

**Masarykova univerzita v Brně**

**Centrum pro další vzdělávání**

**TEORIE KARIÉRNÍHO VÝVOJE A KARIÉRNÍHO  
PORADENSTVÍ**

Studijní text

Libor Hřebíček

**BRNO 2001**

# **Obsah:**

## **Úvod**

### **1.část: Základní koncepce v pojetí lidské profesní kariéry a kariérního poradenství**

1. Historický úvod
2. Profesně kariérní vývoj člověka - Kariérní poradenství - Vybrané koncepce

### **2.část: Současnost v pojetí kariérního vývoje a jeho poradenské podpory ve školských podmínkách**

1. Aktuální pojetí profesní kariéry a kariérního poradenství v českých školských podmínkách
2. Člověk – subjekt profesně kariérního vývoje
3. Sociálně ekonomický rámec utváření profesní kariéry české současné populace
4. Profesně kariérní způsobilost jako specifický edukativní problém

Použitá literatura

## ÚVOD

Současné služby systému profesně kariérního poradenství na českých školách všech stupňů a typů jsou ve velkém pohybu. Jako nepoužitelné se přitom ukazují mnohé teoretické zásady a východiska z doby předchozí. Nová pravidla však nastolena nejsou. Na školách tak vládne – a už po dost dlouhou dobu – velké provizorium.

Za této situace v podstatě o všem rozhoduje empirie. Ta je na každé škole, případně v každém regionu, jiná. Výchovní poradci dělají to, o čem myslí, že je vhodné a co umí.

Skutečně efektivní odborné školní poradenství, včetně oblasti profesně kariérových služeb, se jen na podkladě empirie a na jejím tříbení metodou pokusu a omylu dlouhodobě rozvíjet nedá. Je to experimentování, které si žáci a studenti na školách nezasluhují.

Nezbytný je přístup poučený, koncepční, z nějakého základu vycházející a kamsi směřující.

Rozhlédneme-li se po zahraničním okolí, které je na poli školního poradenství o řadu kroků před českou situací, vidíme, že vedle živého tříbení v praxi, se velmi pracuje i na poli teoretického a metodického zkvalitňování celého sboru poradenských pracovníků, včetně poradců ze škol.

Normy v tomto vzdělávání jsou stavěny značně vysoce. Zvládnuté dovednosti v práci s diagnostickými, informatickými a formativními metodami i formami podpory školní klientely se považují již dosti dlouho za základní standard. Dnes se po poradcích žádá i ovládnutí patřičně rozsáhlé teorie. O koncepci poradenské práce, o nových alternativních přístupech v resocializační

i preventivně rozvíjející práci s klienty. Po poradcích se žádá kultivace prostřednictvím studia teoretické psychologie, sociologie, pedagogiky, ekonomie a filozofie. V naznačené kultivaci se vidí mimořádná rezerva pro podstatně efektivnější využívání poradenských technologií a přístupů ke klientům.

V duchu uvedené úvahy je vypracován předložený text. Jeho smysl je v tom - poněkud pozvednout teoretické vědomí výchovných poradců, frekventantů specializačního studia.

Studijní text se zabývá podstatnou oblastí školního výchovného poradenství, jíž je školní a profesně kariéerní vývoj žáků základních a středních škol.

Východiskem je charakteristika základního paradigmatu, v jehož rámci se řeší vztah člověka a světa práce.

Celý další text osvětluje tři okolnosti: člověka, svět práce a princip, na jehož základě se uskutečňuje kariéerní cesta člověka.

Je možno konstatovat, že předložená teorie je vybrána pragmaticky. Uměřeně k formě specializačního studia, a rovněž uměřeně k roli, kterou školní poradci zauímají v celém systému kariéerního poradenství pro mladistvé.

# **1.část: ZÁKLADNÍ KONCEPCE V POJETÍ LIDSKÉ PROFESNÍ KARIÉRY A KARIERNÍHO PORADENSTVÍ**

## **1. HISTORICKÝ ÚVOD**

Smyslem úvodních stránek předloženého textu je nastínit charakteristiku nejzákladnějších okolností, které podmiňují roli člověka na jeho životní pracovní cestě. S ní se úzce váže specifický typ společenských podpůrných služeb – tzv. karierní poradenství.

Ve snaze o racionální vysvětlení problému – vstupme do vyznačené tematiky prostřednictvím účelového a navýsost krátce vyjádřeného historického exkurzu.

Utváření způsobilosti lidí pro racionální orientaci ve světě práce, pro zaujímání příslušných pracovních profesních rolí a uskutečňování úspěšných životních profesních kariér – to byly vždycky velmi složité individuální problémy. Před nimi od věků stály generace mladých lidí. Za větší či menší podpory ze strany dospělých tyto jedinci poznávali požadavky trhu práce a současně si zkusmo prověřovali své šance na uplatnění se v něm. S jistou mírou svobody volili povolání, resp. pracovní místa a rozvíjeli své životní pracovní osudy.

Prohlížíme-li historii naznačovaného jevu, nacházíme v ní, počínaje starověkem, vpravdě tisíce let trvající údobí, kdy výroba a různorodé

společenské služby zvětšovaly svou výkonnost nejjednodušším způsobem: rozšiřovaly počty nenáročných výrobních a jiných pracovních zařízení a pozvolna přijímaly větší a větší počty pracovníků. S jejich nízkou a málo se měnící pracovní kvalifikací. Šlo o dlouhodobě setrvalý stav, kdy se k lidem přistupovalo vpravdě extenzívně. Byli využíváni v jejich kvantitě, ve které poptávka po práci daleko přesahovala nabídku. Individuální tvůrčí předpoklady a zájmy jedinců musely stát na pokraji neprobuzené pozornosti společnosti. Možnosti pro výběrovou volbu povolání a racionální pracovní kariéru nebyly na pořadu dne. Byla to prehistorie na úseku využívání lidské pracovní síly společností.

Za první fázi vědomé a společností organizované volby povolání, vstupu lidí do světa práce a hospodaření s pracovními silami vůbec, se po právu považuje až přelom devatenáctého a dvacátého století. Je to doba, v níž lidský um a bouřlivě se rozvíjející výroba, věda, služby všeho druhu vytváří nespočet pracovních oborů a příležitostí k vysoce kvalifikovanému provozování práce – v její profesionalizované formě. Svobodně rozvinutý trh pracovních příležitostí se v krátkosti natolik znepřehledňuje, že vytváří vážnou překážku nejen pro vstup jednotlivců do pracovní sféry, ale i pro uspokojivý rozvoj ekonomiky a společnosti celé.

Poučení odborníci té doby – psychologové, sociologové, ekonomové – pronikavě přesně charakterizují vyvstalou situaci. V jejich podání lidská pracovní síla je mimořádné zboží, které nelze prodávat a nakupovat na jednoduchém, živelně fungujícím trhu. Bylo třeba tento trh sociálně, racionálně usměrnit. V té době bylo evidentně třeba pomoci jak těm, kdo nabízeli pracovní sílu, tak i druhým, kdo tuto sílu hodlali zaměstnat. Na veřejnosti se urychleně organizuje síť institucí s pracovní zprostředkovatelskými a poradenskými službami. K dispozici se objevují přesvědčivé poznatky diferenciální psychologie, psychotechniky, sociologie

práce, ekonomie práce a využívání pracovní síly, matematická statistika a pracovní medicína. Praktické výsledky z rozmáhajícího se trhu práce a poradenství, patřičně zdůvodněné řadou sociálních vědních teorií, záhy svého času zobecnil vynikající americký profesor psychologie, sociologie a ekonomiky – F. Parsons. Vytvořil přitom první světově proslulou teorii volby povolání a její poradenské podpory.

O několik desetiletí později, zhruba ve čtyřicátých letech dvacátého století, se situace v pracovní sféře a na úseku využívání zdrojů pracovních sil evidentně změnila. V proslulých nově vzniklých teoriích vývojové psychologie, pracovní pedagogiky sociologie se člověk jeví jako tzv. kreativní, celoživotně aktivní, determinovaný psychobiologicky i sociálně a profesně se utvářející již od svého dětství. Ve vyspělých zemích světa se pro člověka výrazně rozšiřují soubory individuálních sociálních svobod. Ve výrobě i ve službách nastupuje éra nových, vědecko technicky koncipovaných lidských pracovních profesních činností. Pohyb pracovních sil a příležitostí se všeobecně přímo dramaticky zrychluje. V situacích volby povolání se prosazuje svobodná individualita člověka v souladu s jeho různorodými předpoklady, zájmy a dalšími osobnostními kvalitami. Avšak současně se před tímto člověkem objevuje snad nejpodstatnější novota: tomuto člověku náhle již nestačí zvolit povolání a jednorázově se umístit v pracovním procesu. Namísto toho je všeobecně nastolován požadavek, aby člověk – pracovník byl způsobilý celoživotně racionálně manévrovat v onom dramaticky se měnícím moderním světě práce a pracovních příležitostech. Tak jde o novou způsobilost, která vzniká dlouhodobě, cíleně, již v čase samotné celé školsko profesní přípravy mladých lidí. Tak se v této době přesouvá těžiště volby povolání a její poradenské podpory do prostorů škol a příslušných vzdělávacích procesů.

Celá druhá půle dvacátého století vnáší do volby povolání a přípravy na povolání pozoruhodnou možnost – její humanizace, demokratizace a systémové společensky angažované podpory. A to v tom smyslu, že slepé, kvantitativní a na nahodilostech založené určování lidských pracovních rolí se může (a v budoucnu musí) zaměnit aktivním profesionálně orientačním vystupováním jedinců, objevováním a kultivováním individuálních tvořivých sil a předpokladů jednotlivců. A koncipování jejich profesních rolí v souladu s oněmi předpoklady a zájmy. Mechanismus řešení se všeobecně vidí nikoliv v krátkodobém poradensko diagnostickém navádění na volbu povolání, ale v dlouhodobě vývojovém osvojování individuálních profesních rolí, edukativně podporované jedincově profesní orientaci, v humanitně psychoterapeuticky podporovaném rozvíjení osobností lidí.

Představa pružné lidské způsobilosti, která je schopna člověku zajistit úspěšnou osobní pracovní kariéru, ochránit jej před konflikty a selektivními determinantami ve využívání zdrojů pracovních sil – a současně podpořit i rozvoj objektivních společenských zájmů a hodnot, vede v současnosti k prosazování takových trendů, jejichž smyslem je nastolování zcela originální jedincovy pracovní způsobilosti – tzv. profesně kariérové kompetentnosti. Ve skutečnosti se tím myslí aktivní, racionální, kultivované projektování, realizování a intenzivní prožívání kariéry ve světě práce.

Dnešní současnost intenzivně rozvíjí celý systém různorodých institucí a aktivit s jejich ocenitelným smyslem: podpořit všechny lidi – a dvojnásob mladistvé – v jejich přesné profesní orientaci a úspěšném uplatnění ve světě práce. A to nejen ve smyslu ekonomickém, ale i humánním.

Původní poradenství pro volbu povolání postupem doby dospívá do transformované podoby poradenství profesně kariérního. Podstatným dílem se realizuje v prostorech školsko vzdělávacích zařízení všech typů a stupňů. Je považováno za zásadní formu socializace mladých i dospělých lidí, v



jedné rovině s celoživotním vzděláváním, rodinnou výchovu a volnočasovými aktivitami.

## **2. PROFESNĚ KARIERNÍ VÝVOJ ČLOVĚKA - KARIERNÍ PORADENSTVÍ - VYBRANÉ KONCEPCE**

Přechozí historicko srovnávací analýza je nám bezpochyby dobrým východiskem pro vyjádření paradigmatu profesního – karierního vývoje mladých lidí, jakož i dospělých všech věkových kategorií. Pod pojmem paradigma chápeme: základní schéma; ustálený vzorec chování a řešení znázorňovaného jevu (Slovník naučný, 1996).

Výše nastíněná analýza zřetelně ukazuje, že označené paradigma obsahuje jisté principiální, systémotvorné konstanty.

1. Člověk – nositel profesní způsobilosti a karierní cesty. Je zcela principiálním účastníkem našeho paradigmatu. Během uskutečňování své karierní trajektorie nasazuje velmi mnohé své osobnostní kvality: zájmy, motivaci, vědomosti, dovednosti, schopnosti, antropomotorické dispozice ad. Jeho role, taktika, strategie při projektování a uskutečňování osobního profesně pracovního osudu je současně problémem individuálním i společenským. Lidská role je zásadně podmíněna psychobiologicky. Ale nejen takto.
2. Svět práce – jako ekonomicky, sociálně a historicky strukturovaný a podmíněný prostor pro lidskou cílenou, hodnoty přinášející pracovní činnost. Je tvořen mnohými dílčími okolnostmi, které velmi vážně podmiňují a modifikují způsoby, jimiž jednotlivci vstupují do pracovních činností a v jejichž duchu také tyto činnosti vykonávají. Za nejzávažnější komponenty zde musíme považovat: charakter práce a výrobní techniky, nabídku pracovních příležitostí, organizaci trhu práce, charakter profesních

vzdělávacích systémů, demografickou situaci, rovnost – nerovnost příležitostí pro realizování pracovních kariér ad.

3. Charakter vztahu mezi člověkem a příslušným světem práce. Je to princip, na jehož základě vztah funguje - a člověk v konkrétních sociálně historických podmínkách se pracovní, resp. profesně seberealizuje.

Tři základní okolnosti, tj. člověk, svět práce a mechanismus vztahu mezi nimi – osvětlujeme dále prostřednictvím několika koncepčních, a také místy značně odlišných, pohledů na ně. Takto připusťme, že i když provždy jde o jeden a tentýž problém, přesto existuje hned několik podstatných teorií kariérního vývoje člověka a jeho poradenské podpory. Každá z nich přináší do naší tematiky velmi pozoruhodná a z valné části přesvědčivá fakta, soudy a návody pro realizaci námi sledovaného velkého paradigmatu.

Chceme-li se vyznat v člověku jako objektu a subjektu práce a kariérního poradenství, nezbyvá nám, než přiměřenou teoretickou analýzu příslušných teorií trpělivě podstoupit. Učiňme tak patřičně pragmatickým způsobem: projdeme jen hlavní světové koncepční názory, s jejich evidentním smyslem pro školní podmínky a poradenské aktivity v jejich rámci. Současně nechť čtenáři – školští výchovní poradci berou na vědomí, že existuje velká řada dalších, v tomto textu neuváděných příspěvků, jež naplňují pokladnici příslušného vědění. Jsou prezentovány v řadě literárně informačních zdrojů, které byly vydány v letech nedávných či předchozích. Jsou v uspokojivém rozsahu vypracovány v českém, příp. slovenském jazyce. Jsou dostupné ve standardních knihovnických institucích. V závěru kapitoly bude na ně poukázáno.

### **Volba povolání jako „přířazovací proces“**

Jde o teorii a praxi lidské kariéry a odpovídající poradenské podpory člověka, která přednostně vyzvedává a osvětluje zcela zásadní obsahovou komponentu celé lidské profesní kariéry. Tou je směrová volba povolání. Ona ukončuje životní etapu školského vzdělávání ve školských institucích a uvozuje další etapu profesní činnosti. Od této rozhodující komponenty se pak šířeji odvíjí celkový obraz člověka, jeho pracovních aktivit a poradenské podpory.

Jde o teorii poradenství, která z chronologického hlediska se ve světě prosadila jako první. Do jejích základů promluvil zásadním způsobem americký profesor sociologie – F. Parsons (1909). Sám byl dobře obeznámen s pojetím člověka v podání tehdejší obecné a diferenciatní psychologie. Dokonale ovládl sociologické, ekonomické a personalistické aspekty práce a

trhu práce. Velmi blízké mu byly výsledky empirického bádání německého psychologa H. Munsterberga ve směru jeho aplikované ekonomické psychologie. Sám osobně uskutečnil rozsáhlá terénní šetření, zaměřená jmenovitě na „zralost“ mladistvých pro volbu povolání. Průkazně přitom dokázal povážlivě nízkou informovanost jedinců o světě práce, nerozhodnost, a vlastně v podstatě nezpůsobilost většiny sledovaných jedinců uskutečnit racionální volbu určitého povolání. Bezradnost registroval i u rodičů a učitelů na školách. Nakonec evidentní nedostačivost odhalil u pracovníků pracovně zprostředkovatelských služeb.

Za východiska pro výše uvedený přiřazovací princip vstupu lidí do světa práce se postupně prosadily následující teze:

- lidé se od sebe liší svými fyzickými i psychickými vlastnostmi; tyto vlastnosti mají zásadní pracovně orientační smysl – člověk nemůže vykonávat jakékoliv povolání, nejspíše se hodí pro jedno a nebo snad několik sobě podobných povolání;
- profese mají své specifické charakteristiky a požadavky; ony existují jako neoblomné determinanty světa práce a je třeba se jim přizpůsobit;
- psychické a další vlastnosti, nezbytné pro výkon profesí, existují v jisté kvalitě a množství a lze je reálně měřit; pracovní profese lze rovněž exaktně, ve standardizovaných formách (profesiogramy), změřit a popsat;
- hypotetické východisko řešení volby povolání: úspěch volby povolání je tím pravděpodobnější, čím lépe bude odpovídat dispoziční profil jedince profilu požadavků příslušné profese.

Jak vidno, jádrem celé původní pracovně-poradenské teorie je poměrování, zkoušení a přiřazování jedince k jisté, příslušně odpovídající profesi.

Zrozená původní teorie volby povolání a její poradenské podpory, byla postupně v odborných rovinách nazývána jako

- teorie rysů a faktorů
- diferenciálně psychologická teorie volby povolání
- diagnostická teorie a praxe poradenství pro volbu povolání

Nedostatky uvedené poradenské teorie a praxe:

- nebere na vědomí evidentní dynamiku, vývoj a aktivitu člověka v jeho celém životě
- svět práce je popisován rovněž jako stabilní, nepříliš měnící se scéna; což ovšem byl a zvláště v současnosti je zásadní omyl.

-poradenská praxe je založena výhradně na krátkodobé diagnostice a obdobných informatických postupech, které působí direktivně, resp.zásadně omezují činnost roli klienta.

Aktiva uvedené teorie a praxe:

- má smysl a stále se masově využívá v jistých akutních fázích profesního vývoje lidí: v závěru studia na základních i středních školách, případně ve fázi odchodů vysokoškoláků do profesní praxe;
- „napravuje“ chyby a nedostatky, k nimž došlo při absenci jiných poradenských přístupů ke klientovi;
- jejím prostřednictvím se pracuje z hlavní částí klientely na úřadech práce, na pedagogicko-psychologických poradnách a jiných mimoškolních poradenských zařízeních.

Dnes, s odstupem času, můžeme konstatovat, že profesně-poradenská teorie rysů a faktorů a její ohlas byl mimořádný, světový. A to i navzdory nedostatkům, které si s sebou nesla, a které dříve či později se projeví. V současnosti tato teorie má nadále svou pokračující platnost.

## **Volba povolání jako alokační proces**

Tato teorie a s ní spjatá praxe vstoupily na scénu světového poradenství o něco později než výše uvedená verze. Jejím prostřednictvím se posunulo chápání principiálního paradigmatu – tj.vztahu člověka a světa práce – výrazně směrem k akcentaci role ekonomického a sociálního prostředí při zaujímání lidských rolí ve světě práce. Zjevně na úkor role samotného jedince.

Ve vyhraněných podáních (srov.např.Schöber 1975 aj.)se profesní sebeurčení jedinců a příslušné poradenské služby chápou jako konsekventně jednostranné procesy. Jako společensky řízené procesy zařazování jedinců a celých kontingentů lidských sil do vzdělávacích zařízení a pracovních míst formou alokace – přidělení, zařazení. Zmíněný Schöber označuje svobodnou volbu povolání za prázdný pojem.Ve skutečnosti je tato volba výlučnou funkcí sociálně-ekonomických determinant (1975).

Alokační teorie volby povolání má řadu modifikací. Řada z nich zmírňuje tvrdost účinku společenských determinant uvádění jedinců do světa práce. V jejich rámci se dávají šance i aktivitě jedinců, jejich zájmům a osobním psycho-biologickým potenciím. Avšak evidentně ve společensky omezeném rámci manévrování (Daheim, 1976 ; Kohli, 1956, Blau, 1956).

Alokační teorie volby povolání a pracovního zařazování našla značné uplatnění v nedávné československé historii. Jako typickou československou

variantu této teorie a praxe lze považovat tzv. systém bilančního hospodaření se zdroji tuzemských pracovních sil. Uplatňoval se v údobí padesátých až osmdesátých let. Je známo, že systém vycházel z centrálního státního plánu. Podle něj se důsledně rozděloval celkový proud mladých i dospělých disponibilních pracovních sil ve všech směrových volbách povolání podle přesně stanovených směrných čísel: do jednotlivých odborně vzdělávacích zařízení, národohospodářských sektorů, ekonomických resortů, výrobních odvětví, podniků, závodů, provozů a úřadů. Obzvláštní tvrdost celému systému dodávala rozdělovací kritéria typu: sociální původ, pohlaví, regionální příslušnost, společensko-politická angažovanost, stranická příslušnost aj.

Ve schématu této volby povolání a zařazování do pracovních míst byly zcela zjevně zdůrazňovány a upřednostňovány společenské zájmy, státní ekonomická a stranická politika. Jedinec byl stranou podřízenou, zjevně direktivně manipulovanou. V celkovém důsledku tato jednostranná praxe vedla a všude musí vést – k pasivitě a degradaci profesních kvalit zdrojů pracovních sil.

Jako příslovečné pro tehdejší československou situaci lze uvést, že v jisté fázi se tento systém snažil obejít bez jakýchkoliv poradensko-podpůrných služeb. Dokonce tyto služby transparentně odmítal jako zbytečné a systému cizí.

### **Lidské profesní sebeurčení jako edukativně-poradenský proces.**

Jádrem další teorie a praxe byla od počátku hypotéza, že člověk nachází svou pracovní a profesní identifikaci a posléze i celoživotní kariéru prostřednictvím svého formování v rámci dlouhodobého, cíleného, systémového, didakticko-edukativně organizovaného procesu. V něm se jedinec chová jednak jako žák – student, ale také i jako poradenský klient.

Počátky celé teorie byly položeny již ve čtyřicátých letech dvacátého století. Připomeňme, že zásadním způsobem se o to přičinili francouzští reformátoři, pedopsychologové P. Langevin, H. Wallon a P. Naville (1945).

Východiskem se jim stala kritická analýza původního přiřazovacího poradenství pro volbu povolání. Namísto teze, že ústředním problémem vstupu člověka do světa práce je volba povolání a její uskutečnění v závěru školské docházky, zmínění pánové přesvědčovali, že nabytí lidské profesionality a způsobilosti ji efektivně provozovat, je dlouhodobým procesem blížení se jedince k jisté profesní představě a k jejímu zrealnění prostřednictvím závěrečné směrové volby povolání v závěru školní docházky. Tento proces má dlouhodobý, kontinuální ráz. Ve svém jádru se uzavírá až někde v rané dospělosti člověka. Je označen termínem „školní a profesionální orientace“. V jejím rámci se odmítají původní krátkodobé diagnostické a inmativní akce.

Za nefunkční se pokládá měření jistých vyhraněných individuálních pracovních způsobilostí, jakož i jednorázový výběr odpovídajících „osudových“ povolání. Namísto toho se navrhuje vyhledávat a dlouhodobě rozvíjet obecnější způsobilosti, ale také celkový lidský charakter, hodnotovou orientaci, motivaci, schopnost pro projektování profesních a širěji sociálně orientovaných životních perspektiv. Soustavně zprostředkované informace z oblasti práce, opakovaná diagnostika a stálé kumulování kladných zkušeností se vzdělávacími a pracovními činnostmi, jsou hodnotami, na nichž uspokojivě probíhá postupné profesní sebeurčování žáka, studenta, mladého člověka.

Zřejmě nejvýznamnější přínos do teorie profesně orientačního výchovného a poradenského procesu přinesl další francouzský psycholog – A. Léon (1967). Prostřednictvím rozsáhlých teoretických studií uvedl do světa zdůvodněnou teorii profesní orientace člověka. Tak byl označen proces, v jehož rámci mladý člověk nabývá komplexní schopnost orientovat se v pracovní sféře – i sám v sobě. Na základě příslušného orientačního postupu se jedinec přibližuje k racionální volbě povolání, k jejímu samostatnému vykonání, k nabytí profesní způsobilosti a posléze i ke stavu, kdy je schopen si prozíravě a samostatně řídit a provozovat životní profesní kariéru.

V naznačeném procesu mají svou nezastupitelnou úlohu čtyři zásadní formy edukativně a poradensky laděné podpory jedince:

- školský vzdělávací proces
- rodina
- volnočasové aktivity
- profesně-orientační poradenství

Uvedené profesně-orientační poradenství je myšleno jako soubor celé řady institucí a činitelů, z nichž každý vykonává, vedle své původní role rovněž i poradenské aktivity. V tomto duchu profesně-orientační poradenství působí nejen ve specifickém psychologicko-konzultativním směru, ale také i v širokém, edukativně-poradenském směru.

Význam výchovné koncepce profesního sebeurčení člověka a profesně-orientačního poradenství představuje zásadně odlišný způsob v chápání vztahu člověka a práce. Představuje alternativní, moderní vizi, v chápání tohoto jevu. Jejím prostřednictvím je stále ovlivňováno nejen světové kariérní poradenství, ale i racionální obecná pedagogická vize socializace člověka pro jeho účinkování v dnešním krajně složitém světě.

## Profesní kariéra jako životní vývojový proces

Do světového procesu modernizace teorie a praxe volby povolání, profesní kariéry lidí a jejich poradenské podpory zasáhla v polovině dvacátého století významným způsobem řada zainteresovaných amerických poradenských psychologů, sociologů a lékařů. Zřejmě nejvýznamnější zámořský směr takto mezi nimi rozvinul Američan E.Ginzberg (1952). Evidentně vyšel z pozoruhodných základních poznatků vývojové, sociální a diferenciální psychologie, sociologie práce a životního vývoje člověka, včetně deweyovské pragmatické pracovní výchovy mladistvých. Originálním způsobem nastínil tzv. "vývojovou teorii volby povolání". V ní je podstatná teoretická vize, že volba povolání je mnohonásobně opakovaný akt – proces, jehož průběh je dlouhodobý, ireverzibilní (nezvratný) a v jehož rámci se všechny profesně volební akty dějí na základě kompromisů mezi lidskými osobními přáními a předpoklady i vnějšími podmínkami světa práce. Z hlediska lidské profesní kariéry se v tomto pojetí ukazuje jako rozhodující velmi dynamické a i rozsáhlé údobí – počínaje útlým dětstvím a rannou dospělostí konče.

Nejstrukturovanější a nejlépe zdůvodněnou verzi vývojově chápané lidské profesní kariéry a odpovídajícího poradenství předložil další skvělý americký psycholog – D.E.Super (1953 ad.). Východiskem mu byly vývojově psychologické a sociologické teorie Ch. Bühlerové (1933) a P.Lasarsfelda (1930) a samozřejmě – i podnětně nastíněná původní verze vývojové volby povolání E.Ginzberga. Sám rozvinul rozsáhlý, longitudinální empirický výzkum (v letech 1951-1971). V jeho rámci sledoval a posléze popsal profesní vývoj dvou set mladých lidí ve věku od patnácti do třiceti pěti let jejich života. V teorii i praxi celého svého zkoumání osvětlil rozhodující okolnosti, z nichž se skládá studijně profesní dráha člověka: volbu povolání – vstup do odborného vzdělávání, přechod do sféry práce – a účinkování v rámci pracovní životní kariéry. Díky moderním teoretickým východiskům a na základě velkého množství průkazných empirických faktů Super vyjádřil odvěký vztah člověka k práci a lidskou seberealizaci prostřednictvím práce nově a přesvědčivě; jako vývojový proces, který má celoživotní trvání, stálou dynamiku, mnohé změny, ale i evidentní kontinuitu. Ústřední okolností v rozsáhlé Superově teorii se takto stal pojem „profesní vývoj“ (vocational development). Tento pojem je prostřednictvím mnohých Superových, ale i dalších příspěvků stále více strukturován a propracováván. Takto se v podstatě stále více strukturuje obraz vývojově utvářené kariéry člověka prostřednictvím faktorů růstu a učení a jejich jednoty. Na jejich základě se utváří, vyvíjí a stále mění lidské „profesionální chování“ – jako způsobnost člověka řešit dlouhodobě, celoživotně mnohostranné aktuální problémy v souvislostech profese a práce.

Postupem doby byla vývojová kariérní teorie precizována několika základními tezemi. Patří mezi ně:

1. lidé se mezi sebou liší kvalitami zájmů, schopností a znaků osobnosti. Variabilita v tomto směru je obrovská.

2. Profese jsou aktivitami, které mají více či méně specifické profily. Jejich realizace vyžaduje od vykonavatelů určité předpoklady, způsobilosti. V jejich rámci jsou přípustné dosti široké tolerance.

3. Každý člověk je schopen vykonávat řadu povolání. Je tomu tak díky tomu, že požadavky ze strany profesí mají jednak svou toleranci a jednak každý člověk má rovněž profesní předpoklady značně variabilní.

4. Lidské profesní zájmy a předpoklady se mění. Vyvíjí se v čase. Profesionální chování má však ve svém celku kontinuální charakter.

5. Profesionální vývoj je celoživotním procesem. Jeho počátky lze nalézt již ve velmi raném mládí. Tento vývoj je spjat s utvářením celosobnostního „JÁ“ (self – concept). V celoživotním profesním vývoji lze vystopovat určitá typická stádia. Ta se zřetelně od sebe liší jak z hlediska psycho-biologických charakteristik jedinců, tak z hlediska sociálních rolí zde naplňovaných.

a) Stadium růstu (od narození do 14let věku). Má tři dílčí období: fantazijní, zájmové, schopnostní.

b) Stadium explorace (od 15-24let). Má tři dílčí období: pokusné, přechodové, zkušební.

c) Stadium budování a konsolidace (od 25-45let). Má dvě dílčí fáze: zkušební, stabilizační.

d) Stadium udržování (od 45-65let).

e) Stadium poklesu a ústupu ( po 65 roce věku). Má dvě dílčí období: decelerační, zanechávání práce.

6. Profesionální vývoj je multifaktorově podmíněn. Jeho směr a intenzita průběhu závisí na psychobiologických danostech individua, ale i na determinantách sociálního a ekonomického okolí.

7. Podstatou profesního vývoje je sled kompromisů, které jedinec ve svém životě koná. Na jejich základě a při konfrontaci individuálních předpokladů a představ s reálnými příležitostmi pro sehrávání možných životních profesních rolí se utváří racionální sebeuvědomění (self-concept) člověka.

8 Profesionální vývoj v jednotlivých fázích člověka je optimální, pokud v jejich průběhu je podporováno jak zrání schopností a zájmů, tak i tvorba příležitostí pro jejich využívání v praxi.



9. Způsobnost pro konání kompromisů mezi individuálními předpoklady a sociálními okolnostmi lze plánovitě, záměrně rozvíjet učením se společenským rolím: ve fantazijních hrách, při školním vyučování, ve volnočasově-zájmových aktivitách, prostřednictvím specializovaných poradenských aktivit.

10. Uspokojivé naplnění smyslu profesní seberealizace spočívá v nalezení životních příležitostí, v nichž člověk může uplatnit své individuální zájmy schopnosti, hodnoty a celou osobnost.

Superova teorie profesního vývoje a jeho poradenské podpory vnesla mnoho světla do procesu profesní orientace a profesní činnosti člověka. Na jejich základě se lidská orientace ve světě práce ukazuje jako podstatná okolnost a obsahová součást celkové profesní přípravy mládeže na práci. A to hned vedle rozsáhlého všeobecného vzdělávání a odborné přípravy.

Superova teorie profesního vývoje měla zásadní význam pro praxi nového – profesního poradenství. Zde v podstatě má poprvé smysl mluvit a rozvíjet tzv. profesně-karierní poradenství.

Vývojová koncepce Superova pojetí volby povolání a pracovní kariéry má své rezervy, slabá místa a do současnosti nastoluje řadu otázek. Je evidentní, že jejím prostřednictvím se mimořádně dobře řeší psychologická stránka celého jevu. Ne však patřičným způsobem se osvětluje druhá stránka paradigmatu profesně-karierního vývoje člověka – tj. svět práce a další s ním spjaté sociální okolnosti. Otevřeným zůstává proces utváření úplné profesně-karierní způsobnosti, resp. jeho obsahové komponenty: všeobecné a odborné vzdělávání, charakter práce, pracovního trhu a jejich důsledků na modelování individuálních profesních kariér. Rovněž jistá důsledná standardizace lidského profesního vývoje (podle schématu stádií a dílčích etap v nich) není ani zdaleka přijímána teoretiky, jakož i poradenskými praktiky bez výhrad, jako dostatečně empiricky i teoreticko-kauzálně zdůvodněná.

Nakonec je však vhodné k vývojové teorii kariérového růstu člověka říct, že její smysl v naší sledované oblasti je stále mimořádný. Je to teorie, která nachází odezvu na celém světě. Je tomu tak i v současných českých podmínkách a v jejím školním a mimoškolním poradenství.

## **Profesní sebeidentifikace jako zrání psycho- biologických kvalit individua**

Do frontálního útoku proti teoretickým základům původní volby povolání a její poradenské podpůrné praxe se v polovině dvacátého století a v následujících desetiletích zapojili mnozí experti, teoretikové a poradenští reformátoři, kteří programově vycházeli z teorií hlubinné psychologie, psychoanalýzy a

psychologie dynamické (S.Freuda, A.Adlera, C.G.Junga a dalších). Těžiště volby povolání a vřazování člověka do práce umístili do hlubin struktury osobnosti člověka: do jeho podvědomí, do oblasti emocí a základních psychobiologických pudů. Orientace na profese, zařazování se do světa práce a příslušný směr pracovní kariéry se koncipují a realizuje v závislosti – intencích co nejvyššího pudového uspokojení člověka. Tento pud, ukazující se a posilující se jako uspokojení z jistých pracovních činností, je síla, imperativ, který nutká jedince, aby z mnohých aktivit si vybíral sobě adekvátní. Takto jedinec naplňuje svůj neuvědomovaný vzorec profesního a vlastně i celkového „JÁ“. Takto se člověk integruje jako profesionál a jako osobnost. Volba povolání, včetně jejího vývoje, je výhradní záležitostí nitra jedince. Její směřovatelné základy jsou pokládány v dětství - a to v jakých směrech a jakými způsoby a prostředky byly uspokojovány pudové potřeby jednotlivých dětí. V pohledu, který akcentuje jedince, jeho zvláštnosti, nitro a spontánnost individuálního profesního vývoje, představují sociální, ekonomické, edukativní i poradenské aktivity nepodstatnou, pomocnou roli.

V rámci naznačeného širokého názorového proudu uveďme autory, kteří psychologicko-hlubinný, resp. psycho-dynamický přístup se snažili uplatnit v běžné poradenské praxi. Takto vytvořila podnětnou teorii A.Roe (1956, 1968). Ač vyšla z hlubinně-psychologické, psycho-analytické teorie, snažila se ve svém pojetí volby povolání a profesního poradenství zohlednit i aspekty sociální. Práce v jejím podání je rozhodujícím fenoménem, který je schopen nejlépe uspokojit lidské potřeby různé úrovně. Uspokojování individuálních potřeb prostřednictvím volby profese a výkonem profesních činností je ústředním tématem teorie A.Roeové. Individuální profesně-orientační rozdíly mezi jednotlivci jsou vysvětlitelné jak dědičnými faktory, tak vlivy prostředí, s nimiž se děti setkávají v ranném dětství, a jež děti přitom uspokojují nebo frustrují. Podstata profesní orientace je v tom, že rodina a nejbližší intimní prostředí produkují stimuly či podněty, jejichž prostřednictvím se děti na jisté vztahy, činnosti a prostředky, naplňující jejich potřeby, orientuje. Laskavá a vstřícná role rodiny je schopna orientovat mladého jedince na profesní činnosti, v nichž dominuje člověk. Anebo v jiných případech na profese, v nichž dominují faktory jiné: technika, materiálie apod. Směr profesní orientace člověka podmiňuje rovněž i utváření jistých specifických pracovních předpokladů. Tak se role rodiny a rovněž vzdělávacího prostředí jeví jen jako zdroj usměrňujících impulsů. Ale nikoliv jako soubor aktivit, které mají základní spoluutvářecí, formativní účinek.

Psycholog A.Adler ( ) předložil svou hypotetickou představu, podle níž volba povolání a realizace příslušné role ve světě práce jsou aktivitami, jimiž člověk uspokojuje potřebu moci, resp. svůj pocit méněcennosti. Svět práce a účinkování jedince v něm jsou prostorem a formou kultivované, sociálně akceptovatelné sublimace biopsychických pudů a potřeb individua. Opět, jako

v případě teorie A.Roeové, těžiště životní profesní orientace je viděno v hlubokých strukturách individua. Sociálně pracovní prostředí, vzdělávací prostředí, oblast volného času – to vše jsou skutečnosti, do kterých člověk vstupuje a naplňuje v nich jisté role. Tyto role si ovšem již předem jedinec vybojoval v rámci svého osobního podvědomí. Je účelné poznamenat: psycho-analytické, psycho-hlubinné volby povolání vrhají velmi ostré a kritické světlo na celou oblast poradenské práce, kterou označujeme přívlastky: direktivní, informativní, orientující. A poukazují na hluboké, podvědomé sféry psychiky, které ve skutečnosti do utváření lidského profesního JÁ nepochybně zasahují. Je zřejmé, že díky těmto směrům myšlení se ve druhé polovině dvacátého století výrazněji prosazuje psycho-analytický, intervenční, humanizující přístup profesního poradce ke klientele. Praxe ukazuje, že tento přístup je reálný u klientely problémové, s poruchami chování a intelektu, jakož i u nadaných a talentovaných. V běžné školské a poradenské praxi je širší využití výše uvedených teorií a adekvátních praktik těžko reálné. A dále se takto podtrhuje potřeba speciálních poradenských pracovníků v profesně-orientačním terénu.

### **DOPORUČENÁ LITERATURA KE STUDIU:**

Drapela, J. V. a jiní: Vybrané poradenské směry. Praha 1995.

Hřebíček, L.: Podstata profesionální orientace žáků. Sborník prací FF BU, 26, 1994, řada pedagogicko psychologická.

Kol.: Pedagogicko psychologické poradenství ve školství ČR. Praha 1997.

Koščo, J. a jiní: Poradenská psychologia. Bratislava 1987.

Paulík, K. a jiní: Kapitoly z biodromálního poradenství. Ostrava 1994.

### **NÁMĚTY K PROCVIČENÍ STUDIJNÍHO TEXTU:**

1. Charakterizujte vývoj českého profesního poradenství ve druhé polovině 20. století v kontextu se světovým.

2. Charakterizujte základní znaky přiřazovací a alokační teorie voby povolání. Určete jejich aktuálnost a možnosti využití ve vaší školské poradenské praxi.
3. Uvědomte si hlavní znaky tzv. výchovné a vývojové teorie kariérního poradenství. V čem jsou odlišnosti a shody. V čem je jejich modernost.
4. Vysvětlete pojmy – charakteristiky, které se váží k hlavním světovým profesně kariérním teoriím: diagnostické pojetí, direktivní a nedirektivní pojetí, formativní pojetí, intervenční pojetí, rozvíjející pojetí.
5. V konfrontaci s teoriemi uvedenými v tomto textu charakterizujte způsob realizace kariérního poradenství na vaší škole.
6. Pokuste se vyjádřit příčiny, které způsobují, že kariérní poradenství na vaší škole se odlišuje od uvedených teoretických koncepcí.

## **II.část: SOUČASNOST V POJETÍ KARIÉRNÍHO VÝVOJE A JEHO PORADENSKÉ PODPORY VE ŠKOLSKÝCH PODMÍNKÁCH**

### **1.AKUÁLNÍ POJETÍ PROFESNÍ KARIÉRY V ČESKÝCH ŠKOLSKÝCH PODMÍNKÁCH**

Chceme-li co nejpriléhavěji charakterizovat dnešní profesně-kariévní cesty lidí a příslušného kariévního poradenství, pak musíme konstatovat: obě okolnosti jsou chápány prostřednictvím eklekticky přejatých a uplatňovaných znaků, zásad, prostředků, zařízení a činitelů. Simultánně, vedle sebe nebo ve volných kombinacích působí jednotlivé hlavní teoretické tendence i praktické sociálně-educativní a poradenské aktivity (o vybraných z nich bylo pojednáno v první části textu).

Pohled do zahraničí i do české profesně-poradenské scény potvrzuje, že značná různorodost v postojích i konání je podmíněna:

- tradicemi jednotlivých zemí v příklonu k různým pojetím
- vyspělostí sociálních, ekonomických, kulturních podmínek zemí
- rozdílným přístupem k pracovní síle a hospodaření s ní
- organizací trhu práce a způsobem ovlivňování jeho chodu
- mírou materiálních prostředků, které jsou vkládány do rozvoje lidských pracovních sil a jejich komplexní (včetně poradenské) podpory.

Současně v nejvyspělejších společnostech světa se objektivně prosazují společné znaky. Vesměs takové, které podle všeobecné mínky zajišťují efektivní rozvoj na poli práce, lidské profesní způsobilosti a při jejich společenské podpoře. Sledují se obě stránky jednoho jevu, tj. zájmy jednotlivců a zájmy celé společnosti.

V závěru dvacátého století česká poradenská oblast bere na úseku lidské práce a účinkování člověka v ní na vědomí pojmy:

- profesní (pracovní kariéra)
- profesní – kariévní poradenství.

Jde o výrazy, které jako srovnatelné jsou používány již desetiletí jak v anglofonním světě (USA, Kanada, Velká Británie), tak i v řadě vyspělých dalších západoevropských zemích (Německo, Francie, Švédsko, aj.).

Základním termínem, od kterého se vše odvíjí, je anglický výraz – career. V souhlase s cizojazyčnými slovníky tento výraz znamená: 1. povolání; 2. zaměstnání; 3. pracovní (profesní) dráha ; 4. profesi. Transformovaný český ekvivalentní výraz „kariéra“ se hlavně interpretuje charakteristikami: 1. (rychlý) postup v zaměstnání; 2. (rychlý) životní (i profesní) vzestup (srov.: Slovník spisovné češtiny, 1978).

Na podkladu lingvistické analýzy můžeme vyjádřit i věcnou definice profesní kariéry. **Je to souhrn všech aktivit, jejichž prostřednictvím člověk naplňuje svou životní profesní roli, resp. svůj životní pracovní příběh. A to v širším rámci společensky organizované dělby práce. Děje se tak postupně, prostřednictvím profesního orientování jedince, volbou (volbami) povolání, nabýváním profesní kompetence a účinkováním v různorodých pracovní-činných rolích během celého života.**

Výrazy, jako jsou - „kariéra“, „kariérní cesta“, „kariérní kompetence“, „kariérní poradenství“ mají zkrácenou formu bez přívlastků „pracovní“, „profesní“. Jak vyplývá z výše uvedené lingvistické analýzy pojmů „career“ a „kariéra“, tyto zkrácené výrazy jsou možné a patřičně reprezentativní. V tomto smyslu se s nimi operuje i v předloženém textu.

Modernost a efektivnost kariérně definované životní pracovní cesty člověka a adekvátního poradenství se spojuje s řadou obecně uznávaných, principiálních znaků. V souladu s reprezentativními teoretickými zdroji informací (ASCA...., Busshof ( 1984), Koščo (1987), Super (1978), Pedagogicko psychologické poradenství ve školství ČR, 1997) mezi ně patří:

- člověk- klient je vysoce aktivním účastníkem kariérně – edukativního a poradenského procesu
- lidská profesní kariéra má tzv. biodromální charakter: zásadně závisí na psycho-biologických potencialitách člověka i na sociálních okolnostech jejich utváření
- kritériem efektivity kariérního rozvoje člověka je utvořená profesní kompetentnost
- kariérní poradenství je aktivita, která doprovází klienta v průběhu jeho celoživotní kariéry
- kariérní poradenství působí jako samostatná, základní forma životní podpory člověka, vedle školního vzdělávání, rodinné výchovy a volno-časových aktivit

- proces moderního kariérního utváření člověka má ráz formativní, rozvíjející
- proces kariérního utváření člověka je založen na systémové spolupráci čtyř základních forem sociálně utvářecího působení: poradenství, školy, rodiny, volno-časových aktivit
- kariérní poradenství účinkuje v rámci managementů škol a zaměstnavatelských organizací
- kariérní poradenská práce se realizuje v jednotě dvou strategií:
  - nápravně rozvíjející
  - preventivně působící
- v procesu kariérní podpory lidí se využívají tři formy práce s klientelou:
  - individuální
  - skupinová
  - hromadná
- veškerá poradenská práce je racionalizována prostřednictvím masívně používané výpočetní techniky.

Analýza uvedených podstatných znaků necht' je obsahem dalších částí našeho pojednání.

## **2. ČLOVĚK - SUBJEKT PROFESNĚ KARIÉRNÍHO VÝVOJE**

Vezměme za prokázané, že člověk, který je účastníkem dnešních procesů práce, který tvoří pracovní techniku, technologické postupy, nasazuje ve valné části případů celou svou osobnost. Práce tedy úzce souvisí se všemi potencialitami člověka - psychobiologickými, psychickými i psychosociálními. Vstup člověka do světa práce - a role, kterou zde posléze rozvíjí, zásadně závisí (srov.: Super, 1953; 1963; Seifert, 1987; Busshoff, 1987 aj) přinejmenším na:

- úrovni všeobecných a speciálních schopností
- kvalitě všeobecného a odborného vzdělání
- kvalitě profesních zájmů

- motivech volby povolání a pracovní výkonnosti
- hodnotové orientaci
- sociálně etickém rozvoji
- pohybové a tělesné zdatnosti a zdraví
- specifické profesně orientační informovanosti
- způsobilosti pro adekvátní profesní rozhodování.

Rovněž je dlouhou dobu známo, že ne každý člověk může vykonávat jakékoliv povolání a jakoukoliv práci. Současně je ale jisté, že tento člověk může vykonávat profese - povolání - práce - mnohé. A to v případě, když jsou naplněny určité podmínky: jeho orientace do vhodné profesní sféry, účinná motivace pro práci, ochota připravit se na práci a poté i pracovat, společenská podpora smyslu práce a vzdělávání pro její kvalifikovaný výkon. Jde vesměs o položky, jejichž rozvoj je velmi intenzivní v údobí dospívání. Mají své dozrávání, které daleko překračuje ranou dospělost. A i v životě dospělých pracovníků se zjevně ukazuje, že jejich charakter podléhá nikdy neukončeným změnám. Některé z nich v určité životní fázi nabývají svého maxima, dále postupně jejich kvalita klesá (zvl. např. tělesná a pohybová zdatnost). Jiné se rozvíjí po celý produktivní život (např. hodnotová orientace, sociálně etická úroveň).

Jejich didakticko edukativní, poradenská a obecně sociální podpora je v celém životě takto žádoucí.

Díky novým poznatkům vývojové psychologie, sociologie, teorie výchovy, andragogiky a profesního poradenství se ukazuje člověk, vstoupivší jednou do sociálního světa, jako celoživotně dynamický, aspirativní a nikdy ne zcela sobnostně a profesně zralý. Počínaje okamžiky předškolního věku se tento člověk vydává na životní profesní cestu, na které se ve všeobecnosti chová kontinuálně, ale i diskontinuálně. Prožívá mnohonásobně začátky i konce dílčích epizod i celých významných etap, rozsetých po celém životě, studiu a práci.

Do vývojového chápání životní trajektorie člověka, včetně jeho profesní dráhy, přinesla podstatný vklad Ch. Bühlerová (1933). Celý lidský vývoj strukturovala do pěti životních stadií:

-růstu (dětství do 14 let věku)

- průzkumu (15 - 25 let)
- ustalování (25 - 45 let)
- udržování (45 - 65 let)
- ústupu (od 65 let).

Stadia definovala na psychobiologickém základu. Odvodila je ze zobecnění životní historie souboru zkoumaných osob, u nichž shledávala v jistých stadiích - údobích života obdobné události, role, počiny, problémy. V podání sociologů Millera a Forma (1949; 1951) se objevila více propracovaná klasifikace životních stadií, determinovaná sociálními



událostmi a jejich zákonitými zobecněními. E. Ginzberg (1951), a hlavně D. E. Super (1953; 1973) ukázali lidskou profesní kariéru jako kontinuální životní proces, s pěti hlavními stadii a několika podstadii. V jejich podání se prokázal posun vpřed. V tom, že se charakterizovali jednotlivá stadia znaky jak psychobiologickými tak i sociálními. Takže stadia jsou vymezena standardními věkovými hranicemi (definovanými již v předchozích dobách), avšak jejich náplněmi jsou vývojové, komplexní úlohy. Úlohy jsou situace, úkoly, příp. očekávání, která nastoluje nejen to které věkové údobí života člověka, ale rovněž sociální okolí jedince.

Smysl vývojového pojetí profesní kariéry člověka, a zvláště pojetí D.E.Supera, v němž se naplňují nejen příslušné vývojové úlohy, ale i celková profesní sebekoncepce (self-concept) člověka, se ukázal v průběhu celé druhé poloviny našeho století v námi sledované oblasti jako zásadní. Toto pojetí podnítilo nespočet souhlasných, inspirujících a rovněž i kritických názorů. A to nejen v samotných Spojených státech amerických, ale také v Evropě. Jistý originální vklad do tohoto pojetí vnesli i českoslovenští poradenští experti. Jmenovitě pak J. Koščo - koncepcí tzv. biodromálního profesního poradenství (1980; 1987, ad.).

### **3. SOCIÁLNÍ RÁMEC UTVÁŘENÍ PROFESNÍ KARIÉRY ČESKÉ POPULACE**

Od dob, kdy bylo snad poprvé poukázáno na to, jak lidé z imanence svých psychobiologických potencií prochází a naplňují své profesní a životní příběhy, objevilo se nespočet pojednání, která nakonec usměrnila tento poněkud jednostranný vysvětlovací přístup k lidské profesní kariéře.

Dnes, při stále hlubší a dynamičtější socializaci života lidí, která integruje v sobě dramatické procesy vývoje vědy, techniky, kultury i sociální politiky s lidským faktorem, chování jednotlivců i celých vrstev lidí je zřetelně modifikováno rovněž těmito okolnostmi. Sociální dimenze v tomto smyslu nejsou nadstavbou nad psychobiologickou základnou, píše L. Nový, „... *nýbrž jako výraz skutečnosti, že s rostoucí zprostředkovaností společenských vztahů, s procesy homogenizace a nové diferenciací soudobé společnosti vzrůstá též vliv specificky sociálních faktorů na utváření etap životní dráhy lidí ... životní fáze představují určitou artikulaci sociálního procesu*“ (1989, s.20).

Sociálním dimenzím profesní kariéry současné české populace věnujme v našem pojednání další pozornost.

V celém vyspělém světě jsou zdroje disponibilních pracovních sil, se všemi charakteristikami, které si přináší do sebe do sociální a profesní sféry, a které zde rozvíjí, dnes neobyčejně ostře sledovány. Nejinak tomu musí být v českém sociálně ekonomickém prostoru. Ten se, z hlediska pracovních sil, blíží parametrům jiných evropských zemí. Ve všech těchto srovnatelných zemích v závěru dvacátého století lidské zdroje se stávají stále zřejmější prioritou v dynamizaci nejen ekonomik, ale celých národních sociálních kultur. Jejich hodnota výrazně překračuje jiné okolnosti, jako - suroviny, energie, technická zařízení, investice.

Význam pracovních sil se zdůvodňuje novými argumenty. Především tím, že v Evropě, v jejímž středu Česká republika leží, se stává skutečností nejen jednotný trh výrobků, ale zanedlouho i pracovních sil. Postupuje globalizace jednotlivých podniků, zvláště těch, u nichž předmětem produkce jsou informace, informační technologie a materiální nosiče informací. Zde se lidské zdroje ukazují nejzřetelněji jako rozhodující faktor, a to nejen v konkurenceschopnosti podniků, ale i celých národních ekonomických systémů.

*(„Nejistota a bouřlivost jsou pro současnou ekonomickou scénu typické: schopnost pokračovat ve změnách je klíčem k úspěchu“ Memorandum ... , 1993, s.7).* Pokračovat lze nepochybně jen skrze lidi, kteří jsou pro nové role ve složitém dnešku patřičně připraveni.

Velmi silným argumentem, svědčícím pro nebyvale vyšší společenskou podporu utváření kvalitních zdrojů pracovních sil, je to, že neustále klesá v pracovních silách podíl mladých lidí, vstupujících na trh práce s prvotní, základní profesní kvalifikací. Je tomu tak v Evropě i v České republice. Namísto toho, aby zdroje byly například ročně doplňovány o 10-15% profesně a sociálně kompetentních mladých lidí, vstupuje jich na trh jen okolo 2%. (Memorandum ... ,1993). Český demografický vývoj a jeho dopad na ekonomiku, a rovněž na celkový sociální vývoj České republiky, je mezinárodními experty OECD kvalifikován přímo jako dramatický: „ ... dříve nebo později ovlivní počet nových pracovních sil a střetne se stávajícími postupy v hospodářství, založenými na vysokém zapojení živé práce a nízké produktivitě.“ ( Zpráva examinátorů ..., 1996, s10). Za vyvstálé situace, ve které je rezerv poskrovnu, je hlavní řešení v tom – urychleně skoncovat s nekvalitní přípravou a extenzívním využíváním zdrojů a přistoupit k intenzifikačnímu způsobu s jejich hospodaření (Zpráva examinátorů ... 1996). To se týká nejen populace mladé, ale i dospělé.

V závěru dvacátého století se ve vyspělých zemích společenská podpora zdrojů pracovních sil ukazuje jako fenomén nejvyššího významu. Má podtext ekonomický, sociální, politický a humanitní. Vlády jednotlivých zemí vytváří svou politiku trhu práce, politiku zaměstnanosti, politiku nezaměstnanosti ad. Vesměs jde o soubory zásad, věcných opatření, forem, prostředků a institucí, jejichž prostřednictvím státy optimalizují zájmy lidí na jedné straně a zájmy

zaměstnavatelské sféry na druhé straně. Vše v duchu dosahování žádoucího stupně pracovní připravenosti, zaměstnanosti, využívání kvalit celých disponibilních pracovních zdrojů. Což vše je v důsledku nezbytné pro soustavné dynamizování národních ekonomik. Stěžejními položkami v uvedených dokumentech jsou hlavní makroekonomické a sociální faktory - regulátory:

- strukturální změny v rámci národních hospodářství
- investiční politika
- koncepce a stálá optimalizace vzdělávání
- podpora zdravého psychického a sociálního vývoje lidí, včetně masívní podpory poradenských služeb pro celou populaci
- spolupráce všech základních sociálních partnerů.

Z toho, v jakém pořadí, v jakých proporcích, jak kvalitně jsou uplatňovány výše uvedené faktory v praxi, lze usuzovat na určité společenské strategie. Nakonec však existují dvě základní:

1. Aktivní strategie: Akcentuje zvláště zásady a opatření typu: - společenské ovlivňování profesní způsobilosti lidí ve všech fázích jejich utváření - akcent na soustavnou spolupráci všech nezbytně zainteresovaných subjektů (zaměstnavatelské subjekty, vzdělávací iniciativy, odborové hnutí, státní orgány moci) - podpora vytváření nových pracovních příležitostí - systémová práce rozsáhlé sítě profesního a sociálního poradenství.

2. Pasívní strategie: Svůj přístup k řešení celé problematiky zakládá na: evidenci nezaměstnaných a sociálně problémových jedinců - vytváření sociálních zachytných záchranných sítí - materiální podpoře v nezaměstnanosti, příp. v jiných obtížných sociálních situacích - podpoře regionálních a sociálních alternativních iniciativ na poli vzdělávání.

Příklony jednotlivých státních vládních administrací k jistým koncepcím se dají vysvětlovat různě: tradicemi, specifikami ekonomických podmínek, kulturní a sociální pokročilostí společenstev, politickými orientacemi vládních garnitur, a dalšími okolnostmi. V kontextu se zjevnými vývojovými trendy současnosti, mají některé aspekty větší logickou opodstatněnost, jiné menší. Např. právě politicky podmíněný přístup k řešení celé problematiky se obecně klasifikuje jako málo smysluplný. Zato společenská prozíravost, vidící nepochybně dále než k mezím politických volebních období, by měla být uplatňována na místě prvním (srov.: Zahradník, 1998, s.1; Zpráva examinátorů o vzdělávacím systému v ČR. MŠMT ČR, Praha 1996).

#### 4. PROFESNĚ KARIÉRNÍ ZPŮSOBILOST JAKO SOCIÁLNĚ EDUKATIVNÍ PROBLÉM

Procesy, osvětlované na předchozích stránkách, zjevně vyvolávají mimořádný tlak na profesně kvalifikační usměrňování všech zdrojů pracovních sil: spadajících do primárních, sekundárních, terciárních forem vzdělávání, včetně forem s dalšími typy profesního kvalifikování, rekvalifikování atp. Tak se náhle vzdělávání, které začíná jeho všeobecným a odborným typem v mládí, u dospělých střídá s fázemi vlastní práce anebo nakonec simultánně doprovází pracovní aktivitu dospělého v celém jejím průběhu. Jde o proces celoživotního vzdělávání - jako rozhodující faktor využitelnosti pracovníků na moderním trhu práce.

Máme-li na mysli vzdělávání mladých i dospělých, je vhodné vždy pod tímto výrazem chápat nejen vzdělávání všeobecné a odborné, ale i celosobnostní utváření; v didakticko edukativním procesu, který je nejen řízený, ale který umožňuje i vlastní, individuální profesní sebekoncepci.

V celkovém úhrnu podstatných faktorů, které podmiňují způsobilost člověka pro sehrávání žádoucích sociálně profesních rolí, a které by měly být rovněž konstrukty příslušných vzdělávacích aktivit, je nutné uvést následující:

1. Cíle, kurikulum a výstupy z profesního vzdělávání vyplývají a musí být vstřícné vůči dvěma základním, zainteresovaným subjektům - uživatelům tohoto vzdělávání: jednotlivcům a i zaměstnavatelské sféře.
2. Vzdělávání má celoživotní, procesuální charakter. Mezi jednotlivými hlavními formami, t.j. základním všeobecným a odborným vzděláním, dalším vzděláváním dospělých a různorodými rekvalifikacemi, specializačními studii atp. je žádoucí organická návaznost.
3. Kurikulární struktura vzdělávání ve svém pokrokovém pojetí by měla obsahovat položky: všeobecné vzdělání - odbornou přípravu - profesně orientační přípravu - celosobnostní, zvl. sociálně komunikativní utváření.
4. Na organizaci a materiální podpoře se musí podílet všechny objektivně zainteresované subjekty: státní řídicí orgány, resort školství a další vzdělávací občanské iniciativy, zaměstnavatelská sféra, soustava profesního poradenství.
5. Školská soustava musí být otevřená, v podstatě bezbariérová vůči všem zájemcům o vzdělání.
6. Je žádoucí, aby vzdělávací proces, jakož i jeho výsledky, osvědčení o absolvování studia byly srovnatelné a akceptovatelné zahraničím.
7. Vzdělávací soustava je řízena a provozována řadou subjektů různé úrovně, u nichž jsou přesně stanoveny všechny kompetence.

Systémotvorným aspektům věnujme další pozornost. Zvláště však poukažme na rozpornou charakteristiku zde existujících skutečností a rezerv.

V naznačeném smyslu a na prvním místě je třeba uvést, že profesní vzdělávání mladistvých i dospělých, jako vysoce účelová a žádoucí věc, je

podmíněno řadou zájmů. A rovněž i řadou konkrétních podmínek rázu subjektivního i objektivního.

Zásadní význam má poptávka veřejnosti. Po vzdělávání středoškolském, vysokoškolském, dalším i po rekvalifikacích. Tendence poptávky v českých podmínkách je zřejmá: preferování odborného vzdělání pokud možno na úrovni středoškolské maturity. A drtivé upřednostňování tzv. atraktivních profesních oborů (zajímavých a náročných z hlediska obsahu studia i následné praxe). Jde vskutku o českou tradici, která je umocněna dlouholetým rigidním, tzv. bilančním systémem rozdělování zdrojů mladistvých do školských institucí. V něm špičkové vzdělávací směry a školy byly tvrdě podvázány a počty přijímaných studentů dlouhodobě stagnovaly na setrvalě nízkých stavech. Pro ilustraci uveďme, že v řadě případů poptávka veřejnosti převyšovala stanovené kvoty pro přijetí 15-30-krát. Dnes tomuto zájmu jsou otevřeny dveře dokořán. A je to samozřejmě správné. Současně je také tento zájem mezi všemi atributy rozvoje odborného školství jediným a bezkonkurenčně rozhodujícím. Což samozřejmě by už nemělo být.

„*Oblast vzdělávání se ponechává bezkonkurenční hře nabídky a poptávky*“ lapidárně se konstatuje v rozborové zprávě reprezentantů administrativy MŠMT ČR (Palán, 1995, s.21). „*Zodpovědnost škol za uplatnění na trhu práce není na pořadu dne*“ (Coufalík, 1995).

Dlouholeté zahraniční zkušenosti ukazují, že v procesu koncipování cílů, kurikula, prostředků, a zvláště produkce absolventů - odborné vzdělaných pracovníků, má mít zásadní slovo zaměstnavatelská sféra. „*Pokud existuje nějaký problém, o němž se lze poučit z 25letých zkušeností OECD,*“ naléhavě připomínají experti OECD, „*pak je to postulát, že vzdělávací politika je velmi úzce spjata s rozvojem zaměstnanosti a pracovního trhu, organizace práce a hospodářskou politikou*“ (1996, 13).

Ilustrativněji lze kritiku zahraničních analytiků dokumentovat vybranými fakty, která jsou k dispozici z rozsáhlých výzkumných šetření, zaměřených právě na vztah českých makroekonomických a regionálních dimenzí českého trhu práce a školské odborné produkce absolventů ( Výzkumná zpráva: Regionální aspekty rozvoje středního a vyššího odborného školství . MŠMT ČR, Praha 1996). Současně komentujme hlavní fakta z rozborového materiálu MŠMT ČR (Coufalík, 1996).

Vyjděme z reálné makrostruktury české ekonomiky ( Zdroj: Kol.: Regionální aspekty rozvoje středního a vyššího odborného školství. Výzkumná zpráva. Praha 1996):

Sektory hospodářství:	r.1990	r.1992	r.1999
Primární sektor	11,4%	7,8%	6,5%
Sekundární sektor	45,9%	44,5%	45,7%
Terciární sektor	42,7%	47,7%	47,8%

Z tabulky vyplývá:

- radikální pokles primáru (zemědělství, lesní a vodní hospodářství): zřejmý přesun zdrojů pracovních sil do sekundáru a terciéru; jde o předvídaný a potřebný pohyb, který by měl ještě pokračovat;
- stabilizace sekundáru (průmyslové resorty): nepředpokládané zastavení restrukturalizace, způsobující, že silný industriální charakter české ekonomiky zůstane s největší pravděpodobností zachován alespoň deset let a neklesne pod velmi žádoucích 40% objemu ekonomiky, investic - a zdrojů pracovních sil;
- nárůst terciéru (služby obyvatelstvu i průmyslu): pohyb zde není tak dynamický, jak se prognosticky a optimisticky uvádělo; tak se ČR nezařazuje patřičně rychle mezi typické terciérizované ekonomiky (s více jak dvou třetinovým podílem služeb ve struktuře ekonomiky celé).

Dopady na školství:

- zřetelně se ukazuje, že je nanejvýš nutná rozvaha při likvidaci učňovských a středních škol, zaměřených do resortů průmyslu; týká se to nejen škol, produkujících absolventy do středního a těžkého strojírenství, ale i do odvětní metalurgie kovů; již dnes citelně chybí obráběči kovů, klempíři, tesaři ad.; současný likvidační trend zřejmě povede ve výše uvedených oblastech k přerušení kontinuity v doplňování řad moderně kvalifikovaných mladých odborníků - a následně ke stejné masovému odbornému vzdělávání v dalších formách přípravy, včetně rekvalifikací, u stávajících dospělých, působících již na trhu práce; to bude ovšem finančně patřičně nákladné;
- odborné školství, připravující pro resorty v primárním sektoru, by se mělo nadále redukovat; tendence zeštíhlování primáru a příležitosti pro profesní uplatnění v něm mají a budou mít setrvale sestupný trend; namísto toho se počty nových studentů a učňů zde snížily pouze o jednu čtvrtinu (oproti roku 1989), a to při současném odchodu celé poloviny dospělých z tohoto resortu; kapacita zemědělských a lesnických odborných škol je naplňována nadměrně.
- zájem mládeže o vstup do studijních oborů pro oblast služeb je přemrštěný; zatím co počty zaměstnaných ve službách se zvýšily o necelých 10% (a počty nových pracovních příležitostí rostly obdobně), počty mladistvých, přijímaných do 1. ročníků středních ekonomických škol se zvýšily o 177%; zdůvodněně se odhaduje: absolventi ekonomických vzdělávacích směrů již za 2-3 roky se budou na trhu práce vysloveně obtížně umísťovat; absolventky rodinných škol se díky velmi problémové profilaci škol nejsou schopny umístit téměř vůbec a

MŠMT nakonec v roce 1997 tento typ škol ve vší tichosti, celoplošně, zrušilo.

Současná česká vzdělávací politika - řečeno soudem přijímaným všemi hlavními zainteresovanými stranami, ponechává oblast odborného vzdělávání bezkonkurenční nabídce a poptávce. (srov.: Transformační procesy v profesním vzdělávání ve střední Evropě, 1996). Je to však drahá politika. Při vzniku výrazných disproporcí mezi zdroji profesních sil a možnostmi jejich uplatnění, společnost musí díky napjaté demografické a ekonomické situaci, hluboko sáhnout do kapsy a napravovat primární chyby ve druhé a dalších fázích vzdělávání lidí: podporou dalšího vzdělávání, vytvořením přerůzných forem rekvalifikací, podporou nezaměstnaných, financováním poradenských a sociálně existenčních sítí atp.

Zahraniční zkušenosti jsou po ruce. Kompetentnost zdrojů pracovních sil je nejen věcí jednotlivců, ale i věcí veřejnou. Lze ji ovlivňovat. Nikoliv řídit přímo, direktivně, ale mnohými nástroji nepřímého usměrňování.

Při sledování role vzdělávání v procesu utváření mladých i dospělých profesionálů, narážíme nejen na specifiku různých etap v jejich vývoji, ale i na rozličné typy vzdělávání a vzdělávacích institucí, jež se v nich uplatňují.

Práce v profesionalizované formě si v dnešní době žádá, aby člověk jako její nositel se vzdělával, a tudíž profesionalizoval permanentně. Po čas celé své pracovní kariéry. Důvody k tomu jsou velmi závažné:

1. První z nich spočívá v samotném člověku. Ten má své rozsáhlé profesní zájmy a kariérové aspirace. Nastoluje je a mění je díky vlastnímu osobnostnímu vývoji. Podněcuje je i demokraticky koncipovaná společnost, umožňující každému v profesní sféře široké pole působnosti. Realizace valné části z nich je podmíněna novým a novým vzděláním.

2. Dále je ve hře dynamika, s jakou se mění svět práce a profesí. Profese samotné mají stále kratší život. Tak je člověk v některých oblastech vystaven z objektivních důvodů i k více zásadním profesně pracovním změnám za život. Známé pořekadlo „Ševče, drž se svého kopyta“, dříve namířené proti nemístné pracovní mobilitě, dnes se stává anachronismem v této oblasti.

3. Ve stále větším množství profesí a pracovních zařazení se pracovním předmětem stávají informace (nikoliv fyzikální materiálie) a informační technologie. Charakter informací se pak mění přímo dramaticky. Být na jejich úrovni znamená simultánně, vedle pracovního zařazení, dostudovávat, rozšiřovat původní vědomosti a dovednosti o další: specificky odborné, ale i všeobecné (jazyky, matematika, logika, filosofie, psychologie ad.).

Ve všech vyspělých zemích světa se prosazuje celoživotní vzdělávání lidí. Obzvláštní smysl má přirozeně pro údržbu a změny vysoce profesionalizované pracovní schopnosti lidí. Pod výrazem „celoživotní profesní vzdělávání“ je zřejmě vhodné chápat soustavný edukativně didaktický proces, na jehož základě si člověk vytváří a udržuje setrvale optimální profesní i šířeji sociálně platnou kompetentnost. Kompetentnost je více než odbornost. Na jejím základě nejde

jen o odvádění příslušné specifické produkce výrobků, služeb, ale o sehrávání požadovaných rolí v pracovním procesu a na pracovních místech, kde vykonávané činnosti v sobě organicky spojují aspekty: odborné, sociálně komunikativní, etické, kulturní, ekologické. Panuje všeobecná shoda v tom, že obsahovými komponentami moderního profesního vzdělávání musí být:

- odborné vzdělání: je to odvěká položka v systémech profesní přípravy; dnes se člení dále na část specificky odbornou a obecně odbornou; na jejím základě člověk produkuje specifickou produkci;

- všeobecné vzdělání: jazyky, matematika, základní přírodovědné předměty, výpočetní technika, právo, filosofie, ekonomie, psychologie ad.; jeho rozsah v dnešní přípravě profesionálů neustále narůstá; toto vzdělání má stěžejní význam při utváření kýžené profesní mobility, která je od moderních profesionálů zásadně požadována;

- profesně orientační příprava s náplní: profesní informatika, profesní diagnostika (včetně vlastního poznání a sebehodnocení jedince), utváření profesně rozhodovací způsobilosti, což jsou základy pro optimální řízení osobní profesní kariéry;

- celoosobnostní kultivace: sociálně komunikativní utváření, eticko hodnotový proces, obecné a tělesné kultivování člověka.

Permanentní proces profesního vzdělávání je podporován mnohými jeho formami. V zásadě však lze rozlišit jeho tři stupně:

1. Základní stupeň odborného vzdělávání. Zprostředkovává se na středních a vysokých školách. Tímto vzděláváním prochází prakticky veškerá normálně vzdělavatelná mládež. Všeobecný trend je takový, aby většina mladistvých (80 a více procent populace) získala kvalifikaci na úrovni úplného středoškolského vzdělání. Vysokoškolské odborné vzdělání by pak mělo dosahovat až 40 procent populace. K tomu má Česká republika stále daleko. Je to jeden z největších nedostatků, který se nedaří v přestavbě společnosti stále řešit.

2. Další odborné vzdělávání dospělých. Navazuje na základní stupeň profesní přípravy, rozšiřuje ji, event. prohlubuje ji. V českých podmínkách, v duchu dlouholetých tradic, je hlavně záležitostí resortních institucí, zaměstnavatelských organizací. V posledních letech přichází na vzdělávací trh se svými nabídkami také další subjekty. Ročně do něj vstupuje cca 700 000 občanů, což je neobyčejně málo. V zahraničí se takto vzdělává až polovina všech ekonomicky činných lidí. Situace v tomto stupni vzdělávání postrádá racionální mechanismy utváření a regulace. Vývoj je stále v začátcích (srov.: Palán, 1996, s.21).

3. Rekvalifikační stupeň vzdělávání. Vychází z toho (podle zákona o zaměstnanosti), že rekvalifikace je změna dosavadní kvalifikace uchazeče o zaměstnání, která je založena na nových odborných vědomostech a dovednostech, a která umožňuje nové pracovní zařazení. O zvyšování kvalifikace nejde. Z hlediska rozsahu se v evropských pokrokových



podmínkách doporučuje, aby délka rekvalifikací trvala nejméně jeden rok, nejlépe dva roky studia a výcviku. Zaměření rekvalifikačních kurzů je rozličné. Hlavní měrou připravují pro profesní uplatnění v sektoru služeb. V poslední době pak narůstá kapacita těch kurzů, která připravují pro dělnické i technické práce v resortech průmyslu (jehož transformace, resp. zmenšování jeho rozsahu se oproti předpokladům výrazně zpomaluje). I pro charakterizování tohoto stupně vzdělávání platí, že jeho nová tvář se stále těžce hledá.

Celý soubor vzdělávacích institucí by měl svá poslání a své vzdělávací produkce koordinovat. Navíc se jako oprávněný požadavek jeví to, aby vzdělávací subjekty soustavně spolupracovaly se zaměstnavatelskými organizacemi, systémem profesního kariérního poradenství a státními koordinujícími orgány. To se neděje. Převládají parciální zájmy a tak vážne ochota ke koordinaci zájmů a činností. Vážnou finance ze strany zaměstnavatelských organizací. Vážne moderní způsob řízení ze strany státu. Chybí informovanost a zodpovědnost jednotlivých škol a dalších vzdělávacích subjektů za kvalitu a množství jejich produkce - jejich absolventů (srov.: Kol.: Transformační procesy v profesním vzdělávání ve střední Evropě, 1995; Zpráva examinatorů ... , 1996).

Závěrem lze shrnout: profesionalita dospělých je charakteristická velkým množstvím znaků, které jsou v současnosti v pohybu. Celý proces má zjevný edukativní, sociální, ale rovněž i profesně poradenský charakter. To je důvod, aby i vysoce poučená a aktivní fronta poradenských pracovníků více vstupovala do této ožehavé koncepční oblasti.

## **LITERATURA DOPORUČENÁ KE STUDIU:**

Hřebíček, L.: Školní poradenství ve světle teoretické a empirické analýzy. Sborník prací FF BU, U I, 1996.

Kol.: Příprava žáků pro profesní orientaci. Praha 1997.

Kol.: Pedagogicko psychologické poradenství ve školství ČR. Praha 1997.

Kol.: Zprávy o národní politice ve vzdělávání. Praha 1996.

Kol.: Národní program rozvoje vzdělávání v České republice. Praha 2001.

Kol.: Transformační procesy v profesním vzdělávání ve střední Evropě. Kroměříž 1995.

Kol.: Zpráva examinatorů OECD o vzdělávacím systému v České republice.

## **NÁMĚTY K PROCVIČENÍ STUDIJNÍHO TEXTU:**

1. Srovnajte následující pojmy: volba povolání – profesní orientace – profesní vývoj – kariérní cesta. Vyjádřete, v čem spočívají rozdíly mezi uvedenými pojmy.
2. Na základě srovnávací analýzy určete hlavní rozdíly mezi: poradenstvím pro volbu povolání a poradenstvím kariérním na škole.
3. Pokuste se vyjádřit, jako ovlivňují roli člověka v jeho kariérním utváření současné postmoderní teorie výchovy (např. antipedagogika).
4. 5. Zvažte a charakterizujte, jakým způsobem ovlivňují následující okolnosti volbu povolání vašich žáků – studentů: sociální status rodiny, tělesné handicapy jedince, pohlaví, regionální příslušnost, sociální okolí rodiny, tradice.
5. Představte si český systém celoživotního vzdělávání. Stanovte jeho pokrokové rysy a rezervy ve vztahu k životní profesní kariéře dnešní mládeže.
6. Charakterizujte koncepci vaší školy (základní, střední). Určete v rámci této koncepce znaky příhodné i nevýhodné pro školsko kariérní vývoj žáků školy.

## **POUŽITÁ LITERATURA:**

**Busshoff,L.:**Pilotstudie zur Entwicklung von Berufsvorstellungen. Berufsberatung und Berufsbildung, 4, 1987, s.15-21.

**Bühlerová, CH.:** Der menschliche Lebenslauf als psychologisches Problem. Leipzig - Jena 1993.

**Daheim, F.:** Der Beruf in der modernen Gesellschaft. Koln 1970.

**Ginzberg,E. a jiní:** Occupational Choise: An approach to a general theory. New York 1951.

- Coufalík, K.:** K transformaci profesního vzdělávání. In: Kol.: Transformační procesy v profesním vzdělávání ve Střední Evropě. Kroměříž 1995, s.11-14.
- Čermáková, M.:** Komparační studie absolventů vysokých škol v ČSFR. Výzkumná zpráva. Centrum pro studium vysokého školství ČR. Praha 1991.
- Kohli, M.:** Studium und berufliche Laufbahn. Stuttgart 1973.
- Kol.:** **Regionální aspekty** rozvoje středního a vyššího středního odborného školství. Výzkumná zpráva. MŠMT ČR. Praha 1996.
- Koščo, J. a jiní:** Psychologické poradenstvo v školskom a profesionálnom vývine. Bratislava 1971.
- Koščo, J. a jiní:** Teória a prax poradenskej psychológie. Bratislava 1980.
- Koščo, J. a jiní:** Poradenská psychológia. Bratislava 1987.
- Léon, A.:** Psychopédagogie de l'orientation professionnelle. Paris 1967.
- Merkens, H.:** Hodnotová orientace mládeže v dobách sociální změny. Pedagogická orientace, 1998, č.1., s.47-65.
- Miller, D.C. - Form, W.H.:** Industrial Sociology. New York 1951.
- Naville, P.:** Théorie de l'orientation professionnelle. Paris 1945.
- Nový, L.:** Životní dráha jako sociologický problém. Brno 1989.
- Palán, Z.:** Transformační proces v dalším profesním vzdělávání. In: Transformační procesy v profesním vzdělávání ve Střední Evropě. Kroměříž 1995, s.21-23.
- Pedagogicko psychologické poradenství ve školství České republiky. Praha 1997.**
- Transformační procesy v profesním vzdělávání ve střední Evropě. Kroměříž 1995.**
- Seifert, K.H.:** Berufswahlreife. In: Handbuch zur Berufswahlvorbereitung. Nürnberg 1987, s.186-198.
- Schober, A.:** ASPEKTE der Berufswahl in der modernen Gesellschaft. Frankfurt a. M. 1975.
- Slovník spisovné češtiny. Praha 1978.**
- Super, D.E.:** A theory of vocational development. American Psychologist, 8, 1953, č.4, s.185-190.
- Super, D.E.:** Career Development: Self-Concept Theory. New York 1963
- Zahradník, R.:** Přestane být školství a věda „obtížnou Popelkou“? Věda a společnost. Bulletin redakce Techniky a Asociace pro mládež, vědu a techniku AMAVET ke dnům vědy „98“.
- Zpráva examinatorů OECD o vzdělávacím systému v České republice. MŠMT ČR. Praha 1996**