

Česká zemědělská univerzita v Praze

Institut vzdělávání a poradenství

Katedra profesního a personálního rozvoje



**Česká
zemědělská
univerzita
v Praze**

**Mapování diagnostických metod kariérového poradenství na
středních školách v České republice**

Bakalářská práce

Autor: Marie Hružová

Vedoucí práce: PhDr. Andrea Hlubučková

2022

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Institut vzdělávání a poradenství

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Marie Hružová

Specializace v pedagogice
Poradenství v odborném vzdělávání

Název práce

Mapování diagnostických pomůcek v kariérovém poradenství

Název anglicky

Mapping of diagnostic tools in career counseling

Cíle práce

Cílem této bakalářské práce je zmapování diagnostických pomůcek, které jsou prakticky využívány v České republice.

Práce bude obsahovat souhrn dostupných diagnostických pomůcek a prozkoumá četnost jejich reálného využití na vybraných pracovištích kariérového poradenství.

Metodika

V teoretické části práce studentka vytvoří přehled dostupných diagnostických pomůcek (v českém a anglickém jazyce) v online i offline formě, které se využívají pro práci kariérového poradce.

V praktické části práce prostřednictvím empirického šetření (strukturovaný rozhovor, event. dotazník) bude zmapována frekvence využívání daných diagnostických pomůcek na vybraných pracovištích praktikujících kariérové poradenství v České republice, zejména v oblasti školství. Práce se zaměří na reálnou praxi poradců.

Doporučený rozsah práce

dle pravidel pro závěrečné práce

Klíčová slova

psychologie, psychodiagnostika, diagnostické pomůcky, kariérové poradenství

Doporučené zdroje informací

- EVANGELU, J. E. *Diagnostické metody v personalistice*. Praha: Grada, 2009. ISBN 978-80-247-2607-6.
- KOPLÍKOVÁ, Denisa. Možnosti kariérního poradenství u žáků základních škol. 2015, 76 s. Diplomové práce. Univerzita Palackého, Katedra pedagogiky s celoškolskou působností. Vedoucí práce Zuzana Tichá.
- MEZERA, Antonín. Dotazník studijně profesní orientace. Praha: Raabe, [2017], 126 s. Dobrá škola. Výchovné a kariérní poradenství, 1. ISBN 978-80-7496-395-7.
- MEZERA, Antonín. Obrázkový kariérový test. Praha: Raabe, [2015], 99 s. Dobrá škola. Kariérové poradenství – testy a dotazníky pro žáky, 1. ISBN 978-80-7496-180-9.
- MEZERA, Antonín. Pro jaké povolání se hodím? Jak si vybrat střední a vyšší odbornou školu a snad i budoucí povolání. 2., aktualiz. vyd. Brno: Computer Press, 2008. viii, 296 s. ISBN 978-80-251-2395-9.
- NAVAROVÁ, S. – LANCOVÁ, M. *Diagnostika v kariérovém poradenství*. Praha: Raabe, 2019. ISBN 978-80-7496-405-3.
- PAVLOVIČOVÁ, Eva. Kariérové poradenství a metody pedagogické diagnostiky používané k volbě profesní orientace žáků základních škol. 2008, 98 s. Diplomové práce. Univerzita Palackého, Katedra pedagogiky s celoškolskou působností. Vedoucí práce Bronislava Štěpánková.
- SEITL, M. Testové psychodiagnostické metody pro výběr zaměstnanců. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2015. ISBN 978-80-244-4513-7
- ŠIKULOVÁ, Renata, Eva MRÁZOVÁ a Iva WEDLICOVÁ. Pomáháme žákům s výběrem vzdělávací a profesní dráhy: metodická příručka pro učitele základních škol. Ilustroval Milada LINHARTOVÁ. Most: Hněvín, 2007, 142 s. ISBN 9788086654201.
- VENDEL, Š. *Kariérní poradenství*. Praha: Grada, 2008. ISBN 978-80-247-1731-9.
-

Předběžný termín obhajoby

2021/22 LS – IVP

Vedoucí práce

PhDr. Andrea Hlubučková

Garantující pracoviště

Katedra profesního a personálního rozvoje

Elektronicky schváleno dne 28. 5. 2021

Mgr. Jiří Votava, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 28. 5. 2021

Ing. Karel Němejc, Ph.D.

Pověřený ředitel

V Praze dne 02. 03. 2022

ČESTNÉ PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma:

Mapování diagnostických metod kariérového poradenství na středních školách v České republice

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 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 především vedoucí mé bakalářské práce, PhDr. Andree Hlubučkové za odborné vedení a cenné rady pro kvalitnější zpracování mé práce a za její vstřícný přístup. Dále bych chtěla poděkovat pracovníkům Vzdělávacího institutu Středočeského kraje, především Centra kariérového poradenství za navedení ke klíčovým materiálům pro zpracování mé práce. Mé velké poděkování patří i kariérovým poradcům na středních školách v Praze a ve Středočeském kraji, kteří mi skrze své odpovědi v rámci dotazníkového šetření poskytli důležitá data a podněty pro zpracování praktické části mé práce.

Abstrakt

Cílem teoretické části práce bylo krátce popsat kariérové poradenství a jeho teoretická východiska, vysvětlit pojmy spojené s diagnostikou v kariérovém poradenství, popsat dostupnost a úroveň diagnostických metod kariérového poradenství v České republice, poskytnout přehled nejčastěji využívaných testových diagnostických metod kariérového poradenství stejně tak jako přehled dalších diagnostických metod využívaných v praxi kariérového poradenství. Přehledy metod byly doplněny o krátký popis každé metody. V přílohách byly pak uvedeny detailní popisy vybraných testových diagnostických metod kariérového poradenství. Dále bylo cílem teoretické části práce vysvětlit systém kariérového poradenství na středních školách v České republice. V této části bylo uvedeno, jaká je role kariérového poradenství na školách, kdo jsou jeho poskytovatelé, jaké jsou podoby kariérového poradenství na středních školách a podmínky pro poskytování těchto služeb. Praktická část práce si kladla za cíl zmapovat skrze online dotazníkové šetření frekvenci využívání diagnostických nástrojů kariérového poradenství na vybraných středních školách v Praze a ve Středočeském kraji. Skrze to byl zjištěn i stav kariérového poradenství na těchto školách a byly formulovány návrhy pro zlepšení poskytování služeb kariérového poradenství, především v oblasti diagnostiky.

Klíčová slova

psychologie, psychodiagnostika, diagnostické metody, kariérové poradenství

Abstract

The aim of the theoretical part of the theses was to briefly describe career counseling and its theoretical backgrounds, explain the concepts associated with diagnostics in career counseling, describe the availability and level of diagnostic methods of career counseling in the Czech Republic, provide an overview of the most commonly used diagnostic test methods of career counseling as well as an overview of other diagnostic methods used in the practice of career counseling. The method overviews were supplemented by a brief description of each method. Detailed descriptions of selected diagnostic test methods of career counseling were then given in the appendices. Furthermore, the aim of the theoretical part of the work was to explain the system of career counseling at secondary schools in the Czech Republic. In this part it was stated what is the role of career counseling in schools, who are its providers, what are the forms of career counseling in secondary schools and the conditions for the provision of these services. The practical part of the theses aimed to map through an online questionnaire survey the frequency of use of diagnostic tools of career counseling at selected secondary schools in Prague and the Central Bohemian Region. Through this, the condition of career counseling at these schools was ascertained and proposals were formulated for improving the provision of career counseling services, especially in the field of diagnostics.

Keywords

psychology, psychodiagnostics, diagnostic methods, career counseling

OBSAH

ÚVOD	11
TEORETICKÁ ČÁST	12
1 Cíl a metodika.....	12
2 Úvod do kariérového poradenství.....	13
2.1 Definice kariérového poradenství.....	13
2.2 Teoretická východiska kariérového poradenství	13
3 Diagnostika v kariérovém poradenství	15
3.1 Role diagnostických metod v kariérovém poradenství.....	15
3.2 Dělení diagnostických metod.....	15
3.2.1. Klasifikace diagnostických metod podle Svobody a kol. (2013)	15
3.2.2. Klasifikace diagnostických metod podle požadavků na vzdělání uživatele podle nakladatelství Testcentrum (2021).....	16
3.3 Požadavky na testové diagnostické metody.....	17
3.3.1. Objektivita.....	17
3.3.2. Standardizace a testové normy.....	17
3.3.3. Reliabilita.....	18
3.3.4. Validita.....	18
3.4 Diagnostická baterie.....	19
3.5 Výstupní zpráva	19
3.6 Specifika užití diagnostických metod	20
3.6.1. Etické otázky.....	20
3.6.2. Zkreslování výsledků.....	21
3.6.3. Online diagnostika	21

3.7	Dostupnost a úroveň diagnostických metod kariérového poradenství v České republice	22
4	Přehled nejčastějších testových diagnostických metod kariérového poradenství	24
4.1	Testy profesní (a zájmové) orientace	24
4.2	Orientační testy inteligence	25
4.3	Osobnostní testy a dotazníky	25
4.4	Testy motivace k práci	26
4.5	Testy speciálních schopností	26
5	Další diagnostické metody využívané v praxi kariérového poradenství	27
5.1	Projektivní metody	27
5.2	Mapování kompetencí	28
5.3	Hodnoty	28
5.4	Úspěch	29
5.5	Sebeprezentace	30
5.6	Svět práce a budoucnost	30
6	System kariérového poradenství na středních školách v České republice	32
6.1	Role kariérového poradenství na střední škole	32
6.2	Poskytovatelé služeb kariérového poradenství na střední škole	33
6.2.1.	Školní poradenské pracoviště	33
6.2.2.	Školské poradenské pracoviště	34
6.3	Podoby kariérového poradenství na střední škole	34
6.3.1.	Kariérové vzdělávání	34
6.3.2.	Interní kariérové poradenství	37
6.3.3.	Externí kariérové poradenství	37

6.4	Podmínky pro poskytování služeb kariérového poradenství na střední škole	
	37	
6.4.1.	Cíle a kultura školy	37
6.4.2.	Zakotvení kariérového poradenství v dokumentech školy	39
6.4.3.	Personální zabezpečení	39
6.4.4.	Materiální a prostorové zabezpečení	40
6.4.5.	Časová dostupnost	40
6.4.6.	Informovanost o službách	40
	PRAKTICKÁ ČÁST	41
7	Charakteristika místa šetření	41
7.1	Dotazníkové šetření	41
7.2	Zhodnocení výsledků dotazníkového šetření	42
8	Vlastní doporučení	51
8.1	Informovanost o službách kariérového poradenství	51
8.2	Nejčastěji využívaná testová diagnostická metoda kariérového poradenství na středních školách	51
8.3	Časová dostupnost a finanční podpora kariérového poradenství	52
8.4	Informovanost o diagnostických materiálech pro kariérové poradenství ..	53
8.5	Návrh na další zpracování výsledků dotazníkového šetření	54
	ZÁVĚR	55
	SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	57
	SEZNAM TABULEK, GRAFŮ, OBRÁZKŮ A SCHÉMÁT	64
	SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK	65
	SEZNAM PŘÍLOH	67
	PŘÍLOHY	

ÚVOD

Dle studií Národního pedagogického institutu České republiky z roku 2019 ohledně Shody dosaženého vzdělání a vykonávaného zaměstnání (Doležalová, 2019) a Uplatnění absolventů škol na trhu práce (Chamoutová a kol., 2019) bylo zjištěno, že až 38 % absolventů středního odborného vzdělávání s vyučením a až 39 % absolventů středního odborného vzdělávání s maturitou v letech mezi 20 až 29 pracuje v hrubé neshodě se svým vzděláním. Někteří studenti gymnázia nemají ani v posledních ročnících studia jasnou odpověď na to, kam po absolvování střední školy dále studijně a profesně směřovat. Vzhledem k těmto zjištěním můžeme vidět důležitost včasného poskytování služeb kariérového poradenství na středních školách. Proto mě zajímalo, jaký je skutečný stav kariérového poradenství především na středních školách, kde jsou studenti tíženi potřebou učinit rozhodnutí ohledně svého profesního směřování a podle toho si pak zvolit vysokou školu či zaměstnání. Ve své bakalářské práci proto popisuji systém kariérového poradenství na středních školách v České republice, kde je velice důležité vybavit studenty kompetencemi k úspěšnému řízení své vlastní profesní dráhy a osobního života, aby byli schopni dělat vhodná rozhodnutí pro své budoucí povolání dle svých možností, schopností a preferencí a uplatnit se na neustále se měnícím trhu práce.

Prvním krokem při realizaci kariérového poradenství je porozumět sám sobě, k čemuž nám poslouží různé diagnostické metody. Proto svou práci věnuji především popsání a zpřehlednění dostupných diagnostických metod kariérového poradenství, z nichž některé jsou pak detailněji popsány v přílohách práce. Když je člověk schopen porozumět, jaké jsou jeho znalosti, schopnosti a dovednosti, osobnostní charakteristiky, zájmy, hodnoty a motivace, může pak propojit informace sám o sobě s informacemi o současném trhu práce a možnostech dalšího vzdělávání a díky tomu tak hledat nejvhodnější profesní volbu. V praktické části mé práce jsem se pokusila skrze dotazníkové šetření zjistit frekvenci využití diagnostických metod kariérového poradenství alespoň na vybraných středních školách v Praze a ve Středočeském kraji a na základě zjištění pak formulovat návrhy ke zlepšení služeb kariérového poradenství na středních školách, především v oblasti diagnostiky.

TEORETICKÁ ČÁST

1 Cíl a metodika

Cílem této bakalářské práce bylo zmapování diagnostických pomůcek, které jsou využívány v praxi kariérového poradenství v České republice. V teoretické části práce byl vytvořen přehled dostupných a nejčastěji využívaných diagnostických metod v české mutaci v online i offline formě, které se využívají pro práci kariérového poradce.

V praktické části práce byla prostřednictvím empirického šetření, konkrétně online dotazníku, zmapována frekvence využívání daných diagnostických pomůcek na vybraných pracovištích praktikujících kariérové poradenství v České republice, konkrétně na středních školách v Praze a ve Středočeském kraji. Práce byla zaměřena na reálnou praxi poradců.

2 Úvod do kariérového poradenství

2.1 Definice kariérového poradenství

Existuje celá řada definic kariérového poradenství. Uvedeme zde nejčastěji citovanou a zároveň nejpřesnější z nich, a tedy definici OECD (Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj) a Evropské komise. Kariérové poradenství je dle této definice systémem poradenských služeb, které směřují k podpoře v plánování a rozhodování ohledně studijní a profesní dráhy člověka v jakékoli fázi jeho života. Na školách se konkrétně jedná o poskytování služeb individuálního či skupinového kariérového poradenství, které mají za cíl pomoci žákům v ujasnění si jejich kariérních cílů, porozumět sami sobě a světu práce a díky tomu co nejvhodněji naplánovat svou studijní a profesní dráhu. (OECD, 2004).

2.2 Teoretická východiska kariérového poradenství

Diagnostické metody v kariérovém poradenství vycházejí z několika teorií kariérového poradenství, proto bych zde chtěla uvést ty nejčastější z nich dle dělení publikace Průvodce kariérou pro školy: zpráva o efektivním kariérovém poradenství (Gikopoulou, 2012, s. 10-36). Bohužel není možné vzhledem k omezenému rozsahu mé bakalářské práce uvedené teorie blíže popsat. Jako první uvedeme teorii přiřazování, kterou se zabýval Parsons (1908) při svém přiřazování dle talentu, ze kterého vytvořil teorii vlastností a faktorů, dále Alec Rodger, který popsal plán sedmi bodů (1952) a John Holland (1992), který definoval ve své teorii RIASEC¹ šest pracovních prostředí dle preferencí člověka. Hollandova teorie se stala významným teoretickým základem pro tvorbu mnoha diagnostických metod kariérového poradenství. Dále sem patří vývojová teorie, v rámci které popsal Ginzberg a kol. (1951) 3 životní etapy, na které pak navázal známý Donald Super (1961). V rámci teorie profesního přiřazení navrhl Roberts (1968) model struktury příležitostí. Teorii učení kariérového poradenství a volby profesní dráhy popsal Mitchell a Krumboltz (1996), kteří definovali 4 základní trendy při volbě profesní

¹ jednotlivá písmena označují jedno ze šesti pracovních prostředí: Realistic (realistický), Investigative (vědecký), Artistic (umělecký), Social (sociální), Enterprising (podnikavý)

dráhy. Dále sem řadíme psychodynamické teorie, které zkoumají především motivace člověka, a teorie komunitní interakce, pro kterou jsou klíčová mezilidská jednání uskutečňovaná v bezprostředním okolí (Law, 1981, str. 218).

3 Diagnostika v kariérovém poradenství

3.1 Role diagnostických metod v kariérovém poradenství

Realizace kariérového poradenství probíhá v několika krocích. Nejprve je potřeba poznat člověka, který prochází kariérovým poradenstvím, dále mu musí být poskytnuty informace o trhu práce a s tím i spojených studijních možnostech. Posledním krokem je pak propojení získaných informací o daném člověku s informacemi o trhu práce a dochází tak k hledání co nejvhodnější volby profesní dráhy. Diagnostika hraje klíčovou roli v kariérovém poradenství především v prvním kroku poznávání člověka. K tomu dochází pomocí různých diagnostických metod, které by měly být vhodně kombinovány, aby mohlo dojít k co nejkvalitnějšímu zjištění. Například může dojít k diagnostice skrze testovou metodu, která je pak doplněna o rozhovor s daným člověkem, kde dochází k interpretaci výsledků z testové metody a následnému hledání co nejvhodnějšího profesního směřování, které odpovídá znalostem, schopnostem a preferencím daného člověka.

3.2 Dělení diagnostických metod

3.2.1. Klasifikace diagnostických metod podle Svobody a kol. (2013)

Klasifikace podle Svobody a kol. (2013), která je u nás nejčastěji uváděna, dělí diagnostické metody na klinické, testové a přístrojové.

Klinické metody nám umožňují získat informace kvalitativního charakteru a nepodléhají tak přísným pravidlům jako testové metody, jelikož nejsou psychometricky podloženy. Těmito metodami můžeme poznávat člověka komplexněji a včetně jeho specifických charakteristik. Mezi klinické metody patří pozorování, tedy záměrné a systematické sledování dle daného kritéria, které je objektivní a má jasný plán a cíl. Dále sem řadíme rozhovor, který má v praxi kariérového poradenství nezastupitelnou roli. Umožňuje nám totiž poznat úhel pohledu zkoumaných osob včetně jejich postojů, názorů, přání a starostí. Patří sem také anamnéza, která nám umožňuje sledovat minulý život jedince, abychom mohli porozumět jeho současné situaci a byli schopni předvídat budoucnost, a analýza spontánních produktů, díky

kteře můžeme získávat informace z výsledků různých činností diagnostikovaného (Friedmann, 2022, s. 4-8).

Testovými metodami poznáváme většinou určitou oblast testovaného, pro komplexnější diagnostiku je tedy vhodné je doplnit i klinickými metodami. Testové metody podléhají přísným pravidlům, jelikož musí být pro všechny zajištěny standardní podmínky testování, tedy stejný způsob administrace testu, vyhodnocení a interpretace výsledků. Patří sem výkonové testy, kam řadíme testy inteligence, testy speciálních schopností (paměti, pozornosti, kreativity) a vědomostní testy. Jelikož tento druh testů měří výkon zkoumaného, nachází se zde správné a špatné odpovědi, podle kterých můžeme určit, nakolik byl testovaný úspěšný či nikoli. Dále existují testy osobnosti, kam patří projektivní metody (verbální, grafické, manipulační), které využívají procesu projekce, objektivní testy osobnosti, dotazníky a posuzovací stupnice. Většinou u nich neexistuje správná či špatná odpověď.

Přístrojové metody zkoumají fyziologii člověka za pomoci nějakého přístroje. V kariérovém poradenství se tento druh diagnostiky nevyužívá.

3.2.2. Klasifikace diagnostických metod podle požadavků na vzdělání uživatele podle nakladatelství Testcentrum (2021)

Tato klasifikace má zamezit nekompetentnímu a nevhodnému využití diagnostických metod a tím zajistit, aby bylo využito plného potenciálu dané metody. Vychází z kodexů pro psychologickou praxi a standardů Evropské federace psychologických asociací (EFPA) a Americké psychologické asociace (APA). Tam patří například etické standardy užívání testu (zajištění dostatečné odborné kompetence pro užití testu, dodržení autorských práv, aby testy nebyly šířeny a aby byly řádně a bezpečně uloženy), vhodná volba testu, zajištění férovosti testování, správná administrace testu, vyhodnocení výsledků a jejich interpretace a sdělení testovanému. V kategoriích je určeno, jakého vzdělání v rámci akreditovaných studijních oborů musí uživatel těchto metod dosáhnout a za jakých podmínek může metodu použít. Klasifikace byla vypracována podle návrhů odborníků z Českomoravské psychologické společnosti a Unie psychologických asociací ČR a je v souladu s podmínkami licenčních a autorských smluv daných metod.

- **Kategorie A:** Metody v této kategorii mohou používat absolventi bakalářského a magisterského studijního programu psychologie. Absolventi studijních programů pedagogiky, personalistiky, andragogiky a dalších příbuzných studijních programů je také mohou použít poté, co projdou školicím a výcvikovým kurzem, kde dojde k zaškolení, jak metodu správně administrovat, vyhodnotit a interpretovat výsledky. Pro některé metody je absolvování kurzů doporučeno i psychologům. Výjimkou je pár metod, které mohou využívat i další odborníci po doložení jinak získané kvalifikace pro práci s danou metodou.
- **Kategorie B:** K využití metod v této kategorii mají oprávnění pouze absolventi bakalářského a magisterského studijního programu psychologie.
- **Kategorie C:** Metody v této kategorii podléhají nejpřísnějším požadavkům. Mohou je používat jen absolventi magisterského studijního programu psychologie po odborném zaškolení, jak metodu správně administrovat, vyhodnotit a interpretovat výsledky.

3.3 Požadavky na testové diagnostické metody

3.3.1. Objektivita

Pro zachování objektivity diagnostické metody musí být podmínky pro její administraci a vyhodnocení pro všechny testované stejné, jinými slovy musí být metoda standardizována. Tím se zamezí ovlivnění výsledků osobou, která test zadává a vyhodnocuje. Dále je potřeba ověřit, zda testovaná osoba záměrně nezkrsluje výsledky testu ve svůj prospěch. K odhalení této tendence nám poslouží škály zaměřené na určení tzv. lži-skóre (Svoboda, 2013).

3.3.2. Standardizace a testové normy

Aby mohla být metoda považována za kvalitní, je potřeba ji standardizovat na danou populaci, ve které je využívána. Takové metody nám mohou poskytnout informace o jejich reliabilitě a validitě. Aby mohla být metoda označena za standardizovanou, je potřeba zajistit jasné a srozumitelné instrukce a jednotné podmínky administrace, vyhodnocení testu a interpretace výsledků pro všechny testované. Výsledky se dále

statisticky zpracovávají a vytvářejí se tak z reprezentativního vzorku osob normy na danou populaci. Normou je zde chápána „*průměrně dosažená hodnota v populaci dle normálního rozložení, které zobrazuje Gaussova křivka*” (Slováčková, Horáková, Rendoš, Průvodce personální psychologií, 2021). Díky normám pak můžeme jasně sledovat, zda v testu dosahujeme nízkých, průměrných či vysokých hodnot oproti průměrné populaci. Díky tomu je možné výsledky objektivně interpretovat.

Pro posouzení kvality norem je důležité sledovat, zda jsou normy vytvořeny pro danou populaci, ve které měření provádíme, dále musíme posoudit aktuálnost norem, zda nejsou normy vzhledem k povaze testu příliš zastaralé, a nakolik vzorek skupiny respondentů pro vytvoření normy reprezentuje skutečný soubor respondentů, kteří testu využívají.

3.3.3. Reliabilita

Reliabilita určuje, nakolik přesně metoda naměří to, co měřit má, nakolik jsou tedy získané výsledky spolehlivé a nejsou ovlivněny chybami měření jako například vlivem náhody. Za spolehlivý můžeme označit test, který při opakovaném měření při stejných podmínkách a stavu testovaných dosáhne stejných výsledků. O takovém testu můžeme říci, že je stabilní v čase. Reliabilita testu se dá také zkoumat tak, že zadáme stejný test v různých verzích a dosáhneme stejných výsledků. Takový test je ekvivalentní. Dalším ukazatelem spolehlivého testu je jeho vnitřní konzistence, tedy shoda jednotlivých škál v rámci testu (Seitl, 2015, s. 44-45). Hodnoty reliability se pohybují mezi 0,0 (žádná spolehlivost) a 1,0 (maximální spolehlivost). Dle Klinova pravidla (Kline, 1993, s. 8) by hodnota reliability neměla klesnout pod 0,7, aby byla metoda alespoň do přijatelné míry spolehlivá.

3.3.4. Validita

Validitou se rozumí platnost výsledků dané metody, tedy nakolik test měří právě to, co by měřit měl. Validní test by nám měl poskytnout významově platné a tedy prakticky užitečné výsledky. Logicky tedy vyplývá, že podmínkou validity je reliabilita, proto aby mohl být test validní, musí být také reliabilní. Naopak reliabilní test nemusí být nutně validní. Validitu testu můžeme zkoumat v několika oblastech, a to zda po obsahové stránce test zkoumá to, co má (tzv. obsahová validita), zda

existuje míra shody mezi výsledkem testu a daným vnějším kritériem (tzv. kritériová validita) a zda existuje shoda mezi výsledkem testu a jeho daným teoretickým konstruktem (tzv. konstruktová validita) (Seitl, 2015, s. 45-47).

3.4 Diagnostická baterie

Aby diagnostika mohla poskytnout co nejpřesnější výsledky, je vhodné využít nejenom jednu metodu, ale sestavit tzv. diagnostickou baterii metod, tedy sadu více metod. Při sestavování diagnostické baterie je doporučeno využít různých druhů metod a kombinovat metody jak klinické (například rozhovor), tak testové, přičemž by zde neměla chybět alespoň jedna standardizovaná diagnostická metoda, u které je zajištěna validita a reliabilita získaných výsledků. Je potřeba vhodně sestavit diagnostickou baterii tak, aby zvolené metody měřili přesně to, co je potřeba a nedocházelo ke zbytečnému zatěžování testovaného, nebo naopak nedostatečnému zjištění dat a následnému vyvození nesprávného výsledku diagnostiky. Je vhodné mezi jednotlivé metody vkládat přestávky, aby účastník mohl před další metodou alespoň trochu zrelaxovat. Příkladem diagnostické baterie může být nejprve rozhovor pro seznámení se s diagnostikovaným, dále výkonový test, přestávka, test profesní orientace, přestávka, osobnostní dotazník a závěrečný rozhovor pro interpretaci výsledků z diagnostiky (Seitl, 2015, s. 48-49).

3.5 Výstupní zpráva

Výstupní zpráva většinou obsahuje výsledky diagnostiky v číselných údajích, grafech a textu. Zprávu připravuje administrátor testu, kterým by měl být ve všech případech odborník s příslušnou kvalifikací pro použití dané diagnostické metody a dostatečnou zkušeností či supervizí. Při administraci na PC nebo online existují případy, ve kterých je z metody k dispozici výstupní zpráva, kterou již nelze dále upravovat. Výstupní zpráva by měla být pro diagnostikovaného jasná a srozumitelná, proto je potřeba při sestavování zprávy přihlídnout na charakteristiky testované osoby. Číselné údaje a grafy by měly být vysvětleny, aby diagnostikovaný věděl, co jeho nabyté hodnoty znamenají. Všechny uvedené informace by se měly vztahovat k obsahu toho, co diagnostikujeme. Dále by měla být výstupní zpráva přehledně strukturována a měla by plnit svůj účel. Při využití diagnostické baterie je doporučeno shrnout výsledky

z jednotlivých metod do jedné výstupní zprávy, než bychom účastníka zahrnuli několika zprávami (Seitl, 2015, s.49-51).

3.6 Specifika užití diagnostických metod

3.6.1. Etické otázky

Dle standardů a norem Evropské federace psychologických asociací (EFPA, 2005), Americké psychologické asociace (APA, 2000) a International Test Commission (ITC, 2000) zde shrnuji následující etická pravidla ohledně užívání testových psychodiagnostických metod:

- Diagnostickou metodu může použít pouze osoba, která je k tomu řádně odborně kvalifikována a která zná přesné požadavky na administraci, vyhodnocení a interpretaci výsledků metody, v opačném případě může dojít k výraznému poškození diagnostikovaného v důsledku neposkytnutí standardních podmínek diagnózy a nesprávné interpretace výsledků. Je proto potřeba, aby uživatel metody se zodpovědností reflektoval své odborné kompetence pro užití dané metody.
- Uživatel testové metody je zodpovědný za vhodnou volbu testové metody, za její využití pouze k danému účelu, správnou administraci, vyhodnocení i interpretaci výsledků. Je povinen dodržovat autorská práva při zacházení s testovými metodami, v rámci kterých musí zajistit, aby nedošlo k neoprávněnému zveřejňování metod či jejich know-how².
- Testovaný musí být plně obeznámen s průběhem a povahou testování, často je oboustranně podepisován informovaný souhlas. Dále mu musí být sděleno, jakým způsobem bude nakládáno s výsledky. Musí být zajištěna ochrana osobních údajů a citlivých dat testovaného. Výsledky nesmí být poskytovány třetí straně bez souhlasu účastníka. Uživatel metody musí zajistit bezpečné uložení diagnostických materiálů a osobních údajů a dat testovaných.

² principů fungování metody

- Uživatel metody by měl volit adekvátní a korektní komunikaci s testovaným, aby nedošlo k jakémukoli poškození. Měl by předat veškeré informace tak, aby vše bylo jasné a srozumitelné pro testovaného i s ohledem na jeho specifika.

3.6.2. Zkreslování výsledků

Ke zkreslování výsledků může docházet z několika důvodů. Jedním důvodem může být nedostatečná schopnost sebereflexe, a tudíž nesprávné posouzení svých testovaných schopností, vlastností či preferencí. V tomto případě dochází ke zkreslování nevědomě. Ke zkreslování však může docházet i na vědomé úrovni v případě, že se účastník snaží vypadat lépe v souladu se sociálním očekáváním. U některých typů diagnostických metod hrozí zkreslování minimálně jako například při výkonnostních testech, nebo více například v případě osobnostních testů, kde neexistuje správná a špatná odpověď. Tendenci ke zkreslování můžeme do určité míry odhalit díky pomocným škálám, které měří již zmíněné lži-skóre.

3.6.3. Online diagnostika

V dnešní době, kdy čím dál tím více činností přechází do online prostředí, nás nepřekvapí i rostoucí popularita online testových diagnostických metod. Test je možné administrovat, ať už se testovaný nachází kdekoli, kde je internetové připojení, testovaný může být uvolněnější a otevřenější díky nepřítomnosti administrátora a možnosti test vyplnit z pohodlí domova. Další výhodou je větší časová flexibilita pro testování, okamžité a objektivní vyhodnocení a možnost test lépe průběžně aktualizovat. Online diagnostika však s sebou přináší i značné nevýhody, které musíme mít při využití této formy na paměti. Při online testování není možné kontrolovat, zda byly dodrženy standardní podmínky administrace testu. Kvůli tomu pak nedokážeme zaručit reliabilitu a validitu výsledků. Nevíme, v jakém prostředí je test vyplňován, zda má testovaný k dispozici ničím nerušené a tiché prostředí. Dále nedokážeme zkontrolovat, zda test vyplňuje skutečně osoba, která je k tomu určena, nebo zda vedle sebe nemá někoho jiného, se kterým své odpovědi konzultuje. Proto by mělo být online testování ošetřeno tak, aby bylo možné v co největší míře ověřit a prokázat identitu testovaného (například pomocí využití přístupových údajů). Zároveň musí být zamezeno neoprávněnému sdílení výsledků třetí straně, proto je

potřebujeme dobře zabezpečit. Test může být administrován na různých digitálních zařízeních (počítač, notebook, mobilní telefon, tablet) s různou rychlostí internetového připojení a podle toho se může lišit i rychlost zobrazení testu, rychlost reakcí testovaného, přehlednost testu, barvy na obrazovce atd. Kvůli uvedeným důvodům se nedoporučuje využívání především výkonových testů v online prostředí. Dále je potřeba si být vědom toho, že online diagnostika umožňuje využití klinických diagnostických metod pouze v omezené míře (online rozhovor), nebo vůbec (pozorování). Je pak těžké provést kvalitní a komplexní diagnostiku pouze za použití testových metod (Slováčková, Horáková, Rendoš, Průvodce personální psychologií, 2021).

3.7 Dostupnost a úroveň diagnostických metod kariérového poradenství v České republice

Testové diagnostické metody je v České republice možné objednat především u dvou dodavatelů. Jedním z nich je nakladatelství Hogrefe - Testcentrum, které nabízí k objednání současně 90 psychodiagnostických metod v české a slovenské mutaci, přičemž 33 z nich je možné zakoupit také v elektronické verzi, kde je možno testy administrovat, vyhodnotit a zpracovávat výsledky skrze online portál HTS 5 (Hogrefe Testsystem - verze 5). Dále nabízí školicí a výcvikové kurzy a seminář pro uživatele některých metod. Psychodiagnostika Brno s.r.o. nabízí k objednávce současně 61 psychodiagnostických testů a 32 dotazníků. Pro účely diagnostiky v personální psychologii je možné využít služeb online psychodiagnostiky společností T&CC online s. r. o., Assessment Systems International, Cut-e czech s. r. o. a Traicon.

V českém prostředí se objevuje značný nedostatek psychometricky kvalitních (validních a reliabilních) testových diagnostických metod, které by byly standardizovány na naši českou populaci. Nelze totiž spolehlivě využít metody, které byly standardizovány v zahraničí kvůli odlišnosti norem v důsledku kulturních rozdílů. Tento stav může být zapříčiněn právě tím, že proces standardizace diagnostické metody je časově, finančně a z hlediska odborného personálního zabezpečení velice náročnou záležitostí. Proto se můžeme v dnešní době setkávat se vznikem spousty online dostupných testů, jejichž kvalita může být sporná. Často v takových případech

chybí ověření kvality testů odborníky, nejsou poskytnuty informace o tom, jakým způsobem je test vyhodnocován a interpretace je poskytnuta bez toho, aniž by došlo k reálnému kontaktu s testovaným, což může v některých případech vést až k poškození testovaného, který často výsledkům dává velkou váhu.

Urbánek (2013, s. 28–31) ve svém článku Hodnocení kvality psychodiagnostických metod ve světě a u nás uvádí značný nedostatek profesionálně recenzovaných metod v České republice v porovnání se zahraničím. Systematickým odborným recenzováním diagnostických metod se u nás od roku 2010 zabývá odborný časopis pro psychologickou diagnostiku Testforum, který je vydáván Českomoravskou psychologickou společností a Katedrou psychologie Fakulty sociálních studií Masarykovy univerzity. Recenze metod probíhají podle kritérií a standardů Evropské federace psychologických asociací (EFPA) pro popis a hodnocení psychologických testů. U každé recenzované metody je uveden její popis, klasifikace, měření a skórování, zda jsou k dispozici počítačově generované zprávy a jejich kvalita, komu, za jakých podmínek a nákladů může být metoda poskytnuta, hodnocení testových materiálů z hlediska kvality vysvětlení principů, prezentace a kvality poskytnuté informace, kvality materiálů, hodnocení norem, reliability a validity a závěrečné hodnocení. Díky těmto recenzím můžeme sledovat kvalitu dané metody. Dosud bylo recenzováno pouze 28 diagnostických metod (Testforum, 2014-2019).

4 Přehled nejčastějších testových diagnostických metod kariérového poradenství

Zde je uvedeno dělení nejčastěji využívaných testových diagnostických metod kariérového poradenství podle Navarové a Lancové (2019, s. 12-25). Jsou zde uvedeny pouze názvy jednotlivých testů a jejich stručný popis, v přílohách mé bakalářské práce jsou pak uvedeny i detailnější informace o nejčastěji používaných testech. V přílohách je tedy možné dohledat autora metody, kdo zpracovával překlad a českou verzi, kdo je vydavatelem testu, do jaké kategorie podle Testcentrum metoda patří, jaká je cílová skupina a věkové určení, jaký je její přínos a využitelnost, je zde uveden i krátký popis metody, délka, forma (tužka-papír, PC nebo on-line) a způsob administrace (individuální či skupinová), dále psychometrické charakteristiky, výstup z diagnostiky, požadavky a doporučení pro použití metody a případné odborné recenze metody.

4.1 Testy profesní (a zájmové) orientace

Mezi testy profesní a zájmové orientace patří nejčastěji využívaný dotazník volby povolání a plánování profesní kariéry (DVP), který vychází z teorie RIASEC Johna Hollanda, popisující 6 typů osobnosti podle tendence preferovat určité pracovní prostředí (řemeslné, vědecké, umělecké, pečující, vůdčí a úřední). U této metody však nebyly vytvořeny normy pro českou populaci, a tudíž u nás nemohla být standardizována (Testforum, 2015). Dále sem řadíme obrázkový test profesionální orientace (OTPO) stojící opět na Hollandově teorii RIASEC. OTPO využívá obrázkový materiál a slouží k diagnostice individuálního profesního, případně studijního zaměření žáka, který je naveden k určitým oblastem profesí na současném trhu práce vyhovující žákově preferenci, a následně má možnost skrze didaktické hry odhalit i požadavky pro výkon daného povolání (Psychodiagnostika, s.r.o., 2022). Test profesních zájmů (B-I-T II) odhaluje preference profesních zájmů rozdělené do celkem 9 oblastí, podle kterých je pak určena oblast profesních činností (Hogrefe – Testcentrum, 2022). Test struktury zájmů (AIST-R) zjišťuje odpovědi na otázky, co rádi děláme, ve kterých zájmových oblastech jsme schopni dosahovat úspěchů a jaké zájmy mají přímý vztah k našemu budoucímu profesnímu uplatnění (Testforum,

2015). Test hierarchie zájmů diagnostikuje zájmy žáků na středních školách rozdělené do 17 zaměření, které můžeme dále seskupit do tří základních kategorií, zda máme zájem o lidi, věci, nebo ideje (Psychodiagnostika, s.r.o., 2022).

4.2 Orientační testy inteligence

Test struktury inteligence (I-S-T 2000 R) měří skrze schopnost řešit různé druhy úloh a prokázání znalostí dílčí typy inteligence, konkrétně numerickou, verbální a figurální inteligenci, krystalizovanou i fluidní inteligenci a další schopnosti a kompetence jako je úroveň poznávacích schopností, paměť a znalosti (Hogrefe – Testcentrum, 2022). Výstupem testu WAIS-III - Wechslerova inteligenční škála je IQ skór, ale také verbální porozumění, percepční uspořádání, rychlost zpracování informací a pracovní paměť (Hogrefe – Testcentrum, 2022). Rozsáhlý test úrovně rozumových schopností (TURS) obsahuje celkem 16 subtestů, které zkoumají oblast plošné, prostorové, numerické, verbální a verbálně-numerické inteligence (Psychodiagnostika, s.r.o., 2022). Adaptivní maticový test (AMT) zkoumá úroveň obecné inteligence, fluidní inteligence, především schopnosti induktivního usuzování. Tento test však nebyl standardizován v našem českém prostředí, proto může dojít ke zkreslení výsledků v důsledku kulturních rozdílů (Testforum, 2018).

4.3 Osobnostní testy a dotazníky

Eysenckův osobnostní dotazník (EPQ-R) vychází z Eysenckovy typologie osobnosti a určuje míru extraverze, neuroticismu, psychotismu, lži-škálu, návykovou škálu a škálu kriminality (Psychodiagnostika, s.r.o., 2022). NEO pětifaktorový osobnostní inventář (NEO-FFI) vychází z Big Five (pětifaktorové) teorie osobnosti a určuje pět obecných dimenzí osobnosti, kterými jsou neuroticismus, extraverze, otevřenost vůči zkušenostem, přívětivost a svědomitost. Rozšířenou a plnohodnotnou verzí tohoto testu je NEO osobnostní inventář (NEO-PI-R) (Hogrefe – Testcentrum, 2022). Dotazník typologie osobnosti (GPOP) navazuje na populární test typologie Myers-Briggs Type Indicator (MBTI), který ale u nás nebyl validován a standardizován s využitím norem české populace. Kromě čtyř základních párových škál charakteristických pro i pro MBTI (extraverze – introverze, smysly – intuice, myšlení – cítění, usuzování – vnímání), na základě kterých je zjištěn daný osobnostní typ ze 16

osobnostních vzorců, je tento nástroj rozšířen o škálu napětí – uvolnění, která popisuje převládající reakci na stresové zatížení (Hogrefe – Testcentrum, 2022). Dotazník SPARO zkoumá především psychickou pracovní způsobilost skrze komponenty bazální psychické integrovanosti (kognitivní, emocionální, regulační, adjustační variabilnost) a bazálnější škály obecné variability (obecná hladina psychické vzrušivosti, spontaneity a motorická hybnost). Výstupem jsou pak mimo jiné hlavně jedna ze čtyř základních typů osobnostní struktury (Hogrefe – Testcentrum, 2022).

4.4 Testy motivace k práci

Bochumský osobnostní dotazník (BIP) zkoumá několik schopností z oblasti profesní orientace, pracovního chování, sociální kompetence a psychické konstituce, které jsou klíčové v profesní úspěšnosti (Hogrefe – Testcentrum, 2022). Dotazník motivace k výkonu (LMI) zkoumá skrze 17 škál, kterými jsou cílevědomost, vytrvalost, soutěživost, angažovanost, dominance, nebojácnost, preference obtížnosti, hrdost na výkon, důvěra v úspěch, kompenzační úsilí, flexibilita, samostatnost, flow, sebekontrola, internalita, orientace na status a ochota učit se celkovou motivaci k pracovnímu výkonu a osobnostní vlastnosti, které k této motivaci vedou (Hogrefe – Testcentrum, 2022).

4.5 Testy speciálních schopností

Test koncentrace pozornosti (KTP) zjišťuje výkon pozornosti a percepčně-motorického tempa skrze měření rychlosti zvládnutí požadovaného úkolu a správnosti či chybovosti (Psychodiagnostika, s.r.o., 2022). Test pozornosti d2 umožňuje měřit výkon pozornosti a její vlastnosti, jako jsou koncentrace a stabilita, tím, že měří pracovní tempo a pečlivost pracovního výkonu. Moderní metoda Urbanův figurální test tvořivého myšlení (TSD-Z) zkoumá tvořivost, přesněji potenciál k tvořivosti (Psychodiagnostika, s.r.o., 2022). Test emoční inteligence (MSCEIT) zkoumá schopnosti z oblastí, které určují emoční inteligenci, konkrétně to jsou oblasti vnímání a využití emocí, porozumění emocím a řízení emocí. Výstupem je mimo jiné celkový EQ skóre (Hogrefe – Testcentrum, 2022).

5 Další diagnostické metody využívané v praxi kariérového poradenství

Existuje velké množství individuálních i skupinových aktivit, které mohou kariéroví poradci využít při diagnostice v praxi kariérového poradenství. V této kapitole uvádím jen výběr a krátký popis těch nejčastěji citovaných v metodických materiálech IKAP (Implementace Krajského akčního plánu) II Středočeského kraje, kde jsem čerpala z materiálu Příklady aktivit při realizaci skupinového kariérového poradenství na středních školách (Csirke, Müllerová, 2019a, s. 2-23) a pracovních listů pro střední školy, a evropské sítě pro podporu poradenství Euroguidance, která má na svých webových stránkách kompletně zveřejněnou Mezinárodní příručku o metodách profesní orientace (Mosberger, 2013, s. 24, 50) a zprávu o efektivním kariérovém poradenství na školách (Gikopoulou, 2012, s. 131). Současným trendem v kariérovém poradenství je i podpora poradců ve vytváření svých vlastních metod a aktivit, které reagují na aktuální potřeby jejich žáků.

5.1 Projektivní metody

Projektivní metody nám pomáhají odhalovat skryté minulé i současné prožívání a postoje a výhledy do budoucna. Nejznámější projektivní metodou je test kresby stromu (Baum Test), při kterém mají žáci za úkol nakreslit libovolný listnatý strom. Kresba stromu je pak interpretována odborníkem a je prodiskutována s žákem. Často se s využitím této metody můžeme setkat v pedagogicko-psychologických poradnách jako jednou součástí diagnostické baterie. Na podobné bázi stojí i metoda kresba postavy.

Projektivní karty STAVY vycházejí z teorie RIASEC Johna Hollanda, která popisuje 6 typů osobnosti podle tendence preferovat určité pracovní prostředí, a teorie šesti základních emocí psychologa Paula Ekmana, které jsou charakteristické pro všechny lidi neohledně na jejich kulturní prostředí. Sada obsahuje celkem 36 karet, na kterých je zobrazeno 6 základních emocí a 30 stavů označených vždy jedním z písmen RIASEC, které charakterizuje určité pracovní prostředí. Doplnkové karty pak vysvětlují osobnostní charakteristiky jednotlivých stavů a seznam vhodných pozic pro zvolené pracovní prostředí. Karty je možné využít při různých aktivitách, nejjednodušší z nich

je nechat žáka zvolit několik nejvíce vyhovujících karet a dále skrze doplňkové karty zkoumáme, jaké typy povolání žák preferuje. Dále je možné v praxi kariérového poradenství využít také projektivní karty OBRAZY, zobrazující z části realitu a z části svět fantazie, které vedou k hlubšímu sebepoznání žáka a jeho potřeb skrze zkoumání preferencí určitých karet (Navarová, Lancová, 2019, s. 49-50).

5.2 Mapování kompetencí

SWOT analýza umožňuje žákovi mapovat jeho vnitřní silné stránky (S), vnitřní slabé stránky (W), vnější příležitosti (O) a vnější hrozby (T). Ze SWOT analýzy vychází také SNIP analýza, ve které žáci mapují své silné stránky (S), potřeby (N), tedy oblasti, ve kterých se potřebujeme zlepšit či být podpořeni, dále zájmy (I) a preference (P).

Aktivita Trojzvuk - pojmenování kompetencí probíhá v menších skupinách a žáci mají za úkol vyprávět reálný příběh o sobě samých, kde jsou hlavním aktérem. Ostatní spolužáci pozorně poslouchají a snaží se identifikovat a zapsat silné stránky svého spolužáka. S vyprávějícím pak sdílí, co a proč zapsali. Poslední částí aktivity je diskuze o tom, jaké to pro žáky bylo dostávat pozitivní hodnocení od ostatních. Díky této aktivitě se žáci učí lépe vnímat své silné stránky a vnímat i sám sebe kladně.

5.3 Hodnoty

Často využívanou aktivitou na uvědomění si vlastních hodnot je burza hodnot. Žáci na každý ze 6 papírků napíší vždy jednu různou a pro žáky nejdůležitější hodnotu, přičemž se mohou inspirovat kartami hodnot, které jsou před nimi rozloženy. Všechny papírky s hodnotami jsou pak hromadně smíchány v krabici, ze které si žáci náhodně vylosují 6 hodnot a následně je mezi sebou směňují tak, aby to vyhovovalo jejich preferencím. Finálních 6 hodnot pak nalepí do svých pracovních listů, kde je i seřadí podle důležitosti. Poté může proběhnout reflexe aktivity a vybraných finálních hodnot. Při aktivitě Mé nejdůležitější hodnoty si žáci nejprve vyberou z poskytnutého seznamu hodnot ty, které jsou pro ně důležité, rozdělí je v pracovním listu a očíslojí je dle důležitosti. Následně se snaží dané hodnoty propojit se světem práce a přemýšlet, které hodnoty jsou klíčové v určitém jim blízkém zaměstnání. Ve dvojicích pak následuje diskuze nad danými tématy.

Kariérové kotvy zahrnují soubor schopností, hodnot a motivací, které pak mají vliv na volbu našeho profesního směřování, proto je jejich znalost u každého z žáků velice nápomocná pro co nejvhodnější volbu budoucího povolání. Autor Edgar Schein popisuje celkem 8 typů kariérových kotev, kterými jsou manažerské kompetence, technicko-funkční kompetence, bezpečí a jistota, autonomie a nezávislost, služby, podnikatelská kreativita, pravá výzva a životní styl (Navarová, Lancová, 2019, s. 64-66). Kariérovou kotvu je možné určit pomocí krátkého, v citované publikaci i na internetu volně dostupného testu. Dále je možné znalost kariérové kotvy u žáků využít ke skupinovým aktivitám, při kterých mohou například žáci mající stejnou kariérovou kotvu hledat společné charakteristiky.

Kolo rovnováhy umožňuje graficky znázornit míru spokojenosti v osmi důležitých oblastech života. Patří sem oblast rodiny, přátel, zdraví, koníčků, peněz, odpočinku, osobního rozvoje a práce. Následně mají žáci za úkol si představit míru spokojenosti v těchto oblastech za předpokladu, že již vykonávají povolání, o kterém přemýšlí (Navarová, Lancová, 2019, s. 98-99).

5.4 Úspěch

Cesta životem je aktivita, při které žáci nejprve graficky zpracovávají svou cestu životem od narození až po současnost. Dále mají za úkol vyznačit důležitý moment, kdy zažili úspěch a moment, kdy zažili naopak neúspěch, a zamyslí se, jakých oblastí jejich života se tento moment týká, jak je tato událost ovlivnila, jak se jim podařilo tuto událost překonat, kdo nebo co jim pomáhá takové situace překonávat, co se mohli naučit a jak by ve stejné situaci jednali dnes. Svou cestu životem včetně těchto důležitých momentů a zamyšlení nad nimi pak žáci prezentují ve skupinách.

Dále mohou poradci zvolit aktivitu Minulé úspěchy a cenné neúspěchy, při které žáci nakreslí strom a mají za úkol do jeho koruny zakreslit ovoce, které znázorňuje, co se jim v životě povedlo a obohatilo je, ale i ovoce, skrze které se mohli poučit, tedy nejdůležitější úspěchy a neúspěchy, které vedou k růstu člověka. Dále žáci přemýšlí nad tím, co je vedlo k dosažení úspěchů, či zvládnutí neúspěchu a zaznamenají to v oblasti kořenů stromu (Navarová, Lancová, 2019, s. 99-100).

5.5 Sebe prezentace

Aktivita To jsem já vede žáky k zapsání informací o nich samotných do obrázku postavy. Do oblasti hlavy zapisují, co znají, do oblasti srdce to, co nebo koho mají rádi, co je motivuje, do oblasti rukou a nohou pak to, co umí, tedy jejich dovednosti. Výsledky následně prezentují a vyvěsí na nástěnku, kde mají ostatní spolužáci možnost jejich popis doplnit a uvést i nápad na budoucí profesní směřování dotyčného žáka.

Při Reklamě na sebe mají žáci za úkol krátce propagovat sami sebe. Nejprve si tedy musí žáci ujasnit a přijmout své kvality a úspěchy a následně je spolužákům prezentovat. Doporučuje se nejprve dát žákům tipy na zpracování tohoto úkolu.

5.6 Svět práce a budoucnost

Aktivita Svět práce a klíčové kompetence ve 21. století začíná nejprve diskuzí žáků nad profesemi svých prarodičů a rodičů. Sledují, jak se proměňoval svět práce s dobou. Následně se snaží pojmenovat současné trendy a požadavky na trhu práce a odpovídají na dané otázky týkající se světa práce za 10 let a své názory prezentují a případně nad nimi dále diskutují.

Při aktivitě Devět životů si žáci představují, že mají 9 životů a je jim dána volnost naplánovat svou budoucnost tak, jak chtějí bez jakéhokoli omezení. Ve dvojicích pak s druhým spolužákem sdílí své představy a společně hledají, zda těchto 9 životů něco spojuje. Následuje výběr jednoho z 9 životů, pro který se žáci snaží hledat reálné možnosti v oblasti profesí, zamýšlí se pak nad požadavky této profesní dráhy a snaží se na základě toho ustanovit specifické cíle, jak toho mohou dosáhnout.

Obor, o kterém přemýšlím, žáky vede nejprve k vyhledání na webových stránkách Národní soustavy povolání oboru a povolání, které zvažují. Nastudují si jeho charakteristiku, pracovní činnosti, jaké jsou potřebné kvalifikace k výkonu povolání, dále kompetenční požadavky, tedy odborné znalosti a dovednosti a další kompetence nutné či vhodné pro výkon daného povolání. Následně získané informace porovnávají se svými předpoklady, proto je doporučeno, aby u této aktivity žáci čerpali i ze svého portfolia, a tak srovnali své možnosti, znalosti, dovednosti a potenciál s požadavky daného povolání. Žáci se pak dozvídají, co jsou to přenositelné kompetence, a mají možnost reflektovat na základě těchto kompetencí sami sebe.

Skrze aktivitu Visionboard mají žáci za úkol si představit svou budoucnost a kreativně ji znázornit pomocí nákresu či koláže obrázků, které mohou vystříhnout například z časopisů. Žáci mají tak možnost si nejprve ujasnit představu o své optimální budoucnosti (Navarová, Lancová, 2019, s. 109). Podobnou aktivitou je Mapa světa práce, při které žáci kreslí a následně prezentují mapu svého zvoleného světa práce, odpovídajícího jejich preferencím. Nejprve jsou však žáci seznámeni s tzv. kariérovým kompasem, který vychází z často zmiňované Hollandovy teorie RIASEC a rozděluje tedy svět práce do šesti pracovních prostředí. Tyto pracovní prostředí jsou uspořádány do kompasu dle dvou dimenzí, zda je člověk více zaměřený na údaje nebo myšlenky a dále lidi nebo věci (Navarová, Lancová, 2019, s. 56-59).

6 Systém kariérového poradenství na středních školách v České republice

6.1 Role kariérového poradenství na střední škole

Dle studií Národního pedagogického institutu České republiky z roku 2019 ohledně Shody dosaženého vzdělání a vykonávaného zaměstnání (Doležalová, 2019) a Uplatnění absolventů škol na trhu práce (Chamoutová a kol., 2019) bylo zjištěno, že 46 % absolventů středního odborného vzdělávání s vyučením v letech mezi 20 až 29 dosahuje úplné shody vzdělání a zaměstnání a až 38 % dosahuje hrubé neshody. Absolventi středního odborného vzdělávání s maturitou ve stejné věkové kategorii pracují ve 34 % případů v úplné shodě se svým dosaženým vzděláním a až 39 % pracuje v hrubé neshodě. Míra nezaměstnanosti absolventů středního vzdělání se ve věku 15-24 let nachází mezi 4-7 %. Střední školy se stále setkávají s předčasnými odchody žáků ze středních škol většinou kvůli jejich nedostatečným schopnostem či zájmu. Předčasné odchody ze středních škol však s sebou nesou značná rizika jako například dlouhodobou nezaměstnanost mladých lidí, jejich závislost na sociálních dávkách a může zde hrozit riziko chudoby. Vzhledem k těmto zjištěním můžeme vidět důležitost služeb kariérového poradenství a kariérového vzdělávání na středních školách, které pomohou žákům lépe poznat sám sebe, své schopnosti a dovednosti, osobnost, hodnoty a zájmy a následně i současný trh práce a vybaví je kompetencemi k úspěšnému řízení své vlastní profesní dráhy a osobního života, aby byli žáci schopni dělat vhodná rozhodnutí pro své budoucí povolání dle svých možností, schopností a preferencí i na neustále se měnícím trhu práce.

Nemalý počet studentů gymnázia volí právě tuto cestu vzdělávání, aby oddálilo svou volbu profesní dráhy. Někteří nemají jasnou odpověď na to, kam po absolvování gymnázia profesně směřovat ani v posledních ročnících gymnázia. Na gymnáziích může včasné zařazení kariérového poradenství a vzdělávání žákům pomoci při vhodném výběru volitelných předmětů tak, aby výběr do určité míry odpovídal jejich možné profesní orientaci. Studentům by měla být také poskytnuta podpora s vhodným výběrem vysokého vzdělávání, kam většina z nich po absolvování gymnázia směřuje.

6.2 Poskytovatelé služeb kariérového poradenství na střední škole

6.2.1. Školní poradenské pracoviště

Pro realizaci kariérového poradenství na školách je ředitelem školy pověřen daný odborný pracovník. Nejčastěji poskytují služby kariérového poradenství na středních školách výchovní poradci (někdy pouze kariéroví poradci či výchovně-kariéroví poradci), dále samotní pedagogové, kteří se s žáky setkávají nejčastěji a mohou s nimi řešit otázky ohledně jejich profesní orientace a možností na trhu práce v rámci svých vyučovaných předmětů. Méně častěji jsou to pak školní psychologové, školní speciální pedagogové či školní metodici prevence (Drahoňovská, Eliášková, 2011, s. 9-10). Tito pedagogičtí pracovníci poskytují služby kariérového poradenství v úzké spolupráci s vedením školy, třídními učiteli, případně asistenty pedagoga a dalšími pedagogickými pracovníky. Dohromady tvoří tzv. školní poradenské pracoviště, za které je zodpovědný ředitel školy.

Práce školního poradenského pracoviště související se službami kariérového poradenství je zákonem ukotvena v § 7 odst. 2 vyhlášky č. 72/2005 Sb., o poskytování poradenských služeb ve školách a školských poradenských zařízeních, ve znění pozdějších předpisů následovně: *„Ve škole jsou zajišťovány poradenské služby v rozsahu odpovídajícím počtu a vzdělávacím potřebám žáků školy zaměřené zejména na kariérové poradenství spojující vzdělávací, informační a poradenskou podporu k vhodné volbě vzdělávací cesty a pozdějšímu profesnímu uplatnění.“*

Výchovný (kariérový, výchovný - kariérový) poradce má v rámci služeb kariérového poradenství většinou na starost koordinovat diagnostiku a poradenství ohledně profesní orientace žáka a jeho volby dalšího vzdělávání, poskytuje informace o profesních možnostech dle žákových možností, schopností a preferencí. Tyto služby poskytuje ať už v rámci individuálního, či skupinového poradenství. Dále poskytuje odborné informace a metodickou podporu při realizaci kariérového poradenství dalším pedagogickým pracovníkům na škole. Je důležité, aby při své práci spolupracoval se všemi pracovníky školního poradenského pracoviště a dále také školských poradenských zařízení (Helptech, 2012).

6.2.2. Školské poradenské pracoviště

Běžná je při realizaci kariérového poradenství na středních školách spolupráce právě se školským poradenským pracovištěm, tedy se speciálně pedagogickými centry a s pedagogicko-psychologickými poradnami, především v oblasti diagnostiky a poradenství.

V § 116 školského zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání je činnost školských poradenských zařízení vymezena následovně: *„Školská poradenská zařízení zajišťují pro děti, žáky a studenty a jejich zákonné zástupce, pro školy a školská zařízení informační, diagnostickou, poradenskou a metodickou činnost, poskytují odborné speciálně pedagogické a pedagogicko-psychologické služby, preventivně výchovnou péči a napomáhají při volbě vhodného vzdělávání dětí, žáků nebo studentů a přípravě na budoucí povolání. Školská poradenská zařízení spolupracují s orgány sociálněprávní ochrany dětí a orgány péče o mládež a rodinu, poskytovateli zdravotních služeb, popřípadě s dalšími orgány a institucemi.“*

Služby, které poskytuje školní poradenské pracoviště, by měly být v souladu se službami školských poradenských zařízení.

6.3 Podoby kariérového poradenství na střední škole

6.3.1. Kariérové vzdělávání

Abychom dobře porozuměli podobě služeb kariérového poradenství a kariérovému vzdělávání na gymnáziu a středních školách, je nutné krátce nastínit náš výchozí bod, tedy s čím se v rámci kariérového vzdělávání žáci setkávají už během základního vzdělávání.

Na základních školách je toto téma pojato jako vzdělávací oblast s několika tematickými okruhy, která je ukotvena v rámcovém vzdělávacím programu základního vzdělávání, a je zákonem daná minimální časová dotace pro jeho realizaci. Všechny vzdělávací obory této oblasti se vyučují na základní škole jako samostatné vyučovací předměty, na prvním stupni ZŠ jde o 1 vyučovací hodinu týdně v každém ročníku (celkem tedy 5 vyučovacích hodin týdně), na druhém stupni jde o alespoň 4 vyučovací

hodiny týdně (ZŠ Novolíšeňská, 2022). Ze vzdělávací oblasti Člověk a svět práce je pro nás důležité především okruhové téma Svět práce, které je vyučováno na druhém stupni základních škol, kde je ze všech možných témat pro tento stupeň jako jediné povinným. Toto téma je většinou vyučováno v 8. a 9. ročníku a klade si za cíl, aby se žák uměl dobře orientovat na trhu práce, především v pracovních činnostech vybraných profesí, aby dokázal posoudit své reálné možnosti při rozhodování o volbě vhodného povolání a profesní přípravy, aby byl schopen využít profesní informace a poradenské služby pro výběr vhodného vzdělávání a aby prokázal schopnost sebe prezentace při vstupu na trh práce (MŠMT, RVP ZV, 2021, s. 117). Schopnost dobře řídit svou profesní dráhu jde ruku v ruce se schopností nejprve dobře poznat sám sebe a svůj potenciál. Tím se zabývá tematický okruh Člověk a jedinec v rámci vzdělávací oblasti Člověk a společnost. Průřezové téma Osobnostní a sociální výchova pomáhá žákům mimo jiné k lepšímu sebepoznání a uvědomění si vlastních postojů a hodnot, které je také klíčové při budoucím plánování svého vzdělání a kariéry.

Na gymnáziích je téma Člověk a svět práce také ukotveno v rámcovém vzdělávacím programu jako vzdělávací oblast, má jasně vymezený vzdělávací obsah, avšak není zde určena časová dotace pro realizaci, proto je čistě na každém gymnáziu, jakým způsobem, v jakých ročnících a s jakou časovou dotací tuto oblast zařadí do svých školních vzdělávacích programů. Jedním z tematických okruhů této vzdělávací oblasti na gymnáziích je Trh práce a profesní volba, který si klade za cíl naučit žáky vhodně zhodnotit a posoudit své vlastní schopnosti, preference a předpoklady pro volbu dalšího (vysokoškolského) studia a profesního zaměření dle dostupné vzdělávací a profesní nabídky. Žáci jsou vedeni k tomu, aby byli schopni posoudit nabídku a poptávku na současném trhu práce a reagovat na ně. Učí se sestavit požadovanou dokumentaci k dalšímu studiu či profesi (životopis, motivační dopis), vhodně postupovat při přijímacím pohovoru, prezentovat sami sebe a plánovat si svůj čas pro nastavení rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem. Stejně jako u základních škol se i na víceletých gymnáziích v rámcovém vzdělávacím programu nachází vzdělávací oblast Člověk a svět práce s tematickým okruhem Člověk jako jedinec v rámci oboru Občanský a společenskovědní základ. Tento okruh napomáhá studentům lépe poznat sami sebe (MŠMT, RVP G, 2020).

Na středních školách oborů H, M, L (střední odborné vzdělání s výučním listem, úplné střední odborné vzdělání s maturitou (bez vyučení), úplné střední odborné vzdělání s odborným výcvikem a maturitou, úplné střední odborné vzdělání s vyučením i maturitou (nástavbové obory)) (NÚV, 2022), je oblast Člověk a svět práce pojata v rámcovém vzdělávacím programu středních škol daných oborů jako průřezové téma, není zde tedy dána zákonem minimální časová dotace k jeho realizaci. Toto průřezové téma vede žáky k osvojení znalostí a získání praktických dovedností k dobrému uplatnění se ve světě práce. Zaměřuje se právě na rozvoj tzv. career management skills, tedy dovedností k aktivnímu řízení vlastní profesní a vzdělávací dráhy i osobního života, v českém prostředí užíváme termín kariérové kompetence. Tyto kompetence umožní jedinci vhodně a se zodpovědností plánovat a rozhodovat ohledně své profesní dráhy s ohledem na své možnosti, schopnosti a preference, dobře se orientovat v kariérových informacích a kriticky je hodnotit, umět dobře prezentovat sám sebe, být otevřen vůči celoživotnímu učení. Díky tomu bude jedinec schopen se uplatnit na rychle se vyvíjejícím trhu práce a adaptovat se na jeho neustále se měnící požadavky. Tematickými okruhy tohoto průřezového tématu jsou Individuální příprava na pracovní trh, Svět vzdělávání, Svět práce a Podpora státu ve sféře zaměstnanosti, kde jsou žáci mimo jiné seznámeni se službami kariérového poradenství. Každá škola by měla toto téma vhodně zahrnout do svých školních vzdělávacích programů tak, aby bylo nejlépe realizováno po celou dobu vzdělávání, a to jak v rámci vyučování, tak i v rámci dalších aktivit (MŠMT, RVP SOV, 2020).

Při realizaci těchto tematických okruhů na středních školách se doporučuje využití různých nástrojů a individuálních i skupinových aktivit k lepšímu poznání sám sebe a trhu práce, vytváření studentského portfolia, nácvik psaní životopisů a motivačních dopisů, simulace pracovního pohovoru, využití odborných praxí, stáží a exkurzí přímo na konkrétních pracovištích a na vysokých školách, návštěv veletrhu pracovních příležitostí a veletrhu vysokých škol a spolupráce s úřady práce a dalšími pracovišti, které mohou pro školu uspořádat besedu či různé semináře související s danými tématy.

6.3.2. Interní kariérové poradenství

Na středních školách může mít kariérové poradenství podobu jak individuálního, tak i skupinového poradenství. Při své práci může pracovník poskytující kariérové poradenství využít testy profesní orientace, zájmové dotazníky a další diagnostické nástroje, jejichž výsledky se pak stávají podkladem k individuálnímu kariérovému rozhovoru s žákem nebo jeho rodiči. Poskytuje informace o současném trhu práce a nabídce vzdělávání a pomáhá žákům dle jejich možností, schopností a preferencí najít nejvhodnější volbu budoucího povolání a příslušného vzdělávání. Poradce může vést individuální či skupinové aktivity zaměřené na oblast sebepoznání (poznání svých schopností a dovedností, osobnostních vlastností, motivace, zájmů a hodnot), seznámení se s trhem práce a rozvíjení dovedností pro řízení a plánování své profesní a vzdělávací dráhy. Dále podporuje další pedagogické pracovníky, kteří se podílejí na poskytování služeb kariérového poradenství a vzdělávání na škole.

6.3.3. Externí kariérové poradenství

Škola má možnost při vykonávání služeb kariérového poradenství spolupracovat s několika externími osobami a organizacemi jako jsou již zmíněná školská poradenská zařízení, kam patří pedagogicko-psychologické poradny a speciálně pedagogická centra ve svém okolí. Úřady práce, vysoké a vyšší odborné školy a různá pracoviště mohou výrazně přispět k úspěšné realizaci kariérového poradenství na škole poskytnutím různých přednášek, exkurzí, besed, možnosti odborné praxe a stáže apod. Žáci se většinou účastní i na veletrzích pracovních příležitostí a veletrzích vysokých škol. Některé školy také zvou na setkání s žáky i své bývalé absolventy. Dále je zde možnost do školy pozvat i externího kariérového poradce (Csirke, Müllerová, 2019b, s. 38).

6.4 Podmínky pro poskytování služeb kariérového poradenství na střední škole

6.4.1. Cíle a kultura školy

Setkáváme se s velikými rozdíly v míře a kvalitě poskytování kariérového poradenství

a vzdělávání na středních školách, což je zapříčiněno několika různými faktory. Jedním z nich je shoda cílů dané školy, které najdeme formulovány například ve školních vzdělávacích programech, se stanovenými cíli kariérového poradenství na škole. Je důležité mít na paměti, že systém kariérového poradenství na škole by měl odpovídat aktuálním potřebám a požadavkům žáků, jejich zákonných zástupců a pedagogických pracovníků školy.

Pedagogičtí pracovníci na škole by se měli dohodnout na pravidlech a principech vzdělávací, poradenské a výchovné činnosti školy, měl by být jasně nastaven systém komunikace mezi všemi aktéry na škole, aby mohli být ve své práci jednotní a byli schopni dobře spolupracovat. Doporučuje se na škole ustanovit koordinátora kariérového poradenství, který v této oblasti koordinuje všechny činnosti a nabízené služby. Také záleží na tom, jaké jsou mezi těmito aktéry na škole vztahy, což výrazně ovlivňuje celkové školní klima. Neopomenutelným faktorem je i styl vedení školy, který určuje, na co je kladen největší důraz (například může být kladen důraz na dobré výsledky žáků, na kvalitu výuky, na týmovou práci či dobré vztahy na pracovišti). Vedení školy by mělo pracovníky poskytující kariérové poradenství na škole podpořit ve vzájemné spolupráci a v aktivní účasti na poskytování těchto služeb a vzdělávání.

Záleží také na tom, nakolik jsou učitelé schopni a ochotni vkládat prvky kariérového poradenství do výuky, zda učitelé vedou žáky během vzdělávacího procesu k lepšímu poznání a uvědomění si sám sebe, svých možností, schopností, preferencí a potenciálu, zda dávají žákům možnost zkusit si řešení problémů, spolupráci, prezentaci sám sebe a svých nápadů v bezpečném prostředí a vedou je ke zdravému sebehodnocení.

Velký vliv na úroveň poskytování služeb kariérového poradenství na škole ovlivňuje také její otevřenost ke spolupráci s osobami a organizacemi mimo školu, které mohou výrazně pomoci v naplňování stanovených cílů kariérového poradenství. Může se jednat například o spolupráci se školskými poradenskými pracovišti, úřady práce, bývalými absolventy, vysokými školami a různými zaměstnavateli. (Csirke, Müllerová, 2019b, s. 8-13).

6.4.2. Zakotvení kariérového poradenství v dokumentech školy

Každá škola si vede dokumentaci, kam řadíme například školní vzdělávací programy, výroční zprávy, školní akční plány, strategický plán rozvoje školy a plán práce školního poradenského pracoviště (Csirke, Müllerová, 2019b, s. 21). V těchto dokumentech musí být jasně popsán celý systém kariérového poradenství na škole. Musí zde být uvedeno, jak budou naplněny cíle dané již zmíněnými vzdělávacími oblastmi a průřezovými tématy v rámcových vzdělávacích programech, které jsou zaměřeny na hlubší poznání sám sebe, svých kariérových preferencí, seznámení se s trhem práce a na rozvoj dovedností k aktivnímu řízení vlastní profesní a vzdělávací dráhy i osobního života. Jak na gymnáziích, tak na středních odborných školách si škola sama volí, s jakou časovou dotací, v jakých ročnících, v rámci jakých předmětů a jakým způsobem tematické okruhy těchto vzdělávacích oblastí a průřezových témat realizuje. Je důležité v těchto dokumentech formulovat cíle a očekávané výstupy kariérového poradenství, popsat, jaké služby v oblasti kariérového poradenství škola poskytuje, kdo je zodpovědný za jejich vykonávání, jakým způsobem budou tito pracovníci vzdělávání, jak bude vypadat systém komunikace a spolupráce vedení školy, pracovníků školního poradenského pracoviště i dalších pedagogických pracovníků školy, kteří jakýmkoli způsobem participují na poskytování těchto služeb a vzdělávání, i systém komunikace s žáky a jejich rodinnými zástupci, případně i dalšími osobami a organizacemi mimo školu, které pomáhají v naplňování stanovených cílů kariérového poradenství na škole.

6.4.3. Personální zabezpečení

Pro úspěšnou realizaci kariérového poradenství na škole je velice důležitá komunikace a jasné rozdělení rolí pracovníků participujících na poskytování služeb v této oblasti. Pracovník poskytující služby kariérového poradenství by měl mít odborné vzdělání a zkušenosti pro konání daných činností. V dnešní době existuje spousta možností dalšího vzdělávání v oblasti kariérového poradenství pro získání daných znalostí a dovedností a je možné složit kvalifikační zkoušku Národní soustavy kvalifikací pro povolání Kariérového poradce pro vzdělávací a profesní dráhu. Nesmíme však opomenout, že velkou roli hraje především to, nakolik vnímá daný pracovník smysl v poskytování kariérového poradenství a zda je ochotný se tomu věnovat.

Pro poskytovatele kariérového poradenství, kteří jsou ochotni se tomu věnovat a vidí v tom smysl, má pak význam nejenom neformální vzdělávání, ale i informální učení, při kterém se dotyčný snaží sebevzdělávat.

6.4.4. Materiální a prostorové zabezpečení

Poradce by měl mít k dispozici prostor pro soukromý a ničím nerušený rozhovor s žáky, případně rodiči žáka. Tyto prostory by měly být vybaveny místem pro uchování dokumentace s možností zamčení (v případě uchovávání důvěrných informací a dat). Poradce by měl mít k dispozici telefon, počítač s internetovým připojením, diagnostické nástroje potřebné ke své činnosti, které je často potřeba uskladňovat dle daných předpisů, popřípadě další pomůcky pro úspěšnou realizaci kariérového poradenství na školách (metodické příručky apod.). Nutno je zmínit i dostatečné finanční zabezpečení pro pracovníky vykonávající kariérové poradenství na škole (Helptech, 2012, s. 28-29).

6.4.5. Časová dostupnost

Poradce většinou poskytuje své služby v rámci jasně určených konzultačních hodin, které jsou žákům, jejich zákonným zástupcům a dalším pedagogickým pracovníkům zveřejněny. Trvání dané služby je v závislosti na nabízené činnosti v rámci kariérového poradenství a na požadavcích těch, kterým jsou služby poskytovány.

6.4.6. Informovanost o službách

Je důležité, aby byli žáci, jejich zákonní zástupci a další pedagogičtí pracovníci jasně informováni o nabízených službách kariérového poradenství a pro koho jsou tyto služby určeny, přičemž by tyto informace měly být zveřejněny jak na viditelném místě v budově školy, tak i na webových stránkách školy. Měly by zde být uvedeny nabízené služby, jména pověřených pracovníků a jejich kontakt, jejich konzultační hodiny a v jakých prostorách jsou jejich služby poskytovány.

PRAKTICKÁ ČÁST

7 Charakteristika místa šetření

Data pro praktickou část mé bakalářské práce byly sbírány od poskytovatelů kariérového poradenství na středních školách v Praze a ve Středočeském kraji, konkrétně na gymnáziích, středních odborných školách, středních odborných učilištích a praktických školách. Ze středních škol v těchto regionech byly vybírány ty, které na svých webových stránkách měly informaci, že nabízí služby kariérového poradenství, nebo byly uvedeny v metodických materiálech IKAP Středočeského kraje jako příklad dobré praxe v poskytování kariérového poradenství na školách. Na webových stránkách školy, či ve výročních zprávách školy byl hledán kontakt na dané poskytovatele kariérového poradenství na škole, kterým byl následně zaslán dotazník.

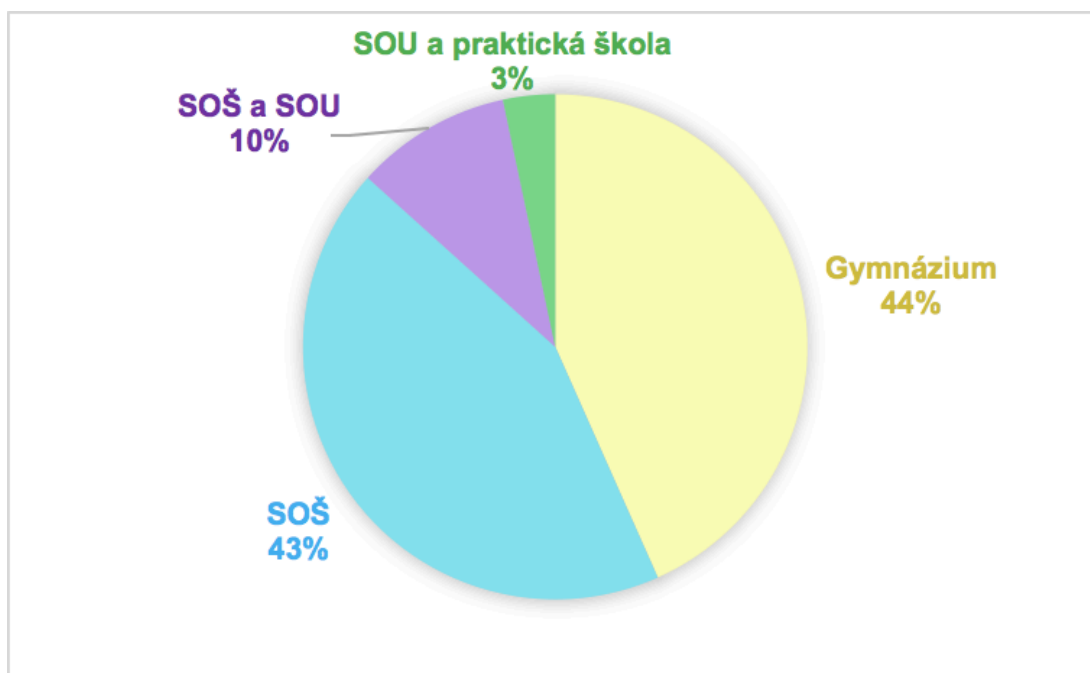
7.1 Dotazníkové šetření

Průzkum si kladl za cíl zmapovat frekvenci využívání diagnostických nástrojů kariérového poradenství na vybraných středních školách v České republice. Data byla sbírána metodou online dotazníkového šetření. Dotazník byl vytvořen v Google Formulářích, na webu volně dostupném softwaru pro administraci průzkumu společnosti Google, a obsahoval celkem 9 otázek, z toho 6 uzavřených a 3 otevřené. Vyplnění dotazníku zabralo zhruba 10 minut. Sběr dat dotazníkového šetření probíhal od 17. ledna do 14. února 2022. Dotazník byl distribuován skrze email celkem 65 poskytovatelům kariérového poradenství na středních školách v Praze a ve Středočeském kraji. Dotazovaným byl jasně sdělen cíl dotazníkového šetření, stručný popis dotazníku včetně toho, kolik otázek mohou očekávat a kolik času jim zhruba zabere dotazník vyplnit. Dále byli informováni o zpracování a využití jejich odpovědí. Bylo jim vysvětleno, že nasbíraná data budou dále zpracována anonymně a využita pouze pro účely mé bakalářské práce. V emailové zprávě byl cílové skupině zaslán odkaz na online dotazník s informací, do kdy je možné odeslat odpovědi. Dotazník vyplnilo celkem 30 respondentů. Míra návratnosti dotazníku je tedy 46 %.

7.2 Zhodnocení výsledků dotazníkového šetření

Na základě sběru dat pomocí dotazníkového šetření byly zjištěny následující výsledky.

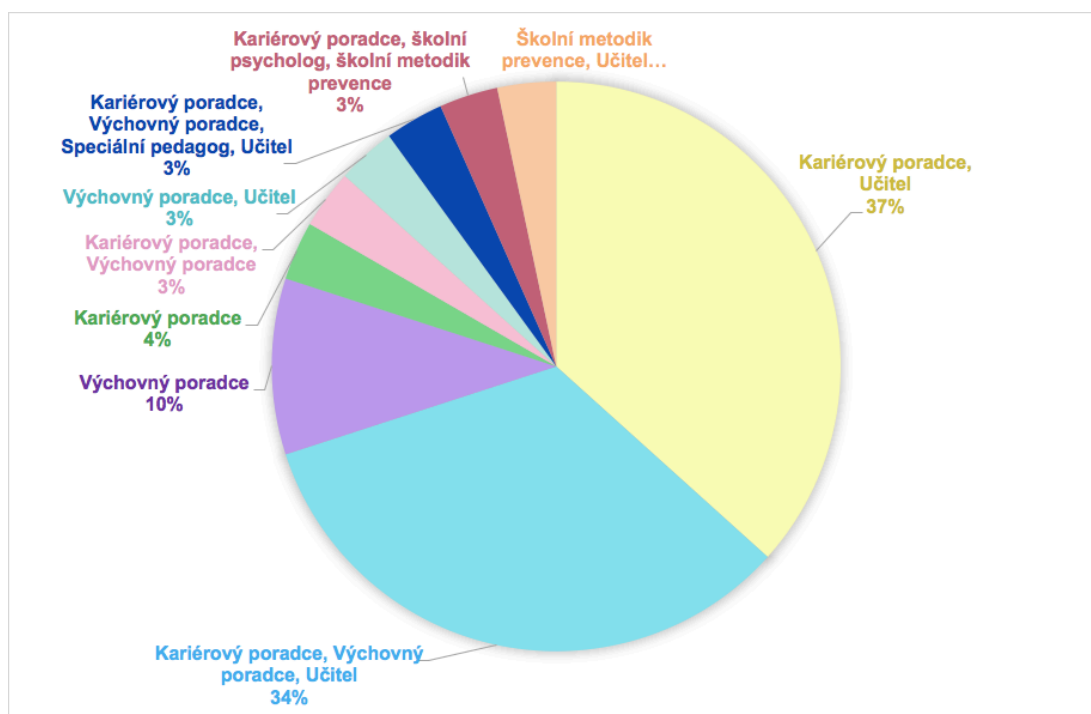
Graf 1 – Kde pracujete?



Zdroj: vlastní zpracování

Nejprve bylo v rámci dotazníkového šetření zjišťováno, na kterém typu střední školy respondenti pracují. 13 respondentů (43,5 %) pracuje na gymnáziu, 13 respondentů (43,5 %) na střední odborné škole, 3 respondenti (10 %) na střední odborné škole a středním odborném učilišti zároveň a 1 respondent (3 %) pracuje na středním odborném učilišti a praktické škole.

Graf 2 – Jakou pozici na škole zastáváte?



Zdroj: vlastní zpracování

Dále bylo zjišťováno, jakou pozici na škole dotazovaní zastávají, tedy kdo je na škole poskytovatelem služeb kariérového poradenství. Respondenti měli možnost označit více odpovědí, jelikož většinou zastávají více pozic najednou. Na základě šetření bylo zjištěno, že nejčastěji vykonávají činnost kariérového poradenství na středních školách kariéroví poradci, kteří jsou zároveň na škole i učitelem, konkrétně se jedná o 11 respondentů (37 %), a nebo kariérové poradci, kteří zároveň zastávají pozici výchovného poradce a učitele, takto odpovědělo celkem 10 respondentů (34 %). 3 respondenti (10 %) uvedli, že pracují na škole pouze jako výchovný poradce, 1 respondent (3 %) čistě jako kariérový poradce. Další možností byla pozice kariérového poradce a výchovného poradce zároveň, kterou zastával 1 respondent (3 %), a pozice výchovného poradce a učitele, kterou označil také 1 respondent (3 %). 1 respondent (3 %) uvedl, že pracuje jako kariérový poradce, výchovný poradce, speciální pedagog a učitel, další 1 respondent (3 %) jako kariérový poradce, školní psycholog a školní metodik prevence a poslední respondent (3 %) uvedl pozice školního metodika prevence a učitele.

V dotazníku se nacházela otevřená otázka, ve které měli respondenti za úkol krátce popsat, v čem spočívá jejich práce spojená s poskytováním kariérového poradenství na škole. 28 z 30 respondentů uvedlo, že jejich práce spojená s poskytováním kariérového poradenství na škole spočívá především v poskytování individuálního či skupinového poradenství při volbě dalšího studia (nejčastěji vysoké školy) a budoucího povolání. 2 respondenti na tuto otázku neodpověděli. 4 respondenti blíže specifikovali, že činnosti kariérového poradenství provádějí zejména s žáky posledních dvou ročníků na středních školách.

Kariérové poradenství na středních školách má ve valné většině podobu především individuálních konzultací s žáky ohledně volby vysoké školy a budoucího povolání. Poskytovatelé kariérového poradenství jim nejprve pomáhají s výběrem konkrétního oboru a fakulty na vysokých školách podle jejich budoucího profesního zaměření a pomáhají jim dle toho s volbou povinně volitelných seminářů v posledních ročnících studia na střední škole. Někteří uvedli, že při své práci provádějí pravidelné konzultace nejenom s žáky, ale také vyučujícími, státními institucemi, firmami apod. Zajišťují a organizují různé besedy, přednášky a schůzky s externisty. Jeden z respondentů uvedl také zajištění zapojení do projektu Zkusto!. Byla uvedena i návštěva úřadu práce s nabídkou pracovních pozic v regionu.

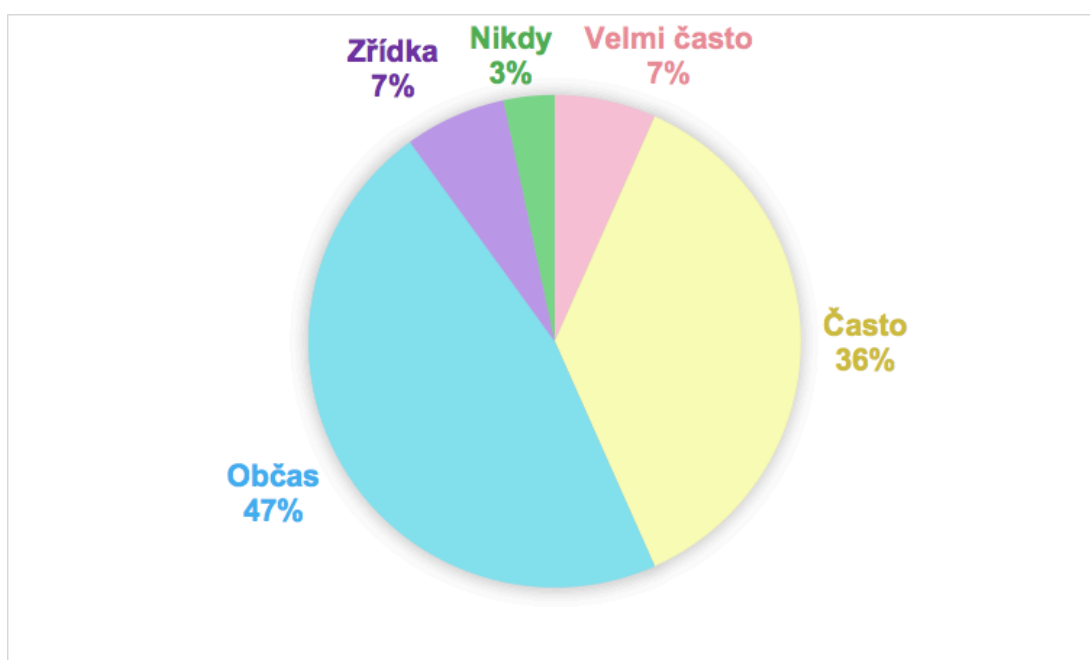
Většina uvedla, že se snaží především vyhledávat a poskytovat zásadní informace pro studenty ohledně jejich dalšího studijního či profesního směřování. Jde o poskytování informací o nabídce dalšího vzdělávání, předávání pozvánek na dny otevřených dveří vysokých škol, na veletrhy vysokých škol a veletrhy pracovních příležitostí. Někteří kariéroví poradci také spolu s žáky vyplňují a kompletují přihlášky na VŠ a VOŠ a seznamují žáky s podobou přijímacích zkoušek na vysoké školy. Jeden respondent také uvedl, že poskytuje žákům pomoc s volbou pomaturitního studia cizích jazyků. Dále jde o předávání informací o trhu práce a možnostech uplatnění absolventů. Někteří kariéroví poradci na středních školách také předávají žákům tipy pro psaní životopisu a motivačních dopisů, informují je o možnostech brigád a odborných praxí, sdělují jim trendy v HR a na pracovním trhu.

Část respondentů také uvedla, že pomáhá žákům se sebezpoznáním, ujasněním si jejich představ, cílů a přání, podporují jejich motivaci a sebezprezentaci a snaží se jim pomoci identifikovat jejich potenciál. Konkrétně jeden z respondentů uvedl, že žákům

poskytuje diagnostiku skrze testy studijních předpokladů, testy profesní orientace (RIASEC) a pomáhá žákům s odhalováním silných stránek osobnosti. Další respondent uvedl, že využívá při diagnostickém testování žáků webovou aplikaci Salmondo, která obsahuje řadu diagnostických metod, které mohou být využity při kariérovém poradenství na školách.

Kariéroví poradci také uváděli, že konzultují s žáky případné změny školy či oboru, řeší s žáky předčasné ukončení studia na škole, hledají řešení u žáků, kteří na SŠ neprospívají či jsou ohroženi neprospěchem, nebo také pracují s nadanými žáky a poskytují podporu při zapojení žáků do SOČ (středoškolské odborné činnosti).

Graf 3 – Jak často využíváte při své práci v oblasti kariérového poradenství diagnostické nástroje?

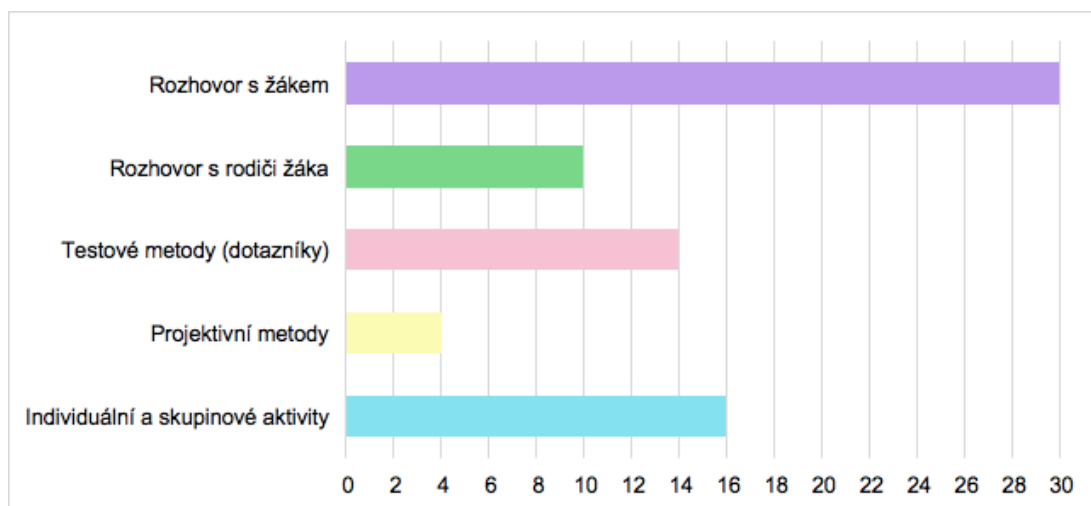


Zdroj: vlastní zpracování

Dotazovaní měli za úkol označit možnost, jak často využívají při své práci v oblasti kariérového poradenství diagnostické nástroje. Velmi časté využití diagnostických nástrojů kariérového poradenství uvedli jen 2 respondenti (7 %), často tyto nástroje používá 11 respondentů (36 %). Nejčastější odpovědí byla možnost občas, kterou

zvolilo 14 respondentů (47 %). 2 respondenti (7 %) uvedli, že diagnostické nástroje využívají zřídka a 1 respondent (3 %) nikdy.

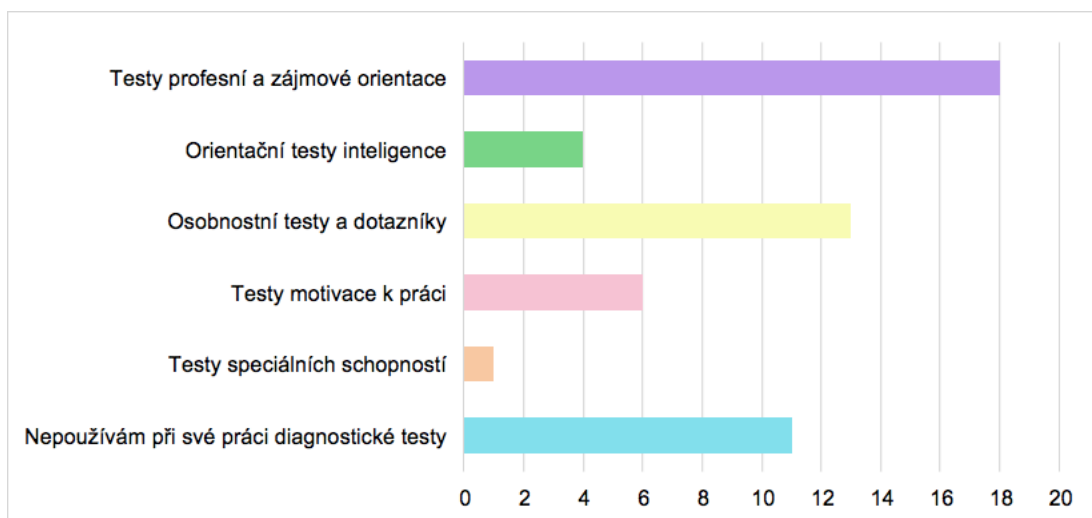
Graf 4 – Jaké diagnostické metody při své práci nejčastěji volíte?



Zdroj: vlastní zpracování

Dotazovaní také uváděli, jaké diagnostické metody při své práci nejčastěji volí. Všech 30 respondentů (100 %) označilo, že při svých činnostech kariérového poradenství na škole využívají nejčastěji rozhovoru s žákem, 10 respondentů (33 %) k tomu přidalo i rozhovor s rodiči žáka. 14 respondentů (47 %) nejčastěji volí také testové metody (dotazníky), 4 respondenti (13 %) projektivní metody a 16 respondentů (53 %) uvedlo individuální a skupinové aktivity.

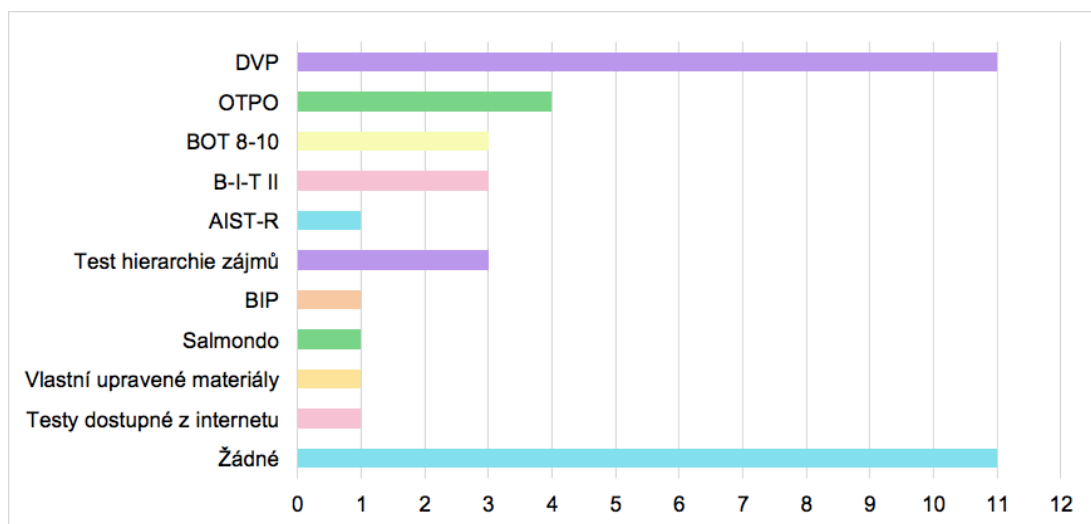
Graf 5 – Jaký druh diagnostických testů používáte nejčastěji?



Zdroj: vlastní zpracování

Bylo zjišťováno, jaký druh diagnostických testů používají dotazovaní nejčastěji. 18 respondentů (60 %) používá testy profesní a zájmové orientace, 13 respondentů (43,5 %) uvedlo osobnostní testy a dotazníky, 6 respondentů (20 %) označilo testy motivace k práci, 4 respondenti využívají také orientační testy inteligence a jen 1 respondent (3 %) uvedl testy speciálních schopností. 11 respondentů (37 %) nepoužívá při své práci diagnostické testy. Můžeme tedy vidět, že 95 % těch, kteří využívají při své práci v kariérovém poradenství na školách diagnostické testy, volí právě testy profesní a zájmové orientace.

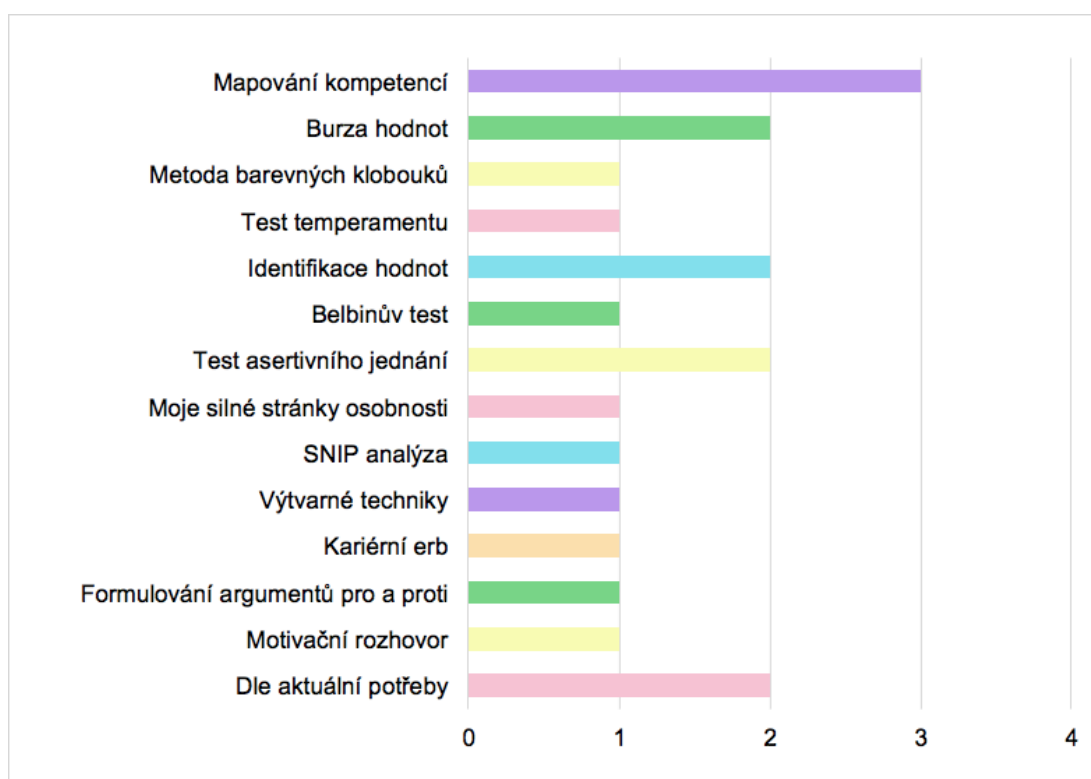
Graf 6 – Jaké konkrétní testové diagnostické nástroje využíváte?



Zdroj: vlastní zpracování

Dále dotazníkové šetření zjišťovalo, jaký druh diagnostických testů používají poskytovatelé kariérového poradenství na středních školách nejčastěji. Nejčastěji využívaným testem je dotazník volby povolání a plánování profesní kariéry (DVP), který uvedlo 11 respondentů (37 %). 4 respondenti (13 %) používají obrázkový test profesionální orientace (OTPO), 3 respondenti (10 %) test pro profesionální orientaci BOT 8-10, 3 respondenti (10 %) test profesních zájmů B-I-T II, další 3 respondenti (10 %) test hierarchie zájmů. 1 respondent (3 %) označil možnost test struktury zájmů AIST-R, 1 respondent (3 %) bochumský osobnostní dotazník (BIP). Ve výsledcích byly uvedeny 1 respondentem (3 %) také testy v rámci webové aplikace Salmondo, 1 respondentem (3 %) také vlastní upravené materiály, 1 respondentem (3 %) testy volně dostupné z internetu. 11 respondentů (37 %) uvedlo, že nepoužívá testové diagnostické nástroje, jak již bylo zjištěno z předchozí otázky.

Graf 7 – Jaké jiné individuální či skupinové diagnostické metody využíváte nejčastěji?



Zdroj: vlastní zpracování

Bylo pak dále zjišťováno, zda dotazovaní využívají v praxi kariérového poradenství i jiné individuální či skupinové diagnostické metody a jaké jsou případně ty nejčastější z nich. 13 respondentů (43,5 %) uvedlo, že již nevyužívá při své práci nic dalšího. 2 respondenti (7 %) odpověděli, že provádějí různé individuální a skupinové aktivity dle aktuální potřeby. 3 respondenti (10 %) uvedli aktivitu mapování kompetencí, 2 respondenti (7 %) aktivitu burza hodnot, 2 respondenti (7 %) identifikaci hodnot, 2 respondenti (7 %) test asertivního chování. 1 respondent uvedl výtvarné techniky a práci s obrazovým materiálem, další respondent (3 %) zmínil kariérní erb. Dále byla uvedena 1 respondentem (3 %) také SNIP analýza, 1 respondentem (3 %) formulování argumentů pro a proti, 1 respondentem (3 %) aktivita moje silné stránky osobnosti a 1 respondentem (3 %) metoda barevných klobouků. Belbinův test a test temperamentu, které měly být uvedeny v předchozí otázce na testové diagnostické nástroje, zde uvedl vždy 1 respondent (3 %).

Poslední otevřená otázka zjišťovala, co by poradcům pomohlo pro lepší poskytování služeb kariérového poradenství na škole. Díky této otázce se podařilo dojít k mnoha zajímavým zjištěním. 3 respondenti (10 %) hodnotí služby kariérového poradenství na jejich škole jako dostačující, nepocítují, že by jim něco chybělo. Tento názor byl podložen i vysvětlením, že většina absolventů má jasné zájmy a preference a jsou tedy schopni si další studium zvolit i bez kariérního poradce. Nejčastějším požadavkem ze strany poskytovatelů kariérového poradenství na středních školách byla větší časová dotace pro vykonávání těchto služeb. Takto se vyjádřilo celkem 12 respondentů (40 %). Respondenti požadovali například mírné snížení počtu hodin úvazku v jiných pozicích, aby měli více času pro průběžnou práci se studenty, více času se třídami, více časových možností pro aktivity z oblasti kariérového poradenství s žáky, více času na přípravu. 3 respondenti (10 %) navrhovali výraznější finanční podporu, především na odměnu za práci a na nákup diagnostických materiálů. Respondenti také uváděli, že by jim pomohlo mít k dispozici ucelenou metodiku, soubory testových diagnostických metod, scénáře dalších individuálních a skupinových aktivit využívaných při diagnostice v kariérovém poradenství a více příkladů dobré praxe. Takto odpovědělo celkem 6 respondentů (20 %). Jeden respondent i specifikoval, že by uvítal lepší dostupnost neplacených testů, jelikož je pro školu nereálné platit 150 Kč za jeden kvalitní diagnostický test. 4 respondenti (13 %) by uvítali lepší zapojení do různých kurzů, školení a workshopů pro kariérové poradce středních škol. Jeden respondent uvedl i kvalitnější a cílenější přípravu v rámci kurzů kariérového poradenství, jelikož jsou mnohé kurzy zaměřeny příliš obecně nebo jsou určeny hromadně pro pedagogické pracovníky a personalisty. Jeden respondent (3 %) navrhl lepší informovanost rodičů žáků o možnostech spolupráce se školou v kariérovém poradenství a další respondent zmínil i potřebu klidného zázemí pro poskytování služeb kariérového poradenství. 8 respondentů (27 %) uvedlo, že je nic konkrétního nenapadá, nebo na otázku neodpověděli.

8 Vlastní doporučení

8.1 Informovanost o službách kariérového poradenství

Na středních školách v České republice, konkrétně v Praze a ve Středočeském kraji, se můžeme setkat s velkými rozdíly v úrovni a kvalitě poskytování služeb kariérového poradenství na středních školách. První věc, na kterou při zkoumání této problematiky narazíme, je rozdíl v informovanosti o poskytování služeb kariérového poradenství na školách. V rámci hledání kontaktů na kariérové poradce na středních školách při sběru dat pro praktickou část mé bakalářské práce jsem narazila na to, že informování o službách kariérového poradenství na webových stránkách školy v některých případech nebylo dostatečné. Nebylo zde například uvedeno jméno pracovníka, který je za tyto služby zodpovědný, jeho kontakt, popis služeb, aby žáci a rodiče věděli, v jakých případech se na kariérového poradce obrátit, ačkoli škola poskytuje služby kariérového poradenství a byla dokonce uvedena i v metodických materiálech IKAP Středočeského kraje v příkladech dobré praxe. V některých případech jsem musela kontakt na kariérové poradce hledat ve výročních zprávách školy, jinde nebyl uveden vůbec. Často byl na webových stránkách školy uveden výchovný poradce či školní psycholog, ale nebylo zde už psáno, zda také poskytuje služby kariérového poradenství. V jiných případech byly poskytnuté informace na webových stránkách velice dostačující, bylo zde uvedeno, kdo je za poskytování služeb kariérového poradenství zodpovědný, kontakt na tohoto pracovníka, kde ho můžeme ve škole najít, jaké jsou jeho konzultační hodiny, jaké poradenské, metodické a informační činnosti nabízí, v některých případech zde byla uvedena dokonce i definice kariérového poradenství, odkazy na vysoké školy, studium v zahraničí, online dostupné diagnostické testy, Europass, rady a tipy atd.

8.2 Nejčastěji využívaná testová diagnostická metoda kariérového poradenství na středních školách

Na základě dotazníkového šetření bylo zjištěno, že až 58 % respondentů, kteří uvedli, že využívají při své práci testové diagnostické metody, využívají právě Dotazník volby

povolání a plánování profesní kariéry (DVP). DVP je populární diagnostickou metodou v kariérovém poradenství, vycházející z pevného teoretického základu, konkrétně z Hollandovy teorie RIASEC, která popisuje 6 typů osobnosti podle tendence preferovat určité pracovní prostředí, avšak je třeba mít na paměti, že u této metody nebyly vytvořeny normy pro českou populaci, a tudíž u nás nemohla být metoda standardizována. Zároveň nedošlo k aktualizaci metody, jejíž originál byl vydán před 20 lety. Z těchto důvodů může docházet k výraznému zkreslení výsledků jak v důsledku rozdílů v kulturním prostředí, tak i kvůli zastaralosti metody. Pro kvalitnější poskytování služeb kariérového poradenství na školách bych poradcům doporučila využití právě diagnostických metod, které jsou standardizované na české prostředí. Odpověď jednoho z respondentů mě navedla na webovou aplikaci Salmondo, která obsahuje řadu diagnostických metod kariérového poradenství jako například osobnostní a zájmové testy a techniky na mapování silných stránek, hodnot a motivace. Je možné také ověřit odbornost těchto metod, jelikož byly sestaveny odborníky z Psychologického ústavu Akademie věd ČR nebo pedagogicko-psychologických poraden. Za velkou výhodu této aplikace považuji právě to, že její metody byly přizpůsobeny českému prostředí a normám české populace a vychází z dobré praxe kariérového poradenství (Salmondo, 2022). Školy mohou tuto aplikaci objednat a následně využít pro efektivnější poskytování kariérového poradenství na školách.

8.3 Časová dostupnost a finanční podpora kariérového poradenství

Z dotazníkového šetření bylo zjištěno, že služby kariérového poradenství na středních školách poskytují kariérový poradci, kteří zároveň vykonávají pozici buď učitele (37% respondentů), nebo dokonce i výchovného poradce a učitele (34% respondentů). Z těchto výsledků můžeme vidět, že kariéroví poradci jsou v důsledku dalších činností na škole časově velmi vytíženi a nemají tolik prostoru se při své práci věnovat kariérovému poradenství. To dokazuje i požadavek celkem 40% respondentů, kteří uvedli, že by si přáli mít k dispozici více času na vykonávání kariérového poradenství. Ráda bych zde uvedla i přesnou odpověď jednoho z respondentů: „*Již 30 let tvrdím,*

že výchovný (kariérový) poradce má pracovat ve škole na celý úvazek, potom by se mohl věnovat i kariérovému poradenství zodpovědně a v klidu. Pomohlo by, kdyby se ministerstvo školství podívalo, jak to ve školách opravdu chodí a jak se situace v současné době mění, a umožnilo by práci výchovného (kariérového) poradce na celý úvazek, případně 0,5 úvazku.“ Jak uvedl i další z respondentů, tento problém by se mohl začít řešit nejprve jasným ukotvením kariérového poradenství v zákoně, v rámcových vzdělávacích programech a školních vzdělávacích programech, vymezením kompetencí výchovného a kariérového poradce, kteří jsou nejčastějšími poskytovateli kariérového poradenství na školách, a přijetí faktu, že i kariérové poradenství je pro žáky potřebné. To by mohlo vést i ke zvýšení finanční podpory na odměnu za práci kariérového poradce a na nákup diagnostických materiálů, která byla některými respondenty hodnocena spíše jako současně nedostatečná.

8.4 Informovanost o diagnostických materiálech pro kariérové poradenství

20% respondentů uvedlo, že by uvítali ucelenou metodiku, soubory testových diagnostických metod, scénáře dalších individuálních a skupinových aktivit využívaných při diagnostice v kariérovém poradenství a více příkladů dobré praxe. Osobně toto vnímám spíše jako problém nedostatečné informovanosti. Při psaní své bakalářské práce jsem se na začátku potýkala s nedostatkem informačních zdrojů o této problematice v českém prostředí, avšak po konzultacích s vedoucí centra kariérového poradenství Vzdělávacího institutu Středočeského kraje, jsem byla navedena na webové stránky IKAP (Implementace Krajského akčního plánu) Středočeského kraje, kde se nachází rozsáhlý soubor příkladů dobré praxe, ze kterého je možné načerpat inspiraci z jiných škol, a stránky centra metodické podpory pro kariérové poradenství, kde je možné najít různé metodické i informační materiály a sít spolupracujících poskytovatelů kariérového poradenství pro školy. Můžeme zde najít například pracovní listy pro kariérové poradenství, příklady aktivit skupinového kariérového poradenství a mnoho dalších.

8.5 Návrh na další zpracování výsledků dotazníkového šetření

Dále by se daly zkoumat i rozdíly v úrovni a kvalitě kariérového poradenství, především ve využití diagnostických nástrojů, mezi jednotlivými typy středních škol, například mezi gymnázii a středními odbornými školami, nebo mezi středními školami v Praze a ve Středočeském kraji. Aby byly získány alespoň částečně spolehlivé výsledky, musel by být zkoumaný vzorek kariérových poradců na školách o mnoho větší. Bohužel není možné prozkoumat i tuto oblast kvůli omezenému rozsahu mé bakalářské práce.

ZÁVĚR

Bakalářská práce na téma Mapování diagnostických metod kariérového poradenství na středních školách v České republice se zabývala vytvořením přehledu diagnostických metod kariérového poradenství a zjištěním frekvence jejich užívání na středních školách. V teoretické části bylo definováno kariérové poradenství a byla uvedena jeho teoretická východiska. Dále byly vysvětleny pojmy spojené s diagnostikou v kariérovém poradenství, byla popsána dostupnost a úroveň diagnostických metod kariérového poradenství v České republice a byl poskytnut přehled nejčastěji využívaných testových diagnostických metod kariérového poradenství stejně tak jako přehled dalších diagnostických metod využívaných v praxi kariérového poradenství. Každá uvedená metoda byla krátce popsána, v přílohách pak byly uvedeny detailnější popisy vybraných testových diagnostických metod kariérového poradenství. Jelikož byla oblast zkoumání dané problematiky zúžena na střední školy, byl také vysvětlen systém kariérového poradenství na středních školách v České republice.

V praktické části došlo ke zmapování frekvence využívání diagnostických nástrojů kariérového poradenství na vybraných středních školách v Praze a ve Středočeském kraji skrze online dotazníkové šetření. Skrze to byl zjištěn i stav kariérového poradenství na těchto školách a byly formulovány návrhy pro zlepšení poskytování služeb kariérového poradenství, především v oblasti diagnostiky. Nejčastějšími poskytovateli služeb kariérového poradenství byly na těchto školách kariéroví poradci, kteří na škole vykonávali i jiné časově náročné činnosti, kvůli kterým jsou velmi vytíženi a nemají tolik prostoru se při své práci věnovat kariérovému poradenství. Nejčastěji využívanou testovou diagnostickou metodou je Dotazník volby povolání a plánování profesní kariéry (DVP), který však u nás není standardizován. Proto bylo doporučeno využít webovou aplikaci Salmondo, která obsahuje řadu diagnostických metod kariérového poradenství, které vychází z norem české populace. Dále bylo zjištěno, že někteří kariéroví poradci na středních školách nejsou dostatečně informováni o diagnostických materiálech pro kariérové poradenství. Řada nedostatků by se dala řešit jasným a konkrétním ukotvením kariérového poradenství v zákoně, v rámcových vzdělávacích programech a školních vzdělávacích programech,

vymezením kompetencí výchovného a kariérového poradce, kteří jsou nejčastějšími poskytovateli kariérového poradenství na školách, a uvědomění si, jak moc je kariérové poradenství pro žáky v dnešní době potřebné.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Tištěné zdroje:

AERA, APA, NCME. *Standardy pro pedagogické a psychologické testování (APA)*.

Praha: Testcentrum, 2001. ISBN 80-86471-07-1.

ČESKÁ REPUBLIKA. *Vyhláška č. 72/2005 Sb., o poskytování poradenských služeb ve školách a školských poradenských zařízeních.*

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

CHAMOUTOVÁ D., Novotná H., Líbal M., Trhlíková J., Vojtěch J. *Uplatnění absolventů škol na trhu práce – 2019*. Praha: Národní pedagogický institut ČR, 2020. 83 stran. ISBN: 978-80-7578-032-4.

EVANGELU, Jaroslava Ester. *Diagnostické metody v personalistice*. Praha: Grada, 2009. ISBN 978-80-247-2607-6.

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

GINZBERG, ELI, SOL W. GINSBURG, SIDNEY AXELRAD, and JOHN L. HERMAN. *Occupational Choice: An Approach to a General Theory*. Pp. ix, 271. New York: Columbia University Press, 1951.

HOLLAND, J. L., *Making Vocational Choices: A theory of vocational personalities and work environments*, Odessa, FL: Psychological Assessment Resources, 1992.

HUMPOLÍČEK, Pavel. ŠNOREK, Václav a SVOBODA, Mojmír, ed. *Psychodiagnostika dospělých*. Praha: Portál, 2013. ISBN 978-80-262-0363-6.

KLINE, Paul. *The handbook of psychological testing*. London: Routledge, 1993. ISBN 978-0415211581.

LAW, B. *Community interaction: a mid-range focus for theories of career development in young adults*, reproduced in Dryden, W. and Watts, A. G. (ed.), *Guidance and Counselling in Britain: a 20-year perspective*, Cambridge, Hobsons Publishing, 1981. str. 211-230.

LICHTENBERKOVÁ, Kateřina. CHALUŠ, Petr a DOSTÁL, Jiří. *Člověk a svět práce – podkladová studie k revizím RVP*. NUV, Praha 2019.

MEZERA, A. *Dotazník studijně profesní orientace*. Praha: Raabe, 2017, 126 s. Dobrá škola. Výchové a kariérní poradenství, 1. ISBN 978-80-7496-395-7.

MEZERA, A. *Pro jaké povolání se hodím? Jak si vybrat střední a vyšší odbornou školu a snad i budoucí povolání*. 2., aktualiz. vyd. Brno: Computer Press, 2008. viii, 296 s. ISBN 978-80-251-2395-9.

MEZERA, A. *Obrázkový kariérový test*. Praha: Raabe, 2015. 99 s. Dobrá škola. Kariérové poradenství - testy a dotazníky pro žáky, 1. ISBN 978-80-7496-180-9.

MITCHELL, L. K. a KRUMBOLT, J. D. *Krumboltz's Learning Theory of Career Choice and Counseling* in Brown, D., Brooks, L. & Associates (ed.), 3. vyd., *Career Choice and Development* San Francisco, California: Jossey Bass, 1996.

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

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

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), Commission of the European Communities (Evropská komise). *Career Guidance: A Handbook for Policy Makers*. OECD, 2004. ISBN 92-64-01519-1.

PARSONS, F. *Choosing a Vocation*. Boston: Houghton Mifflin, 1908.

ROBERTS, K. *The entry into employment: an approach towards a general theory*, Sociological Review, 16, 1968. str. 165-84.

RODGER, ALEC. *The Seven-Point Plan*. London: National Institute of Industrial Psychology, 1952.

SEITL, M. *Testové psychodiagnostické metody pro výběr zaměstnanců*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2015. ISBN 978-80-244- 4513-7.

SUPER, Donald E. *Consistency and wisdom of vocational preference as indices of vocational maturity in the ninth grade*. Journal of Educational Psychology, Vol 52(1), Feb 1961, 35-43.

VENDEL, Štefan. *Kariérní poradenství*. Praha: Grada, 2008. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-1731-9.

Elektronické zdroje:

AMERICAN PSYCHOLOGICAL ASSOCIATION. *Report of the task force on test user qualifications*. APA.org [online]. ©2000 [cit. 2021-12-27]. Dostupné z: <http://www.apa.org/science/programs/testing/qualifications.pdf>

CSIRKE, Andrea a MÜLLEROVÁ, Alice. *Příklady aktivit při realizaci skupinového kariérového poradenství*. IKAP II - Středočeského kraje [online]. ©2019 [cit. 2022-01-09]. Dostupné z: https://ikap.kr-stredocesky.cz/files/uploads/centrum-metodicke-podpory-pro-karierove-poradenstvi/metodicky-material//Prikklady_aktivit_skupinove_karierove_%20poradenstvi.pdf

CSIRKE, Andrea a MÜLLEROVÁ, Alice. Rámec pro rozvoj systému kariérového poradenství na středních školách. IKAP II - Středočeského kraje [online]. ©2019 [cit. 2022-01-10]. Dostupné z: https://ikap.kr-stredocesky.cz/files/uploads/centrum-metodicke-podpory-pro-karierove-poradenstvi/metodicky-material//Ramec_System%20KP%20na%20S%C5%A0.pdf

DRAHOŇOVSKÁ, Petra a ELIÁŠKOVÁ, Ivana. *Analýza práce a potřeb poradců v oblasti kariérového poradenství na školách*. [online]. Praha: NÚV, 2011. 52 stran. [cit. 2021-01-18]. Dostupné z: https://www.nuv.cz/uploads/Vzdelavani_a_TP/PORADCI_SKOLY_FINAL_pro_ww_2opraveno.pdf

DOLEŽALOVÁ, G. *Shoda dosaženého vzdělání a vykonávaného zaměstnání – 2019*. Infoabsolvent.cz [online]. Národní pedagogický institut České republiky, Praha 2020. 45 s. [cit. 2022-01-10]. Dostupné z: <https://www.infoabsolvent.cz/Temata/PublikaceAbsolventi?Stranka=9-0-175&NazevSeo=Shoda-dosazeneho-vzdelani-a-vykonavaneho->

EUROPEAN FEDERATION OF PSYCHOLOGISTS' ASSOCIATIONS A EUROPEAN ASSOCIATION OF WORK AND ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGISTS. *European Test User Standards for test use in Work and Organizational settings*. EAWOP.org [online]. ©2005 [cit. 2021-12-27]. Dostupné z: <http://www.eawop.org/uploads/datas/10/original/European-test-user-standards-v1-92.pdf?1297020028>

FRIEDMANN, Zdeněk. *Úvod do pedagogické diagnostiky*. Inkluzivniskola.cz [online]. [cit. 2022-01-11]. Dostupné z: https://www.inkluzivniskola.cz/sites/default/files/uploaded/pedag_diagnostika_0.pdf

HELPTECH. *Inovované nástroje kariérního poradenství pro střední školy v České republice*. Školy Dakol - Vyšší odborná škola, Střední škola, Střední odborné učiliště

- Karviná, Orlová, Havířov. [online]. ©2012 [cit. 2022-01-10]. Dostupné z: <https://www.dakol-karvina.cz/base/files/attachments/91810/15003-Inovovane-nastroje-karieroveho-poradenstvi.pdf>

HOGREFE – TESTCENTRUM. *Metody*. Hogrefe.cz [online]. [cit. 2022-01-08]. Dostupné z: <https://hogrefe.cz/metody>

INTERNATIONAL TEST COMMISSION. *International guidelines for test use. Version 2000*. Intestcom.org [online]. ©2013 [cit. 2021-12-27]. Dostupné z: https://www.intestcom.org/files/guideline_test_use.pdf

JEŽEK, Stanislav. *Standardy pro užívání psychologických testů - nastal čas pro českou normu?* TESTFÓRUM.CZ [online]. 2010, roč. 1, č. 1, s. 18-22. [cit. 2021-12-27]. Dostupné z: <https://testforum.cz/article/view/TF2010-1-5>

KRAMULOVÁ, D. *Kariérové poradenství na středních školách. Aktuality u NÚV. Operační program Výzkum, vývoj, vzdělávání, MŠMT* [online]. ©2018 [cit. 2022-01-27]. Dostupné z: <https://opvwww.msmt.cz/download/file2329.pdf>

METODICKÝ PORTÁL RVP.cz. *Vzdělávací oblast Člověk a svět práce v rámci RVP ZV*. Rvp.cz [online]. [cit. 2022-01-21]. Dostupné z: <https://clanky.rvp.cz/clanek/c/Z/46/vzdelavaci-oblast-clovek-a-svet-prace-v-ramci-rvp-zv.html>

MŠMT. *Rámcový vzdělávací program pro gymnázia - 2020*. nuv.cz [online]. MŠMT, Praha 2020. [cit. 2022-01-21]. Dostupné z: <https://www.nuv.cz/t/rvp-pro-gymnazia>

MŠMT. *Rámcový vzdělávací program pro základní vzdělávání - 2021*. nuv.cz [online]. MŠMT, Praha 2021. [cit. 2022-01-21]. Dostupné z: <https://www.nuv.cz/t/rvp-pro-zakladni-vzdelavani>

MŠMT. *Rámcové vzdělávací programy středního odborného vzdělávání - 2020*.

nuv.cz [online]. MŠMT, Praha 2020. [cit. 2022-01-21]. Dostupné z:
<https://www.edu.cz/rvp-ramcove-vzdelavaci-programy/ramcove-vzdelavaci-programy-stredniho-odborneho-vzdelavani-rvp-sov/>

NÚV. *Střední vzdělávání*. Národní pedagogický institut České republiky [online]. ©2022 [cit. 2022-01-15]. Dostupné z: <https://www.nuv.cz/t/stredni-vzdelavani>

SLOVÁČKOVÁ, Zuzana. HORÁKOVÁ, Pavla a RENDOŠ, Dušan. *Průvodce personální psychologií: Psychologická diagnostika v personální psychologii*. Filozofická fakulta Masarykovy univerzity. *Informační systém* [online]. ©2021 [cit. 2021-12-28] Dostupné z: https://is.muni.cz/do/rect/el/estud/ff/js14/pers_psych/web/pages/06-psychologicka-diagnostika.html

PSYCHODIAGNOSTIKA, s.r.o., Brno. *Psychodiagnostické testy*. Psychodiagnostika-sro.cz [online]. [cit. 2022-01-08]. Dostupné z: http://www.psychodiagnostika-sro.cz/cz/Katalog_testy.asp?Kateg=1

SALMONDO. *Salmondo* [online]. ©2022 Salmondo CZ, s.r.o. [cit. 2022-02-15]. Dostupné z: <https://www.salmondo.cz/>

SVOBODA, Mojmir. *Metody psychologické diagnostiky*. Muni.cz [online]. ©2013 [cit. 2021-12-26]. Dostupné z: https://is.muni.cz/el/ped/jaro2013/OP3BK_PSPP/Metody_psychologie.pdf

TESTFÓRUM. *Recenze testů*. TESTFÓRUM.cz [online]. ©2014 - 2019 [cit. 2022-01-08] Dostupné z: <https://testforum.cz/>

URBÁNEK, Tomáš. *Hodnocení kvality psychodiagnostických metod ve světě a u nás*. Testforum: Časopis pro psychologickou diagnostiku. 2013, 3(2), s. 28–31 [cit. 2021-12-26]. ISSN 1805-9147. Dostupné z: <https://testforum.cz/article/view/TF2013-2-10/10485>

URBÁNEK, Tomáš. *Stav české psychologické diagnostiky a evropský model recenze testu*. Testforum: Časopis pro psychologickou diagnostiku [online]. 2010, 1(1), s. 2–5 [cit. 2021-12-26]. ISSN 1805-9147. Dostupné z:
<https://testforum.cz/article/view/TF2010-1-1/10476>

ZŠ NOVOLÍŠEŇSKÁ. *Školní vzdělávací program Člověk a svět práce*. Důležité dokumenty – ZŠ Novolišeňská [online]. [cit. 2022-01-21]. Dostupné z:
<http://www.zsnovolisenska.cz/files/csp.pdf>

SEZNAM TABULEK, GRAFŮ, OBRÁZKŮ A SCHÉMAT

Seznam grafů

GRAF 1 – Kde pracujete?.....	42
GRAF 2 – Jakou pozici na škole zastáváte?	43
GRAF 3 – Jak často využíváte při své práci v oblasti kariérového poradenství diagnostické nástroje?.....	45
GRAF 4 – Jaké diagnostické metody při své práci nejčastěji volíte?.....	46
GRAF 5 – Jaký druh diagnostických testů používáte nejčastěji?.....	47
GRAF 6 – Jaké konkrétní testové diagnostické nástroje využíváte?.....	48
GRAF 7 – Jaké jiné individuální či skupinové diagnostické metody využíváte nejčastěji?	49

SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK

- AIST-R – Test struktury zájmů
- AMT – Adaptivní maticový test
- APA – Americká psychologická asociace
- BIP – Bochumský osobnostní dotazník
- B-I-T II – Test profesních zájmů
- ČR – Česká republika
- DVP – Dotazník volby povolání a plánování profesní kariéry
- EFPA – Evropská federace psychologických asociací
- EPQ-R – Eysenckův osobnostní dotazník
- GPOP – Dotazník typologie osobnosti
- HR – Human resources
- IKAP – Implementace Krajského akčního plánu
- I-S-T 2000 R – Test struktury inteligence
- KTP – Test koncentrace pozornosti
- LMI – Dotazník motivace k výkonu
- MBTI – Myers-Briggs Type Indicator
- MSCEIT – Test emoční inteligence
- MŠMT – Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
- NEO-FFI – NEO pětifaktorový osobnostní inventář
- NEO-PI-R – NEO osobnostní inventář
- NÚV – Národní ústav pro vzdělávání (nyní Národní pedagogický institut ČR)
- OECD – Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj
- OTPO – Obrázkový test profesionální orientace
- PC – Personal computer
- RIASEC – Realistic (realistický), Investigative (vědecký), Artistic (umělecký), Social (sociální), Enterprising (podnikavý)
- RVP G – Rámcový vzdělávací program pro gymnázia
- RVP SOV – Rámcový vzdělávací program pro střední odborné vzdělávání
- RVP ZV – Rámcový vzdělávací program pro základní vzdělávání
- SNIP – Strengths (silné stránky), Needs (potřeby), Interests (zájmy), Preferences (preference)

SOČ – Středoškolská odborná činnost

SŠ – Střední škola

SWOT – Strengths (silné stránky), Weaknesses (slabé stránky), Opportunities (příležitosti), Threats (vnější hrozby)

TSD-Z – Urbanův figurální test tvořivého myšlení

TURS – Test úrovně rozumových schopností

WAIS-III – Wechslerova inteligenční škála

ZŠ – Základní škola

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha č. 1: Základní informace o testové diagnostické metodě DVP

Příloha č. 2: Základní informace o testové diagnostické metodě I-S-T 2000 R

Příloha č. 3: Základní informace o testové diagnostické metodě GPOP

Příloha č. 4: Základní informace o testové diagnostické metodě BIP

Příloha č. 5: Základní informace o testové diagnostické metodě d2

PŘÍLOHY

Příloha č. 1: Základní informace o testové diagnostické metodě DVP

Název: Dotazník volby povolání a plánování profesní kariéry		Zkratka: DVP
Autoři: John L. Holland, Melissa A. Messer, S. Jörin, F. Stoll, Ch. Bergmann, F. Eder		Překlad / česká verze: Simona Hoskovcová
Vydavatel: Hogrefe Testcentrum (2003)	Kategorie podle Testcentrum: X	
Cílová skupina a věkové určení: adolescenti od 15 let a dospělí		
Přínos a využitelnost: Metoda je nejčastěji využívána k volbě dalšího vzdělávání a povolání a plánování profesní kariéry v kariérovém poradenství, ve školní psychologii a personální psychologii.		
Popis metody: Dotazník vychází z Hollandovy teorie RIASEC, která popisuje 6 typů osobnosti podle tendence preferovat určité pracovní prostředí (řemeslné, vědecké, umělecké, pečující, vůdčí a úřední).		
Délka administrace: 35 minut	Forma administrace: tužka-papír, PC	Způsob administrace: individuální i skupinová
Psychometrické charakteristiky: U této metody nebyly vytvořeny normy pro českou populaci, a tudíž u nás metoda nemohla být standardizována. Je tedy potřeba mít na vědomí, že může dojít ke zkreslení výsledků v důsledku rozdílů v kulturním prostředí a stejně tak i kvůli zastaralosti metody, jejíž originál byl vydán před 20 lety. Reliabilita originální verze testu leží v rozmezí 0,71 až 0,93.		
Výstup z diagnostiky: Metoda určuje, do které z těchto 6 typů osobnosti patříme podle našich schopností a tendence preferovat určité zájmy a povolání.		
Požadavky a doporučení pro použití metody: Nejsou daná omezení na použití této metody, je však doporučena konzultace s odborníkem ohledně kontroly správnosti vyhodnocení a interpretace výsledků.		
Recenze metody: Metoda byla odborně recenzována v Testfóru v roce 2015.		

Příloha č. 2: Základní informace o testové diagnostické metodě I-S-T 2000 R

Název: Test struktury inteligence		Zkratka: I-S-T 2000 R
Autoři: R. Amthauer, B. Brocke, D. Liepmann, A. Beauducel		Překlad / česká verze: Alena Plháková
Vydavatel: Hogrefe Testcentrum (2015)	Kategorie podle Testcentrum: B	
Cílová skupina a věkové určení: adolescenti a dospělí		
Přínos a využitelnost: Metoda nachází využití v odhalení struktury poznávacích schopností především v oblasti školní a poradenské psychologie (při přijímacích zkouškách) a psychologie práce a organizace.		
Popis metody: Tato metoda měří skrze schopnost řešit různé druhy úloh (zobecňování, číselné řady, analogie, doplňování vět, početní znaménka, výběr obrazců, úlohy s maticemi, úlohy s kostkami, paměťové úlohy) a prokázání znalostí dílčí typy inteligence, konkrétně numerickou, verbální a figurální inteligenci, krystalizovanou i fluidní inteligenci a další schopnosti a kompetence jako je úroveň poznávacích schopností, paměť a znalosti.		
Délka administrace: 77-124 minut	Forma administrace: tužka-papír, PC, online	Způsob administrace: individuální i skupinová
Psychometrické charakteristiky: Pro tuto metodu byly vytvořeny i normy pro českou populaci ze souboru tvořícího žáky základních a středních škol od 14 let a absolventů středních škol ve věku 18–33 let v roce 2012 a 2013.		
Výstup z diagnostiky: Výstupní zpráva obsahuje souhrn výsledků v oblastech verbální, numerické a figurální inteligence, dále celkové úrovně poznávacích schopností (inteligence), paměti, usuzování a znalostí (fluidní a krystalické inteligence) a celkové úrovně znalostí. Nachází se zde testový profil, vyhodnocení jednotlivých škál a i jejich grafické zobrazení. Můžeme zde vidět, jakých hodnot testovaný dosáhl v každé škále v porovnání s českými normami.		
Požadavky a doporučení pro použití metody: Metodu může využít jakýkoli odborník patřící do kategorie B dle klasifikace Testcentrum. Test je možné administrovat, vyhodnotit a zpracovávat jeho výsledky skrze online portál HTS 5.		

Příloha č. 3: Základní informace o testové diagnostické metodě GPOP

Název: Dotazník typologie osobnosti	Zkratka: GPOP	
Autoři: John P. Golden		
Překlad / česká verze: Václav Havlůj, Simona Hoskovcová, Markéta Niederlová		
Vydavatel: Hogrefe Testcentrum (2009)	Kategorie podle Testcentrum: A	
Cílová skupina a věkové určení: adolescenti od 16 let a dospělí		
Přínos a využitelnost: GPOP navazuje na populární test typologie Myers-Briggs Type Indicator (MBTI), který ale u nás nebyl validován a standardizován s využitím norem české populace. GPOP má využitelnost především při hlubším poznávání své osobnosti, v koučování, v kariérovém poradenství a personální psychologii.		
Popis metody: GPOP teoreticky vychází z Jungovy typologie osobnosti a z koncepce pětifaktorového modelu osobnosti (Big Five). Kromě čtyř základních párových škál charakteristických pro i pro MBTI (extraverze – introverze, smysly – intuice, myšlení – cítění, usuzování – vnímání), na základě kterých je zjištěn daný osobnostní typ ze 16 osobnostních vzorců, je tento nástroj rozšířen o škálu napětí – uvolnění, která popisuje převládající reakci na stresové zatížení. Dotazník obsahuje celkem 116 položek a u všech škál se na sedmistupňové škále míra souhlasu.		
Délka administrace: 35 minut	Forma administrace: tužka-papír, PC (HTS), online	Způsob administrace: individuální i skupinová
Psychometrické charakteristiky: Normy pro českou populaci byly v roce 2009 vytvořeny ze vzorku 524 zaměstnanců v oblasti managementu a VŠ studenty různého věku a pohlaví.		
Výstup z diagnostiky: Výsledky obsahují popis získaného profilu, graficky zpracované diagramy ukazující hodnoty v globálních škálách a příslušných pomocných škálách v procentech (kolik % dotazovaných má vyšší / stejný / nižší výsledek) a jejich popisy.		
Požadavky a doporučení pro použití metody: K využití této metody je mimo psychology nutné absolvovat 16 hodinový školicí a výcvikový kurz, který nabízí Hogrefe - Testcentrum.		
Recenze metody: Metoda byla odborně recenzována v roce 2013 PhDr. Mgr. Irenou Wagnerovou, Ph.D., MBA.		

Příloha č. 4: Základní informace o testové diagnostické metodě BIP

Název: Bochumský osobnostní dotazník		Zkratka: BIP
Autoři: Rüdiger Hossiep, Michael Paschen		Překlad / česká verze: Simona Hoskovcová, Andrea Vybíralová
Vydavatel: Hogrefe Testcentrum (2011)	Kategorie podle Testcentrum: A	
Cílová skupina a věkové určení: dospělí		
Přínos a využitelnost: Metodu mohou využít studenti a absolventi středních a vysokých škol, kteří hledají nejlepší volbu svého budoucího profesního zaměření, a zaměstnanci uvažující o změně své profese. Nejčastěji se tedy metoda využívá v oblastech poradenské psychologie a psychologie práce a organizace.		
Popis metody: BIP zkoumá celkem 14 dimenzí osobnosti z oblasti profesní orientace (motivaci k výkonu, motivaci k utváření, motivaci k vedení), pracovního chování (svědomitost, flexibilitu, rozhodnost), sociální kompetence (senzitivitu, schopnost kontaktů, sociabilitu, orientaci na tým, schopnost prosadit se) a psychické konstituce (emocionální stabilitu, odolnost vůči zátěži, sebevědomí), které jsou klíčové v profesní úspěšnosti. Dotazník má celkem 210 položek.		
Délka administrace: 40 minut	Forma administrace: tužka-papír, PC, online	Způsob administrace: individuální i skupinová
Psychometrické charakteristiky: Pro tuto metodu byly vytvořeny i normy pro českou populaci, proto je vhodné využívat metody i v našem prostředí. Z hlediska reliability se koeficient vnitřní konzistence nachází mezi hodnotami 0,75 až 0,92. Během zkoumání validity byl zjištěn vztah výsledků testu k hodnocení vlastní úspěšnosti, výši příjmu, postavení a celkové spokojenosti v povolání.		
Výstup z diagnostiky: Výstupní zpráva obsahuje testový profil, vyhodnocení jednotlivých škál a i jejich grafické zobrazení. Můžeme zde vidět, jakých hodnot testovaný dosáhl v každé škále v porovnání s českými normami.		
Požadavky a doporučení pro použití metody: Metodu může využít jakýkoli odborník patřící do kategorie A dle klasifikace Testcentrum. Test je možné administrovat, vyhodnotit a zpracovávat jeho výsledky skrze online portál HTS 5.		
Recenze metody: Metoda byla odborně recenzována v Testfóru v roce 2014.		

Příloha č. 5: Základní informace o testové diagnostické metodě d2

Název: Test pozornosti d2		Zkratka: d2
Autoři: Jo Rolf Brickenkamp, Eric Zillmer		Překlad / česká verze: Karel Balcar
Vydavatel: Hogrefe Testcentrum (2000)	Kategorie podle Testcentrum: B	
Cílová skupina a věkové určení: děti od 9 let, adolescenti a dospělí do 59 let		
Přínos a využitelnost: Metoda nachází využití v oblastech diagnostiky způsobilosti v pracovní, firemní a dopravní psychologii, ve školní, sportovní a environmentální psychologii, v profesním a výchovném poradenství, v klinické psychologii a při výzkumech.		
Popis metody: Test pozornosti d2 umožňuje měřit výkon pozornosti a její vlastnosti, jako jsou koncentrace a stabilita, tím, že měří pracovní tempo a pečlivost pracovního výkonu v rozlišování mezi podobnými zrakovými podněty.		
Délka administrace: 8-10 minut	Forma administrace: tužka-papír, PC, online	Způsob administrace: individuální i skupinová
Psychometrické charakteristiky: Tato metoda byla standardizována v Německu a jsou k dispozici normy pro ženy i muže, v různé věkové kategorii a s různým vzděláním. Metoda prokázala vysoké hodnoty reliability a četnými výzkumy byla dokázána i její pojmová, faktoriální i empirická validita.		
Výstup z diagnostiky: Výstupní zpráva obsahuje testový profil, vyhodnocení jednotlivých škál a i jejich grafické zobrazení, statistiku odpovědí a vyhodnocení. Můžeme zde vidět, jakých hodnot testovaný dosáhl v každé škále v porovnání s normami.		
Požadavky a doporučení pro použití metody: Metodu může využít jakýkoli odborník patřící do kategorie B dle klasifikace Testcentrum. K využití této metody je také vypsán školicí a výcvikový kurz, který nabízí Hogrefe - Testcentrum. Test je možné administrovat, vyhodnotit a zpracovávat jeho výsledky skrze online portál HTS 5.		
Recenze metody: Metoda byla odborně recenzována v Testfóru v roce 2014 a 2015.		