

Česká zemědělská univerzita v Praze
Institut vzdělávání a poradenství
Katedra profesního a personálního rozvoje



**Návrh a implementace technik kariérového poradenství pro
žáky středních odborných škol**

Bakalářská práce

Autor: **Karolína Šinfeltová**

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

2020

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Institut vzdělávání a poradenství

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Karolína Šinfeltová

Specializace v pedagogice
Poradenství v odborném vzdělávání

Název práce

Návrh a implementace technik kariérového poradenství pro žáky středních odborných škol

Název anglicky

Draft and implementation of career counselling techniques for students from secondary schools

Cíle práce

Cílem bakalářské práce je popsat současnou situaci kariérového poradenství na středních odborných školách a představit a popsat vybrané techniky a metody kariérového poradenství, které se v rámci středního odborného vzdělávání využívají. V praktické části bude cílem navrhnout techniky kariérového poradenství zaměřené na žáky středních odborných škol a tyto nástroje v praxi vyzkoušet.

Metodika

V teoretické části bude vysvětleno co je to kariérové poradenství a střední odborné školy. Dále bude popsáno jaké jsou možnosti a typy kariérového poradenství a také budou vysvětlené vybrané metody kariérového poradenství vhodné pro žáky středních odborných škol.

V praktické části bakalářské práce budou navrženy nové techniky kariérového poradenství pro žáky středních odborných škol, konkrétně bude proveden výběr a úprava techniky, popsán průběh jejího použití a prezentovány výsledné zkušenosti s jejím využitím v praxi.

Doporučený rozsah práce

Dle pravidel pro psaní bakalářské práce

Klíčová slova

kariérové poradenství, střední odborná škola, kariéra, povolání

Doporučené zdroje informací

- GIKOPOULOU, Nora, ed. Průvodce kariérou pro školy: zpráva o efektivním kariérovém poradenství. Praha: Dům zahraničních služeb pro Centrum Euroguidance, 2012. 195 s. ISBN 978-80-87335-40-6.
- MUHIČ, Jasmin. Kariérové poradenství v České republice: zpráva o stavu v roce 2010. Praha: Dům zahraničních služeb pro Centrum Euroguidance, 2011. ISBN 978-80-87335-29-1.
- NAVAROVÁ, Sylvie a Markéta LANCOVÁ. Diagnostika v kariérovém poradenství. Praha: Raabe, [2019]. Dobrá škola. Výchovné a kariérové poradenství. ISBN 978-80-7496-405-3.
- VENDEL, Štefan. Kariérní poradenství. Vyd. 1. Praha: Grada, 2008. 224 s. Psyché. ISBN 978-80-247-1731-9.
- VOSMIK, Miroslav. Inkluze a kariérové poradenství. Praha: Raabe, [2018]. Dobrá škola. Inkluzivní vzdělávání. ISBN 978-80-7496-357-5.

Předběžný termín obhajoby

2019/20 LS – IVP

Vedoucí práce

Mgr. Jiří Votava, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra profesního a personálního rozvoje

Elektronicky schváleno dne 27. 2. 2020

Mgr. Jiří Votava, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 28. 2. 2020

Ing. Karel Němejč, Ph.D.

Pověřený ředitel

V Praze dne 30. 03. 2020

ČESTNÉ PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma:

Návrh a implementace technik kariérového poradenství pro žáky středních odborných škol

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

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

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

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

V dne

.....
(podpis autora práce)

PODĚKOVÁNÍ

Ráda bych poděkovala svému vedoucímu práce Mgr. Jiřímu Votavovi, Ph.D. za odborné vedení, pomoc a cenné rady při zpracování mé bakalářské práce.

Abstrakt

Bakalářská práce na téma Návrh a implementace technik kariérového poradenství pro žáky středních odborných škol byla zaměřena na navržení technik kariérového poradenství a jejich použití v praxi. Cílem této práce bylo popsat metody kariérového poradenství, které se využívají pro žáky středních odborných škol a na základě toho v praktické části rozšířit již známé či navrhnout úplně nové techniky kariérového poradenství a tyto nástroje se žáky středních odborných škol v praxi vyzkoušet.

Metody použité pro zpracování bakalářské práce byly tedy vysvětlení možností a typů kariérového poradenství na středních odborných školách, popis jednotlivých vybraných metod kariérového poradenství, návrh a popis průběhu jejich použití v praxi.

Závěrem této bakalářské práce bylo zjištěno, že navržené techniky se na základě reflexí od žáků, se kterými proběhlo setkání v rámci praktického použití navržených technik, zdají být efektivní a navrženy správně a po přizpůsobení konkrétní cílové skupině by bylo možné je využít v praxi.

Klíčová slova

kariérové poradenství

střední odborná škola

kariéra

povolání

Abstract

This bachelor thesis "Draft and implementation of career counselling techniques for students from secondary schools" was focused at projecting the career counseling techniques and their implementation in practice. The aim of the thesis was to describe the methods of career counseling, which are used for students of secondary vocational schools. Secondly, to extend the already known techniques, propose new techniques and test them in practice with students of secondary vocational schools.

The methods used for elaboration of the bachelor thesis were therefore explanation of possibilities and types of career counseling at secondary vocational schools; description of selected career counseling methods; plan and description of their use in practice.

In conclusion, it was found out that based on the feedback from students, who were encountered in the practical application of the proposed techniques, the proposed techniques seem to be effective and planned correctly. They could be used in practice after adjusting them to the requirements of the specific target group.

Keywords

career counselling

secondary school

career

profession

OBSAH

ÚVOD.....	11
TEORETICKÁ VÝCHODISKA.....	12
1 Cíl a metodika.....	12
2 Kariérové poradenství.....	13
2.1 Možnosti kariérového poradenství na SOŠ.....	13
2.2 Typy kariérového poradenství.....	14
2.2.1 Skupinové poradenství.....	14
2.2.2 Skupinové testování – studijní a studijně profesní poradenství.....	15
2.2.3 Individuální poradenství	15
2.3 Kariéroví poradci	16
3 Historie kariérového poradenství.....	18
4 Kroky kariérového poradenství	19
5 Střední odborné školy	20
6 Metody kariérového poradenství	21
6.1 Testy a dotazníky	21
6.1.1 Testy profesní orientace.....	21
6.1.2 Osobnostní testy a dotazníky	22
6.1.3 Testy inteligence	22
6.1.4 Testy motivace k práci	23
6.2 Screeningové metody	23
6.2.1 Teorie RIASEC.....	24
6.2.2 Koučovací karty	24
6.2.3 Projektivní karty OBRAZY	25
6.2.4 Kariérový kompas	25
6.2.5 Zpětná vazba	26

6.2.6	Kariérové kotvy a identita.....	26
6.3	Metody zaměřené na sebepoznání	27
6.3.1	Špička ledovce	27
6.3.2	Jiný doklad totožnosti	28
6.3.3	Analýza SNIP	28
6.4	Další metody	28
6.4.1	Kariérový strom	29
6.4.2	Metoda šesti klobouků	29
6.4.3	Rozhovor.....	30
7	Assesment centra	32
8	Vlivy působící na žáky SOŠ při jejich volbě.....	33
8.1	Informační zdroje	33
PRAKTICKÁ ČÁST		34
9	Charakteristika praktické části.....	34
9.1	Návrh technik	34
9.1.1	Zjišťování vlastností	35
9.1.2	Přímka z minulosti	36
9.1.3	Změny zájmů	38
9.2	Techniky v praxi	39
9.2.1	První žák	40
9.2.2	Druhý žák.....	41
9.2.3	Třetí žák	42
9.2.4	Čtvrtý žák.....	43
9.2.5	Pátý žák.....	44
9.3	Zhodnocení výsledků	45
ZÁVĚR.....		47

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	49
-------------------------------	----

ÚVOD

Téma bakalářské práce „Návrh a implementace technik kariérového poradenství pro žáky středních odborných škol“ jsem si vybrala z důvodu toho, že mě tato problematika velice zajímá a je to téma, kterému by se dnešní společnost měla více věnovat. Umět s metodami kariérového poradenství dobře pracovat tak, aby byly využívané techniky efektivní je pro tuto oblast stěžejní. I to je jeden z důvodů, proč jsem si toto téma vybrala, abych si mohla sama vyzkoušet, jaké to je používat navržené techniky v praxi.

Tímto tématem se mimo jiné v České republice zajímali doc. PhDr. Štefan Vendel, CSc. a PhDr. Sylvie Navarová, jejichž knihy Kariérní poradenství a Diagnostika v kariérovém poradenství byly pro mou práci největší inspirací.

TEORETICKÁ VÝCHODISKA

1 Cíl a metodika

Cílem bakalářské práce bylo popsat současnou situaci kariérového poradenství na středních odborných školách a představit a popsat vybrané techniky a metody kariérového poradenství, které se v rámci středního odborného vzdělávání využívají. V praktické části bylo cílem navrhnout techniky kariérového poradenství zaměřené na žáky středních odborných škol a tyto nástroje v praxi vyzkoušet.

V teoretické části bylo vysvětleno, co je to kariérové poradenství a střední odborné školy. Dále bylo popsáno jaké jsou možnosti a typy kariérového poradenství a také byly vysvětlené vybrané metody kariérového poradenství vhodné pro žáky středních odborných škol.

V praktické části bakalářské práce byly navrženy nové techniky kariérového poradenství pro žáky středních odborných škol, konkrétně byl proveden výběr a úprava techniky, popsán průběh jejího použití a prezentovány výsledné zkušenosti s jejím využitím v praxi.

2 Kariérové poradenství

„Profesní (kariévní) poradenství je odborná pomoc a činnost, která se vykonává během života člověka ve sféře práce, zaměstnání, povolání. Je aplikovaným oborem psychologie. Nachází uplatnění ve školství i na úřadech práce a jinde“ (Vendel, 2008, s. 50).

„Kariérové poradenství má pomáhat především jednotlivci (s jeho předpoklady, zájmy, vizemi, dovednostmi, schopnostmi, motivací, emocemi, hodnotami, cíli, rodinnými a dalšími vztahy) při rozhodování o jeho vzdělávací a profesní dráze v co nejširším kontextu jeho životní pozice“ (Vosmik, 2018, s. 9).

„Na jedné straně poradenství řeší potřeby jednotlivce. Ty jsou úzce propojeny s kontextem, ve kterém se zrovna nachází. Vždy záleží na individuálních představách a možnostech, stejně jako na hodnotách, které člověk uznává, očekáváních od jeho blízkých i tom, co společnost označuje jako prestižní, chvályhodné nebo zajímavé“ (Košťálová, 2015, s. 2)

Podle Vosmika (2018, s. 9) musí kariérové poradenství brát v potaz přeměny společnosti, která má na pracovní uplatnění lidí určité požadavky. Je důležité, aby kariérové poradenství vnímalo své limity, jelikož požadavky na profese se stále mění a je možné, že v budoucnu budou lidé zastávat profese, které v současnosti ještě neznáme.

2.1 Možnosti kariérového poradenství na SOŠ

Vosmik (2018, s. 20 – 23) uvádí možnosti kariérového poradenství na středních školách jako školská poradenská zařízení, školní poradenské pracoviště, centrum kariérového poradenství, poradenské služby mimo školská zařízení a poradenská centra při úřadech práce.

Do školských poradenských zařízení patří pedagogicko-psychologické poradny a speciálně pedagogická centra, která kariérové poradenství žákům poskytují zdarma na žádost zákonných zástupců, škol, školských zařízení nebo přímo žáků. Samotné poradenství se potom uskutečňuje jako individuální konzultace nebo skupinové

šetření. Školní poradenské pracoviště se nachází přímo v dané škole a součástí tohoto pracoviště je výchovný poradce a školní metodik prevence. Tyto dvě funkce zajišťují kariérové poradenství ve škole, ale mohou tak činit i školní psycholog nebo školní speciální pedagog, kteří pak dále spolupracují hlavně s třídními učiteli. Škola je povinna poskytovat poradenské služby a s plánem poradenských služeb školy by měli žáci i jejich zákonní zástupci být seznámeni. Centrum kariérového poradenství zřizuje Národní ústav pro vzdělávání. Na toto centrum se mohou žáci se zákonnými zástupci obrátit pro anonymní a bezplatné kariérové poradenství. Dále mohou žáci nebo zákonní zástupci využít poradenské služby mimo školská zařízení, které poskytují povětšinou soukromé společnosti. A posledním místem, kam se mohou žáci nebo jejich zákonní zástupci obrátit při potřebě kariérového poradenství jsou poradenská centra při úřadech práce, která poradenství poskytují prostřednictvím Informačního a poradenského střediska. (Vosmik, 2018, s. 20 – 23)

2.2 Typy kariérového poradenství

Dále podle Vosmika (2018, s. 23 – 31) existují různé druhy kariérového poradenství a to skupinové poradenství v rámci školy, skupinové testování – studijní a studijně profesní poradenství a individuální kariérové poradenství.

2.2.1 Skupinové poradenství

Aby bylo skupinové poradenství efektivní, je důležité, aby ve třídě mezi žáky panovaly dobré vztahy a pozitivní klima. Mezi skupinové formy poradenství můžeme například zahrnout besedy, přednášky, projektové vyučování a exkurze. (Vosmik, 2018, s. 66, 67)

Při skupinovém poradenství by se měla podle Vosmika (2018, s. 23) respektovat určitá pravidla, jako je respektování názoru ostatních, nechat mluvit toho, kdo má práve slovo, nejlépe vědět jména všech ostatních a mít za cíl upevňovat silné stránky žáků, vyhledávat jejich možnosti. Tento druh poradenství je možné poskytovat například při třídnických hodinách nebo jako součást předmětů, které jsou zaměřeny na výběr

profese. Díky skupinové práci se žáci naučí podílet se s ostatními o svoje názory a postoje.

2.2.2 Skupinové testování – studijní a studijně profesní poradenství

„Pro efektivní kariérové poradenství je testování mnohdy velmi užitečné jako doplněk komplexního přístupu. Není ovšem nutnou podmínkou, a především nesmí být samoúčelné. Velkým rizikem také je, pokud se veškeré kariérové poradenství omezí pouze na testování (viz limity testů). Vždy musíme vnímat celý kontext žákovy situace, která se pomocí testů dá zmapovat jen těžko“ (Vosmik, 2018, s. 69).

Podle Vosmika (2018, s. 27, 68) je testování v rámci kariérového poradenství žáků důležitou součástí, avšak nemělo by se používat jen jako samotná technika poradenství. Díky těmto testům se může zjišťovat inteligence, ale i silné a slabé stránky, osobnostní charakteristiky žáka, jeho schopnosti apod. Tyto testy se provádí v pedagogicko-psychologických poradnách, speciálně-pedagogických centrech nebo je může využívat i školní psycholog.

2.2.3 Individuální poradenství

Individuální poradenství je většinou zakládáno na žákově myšlení, na jeho uvědomění si sebe sama a možnosti dále pracovat s tím, co si o své osobnosti uvědomí. Proto patří mezi nejúčinnější formy kariérového poradenství. Vzhledem k časové náročnosti na něj často nebývá ve školách tolik prostoru. Při tomto poradenství je velice důležitý vztah mezi žákem a poradcem, je potřebná vzájemná důvěra. Při individuálním poradenství by měly být dodržovány čtyři hlavní zásady a to již zmíněný vztah mezi žákem a poradcem, jako druhá zásada popisování a objasňování životního prostoru, dále pak vytváření projektu činností a jako čtvrtá zásada je považováno rozvážené řešení problémů. (Vosmik, 2018, s. 69, 70)

Mezi nástroje a metody, které jsou při individuálním kariérovém poradenství používány můžeme podle Vosmika (2018, s. 32) zařadit například konverzaci, která probíhá jako dialog, časovou osu, při které se poradce zaobírá vysvětlováním

podstatných životních okolností, dále experimenty, tvorbu žakových projektů, práce s příběhy apod.

2.3 Kariéroví poradci

„Podle J. Emmethové (1997) existuje 6 oblastí vzdělávání, které poradce potřebuje:

- teorie kariérního vývoje
- diagnostika
- zdroje školských a kariérních informací
- programování v oblasti kariérního vývoje
- pracovní zkušenosti (*field experiences*)
- dovednosti pro interview a kariérní poradenství“ (Vendel, 2008, s. 96).

Podle Vendela (2008, s. 96) existuje kromě výše uvedených požadavků na kariérové poradce ještě řada dalších. Je potřeba, aby poradci měli absolvovaný potřebný výcvik kvůli tomu, že musí řešit různé situace vzhledem k rozmanitosti studentů.

Muhić (2010, s. 36, 37) uvádí, že za kariérové poradce můžeme považovat v rovině středních škol učitele středních škol, kteří participují na výuce vzdělávací oblasti člověk a svět práce, pracovníci školního poradenského pracoviště (tedy školní psycholog, výchovný poradce, školní speciální pedagog) a pracovníci pedagogicko-psychologických poraden a speciálně-pedagogických center. Pracovníci spadající do posledních tří vyjmenovaných skupin jsou považováni za profesionální poradce, avšak zbylí pracovníci poskytující kariérové poradenství podle právních předpisů nemají v popisu práce tyto služby poskytovat. Činí tak pouze v rámci bezprostředního vyučujícího, výchovného nebo speciálně pedagogického jednání. Co se týče vzdělávání kariérových poradců, kteří jsou považováni za neprofesionály, existují požadavky, které jsou potřebné na vstupní kvalifikaci k této profesi. Jedná se o vysokoškolské vzdělání v oblasti pedagogických věd. U vychovatelů je to například vysokoškolské vzdělání v oblasti pedagogiky se zaměřením na vychovatelství nebo sociální pedagogiku, u pedagoga volného času se zaměřením na pedagogiku volného času nebo také sociální pedagogiku.

V případě profesionálních kariérových poradců se požadavky na vstupní kvalifikaci mění podle toho, o jakého se jedná pracovníka. Například psycholog musí mít absolvované vysokoškolské vzdělání v magisterském programu psychologie a speciální pedagog v magisterském programu v oblasti pedagogických věd zaměřené na speciální pedagogiku. Nikdo z těchto pracovníků však nemá povinnost průběžného vzdělávání v oblasti kariérového poradenství. (Muhić, 2010, s. 38, 39)

Podle Košťálové (2017, s. 10 – 12) je zapotřebí, aby kariéroví poradci ovládali tzv. digitální gramotnost. V současném světě je na internetu možné najít v podstatě veškeré potřebné informace, díky počítačům je možné vytvořit snadno životopisy, hledat si práci a stejně tak poradci mohou využít počítače a internet k různému testování svých klientů. Z tohoto důvodu je důležité, aby měli kariéroví poradci o digitálním světě přehled a uměli se vším pracovat. To pro ně ovšem přináší další učení a vyhledávání informací, například o nově vzniklých metodách, ke kterým jsou využívány digitální technologie nebo o nových pojmech digitálního světa.

„Jisté je, že svět nových technologií nám neuvěřitelně otevírá obzory a že se bez něj jen stěží obejdeme. Připadá mi to fascinující. Zároveň mě to i trochu znepokojuje. Uvědomuji si, že i v tomto článku používám mnoho výrazů, které byly v minulosti považovány za „žargon“. Musela jsem se naučit zcela nové pojmy: posting, friending, selfie, surfování a digitální média. A také nové metody vyučování při využití digitálních technologií“ (Košťálová, 2017, s. 10, 11)

3 Historie kariérového poradenství

Za zakladatele poradenství jsou považováni učitelé. Na našem území se poradenství začalo objevovat již ve 20. letech 20. století. V následujících letech potom ještě poradny nebyly propojeny se školstvím. Významný rozvoj přišel ve 30. letech 20. století a přičinil se o to psycholog Vilém Chmelař. Mezi válkami pak existovaly poradny pro volbu povolání jako část úřadů práce. Až v 50. letech 20. století začala být úloha poradce zakládána na školách. V této době tuto funkci zastával učitel, který byl zároveň výchovným poradcem. (Bílková, 2010, s. 20)

Podle Košťálové (2015, s. 5) je za zakladatele kariérového poradenství pokládán americký profesor Frank Parsons, který stanovil jako první rozsah kariérového poradenství, který se pro poradce – praktiky, stal podnětem.

„Teorie Trait and Factor Theory, kterou F. Parsons představil v roce 1908, vychází z předpokladu, že lidé se liší, jejich potenciál lze zaměřit a přiřadit ke konkrétnímu povolání. Praktikující poradci postupovali ve třech krocích:

1. zmapovali individuální předpoklady jedince (tzv. „vlastnosti“, které byly považovány za něco vrozeného, postaveného na biologických základech a neměnného),
2. zmapovali situaci na pracovním trhu, včetně požadavků na konkrétní povolání (tzv. „faktory“),
3. změřili vztah mezi těmito dvěma výsledky.

Poradci vycházeli z předpokladu, že čím těsnější bude shoda mezi vlastnostmi a faktory, tím větší je pravděpodobnost, že zaměstnanec bude podávat optimální pracovní výkon“ (Košťálová, 2015, s. 5).

4 Kroky kariérového poradenství

Podle Vendela (2008, s. 51) se v kariérovém poradenství nejčastěji využívá strukturální přístup. Podle tohoto přístupu má kariérové poradenství dva cíle, kterými jsou optimální výběr povolání a bezproblémová adaptace na povolání. Strukturální poradenství probíhá v několika krocích. Konkrétně jsou to tři kroky, první krok – poznávání, druhý krok – získání informací o světě práce a třetí krok – spojení informací o sobě a světě práce.

V prvním kroku je cílem to, aby poradce žáka poznal. V tomto kroku jsou využívány metody, jako jsou například testy nebo dotazníky, kterými se zjišťují schopnosti, dovednosti nebo názory žáka. Tato forma poznávání je označována jako formální postup. Jako neformální postup poznávání žáka s poradcem vnímáme vzájemné působení a komunikaci, při čem mohou být k dispozici i jiné osoby, jako například rodiče. V druhém kroku má poradce za úkol pomoci žákovi shromáždit potřebné informace o školách či povoláních. Tyto informace jsou pro výběr správné školy či profese stěžejní. Poslední krok je zásadním cílem kariérového poradenství. Je důležité spojit poznatky o školách a profesích s tím, co bylo zjištěno o žákovi. Existuje velké množství testů, které v tomto kroku pomohou zjistit, jaká volba bude pro žáka nejvhodnější. Je důležité nezapomínat na to, že v procesu poradenství má veškerou odpovědnost jedinec, kterému je poradenství poskytováno a ne poradce. (Vendel, 2008, s. 51. – 54)

5 Střední odborné školy

„Střední odborné školy (SOŠ) jsou jedním z druhů středních škol, které poskytují počáteční odborné vzdělávání a připravují žáky pro přímé uplatnění se na trhu práce. Vzdělávání v SOŠ se uskutečňuje ve čtyřletých vzdělávacích programech ukončených maturitní zkouškou, popřípadě ve dvouletých programech nástavbového studia pro absolventy tříletých oborů vzdělání s výučním listem. Školy mohou také poskytovat odborné vzdělání s maturitní zkouškou ve zkráceném studiu pro uchazeče, kteří již získali střední vzdělání s maturitní zkouškou v jiném oboru vzdělání. Absolventi vzdělávacích programů SOŠ se uplatní na středních technických, ekonomických a obdobných pracovních pozicích a mohou se dále vzdělávat na vysokých a vyšších odborných školách“ (Národní ústav pro vzdělávání, 2020).

„Vzdělávání ve středních odborných školách se profesně zaměřuje na průmysl, obchod, ekonomiku, zemědělství, zdravotnictví, sociální služby a další odvětví výrobní i nevýrobní sféry a připravuje žáky pro praxi v technických a hospodářských profesích“ (Kam na školu, 2006, s. 20).

Střední odborné školy jsou zaměřené na různá odvětví. Oproti všeobecným gymnáziím se jedná o specifitější oblasti. Střední odborné školy často bývají přípravou k pokračování žáků na vysoké školy případně vyšší odborné školy již v daném oboru, který studují na střední odborné škole, avšak není vyloučené, že si žáci mohou vybrat obor jiný a ten studovat na vysoké škole. Z tohoto důvodu hraje na středních odborných školách kariérové poradenství velkou roli. Po ukončení studia na střední odborné škole je pro žáka velice důležitým rozhodnutím, na jaké škole a jakém oboru bude své studium pokračovat. Proto je opravdu důležité těmto žákům kariérové poradenství poskytovat nejpozději ve čtvrtém ročníku. Bohužel ne vždy je poradenství žákům poskytováno v rámci školy v takové míře, v jaké by to bylo vhodné. V případě, že žáci středních odborných škol nejsou se zprostředkováním kariérového poradenství od své školy spokojeni, mohou využít i externí pracoviště poskytující kariérové poradenství, jako jsou pedagogicko-psychologické poradny či různé soukromé firmy. (Kam na školu, 2006, s. 20)

6 Metody kariérového poradenství

V dnešní době existuje řada dostupných metod a technik, kterými lze zjistit profesní orientaci žáka. Tyto metody je možné používat buď skupinovou nebo individuální formou a probíhají vždy v režii kariérových poradců. Metody kariérového poradenství můžeme rozdělit podle různých hledisek. Rozdělení uvedené níže se dá pokládat jako třídění metod podle způsobu jejich využití. Mezi metody kariérového poradenství řadíme například testy a dotazníky, které jsou využívány individuálně. Dále se využívají různé screeningové metody, které slouží ke zjištění profesní orientace žáka, sebezobcovací metody, díky nimž má žák šanci uvědomit si informace o sobě, jako například své silné a slabé stránky, které jsou pro kariérové poradenství velice důležitým prvkem. Mimo jiné pak existuje řada metod, které se dají používat formou aktivit či her a pro žáky je tak kariérové poradenství i atraktivnější. V neposlední řadě také jako jednu z nejpoužívanějších technik kariérového poradenství považujeme rozhovor. (Navarová, Lancová, 2019, s. 11)

6.1 Testy a dotazníky

Podle Navarové a Lancové (2019, s. 11) existuje velká nabídka testů a dotazníků, jež mohou instituce, které kariérové poradenství poskytují, použít při volbě povolání žáků.

Navarová a Lancová (2019, s 13 – 24) uvádějí jako nejčastěji používané testy a dotazníky u všech žáků, tedy i žáků středních odborných škol tyto: testy profesní orientace, osobnostní testy a dotazníky, testy inteligence, testy motivace k práci a testy speciálních schopností.

Monroe (2007, s. 27) dále uvádí například také test kariérní motivace.

6.1.1 Testy profesní orientace

Tyto testy se často opírají o teorii Johna Hollanda, podle které existuje šest skupin a každý člověk upřednostňuje povolání, které spadá do některé z nich. Jednotlivci jsou podle této teorie zaměřeni buď řemeslně, intelektuálně, podpůrně, konformně,

persuasivně nebo esteticky. Existuje například dotazník volby povolání (DVP), test struktury zájmů (AIST-R) a test profesních zájmů (B-I-T II), pomocí kterých zjišťujeme hierarchii hodnot jedince podle Hollandova typu a díky nimž poté zjišťujeme, jak je daných šest zaměření u jednice seřazeno. (Navarová, Lancová, 2019, s. 13)

6.1.2 Osobnostní testy a dotazníky

Ke zjištění žákovi osobnosti se využívají různé testy a dotazníky. Naučit se je používat je celkem složité, a tak ne všichni poradci tuto metodu využívají. Osobnostní vlastnosti jsou ve výběru profesní dráhy důležité, avšak například zájmy jsou v tomto ohledu důležitějším faktorem. (Vendel, 2008, s. 70)

K nejvíce využívaným testům a dotazníkům, které se zaměřují na popis osobnosti jedinců jsou podle Navarové a Lancové (2019, s. 17 a 18) Eysenckův osobnostní dotazník (EOD), NEO osobnostní inventář, Myers-Briggs Type Indicator (MBT). Několik dalších testů, které se zaměřují na osobnost člověka a jeho postavení ve skupině vytvořily doktorka Meredith Belbinová, Isabel Briggssová Myrsová a Katharine C. Briggssová. Tyto testy je možné najít i na internetu, může si je tak vyzkoušet každý a dozvědět se něco o své osobnosti, co člověku pomůže při rozhodování o své kariéře. (Monroe, 2007, s. 38)

6.1.3 Testy inteligence

Tyto testy slouží k určování obecných schopností. Nejčastěji se používají například: Ravenovy progresivní matice, Test struktury inteligence I-S-T, WISC-III – Wechslerova inteligenční škála a Test úrovně rozumových schopností. (Navarová, Lancová, 2019, s. 14, 15)

6.1.4 Testy motivace k práci

Tyto testy slouží k určování obecných schopností. Nejčastěji se používají například: Ravenovy progresivní matice, Test struktury inteligence I-S-T, WISC-III – Wechslerova inteligenční škála a Test úrovně rozumových schopností. (Navarová, Lancová, 2019, s. 14, 15)

Dále existuje test kariérní motivace, který slouží k tomu, aby si žák mohl uvědomit, co od svého budoucího povolání očekává. Zjistí díky němu jaká je jeho motivace, zda například ho k práci více podněcují materiální stimuly, nezávislost, možnost práce s lidmi, pocit mít moc nebo nějaké jiné podněty. (Monroe, 2007, s. 27 – 31)

Podle Bartoníčkové (2007) existují dva typy lidí podle toho, jakou využívají motivaci. Jsou lidé, kteří se motivují sami. V tomto případě se jedná o motivaci vnitřní. Vnitřní motivace člověku snáze pomůže najít tu profesi, která je pro ně vhodná. Naopak lidé s vnější motivací potřebují stimuly od svého okolí, tedy například od šéfa.

Bartoníčková (2007) dále uvádí, že se často říká, že někdo má lepší motivaci, někdo horší a někoho motivujeme snadno a jiného zase hůře. Tak jednoduše to ale ve skutečnosti nefunguje, každému člověku vyhovuje něco jiného, a tak je akorát důležité, aby si každý člověk našel ty správné stimuly a motivy, které mu vyhovují a jsou účinné.

6.2 Screeningové metody

Podle Navarové a Lancové (2019, s. 38) patří mezi screeningové metody kariérní diagnostiky různé projektivní metody nebo i například dotazník kariérních kotev. Místo screeningové metody je často používán termín orientační. Díky těmto metodám poradci zjišťují a zkoumají profesní orientaci žáka. Za nejčastější metodu ve screeningové oblasti je považována teorie RIASEC.

6.2.1 Teorie RIASEC

„Podle J. Hollanda (1997) patří většina lidí k jednomu ze šesti osobnostních typů představujících osobní orientaci nebo životní styl, tedy k typu: realistickému, vědeckému, uměleckému, společenskému, podnikavému a konvenčnímu“ (Vendel, 2008, s. 22).

Lidé podle realistického typu jsou zaměřeni spíše na manuální práce, neradi vyjadřují své pocity a řídí se rádi konkrétními plány. Vědečtí lidé rádi řeší problémy a jsou zaměřeni na teorii. Lidé, kteří jsou uměleckým typem mají rádi svobodu a potřebují se nějakým způsobem projevit. Cestou proto pro ně bývá nějaký druh umění – hudba, literatura, výtvarná tvorba atd. Společensky zaměřeni lidé rádi pomáhají jiným lidem, jsou idealisté a orientují se na společnost a sociální hodnoty. Lidé podnikavého typu jsou zaměřeni na vedoucí pozice a na majetkové věci. Lidé konvenčně zaměřeni mají rádi pravidla a nařízení, kterých se mohou držet, zaměřují se na úřední prostředí. (Vendel, 2008, s. 22 – 26)

Existuje také šest konkrétních pracovních prostředí, které lidé upřednostňují podle toho, jaké pracovní zaměření podle těchto šesti typů mají. (Navarová, Lancová, 2019, s. 39,40)

6.2.2 Koučovací karty

Vzhledem k tomu, že je při kariérovém poradenství výhodné používat kreativitu, je možné využívat různých koučovacích karet. Patří sem například SWOT analýza, která se používá ke zjištění silných a slabých stránek a také příležitostí a hrozeb, které žák má. Nejčastěji se využívají karty STAVY. Tyto karty vycházejí z teorií RIASEC. Obsahují 6 karet, na kterých je vyobrazeno šest nejběžnějších emocí. Na zbylých kartách se vždy objevuje písmeno podle teorie RIASEC. Dohromady na pěti kartách potom najdeme zobrazení jednoho profesního typu. Tyto karty je možné využívat různými způsoby, jako například ke kariévnímu kvintetu či kariérovému pexesu. (Navarová, Lancová, 2019, s. 45 – 48)

6.2.3 Projektivní karty OBRAZY

Jedná se o 66 karet, které jsou částečně reálné, ale vyobrazují vždy i něco vymyšleného. Díky tomu je podnícena žákova fantazie a může si díky kartě představovat vlastní příběh. Odráží se zde osobnost jednotlivce a vede to i k lepšímu sebepoznání. Jednou z metod, která se dá s kartami OBRAZY uskutečnit je Karta mého života. Ta spočívá v tom, že mají žáci po prohlédnutí karet za úkol vybrat si jednu, která je něčím zaujala. Poté následuje rozhovor, kdy se poradce ptá například na důvody výběru této karty, co je napadne při pohledu na ní, co vypovídá o jejich životě apod. (Navarová, Lancová, 2019, s. 49, 50)

6.2.4 Kariérový kompas

Podle Vendela (2008, s. 76, 77) existuje systém světa práce v souvislosti s Hollandovou teorií RIASEC a to:

1. Řízení a administrativa (typ C)
2. Obchod a služby (typ E)
3. Průmysl a zemědělství (typ R)
4. Věda (typ I)
5. Kultura a umění (typ A)
6. Školství a zdravotnictví (typ S)

Kompas je potom rozdělen na směry Údaje – Myšlenky a Lidé – Věci. V těchto směrech se potom objevuje šest výše zmíněných oblastí práce. (Navarová, Lancová, 2019, s. 57, 58)

Vendel (2008, s. 79) tyto čtyři směry nazývá dimenze a uvádí, že se jedná o dimenzi lidé, údaje, věci a ideje. Šest kategorií, tedy řízení a administrativa, obchod a služby, průmysl a zemědělství, věda, kultura a umění a školství a zdravotnictví se potom rozdělují do kruhu (kompasu) podle dimenzí. Např. školství a zdravotnictví spadá do hlavní dimenze lidé, kvůli práci s lidmi, řízení a administrativa do dimenze údaje, vzhledem k tomu, že se v této oblasti pracuje především s fakty apod. Tyto čtyři

dimenze se prolínají, vzhledem k tomu, že v žádné z oblastí se nepracuje vyloženě jen s konkrétními věcmi uvedenými v jedné dimenzi.

6.2.5 Zpětná vazba

Zpětná vazba od druhých je v životě žáků velice důležitá. Díky ní žáci mohou lépe poznat sami sebe a dosáhnout pak lepší volby povolání. Zpětná vazba se dá poskytovat různými způsoby, mimo jiné se dají použít projektivní karty, které byly zmíněny výše. (Navarová, Lancová, 2019)

6.2.6 Kariérové kotvy a identita

„Kariérní kotva je tedy soubor subjektivně vnímaného vlastního talentu, motivů a hodnot, které jedinec používá k poznání, usměrňování, stabilizaci a integraci osobní kariéry. E. H. Schein (1978) rozlišuje pět kariérních kotev: technicko-funkční kompetence, manažerská kompetence, jistota, tvořivost a samostatnost“ (Vendel, 2008, s. 41).

Lidé, kteří mají vysoký stupeň technicko-funkční kompetence si svou práci vybírají podle toho, kde mohou uplatnit své odborné vědomosti a dovednosti. Osoby s vysokou úrovní manažerské kompetence mají vysokou motivaci k získání pozic se zodpovědností. Oproti osobám s technicko-funkční kompetencí jim nezáleží na odbornosti, cítí se dobře v organizačních a vedoucích pozicích. Lidé, kteří mají jako svou kotvu jistotu neradi rozhodují. Vyhledávají pozice, kde se mohou řídit jasnými pravidly a kde existuje určitý řád. Potřebují mít od zaměstnavatele jistou stabilitu, jsou ochotni obětovat svobodné myšlení a rozhodování, nejsou ctižádostiví. Další kariérní kotvou je tvořivost, která se u lidí nevyskytuje tak často. Tito jedinci jsou kreativní, rádi tvoří něco nového, mají hodně nápadů a potřebují svobodu myšlení. Motivovat je lze lépe možností tvorby než finanční odměnou. Nehodí se do vedoucích pozic, protože neradi dělají rutinní nekreativní práci. Jedinci, kteří mají svou kotvu v samostatnosti a nezávislosti jsou v podstatě opakem osob s kariérní kotvou v jistotě.

Je pro ně velice důležité se v práci realizovat, potřebují se samostatně rozhodovat a svobodně myslet. (Vendel, 2012, s. 41, 42)

6.3 Metody zaměřené na sebepoznání

Sebepoznání hraje v kariérovém poradenství velkou roli. Pokud si žák neuvědomuje sebe sama, své vlastnosti, silné a slabé stránky, svou motivaci apod., těžko se rozhoduje o své profesní dráze. Tyto metody slouží k tomu, aby kariéroví poradci pomohli žákům lépe poznat své já. Díky tomu jsou žáci schopni rozpoznat své potřeby a ujasnit si, jakým směrem by se měli vydat. (Gikopoulou, 2012, s. 97)

Díky tomu, že člověk zná sám sebe, ví, že každý člověk je jiný a jak on se od ostatních liší, dokáže rozpoznat své úspěchy, na kterých může dále budovat své cíle, které bude schopný dosáhnout a dokáže se povznést nad své chyby. (Cudlínová, 2018)

6.3.1 Špička ledovce

Tato metoda se dá využívat při skupinovém poradenství, ale je možné ji použít i při individuálním poradenství. Cílem této metody je, aby si žáci uvědomili své vlastnosti, jak dobré, tak ty špatné a byli díky tomu schopni s nimi nějakým způsobem pracovat. Samotná úloha potom probíhá tak, že žáci na základě seznamu vlastností napíší šest těch, které je vystihují na šest různých kartiček. Poté je seřadí podle toho, jak jsou s nimi spokojeni. Následně se musí jedné vlastnosti vzdát. Ledovec hraje v této metodě roli takovou, že žáci potom seřazují vlastnosti na ledovec nad vodou a pod vodou, podle toho jsou dané vlastnosti viditelné nebo neviditelné. Poté se postupně vzdávají dalších vlastností a na závěr mají možnost vrátit ty vlastnosti, které jsou podle jejich názoru za potřebí nebo je mít chtějí. Během všech kroků probíhá diskuze s otázkami, díky kterým poradce v žácích podněcuje přemýšlení nad jejich vlastnostmi, aby si uvědomili, jaké vlastnosti jsou žádoucí, jak jich mohou využít a k čemu jsou potřebné a důležité. (Gikopoulou, 2012, s. 99 – 102)

6.3.2 Jiný doklad totožnosti

Žáci dostanou za úkol vybrat minimálně pět slov, které je charakterizuje, díky nimž vystihnou sami sebe. Poté dostanou k dispozici seznam, ve kterém proti sobě vždy stojí dvě opačné vlastnosti. Mezi nimi se nachází škála čísel od 1 do 7 a žák si vybírá číslo, na kterém vidí sebe v každé z dvojic charakteristik. Poté vypisuje do jiné tabulky deset charakteristik, u kterých vybral číslo 1 nebo 7 (případně 2 a 6, pokud je těch s 1 či 7 málo) a vedle nich profese, které se s těmi vlastnostmi podle jejich názoru shodují. (Gikopoulou, 2012, s. 115 – 117)

6.3.3 Analýza SNIP

„Vysvětlíte skupině, že tato aktivita je o silných stránkách, potřebách, zájmech a preferencích“ (Gikopoulou, 2012, s. 129).

Je tedy důležité aby při tomto cvičení nejprve žáci pochopili, co jsou to v citaci zmíněné aspekty, které odpovídají jednotlivým písmenům – SNIP. Ve chvíli, kdy jsou žáci se vším seznámeni a chápou podstatu silných stránek, potřeb, zájmů a preferencí, mají za úkol dohotovit předem připravený soupis týkající se těchto čtyř hledisek. Co se týče preferencí, je potřeba žákům sdělit, že se týkají oblasti profese (například, že preferují práci v týmu, práci na počítači apod.). Tento seznam potom může žákům sloužit při shánění pracovní pozice. (Gikopoulou, 2012, s. 130)

6.4 Další metody

Metod, které je možné použít v rámci kariérového poradenství existuje podle Navarové a Lancové (2019, s. 11) opravdu mnoho. V této kapitole jsou stručně popsány různé vybrané zajímavé metody.

6.4.1 Kariérový strom

V této metodě se používá metafora stromu. Strom se skládá z kořenů, kmenu a koruny. Každá část stromu při použití v kariérovém poradenství představuje něco jiného. Kořeny představují rozpoznávání původu. Žák poznává své vlastnosti, schopnosti, dovednosti. Po zjištění svých silných stránek se zaměří na slabé. Tyto aspekty pak představují přímo kořeny, protože se jedná o určitý základ, na kterém je třeba při kariérovém poradenství stavět. Silné stránky žáka si tedy můžeme představit jako silné kořeny a slabé stránky jako slabé kořeny. Kmen reprezentuje motivaci žáků. Při poradenském procesu se zde zaměřuje na to, jakou mají žáci motivaci, z čeho vyplývá, jak je možné ji posilnit případně vybudovat, pokud motivovaní nejsou. Koruna stromu je místem, kde rostou plody. Jako metafora se zde objevují plody již uztáhlé, které představují úspěchy v minulosti. Žák potom zjišťuje, jakým způsobem dosáhl zralých plodů, čím se o to zasloužil a jak by to mohl použít k dozrání dalších plodů, tedy k dosažení dalších úspěchů. (Navarová, Lancová, 2019, s. 80 – 82)

6.4.2 Metoda šesti klobouků

„Metoda šesti klobouků (Six Thinking Hats), jejímž otcem je doktor Edward de Bono, je metodou, která poskytuje lidem systém pro přemýšlení a to jak ve skupinových diskuzích, tak v samostatném přemýšlení.

Poskytuje nástroje, které usnadňují přemýšlení a také nástroje pro plánování procesu přemýšlení podrobným a provázaným způsobem“ (Navarová, Lancová, 2019, s. 115).

Tato metoda je používána ve chvíli, kdy je cílem přeměnit určitým způsobem myšlení žáků z automatického na uvědomělé. Uvědomělé myšlení člověk používá při řešení problémů nebo při významném rozhodování. Metoda šesti klobouků spočívá v tom, že se žáci učí dívat na problém různými úhly pohledu. Každý z šesti klobouků má jinou barvu a každá tato barva představuje jiné myšlenkové pochody. Bílý klobouk představuje fakta, červený klobouk reprezentuje emoce, černý zastupuje negativní aspekty, žlutý klobouk vyjadřuje pozitivní myšlení, zelený představuje kreativitu a modrý klobouk představuje organizaci celého postupu a zabývá se řízením – například udává témata, o kterých bude přemýšleno a dohlíží na dodržování pravidel. V případě,

že je tato metoda použita skupinově, pod modrým kloboukem si můžeme představit někoho, kdo bude zastávat roli moderátora, toho, kdo koriguje ostatní myšlení. Často se tato metoda využívá skupinově, kdy si mohou žáci uvědomit, jaké myšlení je potřeba využít při důležitém rozhodnutí či řešení problému. Uvědomí si, že v takovýchto situacích nemohou využívat jen své automatické myšlení, ale je potřeba vše promyslet z různých hledisek. Myslím si, že tuto metodu žák může využít i sám, při nějakém zásadním rozhodování, při kterém může využít jednotlivých klobouků, aby vše řádně promyslel. (Navarová, Lancová, 2019, s. 115 – 121)

6.4.3 Rozhovor

Podle Vendela (2008, s. 95) je rozhovor důležitý k navázání kontaktu s žákem. Rozhovory by se měly uskutečňovat několikrát a to s dlouhým časovým rozpětím. Díky rozhovorům poradce pozná, jak žák postoupil v úvahách o své budoucnosti a povolání.

Rozhovor je metoda, která se používá velice často ve všech možných odvětvích. Ani kariérové poradenství není výjimkou. Rozhovor patří mezi individuální metody poradenství a provádí ho vždy poradce s žákem. Při vedení poradenského rozhovoru je důležité dodržet určité kroky postupu. Nejdůležitějším a jedním z prvních kroků je stanovení cíle pohovoru. Cíl se nejčastěji určuje pomocí metody SMART. Metoda SMART stanovuje konkrétní hlediska k tomu, jaký by měl cíl být. (S – specifický, M – měřitelný, A – akceptovatelný, R – realistický, T – termínovaný, časově vymezený). Je důležité, aby cíl určil žák sám a ne poradce. Při samotném rozhovoru se analyzují výsledky testů, které žák dříve vyplňoval k určování předností ve volbě povolání. Je možné však vést i rozhovor ke zjištění profesní orientace, ve kterém se dají použít otázky uzavřené, otevřené, sugestivní nebo alternativní. Během rozhovoru je možné použít i různých jiných metod kariérového poradenství. Na konci rozhovoru je důležité, aby žák podal zpětnou vazbu. V případě, že bude poradenství probíhat dále v příštím sezení, je také velice přínosné společné stanovení úkolu, který žák vykoná do příště. (Navarová, Lancová, 2019, s. 133 – 141)

Podle Košťálové (2018, s. 14A) je dobré při rozhovoru s klientem využívat tzv. empowerment. Tento výraz je překládán jako zmocňování a jedná se v podstatě o to, že poradce pomáhá klientovi s tím, aby byl schopen samostatného jednání a přijímal odpovědnost za svůj vlastní život.

„Držíme-li se principu empowermentu, podporujeme klienty v tom, aby si uvědomili vlastní sílu a možnost svou situaci ovlivnit. Pomáháme jim tím získat důvěru sami v sebe“ (Košťálová, 2018, s. 14A).

7 Assessment centra

„Assesment centrum (AC) je moderní diagnostická metoda, která zaměstnavateli umožňuje komplexní zmapování schopností uchazečů o pracovní pozici“ (Čemová, 2019).

„Úlohy, které jsou většinou zadávány skupinám 5 až 12 osob, jsou šikovně vybrané tak, aby se při jejich plnění projeví kvality žádané na uvedené pozici. Počínání každého uchazeče pak pečlivě pozoruje skupina vyškolených pozorovatelů (personalistů, příp. budoucích nadřízených), kteří se na základě odpozorovaného rozhodnou, kdo z přítomných se jim nejvíc hodí na pozici“ (Čemová, 2019).

Podle Navarové a Lancové (2019, s. 25) však může být forma assesment centra využívána i v rámci kariérového poradenství se žáky. Tuto formu lze použít skupinově, nejlépe s celou třídou. Díky této formě se dají zjistit přednosti žáků, schopnost týmové práce, jaký mají temperament, zda jsou spíš vůdčí typy nebo se raději nechají vést a podobně. Assesment centrum funguje na principu toho, že žáci dostanou úlohy k řešení buď ve skupině větší či menší nebo samostatně. Žáci pak na zadaných úkolech musí přemýšlet, jakým způsobem je společně řešit. Vždy k probíraným úkolům vede diskuze, ve které žáci představují svá východiska.

8 Vlivy působící na žáky SOŠ při jejich volbě

Podle Vosmika (2018, s. 75, 76) je vliv poradenských pracovníků na rozhodování žáků při volbě jejich povolání nejmenší. Může za tím být malé vědomí toho, že jsou poradenské služby na školách nebo ve školských zařízeních poskytovány. Stejně tak na to má vliv malá kvalita poradenských služeb. Největší vliv při rozhodování žáků, jakým směrem se budou profesně ubírat, má jejich vlastní rozhodnutí a dále například rodiče, kamarádi, sourozenci či jiní příbuzní. Při volbě profesní dráhy je žákův názor a jeho rozhodnutí nejdůležitější, proto je potřeba při poradenství vždy zohledňovat jeho pocity a nechat konečné rozhodnutí na něm.

Podle Košťálové (2018, s. 30A) je nejdůležitější, aby si žák uvědomil to, co doopravdy chce a hlavně své reálné možnosti. Často jsou žáci ovlivňováni tím, co dělají jejich rodiče, prarodiče a ostatní příbuzní nebo tím, co jejich rodiče chtějí, aby dělali. Také existuje spousta nepsaných pravidel, podle kterých se společnost řídí, jako třeba jaké jsou profese vhodné pro ženy a jaké pro muže. Je proto potřeba, aby si žák uvědomil, jestli to, jak vnímá určitá pravidla pro vybírání své profesní dráhy pochází z jeho vlastních myšlenek nebo je ovlivněn svým okolím.

8.1 Informační zdroje

Co se týče informačních zdrojů, které žáci středních odborných škol využívají při vyhledávání dalšího studia, uvádí Vosmik (2018, s. 78) jako nejvíce používaný internet. Žáci využívají stránky určitých vzdělávacích institucí. Dalšími nejběžnějšími informačními zdroji jsou pak pro ně rodiče, kteří jim často radí ze svých zkušeností a také školy, na které se žáci hlásí. Často školy pořádají dny otevřených dveří, na kterých se žáci SOŠ mohou dozvědět všechny potřebné informace. Dále také získávají informace od svých kamarádů a spolužáků, a stejně tak, jako u vlivu při rozhodování, je při využívání informačních zdrojů působení poradenských zařízení nejmenší. Žáci využívají poradenská centra ze všech dostupných zdrojů nejméně. Příčinou může být nízká informovanost o tom, že tato pracoviště vůbec existují nebo co mají v popisu práce, stejně tak malé povědomí o tom, že se i ve škole nachází pracovník, který jim může kariérové poradenství poskytnout.

PRAKTICKÁ ČÁST

9 Charakteristika praktické části

Praktická část je zaměřena na žáky středních odborných škol a to konkrétně v Praze. Jedná se o vyzkoušení návrhů technik při individuálním setkání s jednotlivými žáky středních odborných škol.

Podle Gikopoulou (2012, s. 98, 142, 178) existují tři oblasti, podle kterých se rozdělují aktivity a cvičení v kariérovém poradenství. První oblastí je poznat sám sebe, druhou jsou informace o trhu práce a třetí, jak rozvíjet svou profesní dráhu.

U technik navržených v této části se jedná o můj vlastní nápad, avšak tato kniha a hlavně její první oblast pro mě byly inspirací. V této oblasti je popsáno několik cvičení, které mi přišli zajímavé a na podobném principu aktivit jsem vymyslela tyto tři návrhy technik.

Cílem setkání s žáky je ověření navrhovaných technik. Setkání proběhlo celkem s pěti žáky. Tento počet byl z hlediska zjištění efektivity považován za dostatečný. Bylo vybráno pět lidí ze čtyř různých škol a různých ročníků, aby byla práce s nimi rozdílná, stejně jako jejich potřeby, požadavky, postoje i názory. Díky tomu, že mezi těmito pěti žáky existovala řada rozdílností, je také počet pěti lidí považován za dostatečný.

9.1 Návrh technik

Jedná se o několik aktivit, které jsou zaměřené především na sebezpoznání žáka. Konkrétně jsou zaměřeny na to, aby si žák uvědomil své vlastnosti, zájmy a záliby, ale také to, jakým směrem by chtěl ubírat svou profesní dráhu. Při těchto technikách by se také měly projevit jeho názory, postoje a představy o jeho budoucí kariéře, stejně tak by mohlo být u některých žáků zjištěno, zda je pro něj důležitý názor okolí či se rozhoduje především sám.

9.1.1 Zjišťování vlastností

První navrženou aktivitou pro individuální poradenství je sebepoznávací technika.

Podle třech hlavních kroků kariérového poradenství, které jsou uvedené v teoretické části této práce, je nejvhodnější tuto techniku využít v prvním kroku procesu poradenství. Jedná se o zjišťování žákových vlastností. Kromě vlastností je díky této aktivitě možné zjistit žákovi preference ve výběru povolání či oboru, kterým by si přál svou kariéru směřovat.

Cílem této aktivity je, aby žák zjistil, jaké jsou jeho vlastnosti, které u něj dominují a ve kterých profesích či oborech je výhodné tyto vlastnosti mít.

Tato aktivita je vhodná pro jakýkoliv ročník středních odborných škol, zařadila bych ji ovšem především do třetích ročníků, kdy se žáci nejčastěji začínají rozhodovat, jakým směrem budou svou profesní dráhu směřovat. Tuto techniku by však bylo možné využít i na školách základních při rozhodování žáků o výběru střední školy.

Na aktivitu je potřeba vyhradit si časový úsek cca 10 minut a dalších cca 10 minut na vedení rozhovoru se žákem.

Pro práci je zapotřebí pouze papír a tužka, kterou potřebuje k dispozici žák a stejný materiál pro poradce, aby si mohl zapisovat případné poznámky či otázky, na které se chce žáka ptát, a také jeho odpovědi.

Tato aktivita je uzpůsobena pro individuální poradenství, avšak po lehkých úpravách by šla využít i skupinovou formou. Skupinově by tato aktivita mohla probíhat tak, že by žáci dostali od poradce zadání hromadně, každý by pracoval samostatně a po dokončení aktivity by mohla proběhnout diskuze s poradcem, který by se žáků dotazoval na jejich výsledky a řídil by případnou diskuzi mezi žáky. Po takto provedené aktivitě by měl být poradce žákům, kteří by o to měli zájem, k dispozici pro případné individuální rozhovory.

Aktivita bude probíhat tak, že žák jako první dostane za úkol sepsat své vlastnosti a schopnosti a to jak kladné, tak i ty záporné. Po sepsání tohoto seznamu bude mít za úkol vybrat z nich a podtrhnout ty, které mu připadají vhodné pro jakoukoliv profesi. Takové vlastnosti, které si myslí, že potenciální zaměstnavatelé ocení a jsou pro výkony většiny profesí důležité. Poté bude žák vyzván, aby vybral například tři

z těchto vlastností, které jsou u něj nejdominantnější. Dále bude probíhat rozhovor, při kterém bude žák tázán, zda ho napadají nějaké obory či přímo konkrétní profese, u kterých by tyto vlastnosti mohli být vhodné a žádoucí (pokud se žák vyznačuje vlastnostmi, které jsou vhodné pro obor, ve kterém by se chtěl pohybovat, jistě v tuto chvíli zmíní právě ten a tím pádem dojde i ke zjištění jeho profesních preferencí). V případě, že žáka nenapadne žádný obor vhodný pro tyto vlastnosti (vypovídá to o tom, že možná sám neví, jakou cestou by se chtěl vydat), budou mu tyto obory navrženy. Dále bude probíhat rozhovor o tom, zda by ho práce či vzdělávání v tomto oboru bavily a měl by o ně zájem.

9.1.2 Příмка z minulosti

Jako další navržená technika bude vyzkoušena aktivita, která bude lehce pracovat se žakovou představivostí, zaměřená především na sebezpoznání žáka.

Stejně jako předchozí technika, bude tato v rámci kroků kariérového poradenství využita v kroku prvním. Z hlediska rozhodování se jedná o část sebezpoznání, ale také již o uvažování o profesi. Tak jako u aktivity předchozí v tomto případě bude možnost zjistit i žákovi preference, co se profesní dráhy týče.

Cílem této aktivity je, aby žák získal povědomí o možnostech směřování jeho profesní dráhy. Dále aby zjistil, jaké profesní zaměření by ho bavilo a jaké v této oblasti existují možnosti.

Tato technika může být použita pro všechny ročníky středních odborných škol, nejvhodnější pro žáky třetích ročníků, kdy se většina žáků začíná rozhodovat o své profesní dráze. Technika by, stejně jako předchozí aktivita, mohla být využita i formou skupinového poradenství a to za stejných podmínek jako v předchozím případě. Zadání by probíhalo postupně, jak to aktivita vyžaduje, pro všechny žáky hromadně. Žáci by pracovali samostatně a diskuze po skončení by probíhala pod moderováním poradce. Stejně tak by žákům byl poradce k dispozici pro individuální rozhovory v případech, kdy by měli otázky či chtěli dořešit něco v aktivitě bez přítomnosti ostatních žáků.

Na tuto aktivitu je vhodné vyhradit si časový limit cca 25 minut, který zahrnuje i následný čas strávený rozhovorem mezi žákem a poradcem.

Pro práci na této aktivitě je potřeba tužka a papír na psaní a na kreslení přímkou, stejně tak materiál pro poradce na zapisování.

Žák dostane za úkol nakreslit si na papír přímkou, která povede zleva doprava. Poté bude vyzván, aby si představil, co bylo jeho vysněnou prací, když byl malý, co si přál jako dítě dělat. Tuto profesi potom vyznačí na přímkou úplně vlevo. Potom bude dotázán, jaká je jeho vysněná práce. Ať si představí, že by mohl dělat úplně cokoliv na světě, co by chtěl v takovém případě jednou dělat. Tato představa může být i naprosto nereálná, jen musí vyobrazovat jeho opravdový sen. Tuto profesi potom umístí na přímkou až na pravý konec. V tuto chvíli bude mít žák před sebou dvě různá povolání, jejichž dosažení může být i nereálné, ale jsou to povolání, kterými se touží nebo toužil stát.

Dále dostane žák za úkol představit si tyto dvě povolání a zkusit sepsat, co mají společného. Jaké mají stejné vlastnosti, schopnosti, dovednosti nebo v čem se například podobá náplň jejich práce. Poté bude žák vyzván, aby zkusil vymyslet nějaké povolání, které vyžaduje podobné kompetence, jako ty, které mají ty na jeho přímkou společné. Pokud nic nevymyslí, ze strany poradce mu bude poskytnuta pomoc. Ty profese, které vymyslí napíše doprostřed přímkou.

Dále bude žák dotázán, zda má nějakou reálnou představu o své budoucnosti, jestli ví, do jakého oboru by chtěl směřovat svou profesní dráhu. Pokud ví, bude ještě dotázán, zda by ho práce či studium v tomto oboru bavilo více než v tom, který zapsal doprostřed přímkou. Pokud ano, zakreslí tuto profesi či obor na pravou stranu za prostřední profesi, pokud ne, tak na levou stranu.

Pokud se stane, že by žák neměl žádnou reálnou představu o své budoucnosti a nevěděl, jakým směrem se chce vydat, bude s ním poradce probírat tu profesi, která mu vznikla na prostředku přímkou, jelikož vznikla jako nějaký schůdný prostředek mezi profesemi, které by si přál vykonávat, kdyby to bylo reálné. Bude probíhat rozhovor o tom, zda by ho to bavilo, má k tomu opravdu potřebné vlastnosti apod.

Touto aktivitou vznikne žákovi přímkou, na které se nachází jeho představy z minulosti, jeho vysněná profesní dráha a uprostřed nějaká profese či obor, které by se mohly stát

vhodnou cestou a vedle nich to, co by si žák reálně přál dělat. Po této aktivitě může ještě probíhat rozhovor, kde poradce se žákem může zvažovat, zda by tyto prostřední cesty byly vhodné, jestli má potřebné předpoklady a zda by to naplňovalo žákovy představy a preference.

9.1.3 Změny zájmů

Jako třetí navržená technika bude probíhat aktivita, která je zaměřená na zjištění zájmů žáka.

Vzhledem ke třem hlavním krokům kariérového poradenství, uvedených v teoretické části této práce, je vhodné tuto aktivitu zařadit do kroku prvního. Jedná se o zjištění žákových zájmů, tedy v procesu rozhodování o směřování jeho profesní dráhy, o sebepoznání a zjišťování změn v jeho zájmech.

Cílem této techniky je, aby si žák dokázal sám určit, jaké zájmy jsou pro něj důležité a jakým koníčkům by se chtěl věnovat. Dále je cílem, aby si žák uvědomil, jak se jeho záliby a preference v učení mění a dokázal určit, které z těchto zájmů a preferencí jsou pro něj v životě stěžejní a důležité i například k rozhodování o směřování jeho kariéry.

Technika je vhodná pro všechny ročníky středních odborných škol, vyjma ročníku prvního, kdy žáci ještě velké rozdíly v zájmech v současné době a v době, kdy navštěvovali základní školu mít nemusí, vzhledem k tomu, že neuplynul moc velký časový úsek od ukončení základní školy. Stejně jako předchozí aktivity je tato technika nejvhodnější pro žáky třetích ročníků středních odborných škol, ale může být užitečný i pro žáky čtvrtých ročníků. Tuto aktivitu je vhodné používat individuálně, aby se poradce mohl naplno věnovat žákovi. Byla by vhodná možnost i dvou, maximálně tří žáků dohromady, kdy by jim poradce práci zadával hromadně. Rozhovor po skončení aktivit by potom mohl probíhat také dohromady nebo jednotlivě, podle toho, co by žáci upřednostňovali.

Čas vhodný vyhradit si na tuto aktivitu je cca 35 minut, ve kterých proběhne i rozhovor mezi žákem a poradcem.

Materiálně jsou k této aktivitě zapotřebí pouze papíry a tužka pro žáka na psaní a kreslení, stejný materiál pro poradce k zapisování poznámek a poznatků.

Žák dostane za úkol napsat, jaké jsou jeho zájmy, jakým způsobem tráví svůj volný čas a co má rád. Po sepsání jeho zálib si nakreslí kruh, do kterého bude tyto své sepsané zájmy zakreslovat. Představí si něco, jako koláčový graf a tímto způsobem zapíše jednotlivé zájmy do kruhu podle toho, jak velkou část v jeho životě zabírají. Potom, co to dokončí, udělá ještě jeden takový kruh, kam zakreslí své oblíbené předměty ve škole, které ho baví či zajímají. Těmto předmětům přidá příslušnou část kruhu podle toho, který má nejraději, který nejméně, apod. Poté dostane žák za úkol, aby si představil sebe, když byl na základní škole. A stejným způsobem potom vytvoří dva kruhy, v jednom budou jeho záliby a v druhém oblíbené předměty, jak svůj čas trávil na základní škole a jak vnímal své koníčky a oblíbené předměty.

Potom bude probíhat rozhovor s poradcem, při kterém se budou zaměřovat na to, jakým způsobem se žákovy zájmy změnily, jaké k tomu mohly vést aspekty, jak velké a v čem tyto rozdíly spočívají, v čem jsou jiné jeho záliby v učení, zda něco z toho vedlo k výběru střední školy apod.

Po tomto rozhovoru dostane žák ještě jeden úkol, při kterém nakreslí opět dva kruhy, jeden na zájmy a jeden na oblíbené či zajímavé předměty ovšem s tou podmínkou, aby teď rozdělil velikost části v kruzích podle toho, jak by si přál, aby to v jeho životě vypadalo. Může si přidat i nějaké záliby, které by chtěl mít a nemá.

Po dokončení bude probíhat rozhovor, ve kterém se bude probírat, jakým způsobem se liší kruh s reálnými zájmy a ten, který vyobrazuje přání. Zda jsou tam velké změny či se kruhy hodně podobají, z jakého je to důvodu, případně jaká by mohla vést cesta k naplnění kruhu, který vyobrazuje žákovy představy apod.

9.2 Techniky v praxi

Výše zmíněné techniky byly vyzkoušeny v praxi a to individuálně s jednotlivými pěti žáky. V níže uvedených kapitolách je popsáno, jak probíhala jednotlivá setkání, z jaké střední odborné školy jednotliví žáci byli a kolik jim je let. Při skončení navržených aktivit s každým žákem probíhal rozhovor, při kterém byli tázáni, jak podle nich práce

probíhala, co se dozvěděli nového, co jim nebylo jasné při činnosti nebo při zadávání, zda všemu správně rozuměli, zda je aktivita bavila apod. Tyto reflexe jsou níže u každého žáka popsány a stejně tak mé shrnutí a doporučení.

9.2.1 První žák

První žákyní, se kterou byly aktivity vyzkoušeny byla devatenáctiletá žákyně čtvrtého ročníku Střední odborné školy pro administrativu Evropské unie. Tato žákyně uvedla, že s kariérovým poradenstvím nemá ze své školy zatím žádné zkušenosti a jinde toto poradenství také nevyhledávala.

Po absolvování všech tří navržených technik proběhl s žákyní rozhovor, s cílem získat od žákyně reflexi.

Žákyně uvedla, že se jí všechny tři aktivity zdály smysluplné. Vzhledem k tomu, že jí kariérové poradenství na střední škole ještě nikdy nebylo poskytnuto, byly pro ní tyto aktivity přínosné. Uvedla, že stále ještě neví, jakým směrem se chce ve své budoucnosti ubírat, a proto pro ni tato cvičení byla přínosná.

U techniky zjišťování vlastností uvedla, že je tato aktivita podle jejího názoru vhodná pro žáky, kteří vůbec nevědí, co chtějí dělat a touto aktivitou mohou zjistit své vlastnosti, díky kterým se mohou rozhodovat dále. Zmínila, že se jí na této aktivitě pracovalo dobře, zadání bylo stručné a jasné a neměla problém se tomu věnovat.

Aktivita přímka z minulosti byla pro ní podle jejích slov nejpřínosnější. Mohla si představit profesi, kterou by chtěla opravdu vykonávat, když by neexistovaly žádné limity a na základě toho najít obor, který je tomu vysněnému podobný a je o dost reálnější se k němu v budoucnu dopracovat.

U třetí aktivity – změny zájmů uvedla, že pro ni bylo velice zajímavé porovnat, jak se její záliby a koníčky za pár let od základní školy změnily. Dokázala si díky této aktivitě dokonce uvědomit, že některé její zájmy z dřívější doby byly významně podníceny jejími rodiči, tolik ji nebavily a z tohoto důvodu se jim na střední škole přestala věnovat. Podle jejího názoru ji tato aktivita pomohla zjistit, jaké aktivity ve svém životě opravdu potřebuje a co ji baví.

S žákyní se pracovalo opravdu dobře, vzhledem k tomu, že se s kariérovým poradenstvím ještě vůbec nesetkala, bylo pro ni přínosné si tyto aktivity vyzkoušet. Zjistila jsem, že u druhé aktivity by bylo lepší přidat ještě pět minut do předpokládaného času. S touto žákyní jsme při rozhovoru hranici 25 minut překročily, tudíž se dá předpokládat, že v případě, kdy žák vůbec neví, kam chce svou profesní dráhu směřovat, není 25 minut dostačujících.

9.2.2 Druhý žák

Další setkání proběhlo s žákem čtvrtého ročníku Střední zdravotnické školy Alšovo nábřeží, kterému je devatenáct let. Kariérové poradenství zažil ve škole, kde výchovný poradce celé třídy zadával různá skupinová cvičení a dotazníky.

V rozhovoru, který byl veden po dokončení tří aktivit byly žákovi pokládány různé otázky a byl požádán o reflexi cvičení, která právě vyzkoušel. Žák uvedl, že mu aktivity připadají zajímavé, avšak pro něj již v tuto chvíli zbytečné, vzhledem k tomu, že je rozhodnutý, jakým směrem by chtěl svou profesní dráhu směřovat a i přesně na jakou školu chce jít studovat.

Při první aktivitě, týkající se zjišťování vlastností uvedl, že mu tato technika přijde vhodná spíše pro mladší žáky, kteří ještě vůbec nevědí, co by chtěli dělat a je pro ně stěžejní zjistit nejprve své vlastnosti.

U aktivity přímka z minulosti řekl, že ho velice bavilo, když si mohl zavzpomínat, jaké byly jeho sny, když byl malý. Vzhledem k tomu, že si je jistý, co chce ve svém životě dělat a jako svou vysněnou profesi uvedl tu, která je zároveň tou střední reálnou cestou, pracovalo se mu s touto technikou velice snadno a byla dokončena v opravdu rychlém čase.

Třetí aktivita pro něj byla podle jeho slov nejzajímavější. Mohl zjistit, jak se jeho zájmy během let a jeho dospívání měnily. Žák uvedl, že vzhledem k tomu, že jeho záliby se moc oproti základní škole a současnosti nezměnily, pracovalo se mu s touto aktivitou dobře, nebyla pro něj vůbec náročná. Ve chvíli, kdy si mohl vytvořit kruh

zájmů podle svých představ zjistil, že se tato verze moc neliší od té reálné. Díky tomu si uvědomil, že koníčky, které ho baví a zabývá se jimi jsou stabilní a mohly by ho provázet po celý život.

Díky žakově reflexi jsem zjistila, že tyto aktivity jsou určitě vhodné jen pro žáky, kteří ještě nevědí, jakým směrem chtějí svou profesní dráhu ubírat. Také jsem si po této reflexi uvědomila, že první aktivita by byla vhodná použít již v nižších ročnících středních škol, aby si žáci mohli uvědomit, jaké vlastnosti mají a již od útlejšího věku nad svou budoucností přemýšlet. Podle mého pozorování se žákovi s aktivitami pracovalo dobře, avšak mohlo to být zapříčiněné i tím, že se mu snadno odpovídalo a hledali profese, když již sám ví, co by chtěl dělat.

9.2.3 Třetí žák

Třetí účastnicí byla žákyně Střední odborné školy služeb Kavčí hory. Žákyni je 17 let a chodí na této škole do druhého ročníku. S kariérovým poradenstvím na škole ještě žádné zkušenosti nemá, avšak povědomí o jeho individuálním poskytování ano. Vzhledem k tomu, že je teprve ve druhém ročníku se dá předpokládat, že se k nějakým skupinovým formám kariérového poradenství teprve dostanou.

Po dokončení aktivit byl s žákyní veden rozhovor. Žákyně uvedla, že vzhledem k tomu, že se ještě s kariérovým poradenstvím vůbec nesetkala, jí přišly tyto aktivity zajímavé.

Uvedla, že první aktivita byla nejméně přínosná ze všech tří, ale i přesto se o sobě dozvěděla nové věci.

U aktivity přímka z minulosti se jí líbilo, že si mohla představit, co by si opravdu přála dělat. Vzhledem k tomu, že za svou vysněnou profesi označila pouze obor, kterému by se chtěla věnovat, bylo jednoduché bavit se o reálných možnostech. Podle jejích slov bylo příjemné zjistit, že jejím snem je něco, co je opravdu reálné a nemusí hledat žádnou alternativu. Dále uvedla, že ze začátku jí přišlo zadání u této aktivity trochu nejasné, proto si nebyla jistá, zda pracuje správně, ale při rozhovoru si vše objasnila.

Třetí aktivita zaměřená na změnu zájmů přišla žákyni zajímavá v tom, že zjistila, jak moc se jí změnila preference týkající se oblíbených předmětů. Zjistila také, že její zájmy se od základní školy moc nezměnily, avšak ty, které by si mít přála, jsou trochu odlišné.

Při práci s touto žákyní byl znát rozdíl oproti žákům předchozím v tom, že vzhledem k tomu, že je teprve ve druhém ročníku, ještě tolik o své budoucnosti nepřemýšlela. Řekla bych, že se s ní i díky tomu pracovalo obtížněji, protože se zamýšlela nad takovými otázkami poprvé. U třetí aktivity bylo patrné, že její zájmy se tolik nezměnily vzhledem k tomu, že neuplynul ještě tak dlouhý čas od ukončení základní školy. Po rozhovoru s touto žákyní bych rozhodně doporučovala tyto techniky používat až ve třetím či čtvrtém ročníku středních odborných škol.

9.2.4 Čtvrtý žák

Dalším žákem, se kterým byly navržené aktivity vyzkoušeny byl žák ze stejné školy jako žákyně z prvního setkání, tedy ze Střední odborné školy pro administrativu Evropské Unie. Tento žák chodí do třetího ročníku a je mu osmnáct let. Žák uvedl, že s kariérovým poradenstvím žádnou zkušenost nemá, a proto kariérové poradenství zatím nikdy nevyhledával a ani vyhledávat nechce.

Při rozhovoru, který se postupně zaměřoval na všechny tři techniky vyjádřil, že první aktivita mu přišla trochu zbytečná. Nebylo mu jasné, k čemu mu tato činnost bude přínosná. Podle jeho názoru by stačilo si své vlastnosti jednoduše sepsat, aby je viděl a mohl nad tím přemýšlet, ale nepotřebuje se k nim dostávat touto formou.

Druhou aktivitu popsal jako zajímavější, vzhledem k tomu, že již pracuje i s jeho představami o možných profesích a s tím, co si sám přeje a nejedná se pouze o jeho vlastnosti jako v předchozí aktivitě. Uvedl, že se mu při aktivitě pracovalo dobře, ale že stále nevidí žádný velký přínos pro jeho rozhodování o směru kariéry.

U třetí aktivity žák uvedl, že mu přišla nejzajímavější a dobře vymyšlená. Podle jeho slov pochopil oproti předchozím dvěma aktivitám její přínos a hned správně věděl, co

má dělat a mohl tak zjistit, jak se jeho zájmy mění. Stejně tak mu tato aktivita přišla celkem zábavná.

Nejvíce ocenil to, že po všech aktivitách proběhl rozhovor, ve kterém mohl vyjádřit svůj názor, zeptat se na nejasnosti a na vše, co ho zajímalo.

Při tomto setkání bylo jasně patrné, že žák o kariérové poradenství nemá zájem. Přesto pracoval správně, vše si řádně vyzkoušel, aby mohl podat adekvátní zpětnou vazbu. Díky této zkušenosti bych doporučila tyto techniky využívat jen individuálně, se žáky, kteří o kariérové poradenství projeví sami zájem. Bylo zajímavé zkusit pracovat s člověkem, který vlastně poradit nechce. Jeho názory mě donutily podívat se na to celé úplně z jiného úhlu pohledu. Přinesl mi ovšem spoustu zajímavých podnětů a myslím, že toto setkání bylo přínosné pro obě strany.

9.2.5 Pátý žák

Páté setkání proběhlo s žákyní Střední odborné školy Drtinova. Tato žákyně chodí do druhého ročníku a je jí sedmnáct let. S kariérovým poradenstvím zkušenost neměla.

Po dokončení aktivit proběhl rozhovor, který se postupně zaměřoval na reflexi žákyně všech tří aktivit. Na začátku rozhovoru žákyně vyjádřila, že pro ni bylo docela náročné se těmto aktivitám věnovat.

U první aktivity uvedla, že ji celkem zaujala a byla pro ni zajímavá. Bylo pro ni jednoduché zaměřit se pouze na svoje vlastnosti, avšak už větší problém jí dělalo vymyslet konkrétní profese či jen obory v návaznosti na své vlastnosti. Přesto se jí při aktivitě pracovalo dobře, protože jasně chápala co má dělat a ve chvíli, kdy ji nenapadaly žádné profese, dostala během rozhovoru podněty, aby se mohla dobrat nějakého cíle.

Dále uvedla, že druhá aktivita, tedy přímka z minulosti, pro ni byla nejhorší. Vzhledem k tomu, že vůbec neví, co by ve své budoucnosti chtěla dělat a stejně tak si nepamatuje, co byl její sen, když byla malá. Proto pro ni práce na této aktivitě nebyla vůbec

jednoduchá. Uvedla, že zadání pochopila dobře, věděla co má dělat, ovšem bylo pro ni náročné pokračovat sama dál, když nevěděla, co v tomto cvičení napsat.

Třetí technika byla podle jejích slov nejlepší. Vzhledem k tomu, že se jednalo o její zájmy, které měla dříve a má teď, nedělalo ji problém aktivitu samostatně dokončit. Zároveň se jí zdála zábavná a začala si díky ní všimnout rozdílů v zaplňování jejího volného času, které si dříve neuvědomovala. Podle jejích slov správně pochopila zadání a pracovalo se jí na tomto úkolu velice snadno a zároveň jí tato forma přišla i zábavná.

Práce s touto žákyní byla ze všech pěti různých setkání nejnáročnější. Vzhledem k tomu, že sama nevěděla, jakým směrem by chtěla, aby se její profesní dráha ubírala a stejně tak nebyla schopná vyjádřit ani svůj sen, který by mohl být i nereálný, pracovalo se mi tak při aktivitách složitě. Pokud ale došlo na fázi rozhovoru při jednotlivých aktivitách, byla velice pracovitá a snažila se zareagovat na všechny mé podněty a dobrat se dokončení aktivity sama. Toto setkání mě inspirovalo k tomu, že i když jsou předem jasně stanovené vymyšlené aktivity, které se zakládají především na žákově práci, jeho myšlení a názorech, je potřeba být připraven na to, že žák nebude sám schopen pracovat a mít dopředu připravené alternativy těchto technik, či nějaké podpůrné nástroje, abychom žákovi mohli pomoci.

9.3 Zhodnocení výsledků

Práce s jednotlivými žáky byla velice odlišná. Díky tomu jsem si uvědomila velkou rozmanitost profese kariérového poradce. Všechna setkání byla pro mou práci přínosná a spolupráce žáků mi pomohla zjistit efektivitu navržených technik. Výsledky, které byly zjištěny díky rozhovorům s žáky po aktivitách, při kterých mi poskytli zpětnou vazbu k navrženým technikám, bych zhodnotila kladně. Většinu z vybraných pěti žáků, kteří měli o kariérové poradenství zájem, přišly tyto techniky přínosné. Díky jejich reflexi jsem měla možnost poznat, že jsou tyto nástroje navrženy efektivně a splňují z většiny stanovené požadavky.

Se všemi žáky jsme se nějakým způsobem dobrali výsledků, ke kterým jsme se díky těmto technikám dostat měli. Bylo však velice důležité poskytnout jednotlivým žákům individuální přístup a s každým jednat trochu jinak, podle toho, jak bylo potřeba a jakým způsobem vyžadovali pomoc či mou spolupráci.

Mezi výhody těchto technik patří například to, že nejsou pro poradce náročné na předchozí přípravu a je vcelku jednoduché vyhodnotit, zda se žák dobral požadovaného cíle. Jako další výhodu bych uvedla to, že u těchto technik musí být žáci aktivní a díky tomu mohou být pro ně zábavné. Nevýhodou je naopak to, že veškerá práce při těchto technikách stojí na žakově aktivitě, tudíž pokud žák nespolupracuje nebo neví, jak při aktivitách pokračovat, musí být poradce připraven na to, jak s takovými typy žáků pracovat. Za další nevýhodu může být považováno také to, že při skupinové formě je práce s těmito aktivitami složitější (u třetí techniky ani nebyla skupinová forma doporučena) a hodí se spíše k individuálnímu poradenství.

Tyto techniky by bylo vhodné doplnit osobnostním testem, testem zjišťování profesní orientace nebo například testem ke zjišťování zájmů, kdy by žáci mohli zjistit a porovnat, zda jim podle výsledků z aktivit vychází podobné výsledky jako z testů.

ZÁVĚR

Bakalářská práce na téma „Návrh a implementace technik kariérového poradenství pro žáky středních odborných škol“ se zabývala vysvětlením pojmu kariérové poradenství, uvedením možností a typů kariérového poradenství vhodných pro žáky středních odborných škol. Zabývala se také popsáním vybraných metod a technik kariérového poradenství, které se v České republice využívají na středních odborných školách.

Dále se zabývala návrhem technik kariérového poradenství a popsáním průběhu jejich použití v praxi.

V teoretické části bakalářské práce byly popsány typy kariérového poradenství a možnosti kariérového poradenství pro žáky středních odborných škol. Dále bylo vysvětleno, kdo jsou kariéroví poradci a jaké vzdělání je k výkonu této profese potřebné, také byla stručně zmíněna historie kariérového poradenství. Největším dílem teoretické části bylo popsání metod kariérového poradenství. Metody byly rozděleny podle způsobu jejich využití a popsány vybrané konkrétní techniky kariérového poradenství, které jsou pro žáky středních odborných škol vhodné.

V praktické části bakalářské práce byly použity navržené techniky v praxi. Díky této zkušenosti jsem zjistila, že práce s jednotlivými žáky je velice rozdílná a je potřeba, aby techniky kariérového poradenství byly flexibilní a aby kariéroví poradci byli připraveni v některých aspektech přizpůsobit danou techniku konkrétnímu žákovi.

Díky reflexi žáků mohou být výsledky praktické části shrnuty pozitivně. Zjistila jsem, že tyto navržené techniky kariérového poradenství jsou pro žáky, kteří kariérové poradenství vyhledávají, efektivní. Po zjištění ze zpětné vazby žáků bych doporučila tyto techniky vždy trochu přepracovat podle skupiny, pro kterou budou využívány. Pokud se některými maličkostmi uzpůsobí cílové skupině, budou vhodné pro jakýkoliv ročník středních odborných škol. Doporučila bych také vyhradit si na jednotlivé techniky raději trochu delší čas, vzhledem k rozhovorům probíhajícím vždy bezprostředně po aktivitě, může být časový úsek předem vyhraněný na aktivitu ve skutečnosti delší.

Techniky navržené v praktické části bakalářské práce by bylo možné použít i v praxi. Vzhledem ke zjištěným výsledkům po zkušebním použití s jednotlivými žáky bylo zjištěno, že jsou tyto nástroje pro žáky efektivní, zábavné a přínosné.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

MONOTEMATICKÉ PUBLIKACE

BARTONÍČKOVÁ, Monika. *Kariérový koučink*. Praha: Alfa Publishing, 2007. Management praxe. ISBN 978-80-86851-51-8.

GIKOPOULOU, Nora, ed. Průvodce kariérou pro školy: zpráva o efektivním kariérovém poradenství. Praha: Dům zahraničních služeb pro Centrum Euroguidance, 2012. 195 s. ISBN 978-80-87335-40-6.

Kam na školu – Střední školy v České republice: vzdělávací nabídka pro školní rok 2007/2008. Praha: Národní ústav odborného vzdělávání, 2006. ISBN 80-85118-96-3.

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

KOŠŤÁLOVÁ, Helena et al. *Rozmanitý svět kariérového poradenství - inspirace do praxe*. První vydání. Praha: Evropská kontaktní skupina, 2017. 79 stran. ISBN 978-80-87993-03-3.

KOŠŤÁLOVÁ, Helena, Markéta CUDLÍNOVÁ, Lenka NĚMCOVÁ. *Spokojený kariérový poradce*. Praha: Evropská kontaktní skupina, 2018. ISBN 978-80-87993-05-7.

MONROE, Josephine. *Ideální kariéra a zaměstnání: osobní poradce pro výběr nejlepší práce a kariéry*. Praha: Grada, 2007. Brilantně. ISBN 978-80-247-1947-4.

MUHIĆ, Jasmin. *Kariérové poradenství v České republice: zpráva o stavu v roce 2010*. Praha: Dům zahraničních služeb pro Centrum Euroguidance, 2011. ISBN 978-80-87335-29-1.

NAVAROVÁ, Sylvie a Markéta LANCOVÁ. *Diagnostika v kariérovém poradenství*. Praha: Raabe, [2019]. Dobrá škola. Výchovné a kariérové poradenství. ISBN 978-80-7496-405-3.

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

VOSMIK, Miroslav. *Inkluze a kariérové poradenství*. Praha: Raabe, [2018]. Dobrá škola. Inkluzivní vzdělávání. ISBN 978-80-7496-357-5.

ELEKTRONICKÉ ZDROJE

BÍLKOVÁ, Karolína. Digitální depozitář UK [online]. Copyright © 2010 [cit. 2020-03-13]. Dostupné z:

https://dspace.cuni.cz/bitstream/handle/20.500.11956/48884/DPTX_0_0__0_2636_0_64364.pdf?sequence=1&isAllowed=y

CUDLÍNOVÁ, Markéta. Jak využít kariérové poradenství ve škole | kurzy EKS. [online]. Copyright © Všechna práva vyhrazena EKS, z.s. 2018 [cit. 2020-03-13]. Dostupné z: <https://ekskurzy.cz/cs/blog/jak-rozvijet-sebepoznani-deti-pomoci-karieroveho-poradenstvi>

ČEMOVÁ, Lucie. Assessment centrum: co to je a jak uspět? | Jobfairs.eu. Lepší práce u férových firem | Jobfairs.eu [online]. 2019 [cit. 2020-03-13]. Dostupné z: <https://www.jobfairs.eu/magazin/assessment-centrum-pohovor-trochu-jinak>

Střední odborné školy, Národní ústav pro vzdělávání. Národní ústav pro vzdělávání [online]. Copyright © [cit. 2020-03-20]. Dostupné z: <http://www.nuv.cz/t/stredni-odborne-skoly-sos>

