

# Klíčové faktory kariérového rozhodování:

Zkoumání vlivů, které se podílejí na rozhodování mladých lidí ve věku 13-16 let

Shrnutí



**Nicki Moore, Lewis Clark,  
Siobhan Neary a Hannah Blake**

Datum: Červenec 2021

## O centru iCeGS

iCeGS (Mezinárodní centrum pro poradenská studia) je výzkumné centrum specializované na problematiku kariéry a kariérového rozvoje. Centrum se věnuje výzkumu, poskytuje poradenství kolegům v kariérovém sektoru, nabízí různé typy školení a zajišťuje několik akreditovaných vzdělávacích programů, včetně doktorandských.

Centrum zaměstnává pět výzkumníků s různými akademickými a profesními zkušenostmi a je úzce napojené na síť dalších badatelů a partnerů, jejichž odborných znalostí a kapacit využívá. iCeGS má pevné hodnotové zakotvení, které se promítá do etických principů a výzkumné praxe.

Pro zájemce o více podrobností o činnosti iCeGS je k dispozici [Výroční zpráva](#) (2020). Informace o iCeGS najdete také na [www.derby.ac.uk/icegs](http://www.derby.ac.uk/icegs)

Podpora Evropské komise při tvorbě této publikace nepředstavuje souhlas s obsahem, který odráží pouze názory autorů, a Komise nemůže být zodpovědná za jakékoliv využití informací obsažených v této publikaci.

### Kontakt:

International Centre for Guidance Studies (iCeGS)  
Institute of Education  
University of Derby  
Kedleston Road  
Derby  
DE22 1GB

T: 01332 591267

[www.derby.ac.uk/iCeGS](http://www.derby.ac.uk/iCeGS)

**Twitter:** @iCeGS      **Facebook:** @iCeGS\_UoD

**LinkedIn:** International Centre for Guidance Studies (iCeGS)

Číslo projektu: 1538

ISBN 978-80-87993-11-8

## Poděkování

Za celý výzkumný tým bychom rádi poděkovali následujícím jednotlivcům, kteří se podíleli na shromažďování dat pro tuto výzkumnou zprávu.

### **EKS, Česká republika**

Eva Kavková, Helena Košťálová, Markéta Cudlínová, Lenka Němcová, Dominik Fojtík

### **Univerzita Santiago de Compostela, Španělsko**

Dr Elena Fernández Rey, Dr Cristina Ceinos Sanz, Dr Miguel Nogueira Pérez, Alejandra Candal Otero, Ana I. Couce Santalla, Silvia Puga Castro, Dr. Esther Vila Couñago

### **Centrum pro celoživotní vzdělávání, Střední odborná škola Sivitanidios, Řecko**

Panayiota Vassiliou, Georgious Kyriakou, Ekaterina Tsami, Athnina Boziki, Polyanna Staikou, Georgios Stamoulias

### **VIA University College, Dánsko**

Jesper Sigaard Hansen, Dr Randi Boelskifte Skovhus, Rita Buhl, Miriam Dimsits, Elisabeth Graungaard

### **Mezinárodní centrum pro poradenská studia, Univerzita v Derby, Velká Británie**

Nicki Moore, Lewis Clark, Dr Siobhan Neary, Dr Hannah Blake

Rádi bychom také poděkovali všem kolegům, studentům a rodičům, kteří se zúčastnili výzkumných setkání, dotazníkových šetření a fokusních skupin.

## Obsah

<b>Úvod</b> .....	4
<b>Poznámka k pojmům, s nimiž ve zprávě pracujeme</b> .....	5
<b>Kontext</b> .....	6
<b>Výzkumná zjištění</b> .....	6
<i>Přístup mladých lidí ke kariérovému rozhodování</i> .....	6
<i>Vlivy působící na mladé lidi během kariérového rozhodování</i> .....	8
<i>Sebezpoznání: mapování dovedností a předpokladů</i> .....	9
<i>Sebezpoznání: využití znalostí o sobě při kariérovém rozhodování</i> .....	10
<i>Rozvíjení dovedností k řízení změn a přechodů</i> .....	11
<i>Využívání profesionálního kariérového poradenství, konzultací a intervencí</i> .....	12
<i>Zkušenosti a názory rodičů na kariérové poradenství</i> .....	12
<b>Výzkumné kruhy</b> .....	14
<b>Závěry a doporučení</b> .....	16

## Úvod

Klíčová rozhodnutí, která mladí lidé přijímají, jsou často ovlivněna rodinnými tradicemi, přáteli, vzory, médii a sociální situací. Tento projekt spolufinancovaný z programu Evropské unie Erasmus+ se snažil zmapovat, jak by bylo možné s touto skutečností lépe pracovat. Následující zpráva obsahuje zjištění evropského výzkumu uskutečněného pěti projektovými partnery (Českou republikou, Velkou Británií, Dánskem, Řeckem a Španělskem) pod vedením týmu z Mezinárodního centra pro poradenská studia při Universitě v Derby ve Velké Británii. Výzkum trval od září 2018 do července 2020.

Hlavním cílem projektu bylo zmapovat vlivy působící na mladé lidi při kariérovém rozhodování. Výzkum se proto zaměřil na pět výzkumných otázek:

1. Jak se mladí lidé rozhodují o budoucí kariéře?
2. Jaké vlivy působí na kariérové rozhodování mladých lidí?
3. Jak mladí lidé poznávají sami sebe a okolní svět?
4. Jak mladí lidé aplikují poznatky o sobě samých na kariérové rozhodování?
5. Které intervenční techniky z oblasti odborného kariérového poradenství se osvědčily jako účinná pobídka pro to, aby se mladí lidé posouvali vpřed?

Výzkum zjišťoval a reflektoval zkušenosti dvou skupin mladých lidí ve věku 13-14 a 15-16 let s nadcházejícím rozhodováním. Výzkum probíhal ve čtyřech fázích, přičemž každá z těchto fází byla realizována ve všech pěti zúčastněných zemích. Toto je čtveřice výzkumných fází:

- Rychlý průzkum existující literatury, a to jak publikované, tak i nepublikované, s cílem nashromáždit faktografický podklad pro posouzení vlivů působících na mladé lidi při kariérovém rozhodování.
- Kvantitativní průzkum sestávající z online i tištěných dotazníkových šetření, jejichž respondenty byli žáci, studenti a rodiče.
- Kvalitativní průzkum ve formě fokusních skupin složených z mladých lidí.
- Výzkumné kruhy, při nichž byla zjištěná data konfrontována se zkušenostmi odborníků z praxe.

## Poznámka k pojmům, s nimiž ve zprávě pracujeme

Oblast kariérového rozvoje používá řadu pojmů k popisu aktivit a intervencí souvisejících s pomáháním klientům v plánování budoucnosti. V textu této zprávy a v zájmu srozumitelnosti používají autoři následující terminologii:

**Kariéra (career)** označuje primárně sled různých pracovních rolí, ať už placených či neplacených, jimiž jednotlivec prochází během svého života; ale zároveň je „kariéra“ také konstrukt, který jednotlivcům pomáhá přemýšlet o hodnotě potenciálních pracovních příležitostí a o tom, jak různé pracovní role korespondují s obecnějšími rolemi v lidském životě (Career Development Institute (CDI) 2017).

**Kariérové poradenství (career guidance)** je zastřešující pojem zahrnující celou škálu aktivit určených k podpoře osob při jejich rozhodování o budoucím pracovním uplatnění a při implementaci těchto rozhodnutí. UDACE (Unit for the Development of Adult Continuing Education, 1986) ve své definici rozeznává takových aktivit sedm, např. poskytování informací; osobní poradenství; koučing nebo vzdělávání.

**Kariérové vzdělávání (careers education)** je vzdělávání ve vztahu k pracovnímu uplatnění aplikované v rámci školních osnov. Kariérová výchova má často blízko k pracovním činnostem a dalším formám osvojování praktických pracovních dovedností (Business, Innovation and Skills and Education Committees Sub-Committee on Education, Skills and the Economy 2016).

**Poskytování kariérových informací (careers information)** zahrnuje informování a nabídku informačních zdrojů o možnostech vzdělávání, pracovního uplatnění a kariérodního směřování (Business, Innovation and Skills and Education Committees Sub-Committee on Education, Skills and the Economy 2016).

**Kariérové konzultace (careers advice)** nabízejí podrobnější zprostředkování informací a představení příslušných informačních zdrojů (Business, Innovation and Skills and Education Committees Sub-Committee on Education, Skills and the Economy 2016).

**Kariérový koučing (career coaching)** (v některých zemích EU označovaný jako individuální kariérové poradenství) – označuje podle oficiální definice organizace International Federation of Coaching (ICF) situaci, kdy se kariérový kouč „stává vaším partnerem v inspirativním a kreativním procesu směřujícím k maximalizaci vašeho osobního

a profesního potenciálu. Koučing pomáhá klientům uvažovat o jejich ambicích, zájmech, kvalifikacích a schopnostech. Zároveň jim pomáhá porozumět pracovnímu trhu a systému školství a tyto poznatky propojit se znalostí sebe sama. Komplexní pojetí [kariérového koučingu] se snaží klienty naučit jak plánovat a jak se rozhodovat ve vztahu k práci a vzdělávání.“ (Organisation for Economic Cooperation and Development, 2004b)

**Individuální kariérové poradenství (personal career guidance)** je proces, který pomáhá jednotlivcům přemýšlet o jejich situaci, hodnotách a aspiracích; konfrontovat se s výzvami; řešit konflikty; posilovat cílevědomost a sebedůvěru; vytvářet si nové perspektivy; a získávat pro své uvažování a rozhodování relevantní informace o možném dalším směřování a o pracovním trhu (CDI 2017)

## Kontext

První fáze našeho výzkumu byla zaměřená na makroekonomický kontext, v němž se projekt odehrával. Zúčastněné země vykazují různá ekonomická specifika a různé přístupy k řešení problémů, například v oblasti sociální mobility. Podobnosti mezi partnerskými zeměmi byly zjištěny ve vztahu k rozvoji dovedností, i když v některých případech se jednalo spíše o regionální iniciativu než o národní strategii. Všechny partnerské země vnímají potřebu větší kvalifikovanosti a reagují na ni posilováním odborných vzdělávacích programů včetně praktického zaučení. Ve všech zemích platí povinnost zajistit mladým lidem přístup k osobnímu kariérovému poradenství (i když ne všem mladým lidem je tato služba poskytnuta). Kariérové poradenství poskytují ve všech zemích odborní kariéroví poradci, ale každá země má na tuto profesi vlastní kvalifikační požadavky.

## Výzkumná zjištění

### *Přístup mladých lidí ke kariérovému rozhodování*

Mladí lidé začínají uvažovat o kariéře ve věku okolo 12 let, ale ve všech zemích existují i žáci, kteří se touto otázkou zabírají již mnohem dříve. Rané úvahy o kariéře bývají u mladší věkové skupiny méně konkrétní a méně „vážné“. Někteří mladí lidé se na výběr povolání a na budoucnost těší, ale tento jev není konzistentní ve všech partnerských zemích. Přístup k této významné životní fázi a průvodní pocity mladých lidí se liší podle věku a pohlaví. Jedním z překvapivých zjištění našeho výzkumu bylo, že nervozita spojená s kariérovým rozhodováním kulminuje kolem 15. roku života, ale potom strmě opadá a mladí lidé jsou mnohem klidnější. Ať je vysvětlení tohoto jevu jakékoli, tvůrci programů kariérového rozvoje



ve školách musí brát tento fakt v potaz, protože právě kolem 15. roku se většina mladých lidí v partnerských zemích blíží ke svému druhému velkému kariérovému rozhodnutí.

Výzkum zjistil, že mladí lidé v Řecku vykázali vyšší míru nervozity než jejich vrstevníci v ostatních partnerských zemích. Možným vysvětlením je fakt, že řecké rodiny tradičně přikládají velký význam volbě povolání. Navíc Řecko nedávno prošlo těžkou recesí způsobenou ekonomickou krizí v roce 2010, což způsobilo, že v roce 2017 dosahovala nezaměstnanost mezi mladými Řeky 50%, a to mohlo ovlivnit míru závažnosti, kterou mladí lidé budování své kariéry přisuzují.

Mladí lidé přistupují ke kariérovému rozhodování mnoha různými způsoby. Tyto způsoby lze rozdělit do kategorií definovaných ve studii Blenkinsop a kol. (2006). Dělení odráží například to, nakolik jsou mladí lidé schopni uvažovat o svých zájmech, zkušenostech a schopnostech a na tomto základě pak hledat cesty, které pro ně budou příjemné nebo naplňující. Mladí lidé mívají tendenci vybírat si předměty/obory podle toho, nakolik jsou v nich akademicky úspěšní, a proto lze konstatovat, že škola velmi významně ovlivňuje jejich přístup k rozhodování. Pro mladé lidi totiž bývá důležité, aby naplnili očekávání, která jsou do nich vkládána. A konečně, mladí lidé také přemýšlejí o tom, jaké pracovní příležitosti jim která cesta otevře v budoucnosti, a snaží se vážit pozitivní a negativní stránky možných kariérových rozhodnutí.

#### **Klíčová zjištění jsou následující:**

- Nervozita ve vztahu k blížícímu se kariérovému rozhodnutí kulminuje v 15 letech a potom opadá.
- Někteří mladí lidé nervozitu spojenou s kariérovým rozhodováním nepocítují vůbec.
- Míra nervozity není konsistentní ve všech partnerských zemích.
- Dívky jsou ve vztahu ke kariérovému rozhodování nervóznější než chlapci.
- Mladí lidé mají celou škálu vzorů, které jim jdou v kariérovém rozhodování příkladem.
- Mladí lidé jsou se svými kariérovými rozhodnutími převážně spokojeni a rodiče mívají rovněž pocit, že jejich děti jsou spokojené.



### ***Vlivy působící na mladé lidi během kariérového rozhodování***

Mladí lidé se někdy necítí připravení na zásadní rozhodování o budoucnosti. Při uvažování o svém dalším kariérovém směřování využívají celou škálu informačních zdrojů, ale největší váhu obvykle přisuzují informacím získaným od rodičů. Proto také nepřekvapí, že mladí lidé často uvádějí právě rodiče jako osoby s největším vlivem na jejich kariérové rozhodování. To má pochopitelně své výhody, ale pedagogové upozorňují, že rodičovský vliv někdy mladým lidem brání v autonomním kariérovém rozhodování. Vliv rodičů je bohatě zdokumentován v odborné literatuře, ale jak podotýká Oomen (2018), rodiče si dosahu své role a svého působení nemusí být vždy vědomi. Vzhledem k tomu, jak velký vliv mají na mladé lidi jejich rodiče, měly by školy zacílit své informační programy i na ně a pomoci jim, aby svůj vliv mohli využít co nejvhodněji.

Mladí lidé čerpají informace o kariérových možnostech také z internetu, například když chtějí získat představu o pracovní náplni jednotlivých profesí, o přijímacích kritériích nebo kvalifikacích. Kromě toho ale na mladé lidi působí influenceři na sociálních sítích a ti je mohou nejrůznějšími způsoby ovlivňovat nebo motivovat. Mladí lidé si vybírají jednotlivce, kteří jim slouží jako vzory, ke kterým vzhlížejí a které napodobují. Jazyk související s životními vzory se proměňuje a lidé vzhlížejí kromě tradičních vzorů z rodiny, komunity, sportu nebo umění také právě k influencerům na sociálních sítích.

Mladí lidé oceňují školní kariérové programy, včetně aktivit, které jim zprostředkují kontakt s reálným světem práce, a chtěli by, aby škola tyto programy nabízela žákům už od 12 let. Podobně uvažují i rodiče a věková hranice 12 let také odpovídá tomu, kdy mladí lidé udávají, že začínají vážněji uvažovat o svém budoucím kariérovém směřování. Pro zodpovědné orgány to znamená, že by měly prosazovat programy kariérového poradenství pro všechny studenty, nejen pro vybrané cílové skupiny, tak aby všichni mladí lidé získali přístup k informacím a k podpoře, kterou potřebují. Zároveň je třeba mladé lidi na příslušné aktivity pořádané školami dobře připravit, tak aby si například ze setkání se zástupci různých profesí nebo z návštěvy veletrhů práce odnesli maximum.

Výzkum naznačuje, že mladí lidé si ne vždy uvědomují význam volitelných aktivit nad rámec osnov pro osvojování dovedností potřebných k jejich kariérovému rozvoji a pracovnímu potenciálu. Programy kariérového poradenství by proto měly mladým lidem pomoci využít získaných zkušeností a poznatků pro jejich kariérový rozvoj a uplatnit je také při rozhodování o dalším kariérovém směřování a při realizaci potřebných kroků, jako je psaní životopisů, vyplňování a podávání přihlášek a absolvování přijímacích pohovorů.

### **Klíčová zjištění jsou následující:**

- Řada mladých lidí se necítí připravená na rozhodování o své budoucí kariéře.
- Mladí lidé pracují s informacemi z mnoha různých zdrojů, ale největší hodnotu přikládají informacím získaným od rodičů.
- Internet má na kariérové rozhodování mladých lidí velmi silný vliv.
- Rodiče mají mylné představy o tom, jak mladí lidé používají internet a jakým způsobem je to ovlivňuje při kariérovém rozhodování.
- Při zkoumání kariérových možností mívají mladí lidé tendenci hledat informace založené na určitých kritériích; a tato kritéria jsou ve všech partnerských zemích konsistentní.
- Rodiče mají silnější vliv na kariérové rozhodování svých dětí než kterákoli jiná skupina dospělých nebo vrstevníků.
- Mladí lidé mívají vzory, v jejichž stopách by rádi šli, ale jazyk, který tyto vzory obklopuje, se mění, a kromě tradičních vzorů ovlivňují kariérové rozhodování také influenceři na sociálních sítích.
- Mladí lidé oceňují podporu prostřednictvím školních kariérových programů, včetně různých pracovně zaměřených vzdělávacích aktivit.
- Mladí lidé někdy podceňují hodnotu a význam mimoškolních a informálních vzdělávacích příležitostí pro kariérové rozhodování.

### ***Sebepoznání: mapování dovedností a předpokladů***

Mladí lidé mají s hodnocením kariérových předpokladů různorodé zkušenosti a výsledkům přikládají různě velký význam. Nejeefektivnější je, když testování probíhá u starších studentů okolo 15. roku věku. Mladší studenti uvádějí, že výsledky testování měly na jejich přemýšlení o dalším kariérovém směřování menší význam. Hodnocení a testování kariérových předpokladů má smysl hlavně v době, kdy se mladí lidé rozhodují, a také tehdy, když je doprovázeno návaznou intervencí a pomocí s interpretováním výsledků. Hodnocení či testování kariérových předpokladů nemá pro testované velký smysl, pokud neprobíhá v jasné návaznosti na proces rozhodování a pokud chybí pomoc s interpretací výsledků.

### **Klíčová zjištění jsou následující:**

- Ve všech partnerských zemích měli mladí lidé určitou zkušenost s hodnocením kariérových předpokladů, ale většina mladých lidí to nepovažovala za normu.
- Testování kariérových předpokladů je většinou dobrovolné.
- Jednotlivé země se lišily v míře významu, který mladí lidé testování přikládali.
- Mladším studentům připadalo testování užitečnější než starším studentům.
- Je důležité, aby testování probíhalo v době, kdy lidé stojí před zásadním rozhodováním.

### ***Sebepoznání: využití znalostí o sobě při kariérovém rozhodování***

V mnoha zemích je podpora dovedností zvyšujících pracovní uplatnitelnost a vedoucích k osobnostnímu rozvoji vnímána jako důležitá součást kariérového rozvoje, a proto je zařazena mezi důležité učební výstupy kariérových programů. Výzkum navíc ukazuje, že mladí lidé si těchto dovedností cení a uvědomují si důležitost jejich rozvíjení pro budoucí kariéru. Nicméně příležitost k pochopení příslušných kompetencí a k jejich propojení s dalším kariérovým směřováním studentů poskytují jen některé ze zkoumaných zemí a možnosti pro tento typ učení jsou v jednotlivých zemích nevyrovnané. Dokonce i uvnitř jednotlivých zemí existují rozdíly v tom, jak jsou dovednosti zvyšující pracovní uplatnitelnost rozvíjeny – některé školy za tímto účelem využívají speciálních známek či ocenění za dobrou docházku, aktivitu v hodinách a celkovou snahu. Tam, kde mladí lidé mají možnost tyto dovednosti rozvíjet, si jich většinou cení, i když příznivé hodnocení není úplně jednohlasné. Školy nabízejí ideální prostředí pro to, aby si v nich mladí lidé osvojili potřebné dovednosti a přístupy pro postup do dalších stupňů vzdělávání a do práce. Školy však budou muset zvážit, jakým způsobem komunikovat potřebnost klíčových dovedností pro pracovní uplatnitelnost, tak aby je mladí lidé zařadili mezi své učební cíle a aby s nimi pracovali při kariérovém rozhodování a při zvládání přechodů do dalších životních fází.

**Klíčová zjištění jsou následující:**

- Mladí lidé chápou, že je třeba rozvíjet kariérové a životní dovednosti, které jim pomohou v budování kariéry.
- Ne všechny partnerské země nabízejí mladým lidem příležitost, aby propojili poznatky o sobě s dostupnými kariérovými možnostmi.
- Některé školy mají zavedený systém podporující rozvoj dovedností a silných stránek, které zvyšují pracovní uplatnitelnost, pro všechny studenty.
- Mladí lidé, kteří dostali příležitost rozvíjet pracovní dovednosti a charakterové přednosti, si takové možnosti cení.

***Rozvíjení dovedností k řízení změn a přechodů***

Mladí lidé poprvé přecházejí na vyšší stupeň či novou školu okolo 11 let věku. Jejich zkušenosti s přípravou na přechod se liší – někteří se těší, jiní se spíš obávají, že to bude náročné. Náš výzkum ukazuje, že školy nabízejí různou míru přípravy na přechod, zároveň se potvrzuje, že mladí lidé by rozvíjení přechodových dovedností ocenili a že by se s přípravou mělo začít dostatečně včas, má-li být přechod úspěšný. Školy by měly revidovat své programy kariérového poradenství a zajistit, aby zahrnovaly i obsah potřebný pro zvládnutí přechodových životních fází.

**Klíčová zjištění jsou následující:**

- Mladí lidé zažívají první přechod na vyšší stupeň okolo 11 let – ale různé země mají různé systémy, takže i věk se může lišit.
- Pro některé mladé lidi je přechod důvodem k nervozitě, pro jiné je tato zkušenost příjemná.
- Příprava na přechod na vyšší stupeň se může lišit kvantitou i kvalitou.
- Mladí lidé mají představu o podpoře, kterou by potřebovali pro to, aby jejich přechod na vyšší stupeň byl úspěšný.

### ***Využívání profesionálního kariérového poradenství, konzultací a intervencí***

Míra zapojení mladých lidí do individuálního kariérového poradenství či konzultací se v jednotlivých zemích liší. Ti, kdo poradenstvím prošli, je považovali za užitečné, ale s rodiči o výsledcích poradenských setkání většina mladých lidí nehovořila. Pro to může existovat několik vysvětlení. Kariérové poradenství podporuje mladé lidi v jejich autonomii při rozhodování. V některých zemích platí etická pravidla, jimiž se kariéroví poradci řídí a která význam autonomního rozhodování explicitně zdůrazňují a požadují, aby byl obsah poradenství důvěrný. To znamená, že výsledky se dostávají výhradně mladým lidem. Navíc, jak jsme již uvedli výše, v některých zemích a kulturách mohou mít rodiče přebujelou potřebu zasahovat do rozhodování svého dítěte o jeho dalším kariérovém směřování. Proto si možná někteří mladí lidé snaží svou roli primárního rozhodovatele chránit.

#### **Klíčová zjištění jsou následující:**

- Mnoho mladých lidí v partnerských zemích nemá žádnou zkušenost s kariérovým poradenstvím, konzultacemi či intervencemi. Výjimku tvoří Dánsko.
- Mladí lidé, kteří individuálním kariérovým poradenstvím či konzultacemi prošli, je považovali za užitečné.
- Rodiče uvádějí, že jejich potomci s nimi většinou výsledky individuálního kariérového poradenství či koučingu neprobírají.

### ***Zkušenosti a názory rodičů na kariérové poradenství***

Je zřejmé, že mladí lidé považují své rodiče za nejvýznamnější zdroj kariérových informací a že rodiče také mají ze všech dospělých i vrstevníků, kteří dítě působí, největší vliv. Výzkum také ukazuje, že rodiče s tímto zjištěním souzní v tom smyslu, že se ve všech zkoumaných zemích považují z velké většiny za hlavní nositele odpovědnosti (více než škola) za podporu svého dítěte při kariérovém rozhodování.

Rodiče si cení kariérových programů, které jejich dětem nabízí škola, a mladí lidé doma o poznacích z kariérových aktivit s rodiči hovoří. Rodiče si sami zjišťují informace, aby mohli své děti co nejlépe podpořit, a převážně se cítí na svou roli dobře připraveni. Výzkum ale ukazuje, že rodiče nemusí vždy rozumět dosahu svého vlivu na kariérový rozvoj svých dětí. Systematický přehled odborné literatury ukazuje, že role rodičů je v různých zemích různá a rodiče v některých zemích se domnívají, že právě oni mají mít v kariérovém rozhodování

týkajícím se jejich dětí poslední slovo. Mladí lidé v našem výzkumu také zmínili svou potřebu potěšit rodiče. To ovšem vyvolává některé důležité otázky, například zda rodiče skutečně mají k dispozici nejaktuálnější a nejrelevantnější informace k tomu, aby své děti dokázali vhodně podpořit. Anebo co mohou udělat školy proto, aby podpořily rodiče a pomohly jim získat potřebné poznatky, dovednosti a atributy pro účinnou podporu potomků? Anebo kdo by měl mít na starost podporu rodičů v této jejich roli?

Náš výzkum si neklade za cíl tyto otázky zodpovědět, nicméně v následující kapitole se budeme rolí rodičů zabývat podrobněji a představíme zjištění z několika výzkumných kruhů a případových studií.

#### **Klíčová zjištění jsou následující:**

- Rodiče jsou přesvědčeni, že nesou primární odpovědnost za podporu svých potomků při jejich rozhodování.
- Celkově mají rodiče pocit, že jsou na tuto roli připraveni.
- Rodiče jsou si vědomi významu internetu pro informovanost jejich potomka o kariérových možnostech.
- Rodiče si sami vyhledávají informace a používají internet ke zjišťování, jaké má jejich potomek kariérové možnosti.
- Mladí lidé hovoří s rodiči o kariérových aktivitách, které jim poskytuje škola v rámci osnov.
- Mladí lidé často iniciují rozhovory se svými rodiči o tom, jaké kariérové směřování zvolit.
- Rodiče si cení programů kariérového poradenství, které jejich potomkům poskytuje škola, i když každá země má svá specifika.

## Výzkumné kruhy

Výzkumní partneři reflektovali zjištěná data s pomocí metody výzkumných kruhů (Klindt Poulson, Boelskifte Skovhus, and Thomsen, 2018). Tento přístup spočívá v setkávání výzkumných pracovníků a odborníků z praxe za účelem sdílení a diskutování zkušeností. Celý proces je velmi demokratický a vytváří prostor pro hledání nových poznatků, což může eventuálně vést k dalším akcím nebo výstupům. V tomto případě výzkumné kruhy identifikovaly mezi primárními daty ty oblasti, které by účastníci rádi hlouběji prozkoumali.

Dva týmy si zvolily jako téma k dalšímu zkoumání data týkající se rodičovského zapojení do kariérového rozhodování potomků. Tým ve Velké Británii vycházel z výzkumného zjištění, že rodiče někdy cítí malou sebedůvěru při podporování svých dětí, i když vědí, jak je jejich role důležitá. Tým proto diskutoval o tom, jaké kompetence rodiče potřebují, aby v této roli uspěli. Skupina vypracovala seznam rodičovských kompetencí a chce jej pilotně otestovat jako možný nástroj pro školy, které by chtěly v tomto směru rodičům pomáhat. Dánský tým se rozhodl zkoumat metody, které by odborníkům z praxe pomohly zvýšit angažovanost rodičů, a upozornil, že má-li být práce s rodiči úspěšná, vyžaduje specifické dovednosti na straně kariérových poradců. Tým také dospěl k závěru, že rodičům někdy chybí pro jejich roli potřebné kompetence. Dánský tým nyní pilotuje nové přístupy a snaží se evaluovat dopad aktivit zacílených na zvýšení angažovanosti rodičů.

Španělský tým se rozhodl pro dvě témata k dalšímu zkoumání. Nejprve se věnoval zjištění, že ve Španělsku, je sice propagován holistický přístup ke kariérovému poradenství, ale ve školské praxi často dochází k opomíjení emoční a sociální dimenze kariérového rozvoje. Vzhledem k tomu, že adolescence představuje období, kdy se mladí lidé emočně vyvíjejí, a to často poměrně překotně, považovali členové týmu za užitečné věnovat opomíjeným dimenzím pozornost a zabudovat je do programů kariérového rozvoje. Tým se také dohodl, že zrealizuje další výzkum zacílený na existující programy a na to, v jakém poměru jsou v nich tři zkoumané dimenze zastoupeny. Na základě těchto poznatků pak tým formuluje další doporučení.



Data z výzkumu ukázala, že mladí lidé v Řecku vyjadřují vysokou míru spokojenosti se svou kariérovou volbou, a řecký tým se rozhodl prozkoumat, jaké faktory tyto mladé lidi vedou k tak vysokému hodnocení. Tým proto realizoval další dotazníkové šetření a zjistil, že v dané souvislosti mladí lidé uvádějí hlavně tři následující faktory:

- Možnost dělat věci, které umím nejlíp
- Peníze, které si na dané pozici vydělám
- Možnost být důležitý/á v očích svých kolegů

Řecký tým toto zjištění překvapilo, protože v Řecku je obecně velmi silný rodičovský vliv. Výzkumníci proto předpokládali, že mezi nejvýše hodnocená kritéria spokojenosti s kariérovou volbou bude u mladých lidí patřit uspokojení rodičů. Zjištění řeckého výzkumného kruhu potvrzuje, že mladí lidé by měli mít při svém kariérovém rozhodování větší autonomii.

Tým z České republiky využil svých bohatých znalostí školních osnov a zjištění z výzkumu a zaměřil se na otázku, jak pomoci mladým lidem pochopit souvislost mezi látkou probíranou v hodinách a jejich budoucími kariérovými možnostmi. Českou situaci komplikuje probíhající reforma školních osnov, která na rozdíl od dřívějších aktualizací neobsahuje explicitní zmínky o kariérové výchově. Český tým se chtěl zaměřit na využití internetu k podpoře kariérové informovanosti a podařilo se mu získat učitele IT, který vyvinul aktivitu propojující hodiny IT s prozkoumáváním kariérových možností. Tým doporučuje, aby tato aktivita byla pokud možno co nejplošněji otestována a aby sloužila jako předloha pro kariérové aktivity v dalších školních předmětech.

## Závěry a doporučení

Klíčová rozhodnutí, která mladí lidé přijímají, jsou často ovlivněna rodinnými tradicemi, přáteli, vzory, médií a sociální situací. Tento projekt spolufinancovaný z programu Evropské unie Erasmus+ se snažil zmapovat, jak by bylo možné s touto skutečností lépe pracovat. Výzkum odhalil podobnosti a rozdíly v přístupu mladých lidí k rozhodování o budoucí kariéře a hlavní vlivy, které na ně při rozhodování působí. Mezi jednotlivými partnerskými zeměmi sice existují určité rozdíly, a to zejména z důvodu převládajících ekonomických a sociálních podmínek, ale jinak jsou si země v mnohém podobné. Zjištění z tohoto výzkumu pomůže těm, kdo mají na starost přípravu programů kariérového rozvoje, aby dokázali identifikovat a lépe zacílit některé specifické aspekty.

### Z výzkumu vyplynula následující doporučení:

- Zajistit, aby programy kariérového vzdělávání dokázaly ošetřit emocionální, sociální i kognitivní aspekty kariérového rozhodování.
- Zajistit, aby byly vyvinuty procesy, které pomohou rodičům zvýšit jejich schopnost efektivně podpořit své potomky.
- Zajistit, aby mladí lidé mohli propojit všechno, co se naučili v rámci povinných i nepovinných školních aktivit, při svém kariérovém rozhodování.
- Zvýšit prestiž vzdělávání zaměřeného na zaměstnatelnost a samostatně výdělečnou činnost ve školních programech.
- Zlepšit přístup mladých lidí k profesionálnímu individuálnímu kariérovému poradenství/konzultacím.

**Kontakt:**

Nicki Moore

International Centre for Guidance Studies (iCeGS)

Institute of Education

University of Derby

Kedleston Road

Derby

DE22 1GB

T: 01332 591267

E: [icegsenquiry@derby.ac.uk](mailto:icegsenquiry@derby.ac.uk)

[www.derby.ac.uk/iCeGS](http://www.derby.ac.uk/iCeGS)

**Twitter:** @iCeGS

**Facebook:** @iCeGS\_UoD

**LinkedIn:** International Centre  
for Guidance Studies (iCeGS)

