

Česká zemědělská univerzita v Praze

Institut vzdělávání a poradenství

Katedra celoživotního vzdělávání a podpory studia



**Česká zemědělská
univerzita v Praze**

Přehled metod v práci kariérového poradce

Bakalářská práce

Autor: Tereza Bauerová

Vedoucí práce: PhDr. Lucie Smékalová, Ph.D. et Ph.D.

2023

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Tereza Bauerová

Kariérové poradenství a vzdělávání

Název práce

Přehled metod v práci kariérového poradce

Název anglicky

Summary of methods in a job of a career consultant

Cíle práce

Cílem bakalářské práce je charakterizovat kariérové poradenství a jeho vybrané metody. Jednotlivé metody budou podrobně charakterizovány a bude popsáno, jak se metody mohou užívat v kariérovém poradenství. Zároveň v praktické části je cílem popsat návrh vlastní metody a následně ji ověřit v praxi nebo vytvořit nové pracovní listy, ve kterých se budou určité metody užívat.

Metodika

1. Studium vybrané problematiky v dostupných informačních zdrojích a průběžné konzultace s vedoucí práce.
2. Vymezení terminologie a deskripce teoretických východisek.
3. Vymezení předmětu: Charakteristika kariérového poradenství, charakteristika a popis vybraných metod užívaných v kariérovém poradenství, dále popis jejich využití v praxi, vymezení jejich kladů a záporů.
4. Vyvození závěru, soupis literatury, korekce formálních a stylistických náležitostí.

Harmonogram zpracování: Kompletní pracovní verzi práce odevzdat vedoucí práce do poloviny února 2023 (prezenční studenti). Finální verzi práce odevzdat na studijní oddělení do konce března 2023.

Doporučený rozsah práce

Dle pravidel pro psaní bakalářské práce.

Klíčová slova

Kariérové poradenství, kariérový poradce, metody, edukace, student;

Doporučené zdroje informací

- DAHLAN, Syarifuddin, Evalia IDRIS a Eko SUSANTO. Improve student career certainty using self-information: A career counseling in the school . Cypriot Journal of Educational Sciences, 2020, roč. 15, č. 6, s.1480–1494. <https://doi.org/10.18844/cjes.v15i6.5292>
- KOŠTÁLOVÁ, Helena a Markéta CUDLÍNOVÁ. Praktický průvodce kariérového poradce pro 21. století. Praha: Evropská kontaktní skupina, 2015. ISBN 978-80-87993-01-9.
- NAVAROVÁ, Sylvie a Markéta LANCOVÁ. Diagnostika v kariérovém poradenství. Praha: Raabe, 2019. Dobrá škola. Výchovné a kariérové poradenství. ISBN 978-80-7496-405-3.
- NAVAROVÁ, Sylvie. Rozvoj kariérového poradce. Praha: Raabe, 2019. Dobrá škola. ISBN 978-80-7496-440-4.
- SCHERREROVÁ, Dagmar. Vybrané kapitoly z kariérového poradenství. V Karviné: Slezská univerzita v Opavě, Obchodně podnikatelská fakulta v Karviné, 2003. ISBN 80-7248-179-7.
- VENDEL, Štefan. Kariévní poradenství. Praha: Grada, 2008. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-1731-9.

Předběžný termín obhajoby

2022/23 LS – IVP

Vedoucí práce

PhDr. Lucie Smékalová, Ph.D. et Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra celoživotního vzdělávání a podpory studia

Elektronicky schváleno dne 12. 4. 2022

PhDr. Lucie Smékalová, Ph.D. et Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 7. 6. 2022

Ing. Karel Němejč, Ph.D.

Pověřený ředitel

V Praze dne 19. 03. 2023

ČESTNÉ PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma:

Přehled metod v práci kariérového poradce

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

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

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

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

V Praze dne 23. 3. 2023

.....
Tereza Bauerová

PODĚKOVÁNÍ

Touto cestou bych ráda poděkovala vedoucí mé bakalářské práce, PhDr. Lucii Smékalové, Ph.D. et Ph.D., za její ochotu, trpělivost, čas a cenné rady, které mi byly velkou pomocí. V neposlední řadě chci poděkovat kariérové poradkyni Ing. Lucii Václavkové, Ph.D. a nejmenovanému kariérovému poradci, kteří si na mě udělali čas a poskytli rozhovor pro moji praktickou část bakalářské práce. Mé velké poděkování patří především mým rodičům, rodině a příteli, kteří mi byli psychickou oporou při psaní této práce a v rámci celého studia.

Abstrakt

Má bakalářská práce byla zaměřena na vybrané metody a techniky, které jsou často užívány v práci kariérových poradců.

V teoretické části bylo mým cílem definovat základní pojmy, jako například kariéru a kariérové poradenství celkově. Popisovala jsem, kdy se s ním můžeme v životě setkat, kdo může být kariérovým poradcem a kdy je dobré začít s výběrem povolání. Dále jsem se věnovala vybraným metodám, které mi přišly zajímavé a jsou typické pro práci kariérových poradců.

Praktická část byla tvořena dvěma polostrukturovanými rozhovory s kariérovými poradci. V rozhovorech jsme se zabývali jejich životní cestou, jak se dostali k práci poradce a především tím, jaké metody ve své praxi rádi užívají a jak k jednotlivým metodám a technikám přišli.

Přínos práce dle mého názoru spočívá v tom, že jsem při psaní došla k závěru, že v praxi neexistuje jednotný a ucelený souhrn metod, který by mohl být všeobecně používán. Tato práce tedy může být využita jako přehled nejzákladnějších metod a inspirace pro začínající kariérové poradce. Zároveň jsem chtěla rozšířit povědomí o kariérovém poradenství a naplnit práce kariérových poradců.

Klíčová slova

kariérové poradenství, kariérový poradce, metody, edukace, student

Abstract

My bachelor's thesis focused on selected methods and techniques commonly used in the work of career counselors.

In the theoretical part, my aim was to define basic concepts such as career and career counseling in general. I described when it can be encountered in life, who can be a career counselor, and when it is good to start with career choice. Furthermore, I focused on selected methods that I found interesting and are typical for the work of career counselors. The academic style of writing involves clear and concise language, objective presentation of information, and proper use of citation and references.

The practical section comprised of two semi-structured interviews with career counselors. The interviews explored their life path, how they came to work as career counselors, and primarily, the methods they prefer to employ in their practice and how they developed their approaches and techniques.

In my opinion, the contribution of this work lies in the realization that there is no uniform and comprehensive set of methods that can be universally employed in practice. Therefore, this study can serve as an overview of the most fundamental methods and a source of inspiration for novice career counselors. Additionally, I aimed to expand awareness of career counseling and the scope of work performed by career counselors.

Keywords

career consulting, career counselors, methods, education, student

OBSAH

ÚVOD	11
TEORETICKÁ ČÁST	12
1 Cíl a metodika	12
1.1 Cíl práce	12
1.2 Metodika práce.....	12
2 Vymezení základních pojmů	14
2.1 Kariéra.....	14
2.2 Kariérové poradenství	14
2.3 Kariévní poradce	15
2.4 Edukace	15
2.5 Výběr povolání	16
3 Metody	17
3.1 Testy	17
3.1.1 Testy profesní orientace	18
3.1.2 Orientační testy inteligence	18
3.1.3 Osobnostní testy a dotazníky	20
3.1.4 Testy motivace k práci	21
3.1.5 Testy speciálních schopností	21
3.2 Rozhovor	21
3.3 Pozorování.....	23
3.4 Dotazník	24
3.5 Brainstorming.....	25
3.6 Myšlenková mapa	25
3.7 Hraní rolí	27

3.8	Visionboard.....	27
3.9	Mapování kompetencí.....	28
3.10	Assessment centrum.....	28
3.11	Metafora stromu	29
3.12	Scheinovy kariérní kotvy	30
3.12.1	Kotva technicko-funkčních kompetencí	30
3.12.2	Kotva manažerských kompetencí	31
3.12.3	Kotva jistoty.....	31
3.12.4	Kotva kreativity	31
3.12.5	Kotva autonomie a nezávislosti	32
3.13	Metoda šesti klobouků	32
3.13.1	Žlutý klobouk.....	32
3.13.2	Černý klobouk.....	33
3.13.3	Červený klobouk.....	33
3.13.4	Bílý klobouk	33
3.13.5	Zelený klobouk	33
3.13.6	Modrý klobouk	34
3.14	Myers-Briggs Type Indicator (MBTI)	34
3.15	Teorie RIASEC	36
3.15.1	R – realistic	37
3.15.2	I – investigative.....	37
3.15.3	A – artistic.....	38
3.15.4	S – social.....	38
3.15.5	E – enterprising.....	38
3.15.6	C – conventional	39
	PRAKTICKÁ ČÁST	40

4	Kvalitativní výzkum	40
4.1	Design výzkumného šetření	40
4.2	Výzkumný přístup a výzkumná otázka	40
4.3	Zvolená metoda šetření	41
4.4	Výběr a volba respondenta.....	41
4.4.1	Lucie Václavková	42
4.5	Rozhovor s Lucií Václavkovou.....	43
4.6	Rozhovor s kariérovým poradcem	50
4.7	Výsledky rozhovoru a jejich zhodnocení.....	56
	ZÁVĚR	58
	SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	59
	SEZNAM OBRÁZKŮ	63
	SEZNAM TABULEK	63
	SEZNAM PŘÍLOH.....	64

ÚVOD

Toto téma jsem si vybrala z důvodu, že kariérové poradenství je poměrně novým a neprozkoumaným oborem, a to především v České republice. Z tohoto důvodu se dost často stává, že literatura a další zdroje k tomuto tématu nejsou jednotné či vůbec neexistují. Občas je těžké najít zdroj informací, ze kterého by mohli čerpat všichni kariérový poradci. I z tohoto důvodu se stává, že si lidé často pod tímto pojmem nedokáží představit nic určitého. Metody v práci kariérového poradce jsou těmi nejdůležitějšími prostředky pro plnění práce kariérního poradce. Také jich je poměrně velké množství, a proto jsem se rozhodla, že by tato bakalářská práce mohla sloužit jako inspirace a základní rozcestník metod pro začínající kariérové poradce.

Člověk se kdykoliv může ocitnout na životní křižovatce, kdy neví, co se svým životem dál. S tím nám může pomoci právě kariérový poradce. Ten má za úkol jedinci pomoci s jeho problémy. Kariérní poradce tu ovšem není pouze proto, aby nám pomohl s výběrem naší budoucí školy či práce, jak by se na první pohled mohlo zdát. Může nám mimo jiné pomoci znovuobjevit často ztracené sebevědomí a dopomáhá také s ujasněním, co od života chceme a ukazuje nám naše silné i slabé stránky.

TEORETICKÁ ČÁST

1 Cíl a metodika

1.1 Cíl práce

Cílem bakalářské práce bylo charakterizovat kariérové poradenství a jeho vybrané metody. Jednotlivé metody byly podrobně charakterizovány a bylo popsáno, jak se metody mohou užívat v kariérovém poradenství. Zároveň tak byl vytvořen základní souhrn vybraných metod, který může být využit pro inspiraci dalším kariérovým poradcům či široké veřejnosti.

V praktické části bylo cílem udělat polostrukturovaný rozhovor s kariérovými poradci, přičemž bylo zjišťováno, jaká je jejich interpretace kariérového poradenství. V neposlední řadě byly pokládány otázky týkající se metod běžně užívaných v kariérovém poradenství. Rozhovory byly prováděny se dvěma kariérovými poradci. Jejich výpovědi jsem porovnávala a zjišťovala rozdíly v přístupech a praktickém užívání metod v praxi.

1.2 Metodika práce

Teoretická část představuje výběr konkrétní odborné literatury, a to především z oblasti kariérového poradenství, psychologie a pedagogiky. V kariérovém poradenství existuje poměrně široké množství literatury, které se zabývá definicí kariérového poradenství a obecnými záležitostmi kolem něj. Ovšem oblast základních metod užívaných v kariérovém poradenství není řádně zmapována. Proto jsem z oblasti kariérového poradenství volně přecházela do literatury z oblasti psychologie a pedagogiky, přičemž tyto obory spolu poměrně úzce souvisí. Čerpala jsem tedy z dostupné literatury, kterou jsem musela detailně procházet, abych našla jednotlivé metody, protože samostatná literatura, která by obsahovala souhrn základních metod užívaných v praxi kariérového poradenství, neexistuje.

Z dostupné literatury jsem se rozhodla vytvořit rámec základních metod, přičemž několik vybraných jsem charakterizovala blíže. Klíčem k výběru určitých metod byla

moje osobní zkušenost s nimi. Jedná se především o metody, které jsem si mohla za svůj život vyzkoušet ve svém volném čase či v průběhu studia na Institutu vzdělávání a poradenství. Proto k nim mám blízko, jsou mi více srozumitelné a chtěla jsem, aby proto byly zahrnuty v mé bakalářské práci.

Pro účely praktické části mé bakalářské práce mě zajímaly názory kariérových poradců, a proto jsem se obrátila na sociální síť LinkedIn. Zde jsem zkoušela oslovit kariérové poradce, kteří by byli ochotni se mnou spolupracovat. Protože jsem svou práci chtěla mít genderově vyváženou, vybrala jsem si jednu ženu a jednoho muže, přičemž se mi podařilo získat souhlas poradkyně, která je na pomyslné špici kariérového poradenství.

V průběhu měsíce února jsem prováděla metodou polostrukturovaného rozhovoru interview s kariérovými poradci, jejichž souhlasy jsou zaznamenány v přílohách mé bakalářské práce. Výsledky těchto rozhovorů jsou následně uvedeny v praktické části, kde je analyzuji.

2 Vymezení základních pojmů

2.1 Kariéra

Pojetí kariéry může být vnímáno v různých smyslech. Dle Vendela (2008, s. 11) se však v současném pojetí jedná o postupné a celoživotní sebezdokonalování se, které nám následně pomáhá v různých oblastech života. Mluvíme zde především o oblastech učení a práce.

Valášková (2020) popisuje kariéru jako: „celoživotní cestu, během níž se všechno neustále mění.“

Bělohávek (1994, s. 11) uvádí, že kariéra je: „dráha životem, zejména pak profesionální, na které člověk získává nové zkušenosti a realizuje svůj osobní potenciál.“

2.2 Kariérové poradenství

Poradenství je dle Vendela (2008, s. 11) službou, která nabízí lidem možnost zorganizovat si svůj osobní a pracovní život tak, aby každý člověk jednal samostatně a na svou vlastní odpovědnost. Za “pionýra” kariérového poradenství můžeme považovat amerického profesora Franka Parsonse (Průvodce kariérou pro školy, 2012, s. 11). Poradenství jako takové má již téměř stoletou historii, mezi jejíž hlavní představitele můžeme zařadit také například Donalda E. Supera (Pýchová, 2020, s. 13). Podle něj je profesní poradenství pomocí člověku v průběhu hledání svého pravého já a své pracovní role, přičemž se jednotlivec snaží o to, aby byl vnímán jako společenský přínos (Super, 1988, s. 357).

Vendel (2008, s. 12) uvádí, že kariérové poradenství není pouhou jednorázovou záležitostí. Dost často slouží jako pomocník v celoživotním budování profesní kariéry, a to prostřednictvím osobního rozhodování.

S kariérovým poradenstvím se v současnosti setkávají již žáci na základních školách. Je tomu tak především proto, aby byli způsobilí k dnešnímu tempu pracovního života a mohli ho tak žít plnohodnotně a bez obav (Pýchová, 2020, s. 13).

Poradcům jde především o to, aby každý jedinec mohl zužitkovat svůj osobní potenciál, a to i v dnešním zrychleném světě (Pýchová, 2020, s. 12). Kariérního poradenství je často využíváno v okamžiku, kdy si člověk není stoprocentně jistý, zda je jeho profesní zaměření odpovídající jeho zkušenostem a požadavkům. Je to služba, jejímž prostřednictvím je jednodušší uspořádat si své zkušenosti a zmapovat situaci ve svém pracovním životě a celkově na trhu práce. (Pýchová, 2020, s. 12).

2.3 Kariérní poradce

Dle Národní soustavy povolání (Národní soustava povolání, 2017) je kariérovým poradcem ten, kdo nabízí služby, které mají pomáhat lidem jakéhokoliv věku, a to v oblastech budoucí kariéry či její změny, navazujícího vzdělávání či rozvoje profesní kariéry. Drapela (1995, s. 8) charakterizuje dobrého kariérového poradce jako osobu, která má svůj život v rovnováze, životní hodnoty má jasně a pevně dané, je plně součástí společnosti a jeho mysl zůstává otevřena novým přístupům a řešením. Pro vykonávání své činnosti je potřeba, aby měl jedinec, který se chce stát právoplatným a kvalifikovaným kariérovým poradcem znalosti psychologie, především v oblasti teorií osobnosti a metod užívaných v poradenství (Drapela, 1995, s. 9).

2.4 Edukace

Tento pojem pochází z latiny a je vyvozen ze slova „*educō*“ či „*educare*“, což v překladu znamená *vést vpřed* či *vychovávat*. Edukaci bereme jako celistvý rozvoj osobnosti člověka, kdy na něj působí různé formy výchovy, a to například škola nebo členové rodiny jedince (Průcha, Walterová, Mareš, 2013, s. 53). Můžeme také říct, že se jedná o neustále probíhající proces ovlivňování chování vzdělaného. Tento proces má za cíl pozitivně ovlivnit to, jak se jedinec bude chovat, ale také jeho vědomosti, postoje, dovednosti a návyky (Juřeníková, 2010, s. 9).

Je to právě edukace, díky které často zjišťujeme, jaká práce by nás mohla bavit a na jaké povolání se hodíme (Kreplová, 2021). Jistá forma kariérového poradenství se v rámcových vzdělávacích programech (tzv. RVP) může objevovat již v závěrečných ročnících základní školy, kdy se žáci rozhodují o své budoucnosti v podobě výběru následujícího studia.

2.5 Výběr povolání

Výběr povolání je proces důležitý pro každého jedince. Práce totiž tvoří až jednu třetinu našeho života (Navarová a Lancová, 2019, s. 9). Proto je důležité výběr povolání nepodcenit, abychom v pracovním procesu byli spokojeni. Dle Průchy, Walterové a Mareše (2013, s. 274) je volba povolání definována jako „proces zahrnující rozhodování o volbě studia nebo přípravy na povolání, konkrétní povolání a celou profesní dráhu člověka. Součástí celkového vývoje osobnosti, v němž hlavní roli hrají rozhodovací procesy.“

Jak již bylo zmíněno, s procesem výběru povolání se můžeme setkat již na základní škole. Zde před námi stojí rozhodnutí, zda půjdeme pracovat, nebo budeme pokračovat dále ve vzdělávání. Takovým procesem rozhodování si prochází každý z nás, a to i několikrát za život (Horská, 2008).

S výběrem povolání nám může kromě rodiny, nejbližších přátel a školy pomoci právě kariérové poradenství. Je jedno, o kolikátou volbu povolání jde, na kariérového poradce se může obrátit kdokoliv a kdykoliv. Kariéroví poradci při své práci užívají metody, jejichž prostřednictvím poradci mohou určit, pro jaké povolání se jedinec hodí (Horská, 2008).

3 Metody

Pojem *metoda* pochází z řeckého slova „methodos“ a vyjadřuje „obecný postup, způsob, cestu“ (Červenková, 2013, s. 20). V práci kariérového poradce je užíváno nepřehledné množství metod, které mají za úkol zjišťovat, jaká práce či profese by byla pro vybraného klienta ideální. Jejich rozsáhlý přehled je k dispozici nejen v literatuře, ale v dnešní době především na internetu (Navarová, Lancová, 2019, s. 9). Navíc každý poradce může používat metody, které vyhovují jemu osobně. (Navarová, Lancová, 2019, s. 11). Jak již bylo zmíněno, existuje celá řada metod, přesto neexistuje žádný ucelený seznam, který by uváděl všechny metody užívané v kariérovém poradenství.

Důležitou zásadou užívaných metod je jejich validita. Validita znamená, že daná metoda opravdu zjišťuje a měří, co zjišťovat a měřit má (Navarová, Lancová, 2019, s. 11).

3.1 Testy

Testy jsou nástroji psychologů, pedagogů a dalších odborníků, kteří mají nějaké osvědčení či diplom, které slouží k jejich oprávněnému používání (Navarová a Lancová, 2019, s. 12). Je to jedna z velmi často užívaných metod kariérového poradenství.

Testů je několik druhů. Záleží na tom, kdo je chce použít a v jakém oboru se pohybuje. Za metodu kariérového poradenství můžeme považovat ty testy, které mají za úkol především přinést diagnostického směru, tzn. můžeme díky nim testovaného jedince lépe poznat. Pokud se tedy bavíme o kariérovém poradenství a celkové diagnostice jedince, tak rozdělení testů velmi dobře popisují Navarová a Lancová (2019, s. 13-24) na:

- testy profesní orientace,
- orientační testy inteligence,
- osobnostní testy a dotazníky,
- testy motivace k práci,
- testy speciálních dovedností.

3.1.1 Testy profesní orientace

Mezi velmi často užívanou formu testů při práci se vzdělávanými patří například testy profesní orientace. Je důležité, aby se ke každému jedinci přistupovalo podle toho, co potřebuje. To platí hlavně v okamžiku, kdy si člověk volí své budoucí povolání. Člověk si logicky snaží vybrat to povolání, které odpovídá jeho nejsilnějším stránkám, tomu, co chce dělat a jaký vlastně je (Navarová a Lancová, 2019, s. 13).

Testy profesní orientace jsou často realizovány prostřednictvím těchto testů a dotazníků:

- Dotazníkem volby povolání (DVP),
- Testem struktury zájmů (AIST-R),
- Testem profesních zájmů (B-I-T II).

Tyto konkrétní metody by ovšem měly být využívány odborníky či lidmi, kteří pro ně mají patřičné školení a akreditace (Navarová a Lancová, 2019, s. 13).

Velmi často užívaným prostředkem pro zjištění profesní orientace bývá dotazník Johna Hollanda, a to konkrétně jeho teorie RIASEC (Navarová a Lancová, 2019, s. 14).

3.1.2 Orientační testy inteligence

Používají se k posouzení toho, jak moc je jedince schopen myslet a plnit zadané úkoly. Testy by nejčastěji měli užívat odborníci v oboru či zaškolení jedinci. Přesto dochází k hojnému a nesprávnému využívání. V každém případě jsou inteligenční testy užívány pro orientační účely (Navarová a Lancová, 2019, s. 15). Dle Průchy, Mareše a Walterové (2003, s. 249) se jedná o testy, které využívají ke zjišťování inteligence různých psychodiagnostických metod. Tyto metody mají mimo jiné za úkol měřit intelektové schopnosti. Díky nim můžeme zjišťovat i poruchy intelektu a výkonu (Průcha, Mareš, Walterová, 2003, s. 249).

Mezi příklady testů inteligence můžeme uvést:

- Ravenovy progresivní matice,
- Test struktury inteligence I-S-T,
- WISC-III (Wechslerova inteligenční škála),
- Test úrovně rozumových schopností.

Typické je pro poradenství užívání zkoušky inteligence pouze orientačně. Nejsou tedy uváděna žádná konkrétní čísla. Každý z testů má jiné “měřítko” a pro každou profesi se udává a požaduje jiný stupeň inteligence. Navíc, Navarová a Lancová (2019, s. 16) tvrdí, že: “inteligence nerozhoduje o tom, zda bude žák úspěšný a spokojený v práci, o tom rozhoduje jeho motivace.”

Nejčastěji se testy inteligence sleduje tzv. inteligenční kvocient, který je znám pod zkratkou IQ. S touto formou měření inteligence přišel americký psycholog William Stern (Šnýdrová, 2008, s. 40). Průměrný inteligenční kvocient se pohybuje kolem 100 bodů a najdeme ho až u 50 % jedinců (Navarová a Lancová, 2019, s. 16). Inteligenční kvocient jako takový vyjadřuje poměr mezi mentálním a chronologickým věkem. Mentální věk je hodnota, která říká, na kolik let jsme inteligenčně vyvinutí. Chronologický věk je skutečný věk hodnoceného jedince (Nakonečný, 1995, s. 103). Vzorec pro výpočet IQ tak vypadá takto:

Obrázek 1: Vzorec pro výpočet IQ

$$IQ = \frac{\text{mentální věk}}{\text{chronologický věk}}$$

Zdroj: upraveno dle Nakonečného (1995, s. 103)

Je důležité si uvědomit a brát v potaz, že různí autoři uvádí rozdílné bodové hodnoty a označení pro jednotlivé skupiny v rámci hodnocení inteligence. Proto jsou zde uvedeny dvě tabulky, ve kterých je vypsáno, co značí určitý počet bodů o inteligenci jedince v literatuře dvou různých autorů, které se mohou využít pro porovnání. Ve druhé tabulce dochází o rozšíření o jednotlivá pásma retardace.

Tabulka 1: Inteligenční kvocient

IQ 130 a výše	Vysoký nadprůměr
IQ 120-129	Nadprůměr
IQ 110-91	Vyšší průměr
IQ 90-109	Průměr
IQ 80-89	Podprůměr
IQ 70-79	Hraniční pásmo
IQ 69 a méně	Mentální retardace

Zdroj: upraveno podle Navarové a Lancové (2019, s. 16)

Tabulka 2: Další rozložení inteligenčního kvocientu

IQ nad 130	Vysoký nadprůměr
IQ 120-130	Výrazný nadprůměr
IQ 110-120	Lehký nadprůměr
IQ 90-110	Průměr
IQ 80-90	Lehký podprůměr
IQ 70-80	Výrazný podprůměr
IQ 50-70	Lehká mentální retardace
IQ 35-50	Středně těžká mentální retardace
IQ 20-35	Těžká mentální retardace
IQ pod 20	Hluboká mentální retardace

Zdroj: upraveno podle Řičana (2010, s. 81)

3.1.3 Osobnostní testy a dotazníky

Těchto testů existuje obrovský počet. Dle Navarové a Lancové (2019, s. 17) patří mezi velmi často používané dotazníky a testy:

- Eysenckův osobnostní dotazník,
- NEO osobnostní inventář,
- Myers-Briggs Type Indicator (MBTI).

Eysenckův osobnostní dotazník je jedním z nejrozšířenějších dotazníků na světě, který se zabývá typy osobnosti (Navarová a Lancová, 2019, s. 17).

3.1.4 Testy motivace k práci

Nejčastěji uváděným motivátorem k práci jsou peníze. Nicméně každý má jinou motivaci, jako například: osobní postavení, pracovní výsledky, přátelství, jistota, odbornost, samostatnost, tvořivost.

Existují testy, které posuzují motivaci k práci. Navarová a Lancová (2019, s. 21) vyjmenovávají například:

- Multimotivační mřížku MMG,
- Test 9 stimulů,
- Bochumský osobnostní dotazník (BIP),
- Dotazník motivace k výkonu (LMI).

3.1.5 Testy speciálních schopností

Mezi speciální dovednosti můžeme zařadit schopnost soustředění a pozornosti jedinců nebo také rychlost reakcí na podněty, zvládání těžkých situací a jejich řešení. Řadíme sem i manuální zručnost. V kariérovém poradenství jsou dle Navarové a Lancové (2019, s. 24) nejčastěji užívány např.:

- Test koncentrace pozornosti,
- Test pozornosti d2,
- Disjunktivní reakční čas.

3.2 Rozhovor

Rozhovor je: „výzkumný prostředek používaný při dotazování, spočívající v přímé ústní komunikaci výzkumného pracovníka s respondentem“ (Průcha, Mareš, Walterová, 2003, s. 203). Bývá považován za velmi dobrý diagnostický prostředek. V kariérovém poradenství se jedná o jednu z nejpoužívanějších metod, jelikož kariérové poradenství probíhá hlavně rozhovorem.

Důležité je brát na vědomí, že aby byl rozhovor v poradenství dobře využit, musíme se naučit, jak ho správně vést (Braun, 2014, s. 65). Klást otázky nemusí být pro každého člověka jednoduché. Pro dobře vedené interview je klíčové dodržování zásad rozhovoru (Braun, 2014, s. 68).

Je důležité brát v potaz, že existuje velká diference mezi metodou rozhovoru užívanou například v diagnostice, psychoterapii, pedagogice, či právě v kariérovém poradenství (Šnýdrová, 2008, s. 104).

Braun (2014, s. 66) rozlišuje tyto typy rozhovoru:

- **Volný, neřízený:** Jedinec může říct, o čem má rozhovor být, neprobíhá žádná příprava.
- **Řízený:** Moderátor rozhovoru rozhoduje o tom, co se bude řešit a určuje, jak bude získávat poznatky o klientovi. Řízenému rozhovoru se nejčastěji také říká interview. Rozhovor má podobu:
 - **Standardizovanou:** Mělo by být dodrženo téma, cíl, znění a pořadí otázek.
 - **Částečně standardizovanou / Polostandardizovanou:** Je dáno téma a cíl rozhovoru, otázky jsou již vymyšleny, avšak můžeme se zeptat i na to, co nás k tématu v dané chvíli napadne. Není důležité pořadí a formulace otázek.
 - **Nestandardizovanou:** Kromě cíle rozhovoru není nic vymyšleno, má volný průběh.

Každý rozhovor má tři základní fáze (Braun, 2014, s. 65):

- 1) Úvod rozhovoru
- 2) Jádru rozhovoru
- 3) Závěr rozhovoru

V úvodu by si klient s poradcem na začátku prvního poradenského rozhovoru měli ujasnit, co bude tzv. zakázkou společných sezení neboli s čím klient přichází. Měli by si sdělit společná očekávání, cíle a dohodnout se na tom, jakou formou budou jednotlivá setkání probíhat (Navarová a Lancová, 2019, s. 133). Důležitá je mimo jiné

motivace klienta své cíle dovést k úspěšnému konci (Navarová a Lancová, 2019, s. 134). Cíle by si měl nastavit klient sám, neměl by to za něj dělat někdo jiný, a to včetně poradce. Stanovit cíle můžeme různými formami a způsoby. Často užívaná je forma tzv. SMART cílů. To znamená, že cíl by měl být (Navarová a Lancová, 2019, s. 133-134):

- S – specifický (co nejvíce přesný a jasně daný),
- M – měřitelný (cílem by měl být změřit, aby byl vidět náš postup),
- A – ambiciózní a akceptovatelný (zda je vůbec vhodné zvolit daný cíl, zda je pro jedince dostatečně motivující),
- R – realistický (zda je možné cíl splnit a realizovat),
- T – termínovaný (cílem má jasně daný termín splnění).

Jádro rozhovoru je jeho samotný průběh a představuje tematický celek (Šnýdrová, 2008, s. 109). V něm se mohou vyskytovat různé druhy otázek, a to jak uzavřené, otevřené, tak i sugestivní či alternativní (Navarová a Lancová, 2019, s. 136). Důležité je ovládnutí umění kladení otázek, ale i navázání dobrého vztahu mezi poradcem a klientem. Um vedení rozhovoru člověk získá především zkušenostmi a vědomostmi (Šnýdrová, 2008, s. 109). Není od věci poprosit klienta o průběžnou zpětnou vazbu, aby sdělil, co se mu líbí či nelíbí, co by rád dělal jinak a další poznámky ohledně spolupráce (Navarová a Lancová, 2019, s. 140).

Samotný závěr rozhovoru je zaměřen na feedback, neboli v češtině, zpětnou vazbu klienta. Poradce se ptá, jaký byl pro jedince přínos rozhovoru, zdali cítí, že má z jednotlivých setkání užitek, zda cítí rozdíl v porovnání se začátkem a nyní a co si například ze společných rozhovorů odnáší (Navarová a Lancová, 2019, s. 140). Tato zpětná vazba zároveň slouží k upevnování motivace klienta, aby se držel kladného směru, který na setkáních v průběhu získal (Šnýdrová, 2008, s. 109).

3.3 Pozorování

Při pozorování dochází především ke sledování osob a dějů. Pokud jedinec pozoruje svět okolo, jedná se o tzv. extrospekci (Šnýdrová, 2008, s. 96). Jedinec může pozorovat

sám sebe, v tom případě se jedná o tzv. introspekci (Průcha, Mareš, Walterová, 2003, s. 174). Introspekce se zaměřuje na vnitřní prožívání jedince a pozorování je tak objektivnější než extrospekce.

Pozorování obecně je další hojně využívanou metodou v oblasti kariérového poradenství (Opekarová, 2010, s. 43). Aby bylo pozorování provedeno správně, je důležité určit si na začátku, jaký bude cíl pozorování a co konkrétně se bude pozorovat. Pak následuje vyhodnocení poznatků a jejich interpretace klientovi (Braun, 2014, s. 62).

Dle Šnýdrové (2008, s. 98) můžeme rozlišovat několik druhů pozorování, a to:

- zjevné neskrývané,
- částečně skryté,
- zcela skryté.

V kariérovém poradenství se můžeme nejčastěji setkat se zjevně neskrývaným či částečně skrytým pozorováním.

3.4 Dotazník

Průcha, Mareš a Walterová (2003, s. 49) uvádí, že dotazník je: „výzkumný a diagnostický prostředek ke shromažďování informací prostřednictvím dotazování osob.“ Základem je baterie otázek, které se vybírají dle toho, co chceme zjišťovat. Celý dotazník je dotazovaným předáván téměř výhradně v písemné podobě – buď vytištěný, či v online podobě. Chceme-li zachovat objektivitu výsledků, musíme otázky pokládat rozumně a jejich formulaci pečlivě zvažovat. Zároveň také záleží na tom, jakému okruhu respondentů náš dotazník předáváme k vyplnění. Pokud tyto faktory nevezmeme v potaz, může tak snadno dojít ke zkreslení a výsledky díky tomu nebudou objektivní (Průcha, Mareš, Walterová, 2003, s. 49).

Velkým plusem u dotazníků je, že se můžeme dotazovat velkého množství jedinců a snadné je i samotné vyhodnocování výsledků (Braun, 2014, s. 83).

Dotazníky mohou být standardizované a nestandardizované. Standardizované jsou užívány profesionály a odborníky, jejich otázky jsou většinou pevně dané a neměnné.

Tyto dotazníky prošly dlouhým vyvíjením, aby otázky a jejich odpovědi na ně byly co nejadekvátnější a nedocházelo tak ke zkreslování výsledků. Nestandardizovaný dotazník může vytvořit kdokoliv a kdykoliv. Přesto je však na místě dodržování zásad pro vytváření dotazníku (Braun, 2014, s. 83).

3.5 Brainstorming

Tento pojem můžeme z anglického jazyka volně přeložit jako „bouření mozků“. Tuto metodu nacházíme především ve skupinovém poradenství. Jde o metodu, ve které je jedinec podněcován k tvůrčímu myšlení (Průcha, Mareš, Walterová, 2003, s. 26). Brainstorming je v současné době hojně užíván jako aktivizační metoda, kdy chceme vzbudit v jedincích zájem o danou problematiku a náš výklad (Sieglová, 2019, s. 83). V první fázi jsou jedinci vedeni k tomu, aby k danému tématu vymysleli, co je jako první napadne a o to se pak následně podělili s ostatními ve skupině. Může se jednat o nápady, názory, řešení situací atd. V této části by nemělo docházet k souzení či hodnocení jednotlivých myšlenek. Až ve druhé části dochází k jakési formě řízené diskuze, kdy se jednotlivé nápady a myšlenky analyzují a postupně se dobíráme k tomu, jaké řešení či myšlenka je nejlepší (Průcha, Mareš, Walterová, 2003, s. 26).

Metodu brainstormingu můžeme využít i v rozličné podobě. Jedná se například o tzv. „brainwriting“, při kterém jedinci nejdříve napíší, co je napadá a následně to sdílí s ostatními. Brainwriting se může užívat jak individuálně, tak ve skupinách (Sieglová, 2019, s. 87).

3.6 Myšlenková mapa

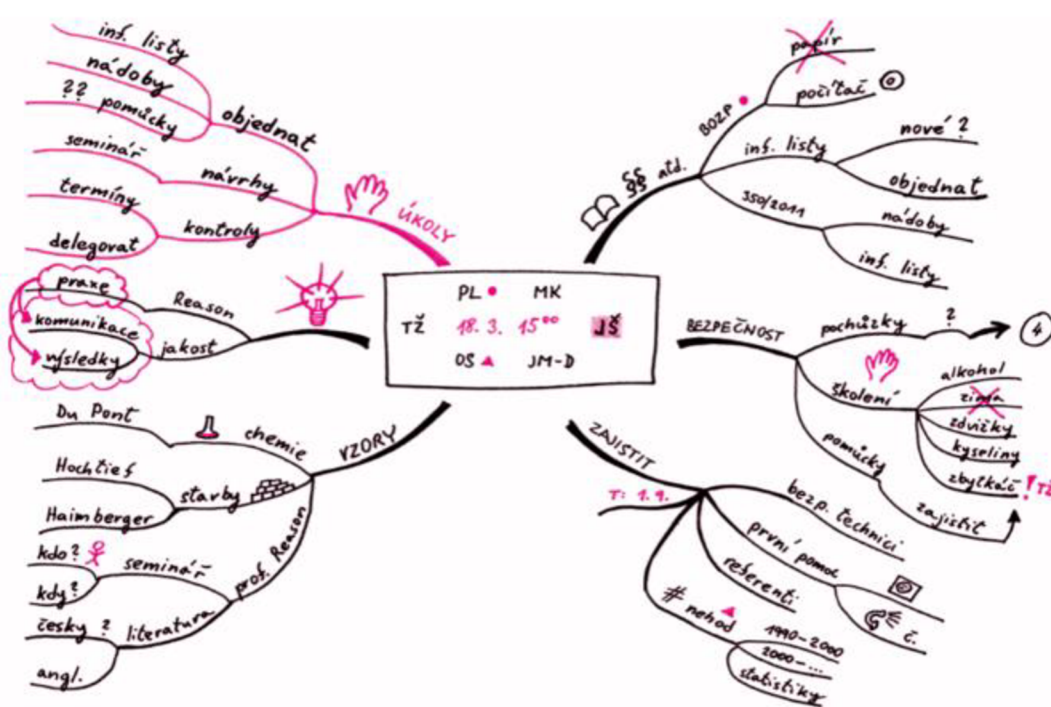
Jedná se o metodu, která je užívána nejen v kariérovém poradenství, ale ve spoustě dalších oblastí. Využívá se jako prostředek pro urovnání myšlenek, vytvoření seznamu úkolů a jejich srovnání dle toho, jakou mají prioritu (Šterbová, 2020). S myšlenkovými mapami se můžeme setkat především v oblastech, kde je třeba organizovanosti a struktury (Müller, 2013, s. 14). V této kreativní formě můžeme toto

vše přenést na papír. Ovšem v dnešní době se již dá využít i online prostředí pro její vyhotovení (Šterbová, 2020).

Myšlenkové mapy, v anglickém jazyce „mind mapping“, jsou vhodné pro kohokoliv, komu není cizí ochota učit se a zkusit nové věci (Müller, 2013, s. 18).

Každá myšlenková mapa je tvořena hlavním tématem, které se umísťuje doprostřed papíru (Müller, 2013, s. 23). Z prostředka se nakreslí čáry, ze kterých ústí „podheslo“, což většinou bývá podstatné jméno či sloveso. To většinou reprezentuje například myšlenku nebo stav situace. Užít se mohou i různé symboly a obrázky namísto slov (Müller, 2013, s. 24).

Obrázek 2: Příklad myšlenkové mapy se zápisem z jednání



Zdroj: upraveno dle Müllera (2013, s. 16)

3.7 Hraní rolí

Hraní rolí je metoda, při které si jedinec může osvojit různé hodnoty a postoje, dovednosti, jako například lepší komunikační schopnosti, lepší organizaci života a snadnější řešení životních překážek. Tato metoda umožňuje jedinci si v bezpečném prostředí nanečisto vyzkoušet různé situace, se kterými se může v životě setkat (Tůmová, 2014).

Probíhá zde snaha o co nejvěrohodnější navození reálné atmosféry a dalších okolností (Souhradová, 2020). Jedinec si tak může zkusit poměrně reálný pohled či roli někoho jiného, vcítit se do dalších lidí, či posoudit danou situaci z různých úhlů pohledu.

Metodu hraní rolí lze využít v individuálním poradenství, kdy je zapotřebí spolupráce poradce. Užívána je však především ve skupinovém kariérovém poradenství (Tůmová, 2014).

3.8 Visionboard

Visionboard, neboli v překladu nástěnka vizí, je kreativní metodou, která je v posledních letech hojně využívána. Užívají ji jedinci, kteří mají rádi vyrábění, snaží se být úspěšní a jdou si za svým cílem (Osobní růst, 2016).

Metoda spočívá ve vyrobení nástěnky z fotek, obrázků a nápisů, které se nám líbí a inspirují nás. Zároveň když se někoho zeptáte, co je jeho cílem, často vám není schopen odpovědět. Metoda se tak může využít i pro ujasnění si osobních cílů a snů (Osobní růst, 2016).

Dle Osobního růstu (2016) má tato tabule za úkol podněcovat naše podvědomí k lepším výkonům a vést nás za našimi sny. Při pohledu na tabuli by se člověk měl cítit sebevědomě a naplněn odhodláním.

Obrázky, fotky a nápisy můžeme získat například z internetu nebo z různých časopisů a novin. Samozřejmě můžeme využít i námi napsaný text, nebo také tzv. afirmace, které mohou působit až jako nějaké kouzlo – pokud si budeme něco dost často opakovat a budeme v to věřit, je velmi pravděpodobné, že se nám to vyplní.

Jako příklad můžeme uvést: „V roce 2023 úspěšně udělám státnice.“, „Jsem šťastný člověk.“, atd. (Osobní růst, 2016).

3.9 Mapování kompetencí

Metoda mapování kompetencí vychází ze švýcarského systému CH-Q. Jedná se o způsob podpoření jedinců, kteří se uchází o místa na trhu práce. Původně byla tato metoda určena především pro ženy, ale v současnosti může být užívána kýmkoliv. Výhoda této metody je i její univerzální užití pro téměř jakoukoliv cílovou skupinu. Mapování kompetencí má široké spektrum uživatelů – mimo oblast kariérového poradenství můžeme tuto techniku využít i v oblasti HR, své využití najde i u lektorů zaměřujících se na osobní rozvoj. Člověk si prostřednictvím této metody může lépe uvědomovat, jaké jsou jeho přednosti, silné stránky, ale i jeho hranice. Bere v potaz kompetence nejen vrozené, ale i získané prostřednictvím učení či zkušeností.

Ve výsledku úspěšného užití mapování kompetencí by si měl klient ujasnit, jaké postupy chce ve svém životě učinit, měl by získat víru v sebe samotného a měl by vědět, jak se rozhodnout na životních křižovatkách (Petraš, 2017).

3.10 Assessment centrum

Assessment centrum, neboli také diagnosticko-výcvikový program, je forma ověřování zkušeností a dovedností. Nejčastěji se s ní můžeme setkat při přijímacích pohovorech. Nicméně, v rámci nácviku na přijímací pohovory jsou assessment centra či jejich jednotlivé části součástí kariérového poradenství (EKS, 2014).

Assessment centrum se nejčastěji koná ve skupinách. Lidé si v průběhu zkusí určitou činnost v praxi, otestují své schopnosti a ve spolupráci s ostatními účastníky assessment centra přicházejí v závěrečné diskusi s řešeními teoretických problémů (Navarová a Lancová, 2019, s. 25). Dle Moravce (2022) můžeme také říct, že se jedná o “jakousi situační zkoušku”. Při té se kombinují jak individuální, tak i skupinové

úkoly, přičemž hodnotitelé posuzují, jak si jedinci s teoretickými situacemi dokáží poradit.

3.11 Metafora stromu

Metafora stromu je metodou užívanou v různých podobách a oblastech. Obecně se užívá pro nahlížení na abstraktní problematiku (BusinessInfo.cz, 2009). Kariérový strom konkrétně mapuje zdroje, neboli to, z čeho jedinec čerpá. Zdroje znázorňují kořeny, motivace je vyobrazena jako kmen stromu a koruna popisuje náhled do budoucnosti a plánů jedince. V metodě je zapojena kreativita a záleží pouze na člověku, jaký přístup si zvolí – zda například bude strom celý kreslit a do něj vpisovat slova, či své zdroje, motivace a plány do budoucna pouze vypíše do příslušných „výšin“. K metafoře stromu nesmíme přistupovat jako psychologové – nezajímá nás, jak je strom nakreslen, z kresby nic nevyvozujeme. Zajímají nás pouze jednotlivá slova, snažíme se s jedincem zmapovat jeho samotného (Navarová a Lancová, 2019, s. 80).

Kořeny jsou začátkem celé metody, zároveň se k nim průběžně navracíme. Pokud je potřeba, tak je průběžně doplňujeme. Do kořenů zahrnujeme vlastnosti, dovednosti a schopnosti, kterými jedinec disponuje (Navarová a Lancová, 2019, s. 80).

Kmen je místem, kam se zaznamenává především jedincova motivace, ale také hodnoty a identita. Teorii kmenu je přemýšlet nad tím, co nás žene vpřed a jaké jsou naše životní priority. I přesto, že náš kmen může někdo poškodit, tak strom, neboli my sami, stále roste (Navarová a Lancová, 2019, s. 81).

Do koruny můžeme zakreslit či zapsat naše „zralé plody“, tedy naše již proběhlé úspěchy. Skrze úspěchy a neúspěchy se učíme vzít si z našich zkušeností poučení do budoucna a zodpovědět si otázku, jaké přínosy pro nás tyto zkušenosti mají. Jedinci si více uvědomují, v čem jsou dobří. V průběhu setkání se ve stromě mohou objevit pupeny, které značí naše přemýšlení o dalších plánech (Navarová a Lancová, 2019, s. 82). V dalších setkáních můžeme z pupenů zakreslit květy, které označují vysněná budoucí zaměstnání. Je tedy potřeba zodpovědět, jaká opatření je třeba udělat, abychom svého cíle dostáli (Navarová a Lancová, 2019, s. 107).

3.12 Scheinovy kariérní kotvy

S touto teorií a metodou přišel americký profesor Edgar H. Schein ve druhé polovině 20. století. Při nástupu do nové práce si zaměstnanec vytváří osobní náhled na svou osobu, což je vytvořená tzv. kariérní kotva. Každá kariérní kotva je tvořena:

- vnímáním vlastních schopností a úspěchů v pracovní oblasti,
- jedincovými motivy a potřebami,
- jedincovými postoji a hodnotami.

Schein přišel s rozdělením na 5 kariérových kotev (Vendel, 2008, s. 41). Posuzovaný dostane dotazník, jehož součástí je několik otázek s pěti možnými odpověďmi. Úkolem je ke každé možnosti přiřadit počet bodů od 1 do 5 s tím, že nejvyšší počet bodů patří k možnosti, ke které se nejméně přikláníme a nejnižší počet bodů k té, se kterou souzníme nejvíce, která nás oslovuje. Po vyplnění dotazníku pak sečteme body u všech odpovědí. Následně se pak jedinec dozvídá, která kariérová kotva je pro něj tou vhodnou. Člověk si tak může ujasnit, jaké kompetence jsou něj v pracovním procesu nejdůležitější a rozhodující (Bělohlávek, 1994, s. 35).

Bělohlávek (1994, s. 25) uvádí jejich výčet:

- 1) kotva technicko-funkčních kompetencí,
- 2) kotva manažerských kompetencí,
- 3) kotva jistoty,
- 4) kotva kreativity,
- 5) kotva autonomie a nezávislosti.

3.12.1 Kotva technicko-funkčních kompetencí

Příklady typických zaměstnání a pozic pro jedince s převažující technicko-funkční kotvou jsou: automechanik, projektant, manažer, inženýr. Jsou to osoby, které nerady mění svá místa a svá povolání. Nejrady se drží stále ve svém oboru, který je jim nejbližší a pro které mají potřebné vzdělání a zkušenosti (Bělohlávek, 1994, s. 25).

3.12.2 Kotva manažerských kompetencí

Pro tuto kotvu se uvádí typická povolání a pozice, jako například: ekonom, strojař, právník nebo matematik. Všechny jedince s převažující touto kotvou spojuje, že se cítí dobře ve vedoucích pozicích, do kterých se rádi postupně propracovávají. Často věří ve svůj úsudek a dovednosti. Mezi běžné kompetence u manažerské kotvy patří: analytická, interpersonální a emocionální. Pokud chce být manažer úspěšný, měl by mít vyváženou kombinaci všech těchto kompetencí. Tito jedinci se cítí dobře v uspořádané organizační struktuře vztahů v místě výkonu zaměstnání (Bělohlávek, 1994, s. 25-26).

3.12.3 Kotva jistoty

Tyto jedince s kotvou jistoty najdeme především v oblasti financí, účetnictví či práva. Typická je pro ně snaha plnit přání, která získáváme od svého nadřízeného. Lákavé je pro tyto lidi jistota v podobě stálého zaměstnání, dobrý příjem a spousta benefitů, které zaměstnavatel nabízí. Věří ve spravedlivé zacházení a často nejsou přehnaně ctižadostiví. Nemají problém se podřídit a důvěřují nadřízenému vedení. Jsou rádi, pokud se mohou nechat vést zavedenými pravidly a nařízeními, přičemž jim to nečiní žádný problém (Bělohlávek, 1994, s. 26).

3.12.4 Kotva kreativity

Tyto osoby najdeme především v oblasti podnikání. Rádi vytváří něco nového a osobitého. To, že něco vytvoří je pro ně důležitější než finanční ohodnocení. Bohužel často nevnímají odpovědnost jako něco důležitého a mají problém s nadřízenými, protože nemají rádi, když jim někdo říká, co mají dělat (Bělohlávek, 1994, s. 27).

3.12.5 Kotva autonomie a nezávislosti

Jedinci s převažující kotvou autonomie a nezávislosti můžeme najít stejně jako jedince s kreativní kotvou v oblasti podnikání, jelikož nesnesou autoritu nad sebou a organizační uspořádání je pro ně neuspokojivé. Rádi si dělají věci po svém a chtějí být ve velkém množství oblastí samostatní a svobodní. V organizacích dlouho nevydrží a utíkají do soukromého sektoru (Bělohávek, 1994, s. 27).

3.13 Metoda šesti klobouků

Metoda šesti klobouků, v překladu Six Thinking Hats, je metoda, se kterou přišel maltský psycholog Edward de Bono. Tuto metodu lze užívat v poradenství individuálním i skupinovém. Jedná se o způsob myšlení, jehož cílem je usnadnit smýšlení o dané problematice. V běžném životě užíváme automatické myšlení, a ani si to příliš neuvědomujeme. Zde se naopak snažíme o tzv. uvědomělé myšlení, jelikož se snažíme o vyřešení náročné situace či chceme vyřešit těžké rozhodnutí, které leží před námi (Navarová a Lancová, 2019, s. 116).

Metoda šesti klobouků nabízí možnost nahlížet na problém ze všech stran – konkrétně z šesti úhlů, kdy každý klobouk znázorňuje jeden pohled na věc. Každý z klobouků má svou barvu (Navarová a Lancová, 2019, s. 115). Barvy klobouků jsou: bílá, červená, černá, žlutá, zelená a modrá. Každý klobouk symbolizuje jiný způsob myšlení (Navarová a Lancová, 2019, s. 117). Více každou barvu klobouku popíší v následujících podkapitolách.

3.13.1 Žlutý klobouk

Metoda šesti klobouků vždy začíná se žlutou barvou (Navarová a Lancová, 2019, s. 120). Nositel žlutého klobouku smýšlí pozitivně a vnímá věci optimisticky, vyhledává hlavně přednosti situace. Zapojena je zde logika s rozumem, ale také sny a vize (Navarová a Lancová, 2019, s. 119.)

3.13.2 Černý klobouk

Černý klobouk je protikladem klobouku žlutého. Nositel této barvy nalézá nedostatky a je zaměřen na negativní aspekty problému, na které se snaží neustále upozorňovat. Sdílí důvody, co je a co není pro změnu splnitelné (Navarová a Lancová, 2019, s. 118). Černá barva je zaměřena na kritické myšlení (Navarová a Lancová, 2019, s. 119).

3.13.3 Červený klobouk

Červený klobouk zastupuje vášně, hněv a další silné emoce – červená barva totiž zaštiťuje emocionální přístup. Myšlení je silně neracionální a člověk s touto barvou se snadno nechává strhnout city. S červeným kloboukem můžeme dát prostor veškerým emocím a nemusíme se za to stydět či se někomu omlouvat za jejich průchod (Navarová a Lancová, 2019, s. 118).

3.13.4 Bílý klobouk

Bílý klobouk zaštiťuje neutralitu a objektivitu. Nejčastěji pracuje s fakty a čísly. Nositel tohoto klobouku se snaží o zjišťování informací a ověřuje jejich pravdivost. Bílá barva značí spořádanost, celkové dodržování pravidel a rozhodnost (Navarová a Lancová, 2019, s. 117-118).

3.13.5 Zelený klobouk

Se zelenou barvou klobouku spojujeme dostatek, úrodu, růst, činnost a nové nápady. Tento klobouk se zaměřuje na neotřelé přístupy a různé alternativy v myšlení. Dává podněty ke změnám a inovacím (Navarová a Lancová, 2019, s. 120).

3.13.6 Modrý klobouk

Tento klobouk nosí ze začátku především ten, kdo řídí celou diskuzi, jelikož má náhled na všechny úhly pohledů. Modrý klobouk samozřejmě může během diskuze prostřídávat svého nositele. Nositel modrého klobouku se zaměřuje na řízení myšlenek a daných postupů. Čerpá z ostatních klobouků a používá jejich pohledy, které dává dohromady. Diskutujeme o tom, jaký z přístupů, tedy klobouků, je nejvhodnější pro řešení našeho problému či situace (Navarová a Lancová, 2019, s. 120).

3.14 Myers-Briggs Type Indicator (MBTI)

Tento test vznikl spojením teorie Carla Gustava Junga s jeho studiem čtyř temperamentů a hlubším rozebráním lidských osobností dle Isabel Briggsové Myersové, přičemž základy „položila“ již její matka Katharine Cooková Briggsová. Touto teorií chtěla pomoci svým dětem s výběrem dalšího kariérního vývoje, jakým směrem se dát (Gajdošová, 2020). Postupem času převzala vedení Mary McCaulley, která se postarala o uznání MBTI testu v odbornějších kruzích (Gajdošová, 2020).

Test původně nesloužil pro kariérové poradenství, avšak i přesto je tato metoda u kariérových poradců velmi oblíbená. Poradcům pomůže udělat si větší přehled o člověku, jaký asi je (Vendel, 2008, s. 43).

Vyplněním testových otázek je člověku přiřazen jeden ze čtyř základních osobnostních typů, jimiž jsou:

- extroverze (E) / introverze (I);
- smysly (S) / intuice (N);
- cítění (F) / myšlení (T);
- usuzování (J) / vnímání (P).

U každého jedince převládá v určité míře jeden z rysů. Vzniká tak celkem 16 možných kombinací, tj. osobnostních typů.

Pokud se bavíme o extroverzi a introverzi, tak se zaměřujeme na rozdílné vnímání okolního světa. Introverze vnímá svět z vnitřního hlediska, kde jsou důležité myšlenky a pocity jedince. Rád přemýšlí sám o sobě a o svých volbách hodně přemýšlí. Často je najdeme v zaměstnání, kde není tolik lidského kontaktu, proto radši pracují o samotě (Vendel, 2008, s. 45). Extroverti se naopak rádi zaměřují na vnější okolí a lidi kolem nich. Jsou to jedinci velmi společenští a rádi komunikují s dalšími lidmi. Hledají práci, ve které se setkají s lidským faktorem, nevadí jim pracovat v týmu či kolektivu (Vendel, 2008, s. 45).

Smyslově zaměření jedinci si váží každého dne a události. Jsou to pečlivě pracující lidé, kteří se dokáží vyrovnat s danou situací. Ve většině případů postupují systematicky a rozvážně. Neradi mění své naučené rutiny (Vendel, 2008, s. 46). Intuitivnější typy neváhají sáhnout po nových možnostech a snaží se o inovování věcí. Jsou snaživí, avšak může se stát, že jejich nadšení pro práci přijde v nečekaných vlnách bude se střídat s leností. Řídí se svou vnitřní intuicí a nevěnují svou pozornost přílišným detailům (Vendel, 2008, s. 46). Zároveň nevyhledávají opakující se činnosti (Vendel, 2008, s. 47).

Myslicí typy se řídí více svými myšlenkami než city. Převládá u nich logické uvažování a zakládají si na čestném přístupu. Občas bývají neoblomní a tvrdohlaví ve svých rozhodnutích. Dokáží být trochu přehnaně upřímní, což nemusí vyhovovat citově založeným typům (Vendel, 2008, s. 47). Citící typy mají rádi věci v rovnováze a na rozdíl od myslících typů berou v potaz jak myšlenky, tak city druhých. Jsou to citliví jedinci a nemají rádi rozpory a hádky, zajímají se o druhé (Vendel, 2008, s. 47).

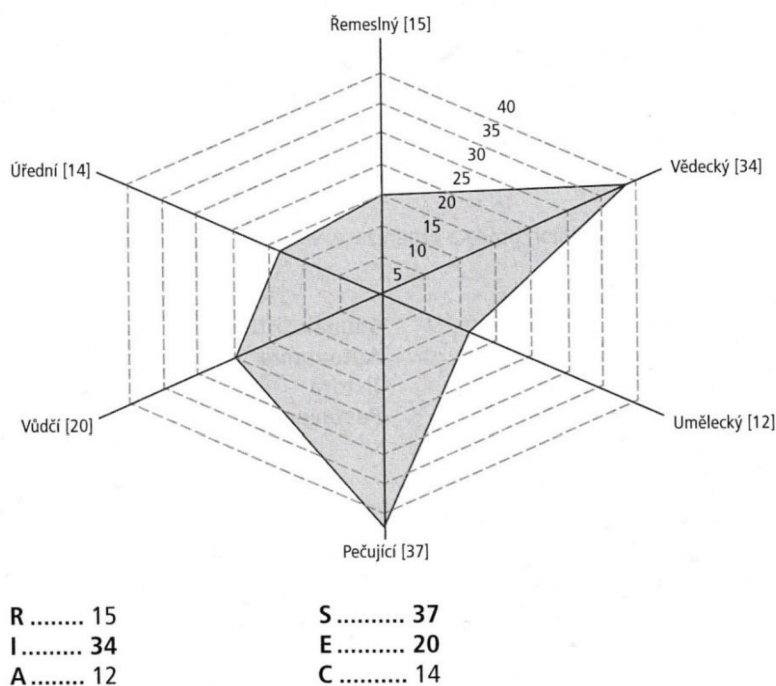
Osoby, které dávají na usuzování vyhledávají práci, při které se uplatňuje jejich schopnost plánovat. Navíc neradi odchází od rozdělaných věcí či projektů. Občas mají sklon k rychlému rozhodování. Aby mohli svou práci odvést stoprocentně, chtějí znát veškeré informace dopředu (Vendel, 2008, s. 47). Naproti tomu, vnímavější jedinci nechávají rozhodování na poslední chvíli, přičemž se snadno dokáží uzpůsobit danému stavu věci. Neradi se rozhodují a bohužel mají sklon nedotahovat věci ke zdárnému konci, tudíž často dokončují své projekty pod tlakem a v poslední minutě (Vendel, 2008, s. 47).

3.15 Teorie RIASEC

Práce je pro lidi nesmírně důležitým aspektem (Navarová a Lancová, 2019, s. 39). Navíc jí trávíme podstatnou část našich životů. Všichni jsme originál, a tak je třeba ke každému přistupovat individuálně, což je podstatné právě při výběru práce, přičemž je nasnadě vybírat své zaměstnání správně a zodpovědně. Pro někoho může práce být i náplní života a díky ní se může seberealizovat (Navarová a Lancová, 2019, s. 39).

Dle teorie Johna Hollanda je člověk zaměřen: “řemeslně, intelektuálně, podpůrně, konformně, persuasivně, nebo esteticky” (Navarová a Lancová, 2019, s. 13). Díky této teorii tak rozlišujeme šest typů profesní orientace, které označujeme RIASEC (Navarová a Lancová, 2019, s. 41). Tuto teorii můžeme znát i pod názvem „Obrázkový test profesní orientace“. Je tomu tak z důvodu, že výsledek testu se často zakresluje do hexagonálního obrazce.

Obrázek 3: Příklad hexagonálního obrazce s výsledky profesní orientace



Zdroj: Navarová a Lancová (2019, s. 29)

Je důležité zdůraznit, že dobrý kariérový poradce se nezastaví pouze u výsledku dotazníku, ale bude se snažit nabízet poradenství a určitou formu náhledu na svou

osobnost (Navarová a Lancová, 2019, s. 44). Přesto je teorie RIASEC jednou z poměrně účinných, známých a hojně využívaných metod v kariérovém poradenství.

3.15.1 R – realistic

Jedinec, u kterého převažuje tento typ osobnosti je nejčastěji a dost pravděpodobně řemeslně a prakticky zaměřený. Tito lidé rádi pracují manuálně, a to s jasným zadáním. Fyzická práce pro ně není problém a spíše si ji užívají. Zajímají se o to, jak se jednotlivé pracovní nástroje a stroje užívají (Navarová a Lancová, 2019, s. 39).

Dle Navarové a Lancové (2019, s. 40) mezi nejčastější zaměstnání, která tento typ nejčastěji provozuje, můžeme například zařadit:

- krejčí,
- truhlář,
- cukrář,
- zubař,
- zahradník.

3.15.2 I – investigative

Typickým znakem pro tyto jedince je dovednost užívat vědecké postupy a schopnosti, využívají své zvědavosti a zvědavosti. Jsou to lidé inteligentní, kteří rádi zkoumají. Je pro ně charakteristická přesnost, využívají logického myšlení, pracují na výkon a jejich myšlení je velice racionální. Nevadí jim početní úkony, analyzování, rádi se učí a čtou. Mezi příklady zaměstnání můžeme uvést (Navarová a Lancová, 2019, s. 40):

- historik,
- matematik,
- výzkumný pracovník,
- biolog,
- statistik.

3.15.3 A – artistic

Tento umělecký typ oplývá uměleckými schopnostmi, má otevřenou hlavu s velkou fantazií. Je nekonvenční, citlivý a své emoce často vyjadřuje určitou formou umění, a to jak slovně, tak tvořivě (Navarová a Lancová, 2019, s. 40). Mimo jiné, rádi hledají nová řešení. Jejich zaměstnání jsou často velmi originální a nezvyklá (Drenth, 2022).

Pracují například jako (Navarová a Lancová, 2019, s. 40):

- hudebník,
- herec,
- spisovatel,
- architekt,
- grafik.

3.15.4 S – social

Pečující a přátelský typ člověka, který ve většině případů rád vyhledává společnost dalších lidí. Vyznačuje se snahou pomoci druhým, je empatický a vřelý. Tito jedinci se rádi starají o druhé lidi (Navarová a Lancová, 2019, s. 40). Vyhledávají především zaměstnání, ve kterých se setkávají s lidmi (Drenth, 2022). Najdeme je například zaměstnané v těchto profesích (Navarová a Lancová, 2019, s. 40):

- učitel,
- lékař,
- psycholog,
- sociální pracovník,
- cvičitel.

3.15.5 E – enterprising

Jedná se o typicky vůdčí a podnikavou osobnost, které nechybí obchodní um, víra v sebe a motivace. Zároveň tyto osoby rády vedou další lidi a řídí je.

Nejčastěji takovou osobnost můžeme najít zaměstnanou jako (Navarová a Lancová, 2019, s. 40):

- obchodník,
- podnikatel,
- právník,
- finanční poradce,
- systémový inženýr.

3.15.6 C – conventional

Je to úřední typ, který má dle Navarové a Lancové (2019, s. 40): „předpoklady pro kancelářskou práci“. Charakteristickými rysy jsou pečlivost, přesnost, pořádnost, přizpůsobivost a svědomitost. Nejčastějšími vykonávanými zaměstnáními těchto jedinců jsou:

- úřednické profese,
- administrativní práce,
- knihovník,
- hygienik,
- analytik.

PRAKTICKÁ ČÁST

4 Kvalitativní výzkum

Kvalitativní výzkum je dle Průchy, Mareše a Walterové (2003, s. 111-112): „druh pedagogického výzkumu, rozvíjený od 60. let 20. století, aplikující jiné metodologické principy než klasický kvantitativní výzkum.“ Průcha, Mareš a Walterová (2003, s. 112) dále uvádí, že: „zdrojem dat jsou přirozená prostředí (např. škol. třída); důraz je kladen na výklad zkoumaných jevů očima samotných aktérů; produktem je detailní popis často jednotlivých případů“.

4.1 Design výzkumného šetření

Cílem výzkumného šetření praktické části bylo porovnat data, která byla získána od kariérových poradců. Data se týkala především definice kariérového poradenství a často užívaných metod v praxi. Jejich výpovědi byly písemně zaznamenány a následně porovnány mezi sebou. Zvolený přístup výzkumného šetření je fenomenologický, konkrétně se zaměřením a důrazem na případovou studii.

Metodou, která byla užita ke sběru dat, byl polostrukturovaný rozhovor.

Období výběru účastníků a sbírání dat probíhalo v období měsíců ledna a února. Sběr dat v podobě rozhovorů byl proveden u dvou kariérových poradců. Výběr vzorku byl záměrný, jedná se o mně známé „představitel“ kariérového poradenství v České republice.

4.2 Výzkumný přístup a výzkumná otázka

Výzkumný přístup užitý v mém šetření je fenomenologický, přičemž se konkrétně zaměřuje na případovou studii. Fenomenologii můžeme definovat jako filozofické pojetí, které se zaměřuje na zkoumání vnitřních postupů, procesů a průběhů, které se odehrávají uvnitř zkoumaného jedince, tedy formou introspekce (Průcha a Veteška, 2014, s. 112). Fenomenologického přístupu je užíváno především

ve chvílích, kdy vnější pozorování, neboli extrospekce, není dostatečné pro zpracování poznatků o pozorovaném subjektu (Průcha a Veteška, 2014, s. 112), konkrétní fenomén není prozatím dostatečně prozkoumán a chceme více pochopit význam zkušenosti zkoumaného (Hendl, 2005, s. 129). Hlavním cílem tohoto přístupu je dle Hendla (2005, s. 128-129) vyobrazit prožitou zkušenost, porozumět dané zkušenosti i zkoumanému jedinci. Fenomenologický přístup se vyznačuje tím, že zkoumaní jedinci poskytují své výpovědi o procesech, průběhu, zkušenostech a výsledcích (Průcha a Veteška, 2014, s. 112). Sběr dat nejčastěji probíhá formou kvalitativního rozhovoru (Hendl, 2005, s. 128).

Výzkumnou otázkou je zjistit, jak jednotliví kariérní poradci definují kariérové poradenství, jaká byla jejich kariérní cesta a motivace pro výkon této práce. Hlavním záměrem je zjistit, jaké kariérní metody jsou v jejich praxi nejčastěji užívány, a které jsou nejoblíbenější. Mimo jiné bude zjišťováno, jaký je modelový příklad nejčastějšího klienta nebo kdo služeb poradenství využívá více – zda muži či ženy.

4.3 Zvolená metoda šetření

Zvolenou metodou bude rozhovor, který je také znám pod pojmem interview. Ten můžeme obecně definovat jako: „výzkumný prostředek používaný při dotazování, spočívající v přímé ústní komunikaci výzkumného pracovníka s respondentem“ (Průcha, Mareš, Walterová, 2003, s. 203). V praktické části se konkrétně jednalo o metodu polostrukturovaného neboli polostandardizovaného rozhovoru. Můžeme ho definovat jako částečně řízený rozhovor, při kterém má výzkumník již předem připravené otázky, avšak jejich pořadí a znění se může v průběhu měnit, otázky mohou i přibývat (Kohoutek, 2023). Zároveň jsem ho již definovala v teoretické části své bakalářské práce.

4.4 Výběr a volba respondenta

Výběr respondenta pro dosažení cíle byl komplikovaný. Původně jsem byla domluvena s jednou kariérovou poradkyní, s níž jsem se před několika měsíci

propojila na sociální platformě LinkedIn. Měla jsem tak možnost několik měsíců tímto prostřednictvím sledovat její práci, která přesně odpovídala předmětu zkoumání. Při kontaktování s potenciální respondentkou ale nastala skutečnost, že se naše vzájemná očekávání liší, a tak jsme nemohly vzájemnou spolupráci nakonec uskutečnit.

Nakonec jsem se rozhodla oslovit jednu z nejznámějších tváří českého kariérového poradenství, kterou je Lucie Václavková. Ta byla velmi ochotná a po chvíli domlouvání jsme se dohodly na termínu konání rozhovoru. Jak rozhovor probíhal a jeho náplň popíši v dalších částech mé praktické práce.

Abych měla práci genderově vyváženou, rozhodla jsem se oslovit muže, který vykonává práci kariérového poradce. Mužů je v této sféře méně, i přesto se mi povedlo jednoho oslovit. Ten si ale přál zůstat v anonymitě, proto o něm nebudu psát úvodní medailonek.

4.4.1 Lucie Václavková

Ing. Lucie Václavková, Ph.D. je kariérovou poradkyní, lektorkou a vypravěčkou kariérových příběhů. Jejím posláním je hledání vhodné práce, která pro klienta bude vhodná ve všech důležitých aspektech, jako jsou jeho silné stránky. Cílem je, aby z této práce či zaměstnání měl člověk radost. Navíc by tato práce měla splňovat jedincovy hodnoty nebo ale hlavně by měla dávat smysl. Nabízí podporu v průběhu jedincovi profesní cesty, a to ať je jedincovo zaměření na práci či zaměstnání v rámci veřejného nebo soukromého sektoru.

Lucie Václavková nabízí svou pomoc skrze konzultace, které probíhají osobní či online formou. V těchto konzultacích nabízí široké spektrum užitečných nástrojů, forem a metod. Její poradenství zahrnuje jak samotné poradenství v rámci kariéry, ale také mentoring, koučovací techniky a způsoby, mapovací kompetence a mnoho dalších nástrojů. Také píše svůj blog, na který uveřejňuje řadu odborných článků a publikací. Najít ji můžeme také na veřejných akcích a konferencích (Václavková, 2023).

4.5 Rozhovor s Lucií Václavkovou

Jaké byly Vaše motivace a cesty k profesní činnosti kariérové poradkyně?

„Dostala jsem se k tomu v neziskovce, ve které jsem pracovala. Když jsem ukončila studium na Vysoké škole ekonomické, tak jsem hledala nějakou práci na částečný úvazek, abych se dále mohla věnovat lektorské činnosti, ale aby to bylo co nejvíce podobné tomu, co jsem předtím dělala. Dostala jsem se do neziskové organizace GLE, kde jsem byla zaměstnaná jako poradce, i když tenkrát to ještě nemělo funkci kariérového poradce. Ale v podstatě se jednalo o projekty pro nezaměstnané lidi na trhu práce. Kombinovali jsme tak pracovní a podnikatelské poradenství. Řekla bych, že někdy to už ani nespádalo do toho, čemu dnes říkáme kariérové poradenství. Řešili jsme JOB cluby, hledání práce, podnikatelské plány a marketing. Dnes už se kariérové poradenství trochu rozšiřuje i tím podnikatelským směrem. V té době jsem se stále víc a víc vzdělávala, pracovala jsem s různými věkovými skupinami. Moje náplň práce se proměňovala a byla jsem tam ve dvou různých projektech. Pracovala jsem s lidmi dlouhodobě nezaměstnanými, migranty, ženami po rodičovské dovolené, vedla jsem kurzy i konzultace.

Když jsem pak řešila, co budu dělat dál, když projekty skončily, tak jsem měla období, kdy jsem z poradenské oblasti trochu odešla a věnovala se jen částem poradenských činností. Pak ale ke mně dostávaly různé příležitosti, abych se zapojila do dalších projektů pro rodiče, co se vracejí na trh práce. To mě přivedlo k tomu, že jsem se dál v kariérovém poradenství vzdělávala a začala jsem to více rozvíjet i na volné noze. Tam jsem se začala věnovat jak kariérovému poradenství, které bylo založeno na spolupráci s neziskovkami, a do toho jsem měla nějaké vlastní projekty, v jejichž rámci jsem psala a dělala marketing pro někoho jiného. Dokonce jsem chvíli nebyla rozhodnutá, jestli v oblasti kariérového poradenství zůstanu. Nakonec těch příležitostí přicházelo víc a našla jsem si mentorku, kterou mi byla Petra Drahoňovská. Začala jsem se tak více zajímat o to, co bych měla udělat, abych se mohla pohybovat „na volné noze“ a fungovat jako kariérový poradce. Postupně jsem tak začala stavět svou sebezprezentaci, svou značku v tomto směru.

Poslední tři až čtyři roky byly o tom, že jsem měla své klienty na volné noze a k tomu jsem dále spolupracovala s různými neziskovými organizacemi, kde jsem působila jako kariérový poradce.“

Co byste doporučila čerstvým absolventům – je rozumné začít pracovat na volné noze či se spíše nechat někým zaměstnat?

„Já si myslím, že je určitě snazší být v organizaci než být na volné noze. Protože v té organizaci máte k dispozici veškeré zázemí, možnost spolupráce s kolegy. Organizace samotné mají většinou nastavené, že vás naučí veškerou práci, jak se pracuje s klientem, poskytne metodiku a materiály. Výhodou je, že nemusíte řešit tu podnikatelskou stránku věci. Když je člověk na volné noze, musí si sám řešit marketing, platit si sám veškeré vzdělávání, což je poměrně náročné.

Pokud by člověk nakonec neměl možnost začít v organizaci, tak bych doporučila zapojení se do té odborné komunity, snažila bych se vzdělávat, přičemž dnes jsou možné i různé supervize. Zkusila bych si najít mentora, který se také vyzná v prostředí kariérového poradenství. Snažila bych si také vymezit určitou cílovou skupinu nebo dané téma, aby pro mě nebylo těžké jednotlivé konzultace provádět.“

Jaké typy klientů máte a kdo je Vaším nejčastějším klientem? Můžete prosím uvést nějaký modelový příklad?

„Modelový příklad nejčastějšího klienta je asi žena, mezi 35 až 45 lety, která už se vrátila po rodičovské pauze do zaměstnání. To znamená, že to nejčastěji není člověk po profesní pauze.

Důležité také je, na jakých sociálních platformách a komunikačních kanálech se člověk pohybuje. Začala jsem využívat LinkedIn, kde jsou lidé profesně aktivní. To znamená, že za mnou chodí lidé, kteří nejsou spokojeni ve své práci či podnikání, případně chtějí úplně změnit práci, obor nebo profesní směr. Tito lidé chtějí přijít na to, jak udělat, aby byli ve své práci spokojeni. To znamená, že chtějí zůstat ve své práci, ale potřebují aktivity, které by je rozvíjely. Nabízím poradenství i ženám podnikatelkám,

které chtějí zpět do zaměstnání a naopak. Mými klienty jsou převážně lidé, kteří se žíví hlavou a jsou vysoce kvalifikovaní, protože mají na moje služby peníze.

V neziskovém sektoru pracuji s lidmi, kteří jsou například různě znevýhodnění, jako například matky samoživitelky, lidé po pracovní pauze či někdo, či situace je na trhu práce komplikovaná.

Do budoucna předpokládám, že bych se chtěla věnovat poradenství pro rodiče a žáky, kteří chtějí poradit s výběrem školy. Jak velká část mé práce to pak bude, tím si nejsem zatím jistá, protože je to něco, co si ještě musím sama zkusit a více prověřit, abych věděla, zda mi to dává smysl.“

Jak byste vlastními slovy jednoduše a obecně popsala kariérové poradenství někomu, kdo se s tímto pojmem předtím nesetkal?

„Popsala bych to jako nějaký proces, který mu pomůže zorientovat se ve své vlastní profesní a životní situaci. Dá mu do ruky nějaké nástroje, jak může řídit svou kariéru vědomě a nečekat jen ta to, co se mu stane. Ovšem toto vnímám jako obecné a široké pojetí. Záleží na tom, jak je má služba definovaná, protože má definice kariérového poradenství je jiná, než je například definice kariérového poradce ve škole.“

Kde čerpáte inspiraci a popřípadě kdo je Vaší inspirací v oblasti kariérového poradenství?

„Já mám inspiraci úplně všude (smích). Zdrojů a inspirace mám hodně. Pokud se bavíme vyloženě o zdrojích v rámci kariérového poradenství a jeho metodiky, čerpám z toho, co spoustu kolegů vydává či z knih s kariévní tematikou. Potom užívám i věci, které bych nezařadila mezi něco, co běžně patří do kariévní tematiky, ale řeší oblast práce, života, podnikání, hledání vlastního směru či hledání poslání. To nalézám především v knihách od Simona Sineka, Austina Kleona nebo v publikacích zabývajících se pozitivní psychologií. Čerpám i z knih, které se zabývají osobním marketingem a podnikáním. Zkrátka zajímá mě hodně věcí, a proto je můj „záběh“ velmi široký, takže i v takových oblastech hledám souvislosti a kontexty. Zajímá mě i psychologie a sociologie. Hlavně dříve jsem se zaměřovala na poradenství pro ženy,

takže jsem četla věci, které byly zaměřeny především právě na ně a jejich postavení ve společnosti. Poté hodně čtu i beletrii, kde také nacházím inspiraci pro to, co dělám. Rozhodně sleduji i zdroje z trhu práce a jeho data, která jsou přístupná. Dále také zahraniční studie, které mapují situaci jak u vás v Česku, tak v zahraničí. V Česku sleduji ohledně trhu práce Datovou snídani LMC, kterou vnímám jako skvělý informační zdroj. Dále samozřejmě Euroguidance, Eurostat a kolegové z oblasti kariérového poradenství v Česku, jako například Petra Drahoňovská, Dorota Madziová, ženy z EKS, které vydávají i skvělé publikace nebo třeba Sylvie Navarová, která udělala velký kus práce, ale také Sylvie Píchová stojí za zmínění.“

Vzděláváte se v této oblasti dále? Chodíte na kurzy? Pokud ano, můžete prosím jmenovat konkrétně?

„Na kurzy chodím pořád. Když jsem se nedávno dívala, čemu věnuji svůj čas a peníze, tak se dá říct, že třetina až polovina mých peněz a času směřuje do vzdělávání. Osobně čtu hodně magazínů, tisku, blogů, poslouchám podcasty, koukám na videa a věnuji se online kurzům. Tím chci říct, že řada mého vzdělávání se neodehrává v žádných kurzech. Beru to tak, že kdykoliv si něco přečtu či poslechnu, tak se tím vzdělávám. Občas zajdu i na nějaký kurz, ale má to své jisté limity. Zjistila jsem, že jsem třeba byla zapsána do více kurzů, než jsem byla schopna pobrat. To dnes vidím jako nebezpečné úskalí toho vzdělávání, protože je ho tolik. Je pak těžké vybrat si tu formu, kterou je člověk schopný pojmout. Chci tedy říct, že to vzdělávání je velmi rozmanité a jenom část se ho odehrává na těch kurzech.

Musím říct, že jsem ve své kariéře již pokročila dál, takže mi většina těch kurzů už nemá co dát, navštěvovala jsem je především v začátcích. To, co v současnosti se svými klienty řeším, je hledání práce a osobní marketing, a to není běžnou součástí těchto kurzů a výcviků. Já se nyní potřebuji učit na jiných místech. Pro začínající kariérové poradce budou určitě užitečné a komplexnější, aby získal jakousi „základní baterii“ toho, co dělat s tím klientem. Postupem času už ty kurzy tolik nepotřebujete a pouze si „vyzobáváte“ to, co je pro vás přínosné.“

Na Vašich stránkách jsem viděla, že Vašimi klienty jsou především ženy, ale vedete si i tak například nějakou statistiku, v jakém procentuálním poměru k Vám lidé chodí?

„Mužů mám málo, já je většinou posílám jinam. Je to asi i tím, jak já ty své kurzy komunikuji. I ve svých sítích mám převážně ženy, a vlastně to i tak uvádím, že pomáhám hlavně ženám v jejich kariéře. Mužů, kteří mi přijdou do poradenství, jsou opravdu pouhé jednotky. Většinou mám tendenci poslat je jinam. Pokud bychom se tedy zaměřili čistě na poradenství, tak ten poměr je jasný – 99, 9 % tvoří ženy, zbytek muži.

Ale když se na to podívám z toho hlediska, kolik mužů nebo chlapců je na kurzech, které pořádám, nebo když jdu přednášet do škol, tak se jedná tak o poloviční zastoupení mužů a poloviční zastoupení žen. Z tohoto důvodu své služby již nekomunikuji tak, že spolupracuji pouze se ženami, protože jsem začala vzdělávat i jiné cílové skupiny.“

Máte nějaké akce v rámci kariérového poradenství, kterých se ráda účastníte – buď jako samotný účastník či prezentující?

„Určitě bych zmínila Národní cenu kariérového poradenství – více mi tedy vyhovovalo, když byla samostatně, než když byla součástí té mezinárodní konference. Přišlo mi, že pak tam nebylo tolik prostoru pro to, abychom se mezi sebou mohli pobavit na té mezinárodní úrovni. Poté mi přijdou zajímavé různé mezinárodní akce, semináře, které pořádá Euroguidance nebo také mezinárodní konference pořádané IAEVG. Ve zkratce se jedná o akce, kde se můžu potkávat s kolegy na národní i mezinárodní úrovni, a to jak vzdělávací, tak networkingové.“

Máte Vy osobně nějakou nejoblíbenější metodu, kterou používáte?

„Když bych se podívala na to, co dělám téměř s každým klientem, tak jde o metodu mapování kompetencí. Tím, že ten člověk povětšinou řeší nějakou změnu práce a potřebuje si „zvědomit“ a pojmenovat, co může nabídnout, tak téměř ve všech případech si ten člověk dělá své kariérní portfolio. V rámci něj právě mapuje své

kompetence – s klienty tomu také říkám „osobní inventura“. Jedinec si tak znovu definuje svou budoucí pracovní náplň a společně stavíme osobní prezentaci.

Dále také děláme jakési mapování osobních či pracovních hodnot. Od toho se pak odvíjí, jakou tu práci ten člověk chce dělat. Určí si, jakou by tu práci chtěl, k tomu se pojí i pracovní podmínky, co tam čeká.

Dále nevím, jestli se to dá úplně považovat za metodu, ale používám i různé koučovací otázky.“

Jakou metodou začíná první setkání s Vámi?

„Dost často začínám mapováním hodnot a kompetencí, než začnu řešit něco dalšího. Záleží na tom, která hodnota je pro toho konkrétního člověka právě důležitá. Především se však bavíme o cíli té naší spolupráce celkově a cíli spolupráce pro každé naše jednotlivé setkání. Je to hlavně z důvodu, že se s každým klientem setkávám v různém časovém rozložení – s někým se setkám třikrát za dva měsíce, protože spěchá s hledáním práce. Někdo mění svůj profesní směr, ale zabere mu to třeba rok, dva, nebo delší dobu a setká se se mnou až s velkými mezerami. To znamená, že v takovém časovém rozpětí se nám ten cíl spolupráce může několikrát změnit. Potvrzuji si také, že klient ví, jak ta služba funguje, co od toho může či nemůže očekávat a s tím pak dále pracujeme, jelikož na začátku každého setkání si ty cíle opakujeme.“

Používáte pro svou práci nějaké speciální nástroje?

„Vše, co se v rámci různých setkání, si potřebuji nějakým způsobem zaznamenávat a mít pro to aparát. Já osobně používám Google G Suite, což jsou nástroje od Googlu, skrze které se odehrává veškerá komunikace. Počíná to vyplněním rezervačního formuláře na webu, mně přijde poptávka do mého Gmailu. Já poté klientovi posílám googlovský rezervační formulář. V rámci setkání sepisuji zápisky, které následně přepisují a sdílím je klientovi skrze Google Disk, kde si je může kdykoliv prohlédnout. Na tom Disku mám i pracovní listy, které užívám při online setkáních, sdílím je

s klienty a používáme je elektronicky. Když se setkáme osobně, tak si například kreslíme myšlenkové mapy na papír či nástěnku.“

Užíváte rozličné metody například pro osoby mladší a starší 50 let?

„V mé praxi se toto určitě neodvíjí od věku. Odvíjí se to od toho, s jakou zakázkou ten člověk přijde.“

Používáte ve své praxi nějaké pracovní listy, ve kterých se uplatňují poradenské metody? Pokud ano, užíváte nějaké veřejně dostupné, či si je sama tvoříte?

„Především ze začátku jsem pracovní listy využívala. Dost často jsem se někde inspirovala, ale hlavně jsem si to přizpůsobila tak, aby list zahrnoval to, co jsem potřebovala a jak mi to dávalo smysl. Převáděla jsem do nich to, co jsem jindy dělala naživo. Víím, že jsem v nich například měla metodu mapování kompetencí, dnes už je ale pracovní listy tolik nepoužívám. Dnes spíš dám člověku seznam s oblastmi, na které by se mohl zaměřit, když si tvoří své profesní portfolio. Jak jsem již zmínila, také hodně pracuji s tím, že si klienti během konzultace tvoří myšlenkovou mapu. Teď jak o tom mluvím, tak si uvědomuji, že jsem těch pracovních listů dříve užívala více. V současnosti je to spíše o nějaké akci než o tom, aby člověk něco vyplňoval. Zjistila jsem, že je důležitější, aby jedinec byl aktivní a něco dělal, než aby se nudil. Ovšem mezi mé tři nejčastější metody, které mám zahrnuté v pracovních listech jsou určitě kompetence a jejich mapování, pracovní hodnoty a matice umím/chci.“

Snažíte se aplikovat v poradenství nové a nové metody, nebo sázíte na jisté a již zaseté metody?

„Důležité je si uvědomit, co vlastně ten klient potřebuje. Až následně přemýšlím o tom, kterou metodu či techniku k tomu využít. Ne vždy to, co s tím klientem dělám, jsem schopna nazvat metodou nebo technikou. Já metody ani techniky neztracuji, ale myslím, že jejich doslovné užívání je dobré spíš v začátcích, aby se ten poradce měl o co opřít. Používala jsem je, když je ještě přesně nevěděla, co s tím člověkem potřebuji dělat. Když ale už poněkolidkaté za vámi přijdou další lidé se stejným

problémem, tak už víte, co dál. Postupem času jsem se naučila jednotlivé metody „přiohybat“ si k obrazu svému a vyzobávat z nich, co intuitivně cítím, že je důležité si z těch metod vzít. Takže abych to shrnula, vybrané metody využívám, ale s novými nepřicházím, spíš přicházím s novými postupy, které se dají využít, aniž bych je nazývala metodou či technikou.“

Jakou metodou končí setkání s Vámi?

„Nemůžu říct, že by se jednalo o nějakou konkrétní metodu či techniku, ale asi mi tam přijde důležitý ten přesah, že toho klienta beru jako člověka, o kterého projevují svůj upřímný zájem. Takže kromě toho, že když ten klient za mnou přijde, tak zahájíme tím, že se ho ptám, co je nového, jak se měl, jaká byla cesta či se ho ptám na domácího mazlíčka. A i když to není pravidlem, tak dost často po té konzultaci máme společný čas, ve kterém se bavíme o úplně normálních věcech. Pro mě osobně je hodně důležité s tím klientem mít i vztah – tím ale nemyslím kamarádství. Je ale fajn mít tam něco málo navíc, co vám pomáhá navázat s tím člověkem nějaký kontakt. Protože on pak aspoň nemá pocit, že je pro mě více než jen jeho problém. Je pro mě hodně důležité, aby ten člověk odcházel s tím, že ví, co má nakonec dělat. Když vidím, že si ten klient není jistý svými následujícími kroky, tak mu poradím, co by mohlo být užitečné udělat. Pro mě setkání úplně končí až poté, co klientovi pošlu podklady z toho našeho proběhlého setkání.“

4.6 Rozhovor s kariérovým poradcem

Jaké byly Vaše motivace a cesty k profesní činnosti kariérového poradce?

„Ještě předtím, než jsem nastoupil na stáž do neziskové organizace, tak jsem jako dobrovolník pomáhal cizincům v orientaci na trhu práce a pomáhal jsem jim s přípravou na pohovor a jejich životopisem. Pracoval jsem několik let v HR, kde mě oslovila má známá z neziskové organizace, pro kterou jsem právě poté dělal toho dobrovolníka, že má několik klientů, kteří by potřebovali pomoci, tak se na mě obrátila a já jsem jí vyšel vstříc.“

K profesi kariérového poradce jsem se pak dostal skrze stáž v neziskové organizaci. Začal jsem tam na pozici lektora a kariérového poradce, nejdříve na poloviční úvazek, protože jsem studoval, a pak již na normální pracovní úvazek. Protože mě to začalo bavit a dávalo mi to smysl, tak jsem se v této oblasti chtěl víc a víc rozvíjet. Zároveň na vysokoškolském vzdělání na Karlově Univerzitě na Andragogice jsem si zvolil předmět Kariérové poradenství hned v prvním ročníku magisterského studia. Člověk si ho může zvolit až ve druhém ročníku, ale já jsem si ho zvolil hned na začátku, protože jsem se této oblasti už trochu věnoval, a protože mě to zajímalo, tak se mi to všechno tak hezky propojilo – jak ten předmět, tak to dobrovolnictví a zároveň pak i ta stáž a má současná práce. V neziskové organizaci jsem dnes už 4 roky.“

Proč jste skončil s prací v HR? Tato práce už se vám nelíbila?

„V HR se mi líbilo, ale když jsem tam tehdy pracoval, tak mě nejvíce bavil a zajímal rozvoj zaměstnanců. Začínal jsem tam na nějakých administrativních pozicích, ale poměrně brzy jsem se v té firmě propracoval k pozici specialisty vzdělávání a rozvoje. A právě díky tomu předmětu Kariérové poradenství jsem zjistil, že mě baví ta individuální nebo skupinová práce přímo s těmi klienty. V té firmě jsem se staral víceméně o sto nebo dvě stovky lidí, kteří jsou běžnou součástí té firmy. Ale v kariérovém poradenství se setkám s řadou různých lidí. Baví mě, že stále potkávám nové lidi a poznávám jejich příběhy – to je pro mě vlastně taková inspirace a hlavně to, co mě na tom baví. Zároveň mám možnost ty lidi posouvat nejen v rámci jedné firmy, ale napříč různými společnostmi.“

Jak byste vlastními slovy jednoduše a obecně popsal kariérové poradenství někomu, kdo si pod tímto pojmem neumí nic představit?

„Popsal bych to jako pomoc především při nějaké volbě, a to napříč celým životem a jeho různými oblastmi. Ať se jedná o žáky, kteří si volí střední školu, studenty, kteří si volí vysokou školu, absolventy, kteří si volí zaměstnání nebo dospělé, kteří dělají změnu. A aby ta změna a rozhodování bylo co nejsnazší, co nejméně stresující a aby to bylo co nejvíce vědomé, tak od toho tu je kariérové poradenství.“

Kariérový poradce nabízí vidět jiné možnosti, které toho klienta třeba samotného nenapadnou.“

Na které oblasti kariérového poradenství se zaměřujete? Jaké služby poskytujete?

„Pomáhám lidem s praktickými kroky, tedy ať už je to příprava životopisu, příprava na pohovor, příprava motivačního dopisu, aby ho klient napsal tak, aby zaujal a byl atraktivní. Před tím je však důležitá část, kterou tvoří určitá forma sebepoznání. Je to hodně o tom, že se ptám, pokládám spoustu otázek a pomáhám tomu klientovi poznat sebe samotného. Velmi se mi líbí metafora „hory v mlze“, kdy ten kariérový poradce pomáhá klientovi tu mlhu trochu odstrčit stranou, nebo tu horu více poodhalit. Ta hora v mlze symbolizuje nějaké rozhodnutí, ať už je to škola či práce - dle toho, kam ten člověk míří. Zároveň se snažíme poodhalit tu mlhu i v tom samotném člověku, kdy hledáme jeho silné stránky a kompetence, které může nabídnout. Připomínáme si jeho úspěchy, které mu můžou dodat potřebné sebevědomí, jelikož klient si tyto úspěchy často nepamatuje a neuvědomuje. Já tu jsem od toho, abych mu pomohl poznat tyto silné stránky, vypíchnul jeho skvělé kompetence a připomněl mu jeho osobní úspěchy. Na tomto všem následně můžeme společně stavit klientův životopis, motivační dopis i svou sebe prezentaci, případně ho provádět procesem jeho rozhodování o své budoucnosti.“

Jaké typy klientů máte a kdo je Vaším nejčastějším klientem? Můžete prosím uvést nějaký modelový příklad?

„Když se podívám na poslední čtyři roky, tak nejčastější klienti byli dvou typů. Byly to především ženy, kterým končila mateřská či rodičovská dovolená a vracely se zpátky na trh práce, přičemž byly doma třeba pět, šest let. U nich často utrpělo jejich sebevědomí, sebedůvěra či sebejistota. Ten trh práce se za tu dobu posunul a změnil a ony už třeba nechtěly dělat to, co dělaly předtím. S nimi tedy hledám, co by je zajímalo, bavilo a zároveň jim dělám průvodce trhem práce.“

Druhým typem klientů byli cizinci, kteří klidně mohli být již delší dobu v České republice, nemuseli to být nutně nově příchozí. Byli to často lidé, kteří tu už jsou pět, deset let, kteří si tu svou práci tehdy našli přes známé nebo začali dělat to první, co se vyskytlo. Po delší době však zatoužili po lepší práci či po zaměstnání, které by lépe odpovídalo jejich kvalifikaci. Často to byli vysokoškolsky vzdělaní lidé, kteří ve svém životě chtěli udělat větší změnu.“

Kde čerpáte inspiraci a popřípadě kdo je Vaší inspirací v oblasti kariérového poradenství?

„Řekl bych, že nejvíce inspirace čerpám od nás, z naší neziskové organizace, která se kariérovému poradenství věnuje již řadu let. Někteří zaměstnanci tam jsou již od samého založení, takže nejvíce inspirace čerpám právě od nich. Máme různé lektorské schůzky, kde právě i sdílíme vlastní inspiraci. Zároveň máme i clientské supervize, kde se můžeme podělit o to, co s klientem řešíme, co se nám podařilo či nepodařilo, tam to můžeme i společně řešit. Mimo to se ale v našem úzkém týmu můžeme kdykoliv pobavit o čem zrovna potřebujeme.

Než jsem v této neziskové organizaci začínal, tak jsem přečetl všechny dostupné publikace, které tehdy byly dostupné – to pro mě bylo velkou inspirací v začátcích. Mimo jiné, jak jsem již zmiňoval, tak ten předmět Kariérové poradenství na Karlově univerzitě mi dal opravdu hodně. Tam jsme měli příležitost si i spoustu věcí vyzkoušet v praxi mezi sebou.

Dále jsem začal hledat inspiraci i mimo kariérové poradenství v dalších oborech, například v terapii, která má spoustu směrů. Já osobně jsem již druhým rokem v psychoterapeutickém výcviku, takže čerpám například z narativní terapie a jejích technik, kterými se rád inspiroji.

Mimo jiné jsem v různých skupinách a čtu časopis Kariérové poradenství v teorii a praxi, kde se objevují odborníci z oblasti kariérového poradenství. Nemám to tak, že bych někoho vyloženě sledoval, ale jistě jsem propojen s dalšími lidmi, kteří se zabývají stejným oborem. Takže samozřejmě vidím, co dělá například Petra Drahoňovská, Lucie Václavková. Sleduji také Jitku Jirsákovou, která dělá u vás na ČZU, zaregistroval jsem také Valeryho Senicheva.“

**Vedete si například nějakou statistiku, zda k Vám chodí častěji muži či ženy?
Jaké jsou její výsledky?**

„Žádnou statistiku si nevedu, ale protože klienti byli v 80 procentech z projektů hrazených Evropskou unií, tak musíme vést tabulku těch lidí, kteří mi prošli pod rukama. Musím říct, že 90 % klientů jsou ženy. Zároveň ale pracuji i se studenty, a tam je to řekněme půl na půl.“

Vzděláváte se v této oblasti dále? Chodíte na kurzy? Pokud ano, můžete prosím jmenovat konkrétně?

„Pokud se bavíme o kurzech, které se týkají kariérového poradenství, tak sleduji ty, které pořádá Euroguidance. Pak chodím na různé konference, byl jsem třeba na Národní ceně kariérového poradenství, jejíž součástí byla i konference, kde se konaly i workshopy a v rámci přednášek se člověk dozvídal nové informace. Na podzim jsem se účastnil konference, která se zabývala především oblastí školství a rozvojem žáků a studentů. Takže bych řekl, že se vzdělávám, ale není to úplně tak, že bych si sám vyhledával kurzy v této oblasti. Myslím si, že naše nezisková organizace nám spoustu zkušeností a informací vynahrazuje, že si to vzájemně doplňujeme i v rámci těch lektorských supervizí, ve kterých si vzájemně přinášíme inspiraci. Říkáme si, co, kdo vyzkoušel, kdo byl na jakém kurzu. To si myslím, že tvoří těžiště mého posunu v prostředí kariérového poradenství.“

Dále pak samozřejmě čtu literaturu, která se zaměřuje jak na ten psychoterapeutický výcvik, tak na práci s klientem v rámci kariérového poradenství.“

Jakou metodou začíná první setkání s Vámi?

„Jako první metodou či technikou je stanovení zakázky či domluva na zakázce. Je to poměrně klasický přístup a myslím si, že to lze označit za metodu, protože tomu můžu klidně věnovat i jedno celé setkání, nebo minimálně jednu jeho polovinu. Je důležité se s tím klientem dobře domluvit, vyslechnout si jeho potřeby, jaká má očekávání od našich setkání a naší spolupráce. Často pokládám otázku, aby si klient představil, že je naše spolupráce u konce, tak co mu to vlastně přineslo, s čím chce odcházet.“

Domlouváme se tak na jednotlivých cílech a bavíme se o tom, zdali dokážu splnit klientovo očekávání či do jaké míry jsem toho schopen. Připravujeme tedy zakázku a její celý průběh.“

Užíváte rozličné metody například pro osoby mladší a starší 50 let?

„Používám víceméně ty stejné. Jednou jsem měl klientku, které bylo 61 let a vracela se po nějaké dlouhodobější nemoci do práce. Postupoval jsem dost obdobně jako u ostatních klientů.“

Snažíte se aplikovat v poradenství stále nové metody, nebo sázíte na jisté a již zaseté metody?

„Řekl bych, že to těžiště je v zasetých metodách. Jsem rád, když se naučím nějakou novou, ale vždy se snažím použít metodu, která se hodí pro danou problematiku a aktuálního klienta. Není tedy mým primárním cílem vyzkoušet každou novou metodu, ale použít něco, co dává smysl v konkrétní situaci. Často je to i o tom, že člověk se naučí řadu technik, ale pak je ve výsledku ani nepoužívá a v důsledku na ně zapomíná. Nicméně, pokud se s klientem „zasekneme“, tak přemýšlím nad tím, co jsme ještě nezkusili a jaká technika by mohla pomoci.“

Používáte ve své praxi nějaké pracovní listy, ve kterých se uplatňují poradenské metody? Pokud ano, užíváte nějaké veřejně dostupné, či si je sám tvoříte?

„Pracovní listy tolik nepoužívám, většinou stačí tužka a obyčejný papír. Poté tu danou metodu či techniku vytváříme právě na tom papíře. Pokud potřebujeme například čtyři kvadranty, tak si je vytvoříme sami. Což vlastně úplně stačí.“

Jinak mám k dispozici spoustu pracovních listů v rámci neziskové organizace. Kdybych věděl, že na daném setkání budu chtít metodu užívat, tak bych si ten pracovní list vytiskl, ale je to méně časté.“

Máte Vy osobně nějakou nejoblíbenější metodu, kterou používáte?

„Mám rád mapování kompetencí. Používám ho, když klienti nevědí, jaké jsou jejich silné stránky a kompetence. Pokud si na toto klienti nedokáží odpovědět, tak s nimi dělám analýzu jejich posledního zaměstnání, kdy člověk sepíše co nejvíce činností, které v té práci dělal. Takto můžeme získat poměrně dobrý přehled o tom, co ten člověk dělal a co by dále chtěl či nechtěl dělat.“

Jakou metodou končí setkání s Vámi?

„Často je to domácí úkol - tedy něco, co má ten klient v mezičase udělat, pokud následuje další setkání. Ten úkol může mít třeba podobu: „Odpovězte na 5 inzerátů.“, „Zkuste si upravit životopis, jak jsme se domluvili.“ nebo „Podívejte se na tyto 3 inzeráty a napište, co se vám na nich líbí či nelíbí.“. Jsou to tedy různé úkoly, díky nimž zkusíme v praxi to, co jsme na setkání probrali.

Zároveň používám zpětnou vazbu, kdy se ptám na to, jak jim to setkání přišlo přínosné. Co se jim líbilo, nelíbilo či jak to setkání hodnotí. Ta zpětná vazba je dobrá nejen pro toho klienta, aby si uvědomil, jak se posunul, ale také pro toho poradce, aby si mohl být jistý, že ty konzultace mají smysl a vedou dobrým směrem.“

4.7 Výsledky rozhovoru a jejich zhodnocení

V rámci rozhovoru s kariérovou poradkyní Lucií Václavkovou jsem se dozvěděla, jak se dostala k práci kariérové poradkyně a co tomu vůbec všechno předcházelo. Povídaly jsme si o tom, že je určitě jednodušší začít s touto prací v organizaci či nějaké firmě, kde se dají nabrat potřebné zkušenosti a know-how. Zároveň uvedla pár doporučení pro čerstvé absolventy našeho oboru. Dále jsme se bavily o inspiraci pro svou práci, kterou čerpá ze spousty zdrojů. Čte spoustu knih, magazínů a poslouchá podcasty zaměřené nejen na obor kariérového poradenství, ale na osobní rozvoj celkově.

Anonymní kariérový poradce prošel dobrovolnictvím, vzděláním na vysoké škole, prací v lidských zdrojích a v současné době se věnuje poradenství v neziskové

organizaci. Rozebrali jsme spolu definici kariérového poradenství a co přesně je jeho náplní práce jako kariérového poradce. Nejedná se tedy pouze o rady ohledně nového zaměstnání či školy, ale také například pomoc se sestavením životopisu.

Je zajímavé, že oba poradci mají téměř shodného modelového klienta, kterým je žena, která se vrací po mateřské či rodičovské dovolené nebo pracovní pauze na trh práce. Tyto ženy několikaletým odloučením z pracovního procesu často přišly o sebevědomí, což je jedním z důvodů, proč navštěvují kariérového poradce.

Oba kariéroví poradci se shodují ve svých odpovědích i v tom, že na kurzy chodili především v začátcích své kariéry. Nyní jim kurzy už nemají tolik co nabídnout a vybírají si pouze to, co by pro jejich praxi mohlo mít užitek.

Podobné je to i s užíváním pracovních listů. Oba je užívali především na začátku, nyní si vystačí i s obyčejným papírem, flipchartem nebo v rámci online setkání s obyčejným „wordovským“ dokumentem. O metody v pracovních listech se v současné době opírají pouze výjimečně. Nicméně pro začátek je oba doporučují a neztracují je.

Shodné výsledky jsou i v rámci poměru klientů mezi ženami a muži. V osobní praxi je většina klientů ženského pohlaví. Ovšem oba poradci občas spolupracují se školami, kde je poměr dívek a chlapců vyrovnán.

Z odpovědí obou poradců si můžeme povšimnout, že v oboru kariérového poradenství není velké množství akcí, a tak oba poradci rádi navštěvují stejné akce, jako například Národní cenu kariérového poradenství či akce konané v rámci organizace Euroguidance.

Nejzajímavější mi přišlo, že oba poradci mají nejoblíbenější stejnou metodu. Jedná se o metodu mapování kompetencí. Díky ní si klienti mohou lépe uvědomit, jaké jsou jejich dobré a silné kompetence a ujasní si, co by chtěli či nechtěli dělat.

ZÁVĚR

Primárním cílem mé bakalářské práce na téma „Přehled metod v práci kariérového poradce“ bylo sepsat vybrané základní metody, které se v praxi kariérového poradce často vyskytují a udělat jejich souhrn.

V první části jsem definovala základní pojmy, které jsou pro kariérové poradenství typické a často se s nimi můžeme setkat. Jednalo se o pojmy jako například kariéra, kariérové poradenství, kariérový poradce, edukace a výběr povolání. Posléze jsem se zabývala vybranými metodami. Jako příklad můžu uvést poradenský rozhovor, dotazník, visionboard, myšlenková mapa či mapování kompetencí. Se všemi těmito metodami a technikami se často setkáváme v poradenské praxi a občas jsou užívány i v dalších souvisejících oborech.

Druhá část bakalářské práce byla složena ze dvou rozhovorů s kariérními poradci. Bavili jsme se o jejich cestě ke kariérovému poradenství, nejčastějších typech klientů a jejich nejčastěji užívaných a oblíbených metodách. V závěru praktické části jsem shrnula a porovнала jednotlivé odpovědi na otázky.

Za přínosné na této práci považuji základní popis metod, které se v praxi kariérního poradce můžou často vyskytnout. Tato práce by mohla být základním přehledem metod a diagnostických technik, jež by mohla sloužit veřejnosti při seznamování s kariérním poradenstvím či začínajícím kariérním poradcům. Při psaní této práce bych podobný souhrn jako zdroj informací ocenila, proto jsem ráda, že jsem měla příležitost tuto práci zpracovat a třeba tím pomoci dalším jedincům.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

LITERÁRNÍ ZDROJE

BĚLOHLÁVEK, František. *Osobní kariéra*. Praha: Grada, 1994. 112 s. ISBN 80-716-9083-X.

DRAPELA, J. V. a Vladimír HRABAL. *Vybrané poradenské směry: teorie a strategie*. 1. vyd. Praha: Univerzita Karlova, 1995. 81 s. ISBN 8071840114.

JUŘENÍKOVÁ, Petra. *Zásady edukace v ošetrovatelské praxi*. Praha: Grada, 2010. 80 s. Sestra (Grada). ISBN 978-80-247-2171-2.

HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace*. Praha: Portál, 2005, 408 s. ISBN 80-736-7040-2.

NAKONEČNÝ, Milan. *Psychologie osobnosti*. Vyd. 2. Praha: Academia, 1997. 336 s. ISBN 80-200-0628-1.

NAVAROVÁ, Sylvie a Markéta LANCOVÁ. *Diagnostika v kariérovém poradenství*. Praha: Raabe, 2019. 162 s. Dobrá škola. ISBN 978-80-7496-405-3.

MÜLLER, Horst. *Myšlenkové mapy: jak zlepšit své myšlení, paměť, koncentraci a kreativitu*. Praha: Grada, 2013, 112 s. Poradce pro praxi. ISBN 978-80-247-5057-6.

OPEKAROVÁ, Olga. *Kapitoly z výchovného poradenství: školní poradenské služby*. Vyd. 2., upr. a dopl. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2010, 72 s. ISBN 978-80-86723-96-9.

PRŮCHA, Jan a Jaroslav VETEŠKA. *Andragogický slovník*. 2., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Grada, 2014, 320 s. ISBN 978-80-247-4748-4.

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

PÝCHOVÁ, Silvie, Helena KOŠTÁLOVÁ, Petra DRAHOŇOVSKÁ a Dorota MADZIOVÁ. *Kariérové poradenství na každý pád*. Praha: Wolters Kluwer, 2020. 112 s. Řízení školy (Wolters Kluwer). ISBN 978-80-7598-604-7.

ŘÍČAN, Pavel. *Psychologie osobnosti: obor v pohybu*. 6., rev. a dopl. vyd., V Grada Publishing 2. Praha: Grada, 2010. 208 s. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-3133-9.

SIEGLOVÁ, Dagmar. *Konec školní mudy: didaktické metody pro 21. století*. Praha: Grada, 2019. 336 s. ISBN 978-80-271-2254-7.

SUPER, D. E. Vocational adjustment: implementing a self-concept. *Career Development Quarterly*. 1988.

ŠNÝDROVÁ, Ivana. *Psychodiagnostika*. 1. vyd. Praha: Grada, 2008, 144 s. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-2165-1.

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

ELEKTRONICKÉ ZDROJE

BRAUN, Richard. *Pedagogicko-psychologická diagnostika* [online]. V Praze: Univerzita Karlova, Pedagogická fakulta, 2014. ISBN 978-80-7290-656-7. Dostupné z: <https://pages.pdf.cuni.cz/kamv/files/2019/02/440-version1-Pedagogicko-psychologick%C3%A1-diagnostika.pdf>

BusinessInfo.cz. *Metafora stromu jako konkrétní model pro rozbor abstraktního problému*. BusinessInfo.cz [online]. 2009, 3. 11. 2009 [cit. 2023-02-11]. Dostupné z: <https://www.businessinfo.cz/navody/metafora-stromu-model-abstraktni-problem/>

ČERVENKOVÁ, Iva. *Výukové metody a organizace vyučování*. [online]. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, 2013. [cit. 2023-01-26]. ISBN 978-80-7464-238-8. Dostupné z: <https://projekty.osu.cz/svp/opory/pdf-cervenkova-vyukove-metody-a-organizace-vyucovani.pdf>

DRENTH, A.J. Holland Code (RIASEC) Career Interests & Myers-Briggs Types. *Personality Junkie* [online]. [cit. 2022-11-22]. Dostupné z: <https://personalityjunkie.com/holland-code-riasec-career-interests-myers-briggs-types/>

EKS. Naučte se rozvíjet své klienty pomocí metody Assessment centra. EKS - Cesta ke spokojené práci [online]. 2014, 1. 10. 2014 [cit. 2023-03-01]. Dostupné z:

<https://www.ekscr.cz/cs/aktualita/nau%C4%8Dt%C3%A9-se-rozv%C3%ADjet-sv%C3%A9-klienty-pomoc%C3%AD-metody-assessment-centra>

GAJDOŠOVÁ, Markéta. Co jste opravdu za člověka? Vyzkoušejte si osobnostní MBTI test. *100+1 zahraničních zajímavostí* [online]. 2020, 24. 12. 2020 [cit. 2022-11-16]. Dostupné z: <https://www.stoplusjednicka.cz/co-jste-opravdu-za-cloveka-vyzkousejte-si-osobnostni-mbti-test>

HORSKÁ, Viola. *Odborný článek: Zařazení učiva předmětu Volba povolání do nových ŠVP základních škol - aktualizovaná verze*. Metodický portál RVP.cz [online]. 2008, 29. 1. 2008 [cit. 2023-03-01]. Dostupné z: <https://clanky.rvp.cz/clanek/k/z/1936/ZARAZENI-UCIVA-PREDMETU-VOLBA-POVOLANI-DO-NOVYCH-SVP-ZAKLADNICH-SKOL---AKTUALIZOVANA-VERZE.html>

KOHOUTEK, Rudolf. *Polostrukturovaný interview*. ABZ.cz: slovník cizích slov [online]. © 2023 [cit. 2023-02-28]. Dostupné z: <https://slovník-cizich-slov.abz.cz/web.php/slovo/polostrukturovany-interview>

KREPLOVÁ, Vendula. *Vybrali jste si správně? Zjistěte, na jakou práci se hodíte*. In: *Vysokéškoly.cz* [online]. 25. 10. 2021 [cit. 2023-01-26]. Dostupné z: <https://www.vysokeskoly.cz/clanek/vybrali-jste-si-spravne-zjistete-na-jakou-praci-se-hodite>

Národní soustava povolání. *Kariérový poradce* [online]. © 2017 [cit. 2023-02-03]. Dostupné z: <https://www.nsp.cz/jednotka-prace/karierovy-poradce>

Personality Types. 16Personalities [online]. [cit. 2023-03-01]. Dostupné z: <https://www.16personalities.com/personality-types>

PETRÁŠ, Martin. *Mapování kompetencí švýcarskou metodou CH-Q*. EKS - Cesta ke spokojené práci [online]. 2017, 7. 12. 2017 [cit. 2023-03-01]. Dostupné z: <https://ekskurzy.cz/cs/blog/svycarska-metoda-mapovani-kompetenci-ch-q>

Průvodce kariérou pro školy. *Zpráva o efektivním kariérovém poradenství*. Dům zahraniční služeb pro Centrum Euroguidance, 2012. ISBN 978-80-87335-40-6. [cit. 2022-10-23]. Dostupné z: <http://www.euroguidance.cz/publikace/pruvodce-karierou.pdf>

SOUHRADOVÁ, Hana. *Metoda: Hraní rolí*. JOBHUB [online]. © 2020 [cit. 2023-02-14].

Dostupné z: <https://katalog.job-hub.cz/methods/30/Hran%C3%AD%20rol%C3%AD>

ŠTERBOVÁ, Ivana. *Metoda: Myšlenková mapa*. JOBHUB [online]. © 2020 [cit. 2023-02-14]. Dostupné z:

<https://katalog.job-hub.cz/methods/37/My%C5%A1lenkov%C3%A1%20mapa>

TŮMOVÁ, Jitka. *Hraní rolí (Role-play)*. Metodický portál RVP.cz [online]. 29. 1. 2014 [cit. 2023-02-14]. Dostupné z: <https://clanky.rvp.cz/clanek/c/Z/18333/HRANI-ROLI-ROLE-PLAY.html>

VÁCLAVKOVÁ, Lucie. *Jsem kariérová poradkyně a vypravěčka kariérových příběhů*. Lucie Václavková [online]. © 2023 [cit. 2023-02-15]. Dostupné z: <https://lucie.vaclavkova.com/o-mne/>

VALÁŠKOVÁ, Tereza. *Co je to kariéra, řízení kariéry*. Průvodce kariérou [online]. [cit. 2022-10-23]. Dostupné z: <https://pruvodcekarierou.cz/co-je-to-kariera-a-jak-jiridit/>

Vision board není pouhá nástěnka: plní sny!. Osobní rozvoj: Magazín pro skutečný život [online]. 2016 [cit. 2023-02-14]. Dostupné z: <http://www.osobnirozvojonline.cz/rozvoj/vision-board-neni-pouha-nastenka-plni-sny>

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek 1: Vzorec pro výpočet IQ	19
Obrázek 2: Příklad myšlenkové mapy se zápisem z jednání	26
Obrázek 3: Příklad hexagonálního obrazce s výsledky profesní orientace	36

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1: Inteligenční kvocient	20
Tabulka 2: Další rozložení inteligenčního kvocientu	20

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha č. 1. – Otázky k rozhovoru s Lucií Václavkovou

Příloha č. 2 – Informovaný souhlas Lucie Václavkové s poskytnutím rozhovoru

Příloha č. 3 – Otázky k rozhovoru s kariérovým poradcem

Příloha č. 4 – Informovaný souhlas kariérového poradce s poskytnutím rozhovoru

Příloha č. 1 – Otázky k rozhovoru s Lucií Václavkovou

- 1) Jaké byly Vaše motivace a cesty k profesní činnosti kariérové poradkyně?
Tedy jak jste se k této práci dostala?
- 2) Co byste doporučila čerstvým absolventům – je rozumné začít pracovat na volné noze či se spíše nechat někým zaměstnat?
- 3) Jaké typy klientů máte a kdo je Vaším nejčastějším klientem? Můžete prosím uvést nějaký modelový příklad?
- 4) Jak byste vlastními slovy jednoduše a obecně popsala kariérové poradenství někomu, kdo se s tímto pojmem předtím neseťkal?
- 5) Kde čerpáte inspiraci a popřípadě kdo je Vaší inspirací v oblasti kariérového poradenství?
- 6) Vzděláváte se v této oblasti dále? Chodíte na kurzy? Pokud ano, můžete prosím jmenovat nějaké konkrétně?
- 7) Na Vašich stránkách jsem viděla, že Vašimi klienty jsou především ženy, ale vedete si i tak například nějakou statistiku, v jakém procentuálním poměru k Vám lidé chodí?
- 8) Máte nějaké akce v rámci kariérového poradenství, kterých se ráda účastníte – buď jako samotný účastník či prezentující?
- 9) Máte Vy osobně nějakou nejoblíbenější metodu, kterou používáte?
- 10) Jakou metodou začíná první setkání s Vámi?
- 11) Používáte pro svou práci nějaké speciální nástroje?
- 12) Užíváte rozličné metody například pro osoby mladší a starší 50 let?
- 13) Používáte ve své praxi nějaké pracovní listy, ve kterých se uplatňují poradenské metody?
- 14) Snažíte se aplikovat v poradenství stále nové metody, nebo sázíte na jisté a již zaseté metody?
- 15) Jakou metodou končí setkání s Vámi?

Příloha č. 2 - Informovaný souhlas Lucie Václavkové s poskytnutím rozhovoru

Informovaný souhlas s poskytnutím rozhovoru a jeho následného využití pro účely bakalářské práce

Podpisem vyjadřuji souhlas s následujícími body:

- Byl/a jsem informován/a o účelu rozhovoru, kterým je sběr dat pro potřeby výzkumu bakalářské práce Terezy Bauerové s názvem Přehled metod v práci kariérového poradce. Cílem výzkumu je identifikace názorů kariérových poradců a zjišťování, jaké metody a techniky jsou v jejich praxi užívány.
- Bylo mi sděleno, jak dlouhý bude rozhovor a jaký bude mít průběh. Jsem seznámen/a s právem odmítnout odpovědět na jakoukoli otázku, případně do 3 dnů od rozhovoru odmítnout účast na výzkumu.
- Souhlasím s nahráváním následujícího rozhovoru a jeho následným zpracováním. Zvukový záznam rozhovoru nebude poskytnut třetím stranám a po přepsání bude vymazán.
- Dávám své svolení k tomu, aby výzkumnice použila rozhovor pro potřeby své bakalářské práce a může z ní citovat či přepisovat rozhovor.

Datum: 17.2.2023

Podpis respondenta:

Lucie Václavková

Podpis výzkumníka:

M

Příloha č. 3 – Otázky k rozhovoru s kariérovým poradcem

- 1) Jaké byly Vaše motivace a cesty k profesní činnosti kariérového poradce?
- 2) Proč jste skončil s prací v HR? Tato práce už se vám nelíbila?
- 3) Jak byste vlastními slovy jednoduše a obecně popsal kariérové poradenství někomu, kdo si pod tímto pojmem neumí nic představit?
- 4) Na které oblasti kariérového poradenství se zaměřujete? Jaké služby poskytujete?
- 5) Jaké typy klientů máte a kdo je Vaším nejčastějším klientem? Můžete prosím uvést nějaký modelový příklad?
- 6) Kde čerpáte inspiraci a popřípadě kdo je Vaší inspirací v oblasti kariérového poradenství?
- 7) Vedete si například nějakou statistiku, zda k Vám chodí častěji muži či ženy? Jaké jsou její výsledky?
- 8) Vzděláváte se v této oblasti dále? Chodíte na kurzy? Pokud ano, můžete prosím jmenovat konkrétně?
- 9) Jakou metodou začíná první setkání s Vámi?
- 10) Užíváte rozličné metody například pro osoby mladší a starší 50 let?
- 11) Snažíte se aplikovat v poradenství nové a nové metody, nebo sázíte na jisté a již zaseté metody?
- 12) Používáte ve své praxi nějaké pracovní listy, ve kterých se uplatňují poradenské metody? Pokud ano, užíváte nějaké veřejně dostupné, či si je sám tvoříte?
- 13) Máte Vy osobně nějakou nejoblíbenější metodu, kterou používáte?
- 14) Jakou metodou končí setkání s Vámi?

Příloha č. 4 – Informovaný souhlas kariérového poradce s poskytnutím rozhovoru

Informovaný souhlas s poskytnutím rozhovoru a jeho následného využití pro účely bakalářské práce

Podpisem vyjadřuji souhlas s následujícími body:

- Byl/a jsem informován/a o účelu rozhovoru, kterým je sběr dat pro potřeby výzkumu bakalářské práce Terezy Bauerové s názvem Přehled metod v práci kariérového poradce. Cílem výzkumu je identifikace názorů kariérových poradců a zjišťování, jaké metody a techniky jsou v jejich praxi užívány.
- Bylo mi sděleno, jak dlouhý bude rozhovor a jaký bude mít průběh. Jsem seznámen/a s právem odmítnout odpovědět na jakoukoli otázku, případně do 3 dnů od rozhovoru odmítnout účast na výzkumu.
- Byl/a jsem obeznámen/a s tím, jak bude s rozhovorem nakládáno a jakým způsobem bude zajištěna anonymita i po skončení rozhovorů, které znemožní identifikaci mé osoby. Nikde nebude uvedeno mé jméno či jiné osobní údaje, díky kterým bych mohl/a být identifikován/a.
- Souhlasím s nahráváním následujícího rozhovoru a jeho následným zpracováním. Zvukový záznam rozhovoru nebude poskytnut třetím stranám a po přepsání bude vymazán.
- Dávám své svolení k tomu, aby výzkumnice použila rozhovor pro potřeby své bakalářské práce a může z ní citovat či přepisovat rozhovor.

Datum: 21. 02. 2023

Podpis respondenta:



Podpis výzkumníka:

