

Univerzita Karlova
Pedagogická fakulta
Katedra občanské výchovy

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Didaktická analýza a návrh výuky vybraných témat kariérového vzdělávání v rámci průřezového tématu „Člověk a svět práce“ a „Občan v demokratické společnosti“ na středních odborných školách

Didactic analysis and proposal for teaching selected career education topics within the framework „Lessons in working“ and civics at higher secondary schools

Bc. Barbora Ticháčková

Vedoucí práce: Ing. Michaela Dvořáková, Ph.D.

Studijní program: Specializace na vzdělávání

Studijní obor: ZSV-TV

Odevzdáním této diplomové práce na téma Didaktická analýza a návrh výuky vybraných témat kariérového vzdělávání v rámci průřezového tématu „Člověk a svět práce“ a „Občan v demokratické společnosti“ na středních odborných školách potvrzují, že jsem ji vypracovala pod vedením vedoucího práce samostatně za použití v práci uvedených pramenů a literatury. Dále potvrzují, že tato práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

V Praze dne 9. 7. 2023

Chtěla bych poděkovat vedoucí této práce Ing. Michaelé Dvořákové, Ph.D. za vstřícný přístup, cenné rady a velkou trpělivost. Poděkování patří také mé rodině za podporu po celou dobu mého studia.

ABSTRAKT

Tématem této diplomové práce je kariérové vzdělávání v rámci průřezového tématu Člověk a svět práce a jeho didaktické zpracování ve výuce na středních odborných školách. Tato práce předkládá analýzu pojetí výuky kariérového vzdělávání ve vybraných zahraničních zemích v rámci kurikulárních dokumentů a učebních materiálech dostupných na českém území. Kapitoly teoretické části se zabývají vztahem středního odborného vzdělávání a trhu práce, pojetí kariérového vzdělávání a poradenství, srovnání se zahraničím a srovnání učebních materiálů, v neposlední řadě obsahuje také seznámení s psychologickými a sociálními faktory ovlivňující výběr povolání. Celá práce ústí do didaktické analýzy, kde zpracovávám výuku kariérového vzdělávání podle uvedených poznatků. V první části didaktického návrhu pracuji především s rozvíjením kariérových kompetencí a objevováním směru profesní dráhy. Druhá část didaktického návrhu je zaměřena na sebereprezentaci žáků. Výstupem výuky žáků je seznámení s faktory ovlivňující profesní směr a principy jeho hledání. Za hlavní výstup práce považuji zpracování pracovního portfolia a životopisu v rámci mezinárodního nástroje Europass. V didaktickém návrhu se kromě popisu aktivit objevují i podklady pro učitele. V příloze předkládám sadu pracovních listů a metodik, které využívám ve výuce. Na samotném konci didaktického návrhu se nachází reflexe výuky, kterou jsem odučila podle vytvořeného didaktického návrhu. Reflexe zaznamenává průběh výuky a doporučení, jak k návrhu přistupovat.

KLÍČOVÁ SLOVA

kariérové vzdělávání, střední odborné vzdělávání, trh práce, kariérové kompetence, profesní směr, Člověk a svět práce

ABSTRACT

The topic of this diploma thesis is career education within the cross-cutting theme of Lesson of working and its didactic treatment in teaching at secondary vocational schools. This diploma thesis introduces an analysis of the concept of teaching career education in selected foreign countries within the curriculum documents and teaching materials available in the Czech territory. The chapters of the theoretical part deal with the relationship between secondary vocational education and the labour market, the concept of career education and counselling, comparison with foreign countries and comparison of teaching materials; last but not least, it also includes an introduction to psychological and social factors influencing career choice. The whole work flows into a didactic analysis where I elaborate the teaching of career education according to the above mentioned findings. In the first part of the didactic proposal I work mainly with the development of career competences and the discovery of career direction. The second part of the didactic proposal focuses on students' self-presentation. The outcome of the pupils' learning is the familiarisation with the factors influencing the career direction and the principles of its search. I consider the main output of the work to be the elaboration of a work portfolio and a CV within the framework of the international Europass tool. In addition to the description of the activities, the didactic proposal also contains suggestions for teachers. In the annex I present a set of worksheets and methodologies that I use in my teaching. At the very end of the didactic proposal there is a reflection on the lessons I have taught according to the didactic proposal. The reflection records the teaching process and recommendations on how to approach the design.

KEYWORDS

career education, secondary vocational education, labour market, career competences, career direction, Lesson in working

Obsah

Úvod	8
1. Střední odborné školy a historie v ČR.....	9
1.1 Odborné vzdělávání	10
1.2 Definiční vymezení pojmu odborné vzdělávání	10
1.3 Charakteristika systému odborného vzdělávání	11
1.4 Rámcové vzdělávací programy pro odborné školství.....	12
1.5 Trh práce jako činitel fungování odborného vzdělávání.....	13
2. Kariéra, kariérové vzdělávání a poradenství	15
2.1 Kariérové vzdělávání a poradenství.....	15
2.2 Systém kariérového poradenství.....	17
3. Porovnání cílů kariérového vzdělávání kurikulárních dokumentů v ČR a zahraničí..	19
3.1 Kariérové vzdělávání v ČR.....	19
3.2 Kariérové vzdělávání a poradenství v Rakousku.....	20
3.3 Kariérové poradenství ve vzdělávání Německo	22
3.4 Kariérové vzdělávání a poradenství ve Francii.....	23
3.5 Kariérové poradenství ve vzdělávání ve Švédsku a Finsku.....	25
3.6 Shrnutí.....	26
4. Analýza učebních materiálů	27
4.1 Občanská nauka pro střední odborné školy (SPN) (Dudák, 2010).....	28
4.2 Občanský a společenskovední základ – přehled středoškolského učiva (Edika) (Buček, 2019)	28
4.3 Společenské vědy pro střední školy 3. díl (Didaktis) (Dobešová, 2014).....	29
4.4 Odmaturuj ze společenských věd (Didaktis) (Dvořák, 2012).....	29
Učební materiály pro učitele.....	30

4.5	Metodická příručka k tématu Člověk a svět práce (Frňková, a další, 2020)	30
4.6	Podkladová studie Člověk a svět práce NÚV (Lichtenberková, a další, 2019)....	31
5.	Výzkum týkající se problematiky přechodu absolventů do zaměstnání.....	32
5.1	Potřeby zaměstnavatelů	32
6.	Psychologická a sociální hlediska volby povolání	35
6.1	Faktory ovlivňující volbu povolání.....	35
6.2	Teorie J. L. Hollanda – typologie pracovního prostředí a osobnosti	37
6.3	Kategorie vlivů působící na kariérové rozhodování	40
7.	Návrhy didaktických postupů pro výuku průřezového tématu Člověk a svět práce v předmětu občanské výchovy na SOŠ	44
7.1	Analýza obsahu tématu Člověk a svět práce	45
7.2	Blok individuální přípravy na pracovní trh.....	46
7.3	Plán první hodiny:.....	46
7.3.1	Sebereflexe	47
7.3.2	Názor spolužáka	48
7.4	Druhá hodina.....	49
7.4.1	Hollandův večírek.....	49
7.4.2	SWOT.....	50
7.5	Třetí hodina a domácí příprava	53
7.5.1	Aktivita inzerát	54
7.5.2	Vytvoření digitálního portfolia.....	55
7.5.3	Životopis a motivační dopis	56
7.5.4	Pohovor.....	59
7.6	Reflexe odučených hodin.....	60
	Závěr.....	62

Seznam použitých informačních zdrojů	63
Seznam příloh	67

Úvod

V této práci se zabývám kariérovým vzděláváním na středních odborných školách. Dané téma považuji za podstatné obzvláště na středních odborných školách, kde jsou žáci úzce spojeni s trhem práce například povinnou odbornou praxí. Když jsem začala učit na střední odborné škole občanskou nauku, došla jsem ke zjištění, že je toto téma pro žáky odborných škol atraktivní, zajímavé, ale bohužel pro začínající učitele obtížné ve výuce. Téma se totiž vyučuje v rámci průřezového tématu Člověk a svět práce, které je poměrně čerstvě zreformované (2020). V přehledových učebnicích staršího roku vydání, které jsou často využívané na středních odborných školách se tématu věnuje poměrně krátce. Jakožto začínající učitel jsem hledáním materiálů při přípravě strávila mnoho času, aby hodiny splnily alespoň část požadavků žáků na toto téma. Proto jsem se rozhodla věnovat se kariérovému vzdělávání více do hloubky.

Cílem této práce je analýza kariérového vzdělávání v zahraničních kurikulech vybraných zemí s vyspělým středním odborným školstvím a analýza učebních materiálů vycházející z RVP. Dalším cílem práce je vytvoření didaktického návrhu, který žákům pomůže ve výběru profesního směru a podpoří projev sebe prezentace na trhu práce. Výstupem výuky by mělo být vytvoření pracovního portfolia a životopisu žáka v nástroji Europass, který si v průběhu profesního života bude moci aktualizovat.

Teoretická část mapuje poznatky, ze kterých vycházím v tvorbě části praktické. Ta je tvořena návrhem výuky kariérového vzdělávání, popisuje obsah, metody, hodnocení a způsob provedení výuky průřezového tématu Člověk a svět práce včetně podkladů pro učitele, pracovních listů a metodických plakátů.

1. Střední odborné školy a historie v ČR

Hned na začátku své práce se věnuji specifčnosti středního odborného vzdělávání a vztahu s trhem práce. Je to pro mě opora a základní stavební kámen, díky kterému si uvědomuji provázanost těchto činitelů. Tento vztah se prolíná celou prací a ústí v poslední kapitole „Didaktická analýza“.

Střední odborné školy mají v české historii pevně dané místo. Tento typ škol fungoval na českém území již od dob Rakouska-Uherska, během první republiky i během socialistického období až do dnešní doby. Je to nezpochybnitelná součást odborného vzdělávání. V 19. století patřil k průmyslově nejrozvinutějším západ Evropy, který byl pro české odborné školství velkou inspirací. Zejména dva Češi Karel Kořistka a Jan Mašek přicházeli se zahraničními poznatky o odborném školství. (Průcha, 2019)

Prof. PhDr. Dr. Tech. Karel Kořistka (1825–1906) se specializoval na geodézii a kartografii, v 50. letech byl profesorem elementární matematiky a praktické geometrie na pražské polytechnice. Podnikal cesty do vyspělých evropských zemí za účelem poznání organizace technického školství. Své poznatky publikoval v úředních zprávách a v člancích odborného tisku, či v samotném spisu *Der höhere polytechnische Unterricht in Deutschland, in der Schweiz, in Frankreich, Belgien und England*, kde srovnává například kompetence učitelů, prostředí škol, časovou dotaci atd. Tyto zkušenosti byly využity při reorganizaci vysokého učení technického v Praze a Vídni. (FOLTA)

Jan Mašek (1828-1886) byl učitelem na různých místech v Praze a jiných městech, aktivně působil i na mezinárodní úrovni. Sdružoval slovanské pedagogy, pomáhal organizovat „sjezd slovanských pedagogů“, který se konal ve Vídni v roce 1873. Podnikal studijní cesty do zahraničí, aby se seznámil s odborným školstvím. Poznatky z těchto cest publikoval v knize *O vývoji průmyslového školství v Rakousku, v Německu, ve Švýcarsku, v Holandsku, v Belgii, ve Francii a na Rusi*, kde popisuje počátky středních odborných a pokračovacích škol, zajímá se o učební osnovy na školách, rozvrh hodin a v neposlední řadě o pracovních odborných škol. Tato kniha byla ve své době při vývoji odborného školství na českém území velice inspirativní. (Průcha, 2019)

1.1 Odborné vzdělávání

Pojem „odborné vzdělávání“ je protikladem „vzdělání všeobecného“, které je chápáno jako utváření souboru znalostí, dovedností a kompetencí, jenž není prioritně zaměřeno na profesní přípravu. Jedná se o velmi zjednodušené pojetí. Pojem odborné vzdělávání je nutno chápat takto: *„Odborné vzdělávání je rozsáhlý systém, tj. komplex dílčích segmentů, skupin zúčastněných subjektů, specifických druhů institucí, procesů v nich probíhajících a produkujících určité výsledky a efekty a dále determinant působících na celý tento systém.“* (Průcha, 2019 str. 9)

V této práci se věnuji střednímu odbornému školství, budu tedy používat definice a charakteristiky spjaté s ním.

1.2 Definiční vymezení pojmu odborné vzdělávání

- V Pedagogickém slovníku (Průcha, a další, 2013 str. 178) je u pojmu odborné vzdělávání definice:

„Počáteční odborné vzdělávání zahrnující profesní přípravu učňů a jinou přípravu na povolání; další odborné vzdělávání, které probíhá po školské odborné přípravě a je součástí vzdělávání dospělých.“

- Zdeněk Palán v knize Lidské zdroje-výkladový slovník uvádí: (Palát, 2002 str. 137)

„Odborné vzdělávání a příprava – příprava na povolání; základní forma přípravy na povolání zahrnující přípravu učňů, která mladým lidem dává uznávanou profesní kvalifikaci.“

- Dokument Evropské komise v české verzi (TESE, 2006) má pojem odborné vzdělávání a profesní příprava (angl. vocational education and training) s touto definicí:

„Příprava a vzdělávání, jehož cílem je získat kvalifikaci a odborné dovednosti a znalosti použitelné na trhu práce.“

- Dokument OECD (2017) rozlišuje vzdělávací programy takto:

- 1) **Programy všeobecného vzdělávání** (general education programmes) jsou vytvořeny pro osvojení obecných dovedností, znalostí a kompetencí učících se

subjektů. Jedná se o přípravu k vyššímu vzdělávání, neslouží k přípravě pro vykonávání jednotlivých profesí a neposkytují kvalifikaci pro trh práce. Utvářejí základ pro celoživotní vzdělávání.

- 2) **Programy odborného vzdělávání** (vocational education programmes) jsou vytvářeny pro osvojení dovedností, znalostí a specifickým kompetencím pro určitou profesi nebo skupinu profesí. Dané programy obsahují část pracovních činností (učňovské programy nebo programy duálního systému vzdělávání). Úspěšné absolvování studia takového programu vede k získání profesní kvalifikace pro trh práce. (Průcha, 2019 stránky 9-11)

Z uvedených definic jasně vyplývá základní princip středního odborného školství, pro porovnání jsem výše uvedla i definici OECD pro všeobecné vzdělávání. Z definic vyplývá, že je odborné vzdělávání zaměřeno na získávání specifických kompetencí vztahující se k vybrané profesi. Pro moji práci je nejvýstižnější definice Dokument OECD Handbook for Internationally Comparative Education Statistics, která se věnuje kompetencím a pracovnímu trhu nejpodrobněji. Tyto pojmy budu níže více rozvíjet.

1.3 Charakteristika systému odborného vzdělávání

Pro snazší orientaci v mé práci se v této podkapitole budu věnovat charakteristikami systému odborného vzdělávání. Odborné vzdělávání je rozvětvené a existuje mnoho druhů specializací, např. průmyslové, sociální, pedagogické, umělecké školy a jiné. Hlavní účel tohoto systému můžeme najít už v definici výše uvedené, je to tady zaměření na teoretickou, ale také praktickou přípravu na vykonávání profese. Oporou systému jsou vzdělávací programy, ze kterých vycházím při tvorbě didaktické výuky v praktické části. Odborné vzdělávání má určité rozdíly v jednotlivých zemích. Tomuto srovnání se níže věnuji, jedná se o důsledek specifčnosti národních kultur a národních politik školství a vzdělávání. Další charakteristikou je fakt, že se vzdělávání v daném systému účastní subjekty různého věkového, sociálního a profesního postavení, roli těchto faktorů se věnuji v kapitole 5. Poslední charakteristikou, kterou zde zmíním jsou různorodé výsledky středního odborného školství u jednotlivce, ale i ve společnosti. (Průcha, 2019 str. 12)

Jelikož je odborné vzdělávání široce rozvětveno a v různých zemích se liší, používá pro orientaci v tomto systému Mezinárodní standardní klasifikace vzdělávání – International

Standard Classification of Education (ISCED 2011) vypracovaná experty UNESCO. Institucionální (školní) vzdělávání je rozděleno do 8 úrovní, od vzdělávání v raném dětství až po vzdělávání vysokoškolské a doktorské. (Průcha, 2019 str. 18)

Střední školy se člení na typy (Národní ústav odborného vzdělávání, 2008): Všeobecné vzdělávání a gymnázia, která poskytují všeobecné střední vzdělání zakončené maturitou a připravují své učící subjekty na vyšší vzdělávání se označují zkratkou ISCED 3 A.

- a) Střední odborné školy poskytují během čtyřletého studia ukončeného maturitní zkouškou studium zaměřené na možnosti vyššího studia či naopak kvalifikaci svých absolventů k výkonu profese se označuje ISCED 3 A
- b) Střední odborná učiliště, které poskytují dvouleté nebo tříleté obory zaměřeny na dělnické a řemeslnické profese se označují ISCED 3 C. Obory zakončené maturitou se označují ISCED 3 A.

Celá práce je zaměřena na klasifikaci týkajících se středních odborných škol. Při analýze výuky v jednotlivých zemích jsem se orientuji tedy podle kvalifikace ISCED 3A pro střední odborné školy. Kvalifikace ISCED koresponduje s naším rámcovým vzdělávacím programem, ze kterého vycházím při tvorbě didaktické výuky.

1.4 Rámcové vzdělávací programy pro odborné školství

V nadcházející kapitole popisují rámcové vzdělávací programy pro střední odborné školy v úzké souvislosti s trhem práce, jak jsem již výše uváděla v definici, střední odborné vzdělávání má žákům poskytnout odbornou kvalifikaci, kterou uplatní na trhu práce. Proto je třeba zaměřit se i na současné požadavky zaměstnavatelů při tvorbě rámcových vzdělávacích programů. (Průcha, 2019 str. 92)

Obsahy a cíle odborného vzdělávání jsou určovány hlavně dvěma druhy činitelů:

- 1) **Kurikulární dokumenty**, tj. rámcové vzdělávací programy, učební plány, vzdělávací standardy, učebnice a jiné dokumenty vytvářené ve sféře vzdělávací politiky státu.
- 2) **Trh práce**, jehož potřeby se odrážejí v požadavcích zaměstnavatelů na připravenost absolventů škol a uchazečů o zaměstnání.

Oba druhy činitelů jsou spolu propojeni. Trh práce je činitel ovlivňující program odborného vzdělávání tak, že poukazuje na specifické požadavky a kompetence absolventů. V reálném čase to však funguje tak, že se kurikulární dokumenty opožďují za vývojem na trhu práce. V dnešní době dochází k nejrůznějším změnám, inovacím nebo dokonce k radikálním reformám, které by měly přizpůsobit odborné vzdělávání nově se ukazujícím potřebám pracovního trhu. Zásadní reforma odborného školství v ČR proběhla v roce 1989. Obsahy v jednotlivých oborech se zaměřily na vývoj v informačních a komunikačních technologiích, podnikatelské aktivity atd. Byly vytvořeny nové vzdělávací programy, především v oblasti ekonomie, cestovního ruchu, managementu, elektroniky, v oblasti sociální a veřejnoprávní. (Kašparová, 2009 stránky 165–171)

V současnosti jsou rámcové vzdělávací programy pro všechny druhy a obory odborného vzdělávání a školy na jejich základě vytváří školní vzdělávací programy. Vzdělávací programy se od sebe odlišují podle toho, zda se jedná o obory s maturitou či výučním listem, zda jde o obory s větší teoretickou přípravou nebo zda se naopak dbá na větší dotaci praktického výcviku. Rámcové vzdělávací programy mají pro různé obory stejnou strukturu, charakterizující jsou pro ně klíčové a odborné kompetence, kterých by žáci měli dosáhnout. Vymezují uplatnění absolventa a zároveň jsou nápomocny školám v tvorbě školního vzdělávacího programu. (Průcha, 2019 str. 92)

1.5 Trh práce jako činitel fungování odborného vzdělávání

Z hlediska ekonomického pojetí je pracovní trh definován jako prostor, kde se uskutečňuje interakce nabídky a poptávky po pracovní síle. Významnou roli na této interakci má vzdělanost a kvalifikace pracovních sil. Absolventi odborných škol vstupují do této interakce s určitou úrovní odborného vzdělání a za to očekávají příslušnou pracovní pozici a mzdu. Poptávající subjekty na trhu práce hledají pracovní sílu s takovou kvalitou odborného vzdělání, jaká je aktuálně potřebná pro podniky, firmy a jiné organizace. (Průcha, 2019 str. 95)

Trh práce ovlivňuje odborné vzdělávání v těchto hlediscích:

- Potřeby zaměstnavatelů týkající se vzdělanostní kvality absolventů různých typů odborného vzdělávání

- Postoje uchazečů o pracovní místa
- Nabídka míst pro absolventy odborného vzdělávání
- Situace na trhu práce: zaměstnanost vs. Nezaměstnanost

2. Kariéra, kariérové vzdělávání a poradenství

Když jsem se v předchozí kapitole věnovala střednímu odbornému školství a vztahu trhu práce s tvorbou kurikulárních dokumentů, tak v této kapitole navážu na užší zaměření mé práce, a to je kariérní vzdělávání a poradenství. Definuji zde pojmy týkající se kariéry, volby povolání, nastíním základní princip kariérového vzdělávání a věnovat se budu i poradenskému systému. Pro lepší orientaci bych měla vysvětlit smysl zde používaných pojmů, které se mohou jevit jako problematické. Kariérové poradenství je zde uváděno ve smyslu poradenského systému, jak definuji níže. Učitelé nemají stejné kompetence jako kariéroví poradci, jedná se o odlišné vzdělání, avšak v RVP z roku 2020 se uvádí termín kariérové vzdělávání jako prostředek osvojování si znalostí a dovedností pro řízení své kariéry a života, což níže uvádím.

Kariéra

Než začnu popisovat nadcházející podkapitulu, vymezím pojem kariéra v porovnání jejich definic.

Definice Supera (Super, 1980 str. 282) *„Kariéra je kombinací a sekvencí rolí zastávaných jedincem v průběhu celého života.“* Z definice vychází širší smysl významu pojmu kariéra, ten se nevymezuje pouze na profesní život, ale celou životní dráhu.

Kariéru v užším smyslu kariéru definuje (Bělohlávek, 1996 str. 11) jako: *„Dráhu životem, a to hlavně profesionálním, na níž člověk získává nové zkušenosti a realizuje svůj osobní potenciál.“*

V souvislosti s touto prací dám přednost definici Supera, jelikož kariérové vzdělávání je příprava na profesní dráhu, která může naši kariéru do jisté míry ovlivnit.

2.1 Kariérové vzdělávání a poradenství

Po vymezení pojmu kariéra navazuji na kariérové vzdělávání a poradenství. Kariérové vzdělávání je zde chápáno jako minimum, které může poskytnout učitel, jenž kariérové poradenství nevystudoval. Řídí se základními pilíři kariérového poradenství.

Definice kariérového poradenství podle OECD 2004 zní takto: *„Kariérové poradenství můžeme definovat jako systém poradenských služeb, který lidem pomáhá v oblastech*

vzdělání, volby povolání, profesní dráhy a rozvoji kariéry. Skládá se ze dvou částí: informačně poradenské složky a koučovací složky.“

Vzhledem ke změnám na trhu práce je třeba, aby se i kariérní poradenství měnilo a přizpůsobilo aktuálnímu dění na trhu. Z minulosti známe příklady, kdy jedinec nastoupil do zaměstnání a setrval v něm celý život. Neměnila se náplň práce, a když ke změně došlo, proškolení zaměstnanců bylo možné udělat v rámci pracoviště. (Tvrdá, 2020)

Kariérové vzdělávání

Je nástrojem kariérových poradců, který mohou používat i učitelé. V současnosti se prudce zvedají nároky na zaměstnance z hlediska znalostí a dovedností. Lidé v nynější době častěji mění zaměstnání, profesi nebo dokonce kvalifikaci. Z tohoto důvodu je důležité na své profesní stránce neustále pracovat, nicméně jde o celoživotní proces. Z toho důvodu klade kariérové vzdělávání důraz na rozvoj kompetencí, které pomáhají jedincům rozpoznat své dovednosti a zlepšit svou kariéru. Jedná se o tzv. career management skills (CMS). (Tvrdá, 2020)

Career management skills je soubor dovedností, jenž podporuje mladé osoby v samostatnosti se schopnostmi vyrovnávat se se změnami, jež dnešní doba přináší.

Těmito dovednostmi jsou (Tvrdá, 2020):

- **Sebepoznání:** zjišťování zájmů, svých vlastností, schopností, silných stránek, hodnot atd., zjišťování informací o trhu práce: informace o tom, jaké pracovní příležitosti existují a jaké jsou požadavky, které je třeba splnit, zjišťování aktuálních informací o profesích
- **Rozhodování a plánování:** schopnost dělat rozhodnutí a přebírat za ně odpovědnost, zkoumání možností a volby, plánování dílčích kroků i dlouhodobějších cílů
- **Sebeprezentace:** rozvoj komunikačních a interpersonálních schopností zahrnujících i dovednosti k hledání práce, sebeprezentace před okolním světem, včetně potenciálních zaměstnavatelů, formulace své vlastní osobní identity, která odráží hodnoty, dovednosti, znalosti a zájmy

V rámci RVP SOV¹ je Kariérové vzdělávání definováno takto: je poskytováno všem žákům v průběhu výuky nebo mimoškolních aktivit a je povinnou součástí kurikula. Obvykle probíhá skupinově a zařazuje se do různých vyučovacích předmětů. Aktualizací PT došlo k posílení důrazu na rozvoj kariérových kompetencí žáků (tzv. Career Management Skills, tj. dovedností pro řízení své kariéry a života), a také k odlišnému strukturování obsahu. (MŠMT, 2020)

Obsahové části byly strukturovány do 4 tematických okruhů:

- Individuální příprava na pracovní trh
- Svět vzdělávání
- Svět práce
- Podpora státu ve sféře zaměstnanosti

Na tyto oblasti by mělo být kariérové vzdělávání a poradenství zaměřeno. Zásadní je i otázka, co je vlastně úkolem kariérového poradce. V současné době to není doporučení vhodné profese, ale zaměření se na samotného žáka. Ten by měl být veden k tomu, aby efektivně využíval dostupné informační zdroje, rozhodoval se podle nich, plánoval a řídil svou kariéru. Žákovi mohou být navrženy možnosti, rozhodnout se ale musí sám. Část těchto úkonů může za kariérového poradce vykonat učitel v rámci průřezového tématu Člověk a svět práce v RVP SOV jako úvodní seznámení s problematikou, kariérový poradce pak může žáka dále rozvíjet pomocí koučinku a individuální práce. (Tvrdá, 2020)

2.2 Systém kariérového poradenství

Systém kariérového poradenství zde představuji, protože chci, aby se žák v systému zorientoval. V didaktické analýze nabídnu žákům v minimální podobě nástroje kariérového poradenství. Pokud žák bude po výuce didaktické analýzy chtít dále rozvíjet své poznání či bude potřebovat poradit, tak si bude schopen obrátit na někoho, kdo je v tomto případě kompetentní.

Služby kariérového poradenství poskytuje v České republice celá řada institucí. Nejvíce těchto institucí nacházíme v rámci MŠMT² tzv. školský poradenský systém. Služby

¹ průřezové téma Člověk a svět práce je totožné ve všech oborech

² Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy

kariérového poradenství nabízí i resort Ministerstva práce a sociálních věcí v resortu práce a sociálních věcí. Oba resorty používají většinou stejné metody a techniky práce, liší se v míře zaměření a konkrétnosti. Školský poradenský systém se orientuje na poradenství žákům, studentům a rodičům při rozhodování o volbě profesního směru nebo změně vzdělávání, na přípravu žáků ke vstupu na trh práce. Školský poradenský systém se vyznačuje širokou dostupností a schopností pomoci co největší části cílové populace. V resortu školství poradenské služby pedagogicko-psychologické poradny, speciálně pedagogická centra a pracovníci, kteří působí přímo na školách. Na školním kariérovém poradenství se podílejí školní metodik prevence, výchovný poradce, případně školní speciální pedagog a školní psycholog. Školní kariérové poradenství je žákům, poskytováno jako služba na základě dobrovolnosti. Realizuje se při práci s jednotlivci i skupinou s využitím nejrůznějších metod a poradenských nástrojů. Kariérové poradenství není ukotveno v RVP SOV. Se školním poradenským pracovištěm spolupracují třídní učitelé a učitelé jednotlivých vyučovacích předmětů (nejčastěji výchovného charakteru) a vedení školy. Na jednotlivých školách se liší podoba kariérového poradenství, na některých školách totiž nepůsobí školní psycholog nebo speciální pedagog.

Poradenský systém, který spadá do resortu práce a sociálních věcí v resortu práce a sociálních věcí se podle Freibergové (FREIBERGOVÁ, 2005b str. 1) soustředí především na řešení otázek souvisejících s profesní volbou a s přípravou na danou profesi, s problematikou změny povolání, rekvalifikace a s dalšími problémy souvisejícími se ztrátou a znovuzískáním zaměstnání. Daný systém je významným nástrojem státní politiky zaměstnanosti. Snaží se o dosažení ideálního stavu mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách a zabezpečení práva občanů na zaměstnání. Základní právní normu je zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ten stanovuje kroky a postupy zásadní pro dosahování konkrétních cílů. Kariérové poradenství jinak taky Informační a poradenská střediska jsou poskytováno při úřadech práce. (Hlad'o, 2012 str. 25)

3. Porovnání cílů kariérového vzdělávání kurikulárních dokumentů v ČR a zahraničí

V této kapitole porovnávám cíle a proces kariérového vzdělávání v kurikulárních dokumentech v České republice, Rakousku, Německu, Francii, Švédsku a Finsku. Dané země jsem si vybrala především z důvodu jejich vyspělého odborného školství. Z tohoto porovnání dále vychází při tvorbě didaktické výuky v praktické části.

3.1 Kariérové vzdělávání v ČR

V nedávné době došlo ve středním odborném školství ke kurikulární reformě. Do všech rámcových vzdělávacích programů pro střední odborné vzdělávání je zařazeno průřezové téma Člověk a svět práce, které svým pojetím a obsahem navazuje na metodický pokyn. Při začleňování průřezového tématu Člověk a svět práce do školních vzdělávacích programů je třeba si uvědomit, že se nejedná o jednorázové téma, ale že je žádoucí věnovat mu pozornost systematicky po celou dobu středoškolského vzdělávání.

Průřezové téma „Člověk a svět práce“ bylo v roce 2020 aktualizované v rámcově vzdělávacích programech (RVP) pro střední odborné školy (SOV). Školy ho měly do svých školních vzdělávacích plánů zapracovat do září 2022, jedná se tedy o čerstvé téma, pro které ovšem můžeme sehnat mnoho inspirace a materiálů i ze světa. Trh práce se rychle proměňuje následkem technologických změn ovlivňující ekonomiku, proto bylo potřeba, aby se této skutečnosti přizpůsobily i rámcové vzdělávací plány. (MŠMT, 2020)

Aktualizované průřezové téma „Člověk a svět práce“ klade důraz na tzv. kariérové vzdělávání, které vede k vytváření a rozvoji dovedností potřebných pro vytváření vlastní životní cesty, vlastní uplatnění, pro nalezení vhodného vzdělávání, pro vlastní rozvoj či pracovní zapojení. (MŠMT, 2020)

Popis definice cílů a odborného vzdělávání jsem zahrnula do 1. kapitoly výše, zde se zaměřuji na hledisko kariérové kompetence. Cílem středních odborných škol je příprava žáka na jeho úspěšné uplatnění ve světě práce, při jehož dosahování mají významnou roli kariérové kompetence. Z toho důvodu je kariérové vzdělávání nedílnou součástí školního vzdělávání v rámci, něhož jsou rozvíjeny kariérové kompetence žáků včetně kariérového rozhodování.

Aktualizace průřezového tématu „Člověk a svět práce“ je nutné vnímat jako zásadní pro všechny pedagogické pracovníky, aby se zintenzivnila příprava absolventů na vstup na trh práce i na další fungování v pracovním životě.

Jak je výše uvedeno ve středním odborném vzdělávání se vedle kariérového vzdělávání často setkáváme i s kariérovým poradenstvím. V této práci se zaměřuji na kariérové vzdělávání, jak je ukotveno v cílech oblasti Člověk a svět práce, základní principy fungování v ČR zmiňuji výše. (MŠMT, 2020)

Jednotlivé tematické okruhy průřezového tématu Člověk a svět práce by se měly začleňovat do výuky v průběhu celého studia, nejedná se o jednorázové téma. Výuka by měla být koncipována tak, aby měl žák praktické příležitosti k sebereflexi a objevování vlastního potenciálu. Při výuce lze využívat různé techniky, např. rolové hry, pracovní listy k sebepoznávání, vytvoření portfolia, simulační hry v rámci odborné praxe. (MŠMT, 2020)

3.2 Kariérové vzdělávání a poradenství v Rakousku

V analýze kariérového vzdělávání v Rakousku vycházím více citovaných zdrojů, primárně však z kurikulárního dokumentu Übergangslernplan für den Lehrberuf. Kariérové vzdělávání v Rakousku stojí na třech pilířích, a to na kurikulu, kariérovém poradenství, které poskytují poradci a vazbě na trh práce, kdy žáci navštěvují veletrhy práce a účastní se odborných praxí. (Lichtenberková, a další, 2019 str. 40)

První pilíř kariérového vzdělávání je realizován učiteli kariérového vzdělávání. Žáci zde prostřednictvím talentového/kariérového portfolia objevují a rozvíjejí své silné stránky a nadání. Učitelé je podporují v tom, aby shromažďovali doklady o svých schopnostech a zájmech, včetně případných certifikátů, dokumentů ze školy i mimo ni, které získali. Ty jsou poté prezentovány v talentovém portfoliu na základě modelu celoživotního obohacování. Portfolio je nástroj, který slouží k systematickému shromažďování a zaznamenávání informací o schopnostech a zájmech. Žáci jej vypracovávají samostatně, zatímco učitelé slouží jako poradci v procesu hodnocení portfolia. Žáci si sami rozhodují, co do portfolia zahrnou. Doklady o schopnostech se mohou zaměřit na řemesla, sport, historii, matematiku/logiku, jazyky, přírodní vědy, počítače, podnikání, hudební vystoupení, hudební skladby, známky z předmětů a hodnocení výrobků. Mohou také

vkładat posudky z interakce s ostatními, ukázky dokončených prací, výsledky práce s ostatními a další pozorování a hodnocení založená na výkonu. Studenti si přitom osvojí důležité dovednosti, jako je reflexe a hodnocení. Hlavním cílem je podpořit každého žáka v tom, aby si své první zaměstnání nebo studium vybral na základě uvědomění si svých kompetencí. (Gravina, a další, 2012 str. 10)

Vzdělávací plán a jeho výstupy z oblasti Ekonomické myšlení a jednání (Lehrpläne der berufsbildenden Schulen, 2018)

Pro inspiraci uvádím vybrané výstupy.

Žáci dokážou:

- provést daňové posouzení zaměstnance online
- vypočítat a porovnat finanční podmínky, požádat o dotace a v případě finančních a v případě finančních potíží provést potřebnou ústní nebo písemnou komunikaci
- vypracovat, obhájit a prezentovat marketingovou koncepci
- provádět výpočty týkající se daně z obratu
- profesionálně zaznamenávat obchodní transakce
- vypracovat návrhy na zlepšení týkající se udržitelného chování pro své okolí

Vzdělávací plán a jeho výstupy z oblasti Orientace na kvalitu, bezpečnou a udržitelnou práci (Lehrpläne der berufsbildenden Schulen, 2018)³

Žáci dokážou:

- plánovat a sledovat termíny s využitím elektronických médií a jsou schopni rozvíjet a uplatňovat způsoby optimalizace vlastního řízení času v práci i doma a v osobní sféře
- identifikovat opatření pro prevenci nemocí z povolání a jsou schopni tato opatření přijímat

³ Rakouský kurikulární dokument pro střední odborné školy

3.3 Kariérové poradenství ve vzdělávání Německo

V Německu hraje kariérové poradenství ve vzdělávání důležitou roli na středních odborných školách. Na stránkách ve všech spolkových zemích je systematická příprava na povolání a vzdělávání. Vzdělávání probíhá v rámci samostatného předmětu, který může být pojmenován (např. hodiny pracovního vyučování, pracovně-ekonomické technologie) nebo může být začleněn do jiných předmětů. Klíčovým obsahem je zde profesní orientace a CMS. Pro usnadnění se ve 12 ze 16 spolkových zemí využívá portfolio Berufswahlpass (portfolio volby povolání). Tento nástroj obsahuje nejen různé nabídky a informace pro kariérové poradenství, ale také pomáhá posoudit a zhodnotit silné osobnostní stránky a zájmy prostřednictvím zkušeností. V návaznosti na to, nástroj také obsahuje kontrolní seznamy k různým tématům, jako například sladění kariérové orientace a silných osobnostních stránek. Berufswahlpass usiluje o posouzení kariérového učení a podporuje kritickou reflexi a výměnu zkušeností s ostatními studujícími. Vedením takového portfolia se zvyšuje sebevědomí, sebeúcta a sebehodnocení. (Gravina, a další, 2012 str. 11)

Proces profesního poradenství a získávání CMS je podporováno a hodnoceno prostřednictvím kariérového poradenství také prostřednictvím spolupráce s poradenskou službou. Dále Berufswahlpass pomáhá žákům s dokumentací jednotlivých kroků v procesu volby povolání a s přípravou na volbu povolání. Berufswahlpass byl vyvinut v rámci projektu Berufswahlpass. Jedná se o program s názvem "Škola, ekonomika a práce" (financovaného z prostředků Evropské unie). Spolkovým ministerstvem školství a výzkumu) a byl široce používán v přibližně 80 % odborných škol jako nedílná součást programů kariérového vzdělávání od roku 2005. Další kontinuální rozvoj zajišťuje pracovní skupina spolkové vlády států, které nástroj využívají, a která rovněž provozuje internetové stránky a organizuje další související aktivity. (Gravina, a další, 2012 str. 11) (Berufswahlpass, 2023)⁴

Učební plán kurikulárního dokumentu Bavorska pro příklad ze vzdělávací oblasti Povolání a vzdělávání (Lehrpläne/Lehrplanrichtlinien Berufsschule. Staatsinstitut für Schulqualität und Bildungsforschung , 2022)

⁴ Německý kurikulární dokument pro střední odborné školy

Žáci rozpoznávají:

Nutnost právního rámce pro vzdělávání v duálním systému a znají základní ustanovení. Popíší základní obsah a možnosti prosazování dohod podle pracovního práva a zabývají se aktuálním vývojem pracovního práva. Informují o důležitých kolektivních smlouvách a o tom, jak vznikly. Vědí o možnostech účasti zaměstnanců a spolurozhodování.

Učební plán kurikulárního dokumentu Bavorska pro příklad ze vzdělávací oblasti Měnící se svět práce (Lehrpläne/Lehrplanrichtlinien Berufsschule. Staatsinstitut für Schulqualität und Bildungsforschung, 2022)

Žáci rozpoznávají měnící se svět práce a jeho důvody a příčiny, které jsou za něj zodpovědné. Diskutují o dopadech na jednotlivce pracovní biografii a na společnost. Jsou seznámeni se strategiemi boje proti nezaměstnanosti. Věnují se vyvozují závěry pro své osobní opatření.

3.4 Kariérové vzdělávání a poradenství ve Francii

Francouzské kariérové vzdělávání prošlo reformou, národní program nese jméno Avenir (Budoucnost) a je zaměřen na žáky ve věku 11-18 let. Má pomoci každému žákovi rozvíjet dovednosti a řídit vlastní kariéru, objevovat svět práce, ale také socioekonomický svět. Program reaguje na neustále se měnící svět a společnost, rozvíjí kariérové kompetence CMS, podporuje různorodost a genderovou vyváženost v přípravě i v profesích. Program má za cíl objevování světa práce. Zaměřuje se na potřebné znalosti a dovednosti, rozvoj smyslu odpovědnosti, učí žáky identifikovat změny a podílet se na nich. Program nabízí informační nástroje, které pomáhají rozvíjet schopnost reflexe a posilují kariérové kompetence. Avenir je pevně ukotven do základů kurikula. Učitelé dostávají metodickou podporu přes webové stránky Eduscol, jsou zde uvedeny příklady, jak program Avenir pojmout ve výuce. (Lichtenberková, a další, 2019 str. 40)

V tamním středním odborném školství je dané téma rozčleněno do jednotlivých modulů, které na sebe vzájemně navazují. Tím, že je téma rozděleno do jednotlivých modulů je pohled přístupu k výuce kariérového vzdělávání komplexní. (Classes préparant au baccalauréat professionnel. Le ministre de l'Éducation [online]. [cit., 2009])

Ukázky výstupů z kurikula (Classes préparant au baccalauréat professionnel. Le ministre de l'Éducation [online]. [cit., 2009])⁵:

Modul 1. Práce: změny

V organizacích je velice rozšířené používání různých digitálních technologií (počítačů a sítí), což vede k novým pracovním metodám, jenž zakládají práva a povinnosti. V případě pracovního poměru musí být podepsána pracovní smlouva či smlouva o poskytování služeb. Klíčová otázka pro udržení zaměstnatelnosti je celoživotní vzdělávání.

Modul 2. Používání digitálních technologií

Digitální technologie se stále rozvíjí, což mění způsob práce. Jsou různé pracovní metody, které mění organizaci placených nebo samostatně výdělečných činností. Stále se vyvolávají v organizacích nové otázky v rámci organizace. Kdy a kde pracujeme? Pracujeme sami nebo v kolektivu? Existuje profesionální využívání digitálních technologií, nicméně to může vyvolat zdánlivě trvalou mobilizaci jednotlivců, které je potřeba chránit. Cílem je přezkoumat, jak je možné, že síťové informační technologie modifikují způsob práce.

Modul 3. Pracovně právní vztahy

Jedná se o vztah mezi zaměstnancem a osobou samostatně výdělečně činnou, kteří zakládají různá práva a povinnosti. Zejména díky studiu těchto smluv se zkoumají situace ze současných událostí a profesních zkušeností studentů. Cílem je identifikovat prvky, které charakterizují pracovní poměr, práva a povinnosti, které z něj vyplývají.

Modul 4. Celoživotní vzdělávání, dovednosti, individuální přístup

Změny v práci znamenají profesionalizaci, která je neustále vyvíjí. Nepřetržitý vývoj profesních dovedností se tím pádem stává důležitou otázkou, aby bylo možné vyhovět všem potřebám firem a udržet si zaměstnatelnost jednotlivců. Celoživotní vzdělávání nám poskytuje prvky odpovědí, protože cílem je zajistit spojitost mezi počátečním, všeobecným a odborným vzděláváním. Všechno to zahrnuje poradenství, hodnocení, podporu při hledání zaměstnání, odbornou přípravu a samotné vzdělávání. Prostřednictvím zkoumání

⁵ Francouzský kurikulární dokument pro střední odborné školy

různých vzdělávacích programů nebo výpovědí ze strany odborníků je cílem ukázat, co znamená celoživotní vzdělávání. Jedná se o příležitost, jak připravit studenty na jejich budoucí profesní život.

3.5 Kariérové poradenství ve vzdělávání ve Švédsku a Finsku

Ve Švédsku je veškeré vzdělávací a profesní poradenství poskytováno ve školách. Je na odpovědnosti ředitele školy, aby zajistil, že se vzdělávací a profesní poradenství dostane všem žákům před pokračováním jejich další cesty. Kariérové vzdělávání a poradenství jsou poskytovány ve třídě, v různých formách poradenského systému ve spojení s obecnými informacemi. Je také běžné, že žáci absolvují několik týdnů před koncem povinné školní docházky tzv. „pracovní praxi“ na různých pracovištích. Kariérové vzdělávání je ukotveno ve švédském kurikulu. Euridyce (2022)

Učební osnovy pro vyšší sekundární školy stanovují, že by škola měla spolupracovat s pracovním životem, vysokými školami, úřady práce, průmyslem i partnery trhu práce. Organizace zastupující průmysl tak hrají důležitou roli při poskytování informací žákům. Škola usiluje o to, aby se každý žák mohl rozumně rozhodovat o dalším studiu a profesním zaměření a aby se seznámil s podmínkami pracovního života, zejména v rámci svého studijního oboru.

Švédská národní agentura pro vzdělávání (Skolverket) představila obecné pokyny pro kariérové vzdělávání a poradenství pro povinné i vyšší sekundární školy. Obecné pokyny uvádějí, že je důležité, aby (Arbete med studieoch yrkesvägledning, 2013):

- Student má příležitost setkat se s profesionály a konfrontovat různé úkoly ze světa práce.
- Škola zve zástupce pracovního života, kteří mohou studentům poskytnout důležité znalosti a zkušenosti, na které by měli pamatovat při rozhodování o vzdělání a povolání.
- Škola organizuje kariérové vzdělávání a poradenství tak, aby žáci s funkčním postižením získali zkušenosti z pracovního života.
- Vzdělávání přispívá k rozvoji znalostí studentů o pracovním životě a využívalo jejich zkušeností.

- Pracovní zkušenosti studentů byly plánovány, sledovány a propojeny s výukou a vedením.
- Výuka podávala ucelený obraz pracovního života.

Ve Finsku je kariérové poradenství v rámci vzdělávání povinnou součástí v učebních plánech od všeobecného vzdělávání až po odborné vzdělávání. Podílejí se na něm všichni pedagogičtí pracovníci, odpovědnost za něj nesou výchovní poradci. Na středních školách se vyučuje školní předmět o dotaci 38 povinných hodin a 38 volitelných hodin. Celková struktura a cíle jsou dobře definovány v národním kurikulu (Kettunen, a další, 2020):

- Podporovat osobní růst a rozvoj jako základ pro celoživotní rozvoj dovedností se vzdělávat a sociálních znalostí, dovedností a kompetencí. Rozvíjet uvědomění žáků o možnostech plánovat a rozhodovat se ohledně směřování jejich života. (Lichtenberková, a další, 2019 str. 42)

3.6 Shrnutí

Základ všech kurikulárních dokumentů týkajících se kariérového vzdělávání tvoří kariérové kompetence CMS. Každý z výše popsanych systémů se věnuje rozvoji znalostí, dovedností a odpovědnosti. Dalo by se říct, že všechny systémy se věnují i propojení žáků s trhem práce, avšak v každém dokumentu se na to klade jiný důraz. V rakouském kurikulu mě zaujala tvorba profesního portfolia a velice inspirativní očekávané výstupy učiva. Ve švédském systému kariérového se mi líbí propojování poznatků s reálným životem, speciálně část, kdy jsou do školy zváni zástupci pracovní sféry, a tak žáci mají prostor na otázky, což je dle mého značně obohacující. Nejpropracovanější systémy má Německo a Francie, tyto země jsou mi velkou inspirací při tvoření didaktické analýzy. Největší devizu těchto systémů shledávám v používání digitálních programů pro rozvoj sebepoznání i sebe prezentace (tvorba digitálního portfolia atd.). Tyto programy zastávají i z části funkci podpory, protože se zde dají najít informace o zaměstnání, zajímavé články a jiné. To bohužel v ČR i přes nedávnou reformu tématu Člověk a svět práce není a na rozdíl od zahraničí se v našem kurikulu tolik nedbá na práci s digitálními technologiemi, přestože nás obklopují. Za velký přínos mám metodickou oporu pro učitele ve Francii, která radí, jak implementovat program Avenir do výuky. Podpora probíhá v online prostředí, takže se obsah může aktualizovat podle měnícího se světa a společnosti.

4. Analýza učebních materiálů

Nabídka učebnic společenských věd pro střední odborné školy není široká a o to užší je i výběr učebnic, které jsou oporou k tematickému celku Člověk a svět práce. Jeden z důvodů může být ten, že téma Člověk a svět práce je v osnovách RVP jako průřezové a svůj přesah tedy má do mnoho předmětů. Druhým důvodem může být to, že téma Člověk a svět práce se v tomto aktuálním znění objevuje v RVP teprve od roku 2020, kdy došlo k jeho revizi. Z toho důvodu do analýzy učebních materiálů kromě středoškolských učebnic zahrnu také metodické příručky vytvořené v roce 2020 jako tematická opora k nově zrevidovanému tématu.

Hojně využívanou učebnicí na středních školách je přehledová učebnice Občanská nauka pro střední odborné školy od nakladatelství SPN, která obsahuje celkový přehled učiva středních odborných škol. Některé školy využívají také přehledové učebnice Občanský a společenskovední základ od nakladatelství Edika nebo učebnici Odmaturuj ze společenských věd od nakladatelství Didaktis. Ročníkové učebnice Společenské vědy pro střední školy opět od nakladatelství Didaktis jsou také využívaným oporovým materiálem.

Přímá opora k tématu Člověk a svět práce nese název Metodická příručka k tématu Člověk a svět práce, kdy byla vydána JCMM pod záštitou MŠMT a vyšla v roce 2020 při spuštění zařazování zrevidovaného RVP do školních vzdělávacích plánů. V neposlední řadě by oporu učitelům v daném tématu mohla tvořit i podkladová studie Člověk a svět práce vydaná NÚV v roce 2018.

Pro potřeby této práce byly zvoleny tyto učební materiály:

- učebnice Občanská nauka pro střední odborné školy, nakladatelství SPN
- učebnice Občanský a společenskovední základ, nakladatelství Edika
- učebnice Odmaturuj ze společenských věd, nakladatelství Didaktis
- ročníková učebnice Společenské vědy pro střední školy 3. díl, nakladatelství Didaktis
- metodická příručka Člověk a svět práce, JCMM – dostupná online
- podkladová studie Člověk a svět práce, NÚV 2018

4.1 Občanská nauka pro střední odborné školy (SPN) (Dudák, 2010)

Jak jsem již výše uvedla, tato učebnice je přehledová a její členění převážně odpovídá osnovám RVP, podle kterých je zpracována. Je zaměřena především na kognitivní stránku vzdělávání, a kromě výčtu textu k danému tématu zde žák může otestovat své znalosti tzv. kontrolními otázkami na konci každého celku. Ve studiu a pochopení by žákům mohlo pomoci i krátké shrnutí problematiky jako body k zapamatování, testy či optické vyznačení definic.

Pokud se zaměříme na téma Člověk a svět práce, tak zde najdeme stručnou podkapitolu, v kapitole Právo a společnost s názvem Zaměstnání a podnikání, která žáky seznámí s principem pracovního poměru s fungováním úřadu práce, zánikem pracovního poměru, principem podnikání a také jak se stát živnostníkem. Strohost této kapitoly je zřejmě ovlivněna konceptem přehledové učebnice, ale také starším datem vydání této učebnice.

4.2 Občanský a společenskovední základ – přehled středoškolského učiva (Edika) (Buček, 2019)

Učebnice Občanský a společenskovední základ je svojí strukturou podobná předchozí učebnici, avšak výhodu má její rok vydání 2019. Žákům k pochopení daného tématu mohou přispět zobrazené grafy vztahující se k určité problematice, definice jsou zde zjednodušeny a vyznačeny v barevných rámech. Učebnice je opět zaměřena především na kognitivní poznání, na rozdíl od předchozí učebnice se zde žáci nesetkají s kontrolními otázkami nebo testy, avšak záběr učiva je větší.

Hledáme-li v učebnici informace k našemu tématu, najdeme zde obdobně jako v minulé učebnici informace k pracovně právním vztahům v rámci kapitoly Občan a právo. Pozornost je v této podkapitole zaměřena na pracovní poměr a jeho činitele, založení a ukončení pracovního poměru. Oproti předešlé učebnici se zde objevuje kapitole Občan a hospodářství v podkapitole s názvem Člověk ve sféře práce, ale také podkapitola podnikání, která se věnuje jeho základním principům. V podkapitole Člověk ve sféře práce se žáci seznámí se základními předpoklady pro výkon povolání a daná část je zaměřena na základní principy volby profesní orientace. Další část je zaměřena na odměňování za vykonanou práci, žáci se zde seznámí s pojmy reálná, časová, úkolová, hrubá a superhrubá

mzda. Následuje problematika nezaměstnanosti a politika zaměstnanosti, kde se žáci dozví mimo jiné o poradenských a informačních službách, rekvalifikačních kurzech či vyplácení finanční podpory uchazečům o zaměstnání.

4.3 Společenské vědy pro střední školy 3. díl (Didaktis) (Dobešová, 2014)

Ročníková učebnice Společenské vědy pro střední školy je svojí strukturou naprosto odlišná než předchozí učebnice. Velkou výhodou shledávám v tom, že ke každému dílu je vytvořen i pracovní sešit s pestrou škálou cvičení provázané s učebnicí. Žáci jsou díky tom hlouběji ponořeni do jednotlivých témat, učebnice je tvořena mimo textových polí také i ilustračními obrázky, čímž učebnice přispívá k duálnímu kódování u žáků a prodlužuje dobu zapamatování si faktu.

V problematice probíraného tématu nabízí podkapitulu v Soukromém právu pod názvem Pracovní právo. Kromě faktických informací o pracovním poměru jsou zde uvedeny příklady z praxe, což pomáhá tématu nebýt pro některé žáky tolik abstraktní, naopak jsou nové poznatky mnohem snáz uchopitelné. Kromě faktů se v podkapitole žáci dozví i základní informace o pracovním pohovoru či příklady z praxe v případě čerpání dovolené, porušení kázně v zaměstnání nebo přizpůsobení pracovní doby. V pracovním sešitě žáci mají možnost nově nabitě poznatky z učebnice uplatnit. Z hlediska šířky tématu pracovněprávních vztahů je učebnice rozsáhle zpracovaná, jen chybí tzv. individuální příprava na pracovní trh, Je zde sice zmíněn pracovní pohovor, ale více se problematice kompetencí, schopností a dovedností v této učebnici nevěnuje. V podkapitole podnikání a zaměstnání se učebnice věnuje základními fakty a právním vymezením, opět doplněné o poznatky z praxe. Věnuje se také marketingu, prezentaci firmy a produktu, ale i vztahem podnikatele se zaměstnancem.

4.4 Odmaturuj ze společenských věd (Didaktis) (Dvořák, 2012)

Učebnice Odmaturuj ze společenských věd je specifická svým působením na odborných školách, jelikož například průmyslové školy často nemají možnost maturovat z občanské výchovy/nauky. Svým zpracováním na základě struktury přehledové učebnice je zaměřena na kognitivní poznání. Na rozdíl od učebnice Společenských věd obsahuje méně obrázků a nelze zde natolik využít duální kódování, pouze výjimečně. Pro žáky má výhodu v podobě

zápisů důležitých informací na kraji stránky, jedná se o jednoduché shrnutí probíraného tématu.

Z pohledu pracovního práva jsou zde uvedeny obdobné informace jako v předchozích učebnicích. V kapitole Člověk ve sféře pracovní se žáci dozví zajímavé informace například o personální politice v EU, získávání kvalifikaci, výběru zaměstnanců, mzdě, nezaměstnanosti a funkci úřadu práce. V poznámkové části jsou informace doplněny grafy, tabulkami a poznámkami pro lehčí pochopení a zapamatování.

4.5 Učební materiály pro učitele

4.5.1 Metodická příručka k tématu Člověk a svět práce (Frňková, a další, 2020)

Metodická příručka vznikla za cílem inspirovat učitele k tomu, aby se začali věnovat kariérenímu poradenství. Metodika je souborem technik, které se osvědčily během tříleté realizace projektu. Není zaměřena jenom na střední školy, ale také na základní. Metodika je rozdělena do několika částí a obohacena o mnoho aktivit vztahující se k daným částem. První část je zaměřena na sebepoznání, jelikož jsem se setkala s tím, že ačkoliv jsou žáci na odborné škole, nejsou si jisti, zda si zvolili správný směr. Z důvodu, že někteří žáci stále nevědí, jakou cestou se vydat a na odbornou školu byli nasměrování vnějšími vlivy, tak беру tuto kapitolu jako zcela zásadní. Kapitola je obohacena o aktivity, které mě inspirovali v tvoření didaktické analýzy, navíc odpovídá první části tématu Individuální příprava na pracovní trh. Člověk a svět práce v novém RVP.

Další částí je sebeprezentace, kdy cílem této části je naučit žáky správné sebeprezentace. Pomocí aktivit se naučí pracovat se sociálními sítěmi v pracovní prospěch, naučí se používat LinkedIn, naučí se prezentovat své CV a portfolio na sociálních sítích, což je vzhledem k neustálému technologickému rozvoji vítaná schopnost.

Část třetí se zabývá trhem práce a prozkoumáváním trhu práce, doporučuje se zde setkání studentů s realitou, především exkurze žáků do firem.

Čtvrtá a pátá část jsou věnovány pedagogům a jejich funkcím v kariérovém poradenství, způsobu poskytování poradenství žákům, práci se znevolaňnými žáky, spolupráci s rodiči, ale také přístupy k poradenskému rozhovoru.

4.5.2 Podkladová studie Člověk a svět práce NÚV (Lichtenberková, a další, 2019)

Podkladová studie Člověk a svět práce prezentuje názor, že je důležité v tématu Člověk a svět práce rozvíjet především kompetenci podnikavosti, protože rozvoj této kompetence umožňuje získat flexibilitu na trhu práce a schopnost adaptovat se ve světě neustálých změn a inovovat. Podkladová studie seznámí čtenáře s evropskými strategickými dokumenty, nabídne příklady zahraničních rámců kariérového vzdělávání, seznámí s evropským nástrojem plánování kariéry tzv. Europassem a nabídne také výhled do roku 2030. Také se zde učitelé mohou inspirovat příklady do vlastní výuky.

Pokud bych měla shrnout a zhodnotit poznatky nabyté při provádění analýzy učebních materiálů, tak bych vzhledem k tématu této práce zvolila pro žáky ročníkovou učebnici Společenské vědy pro střední školy 3. díl (Didaktis), která je zajímavě zpracovaná, udrží pozornost žáků, načež je doplněna praktickými příklady. Navíc k ní existuje i pracovní sešit, se kterým se dá spolupracovat a nově nabyté učivo mohou žáci hned upevňovat. Ostatní učebnice jsou přehledové, a tak se nemůžou podrobněji věnovat jednotlivým tématům. Jako oporu pro učitele bych doporučila Metodickou příručku tématu Člověk a svět práce, která byla vytvořena k reformě tohoto tématu v RVP v roce 2020. Učitele zde najdou mnoho zajímavých aktivit, které jsou podpořeny teoretickým podkladem. Taktéž může připomínat metodickou oporu systému Avenir ve Francii.

5. Výzkum týkající se problematiky přechodu absolventů do zaměstnání

V této kapitole se věnuji problematice přechodu absolventů do zaměstnání, konkrétně výzkumu Martina Úlovce, který se zajímal o potřeby zaměstnavatelů a připravenosti absolventů škol na pracovní trh. Předpokládám, že mi tento výzkum pomůže vymezit spektrum didaktické analýzy, aby kooperovala nejen s naším rámcovým vzdělávacím programem, ale byla také dostatečně prakticky propojena s trhem práce.

5.1 Potřeby zaměstnavatelů

Problematice potřeby zaměstnavatelů a připravenosti absolventů škol se ve své analýze věnoval Martin Úlovec v letech 2004-2013, který se ve své publikaci zaměřuje především na vývoj a změny v postojích zaměstnavatelů vzhledem k uplatitelnosti absolventů škol napříč jednotlivými ekonomickými sektory v čase. Publikace společně s jejími analýzy vychází ze dvou šetření, které se realizovaly v letech 2004-2007 a v roce 2013. Publikace se soustředí především na hodnocení a důležitosti klíčových kompetencí a míru jejich osvojení absolventy škol. Zvláštní pozornost je věnována postojům zaměstnavatelů k přijímání absolventů a rozkrytí důvodu jejich nezájmu, či naopak preference. Analyzovány jsou také komunikační kanály, jež jsou pro zaměstnavatele prostředkem k hledání nových zaměstnanců. (Úlovec, 2014 str. 3)

V letech 2004–2007 byly firmy oslovovány několika způsoby. Firmám zařazeným do výběrového souboru v sekundárním sektoru byl zaslán dotazník v elektronické podobě, a to na základě předchozí telefonické domluvy. Zaměstnavatelé z terciárního a kvartérního sektoru byli osloveni písemně. Dotazník mohli vyplnit buď v papírové nebo elektronické podobě na webových stránkách NÚV. Výjimku tvořily firmy s více než 5000 zaměstnanci. Tyto firmy byly oslovovány telefonicky a dotazník obdržely elektronickou poštou. V rámci šetření byly dotazovány také osoby samostatně výdělečně činné (OSVČ). Pro tuto specifickou skupinu respondentů byl dotazník upraven tak, aby se nenarušila výpovědní hodnota a možnost hromadného zpracování dat. V rámci šetření bylo osloveno 5974 firem a pro účely komparační analýzy bylo využito 932 dotazníků. V tomto ohledu činí návratnost 36 %. (Úlovec, 2014 stránky 4-5)

V rámci šetření uskutečněného na přelomu let 2012/2013 byli respondenti osloveni formou elektronického dopisu obsahujícího pozvánku k výzkumu s unikátním webovým odkazem na stránku s dotazníkem. Vybrané subjekty byly osloveny v první polovině listopadu 2012. Z důvodu nízké návratnosti proběhl dodatečný výběr s ohledem na zachování reprezentativity. Pro získání co nejvyšší návratnosti byly vybraným subjektům rozeslány urgencye s prosbou o vyplnění dotazníků, které proběhlo ve dvou kolech. Celkem bylo osloveno 24,6 tis. firem (po odečtení nedoručitelných e-mailů). Z tohoto počtu se nám podařilo získat 1497 vyplněných dotazníků, z nichž bylo vybráno 1136 dotazníků vhodných pro zařazení do datového souboru, na němž probíhaly veškeré analýzy. Návratnost tak dosáhla 4,6 %. Oba výzkumy využité v rámci této komparační studie na sebe obsahově navazují. Byla použita obdobná metodika i baterie otázek tak, aby zůstala co nejvíce zachována kontinuita šetření a současně byla zajištěna možnost vzájemného srovnání výsledků. Podoba dotazníku přesto dosáhla určitých změn. Ke změnám došlo převážně v bateriích otázek, v jejichž rámci byly některé položky nově přidány nebo naopak odebrány. Úpravy v dotazníku však nejsou natolik zásadní, aby ohrozily možnost srovnání výsledků za jednotlivá šetření a narušily výpovědní hodnotu této publikace. (Úlovec, 2014 stránky 4-5)

Základní soubor tvoří v rámci obou realizovaných šetření převážně firmy, podniky a instituce. Do souboru byly zařazeny také osoby samostatně výdělečně činné (OSVČ).

Z analýzy vyšly tyto výsledky:

Tabulka č. 1: Srovnání důležitosti kompetencí u maturantů v letech 2004–2007 a 2013

Zdroj: Martin Úlovec 2014

Důležitost kompetencí (%)	Zaměstnavatelé v sekundárním sektoru		Zaměstnavatelé v terciárním sektoru		Zaměstnavatelé v kvartérním sektoru	
	2013	Změna oproti vlně 2004-2007	2013	Změna oproti vlně 2004-2007	2013	Změna oproti vlně 2004-2007
Čtení a porozumění prac. instrukcím	76%	-2%	66%	-2%	74%	9%
Ochota učit se	65%	-10%	66%	0%	65%	0%
Nést zodpovědnost	65%	0%	67%	4%	62%	2%
Schopnost řešit problém	66%	1%	63%	0%	53%	-6%
Komunikační schopnosti	53%	5%	63%	1%	60%	-4%
Zběhlost v používání výpočetní techniky	57%	-16%	57%	-4%	58%	-3%
Schopnost týmové práce	55%	-10%	57%	-4%	53%	-1%
Schopnost rozhodovat se	57%	-2%	52%	1%	46%	-6%
Adaptabilita a flexibilita	52%	-13%	55%	1%	49%	-4%
Zběhlost v zacházení s informacemi	48%	-17%	47%	-10%	47%	-9%
Práce s čísly při prac. uplatnění	47%	-8%	52%	0%	38%	0%
Schopnost vést	29%	-3%	28%	-3%	16%	-9%
Zběhlost v cizích jazycích	13%	-15%	17%	-20%	11%	-14%

Hodnoty dokazují, že maturanti mají nejlépe rozvinutou kompetenci čtení a porozumění pracovním instrukcím, naopak hůře jsou na tom s kompetencí jako je zběhlost v cizích jazycích, schopnost vést, zacházení s informacemi, schopnost rozhodovat se či schopnost adaptability a flexibility.

Tabulka č. 2 Nedostatky v připravenosti maturantů v letech 2004–2007 a 2013

Zdroj: Martin Úlovec

Tabulka 6: Nedostatky v připravenosti maturantů v letech 2004 – 2007 a 2013

Nedostatečně rozvinuté kompetence (%)	Zaměstnavatelé v sekundárním sektoru		Zaměstnavatelé v terciárním sektoru		Zaměstnavatelé v kvartérním sektoru	
	2013	Změna oproti vině 2004-2007	2013	Změna oproti vině 2004-2007	2013	Změna oproti vině 2004-2007
Nést zodpovědnost	65%	14%	63%	15%	66%	22%
Komunikační schopnosti	61%	22%	61%	10%	64%	10%
Schopnost řešit problém	63%	8%	61%	8%	62%	10%
Schopnost rozhodovat se	63%	14%	59%	14%	58%	21%
Zběhlost v cizích jazycích	62%	5%	61%	5%	54%	3%
Ochota učit se	57%	19%	52%	13%	52%	11%
Schopnost týmové práce	52%	9%	51%	14%	51%	10%
Zběhlost v zacházení s informacemi	48%	11%	47%	13%	50%	6%
Čtení a porozumění prac. instrukcím	45%	17%	44%	10%	49%	15%
Adaptabilita a flexibilita	49%	15%	47%	20%	42%	12%
Práce s čísly při prac. uplatnění	46%	24%	46%	20%	44%	25%
Zběhlost v používání výpočetní techniky	45%	6%	44%	7%	40%	-4%
Schopnost vést	45%	24%	45%	24%	36%	19%

Dle analýzy můžeme pozorovat výrazný pokles v terciárním a kvartérním sektoru u kompetence nést zodpovědnost. V sekundárním sektoru je velký pokles u kompetence komunikační schopnosti a ochoty učit se. Tento pokles může být zapříčiněn tím, že absolventi středních škol s ochotou učit se často pokračují ve svém vzdělávání na vysokých školách a do pracovního procesu se po maturitě zapojují absolventi s nižšími studijními předpoklady bez větší ochoty ve studiu pokračovat. (Úlovec, 2014 stránky 6-12)

Výzkum ukazuje nedostatky, ale také přednosti čerstvých absolventů v zaměstnání. Jako učitelé bychom se měli zaměřit na rozvíjení kompetencí použití cizího jazyka, schopnosti vést, schopnosti zacházení s informacemi a rozhodování se, schopnosti zodpovědnosti a komunikační kompetence. Dle mého názoru je třeba tyto kompetence rozvíjet napříč všemi předměty. Poznatky z výzkumu Martina Úlovce budou zpracovány níže v aktivitách didaktické analýzy.

6. Psychologická a sociální hlediska volby povolání

U tvorby didaktické analýzy nesmím zapomenout na psychologický a sociální vliv při výběru profese. Každý žák pochází z jiné rodiny, působí v rozdílných vrstevnických skupinách, prožívá různě své emoce, nachází se v jiných životních situacích a má rozdílné příležitosti. Těmto faktorům se budu níže věnovat. Shledávám za důležité, aby se nadcházejících teorií orientoval učitel, který v rámci své výuky vyučuje kariérové vzdělávání. Žáky tak lépe pochopí a může odkrýt potencionální problémy v přístupu k profesnímu směřování.

6.1 Faktory ovlivňující volbu povolání

Adolescence je vývojová etapa typická svou proměnlivostí a označuje se jako období multiproců. Somatické změny jsou z hlediska tělesné schránky evidentní na první pohled. Zásadní jsou ovšem změny týkající se psychosociálního procesu. U adolescentů se mění chování, jednání, názory, hodnoty, postoje, zájmy, motivace i sociální vztahy. Rozvíjejí se aspirace a životní cíle, proměnou prochází celá osobnost. K takovým komplexním změnám dochází v krátkém časovém úseku. (Hlad'o, 2012)

Nejvíce ovlivňují rozhodovací proces profesního života tyto charakteristiky:

Sociální vývoj

Ovlivňuje ho snaha o nezávislost. Dospívající mají tendenci k emancipaci od závislosti na rodičích a navazují intenzivní vazby s vrstevníky, a přitom se budují nové sociální role. Vrstevnické vazby hrají v tomto časovém úseku stále důležitější roli. Říčan ve svém srovnání (2006), že přes velký význam vrstevnických vztahů a proces emancipace od rodiny, což je spojeno se změnou postoje k autoritám, jsou vztahy s rodiči pro dospívající stále na prvním místě. Adolescenti se na rodiče obracejí zejména v případě volby povolání jako první, až poté na své kamarády vrstevníky. Žáci vnímají své rodiče jako důležité a jejich rozhodnutí může být rodiči silně ovlivněno. (Hlad'o, 2012 str. 42)

Vývoj zájmu

Další významné změny nalezneme u dospívajících ve sféře zájmů. Zájmy z dětství jsou nahrazovány novými vospělými. Jedná se o velmi individuální změny, které odrážejí

dynamiku vývoje osobnosti, a především rychlý rozvoj motorických, percepčních i ostatních schopností (srov. Langmeier, Krejčířová, 2006). Empirická zjištění ukazují, že v období časně a střední adolescence dochází k vývoji a proměnám profesních zájmů (srov. Betsworthová, Fouadová, 1997). Tento moment je pro volbu profese významný, neboť zájmy se projevují v každém stádiu kariérového rozhodování. Jsou-li zájmy jasně vyhraněné, tak má člověk daleko lepší představu o tom, co by chtěl v dalších letech dělat, ale i šance uspět ve zvoleném vzdělávání a profesi jsou vyšší. Zájmy mají dále prokazatelný vliv na spokojenost člověka ve škole a následně v povolání. Mezera (2008) Pro dospívající jsou podle Hořánkové et al. (1995) zájmy poměrně široké, charakteristická je pro ně jejich nevyhraněnost a kolísání. Hlubší a trvalejší zájmy mají na konci základní školy jen málo žáků a většina z nich vůbec neví, co je baví natolik, aby si podle toho vybrali profesní orientaci. Doubek a Levínská (2005) Poznání toho, co člověka přitahuje a co ho baví dělat je proto jednou ze základních podmínek volby profese. V souvislosti s tímto tvrzením je nutné zdůraznit, že pro kariérové rozhodování žáků není hlavní jen subjektivní spokojenost s volbou, ale i korespondence osobnostních dispozic s požadavky světa práce a vzdělávání. (Hlad'o, 2012 str. 40)

Perspektivní orientace

V motivačním procesu hraje důležitější úlohu zaměření na cíl a orientace na budoucnost. Časová perspektiva dospívajících se prodlužuje, do motivačního procesu se postupně dostává i řešení důležitějších a vzdálenějších problémů nejen těch vyplívajících z bezprostřední situace a aktivity. Dospívající se odpoutávají od vazby na aktuální časový úsek, objevují se první životní plány, představy a úvahy o budoucnosti. Pavelková (2002) hovoří u dospívajících o přechodu od krátkodobé k perspektivní orientaci, která vyplývá z potřeby plánovat vlastní budoucnost pomocí vzdálenějších cílů a jejich případné, návaznosti a hierarchie. Adolescenti si začínají uvědomovat, že některá aktuální rozhodnutí, především volba povolání, mohou významně ovlivnit jejich život. Macka (2003) Perspektivní orientace může vést k ukvapování o obsahu a smyslu vzdělávání na střední škole. V závislosti na rozvoji poznávacích procesů si začínají uvědomovat jeho význam pro budoucnost, což ovlivňuje motivaci k učení a školní úspěchy. Popsané změny

v perspektivní orientaci se promítají i do aktivního přístupu k profesní budoucnosti. (Hlad'o, 2012 str. 43)

6.2 Teorie J. L. Hollanda – typologie pracovního prostředí a osobnosti

V této části kapitoly psychických faktorů na výběr profesního směru bych chtěla zmínit teorii J.L. Hollanda.

John Lewis Holland (1919–2008) byl americkým psychologem a výzkumníkem. Vytvořil teorii, která odpovídá na řadu otázek, jak a proč si většina lidí volí povolání. Holland předpokládá, že lidé si vybírají zaměstnání, které odpovídá jejich vlastnostem, schopnostem, dovednostem, znalostem, hodnotám a tomu, co chtějí. Každý z nás preferuje povolání patřící do jedné či více oblastí z šesti velkých skupin pracovního prostředí (Frňková, a další, 2020 str. 54):

R – motorické (manuálně technické) prostředí

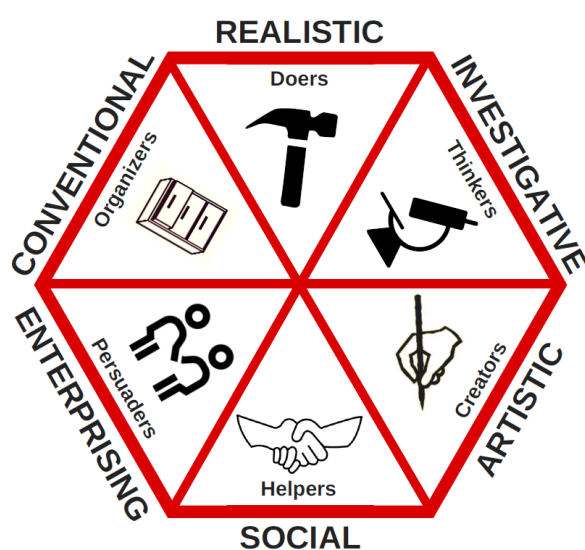
I – intelektuální prostředí

A – umělecké prostředí

S – sociální prostředí

E – podnikavé prostředí

C – konformní prostředí



Zdroj: (Holland's Theory of Career Choice, 2020)

Rozlišujeme tedy šest typů osobností podle pracovního prostředí, které odpovídá jejich zaměření. Označujeme je písmeny RIASEC. (Frňková, a další, 2020 str. 54)

Realistický typ – realistic / R

- Aktivní, preferující manuálně či technicky náročné činnosti a aktivity např. ve stavebnictví, strojírenství a při práci se stroji. Jsou více sportovně založení než zástupci jiných skupin, v sociální oblasti jsou však méně aktivní, ne zcela společensky obratní, spíše málomluvní, s tendencí k introverzi, ale sociálně přizpůsobiví, upřímní, nefalšovaní a vytrvalí. Rádi pracují spíše s konkrétními věcmi, předměty a materiály než s myšlenkami či lidmi.

Typické profese jsou například: elektromechanik, strojní mechanik, veterinář, zedník, instalatér, tesař, truhlář, kuchař, mistr praktického výcviku apod. (Stojarová, 2020)

Badatelský typ – investigative / I

- Preferují analytické, intelektuální a investigativní aktivity a činnosti. Uplatňují se ve zvýšené míře zejména ve výzkumu či vědeckých oborech, kde jsou kladeny zvýšené nároky na zvládnání přírodovědných oborů včetně matematiky. Mají vědecké ambice, dobře se orientují ve vysoce strukturovaném pracovním prostředí, vyznačují se kritickým a přísně metodickým myšlením. Preferují spíše logický způsob řešení problémů abstraktní povahy. Sociálně se vyznačují spíše opatrným a uvážlivým jednáním. V sociálních vztazích jsou nezávislí, spíše introvertně orientovaní, přísně metodicky zaměření a preferují spíše kognitivně kreativní činnosti.

Typické profese jsou například: biolog, chemik, systémový analytik, programátor, laboratorní asistent, lékárník, chirurg apod. (Stojarová, 2020)

Umělecký typ – artistic / A

- Typické je originální, intuitivní a imaginativní myšlení. Milují tvořivost a tvůrčí umělecké aktivity jako je komponování hudby, stejně jako i hraní na hudební nástroje, tvůrčí psaní, kreslení, malování, či práce s kamenem s hlinou, herectví,

podobně jako i tanec či baletní umění. Všechny tyto aktivity vyhledávají s cílem po tvůrčím vyjádření vlastních pocitů, nálad, dojmů či nápadů. Lidé, spadající do této osobnostní kategorie, milují flexibilitu, nestálost a dynamičnost každodenního života se všemi jeho radostmi i starostmi, které život přináší. Naopak pociťují averzi k jakékoli konvenčnosti. Lidé s uměleckou osobnostní orientací jsou komplikovaní, nepořádní, nevázaní a impulzivní, emocionálně ladění, do sebe zahledění tvořiví idealisté s menší mírou praktičnosti v každodenním životě.

Typické profese jsou například: hudebník, reportér, malíř, sochař, aranžér, loutkoherec, propagační výtvarník, architekt, učitel angličtiny, designér nábytku, fotograf apod. (Stojarová, 2020)

Sociální typ – social / S

- Osobnostní orientací jsou společenšší, laskaví, přesvědčiví, družní a ochotní ke spolupráci, sociálně jsou velmi přátelští. Jejich hlavním osobnostním rysem je nejen extroverze, ale i vysoká komunikativnost spojená s prosociálními, pomáhajícími, vzdělávacími či léčebnými aktivitami zaměřenými na péči, pomoc a podporu ostatních lidí. Jedinci se sociální osobnostní orientací velmi rádi spolupracují s ostatními lidmi na skupinových aktivitách, ale i cílech, které jsou zaměřeny na pomoc, léčbu, poradenství, či vzdělávání dospělých osob stejně jako i malých dětí. Rádi sdílejí problémy ostatních lidí, které se snaží řešit.

Typické profese jsou například: učitel, poradce, sociální pracovnice, sociální kurátor, personalista, učitel základní školy, zdravotní sestra, rehabilitační sestra apod. (Stojarová, 2020)

Podnikavý typ – enterprising / E

- Orientací jsou ambiciózní, energičtí, sebevědomí, spoléhající se spíše na sebe, dobrodružně ladění, orientovaní na zisk, profit či společenskou úspěšnost, kterou dosahují prostřednictvím ekonomických, organizačních či politických prostředků. Preferují činnosti, které vyžadují vysokou míru argumentace, organizačních schopností, dominance a přesvědčování ostatních lidí. Jsou úspěšní v takových oblastech jako je obchod, prodej a personální management.

Typické profese jsou například: obchodník, nákupčí, manažer, obchodní právník, pojišťovací agent, obchodník s realitami, soudce, obhájce, státní zástupce apod. (Stojarová, 2020)

Konvenční typ – conventional / C

- Jsou vysoce výkonní se sklonem k vysoké pečlivosti, názorově jsou však konformní a přizpůsobiví, pracovně svědomití s tendencí k praktičnosti. V sociální oblasti jsou spíše defenzivně ladění a méně společenští. Cítí se lépe v jasně strukturovaném sociálním prostředí, kde jsou mimořádně úspěšní právě pro svou vysokou odpovědnost, přesnost při práci s daty, čísly a mnoha různými informacemi, které kladou požadavky na pečlivost a smysl pro detail. Osoby s tímto osobnostním typem nepostrádají organizační schopnosti, které jsou však schopni plně využít spíše v pracovním prostředí s jasně stanovenými rolami, pracovními postupy, povinnostmi a úkoly.

Typické profese jsou například: bankovní úředník, mzdový účetní, archivář, matrikář, bezpečnostní technik, správce sítě, pokladní apod. (Stojarová, 2020)

6.3 Kategorie vlivů působící na kariérové rozhodování

Výše jsem se věnovala psychologickým procesům u dospívajících ve vztahu k volbě povolání, nyní přejdeme na další nedílnou součást.

Tabulka č.3: Kategorie vlivů působící na kariérové rozhodování

Zdroj: (Hlad'o, 2012)

Tabulka 3: *Kategorie vlivů působící na kariérové rozhodování*

Vlivy	Faktory, kategorie, případy a podmínky
Genetické předpoklady a speciální schopnosti	Rasa, pohlaví, fyzický vzhled a znaky, inteligence a speciální schopnosti
Podmínky životního prostředí a události	Počet a povaha pracovních a vzdělávacích příležitostí Sociální politika a postupy přijímání do vzdělávání a zaměstnání Možnosti volby povolání Finanční a sociální odměny v povoláních Pracovní právo a odborové směrnice Vzdělávací systém Technologický rozvoj Změny ve společnosti Vzdělávací zkušenosti rodiny a její sociální a finanční zdroje Vlivy okolí a veřejnosti Přírodní události jako zemětřesení, období sucha, záplavy a hurikány Dostupnost přírodních zdrojů a poptávka po nich
Zážitky učení	Instrumentální zážitky učení Asociativní zážitky učení
Dovednosti v úkolovém přístupu	

(zdroj: Krumboltz, 1996, s. 238)

1. Genetické předpoklady a speciální schopnosti

Zděděné předpoklady limitují schopnosti a ovlivňují tak vzdělávací i kariérové preference, čímž tak vzniká pro jedince určitý handicap a nedostávají stejnou příležitost jako jiní vrstevníci. Kategorie obsahuje rasu, pohlaví, inteligenci a fyzický vzhled.

Pro příklad, dívka s hudebními vlohly vyrůstá v rodině s nízkými příjmy, čímž nemůže rozvíjet své vlohly kvůli vysoké ceně hudebního nástroje a školnému. Pattonová, McMahonová (1999) a Krumboltz tvrdí, že se vlohly mohou rozvíjet pouze, když příznivě působí podmínky prostředí. (Hlad'o, 2012 str. 55)

2. Podmínky životního prostředí a události

Tato kategorie je složena z podmínek mikro, mezo, makroprostředí a událostí odehrávajících se v daném prostředí. Události jsou zapříčiněny lidskou činností nebo přírodními silami. Jedná se o faktory, které jsou zpravidla mimo kontrolu člověka a jejich vlivy mohou buď působit záměrně, nebo bezděčně. Mezi tyto události patří pracovní a vzdělávací příležitosti, politika státu, postupy přijímání do školských institucí a do zaměstnání, pracovní příležitosti v určitém regionu, finanční odměny, pracovní právo,

vzdělávací zkušenost rodiny a její sociální zdroje, vliv okolí, přírodní události atd. Okolnosti v prostředí, které nás obklopuje, mohou ovlivnit rozvoj schopností dospívajícího a jeho profesní směr. (Hlad'o, 2012 stránky 55-56)

3. Zážitky učení

Dalším faktorem ovlivňující profesní směr jsou zážitky učení, protože každý jedinec má svoji jedinečnou minulost zážitku učení. Krumboltz (1979) je člení na zážitky instrumentálního učení (instrumental learning experiences) a na zážitky asociačního učení (associative learning experiences). Zážitky instrumentální jsou založeny na podmiňování, člověk jedná s cílem získání pozitivní reakce od rodiny, vrstevníků a okolí. Jedinec se u instrumentálních zážitků učí skrz reakci ostatních na jeho chování. Plánování jeho profesní kariéry je tak založeno na tom, jakou přímou vazbu dostává od svého okolí. Montross Shinkman, (1992) Příkladem je chlapec, který se učí hrát na klavír, rodiče ho chválí, poslouchají a chlapec se na základě této přímé vazby rozhodne jít do ZUŠ a tam se dále rozvíjet.

Zážitky asociačního učení jsou založeny na vývoji pozitivních a negativních postojů k profesi skrz řadu okolních stimulů působících na člověka. U tohoto typu dochází k učení k rozvoji postojů a pocitů, pozitivních a negativních stereotypů v rámci pozorování chování a reakcí druhých lidí. Zpočátku neutrální stimuly jsou postupně spojovány s pozitivními nebo negativními reakcemi. Důsledek je, že původně neutrální podněty u člověka vyvolávají pozitivní nebo negativní odpovědi. Takto vytvořené asociace se rovněž projevují při volbě povolání.

Příklad: Dítě slyší své kamarády nebo rodiče negativně nebo pozitivně hovořit o určitém povolání a ovlivní to jeho profesní směr. (Hlad'o, 2012 str. 54)

4. Dovednosti v úkolovém přístupu

Dovednosti v úkolovém přístupu jsou souborem všech předchozích jevů, tedy genetickými dispozicemi, zážitku učení a podmínek prostředí, zde se klade důraz na vztahy mezi těmito jevy. Mohou být definovány jako kognitivní a konativní dovednosti využívané v procesu kariérového rozhodování. Mitchellová a Krumboltz (1990) tvrdí, že přesná povaha

vzájemné interakce mezi faktory formujícími dovednosti v úkolovém přístupu není zcela známa.

Hlavní význam Krumboltzovy teorie lze spatřujeme ve skutečnosti, že zdůrazňuje celistvost faktorů ovlivňujících kariérové rozhodování a roli zážitků učení. Dále teorie potvrdila podstatu kontextu, respektive vliv interakcí kontextuálních faktorů na kariérové rozhodování. Podle Krumboltze je důležité, aby byl jedinec vystaven co největšímu množství zážitků učení, jelikož to vyžaduje jeho kariérový vývoj. Zmiňovaná teorie může být využívána k rozpoznání a předpovídání podmínek prostředí u událostí, jež budou poskytovat zážitky učení, které budou buď bránit, anebo podporovat efektivitu kariérového plánování a rozhodování jedinců. (Hlad'o, 2012 str. 55)

7. Návrhy didaktických postupů pro výuku průřezového tématu Člověk a svět práce v předmětu občanské výchovy na SOŠ

Cílem této kapitoly je představit didaktickou analýzu tematického celku Člověk a svět práce v předmětu občanské výchovy na středních odborných školách. Tematický celek Člověk a svět práce byl v roce 2020 aktualizován v rámcových vzdělávacích programech a figuruje zde ve velkém rozsahu. Průřezové téma je třeba spolupráce učitelů napříč mnoha předměty. Didaktická analýza, kterou jsem vytvořila pro předmět občanské výchovy má být přínosem z hlediska navržených didaktických postupů pro výuku daného průřezového tématu.

Didaktická analýza je myšlenková činnost učitele, kterou by měl provést před výukou daného tematického celku. Analýza učiva závisí na teoretickém zvládnutí dané problematiky a při stanovení cílů je potřeba brát ohled na klima třídy a jakými didaktickými prostředky dokáže žáky zaujmout.

Učitel v didaktické analýze vymezuje nejenom teorii, ale především didaktické postupy a vše co je jejich součástí. Obsah je tvořen tak, aby odpovídal cílům, které byly při tvorbě vytyčeny. Součástí plánování je také práce s kurikulem a tematickým plánem, v němž je vymezena hodinová dotace na dané téma. Kurikulum je východiskem didaktické analýzy, protože stanovuje rámec, ve kterém se při tvorbě pohybují.

Ačkoliv existuje více způsobů zpracování didaktické analýzy, pro tuto práci jsem vybrala strukturu didaktické analýzy, kterou vytvořil Marvin Pasch. Stěžejní je stanovení struktury učiva: pojmy a jejich vzájemné vztahy a fakta. Dále se uvádějí hlavní pojmy a jejich vztah k tématu. Zásadní je také vymezit kurikulum a stanovit konkrétní výstupy pro dané téma.

Základ mé tvorby je založen na vztahu středního odborného školství a trhu práce, což popisují v 1. kapitole. Z toho důvodu je výuka tvořena hlavně prakticky. Učivo je rozplánované do jednotlivých bloků, jedná se o blok individuální přípravy a práce s Europassem. Blok individuální přípravy je zaměřen především na sebezpoznaní, sebereflexi a určení si profesního směru. Proto je velice důležité znát klima třídy, jak spolu kolektiv funguje, nakolik se zná a případně aktivity přizpůsobit třídě na míru. Kompetence,

jež jsou v tomto bloku rozvíjeny jsou především personální, sociální, kooperace, ale také samostatnost. Žák dostane prostor osobně se zamyslet nad svým potenciálem a možnostmi, které v druhém bloku pokračují a vyústí v tvorbě profilu, což je aktivita výrazně zaměřená na pracovní dovednosti, zkušenosti a kvalifikaci.

Druhý blok je zaměřen na práci s Evropským nástrojem pro plánování kariéry a studií Europass, kdy se jedná se o mnohojazyčný nástroj, který studentům umožňuje si uložit v online prostředí všechny informace o svých dovednostech, zkušenostech a kvalifikaci. Studenti si na Europassu vytvoří zabezpečený profil, který mohou využívat v průběhu studia k vedení záznamů o projektech, oceněních a pokroku. Prostřednictvím Europassu si žáci v rámci výuky vytvoří vlastní profil, životopis a vyzkouší si napsání motivačního dopisu a připraví se na pracovní pohovor. Účelem práce s Europassem je nejen rozvíjení odborné kompetence práce s počítačem a digitálními prostředky, ale také rozšíření povědomí o tomto prostředku a případně i možností profesního růstu. Europass nabízí také širokou škálu informací o možnostech studia a odborného vzdělávání po celé Evropě, díky kterým si studenti mohou naplánovat další vzdělávání či kariéru.

Hodnocení jednotlivých bloků navrhuji formativní, je zde důležitá především konkrétní zpětná vazba studentům. V bloku individuální přípravy není jiná možnost než formativní, studenti se poznávají, pracuje se s důvěrou, učitel musí citlivě a individuálně přistupovat ke každému studentovi zvlášť. V bloku práce s Europassem jsem opět zastávce formativního hodnocení, nicméně pro kolegy vyžadující sumativní či kritériální hodnocení se nabízí hodnocení struktury životopisu, motivačního dopisu a pracovního pohovoru.

7.1 Analýza obsahu tématu Člověk a svět práce

Hlavním cílem výuky je připravit žáky středních odborných škol na vstup do pracovního procesu, k rozpracování tohoto cíle do dílčích kroků je nutné provést analýzu obsahu učiva – určit klíčové pojmy, kterým musí student porozumět, zvolit konkrétní příklady pro jejich ilustraci a vybrat znalosti, které je nutné si osvojit

Důležité pojmy

- Kariéra, profesní směr, profesní růst, odborné kompetence, obecné kompetence, Europass, životopis, pracovní pohovor, motivační dopis

Formulace očekávaných výstupů (RVP SOV) (MŠMT, 2020)

- identifikace a formulování vlastních priorit a cílů
- aktivní a tvořivý přístup při vytváření profesní kariéry
- přijetí osobní odpovědnosti při rozhodování
- vyhledávání a kritické hodnocení kariérových informací
- komunikační dovednosti a sebe prezentace
- otevřenost vůči celoživotnímu učení

7.2 Blok individuální přípravy na pracovní trh

Daný vyučovací blok je koncipovaný do dvou vyučovacích hodin a je zaměřen především na rozvíjení tzv. Career Management Skills (CMS), což jsou dovednosti pro řízení své kariéry a života. Jako didaktické postupy jsem zde zvolila: samostatnou práci, práci ve skupinách, kooperativní výuku a práci s pracovním listem.

7.3 Plán první hodiny:

První hodina se zaměřuje na jednu část souboru Career Management Skills – Sebepoznání, jak uvádím v teoretické části. Cílem této hodiny je, aby žák zjistil, jaké má zájmy, vlastnosti, schopnosti, silné a slabé stránky, jaké má příležitosti a jaké zastává hodnoty. Úvodní aktivitou bude sebereflexe. V případě problému s pochopením můžeme v průběhu celého bloku použít pro názornost např. postavu Harryho Pottera, kterého všichni dobře znají a zadání úkolů nejprve ukázat na něm. Druhá aktivita v hodině bude práce s pracovním listem. Názor spolužáka, kdy si žák vybere tři své spolužáky, které dobře zná a má s nimi společné zážitky. Nejlépe, aby se znali i mimo prostředí školy a poprosí je o jejich zpětnou vazbu a hodnocení svých kompetencí. Po dokončení aktivity je důležitá vrstevnická zpětná vazba, a hlavně diskuze se spolužáky, na základě, čeho spolužáka hodnotí. Dotyčný se pak může rozhodnout, do jaké míry toto hodnocení přijme nebo se alespoň zamyslí.

7.3.1 Sebereflexe

Aktivita slouží jako prvotní zaktivizování žáků na úvod daného tématu. Při této aktivitě se žáci zamyslí nad svými schopnostmi, vlastnostmi, dovednostmi, což může být přínosem při přípravě následujících aktivit. Cílem návodných otázek je probudit v žácích vyšší sebevědomí a utvořit základ pro budování sebedůvěry. Jen tak budou moci žáci dosahovat cílevědomých milníků ve zvolené profesi. V této aktivitě se věnujeme prvnímu oddílu tzv. CMS a zároveň lze učivo zahrnout do kurikulární části Individuální příprava na pracovní trh. Otázky jsou také přípravou na další aktivity, kde budou nadále rozvíjeny v jiných směrech, zde jsme zaměřeni pouze na osobnost žáka. Jako učitelé zde musíme věnovat pozornost, abychom dotyčného žáka nevystavili tomu, že ho ostatní spolužáci vidí jako méně schopného, volila bych pak u některých žáků spíše individuální konzultaci v lavici.

Cíl aktivity:

Žák má díky struktuře otázek možnost promyslet si své profesní směřování.

Žák je schopen formulovat své kompetence, dispozice a cíle.

Popis aktivity:

Žák dostane pracovní list⁶s otázkami.

- „V čem jsem úspěšný/á ve škole?“

V této otázce by si žáci měli odpovědět, jaká činnost je pro ně významná, v čem se cítí jistí, aby si uvědomili, jakým směrem mohou pokračovat.

- „V čem jsem úspěšný/á v osobním životě?“

Tato otázka je zaměřena na mimoškolní úspěchy, může se stát, že se žák nedostane na školu, která by ho naplňovala. Důsledkem těchto faktorů dochází k frustraci, a právě tato otázka by mohla odkrýt potenciál profesního směru. Naopak se může také stát, že se překryje odpověď z předchozí otázky, protože žák může navštěvovat zájmový kroužek, jenž je podobný/rozvíjející oblíbenému předmětu.

⁶ Příloha č.1

- „Co na mě ostatní oceňují?“

Daná otázka by mohla pomoci žákům, kteří mají problémy se sebedůvěrou a sebehodnocením. V tom případě můžeme určit, aby se touto otázkou začalo. Otázka může pomoci v určení orientace profesní dráhy.

- Žák pracovní list vypracuje o samotě.
- Další hodinu probíhá společná reflexe.

7.3.2 Názor spolužáka

Tato aktivita navazuje na předchozí sebepoznání, jelikož je důležité, abychom dostali zpětnou vazbu od našeho okolí, kdy chceme poznat sebe samého. Vzhledem k tomu, že by aktivita byla velice riziková a časově náročná, kdyby se reflexe účastnila celá třída, vybere si žák 1-3 spolužáky, kteří jsou mu nejbližší a zajímá ho jejich zpětná vazba a požádá je o vyplnění pracovního listu. Dříve než tak učiní, vyplní si odlišnou barvou pracovní list sám, pak bude moci porovnat sebereflexi s reflexí od svých spolužáků. Tato aktivita spadá do části Sebeoznání souboru CMS. V aktivitě se objevuje tzv. instrumentální učení, o kterém výše píší⁷.

Cíl aktivity

Žák si rozšíří poznání o zpětnou vazbu svých spolužáků.

Žák dokáže konkrétně zhodnotit kompetence svých spolužáků.

Popis aktivity

- Žák dostane pracovní list⁸, který si podepíše a vyznačí v něm úroveň svých kompetencí červenou barvou podle svého názoru.
- Pracovní list nechá vyplnit vybrané spolužáky, ti vyznačují jeho kompetence modrou barvou podle toho, jak daného spolužáka vnímají a jakou s ním mají zkušenost. V zadání by mělo zaznít upozornění, že smyslem aktivity je vzájemně si pomoci. Žáci by si měli předem představit, jak by zpětná vazba působila na ně samotné a formulovali ji opatrně.

⁷ Str. 43

⁸ Příloha č. 2

- Na konci aktivity každý vyhodnotí svůj pracovní list, následuje společná reflexe. Obsahem reflexe by měla být především práce s emocemi žáků pomocí následujících otázek: Jak se cítili, když si to vyplňovali sami, jak se cítili, když je hodnotili spolužáci. Co jim udělalo radost? Co bylo obtížné? Co z toho mohou přijmout? Učitel by měl dát žákům možnost hodnocení nepřijmout.

7.4 Druhá hodina

Druhá hodina se stále věnuje sebepoznání, ale zahrnuje komplexnější individuální přípravu žáků. První aktivita je zaměřena z části na teoretické poznatky Hollandovy teorie typologie pracovního prostředí a osobnosti, které v aktivitě uvádíme do praxe. Druhá aktivita shrnuje kompetence, příležitosti a rizika vztažené k vybrané profesi.

7.4.1 Hollandův večírek

Aktivita s názvem Hollandův večírek je postavena na základě poznatků J. L. Hollanda, který vytvořil základní typologii pracovního prostředí a typologii osobností, jak uvádím výše⁹.

Danou aktivitu jsem do výuky zařadila, protože žákům pomůže poznat v jakém pracovním prostředí by byli schopni pracovat a zároveň si uvědomí, jakým osobnostním typem jsou. Oba poznatky využijí a rozvinou v nadcházející aktivitě. Výhodou této aktivity je i to, že se žáci seznámí s Hollandovou teorií.

Cíl aktivity: Žák má možnost si uvědomit, jaký z typů podle pracovního prostředí preferuje, to může pomoci v určení jeho profesního směru.

Rozvíjení kompetencí: sociální, komunikační, kooperace

- Učitel žáky seznámí s teorií RIASEC a jednotlivými typy osobností podle pracovního prostředí.
- Učitel vytvoří prostředí připomínající večírek, pustí do podkresu hudbu.
- Rozmístí po třídě medailonky¹⁰ jednotlivých typů osobností a požádá žáky, aby si třídu prošli a zastavili se u typu jim nejbližšího.

⁹ Str. 38

¹⁰ Příloha č.3

- U medailonků by se měla utvořit skupinka žáků, kteří by spolu měli debatovat, jak už to, tak na večírku bývá. Měly by zaznít otázky jako: Co vás do této skupiny přivedlo? Jak tento typ vnímáte ve svém životě? Proč je pro vás důležitý? Jak se daný typ propojuje s vaší profesní a osobní oblastí? Otázky učitel může vypsát na tabuli, aby žáci měli strukturu debaty a jen mlčky nestáli.
- Skupinky debatují zhruba 5-8 min, učitel aktivitu reguluje podle aktuální situace.
- Tak jako na každém večírku, po 5-8 min si žáci budou muset odskočit si pro drink a začnou se tvořit další skupinky. Učitel reguluje, aby každý žák prošel třemi stanovišti, na kterých se opakuje stejný scénář.

Na konci aktivity s žáky zreflektujeme, jaké 3 typy osobnosti jsou jim nejbližší. K reflexi použijeme diskuzi, postupně rozebereme se třídou každý jeden typ, a tak bude mít možnost jen ten, kdo o to bude mít zájem a nebudeme žáky vystavovat nepříjemným situacím, pokud by promluvit před třídou nechtěli. Dáme žákům prostor pro komentáře průběhu aktivity a na závěr padne dotaz, co jim aktivita přinesla. Každý žák zformuluje svoji odpověď, kdo nebude chtít odpovídat, nemusí. Může se z jakéhokoliv důvodu jednat o citlivé téma pro žáka, hlavně subjektivně zaměřené, a proto necháváme žákům možnost zdržet se diskuze a vytváříme bezpečné prostředí.

7.4.2 SWOT

Aktivita navazuje na předchozí. Ve SWOT analýze budeme pracovat s osobnostními předpoklady i prostředím, oba faktory vztáhneme ke konkrétnímu zaměstnání. Jedná se o poslední aktivitu z části Sebepoznání CMS, tedy můžeme předpokládat, že si žáci po předchozích aktivitách ujasnili svůj profesní směr. Aktivita pomůže zhodnotit silné a slabé stránky vztahy k vybranému zaměstnání, příležitosti a rizika opět ve vztahu k určité profesi. V osobním rozvoji je technika SWOT analýzy užitečná především svou strukturou, která pomůže utřídit myšlenky. Na rozdíl od předchozích aktivit, které se zaměřovaly na určitou specifičnost je tato analýza komplexnější a konkrétní, také proto je zařazena na konec části Sebepoznání a Individuální přípravy na pracovní trh.

Technika SWOT analýzy, se kterou se můžeme setkat i v oblasti marketingu, je užitečná i jako nástroj v osobním rozvoji. Jedná se o jednu ze základních technik, která

nám pomůže se zamyslet nad tématem či problémem komplexně z různých úhlů a navíc vede ke konkrétnějšímu pohledu na to, co můžeme pro svůj rozvoj dělat dál. Zkratka SWOT je odvozena z anglických názvů: Strengths (silné stránky, přednosti, výhody), Weaknesses (slabé stránky, nedostatky), Opportunities (příležitosti, možnosti) a Threats (hrozby, nežádoucí ohrožení). Tyto kvality jsou znázorněny jako 4 kvadranty tvořící celek.

Příležitosti/možnosti¹¹ a Rizika/nežádoucí ohrožení se vztahují především k vnějšímu prostředí, a naopak silné a slabé stránky závisí na prostředí vnitřním, týkají se tedy jedince a jeho individualitě. Do levých kvadrantů se zaznamenávají faktory pozitivní, které jsou základem při vybírání kariérního směru. V pravé části jsou zaznamenávané negativní skutečnosti, na nichž je třeba pracovat nebo být připraven na jejich důsledky.¹² (Frňková, a další, 2020)

V následujících aktivitách nastíním, jakým způsobem si žáci mohou svoji SWOT analýzu vytvořit, pomoci by nám k tomu měly i předchozí aktivity. Před samotným začátkem aktivity si žák napíše na pracovní list¹³ konkrétní profesi nebo profesní směr, ke kterému došel v předchozí aktivitě. Žák k němu bude vztahovat příklady slabých a silných stránek, rizika a příležitosti.

1. Mapování silných stránek „S“

Žáci se zaměří na své silné stránky. Odpoví si na otázky: Proč bych měl vykonávat tuto profesi? Co by mi šlo v daném zaměstnání? Proč bych byl právě já přínosný v dané profesi?

Cíl aktivity: Žák dokáže vyhodnotit své silné stránky, aktivita zároveň předchází motivačního dopisu.

Rozvíjení kompetencí: samostatnost, personální

Postup aktivity

- Žák si projde záznamy z předchozích aktivit.

¹¹ Vysvětleno v podkapitole 6.3

¹² Metodická příručka

¹³ Příloha č.4

- Žák zaznamená své silné stránky vztahující se k zaměstnání, které si vybral v předchozí aktivitě večírek do grafu SWOT v pracovním listu.

2. Mapování slabých stránek „W“

Žáci se zaměří na své slabé stránky. Odpoví si na otázky: Jaké moje slabé stránky by mohly negativně ovlivnit můj profesní růst na dané pozici? Co bych pro tuto profesi potřeboval zlepšit?

Cíl aktivity:

- Žák si uvědomí své slabé stránky, díky tomu bude vědět na čem by měl zapracovat a promyslet si jakým způsobem s nimi pracovat.

Postup aktivity

- Žák si projde záznamy z předchozích aktivit.
- Žák zaznamená své slabé stránky vztahující se k zaměstnání do grafu SWOT v pracovním listu.

3. Mapování příležitostí „O“

Žáci v této aktivitě pracují především se svými silnými a slabými stránkami. Odpoví si na otázky: Jaké své silné stránky mohu využít v konkrétních případech? Jaké své slabé stránky mohou znamenat v určitém zaměstnání přednost? V jaké oblasti bych se chtěl rozvíjet? Může mi ve vlastním rozvoji nějakým způsobem pomoci okolí? Aktivita má základ v podkapitole 6.3.

Cíl aktivity: Žák zmapuje své možnosti uplatnění v pracovním procesu či následujícím studiu.

4. Mapování rizik „T“

Žáci se v této aktivitě zaměří mimo jiné na hodnotové otázky, jelikož ty jsou velkým faktorem v profesním životě a jejich potlačování může způsobit velké životní otřesy. Dále si žák odpoví na otázky: Jakým rizikům mě vystavují mé slabosti? Jaké mám překážky na cestě za vysněným profesním životem? Jaké mám hodnoty? Jakým způsobem by mě

mohly mé hodnoty ovlivnit ve výběru pracovní pozice či v samotném vykonávání? Co je pro mě zaměstnání?

Cíl aktivity:

- Žák si pomocí aktivity zmapuje své životní hodnoty a zamyslí se nad hrozbami ve spojitosti s profesním rozvojem.

Postup aktivity:

- Učitel rozdá žákům pracovní list hodnot¹⁴, ti je seřadí od nejdůležitější po méně důležité dle svého uvážení.
- Do kvadrantu „T“ si žáci zapíšou rizika, která by mohla nastat, pokud by své hodnoty potlačovali.
- Reflexe by se věnovala především prevenci rizik. Můžeme využít modelové situace pracovníků s nenaplněním hodnot (např. pracovník úřadu s nižším finančním ohodnocením, přitom jeho hlavní hodnotou jsou peníze nebo pracovník v korporátní společnosti téměř bez volného času, přitom jeho hodnotou je rodina a čas s přáteli). Žáci budou tyto situace řešit z pohledu pracovníků, jak se cítí, jaké důsledky to má a jak situaci řešit. Poté dobrovolní žáci představí svůj potencionální střet hodnot a pracovní pozice.
- Reflexe celé aktivity bude probíhat na bázi diskuze, zda jim tato analýza v něčem pomohla. Komunikovat budou žáci, kteří se hlásí o slovo a učitel dá prostor pro reakci a komentáře spolužáků.

Aktivita SWOT je závěrem první části zaměřené na individuální profesní orientaci žáků a vychází ze souboru CMS části Sebepoznání.

7.5 Třetí hodina a domácí příprava

Třetí hodina vychází ze souboru CMS částí Rozhodování a plánování a Sebe prezentace. Při tvoření následujících hodin mi byly inspirací pojetí profesní přípravy v určitých zemích zkoumané v teoretické části¹⁵, které se hojně využívají ve svých vzdělávacích programech

¹⁴ Příloha č. 5

¹⁵ str. 19

aktivitu tvorby profesních portfolií digitálně, Německo¹⁶ má po většině spolkových zemí vytvořen digitální systém tzv. Berufswahlpass. Francie¹⁷ věnuje digitálním kompetencím celý jeden modul v kurikulu, abych výuku přiblížila těmto systémům zvolila jsem nástroj Europass¹⁸.

V tomto bloku je zapotřebí žáky namotivovat i k individuální domácí přípravě, ta je zde nevyhnutelná a také podporuje rozvoj kompetence samostatnosti a odpovědnosti. Také by bylo dobré výuku realizovat v počítačové učebně ve spojené dvouhodinové výuce. Úvodní aktivita Inzerát bude navazovat na předchozí blok, od ní se budou realizovat další aktivity. Po úvodní aktivitě ukážeme žákům prostředí Europassu a postupujeme podle níže popsaných aktivit. Závěrem tohoto bloku bude aktivita pracovní pohovor, opět popsaná níže.

7.5.1 Aktivita inzerát

Žáci budou pracovat s internetovými vyhledávači pracovních pozic a po hodinách sebezpoznání vyhledají jeden inzerát k pracovní pozici, kterou uznají za vhodnou. K jednotlivým pozicím lze dohledat jejich finanční ohodnocení, na což se dá později navázat v hodinách hospodaření domácnosti. Žáci zde budou rozvíjet kompetence dle souboru CMS Rozhodování a plánování, jelikož si budou muset v další aktivitě inzerát vybrat a vytvořit odpověď. Aktivita vychází z výzkumu Martina Úlovce, kdy byla práce absolventů s informacemi a rozhodování zhodnocena jako nedostačující.¹⁹

Cíl aktivity:

- Žáci dokážou vyhledávat pracovní pozice na online vyhledávačích. (jobs.cz, jenprace.cz, práce.cz, ...)
- Žák se orientuje ve struktuře pracovních inzerátů.

Rozvíjení kompetencí: samostatnosti, odpovědnosti, práce s technologiemi

Postup aktivity

- Učitel zadá žákům úkol, aby si našli inzerát se zajímavou pracovní pozicí.

¹⁶ str. 21

¹⁷ str. 23

¹⁸ str. 46

¹⁹ Str. 33

- Po vyhledávání žáci popíší základní strukturu inzerátu a náplň práce dané pracovní pozice + zhruba finanční ohodnocení své dvojici v lavici. Ve dvojici společně vytvoří odpověď na inzerát.
- Společná reflexe s učitelem. Učitel společně se žáky vytvoří strukturu odpovědi na inzerát. Otázky pro reflexi: Jak se vám hledala pro vás zajímavá pozice? Kde jste ji našli? Jaká je struktura inzerátu? Překvapilo vás něco při vyhledávání? Co by mělo zaznít v odpovědi na inzerát?

7.5.2 Vytvoření digitálního portfolia

V této aktivitě si žáci pomocí moderních technologií utvoří tzv. digitální portfolio na stránce Europass, kde doloží své dovednosti/oblasti zájmu pomocí certifikátů, vysvědčení a důležitých materiálů sloužící k zaznamenávání, reflexi a sebe prezentaci. Toto portfolio by mělo být prospěšné jednak k zjišťování svého profesního směru a taktéž při sebe prezentaci během vstupních pohovorů. Cílem aktivity je, že si žák shromáždí dokumenty potřebné k uvědomění si, jakým směrem mají tendenci se orientovat a druhým cílem je, že žák dokáže zpracovat digitální portfolio, aby si uvědomili a uspořádali co umí a čím to doloží. To je zároveň přípravou na vytvoření odpovědi na inzerát, přihlášku do výběrového řízení a motivační dopis. Tuto aktivitu jsem zvolila především díky jejímu přesahu do praktického života, účet na stránce Europass žákům zůstane a v průběhu života jej budou moci aktualizovat. Může tak být nápomocná po celou dobu profesního života. Navíc rozvíjí kompetenci Sebe prezentace.

Postup aktivity

- Žáci dostanou za úkol shromáždit si veškeré své materiály do digitálního portfolia na stránce Europass (certifikáty, diplomy, osvědčení).
- Žáci sami vypracují své digitální portfolio.
- Žáci konzultují své digitální portfolio s vyučujícím, který jim dá zpětnou vazbu.
- Aktivitu reflektujeme s žáky otázkami: „Bylo něco, co vás při aktivitě překvapilo? Myslíte, že vám aktivita něco přinesla? Jak se vám pracuje s nástrojem Europass? Měli jste s ním už někdy zkušenost? Myslíte si, že ho budete využívat nadále i mimo výuku?“

7.5.3 Životopis a motivační dopis

Tato hodina je vhodná k realizaci v počítačové učebně či ve třídě s tablety/notebooky. Žáci si vytvoří životopis a odepíší na inzerát motivačním dopisem na stránce Europass. Aktivitu jsem zvolila opět v nástroji Europass, kde si veškeré dokumenty lze uložit a aktualizovat. Životopis a šablona motivačního dopisu tak mohou být využity při hledání zaměstnání po absolvování studia či postupně aktualizovány a použity později.

Cíl aktivity:

- Žák vytvoří životopis na stránce Europass, který si uloží a v průběhu kariérního života jej bude aktualizovat.
- Žák vytvoří motivační dopis pro svoji zvolenou pracovní pozici.
- Žák dokáže reagovat na pracovní inzerát.

Rozvíjení kompetencí: samostatnosti, odpovědnosti, práce s technologiemi

Postup aktivity:

- Učitel čerpá z materiálu²⁰ na stránce Europass.
- Učitel žákům ukáže vzory životopisů²¹, seznámí je se strukturou a upozorní na nejčastější chyby.
- Žáci si na svém profilu v Europassu vytvoří pomocí šablony svůj životopis.
- Učitel se u každého žáka zastaví a životopis s ním prokonzultuje.
- Učitel ukáže žákům vzorové motivační dopisy²², vysvětlí strukturu a upozorní na nejčastější chyby.
- Žáci na stránce Europass vytvoří motivační dopis pro jimi vybranou pracovní pozici.
- Učitel si nechá motivační dopisy žáků poslat a dá žákům individuální zpětnou vazbu.

²⁰ Příloha č. 6

²¹ Příloha č.7

²² Příloha č.8

- V závěrečné reflexi se žáků zeptáme, co jim dělalo v životopise a v motivačním dopise největší problém, můžeme využít plakátu a zeptat se žáků na konkrétní kroky při psaní životopisu či motivačního dopisu.

Podklady pro učitele (Jak napsat životopis, 2023):

Životopis musí být přehledný, jasný a strukturovaný. Pro toho, kdo ho bude číst, by mělo být snadné dohledat potřebné informace. Pokud reagujete na několik pozic, které se liší požadavky a náplní práce, vždy svůj životopis upravte.

Délka životopisu

- Na celý životopis by měly stačit dvě strany A4. Pokud jste zkušení a máte mnoho zkušeností, které chcete uvést, než snese délka životopisu, můžete vytvořit nový dokument, kde projekty vyjmenujete, popíšete a pošlete ho s motivačním dopisem jako další přílohu.

Pracovní zkušenosti

- U pracovních zkušeností vždy uveďte pozici, zaměstnavatele a časové rozmezí, kdy jste zde pracoval. Každou pozici je vhodné v několika odrážkách popsat. Uveďte hlavní náplň pozice v rámci týmu, co se vám zde povedlo atd.

Vzdělání

- U vzdělání uveďte nejvyšší dosažené vzdělání, absolvovanou školu (střední, vysokou), případně rekvalifikace a dlouhodobé kurzy. U vysoké školy uvádíte vystudovaný obor, titul, čerství absolventi i téma závěrečné práce.

Osobní dovednosti

- Osobní dovednosti slouží k popsání osobnostní charakteristiky, odborných, IT a jazykových dovedností. Zdůrazněte vaše vlastnosti, které jsou pro danou pozici důležité. Nebojte se zdůraznit i dobrovolnickou činnost a volnočasové aktivity, ovšem všeho s mírou.

Doplňující údaje

- Do těchto informací patří všechno, co se nevešlo výše. Můžete zde uvést kurzy, získané certifikáty, členství v organizacích a další dovednosti. Sekce často

vypovídá o osobnosti kandidáta a jeho případném zapadnutí do týmu nebo mohou být dobrým tématem pro odlehčení u pohovoru.

Co do životopisu nepatří (Co do životopisu nepatří, 2023)

Časové mezery

- Pozor na časové mezery. Pokud je mezi některými zaměstnáními (nebo mezi školou a prvním zaměstnáním) delší časový úsek, vysvětlete, proč nebo si odpověď připravte na konfrontaci s HR. S velkou pravděpodobností se na tuto skutečnost bude ptát.

Nesprávné údaje

- Do životopisu pište pouze pravdivé údaje. Během pohovoru si personalista ověřuje, co je uvedeno v životopisu. Často se stává, že uchazeč uvede například vysokou úroveň komunikace v cizím jazyce a personalista v tomto jazyce vede celý pohovor. Vyhněte se trapným momentům podobných situací. Životopisy se archivují, takže pokud se vaše lež neprojeví na pohovoru, tak se může projevit během pracovního poměru.

Nevhodná fotografie

- Pokud není tento požadavek uveden v inzerátu, fotka v životopise být nemusí. Pokud se pro fotografii rozhodnete, dejte si záležet na jejím výběru. Selfie nebo fotky z dovolené do životopisu rozhodně nedávejte. Fotografie by měla být formální a měla by vás zabírat od hlavy po ramena.

Nerelevantní údaje

- V životopise jsou nevhodné příliš osobní údaje – např. rodinný stav, počet a věk dětí. Také je zbytečné zde rozepisovat letní brigády ze střední školy, které se navíc netýkají oboru, ve kterém hledáte zaměstnání. Když máte krátce po maturitě, a ještě jste nepracovali, tak je to jiná situace a brigády uvést můžete. Velký prostor nedávejte volnočasovým aktivitám, stačí je jen v bodech vypsát, pokud to přímo nesouvisí s pracovní pozicí.

Chyby

- Pozor na gramatické chyby a překlepy, nechte například někoho z rodiny či kamaráda, ať vám životopis zkontroluje.

Přílišná barevnost a mnoho fontů

- Co se týče formální stránky, vyhněte se pestrosti – mnoho barev a fontů písma na přehlednosti nepřidá, životopis by měl být jednoduchý dokument. (Europass)

Motivační dopis by měl vyzdvihnout, proč jste právě vy ideálním kandidátem pro konkrétní pracovní pozici. Měl by vyzdvihovat a dokládat vaše přednosti. V motivačním dopise byste měli odkazovat na konkrétní příklady z vašeho životopisu a korespondovat s ním.

Chybou v motivačním dopise by mohla být přílišná chvála, nebo že váš životopis vypovídá něco jiného, než v čem dokládáte své přednosti. (Jak napsat motivační dopis, 2023)

7.5.4 Pohovor

Žáci si projdou plakát „Jak zvládnout pracovní pohovor“ za domácí úkol. Následující hodina bude brána jako samotný pracovní pohovor. Žáci si připraví veškeré materiály a formálně se oblečou. Učitel z motivačních dopisů ví, v jaké společnosti by žáci chtěli pracovat a udělá si přípravu. Tuto aktivitu jsem zvolila především z toho důvodu, že rozvíjí kompetenci Sebe prezentace a simuluje situaci, se kterou se v profesním životě mnohokrát setkají.

Cíl hodiny:

Žák se dokáže prezentovat vzhledem k požadované pozici.

Rozvoj kompetencí: sociální, komunikační, samostatnost

Postup hodiny:

- Přečtení motivačních dopisů žáků a příprava na pracovní pohovory s žáky, postup dle metodické příručky.
- Na začátku hodiny předvede učitel žákům vzorový přijímací pohovor s vybraným žákem, poté rozdělí žáky na personalisty a uchazeče o pracovní pozici.

- Personalisté budou 15 min mluvit se zájemci, poté se role obrátí, aby si každý žák zkusil obě pozice. Učitelem vybraní žáci podstoupí pohovor u učitele, ten jim hned na konci pohovoru dá konkrétní zpětnou vazbu.
- V závěrečné reflexi každý zhodnotí výkony, které zažil a bude prostor pro připomínky. Zároveň nebude jmenovat jednotlivé účastníky konkrétních situací. Pokud žáci nejsou komunikativní, tak můžeme reflexi pojmout procházením bodem po bodu podle příručky²³ nebo ukázkovou reflexi pohovorů může provést učitel bez jmenování žáků před celou třídou.
- Učitel zhodnotí průběh aktivity.

7.6 Reflexe odučených hodin

Vzhledem k nízké časové dotaci jsem hodiny odučila ve dvou ročnících, druhý ročník SOŠ absolvoval první a druhou hodinu, které jsou zaměřeny na Sebepoznání. Ve třetím ročníku jsem učivo propojila s pracovním právem, i vzhledem k tomu, že je čekaly na konci ročníku praxe v podnicích, tak jsme se věnovali Sebe prezentaci.

V první hodině jsem se u druhého ročníku setkala s problémem poněkud nízké sebedůvěry žáků, hned u první aktivity měli problém říct, co jim jde. Zřejmě za to může i fakt, že škola, na které učím Masarykova střední škola chemická, má velice vysoké nároky na studium a zdárně prospívat je zde obtížné. Pomohlo, když jsem žákům dala příklad postav z Harryho Pottera a na nich jsme si vyzkoušeli společně vyplnit pracovní list. U některých také pomáhá začít otázkou „V čem za tebou chodí kamarádi o radu?“ Z toho usuzuji, že je pro žáky s nízkou sebedůvěrou či stydlivostí snazší uznat tento fakt a neprezentovat svoje domněnky. U druhé aktivity jsem špatně odhadla časovou náročnost, když jsem dala „Názor spolužáka“ vyplnit celé třídě místo výběru 3 spolužáků. Šla jsem do velkého rizika i vzhledem ke kolektivu, třídu znám z lyžařských a cyklistických kurzů, věděla jsem, že jako kolektiv fungují bezvadně. Pokud by v kolektivu byl nějaký problém, který bych nerozpoznala, mohla jsem některým žákům uškodit, a proto bych nyní jednoznačně volila verzi uvedenou výše. Další hodina se konala kvůli volnu až za dva týdny, mezitím pár žáků přemýšlelo nad poznatky z předcházející hodiny a na aktivitu

²³ Viz příloha č. 9

Hollandův večírek a SWOT analýza byli připraveni bez váhání s přesnou představou zaměstnání. Našli se i ti, kteří na začátku hodiny ještě netušili, jakým směrem se vydat, v tom pomohla aktivita Hollandův večírek, která byla pro studenty atraktivní už názvem, ale také jejím průběhem. Doporučuji dát žákům k definicím příklady zaměstnání k jednotlivým typům osobností, jako to uvádím v analýze. Já si ve výuce zvolila kratší typologii bez příkladů a žáci se chodili ujišťovat, zda zaměstnání, které mají na mysli do typologie spadá. To celou aktivitu protáhlo a citlivější žáci se cítili lehce zmateni. SWOT analýzu vytvořil každý žák ke svému vybranému zaměstnání. Velkou část reflexe jsme strávili u sporu hodnot a profese, to jsem původně v plánu neměla, ale v závěru si myslím, že bylo dobře kolik času jsem prevenci rizik sporu hodnot a profese věnovala. Žáci dokonce sami vymýšleli trefné modelové situace, někdo se přidal s rodinnou zkušeností, takže aktivitu hodnotím kladně, ačkoliv jsem nevěnovala všem čtyřem kvadrantům stejnou časovou dotaci a hodina nebyla podle plánu mé přípravy.

Třetí ročník pracoval s Europassem, většina žáků o tomto nástroji neměla tušení a byli překvapeni, jaké informace zde mohou najít. Dokonce jeden student se tázal i na zahraniční studium, které Europass zprostředkovává. Při většině aktivit jsme pracovali s mobilním telefonem jako nástrojem k vyhledávání inzerátů apod. Zde bych doporučovala, aby se místo telefonů pracovalo s tablety či v počítačových učebnách, my jsme si mohli dovolit pouze hodinu v počítačové učebně a viděla jsem v tom porovnání velký rozdíl. Pohovorům jsme věnovala celou jednu vyučovací hodinu, zde musím upozornit, že pro mě jako učitelku, byla na tuto hodinu opravdu náročná příprava, jelikož jsem si vypisovala důležité informace k jednotlivým firmám, o kterých žáci mluvili. Nicméně tuto aktivitu hned po objevení Europassu žáci hodnotili velice kladně i teď zpětně, když jsme se potkali po praxích.

Závěr

Provedení analýzy kariérového vzdělávání v zahraničních kurikulech a učebních materiálech vycházejících z RVP poukázalo na některé nedostatky v českém systému kariérového vzdělávání. Například při porovnání s Německem či Francií nemáme rozvinutý program pro podporu kariérového vzdělávání žáků a takovou metodickou podporu pro učitele. Avšak díky evropskému nástroji Europass lze výuku kariérového vzdělávání na českých odborných školách přiblížit úrovni vzdělávání ve Francii či Německu.

Analyzované učební materiály poukázaly na problematiku výběru přehledových učebnic, ve kterých se vzhledem k širokému obsahu nemohou věnovat tolik konkrétnímu tématu jako učebnice ročníkové. Naopak velice kladně zde vystupuje Metodická příručka tématu Člověk a svět práce, která tvoří metodickou oporu pro učitele lze v ní nalézt mnoho aktivit spojených s teoretickými podklady na dané téma.

Hlavní částí této práce je didaktický návrh výuky k průřezovému tématu „Člověk a svět práce“ na středních odborných školách, což byl jeden z cílů mé práce. V návrhu využívám metody samostatné práce, kooperativní výuky, práce s digitálními technologiemi a kompetenčního učení. Vycházím z poznatků uvedených v teoretické části. K návrhu předkládám i reflexi vlastní výuky s poznámkami a doporučením.

Seznam použitých informačních zdrojů

Arbete med studieoch yrkesvägledning. 2013. Arbete med studieoch yrkesvägledning. [Online] 2013. [Citace: 30. 5 2023.] <https://www.skolverket.se/getFile?file=3143>. 978-91-7559-076-9.

Bělohávek, František. 1996. *Organizační chování*. místo neznámé : Rubico, 1996. 80-85839-09-1.

Berufswahlpass. 2023. BWP_Schriftzug. [Online] 2023. [Citace: 7. 5 2023.] <https://www.berufswahlpass.de/>.

Buček, Jan Mocht'ák, Ivana Rabinská, Jiří Svoboda, Kolektiv, Klára Ille, Klára Hamul'áková. 2019. *Občanský a společenskovední základ*. 978-80-266-1401-2 : Edika, 2019. ISBN 978-80-266-1401-2.

Classes préparant au baccalauréat professionnel. Le ministre de l'Éducation [online]. [cit. 2009. EDUSCOL. [Online] 2009. [Citace: 6. 6 2023.] <https://eduscol.education.fr/document/25591/download>.

Co do životopisu nepatří. 2023. Europass. [Online] 2023. [Citace: 8. 5 2023.] <https://europass.cz/rady-a-tipy/jak-napsat-zivotopis/co-do-zivotopisu-nepatri>.

Dobešová. 2014. *Společenské vědy pro střední školy 3. díl*. Brno : Didaktis, 2014. 978-80-7358-233-3.

Dudák, Vladislav. 2010. *Občanská nauka pro střední odborné školy*. Praha : SPN, 2010. 978-80-7235-233-3.

Dvořák, Jan. 2012. *Odmaturuj! ze společenských věd*. Brno : Didaktis, 2012. 978-80-7358-122-0.

FOLTA, Jaroslav a Pavel ŠIŠMA. 2002. Karel František Edvard Kořistka. *Významní matematici českých zemí*. [Online] 2002. [Citace: 8. 3 2023.] https://web.math.muni.cz/biografie/karel_koristka.html.

FREIBERGOVÁ, Z. 2005b. Systém poradenských služeb v oblasti vzdělávání a zaměstnanosti v České republice. [Online] 2005b. [Citace: 13. 4 2023.] http://old.nvf.cz/spps/dokumenty/freibergova_poradensky_system_cr.pdf.

Frňková, Pavla, a další. 2020. Metodická příručka k tématu člověk a svět práce. [Online] 2020.

<https://vzdelavaniivsem.cz/files/files/Metodicka%CC%81%20pr%CC%8i%CC%81ruc%CC%8Cka%20k%20te%CC%81matu%20C%CC%8Clove%CC%8Ck%20a%20sve%CC%8Ct%20pra%CC%81ce.pdf>. 978 – 80 – 907859 – 0 – 8.

Gravina, Dorianne a Lovšin, Miha. 2012. Career Management Skills. *Kariteam*. [Online] 2012. [Citace: 26. 5 2023.]

https://www.researchgate.net/publication/355079964_An_Overview_of_the_SEM. 978-951-39-4885-6.

Guidance and counselling in early childhood and school education. 2022. Guidance and counselling in early. *eurydice.eacea.ec.europa.eu*. [Online] Eurydice, 2022. [Citace: 24. 6 2023.] <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/national-education-systems/sweden/guidance-and-counselling-early-childhood-and-school-education>.

Hlad'o, Petr. 2012. Svět práce Propedeutika pro učitele průřezového tématu Člověk a svět práce na středních odborných školách. [Online] 2012. [Citace: 14. 5 2023.]

<https://docplayer.cz/210355-Svet-prace-propedeutika-pro-ucitele-prurezoveho-tematu-clovek-a-svet-prace-na-strednich-odbornych-skolach-phdr-petr-hlado-ph-d.html>. 978-80-7375-606-2.

Holland's Theory of Career Choice. 2020. *University Louisville Career Center*. [Online] 2020. [Citace: 14. 6 2023.] <https://louisville.edu/career/resources/hollands-theory-of-career-choice>.

Jak napsat motivační dopis. 2023. Europass. *Jak napsat motivační dopis*. [Online] 2023. [Citace: 8. 5 2023.] <https://europass.cz/rady-a-tipy/jak-napsat-motivacni-dopis>.

Jak napsat životopis. 2023. Europass. *Jak napsat životopis*. [Online] 2023. [Citace: 8. 5 2023.] <https://europass.cz/rady-a-tipy/jak-napsat-zivotopis>.

Kašparová. 2009. Cíle a obsahy středního odborného. [autor knihy] Jan Průcha. *Pedagogická encyklopedie*. Pedagogická. Praha : Portál, 2009, stránky 163-171.

Kettunen, Jaana, Jeong, Lee a Raimo, Vuorinen. 2020. Exploring Finnish Guidance Counselors'. *Exploring Finnish Guidance Counselors'*. [Online] 2020. [Citace: 16. 6 2023.] doi:10.1177/2158244020968778. 2158-2440..

Lehrpläne der berufsbildenden Schulen. 2018. Lehrpläne der berufsbildenden Schulen. [Online] 2018. [Citace: 16. 5 2023.] https://api.abc.berufsbildendeschulen.at/uploads/Uebergangsheft_7a43cb8ff3.pdf.

Lehrpläne/Lehrplanrichtlinien Berufsschule. Staatsinstitut für Schulqualität und Bildungsforschung . 2022. Staatsinstitut für Schulqualität und Bildungsforschung. *Lehrplan Berufsschule*. [Online] 2022. [Citace: 15. 4 2023.] <https://www.isb.bayern.de/schularten/berufliche-schulen/berufsschule/lehrplanrichtlinien/>.

Lichtenberková, Kateřina, Chaluš , Petr a Dostál, Jiří. 2019. Podkladová studie Člověk a svět práce. *Národní pedagogický institut*. [Online] 2019. [Citace: 4. 5 2023.] https://www.npi.cz/images/podkladov%C3%A1_studie/clovek_a_svet_prace.pdf.

MŠMT. 2020. Rámcový vzdělávací program pro obor 26-51-E/01 Elektrotechnické a strojně montážní práce. [Online] 19. 3 2020. <https://www.edu.cz/rvp-ramcove-vzdelavaci-programy/ramcove-vzdelavaci-programy-stredniho-odborneho-vzdelavani-rvp-sov/obory-e/26-elektrotechnika-telekomunikacni-a-vypocetni-technika/>.

Národní ústav odborného vzdělávání . 2008. NÚOV. *Národní ústav odborného vzdělávání*. [Online] 2008. [Citace: 9. 4 2023.] <https://www.nuov.cz/pocatecni-odborne-vzdelavani>.

OECD. 2017. Handbook for Internationally Comparative Education. [Online] 2017. [Citace: 15. 2 2023.] https://www.oecd-ilibrary.org/education/oecd-handbook-for-internationally-comparative-education-statistics_9789264279889-en.

Palát, Zdeněk. 2002. *Lidské zdroje-výkladový slovník*. Praha : Academia, 2002. 80-200-0950-7.

Průcha, Jan. 2019. *Odborné školství a odborné vzdělávání: fungování systému, problémy praxe a výzkum.* Praha : Wolters Kluwer, 2019. 978-80-7598-158-5.

Průcha, Jan, Walterová, Eliška a Mareš, Jiří. 2013. *Pedagogická encyklopedie.* Praha : Portál, 2013. 80-7178-772-8.

2020. RVP SOV . 2020.

Stojarová, Věra. 2020. Průvodce kariérou. *Hollandova typologie pracovních prostředí a osobnostních typů.* [Online] 18. 8 2020. [Citace: 4. 6 2023.] <https://pruvodcekarierou.zkola.cz/hollandova-typologie-pracovnich-prostredi-a-osobnostnich-typu/>.

Super, D. E. 1980. *A Life-Span, Life-Space Approach to Career Development.* *Journal of Vocational Behavior.* 1980. str. 282. ISSN 0001-8791.

TESE. 2006. *Tezaurus pro vzdělávací systémy v Evropě. Česká verze.* Brussels : Eurydice., 2006.

Tvrďá, Kateřina. 2020. Příručka kariérového poradce. *Můj život po škole v Karlovarském kraji.* [Online] 2020. [Citace: 14. 5 2023.] <https://kvk.mujzivotposkole.cz/assets/files/p%C5%99%C3%ADru%C4%8Dka%20kari%C3%A9rov%C3%A9ho%20poradce.pdf>. CZ.02.3.68/0.0/0.0/16_034/0008507.

Úlovec, Martin. 2014. ÚLOVEC, Martin. Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol – komparační analýza. *Národní ústav pro vzdělávání* . [Online] 2014. [Citace: 6. 5 2023.] https://archiv-nuv.npi.cz/uploads/Vzdelavani_a_TP/Potreby_zamestnavatelu_komparace_2014_pro_www.pdf.

Seznam příloh

Příloha 1 – Pracovní list „Sebereflexe“

Příloha 2 – Pracovní list „Názor spolužáka“

Příloha 3 – Medailonky typologie profesní osobnosti

Příloha 4 – SWOT Analýza

Příloha 5 – Pracovní list hodnot

Příloha 6 – Plakát „Jak napsat životopis“

Příloha 7 – Vzorový životopis

Příloha 8 – Vzorový motivační dopis

Příloha 9 – Metodika přípravy na pracovní pohovor

Seznam tabulek

Tabulka č. 1: Srovnání důležitosti kompetencí u maturantů v letech 2004–2007 a 2013 (Zdroj: Martin Úlovec 2014)

Tabulka č. 2: Nedostatky v připravenosti maturantů v letech 2004–2007 a 2013 (Zdroj: Martin Úlovec)

Tabulka č.3: Kategorie vlivů působící na kariérové rozhodování (Zdroj: (Hlad'o, 2012))

Příloha 1 – Pracovní list „Sebereflexe“ (Zdroj vlastní)

LIFE
GOALS

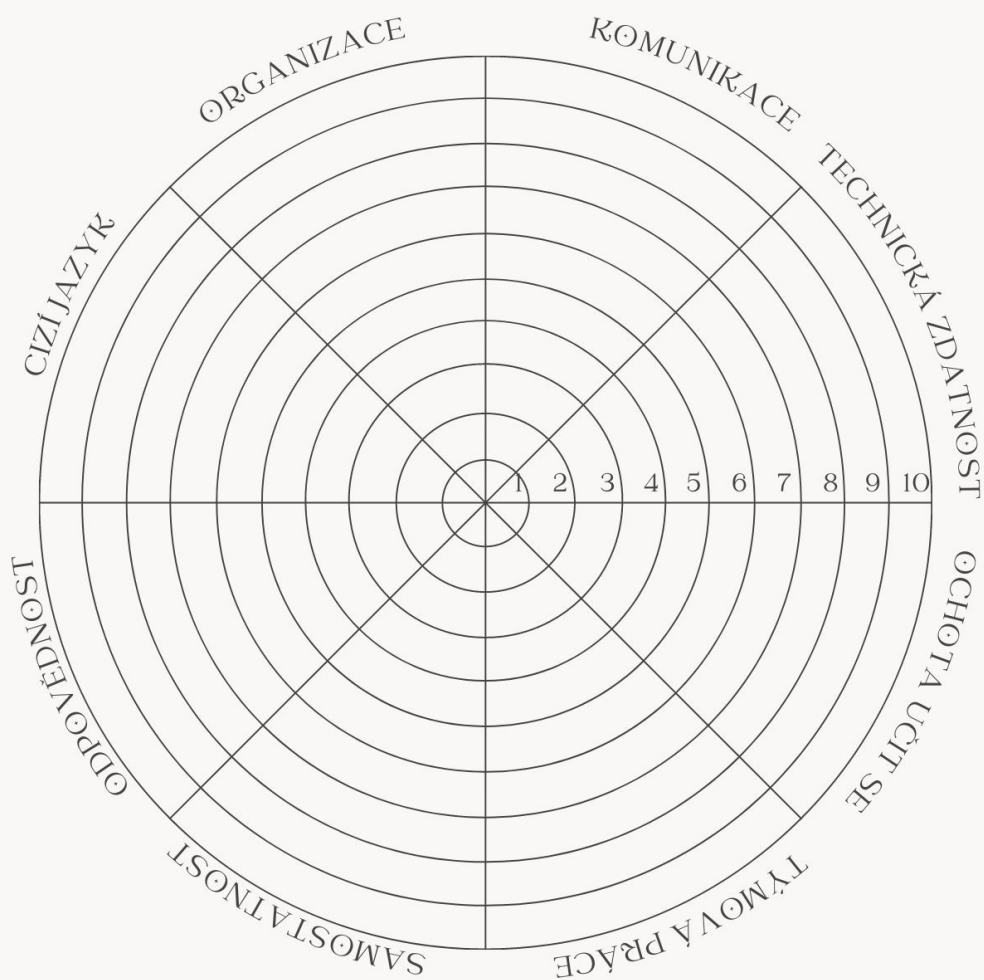
UŽ JSTE SE NĚKDY ZA NĚCO SAMI POCHVÁLILI?
SEBEPOCHVALA NEMUSÍ BÝT NĚCO NEVHODNÉHO, MŮŽE NÁM
TONAOPAK POMOCI V SEBEDŮVĚŘE A PŘÁVĚ TŘEBA I V ROZHODNUTÍ
O PROFESNÍM SMĚRU.
TAK TADY MÁTE PROSTOR, POJĎTE SE POŘÁDNĚ POCHVÁLIT!

	V ČEM JSEM ÚSPĚŠNÝ/Á VE ŠKOLE?	V ČEM JSEM ÚSPĚŠNÝ/Á V OSOBNÍM ŽIVOTĚ?	CO NA MĚ OSTATNÍ OCENUJÍ?

Příloha 2 – Pracovní list „Názor spolužáka“ (Zdroj vlastní)

NAZOR SPOLUŽÁKU

BODUJEME KOMPETENCE:
1-ZNAMENÁ "JE TO MARNÉ" 10-ZNAMENÁ "V TOMHLE JSI NEJLEPŠÍ"
JMÉNO PŘÍJMENÍ:



Příloha 3 – Medailonky typologie profesní osobnosti (Zdroj: Metodická příručka tématu Člověk a svět práce)

6 osobnostních typů podle Hollanda

Realistický (Realistic – R)

Rád pracuje s nástroji, stroji nebo zvířaty. Rozvíjí se manuálně, mechanicky. Rád pracuje v hospodářství. Dává přednost povoláním, která obsahují tvorbu nebo opravu věcí. Má sklon držet se při zemi a je praktický.

Badatelský typ (Investigative – I)

Má rád činnosti, které se týkají biologických nebo fyzikálních věd. Rozvíjí matematické a vědecké schopnosti. Preferuje povolání v oblasti vědy a medicíny. Má sklon být zvědavý. Rád se učí a je nezávislý.

Umělecký (Artistic – A)

Má rád kreativní metody a aktivity, které nejsou stereotypní. Rozvíjí jazykové, umělecké, hudební nebo dramatické dovednosti. Preferuje povolání, kde může využívat svoje talenty. Má silný sklon k tvořivosti a svobodomyšlnosti.

Sociální (Social – S)

Má rád činnosti, které obsahují informace, učení a pomoc jiným. Rozvíjí si schopnosti pracovat s lidmi. Má sklon pomáhat jiným a být přátelský.

Podnikatelský (Enterprising – E)

Má rád činnosti, které mu umožňují vést nebo ovlivňovat jiné lidi. Rozvíjí si vůdcovské a přesvědčovací schopnosti a další dovednosti charakteristické pro tuto oblast. Dává přednost povolání, kde se vytvářejí produkty a vedení lidí. Má sklon být ambiciózní, soutěživý, energický a sebevědomý.

Konvenční (Conventional – C)

Má rád činnosti, které mu umožňují organizovat informace přehledných a jasným způsobem. Rozvíjí organizační, úřednické dovednosti. Preferuje povolání zaměřené na uchovávání záznamů, výpočty aj. Má sklon k zodpovědnosti, závislosti a je orientovaný na detaily.

SWOT ANALÝZA



S
Silné stránky

W
Slabé stránky

O
Příležitosti

T
Rizika

Příloha 5 – Pracovní list hodnot

Cílové hodnoty

- BLAHO NÁRODA (všetranné uspokojení hospodářských, sociálních i kulturních potřeb vlastního národa)
- MÍROVÝ SVĚT (bez války, sporů a politického napětí)
- MOUDROST (vzrálé chápání života)
- OPRAVDOVÉ KAMARÁDSTVÍ (důvěrné přátelství)
- POCIT OSOBNÍ JISTOTY (životní zakotvenost ničím neohrožovaná)
- POHODLNÝ ŽIVOT (život v dostatku)
- POTĚŠENÍ (život plný radosti a volna)
- PROSPĚŠNÝ ŽIVOT (pocit trvalého přínosu)
- ROVNOST (bratrství, stejná příležitost pro všechny)
- SEBEÚCTA (vážení si sama sebe)
- SPOLEČENSKÉ UZNÁNÍ (úctív, obdiv)
- SVĚT KRÁSY (krása přírody a umění)
- SVOBODA (osobní nezávislost, svobodná volba)
- ŠTĚSTÍ (jako bezvýhradná životní spokojenost)
- VNITŘNÍ HARMONIE, SOULAD (bez bolestných vnitřních rozporů)
- VZRUŠUJÍCÍ ŽIVOT (podněcující, aktivní život)
- ZABEZPEČENÍ RODINY (péče o milované osoby)
- ZRALÁ LÁSKA (sexuální a duchovní sblížení)

Instrumentální hodnoty

- CTIŽÁDOSTIVÝ (velmi pilný, usilující o úspěch)
- ČESTNÝ (upřímný, pravdomluvný)
- ČISTOTNÝ (unavený, úhledný)
- INTELEKTUÁLNÍ (inteligentní, s rychlým přehledem)
- MILUJÍCÍ (láskyplný, nežný)
- NEZÁVISLÝ (na sebe spoléhající, soběstačný)
- ODPOVĚDNÝ (spolehlivý, důvěryhodný)
- ODVÁŽNÝ (hájící svá přesvědčení)
- POSLUŠNÝ (dbalý povinnosti, uctívý)
- PROSPĚŠNÝ (pracující pro blaho druhých)
- ROZUMOVÝ (důsledný, logický)
- SHOVIÁVAVÝ (ochotný omlouvat druhé)
- SCHOPNÝ (způsobilý, výkonný)
- SCHOPNÝ SEBEOVLÁDÁNÍ (zdrženlivý, ukázněný)
- TVŮRČÍ (smělý, tvořivý)
- VELKORYSÝ (osvobozený od předsudků)
- VESELÝ (bezstarostný, radostný)
- ZDVORILÝ (dvorný, dobře vychovaný)

JAK NAPSAT ŽIVOTOPIS

EUROPASS
stačí vykročit!

1. Jaký formát životopisu zvolit?
Především strukturovaný, přehledný a srozumitelný. Takový formát nabízí Europass. Životopis si snadno a zdarma vyplníte na www.europass.cz.

2. Jak řadit údaje?
Od nejnovějších k nejstarším. Začínáte aktuální či poslední pracovní pozicí, studiem nebo odbornou praxí a propracovávejte se postupně do historie.

3. Jaké vyplnit pracovní zkušenosti u absolventů?
Nezapomeňte na dobrovolnické aktivity, pracovní stáže a brigády. Především u čerstvých absolventů mohou být důležitým faktorem.

4. Jak zaujmout Vaším životopisem?
Životopis si připravte na míru pro každou pozici, o kterou se ucházíte. Vždy ze svých zkušeností a dovedností vyberte ty, které odpovídají požadavkům potenciálního zaměstnavatele a dané pozici. Hotový životopis dejte někomu přečíst, abyste si ověřili, že je srozumitelný a neobsahuje žádné gramatické chyby.

5. Jak vyplnit jazykové dovednosti?
Nejlépe podle úrovně evropského referenčního rámce na stupnici od A1 do C2. Jednoduchého a srozumitelného průvodce jednotlivými úrovněmi naleznete www.europass.cz.

6. Jak vyplnit digitální dovednosti?
Otestujte si své digitální dovednosti s Europassem a získejte certifikát s vyhodnocením úrovně vašich dovedností (základní, středně pokročilý, pokročilý) a popisem vašich dovedností v pěti oblastech.

7. Jak vyplnit komunikační, organizační a odborné dovednosti a jak je popsat?
Dovednosti popište co nejkonkrétněji s ohledem na to, kde jste je získali (např. dobré organizační schopnosti získané pořádáním skautských táborů a jiných akcí), abyste předešli příliš obecným formulacím.

8. Jaké další informace do životopisu přidat?
U vzdělání nezapomeňte na úroveň EQF, rychle zaměstnavateli napoví, jaké úrovně vzdělání jste dosáhli. Svou úroveň naleznete na www.eqf.cz. V závěru můžete zmínit i úspěchy získané ve volnočasových aktivitách např. hudbě či sportu. Tyto aktivity mohou svědčit o Vašich charakterových vlastnostech, že jste týmoví hráči, že jste trpěliví či vytrvalí.

CV

Dušan Špáta
Osobní údaje: Česká republika
IČO: 1420 707 10 003
Datum narození: 25/02/1978
E-mailová adresa: dušan.spata@seznam.cz
Místo: Dušan Špáta
Adresa: Zlín 18, Šulcova Vysoká Mlýnská (Česko)

PRACOVNÍ ZKUŠENOSTI

Obchodní ředitel
Eduardo Hotel, a.s., Hradec Králové | 15/01/2012 – 31/10/2021
Administrativní a organizační řízení celého hotelu, vedení a koordinace marketingových činností a obchodních aktivit, práce s obchodními partnery a vlastními zákazníky vedoucí obchodní tým.

Junior manager
OK Látka, a.s., Pardubice | 01/11/2005 – 31/12/2011
Administrativní a organizační řízení celého provozu společnosti.

Touřový asistent
Cestovní kancelář Brno, Brno | 10/05/2003 – 31/09/2005
Administrativní a organizační řízení celého provozu turistického programu.


Ředitel
Městský úřad, Olomouc | 10/01/2001 – 30/04/2003
Řízení a organizování všech činností městského úřadu.

VZDĚLÁNÍ A ODBORNÁ PŘÍPRAVA

Vyšší odborné vzdělání v oboru Ekonomika a řízení, Obchodní specialista (DOK) | 1999/1999 – 10/2001
Diplom podle evropského rámce kvalifikací | Úroveň EQF 6
Diplom získaný na obecní úrovni v oboru Ekonomika a řízení, Obchodní specialista (DOK) | 1999/1999 – 10/2001
Diplom získaný na obecní úrovni v oboru Ekonomika a řízení, Obchodní specialista (DOK) | 1999/1999 – 10/2001
Diplom získaný na obecní úrovni v oboru Ekonomika a řízení, Obchodní specialista (DOK) | 1999/1999 – 10/2001

Maturita v oboru Obchodní příprava, Pardubice | 10/05/1994 – 31/06/1998
Diplom podle evropského rámce kvalifikací | Úroveň EQF 4


Příloha 7 – Vzorový životopis (Zdroj: Europass.cz-životopis vzor aj)





Karolína
Mrázková


DATE OF BIRTH:
01/12/1998

CONTACT

 Na Pěšince 234
123 00 Praha, Czechia

 karolina.mrazkova@email.cz

 (+420) 776886666



WORK EXPERIENCE

09/2017 - CURRENT - Praha
Leader of a leisure time course for children "Little Rescuer"
Dům dětí a mládeže
organising and conducting a leisure time course for children (60 minutes per week, age group 6 to 11)

09/2019 - CURRENT - Praha 3
Barista (part-time job)
Cafe Dobrá nálada
serving guests, ordering goods

07/2017 - 08/2020 - Jihlava
Health care worker at summer camps (regular participation)
Summer camp Zábava
treating minor injuries, preparing summer camp menus, supervising the program and sport activities

01/02/2019 - 31/08/2019 - Vienna
Voluntary internship in Austria
Red Cross
carrying out activities of a humanitarian unit in a refugee centre, providing overall care for refugees, coordinating volunteers, providing child care

09/2018 - 08/2019 - Praha
Child care worker
Day care centre

EDUCATION AND TRAINING

09/2020 - Praha 3
Red Cross course - Nurse Assistant for Health Recovery Activities
Czech Red Cross

01/09/2019 - CURRENT - Praha 6
Bachelor study programme Health Care Rescue Worker
Vysoká škola zdravotnická

01/09/2018 - 31/01/2019 - Praha 8
Post-secondary language course leading to the First Certificate in English
Jazyková škola

01/09/2014 - 30/06/2018 - Praha 1
Maturita examination in the field of study Nursing Assistant
Střední zdravotnická škola

Příloha 8 – Vzorový motivační dopis (zdroj: Europass.cz – motivační dopis vzor)

Josef Čížek	Adresát
 K Iesu 3, 686 01 Uherské Hradiště (Česko)	
 (+420) 766823946	
 josef.cizek@seznam.cz	Pan Kalina Pavel Electro service s.r.o.

Uherské Hradiště, 27/10/2020

Předmět: Zájemce o výběrovém řízení na volné pracovní místo

Vážený pane Kalino,

rád bych se ucházel o pozici operátora IT dohledu inzerovanou na stránkách jobs.cz.

Ačkoliv mé pracovní zkušenosti jsou z jiného oboru, práce v IT mě vždycky lákala a vyplňovala velkou část mého volného času. Několik let jsem organizoval a staral se o různé velké LAN sítě, věnoval hodně času samostudiu (MS Windows Server, sítě) a vše si prakticky zkoušel v rámci malé domácí sítě. Po mnoha letech práce v oblasti údržby zemědělských strojů jsem se rozhodl udělat změnu a zaměřit se pouze na IT. V posledním půl roce jsem proto absolvoval rekvalifikační kurz zaměřený zejména na správu sítě v prostředí MS Windows Server 2016. Zároveň jsem absolvoval kurz programování v systémech Unix a Linux a nyní si hledám práci v IT.

Vaše pozice mě velmi zaujala právě tím, že se zaměřuje na technologie, které znám a ve kterých bych se rád dál zdokonaloval. Jsem zkušený, otevřený učit se nové věci, schopný samostatně řešit problémy a zároveň pracovat v týmu, také jsem vstřícný a společenský.

Děkuji za posouzení mé žádosti a těším se na případné osobní setkání u pohovoru.

V příloze posílám svůj životopis.

S pozdravem



Josef Čížek

Jak zvládnout pracovní pohovor



Zjistěte si co nejvíc o společnosti, o jejich produktech a čím vším se zabývá. Na to vám budou stačit webové stránky firmy. Je užitečné také vědět, jaká je ve firmě atmosféra a jakou má kulturu. Podle toho pak volte i oblečení.

Zjistěte si, jak bude pohovor probíhat, kolik bude kol, kdo je povede a co konkrétně bude jejich obsahem. Můžete se zeptat přímo toho, kdo vás na pohovor zve nebo vám opět mohou poradit v agentuře.

01



Připravte nebo ještě lépe vytiskněte si všechny podklady, které jste o sobě zaslali. Musíte počítat s tím, že přijdou další otázky na Vaše pracovní zkušenosti nebo na informace o studiu a vaší časovou flexibilitu. Personalista si také může před hovorem prohlédnout vaši prezentaci na internetu a sociálních sítích. Tento první kontakt nepodceňujte, pokud budete úspěšní, postupíte na osobní pohovor.

02



Když nemáte jiné doporučení, oblečení zvolte vždy formálnější. V některých firmách to sice nevyžadují, ale rozhodně tím nic nezkažíte. Záleží pak už na konkrétní firmě a pozici, zda je vhodný přímo oblek a kostým nebo stačí méně formální oblečení (např. kalhoty a košile pro muže a kalhoty/sukně a halenka pro ženy). K oblečení zvolte vhodné a čisté boty a snažte se vždy působit upraveně.

03



Na co se personalisté mohou ptát – proč chcete pracovat právě u nich, proč by měli vybrat zrovna vás, vaše představy o kariérim a profesním růstu, silné a slabé stránky, co vás na vaší minulé pozici nejvíc bavilo, a naopak co vám na ní vadilo, proč tuto pozici opouštíte, co je pro vás pro výkon práce důležité, co vás motivuje, zda vám vyhovuje spíše práce v týmu nebo samostatná pozice, jaká je vaše představa o finančním ohodnocení, jak reagujete ve stresu atd.

Pokud se ucházíte o pozici v cizím jazyce, buďte připraveni, že pohovor může probíhat právě v tomto jazyce.

04



Mějte také otázky. Ptejte se opravdu na to, co vás zajímá a co vám může pomoci při rozhodování, zda zaměstnání přijmout. Mezi takové otázky patří např.: jaký je na tuto pozici ideální kandidát, v jakém týmu byste pracovali, jaké je jeho složení a jak je v něm rozdělena práce, kdo by byl váš nadřízený, jaká činnost by vám zabírala nejvíc času, jaký je kariérim výhled na této pozici, jaké jsou vzdělávací možnosti, jestli se jedná o pozici nově otevřenou nebo o náhradu, případně z jakého důvodu současný zaměstnanec odchází. Ovšem všeho s mírou, ať personalistu nezahltíte.

05