

Česká zemědělská univerzita v Praze

Institut vzdělávání a poradenství

Katedra profesního a personálního rozvoje



**Česká zemědělská
univerzita v Praze**

Návrh projektu vzdělávací akce

Bakalářská práce

Autor: **Viktorie Hudečková**

Vedoucí práce: PhDr. Jiří Šedivý

2024

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Viktorie Hudečková

Kariérové poradenství a vzdělávání

Název práce

Návrh projektu vzdělávací akce

Název anglicky

Project proposal of the education event

Cíle práce

Cílem bakalářské práce je na základě analýzy stávajících vzdělávacích potřeb vybrané cílové skupiny navrhnout vzdělávací program v oblasti kariérového poradenství (např. kurz, školení, adaptační zaškolení, workshop...), který splňuje aspekty požadované od kvalitního projektového záměru. Vzdělávací akce bude zaměřena například na celkovou orientaci na trhu práce, dostupné zdroje, psaní životopisu a přípravu na pohovor apod.

Metodika

V teoretické části práce bude provedena rešerše odborné literatury. Budou definovány a popsány základní pojmy jako, kariérové poradenství, kariéra, charakteristika vybrané cílové skupiny, včetně popisu průběhu a didaktických náležitostí vzdělávací akce.

V praktické části bude provedena analýza vzdělávacích potřeb vybrané cílové skupiny formou kvantitativního nebo kvalitativního šetření (např. dotazníkové šetření nebo polostrukturovaný rozhovor). Následně bude vytvořen návrh vzdělávací akce v oblasti kariérového poradenství, případně i její ověření v praxi.

Postup zpracování BP – doporučené termíny:

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

- veškeré části je nutné konzultovat s vedoucím práce
- domluvit si pravidelné konzultace jednotlivých částí práce
- nutná konzultace na dotazníkové šetření či rozhovor – schválení otázek vedoucím práce

Doporučený rozsah práce

35 stran

Klíčová slova

projekt, vzdělání, akce, trh práce, řízení, lidské zdroje, personalistika, pohovor, životopis

Doporučené zdroje informací

DALE, Margaret. *Vybíráme zaměstnance : základní znalosti personalisty*. Brno: Computer Press, 2007. ISBN 978-80-251-1522-0.

JIRSÁKOVÁ, Jitka; VOTAVA, Jiří; URBAN, Kamila; GÜRTLER, Jana; GUBANI, Přemysl; ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE. INSTITUT VZDĚLÁVÁNÍ A PORADENSTVÍ. *Strategie rozvoje kariérového poradenství ve středním odborném vzdělávání : jak učit žáky kariérně myslet*. [Praha]: Nakladatelství České zemědělské univerzity v Praze, 2022. ISBN 978-80-213-3235-5.

KERZNER, Harold. *Project management : > systems approach to planning, scheduling, and controlling*. New York: John Wiley & Sons, 2001. ISBN 0-471-39342-8.

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

SENGE, Peter, M. *The Fifth Discipline – The Art and Practice of The Learning Organization*. Sydney: Random House Lmt, 1999. 424 p. ISBN 0-7126-5687-1.

SMITH, Ricky; WILSON, Jerry. *Planning and scheduling : made simple*. Fort Myers: Reliabilityweb.com.: Fort Myers: Reliabilityweb.com., 2011. ISBN 978-0-9825163-9-3.

ŠIKÝŘ, Martin. *Personalistika pro manažery a personalisty*. Praha: Grada, 2012. ISBN 978-80-247-4151-2.

1906

Předběžný termín obhajoby

2023/24 LS – IVP

Vedoucí práce

PhDr. Jiří Šedivý

Garantující pracoviště

Katedra pedagogiky

Elektronicky schváleno dne 30. 5. 2023

Ing. Karel Němejc, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 21. 6. 2023

prof. Ing. Petr Valášek, Ph.D.

Pověřený ředitel

V Praze dne 27. 03. 2024

ČESTNÉ PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma Návrh projektu vzdělávací akce 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.

Prohlašuji, že jsem nástroje AI využila v souladu s vnitřními předpisy univerzity a principy akademické integrity a etiky. Na využití těchto nástrojů v práci vhodným způsobem odkazuji.

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

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

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

V Praze dne 1.4.2024


.....

PODĚKOVÁNÍ

V první řadě děkuji vedoucímu této práce, panu doktorovi Jiřímu Šedivému za cenné vedení a podporu. Také děkuji všem vyučujícím na Institutu vzdělávání a poradenství ČZU za poskytnutí studijní příležitosti a podporu během mého studia, které vedlo až k sepsání této bakalářské práce.

Abstrakt

Bakalářská práce se zaměřuje na potřeby studentů třetích ročníků středních škol k uplatnění na trhu práce a k volbě jejich kariéry. Navrhuje konkrétní workshop, který má poskytnout účastníkům dovednosti a znalosti nezbytné pro úspěšné hledání zaměstnání a přípravu na pracovní pohovor.

Teoretická část práce zkoumá základní principy kariérového poradenství, trhu práce a vhodné výukové metody. Praktická část se zaměřuje na analýzu potřeb cílové skupiny a navrhuje strukturu workshopu, který zahrnuje poradenské rozhovory, osobnostní test a praktickou přípravu životopisu a motivačního dopisu. Vrcholem je simulovaný pracovní pohovor s následnou zpětnou vazbou.

Bakalářská práce přináší teoretický přehled a konkrétní návrh vzdělávací akce, která může sloužit jako inspirace pro organizace zabývající se rozvojem lidských zdrojů a kariérovým poradenstvím.

Klíčová slova

projekt, vzdělání, akce, trh práce, řízení, lidské zdroje, personalistika, pohovor, životopis

Abstract

The bachelor thesis focuses on the needs of third year secondary school students to enter the labour market and their career choices. It proposes a specific workshop designed to provide participants with the skills and knowledge necessary for a successful job search and job interview preparation.

The theoretical part of the thesis examines the basic principles of career counseling, the labor market, and appropriate teaching methods. The practical part focuses on the analysis of the needs of the target group and proposes the structure of the workshop, which includes counselling interviews, a personality test and practical preparation of a CV and a motivation letter. It culminates in a simulated job interview followed by feedback.

The bachelor thesis provides a theoretical overview and a concrete proposal for a training event that can serve as an inspiration for organisations dealing with human resource development and career counselling. It aims to link theory with practical application and provide useful tools for individuals' professional growth.

Keywords

project, education, event, labour market, management, human resources, personnel management, interview, CV

OBSAH

1	Úvod	9
	TEORETICKÁ VÝCHODISKA.....	10
2	Cíl a metodika.....	10
3	Vymezení pojmu kariérové poradenství	10
3.1	Poradenství.....	10
3.1.1	Druhy poradenství	11
3.2	Kariéra.....	12
3.3	Definice kariérového poradenství	12
3.4	Kariérové poradenství v ČR.....	13
3.5	Kariérové poradenství ve Švédsku.....	13
3.6	Historie kariérového poradenství	14
3.6.1	Starověká historie	14
3.6.2	Novověká historie	14
3.7	Poradenský proces.....	16
3.7.1	Zásady poradenského procesu	16
3.7.2	Fáze poradenského procesu	18
4	Trh práce.....	20
4.1	Životopis	20
4.1.1	Náležitosti životopisu	21
4.2	Motivační dopis.....	21
4.2.1	Náležitosti motivačního dopisu	22
4.3	Pracovní pohovor	22
4.3.1	Příprava na pracovní pohovor.....	22
5	Co je to stres	25
5.1	Duševní hygiena.....	25

5.2	Zvládání stresových situací	25
5.2.1	Práce s dechem.....	26
6	Výukové metody	26
6.1	Klasické výukové metody	26
6.1.1	Metody slovní	26
6.1.2	Metody názorně-demonstrační	27
6.1.3	Metody dovednostně-praktické.....	27
6.2	Aktivizující metody.....	27
6.3	Komplexní výukové metody	27
7	Metody výuky akce.....	28
7.1	Poradenský rozhovor.....	28
7.2	Vytváření dovedností	28
7.3	Inscenační výuková metoda	29
7.4	Instruktaž.....	29
	PRAKTICKÁ ČÁST	30
8	Charakteristika cílové skupiny.....	30
9	Dotazníkové šetření	30
9.1	Zhodnocení dotazníkového šetření	31
9.1.1	Dotazníková otázka číslo 1	31
9.1.2	Dotazníková otázka číslo 2	31
9.1.3	Dotazníková otázka číslo 3	31
9.1.4	Dotazníková otázka číslo 4.....	31
9.1.5	Dotazníková otázka číslo 5	32
9.1.6	Dotazníková otázka číslo 6	32
9.1.7	Dotazníková otázka číslo 7	32
9.1.8	Dotazníková otázka číslo 8	33

9.1.9	Dotazníková otázka číslo 9	33
9.1.10	Dotazníková otázka číslo 10	33
9.1.11	Dotazníková otázka číslo 11	34
9.1.12	Dotazníková otázka číslo 12	34
9.1.13	Dotazníková otázka číslo 13	34
9.1.14	Dotazníková otázka číslo 14	35
9.1.15	Dotazníková otázka číslo 15	35
10	Návrh projektu vzdělávací akce	36
11	Cíle vzdělávací akce	36
12	Studijní plán akce	37
12.1	Poradenský rozhovor	38
12.2	Osobnostní test	38
12.2.1	Myers-Briggs Type Indicator	38
12.3	Představení trhu práce	39
12.4	Tvorba CV a motivačního dopisu	39
12.5	Simulovaný pracovní pohovor	40
12.6	Nácvik zvládnání stresových situací pomocí dechových cvičení	40
12.6.1	Brániční dýchání	41
12.6.2	Čtvercové dýchání	41
12.6.3	Dýchání 4-7-8	42
12.7	Otázky a odpovědi a zpětná vazba	42
13	Harmonogram akce	43
	ZÁVĚR	44
	SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	45
	PŘÍLOHY	48
	Příloha č.1- ukázka dotazníku	48

1 Úvod

V současném dynamickém světě trhu práce je klíčové, aby jednotlivci disponovali nejen potřebnými znalostmi a dovednostmi, ale také schopností úspěšně se orientovat v procesu hledání zaměstnání a představování svých kvalit potenciálním zaměstnavatelům. Kariérové poradenství hraje v této oblasti zásadní roli. Tato bakalářská práce se zaměřuje na návrh vzdělávací akce, konkrétně na workshop, který má za cíl poskytnout účastníkům užitečné dovednosti a znalosti týkající se hledání zaměstnání a přípravy na pracovní pohovor.

V teoretické části práce jsou rozebrána klíčová teoretická východiska související s kariérovým poradenstvím, trhem práce a výukovými metodami. Dále jsou definovány pojmy jako kariéra, poradenství nebo poradenský proces. Dále jsou v práci uvedeny některé metody zvládání stresu.

Praktická část práce se zaměřuje na analýzu potřeb cílové skupiny a následný návrh vzdělávací akce ve formě workshopu.

Cílem tohoto workshopu je nejen předat účastníkům konkrétní praktické dovednosti a znalosti, ale také je motivovat k aktivnímu zapojení do procesu sebevzdělávání a osobního rozvoje. Workshop je rozdělen do několika částí, každá zaměřená na specifický aspekt hledání zaměstnání. Účastníci budou mít možnost absolvovat poradenský rozhovor, osobnostní test, seznámit se s trhem práce a prakticky si vyzkoušet tvorbu životopisu a motivačního dopisu. Vrcholem workshopu bude simulovaný pracovní pohovor s následnou zpětnou vazbou.

Tato bakalářská práce přináší přehled teoretických základů kariérového poradenství a návrh praktického workshopu, který může sloužit jako inspirace pro organizace, školy či další instituce zabývající se rozvojem lidských zdrojů a kariérovým poradenstvím. Jejím hlavním přínosem je propojení teoretických poznatků s praktickou aplikací vzdělávací akce, která má potenciál poskytnout užitečné nástroje a podporu jednotlivcům v jejich profesním růstu a úspěchu.

TEORETICKÁ VÝCHODISKA

2 Cíl a metodika

Cílem bakalářské práce bylo na základě analýzy stávajících vzdělávacích potřeb studentů středních škol navrhnout vzdělávací program v oblasti kariérového poradenství, konkrétně workshop. Vzdělávací workshop byl zaměřen na celkovou orientaci na trhu práce, psaní životopisu a přípravu na pohovor.

V teoretické části práce byla provedena rešerše odborné literatury. Byly definovány a popsány základní pojmy jako, kariérové poradenství, kariéra, charakteristika vybrané cílové skupiny, včetně popisu průběhu a didaktických náležitostí vzdělávací akce. V praktické části byla provedena analýza vzdělávacích potřeb vybrané cílové skupiny formou kvantitativního šetření, tedy formou dotazníku. Následně byl vytvořen návrh vzdělávací akce v oblasti kariérového poradenství.

3 Vymezení pojmu kariérové poradenství

Freibergová (2007) definuje poradenství jako „*proces, v rámci kterého je poskytována vysoce odborná služba, využívající odborné instrukce, informace, poučení, návody atd. jedním subjektem druhému subjektu, návrhy různých opatření formulovaných jedním subjektem k řešení problému druhého subjektu.*“

3.1 Poradenství

Obecné poradenství se odvozuje z různých struktur, odborných dovedností a od toho, kdo je poskytuje. Jestliže je poskytování poradenství institucionalizované, lze ho charakterizovat jako specifickou aktivitu, která zahrnuje širokou škálu činností. prostřednictvím nichž specialisté v daném oboru, jako jsou pedagogové, trenéři, psychologové, lékaři, právníci a další odborníci, pomáhají jednotlivcům nebo skupinám orientovat se v dané problematice, získávat potřebné informace a činit informovaná rozhodnutí v různých běžných i náročných situacích. Pomáhají také překonávat různé obtíže a nedostatky, se kterými se lidé setkávají při vykonávání svých povolání nebo v osobním životě. (Freibergová, 2007)

Freibergová (2007) dále uvádí, že poradenství má jasně vymezená pravidla, rozmanitými metodami a prostředky, které jsou klíčové pro asistenci klientovi při zvládnání problémů, usnadnění hledání optimálních řešení, a to v souladu s principy neutrality, bez předsudků a nezávislosti. Dodržování pravidel a zásad poskytování poradenských služeb je nezbytné i mimo formální struktury poradenství. Prioritou přitom stále zůstává udržovat motivaci k pomoci klientovi, aby byl schopen pomocí poradenských pokynů řešit své problémy samostatně, svobodně a s vlastním uvážením. Není vhodné nutit klienta přijmout určitá řešení nebo přebírat odpovědnost za jeho rozhodnutí.

3.1.1 Druhy poradenství

Dle Memoranda o celoživotním vzdělávání (2000) rozdělujeme poradenství na:

- ⇒ **Formální poradenství** – je poskytováno v rámci určitých struktur (např. úřady práce, zdravotnickými zařízeními, školskými systémy) specificky vzdělanými poradci.
- ⇒ **Neformální poradenství** – je poskytováno mimo formální struktury (např. personálními agenturami, neformálními vzdělávacími institucemi, asociacemi a dobrovolnými spolky). Poradci jsou jak specificky vzděláni (psycholog, pedagog), zaškolení, tak i laici.
- ⇒ **Informální poradenství** – je prováděno intuitivně (např. v rámci rodiny, pracoviště, nebo jiného kolektivu) kýmkoliv a kdekoliv.

Poradenské služby mohou být poskytovány jak jednotlivcům, tak i více osobám najednou a podle toho jak probíhají. Rozdělujeme je na:

- ⇒ **Hromadné poradenství** – obvykle se jedná o jednorázové akce za účasti většího počtu klientů, např. besedy, diskusní kluby a přednášky (Junková, 1991)
- ⇒ **Skupinové poradenství** – je určeno pro menší skupiny klientů a využívá její dynamiku, tj. psychologické síly a procesy působící v rámci skupiny, které ovlivňují chování jednotlivých členů skupiny (Průcha, Walterová, Mareš, 1998)
- ⇒ **Individuální poradenství** – probíhá pouze mezi poradcem a klientem.

3.2 Kariéra

Dle Bělohlávka (1994) definujeme kariéru „*jako dráhu životem, zejména pak profesionální, na které člověk získává nové zkušenosti a realizuje svůj osobní potenciál*“.

Rozvoj kariéry má dvě složky:

1) plánování kariéry – úsilí jedince o nalezení a uskutečnění své vlastní cesty životem

2) management kariéry – úsilí organizace, která umožní pracovníkům růst v souladu s jejich potenciálem.

Potenciál člověka je další zajímavý pojem, který zahrnuje vrozené schopnosti a vlohy, spolu se znalostmi, dovednostmi a osobnostními charakteristikami. Tento potenciál není stálý, ale může se zvyšovat s novými úkoly, zkušenostmi, možnostmi a pracovními příležitostmi. V kontextu úspěchu v pracovním prostředí jsou klíčové osobnostní vlastnosti, jako je zaměření na výkon, schopnost pracovat s lidmi, cit pro realitu, sebekontrola, sebedůvěra, přijímání odpovědnosti, vytrvalost, kreativita pro hledání nových řešení, asertivita a odolnost vůči stresu. (Bělohlávek, 1994).

3.3 Definice kariérového poradenství

Nejobsáhlejší definicí je pravděpodobně definice OECD (2004), dle které je kariérové poradenství systém poradenských služeb, jejichž cílem je pomáhat jednotlivcům jakéhokoliv věku při rozhodování v otázkách vzdělávání, profesní přípravy, volby zaměstnání a rozvoji kariéry v kterékoliv fázi jejich života. Jsou to mj. aktivity realizované ve školách, které mají pomoci studentům ujasnit si vlastní kariérní cíle a porozumět světu práce.

S obdobnou definicí přišlo i Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, které uvádí, že je kariérové poradenství proces, v rámci kterého mají lidé v průběhu celého života možnost poznat a rozvíjet své schopnosti, dovednosti a zájmy. Umožňuje lidem řídit jejich individuální dráhu ve vzdělávání a odborné přípravě, v práci i v jiných oblastech, a využívat k tomu schopnosti a dovednosti, které mají.

Kariérové poradenství může mít formu individuální i skupinové činnosti zaměřené na volbu vzdělávací a profesní dráhy, na volbu prvního zaměstnání, na změnu zaměstnání, na další vzdělávání (vzdělávání dospělých, celoživotní učení), na návrat do pracovního procesu, případně i na změnu původní kvalifikace a původního povolání. (z webu MŠMT)

„V kariérovém poradenství jde především o zjišťování vlastností psychiky a osobnosti člověka vzhledem k predikci úspěšnosti jeho činnosti studijní či pracovní a k pomoci efektivně volit vzdělávací a kariérovou cestu jednotlivců. Má dlouhou tradici. Správná volba povolání rovněž úzce souvisí se zdravím, protože je zdrojem duševní pohody a spokojenosti.“ (Kohoutek, 2009)

3.4 Kariérové poradenství v ČR

„Služby celoživotního poradenství poskytuje v ČR celá řada subjektů. Nejvíce jich pracuje v resortu Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy ČR a v resortu Ministerstva práce a sociálních věcí ČR. V posledních letech získává na významu čím dál více také neziskový sektor, zejména v oblasti poskytování poradenských služeb specifickým cílovým skupinám uživatelů. Nově se také zřizují poradenská centra zřizovaná kraji.“ (z webu Euroguidance.cz, 2021)

Služby kariérového poradenství poskytují různé subjekty, včetně institucí ve vzdělávacím sektoru, například výchovní poradci, pedagogicko-psychologické poradny, vysokoškolské poradny, školní psychologové, ve sféře práce a sociálních věcí jako úřady práce a v soukromém sektoru, například personální agentury, soukromé pracovní zprostředkovatelské agentury, centra bilanční diagnostiky.

Kariérové poradenství zdarma je primárně určeno pro nezaměstnané jednotlivce nebo pro ty, kteří se nacházejí v znevýhodněných skupinách obyvatelstva. Pro dospělé, kteří nejsou v této situaci, jsou k dispozici komerční služby kariérového poradenství poskytované soukromými poradci, agenturami a podobnými subjekty. (MŠMT, 2020)

3.5 Kariérové poradenství ve Švédsku

Ve Švédsku je kariérové poradenství součástí širší iniciativy v oblasti vzdělávání a zaměstnanosti a není považováno za samostatnou politickou otázku. Dvěma zapojenými ministerstvy jsou ministerstvo školství a výzkumu a ministerstvo zaměstnanosti.

Hlavními aktéry odpovědnými za poradenské služby jsou orgány veřejného sektoru v oblasti vzdělávání a zaměstnanosti a poskytovatelé vzdělávání. Za poradenství pro žáky a studenty jsou odpovědné především vzdělávací instituce a instituce odborné přípravy.

Služby profesního poradenství a plánování kariéry a vzdělávací a profesní informační služby, které jsou k dispozici na úřadech práce, jsou určeny především osobám mimo

oblast vzdělávání a odborné přípravy. Všechny poradenské a konzultační služby úřadů práce jsou však k dispozici i studentům.

Právo na bezplatné poradenství je ve Švédsku individuálním právem. (European Commission, 2023)

<https://national-policies.eacea.ec.europa.eu/youthwiki/chapters/sweden/34-career-guidance-and-counselling>

3.6 Historie kariérového poradenství

3.6.1 Starověká historie

Historie kariérového poradenství sahá již do starověku. Kohoutek (2009) uvádí, že dle výroku stoika Epikteta bylo známo, že žádný člověk není uzpůsoben k výkonu kterékoliv práce.

„Človče, nejprve uvaž, jaká věc je to: potom vyšetři i vlastní přirozenost, jsi – li s to. Chceš-li být pětibojcem nebo zápasníkem: pohlédni na své paže, na své nohy, pozoruj své kyčle. Každý zajisté je k jinému uzpůsoben.“ – Epiktetos (56–136 n. l.)

Epiktetos naznačuje, že každý jednatel má své vlastní schopnosti a je přizpůsoben k různým činnostem. Tím předjímá moderní trend, kde lidé před volbou povolání zkoumají, zda jsou jejich schopnosti a možnosti v souladu s požadavky vybraného povolání. Jeho myšlenky reflektují jeden z klíčových teoretických problémů současného kariérového poradenství, kterým je problém optimálního souladu mezi jednatelcem a jeho činností. Ve starověku však povolání často určovala rodová příslušnost a byla omezena společenskými normami, což se týkalo i vládnoucích vrstev, kde členové nemohli vykonávat činnosti v souladu s jejich potenciálem, pokud by to bylo v rozporu s jejich společenským postavením. (Kohoutek, 2009)

3.6.2 Novověká historie

Samozřejmě nejen ve středověku, ale i později v novověku se objevuje trend vyžadující první zkoumání schopností, možností, přirozených sklonech, potenciálu a dalších vlastností jednatelce před rozhodnutím o volbě studia nebo povolání.

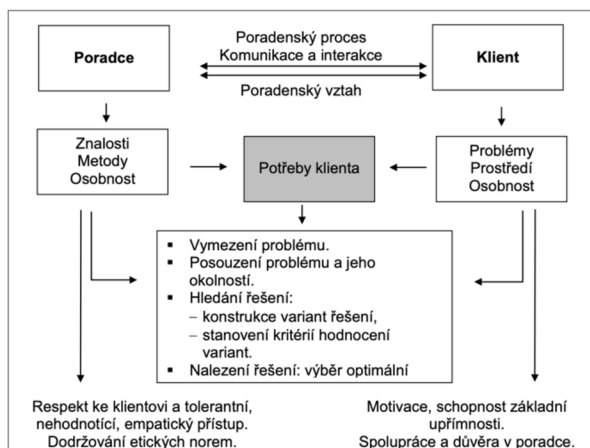
Kohoutek (2009) zmiňuje Španěla Juana Huarte y Navarra, který ve svém spisu „*Examen de los ingenios para las ciencias*“ publikovaném v roce 1575 uváděl konkrétní pravidla návrhů pro provedení zkoumání v různých svobodných profesích. Dále navrhoval vládě, aby každý jednotlivec směřoval k povolání či zaměstnání, které nejlépe odpovídá jeho přirozeným talentům.

Dále Kohoutek (2009) uvádí, že se začátkem 18. století objevuje dokument z Berlína, který zdánlivě podněcuje k zavedení selektivního výběrového procesu v oblasti profesního a studijního směřování: „*ony elementy, které se na základě duševních předpokladů nehodí ke studiu na univerzitě, by měly být spíše využity v manufakturách, řemeslech, ve vojenských službách, dokonce i v zemědělství*“.

I přesto, že poznatky starších filozofů nejsou všeobecně rozšířeny, stále existuje platnost tvrzení B. Pascala (1623–1662), že rozhodnutí o volbě povolání často ovlivňuje náhoda. Tato myšlenka přetrvává, i když jsou stále zřejmější ekonomické, zdravotní a morální ztráty spojené s nesprávným výběrem povolání a studijního směru, a to jak pro jednotlivce, tak pro celé národní hospodářství. Nahodilý nebo protekční výběr povolání, který umožňuje neschopným jednotlivcům obsazovat pozice, pro které nemají dostatečné kvalifikace, a současně odsuzuje jedince s výjimečnými schopnostmi k jednoduchým a monotónním pracím, představuje nebezpečné plýtvání intelektuálními zdroji národa. (Kohoutek, 2009)

3.7 Poradenský proces

Poradenství probíhá prostřednictvím poradenského procesu (viz obr. č. 1), jehož jádrem je komunikace a interakce mezi poradcem a klientem (nebo skupinou klientů). Tato komunikace a interakce je primárně zaměřená na témata, se kterými klient přichází. (Ivey, Allen, 2003)



Obrázek 1 – poradenský proces

(Hargašová, 2000, upraveno dle Freibergová, 2007)

3.7.1 Zásady poradenského procesu

V procesu poradenství je důležité dodržovat určité principy nejen proto, že usnadňují průběh poradenského procesu a vedou k pozitivním výsledkům. Je také nezbytné stanovit etické limity, které musí poradce respektovat ve prospěch klienta.

Podle Drapely (1995) jsou tyto zásady následující:

⇒ **Svoboda klienta:**

- Klient má během poradenského rozhovoru mít možnost plně se rozhovět o všem, co je pro něj v danou chvíli důležité.
- Poradce na klienta nesmí vyvíjet přímý ani nepřímý nátlak, aby se rozhodl určitým způsobem, naopak poradce pomáhá klientovi udělat si pořádek v různých možnostech řešení jeho problému a v důsledcích jím zvoleného

řešení. Tento postup pomůže klientovi dospět k svobodnému rozhodnutí a přijmout jej s plnou zodpovědností.

⇒ **Respekt ke klientovi:**

- Klient má během poradenského procesu získat pocit bezpodmínečné akceptace a bezpečí. Bezpodmínečnou akceptaci ze strany poradce klient neztratí, i když bude otevřeně hovořit o negativních aspektech svého chování, poradce musí ovšem zásadně rozlišovat mezi klientem a jeho chováním. I když poradce nesouhlasí s jeho chováním a označuje ho jako neproduktivní nebo škodlivé, klient nesmí ztratit v jeho očích nic ze své lidské důstojnosti.

⇒ **Důvěrnost poradenských kontaktů:**

- Obsah poradenských rozhovorů musí být ze strany poradce považován za důvěrný, bez klientova svolení nebude svěřen třetím osobám. (Výjimka přichází v úvahu jen v případě, že se zjistí nebezpečí vážného fyzického ohrožení klienta nebo jiné osoby nebo spáchání trestného činu u kterého je oznamovací povinnost.

Zásady poradenského přístupu dle Matějčka (1992):

⇒ **Navodit spolupráci:**

- Základní a nezbytnou podmínkou pro to, aby mohl poradenský proces proběhnout, je ochota ke spolupráci ze strany klienta.

⇒ **Pravda s perspektivou:**

- V poradenském procesu je nutné být pravdivý. Pravda musí být sdělována šetrně a zároveň s tím i pomáhat otevřít perspektivu do budoucna.

⇒ **Optimistický výhled do budoucna:**

- Perspektiva otevřené budoucnosti přináší naději, která posiluje jedince v jeho aktuální nelehké situaci a pomáhá mu ji lépe zvládat. Nabízená

poradenská pomoc by měla přinášet optimismus (ne ovšem nepravdivý a přehnaný).

⇒ **Rozumět znamená pomáhat:**

- Východiskem poradenské pomoci je porozumění, znamená to, že musíme zapojit všechnu naši zkušenost a vědomosti a porozumět problému klienta.

3.7.2 Fáze poradenského procesu

Fáze poradenského procesu uvádí Hadj – Moussová, (2002). „*Popsané fáze poradenského procesu jsou epigenetické, což znamená, že je vždy „nutné uzavřít jednu fázi a pak teprve přejít na další.“ Trvání jednotlivých fází závisí na konkrétních situacích*“

1. FÁZE – Seznámení

V této fázi se zaměřujeme na získání základních informací o klientovi, které poslouží jako základ pro pozdější diagnostiku. Součástí této fáze je také zjišťování důvodu klientovy návštěvy, který nemusí nutně odpovídat skutečnému problému. Hlavním cílem je vytvořit pozitivní vztah a důvěru mezi klientem a poradcem, což je klíčové pro úspěšné poskytnutí poradenské pomoci. Klient si v této fázi také uvědomuje, zda je tento konkrétní proces pro něj vhodný.

2. FÁZE – Diagnóza

V této fázi se přesouváme k identifikaci problému klienta, což je označováno jako "identifikace". Termín diagnóza je zde použit v kontextu mimo lékařského prostředí. Během tohoto procesu se kladou důraz na osobnost poradce a jeho schopnosti. Pokud je to nutné, využívají se diagnostické metody, které pomáhají objasnit skutečný stav věci. Tato fáze končí předáním klientovi diagnózy, avšak je důležité, aby klient sám pochopil a akceptoval příčiny svých obtíží a jejich vznik.

3. FÁZE – Volba cíle a alternativního řešení

Po získání výsledků diagnostiky v této fázi klient a poradce spolupracují na stanovení cílů a dalších kroků. Poradce předkládá různé možnosti řešení, které musí být přizpůsobeny potřebám a možnostem klienta.

4. FÁZE – Klientovo rozhodnutí

Klientovo rozhodnutí, zda pokračovat v procesu, musí být klientem přijato jak rozumově, tak i emocionálně, s ohledem na všechny důsledky, které z toho vyplývají. Pokud poradce dodržuje veškerá pravidla poradenského procesu, zvláště respektuje osobnost klienta, poskytuje pravdivé informace o možnostech vyplývajících z jeho situace a nabízí svou podporu, pak je na klientovi, jaká řešení zvolí. Poradce by měl tato rozhodnutí (s výjimkou určitých situací) respektovat.

5. FÁZE – Podpora klienta poradcem

V závěrečné fázi poradce instruuje klienta v používání jednotlivých technik a prostředků, které byly společně identifikovány jako užitečné pro řešení jeho situace. Poradce sleduje výsledky a monitoruje pokrok, kterého klient dosáhl. Cílem celého procesu je postupné osamostatňování klienta při řešení této a případně dalších souvisejících situací. Pokud zvolený přístup nepřináší požadované výsledky, pravděpodobně došlo k chybě v některých předchozích fázích (diagnostika, výběr vhodného postupu, svobodné rozhodnutí klienta). V takovém případě je nutné se vrátit a korigovat chyby. (Hadj-Moussová, 2002).

Jednodušší rozdělení fází poradenského procesu se dle Idey, Simek-Dowin (1980) skládá ze tří stádií:

1. FÁZE – Identifikace problému

Začátkem je definování problému klientem. Poradce spolu s klientem zkoumají alternativní způsoby, jak definovat tento problém. Fáze končí, když klient přijímá definici problému.

2. FÁZE – Pracovní fáze

Poradce hledá vhodné možnosti přístupu k řešení problému a spolu s klientem zvažují alternativy dalšího postupu.

3. FÁZE – Rozhodnutí vedoucí k akci

Poradce a klient se společně dohodnou na provedení vybrané alternativy řešení s ohledem na pochopení problému a možných důsledků rozhodnutí. Poradce podporuje klienta a asistuje mu při hodnocení pokroku. (Ivey, Simek-Dowin, in Hadj–Mousová, 2002)

4 Trh práce

Trh práce je založen na vztahu mezi těmi, kdo nabízejí svou práci, a těmi, kteří jsou ochotni za tuto práci platit. Nabízející strana se snaží prodat svou práci za co nejvyšší cenu, zatímco kupující strana preferuje nižší cenu a zároveň adekvátní kvalitu práce. Základním principem fungování na trhu práce je svobodné rozhodnutí ze strany nabízejícího, zda nabídne svou práci, a rozhodnutí ze strany kupujícího, zda za ni zaplatí.

Osoba, která nabízí svou práci, se označuje jako zaměstnanec, zhotovitel nebo dodavatel, zatímco kupující stranu tvoří zaměstnavatel nebo odběratel. Mezi těmito stranami vzniká pracovněprávní vztah, známý také jako pracovní poměr, služební vztah, dohoda o práci mimo pracovní poměr nebo dodavatelsko-odběratelský vztah. Pracovní poměr může vzniknout buď jmenováním do funkce, nebo na základě pracovní nebo podobné smlouvy. (Kuchař, 2007)

4.1 Životopis

Životopis je dokument, který představuje souhrn pracovních a vzdělávacích zkušeností, dovedností jednotlivce, které jsou relevantní pro konkrétní pracovní pozici. Běžně se skládá z kontaktních informací, vzdělání, pracovních zkušeností, dovedností, certifikací a dalších relevantních informací, které mohou být užitečné pro potenciálního zaměstnavatele nebo vzdělávací instituci. Životopis hraje klíčovou roli při procesu hledání zaměstnání nebo při přihlášení na studijní program, protože poskytuje první dojem o kandidátovi a slouží jako základ pro rozhodování o jeho dalším postupu ve výběrovém řízení. Je důležité, aby životopis byl strukturovaný, přehledný a odpovídal požadavkům dané pracovní pozice

„Základem je zaujmout, umět nabídnout a prezentovat své dosavadní zkušenosti, úspěchy a vzdělání, odpovídající schopnosti, znalosti a dovednosti s ohledem na očekávání (požadavky) zaměstnavatele vyjádřené v inzerátu (nabídce

volného pracovního místa). Každý životopis představuje originální dílo a je prostředkem sebe prezentace zájemce o pracovní pozici.“ (z webu Úřadu práce ČR).

4.1.1 Náležitosti životopisu

Dle webových stránek úřadu práce České republiky by životopis měl splňovat tyto náležitosti:

- ⇒ Přehlednost, strukturovanost
- ⇒ Pravdivost o vzdělání, praxi a kompetencích
- ⇒ Být gramaticky správně
- ⇒ délka 1–2 strany
- ⇒ co souvisí s pozicí nejvíce (praxe a vzdělání), umístit v přední části životopisu
- ⇒ údaje řazené od současných k nejstarším
- ⇒ aktuální a využitelné informace
- ⇒ datum a podpis

Jak udělat životopis co nejpřitažlivějším

- ⇒ vlastní fotografií
- ⇒ zaměřit se na klíčové informace týkající se pozice, o kterou má uchazeč zájem
- ⇒ vyzdvihnout své přednosti, dovednosti
- ⇒ informace o své osobnosti, zálibách, hodnotách
- ⇒ neuvádět fakta, která mohou být znevýhodňující (např. věk, počet dětí apod.)

(z webu Úřadu práce ČR)

4.2 Motivační dopis

Každý uchazeč by měl spolu se životopisem zaslat motivační dopis. Tento dokument umožňuje personalistovi získat první dojem o uchazeči. Účelem motivačního dopisu je motivovat personalistu k tomu, aby pozval uchazeče na pohovor. Je důležité psát motivační dopis specificky pro danou pracovní pozici a konkrétního zaměstnavatele. Tento dopis by neměl zaměřovat na to, co uchazeč sám chce, ale měl by zdůrazňovat, jak může přispět k cílům a potřebám zaměstnavatele. Měl by jasně prezentovat, jaký přínos by zaměstnavatel získal přijetím právě tohoto uchazeče. (z webu UJEP)

4.2.1 Náležitosti motivačního dopisu

Podle webových stránek Úřadu práce České republiky by měl motivační dopis obsahovat:

- ⇒ na základě čeho se uchazeč uchází o pracovní místo (nabídka volného pracovního místa v inzerátu, vlastní zájem)
- ⇒ oslovení adresáta
- ⇒ přednosti vztahujících se k poptávané pozici
- ⇒ porovnání dosavadní praxe a zkušeností s požadavky na pracovní pozici
- ⇒ vysvětlení uchazečovi motivaci
- ⇒ co uchazeč může nabídnout a v čem vyniká
- ⇒ informaci o dosavadním úspěšném uplatnění svých schopností v praxi
- ⇒ informaci o konkrétních dosažených úspěších
- ⇒ nepsat informace o soukromí a životní situaci
- ⇒ negativní informace o předešlých zaměstnavatelích
- ⇒ datum a podpis

(z webu Úřadu práce ČR, 2024)

4.3 Pracovní pohovor

Cílem pracovního pohovoru je zjistit, zda by se uchazeč a firma, která nabízí pracovní místo, vzájemně doplňovali jak v pracovních, tak v osobních aspektech. Personalista má za úkol vybrat vhodné kandidáty, což vyžaduje zohlednění jejich profesních schopností, zkušeností a znalostí, ale také jejich osobních vlastností.

Pohovor se zaměřuje na chování uchazeče, jeho motivaci, reakce a schopnost přizpůsobit se novým situacím. Jeho účelem není zatěžovat uchazeče psychicky, ale spíše zjistit, zda odpovídá požadavkům na danou pozici a jestli by zapadl do pracovního týmu. (z webu Pohovor.cz)

4.3.1 Příprava na pracovní pohovor

- ⇒ **Příprava si a prostudování osobních dokumentů** – vysvědčení, diplomy, certifikáty, posudky, aktuální životopis, motivační dopis a vše ostatní, co je na pracovním pohovoru potřeba. (z webu Pohovor.cz)

- ⇒ **Zjištění informací o firmě** – Vyhledání co nejvíc informací o dané firmě. Jaká je její historie, čím se zabývá, jaká je podniková kultura, co prodává, jestli patří do nějaké skupiny firem, jaké má cíle do budoucna, případně kdo v ní pracuje nebo jak se jmenují majitelé. (Marion Paquet, 2022–z webu Welcometothejungle.com)
- ⇒ **Prostudování inzerátu a pracovní pozice** – přečíst si požadavky, které jsou zmíněny v inzerátu, zaměřit se na konkrétní slova a obraty, které lze použít i v rozhovoru. (z webu pohovor.cz)
- ⇒ Je dobré přijít informovaný a naladěný na konkrétní pracovní pozici. Pokud se uchazeč hlásí například na oblasti finanční správy, měli byste mít v malíčku některá klíčová čísla, jako například obrat společnosti. Hlásí-li se do marketingového oddělení, měl by být připraven na dotazy ohledně DNA značky, dosavadních marketingových kampaní, případných inspirací, internetové přítomnosti. Uchazeč musí při pohovoru vždy vycházet ze zkušeností uvedených v životopise, které umně naváže na požadavky vypsané v inzerátu, na specifickou situaci firmy i očekávání náborářů. (Marion Paquet, 2022–z webu Welcometothejungle.com).
- ⇒ **Cizí jazyk** – pokud bylo v reakci na inzerát uvedeno, že uchazeč ovládá cizí jazyk, je nutné zopakovat si slovíčka z oboru a naučit se odprezentovat sebe a svůj životopis v cizím jazyce pro případ, že by část pohovoru byla vedena dvojjazyčně.
- ⇒ **Předvídání otázek** – Příjímací pohovor je vlastně rozhovor, během nějž uchazeč i potenciální zaměstnavatel zjistí, jestli je ten druhý pro něj to pravé. Skoro každý pohovor proto probíhá v podstatě stejně. Je dobré připravit se na několik otázek, které zaručeně padnou:
 - Jaký bude váš přínos společnosti?
 - Proč bychom měli přijmout zrovna vás?
 - Řekněte mi něco o sobě
 - Jaké máte silné a slabé stránky?
- ⇒ **Otázka peněz** – Téma peněz je důležitou součástí pohovorů. Jestli se výběrové řízení skládá z několika kol pohovorů, téma platových podmínek možná během toho prvního vůbec nepadne. Otázku peněz většinou nadhazuje spíše zaměstnavatel – zeptá se vás, jaká je vaše představa o platovém ohodnocení. Je

proto dobré se předem informovat o tom, jaký je běžný plat na podobných pozicích v oboru pro osoby s kvalifikací uchazeče. Navržená suma by měla být odpovídající situaci na trhu a okolnostem. Hodně toho řeknou inzeráty na internetu na podobné pozice, užitečný je také LinkedIn a různé webové portály pro výpočet platu. (Marion Paquet, 2022–z webu Welcometothejungle.com).

⇒ **Praktická příprava -**

- **Adresa a kontaktní údaje** – Nutné je mít správně rozvrhnutý čas, aby uchazeč nepřišel pozdě a ať není v den pohovoru zbytečně ve stresu. Je proto dobré uložit si kontaktní údaje osoby, se kterou se má sejit, aby jí mohl zavolat, kdyby se opozdil, nemohl najít správný vchod nebo kdyby je po uchazeči požadovali na vrátnici. (Marion Paquet, 2022–z webu Welcometothejungle.com).
- **Dress-code** – Na pohovor se doporučuje přijít formálně oblečen. Je nutné zamyslet se nad zvyklostmi a hodnotami společnosti a přizpůsobit jim svůj oděv. U některých firem je lepší zvolit spíše tmavý a střízlivý oděv, například tmavý kalhotový kostým nebo oblek, doplněný světlou košilí. Pokud je pohovor například do start-upu s rozvolněnou atmosférou vhodný je například styl „smart casual“.
- **Vystupování** – Někomu může být nápomocné, když si na pohovor zkusí zahrát. Lépe si uvědomí všechny hezitační zvuky a nevhodná gesta, kterým se na pohovoru snáze vyhne. Doporučuje se stoupnout si před zrcadlo a nahlas si zkusit své představení nebo odpovídání na nějaké otázky. Někomu může pomoci se nahrávat nebo poprosit jinou osobu, aby s uchazečem simulovaný pohovor vedl pohovor vedl. Účelem toho všeho je dorazit na pohovor s co nejlepší představou o tom, co chcete říct. (Marion Paquet, 2022–z webu Welcometothejungle.com).

5 Co je to stres

Stres je reakce organismu na hrozící nebezpečí. Jedná se o funkční stav, kdy je organismus vystaven mimořádným podmínkám, takzvaným stresorům, a jeho následné reakce, jenž mají za úkol udržet vnitřní homeostázu a zajistit přežití.

Stres dělíme na:

- ⇒ **eustres** pozitivní zátěž, která jedince motivuje k podání lepšího výkonu
- ⇒ **distres** nadměrná zátěž, která může jedince poškodit a vyvolat onemocnění až smrt. (z webu Wikiskripta.eu)

5.1 Duševní hygiena

Pro lepší zvládnání stresu je nutná správná duševní hygiena. Na té by člověk měl pracovat celý život. Dle Dobiášové mezi základní kroky, jak si zachovat zdravou psychiku je nutné dodržovat následující:

- ⇒ Dostatečný kvalitní spánek
 - ⇒ Správná výživa
 - ⇒ Odpočinek a regenerace
 - ⇒ Pohyb a tělesná práce
 - ⇒ Hospodaření s časem
 - ⇒ Prioritizace úkolů
 - ⇒ Využití volných chvil k relaxaci, úklidu apod
 - ⇒ Pevný režim dne
 - ⇒ Odstraňování zlovyků
- (Dobiášová, 2021)

5.2 Zvládnání stresových situací

Zvládnání stresových situací je důležitou dovedností, která nám umožňuje reagovat na náročné situace a minimalizovat negativní dopady stresu na naše fyzické a duševní zdraví. Existuje několik taktik, které mohou pomoci jednotlivcům zvládat stres. Jednou z nich je vědomé dýchání.

5.2.1 Práce s dechem

Dýchání je nezbytné pro život, průměrný dospělý člověk se za minutu nadechne 12 - 20x. Dýchání slouží nejen k výměně dýchacích plynů, mimo to je dech totiž velmi úzce spjat s lidskou psychikou, a právě s jeho pomocí můžete účinně korigovat jeden z nejrozšířenějších fenoménů dnešní doby – stres.

Lidé v sobě mají evolučně zakotvenou stresovou reakci „bojuj nebo uteč“, při které dochází k vzestupu koncentrace stresových hormonů, zvýšení srdeční frekvence, zvýšení hodnoty krevního tlaku a uvolnění energetických substrátů do krevního řečiště. (Kristýna Dvořáková, 2023 z webu Aktin.cz)

6 Výukové metody

Výukové metody se řadí mezi základní didaktické kategorie. Podle J. Maňáka (2003) je můžeme volně definovat jako uspořádaný systém vyučovacích činností učitele a učebních aktivit žáka, který směřuje k dosažení výchovně-vzdělávacích cílů.

J. Maňák v r. 2003 publikoval klasifikaci výukových metod, které rozřídil podle stupňující se složitosti edukačních vazeb. Rozlišuje tedy metody na klasické, aktivizující a komplexní, ty se dále rozlišují takto:

6.1 Klasické výukové metody

Klasické výukové metody dělíme následovně:

6.1.1 Metody slovní

- ⇒ Vypravění
- ⇒ Vysvětlování
- ⇒ Přednáška
- ⇒ Práce s textem
- ⇒ Rozhovor

6.1.2 Metody názorně-demonstrační

- ⇒ Předvádění a pozorování
- ⇒ Práce s obrazem
- ⇒ Instruktaž

6.1.3 Metody dovednostně-praktické

- ⇒ Napodobování
- ⇒ Manipulování, laborování a experimentování
- ⇒ Vytváření dovedností
- ⇒ Produkční metody

6.2 Aktivizující metody

- ⇒ Metody diskusní
- ⇒ Řešení problémů
- ⇒ Metody situační
- ⇒ Metody inscenační
- ⇒ Didaktické hry

6.3 Komplexní výukové metody

- ⇒ Frontální výuka
- ⇒ Skupinová výuka
- ⇒ Partnerská výuka
- ⇒ Individuální a individualizovaná výuka
- ⇒ Kritické myšlení
- ⇒ Brainstorming
- ⇒ Projektová výuka
- ⇒ Učení dramatem
- ⇒ Otevřené učení
- ⇒ Učení v životních situacích
- ⇒ Televizní výuka
- ⇒ Výuka podporovaná počítačem

7 Metody výuky akce

Z některých z výše vyjmenovaných výukových metod v tomto rozdělení budeme čerpat při našem workshopu.

7.1 Poradenský rozhovor

První výukovou metodou, která bude použita v projektu je klasická výuková metoda slovní a tou je rozhovor. Dle Maňáka a Švece (2003) se jedná o „*verbální komunikaci v podobě otázek a odpovědí dvou nebo více osob na dané výchovně – vzdělávací téma, které se vyznačuje svou vnitřní zaměřeností na stanovený cíl.*“

Rozhovor vedený na workshopu bude poradenský. V poradenském rozhovoru jsou vždy stanovené role – poradce a klient. Pravidlem bývá, že poradenský rozhovor má nějaký určitý problém k řešení. Je v něm velmi podstatné, aby byl poradce empatický vůči klientovi a dokázal se vžít do jeho role a do jeho problému. Hlavním cílem poradenského rozhovoru je pomoci klientovi lépe se vyznat v jeho situaci a pomoci mu zamyslet se nad cestami k řešení daného problému.

7.2 Vytváření dovedností

Dovednosti jsou schopnosti a znalosti, které jedinec získává a rozvíjí prostřednictvím učení, cvičení a praktických zkušeností. Dovednosti se týkají různých oblastí života, včetně pracovního, osobního nebo sociálního. Příkladem dovedností je třeba schopnost komunikovat, organizovat svůj čas, řešit problémy, ovládat technologie, pracovat v týmu apod.

Při procesu vytváření kognitivních dovedností existují tyto etapy:

- 1. Deklarativní etapa** – jedinec si při ní osvojuje a aktualizuje fakta nutná pro řešení problému. Fakta jsou v paměti jedince reprezentována jako tvrzení.
- 2. Etapa sestavení znalostí pro řešení problému** – dochází v ní k uspořádání shromážděných znalostí podle logiky a k sestavení vlastního řešení.
- 3. Procedurální etapa** – v této fázi již mohou být aplikovány navržené strategie mechanicky. (Maňák, 2003)

7.3 Inscenační výuková metoda

Principem inscenační metody je vytvoření vzdělávacích scénářů a aktivní zapojení žáků prostřednictvím vlastní prezentace. Žáci se ve simulovaných situacích ujímají své přidělené role a spontánně improvizují. Cílem této metody není pouze naučit se dovednosti řešení praktických životních situací, ale také klade důraz na sociální učení. Při provádění inscenačních metod by měly být dodrženy následující fáze:

- ⇒ **Příprava inscenace** – Nejdříve učitel stanoví cíl konkretizuje obsah, rozvrhne potřebný čas a rozdělí role.
- ⇒ **Realizace inscenace** – Tato fáze zahrnuje aktivizaci žáků, nácvik inscenace, zvažování možností provedení a míru improvizace.
- ⇒ **Hodnocení inscenace** – doporučuje se inscenaci hodnotit ihned po jejím skončení. Toto hodnocení má být taktní a směrem k žákům pozitivní. (Maňák, 2003)

Během projektu budou mít žáci možnost si zkusit simulovaný pracovní pohovor.

7.4 Instruktaž

Poslední použitou výukovou metodou v našem projektu je instruktaž.

Instruktaž je teoretický úvod před praktickou činností. Tato metoda představuje žákům konkrétní postup před samotným zahájením činnosti. Jejím cílem je poskytnout účastníkům jasné pokyny a přehled o tom, co budou dělat a jak postupovat ještě předtím, než samotnou činnost zahájí (Maňák 2003).

PRAKTICKÁ ČÁST

8 Charakteristika cílové skupiny

Studenti třetích ročníků středních škol jsou z pravidla ve fázi, kdy se blíží ke konci svého středoškolského vzdělání a připravují se na další etapy svého života. Začínají tedy vážněji přemýšlet o své budoucnosti a o tom, jaké kroky podniknout po skončení střední školy. Jejich velkým dilematem může zejména být, zdali vstoupit na pracovní trh nebo pokračovat ve vzdělání na vysokých školách. Díky blížícímu se novému začátku mohou mít tendenci být více motivováni a zaměřeni na dosažení svých cílů. S blížícím se koncem střední školy a potřebou rozhodnout se ohledně budoucích kroků mohou studenti také pociťovat stres a obavy z nejistoty.

9 Dotazníkové šetření

Respondenti dotazníku byli žáci třetích ročníků vybraných středních odborných škol, gymnázií a středních odborných učilišť. Dotazník obsahuje sérii otázek, které mají poskytnout ucelený přehled o postojích a plánech respondentů ohledně jejich budoucí kariéry a pokračování ve studiu. První část dotazníku se věnuje základním informacím, jako je věk a pohlaví respondentů a typ střední školy, kterou navštěvují. Následující otázky se zaměřují na jejich spokojenost s výběrem oboru na střední škole a na to, zdali mají zájem pokračovat ve studiu, případně v jakém studijním oboru dále chtějí pokračovat nebo jestli mají představu, v jakém oboru by chtěli v budoucnosti pracovat.

Další část dotazníku se soustředí na sebehodnocení respondentů. Ptáme se jich, zda si jsou vědomi svých vlastních kvalit a schopností a toho, jak je využít v praxi. Důležitým aspektem dotazníku je také zjistit zájem respondentů o pomoc kariérního poradce při rozhodování o své budoucí kariéře. Dotazujeme se také na to, zda respondenti vědí, jak vytvořit životopis, motivační dopis nebo jak pracovat s profesní sociální sítí LinkedIn. Respondenti také byli dotazováni na to, zdali se umí sami připravit na pracovní pohovor, jak zvládají pracovat se stresem a zdali by ocenili pomoc kariérového poradce v těchto oblastech.

Cílem tohoto dotazníku bylo získat informace, které nám pomohou lépe porozumět potřebám a preferencím středoškoláků v oblasti kariérního a studijního směřování,

abychom pro ně vytvořili projekt kariérního poradenství a mohli tak lépe přizpůsobit naši podporu a služby, jež mohou přispět k jejich dalšímu profesnímu a vzdělávacímu růstu.

9.1 Zhodnocení dotazníkového šetření

9.1.1 Dotazníková otázka číslo 1

Dle grafu (viz. Příloha – graf č.1) můžeme vidět, že 55 % respondentů je mezi 17. a 18. rokem věku, 35 % je mezi 19. a 20. rokem věku a pouze 10 % je více než 20 let. Žádnému z respondentů není méně než 17 let.

9.1.2 Dotazníková otázka číslo 2

Druhý graf (viz. Příloha – graf č.2) nám ukazuje, že polovina respondentů se identifikuje jako muži, 40 % jsou ženy a 10 % respondentů je nebinárních.

9.1.3 Dotazníková otázka číslo 3

Na grafu (viz. Příloha – graf č.3) můžeme vidět, že 45 % respondentů navštěvuje střední odborné školy, 35 % respondentů jsou studenti gymnázií a 20 % studuje na odborných učilištích.

9.1.4 Dotazníková otázka číslo 4

Graf č. 4 (viz. Příloha – graf č.4) ukazuje, že 55 % respondentů je spokojeno s výběrem svého oboru na střední škole. To naznačuje poměrně vysokou úroveň spokojenosti s rozhodnutím ohledně studijního směru. Tito respondenti pravděpodobně vnímají svůj obor jako odpovídající jejich zájmům, schopnostem a budoucím cílům, což je pozitivní z hlediska celkového uspokojení se svým vzděláním.

Na druhé straně 30 % respondentů vyjádřilo nespokojenost se svým vybraným oborem na střední škole, což ukazuje, že tito jedinci pocítují nesoulad mezi svým očekáváním a skutečným průběhem studia. Tito respondenti mohou cítit nedostatečnou motivaci nebo si uvědomují, že jejich obor neodpovídá jejich zájmům nebo vysněnému budoucímu profesním uplatnění.

15 % respondentů vyjádřilo nejistotu ohledně své spokojenosti se svým výběrem oboru. Může to poukazovat na nejistotu ohledně jejich budoucího profesního uplatnění. U těchto respondentů může být možnost změny studijního oboru při pokračování ve studiu.

9.1.5 Dotazníková otázka číslo 5

Výsledek šetření u této otázky (viz. Příloha – graf č.5) ukazuje, že 60 % respondentů vyjádřilo zájem pokračovat ve studiu po absolvování střední školy. To ukazuje na poměrně vysoký stupeň motivace a touhy po dalším vzdělávání a rozvoji.

Na druhé straně 35 % respondentů odpovědělo, že nemají zájem o pokračování ve studiu, což může být způsobeno například zájmem o okamžitý vstup na pracovní trh nebo preferencí vzdělávání mimo akademický rámec.

Dále 15 % respondentů uvedlo, že si nejsou ještě jisti. To může odhalovat určitou míru nejistoty nebo potřebu dalšího zvažování ohledně jejich budoucích kroků.

9.1.6 Dotazníková otázka číslo 6

57,9 % respondentů (viz. Příloha – graf č.6) odpovědělo, že vědí, na jaký studijní obor chtějí pokračovat dál. Tato odpověď naznačuje, že většina respondentů má jasné představy o svém budoucím studijním směru.

42,1 % respondentů uvedlo, že nevědí, na jaký studijní obor chtějí pokračovat dál. To může naznačovat určitou míru nejistoty nebo potřebu dalšího zvažování ohledně jejich studijních preferencí a kariérních cílů.

9.1.7 Dotazníková otázka číslo 7

Otázka týkající se budoucího pracovního oboru respondentů, ukazuje (viz. Příloha – graf č. 7), že 55 % respondentů, neví, v jakém oboru chtějí pracovat. Tento vysoký podíl nejistoty ohledně budoucí kariéry může naznačovat, že mají respondenti nedostatek informací o možnostech zaměstnání nebo si nejsou jisti ohledně vlastních zájmů a schopností. Naopak, 45 % respondentů prohlásilo, že vědí, v jakém oboru by chtěli pracovat v budoucnu. Tato skupina respondentů pravděpodobně má jasnější představu o svých kariérních cílech, zájmech a schopnostech a může být lépe připravena na plánování své budoucí profesní dráhy.

9.1.8 Dotazníková otázka číslo 8

Dle grafu (viz. Příloha – graf č. 8) jsou odpovědi na tuto otázku velmi vyrovnané

50 % respondentů uvádí, že ví, jaké jsou jejich kvality a schopnosti a jak je využít v praxi. Tato skupina má pravděpodobně rozvinuté sebeuvědomění a schopnost identifikovat své silné stránky a aplikovat je v různých situacích.

50 % respondentů uvádí, že neví, jaké jsou jejich kvality a schopnosti a jak je využít v praxi. Tato skupina jedinců potenciálně potřebuje podporu a další sebereflexi k identifikaci svých schopností a jejich následnému uplatnění.

9.1.9 Dotazníková otázka číslo 9

Většina respondentů, až 61,1 %, vyjádřila zájem o pomoc kariérového poradce (viz. Příloha – graf č.9) Tento vysoký podíl ukazuje, že většina respondentů vidí hodnotné a potřebné získat odbornou pomoc a navigaci při rozhodování o své kariéře nebo studijním směru. Tito respondenti pravděpodobně vnímají rozhodování ohledně své budoucí kariéry jako důležité a chtějí využít externího poradenství k tomu, aby si byli jisti svými rozhodnutími a dosáhli svých cílů.

Naopak 38,9 % respondentů uvedlo, že nemají zájem o pomoc kariérového poradce. Tato skupina respondentů buď považuje své rozhodování o kariéře za dostatečně jasné a vyřešené, nebo může preferovat jiné zdroje informací nebo formy podpory při rozhodování.

9.1.10 Dotazníková otázka číslo 10

70 % respondentů uvedlo, že neumí vytvořit životopis a motivační (viz. Příloha – graf č. 10). Tento vysoký podíl nám ukazuje, že většina respondentů nemá dostatečnou znalost nebo zkušenost s tvorbou životopisu či motivačního dopisu.

Naopak, 30 % respondentů uvedlo, že umí vytvořit životopis. Tato skupina respondentů má pravděpodobně již nějaké zkušenosti s tvorbou životopisu a má povědomí o základních pravidlech a formátování.

9.1.11 Dotazníková otázka číslo 11

Analýza odpovědí na otázku týkající se znalosti sociální sítě LinkedIn a způsobu, jak s ní pracovat, poskytuje následující poznatky (viz. Příloha – graf č. 11):

Polovina respondentů, tedy 50 %, uvedla, že neumí pracovat se sociální sítí LinkedIn a nemá povědomí o tom, co tato sociální síť představuje a jak ji využívat. Tento vysoký podíl naznačuje, že pro mnoho respondentů je LinkedIn neznámý nebo se s ním dosud neseťkali.

Druhá polovina respondentů, prohlásila, že umí se sítí LinkedIn pracovat. Tato skupina respondentů pravděpodobně vnímá LinkedIn jako užitečný nástroj pro budování profesionální sítě kontaktů, hledání zaměstnání, sdílení informací a rozvoj kariéry.

9.1.12 Dotazníková otázka číslo 12

75 % respondentů projevilo zájem o pomoc kariérového poradce (viz. Příloha – graf č. 12). Tento vysoký podíl naznačuje, že většina z nich uznává hodnotu a důležitost získání profesionálního poradenství při tvorbě svého životopisu a porozumění fungování sociální sítě LinkedIn v rámci jejich kariérního rozvoje.

Na druhou stranu 15 % respondentů uvedlo, že o pomoc kariérového poradce nestojí. Tato skupina respondentů buď považuje své rozhodnutí ohledně kariéry za jasné a vyřešené, nebo dává přednost jiným zdrojům informací nebo formám podpory při svém profesním růstu.

Méně než jedna desetina respondentů, přesněji 10 %, uvedla, že si není jistá, zda by využila pomoc kariérového poradce. Tato skupina může pociťovat určitou nejistotu nebo nedostatek důvěry v účinnost takového poradenství, nebo jednoduše potřebuje čas na zvážení této možnosti.

9.1.13 Dotazníková otázka číslo 13

65 % respondentů odpovědělo, že neví, jak se připravit na pohovor (viz. Příloha – graf č. 13)

Většina respondentů nemá tedy dostatečné povědomí nebo zkušenosti s tím, jak se připravit na úspěšný pohovor.

Naopak 35 % respondentů uvedlo, že, vědí, jak se připravit na pohovor. Tato skupina respondentů má pravděpodobně již určité zkušenosti s pohovory.

9.1.14 Dotazníková otázka číslo 14

85 % respondentů vyjádřilo zájem o pomoc kariérového poradce při přípravě na pohovor (viz. Příloha – graf č. 14). Respondenti pravděpodobně chápou důležitost pohovoru jako klíčového kroku v procesu získání zaměstnání a chtějí využít odborného poradenství k tomu, aby se na něj co nejlépe připravili a dosáhli úspěchu.

Naopak 15 % respondentů nevyjádřilo zájem o pomoc kariérového poradce při přípravě na pohovor. Tato skupina respondentů buď považuje své dovednosti při přípravě na pohovor za dostatečné a nevidí potřebu externího poradenství, nebo mohou preferovat jiné zdroje informací nebo formy podpory při zlepšování svých dovedností v této oblasti.

Výsledky odpovědí na tuto otázku poukazují na důležitost poskytování kariérového poradenství pro ty, kteří se připravují na pohovor.

9.1.15 Dotazníková otázka číslo 15

Díky analýze odpovědí na otázku týkající se zájmu respondentů o možnost konzultace s kariérovým poradcem v rámci výuky jsme zjistili, že 45 % respondentů by se určitě zúčastnilo akce, kde by měli možnost promluvit si s kariérovým poradcem o své budoucnosti a kariéře. (viz. Příloha – graf č. 15)

40 % respondentů odpovědělo, že nejspíše by se takové akce zúčastnili, což naznačuje určitý zájem, ale možná i určité rezervy nebo pochybnosti ohledně této možnosti. Zbývajících 20 % respondentů se rozdělilo mezi ty, kteří by se akce zúčastnili s menší jistotou (5 % asi ano, 5 % asi ne) a ty, které by se určitě nezúčastnily (5 % určitě ne). Tento rozdílný postoj respondentů ukazuje na odlišné zájmy vůči podpoře kariérového rozvoje.

10 Návrh projektu vzdělávací akce

Vzdělávací akce „Kariérní kompas“ je celodenní workshop pro žáky třetích ročníků středních škol. Cílem workshopu je navést žáky, kteří váhají, kam dále postupovat ve své kariérní cestě. Přiblížit jim, nejen jak funguje trh práce, kde hledat nabídky prací, jak zpracovat svůj životopis, motivační dopis a jak se připravit na pracovní pohovor, ale také uvědomit si své schopnosti a hodnoty, které využijí ve svém kariérním životě.

Během workshopu budou žáci rozděleni do skupin po dvou. Každá skupina dostane přiřazeného kariérního poradce. Kariérními poradci budou studenti druhých a třetích ročníků oboru kariérového poradenství a vzdělávání na Institutu vzdělávání a poradenství České zemědělské univerzity.

Workshop se bude konat místo výuky na vybraných středních školách.

Jako první je na řadě představení projektu, vylíčení toho, co žáky čeká. Bude jim sdělen harmonogram a vznešen úvodní úkol, a to zamyslet se nad cílem dne. Zamyslet se nad tím, co od workshopu očekávají a co by si z něj rádi odnesli. Jestli mají jasno ve své budoucnosti, jestli potřebují jen trochu nasměrovat nebo zdali jsou úplně ztraceni.

Poté bude třeba přesunout se do tříd. Žáci budou rozděleni do menších skupin dle kapacit tříd, dále do, jak již zmíněných, dvojic.

Po absolvování všech částí workshopu bude prostor na dodatečné otázky a jejich odpovědi. Poté si žáci s poradcem dají vzájemnou zpětnou vazbu a žáci třemi slovy zhodnotí celý workshop a to, jakým pro ně byl přínosem.

11 Cíle vzdělávací akce

Cíle vzdělávací akce jsou stanoveny následovně:

- ⇒ Účastník si uvědomuje své schopnosti využitelné v pracovním či studijním životě
- ⇒ Účastník ví, kde a jak hledat pracovní inzeráty a jak na ně reagovat
- ⇒ Účastník umí sestavit strukturovaný životopis
- ⇒ Účastník dokáže vytvořit motivační dopis
- ⇒ Účastník je připraven na zvládnutí pracovního pohovoru

Cílem této vzdělávací akce je nasměrovat žáky třetích ročníků středních škol v jejich kariérní nebo studijní cestě. Dle analýzy potřeb této cílové skupiny pomocí dotazníkového šetření, byl vytvořen studijní plán.

12 Studijní plán akce

Workshop bude rozdělen do pěti částí, přičemž každá část bude zaměřena na poskytnutí žákům užitečných dovedností a znalostí souvisejících s hledáním zaměstnání a přípravou na pracovní pohovor.

První částí workshopu bude Poradenský rozhovor. Žáci budou rozděleni do dvojic a každé dvojici bude přidělen poradce, který se stane jejich průvodcem během workshopu. Cílem poradenského rozhovoru je vytvoření komfortní atmosféry, ve které se žáci budou cítit příjemně a bezpečně, a budou schopni reflektovat o sobě, svých zájmech a dovednostech. Poradci využijí myšlenkové mapy k vizualizaci problémů a jejich řešení.

Druhou částí bude Osobnostní test, kde žáci absolvují desetiminutový test MBTI na stránkách 16 Personalities. Na základě výsledků testu budou s poradcem diskutovat o jejich osobnostních preferencích a možném kariérním uplatnění.

Třetí částí workshopu bude Představení trhu práce, kde poradce seznámí žáky s různými internetovými stránkami pro hledání práce, včetně úřadu práce, soukromých portálů a LinkedIn. Žáci budou společně s poradcem vytvářet reakční zprávu na pracovní inzerát.

Čtvrtá část bude zaměřena na Tvorbu CV a motivačního dopisu. Poradce spolu s žáky vytvoří motivační dopis cílený na konkrétní pracovní inzerát a zhodnotí obsah a formát životopisu.

Poslední hlavní praktickou částí workshopu bude Simulovaný pracovní pohovor. Poradce žákům vysvětlí fungování pracovního pohovoru, techniky zvládnání stresu a poté spolu s nimi provede simulaci pracovního pohovoru s následnou zpětnou vazbou.

Na závěr workshopu bude udělena Zpětná vazba, kde poradci zhodnotí průběh a výsledky workshopu a žáci budou mít příležitost udělit své hodnocení a vyjádřit své poznatky a připomínky. Zpětná vazba je klíčová pro osobní a kariérní rozvoj účastníků workshopu.

12.1 Poradenský rozhovor

Poradenský rozhovor je první a nejdůležitější částí workshopu. Žáci budou rozděleni do dvojic a každé dvojici bude přidělen poradce. V tuto chvíli se poradce stává jakýmsi průvodcem pro žáky. Jeho úkolem je teď navodit komfortní atmosféru, ve které se žáci budou cítit příjemně, bezpečně a budou schopni o sobě mluvit. Je důležité je přimět přemýšlet o sobě, o tom, co rádi dělají, co jim jde, čeho jsou schopní.

12.2 Osobnostní test

Aby žáci měli představu sami o sobě a o tom, co tvoří jejich osobnost, poradci si pro ně připravili deseti minutový test osobnosti MBTI. Žáci ho absolvují na stránkách 16 personalities.

V návaznosti na poradenský rozhovor a typ osobnosti, který žákům vyjde. S nimi poradce prodiskutuje možné kariérní uplatnění.

12.2.1 Myers-Briggs Type Indicator

Myers-Briggs Type Indicator® (MBTI®) vychází z teorie psychologického typu Carla Junga. Ukazuje vaše osobnostní preference ve čtyřech dimenzích:

- ⇒ Kam zaměřujete svou pozornost – **Extraverze (E) nebo Introverze (I)**
- ⇒ Způsob, jakým přijímáte informace – **Senzibilita (S) nebo Intuice (N)**
- ⇒ Způsob, jakým se rozhodujete – **Myšlení (T) nebo Cítění (F)**
- ⇒ Jak se chováte ke světu – **Posuzování (J) nebo Vnímání (P)**

Čtyři písmena, která tvoří typ osobnosti, mohou pomoci jedinci porozumět sobě samému a vašim interakcím s ostatními. Chcete-li zjistit, jaký je váš typ osobnosti podle MBTI, musíte vyplnit dotazník MBTI a zúčastnit se zpětné vazby od kvalifikovaného odborníka na MBTI. (z webu The Myers-Briggs Company)

Když jedinec zkombinuje své preference (E nebo I, S nebo N, T nebo F, J nebo P), vytvoří tak svůj typ MBTI (čtyřpísmenný kód typu) - svůj psychologický nebo osobnostní typ. Existuje 16 možných kombinací písmen, které vedou k 16 různým typům osobnosti MBTI. Teorie psychologického typu říká, že lidé s různými preferencemi mají přirozeně odlišné zájmy a názory, chovají se odlišně a jsou motivováni různými věcmi. Uvědomění si

rozdílů mezi jednotlivými typy může lidem pomoci pochopit a ocenit jiné lidi, kteří myslí a jednají zcela odlišně.

Charakteristiky spojené s každým ze 16 osobnostních typů najdete v níže uvedené "tabulce typů". Umístěte kurzor na svůj typ a rychle se na něj podívejte nebo si projděte všech 16 popisů osobnostních typů. Který z nich vás nejlépe vystihuje? (z webu Myers and Briggs foundation)

12.3 Představení trhu práce

Ted' už by žáci měli mít představu o tom, jakou kariérou se dál chtějí ubírat a díky osobnostnímu testu i o tom, na jakou kariéru se hodí. V této části tedy poradce představí žákům internetové stránky, kde mohou hledat práci. Nejprve si ukážou portál úřadu práce, jak v něm vyhledávat a jak filtrovat dle svých požadavků a potřeb. Poté si představí i soukromé portály pro vyhledávání prací, a brigád jako je například Jobs.cz, Startup Jobs nebo Fajn Brigády. Projdou společně některé inzeráty, aby žáci viděli, jak jsou inzeráty psané, co zaměstnavatelé požadují, nebo kolik informací jsou z inzerátu schopni vyčíst. Poslední webovou stránkou, na kterou se žáci spolu s poradcem přesunou bude LinkedIn.

LinkedIn je celosvětově největší profesní síť na internetu. Na LinkedIn můžeme vyhledat práci nebo stáž, navázat a posílit profesní vztahy a získat dovednosti, které potřebujeme abychom uspěli ve své kariéře. K LinkedIn můžeme přistupovat z počítače, mobilní aplikace nebo mobilního webového prostředí. Kompletní profil na LinkedIn vám může pomoci spojit se s příležitostí tím, že představí váš jedinečný profesionální příběh prostřednictvím zkušeností, dovedností a vzdělání. (z webu LinkedIn, 2023)

Během této části workshopu žáci dostanou za úkol vybrat si jeden inzerát s prací, na který by chtěli zareagovat. S pomocí poradce vytvoří reakční zprávu, ke které vytvoří motivační dopis i životopis.

12.4 Tvorba CV a motivačního dopisu

Nyní už by žáci měli mít obraz sami o sobě, o svých schopnostech, ale také užší přehled o trhu práce a o pracovních příležitostech. S pomocí poradce tedy vytvoří motivační dopis cílený na inzerát, který si vybrali. K motivačnímu dopisu vytvoří i svůj životopis. Poradce vysvětlí, jaké náležitosti musí životopis i motivační dopis obsahovat a jaké naopak obsahovat nemá.

Někteří žáci mají již bezpochyby několik brigád za sebou, pro ty bude tvorba CV o něco jednodušší. Chronologicky od nejnovějších po ty nejstarší seřadí své pracovní zkušenosti. Aby si i ti, kteří se s prací ještě nesečkali, mohli zkusit životopis vytvořit, místo pracovních zkušeností mohou napsat například hlídání mladšího sourozence nebo různé domácí práce, které v rodinách zastávají, jako sekání trávníku, mytí nádobí, vaření apod.

Dále v životopise, ale ani v motivačním dopise nesmí chybět výčet dovedností a schopností nebo třeba jazyky. Žáci se tedy teď budou muset zamyslet nad tím, co jim jde a na jaké úrovni danou činnost ovládají. Dle zadaného úkolu tedy musí sestavit životopis i motivační spolu s odpovědí na jimi vybraný pracovní inzerát.

12.5 Simulovaný pracovní pohovor

Poslední hlavní praktickou částí workshopu bude příprava na pohovor a simulace pracovního pohovoru s následnou zpětnou vazbou. Poradce nejdříve žákům stručně vysvětlí, jak takový pohovor funguje. Představí žákům techniky na zvládnání stresu a základy řeči těla. Poté si žáci zkusí roli uchazeče při pracovním pohovoru. Poradce zaujme pozici personalisty a povede pohovor, jeden žák bude představovat uchazeče a druhý bude pozorovatelem, následně si žáci své role prohodí. Žák, který bude pohovor pozorovat bude mít k dispozici tužku a papír, aby mohl své postřehy zapisovat a byl schopný dát žákovi v roli uchazeče zpětnou vazbu.

12.6 Nácvik zvládnání stresových situací pomocí dechových cvičení

Předcházet stresu není zcela jednoduché. Pro udržení zdravé psychiky je nutná zdravá životospráva, tedy fyzický pohyb, kvalitní spánek, kvalitní strava, pohyb v přírodě nebo třeba meditace a mnoho dalšího. Poradci seznámí žáky s tím, jak si takovou zdravou životosprávu udržet. Taková věc je ale na žácích samotných a není možné je pomocí tohoto workshopu tyto návyky naučit hned. Poradci jim ale představí a společně si zkusí tři dechové techniky na zvládnání stresu, například práce před pohovorem, prvním pracovním dnem nebo důležitou zkouškou.

12.6.1 Brániční dýchání

Brániční dýchání je dýchací technika nezbytná pro provedení ostatních dechových technik. Při bráničním dýchání se provádí plný hluboký dech, kdy jde vzduch kromě plic i dolů do dutiny břišní. Brániční dýchání se tak nazývá podle toho, že se při dýchání do břicha používá bránice, která je hlavní nádechový sval. Během nádechu je stahována a klesá. (Rychnovský 2023, z webu Tomasrychnovsky.cz)

Ideální pozicí pro nácvik je poloha vleže, přičemž nohy jsou pohodlně opřeny o podložku. V kolenou i kyčlích by měl být vytvořen úhel cca 90 °. Jednu ruku si jedinec položí na břicho a hlubokým nádechem nosem se snaží tlačit zevnitř proti položené ruce. Následně pomalu vydechuje a soustředí se na to, jak mu ruka položená na břicho klesá. Pro kontrolu je vhodné si druhou ruku přiložit i na hrudník, tam naopak chceme, aby byl pohyb ruky co nejmenší. (Kristýna Dvořáková, 2023 z webu Aktin.cz)

12.6.2 Čtvercové dýchání

Čtvercové dýchání spočívá v dýchání čtyřikrát na čtyři doby. Postup je následující

- Pohodlně se usadit nebo si lehnout
- Nenuceně se nadechnout nosem
- Dlouze vydechnout ústy, aby se z plic dostalo ven co nejvíce vzduchu
- Hluboce a zvolna se nadechovat a počítat při tom v duchu do čtyř
- Zadržet vzduch v plicích a počítat při tom v duchu do čtyř
- Pomalu vydechovat nosem a počítat při tom v duchu do čtyř
- Zadržet dech a počítat při tom v duchu do čtyř
- Tento cyklus opakovat 5–10x

12.6.3 Dýchání 4-7-8

Tato dechová metoda byla vyvinuta Dr. Andrewem Weilemem a je založena na jogínské technice pranayama. Pomáhá s uvedením do hlubokého stavu relaxace a často se doporučuje i osobám, které mají problém s usínáním.

- Pohodlně se usadit, nebo se položit
- Nenuceně se nadechnout nosem
- Dlouze vydechnout skrze pootevřená ústa, aby se z plic dostalo ven co nejvíce vzduchu. Výdech je možné doplnit i přirozeným „syčivým“ zvukem výdechu
- Jemně se nadechovat nosem a počítat v duchu do čtyř
- Zadržet dech a v duchu počítat do sedmi
- Dlouze vydechnout skrze pootevřená ústa a počítat v duchu do osmi. Výdech je opět možné doplnit „syčivým“ zvukem výdechu
- Opakovat cyklus 5–10x

(Kristýna Dvořáková, 2023 z webu Aktin.cz)

12.7 Otázky a odpovědi a zpětná vazba

Nyní se přesouváme k nejdůležitější části pro organizátory workshopu i pro samotné poradce, a tím je zpětná vazba. Poradci se nejprve ujistí, zdali bylo žákům vše jasné, jestli nepotřebují k něčemu více informací nebo jestli nemají ještě nějaké otázky. Poté poradci z toho, co za celé setkání vyzdvihli, udělí žákům zpětnou vazbu. Ve zpětné vazbě shrnou všechny negativní i pozitivní poznatky od začátku až po konec workshopu. Stejně tak žáci budou muset udělit jak negativní, tak i pozitivní hodnocení. Jaký pro ně měl workshop přínos, zdali jim vyhovovali techniky, které poradci používali nebo jestli by něco změnili.

Zpětná vazba je klíčová jak v kariérním, tak i v osobním životě. Umět ji udělovat, ale také přijímat, je dovedností, která má zásadní vliv na individuální růst a rozvoj. Tato interakce mezi poskytovatelem a příjemcem zpětné vazby má potenciál posílit sebereflexi, identifikovat silné stránky a oblasti potřebující zlepšení, a vést k efektivnějšímu řízení osobního i profesního života.

Ve vzdělávacím prostředí hraje zpětná vazba klíčovou roli. Poskytnutí konstruktivní zpětné vazby může studentům pomoci lépe porozumět svým schopnostem a nedostatkům a motivovat je k dalšímu rozvoji. Zároveň je důležité, aby studenti byli schopni přijímat zpětnou vazbu s otevřeností a respektem, aniž by se bránili či se cítili ohroženi.

13 Harmonogram akce

8:15 - 8:30 - Uvítání, rozdělení účastníků do skupin

8:30 - 10:00 - Poradenský rozhovor

10:00 – 10:15 - Pauza

10:15 - 10:45 -Osobnostní test

10:45 - 11:30 - Představení trhu práce

11:30 – 12:45 - Tvorba CV a motivačního dopisu

12:45 - 13:45 - Obědová pauza

13:45 - 14:45 - Simulovaný pracovní pohovor

14:45 – 15:15 - Zvládání stresových situací, práce s dechem

15:15 – 15:45 - Otázky, odpovědi a zpětná vazba

(vytvořeno s pomocí nástroje AI)

ZÁVĚR

Cílem bakalářské práce bylo na základě analýzy stávajících vzdělávacích potřeb studentů středních škol navrhnout vzdělávací program v oblasti kariérového poradenství, konkrétně workshop, který by byl zaměřen na celkovou orientaci na trhu práce, psaní životopisu a přípravu na pohovor.

Práce se v teoretické části zabývala rešerší odborné literatury, kde byly definovány a popsány základní pojmy jako kariérové poradenství, kariéra, a charakteristika vybrané cílové skupiny.

V praktické části byla provedena analýza vzdělávacích potřeb cílové skupiny pomocí kvantitativního šetření formou dotazníku, což nám poskytlo cenné informace pro návrh vzdělávací akce. Respondenty dotazníku tvořili žáci třetích ročníků různých typů středních škol. Cílem dotazníku bylo získat informace, které nám umožnily lépe porozumět potřebám středoškoláků v oblasti kariérního a studijního směřování.

Analýza provedená prostřednictvím dotazníkového šetření poskytla cenné informace, které nám umožnily přesněji identifikovat potřeby této cílové skupiny v oblasti kariérního poradenství a přizpůsobit jim celý projekt.

Důkladná rešerše v teoretické části práce nám poskytla široký pohled na koncept kariérového poradenství včetně jeho historie, metodiky a důležitých aspektů. Tyto poznatky nám poskytly pevný základ pro návrh vzdělávací akce.

Navržený projekt vzdělávací akce vychází z reálných potřeb studentů a zaměřuje se na klíčové dovednosti a kompetence potřebné pro úspěšný vstup na trh práce. Zahrnuje nejen technické aspekty, jako psaní životopisu či přípravu na pracovní pohovor, ale také podporu duševní hygieny a zvládání stresových situací, což jsou klíčové dovednosti pro každého jednotlivce v dnešním dynamickém pracovním prostředí.

Celkově lze konstatovat, že tato práce poskytuje ucelený pohled na vzdělávací potřeby středoškoláků v oblasti kariérního poradenství a přináší konkrétní návrh, jak tyto potřeby efektivně adresovat. Jejím cílem je podpořit studenty ve vývoji jejich kariérních plánů a přispět k jejich úspěšnému začlenění do pracovního prostředí.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

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

DOBIÁŠOVÁ, Monika, *Stres a jeho zvládnání*, 2021. Dostupné z: [ls-21-22-dobiasova-stres-a-jeho-zvladani-psychohygiena.pdf](#)

FREIBERGOVÁ, Zuzana. *Studijní poradenství ve vzdělávání dospělých*. Liberec, 2007.

Dostupné

z:

<http://www.nvf.cz/cms/assets/docs/0a6bd861adf1089cff41131fa8bf71d3/570-0/poradenstvi-pro-dospela.pdf>

HADJ-MOUSSOVÁ, Zuzana. *Úvod do speciálního poradenství*. Liberec: TU, 2002.

ISBN: 80-7083-659-8.

HRABAL, Vladimír a DRAPELA, J. V. *Vybrané poradenské směry: teorie a strategie*, Praha: Karolinum, 1995. ISBN 80-7184-011-4.

IVEY, Allen E. *International interviewing and counselling: Facilitating client development in a multicultural society*. Brooks/Cole, 2004

KOHOUTEK, Rudolf. *Historie a současnost kariérového poradenství na základních a středních školách České republiky*, Brno: Masarykova univerzita, 2009. Dostupné z: <https://adoc.pub/historie-a-souasnost-karieroveho-poradenstvi-na-zakladnich-a.html>

KUCHAŘ, Pavel. *Trh práce: sociologická analýza*. Praha: Karolinum, 2007. ISBN 978-80-246-1383-3.

MATĚJČEK, Zdeněk. *Dítě a rodina v psychologickém poradenství*. Praha: SPN, 1992. ISBN 80-04-25236-2.

MAŇÁK, Josef a ŠVEC, Vlastimil. *Výukové metody*. Brno: Paido, 2003. ISBN 80-7315-039-5.

Memorandum on Lifelong Learning. A commission staff working paper. Brussels, 2000

PRŮCHA, Jan; MAREŠ, Jiří a WALTEROVÁ, Eliška. *Pedagogický slovník*. 2. rozš. a přeprac. vyd. Praha: Portál, 1998. ISBN 80-7178-252-1.

ELEKTRONICKÉ ZDROJE

DVOŘÁKOVÁ, Kristýna, *Dechová cvičení proti stresu a úzkosti*, 2023. Dostupné z: <https://aktin.cz/dechova-cviceni-jak-lepe-ovladat-sve-emoce-i-telo-a-ulevit-si-tak-od-stresu>

Euroguidance, *Poradenství v České republice*. Nedatováno. Dostupné z <https://www.euroguidance.cz/poradenstvi-v-cr.html>

LinkedIn, *Co je LinkedIn a jak ho mohu využít*, 2023. Dostupné z: <https://www.linkedin.com/help/linkedin/answer/a548442/co-je-linkedin-a-jak-ho-mohu-pouzivat-?lang=cs>

Marion Paquet, *6 tipů, jak se dokonale připravit na pohovor*, 2022. Dostupné z: <https://www.welcometothejungle.com/cs/articles/priprava-pohovor>

MŠMT, *Kariérové poradenství*, nedatováno. Dostupné z: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy: <https://sdv.msmt.cz/vzdelavani/dalsi-vzdelavani/karierove-poradenstvi>

MŠMT, *Podoby kariérového poradenství*. 2020 Dostupné z: <https://www.msmt.cz/vzdelavani/dalsi-vzdelavani/podoby-karieroveho-poradenstvi-1>

Myers-Briggs foundation, *Myers-Briggs overview*, nedatováno. Dostupné z: <https://www.myersbriggs.org/my-mbti-personality-type/myers-briggs-overview>

OECD, E. c. *Career Guidance. A Handbook for policy makers*. Paris, 2004 Dostupné z: <https://www.oecd.org/education/innovation-education/34060761.pdf>

Pohovor.cz, *Pracovní pohovor – detailní průvodce přípravou na pohovor*, nedatováno. Dostupné z: <https://www.pohovor.cz/pracovni-pohovor/>

The Myers-Briggs company, *MBTI – personality types*, nedatováno. Dostupné z: <https://eu.themyersbriggs.com/en/tools/MBTI/MBTI-personality-Types>

RYCHOVSKÝ Tomáš, *Jak správně dýchat do břicha nejen při sportu a při cvičení*, 2023.

Dostupné z: <https://tomasrychnovsky.cz/jak-spravne-dychat-do-bricha/>

Wikiskripta.eu, *Stres (hygienu)*, 2022. Dostupné z:

[https://www.wikiskripta.eu/w/Stres_\(hygienu\)](https://www.wikiskripta.eu/w/Stres_(hygienu))

Úřad práce ČR, *Profesní životopis a motivační dopis*, 2022. Dostupné z

<https://www.uradprace.cz/web/cz/profesni-zivotopis-a-motivacni-dopis>

Univerzita Jana Purkyně v Ústí nad Labem, *Motivační dopis*, nedatováno. Dostupné z:

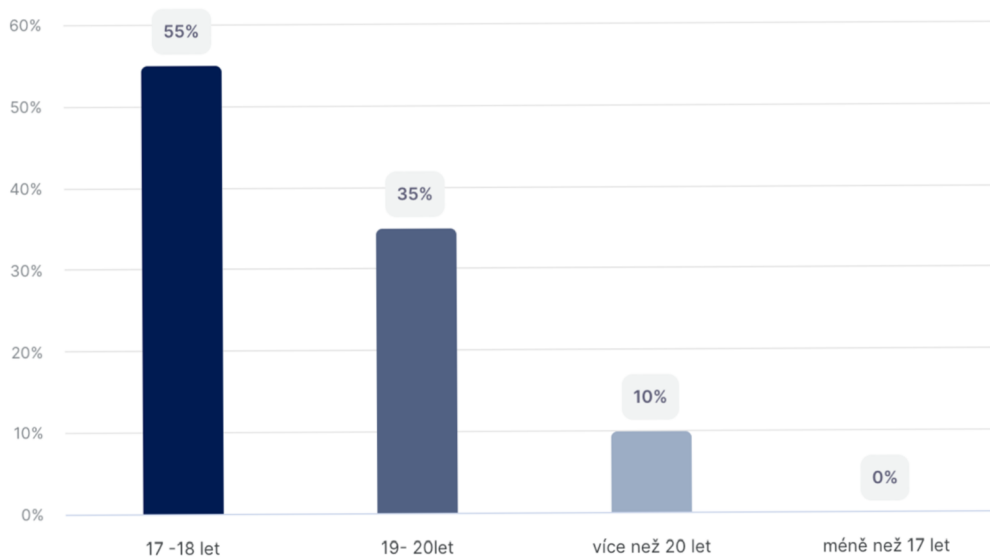
<https://www.ujep.cz/cs/motivacni-dopis>

PŘÍLOHY

Příloha č.1- ukázka dotazníku

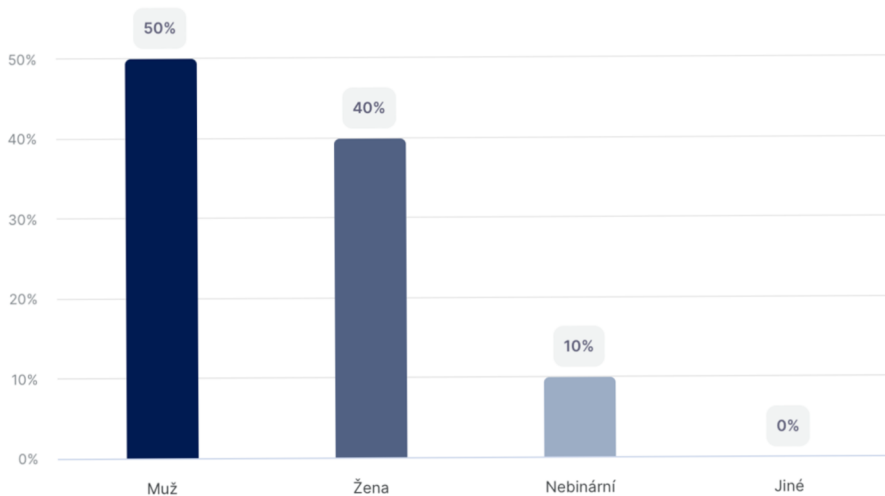
Graf č. 1

1. Můj věk je



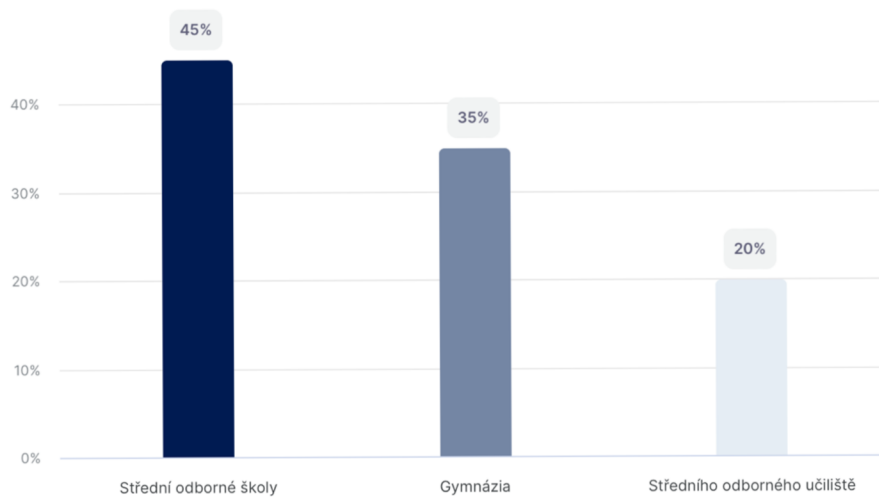
Graf č. 2

2. Identifikuji se jako



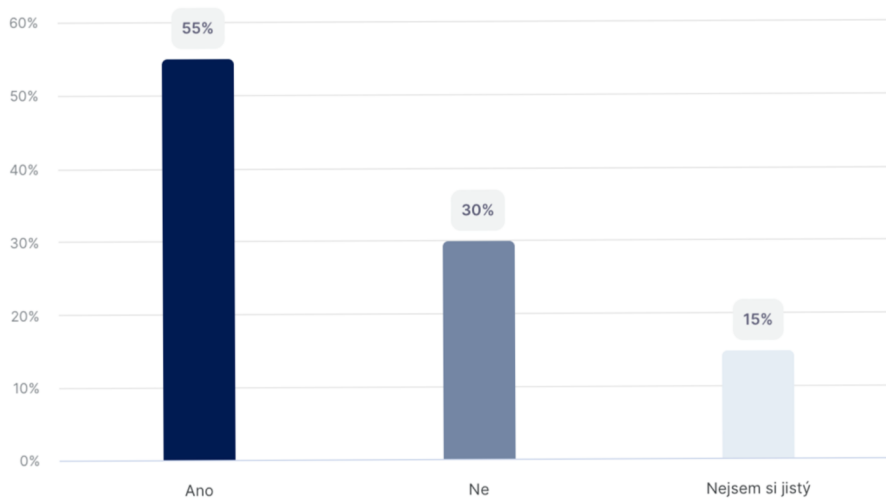
Graf č. 3

3. Jsem student



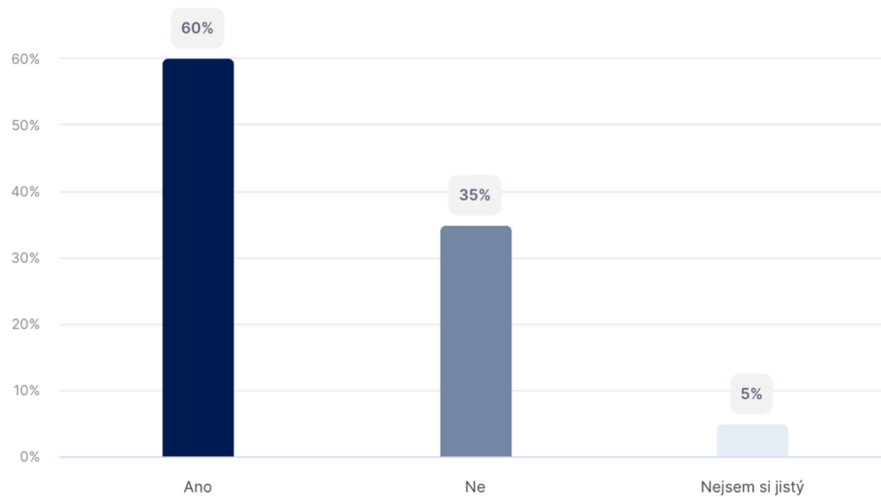
Graf č. 4

4. Jsem spokojený s výběrem svého oboru na střední škole



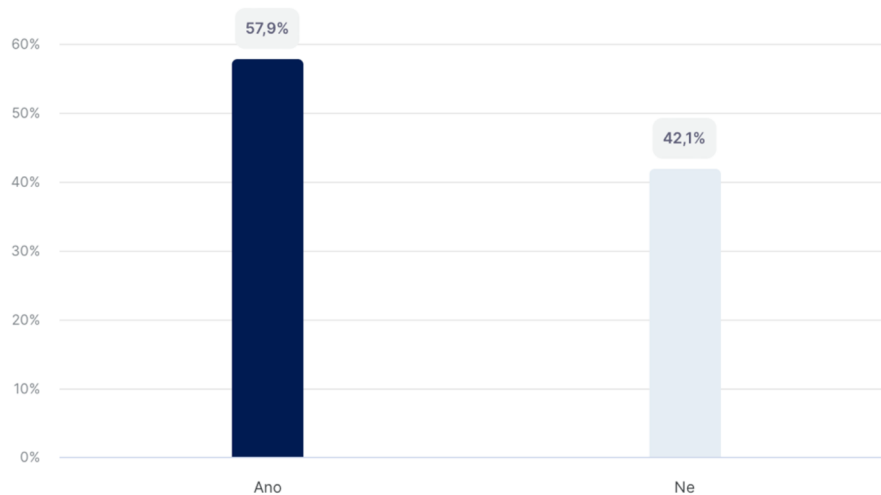
Graf č. 5

5. Chci dále pokračovat ve studiu



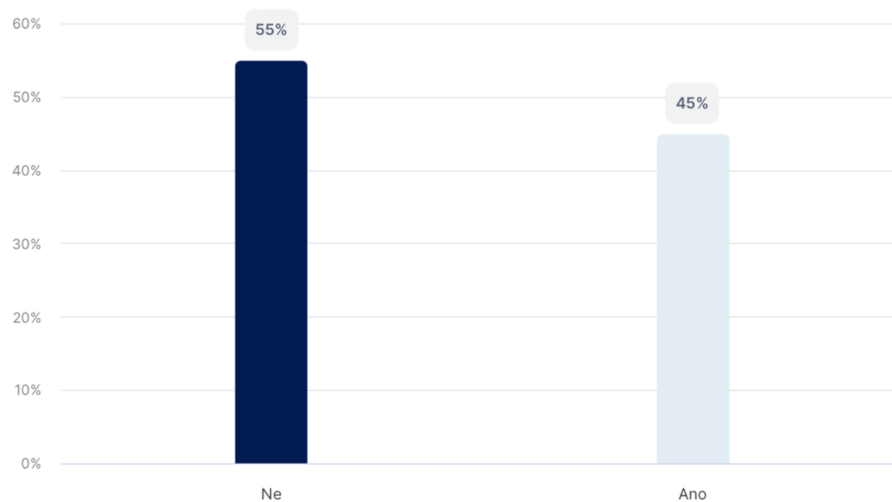
Graf č. 6

6. Vím, na jaký studijní obor chci pokračovat dál



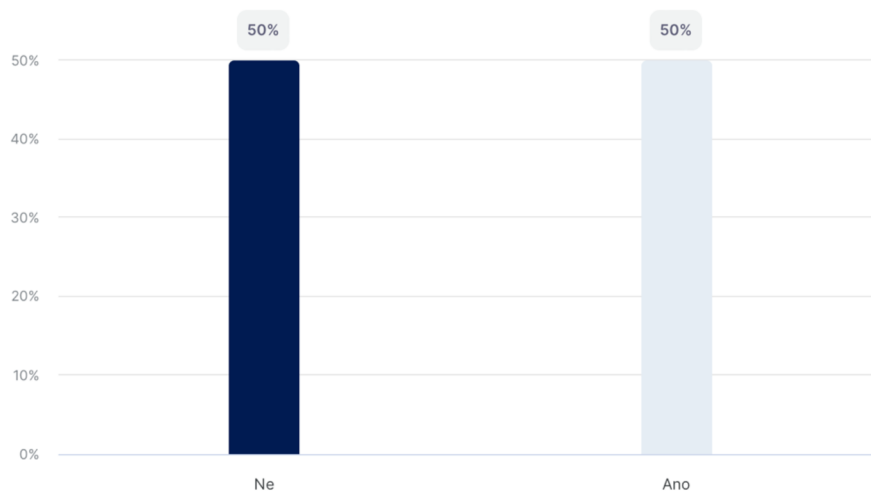
Graf č. 7

7. Vím v jakém oboru chci v budoucnu pracovat



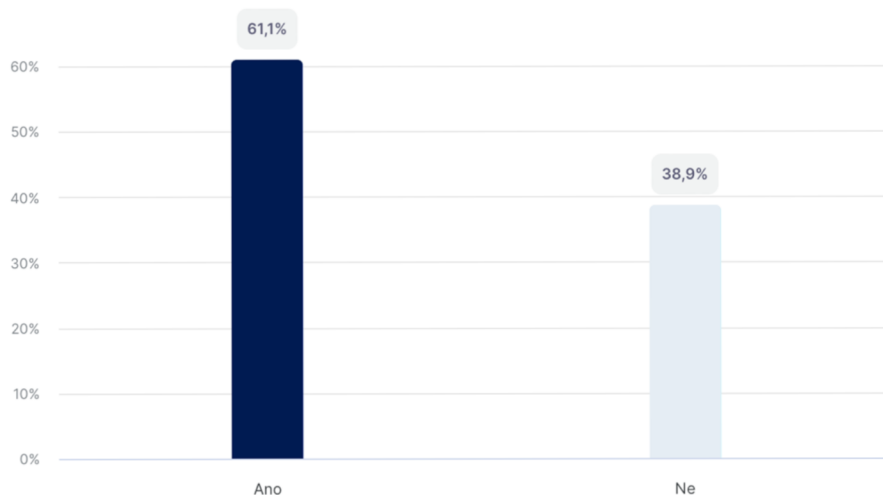
Graf č. 8

8. Vím, jaké jsou mé kvality a schopnosti a jak je využít v praxi



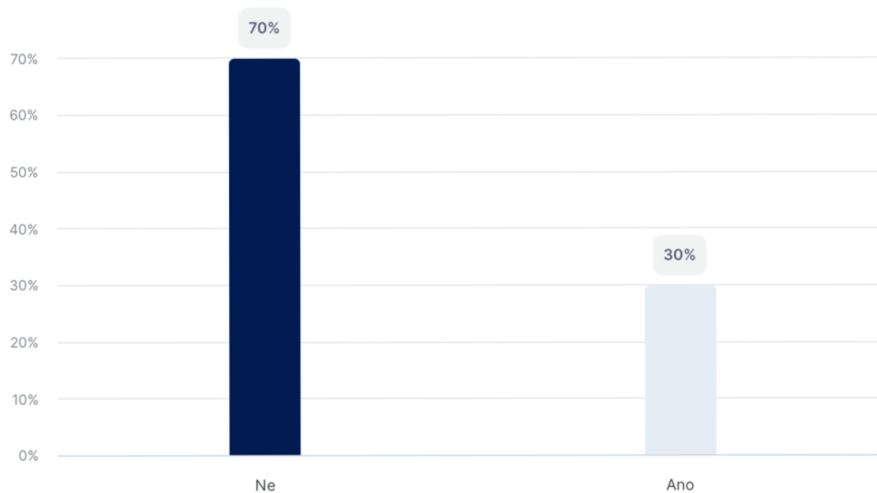
Graf č. 9

9. Rád bych využil pomoc kariérového poradce, aby mě navedl, jakým směrem se kariérně nebo studijně vydat



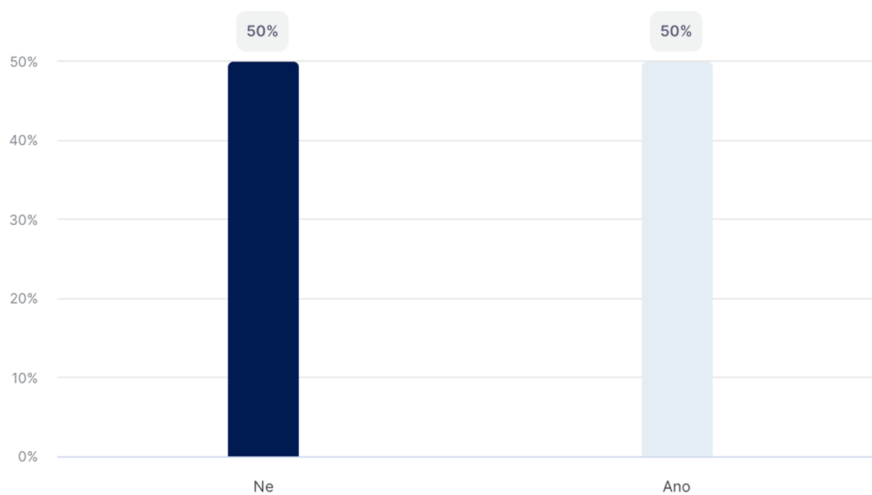
Graf č. 10

10. Vím jak vytvořit CV



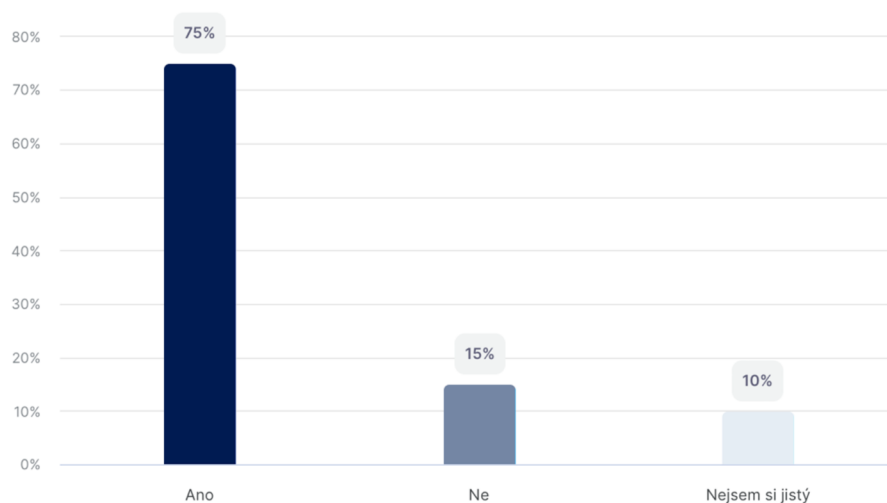
Graf č. 11

11. Vím, co je to LinkedIn a jak s ním pracovat



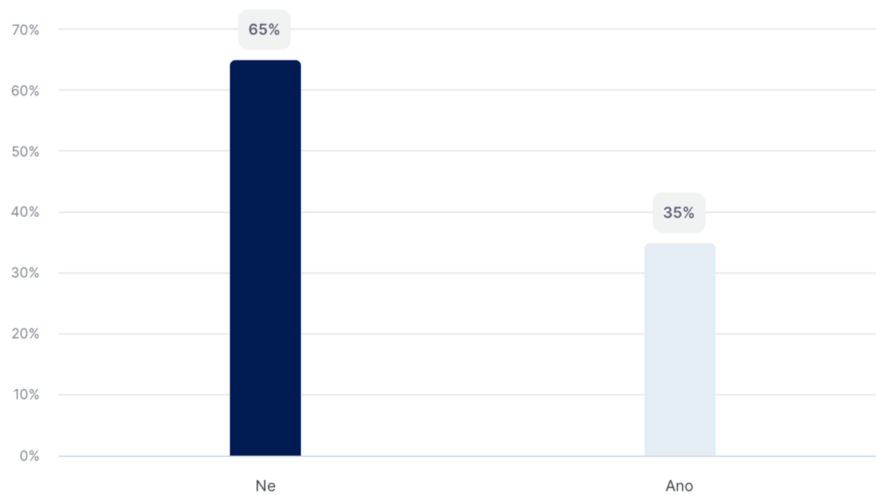
Graf č. 12

12. Rád bych využil rady kariérového poradce, jak si vytvořit CV a jak se pohybovat na Linkedlnu



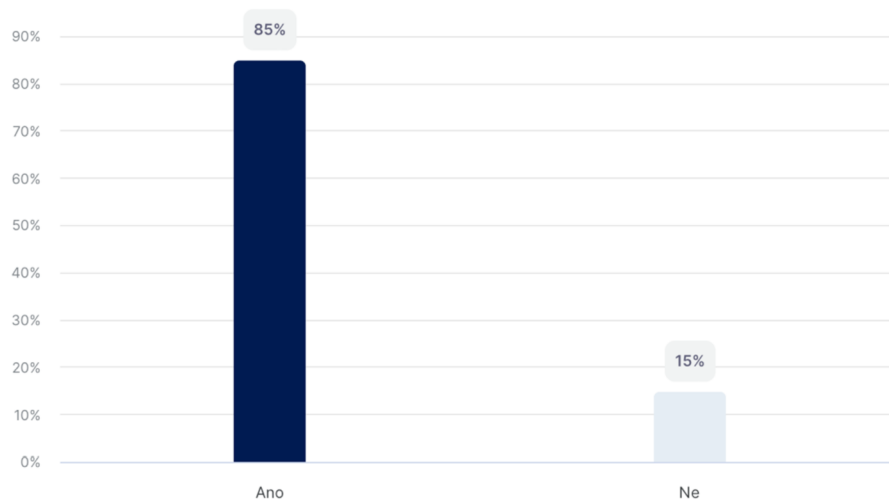
Graf č. 13

13. Vím jak se připravit na pohovor



Graf č. 14

14. Rád bych využil rady kariérového poradce, jak se připravit na pohovor



Graf č. 15

15. Kdybych v rámci výuky měl možnost promluvit si s kariérním poradcem o mé budoucnosti a kariéře, takové akce bych se:

