

Vypracovaly:	Dominika Žitníková	397863
	Bára Houbová	421760
	Lucie Chlupová	411639
	Pavla Šindelářová	427168

Kariérní rozvoj žáků

John. L. Holland je autorem v současnosti velice rozšířené, uznávané a výzkumně i v praxi snad nejčastěji ověřované teorie profesionální volby, stejně jako diagnostické metody pro zjišťování shody osobnosti se zvoleným povoláním (Mezera, 2005).

Ve své teorii profesního vývoje navazuje na obecné principy, které byly formulovány v roce 1953 Donaldem Superem, například: „Lidé se liší ve svých schopnostech, zájmech a osobnostních charakteristikách“ a „Lidé jsou na základě těchto charakteristik kvalifikováni pro celou řadu povolání“ (Super, 1953). V roce 1959 tak Holland formuloval svou vlastní teorii, ve které vychází z toho, že dědičnost a prostředí u každého jedince rozvíjí specifické osobnostní vlastnosti. V dospělosti poté jedinec volí takové povolání, které odpovídá struktuře těchto jeho osobnostních vlastností. Zájmy považuje za jeden z nejvýznamnějších projevů osobnosti, volbu povolání ale dle jeho názoru nelze stanovit pouze na jejich základě. Holland dále předpokládá vztah mezi typologií osobností a typologií pracovních prostředí (Holland, 1959).

Následně Holland (1966) předkládá typologii, ve které jedince rozděluje dle jejich orientace na určitý životní styl do šesti základních typů: realistický (manuální životní orientace), investigativní (vědecká životní orientace), umělecký (umělecká životní orientace), sociální (sociální životní orientace), podnikavý (podnikavá životní orientace) a konvenční typ (konformní životní orientace). Stejným způsobem postupoval i v oblasti pracovních prostředí, kdy formuloval typologii modelů prostředí - tedy manuální, vědecké, umělecké, sociální, podnikavé a konformní prostředí.

Scénář zadání aktivity

Úkol je určen především pro žáky středních škol v prvním a druhém ročníku. Více prospěšné to bude zřejmě pro žáky gymnázia, protože žáci odborných škol si již do jisté míry své zaměření vybrali. Pro gymnazisty může být tato metoda nápomocná při vybírání specificky zaměřených seminářů.

Před hodinou budou mít studenti za úkol vyplnit online dotazník typologie RIASEC. Podle primárního typu osobnosti, který jim na základě dotazníku vyjde, jim bude přidělena jedna ze 6 různých rolí, které reprezentují specifický typ pracovního prostředí. Dále bude následovat rozdělení studentů do šestičlenných pracovních týmů, aby v každém týmu byly zastoupeny všechny role. Pokud je mezi žáky rozložení rolí nerovnoměrné, žáci mohou být přiřazeni i k jiné roli, než jim primárně vyšla v online dotazníku (tento fakt by se měl reflektovat při zhodnocování aktivity), může se jednat i o roli, která jim vyšla jako druhá či třetí. Týmy mohou mít i méně členů s absencí některé z rolí.

Na začátku hodiny dostanou studenti instrukce k aktivitě a popis své role a úloh, které budou v rámci skupinové aktivity zastávat. Pracovní tým má za úkol vymyslet název a logo firmy. Následně zpracovat návrh zadaného výrobku a prezentovat jej veřejnosti (cílem je

přesvědčit zákazníky, že jejich výrobek je nejlepší, popsat co umí, k čemu slouží, z čeho je vyrobený a kdo se na výrobě podílel). Hlavním úkolem studentů je vžít se do své role a na úkolu pracovat v rámci týmu dle poskytnutého popisu konkrétní pozice.

Týmová role nepředstavuje přesný popis stanovené pracovní pozice, jedná se spíše o návrh aktivit a oblastí, kde se v rámci úkolu může jedinec angažovat. Rolím ponecháváme flexibilitu, protože počítáme s určitou dynamikou skupiny, kromě toho se vše odvíjí od toho, jak studenti zadání pojmu. Musí totiž počítat nejenom s tím, jak navrhnout produkt a logo firmy, ale také jak potenciálně sehnat prostředky na její chod a odhadnout náklady na výrobu a tomu uzpůsobit i cenu výrobku. Je třeba řešit nejen vnější produkt, ale i zaměstnanecké vztahy a domluvu mezi jednotlivými členy týmu.

Realistický: má za úkol vymyslet, co všechno bude potřeba pro výrobu produktu, a produkt také vyrobit, popřípadě spolupracovat s Uměleckým při výrobě finálního výrobku, který je výstupem skupiny. Stará se o realizace věcí, které byly namyšleny na teoretické úrovni. Jeho úkolem NENÍ analýza či kritika návrhů, jeho úlohou je praktické řešení už vymyšlených věcí. (“*Realizátor*”)

Investigativní: Stará se o to, aby veškeré plány byly proveditelné, hledá způsob, jak je zrealizovat a přitom analyzuje možné silné nebo slabé stránky. V podstatě se jedná o člověka, který převezme nápady ostatních a rozvine je do uchopitelné podoby. Jeho úkolem NENÍ realizace těchto nápadů nebo domluva s ostatními členy týmu, případně mediace vztahů. (“*Kritik*”, “*Analyzující*”)

Umělecký: Tato role v sobě zahrnuje úlohy jako je produkce množství nápadů, návrhů, starost o design výrobku či loga. Může také pomáhat s nalezením kreativních řešení ohledně chodu firmy. Tento člověk může pracovat odděleně od ostatních a pouze jim předávat své návrhy nebo může produkovat nápady na podněty skupinové diskuze, to ale závisí na konkrétním člověku. Jeho úkolem NENÍ kriticky své návrhy hodnotit, to mají za úkol ostatní. (“*Návrhář*”)

Sociální: Má na starosti, aby se členové týmu dokázali domluvit, jeho úkolem je především mediace skupinového procesu tak, aby se všichni cítili dobře a nikdo nezůstal upozaděn nebo přehlédnut. Sociální se také stará o to, jak to udělat, aby se v teoretické společnosti zaměstnanci cítili dobře. (“*Mediátor*”)

Podnikavý: Má funkci manažera týmu, má rozhodující slovo při rozdělování úkolů a schvalování návrhů. Prezentuje výsledný produkt veřejnosti, navrhuje, jakým způsobem by se měla firma prezentovat a jak oslovovat zákazníky. Dále také vytváří strukturu organizace, tj. zaměstnanci a jejich počet, hierarchie, jaká oddělení firma potřebuje atd. (“*Šéf*”, “*Ředitel*”, “*Mluví*”)

Konvenční: Stará se o to, aby to všechno dohromady technicky fungovalo, hodnotí provedení výrobků, preciznost návrhů, dohlíží na chod systému firmy, dělá potřebnou administrativu. Také navrhuje rozpočet firmy, platy zaměstnanců, cenu výrobku, počáteční náklady, velikost výroby aj. Jeho úkolem NENÍ produkce nápadů nebo úplné zamítání návrhů, ale má na starosti, aby vše bylo provedeno přesně a podle instrukcí. (“*Účetní*”, “*Kontrolor*”)

Cílem aktivity je vyzkoušet si působení v konkrétní pozici/roli a na základě zkušenosti zhodnotit, jak role studentovi seděla. Po aktivitě se studenti rozdělí do skupin podle jejich

primárního typu, tedy v jedné skupině budou osoby, které byly zařazené do kategorie realistický typ, ve druhé osoby zařazené do kategorie sociální typ atd. V rámci skupiny pak budou jednotlivci sdílet svoje dojmy a pocity s prací na konkrétním úkolu. Jak je úkol bavil a jak hodnotí svůj výkon v něm. Případně, jestli si neříkali, že by se jim lépe vypracovával úkol určený spolužákovi patřícímu k jinému typu.

Pokud by bylo na aktivitu více prostoru, bylo by dobré, kdyby žáci refleктоvali svou zkušenost s pracováním na daném úkolu jednak v rámci skupiny, ve které pracovali, jednak ve skupince, kde jsou všichni z jednoho typu. Bylo by dobré kdyby mohli získat na svou práci zpětnou vazbu i od ostatních lidí, kteří byli v jejich původní skupině. Ovšem bylo by dobré brát přitom ohled na klima třídy a schopnost jednotlivců přijímat případnou kritiku, aby nedošlo ke konfliktům.

Zdroje:

Holland, J.L. (1959). A Theory of Vocational Choice. *Journal of Counseling Psychology*, 6(1), pp. 35-45.

Holland, J.L. (1966). *The Psychology of Vocational Choice: The Theory of Personality Types and Model Environments*. Waltham: Ginn.

Mezera, A. (2005). *Hollandova teorie profesního vývoje: příručka*. Dostupné z: http://vzdelavani.unas.cz/Holland_typology.doc.

Super, D. (1953). Theory of Vocational Development. *American Psychologist*, 8(4), pp. 89-90.