

Česká zemědělská univerzita v Praze

Institut vzdělávání a poradenství

Katedra profesního a personálního rozvoje



**Význam kariérové adaptability žáků středních škol v přípravě
programů kariérového poradenství**

Bakalářská práce

Autor: **Veronika Honková**

Vedoucí práce: Mgr. Jiří Votava, Ph.D.

2022

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Institut vzdělávání a poradenství

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Veronika Honková

Specializace v pedagogice
Poradenství v odborném vzdělávání

Název práce

Význam kariérové adaptability žáků středních škol v přípravě programů kariérového poradenství

Název anglicky

The importance of career adaptability of upper secondary school students in the preparations of career counseling programs

Cíle práce

Cílem této bakalářské práce je doplnit poznatky ke kariérové adaptabilitě, vysvětlit její význam, vlivy a rozdíly u žáků středních škol, popsat jejich připravenost, orientaci a uplatnitelnost na trhu práce. Na základě těchto získaných informací budou navrženy aktivity pro doplnění kariérového poradenství pro žáky středních škol v oblasti kariérové adaptability.

Metodika

Při zkoumání kariérové adaptability u žáků středních škol bude nejprve provedena literární rešerše pro vymezení definice pojmu. V praktické části budou na základě předchozí rešerše navrženy aktivity pro zlepšení kariérového poradenství v oblasti kariérové adaptability žáků.

Doporučený rozsah práce

Dle pravidel pro psaní bakalářské práce.

Klíčová slova

kariérová adaptabilita, kariérové poradenství, profesní identita, střední škola

Doporučené zdroje informací

- HIRSCHI, Andreas, Anne HERRMANN a Anita C. KELLER. Career adaptivity, adaptability, and adapting: A conceptual and empirical investigation. Journal of Vocational Behavior [online]. 2015, 87, 1-10 [cit. 2021-03-10]. ISSN 00018791. Dostupné z: doi:10.1016/j.jvb.2014.11.008
- Hladó, Petr, KVASKOVÁ Lucia, ed. Kariérová adaptabilita: Její podoby, proměny, souvislosti a role v životě mladých dospělých procházejících středním odborným vzděláváním [online]. Brno: Masarykova universita, 2020 [cit. 2021-03-10]. ISBN 978-80-210-9692-9. Dostupné z: <https://munispace.muni.cz/library/catalog/book/1855>
- HLAĎO, Petr. Psychosociální konstrukt kariérové adaptability z pohledu teorie a empirické evidence – přehledová studie. Lifelong Learning – celoživotní vzdělávání, roč. 6, č. 3, s. 102-125. ISSN 1804-52X. Dostupné z: <http://dx.doi.org/10.11118/lifele20160603102>.
- CHAMOUTOVÁ D., Kleňha D., Koucký J., Trhlíková J., Úlovec M., Vojtěch Uplatnění absolventů škol na trhu práce – 2018. J. Praha: NÚV, 2019. ISBN: 978-80-7481-233-0. Dostupné z: <http://www.nuv.cz/vystupy/analyzy-trhu-prace-a-vzdelavani>
- PÝCHOVÁ, Silvie, Dorota MADZIOVÁ, Helena KOŠŤÁLOVÁ a Petra DRAHOŇOVSKÁ. Kariérové poradenství na každý pád. Wolters Kluwer, 2020. ISBN 978-80-7598-604-7.

Předběžný termín obhajoby

2021/22 LS – IVP

Vedoucí práce

Mgr. Jiří Votava, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra profesního a personálního rozvoje

Elektronicky schváleno dne 23. 5. 2021

Mgr. Jiří Votava, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 25. 5. 2021

Ing. Karel Němejč, Ph.D.

Pověřený ředitel

V Praze dne 10. 03. 2022

ČESTNÉ PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma: **Význam kariérové adaptability žáků středních škol v přípravě programů kariérového poradenství** 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 dle zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a to 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 touto cestou poděkovala vedoucímu mé práce, panu Mgr. Jiřímu Votavovi, Ph.D. za poskytování rad, podnětů a konstruktivních připomínek, které mi poskytoval v průběhu zpracování bakalářské práce.

Abstrakt

Cílem bakalářské práce s názvem „**Význam kariérové adaptability žáků středních škol v přípravě programů kariérového poradenství**“ bylo doplnit poznatky ke kariérové adaptabilitě, vysvětlit její význam, vlivy a rozdíly u žáků středních škol, popsat jejich připravenost, orientaci a uplatnitelnost na trhu práce. Na základě těchto získaných informací byly navrženy aktivity pro doplnění kariérového poradenství pro žáky středních škol v oblasti kariérové adaptability

Práce je rozdělena na část teoretickou a praktickou. V teoretické části byla definována kariérová adaptabilita a její dimenze, význam, nástroje pro měření a možnosti rozvoje. Společně s tím bylo definováno kariérové poradenství a jeho cíle, formy a metody, systém kariérového poradenství ve školním vzdělávání, činnosti kariérového poradenství a kariérového poradce a byla popsána situace uplatnitelnosti absolventů na trhu práce v České republice.

Na základě těchto získaných informací byly navrženy v praktické části aktivity a metodická doporučení s cílem zlepšit kariérové poradenství v oblasti kariérové adaptability žáků středních škol. Navrhované aktivity se autorka rozhodla koncipovat formou portfolia aktivit, které by mělo sloužit poradcům či vyučujícím v hodinách občanské výuky v průřezovém tématu „Člověk a svět práce“ nebo v individuálním poradenství.

Klíčová slova

kariérová adaptabilita, kariérové poradenství, profesní identita, střední škola

Abstract

The goal of the bachelor thesis called “**The importance of career adaptability of high school students in the preparatory programs of career counseling** ” was to add to the knowledge of career adaptability, explaining its importance, influences and differences in high school students, describing their readiness, orientation and applicability in the labor market. Based on this information, activities were proposed to supplement career counseling for high school students in the field of career adaptability.

The work is divided into theoretical and practical part. The theoretical part defined career adaptability and its dimensions, importance, tools for measurement and development opportunities. Furthermore the career counseling and its goals, forms and methods, the system of career counseling in school education, the activities of career counseling and career counselor were defined and the situation of graduates' employability on the labor market in the Czech Republic was described.

Based on this information, activities and methodological recommendations were proposed in the practical part of the activity in order to improve career counseling in the area of career adaptability of high school students. The author decided to design the proposed activities as a portfolio of activities, which should help counselors or teachers in classes in the cross-sectional topic "Man and the World of Labor" or in individual counseling.

Keywords

career adaptability, career counseling, professional identity, high school

OBSAH

ÚVOD.....	10
TEORETICKÁ ČÁST	11
1 Cíl a metodika.....	11
2 Kariérová adaptabilita	12
2.1 Teorie konstruování kariéry	14
2.2 Konstrukt kariérové zralosti	16
2.3 Význam a vliv kariérové adaptability	17
2.4 Faktory ovlivňující kariérovou adaptabilitu.....	18
2.4.1. Vnitřní faktory	18
2.4.2. Vnější faktory	19
2.5 Nástroje pro měření adaptability	21
2.6 Rozvoj kariérové adaptability	21
3 Kariérové poradenství a jeho cíle	23
3.1 Kariérové poradenství 21. století	24
3.2 Systém kariérového poradenství na školách	25
3.2.1. Systém kariérového poradenství na středních školách	26
3.2.2. Kariérový poradce ve škole	27
3.2.3. Školská poradenská zařízení	28
3.3 Činnosti v kariérovém poradenství	28
3.3.1. Kariérové informace	29
3.3.2. Kariérová výchova	29
3.3.3. Kariérové poradenství.....	30
3.3.4. Formy a metody kariérového poradenství na střední škole	30
4 Absolventi středních škol na trhu práce	33

4.1	Středoškolské vzdělání	33
4.2	Uplatnění absolventů škol na trhu práce z roku 2019	34
PRAKTICKÁ ČÁST		36
5	Návrh aktivit	36
5.1	Teoretické východisko	36
5.2	Charakteristika žáků středních škol	36
5.3	Portfolio aktivit	37
6	Vlastní doporučení	51
ZÁVĚR		52
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ		54
SEZNAM TABULEK, GRAFŮ, OBRÁZKŮ A SCHÉMÁT		59
SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK		60
SEZNAM PŘÍLOH		61

ÚVOD

Cílem bakalářské práce s názvem „**Význam kariérové adaptability žáků středních škol v přípravě programů kariérového poradenství**“ je doplnit poznatky ke kariérové adaptabilitě, která ovlivňuje vzdělávací a profesní dráhu jednotlivce v různých fázích během celého jeho života. Kariérová adaptabilita je dlouhodobě předmětem výzkumu v zahraničí, ale v českém prostředí je tento pojem nový. Snad nejbližší téma spojené s tímto termínem je téma uplatnitelnosti absolventů odborného vzdělávání na trhu práce (Chamoutová et al., 2020; Průcha, 2019). Prvním výzkumem v České republice zkoumající podobu, proměny, souvislosti a role kariérové adaptability v životě žáků na středních školách se zabýval až Petr Hlad'o, Lucia Kvasková et al. (2020).

V první části je popsána teorie týkající se kariérové adaptability, význam, vlivy, nástroje jejího měření a s tím spojené termín jako kariérová zralost, teorie konstruování kariéry a CAAS škála. Kariérové poradenství, jeho systém, instituce, činnosti a metody, které poradci využívají v jejich každodenní praxi a která pomáhá při utváření kariérové adaptability.

Na základě těchto získaných informací je druhá část zaměřena na navrhnutí vhodných aktivit a činností v přípravě programů kariérového poradenství pro žáky středních škol v oblasti kariérové adaptability.

Závěrečná část bakalářské práce představuje shrnutí poznatků vycházející z teoretické části a posouzení navrhnutých aktivit z praktické části ve vztahu k současně nabízeným činnostem kariérového poradenství na středních školách.

TEORETICKÁ ČÁST

1 Cíl a metodika

Cílem této bakalářské práce bylo doplnit poznatky ke kariérové adaptabilitě, vysvětlit její význam, vlivy a rozdíly u žáků středních škol, popsat jejich připravenost, orientaci a uplatnitelnost na trhu práce. Na základě těchto získaných informací byly navrhнутy aktivity pro doplnění kariérového poradenství pro žáky středních škol v oblasti kariérové adaptability.

Metodika

Při zkoumání kariérové adaptability u žáků středních škol byla provedena literární rešerše pro vymezení definice pojmu. V praktické části byly na základě předchozí rešerše navrženy aktivity pro zlepšení kariérového poradenství v oblasti kariérové adaptability žáků.

2 Kariérová adaptabilita

Kariéra je součástí každého člověka během jeho života. Ačkoliv názor různých lidí na tento pojem se různí, mohli bychom označit výraz kariéra jako rychlý postup v zaměstnání, vzestupná úspěšná životní dráha nebo také dosažený úspěch. V současné době 21. století se pracovní trh neustále mění, a tak přímo či nepřímo ovlivňují kariéru jedince a jeho uplatnitelnost na trhu práce. Vývoj nových technologií, společně se změnami v hospodářství, poptávce a nabídce práce, přináší další změny, se kterými se dříve nemuseli lidé potýkat. „V kontextu ekonomických, společenských a technologických proměn dochází k tomu, že se kariérová dráha stává fragmentární, nestabilní a méně předvídatelnou“ (Hlad'o, 2016, s. 103).

Celkově se tak dá mluvit o pracovní nejistotě a flexibilitě při přizpůsobení se novým situacím a změnám, s čímž úzce souvisí kariérová adaptabilita. Hlad'o et al., (2020, s. 19) uvádí, že „dle Supera a Knasela (1981, s. 195) je definovaná kariérová adaptabilita jako připravenost jedince zvládat měnící se práci a pracovní podmínky a dospěli k závěru, že kariérová adaptabilita představuje možnou alternativu ke kariérové zralosti (*career maturity*), která byla v době 20. století jedním z nejčastěji zkoumaných, měřených a diskutovaných konstruktů“ (Hartung, Cadaret, 2017).

Kariérová adaptabilita se dříve dle Savickase et. al. (2009, s. 245) stala rozhodujícím mechanismem kariérového rozvoje, kde rozdíl mezi kariérovou adaptabilitou a zralostí byl takový, že u kariérové adaptability je možnost rozvoje schopností anticipovat změny a jejich vlastní nejistou a měnící se budoucnost. Koncept kariérové adaptability však nyní slouží i k jednoduchému zodpovězení otázek, proč pracovat se sociálními, kulturními i lokálními kontexty kariéry, což také slouží k následnému zařazování do různých kontextů nástroje kariérového rozvoje, tj. kariérového poradenství (Hlad'o et al., 2020, s. 19).

V poslední době se při vymezení kariérové adaptability dává přednost procesualnosti těchto psychosociálních zdrojů, což je v angličtině pod názvem *career adapt-abilities*. S tímto názvem se pojí delší název, *career adapt-abilities scale (CAAS Scale)*, což je škála o čtyřech stupnicích, každá s šesti položkami. Tyto čtyři stupnice mají za úkol změřit zájem (*concern*), kontrolu (*control*), zvědavost (*curiosity*) a sebedůvěru (*confidence*), jako psychosociální zdroje pro zvládání měnících se společenských

očekávání a změn prostředí, což znamená, že kariérová adaptabilita je dynamický a měnící se konstrukt. Model kariérové adaptability, představuje všeobecné adaptační zdroje a autoregulační strategie, které pomáhají k utvářející představě jedince. Jednotlivé dimenze jsou pojmenovány podle své funkce takto:

- Zájem (*concern*) o budoucnost znamená připravenost ke změnám, řešením vývojovým úkolům a přechodových fází a voleb, které jedince čeká. Ukazuje to jedincovu vlastní přípravu na možné budoucí kariérové volby a profesní dráhu.
- Kontrola (*control*) nad životem je potřebným znakem kariérové zralosti. Znamená to, že jedinec se cítí zodpovědný za své záměrné a organizované rozhodnutí a chování s cílem získání jeho vybrané profesní dráhy.
- Zvědavost (*curiosity*) se projevuje v iniciativním a otevřeném poznávání světa práce. Jedinec je otevřený novým možnostem, je aktivní a samostatně vyhledává nové možnosti, zkouší a objevuje svět práce s jeho požadavky, díky čemuž činí informovaná rozhodnutí.
- Sebedůvěra (*confidence*) jedince je důležitým předpokladem pro vypořádávání s překážkami a nástrahami trhu práce a jeho spokojenosti a úspěchu. Jedinec věří ve svá vlastní rozhodnutí a schopnosti (Savickas, Porfeli, 2012, s. 663).

Tabulka 1 – Dimenze kariérové adaptability

Dimenze kariérové adaptability	Postoje a přesvědčení	Kompetence	Copingové chování	Kariérový problém
Zájem	plánující	plánování	sledující zapojený připravující se	lhostejnost nezájem
Kontrola	rozhodný	rozhodování	asertivní disciplinovaný zaměřený	nerozhodnost váhavost
Zvědavost	zvědavý	poznávání	experimentující riskující zvědavý	nerealističnost
Sebedůvěra	efektivní	řešení problémů	vytrvalý usilující pilný	inhibice

Zdroj: Savickas (2005, s. 53) in Hlad'o (2016, s. 107)

2.1 Teorie konstruování kariéry

Teorie konstruování kariéry vznikly ke konci 20. století, v období zásadních změn na trhu práce, kdy nejistota a rozvoj způsobily u lidí snahu o hledání nových forem kariérového poradenství, které by je profesně lépe vybavilo (Dix, 2020, s. 1). Z tohoto důvodu začal Savickas přemýšlet nad tím, jak by jedinci mohli úspěšně zvládat proměny na trhu práce (*job changes*) bez porušení jejich sociální identity, díky čemuž vznikla teorie konstruování kariéry (Hlad' o et al., 2020, s. 15).

Hlad' o et. al. (2020, s. 15) píše, že podle Savickasovy (2005; 2013) teorie konstruování kariéry (*career construction theory*), jsou lidé schopni sebeorganizace a autoregulace. Jedinec při konstruování své vlastní kariéry dokáže utvářet sám sebe a rozvíjet své dovednosti, schopnosti a znalosti s cílem sebereflexe a lepšímu přizpůsobení se novým situacím.

Člověk má během svého života různé role, počínaje dítětem ve smyslu dcera/syn, pokračujícíce studentem, rodičem, zaměstnancem až penzistou. Dalšími rolami mohou být pokládány i role jako sourozenec, přítel, řidič a podobně. Ne všichni hrají stejné role, společně jako pořadí rolí je různé, přesto tam jistá posloupnost je. Toto rozdělení rolí v dočasných životních epizodách můžeme nazvat anglicky *life-span* (Super, 1980, s. 284). Součástí jedincova života jsou nejen životní role (*life-span*), ale také pracovní (*life-space*), což dohromady tvoří kariérní rozhodování (*career pattern*) (Super, 1980, s. 288).

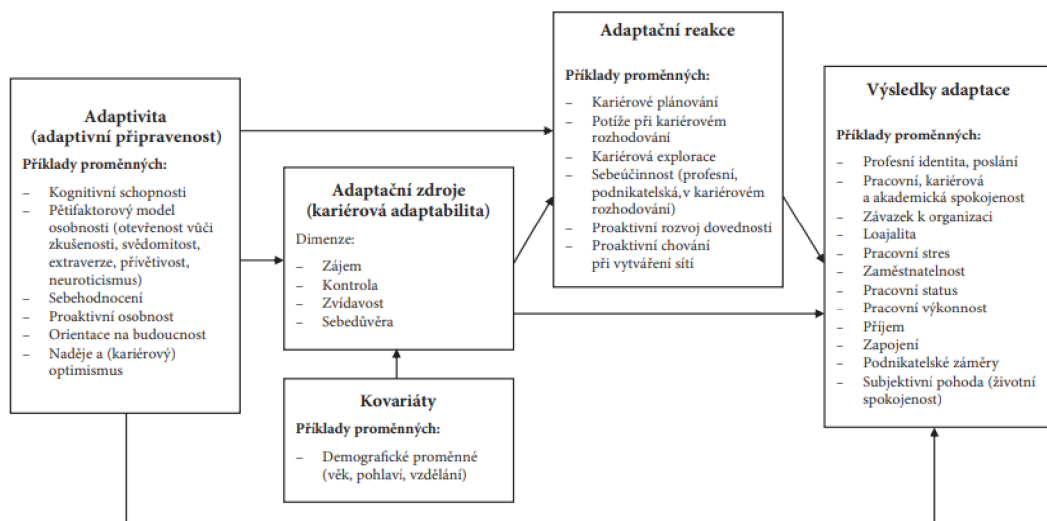
Úkolem kariérové adaptability je kombinovat tyto dva aspekty životních a pracovních rolí, s cílem změnit kariérové jednání ve smyslu profesního sebepojetí a osobního života, tedy prostředím (Savickas, 1997; 2005 in Hlad' o et al., 2020).

V teorii konstruování kariéry (Savickas, Porfeli, 2012, s. 662) odlišujeme pojmy adaptivita (*adaptivity*), adaptabilita (*adaptability*) a adaptace (*adaptation*). Podle Hlad' a et. al. (2020, s. 17): „Tyto tři pojmy strukturují proces konstruování kariéry, stejně tak jako vyjadřují hierarchii kariérového rozvoje. K adaptaci podle této teorie dochází na základě kontinua (viz Obrázek 1), 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*).“

- Adaptivita (*adaptivity*) je považována za osobnostní rys, týkající se flexibility a ochoty změnit se a reagovat na neznámé, přičemž jedinec ví, že v průběhu tohoto procesu jedinec změní sám sebe.
- Adaptabilita (*adaptability*) jako psychosociální konstrukt, je vymezená jako soubor postojů, kompetencí a chování, podmiňuje individuální adaptační reakce, čímž jedinec mění své profesní sebepojetí a tím i své pracovní role. Je spojena s adaptivní připraveností a současně významným předpokladem adaptačních reakcí, tj. kariérového chování.
- Adaptace (*adaptation*) při pohledu na konstruování kariéry je cyklus úkolů s cílem naplnit vnitřní a vnější potřeby, projevující se úspěchem, uspokojením či vývojem v pracovních rolích (Savickas, Porfeli, 2012, s. 662). Adaptace je tedy výsledkem adaptivity (ochota se změnit) a adaptability (chování, které mění kariérové chování).

Obrázek 1 – Model adaptace



Zdroj: Hlad' o et al. (2020, s. 18)

Savickas a Porfeli (2012, s. 662) dále předpokládají, že každý jedinec má jinou míru adaptivity a adaptability. To vede k myšlence, že taktéž výsledky adaptace se budou u jedinců lišit. Každý je jinak připravený na změnu a má tudíž i jiné adaptační zdroje k řízení změn.

2.2 Konstrukt kariérové zralosti

V teoriích kariérového vývoje se potýkáme s mnoha termíny s velmi podobným, leč odlišným významem. Takovým pojmem je i kariérová zralost, která je dle Supera (1977, s. 294) jedním z nejčastěji zkoumaných, měřených a diskutovaných konstruktů. Ten definoval kariérovou zralost jako schopnost jedince úspěšně dokončit určité úkoly kariérového vývoje, jež jsou vyžadovány v souladu s jeho současnou vývojovou fází.

Člověk ve stejné fázi života bude pravděpodobně řešit identické vývojové úkoly, což je pro žáka střední školy proces volby povolání a jehož obsahu, a s tím spojené rozhodnutí ohledně pokračování jeho studia dále na vysokou školu či jeho ukončení a vstup na trh práce. Kariérově zralý jedinec se pozná tak, když plánovitě a systematicky získává potřebné informace, zváží své schopnosti, zájmy a hodnoty při utváření svých pracovních hodnot a uvědomuje si osobní a kontextuální bariéry, které mu brání v dosažení jeho cílů (Super, 1980, s. 287; Patton, Creed, 2007, s. 3).

Dalším podobným pojmem je přizpůsobivost, anglicky *adjustment*, která je taktéž často zaměňována s kariérovou zralostí, často i samotnými psychology. Rozdíl mezi těmito dvěma pojmy je velmi důležitý. Přizpůsobení, ať už je definováno jako uspokojení (*attitude*) nebo jako úspěch (*achievement*), je výsledkem chování. Vzniká na základě retrospektivního pohledu, protože vztahuje současný stav k minulým činnostem. Zralost se liší tím, že je prospektivní, protože sestává z chování a postojů projevených v současnosti, které se týkají úkolů, které jsou řešeny v současnosti nebo s nimiž se pravděpodobně setkáme v budoucnosti. Na základě tohoto rozdělení, můžeme tedy říct, že profesně přizpůsobený člověk dělá to, co ho baví, a je v tom úspěšný. Profesně zralý člověk je ten, kdo se vyrovnává s úkoly odpovídajícími jeho životní fázi způsobem, který pravděpodobně povede k požadovaným výsledkům (Super, 1977, s. 294).

Přestože byl konstrukt kariérové zralosti považován v teorii kariérového vývoje za významný, byl některými odborníky kritizován pro jeho limity. Savickas (1997, s. 254–257) vytýkal jeho fragmentární strukturu, kvůli které navrhl přidat do Critesova modelu učení a rozhodovací proces a nahradit kariérovou zralost širším, vývojovým konstruktem kariérové adaptability.

2.3 Význam a vliv kariérové adaptability

Jak bylo již zmíněno na úvodu, kariérová adaptabilita provází člověka během jeho kariérového rozhodování. Jedinci se tak musí v průběhu života přizpůsobovat, aby mohli účinně reagovat na měnící se požadavky pracovního trhu. Mezitím vývojová posloupnost rolí od dítěte přes dospělého k rodiči k prarodičovi a od studenta přes pracovníka k seniorovi ustoupila široké škále životních a kariérních cest. Rostoucí variabilita v pořadí rolí naznačuje, že stabilní profesní identita může bránit příznivému fungování (Porfeli et al., 2011, s. 854). Díky tomuto poznání se kariéroví poradci na školách, úřadech práce atd. snaží pomáhat jednotlivcům při utváření jejich autoregulačního chování a postojů, chování a dovedností nezbytných pro kariérní spokojenost a úspěch (Hartung, Cadaret, 2017, s. 2).

Kariérová adaptabilita má tak vliv nejen na pracovní úspěšnost, oblast individuální, a organizační, ale hlavně také na duševní pohodu. Podle Hlad'a et.al. (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.“

Přesto některé výzkumy nepotvrdily jen pozitivní dopad na kariérový rozvoj jedince, a dokonce tak existují empirické důkazy o negativních následcích kariérové adaptability. Příkladem může být subjektivní pocit překvalifikovanosti pro pracovní pozici, kterou jedinec vykonává. Tento výsledek však může být dán kontextuálními faktory, protože každá země má kariérové poradenství a trh práce s jeho požadavky jiný (Hlad'o et al., 2020, s. 27). Tato bakalářská práce se ale bude opírat o podmínky České republiky, z nichž právě výzkum Hlad'a et. al. (2020, s. 152) má potenciál usnadňovat řadu životních kroků a rozhodnutí, spojených s pracovní i životní spokojeností a duševního zdraví.

2.4 Faktory ovlivňující kariérovou adaptabilitu

Každý jedinec má různou strukturu osobnosti, jejíž vývoj je výsledkem neustále působících vlivů dvojího druhu. Odborníci se stále snaží najít odpověď na otázku, kteří činitelé jsou pro vývoj osobnosti důležité. S jistotou však můžeme říci, že vývoj osobnosti je komplexní proces, který spočívá ve vzájemném působení vnitřních a vnějších činitelů (Cakirpaloglu, 2012, s. 55–59).

2.4.1. Vnitřní faktory

Vnitřní faktory jsou biologickou výbavou, které se dále dělí na vlivy fyzické a psychologické. Do fyzických neboli biologických, patří pohlaví, věk a tělesný a zdravotní stav a do psychologických vlivů spadají například rysy osobnosti, schopnosti, dovednosti, motivace, inteligence aj.

R. Cattel (1965) taktéž vymezuje skupinu čtyř vnitřních činitelů vývoje osobnosti jako:

- dědičné: predispozice v podobě genových předpokladů od rodičů,
- vrozené: specifická vývojová výbava včetně genetické mutace,
- kongenitální: vlivy, působící v prenatálním období,
- konstituční: fyziologické a tělesné vlastnosti.

Fyzické vlivy

Fyzické vlivy jsou častým předmětem zkoumání u proměn kariérové adaptability, přestože výzkum dopadl často nejednoznačně. Zjistilo se, že např. samotný věk není v tomto smyslu rozhodující, jako spíše vliv zkušeností a situací, do nichž se jedinec v průběhu života dostává, a které mají za následek aktivaci zdrojů kariérové adaptability.

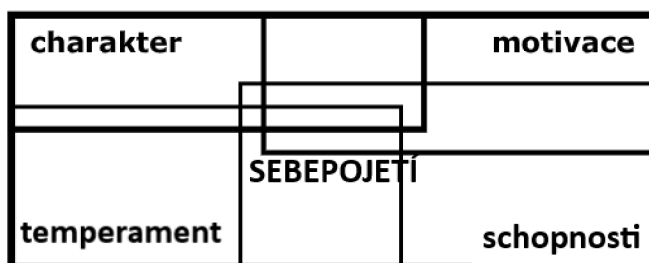
Taktéž mnoho výzkumů zabývajících se vztahem mezi pohlavím a kariérovou adaptabilitou dopadly nejednoznačně. V zemích, jako je Austrálie a Rumunsko, dosáhly ženy vyšší úrovně kariérové adaptability než muži. V USA, Číně a ve Švýcarsku dopadl výzkum nejednoznačně, naopak v Šanghaji a zde v Česku, byla zjištěna vyšší úroveň kariérové adaptability u mužů. Tyto výsledky by mohly být vysvětleny sociokulturními odlišnostmi mezi výzkumnými vzorky, případně věkem, jehož vliv ale taktéž zatím nebyl prokázán (Hlad' o et al., 2020, s. 53).

Psychologické vlivy

Ve většině definic se odborníci shodují, že osobnost představuje souhrn, souvislost či propojení charakteru, temperamentu, schopností, motivace, rysů osobnosti, tj. psychické vlastnosti, které se projevují určitým způsobem jednání, chování a prožívání. Mezi rysy osobnosti patří např. extroverze a introverze, stabilita a labilita a v neposlední řadě stavy osobnosti, jimiž reagujeme na různé situace (Cakirpaloglu, 2012, s. 16).

Komplexnost osobnosti by se dala zobrazit na následujícím schéma (viz Obrázek 2), kde se jednotlivé složky vzájemně ovlivňují a prolínají a tvoří tak sebepojetí jedince.

Obrázek 2 – Struktura osobnosti – vnitřní činitele



Zdroj: Autor

Mezi nejvýznamnější vnitřní činitele patří schopnosti a zájmy dospívajících, včetně předpokladů na uplatnění, společenská prestiž profese, vzdálenost budoucího zaměstnavatele od místa trvalého bydliště a jiné. Výběr budoucího vzdělávání či zaměstnání pak závisí i na úspěšnosti dokončení určitého stupně vzdělání (Čačka, 1994, s. 54; Kleňhová, Vojtěch, 2011, s. 49).

Výzkum kariérové adaptability, který provedl Hlad' o et al. (2020) se zabýval oblastmi sebehodnocení (*self-esteem*), sebeúčinností v kariérovém rozhodování, profesní identitou, životní spokojeností a pracovními hodnotami.

2.4.2. Vnější faktory

Do vnějších faktorů se podle Cakirpaloglu (2012, s. 55) řadí:

- fyzické prostředí: geografické, klimatické a civilizační podmínky,
- společnost a kultura: zprostředkovatelé procesu vývoje osobnosti.

Mezi nejvýznamnější vlivy při utváření kariérové adaptability patří rodina, vrstevníci, kamarádi, škola, trh práce a informační zdroje.

Dle Hlad'a a Drahoňovské (2012, s. 6): „E. Ginzber a jeho spolupracovníci provedli v 50. letech 20. století výzkum, na jehož základě vyslovili přesvědčení, že volba další vzdělávací a profesní dráhy není jednorázovým aktem, ale dlouhodobým procesem.“ Určit však přesný čas, ve kterém začínají žáci zvažovat volbu další vzdělávací a profesní dráhy, je problematické.

Odborníci (Hlad'o, Drahoňovská, 2012, s. 39) v závěru jejich výzkumu konstatují, že: „rozhodování žáci činí na základě kompromisů mezi osobními hodnotami, přáními, cíli, zájmy, schopnostmi, vnějšími podmínkami vzdělávacího systému a světa práce. Jeho průběh i konečná podoba jsou však ve velké míře ovlivněny působením rodičů a blízkého sociálního okolí.“

Ve vývojovém období žáků středních škol dochází k postupnému odpoutávání se od rodičů k identifikaci s jejich vrstevníky. Ti slouží nejen jako opora v procesu vytváření vlastní identity, ale také jako zdroj informací.

Poskytovatelem objektivních informací o světě práce, které se promítají do volby vzdělávací a profesní dráhy, mohou být různé informační zdroje, které jsou dle výzkumu hojně využívané. Informace z institucí kariérového poradenství a masmédií jsou však bohužel navštěvovány méně (Hlad'o, Drahoňovská, 2012, s. 20).

Škola je taktéž považována za instituci, která může ovlivnit žákovo rozhodování. Skrze různé typy výchovně-vzdělávacích strategií a nástrojů může pomáhat žákům s utvářením reálného profesního cíle a perspektivy, vybavovat je kompetencemi potřebnými pro sebepoznávání a informacemi o světě práce a vzdělávacím systému. Dále může rozvíjet schopnosti a dovednosti, které usnadňují životní změny, přechod mezi vzdělávacími stupni a následně ze školy do zaměstnání (Hlad'o, Drahoňovská, 2012, s. 31–32).

Tyto vlivy, podpora rodičů, učitelů a vrstevníků, byly taktéž okruhem výzkumu kariérové adaptability, který provedl Hlad'o et al. (2020).

2.5 Nástroje pro měření adaptability

Pro měření konstruktů kariérové adaptability byla vyvinuta řada výzkumných nástrojů (Johnston et al., 2018, s. 7–9), jako např.:

- Career Maturity Inventory-The Adaptability Form (CMI; Savickas, Porfeli, 2011),
- Career and Work Adaptability Questionnaire (CWAQ; Nota, Ginevra, Soresi 2012),
- Career Adaptability Inventory (CAI; Ferreira, Coetzee, 2013),
- Individual Adaptation Scale (I-Adapt; Ployhart, Bliese, 2006).

Škála s názvem Career Adapt-Abilities Scale–Research Form (CAAS 1.0; Savickas, Porfeli, 2012) je založena na teorii kariérové adaptability, jakou navrhuje Savickas (2005) – zájem, kontrola, zvědavost a sebedůvěra. Ta byla vytvořena mezinárodním výzkumným týmem složený z odborníků zastupujících 18 zemí světa.

V současné době je k měření kariérové adaptability používána inovovaná verze škály Career Adapt-Abilities Scale-International 2.0 (CAAS-International; Savickas, Porfeli, 2012). CAAS-International má bez ohledu na sociální, ekonomický a kulturní kontext výborné psychometrické vlastnosti a je dostupný rovněž v českém (Hlad'o et al., 2020) i slovenském (Beková, 2015) 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, Rossier, Savickas, 2017) (Hlad'o et al., 2020, s. 21–22).

Všechny tyto zmíněné nástroje jsou však pouze výzkumnými nástroji a dosud nebyly ověřeny pro diagnostické účely.

2.6 Rozvoj kariérové adaptability

„Od té doby, co Parsons (1909) zavedl kariérové poradenství a uvědomělé rozhodování se kariérové intervence, zaměřené na posílení kariérního rozvoje jedince a činění efektivnějších kariérových rozhodnutí, změnily“ (Koen et al., 2012, s. 397).

Novodobý konstrukt kariérové adaptability, jak jej popisují Savickas et al. (2005) a Savickas a Porfeli (2012), poskytuje velmi kvalitní vědeckou základnu v dynamickém světě práce, protože umožňuje lidem přizpůsobit se měnícím se okolnostem souvisejícím s kariérou.

Navýšením úrovně kariérové adaptability se zabýval výzkum Koen et al. (2012, s. 399) provedených na respondentech největších univerzit bakalářského a magisterského studia v Nizozemsku, založeným na: „teoretickém výzkumu od Brown a Krane (2000), Brown et al. (2003) a na základě návrhů pro zlepšení kariérových intervencí (Hartung et al., 2008; Savickas, 2002; Savickas et. al., 2009).“

Tento jednodenní kurz začíná úvodem, ve kterém se všichni účastníci představí a jsou požádáni o zamyšlení se nad významem přípravy na začátku kariéry. Samotný kurz je rozdělen do čtyř sekcí tak, aby každá jeho sekce rozvíjela jinou dimenzi kariérové adaptability prostřednictvím jedním a více cvičeními. V závěrečné fázi jsou účastníci vedeni ke společné diskusi a řešení předložených problémů, týkajících se dalších kroků v jejich kariérní přípravě. Závěrečná část tak slouží k pochopení potenciálních příčin problémů, poučení se z chyb a k nalezení vhodných strategií k jejich překonání.

Výsledkem tohoto výzkumu bylo, že v rámci testované skupiny nedošlo k žádnému nárůstu nebo dokonce k poklesu, oproti kontrolní skupině. Tyto rozdíly ve výsledcích poukazují na to, že kurz možná nezvýšil dimenze adaptability tak silně, jak výzkumníci očekávali, ale uspěl ve zvýšení kariérové adaptability v dlouhodobém měřítku (Koen et al., 2012).

3 Kariérové poradenství a jeho cíle

Kariérové poradenství je velmi těžké vymezit, protože existuje velké množství definic, z nichž žádná není všeobecně respektovaná. Situaci navíc komplikuje fakt, že v České republice jsou používány termíny jako profesní poradenství, poradenství pro volbu povolání, poradenství pro volbu vzdělávací dráhy a další.

Podle OECD (2004, s. 19) (Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj) s názvem „Kariérové poradenství a veřejná politika“ (*Career Guidance and Public Policy*) je kariérové poradenství souhrn služeb a aktivit, které pomáhají jedincům jakéhokoli věku a v kteroukoliv etapu života, při výběru jejich vzdělávání, povolání a zvládnutí jejich stávající profese (Hansen, 2007, s. 1). Do toho by se dalo zahrnout i poskytování informací o trhu práce a jednotlivých povoláních a zhodnocení a rozvoj uplatnitelných kompetencí jedinců v různých profesích.

Kariérové poradenství má vliv na oblast:

- vzdělávání: zlepšení dosažených výsledků, vyšší účast na vzdělávání, zvýšení atraktivity odborného vzdělávání, celoživotní vzdělávání,
- zaměstnanosti: volba profesní dráhy v celoživotní perspektivě, rozhodování, plánování a řízení kariéry,
- společnosti: vyšší mobilita, dovednost zvládnutí různých druhů přechodů, uvědomění si příležitostí (MŠMT ČR, Kariérové poradenství, 2021).

Cílem kariérového poradenství je pomoci klientům připravit je na jejich kariérní dráhu, od volby vzdělávání, prvního zaměstnání, změnu zaměstnání a dalšího vzdělávání až po návrat do pracovního procesu, či jeho případnou úplnou změnu. Dle MŠMT (Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy), tak můžeme definovat kariérové poradenství jako: „proces, v rámci kterého mají lidé v průběhu celého života možnost poznat a rozvíjet své schopnosti, dovednosti a zájmy. Umožňuje lidem řídit jejich individuální dráhu ve vzdělávání a odborné přípravě, v práci i v jiných oblastech, a využívat k tomu schopnosti a dovednosti, které mají“ (MŠMT ČR, Kariérové poradenství, 2021).

Služby kariérového poradenství jsou poskytovány různými organizacemi a jednotlivci. Oblasti kariérového poradenství můžeme rozdělit na oblast:

- a) školství: pedagogicko-psychologické poradny, výchovní poradci, školní psychologové a vysokoškolské poradny,
- b) práce a sociálních věcí: úřady práce,
- c) soukromé sféry: personální agentury, soukromé zprostředkovatelny práce, centra bilanční diagnostiky (MŠMT ČR, Podoby kariérového poradenství, 2021).

3.1 Kariérové poradenství 21. století

Dle Hlad'a (2008, s. 26) došlo v praxi kariérového poradenství ke změně přístupu poradců ze zažitého názoru, že jedinec je svými charakteristikami vhodný pro povolání, které mu poradce doporučí na trend komplexního kariérového poradenství. To zahrnuje podávání rad a informací a vybavování jedince kompetencemi k adekvátnímu a samostatnému rozhodování. To potvrzuje i Vendel (2008, s. 11) s jeho názorem, že kariérové poradenství poskytuje pomoc lidem tak, aby byli schopni samostatně plánovat a rozhodovat o svém vlastním životě vybaveni informacemi a rady od poradců. Konečné rozhodnutí tedy nepřísluší kariérovému poradci, jako tomu bylo dříve, ale jednotlivci.

Jak vyplývá z předchozího odstavce, kariérové poradenství sleduje cíl pomoci jedinci při jeho rozhodování o vzdělávací a profesní dráze. Hlavními složkami kariérového poradenství podle Klímové (1987, s. 160–161) je:

1. Postupné a soustavné poskytování informací žákům, přiměřených jejich vývojové úrovni, informace o hlavních typech a druzích škol a jejich společenském poslání, o možnostech a požadavcích studia, o soustavě studijních a učebních oborů, o povoláních, pro která tyto studijní a učební obory své absolventy připravují, o možných způsobech dalšího studia a zvyšování kvalifikace, o systému odměňování, sociálního zabezpečení atd.
2. Soustavné komplexní sledování a hodnocení vývoje žáků i podmínek, za nichž tento vývoj probíhá, po celou dobu jejich docházky do školy, postupné rozvíjení jejich vlastního sebepoznávání a sebehodnocení.

3. Včasné vytváření podmínek pro rozvíjení vlastností významných pro jejich další studijní a profesionální vývoj.
4. Systematická poradenská a konzultační pomoc při postupném vytváření a ujasňování osobních představ o dalším studiu a budoucím povolání, při konfrontaci těchto představ s potřebami společnosti, při posuzování a hodnocení vlastních předpokladů pro další studium a přípravu na povolání a dále konzultační pomoc v průběhu bezprostředního rozhodování žáků o volbě dalšího studia na konci docházky do základní školy.

3.2 Systém kariérového poradenství na školách

Školy a školská poradenská zařízení, kterými jsou pedagogicko-psychologické poradny a speciálně pedagogická centra poskytují bezplatně standardní poradenské služby podle Vyhlášky č. 72/2005 Sb., o poskytování poradenských služeb ve školách a školských zařízeních. Poradenské služby ve škole zajišťuje zpravidla výchovný poradce ve spolupráci se školním metodikem prevence a třídními učiteli. Poskytování poradenských služeb ve škole může být dále rozšířeno o činnost školního speciálního pedagoga nebo školního psychologa (Centrum Euroguidance, Poradenství na základních a středních školách, 2021).

Kariérové poradenství ve škole se skládá z vzájemně se doplňujících aktivit, které je podle Wattse (2009) možné rozdělit do tří kategorií:

- 1) Individuální kariérové poradenství: zpravidla probíhá při osobní návštěvě u poradce, kdy je pozornost zaměřena na kariérové otázky, před nimiž jedinec stojí.
- 2) Kariérové vzdělávání: se často vyučuje v běžných třídách. Je součástí vzdělávacích programů, kdy se žáci učí o světě práce a kdy se pozornost věnuje rozvinutí kompetencí nezbytných pro vlastní profesní rozvoj.
- 3) Kariérové informace: podporují kariérové služby a poradenství ve školách neformálním mimoškolním způsobem. Jsou to informace o oborech, povoláních a profesních cestách. Kariérové informace mohou být poskytovány různým způsobem a stále častěji to bývá pomocí webových stránek.

Efektivní systémy kariérového poradenství zajišťují jak individuální kariérové poradenství, tak kariérovou výchovu, a jsou podporovány kariérovými informacemi dostupnými různými způsoby.

V České republice kariérové poradenství probíhá většinou formou kariérové výchovy. Je integrováno do školních vzdělávacích programů v základním vzdělávání a ve vyšším sekundárním odborném vzdělávání a přípravě, a to buď jako samostatný předmět, nebo jako předmět integrovaný do jiných předmětů. Kromě této kariérové výchovy mohou žáci za účelem individuálního kariérového poradenství vyhledat školní poradce, což je založeno na dobrovolnosti. Existují i další formální způsoby, prostřednictvím kterých mohou žáci získávat informace o možnostech při volbě povolání, například úřady práce, tyto možnosti však nejsou poskytovány systematicky. Způsob, jakým je poskytováno kariérové poradenství, závisí na jednotlivých školách, a proto se případ od případu značně liší. V základním školství obsahuje rámcový vzdělávací program tematickou oblast „Člověk a svět práce“, která poskytuje žákům v posledních třech letech jejich studia znalosti o trhu práce, profesních příležitostech a dalších vzdělávacích možnostech (Drahoňovská, Eliášková, 2011).

3.2.1. Systém kariérového poradenství na středních školách

Na úrovni středních škol lze odlišit tři oblasti rozvoje kariérového poradenství:

- 1) Kurikulární oblast: žáci dostávají užitečné informace v rámci běžné výuky.
- 2) Oblast interních, osobních služeb kariérového poradenství: žáci dle svého zájmu mohou navštěvovat skupinové či individuální poradenství.
- 3) Oblast externích služeb kariérového poradenství: škola organizuje návštěvy jiných poradenských pracovišť jako jsou např. úřady práce, pedagogicko-psychologické poradny atd. Dále to mohou být spolupráce s vysokými školami či zaměstnavateli dle oboru školy (NPI ČR, P-KAP: Podpora krajského akčního plánování, 2021).

V některých školách vznikají školní (ne školská) poradenská pracoviště, která jsou tvořena pracovníky školy (výchovný poradce, metodik prevence, případně speciální pedagog nebo školní psycholog) a poradenská činnost je ve školách koordinována.

Bohaté a snadno přístupné údaje o trhu práce a informace o možnostech vzdělávání představují silnou stránku českého systému. NÚOV vyvinul informační systém *Infoabsolvent*, o trhu práce, a to jak pro pedagogické pracovníky a poradce, tak pro absolventy, kterým pomáhá při volbě povolání. Ústav navíc vypracoval výukové materiály pro témata typu, jak napsat životopis, jak se chovat při pohovoru apod. Byly také vyvinuty nástroje pro e-learningové vzdělávání poradců a učitelů *eKariera – Studium po internetu* (Kuczera, 2010, s. 24–25).

3.2.2. Kariérový poradce ve škole

Dle Národní soustavy povolání (NSP) vede kariérový poradce klienta v jakémkoliv věku a v kterékoliv fázi jejich života k samostatnému zodpovědnému rozhodování zejména v oblasti vzdělávání, v návaznosti na volbu povolání, profesní změnu a uplatnění se na trhu práce. Poskytuje aktuální informace, posuzuje schopnosti a dovednosti jedince s využitím kariérové diagnostiky a aktivizuje klienta k samostatnému rozhodování o vlastní kariéře. Poradce spolupracuje s dalšími poradenskými subjekty a realizuje jak individuální, tak skupinové poradenství zaměřené na volbu vzdělávací a profesní dráhy (MPSV ČR, Národní soustava povolání, 2017).

Většina škol má ředitelem určenou osobu, která se kariérovému poradenství přímo věnuje. Zpravidla jde o poradce, který bývá označován jako výchovný či kariérový. Kariérové poradenství a poradenská pomoc jsou definovány jako součást činností výchovného poradce. Pozice výchovného poradce je zajištěna školním učitelem s nezbytnou kvalifikací. Počet hodin, které může věnovat poradenství, souvisí s počtem žáků v dané škole. Jak již bylo zmíněno, na kariérovém poradenství se může ve škole podílet i speciální pedagog nebo školní psycholog (Centrum Euroguidance, Poradenství na základních a středních školách, 2021).

Zároveň se problematice kariérového poradenství věnují učitelé, kteří jsou s žáky v denním kontaktu a mohou s nimi řešit i témata týkající se kariérní volby a kteří zároveň pracují s touto problematikou v rámci průřezových témat.

3.2.3. Školská poradenská zařízení

V České republice dlouhodobě působí rozsáhlá síť poraden. Typy školských poradenských pracovišť podle Vyhlášky (Vyhláška č. 72/2005 Sb.) jsou:

- pedagogicko-psychologická poradna (PPP),
- speciálně pedagogické centrum (SPC).

Pedagogicko-psychologické poradny

„Pedagogicko-psychologická poradna poskytuje poradenské služby žákům se zvýšeným rizikem školní neúspěšnosti nebo vzniku problémů v osobnostním a sociálním vývoji, jejich zákonným zástupcům a pedagogickým pracovníkům vzdělávající tyto žáky, poskytuje poradenské služby zaměřené na vyjasňování osobních perspektiv žáků“ (Muhić, 2011, s. 11).

Speciálně pedagogická centra

Speciálně pedagogická centra poskytují především poradenské služby klientům (dětem, žákům a studentům), jejichž speciální vzdělávací potřeby jsou důsledkem mentálního, tělesného, zrakového či sluchového postižení nebo vznikají na základě narušené komunikační schopnosti, kombinovaných postižení a poruch autistického spektra. Speciální pedagog, psycholog a sociální pracovník tvoří základní odborný tým speciálně pedagogického centra. Dle druhu a stupně zdravotního postižení klientů jednotlivých SPC může být tým doplněn dalšími odbornými pracovníky (NÚV ČR, Školská poradenská zařízení, 2021).

3.3 Činnosti v kariérovém poradenství

Jak bylo již specifikováno v minulé kapitole, kariérové poradenství na školách lze podle Wattse (2009) rozdělit na tři kategorie. Podobné dělení charakterizovala i OECD dle „Analýzy strategií kariérového poradenství“ (*Career Guidance Policy Review*). Toto dělení, které popsala Hansen (2007, s. 1) je pro přehlednost a srozumitelnost charakterizováno zvlášť.

3.3.1. Kariérové informace

Poradci shromažďují, třídí, zpřístupňují a poskytují informace významné pro rozhodování, změnu i rozvoj kariéry. Poskytování informací představují základ práce kariérových poradců. Patří sem veškeré informace, které pomáhají lidem v průběhu celého života v informovaném rozhodování o výběru jejich odborného vzdělávání a zaměstnání. Tyto informace se týkají studijních příležitostí, trendů v ekonomice a zaměstnanosti, pracovní náplně a požadovaných schopností a dovedností aj. Tyto informace jsou zpřístupňovány a šířeny mezi cílové skupiny zájemců o informaci, často prostřednictvím moderních technologií.

Nejlepším možným způsobem je však rozvíjet kariérové informace tak, aby poskytovaly relevantní údaje pro všechny klienty v kterémkoliv období jejich života. Jedním z častých problémů je nedostatečná koordinace mezi jednotlivými státními úřady a agenturami poskytujícími informace a statistiky, což vede k mezerám v informovanosti a k obtížím při zpracovávání dat do materiálů srozumitelných pro klienty.

Materiály obsahující kariérové informace by tak měly být aktuální, snadno dostupné, volně k dispozici, levné a reprodukovatelné, vnímavé k úrovni gramotnosti dané země a pro poradce by měly obsahovat školení, jak tyto informace předávat dále (Hansen, 2007, s. 17–21).

3.3.2. Kariérová výchova

Kariérová výchova se na rozdíl od osobního poradenství ve školním prostředí, soustředí na chápání světa práce v rámci učebních osnov. Kurikulární téma „Člověk a svět práce“ má na středních školách za cíl poskytnout žákům informace o trhu práce a volbě povolání. Toto téma je součástí dalších předmětů a školy se mohou svobodně rozhodnout, kdy a jak bude vyučování probíhat. Některé školy pak realizují i rozsáhlejší projekty podporující kariérový rozvoj žáků nebo využívají externí služby veřejných, neziskových i soukromých subjektů. Školy spolupracují v oblasti poradenství (v kariérovém poradenství zejména při diagnostických testech) s pedagogicko-psychologickými poradnami. Cíle kariérového poradenství mohou být

podpořeny také školními studentskými aktivitami, které využívají pomoci rodičů a lokálních zaměstnavatelů (Kuczera, 2010, s. 24–25; Hansen, 2007).

Kariérová výchova může být začleněna do učebních osnov na různých stupních škol, ale nejčastěji je nabízena od prvních ročníků středních škol jako příprava na profesní rozhodování studentů ke konci středoškolského vzdělávání.

3.3.3. Kariérové poradenství

Pod tuto kategorii se dle Hansena (2007, s. 33–43) obvykle rozlišují tři fáze řízení kariéry:

1. Úvodní kariérové plánování obsahující posouzení zájmů, schopností a dovedností, zkoumání profesních příležitostí, vytvoření životopisu a plán rozvoje zaměstnanosti. Účel kariérní evaluace je zvýšit porozumění sebe sama poskytováním přesných, objektivních a relevantních informací o jeho osobě, aby mohl činit realistická a uspokojivá rozhodnutí týkající se pracovního života. Tato fáze probíhá zpravidla po dobu studia, nejčastěji na středních školách.
2. Hledání práce, které začíná po ukončení studia. Již je vyžadována určitá úroveň schopností, dovedností, které zaměstnavatelé po uchazečích vyžadují. S tímto úkolem většinou pomáhají úřady práce.
3. Průběžné řízení kariéry obsahující kariérní rozhodování a plány. Během celého života se podmínky a další vlivy jedince mění. Proto hlavním cílem poradenství je pomoci lidem činit taková rozhodnutí, která odpovídají jejím schopnostem, dovednostem, zájmům, aspiracím, cílům a vedou tak k neustálému sebezlepšování.

3.3.4. Formy a metody kariérového poradenství na střední škole

Jak bylo nastíněno, kariérové poradenství může mít různou formu. Zpravidla se dělí na individuální, skupinovou a hromadnou. Tyto formy se dále dělí na způsob komunikace (osobně, telefonicky, prostřednictvím zpráv, videohovor).

Průcha, Walterová a Mareš (2003, s. 53) v Pedagogickém slovníku vysvětlují metodu jako jeden způsob z předmětu teorie vyučování. Některé metody kariérového

poradenství vycházejí z běžných metod vyučování jako například: rozhovor, přednáška, situační metody, dotazník a další.

Příkladem může být metoda DOTS, kde každé písmeno představuje jeden ze čtyř klíčových aspektů. Tento model je užitečný jak pro někoho, kdo se připravuje na přechod od učení do zaměstnání tak i pro někoho, kdo se připravuje na další přechody:

- *Decision Learning* (rozhodování),
- *Opportunity Awareness* (znalost příležitostí),
- *Transition Learning* (přijímání změn),
- *Self Awareness* (sebeuvědomění) (Law, Watts, 1977).

Kariérové poradenství na střední škole by v ideálním případě mělo plynule navazovat na témata ze základní školy. Témata, či okruhy zájmů, které by poradce s žákem střední školy mohl řešit jsou v následující tabulce.

Tabulka 2 – Vnímání žáka na SŠ

Vnímání mé osobnosti	Vnímání světa práce
<p>já a moje schopnosti, dovednosti vs. okolí vzhledem k pracovnímu trhu</p> <p>téma vlastní seberealizace, vášní, zájmů, a význam toho na pracovním trhu (vč. identifikace prvního zájmu o vlastní podnikání)</p> <p>práce s vizemi, cestou za nimi vzhledem k realizaci profesních cílů</p> <p>téma hodnot v pracovním životě</p>	<p>pochopení, co výkony většiny profesí obnášejí, jak se na danou profesi připravit (škola, kurzy, praxe)</p> <p>pochopení změn na trhu práce, trendů, vč. schopností hledat si o tom relevantní fakta, data a přemýšlet o nich v souvislostech</p> <p>co znamená volba VŠ vs. nástup do práce pro můj další profesní život</p> <p>realizace vlastních podnikatelských aktivit a/nebo studentských projektů</p> <p>vědomý výběr brigád</p> <p>realizace gap year (typicky roční studijní volno, využité často pro cestování)</p> <p>příprava na pohovor vč. CV, základy profesní prezentace na sociálních sítích</p>

Zdroj: Pýchová (2020, s. 46–47), upraveno

Kariérový poradce na střední škole může u žáka rozvíjet:

- jeho vnímání světa, včetně toho pracovního,
- přehled o různých přístupech k práci,
- dovednost definovat životní vize, cíle, hodnoty,
- dovednost sebedefinování.

Výše vyjmenované by pak mělo vést k samostatnému a uvědomělému rozhodování o jeho vzdělávání a kariéře na konci střední školy (Pýchová et al., 2020, s. 47).

Online technologie nám všem v současnosti otevírají nové možnosti, čímž se škála rozšiřuje ještě více. Poradce by měl sledovat trendy a aktuální dění a dokázat žákovi pomoci reflektovat jeho nové zkušenosti, pracovat s vizí a dalšími kroky. Současně s tím to znamená i otevření dalších nových témat, jako je např. aktivita na profesních sociálních sítích (LinkedIn, Xing aj.) a využívání tak sebereprezentace pro profesní networking, mít povědomí o nově vznikajících profesích a o téměř nekonečném počtu možností co dělat, kde pracovat a jakou formou (Pýchová et al., 2020, s. 48).

4 Absolventi středních škol na trhu práce

„Situace v oblasti vzdělávání a na trhu práce prochází neustálým vývojem, stejně jako potřeby zaměstnavatelů a očekávání mladých lidí“ (Chamoutová et al., 2020, s. 5). Informace, týkající se právě připravenosti, orientace a uplatnitelnosti absolventů, se zveřejňují každý rok skrze Informační systém o uplatnění absolventů škol na trhu práce (ISA+) na webových stránkách www.infoabsolvent.cz.

Jejím správcem byl až do konce roku 2019 Národní ústav pro vzdělávání (NÚV), v současnosti je spravován Národním pedagogickým institutem České republiky (NPI ČR). Čerpat z jejich stránek mohou nejenom kariéroví poradci, pedagogové, psychologové, pracovníci úřadů práce a jiné poradenské subjekty, ale hlavně žáci a jejich rodiče.

4.1 Středoškolské vzdělání

Úspěšným ukončením příslušného vzdělávacího programu středního vzdělávání se dle školského zákona (Zákon č. 561/2004 Sb.) dosahuje těchto stupňů vzdělání:

- střední vzdělání,
- střední vzdělání s výučním listem,
- střední vzdělání s maturitní zkouškou.

Střední vzdělání má všeobecný nebo odborný charakter a je uskutečňováno v gymnáziích, středních odborných školách, středních odborných učilištích a v konzervatořích. V následující tabulce je úplný přehled členění vzdělanostní struktury žáků středních škol.

Tabulka 3 – Přehled dělení vzdělanostní struktury žáků na SŠ

Přehled dělení vzdělanostní struktury žáků na SŠ
Střední vzdělání – bez výučního listu a maturity
Kategorie J – Střední nebo střední odborné vzdělání bez maturity i výučního listu Kategorie C – Praktická škola

Přehled dělení vzdělanostní struktury žáků na SŠ
Střední vzdělání – s výučním listem
Kategorie H – Střední odborné vzdělání s výučním listem (profesní příprava) Kategorie E – Střední odborné vzdělání s výučním listem (odborné vzdělávání)
Střední vzdělání – s maturitou
Kategorie M – Úplné střední odborné vzdělání s maturitou (bez vyučení) L0 – Úplné střední odborné vzdělání s maturitou a odborným výcvikem L5 – Úplné střední odborné vzdělání s vyučením i maturitou – nástavbové studium K – Úplné střední všeobecné vzdělání (na gymnáziu)

Zdroj: Chamoutová et al. (2020, s. 6), upraveno

Vzdělávací cesta žáka je určena rámcovými vzdělávacími programy (RVP), které vymezují cíle, obsah a podmínky vzdělávání v oborech vzdělání. Na jejich základě školy zpracovávají vlastní školní vzdělávací programy (ŠVP), které zohledňují záměry a specifické podmínky školy (NÚV ČR, Střední vzdělávání, 2022).

4.2 Uplatnění absolventů škol na trhu práce z roku 2019

Z výzkumu Uplatnění absolventů škol na trhu práce z roku 2019 (Chamoutová et al., 2020) vyplývá, že při volbě oboru na střední škole, ovlivňuje žáka především zájem o obor, snadné uplatnění na trhu práce a výhodné finanční ohodnocení. Dále pak přání rodičů a stipendium či jiná podpora studia.

Z pohledu učebních oborů byl dominantní důvod volby oboru zájem o něj, snadné uplatnění a blízkost školy s možností dojíždění. Žáci maturitních oborů si rovněž volili obor podle zájmu, leč ve srovnání s žáky učebních oborů byl tento důvod uveden u daleko většího počtu uchazečů.

Důležitou součástí ohlédnutí se za rozhodnutími na připravenost absolventů pro vstup do praxe, případně pro další pokračování ve studiu, je hodnocení úrovně získaných kompetencí. V tomto ohledu absolventi hodnotí úroveň přípravy a vybraných

kompetencí získaných v průběhu studia, převážně příznivě. Toto hodnocení je však založeno na subjektivním posouzení absolventy, nikoliv porovnání reálné úrovně znalostí a dovedností na různých úrovních vzdělání.

Jedním z důležitých aspektů úspěšného začlenění na trh práce je otázka, zda absolventi pracují v oboru, který vystudovali, nebo odcházejí za prací do jiného oboru. V době studia většinou žáci všech typů škol chtěli najít uplatnění v jejich oboru, skutečnost po třech letech po absolvování ale vypadala odlišně. Absolventi maturitních oborů odešli pracovat mimo obor, podobně jako vyučení, nejčastěji z důvodu lepší nebo zajímavější nabídky práce v jiném oboru. Dalšími důvody byly ztráta zájmu o obor, neúspěch najít vhodnou práci či nízký plat v oboru a získání nebo zahájení vzdělání v jiném oboru.

„Absolventi škol jsou z hlediska ohrožení nezaměstnaností obvykle považováni za rizikovou skupinu, která je charakteristická zejména minimálními pracovními zkušenostmi a chybějícími pracovními návyky“ (Chamoutová et al., 2020, s. 38).

V současné době je však tato situace velmi nepravděpodobná, protože existuje vysoká poptávka po pracovní síle. Z tohoto důvodu tak nelze označovat absolventy z hlediska získání zaměstnání jako ohroženou skupinu.

PRAKTICKÁ ČÁST

5 Návrh aktivit

5.1 Teoretické východisko

Jak z poznatků uvedených v teoretické části vyplývá, kariérová adaptabilita je dlouhodobě předmětem výzkumu v zahraničí, ale v českém prostředí je tento pojem poměrně nový a neznámý. Nejbližší téma spojené s tímto termínem jsou publikace Kariérová adaptabilita (Hlad'o et al., 2020) a Uplatnitelnost absolventů škol na trhu práce, které jsou každoročním syntetizujícím výstupem systémového projektu Vzdělávání-Informace-Poradenství (VIP Kariéra) a navazujícího projektu VIP Kariéra II-Kariérové poradenství v podmínkách kurikulární reformy. Hlavními prostředky dosažení těchto cílů se tak stal inovovaný a rozšířený informační systém ISA+ (www.infoabsolvent.cz) a akreditované e-learningové vzdělávání výchovných a kariérových poradců.

V předchozích kapitolách byly uvedeny přínosy, které může kariérová adaptabilita pro jedince znamenat při jeho volbě dalšího vzdělávání a kariérovém rozhodování. Při poskytování poradenství musíme tedy dbát na dimenze kariérové adaptability, zájem, kontrolu, zvědavost a sebedůvěru v rámci jejich postojů a přesvědčení, kompetencí, copingového (schopnost zvládat) chování a kariérového problému. Mezi další vlivy patří vnitřní a vnější faktory, se kterými my, poradci, musíme počítat.

Na základě předchozí literární rešerše si výzkumný projekt klade za cíl navrhnout vhodné aktivity a činnosti, které by zlepšily kariérové poradenství v oblasti kariérové adaptability žáků středních škol.

5.2 Charakteristika žáků středních škol

Za žáka střední školy je považován adolescent, který se vzdělává v rámci vyššího sekundárního stupně, jinak řečeno na střední škole. Na tuto školu nastupuje přibližně ve věku 15 až 18 let. Tato věková skupina se nazývá adolescence s dvěma důležitými sociálními milníky, kterými jsou ukončení povinné školní docházky a volba dalšího profesního směru.

Pro žáky středních škol je charakteristické, že na konci studia je čeká další milník v podobě rozhodování, zda jejich vzdělávací cesta bude pokračovat, či zda vstoupí na trh práce a zahájí tak svou kariéru.

Z hlediska vývojové psychologie to znamená pro žáka poměrně složité a náročné období, kdy začíná za svůj život přebírat zodpovědnost a samostatně se rozhodovat. Toto rozhodování je individuální a žák se s náročnou volbou vyrovnává jinak. Někdo je připravený a těší se na další období jeho života, někdo se naopak bojí a je nejistý a nerozhodný.

Pro adolescenty je budoucnost někdy až příliš abstraktní, z toho důvodu často žijí spíše přítomností. Na tu se zaměřují hlavně ve chvíli, kdy svou současnou situaci vnímají jako neuspokojivou. Budoucnost tak vidí jako řešení stávajících problémů a znamená pro ně formu úniku. Normy společnosti a vliv vrstevníků jsou taktéž velmi vlivnými a často protichůdnými představami, které na adolescenta působí a je tak toto období podle E. Eriksona trefně pojmenováno jako období nejistoty a hledání svého já.

5.3 Portfolio aktivit

Jak již bylo nastíněno v teoretické části, v současné době 21. století se pracovní trh neustále mění, a tak přímo či nepřímo ovlivňují kariéru jedince a jeho uplatnitelnost na trhu práce. Zodpovědnost za svou kariéru nese každý jedinec sám. V jeho rozhodování se mu snaží pomáhat kariérové poradenství, poskytované nejen v poradenských pracovištích, ale i na školách.

Dané aktivity jsou vhodné do hodin občanské výuky v rámci průřezového tématu „Člověk a svět práce“, i pro individuální poradenství na střední škole. Aktivity jsou navrženy pro rozvoj daných dimenzí kariérové adaptability jako portfolio aktivit, z něhož budou vyučující či poradci na středních školách moci vybírat nebo kombinovat je podle potřeby a situace. Dimenze kariérové adaptability jsou následující:

- zájem (*concern*),
- kontrola (*control*),
- zvědavost (*curiosity*),
- sebedůvěra (*confidence*).

Abychom tyto dimenze mohli rozvíjet, musíme brát v úvahu dotazník měřící kariérovou adaptabilitu, CAAS Scale (Savickas, Porfeli, 2012), viz příloha 1 – Dotazník CAAS Scale. Díky jeho použití jako diagnostického nástroje, můžeme posoudit úroveň kariérové adaptability žáků před a po začlenění aktivit.

Ideálním případem diagnostiky sledované adaptability by pak byl sběr odpovědí na začátku roku, v polovině a na konci, zda se její úroveň v průběhu mění či je konzistentní.

Samotné vedení hodiny bude vždy závislé na konkrétním poradci, i tak by hodina měla zachovat určité fáze:

1. úvodní fáze: pozdravení se s žáky, kontrola docházky, zápis do třídní knihy, představení tématu, vstupní motivace,
2. ice-break aktivity, rozehřívací: aktivity, které žáky uvolní, naladí na hodinu
3. hlavní část hodiny: aktivity, výklad, diskuse, hra...
4. vyhodnocení průběhu vyučovací hodiny: shrnutí poznatků a průběhu,
5. závěr vyučovací hodiny.

Po průzkumu odborných publikací, výzkumech a relevantních webových stránek následuje část s již samotnými aktivitami.

1. Zájem (*concern*)

Zájem se týká přípravy na budoucnost a její plánování jak v krátkodobém, tak v dlouhodobém měřítku, uvědomování a zajímání se o své studijní a profesní volby a stanovování konkrétních kroků k dosažení cílů.

Vhodnými aktivitami jsou pro žáka takové, které by mu ukázaly, co chce dělat za práci či na jakou další školu chce pokračovat, sepsat si konkrétní kroky k dosažení cíle, využít aktivity „Karta mého života“ a další.

1.1. Oblasti zájmu – jaké jsou moje preference?

Teoretické východisko: Rozhodování o volbě povolání je založeno především na dovednostech předpokládaných pro danou práci a na odpovídajících zájmech. Přání věnovat se určité profesní dráze a potřeba navštěvovat určitý kurz vyplývají z individuálních zájmů a dovedností. Protože lidé často nemají ve svých zájmech

a schopnostech jasno (platí hlavně pro mladé lidi.), je k volbě povolání podle osobních preferencí a vlastností nutné si vlastní zájmy a schopnosti uvědomit.

Způsob práce: Práce v malé skupině, individuální práce

Cíl: Přemýšlet o vlastních zájmech, uvědomovat si své individuální preference.

Zdroj: Frass (1994) in Mosberger (2013, s. 22)

Popis metody: V prvním kroku položí školitelé na podlahu deset plakátů, na kterých je popsáno deset různých zájmových oblastí (viz Příloha 2). Účastníci jsou vyzváni, aby se postavili k takové zájmové oblasti, ke které podle svého názoru patří. Po vytvoření zájmových skupin (malé skupiny se 3-4 účastníky) se účastníci pokusí vysvětlit, proč stojí právě tam a zejména při jakých činnostech objevili své zájmy. Poté, co se účastníci pobaví o svých zájmech, vymyslí každá skupina metodou brainstormingu několik povolání pro svou vlastní zájmovou skupinu a napíše je na poznámkové karty připojené k plakátům nebo umístěné na stěně. Všichni účastníci se mohou podívat na jiné plakáty a povolání a přidat další návrhy povolání (pozn.: Jako pomůcka by měly být připraveny brožury s informacemi o povoláních.).

Jiná možnost: Poznámkové karty s názvy povolání (viz Příloha 3) jsou rozmístěny na zemi. Účastníci mají najít povolání, která odpovídají jejich zájmovým oblastem, a připíchnout je k plakátu. Mohou také na karty napsat další podobná povolání, a tyto karty rovněž přiložit.

Příprava/materiál: Plakáty (viz Příloha 2), nástěnka se špendlíky, brožury s informacemi o povoláních

Tip: Účastníci mají s výběrem jedné zájmové oblasti často problém, musí si ale přesto vybrat svou oblíbenou oblast, kterou však mohou v průběhu cvičení změnit (nejvíce dvakrát).

Délka: 2 hodiny

1.2. Moje blízká a vzdálená budoucnost

Teoretické východisko: Důležitým bodem v plánování osobního života i kariéry je rozvíjení realistických cílů a jejich důsledné sledování. Rozdělením velkých cílů na dílčí cíle a postupné snadno proveditelné kroky se tyto dlouhodobé cíle stávají dosažitelnějšími a vedou ke konkrétním postupům. Myšlení a jednání v souladu s dílčími kroky, a tedy i cíli vyžaduje strategické a trpělivé jednání. Takové aktivní životní plánování umožňuje mladým lidem, aby dosáhli cílů v souladu se svým vnitřním rozhodnutím a ze své vlastní iniciativy.

Způsob práce: Individuální práce, celoskupinová diskuse

Cíl: Naučit se rozlišovat mezi krátkodobými a dlouhodobými cíli, naučit se stanovovat krátkodobé cíle, jež jsou pro dosahování dlouhodobých cílů nezbytné.

Zdroj: Jugert, Rehder, Notz, Petermann (2008) in Mosberger (2013, s. 30)

Popis metody: Školitel vysvětlí cvičení pomocí několika příkladů. Ukáže na nich, že pro dosažení dlouhodobého cíle je nejprve nutné dosáhnout krátkodobých cílů. Potom školitel vyzve účastníky, aby se zamysleli nad dlouhodobým cílem a stanovili si odpovídající krátkodobé cíle. Po 10 až 15 minutách se všichni účastníci znovu sejdou a všechny výsledky se shromáždí na velký plakát. Školitel zkontroluje, zda účastníci umějí správně rozlišovat mezi krátkodobými a dlouhodobými cíli, a vybídne je, aby si znovu promysleli své definice cíle. Potom všichni účastníci představí své dlouhodobé a krátkodobé cíle a zodpoví otázky skupiny.

Příprava/materiál: Plakáty, papír, tužky

Možné otázky k uzavření diskuse: Co je těžší, najít dlouhodobý cíl, nebo stanovit krátkodobé cíle? Našli jste v tomto cvičení nové nápady a návrhy? Jaké jsou výhody rozlišování dlouhodobých a krátkodobých cílů? Umíte si představit, že při rozhodování o nějakém cíli použijete postup z tohoto cvičení?

Délka: 2 hodiny

1.3. Sraz po 20 letech

Teoretické východisko: Otázky o práci a životě, které lidi znepokojují, souvisejí s minulostí i budoucností. Otázky týkající se budoucího profesního života jedince souvisejí s některými rozhodnutími, která je nutné provést. Metoda práce s dramaturgií je kreativní hra na své „budoucí já“. Tento obraz budoucnosti může odkazovat na určitou situaci, ve které bude jedinec v určitém okamžiku žít a pracovat, nebo na cestu, která k ní vede.

Způsob práce: Celoskupinová práce

Cíl: Ujasnit si, co chce žák v životě dělat a jak toho může dosáhnout.

Zdroj: Neuman, Tomeš (2005)

Popis metody: Učitel přijde do třídy a vhodným způsobem navodí atmosféru třídního srazu po dvaceti letech (jakousi scénkou) – např. napíše na tabuli „aktuální“ datum (současný rok + 20 let), mluví o současnosti jako o dávné minulosti, vzpomíná na časy zkoušení a školních výletů. Fantazii se meze nekladou. Lze využít například známou scénu z filmu Vrchní, prchni (třídní "sjezd", kde každý říká, co dělal po škole). Žáci ze začátku nechápou. Úkolem učitele je postupně uvést žáky do situace.

Celá třída se sesedne kolem dlouhého stolu (vytvořeného např. z řady lavic). V případě velkého počtu žáků je možné utvořit dvě samostatné „třídy“. Učitel motivuje žáky k zapojení do hry na třídní sraz po dvaceti letech. Po navození atmosféry učitel vysvětlí, v čem bude sraz spočívat. Každý z žáků má vstát a říct během asi dvou minut ostatním, jaké má zaměstnání, na jaké pozici pracuje, jak se mu vede, kde bydlí, jak vypadají jeho rodinné vztahy a kam se chystá v létě na dovolenou. Ostatní to mohou okomentovat, ale jen stylem dospělého (kolem 40 let). U každého žáka si ostatní poznamenávají (+ nebo -), jestli se domnívají, že je představa dotyčného reálná nebo ne, a své odhady si mohou porovnat. Může se uskutečnit i málo reálná představa? Za jakých okolností?

Závěry, reflexe: Po odprezentování všech žáků proběhne diskuse: Jak jste se cítili jako starší? Bylo pro vás těžké si představit svoji budoucnost? Připadaly vám vize ostatních spolužáků reálné? Proč? Proč ne? Myslíte, že budete za pár let uvažovat jinak? Co asi

budete pokládat za důležité? Domníváte se, že budete jednat podobně jako vaši rodiče? Žáci by si během aktivity měli ujasnit své hodnoty a cíle do budoucna.

Příprava/materiál: Věci na vytvoření příjemné atmosféry „třídního srazu“ (ubrusy na stoly, skleničky, pití aj.)

Délka: 45 minut

2. Kontrola (*control*)

Kontrolou se rozumí spoléhat se sám na sebe a své možnosti, samostatné rozhodování a přijímání zodpovědnosti za své činy, stát si za svými názory a přesvědčeními a děláním informovaných rozhodnutí.

Vhodnými aktivitami je představení si budoucího prostředí, kde by žák chtěl pracovat, sepsání věcí, co o tomto prostředí ví a co pro to musí udělat, vytvoření tří prototypů budoucnosti (na co myslí teď, co by dělal/a místo první volby, co dělat, kdyby nezáleželo na penězích) a jiné.

2.1. Cíle a předsevzetí

Teoretické východisko: Skupiny jsou velké zdroje kreativity. Cílená cvičení mohou tyto zdroje uvolnit. Při práci ve skupině mají členové skupiny větší šanci dozvědět se o nových možných řešeních a hlavních zásadách. Diskusí, výběrem a společným zvažováním nápadů se otvírá proces reflexe.

Účelem tohoto cvičení je, aby si účastníci připravili různé cíle a předsevzetí do budoucna a ověřili si, zda jsou reálné.

Způsob práce: Práce v malé skupině, individuální práce

Cíl: Formulace předsevzetí a cílů do budoucna, uzavření kurzu.

Zdroj: Rabenstein, Reichel, Thanhoffer (2001) in Mosberger (2013, s. 119)

Popis metody: Každý účastník dostane pracovní list „Cíle a předsevzetí“ (viz Příloha 4) a má odpovědět na příslušné otázky. Všichni mají třicet minut na přemýšlení o svých osobních cílech a předsevzetích do budoucna. Potom vytvoří malé skupiny po čtyřech osobách. Každý účastník nejprve přečte skupině své odpovědi na první otázku „Osobní cíle“. V malých skupinkách se pak diskutuje o jednotlivých tvrzeních. Cílem

je vytvořit seznam úkolů, které je potřeba provést k dosažení cílů a se kterými všichni účastníci souhlasí. V dalším kroku každý účastník vysvětlí svá předsevzetí (druhá otázka) a přemýšlí, zda jsou v souladu se společně vypracovaným seznamem úkolů.

Pokud se ukáže, že účastníci nebudou schopni některá předsevzetí dodržet, sezení se odloží, aby členové skupiny dostali možnost svá předsevzetí revidovat a přepracovat. Po chvíli (dobu stanoví společně celá skupina) se malá skupina znovu sejde a opět společně projde naplánovaná předsevzetí. Sezení se bude opakovat tak dlouho, dokud účastníci nedospějí k dohodě.

Příprava/materiál: Kopie pracovního listu „Cíle a předsevzetí“ (viz Příloha 4), psací potřeby, flipchart, silné fixy a lepicí páska

Poznámky: Tato metoda je vhodná pro skupiny, které už společně pracují delší dobu. Cílem cvičení je prozkoumat možnosti a společně formulovat cíle a předsevzetí do budoucna.

Tip: Opakovat sezení tak dlouho, dokud nebude dosaženo uspokojivého výsledku. V ideálním případě by nemělo být potřeba více než dvou až tří sezení.

Délka: 2 hodiny

2.2. Alternativy k vysněnému povolání

Teoretické východisko: Poté, co mladí účastníci zjistí co nejvíce informací o svých vysněných povoláních, budou se v tomto cvičení velmi podrobně zabývat svým potenciálem a znalostmi. Vypracování realistického obrazu sebe sama, ale i požadavků některých povolání je důležitým krokem v oblasti osobního rozvoje, protože se tu mohou položit základy pro cílenou podporu a využití silných stránek. Hledání alternativ k preferovaným obrazům o povolání znamená zůstat otevřený novým podnětům, děláním informovaných rozhodnutí a zároveň představuje i výzvu, které budou zaměstnanci čelit po celý zbytek svého profesního života na stále rychleji se vyvíjejícím trhu práce.

Způsob práce: Individuální práce

Cíl: Rozvíjet alternativy k vysněnému povolání.

Zdroj: Braun, Hoffmann-Ratzmer, Lindemann, Mauerhof (2007) in Mosberger (2013, s. 55)

Popis metody: Tomuto cvičení by mělo předcházet cvičení zabývající se dovednostmi a zájmy účastníků, stejně jako jejich očekáváním ohledně vysněného povolání. Na základě předem shromážděných informací o povoláních a vyhledáním vzdělávacích míst na internetu se účastníci dozvědí více o požadavcích příslušné práce. Jedná se o vzdělávací požadavky (známky v jednotlivých předmětech), stejně jako o dovednosti a znalosti (např. zručnost, ovládnání PC, prostorová představivost).

Individuální předpoklady účastníků se porovnávají s požadavky podniků, které účastníci našli v pracovních inzerátech. Pokud osobní předpoklady neodpovídají požadavkům a výrazně se liší, účastníci společně hledají jiné pracovní možnosti. Za tímto účelem lze použít materiál z jiných cvičení nebo jiné kariérní informace.

Účastníci zapíší všechna alternativní povolání. Pokud nemají pro odborné vzdělávání požadované předpoklady, měli by napsat více alternativ.

Příprava/materiál: Počítač s přístupem k internetu, informační materiál o povoláních, papír, tužky, účastníci si na seminář přinesou školní vysvědčení a další doklady

Délka: 1 hodina

3. Zvídavost (*curiosity*)

Zvídavost u člověka znamená být otevřený k novým příležitostem a aktivně je vyhledávat, uplatňovat strategie hledání, zjišťovat si dostupné informace a možnosti před učiněním rozhodnutí a sebeobjevování se.

Vhodnými aktivitami mohou být obrázkové karty (projektivní karty Stavů, karty Emocí, ze hry Dixit), aktivita „Co o vás druzí nevědí“, mapování stavu na určité téma ve skupině (karty od 1–10 různě po třídě a 1 znamená, že žák neví nic o trhu práce), kresba balonu (nafukovací část, písek, koš) a jiné.

3.1. Průzkum při hledání povolání

Teoretické východisko: Před volbou povolání je důležité shromáždit co nejvíc různých informací o možných povoláních, pracovních odvětvích a o pracovním trhu. Tímto způsobem lze nápady a představy porovnat s „reálnými“ podmínkami a učinit je konkrétnějšími.

Způsob práce: Práce v malé skupině, individuální práce

Cíl: Zlepšit schopnost strategie pro hledání povolání a pracovního trhu, naučit žáky pracovat se sociálními sítěmi jako zdrojem informací o pracovním trhu, pracovních nabídkách, zaměstnavateli i školách.

Zdroj: Sklenářová et al. (2020, s. 118)

Popis metody: Školitel krátce vysvětlí účel cvičení. Pak použije metodu brainstormingu s otázkami: „Jestliže chci získat víc informací a znalostí o povoláních, pracovních odvětvích a trhu práce, kde je můžu najít?“

Školitel napíše nápady účastníků na flipchart nebo na černou tabuli a na konci ještě přidá vlastní názory, o kterých se dosud nemluvílo. Důležité je, aby se uváděly nejenom virtuální možnosti jako internet, ale také místa, kam mohou účastníci sami zajít (např. centrum pro profesní plánování, knihovny atd.).

Učitel rozdělí žáky do skupin o 3–5 žácích, kdy každá skupina dostane k dispozici papíry, PC či mobily s připojením na internet. Žáci mohou také pracovat jednotlivě.

Učitel žákům vysvětlí, že sociální sítě dnes mohou být užitečným zdrojem informací o škole, zaměstnavateli či profesi, která je zajímavá. Vyzve žáky, aby si vybrali nějakou školu, firmu či zaměstnání a zkusili o ní zjistit nějaké informace na sociálních sítích. Žáci si mohou vybrat sociální síť, kterou sami aktivně využívají nebo se orientovat spíše podle zkoumaných subjektů (škola, zaměstnavatel, aj.) a jejich přítomnosti na sociálních sítích. Příkladem sociálních sítí může být např. Facebook, LinkedIn, Instagram, YouTube.

Výsledky práce (individuální/skupinové) žáci zaznamenávají na papír – seznamy, obrázky, myšlenkové mapy. Další možností je zpracování výsledků elektronickou formou do dokumentu s odkazy, prezentace, aj. Následně prezentují prozkoumané výsledky.

Při reflexi žáci sdílejí své zkušenosti: co se naučili, co je nejvíce překvapilo a jak jim to může být užitečné do budoucna.

Příprava/materiál: Flipchart, tužky, papír

Poznámky: Školitel by měl podpořit účastníky, aby místa, kde mohou získat další informace o povoláních a trhu práce, navštívili osobně a aby jejich jediným zdrojem informací nezůstal internet. Na druhé straně by měl ovšem školitel podpořit účastníky, kteří mají s internetem málo zkušeností, aby využili možnost vyhledávání informací, kterou jim internet nabízí.

Délka: 2–3 hodiny

3.2. Začínám to chápat

Teoretické východisko: Mladí lidé mají často dost nepřesnou představu o tom, jaké dovednosti a kompetence jejich vysněná povolání vyžadují. Až dosud se totiž moc nezajímali o to, do jaké míry jejich dovednosti odpovídají profesním požadavkům. Když mají za úkol vykreslit realističtější obraz pracovních požadavků, školitel by měl u žáků dávat pozor, aby je příliš neznejstil. Tato metoda je proto navržena tak, aby vědomě pracovala se silnými stránkami účastníků a vedla je k přemýšlení, jak tyto stránky využít v jejich vysněných povoláních.

Způsob práce: Práce v malé skupině, individuální práce

Cíl: Vyhledávání a zkoumání požadavků na vybrané povolání a jejich porovnávání s vlastními dovednostmi (sladění); posilování sebedůvěry.

Zdroj: Tüchthuisen, Böckenhüser (1996) in Mosberger (2013, s. 70)

Popis metody: Každý účastník zná své profesní přání, proto na velký plakát jako nadpis napíše název příslušného povolání a přidá k němu slova „a já” (např. „Elektrikář a já”, „Účetní a já”). Účastníci se rozdělí do dvojic. Jeden z dvojice si vždy lehne na svůj plakát a jeho partner obkreslí obrys postavy silným zeleným fixem (pak se partneři vystřídají). Potom účastníci přikreslí na plakát obličej. Nyní začnou účastníci na svých plakátech individuálně pracovat, vyhledávat v informačních materiálech

o povoláních a na internetu kompetence a dovednosti potřebné pro požadovaná povolání a formulovat, co se od nich na těchto pracovních místech očekává.

Školitel účastníky požádá, aby červeným fixem zapsali všechna nalezená očekávání a požadavky kolem nakresleného obrysu postavy. Každé očekávání by se mělo připisat k odpovídající části těla, např. „obratnost“ vedle rukou, „komunikativnost“ na úrovni úst atd. Teď školitel požádá účastníky o uvedení několika příkladů.

Pak účastníci opět pokračují v samostatné práci a jsou požádáni, aby se zamysleli nad svými vlastnostmi a dovednostmi a zapsali je modrým fixem do obrysu postavy rovněž do odpovídající části těla. Tady by měl školitel zdůraznit, že účastníci si často nejsou vědomi svých silných stránek. Měl by je podnítit k úvaze nad tím, do jaké míry potřebují a používají určité dovednosti ve svém běžném životě ve škole i v práci. Takto objevené kompetence se opět připsou na plakát.

Hotové plakáty se potom vyvěsí v místnosti, aby se na ně všichni účastníci mohli v klidu podívat. Všichni mají nyní možnost své plakáty vysvětlit. Po dokončení prezentací zahájí školitel diskusi o očekáváních. Zeptá se, které požadavky zvenčí odpovídají vlastnostem a dovednostem, jež účastníci přisuzují sami sobě. Tady je důležité, aby školitel účastníky neznejistil, ale naopak zdůraznil jejich silné stránky, a zároveň s nimi probral, do jaké míry odpovídají vybranému pracovnímu profilu (nebo jaká další alternativní povolání existují).

Na závěr školitel účastníky vyzve, aby přemýšleli, jak mohou využít své silné stránky v profesním životě a při rozvoji strategií pro získávání chybějících dovedností a kvalifikací. Své nápady si zapíšu na papír. Poznámky k „silným stránkám“ lze využít ve fázi hledání práce jako základ pro sepsání žádosti o zaměstnání a pracovní pohovor.

Příprava/materiál: Plakát pro každého účastníka (0,60 x 1,80 m), silné červené, zelené a modré fixy, lepicí páska, informační materiály o povolání, papír

Poznámky: Pokud účastníci opustí v průběhu cvičení svou původní vysněnou práci, měli by si najít jiné možnosti, znovu porovnat požadavky a své dovednosti, stejně jako vypracovat strategie pro získávání kompetencí a zapsat je na pracovní list.

Délka: 3 hodiny

4. Sebedůvěra (*confidence*)

Sebedůvěra se projevuje při schopnosti řešit problémové situace a překonávat překážky, rozvíjet vlastní schopnosti a dovednosti, uplatňovat efektivní postupy při plnění úkolů a dávat si záležet na svém vystupování a sebe prezentaci.

Vhodnou aktivitou může být zkouška přijímacího pohovoru, sepsání vlastního životopisu za pět let, situační hry, překonávání složitých situací a jejich řešení, překonávání překážek.

4.1. Poučení z chyb

Teoretické východisko: Podle Weinerovy teorie atribucí lze selhání a úspěch přiřadit buď vnějším faktorům (okolnosti), nebo vnitřním faktorům (jedinec), jakož i stabilním nebo nestabilním, tedy v zásadě variabilním faktorům. Kombinací těchto dvou dimenzí vznikne matice 2x2 (viz Příloha 5).

Zatímco přisouzení úspěchu vlastním schopnostem vede ke zvýšení sebevědomí, přisouzení neúspěchu vlastním schopnostem sebevědomí snižuje. Pokud jedinec obviní ze selhání vnější příčiny, je obětí okolností. Jestliže si ale uvědomí, že příčinou je jeho vlastní chování, může něco podniknout a jednat tak, aby to příště dopadlo lépe.

Způsob práce: Individuální práce, celoskupinová práce

Cíl: Toto cvičení má dvojí cíl: 1. Přemýšlet o negativních zkušenostech a analyzovat je. 2. Transformovat negativní zkušenosti na pozitivní, a tím se připravit na budoucnost.

Zdroj: Krelhaus (2004) in Mosberger (2013, s. 35–36)

Popis metody: Školitel požádá účastníky, aby si vzpomněli na jeden nebo více profesních neúspěchů a zapsali je na papír. Nejdříve by se měli účastníci zamyslet nad tím, jaké byly příčiny jejich neúspěchu, a měli by rozlišovat mezi osobou a situací (Co jsem mohl/a udělat jinak a co jsem nemohl/a změnit? Za jakou část neúspěchu odpovídám a za jakou část odpovědnost nenesu?).

Potom školitel účastníkům představí Weinerův model (viz Příloha 5). Školitel vyzve účastníky, aby na pracovní list napsali své zkušenosti s neúspěchem, zamysleli se nad

nimi a analyzovali je. Mají si vzpomenout na svá původní vysvětlení a navrhnout nová vysvětlení a způsoby chování. O výsledcích může také diskutovat celá skupina.

Příprava/materiál: Pracovní listy (viz Příloha 5), tužky

Poznámky: Metoda je určena ke zjištění příčin neúspěchů a vyvození závěrů pro budoucnost. Účastníci by si měli uvědomit, že některé faktory mohou změnit, ale některé změnit nemohou. Neúspěchy se nesmějí popírat, právě naopak, je v nich potenciál dalšího pozitivního vývoje.

Délka: 2 hodiny

4.2. Překážky na cestě k povolání

Teoretické východisko: Mnoho mladých lidí naráží při své profesní cestě na problémy a překážky. Případné obavy je důležité předem pojmenovat a zároveň přemýšlet o řešeních a strategiích zvládnání zátěže. Překážky se nesmějí přijímat jako dané, ale spíše je nutné aktivně pracovat na jejich řešení. Snížení strachu a obav účastníkům naopak pomáhá zvládnout situaci s jistotou a nedopustit její stupňování.

Způsob práce: Práce v malé skupině, hraní rolí nebo simulační hra, celoskupinová práce

Cíl: Nepřijímat překážky jako dané, ale pokusit se je ovlivnit.

Zdroj: Sacher (2005) in Mosberger (2013, s. 45)

Popis metody: Účastníci v malých skupinách nejprve společně nakreslí na plakát „nešťastného člověka“ a pověsí ho někde v místnosti. Potom školitel vyzve účastníky, aby rychle přišli na všechny možné překážky na cestě k povolání, zapsali je na samolepicí papírky a nalepili vedle této nešťastné postavy. Účastníci v malých skupinách pak rozhodnou, které z těchto zvládnutelných překážek by chtěli sehrát. Role se nacvičí v malých skupinách, a poté sehrají před celou skupinou. Ostatní účastníci mohou hádat, o jaké překážky jde. Celá skupina se může zamyslet nad strategiemi řešení.

Příprava/materiál: Tužky, papír na flipchart, samolepicí papírky

Délka: 1 hodina

4.3. Sebe prezentace

Teoretické východisko: Sebe prezentace logicky navazuje na oblast sebepoznání, resp. následuje po zmapování kompetencí, silných stránek, příležitostí k posunu, hodnot a motivací. Se žáky trénujeme objektivní, nicméně pozitivní sebe prezentaci nejčastěji formou přípravy na přijímací pohovor či výběrové řízení.

Způsob práce: Celoskupinová práce, individuální práce

Cíl: Vyzkoušet si sebe prezentování, nácvik vystupování na veřejnosti.

Zdroj: Sklenářová et al. (2020, s. 15–16)

Popis metody: Učitel položí otázku žákům: „Kdy žáci využívají/využili v životě sebe prezentaci?“ a zaznamenává jejich návrhy na tabuli či flipchart. Žáci odpovídají na otázku a učitel reaguje na návrhy žáků, vybízí ke sdílení zkušeností, příp. nabízí další možnosti/situace.

Učitel zadá na konci aktivity úkol, kde žáci budou muset využít sebe prezentace: referát či prezentace tématu před třídou, scénka přijímacího pohovoru (brigáda, projekt, práce), představení sebe či své činnosti/svého projektu (face to face/online prostředí, video aj.).

Závěr/reflexe: Při přípravě či trénování sebe prezentace si necháváme dát zpětnou vazbu od svého okolí (obsah, srozumitelnost, gesta, mimika, naše vyjadřovací schopnosti, originalita): „Co tě na mé prezentaci zaujalo? Co bych měl/mohl o sobě ještě doplnit?“ (okolí mě může vidět jinak).

Příprava/materiál: Flipchart/tabule, fixy

Délka: 1–2 hodiny

6 Vlastní doporučení

Výše navrhované aktivity jsou výběrem z široké nabídky aktivit pro poradce/vyučující do hodin občanské výuky či samostatného předmětu v rámci průřezového tématu „Člověk a svět práce“, i pro individuální poradenství na střední škole.

Pro rozvoj jednotlivých dimenzí kariérové adaptability je třeba se zamyslet, co je sledovaným a očekávaným cílem, kterého chceme dosáhnout a dle toho vybrat vhodnou aktivitu. Správně stanovený cíl musí být SMART. To znamená, že musí být:

- Specifický: konkrétní, srozumitelně formulovaný (Co to přesně znamená?),
- Měřitelný: lze jej hodnotit, máme kritérium určující, jak se nám daří cíl naplňovat (Na čem poznáte, že jste u cíle?),
- Ambiciózní: dostatečně náročný, ale dosažitelný, smělý a motivující (Co vás na tom láká? Čeho chcete dosáhnout?),
- Realistický: reálně zvládnutelný v daných podmínkách a situaci (Je to reálné?),
- Termínovaný: časově ohraničený, stanovení konkrétních termínů (Kdy chcete cíle dosáhnout?).

Není ale možné, aby jedna aktivita rozvíjela jen jednu konkrétní dimenzi a neovlivňovala další. Aktivity spolu úzce souvisí, a pokud to kreativita poradce a čas dovolí, lze i tyto navrhované aktivity mezi sebou propojovat a nabalovat na to další úkoly či diskuse aj.

Jak již bylo zmíněno na začátku praktické části, vyučovací hodina, ve které by poradenství probíhalo, musí mít určitou posloupnost a nelze tyto aktivity bez úvodu, motivace a závěru/reflexe, provádět. Při všech výstupech je dobré mít připravené všechny potřebné pomůcky, aby se plynulost aktivity příliš nenarušovala.

Taktéž je třeba dávat pozor na dynamiku třídy, klima, atmosféru a vztahy mezi spolužáky. Pro provádění aktivit je třeba, aby bylo prostředí důvěrné, bylo bráno vážně a žáci neměli strach z posměšků.

Dále platí pravidlo toho, že nikdo není neomylný a může se stát, že výběr aktivity se nám někdy nepovede, v tom okamžiku je nutné nebýt zaskočen a uzpůsobit aktivitu, nebo vybrat aktivitu alternativní.

ZÁVĚR

Velmi důležitým milníkem pro žáky je přechod ze střední školy do prvního zaměstnání či na další vzdělávací cestu. Žáci v adolescentním věku mají tendenci usilovat o získání práv a svobodu rozhodování, ale povinnosti a zodpovědnosti, které se s takovým chováním pojí, přijímají někdy neochotně. Úlohou kariérového poradenství je pomoci jedincům s ujasněním, čemu se chtějí v budoucnu věnovat a být takzvaným průvodcem žákovy pracovní a vzdělávací cesty.

Cílem bakalářské práce na téma „Význam kariérové adaptability žáků středních škol v přípravě programů kariérového poradenství“ bylo doplnit poznatky ke kariérové adaptabilitě a na základě těchto získaných informací navrhnout aktivity pro doplnění kariérového poradenství pro žáky středních škol v oblasti kariérové adaptability.

V teoretické části byla provedena literární rešerše na teorii konstruování kariéry a konstruktů kariérové zralosti, ze které vychází význam a vliv kariérové adaptability a vnitřní a vnější faktory, které ji ovlivňují. Součástí průzkumu byly i nástroje pro měření adaptability a její možnosti rozvoje. V dalších kapitolách bylo definováno kariérového poradenství a jeho cíle, formy a metody, systém kariérového poradenství ve školním vzdělávání, činnosti kariérového poradenství a kariérového poradce a byla popsána situace uplatnitelnosti absolventů na trhu práce v České republice.

Besedy s odborníky z praxe, nejrůznější exkurze, stáže na pracovištích a jiné, to jsou akce, které mají za cíl doplnit odborné vzdělání a předat žákům informace o trhu práce a volbě vzdělání. Tyto informace by ale mohli žáci získávat prostřednictvím zaměřených hodin s poradcem/vyučujícím přímo na škole. Stačí pouze opustit zažitý stereotyp a začít uvažovat o tom, jak patřičným způsobem modifikovat obvyklý program těchto akcí.

Teoretické poznatky by měly korespondovat se světem práce tak, aby žáci chápali souvislosti mezi tím, co se učí a jak mohou získané dovednosti a vědomosti využít ve své praxi. Školní kariérové vzdělávání by mělo začínat od nástupu do školy až po ukončení střední školy, čímž by žáci mohli průběžně pracovat na svém portfoliu a uměli by představit sami sebe, své silné stránky a přednosti, své úspěchy a díky tomu si tak dále plánovat své další vzdělávání a kariérní dráhu.

Z výše získaných poznatků tak vychází praktická část, zabývající se problematikou kariérové adaptability u žáků středních škol, na jejímž základě byly navrženy konkrétní příklady aktivit pro rozvoj jednotlivých dimenzí kariérové adaptability. Navrhnuté aktivity mohou sloužit jako portfolio, ze kterých poradci/vyučující na středních školách mohou čerpat do vyučovacích hodin v rámci průřezového tématu „Člověk a svět práce“ či do individuálního poradenství na střední škole. Součástí portfolio je také metodika a doporučení vedení vyučovacích hodin.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

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

CATTELL, Raymond B., 1965. *The Scientific Analysis of Personality*. 1. New York: Routledge, 399 s.

CENTRUM EUROGUIDANCE, PORADENSTVÍ NA ZÁKLADNÍCH A STŘEDNÍCH ŠKOLÁCH, 2021. Poradenství na základních a středních školách. In: *Centrum Euroguidance* [online]. Praha: Národní pedagogický institut [cit. 2021-12-28]. Dostupné z: <https://www.euroguidance.cz/poradenstvi-v-cr/poradenstvi-na-skolach.html>

ČAČKA, Otto, 1994. *Psychologie dítěte*. Tišnov: Sursum. ISBN 80-857-9903-0.

DIX, Hywel, 2020. Career Construction Theory and Life Writing. *Life Writing*. **17**(1), 1-7. ISSN 1448-4528. Dostupné z: doi:10.1080/14484528.2020.1712853

DRAHOŇOVSKÁ, Petra a Ivana ELIÁŠKOVÁ, 2011. *Analýza práce a potřeb poradců v oblasti kariérového poradenství na školách*. Praha.

HANSEN, Ellen, 2007. *Kariérové poradenství: příručka pro země s nízkými a středními příjmy*. Vyd.1. Praha: Dům zahraničních služeb MŠMT, Národní agentura pro evropské vzdělávací programy. ISBN 978-80-904005-2-8.

HARTUNG, Paul a Michael CADARET, 2017. Career Adaptability: Changing Self and Situation for Satisfaction and Success. *Psychology of Career Adaptability, Employability and Resilience*. Cham: Springer International Publishing, 15-28. ISBN 978-3-319-66953-3. Dostupné z: doi:10.1007/978-3-319-66954-0_2

HLAĎO, Petr a Petra DRAHOŇOVSKÁ, 2012. *Rozhodování žáků základních a středních škol o dalším studiu a práci v pohledu žáků i jejich rodičů: Analýza vlivů sociálního okolí a využívání informačních zdrojů na základě dotazníkového šetření*. Praha: Národní ústav pro vzdělávání, školské poradenské zařízení a zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků.

HLAĎO, Petr, 2008. *Svět práce: propedeutika pro učitele průřezového tématu Člověk a svět práce na středních odborných školách*. Brno: Institut celoživotního vzdělávání,

138 s. ISBN 978-80-247-6222-7. Dostupné také z: <http://www.vychova-vzdelavani.cz/svetprace.pdf>. Studijní text. Mendelova univerzita v Brně.

HLAĎO, Petr, 2016. Psychosocial Construct of Career Adaptability from the Point of View of Theory and Empirical Evidence - Overview. *Lifelong Learning*. **6**(3), 102-125. ISSN 1804-526X. Dostupné z: doi:10.11118/lifele20160603102

HLAĎO, Petr, Lucia KVASKOVÁ, Lenka HLOUŠKOVÁ et al., 2020. *Kariérová adaptabilita. Její podoby, proměny, souvislosti a role v životě mladých dospělých procházejících středním odborným vzděláváním*. 1. Brno: Masarykova univerzita, 208 s. ISBN 978-80-210-9692-9. Dostupné z: doi:10.5817/CZ.MUNI.M210-9692-2020.

CHAMOUTOVÁ, Daniela, Hana NOVOTNÁ, Miroslav LÍBAL, Jana TRHLÍKOVÁ a Jiří VOJTĚCH, 2020. *Uplatnění absolventů škol na trhu práce – 2019*. Praha: Národní pedagogický institut ČR, 83 s. ISBN 978-80-7578-032-4.

JOHNSTON, Jenny, Deirdre BENNETT a Anu KAJAMAA, 2018. How to... get started with theory in education. *The Clinical Teacher*. **15**(4), 294-297. ISSN 17434971. Dostupné z: doi:10.1111/tct.12918

KLEŇHOVÁ, Michaela a Jiří VOJTĚCH, 2011. *Přechod absolventů SŠ do terciárního vzdělávání*. Dostupné také z: <http://www.nuov.cz/vip2/publikace-projektu>

KLÍMOVÁ, Marta, 1987. *Teorie a praxe výchovného poradenství: Celostátní vysokoškolská učebnice pro studenty skupiny studijních oborů*. Vyd. 1. Praha: Státní pedagogické nakladatelství, 260 s. ISBN -.

KOEN, Jessie, Ute-Christine KLEHE a Annelies VAN VIANEN, 2012. Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition. *Journal of Vocational Behavior*. **81**(3), 395-408. ISSN 00018791. Dostupné z: doi:10.1016/j.jvb.2012.10.003

LAW, Bill a Anthony WATTS, 1977. *The DOTS analysis*. London: Church Information Office, s. 8-10, 149 s. ISBN 9780715190296.

MOSBERGER, Brigitte, 2013. *Mezinárodní příručka o metodách profesní orientace: pro skupinová školení*. Praha: Dům zahraničních služeb pro Centrum Euroguidance. ISBN 978-80-87335-50-5.

MPSV ČR, NÁRODNÍ SOUSTAVA POVOLÁNÍ, 2017. Národní soustava povolání. *MPSV ČR* [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí - Národní soustava povolání [cit. 2021-12-27]. Dostupné z: <https://www.nsp.cz/jednotka-prace/karierovy-poradce-pro-vzd>

MŠMT ČR, KARIÉROVÉ PORADENSTVÍ, 2021. Kariérové poradenství. *MŠMT ČR* [online]. [cit. 2021-12-28]. Dostupné z: <https://sdv.msmt.cz/vzdelavani/dalsi-vzdelavani/karierove-poradenstvi>

MŠMT ČR, PODOBY KARIÉROVÉHO PORADENSTVÍ, 2021. Podoby kariérového poradenství. In: *MŠMT ČR* [online]. [cit. 2021-12-15]. Dostupné z: <https://www.msmt.cz/vzdelavani/dalsi-vzdelavani/podoby-karieroveho-poradenstvi-1>

MUHIČ, Jasmin, 2011. *Kariérové poradenství v České republice: zpráva o stavu v roce 2010*. Praha: Dům zahraničních služeb pro Centrum Euroguidance. ISBN 978-808-7335-291.

NEUMAN, Jan a Pavel TOMEŠ, 2005. *Hry do kapsy IX: sociální, motorické a kreativní hry*. Praha: Portál. ISBN 80-7178-985-2.

NPI ČR, P-KAP: PODPORA KRAJSKÉHO AKČNÍHO PLÁNOVÁNÍ, 2021. *P-KAP: Podpora krajského akčního plánování: Rozvoj kariérového poradenství včetně prevence předčasných odchodů ze vzdělávání* [online]. In: . Národní pedagogický institut ČR [cit. 2021-15-12]. Dostupné z: <http://www.nuv.cz/p-kap/rozvoj-karieroveho-poradenstvi>

NÚV ČR, STŘEDNÍ VZDĚLÁVÁNÍ, 2022. *Střední vzdělávání* [online]. In: . NÚV - Národní ústav pro vzdělávání [cit. 2022-01-11]. Dostupné z: <http://www.nuv.cz/t/stredni-vzdelavani>

NÚV ČR, ŠKOLSKÁ PORADENSKÁ ZAŘÍZENÍ, 2021. Školská poradenská zařízení. In: *NÚV ČR* [online]. [cit. 2021-12-25]. Dostupné z: <http://www.nuv.cz/t/pedagogicko-psychologicke-poradenstvi/skolska-poradenska-zarizeni>

OECD, 2004. *Career Guidance and Public Policy: Bridging the Gap* [online]. Paris: OECD PUBLICATIONS, 173 s. [cit. 2021-12-28]. ISBN 92-64-10564-6. Dostupné z: doi:10.1787/9789264105669

KUCZERA, Małgorzata, 2010. *OECD Reviews of Vocational Education and Training: Czech Republic: Learning for Jobs* [online]. Paris: OECD Publishing, 69 s. [cit. 2021-12-28]. 2077-7736. Dostupné z: doi:10.1787/9789264113756

PATTON, Wendy a Peter CREED, 2007. The Relationship Between Career Variables and Occupational Aspirations and Expectations for Australian High School Adolescents. *Journal of Career Development*. **34**(2), 127-148. ISSN 0894-8453. Dostupné z: doi:10.1177/0894845307307471

PORFELI, Erik, Bora LEE, Fred VONDRACEK a Ingrid WEIGOLD, 2011. A multi-dimensional measure of vocational identity status. *Journal of Adolescence*. **34**(5), 853-871. ISSN 01401971. Dostupné z: doi:10.1016/j.adolescence.2011.02.001

PRŮCHA, Jan, Jiří MAREŠ a Eliška WALTEROVÁ, 2003. *Pedagogický slovník*. 4. aktualiz. vyd. Praha: Portál. ISBN 80-717-8772-8.

PÝCHOVÁ, Sylvie, Helena KOŠŤÁLOVÁ, Petra DRAHOŇOVSKÁ a Dorota MADZIOVÁ, 2020. *Kariérové poradenství na každý pád*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 112 s. ISBN 978-7598-604-7.

SAVICKAS, Mark L., 1997. Career Adaptability: An Integrative Construct for Life-Span, Life-Space Theory. *The Career Development Quarterly*. **45**(3), 247-259. ISSN 08894019. Dostupné z: doi:10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x

SAVICKAS, Mark L., Raoul ESBROECK a Edwin L. HERR, 2005. The Internationalization of Educational and Vocational Guidance. *The Career Development Quarterly*. **54**(1), 77-85. ISSN 08894019. Dostupné z: doi:10.1002/j.2161-0045.2005.tb00143.x

SAVICKAS, Mark, Laura NOTA, Jerome ROSSIER et al., 2009. Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*. **75**(3), 239-250. ISSN 00018791. Dostupné z: doi:10.1016/j.jvb.2009.04.004

SAVICKAS, Mark a Erik PORFELI, 2012. Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*. **80**(3), 661-673. ISSN 00018791. Dostupné z: doi:10.1016/j.jvb.2012.01.011

SKLENÁŘOVÁ, Dana, Petra ŠNEPFENBERGOVÁ, Pavla FRŇKOVÁ a Václav VYDRA, 2020. *Metodická příručka k tématu Člověk a svět práce*. Brno: JCMM, z. s. p. o. ISBN 978-80-907859-0-8.

SUPER, Donald E, 1980. A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*. **16**(3), 282-298. ISSN 00018791. Dostupné z: doi:10.1016/0001-8791(80)90056-1

SUPER, Donald E., 1977. Vocational Maturity in Mid-Career. *Vocational Guidance Quarterly*. **25**(4), 294-302. ISSN 00427764. Dostupné z: doi:10.1002/j.2164-585X.1977.tb01242.x

VENDEL, Štefan, 2008. *Kariérní poradenství* [online]. Vyd. 1. Praha: Grada [cit. 2021-12-28]. Psyché (Grada). ISBN ISBN 978-80-247-6222-7. Dostupné z: <https://www.grada.cz/karierni-poradenstvi-4262/>

VYHLÁŠKA Č. 72/2005 SB., 2005. *Vyhláška č. 72/2005 Sb.: Vyhláška o poskytování poradenských služeb ve školách a školských poradenských zařízeních*. In: . Praha.

WATTS, Anthony G., 2009. *The Relationship of Career Guidance to VET* [online]. OECD: OECD Publishing [cit. 2021-12-28]. Dostupné z: <https://www.oecd.org/education/innovation-education/44246616.pdf>. Review. OECD.

Zákon č. 561/2004 Sb.: Zákon o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon). In: .

SEZNAM TABULEK, GRAFŮ, OBRÁZKŮ A SCHÉMAT

Seznam obrázků

OBRÁZEK 1 – MODEL ADAPTACE	15
OBRÁZEK 2 – STRUKTURA OSOBNOSTI – VNITŘNÍ ČINITELE	19

Seznam tabulek

TABULKA 1 – DIMENZE KARIÉROVÉ ADAPTABILITY.....	13
TABULKA 2 – VNÍMÁNÍ ŽÁKA NA SŠ.....	31
TABULKA 3 – PŘEHLED DĚLENÍ VZDĚLANOSTNÍ STRUKTURY ŽÁKŮ NA SŠ	33

SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK

SEZNAM PŘÍLOH

PŘÍLOHA 1 – DOTAZNÍK CAAS SCALE	62
PŘÍLOHA 2 – AKTIVITA 1.1.....	63
PŘÍLOHA 3 – AKTIVITA 1.1.....	64
PŘÍLOHA 4 – AKTIVITA 2.1.....	65
PŘÍLOHA 5 – AKTIVITA 4.1.....	66

Příloha 1 – Dotazník CAAS Scale

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

Příloha 2 – Aktivita 1.1

OBLASTI ZÁJMU (ČINNOSTI)				
1	2	3	4	5
obsluhovat	informovat	nařizovat	chránit	sít
radit	bavit	nakupovat	kontrolovat	farmařit
starat se	poučovat	prodávat	dozorovat	zahradničit
pečovat	vysvětlovat	sestavovat rozpočet	asistovat	rýt/kopat
podporovat	vzdělávat	chránit/spořit	rozpoznat nebezpečí	sklízet
léčit	školit	řídít		chovat zvířata
opatrovat	přesvědčovat	obchodovat		pást
pomáhat	vést	šetrně hospodařit		vařit
utěšovat	učít	spravovat		péct
povzbuzovat	předvádět	organizovat		
6	7	8	9	10
kutit	seřizovat	plánovat	bádat	navrhovat
utvářet/formovat	kontrolovat	navrhovat	prošetřovat	formovat
vrtat	udržovat (stroj)	stavět	objevovat	zkrášlovat
řezat	opravovat	sestavovat	experimentovat	zdobit
přibíjet	obsluhovat stroj	montovat	měřit	vytvářet hudbu
brousit	reprodukovat	dodělovat	zkoumat	poslouchat hudbu
soustružit		instalovat	počítat	bavit
frézovat			pozorovat	číst
natírat			vynalézat	malovat/kreslit
				fotografovat
				hrát divadlo
				filmovat
				psát příběhy

Zdroj: Mosberger (2013, s. 128)

Příloha 3 – Aktivita 1.1.

1	2	3	4	5
Číšník/servírka	Učitel	Maloobchodní prodejce	Policista	Zemědělec
Zdravotní sestra	Učitelka v mateřské škole	Pojišťovací agent	Hasič	Zahradní inženýr
Sociální pracovník	Pracovník v cestovní kanceláři	Daňový poradce	Důstojník	Krajinář
Masér	Pracovník oblasti pohostinství	Administrativní pracovník v technických oborech	Hřbitovní hlídač	Kvalifikovaný dělník v lesnictví
Porodní asistentka	Sociální pedagog	Realitní agent	Řídící pracovník na parkovišti	Ošetřovatel v zoo
Lékař	Sportovní instruktor	Bankovní úředník	Hlídač muzea	Chovatel zvířat
Probační úředník	Podnikový konzultant	Obchodník s textilem	Vrátný	Květinový aranžér
Kouč pro osobní i sociální sféru	Průvodce	Administrativní pracovník v kanceláři	Tělesná stráž	Kuchař
Pomocná sestra	Osobní konzultant	Projektový manažer	Dozorce ve věznici	Pekař
6	7	8	9	10
Truhlář	Chemický laborant	Zubní technik	Inženýr životního prostředí	Umělecký maskér
Stavební montér	Automobilový technik	Optik	Tiskař	Keramik
Tesař	Podnikový inženýr	Knihař	Geodet	Štukatér
Zedník	Odborník na likvidaci odpadů a recyklaci	Čalouník a dekoratér	Konferenční technik	Fotograf
Pokrývač	Montér žaluzií	Designér interiéru	Biochemik	Kartograf
Klempíř	Farmaceutický inženýr	Architekt	Statistik	Truhlář
Malíř (pokojů)	Materiálový inženýr	Elektrotechnik	Účetní	Cukrář
Specialista na izolace	Strojní konstruktér	Kamnář	Projektant	Kadeřník

OBLASTI ZÁJMU (NÁZVY POVOLÁNÍ)

Zdroj: Mosberger (2013, s. 129)

Příloha 4 – Aktivita 2.1.

1. Osobní cíle:			
Nejdůležitější úkoly jsou:			
.....			
.....			
.....			
.....			
2. Osobní předsevzetí:			
Během následujících (šesti měsíců, devíti měsíců, jednoho roku, dvou let – podle vašeho výběru) jsem se rozhodl/a udělat pro mou práci toto:			
Předsevzetí	Termín splnění	Kritéria úspěchu	Přínos pro skupinu
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Zdroj: Mosberger (2013, s. 209)

Příloha 5 – Aktivita 4.1.

Weinerův model kauzální atribuce (1971):

Podle Weinerja lidé přisuzují úspěchy a neúspěchy čtyřem možným příčinám, jež lze popsat na základě dimenze lokalizace (vnitřní nebo vnější) a stability (stabilní nebo nestabilní):

		lokalizace (místo)	
		vnitřní (osoba)	vnější (situace)
stabilita (čas)	(vždy)	schopnosti	obtížnost
	(tentokrát)	úsilí	štěstí

Tento model ukazuje, že samotné přisouzení příčin může pozitivně nebo negativně ovlivnit očekávání úspěchu v budoucích situacích, stejně jako sebehodnocení. Na základě tohoto modelu se rozlišují dva typy lidí, kteří obvykle používají různé vysvětlující modely:

LIDÉ MOTIVOVANÍ NEÚSPĚCHEM...

... přisuzují své vlastní úspěchy šťastným okolnostem nebo snadnosti úkolu (vnější).

... přisuzují své neúspěchy svým vlastním nedostatečným schopnostem (stabilní, vnitřní).

Nemohou tedy z úspěšných situací získat dostatečnou sebeúctu a v případě neúspěchu mají jen malou naději na budoucí úspěch.

LIDÉ MOTIVOVANÍ ÚSPĚCHEM...

... přisuzují své úspěchy svým vlastním schopnostem (stabilní, vnitřní).

... přisuzují neúspěchy nestabilním vnějším faktorům (např. nedostatečnému úsilí, smůla).

Mohou tedy ze svých úspěchů získat sebeúctu a v případě neúspěchu mají stále naději na úspěch v budoucnosti.

Příklad: Pan R. má přednášku o novém marketingovém konceptu, který má být v budoucnosti zaveden v jeho společnosti. Přednáška ale neprobíhá tak dobře, jak očekával. Nikdo se na nic neptá, nerozběhne se diskuse a jeho šéf brzy odejde. Pan R. považuje tuto přednášku za svůj neúspěch. Ale co je pravou příčinou tohoto neúspěchu a jak se z toho může pan R. poučit?

Analýza příčin:

Příklad: Přednáška	Za to mohu já	Za to nemohu já
Dnes	Přednáška nebyla naplánována až do posledního detailu. (= vůle, úsilí)	Před přednáškou se posluchači zúčastnili vyjednávání o platech. Mají starosti se špatnou finanční situací. (= štěstí/smůla, náhoda)
Vždy	Pan R. se považuje za skvělého řečníka. Nepřipravuje si ovšem otázky pro posluchače, protože se chce vyhnout konfrontaci. (= schopnosti, nadání).	Místnost je špatně větraná, je v ní velké dusno, a posluchači proto ztrácí pozornost. (= obtížnost úkolu, problém)

Důsledky:

Příklad: Přednáška	Za to mohu já	Za to nemohu já
Dnes	Přednáška pana R. dnes nebyla tak strukturovaná jako obvykle. Byl nervóznější a nejistější.	Posluchači se nesoustředí na přednášku, ale myslí na důsledky vyjednávání o platech.
Vždy	Posluchači nemají pocit zapojení do tématu; pan R. se nikdy nezeptá na jejich názor. Přednáška skončí hned po prezentaci.	Kvůli špatnému větrání je pro posluchače v této místnosti vždy obtížné se soustředit.

Co udělám jinak?

Pan R. se bude snažit získat názor svého šéfa a požádá ho o druhou příležitost k přednášce, kterou by přednostně věnoval diskusi. Tentokrát se ale posluchači předtím nesmí zúčastnit žádných jiných diskusí. Přednáška by se měla konat v jiné místnosti, nebo by se místnost měla co nejvíce vyvětrat (možná by bylo dobré nechat přes noc otevřené okno).

Co udělám jinak, až se příště ocitnu v podobné situaci?

Pan R. si připraví přednášku co nejlépe, což znamená, že ji naplánuje v dostatečném předstihu a připraví se na diskusi, pokud si ji posluchači vyžádají. Od příště si vždy naplánuje průběžné kladení otázek posluchačům. Pro přednášku vždy najde tu nejvhodnější místnost.

Úkol: Přemýšlejte, kdy jste v minulosti zažili neúspěch. Uvedte faktory, které se týkají onoho dne a můžete je přisoudit sobě nebo okolnostem, a faktory, které v určitých situacích platí vždy a můžete je přisoudit sobě nebo okolnostem.

Analýza příčin:

Příklad:	Za to mohu já	Za to nemohu já
Dnes		
Vždy		

Důsledky:

Příklad:	Za to mohu já	Za to nemohu já
Dnes		
Vždy		

Co udělám jinak?

Co udělám jinak, když se příště ocitnu v podobné situaci?

Zdroj: Mosberger (2013, s. 145–148)