

Štefan Vendel



KARIÉRNÍ PORADENSTVÍ



GRADA®

Upozornění pro čtenáře a uživatele této knihy

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

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



Copyright © Grada Publishing, a.s.

doc. PhDr. Štefan Vendel, CSc.

KARIÉRNÍ PORADENSTVÍ

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

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

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

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

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

OBSAH

| | |
|----------------|----|
| ÚVOD | 11 |
|----------------|----|

I. VÝCHODISKA KARIÉRNÍHO PORADENSTVÍ

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

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

II.

KARIÉRNÍ PORADENSTVÍ PRO JEDNOTLIVÉ KATEGORIE KLIENTŮ

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

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

III.

PROGRAMOVÝ PŘÍSTUP K VOLBĚ POVOLÁNÍ A SKUPINOVÉ PORADENSTVÍ

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

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

IV. KARIÉRNÍ PORADENSTVÍ JAKO OBLAST PROFESIONÁLNÍ ČINNOSTI

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

| | |
|----------------------------------|------------|
| ZÁVĚR | 198 |
| REJSTŘÍK VĚCNÝ | 199 |
| REJSTŘÍK JMENNÝ | 202 |

PŘÍLOHA

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

ÚVOD

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Jelikož reakce čtenářů jsou velmi cenné, vítám každou připomínku k obsahu textu, která jej může zlepšit pro další čtenáře. Dnes už je komunikace tohoto druhu jednoduchá, protože máme www.

Štefan Vendel, Košice, leden, 2008

e-mail: vendel@unipo.sk

I.

VÝCHODISKA KARIÉRNÍHO PORADENSTVÍ

1. OPTIMÁLNÍ PRACOVNÍ ZAŘAZENÍ – SPRÁVNÝ ČLOVĚK NA SPRÁVNÉM MÍSTĚ

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

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

(Jan Amos Komenský: Didaktika, 1632)

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

¹ Tj. bez náležitých schopností.

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

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

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

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

A nakonec, profesionální poradenství poskytují i personální agentury.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2. VOLBA POVOLÁNÍ JAKO ŽIVOTNÍ VÝVOJOVÁ ÚLOHA

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

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