

Česká zemědělská univerzita v Praze

Institut vzdělávání a poradenství

Katedra profesního a personálního rozvoje



**Česká zemědělská
univerzita v Praze**

**Kariérová adaptabilita žáků
vybrané střední odborné školy**

Bakalářská práce

Autor: **Nikola Břečková**

Vedoucí práce: Mgr. Lenka Hloušková, Ph.D.

2024

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Institut vzdělávání a poradenství

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Nikola Břečková

Kariérové poradenství a vzdělávání

Název práce

Kariérová adaptabilita u žáků vybrané střední odborné školy

Název anglicky

Career adaptability of students at upper-secondary vocational school

Cíle práce

Cílem bakalářské práce je identifikovat možnosti rozvoje kariérové adaptability žáků prostřednictvím kariérového poradenství na vybrané střední odborné škole.

Metodika

V teoretické části bakalářské práce bude provedena rešerše odborné literatury na téma kariérové adaptability, bude vymezen koncept kariérové adaptability a shrnuty výsledky vybraných výzkumů. Dále budou popsány služby kariérového poradenství v odborném vzdělávání, které mají potenciál rozvíjet kariérovou adaptabilitu u žáků.

V praktické části bude realizováno kvantitativní šetření mezi žáky vybrané střední odborné školy (dotazník kariérové adaptability – CAAS) a polostrukturovaný rozhovor s vybranými pedagogickými pracovníky o možnostech podpory rozvoje kariérové adaptability žáků ze strany školy.

Postup zpracování BP – doporučené termíny:

- 1) do dubna 2023 – zadávací list – formulace cíle a metodiky
- 2) do konce září 2023 – většina teoretické části práce
- 3) do konce prosince 2023 – dokončení praktické části práce
- 4) leden 2024 – finalizace a úpravy práce
- 5) únor 2024 – odevzdání bakalářské práce

- veškeré části je nutné konzultovat s vedoucím práce
- domluvit si pravidelné konzultace jednotlivých částí práce
- nutná konzultace k metodologii praktické části

Doporučený rozsah práce

40

Klíčová slova

kariérové poradenství, střední odborná škola, kariérová adaptabilita, žák, odborné vzdělávání

Doporučené zdroje informací

- Dvořák, Dominik & Vyhňálek, Jan. (2019). Meziškolní mobilita žáků středních škol v České republice. *Pedagogika*, 69. 10.14712/23362189.2018.856.
- 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.
- KNOTOVÁ, Dana a kol. Školní poradenství. Vyd. 1. Praha: Grada, 2014. 258 s. Pedagogika. ISBN 978-80-247-4502-2.
- PATTON, W., McMAHON, M. Career Development and Systems Theory. Connecting Theory and Practice. SensePublishers, Rotterdam, 2014. ISBN 978-94-6209-635-6.
<https://doi.org/10.1007/978-94-6209-635-6>.
- PRŮCHA, Jan. Odborné školství a odborné vzdělávání: fungování systému, problémy praxe a výzkum. Praha: Wolters Kluwer, 2019. ISBN 978-80-7598-158-5.
- VÁGNEROVÁ, M. Vývojová psychologie: dětství a dospívání. Praha: Karolinum, 2012. ISBN 978-80-246-2846-2.

Předběžný termín obhajoby

2023/24 LS – IVP

Vedoucí práce

Mgr. Lenka Hloušková, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra profesního a personálního rozvoje

Elektronicky schváleno dne 7. 11. 2023

Mgr. Jiří Votava, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 7. 11. 2023

prof. Ing. Petr Valášek, Ph.D.

Pověřovaný ředitel

V Praze dne 12. 03. 2024

ČESTNÉ PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma:

Kariérová adaptabilita žáků vybrané střední odborné školy

vypracovala samostatně a citovala jsem všechny informační zdroje, které jsem v práci použila a které jsem rovněž uvedla na konci práce v seznamu použitých informačních zdrojů.

Jsem si vědoma, že na moji bakalářskou práci 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 dne

.....

(podpis autora práce)

PODĚKOVÁNÍ

Ráda bych poděkovala především vedoucí své práce Mgr. Lence Hlouškové Ph.D., za pomoc při psaní této bakalářské práce, za její odborné rady, ochotu, konstruktivní připomínky a čas, který mi při tvorbě práce věnovala. Dále chci poděkovat škole, na které jsem mohla realizovat svou praktickou část práce a výchovné poradkyni, která mi poskytla data ke zpracování praktické části.

Abstrakt

Cílem bakalářské práce s názvem „Kariérová adaptabilita žáků vybrané střední odborné školy“ bylo identifikovat možnosti rozvoje kariérové adaptability žáků prostřednictvím kariérového poradenství na vybrané střední škole.

V teoretické části byly definovány základní pojmy spojené s tématem kariérové adaptability. Samotný koncept kariérové adaptability byl převzatý ze Savickasovy teorie konstruování kariéry, následuje popis nástrojů pro měření kariérové adaptability a jsou zde i shrnuty výsledky vybraných výzkumů. Dále byly představeny služby kariérového poradenství v odborném vzdělávání, neboť právě ty mají potenciál rozvíjet kariérovou adaptabilitu u žáků.

V praktické části bylo provedeno šetření pomocí dotazníku CAAS mezi žáky dvou třetích ročníků vybrané střední odborné školy a poté byl realizován polostrukturovaný rozhovor s výchovnou poradkyní, který měl dvě části. První část se zaměřovala na mapování stavu kariérového poradenství na vybrané střední škole a ve druhé části byly diskutovány výsledky CAAS dotazníku včetně aktivit, které mají potenciál zlepšit sebehodnocení žáků v jednotlivých dimenzích kariérové adaptability.

Na základě výsledků šetření došlo k identifikaci možností podpory rozvoje kariérové adaptability ze strany školy. Závěr bakalářské práce shrnuje poznatky získané při jejím zpracování.

Klíčová slova

kariérové poradenství, střední odborná škola, kariérová adaptabilita, žák, odborné vzdělávání

Abstract

The aim of the bachelor's thesis entitled "Career Adaptability of Students in a Secondary Vocational School" was to identify the possibilities of developing career adaptability of students through career counselling in a secondary vocational school.

In the theoretical part, the basic concepts related to the topic of career adaptability were defined. The theory of career construction and the concept of career adaptability were defined, tools for measuring career adaptability were presented, and the results of selected research were summarized. Furthermore, career guidance services in vocational education that have the potential to develop career adaptability in students were described. These services have the potential to develop career adaptability in students.

In the practical part, a survey using the CAAS questionnaire was conducted among pupils in two third year classes and a semi-structured interview with an educational counsellor was conducted in two parts. The first part focused on mapping the status of career guidance at the selected high school, where the author prepared questions in advance and asked questions during the interview. The second part focused on the results of the CCAS questionnaires, their evaluation, and the introduction of activities to improve students' self-assessment on each dimension of career adaptability.

Based on the results of the investigation, the possibilities of supporting the career adaptability development from the side of the school were identified. The conclusion of the bachelor's thesis summarizes the knowledge gained during its elaboration.

Keywords

career guidance, secondary vocational school, career adaptability, student, vocational training

OBSAH

1	ÚVOD.....	10
TEORETICKÁ ČÁST		
2	Cíl a metodika.....	11
3	Kariérová adaptabilita.....	12
3.1	Teorie konstruování kariéry	12
3.1.1	Adaptivita, adaptabilita, adaptace.....	14
3.1.2	Dimenze (zdroje) kariérové adaptability	17
3.1.3	Faktory ovlivňující kariérovou adaptabilitu	18
3.2	Nástroje pro měření kariérové adaptability.....	19
3.3	Výzkumy zabývající se kariérou adaptabilitou	20
4	Kariérové poradenství v systému odborného vzdělávání	23
4.1	Legislativní zakotvení poradenských služeb v odborném vzdělávání	24
4.2	Školní poradenské pracoviště.....	25
PRAKTICKÁ ČÁST		
5	Vlastní šetření	29
5.1	Charakteristika místa šetření	30
5.2	Charakteristika cílové skupiny šetření	30
5.3	Dotazníkové šetření.....	31
5.3.1	Realizace dotazníkového šetření.....	31
5.3.2	Zhodnocení výsledků dotazníkového šetření.....	32
5.4	Polostrukturovaný rozhovor.....	33
5.4.1	Realizace polostrukturovaného rozhovoru	33
5.4.2	Zhodnocení výsledků polostrukturovaného rozhovoru	34

5.5	Interpretace výsledků	34
6	Shrnutí výsledků a vlastní náměty	36
7	ZÁVĚR	42
8	SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	43
9	SEZNAM OBRÁZKŮ	48
10	SEZNAM PŘÍLOH.....	49

Příloha č. 1: Otázky pro rozhovor s výchovnou poradkyní

Příloha č. 2: Autentický přepis rozhovoru s výchovnou poradkyní

Příloha č. 3: Vzor vyplněného CAAS dotazníku

1 ÚVOD

Téma kariérové adaptability u žáků středních škol jsem si vybrala, protože jsem chtěla doplnit poznatky o kariérové adaptabilitě, která doposud v České republice nebyla příliš zkoumána. Cílem bakalářské práce bylo identifikovat možnosti rozvoje kariérové adaptability žáků prostřednictvím kariérového poradenství na vybrané střední odborné škole.

Prvním výzkumem kariérové adaptability v České republice se zabývali odborníci z Masarykovy univerzity v Brně. Autory výzkumu jsou Petr Hlad'o, Lucia Kvasková, Lenka Hloušková a kol. Výzkum zkoumal kariérovou adaptabilitu u žáků 44 středních odborných škol v Jihomoravském a Moravskoslezském kraji, byl zaměřen na ověření dotazníku CAAS na mladé populaci. Dále se výzkum zabýval podobami kariérové adaptability, jejími souvislostmi a rolí v životě mladých lidí. Výzkum také ukázal, že žáci, kteří využili opakovaně služby kariérového poradenství mají vyšší kariérovou adaptabilitu (Hlad'o a kol., 2020, s. 58).

Bakalářská práce je rozdělena na dvě části – teoretickou a praktickou. Teoretická část přibližuje konstrukt kariérové adaptability, její dimenze a význam pro mladé lidi. Jsou zde zpracovány i výsledky vybraných zahraničních i českých výzkumů zabývajících se kariérovou adaptabilitou. Také se teoretická část zaměřuje na kariérové poradenství ve středním odborném vzdělávání.

Praktická část popisuje metodologii výzkumného šetření a následuje přestavení výsledků, které jsou rozděleny podle metody sběru dat (dotazníkové šetření mezi žáky třetích ročníků a polostrukturovaný rozhovor s výchovnou poradkyní o kariérovém poradenství a možnostech podpory kariérové adaptability žáků ze strany školy).

Závěrem jsou v práci zhodnoceny výsledky a identifikovány možnosti pro rozvoj kariérové adaptability na vybrané střední škole prostřednictvím kariérového poradenství.

TEORETICKÁ ČÁST

2 Cíl a metodika

Cílem bakalářské práce bylo identifikovat možnosti rozvoje kariérové adaptability žáků prostřednictvím kariérového poradenství na vybrané střední odborné škole.

V teoretické části byla provedena rešerše odborné literatury na téma kariérové adaptability, byl vymezen koncept kariérové adaptability a shrnuty výsledky vybraných výzkumů. Dále byly popsány služby kariérového poradenství a možnosti, které mají potenciál rozvíjet kariérovou adaptabilitu u žáků na vybrané střední odborné škole.

V praktické části byl realizovaný dotazník kariérové adaptability – CAAS mezi žáky vybrané střední školy a polostrukturovaný rozhovor s výchovnou poradkyní o možnostech rozvoje kariérové adaptability žáků ze strany školy.

3 Kariérová adaptabilita

S konstruktem kariérové adaptability je úzce spojena kariéra. Kariéra je dráha životem, kdy po celou dobu jedinec získává nové zkušenosti a realizuje se (Bělohlávek, 1994, s. 11). Kariéru si vytváříme podle svých uskutečněných rozhodnutí, která provádíme na základě sebepojetí a dosahujeme a formulujeme si při tom své cíle v sociální a pracovní realitě, zejména při profesním chování a pracovních zkušenostech (Martinkovičová, 2023). V dnešní době, tedy 21. století se trh práce neustále mění, přicházejí nové technologie, změny v hospodaření firem a společenské změny, všechny tyto změny na člověka působí a on sám se s nimi musí vypořádat. Právě to, jak člověk reaguje, dokáže se vypořádat se změnami a rozvíjet se je základem konstruktu kariérové adaptability. Kariérová adaptabilita by se dala definovat jako přebírání odpovědnosti za řízení své kariéry, tedy za její poznávání, plánování, rozhodování se, řešení problémů a zvažování budoucích možností (Hlad' o a kol, 2020, s. 155).

V České republice není kariérová adaptabilita ještě tolik známým, zkoumaným a používaným konstruktem. Dalo by se říct, že kariérová adaptabilita se zkoumá spíše v zahraničí a je projevem mezinárodních snah o ověření zdrojů kariérového rozvoje jedince a potenciálu člověka, jak je schopný reagovat na změny, které mu přicházejí do života (Hlad' o a kol., 2020, s. 9).

Podpora kariérové adaptability (tedy kariérových adaptačních schopností) usnadňuje mladým lidem vypořádat se s přechodem ze školy na pracovní trh bez větších obtíží. Pro dospělé je kariérová adaptabilita nápomocná zejména při změnách v zaměstnání nebo při pracovních problémech (Martinkovičová, 2023).

3.1 Teorie konstruování kariéry

První teorie, které souvisí s konstruováním kariéry se objevily na přelomu 20. a 21. století. Základní teorií, z které později vycházel Savickas pro teorii konstruování kariéry (*career construction theory*) byla Superova teorie kariérového rozvoje. V době, kdy Super zpracovával svou teorii, bylo běžné vytvořit teorii, která bude vždy počítat s nejistotou a nejednoznačností, kterou tehdejší doba přinášela.

Savickasova teorie konstruování kariéry (*carrer connstruction theory*) tedy vycházela z revize Superovy teorie kariérního rozvoje, Savickas ji rozšířil a více rozpracoval. Zajímalo ho, jak mohou lidé v průběhu svého života zvládat změny, které souvisí s uplatněním na trhu práce (*job changes*) bez toho, aniž by tyto změny narušily jejich sociální identitu. Všechny tyto otázky a odpovědi zpracoval ve své teorii konstruování kariéry (Hlad' o a kol., 2020, s. 15). Jeho teorie je považována za nejvlivnější a nejpoužívanější teorii kariérové adaptability (Hirschi, Herrmann & Keller, 2023).

Savickas & Porfeli (2023) se domnívali, že každý člověk je schopen se přizpůsobit měnícím se podmínkám. Předpokládali, že jedinci si utvářejí vlastní identitu a tím ovlivňuje i svoji kariéru, tedy, že jedinci mohou rozvíjet své znalosti a dovednosti, a tím mohou zlepšit přizpůsobování se novým a neznámým situacím. Jedinec si utváří svou kariéru tak, že začleňuje své osobní hodnoty do svých vzpomínek, současných zkušeností a budoucích cílů, zároveň u něj probíhá i přehodnocení dosavadních témat (*life themes*) a jejich významů (Hlad' o a kol., 2020, s. 16). Každý z nás si za pomoci integrace významů „do života“ definuje životní témata, což nám pomáhá zorganizovat si životní zkušenosti. Při sjednocení témat do jednoho celku, bereme v potaz jak význam dočasných životních epizod (*life-span*), tak příběhy významů pracovních rolí v našem životě (*life-space*). (Hlad' o a kol., 2020, s. 16).

Kariérová adaptabilita má tedy funkci spojovat dvě hlediska, a to životních a pracovních rolí do jednoho strukturovaného a dobře uspořádaného celku, přičemž si klade za cíl dojít ke změně kariérového jednání ve smyslu kombinování profesního sebepojetí s prostředím (Hlad' o a kol., 2020, s. 16; Savickas & Porfeli, 2023).

Z pozice jedince se při konstruování kariéry odehrává vnitřně strukturovaná sada životních témat a jejich změny. Dalo by se tedy říct, že si jedinec vlastně tvoří tzv. strukturovaný celek životních témat na základě svých potřeb, hodnot a zájmů, který představuje základ profesní osobnosti (*vocational personality*) (Hlad' o a kol., 2020, s. 16).

Kariérová adaptabilita hraje v kariérním rozvoji velice významnou roli, jak uznávají i některé teorie kariérového poradenství. Tyto teorie kariérového poradenství berou ohled na principy Savickasovy teorie konstruování kariéry, kladou důraz na to, jak podporovat klienta při formování profesní osobnosti. Zaměřují se i na témata, jak pracovat s životními tématy klienta a jak rozvíjet kariérovou adaptabilitu (Savickas & Porfeli, 2023; Hlad' o a kol., 2020, s. 16).

3.1.1 Adaptivita, adaptabilita, adaptace

V teorii konstruování kariéry Savickas & Porfeli (2023) rozlišují 3 pojmy – adaptivita, adaptabilita a adaptace.

Hlad' o a kol. (2020, s. 17) uvádějí, že: „Tyto tři pojmy strukturují proces konstruování kariéry, stejně tak jako vyjadřují hierarchii kariérového rozvoje. K adaptaci podle této teorie dochází na základě kontinua, které začíná adaptivní připraveností (*adaptive readiness*), přechází k využívání zdrojů adaptability (*adaptability resources*), což se projevuje adaptačními reakcemi (*adapting responses*), které ústí ve výsledky adaptace (*adaptation results*)“.

K procesu adaptace člověka přispívají úkoly profesního zaměření, změny v zaměstnání nebo problémy v práci a zvládnání této zátěže ovlivňuje adaptivita a adaptabilita. Adaptivita a adaptabilita jsou psychosociální zdroje a člověk je schopný jich využívat (Hlad' o a kol., 2020, s. 17).

Adaptivita je považována za rys osobnosti, který souvisí s flexibilitou a ochotou učinit změnu v nahlížení sám na sebe. Jde tedy o to, že jedinec je ochotný reagovat na neznámé, složité a nejasné problémy, které nastávají s vědomím změny, kterou jedinec provedl sám na sobě (Hlad' o a kol., 2020, s. 17).

Adaptabilita je vymezovaná jako soubor postojů, kompetencí a chování, který ovlivňuje a mění sebepojetí a tím i naplnění pracovních rolí. Je spojena s připraveností na nové podmínky, ale současně je i předpokladem adaptačních reakcí, tj. kariérového chování, které pomáhá při měnících se podmínkách (Hlad' o a kol., 2020, s. 17). „Adaptabilita je důležitou schopností pro řízení osobního kariérového rozvoje, a tedy může být užitečná na měnícím se trhu práce (Martinkovičová, 2023)“.

Adaptace je tedy výsledkem adaptivity (přizpůsobení se změnám) a adaptability (změna kariérního chování). Jde o chování, kdy je člověk schopný promítat profesní sebepojetí do pracovních rolí a naplňovat své životní role a sám si řídit své životní role (Hlad' o a kol., 2020, s. 17).

Savickas & Porfeli, (2023) se domnívají, že se lidé adaptabilitou i adaptivitou mezi sebou liší. Z toho vyplývá, že každý člověk je jiný, jinak reaguje na změnu a jinak ke změně a jejímu řešení přistupuje.

Na počátku 80. let minulého století Super a Knasel (1981) definovali kariérovou adaptabilitu jako předpoklad pro zvládnutí měnících se pracovních podmínek a došli k tomu, že kariérová adaptabilita tvoří alternativu ke kariérové zralosti (*career maturity*), která byla dříve nejvíce zkoumaným, měřeným a diskutovaným konstruktem (Hartung & Cadaret, 2023; Hlad' o a kol., 2020, s. 19).

Vendel (2008, s. 20) označuje kariérní zralost za velice důležitý pojem při volbě povolání, který v sobě obsahuje všechny úrovně poznání jedince a ukazuje na připravenost jedince učinit věku přiměřené kariérní volby.

Kariérová zralost byla v minulém století podrobena zejména kritice od Savickase, který ji doporučil nahradit širším konceptem kariérové adaptability. Přestože mezi oběma koncepty jsme schopni najít jisté společné rysy, kariérová adaptabilita vyjadřuje něco jiného než kariérová zralost (Hirschi, Herrmann & Keller, 2023; Hlad' o a kol., 2020, s. 19).

Jedinci jsou kariérně zralejší, jinými slovy jsou schopni učinit přiměřené rozhodnutí v oblasti jejich kariéry. Pokud jsou schopni si průběžně získávají informace, mají odpovídající znalosti a dovednosti, které potřebují pro vstup na trh práce, jsou schopni sebepoznání a umějí se rychle a správně rozhodovat. Jak se lidé stávají kariérně zralejšími je třeba si nastavit určitá profesní očekávání, začít si více si uvědomovat osobnostní vlastnosti a překonávat bariéry, které nám mohou profesně bránit v dalším kariérovém posunu (Patton & Creed, 2024).

Savickas & Porfeli (2023) a Hlad' o a kol. (2020, s. 19) uvádí, že kariérová zralost tvoří cestu, jak spojit čtyři části Superovy teorie životní dráhy a životního prostoru, a to individualitu jedince, rozvoj, identitu a kontextualitu.

„Kariérová adaptabilita se obdobně jako kdysi kariérová zralost stává klíčovým mechanismem kariérového rozvoje, ale kariérová adaptabilita na rozdíl od kariérové zralosti umožňuje lidem rozvíjet jejich „schopnosti předvídat změny a jejich vlastní budoucnost v měnících se kontextech“ (Savickas & Porfeli, 2023; Hlad' o a kol., 2020, s. 19).

„Při definování kariérové adaptability se ale stále více klade důraz na vnitřní „stránku“ člověka, konkrétně na zvědavost (*curiosity*) a uvědomování si, případně přehodnocování vlastních zájmů a hodnot, čímž se kariérová adaptabilita stává jedním z nástrojů řízení kariéry“ (Savickas & Porfeli, 2023; Hlad' o a kol., 2020, s. 19).

Dalo by se říct, že došlo k posunu ve vymezení kariérové adaptability od zdrojů, kterými byl člověk vybaven, aby zvládal různé změny, k procesu, díky němuž člověk přizpůsobuje své projevy měnícím se společenským očekáváním a změně prostředí. Což tedy znamená, že je kariérová adaptabilita dynamickým konstruktem, tj. mění se, rozvíjí se (Hlad' o a kol., 2020, s. 20).

Kariérová adaptabilita tedy představuje splynutí jedince a prostředí ve, kterém působí. To se odráží ve zdrojích člověka (emoční zdroje, fyzické zdroje, intelektuální zdroje, sociální zdroje apod.) a v řízení kariérových úloh a výzev se kterými se v průběhu kariéry setkává (Zacher, 2024).

Jak již bylo zmíněno, kariérová adaptabilita provází člověka v životě při řešení problémů a nových nečekaných životních situací. Celoživotní kariéra člověka vyžaduje určitou míru kariérové adaptability, tedy schopnost provádět změny v sobě i v situacích, které to vyžadují. Jedinci se musí neustále přizpůsobovat a celý život reagovat na měnící se podmínky a požadavky společnosti, aby zůstali produktivní, cílevědomí, a především schopní být zaměstnání a vydělávat si (Hartung & Cadaret, 2023).

Konstrukť kariérové adaptability pomáhá po celém světě jedincům provést změny, které vedou k situacím, kdy se jedinci sami orientují v práci a pracovištích, zvyšuje se jejich zaměstnanost a podporují se jejich emoce, chování a postoje, které jsou potřebné pro kariérovou spokojenost a úspěch (Hartung & Cadaret, 2023).

Podle Hlad' a a kol. (2020, s. 26): „výzkumy ukázaly, že s růstem kariérové adaptability, vzrůstá celková životní spokojenost, vnímaná kvalita života, hodnocení

smyslu života, stejně tak jako kariérový optimismus, kariérová spokojenost a spokojenost s (každodenně) vykonávanou prací“.

3.1.2 Dimenze (zdroje) kariérové adaptability

Kariérová adaptabilita je tvořena všeobecnými adaptačními a autoregulačními zdroji, které byly pro výzkumné účely rozděleny do podoby čtyř dimenzí: kariérový zájem (*concern*), kontrola (*control*), zvědavost (*curiosity*) a sebedůvěra (*confidence*) (Hlad' o a kol., 2020, s. 20).

Zájem o budoucnost (*concern*) obsahuje zejména vnitřní procesy, které odrážejí účast člověka na životě ve společnosti, tedy to, jak se jedinec chová ke společnosti, v níž žije. Vyjadřuje uvědomění si profesní budoucnosti a budoucích kariérových úkonů a různých kariérových voleb, které ho v budoucnosti potkají. V zásadě jde o to, jak se jedinec bude orientovat na budoucnost (Hlad' o a kol., 2020, s. 20). Jedná se o to, že si jedinec uvědomuje, že to, co dělá dnes má vliv na budoucnost. Je důležité rozvíjet pozitivní postoj k budoucnosti, když je postoj negativní může docházet k pesimismu nebo k tomu, že jedinec nemá žádné životní plány (Martinkovičová, 2023).

Kariérová kontrola (*control*) je spojena s osobní zodpovědností jedince za konstruování své kariéry. Vyjadřuje to, jestli má jedinec kontrolu nad vlastní kariérou, kariérovým rozvojem a je si toho vědom. Kdo má kariérovou kontrolu, cítí zodpovědnost za budování své kariéry, nespolečá se tedy na ostatní, na štěstí či osud. Přistupuje ke své kariéře zodpovědně a dělá všechny vývojové a kariérové úkoly organizovaně, disciplinovaně a s určitým záměrem na cíl (Hlad' o a kol., 2020, s. 20). Dimenze kontroly souvisí nejčastěji s autonomií a sebeučením. Nedostatek kontroly vede k nerozhodnosti, člověk často neví, jakým směrem se v budoucnu vydat. Lidé, kteří mají nedostatečnou kontrolu mají tendence odkládat plnění důležitých činnosti a úkolů na pozdější dobu a jsou více impulzivní (Martinkovičová, 2023).

Kariérová zvědavost (*curiosity*) schopnost poznávání, schopnost poznávat pracovní prostředí, pracovní požadavky a identifikovat pracovní příležitosti a propojovat se s nimi v budoucnu. Člověk je iniciativní v poznávání světa práce a v sebepoznání (Hlad' o a kol., 2020, s. 20-21). Jinými slovy, je člověk schopen sebepoznání, zkoumá

situace a svět práce (především získává informace profesního charakteru a sociální informace). Pokud člověk trpí malou zvědavostí vede to k nereálným požadavkům, jak na sebe, tak i na svět práce (Martinkovičová, 2023).

Sebedůvěra (*confidence*) představuje víru ve vlastní schopnosti a vlastní rozhodnutí. Člověk je schopen odolávat měnícím se podmínkám a náhlým problémům (Hirschi, Herrmann & Keller, 2023; Savickas & Porfeli, 2023; Hlad' o a kol., 2020, s. 21) Její nedostatek se projevuje nejčastěji jako blokace, která zabraňuje naplňování a dosahování cílů (Martinkovičová, 2023).

Obrázek 1: Dimenze kariérové adaptability

Dimenze kariérové adaptability	Postoje a přesvědčení	Kompetence	Chování	Kariérový problém
Zájem	Plánující	Plánování	Orientovanost Zapojení Příprava	Lhostejnost Nezájem
Kontrola	Rozhodný	Rozhodování	Asertivita Disciplinovanost Zacílení	Nerozhodnost Váhavost
Zvídavost	Zvědavý	Poznávání	Experimentování Riskování Zvídavost	Neznalost reality
Sebedůvěra	Účinný	Řešení problémů	Vytrvalost Houževnatost Pilnost	Zábrany

Zdroj: Savickas & Porfeli, 2023; Hlad' o a kol., 2020, s. 21

3.1.3 Faktory ovlivňující kariérovou adaptabilitu

Pro kariérovou adaptabilitu a její ovlivňování je důležitá osobnost člověka. Vývoj osobnosti je komplexní a celoživotní proměna člověka. Jedná se o sociální proces, na který má vliv řada vnitřních (dědiční a vrození činitelé) a vnějších (fyzické okolnosti života, společnost a kultura apod.) faktorů. Každá osobnost je jedinečná, to znamená, že každý z nás má jinou strukturu osobnosti, tedy to, jací jsme a každý z nás si svou osobnost utváří jinak (Cakirpaloglu, 2012, s. 52-55). Z toho vyplývá, že každý jedinec má jiné zdroje, které mu jistou mírou ovlivňují kariérovou adaptabilitu.

Nejčastější vnitřní faktory, které ovlivňují adaptabilitu jedince, jsou pohlaví, věk, vzdělání, intelekt, schopnosti a zájmy jedince, motivace, temperament, rysy osobnosti, morálka a chování a prožívání (Cakirpaloglu, 2012, s. 54).

Naproti tomu mezi nejčastější vnější faktory ovlivňující jedince patří rodina, vrstevníci, učitelé, kariéroví poradci a informace (Cakirpaloglu, 2012, s. 55-59).

„Koncept kariérové adaptability dnes slouží i k teoretickému zdůvodnění, proč pracovat se sociálními, kulturními i lokálními kontexty kariéry, v nichž jedinec žil a žije, což následně umožňuje zasazovat do různých kontextů i nástroje kariérového rozvoje, jako je např. kariérové poradenství“ (Savickas & Porfeli, 2023; Maree; Young & Collin in Hlad' o a kol., 2020, s. 19).

3.2 Nástroje pro měření kariérové adaptability

V kontextu se vznikem nástroje pro měření kariérové adaptability byla kariérová adaptabilita také definována jako soubor psychosociálních jevů ve smyslu sebe řídicích schopností, které umožňují řešit nové a komplexní a často i nejasné problémy, vývojové úkoly, které se týkají kariéry nebo změny v pracovní oblasti (Savickas & Porfeli, 2023; Hlad' o a kol., 2020, s. 19-20). Z toho tedy vyplývá, že kariérová adaptabilita je soubor psychosociálních zdrojů, díky nimž jedinec řídí svoje kariérové jednání a tím i svůj kariérový rozvoj (Savickas & Porfeli, 2023, Rossier in Hlad' o a kol., 2020, s. 20).

Momentálně nejvyžívanější metodou pro měření kariérové adaptability je škála Carrer Adapt-Abilities Scale-International 2.0 (zkráceně CAAS-International) (Savickas & Porfeli, 2023; Hlad' o a kol., 2020, s. 21). Nástroj se skládá ze 24 položek, které tvoří čtyři subškály měřící jednotlivé dimenze kariérové adaptability – zájem, kontrolu, zvědavost a sebedůvěru (Hlad' o a kol., 2020, s. 21-22).

Uvedená škála byla přeložena do několika světových jazyků a validizační studie na různých populacích prokázaly, že CAAS-International má bez ohledu na sociální, ekonomický a kulturní kontext výborné psychometrické vlastnosti (Hlad' o a kol., 2020, s. 22).

CAAS-International je dostupný i v českém (Hlad' o a kol., 2020, s. 20) i slovenském (Beková in Hlad' o a kol., 2020, s. 22) jazyce. Aby bylo možné kariérovou adaptabilitu

měřit v rozsáhlejších studiích, byla v roce 2015 představena zkrácená verze škály s názvem Career Adapt-Abilities Scale–Short Form (CAAS-SF) (Maggiori in Hlad'o a kol., 2020 s. 22). Výsledky ukazují, že i zkrácená škála má blízké vlastnosti 24položkové škále a představuje časově ekonomickou alternativu pro 24položkovou verzi (Hlad'o a kol., 2020, s. 22). Jednotlivé nástroje pro měření kariérové adaptability jsou výzkumnými nástroji a ani jeden z nich nebyl ověřen pro diagnostické účely (Hlad'o a kol., 2020, s.22).

3.3 Výzkumy zabývající se kariérou adaptabilitou

Kariérová adaptabilita byla a stále je předmětem několika výzkumů především v zahraničí, zkoumá se např. v Evropě, Severní a Jižní Americe, Asii ale i v dalších částech světa. Respondenti jsou různého věku od období adolescence až po starší dospělé, různého složení např. nezaměstnaní, studenti, většinová populace nebo zdravotně postižení. V šetřeních dominuje kvantitativní přístup (Hlad'o a kol., s. 31, 2020).

Velká řada výzkumů kariérové adaptability se zaměřuje právě na zkoumání kariérové adaptability u absolventů odborně zaměřených středních škol v přecházejícím období. Ve výzkumech se zjišťuje především jak se kariérová adaptabilita v tomto období proměňuje a jaké proměnné ji ovlivňují, např. osobní, vztahové, školní atd. (Starfos, 2023).

V následujícím textu Vám představuji dva vybrané výzkumy, v nichž byly použity nástroje pro měření kariérové adaptability v myšlenkách Savickasovy teorie kariérové adaptability. Konkrétně škála Career Adapt-Abilities Scale (CAAS). Vybrané výzkumy se zaměřují na podobnou věkovou skupinu (průměrný věk cca 20 let) a na odborné vzdělávání.

Výzkum v Německu v duálním systému odborného vzdělávání

Tento výzkum se zabývá konceptem kariérové adaptability a jeho významem v kontextu duálního odborného vzdělávání v Německu. V rámci tohoto výzkumu se zkoumá, zda Savickasova teorie kariérové adaptability platí i pro učně v německém duálním systému odborného vzdělávání. Cílem je ověřit, zda je možná replikace (opětovné provedení výzkumu s cílem potvrdit nebo vyvrátit výsledky) škály CAAS

mezi uční v německém duálním systému a její diskriminaci vůči alternativním operacím kariérové adaptability. Dále byl také zkoumán vztah mezi kariérovou adaptabilitou a profesní identitou.

Zdůrazňují se zde čtyři dimenze adaptability: kontrola, zájem, zvědavost a sebedůvěra. Pro sběr dat byly použity dotazníky, včetně Career Adapt-Abilities Scale (CAAS), které se používají k měření kariérové adaptability. CAAS měřila Savickasovu kariérovou adaptabilitu. Kariévní adaptabilita podle jiných přístupů byla měřena Career Futures Inventory a Self-Directed a Career Management Scale. Profesní identita byla měřena profesní a organizační identifikací. Prováděna byla i modelová srovnání.

Studie proběhla v říjnu 2018 na německé odborné škole. Vzorek zahrnoval 395 učňů v obchodním sektoru. Účastníky byly z 59,7 % ženy, věk se pohyboval od 16 do 39 let.

Výsledky naznačují, že původní model s čtyřmi faktory neodpovídal dobře datům. Z tohoto důvodu byly tři položky vyloučeny. Dále byly provedeny změny modelu za pomoci rozdělení položek. Nový model, který vycházel z úprav, vykázal výrazné zlepšení shody s daty. Vztahy mezi kariérovou adaptabilitou a profesní identitou byly dále zkoumány, přičemž adaptabilita měřená pomocí Savickasova modelu pozitivně korelovala s kognitivní i afektivní profesní a organizační identifikací.

Celkově lze konstatovat, že Savickasův model kariérové adaptability, měřený pomocí CAAS, ačkoli škála vyžadovala úpravy, upozornil na vztahy s profesní identitou učňů v německém duálním systému. Přestože se původně čtyřrozměrný model nejevil jako dobře shodný s daty, úprava položek vedla k výrazně lepším výsledkům. To potvrzuje, že čtyři dimenze kariérové adaptability mohou být nalézány i mezi uční v duálním systému.

Diskriminace vůči Self-Directed Career Management Scale (SDCMS): Studie naznačuje, že Savickasova operacionalizace kariérové adaptability může být diskriminována vůči SDCMS, což naznačuje, že oba konstrukty, i když se překrývají, zahrnují různé aspekty adaptability.

Studie přináší přínos replikace CAAS pro oblast odborného vzdělávání a přípravy, což pomáhá posílit konceptuální základy odborného rozvoje. Replikace této škály v kontextu komerčních učňů poskytuje důkazy o pozitivním vlivu kariérové

adaptability na odborné vzdělávání. Kariérní adaptabilita může být považována za prospěšný faktor pro odborné vzdělávání a přípravu, protože podporuje profesní směřování učňů (Kirchknopf, 2024).

Výzkum odborníků z Masarykovi univerzity v Brně ve středních odborných školách v Jihomoravském a Moravském kraji

Výzkum se zabýval kariérovou adaptabilitou žáků na středních odborných školách ve dvou krajích ČR. Proběhly 3 vlny sběru dat prostřednictvím CAAS dotazníku s odstupem vždy 10 měsíců. Respondenti byly žáci denního studia, při prvním sběru dat, ve věku 18-19 těsně před ukončením středního odborného vzdělávání. Výchozí vzorek respondentů je tvořen 3028 respondenty ve věku 18-26 let.

Výzkum ukázal, že žáci u sebe nejlépe hodnotili dimenzi kariérové kontroly a sebedůvěry. Naopak jako málo rozvinuté vnímali dimenze kariérového zájmu a kariérní zvědavosti. Autoři si myslí, že se mladí dospělí před ukončením středního odborného vzdělávání domnívají, že mají rozvinutou kariérovou adaptabilitu. Z toho vyplývá, že mladí dospělí v ČR spoléhají na pocit odpovědnost a pocit sebedůvěry (Hlad'o, a kol., 2020, s. 50).

4 Kariérové poradenství v systému odborného vzdělávání

Definice kariérového poradenství existuje hned několik a je tedy těžké tento pojem přesně vymezit. Obecně můžeme říct, že kariérové poradenství je proces, při kterém mají lidé v průběhu svého života možnost poznat a využít své schopnosti a dovednosti. Poradenství dává lidem příležitost vytvářet si jejich vlastní individuální dráhu ve vzdělávání, odborné přípravě, v práci i v dalších oblastech, kde mohou využívat k tomu potřebné schopnosti a dovednosti, které mají (MŠMT, 2023).

Definice kariérového poradenství podle OECD: „Kariérové poradenství je systém poradenských služeb, jejichž cílem je pomáhat jednotlivcům jakéhokoliv věku při rozhodování v otázkách vzdělávání, profesní přípravy, volby zaměstnání a rozvoji kariéry v kterékoliv fázi jejich života“ (OECD, 2024).

Kariérové poradenství má individuální i skupinové podoby. Je zaměřené především na volbu vzdělávací a profesní dráhy, na volbu zaměstnání či změnu zaměstnání, ale také na návrat do pracovního procesu (MŠMT, 2024a).

Jedním z nejdůležitějších a nejobtížnějších úkolů, s kterými se dnešní adolescenti (dospívající) setkávají, je přechod ze školy na trh práce. V současné době není přechod ze školy na pracovní trh úplně jednoduchý, protože je často ovlivněn neočekávanými situacemi, nejasností a nejrůznějšími problémy a potenciál usnadnit tento přechod mají služby kariérového poradenství na školách i mimo ně. Pro lepší a snadnější přechod probíhá na školách kariérové poradenství, které funguje již od základních škol. Při výběru dalšího působení žákům pomáhají především rodiče, vrstevníci nebo právě „odborníci“ ze škol, především výchovní poradci.

Mužik definuje odborné vzdělávání jako „formování specifických vědomostí, znalostí, dovedností a způsobu chování a jednání vztahující se přímo k určité profesi či pracovní pozici“ (Mužik in Průcha, 2019, s. 11).

Odborné vzdělávání probíhá v České republice na úrovni vyššího sekundárního vzdělávání a má u nás dlouholetou tradici a stále jím prochází většina českých obyvatel (Hloušková, 2024).

Odborné vzdělávání se dělí:

- Počáteční odborné vzdělávání – zahrnuje profesní přípravu na povolání.
- Další odborné vzdělávání – probíhá po školské odborné přípravě, je součástí vzdělávání dospělých (Průcha, 2019, s. 11).

Do počátečního vzdělávání patří v České republice SŠ a VOŠ. Do dalšího vzdělávání spadají všichni dospělí (18+), kteří mají sekundární vzdělání.

Vzdělávání na středních odborných školách se liší od vzdělávání na gymnáziích. Zaměření na gymnáziu je více všeobecné a připravuje žáky ke studiu na VŠ, oproti tomu střední odborná škola připravuje žáky pro výkon povolání a studium je orientováno na profesní výuku. Z tohoto důvodu jsou v odborné vzdělávání profesně zaměřené vzdělávací programy a větší propojení s praktickou výukou (Bačáková, 2024).

4.1 Legislativní zakotvení poradenských služeb v odborném vzdělávání

Poradenské služby v českém školství jsou poskytovány jak ve školách, tak i v školských poradenských zařízeních (Zákony pro lidi, 2023). Poradenské služby ve škole zajišťuje výchovný poradce ve spolupráci s ostatními odborníky a třídními učiteli. Poradenské služby jsou poskytovány primárně dětem, žákům, studentům, ale nabízejí odbornou pomoc i jejich zákonným zástupcům, školám nebo školským zařízením. Školy a další školská poradenská zařízení (např. pedagogicko-psychologické poradny) poskytují poradenství bezplatně (Euroguidance, 2024).

Poradenské služby ve školství spadají pod dohled Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy ČR. Koncept poradenských služeb ve školství je postaven na spolupráci a činnosti školního poradenského pracoviště a školských poradenských pracovišť (Knotová a kol., 2014, s. 11).

„Poradenské služby jsou poskytovány na základě zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon). Tento zákon je obecným právním východiskem, základním právním předpisem zaměřeným na výkon poradenských služeb ve školách a školských

zařízeních je vyhláška č. 116/2011 Sb. (novela vyhlášky č. 72/ 2005 Sb.), o poskytování poradenských služeb ve školách a školských zařízeních“ (Knotová a kol., 2014, s. 11).

Podle Knotové (2014, s. 17) není KP ve školství příliš dostatečně ukotveno v zákoně, přestože je nesmírně důležité pro rozvoj dětí, žáků a studentů na jejich cestě životem.

4.2 Školní poradenské pracoviště

Školní poradenské pracoviště je na všech školách v České republice povinné. Škola je povinna pracoviště zřídit a provozovat na základě zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání, ve znění pozdějších změn (MŠMT, 2024b). Pracoviště jsou zřízena tak, aby na žáky působila důvěrně a bylo zaručeno, že informace od klientů zůstanou pod ochranou (NPI, 2024).

Školní poradenské pracoviště (ŠPP) svými službami pokrývá vzájemně propojené oblasti – výchovné (výchovný a kariérový poradce) a preventivní oblasti školství neboli primární prevence. Hlavním cíle pracoviště je poskytování poradenských služeb ve škole. Výchovný a preventivní tým se skládá z výchovného poradce, školního metodika prevence, třídních učitelů a ředitele školy. Z legislativy je zřejmé, že na každé škole působí výchovný poradce a školní metodik prevence (Vašáková, 2023). Další poradenské služby ve škole v rámci ŠPP zajišťuje školní psycholog a školní speciální pedagog (NPI, 2023b). Všichni ostatní odborníci na školách nemusí být zastoupeni (Vašáková, 2023).

Za poskytované poradenské služby ve škole je odpovědný ředitel školy (případně jeho zástupce). Ten odpovídá za to, aby poskytované služby byly především efektivní a dobře koordinované (Vašáková, 2023). Všechny poradenské služby jsou poskytovány bezplatně pro všechny žáky. Nejdůležitější je zaměření se na primární prevenci patologických jevů, prevenci školní neúspěšnosti a integraci a inkluzi. Dále také dlouhodobá podpora v oblasti volby dalšího vzdělávání nebo profesního uplatnění (Knotová, 2014, s. 15-16). Hlavní oblasti, kterými se ŠPP zabývají, jsou pomoc při volbě školy/povolání, prevence školní neúspěšnosti, primární prevence, dobré klima ve škole (NPI, 2023a). Nejčastěji řešená témata v rámci kariérového poradenství na

středních školách jsou prospěch, přípravy vstupu na trh práce a volba dalšího studia (NPI, 2023a).

Paragraf 116 školského zákona (zákon č. 561/2004 Sb.) definuje činnost školských poradenských zařízení jako: „činnost informační, diagnostickou, poradenskou a metodickou“ (Zákony centrum, 2023). „Školská poradenská zařízení spolupracují s orgány sociálně-právní ochrany dětí a orgány péče o mládež a rodinu, zdravotnickými zařízeními, popřípadě s dalšími orgány a instancemi“ (Knotová, 2014, s. 17).

Na středních školách v České republice je poradenství poskytováno především jako forma kariérové výchovy (Kuczera, 2024). Kariérová výchova je proces, který se zaměřuje na podporu žáků při plánování a rozvoji jejich kariérových představ. Kariérová výchova žákům pomáhá lépe porozumět svým dovednostem, zájmům, hodnotám apod. v oblasti zaměstnání.

Kromě zmíněné „kariérové výchovy“ může každý žák vyhledat sám odborníka za účelem individuálního poradenství. Je to založeno na dobrovolnosti a každý žák je o možnostech kariérového poradenství informován. Existují i další možnosti pro získávání kariérových informací, např. návštěvy ÚP, firemních podniků apod. (Kuczera, 2024). Nabídka služeb kariérového poradenství pro žáky středních škol se liší podle škol a podle toho, jak je na škole organizováno školní poradenské pracoviště (Hloušková, 2024).

V kariérovém poradenství je škola klíčová, protože zprostředkovává základní kariérové poradenství každému žákovi a poradenství ve škole je dostupné pro všechny žáky bez omezení. Kariérové poradenství ve školách spadá do kompetence výchovných poradců, ale je tedy žádoucí odlišovat kariérové poradenství od výchovného poradenství. Kariérové poradenství by mělo mít ve školách svého „odborníka“. Podle možností školy je tato funkce svěřena odpovědnému pracovníkovi, nejčastěji výchovnému poradci. Úkolem kariérového poradenství ze strany školy je připravit žáky pro budoucí život a profesní dráhu, proto by mělo být kariérové poradenství ve škole spojeno s kariérovým rozhodováním a trhem práce, tzn. že obsah vzdělávacích předmětů bude odpovídat budoucí praxi (Strádal, 2024).

Již zmiňovaný výchovný poradce je kompetentní osoba, která vykonává mimo jiné i kariérové poradenství a poskytuje informace odborného charakteru. Výchovní poradci ale nabízejí i pomoc při volbě další vzdělávací cesty a při výběru budoucí profese. Pokud je kariérové poradenství poskytováno efektivně a kvalitně, dokáže žáky nadchnout a poskytnout správný směr. Žák se začne usilovně věnovat své budoucí volbě a přemýšlí, jak v budoucnu svoje rozhodnutí realizovat (Hlad'o, 2014, s. 16-19).

Obecně by kariérové poradenství na škole nemělo cílit ve své podstatě jen na žáky, mělo by brát v potaz i rodiče nebo zákonné zástupce žáků. Tito lidé často motivují dospívající ve vzdělávání a profesní volbě a poskytují jim optimální podporu. V oblasti KP je také velice důležitá role třídního učitele. Kariérový poradce by měl mít odpovídající časovou kapacitu pro svoje klienty, žákům v posledním ročníku na SŠ by měl být schopen poskytnout alespoň 3 hodiny týdně pro individuální kariérové poradenství (Strádal, 2024). Ve školách existují různé formy kariérového poradenství. Skupinové poradenství vede žáky k reakcím, flexibilitě, kreativitě a stanovení si vlastních individuálních cílů, kterých chce žák dosáhnout v kontextu s ostatními. Individuální poradenství se soustředí spíše na potřeby jedince, ztotožnění se s klientem a určení vyhovujícího postupu. Je spíše zaměřeno na klientovu důvěru, pocit bezpečí a větší sdílení (Košťálová a Cudlínová, 2015, s. 46).

Úkol kariérového poradenství ve středním odborném vzdělávání je vyvažování mezi tím, co nabízí a umožňuje odborné vzdělávání a tím jaké požadavky mají zaměstnavatelé na budoucí absolventy. Kariérové poradenství v odborném vzdělávání je odlišné od poradenství, které je poskytováno v dalších typech vzdělávání (Kuczera, 2024; Hloušková, 2024). Odlišnosti kariérového poradenství ve středním odborném vzdělávání jsou hlavně v praktické orientaci odborného vzdělávání, zaměření se na konkrétní profesi a spolupráci se zaměstnavateli. Celkově lze říct, že kariérové poradenství ve středním odborném vzdělávání je specifické, protože je pevně zakotveno v potřebách pracovního trhu a konkrétních odborných požadavcích z oboru, na rozdíl od poradenství v obecnějších vzdělávacích prostředích. Kariérové poradenství v odborném vzdělávání se zaměřuje tedy na konkrétní profese. Kariéroví poradci většinou mají „spojení“ s různými odbornými partnery (zaměstnavateli), což vede k lepšímu porozumění, jak jedinec bude fungovat v budoucnosti v pracovním

prostředí, pomáhají spíše s vyhledáním příležitostí na trhu práce v kontextu specializace odborného vzdělávání, tedy v zaměření (oboru), který žák studuje. Kariérové poradenství klade důraz na praxi a získání praktických zkušeností v rámci oboru, jako je praxe v daném odvětví nebo stáže. Bývá kladen především důraz na individuální plánování kariéry s cíli studenta a potřebami trhu práce.

Pro získání základních informací o trhu práce a informací o možnostech vzdělávání byl vytvořen online informační systém Infoabsolvent (<https://www.infoabsolvent.cz/>) (Kuczera, 2024). Informace z něj mohou čerpat jak kariéroví poradci, tak sami žáci.

Shrnutí teoretické části

Jak již bylo zmíněno v předchozích kapitolách, kromě služeb školního poradenského pracoviště mohou žáci využít i služeb Úřadu práce ČR, pedagogicko-psychologické poradny, vysokoškolské poradny, neziskové organizace nebo soukromé poskytovatele poradenských služeb (Hloušková, 2024). Mezi soukromé poskytovatele patří např. personální agentury, centra bilanční diagnostiky nebo soukromí zprostředkovatelé práce (MŠMT, 2024a). Všechny tyto organizace by měly žákům poskytnout pomoc při jejich dalším směřování, individuální pomoc při zvládnutí obtíží s kariérovým rozhodováním a také podporu při kariérovém rozvoji. Kromě těchto služeb by žáci středních odborných škol měli být připravováni na „svět práce“ během vyučování. Tento typ služby spadá do rámcových vzdělávacích programů (RVP) v podobě průřezového tématu. Programy RVP u žáků podporují rozvoj dovedností spojených s kariérovým rozhodováním a řízením kariéry (Hloušková, 2024).

Žáci na středních odborných školách mají také v učebním plánu zařazeny odborné předměty, zaměřené na obor, který studují. Do kariérového poradenství na odborných školách také často výchovní poradci zařazují praxi (odborný výcvik). Praxe seznamuje žáky s výkonem budoucí profese. Žák se učí přímo na pracovišti, získává dovednosti a pracovní návyky potřebné pro výkon budoucího povolání. Praxe se tedy může stát důležitou součástí podpory rozvoje kariérové adaptability v rámci kariérového poradenství na středních odborných školách (Mezera, 2008).

Ke zlepšení v oblasti kariérového poradenství na středních odborných školách můžeme dále radit aktivity jako workshopy (přednášky) s lidmi z oboru, burzy vysokých škol, kariérové veletrhy, pracovní stáže apod.

PRAKTICKÁ ČÁST

Praktická část vychází ze znalostí z teoretické části práce a klade si za cíl identifikovat možnosti rozvoje kariérové adaptability prostřednictvím kariérového poradenství na vybrané střední škole. Kariérová adaptabilita je dlouhodobě předmětem mnoha výzkumů v zahraničí, ale je již zkoumána také v České republice, např. v České republice proběhl výzkum kariérové adaptability na Masarykově univerzitě, kde byl použit pro sběr dat CAAS dotazník, který byl použit i pro toto šetření.

V teoretické části bylo zmíněno, co je kariérová adaptabilita, její přínosy a dimenze, co znamená pro jedince a jak ovlivňuje jeho kariérní působení a rozhodování. Dále bylo vymezeno, jak funguje KP ve středním odborném vzdělávání, jeho specifika, jakou probíhá formou a na co se nejčastěji orientuje. Na základě teoretické části, si praktická část klade za cíl identifikovat možnosti rozvoje kariérové adaptability v rámci KP na vybrané střední škole.

5 Vlastní šetření

V praktické části bylo realizováno jak šetření mezi žáky prostřednictvím dotazníku kariérové adaptability CAAS, tak šetření ve spolupráci s výchovnou poradkyní, kdy proběhl polostrukturovaný rozhovor, který byl zaměřen na kariérové poradenství na škole a jak více podpořit rozvoj kariérové adaptability prostřednictvím kariérového poradenství.

Než jsem rozhovor realizovala, přečetla jsem si o školním poradenském pracovišti na webových stránkách školy, abych zjistila základní informace o KP a některé informace o poradenství mi poskytla sama poradkyně při realizaci dotazníků nebo během naší domluvy na celkové realizaci praktické části práce u nich na škole.

Ve vlastním šetření jsem nejdříve změřila úroveň kariérové adaptability žáků dvou třetích ročníků českou verzí dotazníku CAAS a zmapovala situaci kariérového poradenství na škole. Dotazníky jsem si vyhodnotila jako průměry jednotlivých dimenzí kariérové adaptability. K mapování kariérového poradenství na vybrané střední odborné škole jsem využila polostrukturovaný rozhovor, který jsem rozdělila na dvě části. Během polostrukturovaného rozhovoru, který se zaměřoval na kariérové poradenství na škole a jak zlepšit rozvoj kariérové adaptability žáků jsem výchovné

poradkyni položila několik otázek a vše si podrobně zapisovala. Pak jsem výchovné poradkyni předložila vyhodnocené dotazníky a diskutovala s ní výsledky. Výchovná poradkyně mi následně sdělila aktivity, kterými škola podporuje jednotlivé dimenze kariérové adaptability.

5.1 Charakteristika místa šetření

Šetření probíhalo na střední odborné škole, na které se studuje jeden obor ze skupiny oborů – Gastronomie, Hotelnictví a turismus, konkrétně obor Hotelnictví. Po dvou letech, kdy žáci mají společný studijní základ, si vybírají specializaci/zaměření. Na škole jsou dostupné 3 specializace – Hotel management, Tourism management, Event management. Vzdělávání na této střední škole je ukončeno maturitní zkouškou. Škole bylo přislíbeno, že zůstane v anonymitě. Šetření probíhalo ve dvou třetích ročnících. Na škole nabízí kariérové poradenství výchovná poradkyně. Poradenství poskytuje především jako individuální konzultace. Výchovná poradkyně ve svých předmětech nezařazuje kariérové poradenství, pouze okrajově v rámci Psychologie ve 3. ročníku. Programy RVP, tedy průřezová témata, škola zařazuje v rámci několika předmětů (např. Literatura a český jazyk, Základy společenských věd, Psychologie, Ekonomika apod.) pouze okrajově. Škola umožňuje v rámci studia výjezdy studentům starších 18 let do zahraničí na pracovní stáže.

5.2 Charakteristika cílové skupiny šetření

Šetření se zaměřilo na žáky vybrané střední odborné školy, konkrétními respondenty byly žáci ze třetích ročníků v období adolescence (dospívání), zde konkrétně cca 18letí. Adolescent neboli dospívající je jedinec, který prochází mentálními a tělesnými změnami, které vyznačují přechod z dětství do dospělého věku (Průcha, 2012, s. 17). Adolescence trvá přibližně od 10 do 20 let a v tomto čase se odehrává kompletní přeměna osobnosti ve všech oblastech života. Pro jedince v tomto období je typické přehodnocuje, že přehodnocují své postoje, aby dosáhli sociálního uspokojení a byli spokojen především s vlastní identitou. Všechny změny jsou ovlivněny především prostředím, očekáváním společnosti a společenskými podmínkami (Vágnerová, 2012, s. 367). Z pedagogického hlediska je období adolescence důležité zejména kvůli volbě další vzdělávací dráhy (Langmeier a Krejčíková, 2006).

Šetření se zúčastnilo 40 žáků. Struktura skupiny z hlediska genderu byla zastoupena z 60 % ženami a ze 40% muži. Skupinu tedy tvořilo 16 mužů a 24 žen. Ještě bych zmínila, že všichni studenti od prvního ročníku realizují školní praxe.

5.3 Dotazníkové šetření

K zachycení úrovně kariérové adaptability jsem využila českou verzi dotazníku CAAS – Czech (Career Adapt-Abilities Scales) (Hlad'o a kol, s. 201). Dotazník obsahuje 24 položek, které jsou rozděleny do čtyř subškál (kariérový zájem, kontrolu, zvědavost a sebedůvěru) a žáci hodnotí do jaké míry si myslí, že mají rozvinutou uvedenou schopnost (Hlad'o a kol. 2020, s. 201). Každou subškálu tvoří šest schopností, které žáci v průběhu dotazníku hodnotili na Likertově škále v rozpětí 1-5, podle toho na kolik si myslí, že mají tu uvedenou schopnost rozvinutou. Krajní hodnota 5 vyjadřuje nejsilněji rozvinutou schopnost, 4 je velmi silně rozvinutá schopnost, 3 je silně rozvinutá schopnost, 2 je částečně silně rozvinutá schopnost a 1 je nepříliš silně rozvinutá schopnost.

Likertova škála je jedna z nejvyužívanějších metod sběru dat v současné době, pochází od amerického psychologa Renisema Likerta, který ji vyvinul v roce 1932. Likertovo škálování je metoda, která se používá především pro měření postojů v dotaznících (Rod, 2023). Průcha a Veteška upozorňují na to, že nejčastěji využívané škály jsou škály sedmibodové, naopak Vácha, Ditrich nebo Hlad'o se domnívají, že častěji používané škály jsou škály pětibodové. Vlčková a kol. upozorňuje na to, že rozdíl vlastností z psychometrického hlediska není mezi oběma škálami patrný (Chytrý a Kroufek, 2024).

5.3.1 Realizace dotazníkového šetření

Výchovnou poradkyni jsem kontaktovala nejdříve přes její kolegyni, kterou jsem již dříve znala, později jsem samotnou výchovnou poradkyni kontaktovala prostřednictvím emailu. Po domluvě jsem se s ní sešla, abychom vše probraly osobně. Následně jsem se domluvily na výběru respondentů (tříd), datu a postupu sběru dat.

Dotazníkové šetření proběhlo dne 19. prosince 2023 v hodinách Psychologie, které výchovná poradkyně vyučuje. Šetření bylo provedeno u dvou tříd třetích ročníků. Dotazník vyplnilo celkem 40 žáků.

Distribuci a pokyny k dotazníkům jsem žákům zadala sama. Přišla jsem do hodiny, představila se a řekla, proč jsem tu a co se po nich budu vyžadovat. Samozřejmě jsem žáky informovala o tom, že dotazník je anonymní a bude využit pouze pro účely praktické části mé bakalářské práce. Před vyplňováním samotného dotazníku jsem nejdříve představila pojem kariérová adaptabilita a snažila se ho představit v kontextu pro jejich prostředí, aby věděli, na co je dotazník zaměřen. Dále jsem dala pokyny k vypracování až po sléze jsem rozdala dotazník. Vyplňování dotazníků zabralo žákům v rozmezí 20 až 25 minut. Po vyplnění mi žáci vyplněné dotazníky odevzdaly a poté pokračovalo vyučování.

5.3.2 Zhodnocení výsledků dotazníkového šetření

V dotazníku a při jeho vyhodnocení jsem se zaměřila na čtyři dimenze kariérové adaptability a kariérovou adaptabilitu jako celek.

Výsledky dotazníku jsem se rozhodla vyhodnotit jako průměr jednotlivých oblastí kariérové adaptability, tedy zájem, kontrola, zvědavost a sebedůvěra. Žáci se hodnotili od 1 do 5 podle toho, jak se cítili, že mají uvedenou schopnost rozvinutou. Průměrné hodnoty všech žáků tedy jsou:

- Zájem 3,37
- Kontrola 3,75
- Zvědavost 3,47
- Sebedůvěra 3,75.

Důležité je zmínit, že tento dotazník neslouží pro diagnostiku, protože škála CAAS je výzkumný nástroj, který nebyl ověřen pro diagnostické účely (Hlad'o a kol., 2020, s. 22). Na základě dotazníku jsem pouze monitorovala kariérovou adaptabilitu žáků, aby mohlo být zhodnocena, jak se na hodnocení žáků podílí škola a jaké jsou možnosti podpory.

5.4 Polostrukturovaný rozhovor

Polostrukturovaný rozhovor jsem provedla s výchovnou poradkyní, kdy šetření zjišťovalo především stav kariérového poradenství na vybrané SŠ a možnosti podpory rozvoje kariérové adaptability.

Rozhovor jsem si rozdělila na dvě části. První část rozšiřovala popis stavu kariérového poradenství na škole a ve druhé části rozhovoru se zaměřila na výsledky dotazníku kariérové adaptability a diskuse o možnostech podpory rozvoje adaptability ze strany školy.

Před samotným rozhovorem jsem si také připravila několik základních otázek na, které jsem se v rámci polostrukturovaného rozhovoru výchovné poradkyně ptala. Všechny otázky se týkaly současného stavu KP na škole. Výzkumné otázky během rozhovoru byly obohaceny dalšími doplňujícími otázkami. Otázky pro rozhovor jsou součástí Přílohy 1.

Druhá část rozhovoru byla zaměřena na výsledky dotazníku kariérové adaptability. Zde šlo především o to, jak se sami žáci hodnotí. S výchovnou poradkyní jsem probrala výsledky jednotlivých oblastí kariérové adaptability, tedy zájem, kontrola, zvědavost, sebedůvěra. Ptala jsem se co konkrétně dělají, které konkrétní aktivity by mohly ovlivnit sebehodnocení žáků v dané subškále. Je důležité zmínit, že výchovná poradkyně měla předem k dispozici přesnou podobu dotazníku CAAS a měla tedy představu o tom v kterých konkrétních schopnostech se žáci hodnotily.

5.4.1 Realizace polostrukturovaného rozhovoru

Na realizaci rozhovoru jsem se domlouvaly emailem a průběžně i osobně, protože jsme termín několikrát přesouvaly. Rozhovor tedy proběhl v lednu roku 2024 v kabinetě výchovné poradkyně a byl rozdělen na dvě části. První část monitorovala stav kariérového poradenství na škole a druhá část byla zaměřena na výsledky proběhlých dotazníků a tím i následnou podporu žáků a aktivity pro rozvoj podpory.

První část rozhovoru:

V první části jsem se ptala výchovné poradkyně na několik otázek, které monitorovaly stav kariérového poradenství na škole, autentický přepis rozhovoru je uveden v Příloze

2. Hlubší analýzu kariérového poradenství na škole nebylo možné provést, neboť mi škola patričné dokumenty nechtěla zapůjčit k prostudování.

Druhá část rozhovoru:

Ve druhé části našeho rozhovoru jsem se věnovala dotazníku CAAS, který jsem provedla s žáky třetích ročníků v hodině v rámci psychologie. Představila jsem jednotlivé dimenze kariérové adaptability a prezentovala výsledky jednotlivých dimenzí, tedy jak se žáci v jednotlivých dimenzích hodnotí (výsledky dotazníku, uvedeny výše).

Jednotlivé dimenze jsme probraly a „ohodnotily“. Ptala jsem se, co dělají, jak konkrétně ty jednotlivé dimenze kariérové adaptability podporují – zjišťovala jsem tedy konkrétní aktivity a jak si poradkyně myslí, že by mohla daná aktivita „zlepšit“ sebehodnocení žáků v dané oblasti (dimenzi).

5.4.2 Zhodnocení výsledků polostrukturovaného rozhovoru

Z rozhovoru s výchovnou poradkyní vyplívá, jak se poradenství věnuje, jaké konkrétní aktivity v oblasti poradenství podniká a kdo se na poradenství na škole podílí. Dále poradkyně hodnotí výsledky CAAS a uvádí možnosti pro zlepšení v jednotlivých dimenzích kariérové adaptability.

5.5 Interpretace výsledků

Jak již bylo zmíněno výše v dotazníku a při jeho vyhodnocení jsem se zaměřovala na jednotlivé dimenze kariérové adaptability. Výsledky dotazníku byly vyhodnoceny jako průměry jednotlivých dimenzí kariérové adaptability – zájem, kontrola, zvědavost a sebedůvěra.

Z výsledků je tedy patrné, že se žáci nejlépe hodnotí v oblasti sebedůvěry a kontroly, kde se průměrná hodnota shodovala. Naopak nejhůře se žáci hodnotí v zájmu. Níže uvádím výsledky výzkumů z Masarykovy univerzity, v rámci, kterého zkoumali kariérovou adaptabilitu u žáků 4. ročníků ve třech sběrech dat.

Obrázek 2: Výsledky výzkumu z Masarykovy univerzity

Proměnná	M (SD)		
	Před ukončením střední školy	10 měsíců po absolvování školy	20 měsíců po absolvování školy
Zájem	3,55 (0,75)	3,56 (0,74)	3,63 (0,74)
Kontrola	3,92 (0,67)	3,97 (0,66)	3,96 (0,63)
Zvídavost	3,52 (0,72)	3,58 (0,68)	3,59 (0,66)
Sebedůvěra	3,88 (0,71)	3,99 (0,66)	3,91 (0,68)
Kariérová adaptabilita	3,72 (0,58)	3,77 (0,55)	3,77 (0,55)

Zdroj: Hlad'o a kol., 2020, s. 50

Na Masarykově univerzitě se výsledky jednotlivých dimenzí pohybovaly také na hranici mezi 3 a 4. Nejhuře se žáci hodnotili v oblasti zvědavosti a zájmu, stejně jako u autorky, kde jsou hodnoty také nejnižší v těchto oblastech. Naopak nejlépe se žáci výzkumu Masarykovi univerzity hodnotí v oblasti kontroly, stejně tak jako u autorky.

Hlad'o a kol. (2020, s.50-51) uvádějí, že před ukončením středního odborného vzdělávání se žáci domnívají, že mají rozvinuté zdroje kariérové adaptability, nejvíce oblast kontroly a sebedůvěry. Méně rozvinuté jsou naopak oblasti zájmu a zvědavosti.

Pokud srovnáme mé výsledky z dotazníků CAAS na vybrané SŠ a výsledky kolektivu autorů Hlad'o a kol. (2020) z Masarykovi univerzity, je patrné, že průměrné hodnoty se příliš neliší. Dalo by se říct, že všechny hodnoty se pohybují kolem středu, spíše k lepšímu hodnocení.

Dále můžeme výsledky měření s pomocí CAAS dotazníku porovnat s výzkumem v odborném vzdělávání v Německu, kde se potvrdilo, že Savikasova teorie se dá použít v praxi odborného vzdělávání stejně jako při mém výzkumu.

Zjištění z mého výzkumu, i z výzkumu v Německu potvrzují pozitivní vliv kariérové adaptability na odborné učení jako proces rozvoje u mladých dospělých.

6 Shrnutí výsledků a vlastní náměty

Z první části rozhovoru je patrné, že kariérové poradenství na vybrané střední odborné škole probíhá na základě spolupráce školy (vedení školy, učitelé, odborní pracovníci). Výchovná poradkyně na škole působí již několik let a nabízí zde především individuální konzultace, kdy za ní přicházejí žáci sami s tím, že se většinou chtějí poradit, kam na vysokou školu nebo co chtějí dělat po maturitě. Její další činnost je kariérové poradenství ve 3. a 4. ročnících, kdy poskytuje především důležité kariérové informace, např. o DOD, veletrhu (Gaudeamus) nebo důležitých termínech (např. termíny přijímacích zkoušek). Poradkyně popisuje kariérové poradenství na škole jako „provázané všemi ročníky“, tzn., že v každém ročníku se žák setkává s určitou formou kariérového poradenství. Samotné kariérové poradenství se v rámci hodin příliš nezařazuje, dalo by se říct, že jen okrajově v rámci Psychologie ve 3. ročníku. Škola se zaměřuje především na prohlubování odborných znalostí a dovedností v rámci oboru. Pořádá se zde hodně workshopů a přednášek na různá témata z odvětví kariéry, rozvoje a motivace osobnosti. Škola spolupracuje s různými sociálními partnery, kteří do školy dojíždějí a také se podílejí na kariérovém poradenství. Výchovná poradkyně si myslí: že „*poradenství na škole je pestré*“ a upozorňuje na to, že: „*žákům v posledních letech prospívají příchody absolventů, kteří prezentují svoje vysoké školy, na kterých studují*“.

Co se týká druhé části rozhovoru, tedy výsledků jednotlivých dimenzí z dotazníku CAAS, vnímá poradkyně minimální rozdíly mezi jednotlivými oblastmi kariérové adaptability. Uvádí, že: „*dnešní žáci se nechtějí příliš namáhat, a to má vliv i na jejich odpovědi v dotazníku*“.

Dimenzi zájmu škola podporuje především průřezovými aktivitami spjatými s oborem a volbou zaměření studia na konci 2. ročníku. Celkově si poradkyně myslí že: „*zájem na jejich škole podporuje pozitivně výsledky studia a budoucí volby*“.

Dimenze kontroly je podle poradkyně především v rukou žáků, tedy v jejich přístupu ke škole jako celku. Škola žáky vede k tomu, aby se o své věci starali. Pomáhá jim také odborný výcvik, kdy nesou odpovědnost a musí se spolehnout sami na sebe. V této dimenzi je tedy důkaz na zlepšení se po setkání se s odpovědností na odborných praxích.

Dimenze zvědavosti je podpořena kurzy, stážemi, workshopy a dalšími možnostmi, kde studenti získávají motivaci a otevírají se jim nové možnosti. Celkově poradkyně hodnotí žáky jako méně zvědané.

Poslední dimenzí je dimenze sebedůvěry, která je opět podle poradkyně zaměřena spíše na žáky samotné a škola ji podporuje pouze okrajově zadáváním úkolů nebo tím, že učí žáky novým dovednostem. Žáci si hledají vlastní postup, jak se s tím vypořádat.

Na základě předešlých zjištění jsem identifikovala několik významných oblastí kariérového poradenství, prostřednictvím kterých vidím příležitost pro rozvoj kariérové adaptability. Kariérová adaptabilita jako taková není ve škole záměrně podporována. Kariérová adaptabilita hraje klíčovou roli pro žáky středních odborných škol, kteří se připravují na profesní uplatnění již ve škole v tom, že jsou schopni se rychle přizpůsobit dynamickému pracovnímu prostředí, rychlým změnám, efektivně uchopit nové výzvy a nacházet nové příležitosti. Pokud je kariérová adaptabilita na škole podporována např. kariérovým poradenstvím, jsou žáci úspěšně připraveni na přesun ze školy na pracovní trh, bez větších obtíží. Z rozhovoru lze identifikovat několik oblastí kariérového poradenství, které pomáhají podporovat kariérovou adaptabilitu na vybrané střední odborné škole. Dále je nutné zmínit, že kariérová adaptabilita se rozvíjí kombinací několika aktivit (z oblastí poradenství), nelze rozvíjet jen jednu konkrétní dimenzi kariérové adaptability bez toho, aby neovlivnila další dimenze. Poradce by měl tedy aktivity kombinovat, aby bylo dosaženo pozitivních výsledků rozvoje.

Identifikace možností podpory kariérové adaptability:

1. Individuální (osobní) konzultace

Individuální forma poradenství hraje klíčovou roli v oblasti kariérového poradenství na vybrané střední škole. Je poskytována jako „primární“, tzn. je to hlavní náplň práce výchovné poradkyně na škole. Individuální poradenství pomáhá žákům s osobním kariérovým rozvojem, při němž se žáci sami učí identifikovat své silné a slabé stránky, více diskutují a přemýšlí o svých zájmech, dovednostech a cílech. Individuální poradenství podporuje u žáků porozumění vlastním schopnostem, lepší orientaci na trhu práce a nasměrování profesního zaměření. Díky tomu, jsou žáci připraveni lépe zvládat přechod na pracovní trh a efektivně reagují na změny. Během individuálního

poradenství lze rozvíjet i některé dovednosti, jako je třeba týmová spolupráce nebo komunikace, tyto dovednosti jsou pro kariérovou adaptabilitu obzvláště důležité.

Z rozhovoru s výchovnou poradkyní je patrné, že škola poskytuje individuální poradenství na dobré úrovni zejména žákům posledních ročníků. Výchovná poradkyně s žáky řeší především navazující studium a volby vysokých škol. Při individuálním poradenství pomáhá výchovná poradkyně s vytvořením si konkrétnějších cílů a kariérních plánů. Podává informace o aktuálních novinkách a změnách na trhu práce a nových příležitostech na trhu práce. Nové nabídky studentům mohou pomoci v identifikaci svých očekávání.

2. Zkušenost se skutečným pracovním prostředím

Kariérové poradenství na středních odborných školách poskytuje žákům při průzkumu kariéry odbornou praxi, kde se žák seznamuje s pracovní činností přímo na pracovišti. Žáci na středních odborných školách mají možnost absolvovat praxi přímo na pracovišti organizací, které představují reálné pracovní prostředí. Žáci se zde setkávají s profesionály, mají širší přehled o tom, jak pracovní prostředí funguje, umožňuje jim to si lépe uvědomit jaké kariérní možnosti mají po škole. Dále zde žáci získávají odborné schopnosti a dovednosti, mají přímé zkušenosti s prací, které mohou později pomoci při pracovní uplatnění. Zkušenosti, které žáci v průběhu praxe v reálném prostředí získávají jsou důležité pro podporu a rozvoj kariérové adaptability, jelikož žáci získávají nové schopnosti a rychle se učí přizpůsobit se novému pracovnímu prostředí. Po návratu do školy, jsou žáci schopni reflektovat svoje dovednosti a znalosti a lépe porozumí sami sobě. Toto „sebepoznání“ je pro kariérovou adaptabilitu rozhodující, protože se žáci začínají lépe orientovat a vznikají u nich určité preference, protože procházejí různými pracovními prostředími.

Konkrétně výchovná poradkyně zmiňuje řadu oblastí i pozic v hotelnictví i cestovním ruchu, kterými si žáci procházejí, od obsluhování v restauraci ve škole, poskytování informací na recepci, až po obsluhování v pětihvězdičkových hotelech. Poradkyně také zmiňuje, že hotelové prostředí je velice dynamické, a proto jsou žáci odolnější.

3. Spolupráce se zaměstnavateli (workshopy, stáže, přednášky)

Ve středních odborných školách je v rámci kariérového poradenství typická spolupráce školy s budoucími zaměstnavateli nebo sociálními partnery. Ti často

dochází do škol, kde vedou nejrůznější formy workshopů, přednášek apod. Poskytují žákům také zpětnou vazbu na jejich dovednosti a znalosti. Na škole probíhá průřezově všemi ročníky nějaká forma spolupráce s partnery na různá témata z oblasti kariéry. Dále jsou zde pořádány přednášky i na témata etiky, motivace apod.

Na této střední škole se organizují i tzv. homecomingy, tzn. kdy přicházejí absolventi školy do hodin a prezentují své vysoké školy, kde momentálně studují, to se v posledních letech podle poradkyně stalo u žáků nejoblíbenější. Má to na žáky pozitivní vliv a motivuje je to.

Dále by se do tohoto odvětví kariérového poradenství dala zařadit jakákoliv zahraniční stáž. Na této škole jezdí studenti často na zahraniční praxe a po příjezdu prezentují své zkušenosti, které na praxi v zahraničí získali ostatním spolužákům. Při pobytu v zahraničí se u žáků rozvíjí multikulturní komunikace, tzn. že jsou žáci schopni pracovat a dorozumět se s lidmi ze zahraničí a jsou schopni pochopit jejich zvyky a tradice. To může v žácích také pomoci rozvíjet kariérovou adaptabilitu.

4. Průzkum budoucí orientace kariéry

Pod tímto pojmem, je důležité si představit proces, kdy se žák zabývá možnostmi, jak orientovat svou budoucí profesní dráhu. Pro zkoumání možností je důležité porozumět sám sobě a svým cílům a najít si profesi, která bude pro žáka vhodná. Průzkum možností kariéry úzce souvisí s kariérovou adaptabilitou, protože je očekáváno, že má žák schopnost přijímat nové informace o různých možnostech uplatnění, je schopen zkoumat nové profesní oblasti a být otevřený různým profesním zaměřením. Průzkum může probíhat pomocí besed s profesionály, průzkumem vysokých škol nebo za pomoci odborníků jako je výchovná poradkyně nebo pracovník z ÚP, kteří mohou s žáky používat aktivity jako jsou testy osobnosti, testy zájmů apod. Výchovná poradkyně může žákovi pomoci při zkoumání možností své budoucí profesní dráhy a také ho učí lépe porozumět sobě samému, pokud si není jistý kam směřovat.

Pokud se povede výchovné poradkyni podpořit a nasměrovat žáka při průzkumu budoucí profesní dráhy je žák schopen lépe využít výsledky svého zkoumání možností kariéry a zvládne se efektivněji orientovat v různých profesních zaměřeních a v tom jaké má možnosti na trhu práce, tím se mu zvyšuje míra kariérové adaptability. Pokud žák vyhledává profese jen ve své oblasti, obvykle to může vést k tomu, že si zavře

profesní příležitosti v jiných odvětvích a není schopen později zvládnout změnu nebo se více rozvíjet.

5. Sledování vývoje a požadavků na trhu práce

V kariérovém poradenství na středních odborných školách je také důležité sledovat vývoj trhu práce a jeho požadavků. Výchovná poradkyně má mít přehled o nabídkách trhu práce a požadavcích od zaměstnavatelů na budoucí absolventy. Má za úkol žáky průběžně informovat o trendech na trhu práce, aby žáci lépe rozuměli požadavkům a přizpůsobili tomu své dovednosti a vzdělání, aby byl zaměstnavatel spokojený. Kariérová poradkyně na této škole sleduje trh práce a žáky průběžně informuje.

V oblasti hotelnictví a turismu je důležité, být otevřen především novým technologickým trendům, umět se přizpůsobit novým systémům a nástrojům s kterými se mohou žáci v zaměstnání setkat.

6. Podpora samostatnosti a rozhodování

Pro úspěch žáka je klíčová samostatnost a schopnost správného analyzování a vyhodnocení informací a následného rozhodnutí dle výsledku. Pokud je žák schopen převzít odpovědnost sám za sebe, rozhodovat se nezávisle a kontrolovat svoje činy a rozhodnutí a zpětně je zhodnotit, má rozvinutou kariérovou adaptabilitu. Samostatnost představuje rozhodování se podle svých hodnot a preferencí. To přispívá k lepší adaptaci na kariérní plány. Samostatnost dále podporuje učení se nových věcí a získávání nových dovedností. Je pravděpodobnější, že se jedinec adaptuje rychleji na nové věci v životě, které ho čekají.

Celkově se ukázalo, že u žáků střední odborné školy se zaměřením na hotelnictví a turismus je kariérová adaptabilita klíčová vzhledem k dynamické povaze této oblasti. Pokud výchovná poradkyně na střední odborné škole bude kombinovat prvky ze všech těchto oblastí je možné vytvořit kariérové poradenství, které pomůže žákům rozvíjet jednotlivé dimenze kariérové adaptability. Považuji za důležité zmínit, že škola je jen jedna z oblastí, která pomáhá žákům zlepšit kariérovou adaptabilitu. Kariérovou adaptabilitu u žáků ovlivňují také další faktory, jako jsou rodiče, vrstevníci, učitelé, sebehodnocení nebo životní orientace.

Považuji za důležité také zmínit, že škola se od letošního školního roku (2023) zapojila do výzkumu „České panelové šetření středoškoláků“, které monitoruje vliv školního prostředí na formování postojů adolescentů ohledně důležitých společenských témat.

Výzkum zkoumá posun sociálních postojů, vztahy, chování a sounáležitost žáků v průběhu studia. Testování probíhalo u žáků prvních ročníků a bude se každoročně opakovat, až do 4. ročníků. Z tohoto usuzuji, že škola má zájem žáky dále posouvat a uvědomovat o důležitosti role střední školy v jejich životě.

Z výsledků obou výzkumných šetření vyplývá, že se škola kariérovému poradenství věnuje, že je zajištěno, probíhá spíše individuální formou a funguje primárně jako zdroj informací pro budoucí profesní zaměření. To znamená, že kariérové poradenství má potenciál rozvíjet kariérovou adaptabilitu, jelikož zajišťuje poskytování informací o profesích možnostech, podporuje seberozvoj, rozvíjí dovednosti a znalosti žáků a podporuje rozvoj adaptivního myšlení, tj. žák je schopen najít alternativní řešení.

Podle mého zjištění celkově všechny aktivity, které kariérová poradkyně poskytuje, vedou ke zlepšení a rozvoji kariérové adaptability.

Návrhy pro možné zlepšení realizace kariérového poradenství na škole

Na základě mých zjištění zde vidím i prostor pro zlepšení v oblasti skupinového poradenství. Z mého pohledu bych zařadila možnosti přijít na konzultace s kariérovou poradkyní hromadně nebo zařadit aktivity skupinového poradenství do hodin. Skupinové poradenství naučí žáky porozumět ostatním kariérním plánům svých vrstevníků a získat nové nápady, jak si plánovat kariéru a jak zvládat kariérové výzvy. Skupinové poradenství žáky povzbudí k reflexi svých plánů a tímto žáci lépe porozumí svým prioritám v oblasti kariéry. Skupinové poradenství rozvíjí také oblast komunikace, která je zásadní pro kariérovou adaptabilitu. Žák se naučí komunikovat své potřeby, cíle a nápady v profesním prostředí.

Stálo by také za zvážení poskytovat žákům více zpětné vazby. Žákům zpětná vazba poskytne podporu a může pomoci lépe pochopit sám sebe. Kariérová poradkyně a celkově učitelé střední odborné školy by měli více poskytovat žákům pravidelnou zpětnou vazbu, aby žáci zaznamenali své pokroky a byli více odhodláni v kariérovém rozvoji.

7 ZÁVĚR

Bakalářská práce na téma „Kariérová adaptabilita žáků vybrané střední odborné školy“ vycházela z předpokladu, že lze kariérovou adaptabilitu rozvíjet prostřednictvím aktivit a činností kariérového poradenství. Cílem práce bylo identifikovat možnosti rozvoje kariérové adaptability žáků prostřednictvím kariérového poradenství na vybrané střední odborné škole.

Práce popisovala, co je kariérová adaptabilita, jaký je princip kariérového poradenství na středních odborných školách a zmapovat jeho průběh na vybrané střední škole. Dále se práce snažila zaměřit na kariérovou adaptabilitu žáků a možnosti podpory rozvoje kariérové adaptability ze strany školy na základě předložených výsledků CAAS dotazníku. Možností podpory a mapování stavu kariérového poradenství bylo dosaženo pomocí polostrukturovaného rozhovoru s výchovnou poradkyní. Mezi žáky třetích ročníků proběhl zmíněný dotazník CAAS, který identifikoval jejich kariérovou adaptabilitu.

V teoretické části byla popsána teorie konstruování kariéry, dále byly definovány pojmy adaptivita, adaptabilita a adaptace. Byl vymezen koncept kariérové adaptability, zdroje kariérové adaptability a význam kariérové adaptability. Byly uvedeny nástroje pro měření kariérové adaptability a výsledky vybraných výzkumů. Dále byl v teoretické části popsán koncept kariérového poradenství na středních odborných školách, legislativa poradenských služeb na školách a služby kariérového poradenství, které mají potenciál rozvíjet kariérovou adaptabilitu.

V praktické části byl realizován dotazník CAAS mezi žáky třetích ročníků a na základě jeho výsledků proveden polostrukturovaný rozhovor s výchovnou poradkyní o možnostech podpory rozvoje kariérové adaptability ze strany školy. Rozhovor se dále zabýval mapováním kariérového poradenství na střední odborné škole.

V rámci vlastního šetření bylo identifikováno několik oblastí kariérového poradenství, které mají potenciál rozvíjet kariérovou adaptabilitu u žáků. Byly dány náměty pro možné zlepšení oblasti poradenství, a to zařadit v rámci kariérového poradenství také skupinové poradenství a více žákům poskytovat zpětnou vazbu. Tím byl splněn cíl této bakalářské práce.

8 SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

MONOTEMATICKE PUBLIKACE

BĚLOHLÁVEK, František. *Osobní kariéra*. Praha: Grada, 1994. 109 s. ISBN 80-7169-083-X.

CAKIRPALOGLU, Panajotis. *Úvod do psychologie osobnosti*. Praha: Grada, 2012. 288 s. ISBN 978-80-247-4033-1.

HLAĎO, Petr. *Příručka k volbě povolání aneb Co by měl znát výchovný poradce na základní škole*. 1. vyd. Jihlava: Vysočina Education, 2014, 68 s. ISBN 978-80-904-9942-3.

HLAĎO, Petr a kol. *Kariérová adaptabilita: její podoby, proměny, souvislosti a role v životě mladých dospělých procházejících středním odborným vzděláváním*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2020. 208 s. ISBN 978-80-210-9666-0.

KNOTOVÁ, Dana a kol. *Školní poradenství*. 1. vyd. 1. Praha: Grada, 2014. 258 s. ISBN 978-80-247-4502-2.

KOŠŤÁLOVÁ, Helena a CUDLÍKOVÁ, Markéta. *Praktický průvodce kariérového poradce pro 21. století*. Praha: Evropská kontaktní skupina, 2015. ISBN: 978-80-87993-01-9.

LANGMEIER, Josef a KREJČÍŘOVÁ, Dana. *Vývojová psychologie*. 2., aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2006. 368 s. ISBN 80-247-1284-9.

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. 296 s. ISBN 978-80-251-2395-9.

PRŮCHA, Jan a VETEŠKA, Jaroslav. *Andragogický slovník*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2012. 294 s. ISBN 978-80-247-3960-1.

PRŮCHA, Jan. *Odborné školství a odborné vzdělávání: fungování systému, problémy praxe a výzkum*. Praha: Wolters Kluwer, 2019. 196 s. ISBN 978-80-7598-158-5.

VÁGNEROVÁ, Marie. *Vývojová psychologie: dětství a dospívání*. 2. vyd. Praha: Karolinum, 2012. 531 s. ISBN 978-80-246-2846-2.

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

ELEKTRONICKÉ ZDROJE

BAČÁKOVÁ, Markéta. *Vzdělávání v České republice – příručka pro rodiče*. [online]. [cit. 11.2.2024]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/migrace/soubor/vzdelavani-v-cr-prirucka-pro-rodice-cz.aspx>

EUROGUIDANCE. *Poradenství na základních a středních školách* [online]. [cit. 11.2.2024]. Dostupné z: <https://www.euroguidance.cz/poradenstvi-v-cr/poradenstvi-na-skolach.html>

HARTUNG, Paul & CADARET, Michael. Career Adaptability: Changing Self and Situation for Satisfaction and Success. In *Psychology of Career Adaptability, Employability and Resilience*. [online]. [cit. 11.12.2023]. DOI 10.1007/978-3-319-66954-0_2. Dostupné z: https://www.researchgate.net/publication/321361347_Career_Adaptability_Changing_Self_and_Situation_for_Satisfaction_and_Success

HIRSCHI, Andreas, HERRMANN, Anne & KELLER, Anita. Career adaptivity, adaptability, and adapting: A conceptual and empirical investigation. in *Journal of Vocational Behavior*. 87. DOI 10.1016/j.jvb.2014.11.008. [online]. [cit. 11.12.2023]. Dostupné z: https://www.researchgate.net/publication/269729332_Career_adaptivity_adaptability_and_adapting_A_conceptual_and_empirical_investigation

HLOUŠKOVÁ, Lenka. Využívání služeb kariérového poradenství žáky středních odborných škol. In *Pedagogika*. 2019, Vol. 69.(2.), pp. 199-212. [online]. [cit. 11.2.2024]. Dostupné z: <https://ojs.cuni.cz/pedagogika/article/view/1275>

CHYTRÝ, Vlastimil a KROUFEK, Roman. Možnosti využití Likertovy škály – základní principy aplikace v pedagogickém výzkumu a demonstrace na příkladu zjišťování vztahu člověka k přírodě. In *Scientia in Education*, Vol. 8(1). [online]. [cit. 11.2.2024]. Dostupné z: <https://doi.org/10.14712/18047106.591>

KIRCHKNOPF, Sebastian. Career Adaptability and Vocational Identity of Commercial Apprentices in the German Dual System. In *Vocacion and Learning*.

2020. Vol. 13, pp. 503-526.[online]. [cit. 11.2.2024]. Dostupné z: <https://doi.org/10.1007/s12186-020-09247-z>

KUCZERA, Malgorzata. *Učení pro praxi: přezkumy odborného vzdělávání a přípravy prováděné*. Praha: Národní ústav odborného vzdělávání, 2010. [online]. [cit. 11.2.2024]. Dostupné z: https://www.nuov.cz/uploads/Publikace/Uceni_pro_praxi.pdf

MARTINKOVIČOVÁ, Lenka. *Kariérová adaptabilita: nejen zdroj při kariérových změnách a tranzicích*. [online]. [cit. 5.11.2023]. Dostupné z: <https://rozvojkariery.sk/treti-regionalny-klub-bratislave-ponukol-informacie-karierovej-adaptabilite-nielen-zdroji-pri-karierovych-zmenach-tranziciach/>

MŠMT – Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. *Kariérové poradenství*. [online]. [cit. 13.11.2023]. Dostupné z: <https://www.msmt.cz/vzdelavani/dalsi-vzdelavani/karierove-poradenstvi>

MŠMT– Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. *Podoby kariérového poradenství*. [online]. [cit. 2.2.2024a]. Dostupné z: <https://www.msmt.cz/vzdelavani/dalsi-vzdelavani/podoby-karieroveho-poradenstvi-1>

MŠMT – Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. *Školský zákon ve znění účinném ode dne 1.1.2024*. [online]. [cit. 14.2.2024b]. Dostupné z: <https://www.msmt.cz/dokumenty/skolsky-zakon-ve-zneni-ucinnem-ode-dne-1-1-2024>

NPI – Národní pedagogický institut České republiky. *Profil kariérových poradců a témata, která řeší na základních a středních školách* [online]. [cit. 10.12.2023a]. Dostupné z: <https://www.infoabsolvent.cz/Rady/Clanek/7-4-06>

NPI – Národní pedagogický institut České republiky. *Školní poradenské pracoviště – inkluze v praxi.cz* [online]. [cit. 14.12.2023b]. Dostupné z: <http://www.inkluzevpraxi.cz/kategorie-reditel/1149-povinnosti-skolniho-poradenskeho-pracoviste>

NPI – Národní pedagogický institut České republiky. *Školní poradenská pracoviště* [online]. [cit. 29.2.2024]. Dostupné z: <https://poradenstvi.npi.cz/skolni-poradenska-pracoviste>

NÚV – Národní ústav vzdělávání (nyní Národní pedagogický institut). *Školní poradenská pracoviště – archiv-nuv.npi.cz* [online]. [cit. 14.12.2023]. Dostupné z: <https://archiv-nuv.npi.cz/t/pedagogicko-psychologicke-poradenstvi/skolni-poradenska-pracoviste.html>

OECD. *Kariérové poradenství: Příručka pro tvůrce politiky Dům zahraničních služeb MŠMT pro centrum Euroguidance, 2009.* [online]. [cit. 8.1.2024]. Dostupné z: https://read.oecd-ilibrary.org/employment/careerguidance_9788087335000-cs#page3

PATTON, Wendy & CREED, Peter. (2007). The Relationship Between Career Variables and Occupational Aspirations and Expectations for Australian High School Adolescents. *In Journal of Career Development*. Vol. 34. DOI: 10.1177/0894845307307471. [online]. [cit. 8.1.2024]. Dostupné z: https://www.researchgate.net/publication/29465357_The_Relationship_Between_Career_Variables_and_Occupational_Aspirations_and_Expectations_for_Australian_High_School_Adolescents

ROD, Aleš. Likertovo škálování. *In E-LOGOS, 2012*. Vol. 19. pp. 1-13. DOI: 10.18267/j.e-logos.327. [online]. [cit. 8.12.2023]. Dostupné z: https://elogos.vse.cz/artkey/elg-201201-0013_likertovo-skalovani.php

SAVICKAS, Mark, L. & PORFELI, Eric, J. (2012). Kariéra Adapt-Abilities Scale: Konstrukce, spolehlivost a ekvivalence měření ve 13 zemích. *In Journal of Vocational Behavior, 2012*. Vol. 80 (3), 661–673. [online]. [cit. 8.12.2023]. Dostupné z: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>

STARFORS. *Kariérová adaptabilita absolventů odborných vyšších sekundárních škol v období přechodu ze školy do práce.* [online]. [cit. 29.12.2023]. Dostupné z: <https://starfos.tacr.cz/cs/projekty/GA18-07537S>

STRÁDAL, Jiří. *Návrh koncepce Integrovaného systému kariérového poradenství. Národní ústav pro vzdělávání, školské poradenské zařízení a zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků.* [online]. [cit. 29.1.2024]. Dostupné z: <https://archiv-nuv.npi.cz/vystupy/navrh-koncepce-integrovaneho-systemu-karieroveho-poradenstvi.html>

VAŠÁKOVÁ, Alice. *Školní poradenské pracoviště – is.muni.cz* [online]. [cit. 29.12.2023]. Dostupné z:

https://is.muni.cz/el/phil/jaro2016/PBSNJA2/SP_treti_blok.pdf

ZACHER, Hannes. (2014). Individual Difference Predictors of Change in Career Adaptability over Time. In. *Journal of Vocational Behavior*. 2014. Vol. 84. DOI: 10.1016/j.jvb.2014.01.001. [online]. [cit. 8.2.2024]. Dostupné z: https://www.researchgate.net/publication/259991824_Individual_Difference_Predictors_of_Change_in_Career_Adaptability_over_Time

ZÁKONY PRO LIDI. *Vyhláška č. 72/2005 Sb. Vyhláška o poskytování poradenských služeb a školských poradenských zařízeních*. [online]. [cit. 18.11.2023]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2005-72>

ZÁKONY CENTRUM. *Školský zákon 561/2004 Sb.* [online]. [cit. 18.12.2023]. Dostupné z: <http://zakony.centrum.cz/skolsky-zakon/cast-10-paragraf-116>

9 SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek 1: Dimenze kariérové adaptability	18
Obrázek 2: Výsledky výzkumu z Masarykovy univerzity.....	35

10 SEZNAM PŘÍLOH

Příloha č. 1: Otázky pro rozhovor s výchovnou poradkyní

Příloha č. 2: Autentický přepis rozhovoru s výchovnou poradkyní

Příloha č. 3: Vzor vyplněného CAAS dotazníku

Příloha 1: Otázky pro rozhovor s výchovnou poradkyní

1. Jaké aktivity ve škole v rámci KP jako výchovná poradkyně nabízíte? S kým na aktivitách spolupracujete (ve škole, i mimo školu)?
2. Komu poskytujete svoje služby?
3. Jaké témata v rámci KP s žáky nejčastěji řešíte?
4. Zařazujete aktivity spojené s KP do vyučovacích hodin?
5. Chodí za Vámi žáci sami nebo je spíše oslovujete vy?
6. Jak podporují kariérové poradenství u vás na škole třídní učitelé?
7. Na jaké téma probíhají zmíněné workshopy a přednášky?
8. Jaké kurzy vaše škola žákům nabízí?
9. Jaké aktivity považujete za klíčové pro rozvoj vašich žáků?

Příloha č. 2: Autentický přepis rozhovoru

První část rozhovoru:

1. Jaké aktivity ve škole v rámci KP jako výchovná poradkyně nabízíte? S kým na aktivitách spolupracujete (ve škole, i mimo školu)?

„Protože jsme odborná škola tak defacto od 1. ročníku jsou v rámci kariéry (toho poznání) oboru aktivit celá řada, je to věc, na které se podílí více lidí, je to zaměřeno na obor, buď se ztotožní nebo začnou hledat něco jiného, což není nic proti věci. Škola odhaluje pozadí těch oborů. Prváci mají hotely, pak dojíždí za různými sociálními partnery např. Plzeň pivovar. Ve škole mají přednášky nebo teambuildingy různé – cateringové společnosti, nebo sem jezdí různé hotely např. Mcely nebo hotel Four Seasons. Soustřeďují se vždy na nějaké téma v rámci oboru jako takového.

Potom naši studenti sami realizují praxe (aktivity) které odkrývají obor, teď nemluví o školní povinné praxi, která je sama o sobě kariérové poradenství jak hrom, když se ho toho dostanou.

Ale i v rámci KP takového toho širšího, protože to uplatnění je prostě široké pro ty naše absolventy, nemusí skončit v těch záležitostech, aby tedy byli někde v hotelu ať už v pětihvězdě nebo obsluhovali ve škole v restauraci nebo i podávali info na recepci, tak jim i zajišťujeme zjednodušeně přednášky, často workshopy.

Pak jim umožňujeme, aby se účastnily např. Gaudeamu, aby se účastnili dnů otevřených dveří vysokých škol, ta škola jim dovoluje jít z výuky a jet na ty dny otevřených dveří těch škol. Je pravda, že já ji spíš doporučuji, pokud vědí, že chtějí např. ten ekonomický směr tak ať jedou na den otevřených dveří těch fakult, které by je zajímaly než na ten Gaudeamus, kde se ztrácí v podstatě.“

Takže se snažíme propojovat aktivity napříč ročníky a smysluplně. Snažíme se, aby byly pro ten život nějak připravení. Takže by se dalo říci, že na aktivitách v rámci poradenství spolupracuje škola jako celek s různými partnery. Jak jsme ta odborná škola, tak si myslím, že se v oblasti kariéry snažíme, že jsou aktivity pestré.“

2. Komu poskytnete svoje služby?

„V rámci poradenství poskytují své služby pouze žákům, převážně ze 3. a 4. ročníků.“

3. Jaké témata v rámci KP s žáky nejčastěji řešíte?

„Hlavně řeším navazující studium, co dělat po maturitě, to je asi stěžejní téma, co dělat po maturitě a pomoc při volbě vysoké školy.

Dále se snažím předávat důležité informace o aktuálních novinkách, změnách a nabídkách na trhu práce pro žáky, kteří nechtějí dále studovat VŠ. „

4. Zařazujete aktivity spojené s KP do vyučovacích hodin?

„Ve 3. ročníku zařazuji téma osobnostního kariérního růstu v psychologii. Pak ve 4. ročníku je informuji o možnostech, která škola vypisuje DOD ať si to hlídají, navádím je na to, že mohou na DOD nebo, že jsou přehledky vysokých škol jako je Gaudeamus a informuji je o termínech. Takže do 4. ročníků vstupuji takhle a také k tomu vedu některé třídní. Ale oblast kariérového poradenství tedy spíše do hodin nezařazuji a chodím spíše mimo výuku nebo v rámci hodin, kdy vyučuje třídní učitel.“

„Dále ale například distribuuji časopis, kam po maturitě, nosím ho do tříd a říkám, co v tom časopise najdou a že tam třeba teď jsou obory ekonomické nebo SCIO testy, na to jsem speciálně upozorňovala, protože některé VŠ přijímají na základě SCIO testů. Časopis distribuji převážně do 4. ročníků a říkám, že je časopis pro ostatní ročníky online. Když někdo vůbec neví, co dělat tak mám učitelské noviny, ve kterých vycházejí komplet všechny školy Třeba jsem měla kluka, který vůbec nevěděl, tak jsem mu půjčila ty noviny. A upozorňuji ať nehledají jen třeba VŠE nebo ČZU, když chtějí ekonomiku, ale že když půjdou do všech univerzit, tak tam toho najdou více.“

5. Chodí za Vámi žáci sami nebo je spíše oslovujete vy?

„Převážně za mnou chodí žáci sami, nejčastěji právě s tím, co dělat po škole a kam jít na školu. Vědí, třeba, že chtějí studovat management, ale nevědí kde, tak já se je pokouším nasměrovat.“

6. Jak podporují kariérové poradenství u vás na škole třídní učitelé?

„Jak už jsem zmínila, většinou vystupuji i v rámci hodin kdy vyučuje třídní učitel. Někteří třídní učitelé se mnou tedy spolupracují a já je informuji o tom ať řeknou studentům, v podstatě připomenou, že když si nevědí rady, tak se mohou za mnou zastavit a poradit se. Někteří třídní sami upozorňují studenty o možnostech VŠ a odkazují je na zmíněný časopis.“

7. Na jaké téma probíhají zmíněné workshopy a přednášky?

„Zejména dojíždějí do školy naši sociální partneři, kteří zde prezentují vysloveně přednášky, které jsou jako zaměřené na povolání, na ty obory. A dále prezentace vysokých škol, které tady mohou sami sebe také odprezentovat. Zveme lidi z oblasti komunikace, nebo z oblasti etikety, jak přistupovat, jak se oblékat se, takové to bodyli action, aby věděli jako co to jakoby saháme tedy i tady k tomu.

Osvědčilo se nám i za posledních pár let tzv. homecomingy, kdy do 4. ročníků přicházejí naši bývalí absolventi a prezentují svoji VŠ, kde studují.

Dále studenti, kteří odjeli na zahraniční praxe, pak prezentují svoje zkušenosti, které na praxi v zahraničí získaly a prezentace probíhá většinou ve 3. ročnících.

Nakonec jsme i vloni zařadili přednášku od koučky na téma život, osobnostní růst, abychom žáky více motivovaly pro kariérní růst. “

8. Jaké kurzy vaše škola žákům nabízí?

„Naše škola nabízí celou řadu kurzů v průběhu studia zaměřených na rozvoj dovedností týkající se zaměření oboru, nabízíme tedy např. baristický kurz, kurz studené kuchyně, barmanský kurz a celou řadu dalších kurzů. Všechny tyto kurzy u nás realizují profesionálové a žáci po absolvování kurzu odcházejí s certifikátem. Najdou se zde i studenti, kteří právě cíleně shromažďují certifikáty, pro svoje portfolio, motivaci.

Když se bavíme o těch certifikátech, tak nesmím zapomenout zmínit ještě certifikáty jazykové, které mohou žáci u nás na škole také získat. Zkoušky probíhají přímo u nás na škole a dojíždějí sem i žáci z ostatních škol. Např. vloni maturovalo z angličtiny jen 6 studentů. Studenti chtějí často studovat v zahraničí, a proto volí certifikát. Certifikát pomáhá v zahraničí jak při vstupu na VŠ, tak i na trh práce. U nás do školy dojíždějí i ze Švýcarska a vybírají si studenty pro svou praxi. Je o to obrovský zájem a je to naše dlouhodobá spolupráce. “

9. Jaké aktivity považujete za klíčové pro rozvoj vašich žáků?

„Především, si myslím, že je dobré, že naše škola poskytuje průřezově v rámci všech 4. ročníků různé aktivity, které jsou zaměřeny na poznání oboru a rozvoj praxe. Hotelové prostředí je velice dynamické a souvisí s ním vysoké nároky a hodně změn,

proto jsou naši žáci, za ty roky praxe v oboru po přechodu na pracovní trh odolnější. Dále bych zmínila především to, že žákům nejvíce prospívá to, když sem přichází absolventi, to se tu opravdu v posledních letech osvědčilo a má to na ně opravdu pozitivní vliv, hlavně co se týká motivace. A určitě nesmím zapomenou zmínit ani dlouholeté spolupráce s našimi sociálními partnery, protože žáci se často uplatňují u těchto partnerů ve vysokých pracovních pozicích a rádi na školu vzpomínají, v tom smyslu, co se tu vše naučili.“

Druhá část rozhovoru:

Ve druhé části našeho rozhovoru bych se chtěla věnovat dotazníku CAAS, který jsem provedla s žáky třetích ročníků u vás v hodině v rámci psychologie. V jednotlivých oblastech se vaši žáci průměrně hodnotí:

- Zájem 3,37
- Kontrola 3,75
- Zvídavost 3,47
- Sebedůvěra 3,75.

Ráda bych s Vámi probrala jednotlivé kariérové dimenze a konkrétní aktivity, které děláte pro podporu jednotlivých oblastí.

1. Jak hodnotíte výsledky jednotlivých dimenzi kariérové adaptability?

„Řekla bych, že výsledky nejsou příliš rozdílné, všechny 4 dimenze mají podobné hodnoty, je tedy patrné, že dnešní generace studentů se nechce namáhat a volí si cestu nejmenšího zla.“

2. Jaké konkrétní aktivity děláte pro podporu jednotlivých dimenzí kariérové adaptability?

„No řekla bych Vám, že k tomu patří všechny předešlé aktivity, které děláme v rámci KP, které jsem před chvílí zmiňovala. Chtěla bych především ale zmínit a zdůraznit, že na většině těch schopností, které se týkají jednotlivých dimenzí kariérové adaptability, které byli v tom dotazníku nemá škola příliš velký vliv. Záleží především na každém žákovi, jak se k věci postaví. Může ho samozřejmě ovlivňovat ve všech aktivitách i rodina nebo přátelé, není to jen o tom, co dělá pro žáky škola“.

3. Mohla byste mi přeci jen říct, alespoň okrajově nějaké konkrétní aktivity k jednotlivým dimenzím a jak by mohli podpořit „zlepšit“ sebehodnocení žáků?

Dimenze zájmu

„Zájem naše škola podporuje průřezově těmi aktivitami, které se zaměřují na obor, jde tedy o ty aktivity, kterými se podporuje přímo práce v gastronomii nebo cestovním ruchu, kde nejčastěji žáci po škole pracují. Mohu Vám uvést aktivity jako je práce v hotelech, v recepci nebo přednášení žáků na různých veletrzích cestovního ruchu“.

„Pokládám za důležité v rámci nějakého toho profesního zaměření zde zmínit i to, že v 2. ročníku se žáci setkávají s volbou profesní dráhy, tedy přesněji řečeno si vybírají zaměření oboru, na co se budou dále orientovat. Mají na výběr vlastně 3 zaměření a od toho se potom odvíjí i jejich další předměty a maturitní zkouška. Sami si vlastně volí to, co je zajímavé, čemu by se chtěli nadále věnovat.“

„Zde je možná dobré zmínit pro tu oblast zájmu i to, že si žáci vytvářejí svá portfolia a hodnotí se, vlastně se průběžně k tomu portfoliu vracejí a tím pádem vidí, dalo by se říct, určitý kariérní posun, to, jak na sebe oni sami nahlíží v průběhu těch 4 let, co tu studují.“

„Celkově si myslím, že v této oblasti je dostatek aktivit pro nějaké to sebehodnocení žáků, např i v tom, že jsou schopni učinit právě tu důležitou volbu, jakým tím směrem se po těch 2 ročnících budou ubírat. Pokud je volba správná jsou žáci obklopeni při studiu optimismem a má to pozitivní vliv i na studijní výsledky a další budoucí volby.“

Dimenze kontroly

„V dimenzi jakési kontroly, spíš bych to nazvala takový „dozor sám nad sebou“ je především důležité dle mého uvést, že to není škola, která nějak kontroluje toho žáka. Žáci si sami plánují, co a jak ve škole udělají, jestli se přihlásí na kurz nebo zda se nechají vyzkoušet, naučí se na test apod. Škola ty žáky vede samozřejmě k tomu, aby se starali o své věci, absenci a další, ale je jen na nich, jak se rozhodnou věci uchopit.“

„Takovou oblastí, kterou bych zde tak jako zmínila je vlastně ta oblast praxe, ať už přímo ve škole, kdy ti učitelé vedou žáky k tomu, aby nesli odpovědnost, rozhodovali se sami anebo na různých pracovištích, kde sociální partneři vedou ty žáky také k tomu

vést odpovědnost za oddělanou práci, celkově za tu instituci a žáci se musí spoléhat sami na sebe.“

„Dále stojí za zmínku i předměty jako je aplikovaná psychologie nebo základy společenských věd, kde se po studentech chce vlastní názor, podle toho je i vlastně upravena ta klasifikace těch předmětů. Student, zde musí vlastně projevit především vlastní aktivitu, iniciativu. „

„No, takže vlastně jak jste se ptala na to, jak si myslí, že ty aktivity zlepšují to sebehodnocení žáků, tak po těch zmíněných praxích, kde je to opravdu o tom, že se ten student spoléhá sám na sebe a podniká ty volby za které nese odpovědnost a následky, tak to bych tak řekla, že to zlepšuje to sebehodnocení v téhle oblasti, že celkově nahlíží na ty aktivity, volby už jiným způsobem. Ještě bych zde zmínila, že si myslím, že je dobré, pokud každý student zažije neúspěch, to mi také sedí k této oblasti, protože pak to také dopadá na to, že se po sléze začne pozitivně hodnotit při dalším úspěchu.“

Dimenze zvědavosti

„Nejdůležitějších aktivit pro tuto oblast je tu celá škála, z které si mohou studenti vybírat. Jsou to ty aktivity jako kurzy, stáže, workshopy, možnosti setkat se s úspěšnými absolventy apod. Tyhle setkání dávají žákům motivaci a otevírají možnosti. Škola zprostředkovává opravdu velké množství těchto aktivit. Žáci mají povinnost se zúčastnit a záleží jen na nich, co s z toho vezmou. Důležité je zaměřit se v této oblasti i na kurzy, které škola nabízí, protože většina žáků absolvuje v průběhu studia alespoň 1 kurz, tím pádem je podle mě patrné, že žáci mají o prohloubení kvalifikace alespoň malý zájem a jsou zvědaví. Naopak žáci nebývají příliš otevřeni novým příležitostem, co se týká výjezdu do zahraničí nebo nových pracovišť, protože spousta žáků se chce vydat co nejjednodušší cestou. „

„Dnešní generace neví, co by chtěla v budoucnosti dělat, tím pádem nemají potřebuji být více „zvědavý“ když nevědí, jako cestou se v budoucnosti vydají. Aktivity z této oblasti mohou žáky motivovat do budoucích let.“

Dimenze sebedůvěry

„Opět je tato dimenze zaměřena spíše na žáky než na to školní prostředí, škola pouze okrajově může žáky podpořit při plnění úkolů nebo při učení se novým dovednostem,

zda ale žák chce zkusit něco nového závisí jen na něm. Škola sice žáky také učí novým dovednostem, zadává úkoly k plnění apod. ale žáci sami volí své postupy, metody a to, jak se s tím vlastně vypořádat. “

„Celkově bych hodnotila žáky, v této době jako ty, kteří nechtějí úplně moc získávat nové dovednosti, řešit problémy, setkávat se s překážkami při studiu apod. Dnes to žáci vnímají tak, že nejdůležitější je projít. “

Příloha č. 3: Ukázka vyplněného dotazníku

DOTAZNÍK – CAREER ADAPT-ABILITIES SCALE

V průběhu budování své vzdělávací a profesní cesty využívají různí lidé různé silné stránky. Nikdo však není dobrý zcela ve všem. Naopak, každý z nás vyniká v něčem jiném. Prosíme, zhodnoťte, do jaké míry se domníváte, že máte tu kterou schopnost rozvinutou právě Vy.

5 = Nejsilněji; 4 = Velmi silně; 3 = Silně; 2 = Částečně silně; 1 = Nepříliš silně

SCHOPNOST	5	4	3	2	1
Přemýšlet o tom, jaká bude moje budoucnost	—	—	X	—	—
Uvědomovat si, že má dnešní rozhodnutí tvoří moji budoucnost	—	—	X	—	—
Připravovat se na budoucnost	—	—	X	—	—
Uvědomovat si studijní a profesní volby, které mě čekají	—	—	—	X	—
Plánovat, jak dosáhnout svých cílů	—	X	—	—	—
Zajímat se o svou vzdělávací a profesní cestu	—	—	X	—	—
Udržovat si optimismus	—	—	X	—	—
Rozhodovat se samostatně	X	—	—	—	—
Přijímat zodpovědnost za své činy	—	—	X	—	—
Stát si za svými názory a přesvědčením	—	—	—	X	—
Spoléhat se na sebe	—	X	—	—	—
Dělat to, co je pro mě správné	—	—	X	—	—
Prozkoumávat své okolí	X	—	—	—	—
Vyhledávat příležitosti k osobnímu růstu	—	—	—	—	X
Zjišťovat dostupné možnosti před uskutečněním volby	—	—	—	X	—
Všímat si, jakými způsoby je možné věci dělat	—	X	—	—	—
Zabývat se důkladně svými vnitřními otázkami	X	—	—	—	—
Být otevřený/a novým příležitostem	—	—	X	—	—
Plnit úkoly efektivně	—	X	—	—	—
Dávat si záležet, abych dělal/a věci dobře	—	—	X	—	—
Učit se novým dovednostem	—	—	—	X	—
Rozvíjet vlastní schopnosti	—	—	—	—	X
Překonávat překážky	—	—	X	—	—
Řešit problémy	—	X	—	—	—