

Štefan Vendel



KARIÉRNÍ PORADENSTVÍ



 GRADA®

Upozornění pro čtenáře a uživatele této knihy

Všechna práva vyhrazena. Žádná část této tištěné či elektronické knihy nesmí být reprodukována a šířena v papírové, elektronické či jiné podobě bez předchozího písemného souhlasu nakladatele. Neoprávněné užití této knihy bude **trestně stíháno**.

Používání elektronické verze knihy je umožněno jen osobě, která ji legálně nabyla a jen pro její osobní a vnitřní potřeby v rozsahu stanoveném autorským zákonem. Elektronická kniha je datový soubor, který lze užívat pouze v takové formě, v jaké jej lze stáhnout s portálu. Jakékoliv neoprávněné užití elektronické knihy nebo její části, spočívající např. v kopírování, úpravách, prodeji, pronajímání, půjčování, sdělování veřejnosti nebo jakémkoliv druhu obchodování nebo neobchodního šíření je zakázáno! Zejména je zakázána jakákoliv konverze datového souboru nebo extrakce části nebo celého textu, umísťování textu na servery, ze kterých je možno tento soubor dále stahovat, přitom není rozhodující, kdo takovéto sdílení umožnil. Je zakázáno sdělování údajů o uživatelském účtu jiným osobám, zasahování do technických prostředků, které chrání elektronickou knihu, případně omezují rozsah jejího užití. Uživatel také není oprávněn jakkoliv testovat, zkoušet či obcházet technické zabezpečení elektronické knihy.



doc. PhDr. Štefan Vendel, CSc.

KARIÉRNÍ PORADENSTVÍ

Vydala Grada Publishing, a.s.
U Průhonu 22, 170 00 Praha 7
tel.: +420 220 386 401, fax: +420 220 386 400
www.grada.cz
jako svou 3234. publikaci

Odpovědná redaktorka Helena Bendová
Sazba a zlom Milan Vokál
Počet stran 224
Vydání 1., 2008

Vytiskly Tiskárny Havlíčkův Brod, a. s.
Husova ulice 1881, Havlíčkův Brod

© Grada Publishing, a.s., 2008
Cover Photo © profimedia.cz

ISBN 978-80-247-1731-9 (tištěná verze)
ISBN 978-80-247-6222-7 (elektronická verze ve formátu PDF)
© Grada Publishing, a.s. 2011

OBSAH

ÚVOD	11
----------------	----

I. VÝCHODISKA KARIÉRNÍHO PORADENSTVÍ

1. OPTIMÁLNÍ PRACOVNÍ ZAŘAZENÍ – SPRÁVNÝ ČLOVĚK NA SPRÁVNÉM MÍSTĚ	14
2. VOLBA POVOLÁNÍ JAKO ŽIVOTNÍ VÝVOJOVÁ ÚLOHA	18
2.1 Kariérní zralost	20
3. TEORIE KARIÉRNÍHO VÝVOJE	22
3.1 Hollandův model typů osobnosti a pracovního prostředí	22
3.1.1 Hollandův model typů osobnosti	22
3.1.2 Hollandovy typy pracovního prostředí	27
3.2 Teorie životních stadií D. Supera	31
3.3 Teorie volby zaměstnání a klasifikační systém zaměstnání A. Roeové	32
3.3.1 Šest úrovní zaměstnání	36
3.3.2 Použití klasifikačního systému A. Roeové v poradenství	37
3.4 McClellandovy typy potřeb	39
3.5 Scheinovy kariérní kotvy	41
3.6 Typy osobnosti I. Myersové a K. Briggsové	43
3.6.1 Vnímání – usuzování	43
3.6.2 Extroverze a introverze	45
3.6.3 Použití typologie I. Myersové a K. Briggsové v poradenství . .	46
4. KARIÉRNÍ PORADENSTVÍ: VYMEZENÍ CÍLE A KROKY	50
4.1 Strukturální přístup v kariérním poradenství	51
4.2 Kroky kariérního poradenství	52
5. FAKTORY DŮLEŽITÉ V KARIÉRNÍM PORADENSTVÍ	55
5.1 Schopnosti	56
5.2 Minulé výkony	61
5.3 Zájmy a výběr povolání	64

5.4	Pracovní hodnoty	67
5.5	Osobnostní vlastnosti	70
5.6	Temperament	72
6.	KLASIFIKACE ZAMĚŠTNÁNÍ PRO POTŘEBY KARIÉRNÍHO PORADENSTVÍ	74
6.1	Cíle klasifikačního systému	75
6.2	Přehled klasifikačního systému	76
6.3	Základní náplň prací	78
6.3.1	Dimenze základních náplní práce	78
6.4	Mapa světa práce pro skupiny zaměstnání	80
6.4.1	Použití mapy	81
6.4.2	Neformální postupy	82
6.4.3	Formální postupy	83
6.4.4	Použití ve výzkumu	83
7.	DIAGNOSTIKA V KARIÉRNÍM PORADENSTVÍ	86
7.1	Diagnostické nástroje kariérního poradenství	86
7.2	Specifika diagnostiky v kariérním poradenství	91
7.3	Použití testů pro predikci výkonu	93
7.4	Úloha rozhovoru v kariérním poradenství	95
8.	ZPŮSOBILOSTI PORADCE V KARIÉRNÍM PORADENSTVÍ	96
8.1	Poskytování informací o školách a povoláních	97
8.2	Pomáhající dovednosti	98

II. KARIÉRNÍ PORADENSTVÍ PRO JEDNOTLIVÉ KATEGORIE KLIENTŮ

1.	NEROZHODNOST PŘI VOLBĚ POVOLÁNÍ	100
1.1	Typy nerozhodnosti v kariérním vývoji	103
1.2	Diferenciální diagnóza typů nerozhodnosti při volbě povolání	106
1.3	Poradenské postupy pro snižování nerozhodnosti při volbě povolání	106
1.4	Kompetence pro práci s nerozhodností	108
1.5	Jiné přístupy k odstraňování nerozhodnosti při volbě povolání	109
1.5.1	Obsahové charakteristiky intervence	109
1.5.2	Interpersonální kontext	110
1.5.3	Strukturovanost	111
1.6	Způsoby rozhodování	112

2. NEREÁLNÉ VOLBY STUDIA A POVOLÁNÍ	115
2.1 Změna nerealistických aspirací	116
2.1.1 Využití poradenského procesu	116
2.1.2 Zkoumání povolání	116
2.1.3 Seběpoznání a ujasňování cílů	116
2.1.4 Psychologická diagnostika	117
2.1.5 Práce s nerealistickými aspiracemi	117
2.1.6 Hraní rolí a skupinové procesy	117
3. KLIENT S NĚKOLIKA VOLBAMI	119
3.1 Závěry pro poradenství	121
4. KARIÉRNÍ VÝVOJ A PORADENSTVÍ U NADANÝCH JEDINCŮ	122
4.1 Problémy nadaných v kariérním vývoji	122
4.2 Kariérní informace u nadaných	124
4.3 Kariérní vývoj nadaných dívek	125
4.4 Poradenské potřeby nadaných žáků gymnázií	127
4.4.1 Přípravenost k volbě studia	129
4.4.2 Potřeba školních a kariérních informací	130
4.4.3 Potřeba ověřit si správnost volby studia	130
4.4.4 Jiné problémy nadaných	131
4.5 Zkušenosti s kariérní orientací nadaných	132
5. STŘÍDÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ A KARIÉRNÍ MORATORIUM	135
5.1 Přejít od adolescence k dospělosti	135
5.2 Střídání zaměstnání	136
5.3 Moratorium: čas na psychický odpočinek	136
5.4 Poradenství pro mladé dospělé v období přechodu ze školy do zaměstnání	138

III.

PROGRAMOVÝ PŘÍSTUP K VOLBĚ POVOLÁNÍ A SKUPINOVÉ PORADENSTVÍ

1. PROGRAMOVÝ PŘÍSTUP K VÝBĚRU POVOLÁNÍ	142
1.1 Definice a charakteristiky psychologického poradenského programu	142
1.2 Programy v kariérním poradenství	143
1.2.1 Předpoklady kvalitního programu kariérní orientace a poradenství uskutečňovaného v podmínkách školy	144
1.2.2 Zásady pro vývoj programu	146

1.3	Program kariérní orientace na základní škole	146
1.3.1	Konkretizace cílů programu kariérní orientace na základní škole	149
1.4	Hodnocení účinnosti programu	150
2.	PŘÍKLADY PORADENSKÝCH PROGRAMŮ	152
2.1	Program <i>Ty a tvé povolání</i>	152
2.1.1	Struktura programu	152
2.2	Program <i>Plánování života</i>	157
2.2.1	Práce a mimopracovní aktivity člověka	157
2.2.2	Plánování života – poradenská syntéza	159
2.2.3	Vedení programu	160
2.2.4	Zkušenosti s ověřováním	164
2.3	Program <i>Průvodce světem povolání</i>	166
2.3.1	Popis programu	166
2.3.2	Efektivnost programu <i>Průvodce světem povolání</i>	169
2.4	Programy série <i>The Real Game</i>	171
3.	SKUPINOVÉ FORMY PORADENSTVÍ V KARIÉRNÍM VÝVOJI	174

IV. KARIÉRNÍ PORADENSTVÍ JAKO OBLAST PROFESIONÁLNÍ ČINNOSTI

1.	KARIÉRNÍ PORADENSTVÍ V ZAHRANIČÍ	180
2.	MOŽNOSTI A LIMITY KARIÉRNÍHO PORADENSTVÍ	184
2.1	Klienti a jejich situace	184
2.2	Poradci	186
2.3	Práce a pracovní místa	186
3.	KARIÉRNÍ PORADENSTVÍ NA ZAČÁTKU 21. STOLETÍ	189
3.1	Kariérní vývoj jako celoživotní proces	189
3.2	Informačně-komunikační technologie	190
3.3	Individuální poradenství	192
3.4	Partnerství a spolupráce	192
3.5	Od rozhodování k rozvíjení	193
3.5.1	Poradenství orientované na rozhodnutí	195
3.5.2	Rozvíjející kariérní poradenství	196

ZÁVĚR	198
REJSTŘÍK VĚCNÝ	199
REJSTŘÍK JMENNÝ	202

PŘÍLOHA

TABULKY SKUPIN ZAMĚSTNÁNÍ	206
--	------------

ÚVOD

Práce, a tedy i povolání, jsou důležitou součástí života lidí. Povolání ovlivňuje to, jak jsme spokojeni se životem, životní styl, a dokonce i způsob trávení volného času. Odhaduje se, že jen asi 18 % lidí má zaměstnání, které jim umožňuje uspokojující realizaci. Tento stav může zlepšit právě kariérní poradenství.

Volba povolání patří k nejvýznamnějším rozhodnutím v životě člověka a může být natolik náročné, že vyžaduje pomoc odborníka. Úspěšné vyřešení otázky výběru studia a povolání znamená, že se člověk rozhodne pro vzdělání a povolání, v němž se častěji setkává s úspěchem a uznáním, což má v konečném důsledku vliv na zvyšování kvality života. Náplní kariérního poradenství je mj. řešení otázky volby povolání, resp. kariérního zaměření.

Poradenství při hledání zaměstnání jako profesionální obor lidské činnosti vzniklo před sto lety v USA. Dnes zažívá renesanci i v zemích Evropské unie, a to z několika důvodů. Kariérní poradenství může například zajistit, aby individuální rozhodnutí o vlastní pracovní budoucnosti bylo podloženo dobrými informacemi a omezuje některé nežádoucí jevy – například nedokončení přípravy na povolání nebo selhání na pracovním trhu způsobené neshodou mezi nabídkou a poptávkou. Výběrem nevhodného povolání se jedinec rovněž vystavuje riziku nezaměstnanosti. Proto je důležité, abychom si práci vybrali dobře, tedy informovaným a promyšleným způsobem.

Poradenství dnes poskytuje lidem pomoc tak, aby byli schopni plánovat a řídit svůj vlastní život s větší samostatností a kompetencí. Jednotlivci nyní musí převzít větší odpovědnost za svůj kariérní vývoj, včetně toho, že se učí novým dovednostem a vědomostem. Jistota v práci totiž dnes stále více spočívá ne v oddanosti jednomu zaměstnavateli, ale v zaměstnatelnosti, ve zlepšování dovedností a v reputaci, což jsou vlastnosti pracovníka, které lze rovněž investovat do nových příležitostí, jakmile se naskytanou.

V minulosti se zaměstnanec ve svém pracovním vývoji snažil o uspořádaný pracovní postup v dané hierarchii v rámci organizace nebo profese. Nové pojetí kariéry spočívá v celoživotním zdokonalování jednotlivce a v postupu v učení a v práci. To však vyžaduje podporu. Součástí této pod-

pory je kariérní poradenství. Není to pouze jednorázová pomoc mladým lidem vstupujícím na trh práce. Dnes už jedinec nemůže počítat s tím, že kvalifikace, kterou jednou získá ve škole, bude jeho celoživotním zdrojem obživy. Kariérní poradenství je proto poradenstvím celoživotním. Místo pomoci lidem při výběru povolání jednou provždy vede klienty k tomu, aby si budovali svou kariéru prostřednictvím řady rozhodnutí v průběhu celého života.

Svět práce se dnes mění. Roste zejména sektor informačně-komunikačních technologií. Vznikla řada nových povolání, jiná povolání téměř zanikla, mnohá povolání zásadně změnila obsah, za své vzala po mnoho desetiletí utvářená dělba práce založená především na poměrně jasně ohraničených specializacích. Kariérní volba dostává širší rozměr než pouhá volba povolání. A nakonec, internacionalizace světa práce, resp. tolik citovaná globalizace způsobuje, že stále více lidí neomezuje svůj profesní akční rádius pouze na svou vlast, ale rozšiřuje ho po celém kontinentu i mimo něj. Stejně je to se vzděláváním. To klade zvýšené nároky na informovanost.

Všechny tyto funkce může v moderní společnosti plnit pouze kariérní poradenství poskytované na vysoké odborné a profesionální úrovni.

Tuto knížku jsem napsal po víceleté zkušenosti s poskytováním kariérního poradenství v pedagogicko-psychologické poradně. Je napsaná tak, aby byla užitečná jak pro studenty, tak pro poradce v praxi. Poradcům, kteří se chtějí dovědět, jak mohou pomoci klientům v otázkách jejich kariéry, pomůže kniha aplikovat teorii a výsledky výzkumu do praxe – poskytovat tak poradenství na vědeckém základě. Studentům předmětů *Výchovné poradenství*, *Profesní poradenství*, *Kariérní orientace a poradenství* nebo jinak pojmenovaných předmětů s podobným zaměřením poskytne knížka základní orientaci v problematice a východisko pro jejich budoucí poradenskou praxi. Výchovným poradcům na školách přináší podklady pro instruktážní orientační aktivity ve školních třídách.

Jelikož reakce čtenářů jsou velmi cenné, vítám každou připomínku k obsahu textu, která jej může zlepšit pro další čtenáře. Dnes už je komunikace tohoto druhu jednoduchá, protože máme [www](http://www.unipo.sk).

Štefan Vendel, Košice, leden, 2008

e-mail: vendel@unipo.sk

I.

VÝCHODISKA KARIÉRNÍHO PORADENSTVÍ

1. OPTIMÁLNÍ PRACOVNÍ ZAŘAZENÍ – SPRÁVNÝ ČLOVĚK NA SPRÁVNÉM MÍSTĚ

Práce akademie půjde snáze a s větším úspěchem, předně, budou-li tam posíláni pouze jinoši vybranějšího nadání, výkvět lidstva, kdežto ostatní budou odkázáni k pluhu, k řemeslům a k obchodu, každý k čemu je zrozen.

Za druhé, věnuje-li se každý tomu studiu, ke kterému jej – jak to lze poznat z určitých známek – určila příroda. ... Ale zde se chybí příliš často, když chceme libovolně z kteréhokoli dřeva vyřezávat sochu, nedbajíce přirozené náklonnosti. Tím se stává, že se vrháme na to neb ono studium proti vůli Minervině¹, ale nedokážeme nic chvályhodného a často znamenáme více v kterékoli vedlejší práci než ve vlastním povolání. Bylo by tedy radno, aby před odchodem z latinské školy správcové škol uspořádali veřejnou zkoušku nadání a aby podle jejich rozhodnutí bylo ustanoveno, kteří jinoši mají být posláni na akademii a kteří určeni k jinému druhu života; a z těch, kteří budou ve studiích pokračovat, kdo se mají obrátit ke studiu teologie, státnímu zřízení nebo lékařství, nebo také jak toho vyžaduje potřeba církve a státu.

(Jan Amos Komenský: Didaktika, 1632)

Aby každý zaměstnanec pracoval na svém postu co nejefektivněji, je potřeba při pracovním zařazování kromě faktorů jako zdraví a kvalifikace zohlednit i faktory psychologické, tj. poznatky, které získala psychologie v oblasti poradenství při volbě povolání, i psychologie práce při rozmisťování zaměstnanců v organizacích. Stará zásada obou disciplín, správný člověk na správném místě, je dostatečně známá a stále platná. Vzpomeňme si, kolikrát jsme nespokojeni s prací řemeslníka, vedoucích pracovníků, politiků nebo učitelů našich dětí.

¹ Tj. bez náležitých schopností.

Optimální pracovní zařazení znamená pro zaměstnance najít si takovou práci, která mu umožní využít v plné míře jeho nejlepší schopnosti a vlastnosti, a ze strany zaměstnavatele dovolí obsadit všechna funkční místa v organizaci takovými zaměstnanci, kteří přinesou firmě co největší prospěch. Ten spočívá v produktivitě práce, stabilitě pracovníka, případně i v jeho inovační činnosti pro organizaci. Při vhodném pracovním zařazení jsou schopnosti, kvalifikace a motivace zaměstnance plně využity ve prospěch instituce, v níž je zaměstnán. Pokud je člověk zaměstnán nevhodně, svou tvořivost rozvíjí a většinu své energie vynakládá mimo pracovní rámec.

Je známo, že pracovní a životní spokojenost člověka závisí na stupni, v jakém může ve svém zaměstnání nalézt uplatnění schopností, osobnostních vlastností, potřeb a zájmů, tedy realizovat se. Stále více a více lidí si v tomto novém tisíciletí hledá smysluplné zaměstnání, které by jim neposkytovalo pouze příjem k pokrytí základních životních potřeb. Například podle průzkumu Gallupova ústavu v USA by si 62 % dospělých (všech věkových kategorií) ne zvolilo typ práce, kterou mají, kdyby mohli začít znovu (1997 NOICC/NCDA, Gallup Poll, USA).

Volbou povolání se jedinec zabývá kdykoli po 15. roku života, ale nejčastěji se uskutečňuje na konci základní, střední a vysoké školy. Poradenství pro volbu povolání má v současnosti své široké pole působnosti zejména v rámci výchovného poradenství na základních a středních školách, kde se mu věnují výchovní poradci, kteří žákům poskytují informace o jednotlivých typech středních a vysokých škol, o požadavcích a pravděpodobnosti přijetí ke studiu, o možnostech uplatnění po skončení studia atd. V pedagogicko-psychologických poradnách provádějí kariérní poradenství psychologové. Převládající formou je individuální práce s žáky zájmově nevyhraněnými nebo s nerozhodnými jedinci či s žáky se změněnou pracovní schopností atd. Součástí poradenské činnosti poskytované psychology bývají i psychologická vyšetření.

Profesní poradenství se v ČR i v SR rozvíjí rovněž v rezortu ministerstva práce a sociálních věcí. V každém úřadu práce je zřízeno informační a poradenské středisko – útvar poradenství, pro který je profesní poradenství základní pracovní náplní. Jeho cílem je umožnit klientům, zejména žákům základních a středních škol, využívat samostatně maximum informací, které potřebují pro svá rozhodování týkající se volby povolání a vzdělávání.

A nakonec, profesionální poradenství poskytují i personální agentury.

Legislativní rámec v oblasti kariérového poradenství v ČR je tvořen vyhláškou 72/2005 Sb. odst. 2 o poskytování poradenských služeb ve školách a (školských) poradenských zařízeních a rozhodnutím Rady evropské unie

z 12. 7. 2005 o hlavních směrech politik zaměstnanosti členských států (2005/600/ES).

Potřeba poradenských služeb v oblasti výběru studia a povolání je velká – týká se všech žáků v posledních ročnících základních, středních i vysokých škol, nezaměstnaných a těch, kteří podstupují změnu zaměstnání kdykoli během produktivního života.

Uvedené poradenské služby při vstupu do světa práce, resp. při změně zaměstnání ale dnes už neposkytují pouze ti, kteří radí žákům a studentům končícím školní docházku, nebo úřady práce. Poskytují je rovněž zaměstnavatelé, kteří přebírají stále větší zodpovědnost za kariérní vývoj svých zaměstnanců. A jelikož stále větší počet pracovníků musí kvůli probíhajícím ekonomickým, organizačním a technologickým změnám revidovat svůj pracovní potenciál, jsou poznatky kariérního poradenství a psychologie práce aktuální pro mnohé z nás. Kariérní poradenství v dnešní situaci už nemůže být pouze věcí rezortů školství a nebo práce a sociálních věcí, ale měli by ho poskytovat ve větší míře i zaměstnavatelé. A protože průměrný dospělý během pracovní dráhy mění zaměstnání několikrát (v USA průměrný 20letý jedinec vstupující do světa práce změni zaměstnání 6–7krát; Carney Wells, 1987, s. 3), poradenství nemůže být pouze jednorázovou pomocí mladému člověku na konci školy, ale mělo by pokračovat v průběhu celého pracovního života.

Důležitost poznatků o optimálním pracovním zařazení lidí podtrhává i skutečnost, že jen málo jedinců si promyšleně a s rozvahou plánuje, buduje a podle potřeb přeorientuje svůj profesní život. Proto záleží na výchovných poradcích a personálních pracovnících, aby pomohli uchazečům o zaměstnání, resp. dospělým zaměstnancům vyhodnotit jejich předešlé profesní znalosti, zkušenosti a schopnosti a na tomto základě analyzovat další kariérní vývoj. To znamená určit, jaké dovednosti, vědomosti a schopnosti si mají osvojit, resp. rozvinout, aby se mohli uplatnit ve světě práce.

Totéž platí i pro poradny pro vysokoškoláky. Jejich posláním je kromě jiného poskytování poradenských služeb při uplatňování se ve světě práce. Pro absolventy vysokých škol jsou velmi užitečné. Svědčí o tom výzkum uskutečněný na vzorku 181 dospělých, kteří využili během studia na univerzitě služeb kariérních poradců v univerzitním poradenském centru. Až 78 % z nich bylo spokojeno nebo velmi spokojeno, 85 % řeklo, že se drželi rad, které se týkaly dalšího vzdělávání nebo změny povolání (Healy, 2001).

V jednom z děl věnovaných kariérnímu poradenství, v knize *Applying Career Development Theory to Counseling*, zdůrazňuje její autor důležitost kariérního poradenství výstižnými slovy: „*Vědomí, že několik hodin věno-*

vaných poradenství může změnit život jedince, je pro kariérního poradce vzrušující výzvou.“ A dále: „Existuje více druhů poradenství, například poradenství osobnostní, krizové a psychoterapie, avšak málo poradenských situací může mít tak dalekosáhlé důsledky jako kariérní poradenství.“ (Sharf, 1992, s. 1)

A skutečně. Podíváme-li se na věc z ekonomického hlediska, je cena práce, kterou při dnešních ukazatelích vyprodukuje jeden průměrný pracovník zaměstnaný 40 let, více než 21 milionů korun. O investování takové sumy obvykle rozhoduje komise odborníků několik dnů. Žákovi končícímu školu a rozhodujícímu se o pracovní budoucnosti věnují většinou pozornost pouze jeho rodiče. Poradci při volbě povolání proto mají velkou zodpovědnost za budoucnost nejen svých klientů, ale nepřímo i za efektivnost ekonomiky, protože zdroje zítřka jsou ve školních třídách dneška.

A konec konců, zvláště významná je skutečnost, že právo na poradenství při volbě povolání je zakotveno v Evropské sociální chartě.

2. VOLBA POVOLÁNÍ JAKO ŽIVOTNÍ VÝVOJOVÁ ÚLOHA

Ze všech životních úloh, před nimiž adolescent stojí, je příprava na budoucí povolání snad nejdůležitější. Zahrnuje i rozhodnutí o volbě studia a následně povolání. Středoškolské vzdělávání je vlastně přípravou na práci v budoucím zaměstnání a v adolescenci, po první směrové volbě, se u většiny mladých více méně začíná vlastní kariérní vývoj. Je částí celkového vývoje osobnosti a potíže v něm mohou souviset s osobnostními a vzdělávacími problémy. Kromě toho mohou být potíže s plněním životních vývojových úloh v klíčové etapě kariérního vývoje, jakou je adolescence, příčinou mnoha problémů v dalším životě adolescenta, například nespokojenosti se studiem na vybrané vysoké škole nebo v povolání, nízké pracovní výkonnosti, ale také častých změn zaměstnání atd.

Zkušenosti s klientelou přicházející do pedagogicko-psychologické poradny ukazují, že nejvíce žáků přichází se žádostí o pomoc při výběru školy a povolání. Potvrdil to i náš výzkum (Vendel, 1987), který ukázal, že problémy jako nerozhodnost při výběru povolání, potřeba ověřit si správnost výběru studia a povolání atd. má až 60 % žáků v posledních ročnících základních a středních škol. V nižších ročnících je to dokonce ještě více. Odráží to skutečnost reflektovanou ve výzkumné literatuře, že totiž s ohledem na důležitost procesu rozhodování a vstupu do zaměstnání jsou adolescenti na tento krok připraveni překvapivě nedostatečně. Většina adolescentů, jak píše J. W. Vander Zanden (1989, s. 401), má pouze mlhavou představu o tom, co jsou schopni vykonávat, co by rádi dělali, jaké požadavky jsou spojeny s určitým povoláním, jaký je trh práce a jaký bude v budoucnu. Je tomu tak zajisté i proto, že, jak poznamenávají L. A. Sroufe a R. G. Cooper (1988, s. 567), „*ačkoli je zkoumání alternativ povolání během adolescence důležité, je tento proces málokdy systematický nebo pečlivý*“. Dokonce, jak konstatuje N. Lesterová (2000), není pro mladé lidi kariéra příliš často záležitostí volby. Rozhoduje o ní štěstí, náhodná shoda okolností a rodinné prostředí. Mnozí studenti – inspirovaní rodiči, jinými vrstevníky nebo svými vlastními sny – ve škole vynikají a připravují se na pracovní život, který jim

bude přinášet uspokojení. Mnozí jiní se však pohybují ve škole a později na trhu práce bez cíle. Vezmou jakoukoliv práci, která jim je důvěrně známá nebo dostupná. Jejich výběr silně ovlivňují rodiče a vrstevníci, jejichž informace a zkušenosti mohou být omezené (cit. dílo).

Když D. H. Blocher shrnuje výsledky relevantních výzkumů, říká, že většina žáků končí střední školu s povrchními „pseudoplány“ ovlivněnými hlavně významnými osobami z okolí a dále, že v důsledku rostoucí emoční zralosti a nezávislosti tyto „plány“ rychle zavrhuje. Výzkumná zjištění, říká Blocher, podporují obraz značné nerozhodnosti a absence stabilního plánování na střední škole, ačkoli žáci často verbálně projevují jistotu. Dále konstatuje, že nerozhodnost při volbě dalšího studia a povolání je pro adolescenty a mladé dospělé charakteristická (1987, s. 326).

Na omezený realismus voleb, které uskutečňují adolescenti, poukazují i jiní. Více než 50 % ze vzorku 6 tisíc středoškoláků ve výzkumu H. Grotevanta a M. Durnetta (1980) si vybralo v posledním ročníku působení v oblasti tzv. svobodných povolání a techniky, ačkoli podíl těchto povolání na trhu práce představoval méně než 13 %. Kromě toho většina studentů nepříspěbala volbu povolání svým zájmům. Autoři konstatují, že v době, kdy se středoškolští studenti mají rozhodnout o dalším vzdělávání a práci, vykazují velmi omezené vědomosti o zaměstnáních. Podobně M. B. Watson a G. H. Stead (1997) poukazují na obrácený vztah mezi kariérními přáními většiny černých adolescentů v Jihoafrické republice a podmínkami na trhu práce, když se kariérní volby těchto mladých lidí soustřeďují do oblasti služeb a školství, přičemž pracovní možnosti jsou hlavně v oblasti zemědělství a techniky. Rovněž vývojoví psychologové konstatují, že „*až po vysokou školu nebo ještě déle nemá mnoho mladých lidí realistický obraz o svých cílech*“ (Papalia, Olds, 1989, s. 369). A jak zdůrazňuje Mitchell (1988, s. 331), „*dospělí všeobecně a poradci zejména mohou pomoci adolescentům nejen s tím, aby se stali ve svých kariérních očekáváních realističtější, ale i při rozvoji osobnostních vlastností a dovedností*.“

Nerozhodnost při výběru povolání a nedostatečný realismus nejsou jedinými zdroji problémů. Manuele-Adkins (1992) zařazuje mezi vnitřní překážky kariérního rozvoje nefunkční postoje a chování a říká, že nejčastějšími problémy, s nimiž se poradci setkávají, jsou nečinnost a odkládání rozhodnutí. Většina středoškoláků ví relativně málo o tom, jak získat kariérní informace. Noeth a kol. (1984, s. 240) upozorňují na konflikty mezi přáním okolí a vlastní volbou klienta jako na častý výsledek nerealistických očekávání rodičů a učitelů.

2.1 KARIÉRNÍ ZRALOST

Kariérní zralost je centrálním pojmem přístupu k volbě povolání. Zahrnuje poznání úrovně jedince při plnění vývojových úloh, které se týkají volby povolání. Poukazuje na připravenost jedince uskutečňovat informované, věku přiměřené kariérní rozhodnutí a vypořádat se s kariérními vývojovými úlohami. Definice kariérní zralosti zahrnují schopnost jedince realizovat vhodné kariérní volby, včetně uvědomění si toho, co je třeba pro kariérní rozhodnutí učinit, a rovněž stupně, v jakém jsou volby realistické a stabilní (Levinson a kol., 1998). Critesův (1971) model kariérní zralosti poukázal na obsah afektivní a kognitivní dimenze. Kognitivní dimenze se týká způsobilosti k rozhodování, afektivní dimenze zahrnuje postoje k procesu kariérního rozhodování.

Pojem kariérní zralost je teoreticky odvozen od Superovy teorie kariérního vývoje, který byl nedávno podroben kritice. F. W. Vondracek a M. Reitzle (1998) kritizovali, že se tato teorie koncentruje pouze na jedince, na vazbu kariérní zralosti na modely vývojových stadií a že nezohledňuje časové a kulturní souvislosti. Autoři poukazují na to, že předpoklad identifikovatelných pravidelností v dozrávání souvisejícím s věkem mohou ovlivňovat další proměnné (např. historická doba, kulturní a ekonomický kontext) a také individuální průběh vzdělávání. Ale navzdory této kritice více autorů zdůraznilo užitečnost údajů o kariérní zralosti zejména v práci s dospívajícími (Vondracek, Reitzle, 1998; Raskin, 1998).

Co se týče věku, podle teoretického předpokladu by se kariérní zralost měla věkem postupně zvyšovat. Většina výzkumů na toto téma, jejichž přehled podali W. Patton a P. A. Creed (2001), včetně jejich vlastního výzkumu, potvrdila růst kariérní zralosti v adolescenci. Žáci vyšších ročníků dosahovali v dotaznících kariérní zralosti vyšší skóre než žáci nižších ročníků. Ale jsou i názory, že zralost k volbě povolání se nemusí automaticky zvyšovat s věkem.

Pokud jde o souvislost mezi kariérní zralostí a pohlavím, většina výzkumů provedených v několika věkových skupinách ukázala vyšší kariérní zralost dívek než chlapců (viz např. D. Luzzo, 1995).

Na vývojové rozdíly ve zralosti k volbě povolání poukázali autoři W. Patton a P. A. Creed (2001). Podle jejich výzkumu uskutečněného na vzorku australských žáků mají mladí lidé ve věku 15–17 let zodpovědnější, zralejší postoje a více vědomostí o volbě povolání než 12–14letí, což poukazuje na skutečnost, že starší žáci jsou profesně zralejší než mladší žáci.

Nezralost se projevuje nerozhodností i při další volbě studia, resp. povolání. Kariérní zralost je v podstatě měřítkem připravenosti uskutečnit volbu povolání na základě postojů ke kariérnímu rozhodování a vědomostí o něm. Zjišťování kariérní nerozhodnosti poskytuje informace o specifických aspektech, které mohou bránit rozhodování o kariéře. Rozsah a charakter kariérní nerozhodnosti je relevantním aspektem zralosti v kariérním vývoji a je kritériem při poskytování poradenské pomoci při výběru studia a povolání. Předpokládá se, že žáci jsou pro rozhodování o své pracovní budoucnosti zralí už ve svých 14–15 letech. Realita je však taková, že značné procento žáků základních škol i studentů středních škol se neumí rozhodnout o své pracovní budoucnosti. To svědčí o potřebě odborné pomoci žákům při výběru studia, povolání a plánování pracovního života.

S ohledem na to, že potíže žáků v kariérním vývoji jsou tak časté a že jistý druh pomoci – alespoň při získávání informací o školách a povoláních – potřebuje prakticky každý, používá v poslední době stále více autorů pojem „poradenské potřeby“, případně „potřeby týkající se plánování života“ (viz např. Blocher, 1987. s. 325). Tento termín lépe vystihuje, že v kariérním vývoji nemusí jít vždy o „problémy“ a „potíže“, ale poradenské potřeby týkající se například sebepoznání nebo informací o školách a povoláních může mít prakticky každý, kdo prochází procesem rozhodování a plánování svého budoucího života.

3. TEORIE KARIÉRNÍHO VÝVOJE

V průběhu staleté existence kariérního poradenství byla vypracována řada teorií volby povolání a kariérního vývoje vůbec – počínaje tzv. teorií rysů a faktorů F. Parsonse přes teorii životních stadií D. Supera až po teorii sociálního učení J. Krumboltze. Zde uvedeme zejména strukturální teorie kariérního vývoje, s nimiž koresponduje náš přístup k volbě povolání – teorii typů osobnosti a pracovního prostředí J. Hollanda, teorii osobnostního vývoje a klasifikační systém zaměstnání A. Roeové, D. C. McClellandovu teorii osobnostních typů, Scheinovy kariérní kotvy a teorii osobnosti I. Myer-sové a K. Briggsové.

3.1 HOLLANDŮV MODEL TYPŮ OSOBNOSTI A PRACOVNÍHO PROSTŘEDÍ

3.1.1 HOLLANDŮV MODEL TYPŮ OSOBNOSTI

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

J. Holland (1997) popisuje jednotlivé typy následovně:

■ Realistický typ

Realističtí lidé mají rádi činnosti vyžadující sílu, koordinaci pohybů a dovednosti. Je pro ně typický sklon k práci s materiálem, používání nástrojů a zařízení. Jsou vybaveni schopnostmi a dovednostmi v oblasti mechaniky, techniky, elektrotechniky a zemědělství. Výchovné a sociální činnosti spíše odmítají. Na nižší vzdělanostní úrovni jsou řemeslníky zemědělci, na vyšší se zabývají povoláními, která vyžadují manuální dovednosti spíše v abstraktní formě (např. konstruktér strojů, stavební inženýr).