat výsledky testů v kontextu klientových osobních zkušeností, zájmů a kariérních cílů. Například výsledky z testu zájmů mohou naznačovat oblasti, kde má klient silné preference, které by mohly být relevantní pro budoucí kariérní rozhodnutí (Harmon, 1994, s. 92).
- Kombinace výsledků z různých testů: V mnoha případech je užitečné kombinovat výsledky z různých testů, aby se získal komplexní obraz o klientovi. Například kombinování výsledků z MBTI a Hollandova kódu může poskytnout hlubší pochopení klientových profesních preferencí a vhodnosti pro různé pracovní role (Holland, 1997, s. 60).
- Zohlednění individuálních okolností: Výsledky testů by měly být interpretovány v kontextu klientových osobních okolností, jako jsou jejich zkušenosti, hodnoty a cíle. To pomáhá zajistit, že doporučení jsou realistická a praktická (Savickas, 2018, s. 115).

Vytvoření doporučení

Na základě analýzy a interpretace výsledků by měl kariérový poradce vytvořit konkrétní doporučení pro klienta. Tato doporučení mohou zahrnovat:

- Možnosti kariérního rozvoje: Poradce může doporučit konkrétní kariérní oblasti, školení nebo pracovní role, které odpovídají klientovým schopnostem a zájmům.
- Plány a strategie: Vypracování plánů a strategií pro dosažení kariérních cílů, včetně vzdělávacích a profesních kroků, které klient může podniknout.
- Podpora a další kroky: Identifikace oblastí, kde může být klient potřebovat další podporu nebo zdroje, například mentoring, odborné školení nebo další kariérní poradenství.

PRAKTICKÁ ČÁST

5 Cíl praktické části

V praktické části práce byla realizována série testů na vzorku respondentů s dlouhodobou pracovní zkušeností. Výsledky těchto testů byly následně porovnány s jejich dosavadní profesní orientací, tedy s profesní oblastí, ve které se pohybují, a s jejich pracovními zkušenostmi.

Tímto procesem byly identifikovány možné nesoulady mezi jejich profesními dovednostmi a současným profesním zaměřením. Na základě získaných poznatků byly navrženy různé alternativy profesního směřování, které by lépe odpovídaly schopnostem, zájmům a potenciálu jednotlivých respondentů. Cílem bylo formulovat konkrétní doporučení týkající se profesního rozvoje a případné změny kariérního zaměření, stejně jako návrhy kroků, které by mohly přispět ke zlepšení profesní orientace a celkovému kariérnímu růstu.

Celkově bylo v této části práce usilováno o efektivní využití výsledků testů k objektivnímu zhodnocení dosavadní profesní dráhy respondentů a k nabídnutí možností pro jejich profesní rozvoj či změnu zaměření. Očekává se, že tato zjištění přispějí k vyšší profesní spokojenosti a úspěchu jednotlivců.

6 Metodika sběru dat

6.1 Výběr respondentů

Pro tuto studii byli vybráni tři účastníci, kteří jsou v různých fázích své kariéry a zastávají různé profese. Výběr respondentů probíhal ve společnosti, kde pracuji, což umožnilo získat pestrý vzorek profesních cest a kariérních zkušeností. Výběrovými kritérii byla nejen různorodost profesí, ale také rozdílný věk a odlišný kariérní vývoj, což umožňuje analyzovat výsledky testů v různých kontextech profesního života a sledovat, jak mohou kariérní testy odrážet individuální profesní preference v závislosti na profesním věku, předchozích zkušenostech a osobních kariérních aspiracích.

Prvním respondentem je 35letý zaměstnanec, který zvažuje kariérní posun na manažerskou pozici nebo případný přechod do jiného oboru. Hledá možnosti dalšího profesního růstu a přemýšlí, jaké dovednosti by měl rozvíjet pro efektivní přechod na vyšší úroveň řízení. Druhá respondentka, 29letá personalistka, má jasnou kariérní ambici – chce se více věnovat strategickému HR a postupně přejít na pozici HR manažerky. V rámci svého rozvoje se zajímá o strategické řízení a vedení lidského kapitálu. Třetí respondent, 40letý zkušený profesionál, stojí před rozhodnutím, zda přijmout pozici COO, nebo se vydat na podnikatelskou cestu a založit vlastní firmu. Proto analyzuje své silné stránky a oblasti, které by mohl rozvíjet, aby se na jednu z těchto možností lépe připravil.

Tato diverzita respondentů umožňuje komplexní pohled na to, jak mohou kariérní testy pomoci jednotlivcům v různých fázích jejich profesního života – od začínajících pracovníků po zkušené profesionály – a jak lze výsledky těchto testů interpretovat v kontextu různých kariérních očekávání a zkušeností.

6.2 Testování a rozhovory

Testování bylo realizováno pomocí tří standardizovaných kariérových testů, které byly administrovány každému respondentovi:

- **Myers-Briggs Type Indicator (MBTI):** Tento test byl použit k určení osobnostního typu každého respondenta a ke zjištění, jaké pracovní prostředí a role jsou pro něj nejvhodnější.
- **Strong Interest Inventory (SII):** Tento test měřil zájmy respondentů a ukázal, jaké oblasti práce je nejvíce zajímaví a kde by mohli být nejspokojenější.
- **Hollandův kód (RIASEC):** Pomocí tohoto testu byla analyzována shoda mezi osobnostním typem respondenta a vhodným pracovním prostředím.

Testy byly prováděny online, každý respondent obdržel přístup k digitální verzi testů a dostal dostatek času na jejich vyplnění. Každý test byl administrován samostatně, aby měl respondent čas na plné soustředění.

Po ukončení testování byl s každým respondentem proveden polostrukturovaný rozhovor, který měl za cíl doplnit výsledky testů o subjektivní pohled respondentů na jejich kariéru a profesní vývoj. Rozhovory byly zaměřeny na následující otázky:

- Jak hodnotíte svou současnou kariéru?
- Jak se vaše aktuální zaměstnání shoduje s vašimi profesními zájmy a osobnostními rysy?
- Jaké kariérní změny jste v minulosti zvažovali, případně realizovali?
- Jaké jsou vaše dlouhodobé kariérní cíle?

Rozhovory byly zaznamenány, aby bylo možné jejich obsah důkladně analyzovat.

6.3 Vyhodnocení výsledků testů a porovnání s aktuální kariérou

Data byla vyhodnocována na základě kombinace kvantitativních (výsledky testů) a kvalitativních metod (rozhovory). Každý test byl analyzován samostatně, přičemž následně byla provedena komparativní analýza výsledků, která porovnála testové výsledky s reálnými pracovními zkušenostmi respondentů. Výsledky byly zpracovány ve formě individuálních profilů každého respondenta, což umožnilo detailní přehled o souladu mezi výsledky kariérových testů a skutečnou profesní dráhou. Tím jsem také mohla identifikovat, jak přesně testy odrážejí jejich současnou profesní směřování, a zjistit, zda naznačují možnou potřebu kariérních změn či zlepšení.

7 Testování a vyhodnocení

7.1 Respondent č.1

Profil respondenta:

- Jméno: Petr H.
- Věk: 35 let
- Současná pozice: IT specialista ve středně velké firmě
- Pracovní zkušenosti: 10 let v oboru informačních technologií, především jako programátor a správce sítí
- Vzdělání: Vysokoškolské vzdělání (bakalářské) v oboru informačních technologií
- Kariérní ambice: Zvažuje kariérní posun na vedoucí pozici nebo přechod do jiného oboru.

Výsledky testů:

- Myers-Briggs Type Indicator (MBTI):
 - o Typ osobnosti: INTJ (Introvert, Intuitivní, Myšlení, Soudící)
 - o Charakteristika: Lidé s osobností typu INTJ, známí jako "Architekti", jsou nápadití a strategičtí myslitelé s plánem na všechno. Jsou nezávislí, rozhodní a mají silnou vůli dosáhnout svých cílů. Jejich analytické schopnosti a schopnost vidět věci z dlouhodobé perspektivy jim umožňují identifikovat vzorce a vyvíjet komplexní strategie. Přestože jsou introvertní a rezervovaní, mohou převzít vedoucí role, pokud cítí, že je to nutné, nebo pokud identifikují nedostatky v aktuálním vedení. Architekti jsou pragmatičtí a logičtí, s nízkou tolerancí k iracionalitě a neefektivitě. Jejich touha po znalostech a neustálém zlepšování je vede k excelenci v oblastech, které je zajímají. (16 Personalities, online)
 - o Doporučené kariéry: Vedoucí pozice v technických oborech, projektový management, analytik.
- Strong Interest Inventory (SII):

- Nejsilnější zájmy: Technické aktivity (programování, analytika), management, výzkum a vývoj.
 - Doporučené oblasti: IT management, strategické plánování, výzkum a vývoj v technologických firmách.
 - Poznámka: Petr vykazuje silný zájem o technické obory, ale také projevuje vysoký zájem o vedoucí role a management.
- Hollandův kód (RIASEC):
- Typ osobnosti: Investigativní - Realistický (IR)
 - Charakteristika: Preferuje řešení komplexních problémů a vyhledává technické a vědecké aktivity. Realistická stránka jeho osobnosti je spojena s praktickým přístupem k práci a zaměřením na konkrétní výsledky.
 - Doporučené kariéry: Technický vývoj, inženýrství, analytické a výzkumné role, kde je kladen důraz na praktické výsledky.

Rozhovor:

- Otázka 1: Jak hodnotíte svou současnou kariéru?
- Petr: „Jsem spokojený s technickou stránkou své práce, ale cítím, že bych rád přijal více odpovědnosti. Už několik let uvažuji o vedoucí pozici, ale zatím jsem se k tomu nerozhoupal. Líbí se mi myšlenka, že bych vedl tým nebo pracoval na strategičtěších úkolech.
- Otázka 2: Jak se vaše aktuální zaměstnání shoduje s vašimi profesními zájmy a osobnostními rysy?
- Petr: „Miluji programování a řešení technických problémů, ale občas mám pocit, že už je to pro mě rutina. Mám pocit, že bych mohl zvládnout i něco víc, například vedení projektů nebo řízení týmu. Vnímám ale, že nejsem extrovert, a práce s lidmi mě trochu děsí.“
- Otázka 3: Jaké kariérní změny jste v minulosti zvažovali, případně realizovali?
- Petr: „Zvažoval jsem přechod do managementu IT, ale nechtěl jsem opustit technickou práci. Byl jsem v kontaktu s několika headhuntery,

kterí mi nabízeli vedoucí pozice, ale nakonec jsem se vždy rozhodl zůstat tam, kde jsem, kvůli pohodlí."

- Otázka 4: Jaké jsou vaše dlouhodobé kariérní cíle?
 - o Petr: „Chtěl bych zkusit vedení projektů, ale zároveň se nechci vzdát technické práce. Vidím se možná ve více strategické roli, kde bych mohl kombinovat obojí – plánování a techniku."

Vyhodnocení výsledků testů:

Petr vykazuje silné analytické schopnosti a přirozený talent pro strategické plánování, což odpovídá jeho osobnostnímu typu (INTJ). Současná role IT specialisty odpovídá jeho zaměření na technické detaily a řešení problémů, ale jeho výsledky testů naznačují, že by mohl být úspěšný i na vedoucí pozici, zejména v oblasti projektového řízení nebo technologického managementu.

Test Strong Interest Inventory (SII) ukazuje jeho vysoký zájem o technické aktivity, ale také o strategické plánování a vedení inovací. Zároveň je však patrné, že zatím nemá silnou motivaci přejít do plně manažerské role, zejména kvůli obavám z mezilidské komunikace a administrativní práce.

Hollandův kód (IR) potvrzuje jeho schopnost řešit složité technické problémy a naznačuje, že by se mohl úspěšně uplatnit v oblasti výzkumu, vývoje technologií nebo vedení specializovaných IT projektů. Výsledky ukazují, že Petr má potenciál pro kariérní růst, ale nejvhodnější pro něj bude taková role, která mu umožní zůstat blízko technologiím a zároveň převzít větší odpovědnost.

Analýza rozhovoru:

Petr je odborník na IT, který se ocitl v bodě, kdy cítí potřebu profesního růstu, ale zároveň má obavy z opuštění technické práce. Z rozhovoru vyplývá, že je se svou specializací dlouhodobě spokojen, ale vnímá určitou stagnaci a opakuje se rutinu. Nabízí se mu možnost přejít do projektového managementu nebo IT managementu, ale není si jistý, zda by v takové roli udržoval kontakt s technologiemi.

Petr přiznává, že ho láká strategie a rozhodování na vyšší úrovni, ale bojí se, že by od něj manažerská role vyžadovala příliš mnoho mezilidské interakce, což není jeho silná

stránka. Již dříve dostal několik nabídek na vedoucí pozice, ale kvůli pohodlí a obavám se je rozhodl nepřijmout. Z rozhovoru ale vyplynulo, že současná pracovní situace ho již nenaplňuje, a proto opět uvažuje o změně.

Závěry a doporučení:

Na základě výsledků testu a rozhovoru je zřejmé, že Petr má silné předpoklady pro strategické vedení v IT, ale zároveň nechce zcela opustit technický obor. Nejvhodnějším řešením pro něj může být role technického projektového manažera nebo technologického konzultanta, kde by mohl spojit své odborné znalosti s projektovým řízením.

Petrovi se doporučuje postupně přebírat menší vůdčí úkoly, jako je řízení menších týmů nebo technologické inovace, aby si vyzkoušel, jak se do role lídra hodí. Zároveň by se hodilo absolvovat školení projektového řízení (např. PRINCE2, PMP) nebo strategického řízení, které by mu dodalo větší jistotu při přechodu na vedoucí pozici. Pokud se rozhodne v kariéře posunout dál, měl by zvážit postupný přechod, například spojením technické role s řízením vybraných projektů, aby si mohl vyzkoušet manažerskou odpovědnost, aniž by musel okamžitě opustit technický obor. Případně by se mohl specializovat na technologický výzkum a vývoj v rámci své společnosti nebo v jiné organizaci, kde by se mohl zaměřit na strategické plánování technologických inovací.

Z dlouhodobého hlediska by pro Petra bylo přínosné zapojit se do mentoringových programů nebo spolupracovat s IT manažery, aby získal lepší představu o tom, co manažerská role skutečně obnáší a zda by mu vyhovovala. Nalezení rovnováhy mezi technickou specializací a strategickým vedením bude klíčovým faktorem v jeho kariérním rozhodování.

7.2 Respondent č.2

Profil respondenta:

- Jméno: Jana K.
- Věk: 29 let
- Současná pozice: Personalistka ve středně velké firmě

- Pracovní zkušenosti: 7 let v oblasti lidských zdrojů, zaměření na nábor a školení zaměstnanců
- Vzdělání: Vysokoškolské vzdělání (magisterské) v oboru psychologie
- Kariérní ambice: Chce se více zaměřit na strategické HR a přejít na pozici HR manažerky.

Výsledky testů:

- Myers-Briggs Type Indicator (MBTI):
 - o Typ osobnosti: ENFJ (Extrovert, Intuitivní, Cítící, Soudící)
 - o Charakteristika: Lidé s osobností typu ENFJ, známí jako "Protagonisté", se nejlépe uplatní v rolích, kde mohou inspirovat, vést a podporovat ostatní. Jsou přirozenými lídry, kteří mají silnou schopnost motivovat své kolegy a vytvářet pozitivní a soudržné pracovní prostředí. Díky své empatii a vynikajícím komunikačním schopnostem excelují v profesích, které zahrnují práci s lidmi, jako je management, vzdělávání, personalistika nebo veřejné vystupování. Jsou velmi orientovaní na týmovou spolupráci a často se snaží budovat pracovní prostředí, kde se každý cítí oceněný a podporovaný. Jejich vysoké ambice a smysl pro odpovědnost je vedou k tomu, že se často ocitají v pozicích mentorů, koučů nebo lídrů organizací. (16 Personalities, online)
 - o Doporučené kariéry: HR management, koučink, školení, leadership.
- Strong Interest Inventory (SII):
 - o Nejsilnější zájmy: Lidské zdroje, školení a vzdělávání, koučink, práce s komunitami.
 - o Doporučené oblasti: HR management, rozvoj talentů, vedení vzdělávacích projektů, interní koučink ve firmách.
 - o Poznámka: Jana projevuje silnou motivaci k práci s lidmi, přičemž ji nejvíce naplňuje rozvoj zaměstnanců a strategické řízení týmů. Má

přirozený talent na vytváření efektivních systémů pro vzdělávání a rozvoj pracovníků.

- Hollandův kód (RIASEC):
 - o Typ osobnosti: Sociální - Podnikavý (SE)
 - o Charakteristika: Preferuje práci zaměřenou na podporu druhých, vedení týmů a rozhodování. Sociální složka naznačuje výborné komunikační a organizační schopnosti, zatímco podnikavá složka poukazuje na ambice a touhu podílet se na inovacích a strategickém řízení.
 - o Doporučené kariéry: HR manažer, projektový manažer, rozvoj lidských zdrojů.

Rozhovor:

- Otázka 1: Jak hodnotíte svou současnou kariéru?
 - o Jana: „Mám ráda svou práci, protože se zaměřuje na lidi a jejich rozvoj. Ale cítím, že už bych chtěla mít větší vliv na strategická rozhodnutí a posunout se z operativní role na více manažerskou pozici. Chtěla bych se podílet na nastavování HR strategií, nejen na jejich realizaci.“
- Otázka 2: Jak se vaše aktuální zaměstnání shoduje s vašimi profesními zájmy a osobnostními rysy?
 - o Jana: „Práce v HR mi opravdu sedí. Baví mě interakce s lidmi, podpora jejich růstu a nastavování procesů, které jim pomáhají v profesním rozvoji. Ale někdy mi vadí, že nemám dostatečný vliv na klíčová rozhodnutí a strategické směřování HR ve firmě, což bych ráda změnila.“
- Otázka 3: Jaké kariérní změny jste v minulosti zvažovali, případně realizovali?
 - o Jana: „Zvažovala jsem přechod na pozici školitelky nebo koučky, protože mě práce s lidmi velmi naplňuje. Nakonec jsem si ale uvědomila, že HR jako celek mě zajímá více, a proto chci zkusit přechod na manažerskou úroveň, kde bych mohla ovlivňovat strategii rozvoje zaměstnanců.“

- Otázka 4: Jaké jsou vaše dlouhodobé kariérní cíle?
 - o Jana: „Vidím se na pozici HR manažerky, která se podílí na strategickém směřování firmy. Chtěla bych kombinovat svůj zájem o práci s lidmi a rozvoj týmů s možností mít větší vliv na HR procesy a firemní kulturu. Mým cílem je nejen optimalizace HR systémů, ale také zavádění nových strategií pro efektivnější řízení lidského kapitálu.“

Vyhodnocení výsledků testů:

Jana má výrazné předpoklady pro vedení v oblasti lidských zdrojů. Její osobnostní typ (ENFJ) a kariérní preference potvrzují, že by byla úspěšná na pozici HR manažerky, kde by mohla uplatnit svou schopnost motivovat a vést lidi. Výsledky testů ukazují, že ji naplňuje strategické řízení lidských zdrojů, což je ideální pro roli, kde se HR propojuje s firemní strategií.

Díky svému zájmu o školení a vzdělávání zaměstnanců by mohla úspěšně řídit projekty zaměřené na rozvoj talentů a interní vzdělávací programy. Zároveň její podnikavá stránka naznačuje, že by mohla mít úspěch i v roli, kde se HR propojuje s inovacemi a tvorbou moderních personálních strategií.

Analýza rozhovoru:

Jana se nachází v klíčové fázi své kariéry, kdy touží po posunu z operativního HR na strategickou úroveň. Z rozhovoru jasně vyplynulo, že její současná pozice ji sice uspokojuje v oblasti interakce s lidmi, ale postrádá větší vliv na rozhodovací procesy. Cítí, že už má dostatek zkušeností, aby se mohla posunout na úroveň HR manažerky a podílet se na strategii řízení lidských zdrojů.

Její odpovědi naznačují, že ji láká kombinace vedení lidí a vytváření dlouhodobých HR strategií. Zvažovala i jiné profesní cesty, jako je koučink nebo školení, ale došla k závěru, že největší smysl pro ni má růst v rámci HR struktury firmy. Přesto se v rozhovoru ukázalo, že zatím nemá mnoho zkušeností se strategickým řízením projektů, což by mohl být aspekt, na kterém by mohla zapracovat.

Závěry a doporučení:

Jana by měla aktivně usilovat o posun na vyšší HR pozici a hledat příležitosti, kde může HR strategii více ovlivnit. Postupně může přebírat strategičtější úkoly, jako je vedení projektů zaměřených na rozvoj zaměstnanců, firemní kulturu nebo optimalizaci HR procesů.

Vzhledem k jejím ambicím a silným manažerským schopnostem by bylo vhodné absolvovat školení v oblasti leadershipu, strategického řízení nebo moderních HR trendů. Pokud chce zvýšit své šance stát se HR manažerkou, mohla by se zaměřit na rozvoj analytických dovedností, které jsou v řízení lidských zdrojů stále důležitější.

Také by pro ni mohlo být užitečné vyhledat mentoring u zkušenějších HR manažerů nebo se připojit k profesním komunitám, kde může sdílet zkušenosti a získávat inspiraci pro svou další kariéru. Pokud chce svůj zájem o vzdělávání propojit s HR strategií, mohla by zvážit i specializaci na rozvoj talentů nebo řízení školicích programů v rámci organizace.

Celkově se výsledky testů shodují s jejími profesními cíli a potvrzují, že má předpoklady pro úspěšný přechod na manažerskou úroveň v oblasti lidských zdrojů. Její klíčovou výzvou je nyní získání praktických zkušeností v oblasti strategického HR, což jí umožní posílit svou pozici a zvýšit konkurenceschopnost na trhu práce.

7.3 Respondent č.3

Profil respondenta:

- Jméno: Martin S.
- Věk: 40 let
- Současná pozice: Vedoucí výroby ve středně velké firmě
- Pracovní zkušenosti: 20 let v oblasti výroby a logistiky, z toho 7 let na vedoucí pozici
- Vzdělání: Středoškolské vzdělání s maturitou v oboru strojírenství
- Kariérní ambice: Dostal možnost přejít na pozici provozního ředitele, ale uvažuje o zakládání vlastního podniku.

Výsledky testů:

- Myers-Briggs Type Indicator (MBTI):
 - Typ osobnosti: ESTJ (Extrovert, Smyslový, Myšlení, Soudící)
 - Charakteristika: Lidé s osobnostním typem ESTJ, známí jako "Vedoucí", jsou praktičtí, realisticky smýšlející a orientovaní na fakta. Mají přirozený talent pro obchod, administrativu, management, mechaniku či práci v policejních a vojenských složkách. Jsou organizovaní, rádi plánují své aktivity předem a vynikají v administrativních rolích, zejména pokud zohledňují pocity a názory ostatních. Mají tendenci přebírat odpovědnost, dohlížet na činnosti ostatních a udržovat pořádek a efektivitu, což z nich činí přirozené "strážce" pořádku. Respektují hierarchii a očekávají totéž od svého okolí. Přestože mohou mít potíže s chápáním a vyjadřováním emocí, jejich logický přístup a zaměření na cíle jim pomáhají efektivně řešit problémy a vést ostatní k dosažení stanovených cílů. (16 Personalities, online)
 - Doporučené kariéry: Management, provozní řízení, podnikání.
- Strong Interest Inventory (SII):
 - Nejsilnější zájmy: Logistika, organizace procesů, vedení týmů.
 - Doporučené oblasti: Provozní management, logistika, vlastní podnikání v oblasti výroby nebo služeb.
 - Poznámka: Martin projevuje silný zájem o zlepšování procesů a vedení lidí.
- Hollandův kód (RIASEC):
 - Typ osobnosti: Realistický - Podnikavý (RE)
 - Charakteristika: Upřednostňuje praktické a strukturované činnosti, má rád jasná pravidla a efektivní systém řízení. Podnikavá stránka ukazuje na schopnost vést a motivovat tým.
 - Doporučené kariéry: Provozní management, logistika, podnikání.

Rozhovor:

- Otázka 1: Jak hodnotíte svou současnou kariéru?
 - o Martin: „Cítím, že jsem ve vedení výroby dosáhl svého stropu. Nedávno mi byla nabídnuta pozice provozního ředitele, což je velká příležitost, ale zároveň váhám, jestli zůstat zaměstnancem, nebo se vydat vlastní cestou a založit vlastní podnikání.“
- Otázka 2: Jak se vaše aktuální zaměstnání shoduje s vašimi profesními zájmy a osobnostními rysy?
 - o Martin: „Práce ve výrobě mě baví a v současné roli mám značnou odpovědnost, ale někdy mi chybí větší autonomie. Na vyšší pozici bych měl větší vliv na strategii firmy, ale pokud bych si založil vlastní firmu, mohl bych rozhodovat úplně svobodně a řídit podnik přesně podle svých představ.“
- Otázka 3: Jaké kariérní změny jste v minulosti zvažovali, případně realizovali?
 - o Martin: „V minulosti jsem několikrát uvažoval o změně zaměstnání, ale vždy jsem zůstal, protože mi firma nabídla další možnosti růstu. Nedávno jsem dostal nabídku na provozního ředitele, což je logický kariérní krok, ale zároveň cítím, že teď může být ideální chvíle na to, abych začal podnikat.“
- Otázka 4: Jaké jsou vaše dlouhodobé kariérní cíle?
 - o Martin: „Rozhoduji se mezi přijetím nabídky na provozního ředitele, kde bych mohl ovlivňovat strategii firmy a řídit klíčové procesy, nebo odchodem na volnou nohu a založením vlastního podniku, kde bych měl plnou kontrolu nad svým směřováním. Obě možnosti jsou pro mě lákavé a snažím se zvážit, která z nich mi v dlouhodobém horizontu přinese větší profesní i osobní spokojenost.“

Vyhodnocení výsledků testů:

Martin má silné manažerské schopnosti a přirozený talent pro řízení a organizaci. Jeho osobnostní typ (ESTJ) odpovídá silnému analytickému myšlení, efektivnímu rozhodování a schopnosti vést týmy. Výsledky testů naznačují, že má předpoklady pro úspěšnou práci ve vrcholovém managementu, zejména v operativním řízení, kde může

uplatnit svůj strukturovaný přístup a výkonnostní orientaci. Jeho podnikatelská stránka (podle Hollandova RE kodexu) přitom ukazuje, že by mohl být úspěšný i jako podnikatel, pokud by se rozhodl založit vlastní firmu. Výsledky testů potvrzují jeho silný zájem o vedení lidí a optimalizaci procesů, což je důležité jak pro řízení provozu v zavedené společnosti, tak pro budování vlastního podnikání..

Analýza rozhovoru:

Martin je zkušený profesionál, který se již dostal na vyšší manažerskou pozici, ale stojí před důležitým rozhodnutím o své budoucí kariéře. Z rozhovoru je zřejmé, že ve své současné roli cítí určité limity a potřebuje nový profesní impuls. Nabídka pozice COO představuje logický kariérní krok, který by mu umožnil ovlivňovat strategii společnosti na vyšší úrovni. Zároveň ho láká možnost samostatnosti a budování vlastního podnikání.

Martin si je dobře vědom svých silných stránek – organizačních schopností, analytického myšlení a efektivity v řízení lidí a procesů. Na druhou stranu má pochybnosti o nejistotě spojené s podnikáním a zvažuje, zda by mu více vyhovovalo stabilní prostředí velké firmy. Z rozhovoru vyplynulo, že i když si je jistý svými schopnostmi, stále musí zvážit, jaký typ pracovní autonomie je pro něj nejdůležitější – zda chce ovlivňovat strategii v rámci společnosti nebo mít úplnou kontrolu nad svým vlastním podnikáním.

Závěry a doporučení:

Martin stojí před klíčovým kariérním rozhodnutím mezi přijetím nabídky na pozici COO a zahájením vlastního podnikání. Výsledky testů potvrzují, že obě možnosti jsou pro něj vhodné, ale každá vyžaduje specifické dovednosti a přístupy. Pokud se rozhodne pro roli COO aneb provozního ředitele, měl by se zaměřit na strategické řízení, rozvoj vůdčích schopností a hlubší porozumění firemním financím. Pokud se rozhodne podnikat, je doporučeno další vzdělávání v oblastech podnikání, finančního řízení a řízení rizik. Konečné rozhodnutí by mělo zohledňovat nejen jeho profesní ambice, ale také osobní preference ohledně míry autonomie, stability a odpovědnosti za strategická rozhodnutí.

7.4 Komparativní analýza výsledků

Tabulka 1: Profil respondentů

Kritérium	Respondent 1 (Petr H.)	Respondent 2 (Jana K.)	Respondent 3 (Martin S.)
Věk	35 let	29 let	40 let
Pozice	IT specialista	Personalistka (HR)	Vedoucí výroby
Vzdělání	Bakalářské (IT)	Magisterské (Psychologie)	Střední odborné technické
Zkušenosti	10 let v IT	7 let v HR	20 let ve výrobním prostředí
Kariérní ambice	Přechod na vedoucí pozici nebo strategickou roli v IT	Přechod na pozici HR manažerky a strategické řízení HR	Provozní ředitel nebo vlastní podnikání

Tabulka 2: Výsledky v Myers-Briggs Type Indicator (MBTI)

Kritérium	Petr H. (INTJ)	Jana K. (ENFJ)	Martin S. (ESTJ)
Charakteristika	Strategický myslitel, analytický, logický	Empatická, motivující, zaměřená na vedení lidí	Strukturovaný, spolehlivý, orientovaný na výkon
Silné stránky	Logické myšlení, strategické plánování, analytické schopnosti	Vedení lidí, komunikace, schopnost motivovat tým	Organizace, efektivita, rozhodnost, řízení procesů
Slabé stránky	Strach z práce s lidmi, nejistota ohledně manažerské role	Touha mít vliv na rozhodování může vést k frustraci, pokud nemá dostatečnou autonomii	Nedostatek flexibility, někdy přílišná orientace na strukturu a výkon
Doporučení	Přechod do role technického manažera nebo strategického IT konzultanta, školení v leadershipu	Postupné přebírání strategických HR projektů, rozvoj v oblasti leadershipu a strategického řízení	Další vzdělávání v oblasti podnikání, finančního řízení a řízení rizik, zvážení postupného přechodu do vlastní firmy

Tabulka 3: Výsledky v Strong Interest Inventory (SII)

Kritérium	Petr H.	Jana K.	Martin S.
Nejsilnější zájmy	Technické aktivity, analytika, strategické plánování	Lidské zdroje, školení a vzdělávání, koučink	Organizace práce, vedení týmů, optimalizace procesů
Doporučené oblasti	IT management, technologický konzulting, strategické plánování	HR management, rozvoj talentů, interní koučink	Provozní management, podnikání, mentoring
Poznámky	Silná orientace na technické úkoly, zájem o strategické řízení, ale obavy z práce s lidmi	Motivace pro práci s lidmi, zájem o strategické řízení HR a firemní kulturu	Přirozené schopnosti vést týmy, efektivně organizovat a optimalizovat pracovní procesy

Tabulka 4: Výsledky v Hollandův kód (RIASEC)

Kritérium	Petr H. (Investigativní-Realistický - IR)	Jana K. (Sociální-Podnikavý - SE)	Martin S. (Realistický-Podnikavý - RE)
Charakteristika	Analytický přístup, zaměření na techniku, strategické myšlení	Silné zaměření na práci s lidmi, leadership, komunikace	Praktický přístup, orientace na strukturu, řízení procesů
Doporučené kariéry	IT management, technologický vývoj, strategické vedení technických týmů	HR management, rozvoj talentů, vedení firemních strategií	Provozní management, podnikání, logistika, mentoring

Shrnutí analýzy:

Respondenti se výrazně liší nejen svými profesními zkušenostmi a cíli, ale také osobnostními rysy a stylem práce. Petr H. se jako technicky zaměřený specialista vyznačuje analytickým myšlením a strategickým přístupem, ale jeho nejistota v práci s lidmi mu zatím bránila v přechodu na vyšší manažerskou pozici. Jana K. je silně orientována na komunikaci, týmovou práci a rozvoj lidských zdrojů, což ji přirozeně vede ke strategickému vedení lidských zdrojů.

Oproti Petrově spíše logické a strukturované tvorbě Jana klade důraz na mezilidské vztahy a dynamické prostředí. Martin S., zkušený vedoucí výroby, se zaměřuje na efektivitu a stabilitu procesů, čímž se odlišuje od ostatních dvou respondentů, kteří jsou ve fázi kariérního přechodu nebo ambice dalšího růstu. Zatímco Petr stále váhá s přechodem do managementu kvůli obavám ze sociálních aspektů leadershipu, Jana naopak aktivně usiluje o posun do strategické role a Martin zvažuje, zda se vydat cestou vyššího managementu nebo podnikání. Jana a Martin se shodují, že jsou otevření práci s lidmi a mají vůdčí sklony, zatímco Petr se více zaměřuje na individuální práci s daty a systémy.

Rozdíl se promítají i do jejich přístupu k nejistotě a změnám – Petr preferuje stabilitu a jasně definované pracovní struktury, zatímco Jana a Martin jsou ochotnější přijímat nové výzvy a experimentovat s novými rolmi. Petrův analytický přístup ho vede k pečlivému zvažování každého kroku, což mu brání v rychlém rozhodování o změně kariéry. Jana je naopak proaktivní a připravená převzít větší zodpovědnost, i když potřebuje posílit svou strategickou vizi. Martin je v unikátní situaci – má bohaté zkušenosti a nabídku na vyšší manažerskou pozici, ale zároveň ho láká podnikání, které by mu zajistilo větší autonomii.

Celkově lze říci, že všichni tři respondenti mají silný potenciál pro další kariérní růst, ale jejich výzvy a potřeby jsou velmi individuální. Zatímco Jana se potřebuje zaměřit na přechod na strategické řízení v HR, Martin si potřebuje ujasnit, zda preferuje stabilitu firemního prostředí nebo svobodu podnikání. Petr by měl pracovat na své ochotě převzít vedoucí role a rozvíjet své sociální dovednosti, aby mohl plně využít svůj potenciál v řízení technologií. Jejich různé typy osobností a kariérní preference ukazují, jak různorodé mohou být kariérní cesty i ve stejném pracovním prostředí.

8 Závěr

Bakalářská práce na téma „Testy v kariérovém poradenství“ se zabývala významem a využitím kariérových testů při profesním rozhodování jednotlivců. Cílem práce bylo identifikovat, popsat a analyzovat testy používané v kariérovém poradenství a ověřit jejich praktickou využitelnost prostřednictvím testování vybraného vzorku respondentů.

V teoretické části byly představeny základní pojmy související s kariérovým poradenstvím, přehled používaných testů a jejich validita, spolehlivost a přínosy v poradenské praxi. Byly rozebrány různé typy testů, včetně Myers-Briggs Type Indicator (MBTI), Strong Interest Inventory (SII) a Hollandova kódu (RIASEC), které jsou běžně využívány k posouzení osobnostních charakteristik, zájmů a profesních preferencí.

V praktické části byl proveden výzkum na vzorku tří respondentů, kteří se nacházejí v různých fázích své kariéry a mají odlišné profesní zkušenosti. Výsledky testů ukázaly, že kariérové testy mohou být užitečným nástrojem pro sebepoznání a rozhodování o kariéře, avšak jejich interpretace by měla být doplněna individuálním poradenstvím. Respondenti vnímali testy jako přínosné především pro reflexi vlastních schopností, identifikaci silných a slabých stránek a zvážení alternativních kariérních cest.

Mezi klíčové závěry patří zjištění, že testy poskytují cenné podklady pro kariérní rozhodování, avšak nemohou být jediným rozhodovacím kritériem. Je důležité je kombinovat s dalšími metodami poradenství, jako jsou individuální konzultace, mentoring či praktické zkušenosti v daném oboru. Výsledky také ukázaly, že efektivita testů závisí na individuální otevřenosti respondentů k sebepoznání a ochotě reflektovat své profesní cíle.

Z praktického hlediska je práce využitelná zejména pro kariérové poradce, personalisty a jednotlivce hledající profesní směřování. Přínosem je podrobný přehled testovacích metod a jejich aplikace na reálném vzorku respondentů, což může pomoci poradenským pracovníkům při výběru vhodných nástrojů pro své klienty.

Doporučením pro další výzkum je rozšíření vzorku respondentů o další profesní skupiny a hlubší analýza dlouhodobého dopadu kariérového testování na profesní rozhodování jednotlivců. Dále by bylo přínosné sledovat, jak se výsledky testů odrážejí v reálných kariérních změnách a jaké faktory vedou k jejich úspěšné implementaci do praxe.

Celkově lze konstatovat, že tato práce poskytuje ucelený pohled na využití kariérových testů a jejich přínos pro profesní rozvoj. Výsledky naznačují, že správně interpretované testy mohou pomoci jednotlivcům lépe pochopit své schopnosti a profesní preference, a tím usnadnit informovaná kariérní rozhodnutí.

9 Seznam použitých zdrojů

Seznam použité literatury/tištěných zdrojů:

- BOLLES, Richard Nelson. *What color is your parachute?: a practical manual for job-hunters and career-changers*. 2022 edition, revised edition. Berkeley: Ten speed press, 2022. ISBN 978-1-98486-036-1.
- BROWN, Steven D. a LENT, Robert W. (ed.). *Career development and counseling: putting theory and research to work*. 2nd edition. Hoboken, N.J.: John Wiley, 2013. ISBN 978-1118438135.
- GYSBERS, Norman C. a HENDERSON, Patricia. *Developing and Managing Your School Guidance Program*. Alexandria: American Association for Counseling and Development, 1988. ISBN 1-55620-043-9.
- HARMON, Lenore W.; HANSEN, Jo-Ida C.; BORGES, Fred H. a HAMMER, Allen L. *Strong interest inventory: applications and technical guide*. Stanford: Consulting Psychologists Press, 1994. ISBN 0-89106-070-7.
- HOLLAND, John L. *Making vocational choices: a theory of vocational personalities and work environments*. Third edition, 1997. ISBN 0-911907-27-0.
- LEONG, Frederick T. L. a BARAK, Azy. *Contemporary models in vocational psychology: a volume in honor of Samuel H. Osipov*. Mahwah: Lawrence Erlbaum Associates, 2001. ISBN 0-8058-2667-X.
- MYERS, Isabel B., McCAULLEY, Mary H., QUENK, Naomi L. a HAMMER, Allen L. *MBTI Manual: A Guide to the Development and Use of the Myers-Briggs Type Indicator*. 3. vyd. Palo Alto: Consulting Psychologists Press, 1998. ISBN 978-0891061304.
- NAVAROVÁ, Sylvie a LANCOVÁ, Markéta. *Diagnostika v kariérovém poradenství*. Dobrá škola. Výchovné a kariérové poradenství. Praha, 2019. ISBN 978-80-7496-405-3.
- PARSONS, Frank. *Choosing a Vocation*. Boston: Houghton Mifflin, 1909. ISBN 978-1297406878.

- ROGERS, Carl Ransom; DORFMAN, Elaine; GORDON, Thomas a HOBBS, Nicholas. *Client-centered therapy: its current practice, implications and theory*. London: Constable, 2003. ISBN 1-84119-840-4.
- SAVICKAS, Mark L. *Career Counseling*, 2018. ISBN: 978-1-4338-2955-0.
- WAGNEROVÁ, Irena a JANOŠŤÁKOVÁ, Lýdie. *Psychologie práce a organizace: [bakalářský program: Ekonomika a management]*. Praha : České vysoké učení technické v Praze, 2011. ISBN 978-80-01-04966-2.

Seznam elektronických zdrojů:

- McCRAE, Robert a COSTA, Paul. A contemplated revision of the NEO Five-Factor Inventory. *Personality and Individual Differences*. [online]. 2004 [cit. 2025-02-12].
Dostupné z:
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0191886903001181?via%3Dihub>
- NAUTA, Margaret M. The development, evolution, and status of Holland's theory of vocational personalities: Reflections and future directions. *Journal of Career Assessment*. [online]. 2010 [cit. 2025-01-03]. ISSN 1069-0727.
Dostupné z:
https://www.researchgate.net/publication/49660164_The_Development_Evolution_and_Status_of_Holland's_Theory_of_Vocational_Personalities_Reflections_and_Future_Directions_for_Counseling_Psychology
- OSBORN, Debra S.; FINKLEA, J. Tyler a BELLE, Jacqueline. Integrating Assessments into the Career Decision-Making Conversation. *Career Planning and Adult Development Journal*. [online]. 2015 [cit. 2025-02-20]. Dostupné z:
<https://repository.lib.fsu.edu/islandora/object/fsu:543803>
- PITTENGER, David J. Cautionary comments regarding the Myers-Briggs Type Indicator. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*. [online]. 2005 [cit. 2024-12-21]. ISSN 1065-9293. Dostupné z:
https://www.researchgate.net/publication/232494957_Cautionary_comments_regarding_the_Myers-Briggs_Type_Indicator
- SUPER, Donald E. A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*. [online]. 1980 [cit. 2024-12-03]. ISSN 0001-

8791. Dostupné z:

<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0001879180900561?via%3DIihub>

- WATTS, A. G. Career guidance and the changing nature of work. [online]. 2014 [cit. 2024-08-13]. Dostupné z: <https://www.career-development.org.uk/>
- 16 Personalities - MBTI. [online]. [cit. 2024-12-26]. Dostupné z: <https://www.16personalities.com/>.

10 Seznam tabulek

Tabulka 1: Profil respondentů.....	48
Tabulka 2: Výsledky v Myers-Briggs Type Indicator (MBTI)	48
Tabulka 3: Výsledky v Strong Interest Inventory (SII)	49
Tabulka 4: Výsledky v Hollandův kód (RIASEC)	49