



# SEBEPOZNÁNÍ



EVROPSKÁ UNIE  
Evropské strukturální a investiční fondy  
Operační program Výzkum, vývoj a vzdělávání



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,  
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



**jihomoravský kraj**

---

# OBSAH

1.	Career Self Management a kariérové kompetence...	4
2.	Silné stránky a kompetence...	6
3.	Motivace...	8
4.	Hodnoty...	10
5.	Intelligence...	12
6.	Sebehodnocení ...	14
7.	Diagnostické metody...	16
8.	Rozhodování...	18
9.	Cíle a akční plán...	20
10.	Sebeprezentace...	22

---

# Co můžeme, co chceme, jací jsme?

Sebepoznávání je proces, který není nikdy ukončen, probíhá po celý život. Pomáhá nám pojmenovat naše schopnosti, zájmy, hodnoty, silné a slabé stránky a díky tomu pochopit vlastní životní role, poslání a priority. Čím lépe se známe, tím jsou všechna naše rozhodnutí vědomější a svobodnější. Sebepoznání je základem rozvoje člověka, cestou svobody, pravdy a směřováním k moudrosti.

Následujícím textem vám chceme poskytnout materiál, díky kterému můžete podpořit proces sebepoznávání u svých žáků. Můžete jim pomoci dosáhnout takového stupně sebepoznání, aby byli schopni rozhodování v souvislosti se svojí vzdělávací cestou a budoucím pracovním uplatněním. Věříme, že inspiraci a nové impulzy zde naleznou jak stávající kariéroví poradci a vyučující v oblasti „Člověk a svět práce“, tak ti, kteří o rozvíjení kariérového poradenství ve škole zatím jen uvažují.

Text vznikl v rámci klíčové aktivity Zvyšování profesních kompetencí pedagogických pracovníků realizujících kariérové poradenství v projektu KaPoDaV – Podpora kariérového poradenství, podnikavosti pro udržitelný rozvoj a dalšího vzdělávání v Jihomoravském kraji. Registrační číslo projektu: CZ.02.3.68/0.0/0.0/16\_034/0008211.

# CAREER SELF MANAGEMENT A KARIÉROVÉ KOMPETENCE

Zásadní v řízení vlastní profesní a vzdělávací dráhy (Career Self Management) jsou kariérové kompetence, tj. dovednosti, které napomáhají nejen k nalezení a udržení si zaměstnání, ale také k seberealizaci v profesi, již člověk vykonává.

Výčet kariérových kompetencí se v odborných zdrojích liší a také se postupně vyvíjí v čase a podle aktuálního celospolečenského vývoje. Obvykle se mezi ně řadí např.:

- schopnost činit rozhodnutí
- schopnost vyhodnocovat příležitosti
- pracovat s informačními zdroji
- získávat a analyzovat informace o sobě
- schopnost pozitivní sebereprezentace
- schopnost vyrovnávat se se změnou
- kritické myšlení
- celoživotní vzdělávání
- pozitivní interakce s ostatními a networking
- kreativita a inovativnost
- proaktivní přístup
- digitální gramotnost a řada dalších.

Zvláštní pozornost ve vzdělávání žáků si zaslouží kritické myšlení. U nás i ve světě je kritické myšlení mezi TOP 5 dovednostmi, které personalisté považují za klíčové u zaměstnanců (podle Centra pro digitální transformaci nebo Future of Jobs).

Kritické myšlení znamená nepodléhat prvnímu dojmu, obecnému mínění nebo naléhavosti nějakého sdělení, naivně nepřebírat tradované názory, dokázat zaujmout odstup a připustit odlišný pohled, vytvořit si vlastní názor na základě vědomostí a zkušeností jak vlastních, tak i jiných kvalifikovaných osob.

Kritické myšlení je schopnost zručně pracovat se svým rozumem a logikou. Můžeme tak odhalit dezinformace, mýty a polopravdy a dopátrat se kvalitních a užitečných informací. V dnešním světě je právě práce s informacemi důležitou dovedností napříč obory.

## Tipy:

Seznam kariérových kompetencí je pro nás zároveň přehledem toho, čemu se věnovat v kariérovém

poradenství, resp. v kariérovém vzdělávání žáků ve škole. Rozvíjíme je u žáků, máme je smysluplně a adekvátně věku zahrnuté v koncepci kariérového poradenství a v ŠVP?

Reflexe vlastních kariérových kompetencí a plán jejich rozvoje – které kompetence a do jaké míry je mám rozvinuté (např. na škále 1–10)? Rozvoji kterých kompetencí se chci věnovat a jak to udělám? Takto mohou žáci reflektovat a plánovat individuálně a následně si společně stanovit plán/cíl pro celou skupinu, např. pro předmět Volba povolání.

Rozvoji kritického myšlení, čtenářské gramotnosti a psaní ve školách počínaje předškolním vzděláváním až po vysokoškolské, se věnuje časopis Kritické listy.

[http://www.kritickemysleni.cz/klisty\\_archiv.php](http://www.kritickemysleni.cz/klisty_archiv.php)

## Zdroje:

Helena KOŠTÁLOVÁ, Markéta CUDLÍNOVÁ a Lenka NĚMCOVÁ. Spokojený kariérový poradce. Praha: EKS, 2018. ISBN 978-80-87993-05-7.

---

”

SEZNAM KARIÉROVÝCH  
KOMPETENCÍ JE PRO NÁS  
ZÁROVEŇ PŘEHLEDEM  
TOHO, ČEMU SE VĚNOVAT  
V KARIÉROVÉM PORADENSTVÍ,  
RESP. V KARIÉROVÉM VZDĚLÁVÁNÍ  
ŽÁKŮ VE ŠKOLE

”

# SILNÉ STRÁNKY A KOMPETENCE

Kompetence je soubor našich znalostí, schopností, dovedností a zkušeností. Projevují se ve všech našich činnostech (ve škole, v práci, ve volném čase, ve vztazích), ovlivňují je naše hodnoty, motivace a postoje. Nejsou vrozené, získáváme je a rozvíjíme v průběhu celého života v procesu učení.

Rozlišujeme: měkké, obecné a odborné kompetence.

Na silných stránkách a kompetencích stavíme v kariérovém poradenství většinu aktivit.

Přehled kompetencí pro profese najdeme mj. na [www.nsp.cz](http://www.nsp.cz),  
konkrétně: <http://kompetence.nsp.cz/>

Silné stránky a kompetence – jak s nimi pracovat?  
Můžeme využít metody sebepoznání, SWOT analýzu nebo prvky švýcarské metody mapování kompetencí CH-Q. Podle této metody pracujeme s kompetencemi v těchto krocích:

1) Své kompetence mapujeme. Své kompetence mapujeme přes činnosti, které nás baví. Kompetence se totiž promítají do všeho, co děláme.

## Tip:

Ve fázi mapování kompetencí je užitečné nechat si dát náhled od druhých lidí – jak nás vidí okolí. Které kompetence u nás vidí a kde se u nás projevují?

2) Hledáme důkazy kompetencí. Dokumentujeme, kde a kdy se naše kompetence projeví.

3) Své kompetence dokladujeme v portfoliu. Portfolio obsahuje např. tyto části: životopis, znalosti, dovednosti, osobnost, úspěchy, akční plán a reflexe. Pro žáky může být zajímavou verzí online aplikace [www.coumim.cz](http://www.coumim.cz) určená pro mapování dovedností dětí, která propojuje formální a neformální vzdělávání i rodinu.

Portfolio má velký význam pro každého jednotlivce, vychází ze sebepoznání, je zdrojem sebereflexe, podkladem pro stanovování cílů a plánování. Hodí se i pro vytváření životopisu a při přípravě na pohovor.

Zdroj: EKS: Spokojený kariérový poradce; EKS 2018

---

”

VE FÁZI MAPOVÁNÍ KOMPETENCÍ  
JE UŽITEČNÉ NECHAT SI DÁT  
NÁHLED OD DRUHÝCH LIDÍ  
– JAK NÁS VIDÍ OKOLÍ. KTERÉ  
KOMPETENCE U NÁS VIDÍ A KDE  
SE U NÁS PROJEVUJÍ?

”

# MOTIVACE

Poradenství musí mít motivační charakter, v klientovi (žák, rodič) by mělo vzbuzovat zájem o osobní rozvoj a mobilizovat vlastní síly k řešení problému., Musí vyvolávat klientův aktivní zájem o svou budoucnost a zároveň nabízet různé cesty. Podstata kariérového poradenství spočívá v motivaci k rozvíjení potenciálu jedince, které jednoznačně zvyšuje jeho uplatnitelnost na trhu práce.

## **Trocha teorie o motivaci je důležitá:**

Motivace je jedním ze základních psychických procesů. Motivace je vnitřní pohnutka, která podněcuje jednání člověka k něčemu. Je to to, co nás pohání něco dělat. Motivace může být aktivována vnitřně (sebemotivace) nebo z vnějšího prostředí.

## **A teď trochu motivačně a metaforicky:**

Představme si život jako posilovnu a těžkosti jako činky. Ty nejsou v posilovně proto, aby nás oslabily, ale naopak posílily. To, že nedokážeme nějakou činku zvednout, znamená, že ještě nejsme dost silní. Neznamená to, že ji nikdy nezvedneme, ale že potřebujeme přerůst svou prozatímní slabost.

Život je jako počítačová hra arkádového typu. Pokud zvládneme jednu úroveň obtížnosti, postoupíme do větší náročnosti, ne do menší. Náš život tak vždycky bude plný výzev, které jsou v každém okamžiku o něco vyšší než my. To proto, abychom se je naučili přerůst.

Napadají vás jiné metafory na téma motivace? A žáky?

## **Co motivuje v pracovním prostředí?**

Pracovní podmínky

Pracovní kolektiv

Osobnost nadřízeného

Informovanost zaměstnanců

Osobní rozvoj a kariéra

Pružná pracovní doba

Zaměstnanecké výhody

Určete své pořadí motivací v práci (Ize snadno převést do školního prostředí a tak žákům přiblížit) a přiřaďte je do jednotlivých vrstev Maslowovy pyramidy lidských potřeb.

Člověk dostává motivaci tehdy, když má jeho úsilí odpovídající výsledek – výkon, a tento výkon musí být následován odměnou, která má pro člověka význam.

## **Tipy:**

Využijme různé citáty na téma motivace, které rozmístíme po třídě. Žáci si vybírají, který je jim nejbližší a reflektují: Proč?

Např.: „S motivací je to jako se sprchováním. Efekt nikdy nevydrží napořád. Právě proto se sprchujeme denně.“ Zig Ziglar

Rada do života – pokud by visela v tvém pokojíčku nějaká „rada do života“, jaká by to byla a od koho je?

Co žáky motivuje? Ať uvedou svůj příklad, co a v jaké situaci je motivovalo. Proč to zabralo?

Motivační ukázky z filmů a videí – na úvod jeden „retro“ příklad pro inspiraci. Rocky Balboa: Rada do života

<https://bit.ly/1fE8jNy>

Vyzveme žáky, ať prezentují své ukázky.

## **Zdroje:**

CASANOVA, Petr. 10 připomenutí, když ztrácíš motivaci. First FC Class [online]. Praha: First Class Publishing, 2019 [cit. 2019-05-13]. Dostupné z:

<https://bit.ly/31WnRF7>



---

”

RADA DO ŽIVOTA – POKUD BY  
VISELA V TVÉM POKOJÍČKU  
NĚJAKÁ „RADA DO ŽIVOTA“, JAKÁ  
BY TO BYLA A OD KOHO JE?

”

# HODNOTY

Hodnoty jsou základní postoje ke všem oblastem života (lidem, předmětům, situacím i činnostem), které se nepřetržitě promítají do všech našich aktivit, pocitů a myšlenek. Tvoří základní složku naší motivace a vypovídají o tom, čeho si v životě nejvíce ceníme, vážíme, co považujeme za nejpodstatnější.

**Rozpoznání vlastních hodnot je pro profesní orientaci velmi důležité a může posloužit jako základ pro budoucí volbu povolání.**

Pokud se naše hodnoty vztahují k práci, hovoříme o kariérových hodnotách, to jsou námi preferované aspekty práce způsobující naši spokojenost v zaměstnání. Kariérové hodnoty jsou velice subjektivní. Každý člověk si cení něčeho jiného.

**Kariérové hodnoty můžeme rozdělit například do těchto oblastí:**

- kariérové hodnoty vztahující se **k osobnímu rozvoji a kreativitě** – např. uplatnění kreativity, profesní růst, možnost vzdělávání, společenské postavení, samostatnost a nezávislost, odpovědnost za ostatní
- kariérové hodnoty vztahující se **k vlastnosti pracovní činnosti** – např. práce s lidmi, fyzická práce, flexibilní pracovní doba, míra stresu, rozmanitost práce, práce uvnitř, soulad s osobním životem
- kariérové hodnoty vztahující se **k prospěchu z práce** – např. ocenění práce, ocenění loajality s firmou
- kariérové hodnoty vztahující se **ke klimatu a managementu pracoviště** – např. přátelské prostředí, styl vedení, stabilita zaměstnání, dodržování etiky, způsob komunikace (úkolů)

Nesoulad podmínek v zaměstnání s našimi hodnotami vyvolává nespokojenost, kterou nelze dlouhodobě ustát, v této fázi lidé pociťují potřebu změny zaměstnání či pracoviště.

**Tipy:**

**Karty hodnot**

<https://bit.ly/2KP6BMe>

Žáci vysvětlují svůj vztah k hodnotám na kartičkách (náhodný výběr), mohou se pomocí kartiček

rozdělovat do dvojic (které hodnoty spolu souvisí a jak), variantou je rozřazovat kartičky dle jednotlivých oblastí kariérových hodnot.

Žáci vytváří pořadí pěti pro ně nejdůležitějších hodnot pro svou spokojenost v práci. Pak vytvoří dvojice či malé skupinky a tvoří opět pořadí prvních pěti hodnot, musí se ale shodnout ve skupině. Pak aktivitu reflektují (jak lehce/těžce vznikala shoda, kdo se prosadil a proč, proč právě toto pořadí). Pokud nemáme Karty hodnot, necháme jednoduše žáky sepsat, co je pro ně důležité v jejich budoucí práci. Pak vytvoří své pořadí prvních pěti potřeb/hodnot a hledají, ve které profesi či pracovním prostředí by tyto hodnoty naplnili.

**Následná reflexe může vypadat i takto:**

Co pro mě znamená nenaplnění důležitých hodnot?

Kde bych musel/a nebo mohl/a dělat kompromisy? Jaké závěry z těchto úvah vyvodím?

**Zdroje:**

Moje kariérové hodnoty. Oriente Express [online]. Středisko podpory poradenských služeb NVF [cit. 2019-05-13]. Dostupné z: <https://bit.ly/2Znwly7>

MOSBERGER, Brigitte. Mezinárodní příručka o metodách profesní orientace: pro skupinová školení. Praha: Dům zahraničních služeb pro Centrum Euroguidance, c2013. ISBN 978-80-87335-50-5.



# INTELLIGENCE

V kariérovém vzdělávání a pro kariérní rozhodování je zajímavým tématem, důležitým rozměrem osobnosti a zdrojem sebepoznání také inteligence.

**Intelligence** je rozumová schopnost řešit nově vzniklé nebo obtížné situace, učit se ze zkušeností či se přizpůsobit novým okolnostem. Je podmíněna schopností správného určení podstatných souvislostí a vztahů, pomocí nichž řešíme nové problémy a orientujeme se v nastalých situacích.

K diagnostickým metodám užívaným psychology v oblasti kariérového poradenství (rozkrývání talentů) jsou často využívány testy inteligence (IQ). Poradci a pedagogové obecně mohou také pracovat s tématem inteligence, např. **teorií mnohočetné inteligence**. Využívají přitom metody dotazníku, pozorování nebo rozhovoru (s rodiči, s dítětem, s jinými učiteli).

Autorem této teorie je **Howard Earl Gardner** (narozen 11.7.1943 v USA) americký vývojový psycholog, profesor na Harvardově univerzitě, známý především svou teorií mnohočetné inteligence, kterou definoval roku 1983 v knize *Frames of Mind: The Theory of Multiple Intelligences*.

Gardner tvrdí, že inteligence je dynamická a složitá (mnohavrstvá), přesahující rámec jazykových a logických dovedností, které tradičně testujeme a hodnotíme ve školách a v testech inteligence (IQ). Jeho teorie reflektuje poznatky o lidském myšlení posledních dvou desetiletí.

## Hlavní východiska Gardnerovy teorie:

- Každou inteligenci lze rozvinout vhodným působením prostředí a cvičením, roli hraje i vnitřní motivace člověka.
- Inteligence jsou biologické potenciály, které lze aktivovat – přizpůsobit aktivitám.
- Všechny typy inteligence vzájemně spolupracují.
- Každý člověk má v sobě všechny typy inteligence, a to v různém poměru.
- Jednotlivé typy inteligence tvoří profil neopakovatelný u jiných jedinců.
- Tyto profily jsou dynamické a během vývoje jedince se mění.
- Všechny typy inteligence jsou rovnoprávné.

## Jeho teorie rozlišuje původně 8 typů inteligence, nyní 9:

Lingvistickou (jazykově-verbální), logicko-matematickou, vizuálně-prostorovou, pohybovou, hudební, interpersonální, intrapersonální, přírodní a nově i existenciální.

Více o jednotlivých typech a o tom, jak využít teorii v poradenské a pedagogické praxi zde:

ARMSTRONG, Thomas. Každý je na něco chytrý: Jak odhalit a rozvíjet různé druhy inteligence. Praha: Portál, 2011. ISBN 978-80-262-0019\_2.

Jiné druhy inteligence:

**Sociální inteligence** je schopnost kladně působit na svoje okolí.

**Emoční inteligence** je schopnost zvládnání emocí a umění vcítit se do emocí ostatních jedinců.

Obě zmíněné inteligence jsou a budou pro uplatnění na trhu práce zásadní. Dají se na rozdíl od víceméně vrozeného IQ, rozvíjet.

## Tipy:

Regio Advisor – karty inteligencí a webová aplikace – vychází z Gardnerovy teorie

## Zdroje:

<https://cs.wikipedia.org/wiki/Intelligence>

ARMSTRONG, Thomas. Každý je na něco chytrý: Jak odhalit a rozvíjet různé druhy inteligence. Praha: Portál, 2011. ISBN 978-80-262-0019\_2.

WILDING, Christine. Emoční inteligence: Vliv emocí na osobní a profesní úspěch. Praha: Grada Publishing, 2010. ISBN 978-80-247-2754-7.

---

”

Každou inteligenci lze rozvinout vhodným působením prostředí a cvičením, roli hraje i vnitřní motivace člověka.

”

# SEBEHODNOCENÍ

**Sebehodnocení (hodnocení sebe sama)** či **sebereflexe** se využívá v psychologii, ve vzdělávání, při zvládnání pracovních úkolů a jako **významný předstupeň sebepoznání**.

**Sebereflexe** je schopnost přemýšlet o vlastním jednání a následně ho i ohodnotit. Také tuto schopnost můžeme popsat jako zhodnocení sama sebe, nadhled/pohled na sebe samého, co dělám, kam směřuji, co mě k tomu vedlo, jaké důsledky pro mě bude mít konkrétní chování, co jsem schopen snést a co ne, jestli je moje chování v souladu s mými cíli, s mými morálními hodnotami atd. Zkrátka být v kontaktu sám se sebou.

Člověk si prostřednictvím sebereflexe uvědomuje nejen své vnitřní pocity, ale také své možnosti, schopnosti a talent versus slabé stránky. Sebereflexe je schopen každý člověk, je projevem inteligence.

**Každý člověk má však jinou míru sebereflexe.**

## Úroveň sebereflexe ovlivňuje:

- ochota jedince zabývat se sám sebou
- ochota a připravenost ke korekci vlastních postojů
- osvojení si sebereflektivních technik
- charakter sebepojetí
- dostatečné množství a charakter podnětů k sebereflexi

## Pozor na falešný obraz sebe sama:

- nekritičnost k sobě samému
- tendence vidět sebe sama v horším světle
- egoismus/narcismus
- pocit méněcennosti
- hypochondrie

## Tipy:

Sebehodnocení žáci trénují při **hodnocení výsledků své práce** ve školních i mimoškolních aktivitách například tím, že **doplň následující věty**:

Co bylo mým úkolem/mým cílem?

Jak se mi povedlo úkol/cíl splnit?

Co konkrétně se mi povedlo?

Co mi nešlo?

Co mě na činnosti bavilo a proč?

Co mě na činnosti nebavilo a proč?

Už jsem někdy něco podobného dělal/a? Co to bylo?

Co nového jsem se dneska naučil/a?

Kde jinde mohu novou dovednost/zkušenost využít?

Na co si dám příště pozor? Co příště zařídím jinak/lépe?

Zkusím to znovu a proč?

Žáci si připraví krátký **pantomimický výstup** na téma: kdo jsem/jaký jsem člověk; kým rozhodně nejsem; moje typická vlastnost; moje koníčky; co umím; můj obvyklý den shrnutý do jedné minuty; co dělám nerad.

Žáci mohou pomocí několika vět popsat, **jak vidí sami sebe** nebo to vyjádřit kresbou.

## Zdroje:

PELÁN, Zdeněk. Sebehodnocení. In: [Andromedia.cz](https://bit.ly/2KR53BF): Databanka dalšího vzdělávání [online]. Praha: Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR, o.s., 2016 [cit. 2019-05-13]. Dostupné z: <https://bit.ly/2KR53BF>

Co je sebereflexe. In: Akademie osobního rozvoje: Slovníček pojmů [online]. Praha: APAS [cit. 2019-05-13]. Dostupné z:

<https://apas.cz/slovnicek-pojmu/sebereflexe/>



# DIAGNOSTICKÉ METODY

Pedagogové (bez psychologického vzdělání) mohou využívat diagnostické nástroje označené stupněm 1 neboli A. Jedná se většinou o testy či dotazníky pro určení preferovaných studijních a pracovních oblastí.

Diagnostické metody jsou pouze jedním z metodických střípků v mozaice kariérového vzdělávání, využívané především ve fázi sebepoznání a rozhodování. Nedoporučujeme dělat závěry a rozhodnutí pouze na základě testů. Osobnost člověka je plastičtější a dynamičtější než dokáže postihnout jakýkoliv test či dotazník. Navíc některé z používaných testů vznikly před desítkami let a nereflktují realitu dnešní společnosti, ani vědecké poznatky poslední doby z oblasti lidského myšlení. Proto je velmi důležitý následný pohovor a rozbor výsledků testu se žákem v kombinaci s jinými metodami a formami kariérodního vzdělávání.

**Následuje přehled testů a dotazníků, které může využívat kariérový poradce ve své práci:**

## Typologie MBTI

Test osobnosti, který odhaluje náš jedinečný charakter, jeden ze 16 osobnostních typů. Základy tohoto systému položil Carl Jung a do současné podoby ho přivedly Američanky Katharina Cook Briggs a Isabel Briggs Myers, které vytvořily Myers–Briggs Type Indicator (MBTI) – nástroj ke zjištění osobnostního typu.

Tento test je celosvětově oblíbený a využíváný pro soukromé účely (postihuje partnerské vztahy, vztahy rodičů a dětí), ve vzdělávání (učební styly, profesní preference) i v manažerské práci (vyladění pracovních týmů).

**Online dostupná verze testu:**

<http://www.emiero.cz/>

<http://test-mbti.hys.cz/>

## Test kariérových kotev

Tento test patří k často používaným testům v personalistice (při náboru i výběru zaměstnanců). Autorem dotazníku je E. H. Schein. Ten zjistil, že

mladí lidé si po nástupu do zaměstnání utváří svůj vlastní obraz a dotváří si své profesionální sebepojetí. Na základě tohoto výzkumu určil soubor kariérových kotev, tedy skupiny subjektivně vnímaného vlastního talentu, motivů a hodnot, na které když se působí nebo je působeno, tak slouží k vedení, usměrňování, stabilizování a integraci osobní kariéry.

Dotazník rozlišuje pět typů kariérových kotev:

- technicko-funkční kompetence
- manažerská kompetence
- jistota
- kreativita
- autonomie

**Online dostupná verze dotazníku:**

<https://bit.ly/2ZmWq5L>

## Metoda RIASEC

Jedná se o speciální psychologickou metodu, která vychází z Hollandovy teorie profesního vývoje a využívá se zejména pro popis osobnosti a volbu vhodného zaměstnání. Podle této metody je každý člověk zcela jedinečný a při volbě budoucího povolání řeší zásadní otázky, zda ho daná práce bude bavit, zda ji zvládne a bude jí rozumět. Teorie dále vychází z toho, že každý člověk má v sobě předpoklady, které se dají jednoduše rozdělit do šesti skupin. Z těchto skupin se pak sestaví tzv. kód osobnosti – tři počáteční písmena jeho nejsilnějších předpokladů.

**Online dostupná verze dotazníku:**

<https://bit.ly/2ZhdBtB>

## Webový systém Salmondo

Salmondo je komplexní webový systém pro kariérodní poradenství a osobní rozvoj, který pomáhá mladým lidem určit vhodný studijní a profesní směr. Je zároveň nástrojem pro výchovné a kariérodní poradce, kterým umožní doplnit jejich poradenskou činnost. Doporučeno pro žáky středních škol.



**Více informací zde:**

<https://www.salmondo.cz/jak-to-funguje>

<https://www.salmondo.cz/>

**Tip:**

Holland pártý – Modelový program CVV Brno

**Další metody sloužící diagnostice v kariérovém poradenství :**

Kariérový strom

Metoda 6 klobouků

Core Quadrant (klíčový kvadrant)

Sailboat Metaphor (plachetnice mého života)

**Zdroje:**

Barbora ŠÍMOVÁ, , Jiří ČERNÝ a Magda ŠUSTROVÁ.  
Kariérové poradenství na středních školách. Brno:  
Tribun EU, 2012. ISBN 978-80-263-0238-4.

”

**TIP:**

OTESTUJTE SVÉ ŽÁKY NEBO PRO  
NĚ USPOŘÁDEJTE HOLLAND  
PÁRTY – MODELOVÝ PROGRAM  
CVV BRNO

”

# ROZHODOVÁNÍ

Rozhodování je proces, který je nezbytnou součástí života člověka – tvoří se svobodnou vůlí. Rozhodování lze trénovat a ve složitém rozhodování, ke kterému volba studijní či profesní dráhy patří, nám může pomoci kariérový poradce. Úlohou poradce je ukázat svůj zájem, dodat odvahu, podpořit důvěru ve vlastní schopnosti, nabízet vyjasnění a vést k tomu, aby klient postupně přebíral kontrolu nad vlastním životem. Poradce může uplatnit koučovací přístup.

Úlohou školy, tj. kteréhokoliv učitele ve škole (nerozhoduje jeho funkce, ale kvalita jeho osobnosti), je příprava žáků na rozhodování, poskytování informací a pomoci. Do samotného rozhodnutí není vhodné vstupovat, toto mnozí žáci vnímají jako privátní záležitost.

**Při rozhodování uplatňujeme různé rozhodovací postupy. Na naše rozhodnutí má vliv řada faktorů:**

- Osobnostní dispozice
- Předchozí zkušenosti (minulá rozhodování a rozhodnutí)
- Motivace a priority (Proklik)
- Hodnoty (Proklik)
- Vědomí svých silných stránek a kompetencí, rizik a limitů
- Vliv okolí (rodina, vrstevníci, média, škola)

**Co je důležité pro rozhodování žáků o budoucí škole a práci:**

- 1) Informace o školách a povoláních – jaké jsou možnosti
- 2) Zkušenost z praxe, resp. reálného trhu práce
- 3) Poznatky o sobě
- 4) Způsobnost k rozhodování

Důležité je si uvědomit, že část žáků je chronicky nerozhodná, i když má dostatek informací.

**Příklady složitého rozhodování:**

V případě, že má žák mnoho možností, např. ve škole mu to jde, mohl by jít „kamkoliv“:

– **Možnosti zužujeme. Žák seškrťává a začíná tím, co rozhodně nechce.**

V případě, že se nemůže rozhodnout mezi dvěma možnostmi:

– **Porovnáváme výhody a nevýhody obou možností v kontextu osobnosti žáka.**

**Metody, techniky a pomůcky pro podporu rozhodování:**

- Technika koučování GROW
- SWOT analýza
- Metoda mapování kompetencí CH-Q
- Metoda 6 klobouků
- Imaginace
- Kolo rovnováhy
- Karty hodnot, karty profesí

**Zdroj:**

HLAĎO, Petr. Příručka k volbě povolání aneb Co by měl znát výchovný poradce na základní škole. Jihlava: Vysočina Education, 2014. ISBN 978-80-904994-2-3.

---

”

...JE ÚLOHOU ŠKOLY, TJ.  
KTERÉHOKOLIV UČITELE VE  
ŠKOLE (NEROZHODUJE JEHO  
FUNKCE, ALE KVALITA JEHO  
OSOBNOSTI)...

”

# CÍLE A AKČNÍ PLÁN

Cíl je označení pro konkrétní stav, kterého lze dosáhnout v konkrétní den. Aby se nám podařilo cíle dosáhnout, měl by být motivační a dosažení by nám mělo udělat radost.

Akční plán je stanovení jednotlivých kroků, které musí být vykonány, aby bylo dosaženo vytčeného cíle. Říká kdo, co a kdy má udělat, resp. dokdy máme něco udělat.

**Představíme si některé nástroje pro stanovení cílů a jejich dosahování:**

## SMART(ER) KOUČOVACÍ PŘÍSTUP TECHNIKA GROW

**SMART/SMARTER** je mnemotechnická pomůcka používaná v projektovém řízení a koučinku ve fázích stanovení cílů. Jedná se o způsob, jak hodnotit kvalitu projektových cílů nebo cílů osobního rozvoje.

- S = Specific ... konkrétní**
- M = Measurable ... měřitelný**
- A = Achievable ... dosažitelný**
- R = Realistic ... realistický**
- T = Time-bound ... ohraničený v čase, termínovaný**
- E = Excitable ... fascinující nebo Ecological ... s pozitivním vlivem na okolí**
- R = Reevaluate ... průběžně hodnocený**

Srozumitelné instruktážní video v angličtině:  
<https://bit.ly/2H2338D>

**Koučování** (též koučing nebo koučink) je proces podporující hledání individuálních řešení a rozvoj člověka v jím zvolené oblasti. Kouč není trenér ani poradce, ale hledá řešení společně s klientem. Přesto má své zásadní využití i v poradenství.

**Koučovací rozhovor** má toto základní schéma:  
Zadání a rámec zakázky  
Schopnost zjistit aktuální stav  
Schopnost navrhnout budoucí stav.

**S koučováním souvisí technika GROW:**  
Autorem techniky GROW je Sir John Whitmore, považovaný za jednoho ze zakladatelů koučování. Jedná se o postup kladení otázek, který lze využít v každém koučovacím rozhovoru. Anglické slovo GROW znamená v češtině „růst“ a je mnemotechnickou pomůckou k zapamatování čtyř na sebe navazujících oblastí, na které se lze v koučovacím rozhovoru zaměřit.

## Příklady otázek dle techniky GROW

### G = Goals ... cíle

Co je cílem této diskuse?  
Čeho chcete dosáhnout z dlouhodobého hlediska?  
Co vidíte, slyšíte a cítíte při představě, že jste u cíle?  
Jak moc chcete tyto cíle naplnit? (1–10)

### R = Reality ... realita

Co se děje teď?  
Kdo nebo co ovlivňuje situaci?  
Co jste doposud udělal?  
Jaké jsou teď hlavní obtíže při postupu vpřed?

### O = Options ... možnosti

Jaké možnosti řešení máte?  
Co ještě byste mohl/a udělat?  
Co kdyby bylo více peněz, více času, více vlivu ...?  
Co by udělal někdo, koho považujete v této věci za profíka?  
Jaké jsou výhody a nevýhody každého návrhu?

### W = Will ... vůle

Co hodláte udělat?  
Kdy to uděláte?  
Bude to, co hodláte udělat, naplňovat váš cíl?  
Co by mohlo tuto akci ohrozit?  
Jak to překonáte?  
Jakou podporu potřebujete?  
Jakou máte vůli to udělat? (1–10)

## Akční plán

Akční plán znamená, že svůj „prověřený“ cíl (SMART) rozpracujeme do jednotlivých kroků a určíme, dokdy máme každý z kroků udělat (při týmové spolupráci i údaj, kdo to má udělat, resp. kdo je za co odpovědný).

## Tipy:

Zapojme kreativitu a nechme žáky prozkoumat jejich cíl z různých úhlů pohledu. Často nastavujeme zbytečně úzké hranice, a to pak nezbývá prostor k naplnění snů a potřeb.

## Můj cíl jako myšlenková mapa

### Do myšlenkové mapy vyjádřete odpovědi na následující otázky:

Co je váš cíl a proč ho chcete dosáhnout (skutečná motivace)?

Jaké kroky podniknete k dosažení cíle?

Jak poznáte, že jste cíle dosáhli? Co bude jeho důkazem?

Jak oslavíte tento velký úspěch?

Jaký je termín, dokdy bude cíl hotov?

Jaké silné stránky vám pomohou cíle dosáhnout (jaké znalosti a dovednosti)?

Co se ještě budete muset naučit, abyste cíle dosáhli?

S jakými překážkami se při dosahování cíle můžete potkat a jak jim můžete předejít?

Kdo nebo co vám pomůže?

Před myšlenkovou mapou můžeme zadat žákům úkol, který jim otevře představy o vlastní budoucnosti, o snech, které mají a ze kterých se může případně stát cíl. Žáci se zamyslí nad tím, jaká je jejich představa o vlastní budoucnosti a sepíší si pět nejdůležitějších událostí, které by chtěli zažít (dlouze nepřemýšlí, píší, co je napadne jako první, mají na to 2–3 minuty), opět by měla následovat reflexe aktivity.

## Zdroje:

SMART metoda. In: Wikipedia: the free encyclopedia [online]. San Francisco (CA): Wikimedia Foundation, 2001- [cit. 2019-05-13]. Dostupné z: [https://cs.wikipedia.org/wiki/SMART\\_metoda](https://cs.wikipedia.org/wiki/SMART_metoda)

Koučování. In: Wikipedia: the free encyclopedia [online]. San Francisco (CA): Wikimedia Foundation, 2001- [cit. 2019-05-13]. Dostupné z: <https://bit.ly/2MvpLZL>

Helena KOŠŤÁLOVÁ, Markéta CUDLÍNOVÁ a Lenka NĚMCOVÁ. Spokojený kariérový poradce. Praha: EKS, 2018. ISBN 978-80-87993-05-7.

# SEBEPREZENTACE

Pozitivní **sebe prezentace** je jedním z tematických pilířů kariérového poradenství na každém stupni kariérového vzdělávání. Navazuje na oblast sebepoznání, resp. následuje po zmapování kompetencí, silných stránek, příležitostí k posunu, hodnot a motivací.

Nejčastěji sebe prezentaci „trénujeme“ jako přípravu na klasický přijímací pohovor či výběrové řízení. Sebe prezentace má i své **moderní formáty jako networking, Elevator Pitch či osobní branding** a může probíhat buď offline (fyzicky, přímo, osobně) nebo online (virtuálně, v prostředí sociálních sítí).

Při sebe prezentaci je důležité být **autentický, srozumitelný, pozitivní, upřímný a něčím zaujmout**.

**Networking** (česky síťování) je vytváření vztahů mezi lidmi, vzájemná výměna informací mezi nimi a udržování osobních kontaktů s cílem vytvořit síť konexí.

Networking může jedincům pomáhat zlepšovat podnikání, zvyšovat osobní vliv a podporovat jejich kariérní růst. Pomocí něj lze lépe navazovat nové kontakty, vytvářet dobrý dojem na důležité lidi, získávat nové zákazníky či získat (lepší) zaměstnání.

**Elevator Pitch** (doslova výtahový prodej) je vlastně projev, případně prezentace, která má být stručná, **přesvědčivá a nezapomenutelná**. Trvá přibližně 20 sekund až 1 minutu, přesně tolik, kolik strávíme času ve výtahu. Jejím cílem je ohromit ostatní tým, co umíme, co děláme, čím se zabýváme, kým doopravdy jsme.

Je dobré mít připraveno více verzí pro různé příležitosti, krátkou, či delší, pro odborníka, nebo pro laika.

Krátký proslov – 5 až 10 slov maximálně – pro situaci běžného, krátkého představení se.

Středně dlouhý proslov – 20 vteřin – kdy chceme náš protějšek v krátkém čase zaujmout.

Dlouhý proslov – 1 minuta – pro situaci při pracovním obědě nebo obchodní snídani.

**Osobní branding** je proces, pomocí kterého dochází k **budování osobní značky**, která vyjadřuje, čím daný člověk je a co dělá. Znamená něco více než naše jméno, identitu a image. Jedná se o souhrn toho, co musíme dělat, abychom se odlišili od ostatních a co propagujeme jako naše sdělení – náš styl, postoje či myšlenky. V souhrnu jde o sebe prezentaci na veřejnosti a marketingovou taktiku.

Příklad osobní značky: Jaromír Bosák má své jasně **vymezené teritorium** (sport), **marketingové kanály** (web, Facebook, Twitter) i **specifickou komunikaci** (na webu má dokonce sekci se svými hláškami).

**Velká část prezentace a sebe prezentace dnes probíhá v online prostředí, především na sociálních sítích.** Mezi ty hlavní patří **LinkedIn, Facebook, Twitter, Instagram**.

Na které z těchto sociálních sítí se budeme prezentovat, záleží na naší osobnosti, druhu práce/profese nebo na cílové skupině, kterou chceme oslovit.

Sebe prezentace zde probíhá formou virtuální vizitky, profilu na LinkedIn, profilu na Twitteru či Instagramu.

Můžeme zde mimo jiné zveřejnit např. i náš životopis nebo portfolio.

**Připomeňme sobě i žákům hlavní pozitiva i negativa online prostředí:**

**Pozitiva:**

- prostor pro síťování, kontaktování, navazování komunikace nezávisle na čase a místě
- firmy a organizace zde hledají své zaměstnance a nabízejí zde svá volná místa
- můžeme se zde dozvědět informace o firmě či o škole, kde chceme pracovat či studovat

### **Rizika:**

- všechny příspěvky a komentáře zde zůstávají a jsou dohledatelné i po smazání
- chatování je zde snazší než face to face (napíšeme zde i to, co bychom do očí druhému neřekli)
- obsah a kontakty si na sociální síti vybíráme sami, preferujeme svá témata, komunikujeme v okruhu svých kontaktů, žijeme tak ve virtuální sociální bublině, kde nepřijdeme do styku s jinými názory

### **Jak rizika eliminovat a chovat se eticky:**

- sdělujeme jen to, co bychom o sobě řekli i (budoucímu) šéfovi
- rozlišujeme přátele a známé (autocenzura)
- respektujeme druhé, tj. ptáme se toho, koho chceme zveřejnit, zda můžeme
- reference ostatních vnímáme jako subjektivní

### **Tip:**

Při přípravě či trénování sebe prezentace si necháváme dát zpětnou vazbu od svého okolí (obsah, srozumitelnost, gesta, mimika, naše vyjadřovací schopnosti, originalita). Pokud projeví zájem a mají potřebu se nás dál vyptávat, jsme na dobré cestě zaujmout svou prezentací i ostatní.

<https://bit.ly/2ZgLp5W>

### **Zdroje:**

Networking. In: Wikipedia: the free encyclopedia [online]. San Francisco (CA): Wikimedia Foundation, 2001- [cit. 2019-05-10]. Dostupné z: <https://cs.wikipedia.org/wiki/Networking>

Branding. In: Wikipedia: the free encyclopedia [online]. San Francisco (CA): Wikimedia Foundation, 2001- [cit. 2019-05-10]. Dostupné z: <https://bit.ly/1oViXnF>

SCHÁNOVÁ, Lenka. Elevator Pitch a jak na něj. Schanova Networking [online]. Praha: Follow Schanova, 2014 [cit. 2019-05-13]. Dostupné z: <https://bit.ly/33VmtnV>



EVROPSKÁ UNIE  
Evropské strukturální a investiční fondy  
Operační program Výzkum, vývoj a vzdělávání



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,  
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



**jihomoravský kraj**