

HOLLANDOVA TEORIE PROFESNÍHO VÝVOJE

Příručka

Antonín Mezera

Praha, 2005

„Žádná filosofie, ani věda nepřicházejí se zárukou pravdivosti.“

Snad právě proto společnost zajímají spíše jejich výsledky, a nikoliv procesy."
John Lewis Holland

Obsah

1. Předmluva
2. Teoretické a metodologické problémy při studiu zájmů
3. Hollandova teorie profesního vývoje
4. Interpretační model NemaCode
5. Literatura
6. Přílohy

1. Předmluva

Kariérové poradenství obsahuje z hlediska současné školní praxe relativně nejvíce bílých míst, které mají podobu problémů spojených s konstrukcí, vývojem, ale i užitím adekvátních metod, které by byly schopny postihnout poměrně široké spektrum profesních aspirací stejně jako i zájmů mladých lidí. Problémy související s vývojem zájmových dotazníků ovšem mají daleko širší pozadí vycházející nejen nerovnoměrného rozpracování teorie postojů, individuálních potřeb, ale i zájmů, motivace a zejména pak hodnotové orientace žáků školního věku. Ani na první pohled však nelze očekávat, že se jedná o pět relativně samostatných oblastí či osobnostních struktur, které mají jen dílčí a úzce izolovaný vliv na kariérový vývoj mladých lidí ve fázi jejich rozhodování o další studijní či profesní orientaci.

Z tohoto důvodu předkládáme naší pedagogické odborné veřejnosti dva zájmové dotazníky, které považujeme za relativně dobrý nástroj umožňující hlubší poznávání zájmové orientace mladých lidí a tím i kvalitnější vhléd do psychologické diagnostiky osobnosti mladých lidí školního věku. Oba zájmové dotazníky, které tvoří Zájmový inventář, by jistě nevznikly, kdyby nenalezly pochopení u mnoha kolegů, kteří byli ochotni s nimi v experimentální verzi pracovat a získávat od žáků tolik potřebné údaje. Velké poděkování patří zejména pražským a některým českým pedagogicko-psychologickým poradnám za pomoc, kterou vynaložily při sběru údajů nutných ke standardizaci obou zájmových dotazníků.

Pracovní a studijní obory jsou v 21. století daleko více komplexní, než tomu bylo před dvaceti či padesáti lety. Nejen počet alternativ profesního uplatnění, ale i počet specializovaných oborů v mnoha oblastech světa lidské práce vzrostl natolik, že to předpokládá i adekvátní reakci na straně psychologické diagnostiky zájmů stejně jako i kariérového poradenství. Snad právě proto se v poradenské psychologii se stejně jako v oblasti vzdělávání prosazuje daleko více dynamické pojetí psychiky s důrazem na systematickou výchovu k povolání (career education), jejíž součástí je i profesní orientace žáků a rozvoj jejich profesního zaměření. Za této situace získávají zájmové dotazníky další neméně významnou funkci, kterou je vedení žáků (guidance) k postupnému sebepoznání stejně jako i k získávání zkušeností a informací o preferovaných oblastech světa lidské práce. Stěžejní úlohu v oblasti dnešního kariérového poradenství zaujímá nejen „vnitřní“ motivace žáků, ovlivňující jejich výběr konkrétní profese, ale stejně tak i motivace „vnější“, založená na stimulaci a systematickém, intencionálním rozvoji potencialit mladých lidí školního věku, které korespondují s jejich osobnostním zaměřením, hodnotovou orientací a životními cíli, kterých chtějí v dalších letech dosáhnout.

Není pochyb o tom, že zájmové dotazníky sehrávají v edukačním procesu významnou úlohu, neboť vedle své diagnostické a evaluační funkce plní stejně tak i funkce motivační. Jsou totiž schopny u žáků stimulovat autoevaluační a psychokorektivní procesy, které jsou v procesu jejich kariérového vývoje schopny klientům poskytnout nesporně cennou zpětnou vazbu, která jim velmi často usnadňuje nejen rozhodování, ale i plánování další profesní kariéry. Pro tyto účely byl vytvořen i Zájmový inventář. Většina zahraničních psychometricky spolehlivých zájmových dotazníků je totiž pro naše učitele, výchovné poradce a poradenské pracovníky vůbec nejen nedostupná, ale většina z nich klade i značné odborné nároky na zpracování a interpretaci získaných výsledků. To byl také jeden z důvodů vzniku nového nástroje určeného k diagnostice profesní orientace. Další důvod byl formulován před několika lety emeritním profesorem kanadské university ve Viktorii Vancem Peavym, který v předmluvě k nedávno vydanému švédskému projektu Praktického kariérového poradenství (Nilsson, Åkerblom, 2002) jen tak na okraj poznamenal, že žijeme v době, kdy staré „vyzkoušené a správné“ metody ztrácejí na účinnosti a kdy potřebujeme inovovat a experimentovat s novými metodami, které zohledňují nové rozměry pracovního a společenského života z obecnějšího pohledu.

PhDr. Antonín Mezera

2. Teoretické a metodologické problémy při studiu zájmů

Zájmové dotazníky jsou v kariérovém poradenství široce používány s cílem zjištění nejvhodnějšího studijního a pracovního uplatnění klienta. Rozsah používání zájmových dotazníků je čím dál větší proto, že souvislost mezi spokojeností se studiem, prací a jejími výsledky je považována za nesmírně důležitý společenský stejně jako i ryze individuální faktor. Zájmové dotazníky používají nejen psychologové, ale v posledních dvaceti až třiceti letech výchovní poradci, aby zjistili míru shody mezi zájmy žáků a jejich preferovaným či dokonce již zvoleným pracovním či studijním oborem. Zjištěná shoda pak nepochybně zvyšuje pravděpodobnost, že žák bude se svou volbou spokojen, a naopak snižuje riziko chybné profesní volby či předčasného „vyhoření“. Desítky let věnovala celá řada výzkumných týmů mimořádnou pozornost nejen mnoha teoriím kariérového poradenství, ale stejně tak i vývoji několik set zájmových dotazníků. Bez strukturovaného rozhovoru se žákem či jeho rodiči však zůstává hodnota být sebedokonalejšího zájmového dotazníku vždy jen na půl cesty k cíli. Pokud totiž žák neporozumí sám sobě, svým zájmům, touhám a aspiracím, pokud nezíská vhled do širokého spektra možností, jak může využít svých výsledků pro další důležitá rozhodnutí ve svém osobním životě, zůstává účelnost šetření jakýmkoli zájmovým dotazníkem více než diskutabilní. Často má jen parciální smysl pro poradce, který s informacemi ze zájmového dotazníku pracuje a chápe je v kontextu s jinými údaji o klientovi, ale pro samotného žáka se tento komplex psychologických proměnných stává jen směsicí útržkovitých zpráv a informací bez ladu a skladu.

Profesní orientaci lze chápat jako postupný proces výběru určité životní dráhy, která reflektuje zejména charakteristické rysy sebepojetí žáků a jejich typické osobnostní vlastnosti. Úkolem kariérového poradenství dnes již není ani tak doporučení vhodné a všestranně vyhovující profese, neboť v dnešním globálním světě to často není ani reálně možné, ale zejména pomoc při systematické výchově žáků k volbě vhodného povolání, které svým nositelům usnadní profesní mobilitu v dnešním postmoderním a snad až příliš komplexním světě. Výchovní poradci, ani poradenští psychologové totiž nejsou schopni ani v tom nejlepším případě postihnout ve svém doporučení nejen všechny nároky budoucího studia žáků a všechny aspekty jejich odborné přípravy na danou profesi, ale ani jejich předpoklady k dlouhodobému výkonu budoucího povolání. Profesní orientace žáků a volba určité varianty dalšího studia či profesní přípravy jsou zpravidla ovlivňovány dvěma dominantními motivačními oblastmi:

- a) osobnostními charakteristikami žáků, 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.

Zejména výchovní poradci mají v našich podmínkách nejen jinou profesní přípravu než jejich kolegové v zahraničí, ale oni užívají často i poněkud jiných metod. V zahraničí se značná část výchovných poradců věnuje diagnostice zájmů, dovedností, sociálních dovedností, otázkám systematického rozvíjení profesního portfolia, a v neposlední řadě i diagnostice znalostí či vědomostí žáků. U nás je tomu jinak z mnoha důvodů. Například diagnostika zájmů řadu let velmi utěšeně chátrá, a tak poradce, i kdyby chtěl, nemá možnost se této oblasti plně věnovat, protože vývoji zájmových dotazníků či inventářů se dnes systematicky nevěnuje téměř nikdo. Ne právě každý výchovný poradce či poradenský psycholog má možnost používat například některý ze Strong-Campbellových či Hollandových zájmových inventářů SDS, nebo několik doposud přežívajících zájmových dotazníků ze starší domácí produkce, z nichž některé vznikly buď v době velké hospodářské krize (např. Stavělův dotazník Z 15), nebo malé československé „Perestrojky“. Řada dříve vytvořených nástrojů k diagnostice zájmů vykazuje zcela logicky v současné době poněkud „nižší míru spolehlivosti“, protože v mnoha případech nereflktují poměrně široké spektrum středních, vyšších odborných a vysokých škol, které vznikly po roce 1989, stejně jako i desítky nových povolání, které na současném trhu práce existují. Většina těchto zájmových dotazníků se přesto, nebo snad právě proto, že neexistují jiné relevantní nástroje, používají v poradenské praxi dodnes, což je na jednu stranu dobře, ale na druhou stranu je to více než „úsměvný“

návrat ke kořenům české poradenské psychologie. Prostě všechno podléhá zubu času a zájmové dotazníky, stejně jako i inventáře profesní orientace, nejsou výjimkou. I přes tyto potíže růstu, a následný růst potíží poradenského systému, jsou nástroje zaměřené na oblast zájmů a profesní orientace žáků i nadále alfou a omegou nejen výchovného poradenství, ale poradenské a školní psychologie vůbec. Nepříliš utěšenou situaci, která vznikla v psychologické teorii a praxi v oblasti studia zájmů, charakterizoval před třinácti lety poměrně pregnantně Černý a Smékal (1992). Oba autoři již tehdy konstatovali, že i přes dosavadní úroveň teoretického poznání zájmové struktury osobnosti a množství používaných psychodiagnostických metod měření zájmů, nebyl doposud vytvořen systém všeobecně přijímaných poznatků, ať již se jedná o chápání zájmů či efektivnější způsob jejich zkoumání. Zmíněný názor ovšem reflektuje spíše domácí situaci než vývojové trendy, které lze zaznamenat v zahraničí. Právě z těchto důvodů vznikly další dva zájmové dotazníky Zájmového inventáře, které snaží rozvíjet v praktické aplikační rovině běžné poradenské praxe Hollandovu teorii profesního vývoje, kterou dnes rozvíjí stovky jeho pokračovatelů.

Již dříve bylo řečeno, že užívání dotazníků sledujících vývoj zájmů a profesních aspirací mladých lidí ve světě nebývá vzrůstá, protože vztah mezi profesní volbou a pracovními výsledky je uznáván jako jeden z nejdůležitějších faktorů profesní spokojenosti. Tyto nástroje, které mají nejen psychodiagnostickou, ale i didaktickou funkci, používají dnes nejen profesionální psychologové v poradenské a školní praxi, ale zcela běžně i pedagogové, s cílem nalézt efektivní soulad mezi zájmy školáků a oborem jejich budoucí práce nebo studia. Zájmové dotazníky, inventáře, či testy profesní orientace proto dnes celkově směřují spíše k jednoduchosti. V myslích mnoha praktických poradců převládla představa, že zájmové dotazníky a inventáře by měly tíhnout spíše k méně komplikovaným metodám, ze kterých by měl profitovat zejména samotný žák, student, jeho rodiče, ale i jeho učitelé. Že by, docela prostě řečeno, měly být využívány nejen poradenskými psychology a kantory, ale zejména samotnými žáky, kteří z nich mohou na své cestě za budoucím povoláním výtěžit řadu podnětných a subjektivně užitečných informací. Právě touto cestou se snaží jít i další dva zájmové dotazníky, které má čtenář právě před sebou.

Z širšího pedagogicko-psychologického hlediska by se učitelé na II. stupni základní školy měli zajímat nejen o to, co se žáci učí, ale stejný zájem by měl směřovat k otázkám, věnovaným řadě dalších problémů, a to jak a především proč se žáci učí, s jakou mírou motivace a jak je tato motivace ovlivňována jejich zájmy. Žáci mají zpravidla tendenci věnovat více úsilí a energie činnostem, které mají rádi a které jsou předmětem jejich zájmu. Z tohoto důvodu je nezbytné, aby učitelé měli prostřednictvím zájmových dotazníků alespoň základní přehled o spektru vyvíjejících se zájmů svých žáků. Právě zájmová orientace žáků bývá občas na pokraji učitelovy pozornosti a případný průzkum zájmů je velmi často a příliš úzce redukován (zejména pak v posledních dvou letech povinné školní docházky) pouze na oblast jejich profesní orientace. Znalosti o individuálních zájmech žáků jsou nesporně jedním ze základních předpokladů školního stejně jako i kariérového poradenství. Výsledky řady zájmových dotazníků jsou totiž schopny poskytnout učiteli informace nejen o profesní orientaci žáků, ale i o tom, proč řada často talentovaných žáků dosahuje ve škole nerovnoměrných či slabých školních výsledků.

Ve školní i psychologické praxi jsou zájmy zpravidla definovány ve vztahu k okolním fyzickým a sociálním objektům a procesům, ale stejně tak i k vykonávaným činnostem, kterým se žáci obvykle věnují. Žáci tak mohou projevovat zájem o sbírání známek, či fotografií starých automobilů, stejně jako i o chemii, biologii, mezinárodní vztahy, čtení, hudbu nebo sport. Seznam potenciálních zájmů je v podstatě neomezený, ale výběr těchto zájmů je ovlivněn především osobnostními charakteristikami žáka. Na tomto principu je pak založena většina zájmových dotazníků, které vycházejí z Hollandovy tak často ověřované hypotézy o kauzálním vztahu profesních zájmů a osobnostních rysů jedince (Strong, 1955; Campbell, 1966).

Na oblast zájmů mají velmi úzkou vazbu zejména dílčí osobnostní struktury žáka, zejména pak jeho hodnotová orientace, stejně jako i sociální postoje. Mnoha autory je velmi často

zmiňována především podobnost postojů a zájmů. Obě tyto osobnostní složky mají úzký vztah k poměrně široké škále individuálních činností a sociálně podmíněných aktivit, sociálních institucí, ale i sociálních skupin. Rozdíl mezi postojem a zájmem je spíše v rovině prožívání. Postoj je většinou vymezován jako existující soubor pocitů jedince vůči určitému objektu, subjektu, sociální instituci, či sociální skupině. Zájem je naproti tomu vymezován jako existující soubor pocitů vůči specifickému druhu aktivit. Snad právě proto jsou si postoje a zájmové dotazníky a inventáře tak podobné. Preferuje-li žák například klasickou hudbu před pop-music, vypovídá to něco nejen o jeho zájmové, ale současně i o jeho postojové a hodnotové orientaci (Allport, Vernon, Lindzey; 1960). Osobnost žáka je tedy částečně možné definovat na základě spektra jeho zájmů, podle toho, kterým činnostem se rád věnuje, co má či naopak nemá rád (Hilgard, Atkinson, Atkinson; 1971).

Význam diagnostiky a formování zájmů stejně jako i profesní orientace je bezpochyby stěžejní otázkou nejen profesního poradenství, ale i vzdělávání žáků na II. stupni základní školy, které bylo v posledních letech rozšířeno o vzdělávací oblast věnovanou výchově k volbě povolání¹⁾. Zájmy jsou totiž jednou ze tří základních kategorií podmínek úspěšné volby nejen dalšího studia či odborné přípravy žáků, ale i jejich profesního uplatnění v povolání.

První kategorií podmínek jsou nesporně aktuálně rozvinuté stejně jako i potenciální schopnosti a dovednosti žáků, které tvoří dispoziční základ nejen předprofesní přípravy, ale i úspěšného profesního sebeuplatnění. Druhou kategorií tvoří aktuálně osvojené vědomosti a znalosti žáků v jednotlivých školních předmětech, které zpravidla určují úroveň, rozsah a stupeň náročnosti budoucí odborné přípravy. Dosavadní poradenská praxe na většině základních škol je zpravidla založena na zejména na tom, co žák umí a zná. Značný akcent, který je kladen na výkonová kritéria v poradenské praxi, je sice pochopitelný, ale v mnoha případech není jednoznačnou zárukou úspěšné profesní orientace žáků. Obě předchozí kategorie jsou nesporně významným předpokladem předprofesní přípravy žáků, ale z jejich vysoké či naopak nízké úrovně si žák není schopen utvořit konkrétní představu o směru či zaměření studia či odborné přípravy po absolvování základní školy. Poslední, a z hlediska profesionální orientace nejvýznamnější, kategorií podmínek pak tvoří motivace, aspirace a zájmy žáků, které se nevyvíjejí na obou předchozích skupinách naprosto nezávisle, vykazují však poněkud jinou dynamiku vývoje, která je v mnoha směrech ovlivněna především osobnostními charakteristikami. Na základě výsledků poměrně rozsáhlého výzkumu se Strongovým zájmovým dotazníkem v 70. letech minulého století, byla potvrzena řada hypotéz, které svědčí o tom, že údaje o zájmech jsou v mnoha směrech prognosticky daleko hodnotnější než údaje o vědomostech a schopnostech žáků. Oblast specificky rozvíjených zájmů vykazuje v mnoha směrech vysokou korelaci nejen s budoucím povoláním, ale i s řadou dalších motivačních faktorů, jako je spokojenost ve zvolené profesi, kariérní růst a pracovní mobilita jedince. Na základě zjištěných zájmů lze s vysokou pravděpodobností předpovědět spokojenost žáků s vybraným povoláním stejně jako i míru jejich profesní stability.

Velmi blízký vztah zájmů k profesní orientaci je patrný již z jejich psychologické a sociologické charakteristiky. Zatímco zájem je v psychologickém smyslu chápán jako osobní vlastnost či zaměření pozornosti (set) a projevuje se směřováním k určitému okruhu činností, ze sociologického hlediska je zájem vnímán přímo jako cílevědomá aktivní zaměřenost člověka k vykonávání určitého druhu činností a jako výraz jeho určitých potřeb.

Zájem lze ovšem z psychologického hlediska charakterizovat nejen jako vnitřní hnací sílu a tendenci jedince věnovat se určité konkrétní činnosti (Hrabal, 1988), ale i jako motivační faktor, jehož orientace a intenzita jsou v dominantní míře ovlivňovány sociálně psychologickými aspekty prostředí, ve kterém jedinec vyrůstá. Téměř všechny individuální zájmy jedince, stejně jako i atributy jeho hodnotové orientace a aspirací, jsou v převážné míře ovlivněny sociálním prostředím, ve kterém žák žije.

¹⁾ Metodický pokyn k zařazení vzdělávací oblasti Výchova k volbě povolání do vzdělávacích programů pro základní vzdělávání čj. 19485/2001-22 z 2.7.2001

Zájem je však současně specifickým rysem osobnosti jedince. Právě z tohoto hlediska má diagnostika zájmů a profesní orientace žáků své nezastupitelné místo v poradenské psychologii a výchovném poradenství, protože poradenským a pedagogickým pracovníkům umožňují získat vhled nejen do spektra potenciálních a aktuálně rozvíjených zájmů žáků, ale stejně tak i do oblasti jejich motivace, osobnostních rysů, osobních aspirací a aktuální hodnotové orientace, které se zájmy velmi úzce souvisejí a jsou projevem jejich vzrůstající socializace.

Profesní zájmy stejně jako i profesní preference vykazují ve středním školním věku poměrně výraznou variabilitu, která je ovlivněna nejen vysokou zájmovou plasticitou, ale současně i vývojovými aspekty tohoto věkového období. Jeho charakteristickou součástí je pak zejména explorační okolní prostředí, která má na oblast zájmů a profesních preferencí velmi podstatný vliv. Řada autorů (Hilgard, Atkinson, Atkinson, 1971; Smékal, Černý, 1992; Strong, 1994; Irle, Allehoff, 2004) ovšem na základě svých výzkumů dospěla k názoru, že profesní zájmy absolventů základních a zejména pak středních škol se v průběhu jejich dospívání již tak radikálně nemění, jak se dříve tak často předpokládalo. Směr jejich profesní orientace již nepodléhá tak výrazným změnám a dochází spíše ke krystalizaci a specializaci specifických zájmů. Zde je nutno zdůraznit, že k výraznějším změnám selfkonceptu žáka a následně i jeho profesní orientace nedochází pod vlivem prosté administrace zájmových dotazníků a jaksi samovolného vývoje podmíněného zráním, či vlivem spontánního vhledu a sebereflexe žáka, ale v důsledku interpretačního vlivu poradce, který se zabývá jeho kariérovým vývojem a s klientem systematicky pracuje. Snad právě proto mají právě rodiče tak výrazný vliv na kariérový vývoj svých dětí. Profesní zájmy žáků v období adolescence jsou ovšem stále více stabilnější. Směr jejich orientace již zůstává zachován, ke změnám profesní preferencí dochází spíše v důsledku změn v oblasti profesních aspirací, které jsou konfrontovány s realitou okolního prostředí, s profesními nároky jednotlivých povolání, jejich edukační náročností a pochopitelně i s ekonomickými vlivy.

Zájmová orientace žáka má svou prokazatelnou prognostickou hodnotu pro průběh jeho kariérového vývoje, přestože většina zejména studijně orientovaných žáků je schopna si zvolit pod vedením rodičů přiměřený směr své profesní přípravy naprosto samostatně a bez předchozí poradenské konzultace. Z posledních výzkumů NÚOV (2001, 2003) však poměrně jasně vyplývá, že výrazně nižší míra spokojenosti absolventů SOU s výběrem střední školy, učebního oboru a povolání naznačuje nutnost soustředěného studia zájmové a profesní orientace právě u této části populace mladých lidí. Většina středních odborných škol, a částečně i SOU, je zaměřena na poměrně širokou oblast odborné přípravy žáků, která jim umožňuje vysokou míru pracovní mobility v příbuzných profesích. Přesto poměrně vysoké procento vyučených by v případě možnosti opakované volby preferovalo naprosto jiný studijní či učební obor. A to nesporně stojí za zamyšlení!

3. Hollandova teorie profesního vývoje

Většina předchozích zájmových dotazníků a testů domácí produkce byla založena na různých teoretických konceptech, ale ani jeden z nich nebyl založen na Hollandově hexagonálním modelu profesí a osobnostních typů. Tato skutečnost není ničím mimořádná, vezeme-li v úvahu dobu, ve které většina těchto diagnostických nástrojů vznikala. Zarážející je ovšem fakt, že ve výčtu autorů, kteří se od vzniku poradenské psychologie více či méně věnovali psychologii profesionálního vývoje stejně jako i psychologii zájmů, není John L. Holland, s výjimkou jediné publikace (Koščo, Hargašová, Hlavenka, 1980), zmíněn ani v jediném odkazu, přestože je autorem dnes velmi rozšířené, uznávané, výzkumně i v praxi snad nejčastěji ověřované teorie profesionální volby, stejně jako i diagnostické metody pro zjišťování shody osobnosti se zvoleným povoláním. Protože postuláty Hollandovy teorie jsou doposud méně známé zejména mezi výchovnými poradci, kteří jsou dnes nejčastějšími uživateli zájmových dotazníků, bude jim v této příručce věnováno poněkud více zájmu, než je obvyklé. Pozornost však bude věnována nejen teorii, ale zejména deskripci typických představitelů signifikantně skórujících v jednotlivých faktorech Hollandova systému RIASEC.

Teoretická východiska Hollandovy teorie v mnoha směrech navazují na předchozí obecné principy teorie profesního vývoje Donalda Supera, které byly v roce 1953 formulovány v následujících deseti známých tezí:

1. Lidé se liší ve svých schopnostech, zájmech a osobnostních charakteristikách.
2. Lidé jsou na základě těchto charakteristik kvalifikováni pro celou řadu povolání.
3. Každé z těchto povolání vyžaduje určitý soubor schopností, zájmů a osobnostních charakteristik (profesní profil). Ten se vyznačuje poměrně vysokou mírou variability umožňující profesní uplatnění v celé řadě profesí.
4. Profesní preference a kompetence lidí se mění pod vlivem času a životních zkušeností. Tyto faktory pak významným způsobem ovlivňují výběr budoucí profese a počáteční adaptaci v povolání.
5. Proces výběru konkrétního povolání se skládá z několika životních etap, které mají svůj vývoj a dynamiku: (a) fantazijní stádium; (b) fázi předběžné volby; (c) etapu realistické předprofesní volby povolání; (d) fáze adaptace v povolání.
6. Povaha profesního vývoje jedince je ovlivňována zejména: (a) socioekonomickou úrovní rodičů, (b) rozumovými schopnostmi, (c) osobnostními charakteristikami jedince; (d) možnostmi, ve kterých se jedinec ocitne.
7. Profesionální orientace jedince může být v jednotlivých etapách jeho vývoje významným způsobem usměrňována systematickým ovlivňováním jeho schopností, aspirací, zájmů a individuálního sebevědomí.
8. Proces profesního vývoje je procesem postupného sebeuvědomování.
9. Je to vlastně kompromisní proces utvářený sebehodnocením a hodnocením jiných lidí, kompromis mezi pojetím sebe sama a realitou, se kterou se stále vyrovnáváme.
10. Profesní a životní uspokojení je závislé na rozsahu uplatnění vlastních schopností, zájmů, osobnostních charakteristik a hodnot v povolání a osobním životě.

Teorie Donalda E. Supera sice stála na počátku Hollandovy práce, přestože její pojetí považoval za příliš obecné uchopení problematiky volby povolání, které v rámci běžné každodenní praxe neposkytuje poradcům dostatečnou metodologickou podporu. Jeho snahou bylo vytvoření syntetizující teorie, která by byla schopna odpovědět na takové otázky, jako například: Jak se vlastně lidé při výběru svého povolání rozhodují? Proč mění svá povolání a pod vlivem jakých motivů? Které sociální či osobnostní aspekty ovlivňují jejich profesionální a kariéerní vývoj? J. L. Holland se domnívá, že proces volby určité profese je procesem postupně se rozvíjející zájmové stejně jako i osobnostní diferenciaci, která v další etapě rozhodování vede ke specifické favorizaci jedné skupiny povolání ze souboru šesti profesních tříd. Tento výběr, a do jisté míry vlastně osobnostní příslušnost k určité třídě povolání, pak významným způsobem ovlivňuje celý jeho kariéerní vývoj a pracovní mobilitu v dalších letech jeho aktivního života. Jeho všeobecná teorie osobnosti je založena na nepříliš překvapivém poznatku o vzájemném působení dědičnosti a prostředí, které na utváření jedince podílí. Oba tyto faktory mají pro oblast profesionální orientace a volby

povolání mimořádně stěžejní význam, přestože specifický vliv každého z nich nejsme často schopni přesně stanovit a jen ve velmi omezené míře jsme schopni ho ovlivňovat. Holland říká, že pod vlivem obou těchto faktorů dochází u každého jedince k postupnému rozvoji specifických osobnostních vlastností, které mají podobu určité hierarchie či struktury osobních návyků, preferovaných způsobů sociálního chování, sociálních vzorů stejně jako i způsobů řešení sociálních situací, které jedinec řeší specifickým způsobem. Ve smyslu této obecné teorie osobnosti pak člověk ve věku dospělosti volí určitá povolání, která odpovídají hierarchii či struktuře jeho osobnostních vlastností a preferuje určité profese, které jsou schopny uspokojit jeho individuální potřeby. Na základě takto vytvořených tezí byl Holland přesvědčen ze mezi typologií osobností a typologií pracovních prostředí existuje jasný předem predikovatelný vztah, který dokumentuje příslovím „vrána k vráně sedá“. Odmítá hypotézu, že volbu povolání lze jednoznačně stanovit pouze ze struktury zájmů jedince. Naopak zájmy považuje za jeden z nejvýznamnějších manifestních projevů osobnosti, protože jsou schopny svým motivačním vlivem ovlivnit profesní vývoj jedince daleko více než například inteligence.

Na základě této obecné teorie osobnosti pak John L. Holland (1959) (1959) formuluje deset základních tezí své teorie volby povolání a profesionální příslušnosti, které se během dalších dvaceti let staly základem nejen teoretického, ale zejména metodologického výzkumu:

1. Jedince je možné charakterizovat podle jeho podobnosti s jedním nebo několika typy osobnosti. Čím větší je shoda s jedním osobnostním typem, tím spíše jedinec vykazuje rysy osobnosti příslušného typu.
2. Osobnostní typologie má svůj protipól v typologii modelů pracovních prostředí. Každý z osobnostních typů stejně jako modelů prostředí je konceptuálně a empiricky definovatelný podle charakteru výkonnosti, pozadí a vývoje osobnosti, cílů, hodnot, rolí, sociálních preferencí a averzí, selfkonceptu, vzdělávacích a profesionálních cílů.
3. Prostor, ve kterém jedinec žije je možné popsat charakteristikou jednoho či více modelů prostředí.
4. Mezi typologií osobnosti a typologií prostředí existuje určitý vzájemný vztah, který umožňuje jistou míru predikce.
5. Volbu povolání lze chápat jako výraz osobnosti jedince.
6. Platnost většiny zájmových testů je založena především na pracovních stereotypech, které převládají v různých povoláních.
7. Tyto pracovní stereotypy mají velmi důležitý psychologický a sociologický význam.
8. Osoby vykonávající povolání v určité profesní skupině, vykazují podobné osobnostní charakteristiky stejně jako i podobný profesionální vývoj.
9. Proto tyto osoby reagují ve stejných situacích podobným způsobem a řeší většinu problémů právě díky podobné osobnostní připravenosti.
10. Spokojenost, stabilita a výkonnost v povolání závisí především na souladu mezi profilem osobnosti a podmínkami pracovního prostředí.

Na základě těchto tezí Holland (1966) zformuloval svou typologii osobnosti, jejíž součástí je šest základních typů orientovaných na určitý životní styl (viz tab. 1):

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, nevdají jim práce venku, stejně jako i práce s rostlinami či zvířaty. Osoby spadající do této osobnostní kategorie si 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 hodnotové orientaci dávají přednost spíše materiálním hodnotám. Typickými reprezentanty tohoto osobnostního typu v profesní oblasti jsou takové obory jako například: elektromechanik, strojírní 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 jsou 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 zvládnání 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 radosti 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 praktičnosti v každodenním životě. V sociální komunikaci s ostatními lidmi volí vysokou míru expresivity a otevřenosti. Hodnotově jsou orientováni 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 společenší, laskaví, přesvědčiví a družní, ochotní ke spolupráci, sociálně jsou velmi přátelští, 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 sdílení 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 pracovníce, 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.

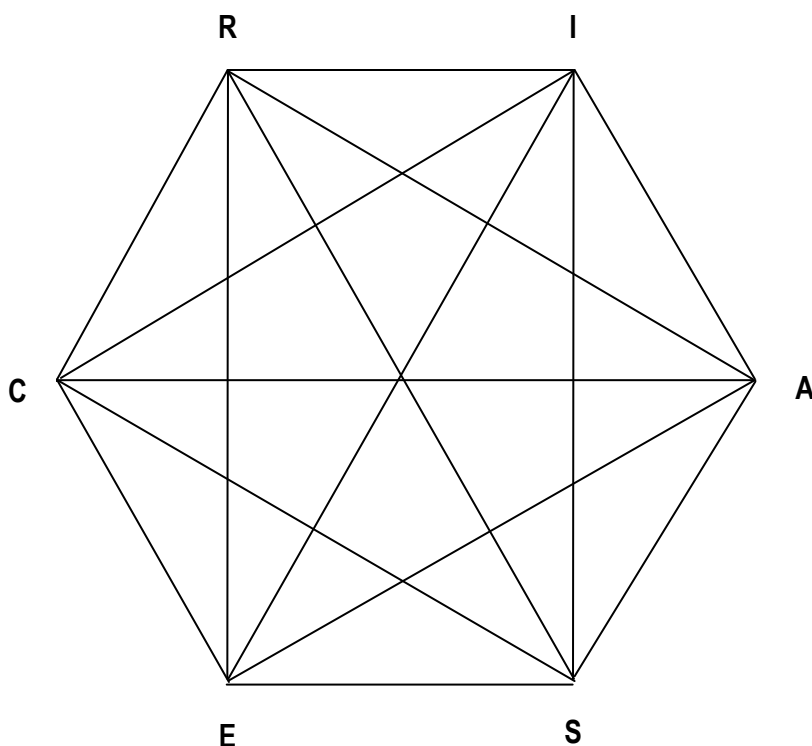
E. Osobnost s podnikavou životní orientací (Podnikavý typ - enterprising / E)

Osoby s podnikavou osobnostní orientací jsou ambiciózní, energičtí, sebevědomí, spoléhající se spíše na sebe, dobrodružně ladění, orientovaní na zisk, profit či společenskou úspěšnost, kterou 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 impulzivní, či méně taktního 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/k, apod.

Hollandův hexagonální model osobnosti a pracovních prostředí



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, které podobně jako je tomu v případě typologie osobnosti sice nejsou zcela vyčerpávající (nejedná se ani o zcela čisté typy), ale přesto je možné je chápat jako velmi dobrou empirickou pomůckou při studiu světa lidské práce (viz tab. 2):

A. Motorické (manuálně technické) profesionální prostředí (realistic / R)

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

B. Intelektuální (vědecké) profesionální prostředí (investigative / I)

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

C. Umělecké profesionální prostředí (artistic / A)

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

D. 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

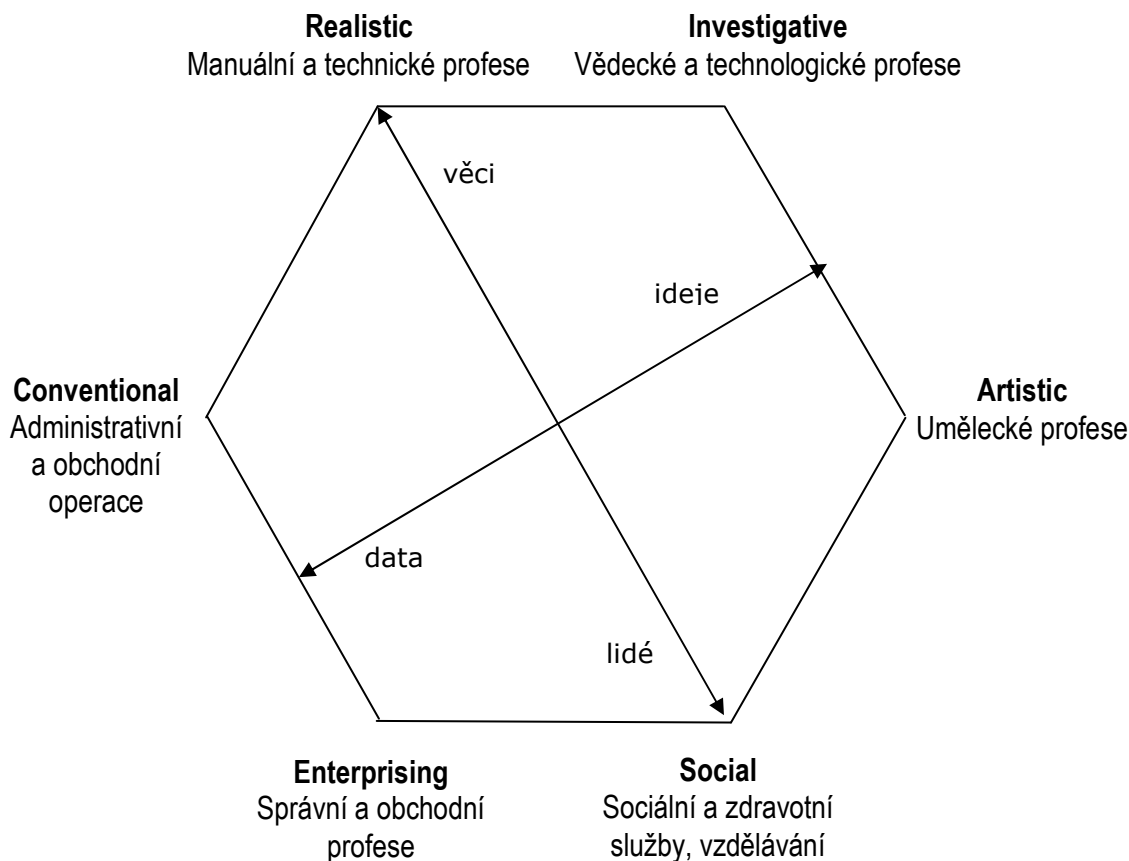
E. Podnikavé profesionální prostředí (enterprising / E)

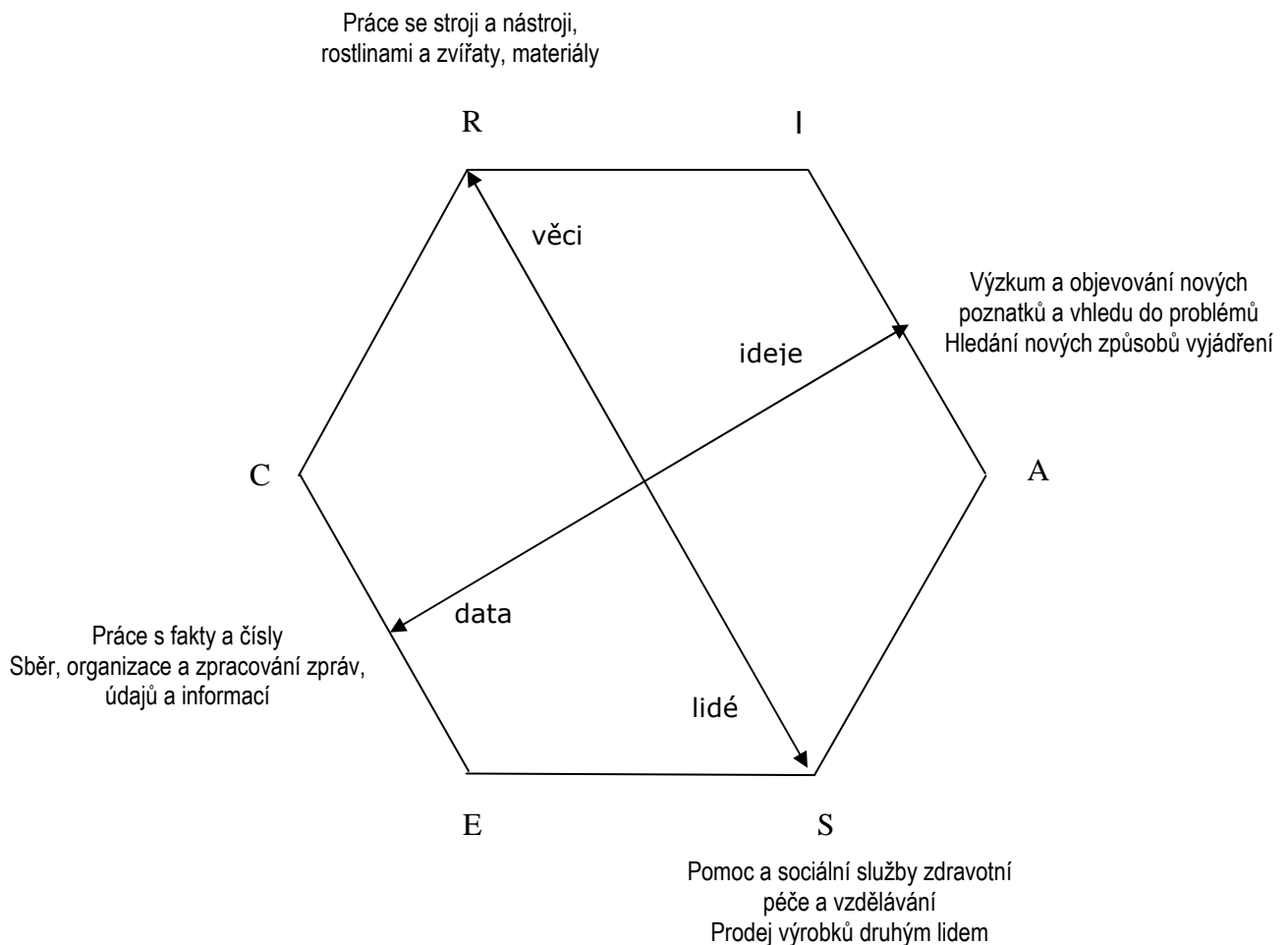
Řízení, ovlivňování a přesvědčování lidí, výkon, obchod, prodej, zisk, náročné řídicí, organizační a ekonomické činnosti

F. Konformní profesionální prostředí (conventional / C)

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

Hollandův hexagonální model pracovních prostředí

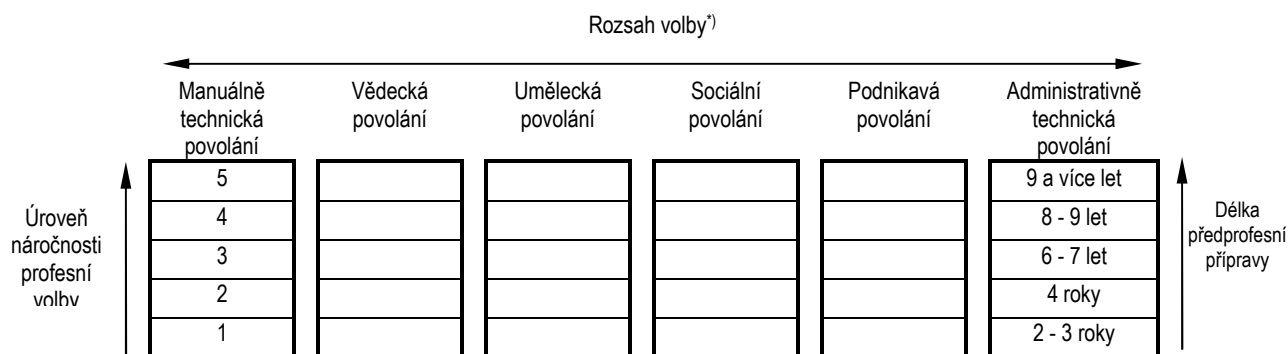




Podobně jako je tomu u jiných typologií osobnosti (Spranger, Sheldon, Eysenck, aj.), ani v případě Hollandovy typologie osobnosti či jeho typů pracovních prostředí se nikdy nejedná o čisté typy. John L. Holland připouští, že člověk nemusí patřit výlučně do některého z uvedených typů, ale je zpravidla charakterizován určitým mezitypem, který lze vyjádřit dvojicí či trojicí typových písmen (např. RIA, ESC, aj.). V této oblasti se Holland shoduje s D. E. Superem (1953), že různé typy se mohou uplatnit v jednom a tom samém povolání. Holland však na řadě výzkumů dokumentuje, že pod vlivem několikaletého výkonu určitého povolání se osobnostní charakteristiky dvou často poněkud odlišných lidí začínají přibližovat a v mnoha charakteristikách a způsobech sociálního a pracovního chování pak vykazují velmi shodné rysy, a to především pod vlivem stejného pracovního prostředí. V pozdějších letech byla v řadě zájmových dotazníků stejně jako ve vydávaných seznamech povolání (Dictionary of Occupational Titles) užívána v rámci diagnostické charakteristiky klienta a deskriptivního vymezení profesních nároků dvojice písmen, které charakterizují dominantní požadavky daného povolání (např. zubní laborant - RA, prodavačka - ES, obchodník - ER, aj.). Princip určité hierarchie struktur totiž není platný jen v případě osobnosti, ale i pro jednotlivé skupiny či modely profesionálního prostředí.

Hollandova teorie osobnosti a volby povolání má své praktické využití nejen ve fázi rozhodování žáků o volbě jejich další vzdělávací cesty po absolvování povinné školní docházky, ale zejména v oblasti dlouhodoběji koncipované profesionální orientace žáků, která se v posledních letech postupně stává součástí školního kurikula v podobě systematické výchovy k povolání. Ve smyslu Hollandovy teorie probíhá profesní orientace a volba povolání v několika vývojových etapách, v jejichž průběhu žák volí jednu či více profesních skupin povolání (modelů pracovního prostředí) a současně je nucen rozhodnout o úrovni profesní volby (hierarchii volby), která určuje délku jeho předprofesní přípravy.

Volba jednoho či více modelů pracovního prostředí stejně jako i rozhodnutí o úrovni vykonávané profese jsou však ovlivňovány nejen schopnostmi a dovednostmi žáka, ale stejně tak stupněm sebepoznání vlastních předpokladů, možností, ale i osobních slabín. Profesionální volbu uvnitř určité skupiny povolání Holland považuje za funkci inteligence a sebehodnocení. Zde je patrně nutné zmínit i významný vliv aspirací, na nichž má lví podíl názorové a postojevé spektrum prostředí, ve kterém žáků vyrůstá (rodiče, sourozenci, vrstevníci, spolužáci, kulturní a mediální vlivy aj.).



^{*)} John Holland je toho názoru že předprofesní rozsah volby vzdělávací přípravy by v žádném případě neměl výraznějším způsobem blokovat pozdější rozhodnutí o volbě profese.

Sociální faktory působí na žáka daleko silněji právě v období jeho dospívání. Ve fázi rozhodování o volbě další předprofesní přípravy se pak žák zpravidla rozhodne pro jeden či dva profesní modely (druhý model je vlastně alternativní variantou), na které se zaměří. Za nimi pak následují ostatní profesní modely podle míry jejich vlivu na žáka. Tímto způsobem John L. Holland (1968) popisuje první etapu volby povolání, která je zpravidla zaměřena na rozsah profesní volby, nikoli na konkrétní povolání. Rizika, která jsou spojena s touto volbou profesní orientace žáka, spočívají ve stavu:

- a) inkongruence či velmi malé shody profesní volby s osobností jedince (žák preferuje model pracovního prostředí, který neodpovídá jeho osobnostním předpokladům, jež jsou výrazně inkompatibilní s požadavky preferovaného pracovního prostředí – viz modelové schéma A a tabulka č. 1). Nízká shoda osobnostních předpokladů s preferovaným modelem pracovního prostředí vede k tomu, že volba není stabilní, nevede k vysoké výkonnosti a pracovní spokojenosti. Právě ujasnění vlastních zájmových a profesních preferencí umožňuje žákovi hledat shodu mezi vlastním sebepojetím a širším spektrem preferovaných povolání, ke kterým žák vědomě či nevědomě inklinuje. Tento proces mu pak usnadňuje minimalizovat rozdíl mezi osobním sebepojetím a preferovaným pracovním prostředím.
- b) inkonzistence či nesoudržnosti profesní volby (žák volí dva či více modelů pracovního prostředí, které nejsou konzistentní) viz modelové schéma B. Nízká soudržnost svědčí často o nahodilosti v oblasti rozhodování, či neznalosti vlastních osobnostních předpokladů stejně jako i pracovního prostředí v preferované oblasti. Jedinec by v ideální rovině měl vykazovat zájmové a profesní preference, které vyjadřují určitou míru vnitřní konzistence. Jedině v takovém případě lze z hlediska rozhodovacích funkcí hovořit u žáka o přímé užitečnosti jeho profesních zájmů.
- c) heterogenity volby (žák preferuje model pracovního prostředí, který sice koresponduje s typem jeho osobnosti, ale úroveň profesní volby (resp. předprofesní přípravy) neodpovídá jeho schopnostem a dosavadním školním výkonům. Nesourodost zvolené úrovně profesní volby (předprofesní přípravy) s úrovní dosahované výkonnosti dokumentuje "neseřizené" aspirace žáka (Grubb, 2002), nebo jeho rodičů a zvýšený vliv vzorů. V řadě případů se potom žák dostává do stavu tzv. blokování výběru, neboť sociální prostředí staví realizaci zájmů řadu překážek, které částečně narušují seberealizaci. Za této situace pak dochází k volbě v pořadí druhého (kompenzačního) pracovního prostředí, a to za předpokladu, že tento model je výrazně silnější než ostatní profesní skupiny.

Tabulka č. 1

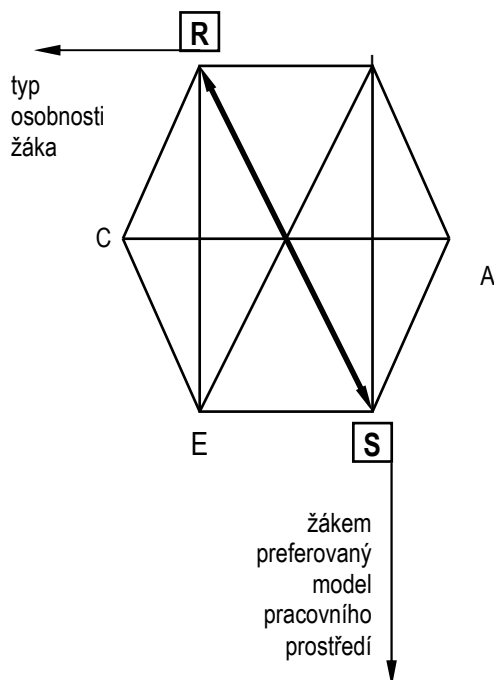
Kompatibilita osobnostních předpokladů jedince s nároky a požadavky preferovaného pracovního prostředí

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

Neméně významnou skupinou faktorů, které ovlivňují volbu povolání, jsou nepochybně poznatky žáků o jednotlivých profesních skupinách a pochopitelně i o konkrétních povoláních. V tomto smyslu není proto příliš udivující Hollandova hypotéza, že žáci, kteří mají více informací o jednotlivých typech pracovních prostředí a konkrétních povoláních, vykazují adekvátnější volbu, než žáci s nedostatečnými či zkreslenými informacemi, které jsou bohatým zdrojem „neseřizovaných“ aspirací (Schneider, Stevenson, 1999). Právě proto, že adekvátnost profesní volby je více méně funkcí věku, nabývá profesní zaměření u žáků základní školy daleko většího významu než volba konkrétního povolání.

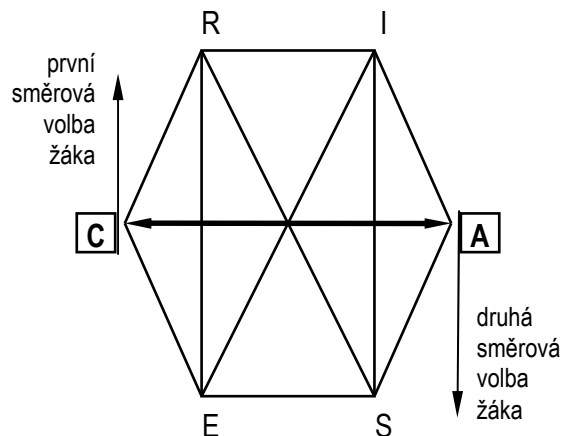
MODELOVÉ SCHÉMA A
Příklad inkongruence profesní volby s vysokou mírou inkompatibility osobnosti žáka a preferovaného pracovního prostředí

Osobnostní orientace žáka = R
Profesní preference žáka = S



MODELOVÉ SCHÉMA B
Příklad výrazné inkonzistence profesních zájmů žáka

Osobní kód žáka = CA



Hollandovy osobnostní typy, jejich charakteristické činnosti a předpokládané schopnosti

Osobnostní typ	Osobnostní charakteristiky	Oblíbené činnosti	Obvyklé schopnosti	Životní hodnoty
Realistický R	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
Investigativní I	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
Umělecký A	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, literární, pohybové	estetické kvality
Sociální S	Společenský, družný, ochotný ke spolupráci, přátelský, ušlechtilý, prospěšný, prozíravý, laskavý, přesvědčivý, odpovědný, taktí 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
Podnikavý E	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	vůdcovství, interpersonální, verbální	politická, ekonomická úspěšnost
Konformní C	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

Hollandova typologie pracovních prostředí a povolání, jejich nároků a požadavků

Pracovní prostředí	Obvyklá povolání	Požadavky a nároky pracovního prostředí	Dominující populace	Odměny a výhody
Realistické R	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
Investigativní I	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
Umělecké A	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
Sociální S	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
Podnikavé E	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
Konformní C	Úřednické, kancelářské a administrativní obory, veřejné služby, obchodní obory, administrativa (např. písařka, sekretářka, operátor výpočetní techniky, účetní, obchodní referentka aj.)	Manipulace s údaji, číslly, 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

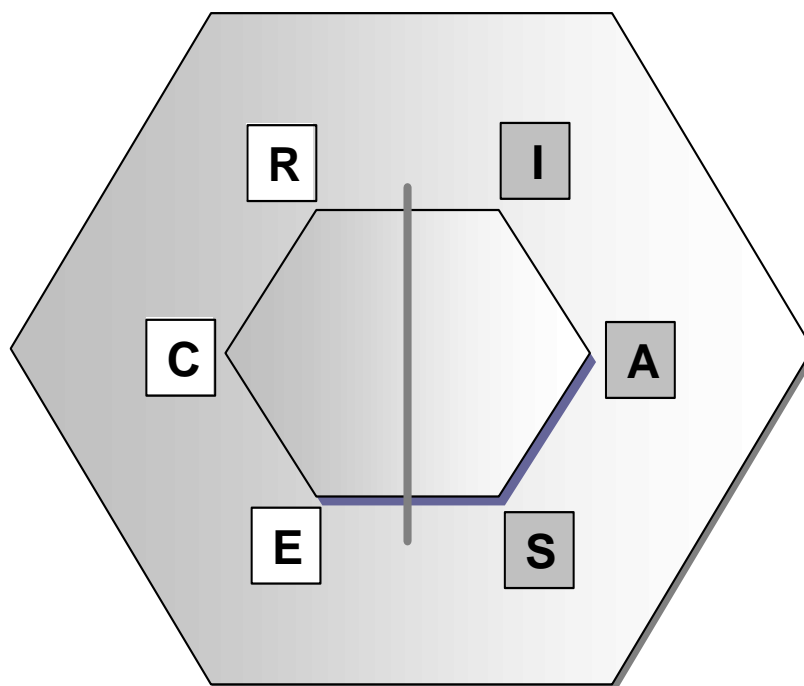
Ve svém příspěvku uveřejněném v Příručce věnované teorii a praxi kariérového poradenství (1996) John L. Holland říká, že dnešní akademické prostředí už zpravidla tak výrazně neovlivňuje každodenní praxi kariérového poradenství jako dříve, přestože teoretici a výzkumní pracovníci jsou daleko více citlivějšími a inteligentnějšími účastníky poradenského procesu“. Jinými slovy zde uznává důležitost teorie, která vzniká nikoli na akademické půdě, ale v podmínkách rutinní profesní praxe. Vývoj kariérového poradenství v posledních deseti letech mu nepochybně dává v mnohém za pravdu.

5. Interpretační model NemaCode

Nový pohled do Hollandovy teorie profesního vývoje vnesla před pěti lety svým interpretačním modelem NemaCode zejména islandská personální poradkyně Asta Krístrún Ragnarsdóttirová. NemaCode je nesporně jednou z nových dynamických metod operující s poměrně širokým spektrem interpretačních možností. Hlavním prvkem této metody je obohacení modelu RIASEC o dva nové parametry horizontální a vertikální interpretace původního Hollandova hexagonu. Ty vnášejí do interpretace Hollandových typů osobnosti nejen novou dynamiku, ale usnadňují především klientům samotným daleko snazší pochopení výsledků zájmových dotazníků a jejich účast na plánování dalšího kariérového vývoje.

Vertikální dimenze

Jak dále uvidíme, vertikální schéma pravolevého členění se netýká pouze jednotlivých faktorů, ale v obecné rovině se vztahuje na celý Hollandův hexagonální systém, který je vertikálně rozdělen na bipolární oblasti reprezentované písmeny ECR a IAS.



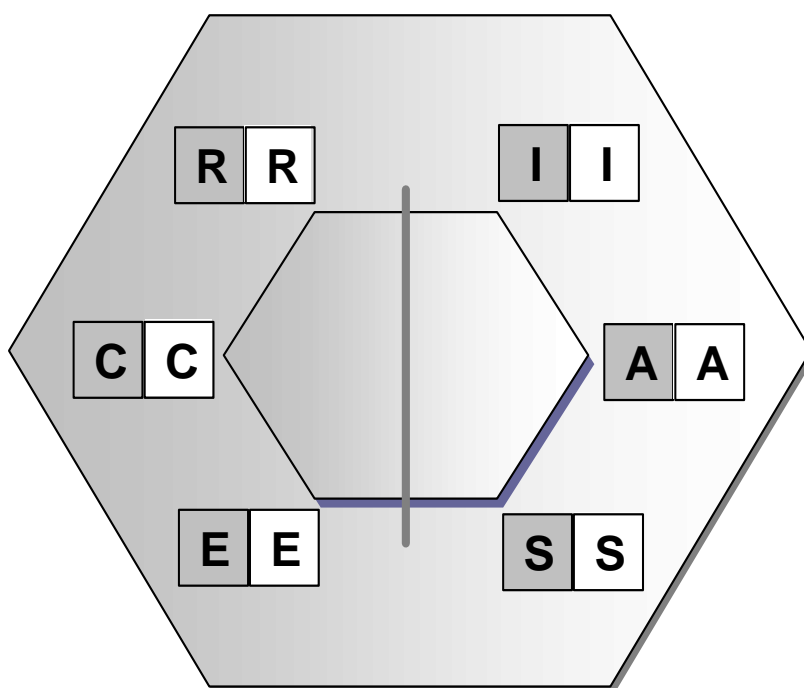
■ Levá strana (ECR)

představuje ryze subjektivní, střízlivé, realistické, praktické, „viditelné“, pevně stanovené a jasně strukturované kvality vykonávaných činností, které jsou v žákem preferovaném pracovním prostředí ověřeny dlouholetou praxí.

■ Pravá strana (IAS)

akcentuje u žáka jeho důraz, který klade na mentální náročnost vykonávaných činností, objektivitu, expresivitu, abstraktní myšlení v méně strukturovaných pracovních podmínkách a sociálních situacích.

Interpretační model NemaCode Asty K. Ragnarsdottirové je v podstatě založen na principu bipolarity každého faktoru Hollandova hexagonálního modelu, který je rozdělen na levou a pravou stranu faktorového pole (levé a pravé R, levé a pravé I, levé a pravé A, atd.), přičemž pravá strana reprezentuje konkrétní, fyzické, konativní, „hard“ aktivity, zatímco levá strana představuje abstraktní, duchovní, kognitivní „soft“ činnosti jedince v oblasti sledovaného faktoru.



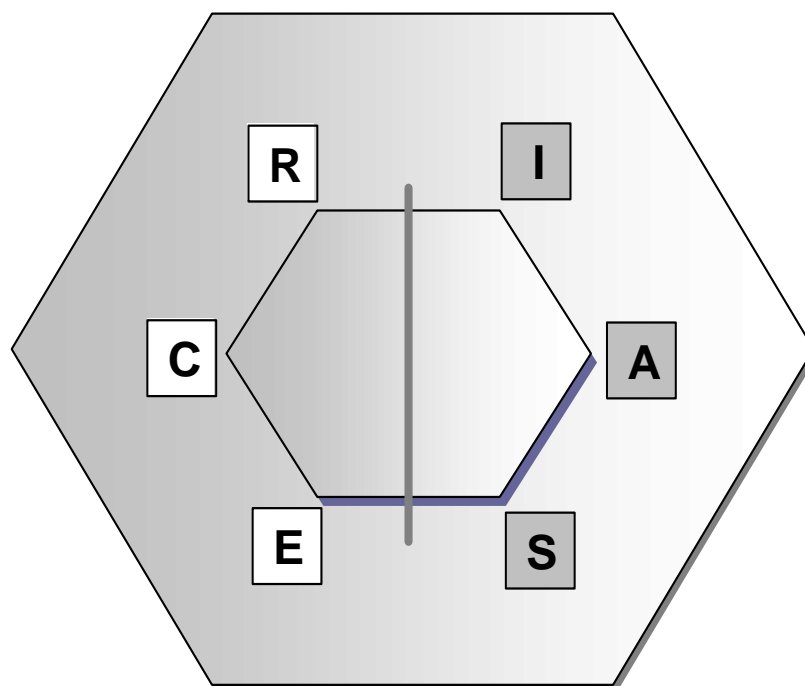
■ Levá strana

- R** stroje, stavby, konstrukce, fyzicky náročná manuální práce
- I** laboratorní práce a laboratorní výzkum vyžadující komparaci výsledků a teorií, konvergentní myšlení, disciplínu a přesnost
- A** umělecké disciplíny, tvorba, výkon, umělecký výraz, tvůrčí umělecké myšlení, tvořivé a zábavné umění
- S** komunikace, služby, participace, kooperace v týmu, přenos informací
- E** řízení, obchod, finance, zisk z aktivit, aktivita
- C** přesnost, pořádek a řád, čísla, záznamy, dokumentace, zprávy, přenos informací

■ Pravá strana

- R** práce v přírodě, práce se zvířaty, rostlinami, ruční řemeslně technické práce, sportovní aktivity
- I** výzkum vyžadující invenci, exploraci, analýzy, nové teorie a znalosti, analytické a divergentní myšlení
- A** inovativní tvorba nových idejí, kreativní, analytické a tvořivé myšlení
- S** léčba, pomoc, podpora druhých, vzdělávání, hlubší komunikace
- E** motivace, podpora, přesvědčování, mediální působení, politika
- C** právo a řád, armáda, bezpečnost, tradice společnosti

Pravolevé dichotomické členění Hollandova hexagonálního modelu je řadou dalších autorů (Rotter, 1981; Keirse, 1998; Rotter, Rafferty, 1992) vymežováno kategoriemi smyslového vnímání (S – sensing) a intuice (N – intuition). Smyslové vnímání a intuice jsou dva různé způsoby, jimiž shromažďujeme data a informace, či dvě kognitivní metody, s jejichž pomocí bereme věci, děje a události okolního světa na vědomí. Tyto psychické funkce jsou námi využívány v situacích, kdy se setkáváme s novými fakty či okolnostmi, s něčím, na co jsme se nemohli připravit. Podle takto vymežované dichotomie lidé s převahou smyslového vnímání reagují v danou chvíli na to, co jim zprostředkovávají jejich smysly, na konkrétní fyzické stimuly. Naopak, lidé s převahou intuice reagují na skutečnost nevědomým vnitřním vnímáním možností, které jsou ve věcech obsaženy. Smyslové vnímání nám říká, že něco existuje, intuice nám ukazuje, k čemu to má vztah a jaké to skýtá možnosti.



Smyslové typy (RCE) žijí tím, co je teď a tady. Zajímají je fakta, reálné skutečnosti, spoléhají se na svou zkušenost či čerpají z osvědčených zkušeností jiných. Jsou ukotveni v realitě, stojí pevně nohama na zemi.

Smysloví cítí jistotu v současnosti, budoucnost vnímají jako nejistotu. Oceňují užitečnost a praktičnost věcí. Preferují obvyklé, jasně strukturované úkoly, takové, ve kterých mohou použít osvědčené a standardní postupy. Potřebují jasné pokyny, přesné instrukce. V širším zadání se špatně orientují, hledají něco, o co by se mohli opřít, využívají, co už existuje, používají dovednosti, které dříve získali.

Smysloví se lépe učí, když jim učitel dopředu řekne, co od nich bude požadovat, důkladně s nimi projde látku krok za krokem. Začíná přitom od toho, co je jim známé a blízké, a odtud postupuje k novému a neznámému, stejně tak je nutné postupovat od konkrétního k abstraktnímu učivu. V úlohách, které od nich vyžadují zabývat se možnostmi, hledat vlastní cestu k řešení, jsou tito žáci nejistí a hledají oporu v něčem, co již znají. Získané zkušenosti a dovednosti si potřebují procvičovat a ihned spojit s praktickým využitím a realitou okolního světa. Vyhovují jim tedy různá praktická cvičení, laboratorní práce, názorné filmy a audiovizuální pořady, práce s konkrétními učebními pomůckami.

Intuitivní typy (IAS) žijí tím, co bude nebo co může být. Zajímají je nápady a eventuality, dávají přednost řešení nových problémů, nesházejí rutinu a „párání se“ s detaily. Myslí na budoucnost a mají hlavu v oblacích.

Intuitivní žijí tím, co by mohlo být. V současnosti se spíše nudí, budoucnost je pro ně výzvou a vzrušením. Vyhovují jim neobvyklé, nové, málo strukturované úkoly, které nechávají dostatek prostoru pro vlastní nápady a tvořivost. Při zadávání úkolu jim vyhovuje širší rámec, přibližná vodítka. Přesné instrukce nerespektují, vidí nové možnosti a zkoušejí jiné přístupy, předjímají závěr, často bez realistického zpracování dat ze zadání.

Intuitivní jsou nejraději, když mají možnost uplatnit svou iniciativu, sami mohou hledat své vlastní cesty novou látkou, zkoušet nové přístupy a střídat je. Vyhovuje jim skočit rovnou do středu problematiky a věnovat se zajímavým a spleťtým otázkám. Detaily jsou ochotni se zabývat (pokud vůbec), až když mají jasno o celku. Nebaví je, když se látka dlouho „přežvykuje“, donekonečna opakuje a drilují se postupy řešení. Chtěli by raději rozvíjet nové dovednosti, věnovat se úkolům, které jim dávají příležitost být originální a vynalézaví, takové, které jim poskytují příležitosti objevovat vlastní řešení a cesty k nim.

Takto zvolený postup dramaticky zvýšil interpretační možnosti a nesporně vnesl do systému kódování nový dynamický prvek, který nejen poradcům, ale zejména klientům umožňuje konkrétnější vhléd do stále příliš širokého spektra zájmových aktivit nacházejících se v rámci jednotlivých faktorů Hollandova hexagonálního modelu. Relativně rigidní alternativy kódového systému RIASEC tak byly rozšířeny flexibilnějším postupem detailního mapování zájmových oblastí klienta, které mu současně umožňují jeho aktivnější účast na interpretaci dosažených výsledků.

Princip pravolevého členění hexagonu plně koresponduje s teorií Hollandova modelu, protože tento systém je založen na specifickém umístění vzájemně velmi odlišných osobnostních typů RIASEC systému, které jsou charakterizovány velmi specifickými osobnostními charakteristikami stejně jako i svébytnými projevy v oblasti kognitivních aktivit a sociální interakce.

Pravolevé členění hexagonu je do jisté míry paralelou levé a pravé strany mozku s jejich odlišnými psychickými funkcemi, přičemž tento prvek je autorkou chápán jako volná metafora použitá za účelem vizuálního znázornění odlišných charakteristik obou protilehlých oblastí, nikoli však jako vědecky verifikovaná hypotéza.

Inspirace závěry neuropsychologického výzkumu z posledních dvaceti let je zde však více než zřejmá. Řada výzkumů lidského mozku bývá sice interpretována velmi odlišně, ale na některých poznatcích se neuropsychologové shodují kupodivu téměř jednomyslně. Prostřednictvím metod pozitronové emisní tomografie (PET) a magnetické rezonance (MRI), které měří elektrickou aktivitu mozku, je v současné době možné určit a změřit přesně umístění mnoha konkrétních funkcí. Právě díky těmto metodám zachycujícím činnost mozku lze pozorovat, která jeho část řeší daný problém. Je-li v mozku patrné konkrétní umístění určité dovednosti či funkce, znamená to, že zkoumaná osoba má pro tuto činnost předpoklady, dělá ji ráda a přitahují ji povolání, v nichž by se mohla uplatnit právě tato dovednost. Podle současných poznatků z oboru neuropsychologie řídí levá a pravá hemisféra tyto činnosti:

PRAVÁ HEMISFÉRA

Levá strana těla

Komplexní myšlení
Kreativita (nápad, představivost)
Intuitivní myšlení
Umělecké nadání
Vizuální vnímání
Prostorové vnímání
Vnímání melodie a rytmu písní
Vnímání několika simultánně probíhajících procesů

LEVÁ HEMISFÉRA

Pravá strana těla

Matematika
Logické myšlení (analytické a deduktivní myšlení)
Verbální schopnosti
Motorické dovednosti
Praktické činnosti
Řád, systém práce
Paměť pro text a fakta
Smyslové vnímání detailů

Není pochyb o tom, že takto rozšířené interpretační schéma nabízí daleko větší spektrum kombinací, které jsou schopny postihnout ve vyšší míře nejen zájmové, ale především osobnostní charakteristiky klientů. Jako příklad lze uvést dva žáky, kteří vykazují téměř identický osobní kód EC, ovšem každý z nich je charakterizován poněkud odlišnou orientací dominujících faktorů. Žák A s kódovým označením $E_L C_P$ (pravým E a levým C) se nepochybně dost podstatně liší od žáka B s kódem $E_P C_L$ (pravým E a levým C).

■ $E_L C_P$

E_L řízení, obchod, finance, zisk z aktivit
 C_P právo a řád, bezpečnost, společenské tradice

■ $E_P C_L$

E_P motivace, podpora, přesvědčování, mediální působení, politika
 C_L přesnost, pořádek a řád, čísla, dokumentace, zprávy

Žák A preferuje ryze obchodně ekonomické, resp. manažersko-podnikatelské profesní obory, jejichž výsledkem je finanční profit vyjadřující obchodní či finanční úspěšnost zvolených povolání. Jeho komplementární preference směřují do obchodní či občansko-správní oblasti a obdobně orientovaných ekonomických aktivit jako například arbitráž, státní zastupitelství, státní správa pro oblast obchodu a služeb, aj.

Žák B preferuje motivačně akcentované aktivity, které ovšem nemají přímý vztah ke komerčním, ani podnikatelským profesím; preferuje spíše společensky orientovaná povolání na úrovni manažerské, mediální či politické sféry vlivu, která kladou nejen zvýšené nároky na verbální schopnosti (asertivitu a schopnost persuade), ale stejně tak i na přesnost, numerické, faktografické a administrativní dovednosti (např. public relations, profese z oblasti zpravodajské publicistiky, multimédií, apod.).

Obě interpretace jsou pochopitelně tím pravděpodobnější, čím vyšší bude skóre v uvedených dvou faktorech (v našem případě u E_{LCp} a E_{pCL}) a čím nižších hodnot budou dosahovat tito žáci v ostatních zájmově osobnostních kategoriích (R, I, A, S), který by naznačovaly jejich poněkud odlišnou či dokonce opačnou zájmovou orientaci.

Podle interpretačního modelu NemaCode Asty K. Ragnarsdottirové platí tento princip vlastně pro všech šest faktorů Hollandova modelu RIASEC stejně jako i pro jejich vzájemné relace. Sféra dominantních zájmů jedince, vyjádřená dvoumístným či trojmístným kódem, může být tedy umístěna na obou stranách Hollandova hexagonu, nebo také pouze na jedné – levé či pravé – straně hexagonálního schématu. Takto získané relace a dynamika umístění jednotlivých faktorů pak poskytují nesporně stimulující předpoklady pro rozhovor s klientem, který se stává aktivním účastníkem interpretačního procesu již tím, že potvrzuje či odmítá předběžné závěry vyslovené poradcem v průběhu analýzy získaných výsledků.

Horizontální dimenze

Kromě výše uvedeného vertikálního principu pravolevého členění je Hollandův interpretační model autorkou NemaCode doplněn i o horizontální schéma, které člení Hollandův hexagonální model na horní a dolní pole indikující introvertní a extrovertní kvality klientů. Ty pak jsou pak reprezentovány faktory R, I, pravého C a levého A (horní introvertní pole) a faktory E, S, levého C, pravého A (dolní extrovertní pole). Obdobně jako vertikální členění, vykazuje i horizontální kategorizace hexagonu v diagnostickém procesu kariérového poradenství svou nespornou opodstatněnost, protože významným způsobem vypovídá o individuální vs. sociální úrovni interakce žáka s jeho okolním prostředím, která má své praktické konotace v mnoha oblastech jeho pozdějšího profesního uplatnění.

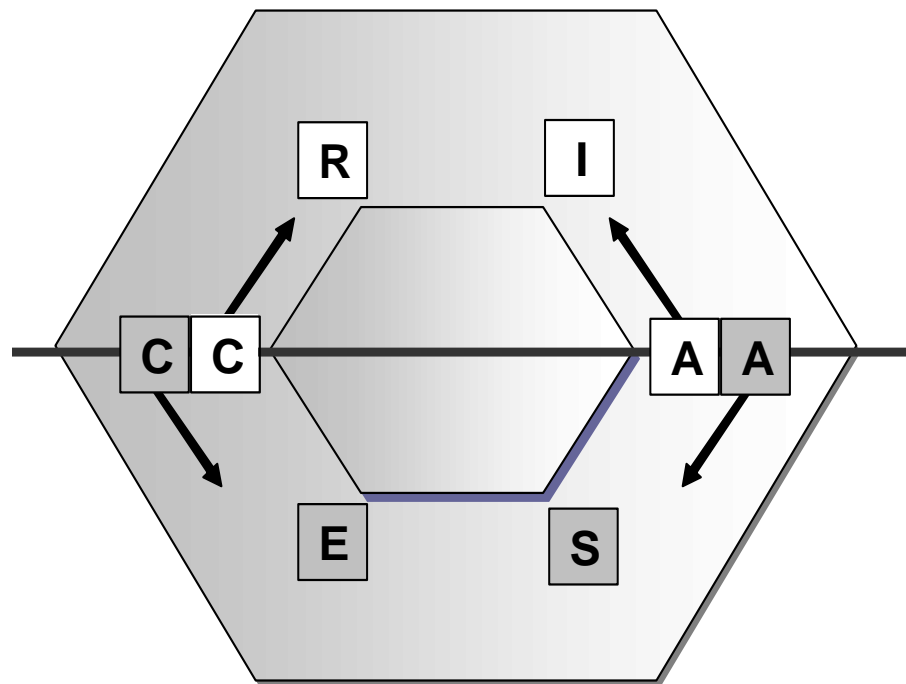
Obdobně jako osobnostní typy, které John L. Holland definoval (1959) v podobě poměrně pregnantně formulovaných operačních definic, ani Eysenckova škála E (extroverze – introverze) není ušetřena rizika, které provází většinu psychologických typologií osobnosti, protože v přímé praxi má obdobně čistota Eysenckových typů osobnosti spíše jen statistickou platnost.

Užití horizontální dimenze při interpretaci šesti Hollandových osobnostních typů RIASEC není v kontextu s celou jeho teorií profesní volby zase tak objevené, jak bychom mohli předpokládat, ale nesporně vnáší do interpretace zájmových dotazníků významný dynamizující prvek, nahlížející na Hollandův hexagon z poněkud jiného, ale stejně významného úhlu odlišné osobnostní typologie. Ve svých operačních charakteristikách John L. Holland věnuje poměrně značnou pozornost právě orientaci sociálního chování a k introvertnímu typu přiřazuje nejen motorický či manuálně technický (R) a investigativní (I), ale i umělecký typ (A). Mezi sociálně orientované pak naopak řadí typ sociální (S), podnikavý (E) a konvenční (C). Interpretační model NemaCode Asty K. Ragnarsdottirová se tedy liší od Hollandova interpretačního modelu RIASEC pouze v klasifikaci faktorů A a C, které jsou chápány v obou zmíněných modelech poněkud jinak. U osob s uměleckou orientací, které vykazují dominantní faktor A, akcentuje John L. Holland spíše jejich tendenci k introverzi, nedostatek společenskosti a sociability, zatímco u osob s dominancí faktoru C chápe jako dominantní rys této podskupiny jejich orientaci na společenské postavení, autoritu a moc prostřednictvím velmi flexibilního sociálního chování, a to přizpůsobením, podřízením se a přijetím i méně dominantních rolí „s více tvářemi“. Tyto dílčí odlišnosti obou interpretačních modelů nejsou ovšem zásadní. Zatímco Hollandovo chápání obou zmíněných faktorů má svůj teoreticko-metodologický význam, interpretační pojetí Asty K. Ragnarsdottirová vychází více z empirické poradenské praxe a reflektuje široké spektrum sociálního chování u osob a profesí s uměleckou a konvenční osobnostní orientací, které na škále E vykazují obdobně jako ostatními osobnostní typy poměrně vysokou variabilitu sociálního chování.

Význam Eysenckovy škály E (extroverze – introverze) a jím popisovaných osobnostních dimenzí je obecně znám i mezi pedagogickými pracovníky. Proto se jen omezíme na stručnou deskripci typických znaků, jimiž se vyznačují osoby vykazující projevy extroverze a introverze:

■ Introverze

Typický introvert je klidný, zdrženlivý, se sklony k introspekci. Cítí se lépe ve vlastním individuálním světě než ve vysoce strukturovaném sociálním prostředí, vůči němuž je zjevně uzavřený a rezervovaný s výjimkou nejbližších přátel. K většině vykonávaných činností přistupuje s vážností a odpovědností, které jsou schopny mu pomoci orientovat se v okolním sociálním prostředí. Většinu aktivit plánuje a poměřuje je podle vlastních etických norem, které jsou mu kritériem pro jejich hodnocení. Temperamentově je spíše pesimisticky laděný, ale pracovně spolehlivý. Nemiluje příliš změny nejen v pracovních postupech, ale i ani v sociálních vztazích. Žák vykazuje sníženou potřebu sociálních kontaktů a „vystačí si sám pro sebe“, obvykle se vyhýbá nejen kontaktům s ostatními lidmi, ale netouží po pozornosti, ani po sebe prezentaci, má jen úzký okruh přátel, je uzavřený, nová přátelství navazuje daleko pomaleji, někdy je chladný, zdrženlivý, má vztah spíše k věcem a individuálně vykonávaným činnostem, je málo podnikavý, ale stálý, někdy je pasivní, ovládá se, je spíše mlčenlivý a málo sdílný a zábavný.



■ Extroverze

Typický extrovert je vysoce společenský, rád pracuje v týmu podobně orientovaných lidí, preferuje komunikaci a sociální kontakty před individuálními aktivitami, které nevyžadují interakci s okolním prostředím. Vyhledává vzrušení a sociální podněty okolního prostředí, které jsou jeho dominantním zdrojem motivace a individuálních aktivit. Temperamentově je bezstarostný, optimisticky laděný, v sociální komunikaci je komunikativní, přesvědčivý a asertivní, své city a projevy chování však vždycky dobře nezvládá. V oblasti jednání je rád stále v akci, v konativní oblasti preferuje však spíše různorodost a dynamiku vykonávaných činností před stereotypní individuální práce. Žák vykazuje potřebu sociálního kontaktu a snahu o zvýšenou míru komunikace s ostatními, je družný, lehce navazuje a uzavírá přátelství, má široký okruh přátel, je sociálně aktivní, komunikativní, sdílný a pohotový, podnikavý, impulzivní, je spíše dominantní, má rád změnu a zábavu, je schopný se prosadit.

Primárním cílem interpretační metody NemaCode Asty K. Ragnarsdottirová je:

- poskytnout poradcům a jiným odborným uživatelům zájmových dotazníků, které jsou založeny na Hollandově hexagonálním modelu, účinný nástroj umožňující interpretaci získaných výsledků v přesně stanoveném interpretačním rámci, který uvádí do pohybu mnohem dynamičtější proces než tradiční interpretační metody;
- snížit náročnost interpretačního procesu pro poradce, což pak vytváří příležitost využít více času specifické situaci klienta;
- zvýšit šance pro získání smysluplného a užitečného výsledku pro samotného klienta s pomocí vizuální prezentace výsledků.

6. Literatura

- Allport, G.W., Vernon, P.E., Lindzey, G. : A study of values: A Scale for measuring the dominant interests in personality (3rd ed.). Houghton Mifflin, Boston 1960
- Bengtsová, I., Finsén, P.E. : Livsvägledning – tankar inför framtiden. AMS Förlagsservice, Stockholm 1994
- Hilgard, E.R., Atkinson, R.C, Atkinson, R.L. : Introduction to psychology (5th ed.). Harcourt Brace Jovanovich, New York 1971
- Campbell, D.P. : The stability of vocational interests within occupations over long time spans. Personnel and Guidance Journal, 1966, Vol. 44, pp. 1012-1019
- Černý, V., Smékal V. : Test hierarchie zájmů (příručka). Psychodiagnostika, Bratislava 1992
- Grubb, W. N.: Who I am? (Referát pro OECD). OECD, Berkeley 2002
- Handbook of Career Counseling Theory and Practice. Davies-Black Publishing, Palo Alto 1996
- Holland, J. L.: Theory of Vocational Choice. In: Hopson, B., Hayes, J.: The Theory and Practice of Vocational Guidance. New York 1960
- Holland, J. L. : The Psychology of Vocational Choice. Massachusetts – London 1966
- Holland, J. L. : Manual for the Vocational Preference Inventory. Consulting Psychologists Press, Palo Alto 1975
- Holland, J. L., Daiger, D. C., Power, P. G. : My Vocational Situation. Consulting Psychologists Press, Palo Alto 1980
- Holland, J. L. : The Occupations Finder. Psychological Assessment Resources, New York 2000
- Hrabal, V. : Seznam středních škol (příručka). Psychodiagnostika. Bratislava 1986
- Hrabal, V. : Inventář zájmových zaměření pro profesionální orientaci žáků základní školy (příručka). Psychodiagnostika. Bratislava 1988
- Irle, M., Allehoff, W. : Test profesních zájmů B-I-T II. Testcentrum, Praha 2004
- Jones, L. K.: The Career Key. Ferguson Publishing Company, New York 1987
- Jurčo, M. : Dotazník zájmů o praktické činnosti. Psychodiagnostické a didaktické testy. Bratislava 1970
- Keirsey, D.: Please understand me II. Temperament, Character, Intelligence. Prométheus Nemesis Book Company, Del Mar 1998
- Koščo, J., Fabián, D., Hargašová, M., Hlavenka, U. : Teória a prax poradenskej psychológie. SPN, Bratislava 1980
- Nilsson, P., Åkerblom, P. : Kariérové poradenství pro život – Poradenská metoda budoucnosti. Národní vzdělávací fond (Národní informační středisko pro poradenství), Praha 2002
- Ragnarsdottirová, A.K. : A Study System with a Reference to the Computer Environment. Nemanet. Reykjavik 2004
- Ragnarsdottirová, A.K. : Interpretační model pro zájmové dotazníky založené na modelu RIASEC Johna Hollanda. IPPP ČR, Praha 2005

Rotter, J. R.: The psychological situation in social learning theory. In. D. Magnusson (Ed.): Toward a psychology of situations: An interactional perspective. Hillsdale, New Jersey: Lawrence Erlbaum, 1981

Rotter, J. B., Rafferty, J. E.: Rotter Incomplete Sentences *Blank Second Edition* manual. Psychological Corporation, New York 1992

Schneider, B., Stevenson, D. : The Ambitions Generation: America's Teenagers – Motivated But Directionless. Yale University Press, New haven 1999

Strong, E.K. (Jr.) : Vocational Interests 18 years after college. University of Minnesota Press, Minneapolis 1955

Strong, E.K. (Jr.) : Strong Interest Inventory Applications and Technical Guide. Consulting Psychologists Press, Palo Alto 1994

Super, D. : Theory of Vocational Development. American Psychologist, roč. 8, č. 4, květen 1953, s. 89-90)

Super, D. E. : Quality of Life and the Meanings and values of Work. Educational and Vocational Guidance, 1984, 41, 2 – 8

Super, D. E.: Self-realisation through the Work and Leisure Roles. Educational and Vocational Guidance, 1985, 43, 1 – 7

Zunker, V. G. : Career counselling, Applied Concepts of Life Planning. Brooks/Cole Publishing. New York 1997

SEZNAM POVOLÁNÍ PODLE JEJICH ZÁJMOVÉHO KÓDU

ABECEDNÍ SEZNAM POVOLÁNÍ A JEJICH ZÁJMOVÁ KLASIFIKACE

R – Manuálně technická povolání

Realistic Occupations

Veřejné služby, technické, zpracovatelské, zemědělské, strojní a důlní obory, stavební a elektrotechnické obory

⇒ Střední odborné vzdělání bez maturity (např. COP, SOU, OU, Praktická škola)

⇒ Střední odborné vzdělání s maturitou (např. SOŠ, SPŠ, OA, ISŠ)

⇒ Vyšší odborné a vysokoškolské vzdělání (např. VOŠ, VŠ, univerzita)

A	geomechanik důlní RC gumař/ka RC	lakýrník RC lesní dělník RC lesník RC letecký mechanik RI litograf/ka RA lodní strojník-mechanik RC	ovocnář/ka RC
agronom/ka zemědělské výroby RC			
autočalouník RA			
autoelektrikář RC	H		P
autoklempíř RC	hajný RC		papírník RC
autolakýrník RC	hasič RS		parukář/ka RA
automechanik RE	hodinář/ka RC		pečivář/ka RC
automobilový závodník RE	holič-kadeřnice RA		pedikér/ka-manikér/ka RA
	hospodyně RS		pekař/ka RC
B	horník RC	M	pěstitel – chovatel RC
bagrista RC	hostinský/á RC	malíř pokojů – tapetář/ka RC	pilot dopravního letadla RI
báňský úpravář RC	hrobník RC	malíř/ka skla-keramiky RA	pivovarník-sladovník RC
báňský záchranář/ka RS	hrnčíř/ka RC	masér/ka RS	plastikář/ka RC
barvíř/ka RC	hutník - slévač RC	mechanik elektronik RI	pletař/ka RC
bednář-obalář RC		mechanik opravář letec.motorů RI	plynař RC
betonář RC	CH	mechanik NC strojů RI	podlahář RC
brašnář/ka-sedlář RC	chemik-operátor/laborant/ka RI	mechanik hydraulických zařízení RC	pokryvač RC
brusič/ka kovů-skla RA	chirurgický technik RI	mechanik- opravář pro stroje RC	policejní inspektor/ka RC
buldozerista RC	chovatel cizokrajných zvířat RS	mechanik opravář elektrospotřebičů RC	policejní vyšetřovatel/ka RE
	chovatel koní-hospod.zvířat RS	mechanik seřizovač RC	policista/policistka RS
C		mechanik strojů a zařízení RC	porybný-poříčný RC
civilní – vojenský pilot RI	I	mechanik telekomunikací RC	potápeč RC
cukrář/ka RC	instalatér RS	metalurg RC	potrubář RC
cukrovárník RC	izolatér RC	mistr/rová výrobního provozu RC	pracovník bezpečnostní služby RC
cukrovinkář/ka RC		mlékař/ka RC	pracovník pohřební služby RC
cementář RC	J	mlynář/ka RC	pracovník vězeňské služby RC
	jemný mechanik RC	montážník RE	prodavač/ka RE
Č	jeřábník/jeřábnice RC	montér stavebních konstrukcí RC	profesionální sportovec RE
čalouník-dekoratér/ka RA		montér suchých staveb RC	provozní elektronik-elektrotechnik RC
	K	modelář/ka RA	provozní chemik/chemička RC
D	kabelář RC	myslivec RS	pyrotechnik-střelmistr RC
dámská krejčová RA	kalič RC		
dělník stavební-tovární-důlní RC	kameník RC	N	R
dispečer/ka letového provozu RC	kamerový mechanik RA	nábytkář/ka RA	radiotelegrafista RC
dispečer/ka silničního provozu RC	kamnář RC	námořník RC	revizní technik RC
dlaždič RC	kapitán lodní-letecký RI	nástrojář RC	rukavičkář/ka RA
dokař-lodní dělník RC	karosář RC	natěrač/ka-lakýrník RC	rybář/ka RC
dopravní policista RC	kartáčník RC	nožič/ka RC	
dozorce vězeňské služby RC	kaskadér/ka RE	O	Ř
důlní měřič RI	keramik RA	obráběč kovů RC	řezník-uzenář RC
	klempíř strojírenské výroby RC	obuvník RC	řidič/ka nákladních automobilů RC
E	kloboučník-modistka RC	oční technik RI	řidič stavebních strojů RC
elektrikář-silnoproud/slaboproud RC	knihář/ka RC	omítkař RC	
elektromontér důlní-strojní RC	kominík RC	operátor/ka hutní výroby RE	S
elektrokeramik RC	konzervář/ka RC	operátor/ka sklad. hospodářství RE	sadař RC
elektromechanik RC	korektor/ka polygraf. výroby RI	operátor/ka telekomunikací RE	sazeč/ka RA
elektromontér silnopr.zařízení RC	kostelník RC	operátor lesní techniky RC	servisní technik RC
elektrotechnik RC	košíkář/ka-pletař/ka RC	operátor/ka oděvní techniky RC	seřizovač/ka strojů RC
energetik RI	kovář RC	operátor/ka zemědělské výroby RC	skladník RC
expedient/ka RC	koželuh RC	opravář/ka kancelářské techniky RC	skladový dělník RC
	kožišník RC	opravář/ka elektronických zařízení RC	sládek RC
F	krejčí RA	opravář motorových vozidel RC	sladovník RC
farmaceutický laborant/ka RC	kuchař/ka RC	opravář/ka výpočetní techniky RC	sklář/ka RC
filmový laborant/ka RC	kurýr-posel-messenger RC	ortopedický technik RI	sklenář/ka RC
fotolaborant/ka RA		ortopedický mechanik RC	sladovník-pivovarník RE
frézař/ka RC	L	osvětlovač/ka RA	slévač RC
	laborant/ka RC	ošetřovatel/ka zvířat RC	smaltér RC
G	laboratorní technik RI		soustružník RC
galvanizér/ka RC			spojový mechanik RC
			sportovec RE

správce databáze ^{RI}
stavbyvedoucí ^{RE}
stavební klempíř ^{RC}
stavební truhlář ^{RC}
stavební technik ^{RI}
strážník městské policie ^{RC}
strážný vězeňské služby ^{RC}
strojmistr ^{RC}
strojní mechanik ^{RC}
strojník ^{RC}
strojvůdce ^{RC}
střelmistr ^{RC}
svářeč kovů ^{RC}

Š
šička prádla ^{RC}
štukatér ^{RC}
švadlena ^{RA}
školník ^{RC}

T
tavič ^{RC}
technický kreslička ^{RC}
technik / laborant/ka ^{RC}
technik silniční dopravy ^{RC}
telefonista ^{RC}
telekomunikační mechanik ^{RC}
televizní technik ^{RA}
tesař/truhlář ^{RA}
tiskař/ka na polygraf. strojích ^{RC}
tkadlec ^{RC}
topenář ^{RC}
traktorista-operátor lesní techniky ^{RC}
truhlář ^{RA}
tunelář ^{RC}

Ú
údržbář-správce-domovník ^{RC}

V
valcář ^{RC}
vazačka umělých květin ^{RC}
včelař ^{RC}
veterinární technik/laborant ^{RI}
vinař/ka ^{RC}
vlakvedoucí ^{RC}
vodař ^{RC}
voják z povolání ^{RC}
vojenský pilot ^{RI}
vrtač naftových věží-důlní ^{RC}
vulkanizér ^{RC}
výpravčí ^{RC}
výrobce bižuterie-textilií ^{RC}
výrobce hudebních nástrojů ^{RA}
výtahář ^{RC}

Z
zahradník/zahradnice ^{RC}
zámečnický důlní ^{RC}
zámečnický stavební ^{RC}
zámečnický strojní ^{RC}
zbrojář-puškař ^{RA}
zdravotní laborant/ka-technik ^{RS}
zdravotnický záchranář/ka ^{RS}
zedník ^{RC}
zelinář/ka ^{RC}
zemědělec-farmář ^{RC}
zubní technik ^{RI}

Ž
železobetonář ^{RC}
železničář/ka ^{RC}
žokej ^{RE}

- ⇒ Střední odborné vzdělání bez maturity (např. COP, SOU, OU, Praktická škola)
- ⇒ Střední odborné vzdělání s maturitou (např. SOŠ, SPŠ, OA, ISŠ)
- ⇒ Vyšší odborné a vysokoškolské vzdělání (např. VOŠ, VŠ, univerzita)

A <u>agronom</u> ^{IR} <u>analytik finančního trhu</u> ^{IE} <u>analytik informačních systémů</u> ^{IR} <u>analytik / prognostik</u> ^{IC} <u>antropolog</u> ^{IS} <u>archeolog/archeoložka</u> ^{IA} <u>astrofyzik</u> ^{IR} <u>astronom/ka</u> ^{IR}	<u>gynekolog</u> ^{IS}	M <u>marketingový analytik</u> ^{IE} <u>matematik</u> ^{IR} <u>metalurgický inženýr</u> ^{IR} <u>meteorolog</u> ^{IR} <u>mikrobiolog</u> ^{IR} <u>mineralog</u> ^{IR}	<u>softwarový inženýr/ka</u> ^{IR} <u>soudní patolog</u> ^{IR} <u>soudní znalec</u> ^{IC} <u>specialista podpory IT</u> ^{IR} <u>sportovní lékař</u> ^{IS} <u>statistik</u> ^{IC} <u>stavební inženýr</u> ^{IR} <u>státní zástupce/zástupkyně</u> ^{IS} <u>stomatolog</u> ^{IR} <u>strojný inženýr</u> ^{IR} <u>systémový analytik</u> ^{IE}
B <u>biochemik</u> ^{IR} <u>biolog</u> ^{IR} <u>biochemik</u> ^{IR} <u>botanik</u> ^{IR}	H <u>historik</u> ^{IA} <u>historik umění</u> ^{IA} <u>hydrolog</u> ^{IR} <u>hygienik zdravotní služby</u> ^{IR}	N <u>námořní inženýr/ka</u> ^{IR} <u>neurolog</u> ^{IR} <u>novinář/ka-publicista</u> ^{IS}	T <u>technický redaktor/ka</u> ^{IR} <u>technik pozemního stavitelství</u> ^{IR} <u>technolog jaderných zařízení</u> ^{IR} <u>technolog-programátor</u> ^{IR} <u>technolog výroby</u> ^{IR} <u>teolog</u> ^{IS} <u>teoretik umění</u> ^{IA} <u>tlumočník</u> ^{IA} <u>toxikolog</u> ^{IR}
D <u>demograf/ka</u> ^{IC} <u>dětský lékař-porodník</u> ^{IS} <u>duchovní nábož. církve</u> ^{IS} <u>důlní inženýr/ka</u> ^{IR}	CH <u>chemik</u> ^{IR} <u>chemický inženýr/ka</u> ^{IR} <u>chirurg</u> ^{IR}	O <u>oceánolog</u> ^{IR} <u>oční optik</u> ^{IR} <u>ornitolog</u> ^{IR} <u>ortoped</u> ^{IR}	V <u>veterinář/ka</u> ^{IR} <u>veterinární lékař</u> ^{IR} <u>vysokoškolský učitel/ka</u> ^{IS} <u>výzkumný pracovník</u> ^{IC} <u>vývojový pracovník</u> ^{IC}
E <u>ekolog-ochránce přírody</u> ^{IR} <u>elektroinženýr/ka</u> ^{IR} <u>epidemiolog</u> ^{IR} <u>etnograf/ka-národopisec</u> ^{IA}	I <u>informatik</u> ^{IR} <u>inspektor ochrany život. prostředí</u> ^{IR} <u>inspektor/ka požár. ochrany</u> ^{IR} <u>inspektor/ka telekomunikací</u> ^{IR} <u>inženýr důlní/staveb./elektro</u> ^{IR} <u>inženýr - elektrotechnik</u> ^{IR} <u>inženýr-konstruktor</u> ^{IR} <u>inženýr-projektant</u> ^{IR}	P <u>paleontolog</u> ^{IR} <u>patolog</u> ^{IR} <u>penolog</u> ^{IS} <u>počítačový technik</u> ^{IR} <u>politolog</u> ^{IS} <u>programátor/ka NC strojů</u> ^{IR} <u>programátor výpočetní techniky</u> ^{IR} <u>projektant/ka</u> ^{IR} <u>překladatel/ka</u> ^{IA} <u>publicista</u> ^{IA}	Z <u>zahraniční korespondent/ka</u> ^{IC} <u>zemědělský inženýr/ka</u> ^{IR} <u>zeměměřič-geodet-kartograf</u> ^{IR} <u>zoolog</u> ^{IR} <u>zootechik</u> ^{IR}
F <u>farmaceut/ka</u> ^{IR} <u>farmakolog</u> ^{IR} <u>filosof</u> ^{IS} <u>fotoreportér-dokumentarista</u> ^{IA} <u>fyzik</u> ^{IR}	J <u>jaderný fyzik</u> ^{IR}	R <u>rabín</u> ^{IS} <u>radiolog</u> ^{IR} <u>reportér/ka</u> ^{IA} <u>rozpočtový analytik</u> ^{IC}	Ž <u>žurnalista</u> ^{IS}
G <u>genetik</u> ^{IR} <u>geofyzik</u> ^{IR} <u>geograf</u> ^{IR} <u>geolog</u> ^{IR}	K <u>kardiolog</u> ^{IR} <u>kartograf</u> ^{IC} <u>konstruktér/ka</u> ^{IR} <u>kriminalista</u> ^{IE} <u>kriminolog</u> ^{IS}	S <u>seismolog</u> ^{IR} <u>sociolog</u> ^{IC}	
	L <u>lékárník</u> ^{IR} <u>lékař/ka dětský-zubní-oční aj.</u> ^{IS} <u>lékař/ka-internista</u> ^{IS} <u>letecký inženýr/ka</u> ^{IR} <u>logistik dopravy</u> ^{IE}		

- ⇒ Střední odborné vzdělání bez maturity (např. COP, SOU, OU, Praktická škola)
- ⇒ Střední odborné vzdělání s maturitou (např. SOŠ, SPŠ, OA, ISŠ)
- ⇒ Vyšší odborné a vysokoškolské vzdělání (např. VOŠ, VŠ, univerzita)

<p>A <u>akademický malíř/ka</u> ^{AI} <u>akademický sochař/ka</u> ^{AI} akrobat/ka ^{AR} <u>animátor filmový</u> ^{AR} aranžér/ka – dekoratér/ka ^{AR} <u>architekt/ka</u> ^{AI} asistent v reklamní agentuře ^{AE} artista/artistka ^{AR} <u>asistent/ka režie</u> ^{AI}</p> <p>B baletka ^{AR} <u>baletní choreograf/ka</u> ^{AR} <u>baletní mistr</u> ^{AS} <u>bytový architekt/ka</u> ^{AI}</p> <p>Č <u>člen/ka hudebního orchestru</u> ^{AS}</p> <p>D <u>designér průmysl.výrobní</u> ^{AR} <u>designér/ka nábytku</u> ^{AE} <u>designér/ka webových stránek</u> ^{AE} <u>dirigent/ka</u> ^{AI} diskžokej ^{AE} divadelní nápověda ^{AC} dramatik ^{AI} <u>dramaturg hudební-divadelní</u> ^{AI}</p> <p>F fotograf/ka ^{AR} fotomodelka ^{AR} <u>fotoreportér/ka</u> ^{AE}</p> <p>G grafik reklamní tvorby ^{AI} grafik-ilustrátor/ka ^{AI}</p>	<p>H <u>herec/herečka</u> ^{AS} <u>hlasatel/ka</u> ^{AS} holič ^{AR} houslař ^{AR} <u>hudební aranžér</u> ^{AE} <u>hudební skladatel/ka</u> ^{AI} <u>hudební režisér/ka</u> ^{AI} hudebník ^{AI}</p> <p>CH <u>choreograf/ka baletní tvorby</u> ^{AE}</p> <p>I <u>ilustrátor/ka</u> ^{AR} divadelní inšpicient/ka ^{AS}</p> <p>K kadeřník / kadeřnice ^{AR} <u>kameraman/ka</u> ^{AE} <u>karikaturista</u> ^{AI} <u>komentátor/ka v médiích</u> ^{AE} <u>komerční designér/ka</u> ^{AE} konferenciér/ka ^{AS} kosmetička ^{AR} <u>konzervátor/ka-restaurátor/ka</u> ^{AC} kostymér ^{AR} květinářka ^{AR} <u>kurátor/ka uměleckých sbírek</u> ^{AC}</p> <p>L <u>literární kritik</u> ^{AI} <u>loutkoherec</u> ^{AS}</p> <p>M malíř skla – malíř keramiky ^{AR} maskér ^{AR} manekýnka ^{AE}</p>	<p>mim ^{AS} modelka ^{AE} moderátor ^{AE} mozaikář keramiky ^{AR}</p> <p>N návrhář/ka bižuterie-skla ^{AR} návrhář/ka textilií ^{AR}</p> <p>O oděvní návrhář/ka ^{AR}</p> <p>P <u>památkář/ka</u> ^{AI} písmomalíř ^{AR} <u>producent</u> ^{AE} <u>průmyslový designér</u> ^{AE} <u>překladatel/ka</u> ^{AI}</p> <p>R <u>redaktor/ka</u> ^{AE} reklamní výtvarník /grafik ^{AE} reklamní textař ^{AE} rekvizitář ^{AR} reprodukční fotograf-grafik ^{AR} <u>reportér/ka</u> ^{AE} <u>restaurátor/ka</u> ^{AR} <u>režisér/ka</u> ^{AI} rytec kovů-rytec skla ^{AR}</p> <p>S <u>sbormistr</u> ^{AS} <u>scénarista</u> ^{AI} <u>scénograf</u> ^{AI} <u>sólista opery-baletu</u> ^{AR} <u>spisovatel/ka</u> ^{AI} starožitník ^{AE} <u>stavební architekt/ka</u> ^{AI}</p>	<p>střihač/ka audiovize ^{AR}</p> <p>Š štukatér ^{AR}</p> <p>T tanečník/tanečnice ^{AR} <u>technický designér</u> ^{AE} <u>televizní hlasatel/ka</u> ^{AS} <u>tlumočník</u> ^{AE}</p> <p>U <u>učitel/ka baletu</u> ^{AS} <u>učitel/ka výtvarné výchovy</u> ^{AS} <u>učitel/ka zpěvu a hudby</u> ^{AS} umělecký fotograf/ka ^{AI} umělecký kameník-keramik ^{AR} umělecký kovář-zámečnický ^{AR} <u>umělecký manažér</u> ^{AE} umělecký maskér/ka ^{AR} umělecký pasíř-řezbář-sklář ^{AR} umělecký truhlář ^{AR}</p> <p>V vitrážista ^{AR} vizážistka ^{AR} vlásenkář/ka a maskér/ka ^{AR} výtvarník/výtvarnice ^{AR}</p> <p>Z <u>zahradní architekt/ka</u> ^{AI} zlatník-klenotník ^{AR} zpěvák/zpěvačka ^{AE} zvukový technik ^{AR} zvonář ^{AR}</p>
---	---	--	---

- ⇒ Střední odborné vzdělání bez maturity (např. COP, SOU, OU, Praktická škola)
- ⇒ Střední odborné vzdělání s maturitou (např. SOŠ, SPŠ, OA, ISŠ)
- ⇒ Vyšší odborné a vysokoškolské vzdělání (např. VOŠ, VŠ, univerzita)

<p>A asistent/ka hygienické služby ^{SR}</p> <p>B barman/ka ^{SE}</p> <p>Č číšník-servírka ^{SR}</p> <p>D dentální hygienistka ^{SC} dětská ošetřovatelka ^{SC} dětská sestra ^{SR} dietní sestra ^{CS}</p> <p>E ergonom/ka ^{SR} expert rozvoje lidských zdrojů ^{SI}</p> <p>F farmakologický asistent ^{SE} fyzioterapeut/ka ^{SR}</p> <p>H hosteska ^{SR}</p> <p>I informátor/ka ^{SE}</p>	<p>instruktor/ka sportovní ^{SR} instruktor/ka autoškoly ^{SR}</p> <p>K klinický psycholog ^{SI} knihovnik/knihovnice ^{SA} krupier/ka ^{SC}</p> <p>L lektor/ka odborných kurzů ^{SI} letuška ^{SC}</p> <p>M manželský poradce ^{SI} masér ^{SR}</p> <p>O ošetřovatel/ka ve zdravotnictví ^{SR} ošetřovatel/ka sociální péče ^{SR} ochránce práv/ombudsman ^{SC}</p> <p>P pečovatel/ka ^{SR} pedagog volného času ^{SR} pedagog dospělých ^{SC} personalista ^{SE} personální poradce ^{SIE} porodní asistentka ^{SC}</p>	<p>pracovník cestovního ruchu ^{SE} probační úředník ^{SC} průvodce cestovní kanceláře ^{SE} psycholog ^{SI} psychiatri ^{SI} psychoterapeut/ka ^{SI}</p> <p>R recepční ^{SC} rehabilitační pracovník ^{SC} rekondiční masér ^{SC} rentgenolog ^{SC} rozhodčí ^{SC}</p> <p>S sanitář/ka ^{SR} soc.pracovník / pracovnice ^{SC} sociální kurátor/ka ^{SC} speciální pedagog ^{SI} sportovní masér ^{SR} sportovní trenér/ka ^{SR} správce-kastelán ^{SC} steward/ka ^{SC} street-worker ^{SC}</p> <p>Š školní lékař ^{SI} školní psycholog ^{SI}</p>	<p>T trenér/ka, instruktor/ka, kouč ^{SE} turistický průvodce ^{SE}</p> <p>U učitel/ka cizích jazyků ^{SC} učitel/ka mateřské školy ^{SA} učitel/ka společenských tanců ^{SR} učitel/ka střední školy ^{SI} učitel/ka tělesné výchovy ^{SR} učitel/ka výtvarné výchovy ^{SA} učitel/ka základní školy ^{SI} učitel vysoké školy /asistent ^{SI} úředník sociální péče ^{SE}</p> <p>V velitel/ka v armádě ^{SR} všeobecná zdravotní sestra ^{SR} vychovatel/ka dětí a mládeže ^{SC} vychovatel/ka mateřské školy ^{SA} vychovatel/ka školní družiny ^{SR} výcvikový poradce ^{SC}</p> <p>Z zdravotní sestra ^{SR} zubní instrumentářka ^{SR} zubní technik-laborant/ka ^{SR}</p>
---	--	--	---

- ☉ Střední odborné vzdělání bez maturity (např. COP, SOU, OU, Praktická škola)
- ☉ Střední odborné vzdělání s maturitou (např. SOŠ, SPŠ, OA, ISŠ)
- ☉ Vyšší odborné a vysokoškolské vzdělání (např. VOŠ, VŠ, univerzita)

A <u>advokát/ka</u> ^{ES} asistent/ka logistiky ^{EC} asistent/ka marketingu ^{EC} asistent/ka modellingu ^{EA} aukcionář/ka-dražebník ^{EA}	ekonom/ka soukr. podnikání ^{EC}	<u>marketingový manažer/ka</u> ^{EC}	reklamní agent ^{EA}
B <u>bankovní expert/ka</u> ^{EI} <u>burzovní makléř/ka</u> ^{EI}	F finanční manažer/ka ^{ES} <u>firemní manažer/ka</u> ^{ES} <u>finanční poradce</u> ^{ES}	O <u>obhájce/obhájkyňe</u> ^{ES} obchodní cestující-dealer ^{ES} <u>obchodní manažer/ka</u> ^{EC} obchodní zástupce ^{EC} obchodník / obchodnice ^{ES} obchodník s realitami ^{ES} operátor/ka letecké dopravy ^{ER} organizačně techn.pracovník ^{ER}	Ř <u>ředitel/ka výrobního podniku</u> ^{ES} <u>ředitel/ka školy</u> ^{ES}
D <u>daňový poradce</u> ^{EC} detektiv ^{EC} diplomat ^{EI} dispečer výroby/dopravy ^{ES}	K knihkupec ^{EC} <u>komerční právník</u> ^{EC} <u>konzultant mediálních služeb</u> ^{ES}	P <u>plánovač/ka – logistik</u> ^{ES} pojišťovací agent/ka ^{EC} <u>pracovník diplomatických služeb</u> ^{ES} <u>právní koncipient/ka</u> ^{EC} právník ^{EC} <u>projektový manažer/ka</u> ^{ER} provozní technik ^{EC}	S <u>soudce/soudkyně</u> ^{ES} <u>stavbyvedoucí</u> ^{ER}
C <u>celní inspektor/ka</u> ^{ES}	M <u>makléř/ka-broker/brokerka</u> ^{EC} <u>manažer/ka auditu</u> ^{EC} <u>manažer/ka finančních operací</u> ^{EI} <u>manažer/ka IT</u> ^{EI} <u>manažer/ka obchodu a služeb</u> ^{ER} <u>manažer/ka cestovního ruchu</u> ^{ES} <u>manažer/ka textilu a oděvnictví</u> ^{ER} <u>manažer/ka ve stavebnictví</u> ^{ER} <u>manažer/ka ve strojírenství</u> ^{ER} <u>manažer/ka v zemědělství</u> ^{ER} <u>marketingový analytik</u> ^{EI}	R <u>realitní odhadce</u> ^{EC} recepční v hotelu ^{EC}	T taxikář ^{ER} <u>tiskový/á mluvčí</u> ^{SE}
E <u>ekonomický manažer</u> ^{EC} ekonom/ka obchodu a služeb ^{ES} ekonom/ka cestovního ruchu ^{ES}			Ú <u>urbanista</u> ^{EI} <u>úvěrový poradce/poradkyně</u> ^{EI}
			V velkoobchodník ^{EC} vedoucí auto/provozu ^{EC} vedoucí restaurace ^{ES} <u>vojenský logistik</u> ^{EC}

C – Administrativně-správní (úřednická) povolání Conventional Occupations

Veřejné služby, obchodní, administrativní a administrativně technické obory

⇒ Střední odborné vzdělání bez maturity (např. COP, SOU, OU, Praktická škola)

⇒ Střední odborné vzdělání s maturitou (např. SOŠ, SPŠ, OA, ISŠ)

⇒ Vyšší odborné a vysokoškolské vzdělání (např. VOŠ, VŠ, univerzita)

A administrativní pracovník ^{CR} archivář/ka ^{CR} auditor/ka-revizor/ka účtů ^{CR}	H hospodářsko-správní referent/ka ^{CE}	O obchodní referent/ka ^{CE} operátorka výpoč. techniky ^{CR}	<u>statistik</u> ^{CI}
B bankovní úředník ^{CE} bezpečnostní technik ^{CR}	I imigrační úředník ^{CR} <u>inspektor/ka hygienické služby</u> ^{CI} <u>inspektor/ka životního prostředí</u> ^{CI} inventarizační pracovník ^{CR} investiční referent/ka ^{CE}	P písař/ka ^{CR} plánovač/ka ^{CE} pojišťovací úředník ^{CR} pokladník ^{CS} poštovní úředník ^{CS} poštovní doručovatel/ka ^{CS} poštovní manipulát/ka ^{CR} propagační referent/ka ^{CE} průvodčí vlaku ^{CS}	T telekomunikační operátor ^{CR} tech.-administrativ. pracovník ^{CR} technik bezpečnosti práce ^{CR} technicko-správní pracovník ^{CR}
C celní úředník ^{CR}	K knihovnik/knihovnice ^{CS} kontrolor/ka jakosti ^{CR} korespondent/ka ^{CR}	R rekvizitář/ka ^{CR}	Ú úředník cestovní kanceláře ^{CE} úředník/úřednice obecní správy ^{CS} úředník cizinecké policie ^{CR} úředník/úřednice státní správy ^{CE}
D daňový referent/ka ^{CR} dokumentátor/ka ^{CR} dozorčí provozu/přepravy ^{CS}	L likvidátor/ka v bance-pojišťovně ^{CR}	S skladová účetní ^{CR} sekretářka ^{CS} směnárník ^{CS} stenografista ^{CR} soudce ^{CE} soudní úředník-vykonavatel ^{CS} <u>státní zástupce</u> ^{CI}	V vrátný ^{CR} výpravčí ^{CS}
F fakturant/ka ^{CR} finanční referent/ka ^{CE}	M marketingový referent/ka ^{CE} matrikář/ka obecního úřadu ^{CR} mzdová účetní – fakturant/ka ^{CE}	Z zapisovatel/ka ^{CR} zásobovač/ka ^{CE}	
G garderobiér/ka ^{CA}	N normovač/ka ^{CR} notář/ka ^{CE}		