

Česká zemědělská univerzita v Praze

Institut vzdělávání a poradenství

Katedra profesního a personálního rozvoje



**Česká
zemědělská
univerzita
v Praze**

Metody v kariérním poradenství

Bakalářská práce

Autor: Kristýna Kulhánková

Vedoucí práce: PhDr. Andrea Hlubučková

2022

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Kristýna Kulhánková

Specializace v pedagogice
Poradenství v odborném vzdělávání

Název práce

Metody v kariérním poradenství

Název anglicky

Methods in career counseling

Cíle práce

Tato bakalářská práce se zabývá dostupnými diagnostickými pomůckami v online i offline formě. Cílem práce je zmapovat přehled metod, který pro svoji práci může využít kariérový poradce jak v domácím, tak v cizojazyčném prostředí, a navrhnout možný překlad vybrané diagnostické pomůcky do češtiny.

Metodika

V teoretické části budou definovány základní pojmy jako diagnostika a kariérové poradenství. Dále autorka představí metody kariérní diagnostiky včetně konkrétních příkladů s využitím v praxi.

V praktické části práce bude popsána vybraná zahraniční diagnostická pomůcka, která na českém trhu chybí, a bude vytvořen návrh překladu dané diagnostické pomůcky do češtiny.

Výstupem práce pak může být podklad pro lokalizaci dané metody do češtiny.

Doporučený rozsah práce

dle pravidel pro závěrečné práce

Klíčová slova

psychologie, diagnostika, kariérové poradenství, diagnostika v kariérovém poradenství

Doporučené zdroje informací

KAPES, J. T., WHITFIELD, E. A. A counselor's guide to career assessment instruments (4th ed.). Alexandria, Va: National Career Development Association, 2001. ISBN 1885333072.

KIDD, J. M. Understanding career counselling: theory, research and practice. London: Sage Publications, 2006. ISBN 1412903394.

MEZERA, A. *Dotazník studijně profesní orientace*. Praha: Raabe, 2018. ISBN 978-80-7496-395-7.

NAKONEČNÝ, M. *Lexikon psychologie*. Praha: Vodnář, 2013. ISBN 978-80-7439-056-2.

NAVAROVÁ, S. – LANCOVÁ, M. *Diagnostika v kariérovém poradenství*. Praha: Raabe, 2019. ISBN 978-80-7496-405-3.

SVOBODA, Mojmír. *Psychodiagnostika dospělých*. Vydání první. Praha: Portál, 2013.

SVOBODOVÁ, D. *Profesní poradenství : vybrané kapitoly*. Praha: Grada, 2015. ISBN 978-80-247-5092-7.

Předběžný termín obhajoby

2021/22 LS – IVP

Vedoucí práce

PhDr. Andrea Hlubučková

Garantující pracoviště

Katedra profesního a personálního rozvoje

Elektronicky schváleno dne 28. 5. 2021

Mgr. Jiří Votava, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 28. 5. 2021

Ing. Karel Němejč, Ph.D.

Pověřený ředitel

V Praze dne 18. 03. 2022

ČESTNÉ PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma **Metody v kariérním poradenství** vypracovala samostatně a citovala jsem všechny informační zdroje, které jsem v práci použila a které jsem rovněž uvedla na konci práce v seznamu použitých informačních zdrojů.

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

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

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

V dne

.....

(podpis autora práce)

PODĚKOVÁNÍ

Ráda bych touto cestou poděkovala vedoucí mé práce doktorce Andree Hlubučkové za věnovaný čas a cenné rady. Dále děkuji lektorce Nicki Moore za poskytnutí přínosné konzultace.

Abstrakt

Bakalářská práce popisuje vybrané metody kariérního poradenství. V úvodní teoretické části je popsán cíl práce, kterým je zmapování přehledu metod vhodných k užití v domácím i cizojazyčném prostředí a navrhnutí překladu vybrané pomůcky. Dále jsou vysvětleny pojmy spjaté s kariérním poradenstvím a jsou popsány jeho podoby. Představen je také systém kariérového poradenství v České republice a historické a teoretické přístupy. Druhá část teoretické části se zaměřuje na diagnostiku a dostupné metody, kterými jsou rozhovor, koučink, osobnostní dotazníky, výkonové testy, projektivní metody a assessment centrum. V praktické části je představena zahraniční diagnostická pomůcka a je navržen překlad této pomůcky do českého jazyka. Nakonec praktická část zahrnuje vlastní doporučení užití vybrané pomůcky v praxi.

Klíčová slova

psychologie, diagnostika, kariérové poradenství, diagnostika v kariérovém poradenství

Abstract

The bachelor thesis describes selected methods of career counseling. The introductory theoretical part describes the aim of the work, which is to map an overview of methods suitable for use in domestic and foreign language and to design a translation of the selected tool. Furthermore, the concepts related to career counseling are explained and its forms are described. The system of career counseling in the Czech Republic and historical and theoretical approaches are also presented. The second part of the theoretical part focuses on diagnostics and available methods, which are interview, coaching, personality questionnaires, performance tests, projective methods and assessment center. The practical part presents a foreign diagnostic tool and a translation of this tool into Czech is proposed. Finally, the practical part includes the author's recommendations for the use of the selected tool in practice.

Keywords

psychology, diagnostics, career counseling, diagnostics in career counseling

OBSAH

ÚVOD	9
TEORETICKÁ ČÁST	11
1 CÍL A METODIKA	11
1.1 Cíle.....	11
1.2 Metodika	11
2 KARIÉRNÍ PORADENSTVÍ	12
2.1 Definice	12
2.2 Podoby kariérního poradenství	12
2.3 Systém služeb kariérového poradenství	13
2.3.1. Systém poradenství v oblasti školství	13
2.3.2. Systém poradenství v rezortu Ministerstva práce a sociálních věcí	15
2.3.3. Další poskytovatelé služeb kariérního poradenství	16
2.4 Historie a teoretické přístupy kariérového poradenství	17
2.4.1. Trait and Factor Theory	17
2.4.2. Person-Environment Fit Theory	18
2.4.3. Teorie životních stádií Donalda Supera.....	18
2.4.4. Volba zaměstnání a klasifikační systém zaměstnání A. Roeové.....	19
2.4.5. Scheinovy kariérní kotvy	20
2.4.6. Typologie osobnosti podle Myersové a Briggsové.....	20
3 DIAGNOSTIKA	22
3.1 Diagnostická metoda	22
3.2 Bilanční diagnostika.....	22
4 METODY V KARIÉRNÍM PORADENSTVÍ	25
4.1 Rozhovor	25
4.2 Koučink	27
4.3 Osobnostní dotazníky.....	30
4.3.1. Bochumský osobnostní dotazník BIP	31
4.3.2. Eysenckův osobnostní dotazník.....	32
4.3.3. Hoganův osobnostní dotazník.....	32
4.3.4. Dotazník typologie osobnosti GPOP	33
4.3.5. Dotazník motivace k výkonu LMI.....	36
4.3.6. Dotazník volby povolání a plánování profesní kariéry DVP.....	37

4.3.7.	Test kariérových kotev.....	39
4.4	Výkonové testy.....	41
4.4.1.	Test struktury inteligence (IST).....	41
4.4.2.	Test koncentrace pozornosti (TKP).....	42
4.5	Projektivní metody.....	43
4.6	Assessment centrum.....	44
PRAKTICKÁ ČÁST		46
5	THE BUZZ QUIZ	47
5.1	Základní informace	47
5.2	Podoba testu	48
5.3	Test.....	49
5.3.1.	Otázka č. 1	49
5.3.2.	Otázka č. 2	50
5.3.3.	Otázka č. 3	51
5.3.4.	Otázka č. 4	52
5.4	Zvířecí typy	53
5.5	Vlastní doporučení	61
ZÁVĚR		64
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ		65
SEZNAM TABULEK, GRAFŮ, OBRÁZKŮ A SCHÉMAT		69

ÚVOD

Volba povolání patří k nejvýznamnějším rozhodnutím v životě člověka. Někteří jedinci mají jasno a nemusí se dlouho zamýšlet nad tím, co chtějí ve svém životě dělat. Za některé rozhodnutí učiní někdo jiný, jiní volí cestu nejmenšího odporu a další přechází od zaměstnání k zaměstnání ve snaze najít sami sebe. Volba povolání je náročným rozhodnutím a není nic neobvyklého na tom, že učinit jej často vyžaduje pomoc odborníka.

V dnešní době kladou lidé velký důraz na to, aby byli ve svém životě šťastní, a jelikož průměrný jedinec stráví značnou část života právě v práci, je přirozené, že i tam se chce cítit dobře. Ať už jsou lidské hodnoty jakékoli, ať máme potřebu se v práci realizovat, kariérně růst, pomáhat druhým či vydělávat hodně peněz, to, co děláme, tvoří značnou část toho, kým jsme. Nebo je to naopak? To, kým jsme, udává to, co bychom měli dělat a k čemu jsme určeni? Ať je odpověď jakákoli, řešení otázky volby povolání je náplní kariérního poradenství. To poskytuje lidem pomoc v tom, aby byli schopni plánovat a řídit svůj vlastní život samostatně a kompetentně. Kariérní poradenství je *celoživotní proces*, v rámci kterého se klient učí budovat svou vlastní kariéru, kterou mimo jiné ovlivňuje značná část jeho rozhodnutí v průběhu života (Vendel, 2008, str. 11-12). Jelikož se svět práce neustále mění, každou chvíli povolání vznikají a zanikají, je tu kariérní poradenství od toho, aby jedinci pomohlo zorientovat se jak ve vnějším světě práce, tak sám v sobě.

Je důležité, aby tento proces poskytoval poradce na vysoké odborné úrovni. Pouze kvalifikovaný odborník nejlépe ví, jaké potřeby má jeho klient a jak jich dosáhnout. Nejdůležitější součástí každého poradenského procesu je *rozhovor*. Jedná se o nejužívanější metodu, díky které lze dosáhnout efektivních výsledků. V rámci procesu poradci využívají mnoha dostupných metod a diagnostických pomůcek, které poskytují výchozí bod pro úvahu o klientově dalším povolání. Pokud poradce využije adekvátních metod a veškerých poznatků, získá maximum potřebných informací o zkoumané osobě, které mu pomohou odpovědět na dané otázky (Šnýdrová, 2008, str. 83).

Tato bakalářská práce se zaměřuje na dostupné diagnostické metody, které lze využít v poradenském procesu za účelem pomoci klientovi poznat sám sebe a nalézt svou

vlastní cestu. V teoretické části budou vysvětleny základní pojmy spjaté s kariérním poradenstvím a budou popsány jeho podoby. Dále se práce zaměří na samotný systém kariérního poradenství v České republice a nabídne vhled do historie, historických přístupů a teorií, ze kterých vychází mnoho diagnostických metod. Druhá část se zaměří na hlavní téma práce, kterým je diagnostika. Rozebrány budou metody jako rozhovor, koučink, osobnostní dotazníky, výkonové testy, projektivní metody a assessment centrum. V praktické části bude představena vybraná zahraniční diagnostická pomůcka a bude navržen překlad této pomůcky do českého jazyka.

TEORETICKÁ ČÁST

1 Cíl a metodika

1.1 Cíle

Tato bakalářská práce se zabývá dostupnými diagnostickými pomůckami v online i offline formě. Cílem práce je zmapovat přehled metod, které pro svoji práci může využít kariérový poradce jak v domácím, tak v cizojazyčném prostředí, a navrhnout možný překlad vybrané diagnostické pomůcky do češtiny.

1.2 Metodika

V teoretické části budou definovány základní pojmy jako diagnostika a kariérové poradenství. Dále autorka představí metody kariérní diagnostiky včetně konkrétních příkladů s využitím v praxi.

V praktické části práce bude popsána vybraná zahraniční diagnostická pomůcka, která na českém trhu chybí, a bude vytvořen návrh překladu dané diagnostické pomůcky do češtiny.

Výstupem práce pak může být podklad pro lokalizaci dané metody do češtiny.

2 Kariérní poradenství

2.1 Definice

Dle Vendela (2008, str. 50) je kariérní poradenství odbornou činností, která se vykonává během života člověka v pracovní sféře. Uskutečňují jej výchovní poradci, školští psychologové, pracovníci úřadů práce a zároveň také lékaři a jiní odborníci. Kariérní poradenství je aplikovaným oborem psychologie.

Podrobnější definici nabízí Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj. Kariérní poradenství je dle této definice soubor služeb a aktivit, jejichž cílem je pomáhat jednotlivcům jakéhokoliv věku a v kterékoli životní fázi při rozhodování v otázkách vzdělávání, profesní přípravy, volby povolání a řízení vlastní kariéry. Takové služby poskytují školy všeho druhu, vzdělávací instituce, veřejné služby, zaměstnavatelé, neziskové organizace a veřejný i soukromý sektor. Poradenství může probíhat individuálně či skupinově, osobně či v on-line formě (včetně linek pomoci nebo na principu webových služeb). Zahrnuje také poskytování informací (v tištěné podobě, formou ICT a v jiných formách), diagnostických nástrojů, poradenských rozhovorů a kariérních vzdělávacích programů, které mají pomoci jednotlivcům rozvíjet své schopnosti, možnosti a získat dovednosti řídit vlastní kariéru (OECD, 2004, str. 11).

2.2 Podoby kariérního poradenství

Mezi podoby poradenství patří poradenství individuální a poradenství skupinové (Hargašová, 2009, str. 227). Vendel (2008, str. 192) tvrdí, že jádrem a podstatou profese kariérního poradce bylo vždy poradenství individuální, a to i přesto, že zájem stále většího počtu studentů o poradenství vede k přesunu těžiště od poradenství individuálního k tomu skupinovému. Uvádí, že je tomu tak kvůli trendu bohatšího využívání technologií – to vyvolává potřebu osobního a inteligentního kontaktu. Přestože má jedinec přístup k databázím, které obsahují velké množství informací, roste tak úloha poradce, který má za úkol tyto údaje smysluplně interpretovat.

Někteří odborníci považují skupinové poradenství za významně náročnější než poradenství individuální. Skupinové poradenství kombinuje poznatky sociologické (teorie skupin, sociální role), poznatky psychologické (např. psychologie osobnosti)

a také poznatky andragogické a pedagogické (role edukačního prostředí, didaktické metody) (Langer, 2008).

I techniky kariérního poradenství se liší dle jeho podoby. Zatímco během individuální práce je vhodnou technikou rozhovor či pozorování (Svoboda, 2010, str. 25), mezi nejužívanější nástroje ve skupinovém poradenství patří přednáška, diskuze či prezentace (Langer, 2008).

2.3 Systém služeb kariérového poradenství

2.3.1. Systém poradenství v oblasti školství

Systém školského poradenství v České republice upravuje Vyhláška č. 72/2005 Sb., o poskytování poradenských služeb ve školách a školských poradenských zařízeních. Činnost školských poradenských zařízení je upravena Zákonem č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon).

Mezi školská poradenská zařízení řadíme:

a) Pedagogicko-psychologické poradny (PPP)

Pedagogicko-psychologická poradna dle vyhlášky č. 72/2005 Sb. “*poskytuje služby pedagogicko-psychologického a speciálně pedagogického poradenství a pedagogicko-psychologickou a speciálně pedagogickou pomoc při výchově a vzdělávání žáků*”. Součástí činností PPP je také kariérové poradenství. Odborný tým tvoří psychologové, speciální pedagogové, sociální pracovníci a školní metodici prevence. Pedagogicko-psychologické poradenství se uskutečňuje ambulantně návštěvami pracovníků ve školách a jiných zařízeních (Procházka a další, 2014 str. 25).

b) Speciálně pedagogické centrum (SPC)

Odborný tým speciálně pedagogického centra tvoří speciální pedagog, psycholog a sociální pracovník (NÚV, 2011-2022). Centra se specializují na práci s dětmi se speciálními potřebami. Podle vyhlášky č. 72/2005 Sb. se jedná o služby “*při výchově a vzdělávání s mentálním, tělesným, zrakovým nebo sluchovým postižením, vadami řeči, souběžným postižením více vadami nebo autismem*”. Činností je taktéž poskytování kariérového poradenství žákům s uvedenými speciálními potřebami.

Kariérní poradenství na školách

Ve školách kariérní poradenství zajišťuje výchovný poradce a školní metodik prevence. V samotné škole může být také zřízeno školní poradenské pracoviště, v něm poté působí výchovný poradce, školní metodik prevence, školní speciální pedagog či školní psycholog, ale zároveň také třídní učitel. Škola poskytuje poradenskou a informační podporu při volbě vzdělávací dráhy, volbě profesního uplatnění, při péči o nadané a neprospívající žáky či při integraci a inkluzi (Knotová, 2014, str. 24-26).

Hlavní činností výchovného poradce je kariérní poradenství. Má totiž na starost informování žáků a rodičů a také vykonává administrativní činnosti, které jsou spojené s podáváním přihlášek na střední školy. Zároveň je jeho úkolem předávání informací o možnostech dalšího vzdělávání po ukončení povinné školní docházky a o středních školách. Výchovný poradce je zároveň dostupný pro individuální konzultace žákům a jejich zákonným zástupcům. V neposlední řadě má výchovný poradce na starost diagnostiku speciálních vzdělávacích potřeb, zjišťování zájmů žáků, vyhodnocování průběhu přijímacího řízení a koordinaci vzniku individuálních vzdělávacích programů (Knotová, 2014, str. 104-109).

Školní metodik prevence se na druhou stranu zaměřuje primárně na primární prevenci rizikového chování se zaměřením na šikanu, násilí, závislostní chování, užívání návykových látek a další (Knotová, 2014, str. 180-185).

Školní psycholog rovněž přispívá kariérnímu poradenství na školách, a to vykonáváním činností, jako je diagnostika a depistáž, a poskytováním konzultační, poradenské, interveční práce a metodické práce (Knotová, 2014, str. 201-206).

Výchovní poradci intenzivně spolupracují jak s pedagogicko-psychologickými poradnami, tak s úřady práce a informačními a poradenskými středisky.

Vendel (2008, str. 16) vyzdvihuje užitečnost kariérního poradenství na **vysokých školách**, a to proto, že zahrnuje kromě jiného i poskytování poradenských služeb při uplatňování se ve světě práce. Na vysokých školách poskytují informace a studijní podporu nejen studijní oddělení, ale také poradenská centra, která jsou za tímto účelem zřizována. Ta poskytují vedle poradenství v oblasti vzdělávání a psychologické pomoci také kariérní poradenství (Euroguidance, 2021). Výrazně širší služby v oblasti

kariérního poradenství na vysokých školách poté poskytují přímo specifická kariérní centra.

2.3.2. Systém poradenství v rezortu Ministerstva práce a sociálních věcí

Odborné služby v poradnách se řadí mezi sociální poradenství, a to je vymezeno vyhláškou č. 505/2006 Sb. Takové poradenství lze rozdělit na sociální poradenství základní a sociální poradenství odborné. (Procházka a další, 2014, str. 24). Dle Kalvody (2015, str. 3):

- Základní sociální poradenství poskytuje informace, které přispívají k řešení nepříznivé sociální situace jedince. Jedná se o základní činnost při poskytování sociálních služeb a poskytovatelé těchto služeb jsou povinni takovou činností zajistit.
- Odborné sociální poradenství se zaměřuje na potřeby jednotlivých okruhů sociálních skupin. Takové poradenství nalezneme v občanských, manželských a rodinných poradnách, v poradnách pro seniory, pro osoby se zdravotním postižením, v poradnách pro oběti trestných činů a domácího násilí a ve speciálních lůžkových zdravotnických zařízeních hospicového typu.

Úřad práce České republiky je správním úřadem, který plní úkoly v oblasti zaměstnanosti, oblasti ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a v oblasti státní sociální podpory (Úřad práce ČR, 2021).

Svobodová (2015, str. 22) řadí do kompetencí resortu MPSV ČR následující:

1. Poradenství informačně-poradenských středisek (IPS) úřadů práce (ÚP) pro volbu povolání se zaměřením na informace o nabídce studijních programů a studijních oborů vysokých škol s testováním předpokladů pro studium zvoleného oboru a výkon povolání.
2. Poradenství poradenských odborů ÚP pro specifické kohorty klientů se změněnou pracovní schopností a ztíženou sociální situací zaměřené na volbu povolání.
3. Poradenství poradenských odborů ÚP pro potenciální zaměstnavatele se zaměřením na zprostředkování odborných praxí a volných pracovních míst pro klienty.

4. Poradenství regionálních a informačních center (RPIC) a podnikatelských inovačních center (BIC) pro potenciální soukromé podnikatele na financování podnikatelských záměrů a zakládání živností klientů.

Informační a poradenská střediska

V rámci úřadu práce poskytují kariérové poradenství Informační a poradenská střediska (IPS). Ta poskytují komplexní informační a poradenské služby nezbytné k výběru povolání či dalšího vzdělávání a profesní dráhy. Služby jsou určeny studentům, absolventům, nezaměstnaným osobám, uchazečům o zaměstnání, občanům se změněnou pracovní schopností a také všem dalším občanům (Hlad'o, 2012, str. 58).

Hlad'o dále popisuje činnosti IPS, mezi které patří seznámení s podmínkami práce s přihlédnutím k možnostem zaměstnání a profesní kariéry a seznámení s podmínkami, které je potřeba splnit z hlediska kvalifikace. Patří sem rovněž pomoc s volbou druhu vzdělání či povolání na základě schopností, způsobilosti a možnostech jedince. IPS dále nabízí pomoc při vyhledávání volných pracovních míst díky Portálu MPSV.

Činnost IPS má jak individuální, tak skupinovou podobu. Vedle individuálních konzultací a diagnostických rozhovorů tak poskytuje také služby, jako jsou přednášky, diskuze, besedy či exkurze. Informační a poradenská střediska nabízí informační materiály, multimediální programy, filmy a počítačové databáze, díky kterým jsou schopni předávat kvalitní a aktuální informace nejen z daného regionu (Hlad'o, 2012, str. 59).

2.3.3. Další poskytovatelé služeb kariérodního poradenství

Centrum kariérového poradenství v Národním ústavu pro vzdělávání nabízí bezplatné poradenství všem jedincům, ať už mladým lidem, studentům či dospělým. Vedle pomoci s rozhodováním o volbě povolání a řešení potíží v průběhu studia nabízí také služby v oblasti vzdělávání dospělých (NÚV, 2021-2022).

Významným programem, který působí při Národním pedagogickém institutu, je síť **Euroguidance**. Tu iniciovala Evropská komise za účelem sladění různorodých

přístupů v poradenství v Evropě. České Centrum Euroguidance *“realizuje informační a vzdělávací aktivity pro poradce, zejména v oblasti kariérového poradenství u nás i ve světě”* (Euroguidance, 2021). Cílem je zprostředkovat odborné veřejnosti zkušenosti z evropských zemí, a podpořit tak rozvoj kariérového poradenství v České republice. Síť Euroguidance zároveň shromažďuje mezinárodní metody a techniky, které poradenské komunitě po celé Evropě poskytují cenné poznatky z praxe celoživotního poradenství.

2.4 Historie a teoretické přístupy kariérového poradenství

Počátky kariérového poradenství se datují na přelom 19. – 20. století. Vznik ovlivnilo období průmyslové revoluce a období urbanizace. Jednak došlo k přesunu lidí do velkých měst za prací, a zároveň byly v té době do výroby zařazeny stroje, které výrazně ovlivnili způsob práce. Charakter práce se přestal odvíjet od společenského postavení, pohlaví či bydliště. Lidé se začali úzce specializovat v jednotlivých činnostech a tím se plně změnil dosavadní svět práce (Košťálová a Cudlínová, 2015 str. 3-4). Právě to způsobilo vznik služby, která do té doby nebyla potřebná – kariérového poradenství. Od té doby vzniklo mnoho teoretických přístupů této disciplíny, a právě ty budou předmětem této podkapitoly.

2.4.1. Trait and Factor Theory

Teorii „Trait and Factor“ neboli teorii „vlastností a faktorů“ představil v roce 1908 samotný zakladatel kariérového poradenství Frank Parsons. Ten vycházel z předpokladu, že *„se lidé liší a jejich potenciál lze změřit a přiřadit ke konkrétnímu povolání“* (Košťálová a Cudlínová, 2015, str. 5). Frank Parsons zastával názor, že pro volbu povolání jsou důležité tyto tři faktory (Parsons, 1909, str. 5):

1. jasné pochopení jedince, jeho schopností, zájmů, ambicí a omezení (tzv. „vlastností“ jedince);
2. zmapování situace na pracovním trhu – znalost požadavků k úspěchu na trhu práce a podmínek konkrétních povolání (tzv. „faktory“);
3. změření vztahů těchto dvou skupin.

Parsons ve své knize „Choosing and Vocation“ dále uvádí, že každý mladý člověk potřebuje pomoc ve všech těchto třech bodech. Potřebuje všechny informace, rady a především pečlivou a systematickou pomoc od zkušeného člověka. První krok však musí jedinec provést sám, a to samostudiem a jeho každodenní prací. Musí nejprve poznat sám sebe, své schopnosti a zájmy, ale také své limity.

Trait and Factor Theory je dodnes uznávanou teorií a východiskem pro celou řadu kariérových poradců.

2.4.2. Person-Environment Fit Theory

Další významnou teorií je Person-Environment Fit Theory, kterou představil mimo jiné americký psycholog John L. Holland. Jedná se o dynamičtější přístup, který vychází z diferenciální psychologie. Tento přístup přiřazuje konkrétní osobu ke konkrétnímu povolání (stejně jako Trait nad Factor Theory), přidává ale navíc úvahu o vzájemném ovlivňování lidí a prostředí (Košťálová a Cudlínová, 2015, str. 8–9). Holland je autorem typologie povolání a modelu RIASEC. Zastával názor, že většinu lidí lze zařadit do jednoho z šesti osobnostních typů, které představují osobní orientaci či životní styl (Vendel, 2008, str. 22). Těmito typy jsou: R = realistický typ, I = investigativní typ, A = umělecký typ, S = sociální typ, E = podnikavý typ a C = konvenční typ. K těmto šesti typům Holland přiřadil i stejných šest typů pracovního prostředí.

Košťálová a Cudlínová (2015, str. 8-9) Hollandovu teorii shrnují jako velmi jednoduchou a oblíbenou teorii, jelikož vychází z prostého předpokladu, že člověk preferuje práci v prostředí, které je mu blízké, a touží po takovém prostředí, které mu umožní uplatnit své schopnosti či dovednosti a také svobodně vyjádřit své hodnoty.

2.4.3. Teorie životních stádií Donalda Supera

Super k problematice volby povolání přistupuje odlišně. Namísto přístupu, ve kterém hraje hlavní roli porovnávání, Super chápe volbu povolání jako „*sérii událostí*“ (Vendel, 2008, str. 31), která zahrnuje „*širší perspektivu celoživotního kariérního rozvoje*“ (Patton a McMahon, 2006, str. 53). Tyto teorie, které se na volbu kariéry dívají z jiného úhlu pohledu, jsou známé jako **teorie zaměřené na proces**. Superova

teorie vychází z předpokladu, že výběr povolání je ovlivněn tím, jak člověk vnímá sám sebe. Tedy že si vybírá takové povolání, na které se dle svého subjektivního mínění hodí. Tento celoživotní proces volby kariéry Super rozdělil do životních etap, tzv. life-span, během kterých dochází zároveň k působení klíčových rolí, které v životě vykonáváme, tzv. life-space (Košťálová a Cudlínová, 2015, str. 12-13). Tento koncept Super přenesl do modelu „kariérné duhy“. Model zobrazuje pět hlavních stádií kariérního vývoje, kterými jsou růst, prozkoumávání, uskutečnění, udržování a pokles. Tyto fáze zároveň korespondují s životními fázemi, které lze chápat jako dětství, dospívání, dospělost, střední věk a stáří (Patton a McMahon, 2006, str. 57). Schopnost účinně zvládnout úlohu určitého stádia a zvládnout přechod do dalšího stádia vyjadřuje pojem kariérní zralost (Vendel, 2008, str. 31).

Teorie Donalda Supera je považována za stěžejní. Košťálová a Cudlínová (2015, str. 13) například zdůrazňují, že tato teorie znamenala zásadní změnu pohledu na kariérové poradenství, a to proto, že dávala prostor výchovnému a vzdělávacímu vlivu kariérového poradenství v oblasti vzdělávání. Vendel (2008, str. 32) na druhou stranu vyzdvihuje Superovo chápání volby povolání jakožto vyjadřování obrazu o vlastní osobě. To totiž přikládá větší váhu tomu, aby o sobě jedinec před volbou své kariérní dráhy nejprve získal co nejvíce informací.

2.4.4. Volba zaměstnání a klasifikační systém zaměstnání A. Roeové

Americká psycholožka Anne Roe vyvinula teorii, která se zaměřuje na predikci výběru zaměstnání založené na individuálních rozdílech mezi lidmi (Vendel, 2008, str. 32). Roeová (1945, str. 24–31) ve svém díle zmiňuje Maslowův hierarchicky uspořádaný systém lidských potřeb. Její predikce výběru je taktéž založena na psychologických potřebách, ty vznikají z interakce mezi dětmi a rodiči, jsou ale také výsledkem genetických vlivů a životních zkušeností. Lidé si dle ní vybírají takové zaměstnání, které uspokojuje jejich potřeby (Vendel, 2008, str. 32).

Její teorie stojí na klasifikačním systému zaměstnání, který sama vyvinula. Roeová nejprve rozlišila osm skupin zaměstnání dle primárního zaměření, a k těm stanovila šest funkčních úrovní dle stupně schopností (Roe, 1945, str. 144–152). Skupiny, které spolu sousedí, si jsou v pracovních povinnostech podobné, na druhou stranu skupiny,

kteře jsou vzájemně nejvíce vzdálené, se podobají jen velmi málo (Vendel, 2008, str. 33). Tento systém se stal velmi užitečným nástrojem užívaným poradci.

2.4.5. Scheinovy kariérní kotvy

Další významnou teorii zpracoval Edgar H. Schein. Schein (2013, str. 7) přikládal velkou důležitost učení. Dle něj by se člověk vedle posuzování zkušeností jako „dobře a špatně, zábavné či ne“ měl zamýšlet nad tím, co se o sobě naučil. Jak rosteme, musíme se učit nejen to, co je „tam venku“ v oblasti práce, ale také jaké jsou naše vlastní reakce na tyto zkušenosti. Tyto reakce lze nejlépe chápat ve třech oblastech:

1. dovednosti a kompetence (tedy v čem jsme dobří),
2. motivy (co nás motivuje, po čem toužíme),
3. hodnoty (čeho si ceníme, co je pro nás důležité).

Člověk roste a získává zkušenosti, utváří si obraz sám o sobě, o tom, co mu jde a co ne, co ho motivuje a čeho si váží. A toto sebepojetí je jeho kariérní kotvou.

Schein popsal tyto kariérní kotvy: technicko-funkční kompetence, manažerské kompetence, jistota, kreativita, samostatnost, služba, výzva a životní styl (Schein a Maanen, 2013, str. 19–40). Přestože kariérní kotva může ovlivnit výběr povolání, rozhodující úlohu má dle Vendela (2008, str. 42) v plánování další kariéry a stanovení dlouhodobějších cílů.

2.4.6. Typologie osobnosti podle Myersové a Briggsové

Poslední významnou teorií, kterou bych ráda představila, je teorie typů osobnosti I. Myersové a K. Briggsové, jinak nazývanou „MBTI“. Přestože byla teorie opakovaně terčem kritiky, je stále využívána kariéřními poradci po celém světě.

K. Briggsová vycházela z teorie C. G. Junga, její práci dále rozvinula I. Myersová, dcera Briggsové (Vendel, 2008, str. 43). Myersová (1995, str. 2-9) představila pojmy „usuzování – vnímání“ a „extraverze – introverze“. Teorie vychází z toho, jakým způsobem se lidé chovají. Dle této teorie lidé nejdříve své okolí vnímají, a na základě vnímání a pozorování (lidí, událostí či myšlenek) dospívají k závěrům o tom, co bylo vnímáno. „*Vnímání*“ tak dle definice „*určuje to, co lidé v situaci vidí, a jejich úsudek určuje, co se s tím rozhodnou dělat*“ (Myers, 1995, str. 1). Myersová poté popsala dva

způsoby vnímání a dva způsoby usuzování, a doplnila tak teorii pojmy „pocitování, intuice, myšlení a cítění“, přičemž se tyto způsoby navzájem kombinují a každý člověk dává přednost právě jedné z kombinací (Vendel, 2008, str. 43).

Toto je ještě ovlivňováno tím, zda se lidé zaměřují na vnější či vnitřní svět. Hlavní zájmy introverta jsou ve vnitřním světě představ a myšlenek, zatímco extrovert je více zapojen do vnějšího světa lidí a věcí (Myers, 1995, str. 7).

Preference odlišných způsobů usuzování a vnímání a introverze–extraverze v důsledku utváří 16 odlišných typů osobnosti, které jsou předmětem typologie MBTI. Současní autoři vidí praktický význam této typologie v jeho kombinaci se zjišťováním zájmů a schopností (Vendel, 2008, str. 48).

3 Diagnostika

Svoboda (2010, str. 11), který se úzce specializuje na psychodiagnostiku, charakterizuje diagnostickou činnost jako „*souhrn operací, postupů a technik, jejichž cílem je stanovit diagnózu (psychický stav jedince), a to podle konkrétního cíle*“. Pod pojmem diagnostika v oblasti kariérního poradenství rozumíme „*identifikaci a hodnocení psychických vlastností a dispozic člověka*“ (Svobodová, 2015, str. 134). Diagnostika je úzce spjata s psychologií osobnosti a s diferenciální psychologií.

Kariérní či profesní diagnostika se provádí pomocí metod psychologického vyšetření, kterými mohou být testy, dotazníky či rozhovory, a to za účelem možné charakteristiky rysů osobnosti klienta vzhledem k normě. Zjišťuje tak například případné odchylky, poruchy nebo silné stránky (Svobodová, 2015, str. 134). Cílem diagnostiky v kariérním poradenství je poskytnout výchozí bod pro úvahu o příštím povolání. Hlavním úkolem toho, kdo diagnostiku provádí, je využít všech adekvátních metod a poznatků k získání maxima potřebných informací o zkoumané osobě, umožňujících odpovědět na dané otázky (Šnýdrová, 2008, str. 83).

3.1 Diagnostická metoda

Hovoříme-li o psychodiagnostické metodě, jedná se o pojem velmi široký. Obecně se jedná o každý specifický postup, který směřuje k získání psychologické diagnózy. Metodu tedy nelze zaměňovat za test, jelikož ne každá psychodiagnostická metoda je testem (Svoboda, 2010, str. 12). V kariérním poradenství se nejčastěji využívají testy schopností a výkonnosti. Testy schopností se užívají pro předpověď příští úspěšnosti jak ve vzdělávání, tak v pracovním výcviku (Vendel, 2008, str. 86).

3.2 Bilanční diagnostika

Bilanční diagnostika je služba zaměřená na pomoc při pracovním uplatnění člověka v souladu s jeho předpoklady (Úřad práce, 2020). Nejčastěji je definována jako „*poradenský proces, který s využitím komplexních diagnostických metod směřuje k optimálnímu využití potenciality člověka při jeho profesním uplatnění*“ (Freibergová a další, 2015, str. 5). Bilanční diagnostika je legislativně vymezena a její poskytování

se řídí zákonem o zaměstnanosti. Proces bilanční diagnostiky je kvalitně sepsán v Metodice bilanční diagnostiky, kterou vydal Národní vzdělávací fond v roce 2015.

Dle této metodiky lze proces rozdělit do čtyř etap, kterými jsou:

1. Navázání kontaktu a specifikace zakázky, zahájení sběru informací
2. Sběr informací o klientovi
3. Poradenská pomoc klientovi
4. Závěrečné zprávy z bilanční diagnostiky

Cílem první fáze je navázání kontaktu a identifikace cílů. První setkání se může realizovat skupinově, poté následuje individuální rozhovor realizátora s klientem. Tato setkání slouží k navázání osobního kontaktu a vybudování důvěry. Klient je v první fázi seznámen s průběhem bilančně diagnostického procesu, s účelem metod, kterých bude využito a s potřebnou mírou součinnosti a osobní angažovanosti, která se od klienta očekává. Předpokladem pro přechod do další fáze je to, že klient porozuměl cíli procesu a s dalším postupem vyslovil souhlas.

Druhá etapa se zaměřuje na shromáždění informací o klientovi. Zde je využito standardizovaných a dalších psychodiagnostických nástrojů, metod a postupů. Jedná se o testy, dotazníky či inventáře (standardizované psychodiagnostické metody) a též o zaměřené pozorování, diagnostický rozhovor či projektivní a sebehodnotící metody (nestandardizované metody). Součástí je taktéž psychologické vyšetření. Je důležité, aby realizátor v této fázi klienta informoval o účelu použitých metod, aby dbal na duševní hygienu klienta, umožnil mu kdykoli od testování odstoupit a s výsledky šetření klienta seznámil tak, aby byl schopen jim porozumět.

Použité metody nejčastěji zjišťují tyto informace:

- a) Osobní údaje
- b) Sociální anamnéza
- c) Zdravotní stav s ohledem na případná pracovní omezení
- d) Vzdělání a kvalifikace
- e) Zájmy, volnočasové aktivity
- f) Profesní anamnéza a současná situace klienta na trhu práce
- g) Psychologický profil klienta

Poznatky získané v předchozí etapě jsou využity v průběhu další práce realizátora s klientem. Ta je zaměřena na hledání variant kariérových cílů klienta, možností jeho pracovního uplatnění a také rozvoje jeho kompetencí. Výsledkem může být stanovení konkrétního kariérového cíle či poskytnutí východiska pro sestavení kariérního plánu. Důraz je kladen na to, aby klient dokázal reálně posoudit svůj osobnostní potenciál a této dovednosti využíval i v budoucnu pro řízení své vlastní kariéry.

Posledním krokem je zpracování závěrečných zpráv z bilanční diagnostiky, které přehledně shrnují základní poznatky a doporučení. Jedná se o konkrétně o Komplexní závěrečnou zprávu z bilanční diagnostiky s objektivním nálezem určenou pro klienta a Závěrečnou zprávu z bilanční diagnostiky určenou pro zadavatele. Po ukončení diagnostiky je potřeba uskutečnit společnou konzultaci, které se vedle klienta a realizátora účastní také zástupce zadavatele. Tím může být speciální poradce úřadu práce či například personalista firmy. Obsahem konzultace je shrnutí průběhu a výsledků realizované diagnostiky a nastavení kariérového plánu klienta. Zatímco závěrečné zprávy jsou hmatatelným výstupem bilanční diagnostiky, hodnotou je samotný poradenský proces, který optimalizuje sebepojetí klienta, posiluje jeho motivaci a rozvíjí dovednosti řízení vlastní kariéry (Freibergová a další, 2015, str. 6–12).

4 Metody v kariérním poradenství

4.1 Rozhovor

Rozhovorem poradce získává informace o názorech, postojích, přáních, obavách klienta a o jeho vnitřním světě (Svoboda, 2010, str. 37). Rozhovor má v poradenském procesu své nezastupitelné místo, jak uvádí například Vendel (2008, str. 95), dle kterého hodnota rozhovoru spočívá v poskytování informací a v tom, že díky němu poradce vytváří potřebný kontakt s klientem. Metoda rozhovoru patří k neobtížnějším diagnostickým postupům.

Z hlediska cíle rozhovoru rozlišujeme rozhovor diagnostický, terapeutický, anamnestický, výzkumný, poradenský a výběrový. Dále rozlišujeme rozhovor přímý, ve kterém se poradce zaměřuje na obsah výpovědi, a rozhovor nepřímý. Může být standardizovaný a probíhat může řízeně či volně (Svoboda, 2010, str. 37).

V rámci kariérního rozhovoru existují dva předpoklady pro dobře vedený rozhovor ze strany poradce, kterými jsou sebereflexe a dobré pozorovací schopnosti. Poradce by si tak v průběhu rozhovoru měl být vědom svých verbálních a neverbálních projevů, svých předsudků a stereotypů. Zároveň jsou velmi důležité jeho pozorovací schopnosti, to, jak sleduje klientovy reakce, způsob vyjadřování a uvažování, klientovu neverbální komunikaci a to, jak klient projevuje emoce (Pauknerová a další, 2008, str. 43).

Svoboda (2010, str. 44 - 49) uvádí 3 hlavní fáze rozhovoru, kterými jsou:

1. **Úvodní fáze** – zde je hlavním cílem navázání kontaktu a vytvoření optimální atmosféry pomáhající odstranit trému. Tato fáze má charakter neřízeného rozhovoru, volbu tématu volí klient, a to samo o sobě má diagnostickou hodnotu. Poradce zde přizpůsobuje svůj slovník a své vyjadřování klientovi.
2. **Jádro rozhovoru** – hlavním cílem zde je získat maximum diagnostických informací. Využito může mít různých postupů zjišťování informací, například postupováním od obecnějších problémů ke konkrétním údajům, vycházení z jednotlivostí a směřování klienta k obecnějším výpovědím a přechod k intimním a emočně náročnějším tématům.

3. **Závěr rozhovoru** – v závěru rozhovoru dochází k uvolnění tenze. Závěrečná slova se týkají výsledku, toho, co rozhovor klientovi přinesl. Předpokladem je to, aby klient odcházel s dobrým pocitem a byl naladěný k další spolupráci.

Pauknerová a další (2008, str. 43) přidávají ještě **fázi přípravnou**, která předchází fázi úvodní. Na rozhovor se poradce musí adekvátně připravit, a tedy připravit si podklady pro rozhovor, promyslet si postup a na klienta se tzv. „naladit“.

Navarová a Lancová (2019, str. 135 – 136) rozlišují 4 typy základních otázek, které lze využít v rozhovoru ke zjištění preference v oblasti profesní volby klienta. Jsou to otázky:

1. **Uzavřené** – umožňují odpověď „ano, ne, nevím“. Je vhodné užívat jich cíleně v kontaktu s upovídanými klienty, nicméně tento typ otázek by neměl převažovat, rozhovor by měl dojem výslechu, a to je nežádoucí.
2. **Otevřené** – tyto otázky otevírají komunikaci a je vhodné je užívat v kontaktu se zamklými klienty.
3. **Sugestivní** – užívají se v situacích, kdy chceme dostat svého a s druhým člověkem takříkajících manipulujeme. Efektivní jsou u malých dětí.
4. **Alternativní** – dávají možnost volby, výběru a podporují rozhodování. Osvědčí se jich využívat u klientů, kteří jsou nerozhodní či se vyjadřují nekonkrétně.

Na správně vedený rozhovor má velký vliv také intonace hlasu poradce (Navarová a Lancová, 2019, str. 136).

Jak bylo zmíněno, práce s otázkami je nadmíru důležitá. Stejně tak je ale důležité, jakým způsobem poradce vede komunikaci s klientem. V rámci rozhovoru se nejedná pouze o to, jaké otázky klientovi položí. Neméně důležité je totiž také to, jak poradce dokáže klientovi naslouchat. Aktivním nasloucháním „*dáváme klientovi najevo, že jsme při něm, že nás zajímá*“ (Procházka a další, 2014, str. 51). Poradce by tak měl udržovat přiměřený oční kontakt, pokyvnout hlavou, používat vhodné citoslovce a klienta v jeho výkladu slovně podporovat.

Neodmyslitelnou podmínkou efektivní komunikace při rozhovoru je také akceptace klienta, jeho problémů a pocitů. S tím se pojí pojem empatie, tedy schopnost vcítit se

do klientova prožívání. Dalšími pojmy jsou kongruence, transparentnost, čili jakási otevřenost ve vyjadřování pocitů i ze strany poradce a také to, že si poradce v komunikaci s klientem neprotiřečí. V neposlední řadě musí být poradce schopen poskytnout zpětnou vazbu, v rámci které klienta pozitivně podpoří (Procházka a další, 2014, str. 54 - 55).

4.2 Koučink

Pojem koučink, koučování, se v dnešní době používá velmi často. Ti, co koučují, vychází z různých modelů a teorií. Obecně platí, že koučink je: „*prostor pro rozvoj klientových vlastních schopností, ujasnění si jeho vlastních cílů a nacházení odpovědi na otázky*“. Znamějši definicí je ta od Timothyho Gallweyho, která říká, že koučování „*uvolňuje potenciál člověka, a umožňuje mu tak maximalizovat jeho výkon*“ (Navarová, 2019, str. 15).

Abychom pojmu porozuměli v hlubším smyslu, musíme se podívat na přístup, který je zaměřený na řešení, a nikoli na problém. Tento přístup vychází z teorie, kterou začali v 70. letech rozvíjet Steve de Shazer a jeho žena Insoo Kim Berg. Oblíbený je především proto, že se vyhýbá analyzování příčin problému a soustředí se na dosažení klientem požadovaného řešení. Neznamená to, že by poradce zaměřený na řešení nešel v rozhovoru do minulosti. Obrací se tam ale převážně pouze pro zdroje a výjimky z problémů. Hlavní činností je však hledání možností, jak problém řešit, uvažování nad tím, co je nutné udělat, aby problém zmizel a uvažování o budoucnosti (Navarová a Lancová, 2019, str. 125–127).

Poradce využívající koučink je dle Navarové (2019, str. 29) profesionálním průvodcem na cestě ke kariérní volbě. Hlavní předností poradce musí být výborné motivování lidí a pomoc při stanovování realistických cílů koučovaného. Jako nástroj, kterým lze využít k formulování takových cílů, uvádí Svobodová (2015, str. 98) koučovací metodu SMARTER.

Metoda umožňuje cíle formulovat (Svobodová, 2015, str. 99):

S – specificky;

M – měřitelně;

A – akčně;

R – realizovatelně;

T – termínově;

E – energizujícím způsobem;

R – pomocí záznamů.

Jak již bylo zmíněno, kariérový poradce je průvodcem, který klienta provází jeho myšlenkami, které dokáže strukturovat, a pokud je potřeba, doplňuje je o další informace. Co je rámci koučinku důležité je partnerský přístup ke klientovi – poradce a klient jsou si rovni a ani jeden z nich nemá navrch. Hlavními prvky koučovacího přístupu jsou nehodnotící přístup, důvěra, otevřená komunikace a pokládání otevřených otázek, aktivita klienta a aktivní naslouchání. Etický požadavek koučovacího přístupu přímo říká: „Respektuj rozmanitost individuálních světů a respektuj druhého jako sobě rovného“. Dle tohoto přístupu lidi nelze libovolně řídit, měnit a učit a jakákoli přímá intervence není možná, pokud ji druhý nevyžaduje či nepřijímá (Navarová, 2019, str. 12). Ze své zkušenosti s poradenstvím sama Navarová (2019, str. 13) říká, že klienti často vyhledávají důvody, proč se doporučeními neřídit. Poradce by neměl obracet klienta na svou víru skrze své vlastní názory a vědomosti. Naopak, měl by klientovi umožnit používat jeho vlastní myšlení, porozumění a emoce.

I v koučování hraje důležitou roli rozhovor. Ten byl v rámci metody již v této kapitole představen. Při koučinku musí umět poradce otázky pokládat správným způsobem. Díky tomu si i klienti začnou klást otázky, které si dříve nepoložili, a tím dochází obvykle ke zlomu a ke změně (Navarová a Lancová, 2019, str. 127). Prioritně používá kariérový kouč otázky otevřené, které otvírají komunikaci a myšlení klienta. Koučovací otevřené otázky se ptají na preferovanou budoucnost, na úspěchy klienta, na jeho strategie zvládání situací, na klientovy možnosti a různé úhly pohledu. Velmi častou odpovědí na takové otázky je „nevím“ a zde je nutné říci, že taková odpověď je naprosto v pořádku. Nalezení odpovědi totiž vyžaduje čas a ze strany kouče trpělivost a víru v klienta (Navarová, 2019, str. 17).

Ve spolupráci Operačního programu Výzkum, vývoj a vzdělávání EU a MŠMT byl zveřejněn projekt „Implementace Krajského akčního plánu rozvoje vzdělávání pro

území Zlínského kraje“, který do svého plánu zahrnuje právě kariérní koučování. Vedle definice a základních principů koučinku představuje projekt možný postup koučovacího rozhovoru v praxi kariérového poradce. Postup je rozdělen do pěti fází:

1. **Nabídka pomoci a dojednávání spolupráce**

Informování o možnostech individuálního či skupinového koučování, ujasnění cíle a očekávání klienta.

2. **Mapování preferované budoucnosti – Co si klient přeje?**

Nejdůležitější fáze, jak autoři projektu uvádí, z praxe koučovacích rozhovorů se ukázalo, že věnování velké části rozhovoru klientovým přáním a snům a preferované budoucnosti je velmi užitečné. Klient si tak utvoří konkrétní obraz o svém cíli a tím se pro něj stane atraktivnějším. Autoři zde doporučují využít techniky **zázračné otázky**. Tato technika uvede klienta do situace, ve které je jeho problém již vyřešen. Kouč může využít otázky typu: „Představte si, že jste se jednoho dne vzbudil, jste zaměstnaný a je to práce snů. Podle čeho to poznáte?“. Zázračné otázky přikládá zásadní význam také Navarová s Lancovou (2019, str. 137), dle kterých může tato technika způsobit obrat v rozhovoru. Klient v této fázi zapojuje fantazii, kreativní myšlení a představivost. Autoři projektu také doporučují vést s klientem otevřený dialog o podrobných popisech takové práce a jejích přínosech. V případě skupinového rozhovoru jsou doporučeny aktivity jako vytvoření seznamu toho, co by chtěli klienti dělat, než zemřou, napsání dopisu z budoucnosti typu: „Uběhlo 10 let a vy píšete dopis o tom, jak se teď máte“ či vytvoření myšlenkové mapy, v jejímž centru stojí klientova „práce snů“.

3. **Mapování předzvěstí řešení a zdroje (i minulé)**

V této fázi již významné části preferované budoucnosti klienta existují a přichází fáze mapování zdrojů, které mu k tomu pomohli. Cílem je v dialogu vyzdvihnout a rozvést, co se klientovi vzhledem k jeho cíli podařilo a daří. Může být využito otázek typu: „Ve kterých situacích z nedávné minulosti se vyskytl alespoň malý zlomek z vašeho snu? Jak jste to dokázali?“.

4. **Objevování klíčů k dalšímu pokroku**

Fáze vycházející z předpokladu, že je klientův pokrok nevyhnutelný. Cílem je zjistit, kde se klient vzhledem ke svému cíli aktuálně nachází, jak se mu

podářilo dostat tam, kde je a jaký bude jeho další krok. Zde lze využít jednoduché otázky typu: „Kde na stupnici 1 až 10 se právě nacházíte? Jak zjistíte, že jste se na stupnici posunul o jeden stupeň?“. Kouč by se měl zaměřovat na malé kroky a malé změny, které jsou realistické a nevyvíjí na klienta tlak.

5. **Závěrečná fáze**

Zahrnuje shrnutí dialogu a důležitých momentů. Kouč klienta podpoří tím, že vyjmenuje všechny kompetence a zdroje klienta, které v něm budí důvěru, že dosáhne svého cíle. Autoři upozorňují, že kouč by klienta v této fázi místo chválení měl spíše oceňovat – ocenění je totiž oproti pochvale adresný, osobní a celými konkrétní.

Koučink a koučovací přístup lze dle odborníků v praxi využít vždy, a dokonce i se všemi lidmi. Bariérou může být pouze neschopnost porozumět mluvenému slovu, mentální omezení apod. Jelikož tento přístup dává klientům možnost přemýšlet o sobě, konstruovat svou budoucnost a vymýšlet nové cesty, je vhodnou metodou, kterou lze v praxi kombinovat s poradenstvím (Svobodová, 2019, str. 33).

4.3 **Osobnostní dotazníky**

Osobnostní vlastnosti mohou sloužit k predikci pracovního uplatnění a predikci výkonnosti. V úvahu je třeba je brát především při správném pracovním zařazování člověka – lidé společenší a spontánní budou volit zaměstnání, při kterém budou jednat s lidmi a toužit budou po společenském uznání, na druhou stranu lidé nesmělí budou jevit menší zájem o interpersonálně orientovaná povolání a upřednostňovat budou práci s informacemi a technické činnosti. Stejně tak ženy jsou při volbě povolání rozhodnější než muži, extroverti ve světě práce upřednostňují vnější svět a chtějí pracovat s lidmi a introverti dávají přednost takové oblasti, ve které na zadání mohou pracovat samostatně. Osobnostní vlastnosti člověka tedy hrají při výběru povolání určitou roli, přesto důležitost tohoto faktoru není tak velká, jako důležitost zájmů (Vendel, 2008, str. 71).

Osobnostní dotazníky se snaží zachytit komplexní charaktery osobnosti, a to například v dimenzi introverze – extroverze, jiné se zaměřují na konkrétní části, kterými může být například strategie zvládnání stresu (Pauknerová a další, 2008, str. 92).

4.3.1. Bochumský osobnostní dotazník BIP

Jedná se o osobnostní dotazník, který je orientován na diagnostiku schopností, které jsou rozhodující pro úspěch v zaměstnání (Navarová a Lancová, 2019, str. 22). Metoda slouží pro sebeposouzení relevantních pracovních charakteristik člověka. Nabízí kompaktní seznam položek, díky kterým je možné vysvětlit velkou část rozptylu osobnostních předpokladů profesní úspěšnosti, a souží jak pro studenty, absolventy i zaměstnance. Využití nalézá i jako podklad pro vytvoření osobního rozvojového plánu a lze jej použít při koučinku a dalších rozvojových aktivitách (Kuba, 2014, str. 27).

Celkem dotazník obsahuje 210 položek. Rozlišuje 14 dimenzí osobnosti, které jsou přiřazeny ke 4 různým oblastem profesních předpokladů (Navarová a Lancová, 2019, str. 22):

1. **Profesní orientace**
 - 1.1. Motivace k výkonu
 - 1.2. Motivace k utváření
 - 1.3. Motivace k vedení
2. **Sociální chování**
 - 2.1. Senzitivita
 - 2.2. Schopnost kontaktů
 - 2.3. Sociabilita
 - 2.4. Orientace na tým
 - 2.5. Schopnost prosadit se
3. **Pracovní chování**
 - 3.1. Svědomitost
 - 3.2. Flexibilita
 - 3.3. Rozhodnost
4. **Psychická konstituce**
 - 4.1. Emocionální stabilita

4.2. Odolnost vůči zátěži

4.3. Sebevědomí

Dotazník je možné využít individuálně i skupinově. Má podobu 6 bodové škály od „zcela souhlasí“ po „zcela nesouhlasí“, uvedená časová náročnost vyplnění dotazníku je zhruba 40 minut. V ČR existují normy, které rozlišují muži, ženy, věk a vzdělání (Pauknerová a další, 2008, str. 93). Samotné hodnocení dotazníku je poté potřeba vztahovat ke konkrétní pracovní činnosti, jelikož jednotlivé dimenze se budou lišit u jednotlivých profesí (Kuba, 2014, str. 28).

4.3.2. Eysenckův osobnostní dotazník

Patří k nejužívanějším osobnostním dotazníkům na světě, a to také proto, že je velmi jednoduchý a uživatelsky příjemný jak pro testované osoby, tak pro examinátory. Autorem je H. J. Eysenck, který nejprve stanovil dva faktory dotazníku – neuroticismus (labilitu) a extraverci. Později dotazník doplnil o třetí faktor – psychoticismus (Navarová a Lancová, 2019, str. 17). H. J. Eysenck zastával názor, že faktory introverze a neuroticita umožňují popsat osobnost nejlépe.

Původní test se skládá z 57 otázek, ze kterých jich 24 měří extraverci (E škála), a 24 diagnostikuje neurotické tendence (N škála). 9 zbývajících položek poté tvoří stupnici lži (L škála) (Pauknerová a další, 2008, str. 98). Svoboda (2010, str. 267) za hlavní přednost Eysenckova dotazníku považuje to, že nabízí paralelní formy (A, B), které tak umožňují kontrolní testování sloužící například pro výzkumné účely.

Vyšetřovaná osoba na otázky odpovídá „ano“ a „ne“. Časová náročnost vyplnění testu je přibližně 10 minut. Je doporučeno tento test užívat s klienty ve věkové hranici 14 let a výše (Svoboda, 2010, str. 269).

4.3.3. Hoganův osobnostní dotazník

Tvůrcem této metody je Robert Hogan, americký profesor psychologie a zakladatel firmy Hogan Assessment Systems. Hoganův osobnostní dotazník je vysoce validní test osobnostních rysů, které jsou klíčové pro úspěch v zaměstnání. v mezilidských vztazích i v osobním životě (Wagnerová, 2011, str. 41).

Dotazník obsahuje 206 otázek a popisuje osobnost v 7 dimenzích, kterými jsou: Stabilita, Sebeprosazování, Sociabilita, Kooperativa, Systematičnost, Zvídavost a Učenlivost, přičemž každá škála má ještě několik zajímavých subškál. Těmi jsou například: Emoční chladnost, Identita, Ne-autonomie či Zvládnutá impulzivita. Dalším důležitým faktorem je validizační škála, která odhaluje nepozorné a náhodné vyplňování (Wagnerová, 2011, str. 43). Vedle osobnostních škál dotazník zohledňuje také škály profesní: Orientace na služby, Odolnost vůči stresu, Spolehlivost, Administrativní potenciál a Manažerský potenciál (Wagnerová, 2011, str. 44).

Dotazník se orientuje na individuální psychodiagnostiku, při které se zaměřuje na kariérový potenciál jedince. Výsledek indikuje, jak moc se jedinec hodí pro dané povolání a zda by měl zvážit další studium. Uplatnění nachází také při výběru zaměstnanců a identifikování vhodného uchazeče o zaměstnání, využíván je často při výběru uchazečů o manažerské pozice (Wagnerová, 2011, str. 42).

Test je možné administrovat individuálně i skupinově, vyhodnocení probíhá přes internet. Testovaný na otázky odpovídá „ano“, „ne“, přičemž časová náročnost se uvádí 20 minut. Aby bylo možné test interpretovat, je nutné, aby examinátor prošel odborným školením (Pauknerová a další, 2008, str. 96).

4.3.4. Dotazník typologie osobnosti GPOP

GPOP (Golden Profiler od Personality) je psychodiagnostickou metodou, která navazuje na populární dotazník MBTI (Myers-Briggs Type Indicator). Vychází z teorie typů osobnosti I. Myersové a K. Briggsové, která byla představena ve třetí kapitole. Autorem původní verze je John P. Golden, českou verzi připravili Václava Havlů, Simona Hoskovcová a Markéta Niederlová.

Dotazník MBTI popisuje osobnosti ve 4 dimenzích: Introverze (I) – Extroverze (E), Smysly (S) – Intuice (N), Myšlení (T) – Cítění (F) a Usuzování (J) – Vnímání (P). GPOP k těmto čtyřem přidává ještě další škálu: Napětí – Uvolnění, tedy formu reakce na stres (Wagnerová, 2011, str. 50). Dvojice extroverze – introverze určují zdroj psychické energie, smysly – intuice udávají způsob vnímání skutečnosti, myšlení – cítění určují způsob rozhodování, orientace na usuzování – vnímání vypovídají

o životním stylu a poslední dvojice napětí – uvolnění vypovídají o tom, jak jedinec reaguje na stres (Hogrefe, 2009).

Metoda obsahuje 116 položek, testovaný vybírá se sedmistupňové škály míru souhlasu. Výsledkem je zjištění jednoho z 16 psychologických typů, ten se skládá z kombinace čtyř písmen (počáteční písmena převládajících škál). Níže je krátká charakteristika 16 typů dle Wagnerové (2011, str. 51-53) a Hogrefe (2009):

- ISTJ – Střízliví, spolehliví, přesní a ustálení. Dbají na strukturu a řád a myslí na konkrétní úkoly, které je čekají. Vyhledávají to, co přináší konkrétní užitek a vyhovuje jim struktura, řád a stálost.
- ISFJ – Pilní, pečliví a odpovědní. Jsou stabilní a důvěryhodní. Podporují a jsou velmi nápomocní. Zajímají se o konkrétní a viditelné výsledky. Navenek projevují více subjektivně hodnotící stránku, vnitřně převáží realističnost a smyslové vnímání.
- INFJ – Tvořiví, vytrvalí. Dokáží si poradit s komplexními problémy, které se týkají lidí a věcí. Orientují se na budoucnost. Navenek se projevuje více subjektivně hodnotící stránka, vnitřně intuitivní vnímání.
- INTJ – Originální v myšlení, vytrvalí, co se týče vlastních ideí a cílů. Zaměřují se na kritická témata, jsou nezávislí, plánují na abstraktní rovní a ovládají ideje a systémy. Navenek projevují více analyticky hodnotící stránku, vnitřně převažuje intuitivní vnímání.
- ISTP – Bdělí, pozorní pozorovatelé, kteří stojí nohama pevně na zemi. Jsou prakticky založení, v myšlení jsou konkrétní a přímočaří. Navenek projevují více realističnost, vnitřně převládá analytické rozhodování.
- ISFP – Přívětiví, vřelí, citliví, upřímní, přímí a precizní. Jsou schopni se dobře vcítit do druhých lidí a v krizi jsou schopni utřídit informace. Navenek převládá realističnost, vnitřně se spoléhají na hodnotové rozhodování.
- INFP – Spolehliví, odpovědní se smyslem pro povinnost. Pokoušejí se porozumět a očekávají pochopení. Zaměřují se na projekty, které pro ně mají hlubší smysl. Je pro ně důležitá jednota a harmonie.

- INTP – Výborní teoretici, jsou originální, hledají poznání, neprosazují se. Neustále se snaží doplňovat své znalosti a kompetence. Expertní znalosti hodnotí velmi vysoce a jsou to stratégové – vizionáři.
- ESTP – Věcní, spontánní, praktičtí. Jsou optimističtí, přednost dávají věcem, které mohou uchopit, rozebrat a znovu je složit. Větší důraz, než na teorie kladou na zkušenosti. Dbají na priority a cíle a dobře se přizpůsobují.
- ESFP – Otevření, spontánní, veselá povaha. Mají talent k tomu přemluvit lidi ke spolupráci, přednost dávají konkrétním a praktickým pracím. Jsou dobrými vyjednávači. Práce jim musí přinášet radost.
- ENFP – Duchaplní, spontánní a tvořiví, stále vyhledávají nové možnosti, jsou inspirující. Spoléhají se často na improvizaci a dokáží přesvědčit svým vysokým sebevědomím. Komunikují energicky, nadšeně.
- ENTP – Dynamičtí, podnikaví a orientovaní na budoucnost, inspirující. Často přebírají iniciativu a dokáží uvést změny do chodu, přicházejí s tvořivými nápady.
- ESTJ – Praktičtí a realističtí. Často plánují a organizují akce. Směrodatné jsou pro ně pouze výsledky, jednají operativně, jsou přímí, vystupují rezolutně a problémy řeší přímo.
- ESFJ – Přátelští, společenší. Dbají o vztahy a dokáží profesionální setkání oživit o osobní rozměr. Jsou dobrými organizátory, důležité je pro ně dodržování dohod. Drží se svého názoru a nenechají se od něj snadno odradit.
- ENFJ – Cení harmonické vztahy, mají silné ideály, jsou loajální ke svým lidem. Při plánování jsou velmi pečliví. Navenek se projevuje subjektivně hodnotící stránka, vnitřně převládá intuice.
- ENTJ – Jsou rázní, ovládají formu, strukturu. Chtějí se ujmout vedení a pro nízkou výkonnost nemají pochopení. Je pro ně důležité, aby s nimi ostatní zacházeli spravedlivě, k nedokonalosti nejsou tolerantní.

Wagnerová (2011, str. 53) dále uvádí, že GPOP metoda je unikátní v tom, že ji mohou využívat nejen psychologové, ale taktéž široká veřejnost z řad andragogů, pedagogů, personalistů, koučů apod. Po odborném proškolení ji tak mohou využívat i odborníci z dalších oblastí.

4.3.5. Dotazník motivace k výkonu LMI

Jedná se o osobnostní dotazník, který měří motivaci k výkonu v oblasti pracovního prostředí. Je určen pro dospělou populaci a studenty od 16 let. Autoři metody udávají, že je využitelná ve všech oblastech, ve kterých lze sledovat určité projevy úsilí o výkon. Využit se tedy dá převážně v rámci personalistiky, školního a kariérního poradenství, psychologického výzkumu a psychologie sportu (Sedláková a Knapová, 2017, str. 19).

Metoda obsahuje 17 dimenzí, které jsou charakterizovány takto (Pauknerová a další, 2008, str. 104–106):

1. **Vytrvalost** – Výdrž a nasazení sil pro zvládnutí profesních úkolů. Vysoká hodnota vytrvalosti značí soustředěnost a udržování potřebné úrovně energie po celou dobu práce.
2. **Dominance** – Tendence projevovat moc a vést druhé lidi.
3. **Angažovanost** – Osobní ochota podat výkon a míra námahy a množství odvedené práce. Osoba, která má vysokou hodnotu angažovanosti, pracuje hodně a pokud nemá co dělat, necítí se dobře.
4. **Důvěra v úspěch** – Vysoká hodnota značí to, že daná osoba počítá s tím, že dosáhne svého cíle neohledně na obtížnost úkolu.
5. **Flexibilita** – Značí to, jak se člověk vyrovnává s novými situacemi a úkoly.
6. **Flow** – Osoby s vysokými hodnotami mají tendenci věnovat se problémům velmi intenzivně, soustředěně a s vyloučením všech rušivých podnětů.
7. **Nebojácnost** – Značí předpoklad výsledku činnosti neohledně na možnost neúspěchu či selhání. Vysoká hodnota tak znamená to, že daná osoba nemá strach ze selhání či z negativního hodnocení.
8. **Internalita** – Osoba s vysokou hodnotou internality si výsledky a důsledky svého chování vysvětluje vnitřními příčinami.
9. **Kompenzační úsilí** – Znamená část osobní námahy a investice sil, který vyplývá ze strachu ze selhání.
10. **Hrdost na výkon** – Osoba s vysokou hodnotou má potřebu často zažívat pozitivní pocity spojené s úspěchem, a to je jeho motivací k podání profesního výkonu.

11. **Ochota učit se** – Snaha a zájem rozšiřovat své znalosti.
12. **Preference obtížnosti** – Osoba s vysokou hodnotou dává přednost těžkým otázkám a úkolům, které vyžadují značnou míru šikovnosti.
13. **Samostatnost** – Značí míru samostatnosti a zodpovědnosti za své záležitosti.
14. **Sebekontrola** – Vztahuje se ke způsobu organizace práce a provádění úkolů.
15. **Orientace na status** – Pro osoby s vysokými hodnotami je důležité sociální uznání a dosažení odpovědné pozice a role v sociálním prostředí.
16. **Soutěživost** – Motivací pro profesní výkon je soutěživost a srovnání s druhými.
17. **Cílevědomost** – Týká se vztahu k budoucnosti, stanovení cílů a vysokých nároků na to, jak jich dosáhnout.

Dotazník jako takový obsahuje 170 položek. Každá dimenze tedy zahrnuje 10 položek, které jsou měřené na sedmistupňové škále. Testovaný v dotazníku vyjadřuje míru souhlasu „naprosto nesouhlasím – zcela souhlasím“ (Pauknerová a další, 2008, str. 104). Metodu lze využít v individuálním i skupinovém poradenství, odhadovaná délka vyplnění dotazníku je přibližně 35 minut.

Přestože je dotazník určen pro oblast personalistiky, není pro takové využití mnohými autory doporučován. Například Sedláková a Knapová (2017, str. 22–23) poukazují na to, že přestože je metoda dle autorů určená právě pro personalistiku, velká část normalizační vzorků se zaměřuje pouze na studenty středních škol, čemuž odpovídá také to, že se některé otázky zaměřují pouze na školní prostředí (otázky typu „Před zkouškami jsem často nervózní“ apod.). Takové otázky nejsou pro pracovní prostředí relevantní. Přesto je hojně využíván, a to nejspíš také proto, že je komplexní a zaměřuje se na více dimenzí, které pomáhají odhalit konkrétní příčiny jak vysoké, tak naopak nízké výkonové motivace (Kopecký, 2017, str. 45).

4.3.6. Dotazník volby povolání a plánování profesní kariéry DVP

Dotazník je vhodný pro všechny klienty, kteří se rozhodují o výběru povolání a kteří plánují svou profesní kariéru (Vendel, 2008, str. 88). Vychází ze známé metodiky J. L. Hollanda, která byla představena v kapitole tři. Jedná se o model RIASEC představující 6 osobnostních typů dle profesní orientace a pracovního prostředí, které Svobodová (2015, str. 97-98) charakterizuje takto:

- **Realistický typ (R)** – klient s fyzickými a mechanickými schopnostmi, který preferuje práci s předměty, stroji, nástroji, rostlinami a zvířaty. Realistický typ má zájem o materiální věci a upřednostňovat bude práci venku v motorické prostředí.
- **Investigativní typ (I)** – klient se schopností pozorovat, učit se, zkoumat, analyzovat a řešit problémy. Zájem má o ideje a nejvíce mu bude vyhovovat intelektuální prostředí.
- **Umělecký typ (A)** – klient s uměleckými, objevitelskými, intuitivními schopnostmi, využívá představivost a kreativitu. Má rovněž zájem o ideje a preferuje umělecké (estetické) pracovní prostředí.
- **Sociální typ (S)** - klient komunikativní, který rád pracuje s druhými a předává jim informace, učí, vychovává a pečuje o ně. Má zájem o lidi a upřednostňuje práci v podpůrném prostředí.
- **Podnikavý typ (E)** – s druhými lidmi pracuje ve smyslu jejich ovlivňování a přesvědčování za účelem dosažení organizačního cíle či ekonomického zisku. Má také zájem o lidi a pracuje v přesvědčujícím prostředí.
- **Konvenční typ (C)** – klient, který pracuje dobře s informacemi, má administrativní schopnosti a práci realizuje do detailu. Zajímá se o věci, upřednostňuje práci v konvenčním prostředí.

Konkrétní pracovní přiřazení na základě osobnostního typu je poté dle Navarové a Lancové (2019, str. 42-44) takové: Realistické typy (R) budou zajímat klasická řemesla. Jsou to například pracovníci v zemědělství a lesnictví, pracovníci v potravinářství, pracovníci ve stavebnictví, službách a ve výrobě, případně také hasiči, řidiči apod. Investigativní typ (I) svou profesi nalezne v technickém a ekonomickém odvětví, ve zdravotnictví, vědě a výzkumu. Umělecký typ (A) se zařadí mezi umělce či umělecké řemeslníky. Často jsou to také projektanti, architekti apod. Sociální typ (S) nalézá práci v podpůrném prostředí a jsou to především sociální pracovníci, psychologové, personalisté, pracovníci ve vzdělávání, ve zdravotnictví, případně advokáti, policisté apod. Podnikavými typy (E) jsou podnikatelé, obchodníci, pracovníci v bankovníctví, pojišťovnictví či například politici. Konvenční typ (C) budou přitahovat úřednické profese. Uplatní se také jako administrativní pracovník, skladník, účetní, metodik a jiné.

Každá z 6 škál zmíněných obsahuje 11 položek v oblasti činností, 11 položek v oblasti schopností, 14 položek v oblasti povolání a 2 položky na likertově škále zachycující odhad vlastních schopností v porovnání s vrstevníky. Výsledkem je trojmístný kód, který charakterizuje osobnost testované osoby a vhodné pracovní prostředí.

Administraci dotazníku, vyhodnocení a základní interpretaci může provést testovaná osoba sama. Přínosná je poté následná konzultace s odborníkem (Kašpárková, 2014, str. 31).

Dotazník je vhodný pro využití ve fázi rozhodování žáků o volbě dalšího vzdělávání a profesní orientace žáků. Zároveň je vhodný pro zaměstnance a podnikatele, kteří uvažují o změně pracovního zaměření. Zároveň lze dotazník využít v rámci nábory zaměstnanců (Kašpárková, 2014, str. 30-31).

4.3.7. Test kariérových kotev

Scheinova teorie kariérních kotev byla představena ve třetí kapitole. Vychází z předpokladu, že kariérní kotvou člověka je jeho sebepojetí a znalost sama sebe. Konkrétně se jedná o složky sebepojetí, kterými jsou dovednosti a kompetence, motivy a hodnoty. Kariérní kotva je tedy „*soubor subjektivně vnímaného vlastního talentu, motivů a hodnot, kteří jedinec používá k poznání, usměrňování, stabilizaci a integraci osobní kariéry*“ (Vendel, 2008, str. 41).

Test kariérových kotev je orientační metoda zaměřená na mapování hodnotové orientace a motivace uživatele. Dotazník tak odhaluje osobní priority při volbě a plánování kariéry. Výhodou tohoto dotazníku je to, že si díky němu lidé dotváří svůj sebeobraz a hodnotí své profesionálního pojetí. Právě proto je vhodný k využití pro dlouhodobě nezaměstnané osoby, protože tyto osoby na základě testu zjistí, které pracovní pozice jim budou nejvíce vyhovovat na základě zjištění svých priorit, hodnot apod. (Plesník a Šobáňová, 2014, str. 50).

Vyplnění a vyhodnocení dotazníku je velice jednoduché. Uživatel odpovídá na otázky, které mají vždy pět možných odpovědí. Úkolem je zvolit tu odpověď, který jej nejlépe vystihuje, a k té přiřadit číslo 1. Postupně tak přiřadí další číslice ke zbylým odpovědím. Vyhodnocení poté udá pořadí kotev dle toho, jak velký význam mají pro uživatele. Úkolem poradce je vyvodit z těchto výsledků praktické závěry a vyjasnit

typy pracovních pozic, které výsledným kotvám nejvíce odpovídají (Plesník a Šobáňová, 2014, str. 50–51).

Schein (2013, str. 19–40) jednotlivé kotvy charakterizuje takto:

1. **Technicko – funkční kompetence** – Osoby s touto kotvou mají vysokou potřebu rozvíjet své dovednosti v konkrétním oboru. Ideální prací pro tyto osoby je taková práce, která pro ně bude technicky náročná, jinak se může stát, že se pro ně daná činnost stane nezajímavou. Obecná manažerská pozice tak pro tyto osoby není přitažlivá. Možnost zdokonalovat své dovednosti je pro tyto osoby důležitější než peníze.
2. **Manažerské kompetence** – Jedinci s touto kotvou usilují o vyšší manažerské funkce a taková pozice pro ně značí úspěch a uspokojení. Důležité pro ně je, že mohou v rámci organizace kariérně růst a postupovat na vyšší úroveň. Lidé s touto kotvou rádi řídí a ovlivňují ostatní.
3. **Autonomie** – Nezávislost je pro jedince s touto kotvou nejvíce důležitá. Mají potřebu vytvářet si vlastní pracovní plán a tempo. Ideální je tak pro ně samostatné podnikání a vyhýbají se velkým výrobním organizacím a úřadům, které pro ně často mají příliš svazující nároky.
4. **Jistota** – Zde je na prvním místě jistota zaměstnání a platu. Osoby s touto kotvou budou vyhledávat takové organizace, které mají dobrou tradici. Pokud již takovou organizaci naleznou, jsou ochotni se přizpůsobit jejím hodnotám a normám a vzdávají se velkých ambicí. Jistota pro ně znamená také vazbu na konkrétní místo, kde se cítí bezpečně a kde mají přátele.
5. **Kreativita** – Lidé s touto kotvou mají potřebu vytvářet vlastní projekty, nové věci a výtvořky jsou pro ně primární motivací, až poté následuje zisk. Jelikož mají tendenci stále prosazovat nové nápady, může se stát, že budou zanedbávat své povinnosti. Po dokončení a realizaci vlastního projektu se ihned pouští do něčeho nového.
6. **Služba** – Důležitou roli zde hraje prospěch organizace. Osoby ukotvené zde se snaží o dosažení a vytvoření něčeho prospěšného a hodnotného. Preferovat budou takovou práci, která je v souladu s jejich hodnotami více, než s jejich dovednostmi. Zároveň potřebují pocítovat podporu organizace. Tuto kotvou nejčastěji nalezneme u osob v pomáhajících profesích.

7. **Výzva** – Výzva je pro tyto osoby největší motivací. Dopředu je žene konkurence, soutěž a potřeba být nejlepší. Osobou ukotvené zde mají silnou orientaci na výkon a potřebují takovou práci, ve které se budou mít příležitost se překonávat a přijímat nové výzvy. K osobám, které tuto kotvu nesdílí, bývají netolerantní.
8. **Životní styl** – Zde hraje hlavní roli skloubení osobního života s pracovními povinnostmi. Lidé s touto kotvou vidí větší význam ve svém soukromém životě nežli v kariéře, a proto si vybírají takové zaměstnavatele, které toto zohledňují. Určitou roli při výběru povolání bude tedy hrát například možnost pružné pracovní doby, delší dovolené apod.

4.4 Výkonové testy

Když se začala uplatňovat psychologie při volbě povolání, předpokládalo se, že intelektová kapacita člověka, kterou lze vyjádřit inteligenčním kvocientem, determinuje volbu povolání a může sloužit jako základní východisko pro predikci úspěchu v konkrétním povolání. Přestože je takové tvrzení v dnešní době neudržitelné, patří výkonové vlastnosti člověka mezi základní faktory, o které se v kariérním poradenství zajímáme. Úroveň schopností člověka lépe než pro predikci úspěchu v povolání slouží pro predikci *neúspěchu* v konkrétním povolání. Je tomu tak proto, že pro každý typ zaměstnání existuje určité minimum schopností, pod jehož úrovní pracovník s velkou pravděpodobností selže (Vendel, 2008, str. 56-58).

Výkonové testy patří k nejstarším diagnostickým metodám v psychologii. Přestože jsou mnohdy tyto testy nově interpretovány, vychází zpravidla ze starších a osvědčených podnětů a úloh. Tyto testy poskytují dobrou možnost měření a srovnávání výsledků. Výsledky testů bývají nezávislé na subjektivních úmyslech testované osoby (Svoboda, 2010, str. 46).

4.4.1. Test struktury inteligence (IST)

Jedná se o komplexní test inteligence, který se snaží postihnout i její strukturu. Autorem testu je Rudolf Amthauer a publikován byl v roce 1953. Inteligence je v dle Amthauera substruktura v celku struktury osobnosti a strukturovaná celost schopností, které jedinec uplatňuje ve výkonech (Svoboda, 2010, str. 76).

Metoda je vhodná pro užití ve skupině a pro osoby starší 13 let. Má dvě paralelní formy A a B. Test se skládá z 9 subtestů a má celkem 176 úloh. 9 zmíněných subtestů zahrnuje (Svoboda, 2010, str. 76-77):

1. **Doplňování vět** – zkoumá tvoření úsudku, zdravý rozum, smysl pro skutečnost, u mladistvých dosaženou úroveň samostatnosti v myšlení.
2. **Eliminace slova** – projevuje se v něm jazykový cit, vystižení slovních významů, schopnost vcítění.
3. **Analogie** – zjišťuje kombinační schopnost, proměnlivost myšlení, chápání vztahů a spokojenost s přibližnými řešeními.
4. **Zobecnování** – značí schopnost abstrakce, tvoření pojmů, vyjadřovací schopnosti, u mladistvých rozumovou vzdělanost.
5. **Počtení úlohy z aritmetiky** – zjišťuje praktické počtení myšlení.
6. **Numerické řady** – zkoumá induktivní myšlení s čísly, teoretické počtení myšlení, rytmické momenty.
7. **Volba geometrického obrazce** – zjišťuje představivost, bohatství představ, konstruktivní momenty v myšlení.
8. **Úlohy s kostkami** – zaměřuje se na prostorovou představivost.
9. **Pamětní učení** – měří schopnost pamatovat si, umět udržet naučená slova, trvání koncentrace a schopnost zátěže.

Testovaný odpovědi zaznamenává do záznamového archu, na jednotlivé subtesty je stanoven časový limit a test je koncipován tak, že většina testovaných osob ve stanoveném limitu všechny úkoly nesplní. Vyhodnocením je skóre zakreslené do profilu, který znázorňuje strukturu inteligence. Celkový vážený skóre je mírou inteligenční úrovně. Dle profilu struktury inteligence můžeme rozlišit dva základní typy nadání, a to „M“ profil – teoretické nadání a „W“ profil – praktické nadání (Svoboda, 2010, str. 78).

4.4.2. Test koncentrace pozornosti (TKP)

Dalším možným výkonovým testem je Test koncentrace pozornosti, jehož autorem je M. Kučera. Tento test měří psychomotorické tempo, absolutní i relativní správnost psychomotorického výkonu, sklon k chybným výkonům, orientačně i psychické

tempo, chybovost, inteligenční úroveň, a i některé odvozené osobnostní rysy, např. impulzivnost (Svoboda, 2010, str. 115).

Úkolem probanda je porovnávat levý a pravý sloupec, ve kterých jsou uvedeny znaky, písmena, číslice apod. Znaky se od sebe v jednotlivých řádcích liší a proband má za úkol pravý sloupec opravit dle sloupce levého. Celkově má test 25 řádků po 15 znacích a čas na vyplnění testu je stanoven na 4,5 minuty. Opět platí, že většina probandů ve stanoveném limitu test vyplnit nestihne. Vyhodnocení udává výsledky úloh typu *řešeno, správně, špatně škrtnuto, chyby celkem, vynecháno a správně/řešeno*. Hrubý skór je vhodné interpretovat slovně a výsledek doplnit dalšími získanými informacemi. Užít test lze individuálně i skupinově (Pauknerová a další, 2008, str. 122).

4.5 Projektivní metody

První projektivní metodou byl slovní asociační experiment, který použil v roce 1879 vědecký psycholog Francis Galton. Projekční techniku definoval psycholog L. K. Frank jako: „*metodu výzkumu osobnosti, konfrontující zkoumaného jedince s nějakou určitou situací, ve které bude odpovídat podle smyslu, který tato situace pro něj má, a podle toho, co cítí během této odpovědi*“ (Svoboda, 2010, str. 149-150). Evangelu (2009, str. 43) řadí projektivní metody mezi vysoce oblíbené, a to nejspíše z toho důvodu, že jsou těžko zmanipulovatelné, jelikož lze stěží odhadnout, co vlastně diagnostikují. Také udává, že odborný pohled pracuje s poznatkem, že co je v psychice, se objeví i v motorickém zpracování. Proto se někteří odborníci domnívají, že temperament a ostatní osobnostní rysy člověka lze vyvodit například z tahu tužky, velikosti kresby či jejího barevného zpracování.

Projektivní metody mají různou podobu, dělit je můžeme na (Svoboda, 2010, str. 7):

1. **Verbální projektivní metody** (např. Rorschachův test ROR);
2. **Grafické projektivní metody** (např. kresba stromu, kresba postavy);
3. **Manipulační projektivní metody, metody volby** (např. Lüscherův test).

V kariérním poradenství se nejčastěji setkáme s grafickými metodami, a to právě s kresbou stromu a kresbou postavy. Veškeré metody slouží pouze jako doplňková metoda, hodnotitel, nejčastěji psycholog, musí mít široké znalosti ze sociální psychologie a psychologie osobnosti a k metodě musí přistupovat odborně (Evangelu,

2009, str. 43). Projektivním metodám bývá vytýkána jejich validita. Zároveň mnohoznačnost odpovědí a tím pádem i nesnadnost jednotného skórování klade obrovský nárok na psychologa, jeho vědomosti, zkušenosti, ale i intuici. Obecně se tak konstatuje, že validita projektivních metod roste se zkušeností, kterou má psycholog s použitou metodou (Svoboda, 2010, str. 150).

4.6 Assessment centrum

Assessment (také nazýváno development) centrum je metoda, která se poprvé objevila v USA ve 20. století a velmi rychle si získala oblíbenost. Jedná se o výcvikové středisko – o postup, nikoli specifické místo. Assessment centrum (AC) je konkrétně „*sled několika praktických úloh, podle kterých se posuzuje budoucí výkon uchazeče v práci*“ (Wagnerová, 2011, str. 18). AC se nejčastěji využívá při výběrových řízeních a také při hodnocení a rozvoji již stávajících zaměstnanců a při budování týmů (Evangelu, 2009, str. 44), Svobodová s Lancovou (2019, str. 25) její užití vidí i při výuce formou zážitkového učení.

Součástí AC jsou vždy individuální úlohy, například prezentace, třídění došlé pošty apod. i skupinové či párové úlohy (modelové situace pokárání, povýšení, vytvoření plánu porady, plánu řešení problému apod.), dále psychodiagnostické testy a rozhovor (Wagnerová, 2011, str. 18). Důležité pro užití této metody při výběrovém řízení je nejprve analyzovat skutečné potřeby obsazované pozice dle profilu ideálního kandidáta a koordinace celého týmu. Zároveň je nutné jednotlivé metody v rámci AC za sebou řadit tak, aby se zatížení různých stylů myšlení při modelových situacích střídalo (Evangelu, 2009, str. 44). Wagnerová (2011, str. 18) stanovuje optimální délku trvání AC na 1-2 dny. Upozorňuje také na roli hodnotitelů celého procesu. Ti by měli být proškoleni a připraveni se ke kandidátům chovat zdvořile a s respektem. Součástí jejich práce je také poskytnutí zpětné vazby kandidátům, a přestože je zpětná vazba časově náročná, je v tomto případě nezbytná jak pro samotnou důvěryhodnost metody, tak z psychologického hlediska.

Mezi výhody užití assessment centra Evangelu (2009, str. 45) řadí navození situací z praxe, pro hodnotitele možnost posoudit intelektovou úroveň kandidáta a rozpoznat jeho sociální angažovanost. Hodnotitelé díky užitým metodám získají komplexní

diagnostiku o uchazeči. Za úskalí považuje převážně časovou náročnost pro obě zúčastněné strany a také nejednotné hodnocení hodnotitelského týmu. Wagnerová (2011, str. 18) k nevýhodám dodává situaci, ve které firma sice zorganizuje komplexní AC, nicméně zařazené úlohy jsou natolik obecné či nemají souvislost s pracovní náplní, že takové AC nemá žádnou prediktivní validitu.

PRAKTICKÁ ČÁST

V praktické části této bakalářské části je navržen překlad cizojazyčné diagnostické pomůcky do českého jazyka. Nejprve je představena samotná pomůcka a také teorie, ze které vychází, poté je navržen překlad testové části společně s charakteristikami jednotlivých osobnostních typů.

K překladu jsem zvolila osobností test, který je volně dostupný k vyplnění a vyhodnocení na webu icould.com. Tento web provozuje charitativní organizace Education and Employers jako součást programu Inspiring The Future. Primárně web obsahuje více než 1000 videí lidí, kteří mluví o své kariéře – vysvětlují jejich pracovní roli, profesní dráhu a jak různé faktory utvářely jejich směřování. Mezi další funkce webu patří právě The Buzz Quiz, který podporuje sebereflexi a zkoumá souvislosti mezi osobností a prací. Samotný test mi byl doporučen lektorkou kariérního rozvoje Nicki Moore, která působí na Univerzitě v Derby.

Jedná se o návrh překladu, nikoli celistvý překlad metody vhodné k použití. Praktická část zahrnuje rovněž doporučení k využití této konkrétní metody v rámci praxe kariérního poradce a způsob, jakým je možné s metodou pracovat.

5 The Buzz Quiz

5.1 Základní informace

Autorem The Buzz Quizu je David Hodgson, trenér, řečník a autor knihy The Buzz. Kvíz samotný je založen na myšlenkách Carla Junga, které popularizovaly Myers s Briggsovou před asi šedesáti lety. Typologie osobnosti podle Myers a Briggsové byla představena ve třetí kapitole, za metodu byla teorie představena v kapitole pět, a to Dotazníkem typologie osobnosti GPOP, jehož autorem je John P. Golden.

Hodgson (Icould, 2021) je toho názoru, že stejně jako používáme preferovanou ruku k psaní nebo házení míčem, máme preferované způsoby chování vzhledem k naší osobnosti. Někteří lidé raději mlčí a jiní mluví, oba jsou stejně dobří, ale odlišní. Dále tvrdí, že znalost vlastního stylu chování nám pomáhá dělat v životě lepší rozhodnutí. Buzz Quiz má být záměrně jednoduchý. Zaměřuje se na čtyři části osobnosti, které převažují u většiny lidí, jako je například sklon zaměřovat se na detaily či na druhou stranu soustředěnost na větší celky. Výběr preferencí v těchto čtyřech oblastech je spojen se *zvířecím typem*, který se vztahuje k jednomu z 16 typů osobnosti. Znalost svého typu osobnosti má sloužit k tomu, aby si lidé uvědomili své přirozené silné stránky a aby konkrétní typ sloužil jako výchozí bod pro přemýšlení o kariéře.

Je tu tedy použit stejný model, jako u MBTI. Dotazník zjišťuje stejné osobnostní rysy ve stejných dimenzích, vyhodnocení je poté modifikováno pro mladší generaci a teenagery. Zjišťované dimenze jsou Introverze (I) – Extroverze (E), Smysly (S) – Intuice (N), Myšlení (T) – Cítění (F) a Usuzování (J) – Vnímání (P). Hodgson ve své knize The Buzz (2006) představuje tyto dvojice na základě přirovnání. Místo vysvětlení pojmu extroverze uvádí příklad Eddyho (E), chlapce, který rád uvažuje nahlas, má rád akci, jedná rychle, je dobrým bavičem a využije každé příležitosti sdílet svůj názor. Naproti Eddymu stojí Ian (I), kluk, který se zamyslí předtím, než něco řekne, je často zamlklý, opatrný, je dobrým posluchačem a své myšlenky si nechává pro sebe. Tímto stylem, který je snadno pochopitelný právě pro teenagery, rozliší i další dvojice za pomoci Sharon (S), Naz (N), Franka (F), Toma (T), Jane (J) a Paule (P).

Vyhodnocení nám neudává kód složený ze čtyř písmen, jako tomu tak je u MBTI či GPOP. Buzz Quiz typy osobnosti rozlišuje na základě zvířat. Hodgson to vysvětluje tím, že zvíře je snadné si zapamatovat a zároveň to do procesu přidává trochu zábavy. Zvířecí typy jsou rozděleny do čtyř skupin, například medvědi jsou obecně nejorganizovanější a nejspolehlivější, mořští živočichové jsou obecně snílci s bujnou představivostí, kočky jsou hravé a hledají zábavu a ptáci bývají tou nejteoretičtější skupinou, která se vždy ptá a vše zpochybňuje.

Hodgson tvrdí, že osobnost má na výběr zaměstnání velký vliv. Je to z jednoho důvodu také tím, že dle výzkumu máme tendenci se raději zapojovat do takových pracovních úkolů, které odpovídají našim přirozeným přednostem. Pokud jde někomu dobře kreslení, pak je pravděpodobné, že se uplatní například jako grafik. S osobnostními preferencemi to ale tak jasné není, přestože jsou velmi užitečné. Pokud například rádi pomáháme ostatním či rádi poskytujeme služby, otevírají se nám jiné kariérní možnosti než člověku, který je více zaměřený spíše na úkoly a výsledky své práce. Kariérní doporučení na základě typu zvířete je založeno na tom, ve kterém zaměstnání je daný zvířecí typ nadměrně zastoupen. Například klauni tvoří dle průzkumu šest procent populace, ale více než 15 procent novinářů, herců, psychologů a trenérů jsou právě klauni. Tyto informace nám pomáhají uvažovat o naší kariéře s ohledem na naši osobnost a naše preference. Slouží však pouze jako výchozí bod, jelikož všichni můžeme být dobří v široké škále profesí.

5.2 Podoba testu

Test obsahuje 4 části, každá zjišťuje jednu ze 4 dimenzí. Každá část obsahuje 5 tvrzení. Úkolem je tvrzení mezi sebou porovnat a vybrat to, které nejvíce odpovídá osobnosti testovaného. Jakmile je vybráno všech 5 tvrzení, je ihned vyhodnoceno, ke které z dvojice dimenze jedinec inklinuje a ta je krátce definována. Pokud jedinec zvolí více tvrzení z levého sloupce, definuje jej dimenze vlevo (a naopak). Po vyplnění všech 4 částí je kvíz ihned vyhodnocen. Respondent zjistí, jaký typ zvířete mu nejvíce odpovídá získá informace o osobnostních rysech daného typu a o povoláních, na které se tento konkrétní typ dle průzkumu nejvíce hodí. Vyplnění testu je velice jednoduché a intuitivní. Vyplnění celého testu zabere jen několik minut.

5.3 Test

5.3.1. Otázka č. 1

Porovnejte postupně každý z pěti výroků a vyberte ten, který vám nejvíce odpovídá.

Odkud čerpáte energii? Zvenku nebo zevnitř?
--

Mám sklon myslet nahlas	x	Přemýšlím, než promluvíím
Většinou jednám rychle	x	Většinou jednám opatrně
Jsem dobrý řečník	x	Jsem dobrý posluchač
Jsem rád středem pozornosti	x	Raději splynu s davem
Nejlépe pracuji ve skupinách	x	Nejlépe pracuji sám či v 2

Jsem spíše extrovert

Extrovertní lidé mají tendenci:

- získávat energii od ostatních lidí a věcí kolem nich
- dobíjet baterky tím, že jsou aktivní
- být sebevědomí
- být asertivní

Jsem spíše introvert

Introvertní lidé mají tendenci:

- získávat energii ze svého nitra
- dobíjet baterky tím, že tráví čas o samotě
- být opatrní
- být dobrými posluchači

5.3.2. Otázka č. 2

Porovnejte postupně každý z pěti výroků a vyberte ten, který vám nejvíce odpovídá.

Jak přijímáte informace? Díváte se na detaily nebo na celek?

Hledám fakta	x	Hledám možnosti
Hledám detaily	x	Hledám vzorce
Soustředím se na to, co funguje teď	x	Soustředím se na to, jak věci udělat jinak
Raději aplikuji to, co jsem se naučil	x	Raději se učím nové věci
Raději postupuji krok za krokem	x	Spíše postupuji neorganizovaně

Dám spíše na smysly

Takoví lidé:

- jsou spíše nohama na zemi
- jsou praktiční
- jsou realističtí
- bývají rozumní

Dám spíše na intuici

Takoví lidé:

- přemýšlí o tom, jak by se věci daly změnit
- jsou nápadití
- jsou kreativní
- jsou snílci

5.3.3. Otázka č. 3

Porovnejte postupně každý z pěti výroků a vyberte ten, který vám nejvíce odpovídá.

Jak se rozhodujete? Hlavou nebo srdcem?

Většinou se řídím hlavou	x	Většinou se řídím svým srdcem
Ptám se „Je to správné rozhodnutí?“	x	Ptám se „Jak to ovlivní ostatní?“
Nevadí mi dávat a přijímat zpětnou vazbu	x	Nerad dávám nebo přijímám zpětnou vazbu
Mám tendenci říkat, jak to vidím já	x	Zdržuji se říkat věci, které ostatní rozčilují
Nejprve se soustředím na úkol, potom na lidi	x	Nejprve se soustředím na lidi, potom na úkol

Rozhoduji se hlavou:

Takoví lidé:

- se rozhodují na základě toho, co je „správné“
- jsou spravedliví
- uvažují logicky
- bývají objektivní

Rozhoduji se srdcem:

Takoví lidé:

- dbají na to, jak jejich rozhodnutí ovlivní druhé
- chtějí, aby je ostatní měli rádi
- bývají sympatičtí
- jsou přátelští

5.3.4. Otázka č. 4

Porovnejte postupně každý z pěti výroků a vyberte ten, který vám nejvíce odpovídá.

Jaký je váš přístup k životu? <i>Naplánovaný nebo spontánní?</i>

Rád plánuji a organizuji	x	Rád se nechám překvapit
Rád si píšu seznamy	x	Nerad si píšu seznamy
Mám rád věci uspořádané	x	Nevadí mi neuspořádanost
Preferuji, když úkol dokončím	x	Raději začínám nové úkoly
Obvykle pracuji vytrvalým tempem, dokud neskončím	x	Často dělám věci na poslední chvíli

Spíše usuzuji:

Usuzující lidé:

- dělají věci organizovaně
- odpočívají až po dokončení úkolu
- uvažují logicky
- dotahují věci do konce
- jsou dochvilní

Spíše vnímám:



Vnímaví lidé:

- jsou flexibilní
- neradi pracují pod tlakem
- nemají potřebu plánovat
- jsou spontánní
- bývají otevření

5.4 Zvířecí typy

Níže předkládám překlad charakteristiky 16 zvířecích typů dle Hodgsona.

Tabulka 1: Zvířecí typy

MOŘŠTÍ ŽIVOČICHOVÉ	
	<h3>KLAUN</h3> <p>Motto: „Hele! Mám další nápad!“</p> <p>Klauni jsou energické, kreativní a pracovité ryby. Nacházejí často nové a chytré způsoby řešení a přednost dávají rozmanitosti a akci.</p> <p><u>Silné stránky:</u> Jsou nápadití řešitelé problémů, vždy rádi improvizují a jsou skvělí v dotahování věcí na poslední chvíli. Snaží se být odlišní a rozvíjet svůj jedinečný styl, jsou přirozeně kreativní. Nebojí se podstoupit riziko a dávat přednost originálním řešením před dodržováním pravidel – k tomu využívají své přesvědčivosti.</p> <ul style="list-style-type: none">• Rád začíná nové věci, jinak se v rutinních činnostech snadno otráví• Má smysl pro humor• Bývá ve škole často oblíbený, ale také se často setkává s nepochopením ze strany dospělých• Nelíbí se mu, když mu ostatní říkají, co má dělat – raději si věci vyřeší sám• Je s ním zábava <p><u>Jako vůdce:</u> Je to vizionář, který má potřebu svůj tým „vychovávat“. Může se stát, že mu jeho touha tvořit velkolepé věci v práci přinese stres.</p> <p><u>Pracovní oblasti:</u> média, charitativní práce, vzdělání, marketing a PR</p> <p><u>Tip:</u> Stanov si priority, zaměř se na důležité věci a dokonči je.</p>
	<h3>MOŘSKÝ KONÍK</h3> <p>Motto: „Pojďme se nad tím zamyslet!“</p> <p>Mořští koníci mohou být velmi hluboce smýšlející, tiší a mývají velkou představitivost. Každý koník uvažuje jedinečně a jedinečnosti si váží i u ostatních.</p> <p><u>Silné stránky:</u> Jsou trpěliví a skvělí v řešení komplikovaných situacích. K řešení problémů často využívají své představitivosti. Velmi dobře naslouchají, ale zároveň dokáží být velice přesvědčiví. Zajímají se o to, co dělají a jak to ovlivňuje ostatní.</p>

- Snílek, který občas potřebuje ujištění a podporu ostatních
- Bývá klidný, laskavý a záleží mu na druhých
- Je pohodový, trpělivý a dobrosrdečný
- Lidi jsou pro něj důležitější, než pravidla
- Je inspirující
- Je perfekcionista

Jako vůdce: Je starostlivý, tichý, osobitý, dodržuje termíny a očekává to i od ostatních. Touha vždy potěšit ostatní lidi mu přináší stres.

Pracovní oblasti: digitální technologie, design, řemesla, školství, zdravotnictví, právo

Tip: Nežij jen ve své hlavě – mluv s ostatními, sdílej své nápady.



DELFÍN

Motto: „Potřebuji se cítit milován“

Mnoho lidí říká, že je delfín jejich oblíbené zvíře. Delfini jsou inteligentní, vřelí a mají charisma. Pohybují se rychle, potřebují vše stihnout, a užívají si rušný společenský život.

Silné stránky: Vždy přátelští a veselí delfini mají hromady energie. Bývají velmi oblíbení, milují velké oslavy a čas strávený s rodinou a přáteli. Delfini jsou umělci a neustále se snaží zkoušet nové věci. Milují rozmanitost a akci. Problémy řeší kreativně, práci dotahují do konce. Přemýšlí do hloubky, často sdílí své názory s ostatními.

- Do školy chodí s nadšením
- Je většinou soucitný, starostlivý a milující
- Potřebuje dobře vycházet s ostatními
- Je otevřený o tom, jak se cítí, své pocity dává najevo
- Pracuje tvrdě na tom, abych jeho vztahy byly silné, hluboké a smysluplné

Jako vůdce: Vizionářský, demokratický, organizovaný a usilující o harmonii. Má potřebu dělat ostatním lidem radost a dodržovat pravidla.

Pracovní oblasti: cestovní ruch, sociální práce a poradenství, státní správa, politika a samospráva, design, řemesla, HR, marketing

Tip: Udělej si chvilku pro sebe. Netrav všechn svůj čas řešením problémů jiných lidí.



TULEŇ

Motto: „*Jak to ovlivní ostatní lidi?*“

Tuleni jsou ve své sociální skupině velmi hraví a podporující. Dokáží však být i tiší a opatrní, často přemýšlí, zda věřit svým instinktům.

Silné stránky: Tuleni jsou skvělí v multitaskingu, často pracují na mnoha věcech najednou a rádi se učí novým dovednostem.

- Hledá smysl života
- Je láskyplný, rád se stará o děti
- Bývá pohodový a dobrosrdečný
- Lidi jsou pro něj důležitější, než pravidla
- Mívá pár velmi dobrých přátel
- Má pevné vnitřní hodnoty, kterých se drží
- Bývá občas vnímán jako citlivá a složitá bytost
- Věnuje čas tomu, aby zjistil, kým doopravdy je

Jako vůdce: Je od přírody koučem, který může být tichým a starostlivým šéfem. Je zaměřen na lidi, často vnáší nové přístupy.

Pracovní oblasti: životní prostředí, design, řemesla, móda, zdravotnictví, HR, marketing a PR

Tip: Neztrať se ve svých myšlenkách; zapojit ostatní.

MEDVĚDI



BARIBAL

Motto: „*Šéf budu já!*“

Medvědi jsou symbolem síly a moci, často přebírají kontrolu nad věcmi. Baribalové neboli medvědi černí se vyskytují v USA a sdílejí ty vlastnosti, které jsou spojovány právě s Američany.

Silné stránky: Jsou spolehliví a realističtí, milují akci, zaměřují se na výsledky. Jsou přirozenými vůdci a vynikají ve vyjednávání a rychlé komunikaci. Nikdy se nezastavují a jsou vždy plní energie.

- Užívá si rutinu a pořádek, je hrdý na svou poctivost a spolehlivost
- Upřednostňuje přímou zpětnou vazbu
- Často si potřebuje připomínat, jak být taktní a empatický
- Je vůdcem, ví, co je třeba udělat a jak to udělat
- Většinou je nezávislý a na pohled je přísnější, než ve skutečnosti je
- Rád sdílí své vášně a nápady

Jako vůdce: Přímý, rozhodný a spolehlivý. Respektuje a dodržuje postupy, a to očekává i od ostatních. Soustředí se na dosažení cílů a dokončení úkolů.

Pracovní oblasti: účetní a finanční služby, výroba, logistika a doprava, bezpečnost a ozbrojené síly

Tip: Nemusíš být stále ve vedení. Starej se o sebe a požádej ostatní, aby ti pomohli.



LEDNÍ MEDVĚD

Motto: „*Přesně vím, co dělám!*“

Lední medvědi jsou silní a odhodlaní. Jsou na vrcholu potravního řetězce a baví je šéfovat ostatním. Tráví spoustu času o samotě a ve své vlastní společnosti jsou šťastní.

Silné stránky: Jsou klidní a stálí pracovníci, kteří dbají na detaily a nezastaví se, dokud svou práci nedokončí. Jsou výborní v rozhodování a v dodržování plánů a pravidel.

- Je spolehlivý
- Upřednostňuje zájmy, které vyžadují přesnost a určitou dovednost
- Rád věci zkoumá a získává znalosti, často se stane expertem na danou problematiku
- Váží si soukromí, nezávislosti a osobního prostoru
- Je spíše praktický, loajální a zodpovědný

Jako vůdce: Je přímý a spravedlivý, respektuje a dodržuje dané postupy. Je zaměřený na úkoly.

Pracovní oblasti: bezpečnost a ochrana zdraví, výroba, administrativa, podnikání, logistika a doprava, bezpečnost a ozbrojené síly

Tip: Udělej si občas pauzu a pochval lidi kolem sebe.



KOALA

Motto: „*Udělám to tiše*“

Koaly jsou oblíbená zvířata. Rádi se cítí bezpečně a jsou loajální a starostliví k lidem kolem sebe.

Silné stránky: Koaly jsou s lidmi trpěliví. Rádi ostatní opečovávají, ctí hodnoty lidí kolem sebe, a přitom si drží své vlastní přesvědčení. Přinášejí relevantní fakta, ale jen zřídka prosazují své názory, pokud o to nejsou přímo požádáni.

- Tichý, opatrný a laskavý
- Vyniká v úkolech, které vyžadují přesnost
- Pracuje strukturovaně, váží si osobního prostoru
- Rád sleduje, co se kolem děje a zkouší si různé věci, než se ujistí, že jim opravdu rozumí

- Je často talentovaný v řemeslech a umění
- Je to realista, stojí nohama na zemi a respektuje autoritu
- Vychází se všemi, je milující a spolehlivý

Jako vůdce: Pečlivý, tichý, respektuje a dodržuje postupy a pravidla, dodržuje termíny.

Pracovní oblasti: administrativa, podnikání, péče o zvířata, vzdělávání, právo, móda, zdravotnictví

Tip: Nejsi příliš hodný? Nauč se stát si za svým.



PANDA

Motto: „*Pojďme to udělat společně!*“

Pandy jsou vřelá a přátelská zvířata. Jsou obdivováni za jejich loajlnost a organizovanost. Bývají dobrými řečníky, kteří milují spojení s lidmi. Ze všech osobností jsou nejspolehlivější.

Silné stránky: Jsou výborní v komunikaci, umí jednat rychle a bez rozruchu. V týmu jsou oblíbenými členy, kteří vždy vědí, co se děje. Umí do práce zapojit ostatní.

- Veselá, sebevědomá a energická
- Ráda zkusí nové věci
- Je společenská, miluje oslavy, ráda se setkává se svými přáteli
- Dává najevo své pocity, má sklony upřednostňovat ostatní před sebou
- Své úspěchy s ostatními nesdílí, bývá skromná
- Ráda diskutuje o názorech a hodnotách ostatních

Jako vůdce: Společenský, starostlivý, rozhodný. Respektuje a dodržuje postupy.

Pracovní oblasti: služby, pohostinství, kosmetický průmysl, cestovní ruch, administrativa, podnikání, státní správa, zákaznický servis

Tip: Nesnaž se být neustále perfektní.

PTÁCI



PUŠTÍK

Motto: „*Abych to pochopil, musím to rozebrat!*“

Puštík je symbol inteligence, odhodlání a moudrosti. Letá tiše v noci, je opatrný a tichý. Mluví jen, když sám chce.

Silné stránky: Rádi se učí novým dovednostem a zkouší nové věci. Řešit problémy je baví a využívají k tomu svoji představitost. Věnují pozornost detailům a jsou skvělí v analyzování problémů a logickém uvažování.

- Miluje učení a miluje fakta, která mu pomohou pochopit, jak svět funguje
- Je soutěživý
- Má rád soukromí

- Rád testuje teorie
- Často zpochybňuje autoritu
- Je nezávislý, tichý, hluboký myslitel
- Dokáže být velmi sebekritický

Jako vůdce: Starostlivý, tichý, demokratický, je flexibilní. Jako lídři jsou poměrně vzácní (protože se obvykle nezaměřují na úkoly), a proto mohou vnést do své role originální pohledy).

Pracovní oblasti: chemický a farmaceutický průmysl, životní prostředí, digitální technologie, věda, design, strojírenství

Tip: Neztrať se ve svých myšlenkách; zapoj ostatní.



SOKOL

Motto: „*Na všem se dá dohodnout!*“

Sokoli jsou nejrychlejší zvířata na světě. To znamená, že takový typ rychle přehází od jednoho nápadu k druhému a od jednoho úkolu k jinému. Sokoli migrují a velice rádi zkusí nové věci. Když mluví, jsou velmi hlasití!

Silné stránky: Sokoli problémy řeší spontánně a za pomoci své fantazie, rádi se učí nové dovednosti. Jsou ostražití, otevření a zajímaví. Komunikace jim nedělá problém, jsou dobrými vyjednavací. Také často riskují, a ne vždy se jim to vyplácí.

- Snaží se být odlišný
- Rád posouvá své hranice
- Rád přechází k novým věcem
- Je dobrodružný
- Má smysl pro humor

Jako vůdce: Energetický, vizionářský, přímý a flexibilní. Často se dělí o své myšlenky a umí kolem sebe vytvořit příjemné prostředí. Pro členy svého týmu chce svobodu a nezávislost.

Pracovní oblasti: média, hudba, věda, právo, umění

Tip: Nebuď na sebe tak přísný, sám sobě můžeš být tím nejhorším kritikem.



OREL

Motto: „*Tady velím já!*“

Orli jsou symbolem moci, vůdcovství a síly a vždy stoupají velmi vysoko. Ostatní je velmi často následují pro jejich dobré nápady a odhodlání je uskutečnit.

Silné stránky: Jsou podnikateli od přírody. Umí využít své kreativní schopnosti k řešení problémů, zvládají převzít kontrolu nad situacemi a lidmi. Mají rádi akci, rozmanitost a jsou stále v jednom kole.

- Rád pracuje s fakty a soustředí se na splnění úkolů
- Je poctivý a spolehlivý
- Upřednostňuje upřímnou zpětnou vazbu před komplimenty

- Často je vyzrálejší, než ostatní lidé v jeho věku
- Když nemá co na práci, je z toho neklidný

Jako vůdce: Energetický, vizionářský, přímý a organizovaný. Zaměřuje se na úkol, nebojí se riskovat. Jedná strategicky, od svého týmu očekává výsledky, ale na oplátku jim za to nabízí nezávislost.

Pracovní oblasti: architektura, digitální technologie, hasičské a záchranné služby, média, právo

Tip: Postarej se o věci, které ty sám umíš nejlépe, zapojuj do nich ale i nápady ostatních!



SOVA

Motto: „*Vyřeším to sama!*“

Sovy jsou symbolem inteligence, odhodlání a moudrosti. Sova loví malá zvířata, létá vysoko a tiše přemýšlí nad velkými nápady. Věnuje však vždy pozornost malým detailům.

Silné stránky: Trpělivé sovy skvěle zvládají náročné situace a jsou schopny na projektech pracovat dlouhou dobu. Jsou plánovači, rádi zkoumají věci a získávají nové znalosti.

- Bere věci vážně
- Upřednostňuje zájmy, které vyžadují přesnost
- Ráda sdílí své vášně a nápady
- Je chytrá, kreativní a má odhodlání dosáhnout svých cílů
- Zcela nezávislá

Jako vůdce: Vizionářská, přímá a organizovaná. Plánuje velmi podrobně. Myslí strategicky a zvládá náročné situace. Od členů svého týmu očekává úspěchy, na oplátku nabízí nezávislost.

Pracovní oblasti: účetnictví a finance, digitální technologie, věda, právo

Tip: Opuť si, že ne vždy splníš své vlastní vysoké nároky.

KOČKOVITÉ ŠELMY



KOČKA

Motto: „*Můžu si chvíli hrát o samotě?*“

Kočky jsou oblíbené a přátelské, přestože tráví většinu svého času samy. Rády poznávají venkovní prostředí.

Silné stránky: Kočky si užívají život v přítomném okamžiku. Nedělá jim problém se přizpůsobit či měnit své plány. V týmu jsou populárními členy, ale příliš se nevyjadřují, pokud je o to někdo nepožádá.

- Vynalézavá, vtipná, tolerantní

- Má ráda osamělé aktivity
- Miluje být venku, vyhledává dobrodružství
- Občas potřebuje, aby ji ostatní povzbudili
- Má blízko své rodině a je věrná přátelům

Jako vůdce: Starostlivý, tichá, osobní a demokratický. Jako lídr je kočka poměrně vzácná, ale do takové role může přinést originální vhled.

Pracovní oblasti: zemědělství, automobilový průmysl, životní prostředí, hudba, péče o zvířata, sport a fitness

Tip: Zkus před zahájením nových projektů nejprve dokončit ostatní důležité věci.



LEV

Motto: „Zkusme to!“

Lvi jsou velmi společenské kočky. Baví je být se svými rodinami a příbuznými a mají rádi zábavu. Lvi jsou šikovní ve sportu a volnočasových aktivitách.

Silné stránky: Jsou velkorysí, přátelští a skvělí v komunikaci s ostatními. Dobře vědí, co se kolem nich děje. Jsou to umělci, rádi se sbližují s lidmi a v týmu jsou oblíbení.

- Nadšený ze života, aktivní a energetický
- Je bavič, miluje večírky
- Život vnímá jako plný dobrodružství a zážitků, miluje přírodu
- Často se snaží vyhovět všem, což je pro něj občas obtížné

Jako vůdce: Energický, pečující a flexibilní. Záleží mu na lidech. Nebojí se riskovat. Dělí se o své myšlenky a umí vytvořit příjemné prostředí.

Pracovní oblasti: strojírenství, služby, pohostinství, cestovní ruch, sociální práce a poradenství, kosmetický průmysl, zákaznický servis

Tip: Nezapomeň si čas od času dobít baterky!



PANTER

Motto: „Zkusme to!“

Panter je sebevědomá a nebojácná šelma. Má rád akci a pestrost. Je s ním zábava, ale také umí kousat.

Silné stránky: Problémy umí řešit tady a teď, dokážou rychle jednat a komunikovat, nedělá jim problém přizpůsobit se změnám. Stojí si za tím, v co věří, i když s nimi ostatní nesouhlasí.

- Je zvědavý a odhodlaný
- Bývá tím prvním, kdo se sám přihlásí a přijme výzvu
- Nebojí se podstupovat rizika
- Užívá si svobodu a dobrodružství

- Je plný energie a nápadů

Jako vůdce: Miluje zábavu a jedná okamžitě. Pracuje na tom, co je třeba dělat hned. Spíše než na pravidla se zaměřuje na vzrušení s dané činnosti.

Pracovní oblasti: automobilový průmysl, architektura, inženýrství, životní prostředí, hasičské a záchranné služby, umění

Tip: Někteří lidé můžeš unavovat tím, jak furt lítáš kolem. Plánuj a vybírej si projekty hodné tvé energie.



TYGR

Motto: „*Vyřeším to ve svém volném čase!*“

Tygři jsou velmi vzácní, odhodlaní a silní. Jsou to největší kočky, které jsou sebevědomé a které baví poznávat svět kolem sebe.

Silné stránky: Jsou výborní v řešení problémů, pracují tiše a vytrvale a na řadě věcí najednou. Jsou flexibilní a rádi zkouší nové způsoby, jak dělat věci. Mohou se na situace dívat a rozhodovat o nich, aniž by se rozčilovali. Vždy si stojí za tím, v co věří, i když ostatní nesouhlasí.

- Upřímný, realistický se zdravým rozumem a láskou k životu
- Miluje učení, zajímá se o fakta
- Je soutěživý
- Má rád své soukromí
- Často zpochybňuje autority
- Nebojí se říct druhému pravdu do očí

Jako vůdce: Tichý a flexibilní, zaměřuje se na úkoly a nebojí se riskovat. Svě myšlenky si často nechává pro sebe.

Pracovní oblasti: zemědělství, chemický a farmaceutický průmysl, hasičské a záchranné služby, digitální technologie, péče o zvířata, strojírenství

Tip: O své nápady se poděl s ostatními. Neboj si říct o pomoc.

Zdroj: icould.com, 2020 (překlad vlastní)

5.5 Vlastní doporučení

Nejprve je nutné říci, že teorie MBTI, ze které tento test vychází, byla a stále je zpochybňována mnoha odborníky. Někteří ji kritizují pro nízkou reliabilitu testu a další psychometrické nedostatky, dále proto, že existuje mnoho studií se špatnou

metodologií a v neposlední řadě proto, že metodu často používají nekvalifikovaní pracovníci.

Průzkumy ukazují, že výsledný typ osobnosti se může i během krátké doby (5 týdnů) až u 50 % lidí změnit. O testu by však mělo platit, že osobnostní typ by měl mít trvalý výsledek a v čase by se tedy měnit neměl. Tyto změny jsou přisuzovány tomu, že se lidé mohou pohybovat těsně kolem rozhraní, které odděluje dva různé osobnostní typy. Dva lidé s velmi podobnými osobnostními rysy tak mohou být zařazeni každý do jiné kategorie (Galová, 2021).

Tyto pochybnosti však ani v dnešní době neodrazují od užívání testů podobných MBTI. Američtí autoři vidí například praktický význam testu v jeho kombinaci se zjišťováním zájmů a schopností, díky čemuž klient výběru svého povolání lépe porozumí (Vendel, 2008, str. 48). Přestože tedy neexistuje žádný důkaz o tom, že existuje 16 osobnostních typů, do kterých by mohl být prokazatelně zařazen úplně každý člověk, jsou testy na tomto principu stále populární (Galová, 2021).

The Buzz Quiz mě zaujal jeho jednoduchostí a jeho barevností. Moc se mi líbí, že výsledné hodnocení testu není k jedinci kritické a vyzdvihuje jeho silné stránky. Test sám o sobě je dle mého názoru přitažlivý právě pro skupinu, která je k testování určena – tedy pro teenagery, kteří možná hledají sami sebe. Ačkoli nevěřím, že lze každého jednotlivce zařadit do jednoho z 16 typů, líbí se mi, že nejen samotný výsledek, ale i celý proces zodpovídání otázek nutí jedince se nad svým chováním a uvažováním zamyslet a rozvíjet tak dialog o své vlastní osobě a svém jednání. Jsem toho názoru, že není možné profilovat se na základě testu osobnosti, nicméně velký význam v procesu sebepoznávání vidím v dialogu s odborníkem a kladením si otázek. A právě The Buzz Quiz je jedním z můstků, od kterých je možné se při takovém rozhovoru odrazit. Praktický význam shledávám právě v následném dialogu a rozboru výsledku, kritickém pohledu a uvažováním o výsledném osobnostním typu a dalších možnostech.

Metodu bych zařadila do kariérního poradenství na druhém stupni základní školy a do kariérního poradenství na střední škole. Metodu by měla předkládat pouze kvalifikovaná osoba. Jelikož jsou administrace testu a jeho vyhodnocení velmi jednoduché, lze tuto část provádět skupinově. Velký význam je nutné přikládat

procesu, který se koná po samotném vyhodnocení testu. Lze bych doporučila postupovat individuálně – tedy v rovině žák a poradce. Poradce by měl se žákem rozebrat jednotlivé otázky a vysvětlit, co jaká dimenze znamená. Výsledný zvířecí typ je poté nutné taktéž rozebrat, v tomto momentě je vhodné klást doplňující otázky, které mohou sloužit k tomu, že jedinci poskytnou rozhled o dalších možnostech a nezacyklí tak chápání výsledku testu pouze na jeden osobnostní typ. Pro žáka je důležité, aby pochopil, že výsledek testu není opravdovým hodnocením jeho osobnosti. Pokud The Buzz Quiz poskytne žákovi prostor pro uvažování sám o sobě, zahájí proces jeho sebepoznání či rozvine úvahy o jeho kariéře, splní tím svůj účel.

ZÁVĚR

Bakalářská práce na téma „Metody kariérního poradenství“ se zabývala dostupnými diagnostickými metodami, které lze využít v rámci poradenské praxe. Cílem práce bylo zmapovat přehled diagnostických metod, které pro svoji práci může využít kariérový poradce. K tomu došlo v teoretické části, v rámci které bylo kariérní poradenství nejprve definováno, poté byly vysvětleny pojmy pojící se s poradenstvím, byl představen systém kariérního poradenství v České republice a v neposlední řadě také teoretické přístupy, ze kterých vycházejí později zmíněné diagnostické metody.

V druhé části teorie se práce zaměřila na samotnou diagnostiku a byl vytvořen přehled metod dle stanoveného cíle. Byly představeny metody: rozhovor, koučink, osobnostní dotazníky, výkonové testy, projektivní metody a assessment centrum. V rámci osobnostních dotazníků a výkonových testů byly představeny vybrané konkrétní dotazníky.

Praktická část zahrnovala návrh překladu zahraniční pomůcky do českého jazyka. Překládána byla zahraniční pomůcka The Buzz Quiz, která nabízí krátký osobnostní dotazník, jejímž výsledkem je zařazení do jednoho z 16 osobnostních typů. Závěrem práce je shrnutí překládané pomůcky a doporučení k využití dotazníku v praxi.

Vybraná metoda byla autorkou shledána jako užitečná, přestože byl taktéž představen kritický pohled na metodu. Klady dotazníku byly nalezeny v jeho potenciálu rozvinout dialog a započít úvahy o kariérních rozhodnutích jedince, o jeho vlastní osobnosti a jeho dalších možnostech.

Práce může sloužit jako inspirace pro ty, kteří se snaží zorientovat v dnes již široké nabídce diagnostických metod. Nabízí totiž stručné shrnutí vybraných pomůcek, které je možné využít v poradenské praxi. Praktická část nabízí návrh překladu atraktivní zahraniční pomůcky, která možná na českém trhu chybí a která by po dalším studiu a korektním překladu mohla být zahrnuta mezi ostatní užívané metody v kariérním poradenství

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Euroguidance. 2021. O Euroguidance. *Euroguidance.cz*. [Online] Copyright © 2016 [Citace: 15. 01. 2022]. Dostupné z: <https://www.euroguidance.cz/o-euroguidance.html>.

Euroguidance. 2021. Poradenství na vysokých školách. *Euroguidance.cz*. [Online] Copyright © 2016 [Citace: 21. 01. 2022]. Dostupné z: <https://www.euroguidance.cz/poradenstvi-v-cr/vysoke-skoly.html>.

EVANGELU, Jaroslava Ester. 2009. *Diagnostické metody v personalistice*. Praha : Grada Publishing, a.s., 2009. str. 176. ISBN 978-80-247-6652-2.

FREIBERGOVÁ, Zuzana a další. 2015. Metodika bilanční diagnostiky. *Certifikovaná metodika MPSV č.j. 2015/66211-312*. Praha : Národní vzdělávací fond, 2015. str. 32.

GALOVÁ, Jana. 2021. Průvodce kariérou. *Typologie osobnosti podle MBTI*. [Online] Copyright © 2022 [Citace: 12. 03. 2022]. Dostupné z: <https://pruvodcekarierou.zkola.cz/typologie-osobnosti-podle-mbti/>.

HARGAŠOVÁ, Marta. 2009. *Skupinové poradenství*. Praha : Grada Publishing, a.s., 2009. ISBN 978-80-247-6968-4.

HLAĎO, Petr. 2012. *Profesní orientace adolescentů: pohledy z teorií a výzkumů*. Brno : KONVOJ, spol. s.r.o., 2012. str. 140. ISBN 978-80-7302-165-8.

HODGSON, David. 2006. *The Buzz: A practical confidence builder for teenagers*. Wales : Crown House Publishing, 2006. ISBN 9781845909987.

Hogrefe. 2009. GPOP. *Hogrefe*. [Online] Copyright © 2009 [Citace: 22. 02. 2022]. Dostupné z: <https://hogrefe.cz/gpop>.

Hogrefe. 2009. Krátké popisy 16ti typů. *Hogrefe*. [Online] Copyright © 2009. [Citace: 22. 02. 2022]. Dostupné z: https://hogrefe.cz/gpop_typy.

Icould. 2020. Buzz Animals. *Icould.com*. [Online] Copyright © 2020 [Citace: 08. 03. 2022]. Dostupné z: <https://icould.com/buzz-animals>.

Icould. 2021. Getting behind the Buzz Quiz. *Icould.com*. [Online] Copyright © 2021 [Citace: 20. 02. 2022]. Dostupné z: <https://icould.com/stories/getting-behind-the-buzz-quiz/>.

KALVODA, Hynek. 2015. Sociální poradenství v ČR. *Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky*. [Online] Copyright © 2015 [Citace: 20. 02. 2022]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/documents/20142/225517/Kalvoda.pdf/a9dd8a0e-b886-cc47-724a-05bdd175e2d1>.

KAŠPÁRKOVÁ, Ludmila. 2014. Recenze dotazníku volby povolání a plánování profesní kariéry. 2014, 5, stránky 30 - 35.

KNOTOVÁ, Dana. 2014. *Školní poradenství*. Praha : Grada Publishing, a.s., 2014. str. 264. ISBN 978-80-247-8950-7.

KOPECKÝ, Matěj. Diagnostika výkonové motivace adolescentních a dospělých fotbalistů prostřednictvím psychometrického nástroje LMI. [Online] Copyright © 2022 ADOC.PUB. All rights reserved. [Citace: 22. 02. 2022.] Vedoucí práce: Mgr. Vladimíra Lovasová, Ph.D. Dostupné z: <https://adoc.pub/zapadoeska-univerzita-v-plzni151751469719016.html>.

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

KUBA, Jan. 2014. Recenze Bochumského osobnostního dotazníku. 2014, 4, stránky 27-30.

LANGER, Tomáš. 2008. Středisko podpory poradenských služeb. *Národní vzdělávací fond*. [Online] Copyright © 2008 [Citace: 25. 02. 2022]. Dostupné z: http://old.nvf.cz/spps/dokumenty/skupinove_poradenstvi.pdf.

MYERS, Isabel Briggs a MYERS, Peter Briggs. 1995. *Gifts Differing: Understanding Personality Type*. CA : Davies-Black Publishing, 1995. str. 257. 978-0-89106-074-1.

NAVAROVÁ, Sylvie a LANCOVÁ, Markéta. 2019. *Diagnostika v kariérovém poradenství*. Praha : Dr. Josef Raabe s.r.o., 2019. ISBN 978-80-7496-405-3.

NAVAROVÁ, Sylvie. 2019. *Rozvoj kariérového poradce.* Praha : Dr. Josef Raabe s.r.o., 2019. ISBN 978-80-7496-440-4.

NÚV. 2021-2022. Centrum kariérového poradenství. *nuv.cz.* [Online] Copyright © 2021-2022 [Citace: 15. 01. 2022]. Dostupné z: <http://www.nuv.cz/p/ckp>.

NÚV. 2011 - 2022. Národní ústav pro vzdělávání. *nuv.cz.* [Online] Pedagogicko-psychologické poradenství, 2011 - 2022. Dostupné z: <http://www.nuv.cz/t/pedagogicko-psychologicke-poradenstvi/skolska-poradenska-zarizeni>.

OECD. 2004. *Career guidance: A handbook for policy makers.* Paris : OECD, 2004. ISBN 9264015191.

OP VVV. 2018. Kariérní koučování. *pruvodcekarierou.zkola.cz.* [Online] Copyright © 2022 [Citace: 25. 02. 2022]. Dostupné z: <https://pruvodcekarierou.zkola.cz/wp-content/uploads/2020/05/Kari%C3%A9rn%C3%AD-kou%C4%8Dov%C3%A1n%C3%AD.pdf>. ISSN 1804-9974.

PARSONS, Frank. 1909. *Choosing a vocation.* London : Gay & Hancock, Ltd, 1909. ISBN: 9780342022496.

PATTON, Wendy a MCMAHON, Mary. 2006. *Career Development and Systems Theory: Connecting Theory and Practice.* Rotterdam : Sense Publishers, 2006. ISBN: 90-77874-135.

PAUKNEROVÁ, Daniela a další. 2008. *Manuál vysokoškolského profesního poradce: metody.* Praha : Vysoká škola ekonomická v Praze, Nakladatelství Oeconomica, 2008. ISBN 978-80-245-1438-3.

PLESNÍK, Vladimír a ŠOBÁŇOVÁ, Petra. 2014. Profesionální poradenství pro dlouhodobě nezaměstnané - Praktické metody, techniky a postupy. [Online] Copyright © 2014. [Citace: 22. 02. 2022]. Dostupné z: <https://www.euroguidance.cz/ke-stazeni/nastroje-a-metodologie/profesni-poradenstvi.pdf>. ISBN 978-80-905810-1-2.

PROCHÁZKA, Roman a další. 2014. *Teorie a praxe poradenské psychologie.* Praha : Grada Publishing, a.s., 2014. ISBN 978-80-247-4451-3.

ROE, Anne. 1945. The Psychology Of Occupations. [Online] Copyright © 2022. [Citace: 20. 01. 2022]. Dostupné z: <https://archive.org/details/in.ernet.dli.2015.139171/page/n33/mode/2up>.

SEDLÁKOVÁ, Jitka a KNAPOVÁ, Lenka. 2017. Dotazník motivace k výkonu – Recenze metody. *TESTFÓRUM*. 2017, 8, stránky 19–24 .

SCHEIN, Edgar H. a MAANEN, John Van. 2013. Career Anchors: The Changing Nature of Careers Participant Workbook. John Wiley & Sons, 2013. ISBN: 978-1-118-45575-3.

SVOBODA, Mojmír. 2010. *Psychologická diagnostika dospělých*. Praha : Portál, 2010. ISBN 978-80-7367-706-0.

SVOBODOVÁ, Dagmar. 2015. *Profesní poradenství*. Praha : Grada Publishing, a.s., 2015. str. 160. ISBN 978-80-247-9700-7.

ŠNÝDROVÁ, Ivana. 2008. *Psychodiagnostika*. Praha : Grada Publishing a.s., 2008. str. 144. ISBN 978-80-247-6829-8.

Úřad práce ČR. 2021. Služby a činnosti Úřadu práce České republiky. *uradprace.cz*. [Online] Copyright © 2021 [Citace: 18. 1. 2022]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/sluzby-uradu-prace>.

Úřad práce. 2020. Poradenské programy. *uradprace.cz*. [Online] Copyright © 2020 [Citace: 01. 02. 2022]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/poradenske-programy>.

VENDEL, Štefan. 2008. *Kariérní poradenství*. Praha : Grada Publishing, a.s., 2008. str. 224. ISBN 978-80-247-6222-7.

Zákony pro lidi. 2021. Vyhláška č. 72/2005 Sb. *zakonyprolidi.cz*. [Online] Copyright © 2021 [Citace: 25. 01. 2022]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2005-72>.

SEZNAM TABULEK, GRAFŮ, OBRÁZKŮ A SCHÉMAT

<i>TABULKA 1: ZVÍŘECÍ TYPY</i>	53
--------------------------------------	----