



INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ  
Název projektu: Baví nás se učit, registrační číslo CZ.1.07/1.1.06/02.0066

## **Střední odborná škola, Benešov, Černoleská 1997**

### **CELOŽIVOTNÍ UČENÍ A DALŠÍ PROFESNÍ VZDĚLÁVÁNÍ (pro studenty)**

#### **Kariérové poradenství pro žáky střední školy (obor veřejnosprávní činnost a sociálněsprávní činnost)**

**2010 – 2011**

**Mgr. Hana Prášková**

Baví nás se učit je zkrácený název projektu  
Efektivita učení a rozvoj klíčových kompetencí žáků SOŠ Benešov.

Tento dokument podléhá archivaci do roku 2025.

*Motto:*

*„Existuje jen jedno dobro a to je vědění. Existuje jen jedno zlo a to je nevědomost.“*

*Sokrates*

# Obsah:

Úvod .....	4
1.1 Pravidla kurzu.....	4
2 Program, obsah kurzu.....	5
2.1 Celoživotní učení a další profesní vzdělávání (powerpointová prezentace).....	5
2.2 Klíčové kompetence a jejich rozvíjení.....	11
Hra - Dražba (pro rozvoj samostatnosti a výkonnosti).....	18
2.4 Dotazník správného učení aneb Jak se umíš učit?.....	20
Hra - Moje klíčové kompetence .....	23
2.5 Dotazník MOJE SCHOPNOSTI.....	23
3 Kariérové poradenství .....	27
3.1 Hollandova teorie profesního vývoje.....	28
3.2 Hollandovy osobnostní typy, jejich charakteristické činnosti a předpokládané schopnosti.....	33
3.3 Hollandova typologie pracovních prostředí a povolání, jejich nároků a požadavků.....	34
3.4 Dotazníky .....	36
Literatura: .....	37
Přílohy: .....	38

# Úvod

Celý kurz je určen pro Vás, žáky čtvrtých a třetích ročníků obou oborů a měl by Vám pomoci určit Vaše osobnostní nastavení z hlediska temperamentu, zájmů a hodnot. Kurz Vám dále ukáže aktuální hranice Vašich možností a schopností. V diskusi s učitelem, se spolužáky, případně s rodiči můžete zhodnotit a poznat možné cesty rozvoje Vašich slabých i silných stránek. Všechny aktivity Vás povedou k pochopení smyslu celoživotního učení a měly by Vám rovněž pomoci při rozhodování o budoucím profesním nebo studijním zaměření. Budete mít možnost lépe poznat sebe sama. Součástí kurzu jsou i různé materiály, pracovní listy a dotazníky, které se týkají budoucí volby zaměstnání nebo studia a jejichž výsledky můžete kdykoliv znovu konzultovat s výchovným poradcem, učitelem, rodiči.

## 1.1 Pravidla kurzu

V úvodu kurzu je vhodné domluvit si základní pravidla chování během kurzu. Pravidla je možné upravit, změnit, doplnit, ale vždy je pak nutné je respektovat.

### Základní pravidla:

- Pravidlo STOP (je možné se některé aktivity neúčastnit, přitom však není povoleno rušit ostatní).
- Během programu jsme tělesně i duševně přítomni (nepoužíváme mobil, nemáme na uších sluchátka, nerušíme ostatní apod.). Pro vyřízení nutných potřeb a soukromých záležitostí slouží přestávky.
- V jednu chvíli mluví jen jeden, ostatní poslouchají, neskáčí do řeči, nekritizují, neposmívají se. Pro diskusi, kritiku, pochvalu, zhodnocení je vždy vyčleněn čas a prostor.
- Na program se všichni dostaví včas.
- Za všech okolností respektujeme bezpečnost všech účastníků kurzu a bereme v úvahu jejich fyzický i psychický stav.
- Kdykoliv v průběhu kurzu je možné požádat lektora o individuální konzultaci.

## 2 Program, obsah kurzu

### 2.1 Celoživotní učení a další profesní vzdělávání (powerpointová prezentace)



## Celoživotní učení a další profesní vzdělávání

*„Existuje jen jedno dobro a to je vědění. Existuje jen jedno zlo a to je nevědění.“  
Sokrates*

Střední odborná škola Benešov, BAVÍ NÁS SE UČIT, registrační číslo:  
CZ.1.07/1.1.06/02.0066

**Celoživotní učení** = všechny možnosti učení, jednak v tradičních vzdělávacích institucích v rámci vzdělávacího systému i mimo něj

- jedná se o propojený celek
- učení je aktivita jedince
- **učení ve škole** (ZŠ, SŠ, VOŠ, VŠ) – vybaví člověka všemi dovednostmi, znalostmi a postoji nezbytnými pro prožití aktivního života

+ schopnost „naučit se učit“

+ pozitivní postoj k učení

**Celoživotní učení** – souvisí s rozvojem osobnosti člověka

→ tj. učit se vědět, učit se jednat, učit se žít s ostatními, učit se být

### Škola – nevýhody školního vzdělání:

- 1) běží čas
  - 2) informační tok
  - 3) dispozice člověka (učitele, žáka)
  - 4) společenské, hospodářské, politické, sociální změny
- škola nás připraví pro život, ale vzdělání získáváme po celý zbytek života
  - **vědomosti** – jsou podstatou směny na trhu práce
  - **vzdělání** člověka kultivuje, stává se adaptabilnějším, kreativnějším

### Druhy vzdělávání:

- formální vzdělávání – škola (SŠ, VOŠ, VŠ) → certifikát  
*(formální výsledky studia – pokud nejsou neustále obnovovány a doplňovány – v praxi velice rychle zastarávají → požadavek na stále nové vědomosti = kvalifikační eroze)*
- neformální vzdělávání – mimo vzdělávací systém, instituce pro vzdělávání dospělých (podnikové, nadace, kluby, soukromé společnosti)
- informální vzdělávání – z každodenních zkušeností, prostředí, z kontaktů (je neorganizované, nesystematické)

## Lidský kapitál z pohledu zaměstnavatelů a firem

### **Kompetentní pracovník**

- nevyžaduje bezprostřední řízení ani stálou kontrolu
- nemusí být k maximálnímu nasazení průběžně motivován
- čím vyšší kvalifikace pracovníka, tím vyšší je míra jeho samostatnosti, autonomie
- disponuje tzv. klíčovými kompetencemi

### **Klíčové kompetence**

- jakékoliv dovednosti a schopnosti, s jejichž pomocí člověk uplatní své znalosti a zkušenosti při řešení problémů a dokáže je přenést i do jiných oblastí běžného života
- nezastarávají, nejsou omezeny na konkrétní situace
- jsou znakem způsobilosti, tj.:
  - schopnosti chovat se přiměřeně situaci
  - flexibilně uplatňovat to, čemu jsem se naučil
  - to, co jsem se naučil, měnit podle svých potřeb
  - být si vědom svých vlastních možností a hranic

### Co se dnes od každého očekává v oblasti kompetencí?

- 1) Komunikace + znalost českého i cizího jazyka
- 2) Početní gramotnost
- 3) Minimální úroveň zvládnutí IKT
- 4) Osobní a sociální dovednosti
- 5) Schopnost řešit problémy a kreativita
- 6) Schopnost učit se
- 7) Schopnost zdůvodňovat a hodnotit
- 8) Schopnost kooperovat
- 9) Schopnost přejímat odpovědnost
- 10) Samostatnost a výkonnost

### Motivace lidí ke vzdělávání

- změny trhu
- proměnlivost podnikatelského prostředí
- změny sortimentu výrobků a služeb
- požadavky na kvalitu výrobků a služeb
- změny techniky a technologií
- rozvoj informačních technologií
- požadavky na efektivní využití technických zařízení
- požadavky na snižování nákladů
- organizační změny
- změny ve způsobu řízení
- změny na trhu práce

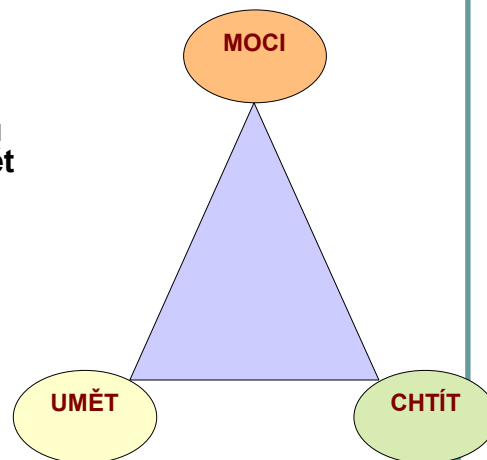


### Význam inteligence osobnostního rozvoje

- = schopnost sebepoznávání, cílevědomého plánování (v kariéře i v individuálním životě), respektovat své tempo učení
- = schopnost učit se – tj. vytvářet si soustavu poznatků za pomoci klíčových kompetencí + dispozice tělesné, smyslové, duševní, sociální
- + vztah člověka ke vzdělávání, sociální inteligence, takt, empatie, citlivost, komunikativnost, způsob řešení konfliktů → neseme si z rodiny (*z prostředí, ve kterém se člověk narodil, je vychováván, ve kterém působí*)

„Pokud se chci něčemu naučit, musím se umět učit, musím mít možnost a musím chtít.“

→ 3 podmínky



### **Prameny:**

- PhDr. Zdeněk Palán, Ph.D.: Celoživotní učení a další profesní vzdělávání, Sdružení pro informačně poradenský systém tvořené společnostmi KPMG Česká republika, s.r.o., Gradua-CEGOS, s.r.o. a OKsystem, s.r.o., 2007
- Hana Richterová: Klíčové kompetence studenta a jejich rozvíjení na SOŠ, diplomová práce, Praha, 2003
- Test struktury zájmů (AIST-R), Hodnocení vlastních překážek ve vzdělávání (ABE) – John J.Liptak, Ed.D., 2008, Škála přenosných dovedností – John J.Liptak, Ed.D, and Laurence Shatkin, Ph.D., 2007, Zájmový dotazník k volbě budoucího povolání (TWI) – John J.Liptak, Ed.D.,2008

**Děkuji za pozornost.**

**Mgr. Hana Prášková**

## 2.2 Klíčové kompetence a jejich rozvíjení

### Dnešní doba vyžaduje aktivní ovládnání tzv. klíčových kompetencí (soft skills)

- jsou to jakékoliv dovednosti a schopnosti, s jejichž pomocí člověk aktivně uplatní své znalosti a zkušenosti při řešení problémů a dokáže je přenést i do jiných oblastí běžného života
- nezastarávají, nejsou omezeny na konkrétní situace
- jsou znakem způsobilosti, tj.:
  - schopnosti chovat se přiměřeně situace
  - flexibilně uplatňovat to, čemu jsem se naučil
  - to, co jsem se naučil, jsem schopen měnit podle svých potřeb a aktuální životní situace
  - jsem si vědom svých vlastních možností a hranic

### Jiné definice a charakteristiky tohoto pojmu:

„Klíčové kompetence zahrnují schopnosti, dovednosti, postoje, hodnoty a další charakteristiky osobnosti, které umožňují člověku jednat adekvátně a efektivně v různých pracovních a životních situacích...“<sup>1</sup>

„Proaktivní člověk je tvořivý a učí se celý život. Disponuje souborem univerzálně použitelných dovedností, které jsou „klíčem“ k dalšímu učení, poznávání, komunikování, spolupráci...“<sup>2</sup>

„Klíčové kompetence chápeme jako obecně využitelné dovednosti, nadřazené jednotlivým dílčím dovednostem nezbytným pro výkon jedné konkrétní profese. Klíčové kompetence samy o sobě jsou obsahově neutrální, jsou použitelné na libovolný vzdělávací obsah. Podstatou jejich rozvoje je činnost, člověk (žák) se musí aktivně učit.“<sup>3</sup>

„Nabývání klíčových kompetencí je celoživotní proces, který je udržován dynamikou nového učení a přeučování.“<sup>4</sup>

### Co se dnes od každého očekává v oblasti kompetencí?

Vyžadují se takové dovednosti a schopnosti, s jejichž pomocí může člověk uplatnit své znalosti a zkušenosti při řešení problémů, a dokáže je přenášet do různých oblastí života. Nejsou omezeny na konkrétní situace, nezastarávají, mají dlouhou „životnost“.

#### 1) Komunikace + znalost českého i cizího jazyka

- schopnost prezentovat se, umět se vyjadřovat písemně i ústně v mateřském i cizím jazyce, umět rozlišit podstatné od nepodstatného, umět opakovat, shrnout, argumentovat, zdůvodňovat,...

<sup>1</sup> Národní program rozvoje vzdělávání v ČR, Praha 2000, str. 51

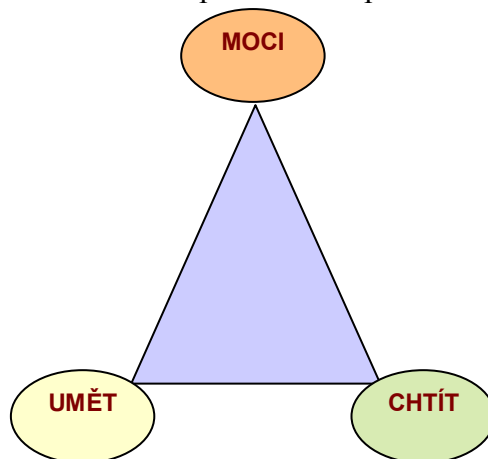
<sup>2</sup> Walterová, E.: Tvorba a realizace kurikula v evropské dimenzi, podkladová studie, 1998

<sup>3</sup> Richterová, H.: Klíčové kompetence studenta a jejich rozvíjení na SOŠ, diplomová práce, FF UK, Praha 2003, str. 10

<sup>4</sup> Belz, H., Siegrist, M.: Klíčové kompetence a jejich rozvíjení, Portál, Praha 2001, ISBN 80-7178-479-6, str. 27

- 2) **Počtení gramotnost**
  - schopnost provádět operace s čísly, zvládat základní početní úkony, umět se orientovat v účtech, napsat objednávku, spočítat si úroky apod.
- 3) **Minimální úroveň zvládnutí informačních a komunikačních technologií**
  - schopnost získávat a zpracovávat informace, rozpoznávat problémy a analyzovat je, umět získávat nové informace, nenechat se zahltit informačním „balastem“, bezpečně ovládat svou pozici na sociálních sítích
- 4) **Osobní a sociální dovednosti**
  - umět naslouchat druhým (velice důležité zejména pro pracovníky sociální oblasti), řídit vlastní učení, reagovat na změny a nepředvídatelné situace, zvládat personální vztahy, samostatně organizovat svoji práci a svůj čas
- 5) **Schopnost řešit problémy a kreativita**
  - být si vědom stereotypů ve svém jednání, umět používat nové techniky a principy myšlení, překonávat bariéry, začleňovat získané informace do nových struktur, problémy vidět z různých hledisek, zvažovat výhody i nevýhody možných řešení
- 6) **Schopnost učit se**
  - znát svůj učební styl, uvědomit si vlastní procesy učení, používat všechny smysly při učení, používat „metakognitivní strategie“ – umět se učit
- 7) **Schopnost zdůvodňovat a hodnotit**
  - schopnost věcně a přiměřeně zdůvodňovat a hodnotit výsledky vlastní práce, dokázat stanovit kritéria pro hodnocení, oddělit objektivní věcný obsah od subjektivního hodnocení
- 8) **Schopnost kooperovat**
  - ovládat své neverbální signály, rozvíjet a kultivovat své verbální projevy, přiměřeně řešit konflikty, utvářet vlastní názory a posuzovat názory druhých, být schopen dočasně odložit své individuální potřeby ve prospěch úspěchu týmu
- 9) **Schopnost přejímat odpovědnost**
  - umět odhadnout důsledky svého jednání, postavit se čelem k neúspěchům, naplnit život vlastní aktivitou s vědomím nebezpečí i šancí
- 10) **Samostatnost a výkonnost**
  - pracovat soustředěně, respektovat dané podmínky, být houževnatý v případě obtíží, znát cíl, umět nebát se rozhodovat, být zodpovědný za sebe, myslet v souvislostech, propojovat nové vědomosti se známými, umět rozlišovat,...

Pro osobnostní rozvoj je nezbytná i určitá šíře inteligence, tzv. inteligence osobnostního rozvoje. To znamená především být schopen vlastního sebepoznávání, cílevědomého plánování (v kariéře i v individuálním životě), respektovat své tempo učení, být schopen učit se, tj. vytvářet si vlastní soustavu poznatků za pomoci klíčových kompetencí a mít k tomu dobře rozvinuté dispozice tělesné, smyslové, duševní a sociální. K tomu je třeba ještě připojit vlastnosti a dovednosti, které si více či méně rozvinuté z prostředí, ve kterém neseme z rodiny, se člověk narodil, je se nejvíce projevuje, v kterém to jsou především: osobní vztah člověka ke vzdělávání, sociální empatie, citlivost, takt, komunikativnost a naučené způsoby řešení konfliktů.



## 2.3 Celoživotní učení a další profesní vzdělávání – 2. část

(PowerPointová prezentace)



### Celoživotní učení a další profesní vzdělávání 2.část

#### Klíčové kompetence a jejich rozvíjení

Střední odborná škola Benešov, BAVÍ NÁS SE UČIT, registrační číslo:  
CZ.1.07/1.1.06/02.0066

#### KOMUNIKACE

- „Já jsem OK – ty jsi OK.“ (*E.Berne*)
- Čím lépe znám své potřeby a potřeby druhých, tím lépe jim mohu vycházet vstříc.
- Čím vstřícnější jsem k potřebám partnera, s nímž hovořím, tím více bude on uspokojovat mé vlastní potřeby.
- Čím výrazněji se rozhovor dotýká mých pocitů a pocitů partnera, tím důraznější je také naše gestika a mimika.
- Pohledem do očí se navazuje kontakt – proto jsou kontrolní pohledy nezbytné.

### KOMUNIKACE

- Nikdy nepodceňuj naslouchání. Je to jedna z nejdůležitějších dovedností, kterou se můžete naučit. *(M. Leboeuf)*
- Vyjadřuj se jako „já“, ne jako „ono se“ nebo „my“. *(R. Cohnová)*
- Důležité není jen to, co se říká, ale „jak“ se to říká – jak tomu druhý „rozumí“.
- Proto se snažím o jasnou, srozumitelnou a názornou výpověď – vlastní harmonie přesvědčuje.
- Selhávají-li všechny pokusy o smysluplný rozhovor, musím se rozhodnout, zda dosažení optimálního řešení stojí za námahu a vynaložený čas-mohu docela dobře žít i s kompromisy.

### ŘEŠENÍ PROBLÉMŮ A KREATIVITA

- Nic není nemožné.
- Nejsou-li otázky, nejsou ani odpovědi.
- S cílem před očima se dá zvládnout i ta nejtěžší cesta.
- Řešení problémů a kreativita se nedá vynutit.
- „Do Říma vede vždycky více cest.“
- Nemáme k něčemu odvahu nikoliv proto, že je to obtížné, ale protože k tomu nemáme odvahu, je to obtížné.
- Kam bychom došli, kdyby všichni říkali: „Kam bychom došli?“ a nikdo by se nešel podívat, kam bychom došli, kdybychom šli.
- „Proč si dělat starosti, když se okolnosti mohou změnit. A když se okolnosti změnit nemohou, tak proč si dělat starosti.“

### SAMOSTATNOST A VÝKONNOST

- „Já jsem OK – ty jsi OK.“ (*E. Berne*)
- Každý má právo na seberealizaci, samostatnost a na odpovědnost sám za sebe.
- Samostatnost a výkonnost jsou nezbytné pro lidskou existenci.
- Vztahová rovina určuje rovinu obsahovou, proto jsou pocity důležité.
- Procesy učení se nedají diktovat, ale „když si člověk něco umíní, zmůže víc, než bychom věřili.“ (*Pestalozzi*)
- Je důležité pracovat a rozvíjet naše silné stránky.
- Nechtít nemožné – poznat své hranice a limity.
- Ujasnit cíl a cenu, kterou jsem ochoten akceptovat.
- Problémy řešit postupně i intuitivně. Někdy stačí změna našeho vnitřního postoje k problému.
- Hledání dohod má přednost před hledáním kompromisů.

### ODPOVĚDNOST

- „Já jsem OK – ty jsi OK.“ (*E. Berne*)
- Mám právo sám posuzovat své vlastní chování, myšlenky a emoce a být za ně a za jejich důsledky sám odpovědný.
- Mám právo posoudit, zda a nakolik jsem odpovědný za řešení problémů ostatních lidí.
- Jsem zodpovědný především sám sobě.
- Svoboda je nutnost rozhodnout se. (*Ortega y Gasset*)
- Svoboda může zvýšit míru odpovědnosti.
- Nejsem na světě proto, abych naplňoval očekávání jiných.
- Odpovědnost nelze delegovat. Vlastní odpovědnost je nepřenositelná.
- Úcta k sobě předchází úctě k druhým.
- Převzít odpovědnost znamená také postavit se čelem k neúspěchům

### SCHOPNOST PŘEMÝŠLET A UČIT SE

- Co slyším, to zapomenu. Co vidím, to si pamatuji. Co si vyzkouším, tomu rozumím. (*Konfucius*)
- Snaž se pochopit to, čemu se učíš.
- Když ti něco není jasné, požádej o vysvětlení. Je lepší zeptat se a být 5 minut hlupákem než zůstat hloupým celý život.
- Srovnávej si nové informace s tím, co už víš, s vlastní zkušeností.
- Udělej si přehledné zápisky.
- Neomezuj se jen na studium učebního textu, ale věnuj čas i samostatnému vyjádření nastudovaného textu.
- Důležité a obtížné učivo opakuj vícekrát, ale v kratším časovém úseku.
- Využívej i zdánlivě prázdných ztrátových časů (např. čekání na autobus – opakování slovíček).
- Neodkládej přípravu na poslední den nebo těsně před opakovací blok, zopakuj si učivo co nejdříve po výkladu.
- Individuální přípravu kombinuj se společnou činností (vzájemné zkoušení, konverzace)
- Dodržuj pravidelný režim dne, dostatečně spi, dodržuj správnou životosprávu a dostatečný přísun tekutin.
- Učební činnost si plánuj a plán dodržuj.
- Vytvoř si srozumitelný a stálý systém zkratk a ten používej.

### SCHOPNOST ZDŮVODŇOVAT A HODNOTIT

- „Já jsem OK – ty jsi OK.“ (*E. Berne*)
- Chytrý si všechno poznamená – hloupý má ke všemu poznámky. (*Heine*)
- Milý Manitou, nechej mě jít míli v mokasínách mého souseda, dříve než ho zatratím nebo obviním.
- Hladit pomáhá víc než bít
- Kritéria hodnocení a měřítko musí být všem známá.
- Hodnocení musí být použitelná pro všechny.
- Je třeba oddělit objektivní věcný obsah od subjektivního hodnocení.
- Hodnocení výkonu nevypovídá nic o kvalitě osoby.
- Přátelství je, když tě někdo pochválí, že dobře plaveš, poté co ses převrhl s plachetnicí. (*W. Schneyder*)



### DESATERO PRO DUŠI

- Směj se co nejčastěji.
- Když se ti chce brečet – breč, slzy nepotlačuj.
- Ber se takový, jaký jsi.
- Každý den se na něco těš.
- Nauč se komunikovat s ostatními
- Žij vyrovnaně – každý den se trochu uč, trochu přemýšlej, trochu si maluj zpívej, hraj si a pracuj.
- Když někomu ublížíš, řekni promiň.
- ...
- ...
- ...

### Prameny:

- Belz, H., Siegrist, M.: Klíčové kompetence a jejich rozvíjení, Portál, Praha, 2001
- Hana Richterová: Klíčové kompetence studenta a jejich rozvíjení na SOŠ, diplomová práce, Praha, 2003

Děkuji za pozornost!



## Hra – Motivační plakát

Zamysli se nad výše uvedenými větami v prezentaci a z každé skupiny klíčových kompetencí si vyber pro sebe jednu, která tě oslovila, která se ti líbí. Sestav si svůj motivační plakát k rozvoji svých klíčových kompetencí (soft skills).

Doplň chybějící body „Desatera pro duši“, které je uvedené na konci prezentaci, a vytvoř si tak své vlastní, originální a povzbuzující.



## Hra - Dražba<sup>5</sup> (pro rozvoj samostatnosti a výkonnosti)

### Popis

Na čistý list papíru napiš různé vlastnosti, které jsou pro tebe důležité, můžeš si i vybrat z níže uvedené nabídky vlastností. Potom začne dražba vlastností. Lektor draží jednotlivé vlastnosti tak, že zdvihne kartičku s vlastností. Každá vlastnost se draží jen jednou. Nejnižší nabídka za vlastnost je jeden bod.

Máš k dispozici 100 bodů, které můžeš libovolně rozdělit. Vydraženou vlastnost si zapiš do pracovního listu a zaznamenej si spotřebované body. Během dražby se sám rozhoduješ, jakou hodnotu pro tebe má ta která vlastnost.

### Příklady vlastností

exaktní myšlení, komunikativnost, kooperativnost, flexibilita, sebedůvěra, kreativita, opravdovost, jasnost, odvaha, ochota k riziku, schopnost rozhodovat, svědomitost, sebejistota, schopnost milovat, výraznost, zdvořilost, požitkářství, soudnost, přesnost, velkorysost, smysl pro spravedlnost, schopnost vcítit se, statečnost, držet slovo, počestnost, puntičkářství, otevřenost, neúplatnost, loajalita, vědomí hodnot, schopnost koncentrace, obstat v konfliktech, vnitřní klid, smysl pro pořádek, trpělivost, schopnost snášet bolest, humor, silná vůle, schopnost pociťovat, uvědomování si těla, soudnost, pozornost, dostatek fantazie, schopnost rozvoje, kritičnost, sebeúcta, odpovědnost, jasné vyjadřování, stabilita, emocionalita, dobrodružná povaha, vyrovnanost, stabilita, vynalézavost, zdvořilost, optimismus, spolehlivost, láskyplnost, sebeovládání, smysl pro povinnost, diplomatická obratnost, oduševnělost, snášení zátěže, přesnost, motivační síla, štěstí, empatie, umění diferencovat, důslednost, disciplína, přizpůsobivost

---

<sup>5</sup> Belz, H., Siegrist, M.: Klíčové kompetence a jejich rozvíjení, Portál, Praha 2001, ISBN 80-7178-479-6, str. 295



## 2.4 Dotazník správného učení aneb Jak se umíš učit? (diagnostika schopnosti učit se)

Pokus se odpovědět bez dlouhého přemýšlení na následujících 45 otázkách v dotazníku, který zjišťuje způsob tvé mimoškolní přípravy na vyučování. U každé otázky máš možnost zvolit odpověď ANO nebo NE. Při odpovědi ANO udělej křížek ve sloupci ANO, při odpovědi NE udělej křížek ve sloupci NE. U jednotlivých otázek se příliš nezdržuj a zvol odpověď, která tě napadne ihned po přečtení – ta bývá obvykle nejpřesnější.

		ANO	NE
1.	Trvá ti studijní příprava na vyučování každý den déle než 2 hodiny?		
2.	Učíš se často po 18. nebo 19. hodině večer?		
3.	Trvá ti dlouho, než se pustíš do učení?		
4.	Učíš se pravidelně každý den?		
5.	Učíš se doma vždy v pravidelnou denní dobu?		
6.	Máš ve svých učebnicích a sešitech většinou takový pořádek, že najdeš vždy, co hledáš?		
7.	Stává se ti často, že učení na příští den z nějakého důvodu stále oddaluješ?		
8.	Stává se ti často, že při učení spěcháš, abys "to měl/a už za sebou"?		
9.	Učíš se novou učební látku tak dlouho, dokud ji nepochopíš?		
10.	Když se něco naučíš nedostatečně nebo chybně, snažíš se doplnit své znalosti a vědomosti v co nejkratší době?		
11.	Stává se ti často, že se něco naučíš nazpaměť, aniž bys tomu rozuměl/a?		
12.	Vyhledáváš si při učení neznámá slova, abys pochopil/a, co vlastně znamenají?		
13.	Používáš při učení poznámek ze školních sešitů nebo ostatní školní pomůcky (např. atlasu, tabulek, schémat v učebnici atd.)?		
14.	Když se začínáš učit, stane se ti často, že si zapomeneš připravit všechny věci z daného předmětu na pracovní stůl?		
15.	Když se věnuješ studiu nějakého nového učiva, zkontroluješ si, zda si naučenou látku skutečně pamatuješ?		
16.	Provádíš domácí přípravu na vyučování podle předem zvoleného plánu nebo vlastního rozvrhu?		
17.	Daří se ti tento plán nebo denní rozvrh dodržovat?		
18.	Zopakuješ si na konci domácí přípravy u každého učiva to, co ses před chvílí učil/a?		
19.	Jsi dobrý čtenář? Dovedeš dobře, pozorně a rychle číst?		
20.	Když se učíš nějakou novou učební látku, vyhledáváš z literatury nebo z jiných pramenů další potřebné informace?		
21.	Vyskytují se u tebe případy, že něco "nabifluješ", aniž tomu rozumíš?		
22.	Prolistuješ si alespoň nové školní učivo z dopoledního vyučování ve své učebnici, i když další hodinu vyučování máš až za 2 nebo 3 dny?		
23.	Podtrháváš si tužkou části učiva, které se snažíš zapamatovat nebo si vypisuješ podstatné věci při učení na papír?		

24.	Když se připravuješ na příští den, učíš se například jazykové předměty (čeština, angličtina) nebo přírodovědné předměty hned za sebou?		
25.	Provádíš domácí přípravu tak, že napřed napíšeš úkoly a potom se učíš z učebnice?		
26.	Když se učíš nějakou novou látku, podíváš se, co učivu předcházelo minulou vyučovací hodinu?		
27.	Když studuješ nové učivo z učebnice, vyhledáváš někdy z vlastní iniciativy nějaké pomocné prameny, abys je lépe pochopil/a?		
28.	Snažíš se o to, aby ti při učení někdo vysvětlil věci, které bys při určitém úsilí mohl/a sám (sama) pochopit?		
29.	Trávíš mnoho času při učení tím, že posloucháš povídání druhých nebo tím, že sám (sama) mnoho povídáš (např. s rodiči, sourozenci atd.)?		
30.	Stává se ti často, že při učení zjistíš, že myslíš na něco úplně jiného?		
31.	Stává se ti často, že po přečtení nového textu v učebnici vlastně ani nevíš, co jsi četl/a?		
32.	Provádíš domácí přípravu na vyučování samostatně a bez přímého dohledu rodičů?		
33.	Pročítáš si poznámky z vyučování ještě tentýž den po návratu ze školy?		
34.	Nasazuješ rychlé tempo domácí přípravy až den před stanoveným termínem písemné nebo ústní zkoušky?		
35.	Máš nějaký systém v opakování učiva, který by zabraňoval rychlému zapomínání?		
36.	Máš pocit, že ztrácíš mnoho času, který bys při dobré vůli mohl/a lépe využít jak na práci, tak na zábavu?		
37.	Přečteš za jednu minutu alespoň 250 – 300 slov lehkého testu (např. zábavné knížky)?		
38.	Když se učíš novou látku z učebnice, přečteš si nejprve hlavní učivo a současně kontrolní otázky, abys získal/a přehled o celém textu?		
39.	Napadají tě při učení některé otázky, o kterých si myslíš, že je dokážeš zodpovědět?		
40.	Přečteš si učební text znovu po prvním letmém čtení a děláš si někdy poznámky o hlavních obsahu nového učiva?		
41.	Zapisuješ si někdy hlavní myšlenky ze studovaného učiva vlastními slovy?		
42.	Zavřeš si při učení sešit nebo učebnici a snažíš se s pomocí poznámek vyjádřit hlavní obsah nového učiva?		
43.	Když některou část nového učiva ještě dost dobře neumíš, otevřeš si znovu sešit nebo učebnici a s jejich pomocí si látku zopakuješ?		
44.	Domníváš se, že se umíš správně učit?		
45.	Máš doma vždy dobré podmínky ke studiu a domácí přípravě na vyučování (např. dostatek klidu, vlastní koutek nebo psací stůl atd.)?		
<b>CELKOVÝ POČET BODŮ</b>			

Nyní sečti všechny křížky, které jsou umístěné v tmavém políčku. Jestliže počet dosažených bodů je nižší než 25, měl by ses zamyslet nad způsobem své domácí studijní přípravy, protože se neučíš zrovna moc efektivně.

1-2	44 – 33	Z celkového výsledku je jasné, že kvalita tvé domácí přípravy na vyučování je natolik senzační, že současně vytváří i velmi dobré podmínky pro co nejlepší využití tvých studijních schopností a dovedností při učení.
3	32 – 25	Úroveň tvé mimoškolní přípravy je celkem dobrá. Chceš-li ovšem studovat na středné škole, měl/a bys některé studijní dovednosti ještě zdokonalit. Právě ty ti ještě brání v co nejlepším využití tvých studijních schopností a dovedností při samostatném učení.
4	24 – 15	Poměrně nízký výsledek v dotazníku správného učení naznačuje, že se neumíš učit a že volíš málo účinné a dost neefektivní metody učení, které způsobují dost velké výkyvy ve tvých studijních výsledcích.
5	14 – 0	Velmi nízký výsledek v dotazníku správného učení naznačuje, že si prostě neumíš zorganizovat čas nejen na učení, ale i na své vlastní koníčky. Stejně tak je velmi pravděpodobné, že tě učení příliš ani nezajímá. Co s tím budete ale dělat?



## Hra - Moje klíčové kompetence<sup>6</sup>

Máš před sebou pracovní listy „Moje schopnosti“, po vyplnění a vyhodnocení zjistíš, které klíčové kompetence (soft skills) jsou tvými silnými stránkami a na kterých musíš ještě zapracovat a posílit je.

## 2.5 Dotazník MOJE SCHOPNOSTI

### OTÁZKY

Odpovězte prosím na následující otázky poctivě a sebekriticky.

#### Komunikace

Ostatní se mi často svěřují se svými problémy.	velmi často	5 4 3 2 1	stěží se to stane
Dokážu věci „vystihnout“.	velmi dobře	5 4 3 2 1	zřídka, mám rád detail
Vidím, co si ostatní myslí a cítí.	velmi často	5 4 3 2 1	málokdy
Dovedu říci druhým své mínění.	je to pro mě snadné	5 4 3 2 1	je to pro mě těžké
Jsem žádán o osobní radu.	stává se velmi často	5 4 3 2 1	nestává se (téměř) nikdy
Dovedu projevit pocity.	je to pro mě velmi snadné	5 4 3 2 1	je to pro mě těžké

#### Kooperace

Pracuji v týmu.	velmi rád	5 4 3 2 1	velmi nerad
Dokážu přiznat chyby a slabosti.	je to pro mě velmi snadné	5 4 3 2 1	je to pro mě těžké
Dokážu přijmout rozhodnutí skupiny.	bez problémů	5 4 3 2 1	s obtížemi
Usiluji při práci o dosažení cíle.	vždycky	5 4 3 2 1	velmi zřídka
Dokážu ostatním vyjít vstříc.	je to pro mě velmi snadné	5 4 3 2 1	je to pro mě velmi těžké
Je pro mě důležité, co ostatní v týmu dělají a říkají.	velmi důležité	5 4 3 2 1	zcela lhostejné

<sup>6</sup> Belz, H., Siegrist, M.: Klíčové kompetence a jejich rozvíjení, Portál, Praha 2001, ISBN 80-7178-479-6, str. 145-151

### Řešení problémů

Musím dělat současně různé věci.	stává se velmi často	5 4 3 2 1	stěží
Nové situace jsou pro mě výzvou.	vlastně vždycky	5 4 3 2 1	ne, nikdy
Umím rozeznat struktury.	je to pro mě velmi lehké	5 4 3 2 1	je to pro mě těžké
Myslím v souvislostech.	je to pro mě velmi lehké	5 4 3 2 1	je to pro mě velmi těžké
Zvládnou i obtížné situace.	velmi často	5 4 3 2 1	zřídka
Mohu se spolehnout	vlastně vždycky na svou intuici	5 4 3 2 1	skoro nikdy

### Kreativita

Mohu jít neobvyklými cestami.	stává se velmi často	5 4 3 2 1	nestává se
Zkouším nové možnosti.	velmi často	5 4 3 2 1	velmi zřídka
Mám bezmeznou fantazii.	to přesně souhlasí	5 4 3 2 1	to vůbec nesouhlasí
Umím improvizovat.	je to pro mě velmi lehké	5 4 3 2 1	je to pro mě velmi těžké
Umím být spontánní.	je to pro mě velmi lehké	5 4 3 2 1	je to pro mě velmi těžké
Baví mě kreativní práce.	ano, velmi	5 4 3 2 1	ne, vůbec ne

### Samostatnost

Dokážu se sám rozhodovat.	stává se velmi často	5 4 3 2 1	nestává se
Jsem schopen zastávat svůj názor.	velmi dobře	5 4 3 2 1	je to pro mě obtížné
Umím oddělit osoby a témata.	je to pro mě snadné	5 4 3 2 1	je to pro mě obtížné
Respektuji rámcové podmínky.	vlastně vždycky	5 4 3 2 1	velmi zřídka
Svou práci plánuji a provádím sám.	stává se velmi často	5 4 3 2 1	nestává se
Je-li třeba, požádám o cizí pomoc.	je to pro mě snadné	5 4 3 2 1	je to pro mě těžké

### Výkonnost

Umím si sám rozdělit svůj čas.	stává se velmi často	5 4 3 2 1	nestává se
Mohu důvěřovat svým schopnostem.	vlastně vždy	5 4 3 2 1	spíše zřídka
Mohu pracovat v časové tísní.	je to pro mě snadné	5 4 3 2 1	jen stěží
Dovedu dobře přijmout pochvalu.	je to pro mě snadné	5 4 3 2 1	mám s tím problémy
Dovedu se rychle regenerovat.	velmi dobře	5 4 3 2 1	je to obtížné



Mám „jasno“ v tom, co chci.	většinou	5 4 3 2 1	málokdy
-----------------------------	----------	-----------	---------

### Zodpovědnost

Uzavírám dohody všeho druhu.	stává se velmi často	5 4 3 2 1	nestává se
Dovedu odhadnout důsledky svého jednání.	zpravidla	5 4 3 2 1	zřídka
Dostojím svému slovu.	vždy	5 4 3 2 1	zřídka/je to pro mě těžké
Přijímám odpovědnost za své jednání.	také za neúspěchy	5 4 3 2 1	rád se z ní vykrotím
Umím si vybrat.	velmi snadno	5 4 3 2 1	vybírat, je utrpení
Uvědomuji si svou roli.	většinou	5 4 3 2 1	málokdy

### Schopnost přemýšlet

Musím promýšlet formulování problémů.	stává se velmi často	5 4 3 2 1	nestává se
Umím se soustředit.	velmi dobře	5 4 3 2 1	zřídka se podaří
Umím oddělit důležité od nedůležitého.	bez problémů	5 4 3 2 1	většinou ne
Umím si udělat „obrazy“ problémů.	květnaté obrazy	5 4 3 2 1	úplná prázdnota
Umím rozlišit příčiny a následky.	jasně a zřetelně	5 4 3 2 1	většinou mi to je nejasné
Souvislosti pro mě nejsou žádný problém.	vůbec ne	5 4 3 2 1	častěji, než je mi milé

### Schopnost učit se

Musím se zabývat novými věcmi.	stává se velmi často	5 4 3 2 1	nestává se
Jsem zvědavý na všechno nové.	absolutně	5 4 3 2 1	dejte mi pokoj
Nalézám si nové zdroje informací.	stále	5 4 3 2 1	vím toho dost
Hodně vydržím.	velmi dobře	5 4 3 2 1	je to pro mě těžké
Dovedu si zapamatovat nové věci.	výborně	5 4 3 2 1	je to pro mě těžké
Umím spojovat nové se známým.	většinou se mi to daří	5 4 3 2 1	jaké informace?

### Schopnost zdůvodňovat

Musím své jednání zdůvodnit.	stává se velmi často	5 4 3 2 1	nestává se
Umím mluvit před publikem.	bez velkých problémů	5 4 3 2 1	raději ne
Všechno se dá nějak zdůvodnit.	plně platí	5 4 3 2 1	vůbec neplatí
Umím shrnovat výsledky.	velmi systematicky	5 4 3 2 1	je to pro mě těžké
Pro rozhodnutí vyžaduji zdůvodnění.	přiměřeně často	5 4 3 2 1	netroufám si
Daří se mi používat média.	velmi přiměřeně	5 4 3 2 1	média?

	situaci		
--	---------	--	--

### Schopnost hodnotit

Umím hodnotit osoby a výkony.	stává se velmi často	5 4 3 2 1	nestává se
Daří se mi najít hodnotící kritéria.	velmi dobře	5 4 3 2 1	je to pro mě obtížné
Jsem si vědom svých hodnot a norem.	znám je velmi dobře	5 4 3 2 1	mám mnoho mezer
Chyby jsou pro mě pobídkou.	vždycky	5 4 3 2 1	berou mi odvahu
Umím dobře povzbudit.	přiměřeně situace	5 4 3 2 1	jsem zdrženlivý
Dovedu kritizovat, aniž bych ranil.	vždy se mi to podaří	5 4 3 2 1	bohužel ne

### Pokyny pro vyhodnocení:

Spočítej si body dosažené v jednotlivých řádcích a pro každou oblast je sečti jako celkový výsledek. Dosažený počet bodů v jednotlivých oblastech ti ukáže, které schopnosti jsou u tebe obzvláště výrazné a na kterých bys měl ještě zpracovat.

Potom tyto body vyděl šesti a aritmetický průměr zapiš. Z průměrných hodnot si můžeš vytvořit graf svých schopností. Jestliže na vodorovné ose x budou názvy jednotlivých kompetencí a na svislé ose y zaznamenáš body z tabulky odpovídající jednotlivým kompetencím, zobrazíš si tak své schopnosti graficky.

Kompetence	počet bodů	:6	průměr
<b>1. Komunikace</b>		:6	
<b>2. Kooperace</b>		:6	
<b>3. Řešení problémů</b>		:6	
<b>4. Kreativita</b>		:6	
<b>5. Samostatnost</b>		:6	
<b>6. Výkonnost</b>		:6	
<b>7. Zodpovědnost</b>		:6	
<b>8. Schopnost myslet</b>		:6	
<b>9. Schopnost učit se</b>		:6	
<b>10. Schopnost zdůvodňovat</b>		:6	
<b>11. Schopnost hodnotit</b>		:6	

### 3 Kariérové poradenství

Zaměstnání je jedním z životních pilířů moderního člověka. Protože v zaměstnání trávíme v dospělosti většinu času, neměli bychom k němu přistupovat pouze jako k prostředku výdělku. Zaměstnání a práce obecně je prostorem pro realizaci člověka. Není jednoduché nalézt ten správný prostor, ty správné lidi a ty správné prostředky, abychom pracovali s radostí a práce nás naplňovala. Taková práce musí splňovat mnoho požadavků - u každého z nás trochu jiných. Základním požadavkem ovšem zůstává, abychom si práci vydělali odpovídající objem peněz, abychom v práci zažili úspěch, realizovali své cíle a cítili se aspoň trochu šťastní. Naše očekávání musí ovšem odpovídat realitě.

Zvolit si tu „správnou“ školu, to „správné“ zaměstnání není často jednoduché. Asi každý člověk v průběhu života jednou nebo vícekrát volí své profesní zaměření. Jedná se o důležitou volbu a nesprávné rozhodnutí významně ovlivňuje ostatní oblasti života. Lidé, kteří dělají práci, která je skutečně naplňuje, jsou v životě spokojenější, úspěšnější a zdravější.

Volba školy nebo povolání by měla být realizována na základě posouzení a zhodnocení podstatných faktorů, kterými na konci každého stupně vzdělání jsou:

- a) osobnostní předpoklady ke studiu a zdravotní stav
- b) studijní předpoklady
- c) prospěch
- d) studijní ambice a motivace
- e) možnost následného studia (maturita, VOŠ, VŠ)
- f) šance absolventa na pracovním trhu
- g) typ školy – veřejná, státní nebo soukromá
- h) nabídka škol v daném regionu
- i) dostupnost školy (dopravní dostupnost, možnosti bydlení)
- j) šance na přijetí
- k) kvalita výuky
- l) časová náročnost studia
- m) sociální klima školy (počet studentů v ročníku, výměnné pobyty, stáže a praxe – i zahraniční apod.)

Důležité je také vzít v úvahu pozdější uplatnění na trhu práce, platové podmínky v jednotlivých oborech, nároky na profesi ve vybraném oboru apod.

Kariérové poradenství je způsob provázení v situaci volby či změny povolání. S jeho pomocí může každý člověk (žák, student, nezaměstnaný, pracující uvažující o změně povolání) dospět k porozumění vlastním potřebám, vlastnostem a schopnostem a tomu hledat odpovídající pozici. Kariérový poradce využívá nejčastěji rozhovoru, koučování, zážitkové pedagogiky a dalších tvořivých i diagnostických technik.

Ve školách je zajištění kariérového poradenství většinou úkolem výchovného poradce. Na konkrétních aktivitách v dané škole se však může podílet i speciální pedagog, psycholog z pedagogicko-psychologické poradny, třídní učitel a učitelé předmětů.

Aktivity školy v oblasti kariérového poradenství jsou rozmanité. Typickými jsou informační činnosti (o možnostech studia, o přijímacím řízení, o pracovních možnostech, pomoc při vyplňování přihlášek, organizování besed, exkurzí, účast na Dnech otevřených dveří, burzy škol aj.) a dále pak konzultační činnost pro žáky a rodiče.

Další možností, jak provádět kariérové poradenství, je použití nejrůznějších testů a zájmových dotazníků (např. dotazník MBTI, Hollandova typologie osobnosti, Test struktury zájmů, Zájmový dotazník k volbě budoucího povolání a další). Výhodou dotazníků je, že většinou nemají věkové omezení a mají obecnou platnost.

Zájmové dotazníky umožňují zorientovat se v širokém spektru nabízených profesí, vedou k sebepoznání, zohledňují vnitřní motivaci člověka k výběru konkrétní profese i jeho potenciál osobnostního zaměření, hodnotovou orientaci, životní cíle. Zároveň poskytují zpětnou vazbu, usnadňují rozhodování a plánování další profesní kariéry.

### 3.1 Hollandova teorie profesního vývoje

Profesní orientace a volba určité varianty dalšího studia či profesní přípravy jsou zpravidla ovlivňovány dvěma dominantními motivačními oblastmi:<sup>7</sup>

- a) osobnostními charakteristikami, jejichž součástí jsou aktuální stejně jako potenciální zájmy a aspirace,
- b) racionálními úvahami o možnostech a perspektivách jejich profesního uplatnění, které jsou ovlivňovány okolním sociálním prostředím.

Pod vlivem obou těchto faktorů dochází k postupnému rozvoji specifických osobnostních vlastností, osobních návyků a preferovaných způsobů chování v určitých sociálních situacích. Člověk si pak podle této teorie volí určitá povolání, která odpovídají hierarchii či struktuře jeho vlastností, preferuje určité profese, které mohou uspokojit jeho individuální potřeby.

Holland (1966) zformuloval svou typologii osobnosti, jejíž součástí je šest základních typů orientovaných na určitý životní styl:<sup>8</sup>

#### A. Osobnost s motorickou (manuální či manuálně technickou) životní orientací (Realistický typ - realistic / R)

Jedinci s touto osobnostní orientací jsou aktivní, neurostabilní, vykazují vysokou míru maskulinity, preferují konkrétní, manuálně či technicky náročné činnosti a aktivity například ve stavebnictví, strojírenství, při práci se stroji, jsou nesporně více sportovně založení než zástupci ostatních skupin, v sociální oblasti jsou však méně aktivní a „společensky“ obratní, spíše málomluvní, s tendencí k introverzi, ale sociálně přizpůsobiví, upřímní, nefalšovaní a vytrvalí. Rádi pracují spíše s konkrétními věcmi, předměty a materiály než s myšlenkami či lidmi. Nesporně dávají daleko více přednost fyzickým aktivitám, nevadí jim práce venku stejně jako i práce s rostlinami či zvířaty. Osoby spadající do této osobnostní kategorie si

<sup>7</sup> Mezera, A.: Hollandova teorie profesního vývoje, příručka, Praha, 2005, str. 4

<sup>8</sup> Mezera, A.: Hollandova teorie profesního vývoje, příručka, Praha, 2005, str. 9-11

osvojují nové schopnosti a dovednosti spíše prostřednictvím praktických činností, které mají nějaký konkrétní cíl stejně jako i hmatatelný produkt či výsledek. Realistické typy mají tendenci komunikovat upřímným a přímým způsobem jednání a v hodnotové orientaci dávají přednost spíše materiálním hodnotám. Typickými reprezentanty tohoto osobnostního typu v profesní oblasti jsou takové obory jako například: elektromechanik, strojní mechanik, veterinář, zedník, instalatér, tesař, truhlář, kuchař, mistr praktického výcviku apod.

#### **B. Osobnost s investigativní či vědeckou životní orientací (Investigativní typ – investigative / I)**

Jedinci s touto osobnostní orientací preferují analytické, intelektuální a investigativní aktivity a činnosti, uplatňují se ve zvýšené míře zejména ve výzkumu či vědeckých oborech, kde jsou kladeny zvýšené nároky na zvládnutí přírodovědných oborů včetně matematiky. Osoby tohoto typu mají spíše vědecké ambice, dobře se orientují ve vysoce strukturovaném pracovním prostředí, vyznačují se kritickým a přísně metodickým myšlením, preferují spíše logický způsob řešení problémů abstraktní povahy. Sociálně se vyznačují spíše opatrným a uvážlivým jednáním, v sociálních vztazích jsou nezávislí, spíše introvertně orientovaní, introspektivně ladění, přísně metodicky zaměřeni, preferují spíše kognitivně kreativní činnosti. V týmové spolupráci nemají tendenci vyhledávat vedoucí a dominantní role. Hodnotově jsou orientovaní spíše na oblast celoživotního učení a poznávání stejně jako i zdokonalování vědeckých či matematických dovedností, postrádají však často schopnost vést a strhnout ostatní. Mezi preferované pracovní oblasti řadí především vědecké obory a činnosti, které jsou zárukou samostatnosti, nových podnětů, které vyžadují abstraktní či komplexní způsob řešení. Typickými reprezentanty tohoto osobnostního typu v profesní oblasti jsou takové obory jako například: biolog, chemik, systémový analytik, programátor, laboratorní asistent/ka, lékárník, chirurg apod. Investigativní typ Johna Hollanda je částečně shodný se Sprangerovým teoretickým typem. Ten představuje výrazný znak vědce či filozofa s dominantním postavením snahy o poznání reálných vztahů v přírodě či společnosti a poznání pravdy spolu s kognitivními postoji k uspořádání a systematizaci poznatků jako hlavní náplně života.

#### **C. Osobnost s uměleckou životní orientací (Umělecký typ - artistic / A)**

Pro osoby s uměleckou osobnostní orientací je typické originální, intuitivní a imaginativní myšlení, milují tvořivost a tvůrčí umělecké aktivity jako je komponování hudby stejně jako i hraní na hudební nástroje, tvůrčí psaní, kreslení, malování či práce s kamenem, s hlínou, herectví podobně jako i tanec či baletní umění. Všechny tyto aktivity vyhledávají s cílem po tvůrčím vyjádření vlastních pocitů, nálad, dojmů či nápadů. Lidé, kteří spadají do této osobnostní kategorie milují flexibilitu, nestálost a dynamičnost každodenního života se všemi jeho radostmi i starostmi, které život přináší. Na druhé straně pociťují averzi k jakékoli konvenčnosti a konformitě. Lidé s uměleckou osobnostní orientací jsou komplikovaní, nepořádní, nevázaní a impulzivní, emocionálně ladění, do sebe zahledění tvořiví idealisté s menší mírou praktičností v každodenním životě. V sociální komunikaci s ostatními lidmi volí vysokou míru expresivity a otevřenosti. Hodnotově jsou orientovaní na estetické hodnoty a sami sebe hodnotí jako kreativní a nekonformní osoby s hudebním, dramatickým, výtvarným či

pohybovým nadáním, které má daleko k šedé úřednické rutině či honu za penězi. Mezi preferované pracovní oblasti řadí především umělecké obory a činnosti vykonávané v tvůrčím prostředí. Typickými reprezentanty tohoto osobnostního typu v profesní oblasti jsou takové obory jako například: hudebník, reportér, malíř/ka, sochař/ka, aranžér/ka, loutkoherec, propagační výtvarník, architekt/ka, učitel/ka angličtiny, designér/ka nábytku, fotograf/ka apod. Hollandův umělecký typ (A) je částečně shodný se Sprangerovým estetickým typem. Ten spatřuje největší hodnotu ve formě, harmonii a procesu uměleckých zážitků, všechno posuzuje z hlediska estetických kategorií tvaru, pohybu, tónů či barev.

#### **D. Osobnost se sociální životní orientací (Sociální typ - social / S)**

Jedinci s touto osobnostní orientací jsou společenštití, laskaví, přesvědčiví a družní, ochotní ke spolupráci, sociálně jsou velmi přátelštití, se sklonem k altruismu stejně jako i idealismu. Jejich dominantním osobnostním rysem je nejen extroverze, ale i vysoká komunikativnost spojená s prosociálními, pomáhajícími, vzdělávacími či léčebnými aktivitami zaměřenými na péči, pomoc a podporu ostatních lidí. Jedinci se sociální osobnostní orientací velmi rádi spolupracují s ostatními lidmi na skupinových aktivitách, ale i cílech, které jsou zaměřeny na pomoc, léčbu, poradenství či vzdělávání dospělých osob stejně jako i malých dětí. Rádi sdílejí problémy ostatních lidí, které se snaží řešit, protože jsou ušlechtilí, taktní a ohleduplní. Sociální typy lidí vyhledávají pracovní prostředí, které by jim umožnilo pracovat v týmu podobně orientovaných osob, preferují především práci s lidmi, jejichž problémové situace se snaží řešit diskusí stejně jako s pomocí relativně širokého spektra interpersonálních dovedností. Sami sebe hodnotí jako chápající, prospěšné a sociálně vřelé jedince. Typickými reprezentanty tohoto osobnostního typu v profesní oblasti jsou takové obory jako například: učitel/ka, poradce, sociální pracovnice, sociální kurátor, personalista, učitel základní školy, zdravotní sestra, rehabilitační sestra apod. Hollandův sociální typ (S) je alternativou Sprangerova sociálního typu. Ten za nejvyšší hodnotu považuje lásku k lidem a sociální komunikaci, proto je nesobecký a laskavý, což lze chápat za největší vklad do mezilidských vztahů.

#### **E. Osobnost s podnikavou životní orientací (Podnikavý typ - enterprising / E)**

Osoby s podnikavou osobnostní orientací jsou ambiciózní, energičtí, sebevědomí, spoléhající se spíše na sebe, dobrodušně ladění, orientovaní na zisk, profit či společenskou úspěšnost, které dosahují prostřednictvím ekonomických, organizačních či politických prostředků. Preferují činnosti, které vyžadují vysokou míru argumentace, organizačních schopností, dominance a přesvědčování ostatních lidí. Právě proto jsou úspěšní v takových oblastech, jako je obchod, prodej, personální management. V sociální oblasti jsou zaměřeni spíše na dosahování organizačních a ekonomických cílů než na lidi samotné. Pro svou komunikativnost jsou často stejně tak předurčení zastávat role mluvčího či politicky angažovaného reprezentanta určité zájmové skupiny lidí. Jedinci s podnikavou osobnostní orientací chápou sami sebe jako vysoce asertivní a dominantní osoby, které se ovšem občas v jisté míře nevyhnou ukvapenosti a impulzivnímu či méně taktnímu jednání. Typickými reprezentanty tohoto osobnostního typu v profesní oblasti jsou takové obory jako například: obchodník, nákupčí, manažer, obchodní právník, pojišťovací agent, obchodník s realitami, soudce, obhájce, státní zástupce apod.

Motivačně pohnutkový či podnikavý typ Johna Hollanda je velmi shodný se Sprangerovým ekonomickým typem. Ekonomický typ reflektuje především zájem o to, co je užitečné, co přináší zisk, a to často i v rozporu s estetikou.

**F. Osobnost s konformní životní orientací (Konvenční typ - conventional / C)**

Jedinci s touto osobnostní orientací jsou vysoce výkonní, se sklonem k vysoké pečlivosti, názorově jsou však konformní a přizpůsobiví, pracovně svědomití, s tendencí k praktičnosti. V sociální oblasti jsou spíše defenzivně ladění a méně společenští. Cítí se daleko lépe v jasně strukturovaném sociálním prostředí, kde jsou mimořádně úspěšní právě pro svou vysokou odpovědnost, přesnost při práci s daty, čísly a mnoha různými informacemi, které kladou požadavky na pečlivost a smysl pro detail. Osoby s tímto osobnostním typem nepostrádají organizační schopnosti, které jsou však schopni plně využít spíše v pracovním prostředí s jasně stanovenými rolami, pracovními postupy, povinnostmi a úkoly. Osoby s touto osobnostní orientací vnímají sami sebe jako odpovědné a vysoce výkonné pracovníky, ovládající poměrně široké spektrum administrativně technických a organizačních dovedností, které je předurčují k velmi úspěšnému uplatnění v mnoha pracovních týmech. Typickými reprezentanty tohoto osobnostního typu v profesní oblasti jsou takové obory jako například: sekretářka, bankovní úřednice, mzdová účetní, archivář/ka, matrikář/ka, bezpečnostní technik, správce sítě, pokladník/apod.

„Obdobně jako v oblasti osobnostní typologie zformuloval Holland i pro oblast pracovních prostředí typologii modelů prostředí, ve které konstatoval, že všechna povolání je možné kategorizovat do šesti profesních skupin či základních modelů profesionálního prostředí.“<sup>9</sup>

**Motorické (manuálně technické) profesionální prostředí (realistic / R)**

Pohybové, manuální, manuálně technické nebo technické činnosti, práce s předměty, stroji, nástroji, rostlinami, zvířaty, pracovní činnosti „venku“

**Intelektuální (vědecké) profesionální prostředí (investigative / I)**

Pozorování, studium, zkoumání, analyzování, vyhodnocování jevů, procesů a řešení problémů, vědecké, intelektuální či mentálně náročné činnosti

**Umělecké profesionální prostředí (artistic / A)**

Umělecké činnosti a umělecká tvorba, „novátorství“, využívání intuice, imaginace, kreativity, práce v nestrukturovaných podmínkách

**Sociální profesionální prostředí (social / S)**

Vzdělávání, informační a poradenské činnosti, lékařství, „pomáhající“ činnosti, pomoc lidem, činnosti vyžadující vysokou míru expresivity, empatie a dobrou úroveň komunikace

**Podnikavé profesionální prostředí (enterprising / E)**

Řízení, ovlivňování a přesvědčování lidí, výkon, obchod, prodej, zisk, náročné řídicí, organizační a ekonomické činnosti

---

<sup>9</sup> Mezera, A.: Hollandova teorie profesního vývoje, příručka, Praha, 2005, str. 12-13

**Konformní profesionální prostředí (conventional / C)**

Systematická a přesná práce s fakty, čísla, daty; administrativní a počítařské činnosti, které kladou důraz na detaily, přesnost a systematicčnost podle pokynů druhých lidí, pracovní činnosti vykonávané v jasně strukturovaných podmínkách pracovního prostředí

Stejně jako u jiných typologií osobnosti, ani v případě Hollandovy typologie se nikdy nejedná o čisté typy tzn. že člověk nemusí patřit výlučně do některého z uvedených typů.



### 3.2 Hollandovy osobnostní typy, jejich charakteristické činnosti a předpokládané schopnosti<sup>10</sup>

Osobnostní typ	Osobnostní charakteristiky	Oblíbené činnosti	Obvyklé schopnosti	Životní hodnoty
<b>Realistický R</b>	Méně společenský, trochu málomluvný, mužný, přizpůsobivý, upřímný, nefalšovaný, materialistický, přirozený, vytrvalý, neangažovaný typ	Konkrétní, jasně stanovené a uspořádané činnosti, manipulace s různými materiály, surovinami, objekty, nástroji, stroji a zvířaty	manuální, mechanické, elektrotechnické, technické	peníze moc postavení
<b>Investigativní I</b>	Analytický, opatrný, kritický, nezávislý, intelektuální, do sebe zahleděný, sociálně uzavřený, přísně metodicky zaměřený, racionální, nenáročný a skromný typ	Objevování fyzikálních, biologických a kulturních jevů a procesů, snaha po jejich pochopení a kontrole	vědecké, matematické	věda výzkum
<b>Umělecký A</b>	Komplikovaný, nepořádný, nevázaný, emocionální, idealistický, tvořivý, nepraktický, impulsivní, nezávislý, do sebe zahleděný, nekonformní a originální typ	Volné umělecky zaměřené činnosti, které vyžadují cit pro tvar, hudbu, pohyb jako prostředek k tvorbě uměleckých forem a výtvorů	jazykové, výtvarné, dramatické, literaturní, pohybové	estetické kvality
<b>Sociální S</b>	Společenský, družný, ochotný ke spolupráci, přátelský, ušlechtilý, prospěšný, prozíravý, laskavý, přesvědčivý, odpovědný, taktní a ohleduplný typ	Sociální kontakty s lidmi různého věku s cílem je informovat, cvičit, rozvíjet, léčit nebo vzdělávat	lidské vztahy, výchovné, pedagogické, interpersonální	sociální, etické morální problémy
<b>Podnikavý E</b>	Dobrodružný, zistný, ukvapený, ambiciózní, argumentující, nezávislý, dominantní, optimistický, sdílný, spoléhající se na sebe, energický typ	Vedení ostatních lidí s cílem dosáhnout očekávaných organizačních cílů, úkolů a ekonomického zisku	vůdčovství, interpersonální, verbální	politická, ekonomická úspěšnost
<b>Konformní C</b>	Přizpůsobivý, zásadový, svědomitý, defenzivní, efektivní, méně společenský, vytrvalý, praktický typ	Archivování zpráv, úprava písemností, zařizování, organizace, obsluha, obchodní a administrativní činnosti	manuální obchodní administrativní	obchodní, ekonomická úspěšnost

<sup>10</sup> Mezera, A.: Hollandova teorie profesního vývoje, příručka, Praha, 2005, str. 16

### 3.3 Hollandova typologie pracovních prostředí a povolání, jejich nároků a požadavků<sup>11</sup>

Pracovní prostředí	Obvyklá povolání	Požadavky a nároky pracovního prostředí	Dominující populace	Odměny a výhody
<b>Realistické R</b>	Odborná řemesla, technické obory, profese ve veřejných službách, práce venku, zpracovatelské a důlní obory (např. automechanik, strojník, technik, čalouník, lesník, požárník, elektromechanik aj.)	Jasně stanovené, určité a systematické pracovní činnosti s nástroji, stroji, technickým zařízením, materiály, surovinami a zvířaty, výroba, oprava a servis Manuální a technické schopnosti a dovednosti, technické myšlení, zručnost	realistické osobnostní typy pracovníků	konvenční hodnoty užitek, peníze, moc postavení, majetek
<b>Investigativní I</b>	Vědecká, intelektuální a některá technická povolání, vědecké obory a veřejné služby (např. chemik, zvukař, učitel matematiky, pilot, zubař, programátor aj.)	Systematické studium, výzkum fyzikálních, biologických, společenských nebo kulturních jevů a procesů (pozorování, symbolické, systematické, tvůrčí objevování), jazykové schopnosti, tvůrčí myšlení)	intelektuální osobnostní typy pracovníků	vědecké a duchovní hodnoty a úspěchy
<b>Umělecké A</b>	Umělecké, literární a hudební obory a řemesla, výtvarné a polygrafické obory a povolání (např. učitel hudby, fotograf, spisovatel, novinář, hudebník, architekt, malíř, aranžér aj.)	Tvorba uměleckých forem a výtvorů Umělecké schopnosti, tvořivé myšlení a fantazie, hudební, výtvarný nebo literární talent, cit pro hudbu, pohyb, jazyk, tvar a barvy	umělecké osobnostní typy pracovníků	umělecké hodnoty a úspěchy
<b>Sociální S</b>	Výchovná, pedagogická a sociálně interaktivní povolání spojená s péčí o ostatní ve veřejných službách (např. číšník, učitel, pedikér, zdravotní sestra, sociální pracovníce, státní zástupce, psychiatr, personalista aj.)	Výchova vzdělávání, informatika, léčba, poradenství, sociální péče a veřejné služby Schopnost pracovat s lidmi a porozumět jim, sociální citění a schopnost pomáhat ostatním, organizovat a řídit práci dětí a dospělých	sociální osobnostní typy pracovníků	sociální a etické hodnoty
<b>Podnikavé E</b>	Manažerské, organizační a obchodní obory, prodejní a odbytové služby, veřejné služby (např. prodavač, nákupčí, manažer, mistr, burzovní makléř, obchodní zástupce aj.)	Řízení a organizace obchodních či hospodářských činností a pracovních kolektivů, dosahování ekonomického zisku a hospodářských výsledků. Schopnost vést, organizovat a řídit činnosti dospělých, podnikavost, schopnost přesvědčování ostatních	podnikatelské osobnostní typy pracovníků	peníze, moc postavení
<b>Konformní C</b>	Úřednické, kancelářské a administrativní obory, veřejné služby, obchodní obory, administrativa (např. písařka, sekretářka, operátor výpočetní techniky, účetní, obchodní referentka aj.)	Manipulace s údaji, čísla, organizace informací, zpráv a činností, obsluha kancelářské a výpočetní techniky, archivace, dokumentace aj.	konvenční osobnostní typy pracovníků	materiální hodnoty, peníze, ekonomické, obchodní úspěchy závislost, konformita

<sup>11</sup> Mezera, A.: Hollandova teorie profesního vývoje, příručka, Praha, 2005, str. 17

Volba pracovního prostředí a profese jsou ovlivňovány nejen schopnostmi a dovednostmi, ale i stupněm sebepoznání vlastních předpokladů, možností (silných a slabých stránek jedince). Významný vliv na volbu mají i aspirace (názory a postoje okolí, ve kterém člověk vyrůstá, především rodiče, sourozenci, spolužáci apod.). S vlivem sociálního prostředí jsou spojena i určitá rizika.

Jde například o riziko nesourodosti osobnostních rysů a charakteristik, nevyhraněnost zájmů, nebo člověk preferuje model pracovního prostředí, který neodpovídá jeho osobnostním předpokladům. Případně preferuje pracovní prostředí, které koresponduje s typem jeho osobnosti, ale vybraná profese neodpovídá jeho schopnostem a dosavadním výkonům, nebo ze zdravotních důvodů nemůže zvolenou práci vykonávat. V této situaci pak dochází k volbě v pořadí druhého (kompenzačního) pracovního prostředí.

Významným faktorem, který ovlivňuje volbu povolání, jsou i informace o jednotlivých profesích a konkrétních povoláních.

Kompatibilita osobnostních předpokladů jedince s nároky a požadavky pracovního prostředí:<sup>12</sup>

Osobnostní typ jedince	Nejvhodnější typ pracovního prostředí	Kompatibilní pracovní prostředí	Výrazná inkompatibilita pracovního prostředí
R	R	I+C	S
I	I	R+A	E
A	A	I+S	C
S	S	A+E	R
E	E	S+C	I
C	C	E+R	A

*Poznámka: První sloupeček určuje osobnostní typ, druhý sloupeček tabulky charakterizuje nejvhodnější povolání, třetí sloupeček další možnosti ve výběru povolání, čtvrtý sloupeček znamená povolání naprosto nevhodné, neshodné s osobnostním nastavením (je to vždy protilehlé písmeno v Hollandově hexagonálním systému).*

<sup>12</sup> Mezera, A.: Hollandova teorie profesního vývoje, příručka, Praha, 2005, str. 15

## 3.4 Dotazníky

Součástí tohoto kurzu je i vyplnění a vyhodnocení zájmových dotazníků, k Zájmovému dotazníku k volbě budoucího povolání (TWI) patří i Mapa světa práce, která ti pomůže se zorientovat v rozmanitých typech povolání a v základních typech pracovního prostředí.

Každý dotazník si můžeš vyhodnotit sám a k výsledkům se vrátit později a svou volbu konzultovat s rodiči, učitelem, kariérovým poradcem, psychologem, kamarády apod.

# Literatura:

1. Belz, H., Siegrist, M.: Klíčové kompetence a jejich rozvíjení, Portál, Praha 2001, ISBN 80-7178-479-6
2. Mezera, A.: Hollandova teorie profesního vývoje, příručka, Praha, 2005
3. Národní program rozvoje vzdělávání v ČR, Praha 2000
4. Palán, Z.: Celoživotní učení a další profesní vzdělávání, Sdružení pro informačně poradenský systém tvořené společnostmi KPMG Česká republika, s.r.o., Gradua-CEGOS, s.r.o. a OKsystem, s.r.o., 2007
5. Richterová, H.: Klíčové kompetence studenta a jejich rozvíjení na SOŠ, diplomová práce, FF UK, Praha 2003
6. Walterová, E.: Tvorba a realizace kurikula v evropské dimenzi, podkladová studie, 1998

Mapa práce a dotazníky uvedené v příloze 1, 2, 3 a Dotazník správného učení aneb Jak se umíš učit? byly použity z materiálů získaných od lektora PhDr. Antonína Mezery během školení výchovných poradců v roce 2010 s názvem „Kompetence výchovných poradců v oblasti péče o žáky se zdravotním postižením“.

# Přílohy:

- Příloha 1      Mapa světa práce
- Příloha 2      Zájmový dotazník k volbě budoucího povolání (TWI)
- Příloha 3      SCHUHFRIEDŮV VÍDEŇSKÝ DOTAZNÍK ZÁJMŮ - R