

KARIÉROVÉ PORADENSTVÍ PRO PEDAGOGY

Metodický manuál

Jan Brabec
Barbora Kreislová

2020

Tato publikace vznikla a byla vytištěna v rámci vzdělávacího programu pro pedagogické pracovníky základních a středních škol zaměřeného na zvyšování kompetencí v oblasti kariérového poradenství, realizovaného v období 2018 - 2020 v Královéhradeckém kraji.

Vzdělávací program i publikace jsou hrazeny z projektu I-KAP KHK I, reg. č.: CZ.02.3.68/0.0/0.0/16_034/0008508



EVROPSKÁ UNIE
Evropské strukturální a investiční fondy
OP Výzkum, vývoj a vzdělávání



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY

Obsah

1. Úvod	3
2. Svět práce	4
2.1 Společnost 4.0	4
2.2 Oblast „Člověk a svět práce“	6
3. Kariérové poradenství ve škole	8
3.1 Legislativa a profesní kvalifikace	8
3.2 Kariérové vzdělávání a CMS	10
4. Přístupy v kariérovém poradenství	12
4.1 Vývoj a současnost kariérového poradenství.....	12
4.2 Role poradce a poradenský vztah	14
5. Kariérové informace a diagnostika.....	15
5.1 Zdroje informací pro kariérové poradenství	15
5.2 Etické a legislativní aspekty v poradenství	18
6. Individuální poradenství.....	20
6.1 Komunikační dovednosti v poradenském procesu	20
6.2 Metody vedení poradenského rozhovoru.....	21
7. Skupinové poradenství.....	23
7.1 Pravidla práce ve skupině a její dynamika.....	23
7.2 Příklady aktivit skupinového poradenství ve škole	24
8. CMS.....	30
8.1 Identifikace a rozvoj CMS v kariérovém poradenství.....	30
8.2 CMS v poradenském portfoliu.....	34
9. Přílohy.....	36
Literatura a online zdroje.....	51

1. Úvod

Metodický manuál, který se Vám dostává do ruky, tvoří průnik témat, která zazněla v rámci vzdělávacího programu kariérového poradenství pro školní poradce, realizovaného v období 2018 - 2020 v Královéhradeckém kraji. S ohledem na převládající stav školské legislativy, v rámci níž dosud není pozice kariérového poradce samostatně definována, vyvstává téma odborné přípravy kariérových poradců, v rámci níž se využívá dostupných zdrojů z tuzemské i zahraniční praxe a vzdělávacích programů z řad soukromých subjektů či zřizovatelů školských zařízení. V poslední době se tomu věnují i jednotlivé krajské akční plány, jejichž autoři si stále více uvědomují, že téma kariérového poradenství a vzdělávání hraje v oblasti školství stále důležitější roli.

V rámci implementace krajského akčního plánu Královéhradeckého kraje se uskutečnil i výše zmiňovaný vzdělávací program, jehož součástí je tento metodický manuál. Osa témat vychází z kvalifikačního standardu profesní kvalifikace „Kariérový poradce pro vzdělávací a profesní dráhu“ definovaného v Národní soustavě kvalifikací. Poskytuje tak nejen ucelený vhled do problematiky, ujasnění si kontextu a teoretických východisek pro vlastní práci, ale je též velmi návodný co se týče zavádění různých přístupů a metod do vlastní poradenské praxe. Přináší celou řadu informací a technik, které lze aplikovat v rámci kariérového poradenství a šířeji též kariérového vzdělávání na ZŠ i SŠ.

Kapitola „Svět práce“ seznamuje s trendem dynamiky trhu práce ve vazbě na vzdělávání, a uvádí tak celé téma kariérového poradenství ve škole do širších souvislostí včetně zdůvodnění stávajících praktických přístupů. Zaměřuje se též na oblast Člověk a svět práce v rámci RVP jednotlivých stupňů vzdělání s ohledem na téma kariérového učení.

Kapitola „Kariérové poradenství ve škole“ seznamuje čtenáře s legislativními souvislostmi a blíže uvádí téma kariérového vzdělávání jako procesu rozvoje dovedností řízení vlastní kariéry v rámci výuky, role kariérového poradce v tomto procesu i celého pedagogického sboru.

V kapitole „Přístupy v kariérovém poradenství“ se čtenář ve stručnosti seznámí se základní osou vývoje kariérového poradenství od jeho vzniku po současnost. Akcent je kladen na osobu poradce a jeho kompetence pro co nejefektivnější práci ve vztahu k potřebám generace současných žáků, budoucích tvůrců trhu práce.

Následující kapitola otevírá téma diagnostiky v poradenství, práce s kariérovými informacemi a dotýká se tématu testových metod v poradenství včetně etických a legislativních aspektů.

V kapitole „Individuální poradenství“ nalezne čtenář úvod do individuální práce s klientem – seznámení se základními komunikačními dovednostmi v poradenském procesu a představení metod vedení poradenského rozhovoru jako klíčového nástroje pro poradenskou práci.

Kapitola „Skupinové poradenství“ seznamuje s tématem práce se skupinou, jejími typy, dynamikou i výhodami a riziky, která s sebou nese. Zároveň nabízí v praxi vyzkoušené aktivity, které lze aplikovat v rámci vhodných vyučovacích hodin či jiných příležitostí pro skupinovou práci (výjezdy, pobyty atd.)

Poslední kapitola představuje koncept dovedností řízení vlastní kariéry (CMS), který tvoří jistý leitmotiv moderního kariérového poradenství. Seznamuje čtenáře s typy rozličných modelů, jejich smyslem a způsoby praktického využití včetně portfolia samotných poradců a jejich profesního rozvoje.

Metodický manuál též obsahuje přílohy s pracovními listy a dalšími pomůckami pro poradenskou práci ve vazbě na jednotlivá témata, jimž se zde věnujeme.

Přejeme všem, aby se vám tato publikace stala užitečným pomocníkem ve vaší poradenské praxi a mnoho úspěchů ve vašem smysluplném povolání.

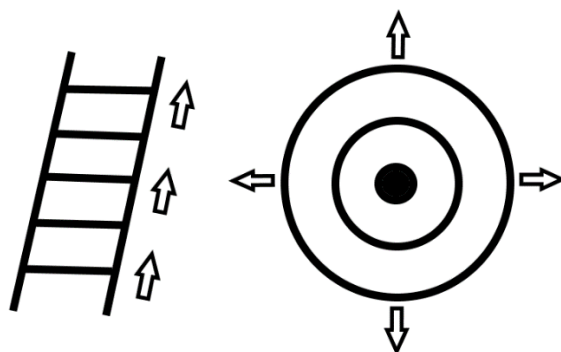
Autoři

2. Svět práce

2.1 Společnost 4.0

Svět 21. století se mění rychleji, než byl člověk doposud zvyklý. Vlivem nevídaného propojení napříč kontinenty, přenosu dat, ale také zboží a rychlého cestování, vzniká bezpočet nových výzev, kterým musí člověk každý den čelit. Tento trend bývá i s ohledem na tempo technologického pokroku označován jako 4. průmyslová revoluce (Průmysl 4.0). Jeho důsledky však nepociťuje pouze svět práce, ale celý společenský systém a je prakticky jisté, že všudypřítomných změn, i s ohledem na vývoj klimatu, bude přibývat. I proto se často hovoří o celospolečenské transformaci a v souladu s výrazem Průmysl 4.0 se objevuje širší ekvivalent **Společnost 4.0** jakožto označení souboru důsledků změn napříč společností, které přináší tzv. čtvrtá průmyslová revoluce.

Patrně nejvýraznějším rysem této proměny je širší možnosti, které se jejím vlivem otevírají. Doba přestává být předvídatelným kontextem, v rámci kterého platí generacemi zažitými způsoby fungování (v práci, ve vztazích apod.). Permanentní změna relativizuje jistoty dané např. vzděláním v tradičně perspektivních oborech, zaměstnáním u prestižních či prověřených zaměstnavatelů, protože i těchto zdánlivých jistot se týká zvyšující se tlak na inovaci a přizpůsobování. Kariéra tak pozbývá charakter lineárního postupu společensky očekávanou cestou (model „žebřík“) a vykazuje tendenci růst do šířky, integrovat a adaptovat (model „býčí oko“), jak poukazuje Mark Savickas (2005):



Obrázek 1

Taková situace s sebou zákonitě přináší nové požadavky na člověka, který má v takovém světě obstát. Jestliže starý svět práce i dalších (souvisejících) společenských struktur zaniká, resp. podléhá výrazným změnám, ten nový se ruku v ruce vytváří. Jeho tvůrci jsou ve velké míře příslušníci **generace Y**, tzv. mileniálů a především **generace Z**, tedy současných žáků základních a středních škol

Podle údajů Eurostatu vykazuje Česká republika aktuálně nejvyšší podíl průmyslu na podnikové ekonomice. Z toho plyne velký podíl firmám s nízkou přidanou hodnotou a převládající poptávka zaměstnavatelů po pracovní síle s nízkou kvalitací (55% osob). Trend Průmyslu 4.0 však této skupině příliš perspektiv nepřináší, přičemž už nyní roste také poptávka po kvalifikovaných zaměstnancích. **Krátkodobé hledisko** má klást důraz na dílčí „chytrá“ řešení, **podporu inovací**, technologických start-upů a kreativních skupin nejen v průmyslu, ale též v kultuře, službách apod. Prioritou z **dlohodobého hlediska** pak musí být podpora kreativní ekonomiky investicemi do vědy a **vzdělávání**.

Výzvy pro vzdělávací systém a trh práce v následujících 20 letech:

- **Technologie:** mizí některá povolání a vznikají nová; digitalizace, automatizace, robotizace, AI (umělá inteligence)
- **Globalizace:** možnost stěhování za prací, pohyb osob a informací, sdílené ekonomiky
- **Demografie:** nárůst populace 65+
- **Klimatické změny a ekologie:** změna životního prostředí a cyklů
- **Work-life balance:** flexibilizace profesního života včetně nutnosti čelit souvisejícím negativním jevům (prekarizace – nahrazení plného a perspektivního pracovního poměru na dobu neurčitou dílčími, např. projektovými úvazky na dobu určitou)



Podle odhadu Světového ekonomického fóra v Davosu bude 65% dětí nastupujících povinnou školní docházkou pracovat v profesích, které na trhu práce ještě neexistují. Jedna profese na celý život, jak jsme tomu byli svědky v dlouhé historii, přestává být pravidlem, což si žádá flexibilnější vzdělávací systém připravující flexibilní absolventy vybavené kompetencemi tuto změnu zvládat. Zvláště pro kariérové poradce z toho vyvstává otázka: Jak v tomto ohledu pracovat s žáky a studenty, když sami nevíme, jak bude trh práce blízké budoucnosti konkrétně vypadat?

- Klasické poradenství v expertním slova smyslu se posouvá k modelu **kariérového managementu** (rozvoji kompetencí flexibilně řídit své vzdělávací a následně i profesní potřeby).
- Poradce plní roli **facilitátora** procesu rozvoje těchto kompetencí a podporuje žáka/studenta v jeho vlastním rozhodování.
- Kariérové poradenství funguje v úzké vazbě na **kariérové vzdělávání**.

2.2 Oblast „Člověk a svět práce“

Prvky kariérového poradenství ve školní výuce se do velké míry odvíjí od náplně školního vzdělávacího plánu (ŠVP). Náplň ŠVP si tvoří škola na základě aktuálního rámcového vzdělávacího plánu (RVP), který nahradil klasické osnovy (poslední verze RVP k 1. 9. 2013). Otevírá se tím možnost tvorby ŠVP tak, aby co nejlépe naplňoval vzdělávací cíle s ohledem na možnosti školy, požadavky společnosti a především strukturu cílové skupiny, tj. žáků a jejich potřeb. Z principu lze prvky kariérového poradenství nejlépe rozvíjet v oblasti **Člověk a svět práce**, proto se na ni podíváme podrobněji a ukážeme si, jaké možnosti skýtá její současná podoba a jakým směrem se ubírají její probíhající revize.

Segment Člověk a svět práce je složen z jednotlivých okruhů navržených pro ZŠ, SŠ a gymnázia. Každý okruh obsahuje minimální doporučenou úroveň pro úpravy očekávaných **výstupů** v rámci podpůrných opatření. Vedle nich je definováno **učivo**, které daný okruh obsahuje.

Člověk a svět práce na **1. stupni ZŠ** (povinné všechny 4 okruhy):

- Práce s drobným materiálem
- Konstrukční činnosti
- Pěstitelské práce
- Příprava pokrmů

Člověk a svět práce na **2. stupni ZŠ** (Svět práce je povinný okruh, z ostatních školy vybírají podle svých možností minimálně jeden další):

- Práce s technologickými materiály
- Design a konstruování
- Pěstitelské práce, chovatelství
- Provoz a údržba domácnosti
- Příprava pokrmů
- Práce s laboratorní technikou
- Využití digitálních technologií
- **Svět práce**

Očekávané **výstupy** u žáka v okruhu Svět práce (2. stupeň ZŠ) – závazný pro 8. a 9. roč. s možností začít v 7. roč.:

- Orientuje se v pracovních činnostech vybraných profesí, v učebních oborech a středních školách
- Posoudí své možnosti v oblasti profesní případně pracovní orientace s přihlédnutím k potřebám běžného života
- Využije profesní informace a poradenské služby pro výběr dalšího vzdělávání
- Prokáže v modelových situacích prezentaci své osoby při ucházení se o zaměstnání – byl seznámen s právy a povinnostmi zaměstnanců a zaměstnavatelů; byl seznámen s možnostmi využití poradenské pomoci v případě neúspěšného hledání zaměstnání.

Povinné **učivo** okruhu Svět práce na 2. stupni ZŠ:

- **Trh práce** – povolání lidí, druhy pracovišť, pracovních prostředků, objektů, charakter pracovišť, charakter a druhy pracovních činností; požadavky kvalifikační, zdravotní a osobnostní; rovnost příležitostí na TP
- **Volba profesní orientace** – základní principy sebepoznávání: osobní zájmy a cíle, tělesná kondice a zdravotní stav, osobní vlastnosti a schopnosti, sebehodnocení, vlivy na volbu profesní orientace, informační základna pro volbu povolání, práce s profesními informacemi a využívání poradenských služeb
- **Možnosti vzdělávání** – náplň učebních a studijních oborů, přijímací řízení, informace a poradenské služby

- **Zaměstnání** – pracovní příležitosti v obci (regionu), způsoby hledání zaměstnání, psaní životopisu, pohovor u zaměstnavatele, problémy nezaměstnanosti, úřady práce, práva a povinnosti zaměstnanců a zaměstnavatelů
- **Podnikání** – druhy a struktura organizací, nejčastější formy podnikání.

Témata oblasti **Svět práce** na **gymnáziu** (klade se velký důraz na praktickou aplikaci získaných dovedností, řešení modelových situací a práci s autentickými materiály; součástí mohou být i besedy s přizvanými odborníky):

- Finance
- Národní hospodářství a úloha státu v ekonomice
- Tržní ekonomika
- Pracovněprávní vztahy
- Trh práce a profesní volba

Oblast *Trh práce a profesní volba* (toto téma se začleňuje většinou do předmětu Ekonomie, popř. podobného předmětu):

- Profesionální nabídka, pohovor a výběrové řízení, pracovní úspěšnost a kariérní růst
- Dobrovolnictví, nabídka a poptávka po pracovních místech, informační, poradenské a zprostředkovatelské služby, pracovní trh v EU, globalizace pracovního trhu, profesní mobilita
- Rekvalifikace, celoživotní vzdělávání a osobní management – plánování osobní práce, time management, zaměstnání a mezilidské vztahy, zaměstnání a rodina, workholismus

Oblast **Svět práce** ve **středním odborném školství** (také zde se veškerá témata začleňují do předmětu Ekonomie nebo podobného zaměření v rámci konkrétní školy; obsah je podobný jako u gymnázií):

- Hlavní oblasti světa práce
- Trh práce
- Soustava školního vzdělávání
- Informační základna
- Písemná a verbální sebeprezentace
- Zákoník práce
- Soukromé podnikání
- Zaměstnanost

Minimální hodinová dotace určená pro vzdělávací oblast Člověk a svět práce je na 1. stupni ZŠ 5 hodin, na 2. stupni ZŠ 3 hodiny (z toho min. 2 hodiny je třeba věnovat tematickému okruhu Svět práce). S ohledem na důležitost a šíři oblasti, již pokrývá kariérové vzdělávání, vyvstává zřetelná potřeba **neomezovat se v tomto ohledu pouze na jeden vyučovaný předmět**. Oblasti, které by u žáků mohly rozvíjet dovednosti řízení kariéry, je možno otevírat v téměř všech dalších předmětech. S ohledem na charakter kariérového managementu je pak klíčové především průřezové téma **Osobnostní a sociální výchova**. V současnosti probíhají **revize RVP včetně segmentu Člověk a svět práce**, které se vlivem transformace trhu práce ještě více přiklánějí k akcentu na kompetenční vzdělávání a hlouběji pracují s tématem **podnikavost**. Není tím míněno adresné vzdělávání budoucích podnikatelů, nýbrž rozvoj kompetencí k podnikavosti ve smyslu pojetí, které možná lépe vystihuje anglický termín „enterprise“ (inovativní tvorba, iniciativa, aktivní a motivovaný přístup...). Kompetence k podnikavosti sestávají ve značné míře právě z tzv. měkkých kompetencí, přičemž podnikavost je mezi ně často řazena. Aby mohla být v rámci školní výuky rozvíjena, ukazuje se jako efektivní spojovat standardní náplně předmětů s reflexí jejich obsahu a způsobu, jakým si je žáci osvojují. Tím dochází k posilování přirozeného rozvoje dovedností řízení kariéry při zohledňování možností a kapacit žáků na příslušných stupních formálního vzdělávání.

3. Kariérové poradenství ve škole

Hlavní výzvy kariérového poradenství ve školním prostředí představuje příprava na vzdělávací a profesní rozměr Společnosti 4.0, protože školy jsou a budou spolu s rodinami a segmenty trhu práce tím, kdo bude tyto tvůrce trhu práce vzdělávat, vychovávat a tím tvořit udržitelnou budoucnost. **Důrazem na kompetenční vzdělávání, kterému s ohledem na výše popsané trendy ustupuje tradiční vzdělávání oborové, získává pozice kariérového poradce na významu a důležitosti v rámci školního vzdělávacího systému.** Role kariérového poradce totiž úzce souvisí s procesem kariérového vzdělávání a celková koncepce zavádění kariérového poradenství na školu se stává významným tématem ve všech školních pracovištích.

3.1 Legislativa a profesní kvalifikace

Strategie vzdělávací politiky České republiky do roku 2020 nahradila Národní program rozvoje vzdělávání v České republice, tzv. Bílou knihu z roku 2001, která pozbyla platnosti. Aktuálně připravuje expertní skupina MŠMT Strategii vzdělávací politiky 2030+. V průřezovém tématu Snižování nerovnosti ve vzdělávání předchozího dokumentu se píše o individualizaci nabídky poradenských služeb. V dokumentu se uvádí, že poradenství je problematickým tématem České republiky, protože poskytované služby nejsou řízeny a kontrolovány z hlediska obsahu, a zároveň se potýká s nedostatkem finančních a lidských zdrojů.

Strategie vzdělávací politiky si klade v této oblasti několik cílů zaměřených na individualizaci, dostupnost a kvalitu poradenských služeb, zlepšení financování služeb a umožnění dálkového přístupu. Důležitým cílem je **„zlepšovat dostupnost a kvalitu kariérového poradenství zaměřeného na rozvoj dovedností potřebných pro řízení vlastní profesní dráhy“** (CMS).

V současné době je pozice kariérového poradce definována vyhláškou č. 72/2005 Sb. o poskytování poradenských služeb ve školách a školských poradenských zařízeních a v jejím aktuálním znění. Je zde zmíněn nejen obsah služeb, ale také úkoly jednotlivých organizací a standardní činnosti poraden v rozsahu pro děti a mládež. Nařízení vlády č. 75/2005 Sb. o stanovení rozsahu přímé vyučovací, přímé výchovné, přímé speciálně pedagogické a přímé pedagogicko-psychologické činnosti pedagogických pracovníků určuje rozsah působení kariérových poradců na školách, případně pedagogů. Přesto není kariérový poradce ve školách definován jako samostatná pozice v rámci stávajícího kariévního řádu, a chybí tudíž jak specializační studium (poslední návrh čítal 250 hodin) tak uvolněné hodiny pro výkon poradenské práce (jako v případě výchovných poradců).

Dlouhodobý záměr vzdělávání a vzdělávací soustavy České republiky na období 2015 – 2020 se věnuje kariérovému poradenství více, není pouze okrajovou oblastí jako ve většině dokumentů. Uvádí mj. **nutnost zajištění kvality poradenských služeb a zmiňuje úkol výchovných poradců poskytovat kariérové poradenství.** Nastupující trend se však více kloní k rozdělení těchto poradenských domén (tj. výchovné a kariérové poradenství) mezi dva nezávislé odborníky v rámci školy.

V dané oblasti jsou určeny následující **směry vývoje**:

- Rozvíjení informačního systému
- Vytvoření metodického portálu pro poradenské pracovníky
- Provázání kariérového poradenství s potřebami trhu práce
- Posilování spolupráce a koordinace poskytovatelů kariérového poradenství
- Zavedení cílených programů, které budou prohlubovat individuální schopnosti a zájmy
- Zavedení vzdělávacích aktivit pro pedagogické pracovníky

Zmíněné legislativní aspekty ukazují na trend hlouběji integrovat kariérové poradenství do stávajícího vzdělávacího systému včetně konkrétních kroků, které by k tomuto procesu měly přispívat. **Současný systém umožňuje vzdělávat kariérové poradce v rámci Šablon** (kurzy DVPP dle vyhlášky č. 317/2005 Sb.) stejně jako nastavení podmínek pro kariérové poradenství a kariérové vzdělávání v rámci stávající oblasti Člověk a svět práce. Existují také strategické nástroje na úrovni zřizovatelů škol, na základě nichž lze vytvořit pozici kariérového poradce v rámci pedagogického sboru.

S ohledem na výše popsané se pojďme podívat, jak je definována profese „**Kariérový poradce pro vzdělávací a profesní dráhu**“ v Národní soustavě povolání (NSP) a Národní soustavě kvalifikací (NSK):

Kariérový poradce poskytuje aktuální informace zejména o vzdělávacích možnostech, trhu práce, posuzuje schopnosti a dovednosti jedince s využitím kariérové diagnostiky, aktivizuje klienta k samostatnému rozhodování o vlastní kariéře.

Mezi jeho **pracovní činnosti** se řadí:

- Aktivizace a podpora klienta k zodpovědnému řízení vlastní kariéry (career management).
- Realizace individuálního nebo skupinového poradenství zaměřeného na volbu zejména vzdělávací a návazné profesní dráhy.
- Identifikace schopností, zájmů, dovedností a vzdělávacích potřeb klientů s využitím kariérové diagnostiky.
- Poskytování informací o oborech, povoláních, profesních cestách, o vzdělávacích příležitostech, jak v oblasti formálního, tak neformálního celoživotního vzdělávání.
- Poskytování aktuálních odborných informací o trhu práce.
- Organizace informačních, poradenských a vzdělávacích akcí k volbě povolání pro rodiče, žáky, studenty, veřejnost.
- Vedení dokumentace k poskytované poradenské službě.
- Spolupráce v zájmu klienta s dalšími poradenskými subjekty.

Kariérový poradce by podle tohoto popisu měl mít následující **odborné kompetence**:

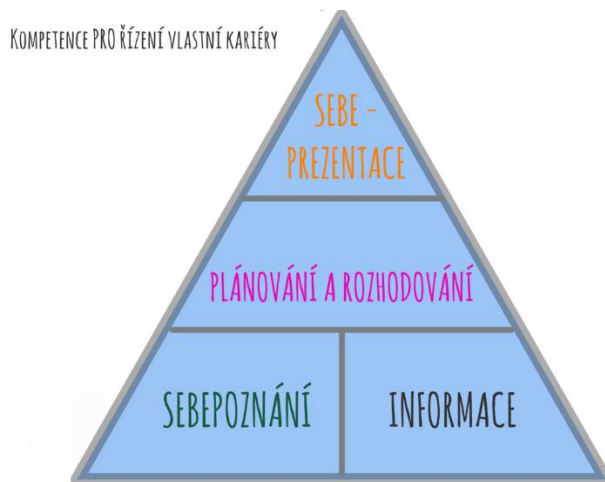
- Orientace v teorii a metodách kariérového poradenství
- Vyhledávání, tvorba a poskytování kariérových informací pro přímou i bezkontaktní kariérovou práci s klientem (jednotlivcem i skupinami)
- Uplatňování metod, technik a postupů základní kariérové diagnostiky
- Vedení poradenského rozhovoru s cílem získat základní kariérové informace
- Kariérová práce s jednotlivcem a se skupinou, individuální plány, metody skupinové kariérové práce
- Vedení evidencí, systemizace kariérových informací na regionální úrovni, práce s potenciálními zaměstnavateli
- Poskytování kariérových informací ze světa vzdělávání a světa práce
- Orientace v legislativě počátečního a dalšího vzdělávání včetně předpisů souvisejících s kariérovým poradenstvím
- Organizace informačních, poradenských a vzdělávacích akcí zaměřených na podporu a rozvoj řízení vlastní kariéry lidí (career management)

Mezi jeho **měkké kompetence** řadí NSP efektivní komunikaci, uspokojování zákaznických potřeb, samostatnost, řešení problémů, aktivní přístup, zvládnutí zátěže a objevování a orientace v informacích.

3.2 Kariérové vzdělávání a CMS

Z důvodu potřeb rozvíjet komplexní schopnosti a dovednosti generace budoucích tvůrců trhu práce se ukazuje jako vysoce efektivní cesta zaměřit se na rozvoj CMS v rámci širšího kurikula a nespoléhat pouze na předměty, které svým charakterem přirozeně toto téma otevírají (Svět práce, Osobnostní a sociální výchova). Ty by měly zůstat klíčovými, ale i s ohledem na dílčí šetření a výzkumy (nejen v ČR, ale i v zahraničním kontextu) se ukazuje, že **nejefektivnějším přístupem je spojení strategie výuky CMS v rámci jednoho předmětu a zároveň jejich integrace do osnov (resp. ŠVP) jako povinné téma napříč kurikulem** (Sultana, 2012).

Koncept CMS, na který se samostatně zaměřujeme v poslední kapitole, je v rámci moderního kariérového poradenství velmi významný, především díky své univerzálnosti a aplikovatelnosti na různé kulturní kontexty i situace ve školství. Napříč zeměmi, které s ním nějakým způsobem pracují, existuje více osvědčených modelů, přičemž jedním z nejsrozumitelnějších je finský model pyramidy (obrázek 2), podrobněji rozebrán v kapitole 8.1 (Identifikace a rozvoj CMS v kariérovém poradenství):



Obrázek 2

Jednotlivé prvky pyramidy na sebe logicky navazují, přičemž klíčovou oblastí je v každém modelu **sebepoznání**. I z tohoto důvodu vystupuje vedle tématu Svět práce jako důležité zmíněné průřezové téma **Osobnostní a sociální výchova**, které má tři části (Jeřábek & Tupý, 2013):

- Osobnostní rozvoj
- Sociální rozvoj
- Morální rozvoj

V *Osobnostním rozvoji* jsou zahrnutá témata:

- Rozvoj schopností poznávání
- Sebepoznání a sebepojetí
- Seberegulace a sebeorganizace
- Psychohygiena
- Kreativita

V *Sociálním rozvoji* jsou zahrnutá témata:

- Poznávání lidí
- Mezilidské vztahy
- Komunikace
- Kooperace a kompetice

V *Morálním rozvoji* jsou zahrnutá témata:

- Řešení problémů a rozhodovací dovednosti
- Hodnoty, postoje a praktická etika

Struktura témat průřezové oblasti Osobnostní a sociální výchova z velké části pokrývá dílčí tzv. **měkké kompetence**, jak je definuje portál Národní soustava povolání (NSP). Oblast kompetencí pro trh práce je zde poměrně důkladně zpracována v návaznosti na jednotlivé obory i profese, neboť jak už bylo zmíněno, v souladu s dynamikou změn trhu práce se posouvá i vzdělávací systém směrem od oborového vzdělávání ke vzdělávání kompetenčnímu. NSP ve své Centrální databázi kompetencí definuje celkem 15 základních měkkých kompetencí, jejichž jednotlivé úrovně představuje na pětistupňové škále.

Měkké kompetence

a01	Efektivní komunikace ▶
a02	Kooperace (spolupráce) ▶
a03	Kreativita ▶
a04	Flexibilita ▶
a05	Uspokojování zákaznických potřeb ▶
a06	Výkonnost ▶
a07	Samostatnost ▶
a08	Řešení problémů ▶
a09	Plánování a organizování práce ▶
a10	Celoživotní učení ▶
a11	Aktivní přístup ▶
a12	Zvládání zátěže ▶
a13	Objevování a orientace v informacích ▶
a14	Vedení lidí (leadership) ▶
a15	Ovlivňování ostatních ▶

Efektivní komunikace ▾	zařadit do exportu
<p>Úroveň 0 formulování myšlenek jak v písemné, tak ústní podobě je značně problematické schopnost naslouchat druhým je omezená předávání informací ostatním je nahodilé, sporadické a kusé</p>	
<p>Úroveň 1 formulování myšlenek, zejména v písemné podobě, je pro něj obtížné problémy s nasloucháním informace předává ostatním pouze na vyžádání jeho reakce na nečekané situace nelze předvídat</p>	
<p>Úroveň 2 v běžných situacích jasně a srozumitelně formuluje své myšlenky jak v mluvené, tak písemné podobě naslouchá ostatním bez větších obtíží sdílí informace reaguje přiměřeně na vzniklou situaci jeho komunikace není vždy přesvědčivá</p>	
<p>Úroveň 3 jasně a srozumitelně formuluje své myšlenky jak v mluvené, tak písemné podobě naslouchá ostatním reaguje asertivně na vzniklou situaci dokáže svým projevem zaujmout ostatní toleruje názory ostatních</p>	
<p>Úroveň 4 formulování myšlenek v písemné i ústní podobě je na velmi dobré úrovni aktivně naslouchá ostatním zdravé a přiměřené sebeprosazování je pro něj přirozené dokáže prezentovat před skupinou dokáže komunikaci otevřít vytváří prostředí, aby komunikovali i druživě a rozvíjí názory ostatních dokáže vyvolat konstruktivní konflikty vyžaduje zpětnou vazbu</p>	
<p>Úroveň 5 formulování myšlenek v písemné i ústní podobě je na výborné úrovni praktikuje aktivní naslouchání bez výjimky za všech okolností zdravé a přiměřené sebeprosazování je pro něj přirozené dokáže prezentovat na velkém fóru a svým projevem dokáže druhé přesvědčit dokáže od jiných získat jejich skutečné názory a pracovat s nimi dokáže využívat konstruktivní konflikty umí pracovat se zpětnou vazbou komunikuje s jinými kulturami</p>	

Měkké kompetence a příklad pětistupňové škály u efektivní komunikace, která může sloužit jako sebehodnotící nástroj např. pro tvorbu portfolia nebo orientaci ve vhodnosti jednotlivých profesí v rámci Katalogu povolání portálu NSP. Zdroj: nsp.cz – Centrální databáze kompetencí

Práce s Centrální databází kompetencí umožňuje definovat úrovně všech 15 základních měkkých kompetencí u každého žáka rozličnými způsoby. **Ne každý je schopen pochopit jejich popis a význam, proto je vhodné zjednodušovat či nahrazovat některé výrazy jinými, srozumitelnějšími pojmy (např. namísto „kompetencí“ pracovat se „schopnostmi a dovednostmi“).**

Aktivní práci s měkkými kompetencemi lze zařadit jak do předmětů, jejichž profil odpovídá průřezové oblasti Osobnostní a sociální výchova, tak je lze celkem dobře zakomponovat do jednotlivých částí témat kurikula Člověk a svět práce. Jelikož je databáze NSP nastavena tak, že v každém oboru rozlišuje jednotlivé profese, lze si udělat představu, jaká profese vyžaduje specifickou kombinaci měkkých kompetencí včetně jejich úrovní.

Je tak možné otevřít databázi v rámci libovolného předmětu, který má vztah k určité oblasti (např. zeměpis – cestovní ruch, výtvarná výchova/geometrie – design, biologie – lesnictví apod.) a reflektovat nejen ono „proč“ se danou látku učít, nýbrž také, „jak“ získané poznatky dále rozvíjet a pracovat s nimi. Opět tím dochází u žáků k přirozenému posilování CMS, kam řadíme mj. i samotnou jejich reflexi (co mi jde lépe a kde mám rezervy, jak se mi pracovalo ve skupině...).

Závěrem bychom mohli shrnout, že **kariérové poradenství** představuje typ služby tzv. pomáhajících profesí vyskytující se ve školním prostředí, na úřadech práce, neziskovém i soukromém sektoru. Jeho pozice v rámci školských pracovišť spadá obvykle pod agendu výchovných poradců, v rámci různých strategických opatření se zřizují i samostatné pozice kariérového poradce uvnitř pedagogického sboru (byť dosud jeho ukotvení v kariéřním řádu školského zákona chybí). S ohledem na společenské změny se kariérové poradenství posouvá od čisté asistence při výběru profesního směřování k modelu, který integruje více složek (rozvoj kariérového managementu, hodnotová orientace, osobní rozvoj) a překrývá se s pojetím celoživotní poradenské služby známé z anglosaského světa (lifelong guidance).

Vedle kariérového poradenství se pak stále častěji objevuje pojem **kariérové vzdělávání**, který označuje proces spojený s celoživotním učením a přirozeně se vyskytující tam, kde se pracuje s tématem kariéry (kariérové poradenství, vzdělávací oblast Člověk a svět práce apod.). Kariérové učení se vyčleňuje jako důležitá složka vědomého konstituování vlastního kariérového profilu jedince (žáka, studenta...). Kromě osvojování si informací ze světa práce (přehled o profesích, kvalifikačních požadavcích, oborových specifikách atd.) představuje stále více vědomé osvojování kompetencí pro úspěšný kariéřní růst (reflexe vlastního učebního procesu, kompetence pro trh práce – tvrdé a měkké, zkušenostní učení...). V principu jde o širší vzdělávací proces, jehož součástí je celý pedagogický sbor, přičemž kariérový poradce v něm představuje koordinační a reflektující složku.

4. Přístupy v kariérovém poradenství

4.1 Vývoj a současnost kariérového poradenství

Kariérové poradenství je systém poradenských služeb, jejichž cílem je pomáhat jednotlivcům jakéhokoliv věku při rozhodování v otázkách vzdělávání, profesní přípravy, volby zaměstnání a rozvoji kariéry v kterékoliv fázi jejich života. Jsou to mj. aktivity realizované ve školách, které mají pomoci studentům ujasnit si vlastní kariéřní cíle a porozumět světu práce.

Pod kariérové poradenství zahrnujeme i individuální nebo skupinové poradenství zaměřené na volbu vzdělávací a profesní dráhy, volbu prvního zaměstnání, změnu zaměstnání, návrat do pracovního procesu. Tento komplex představuje služby jak pro jedince, kteří ještě nevstoupili na trh práce, tak pro uchazeče o zaměstnání, kteří si zaměstnání právě hledají, stejně jako pro ty, kteří jsou právě zaměstnáni.

Definice OECD

Tato definice, oficiálně formulovaná Organizací pro spolupráci a rozvoj v Evropě, je výsledkem historického vývoje této služby, jejíž počátky sahají do první poloviny 20. století. V období průmyslové revoluce se objevují první teorie osobnosti ve vazbě na pracovní uplatnění, přičemž jako první z nich bývá uváděna **Teorie vlastností a faktorů Franka Parsonse** (1908). Ta je de facto založena na shodě individuálních předpokladů jedince s požadavky trhu práce a konkrétních povolání. Zde také leží základy toho, co se obecně označuje jako kariérová diagnostika, resp. hodnotící nástroje jako jsou testy.

Rozmach testování pak přichází během 50. a 60. let, kdy teorie zaměřující se na obsah (osobní předpoklady a pracovní požadavky) hojně využívají psychometrických metod. Společenská situace po 2. světové válce vyžadovala především ekonomickou revitalizaci (ve východním bloku „budování socialismu“) rozvojem klíčových, převážně průmyslových odvětví. Vlivem diferenciální psychologie se tak původní Parsonsův přístup rozšiřuje o rozměr pracovního prostředí a vzniká tak známá typologie povolání **RIASEC** amerického psychologa **Johna L. Hollanda** (1959). Staví na předpokladu, že každý člověk inklinuje k pracovnímu

prostředí, které mu umožní maximálně rozvinout jeho osobnostní předpoklady v dané profesi. Vznikl tak typologický systém, který přiřazuje ke každému z 6 definovaných prostředí konkrétní skupiny povolání (viz tabulka).

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 dílní 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. prodáváč, 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, administrativní (např. písařka, sekretářka, operátor výpočetní techniky, účetní, obchodní referentka aj.)	Manipulace s údaji, čísly, 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

Optiku kariéry jako celoživotního procesu, který nezohledňuje pouze individuální charakteristiky, reprezentuje přístup **Donalda Supera** známý jako **teorie zaměřená na proces**. Vychází v ní z vývojové psychologie a teorie sebepojetí. Ačkoliv ve své době (1957) počítal spíše s postupným rozvojem v rámci dané profese, předznamenal výraznou změnu náhledu na kariérové poradenství jako službu. Tím, že uznal výchovný a vzdělávací vliv kariérového poradenství a jeho roli v rámci celoživotního učení, otevřel dveře trendu, který je ve srovnání se statickými diferencemi typů a prostředí o mnoho přínosnější tváří v tvář dynamice současného světa.

V 70. až 90. letech pak trend pokračoval rozvojem dalších teorií, především zaměřením na procesuální stránku a navazující či rozvíjející Superův vývojový přístup. Také se objevují nové přístupy zaměřené na obsah, které více integrují téma **motivace** (Edward Bordin, 1990) či **hodnot** (Duane Brown, 1996). Poradenství více charakterizuje pozornost na individuální přání a možnosti jednotlivce a pokračuje v **odklonu od expertní role poradce** k pozici mentora, kouče nebo průvodce.

Tento trend se později na přelomu milénia více či méně modifikuje a objevují se komplexnější přístupy označované jako **teorie zaměřené na obsah i proces**. V tomto období se rozvíjí také přístupy integrující poznatky, metody a techniky z jiných oblastí (vyprávění příběhů neboli storytelling, prvky artefietiky) a kariérové poradenství se profiluje více jako multidisciplinární obor. Například **sociodynamický přístup** (R. Vance Peavy, 1997), který se i u nás těší mezi poradci oblibě, zaměřuje svou pozornost na vztahovou interakci s druhými, bere v potaz mapování životního prostoru jako místa, kde se odehrává naše realita (jako jedna z mnoha) a integruje faktory kulturní podmíněnosti. Ukazuje opodstatněnost přístupu k životu (včetně kariévního rozměru), který zohledňuje konstrukci životního prostoru v interakci s okolím v prostředí výrazné dynamiky změn.

Tím se dostáváme k současnosti, pro níž je slovní spojení „permanentní změna“ možná tím nejuvýstižnějším. Nárůst robotizace, automatizace a dalších jevů významně zasahuje do podoby našeho světa, zdaleka nejen

toho pracovního (viz kapitola 2.1). Představa, na níž stavěl ještě D. Super o jedné profesi na celý život, v rámci níž bude možné jen předvídatelně růst, čím dál častěji bere za své. Do popředí kariérového poradenství se tak dostávají témata jako přenositelné kompetence, celoživotní učení či dovednosti řízení vlastní kariéry (CMS). Dynamika zanikání určitých profesí a vznik nových je bezprecedentní a klade nové požadavky na celý vzdělávací systém. Slovy profesora Marka L. Savickase žijeme v tzv. „risk society“ (rizikové společnosti), kde jediná jistota je v nás samých. Kariérové poradenství tak nutně figuruje čím dál častěji i ve školním prostředí a výrazem jeho fúze s celým vzdělávacím procesem je již zmíněné kariérové učení či vzdělávání. Více se také objevuje potřeba rozvoje samotných poradců, aby i oni dokázali čelit výzvám, které jejich profese zažívá a bude zažívat.

4.2 Role poradce a poradenský vztah

Každý z nás je jiný, má odlišné dispozice, zkušenosti, vzdělání... Ve svém životě zastáváme různé role – učitel/ka, poradce/kyně, manžel/ka, matka/otec, zaměstnanec/kyně a podobně. Pro dobré zvládnutí práce kariérového poradce je z našeho pohledu podstatné, abychom byli schopni navázat s žáky **spolupracující vztah, ve kterém jsme partneři** – jsme na stejné úrovni. Poradce není v roli experta, který radí, jakou školu má žák zvolit, ale v roli mentora, podporovatele, průvodce, který pomáhá rozvíjet kariérní dovednosti žáků. Poradce by měl více naslouchat než mluvit. Poradce není autoritou, ale člověkem s určitými zkušenostmi, který se zajímá o kontext žáka. Může nabízet možnosti, ale v zásadě by **kariérové poradenství mělo směřovat k tomu, aby se žák rozhodl sám**. Jeho cílem by nemělo být jen doporučení profesních a vzdělávacích možností, ale především vedení žáka při vlastním objevování a hodnocení těchto možností. Spíše připravovat žáky na to, aby dokázali využívat příležitostí, které se nabízejí, a posílit je k větší samostatnosti a zodpovědnosti. I každý žák je jiný a potřebuje si najít svoji vlastní cestu.

Pokud je žák v pasivní roli a poradce nebo rodič rozhodují za něj, bude se tato situace pravděpodobně opakovat i v budoucnu a tento mladý člověk se nebude umět rozhodovat, natož pak přebírat za svá rozhodnutí odpovědnost. Vybavíme-li ale žáka dovednostmi, jako jsou orientace v informacích, rozhodování a plánování, budování sociálních vztahů, práce se změnou, sebeuvědomování, bude do budoucna schopen řídit si svou kariéru samostatně a nezávisle. Tomuto přístupu říkáme „zmocňující“.

Zmocňování (z angl. empowerment) souvisí s posilováním sebejistoty a přesouváním zodpovědnosti na žáka. Každý poradce má při své práci možnost žákovi postupně předávat iniciativu a odpovědnost, aby zvládal (alespoň nějaké) úkony sám. Je dobré tuto schopnost postupně upevňovat a prostřednictvím sebereflexe z ní činit vědomý proces. A jak poznáme, kdy je někdo dostatečně posílen (zmocněn)? Takový žák má:

- schopnost se rozhodovat,
- schopnost vyhledávat a vyhodnocovat informace,
- schopnost zvažovat příležitosti,
- schopnost asertivního jednání,
- pozitivní (konstruktivní) přístup,
- chuť aktivně se podílet na vlastním seberozvoji,
- schopnost vytváření pozitivního sebeobrazu.

Předpokladem **vybudování důvěrného vztahu** s žákem je rámec podpory (dle D. Wilsona, C. Newtona):

- Pojď, probereme, uděláme to spolu! Ale konečné rozhodnutí je na tobě!
- Netlačit „na pilu“. Nespěchat, nesnažit se žáka zaškatulkovat, ani táhnout za sebou, ani tlačit před sebou.
- Spolupráce s rodinou. V každém věku žáka pracovat s kontextem celé rodiny.

Úvahy pomáhající při identifikaci a rozvoji kapacit dětí ve škole (podle Canadian Career Development Foundation):

- Zjistěte, kdo jsou a co mají rádi. Objevte jejich dar a talent, to jim pomůže samo o sobě. Kde mohou přispět své komunitě a sobě? Jak jejich dary a talenty využít k úspěšné kariéře?
- Co potřebují, aby mohli projevit své schopnosti a mohli přispívat?

Některé prvky **poradenské interakce**:

- Nevytvářejte si domněnky, předpoklady, předsudky. Stereotypy založené na nepřesných předpokladech mohou omezit schopnost s žákem efektivně pracovat.
- Nejprve přemýšlejte o jeho zájmech, aktivitách a schopnostech - o tom, co může dělat - a pomozte mu, aby na nich systematicky stavěl. Pomozte mu snažit se a budovat z kapacit.
- Naučte se komunikovat s žáky způsobem, který je respektující a zmocňující, zvláště před ostatními lidmi. To znamená oslovovat je způsobem, který posiluje jejich pozitivní vlastnosti.
- Uvědomte si, že vaším úkolem není "umísťovat" žáky, ale spíše pomáhat jim rozvíjet kariérní cestu, pro kterou se rozhodnou a která jim dává smysl.
- Naslouchejte, když vyjadřují touhu po změně. Všichni žáci mají právo změnit svůj názor nebo se rozhodnout udělat něco jiného. **To znamená, že při nich stojíme, i když si aktuálně myslíme, že jejich rozhodnutí jsou špatná.**
- Uvědomte si, že v životě žáka se často dějí jiné věci, které mohou mít vliv na rozvoj kariéry. Možná budete muset být připraveni pomoci jim najít další zdroje podpory k řešení některých problémů, kterým čelí.
- Naučte se porozumět tomu, jakým způsobem chce žák žít a jak jeho kariérní rozvoj zapadá do těchto snů o životě.

Zmocňující vztah v kariérovém poradenství má potenciál pomoci žákům, aby se na sebe dívali v jiném a mnohem konstruktivnějším světle. Pokud mladý člověk (a jeho rodina) skutečně internalizují tento nový pohled na sebe, životní zkušenost člověka se pravděpodobně změní k lepšímu v průběhu času.

5. Kariérové informace a diagnostika

5.1 Zdroje informací pro kariérové poradenství

Kariérové informace představují základ pro poskytování služeb kariérového poradenství. Patří sem veškeré informace, které pomáhají lidem v průběhu celého aktivního života v informovaném rozhodování o výběru jejich školního i odborného vzdělávání a zaměstnání.

V procesu kariérového poradenství rozlišujeme:

- a) Kariérové informace **o klientovi** (získáváme od klienta v procesu KP)
- b) Kariérové informace **pro klienta** (poskytujeme klientovi či v procesu KP hledáme, kde a jak je klient může získat)

V případě kariérových informací pro klienta, za jejichž účelem často klient poradce osloví, je dobré rozlišovat jejich místo a funkci v poradenském procesu tím, že jako poradce reflektují svůj přístup a dokážou si na základě něj zdůvodnit, jak s takovými informacemi pracují.

- Kariérové informace pro klienta jsou klíčovým nástrojem pro kariérové poradenství tam, kde se uplatňuje strategie „vedení“ = **poradce** vystupuje v roli **specialisty**, který disponuje kariérovými informacemi a **předává** je klientovi.
- V přístupech, které s předáváním „hotových“ informací šetří a zaměřují se více na **proces klientova zmocňování** (empowerment), fungují kariérové informace jako **doplňěk**, kdy větší váhu má **znalost** jejich **dostupných zdrojů**, s nimiž se klient v rámci poradenského procesu učí **sám pracovat**.

Oblasti, jichž se kariérové informace týkají, bychom mohli rozdělit v souladu s hodnotícím standardem NSK u profesní kvalifikace Kariérový poradce pro vzdělávací a profesní dráhu do následujících 5 skupin:

1) **trendy v oblasti ekonomiky a zaměstnanosti**

- *portály* mpsv.cz, komora.cz

2) **pracovní náplň a požadované schopnosti a dovednosti**

- *portály* nsp.cz, narodnikvalifikace.cz

3) **studijní příležitosti**

- *základem* infoabsolvent.cz, v *PK* studujvpk.cz, v *zahraničí pak* naerasmusplus.cz

4) **zaměstnání v oficiální ekonomice**

- *vhodnými zdroji jsou portály* jobs.cz, profesia.cz, prace.cz *apod.*

5) **možnosti samostatného podnikání**

- *portály* HK komora.cz, podnikatel.cz, ipodnikatel.cz

Aktuální online zdroje informací pro kariérové poradce najdete v informační baterii, která tvoří jednu z příloh tohoto manuálu. Co se týče metod získávání informací o klientovi, těm je věnován prostor v rámci kapitoly o individuálním poradenství, konkrétně metod vedení poradenského rozhovoru. Ten představuje primární způsob, jak takové informace získáváme. Nyní se tedy zaměříme na téma **diagnostiky v kariérovém poradenství** a vysvětlíme si některá její specifika, stejně jako se seznámíme se základními diagnostickými metodami.

Nežli se pustíme do tohoto tématu, zkuste si sami sobě položit otázku, zda v kariérovém poradenství diagnostikujete.

V uplatňování kariérové diagnostiky v poradenském procesu je třeba brát na zřetel fakt, že:

- pojem **diagnostika** zahrnuje určení a klasifikaci nějakého obvykle **nežádoucího stavu**, zejména nemoci, případně i poruchy nebo poškození
- v tomto pojetí diagnózu stanovuje specialista, v našem legislativním prostředí lékař
- v případě kariérového poradenství se omezíme na **analýzu aktuální situace klienta** a stanovení jeho vzdělávacích a profesních předpokladů
- používání pojmů diagnóza a diagnostika proto **není zcela přesné**.

Hlavní úlohou testů a jiných diagnostických postupů v poradenství je poskytnout východiskový bod pro úvahu o příštím povolání. Testy si nekladou za cíl určit pro konkrétního člověka „vhodné“ povolání, spíše poukazují na oblasti světa práce, které by měl klient blíže zkoumat. V procesu seznamování může totiž zjistit o sobě nové skutečnosti, o nichž do té doby neuvažoval. (VENDEL, Š. Kariérové poradenství)

Touto definicí se dostáváme k samotným metodám, které jsou ve velké míře právě testového charakteru. Ty lze rozlišit na 2 hlavní skupiny:

a) **specificky psychologické** (vyžadují administraci a zejména interpretaci jednooborovým psychologem)

b) **pro další profese** (personalisté, výchovní či kariéroví poradci atd.)

V případě testových metod jsou používány tzv. **standardizované testy**. Jedná se o skupinový test s přesně stanoveným obsahem jednotlivých testových položek, který je založen na obecném pedagogickém / psychologickém obsahu, a jehož součástí jsou standardizované věkové nebo výkonové normy, kterých lze používat ke srovnávacím účelům.

Přínosy standardizovaných testů

- stejné (přiměřeně rovné) podmínky pro všechny
- objektivní dokumentace
- zobecnitelnost a opakovatelnost
- možnost porovnávání výsledků

Rizika standardizovaných testů

- uniformita
- zužování osnov
- způsob hodnocení se stává vzorem učení

K zamyšlení:

*„Standardizované testy nemohou měřit iniciativu, tvořivost, představivost, koncepční myšlení, zvědavost, úsilí, ironii, úsudek, angažovanost, dobrou vůli, etické reflexe a celou řadu dalších hodnotných dispozic a atributů. To, co mohou měřit, jsou konkrétní dovednosti a znalosti, tedy nejméně zajímavé a nejméně významné **aspekty učení**“*

AYERS, William. *To Teach : The Journey of a Teacher*. New York, 2001.

Rozhodujeme-li se pro využití některých testových metod v kariérovém poradenství, připomeňme si, jak co nejlépe zúročit přínos, který nám této metoda poskytne v samotném poradenském procesu.

- **Volba** konkrétní diagnostické metody by měla vždy zohledňovat **cíl**, pro který je vybírána.
- Téma cíle by mělo v poradenství vždy vyplynout z rozhovoru, případně jiné (netestové) metody, kdy nositelem cíle je vždy **klient**.
- **Interpretace** výsledků diagnostické metody (testu) by měla organicky zapadat do poradenského procesu a integrovat:
 - *věcnou stránku* („co mi vyšlo“)
 - *emoční složku* („jaký z toho mám pocit“)
 - *procesuální stránku* („jak se mi to dělalo, co šlo, co nešlo, čím to bylo...“)

Obecně lze říci, že testování v rámci kariérového poradenství má své kořeny v polovině 20. století, kdy v poradenském paradigmatu převládaly na obsah orientované teorie se svými psychometrickými přístupy (viz kapitola 4). Již jsme zmínili Hollandovu typologii RIASEC, na kterou existuje též v českém jazyce dostupná baterie testů. Zastavíme se tedy v této souvislosti ještě u jedné z rozšířených typologií, která zůstává dosud poměrně populární nejen u personalistů a HR odborníků pro svou relativní komplexitu a menší vazbu na čistě profesní oblast. Jedná se o typologii známou jako MBTI.

MBTI (Myers-Briggs Type Indicator) je systém vytvořený psycholožkou Kathrine Cook Briggs (1875 – 1968) a její dcerou Isabel Briggs Myers (1897 – 1980). Staví na kombinaci jednotlivých osobnostních faktorů (mj. za přispění teorie osobnosti C. G. Junga), ze kterých následně vytváří profilové kombinace. Jednotlivé faktory definuje následovně:

- Vnímání okolního prostředí: *Extraverze, Introverze*
- Získávání informací: *Smysly, Intuice*
- Zpracování informací: *Myšlení (Thinking), Cítění (Feeling)*
- Životní styl: *Usuzování (Judging), Vnímání (Perceiving)*

Variací vždy jednoho z převládajících faktorů poté získává celkem 16 osobnostních typů s ustálenou charakteristikou:

ISTJ – inspektor	ISTP – řemeslník	ISFJ – ochránce	ISFP – skladatel
INFJ – poradce	INFP – léčitel	INTJ – strůjce	INTP – architekt
ESTP – dynamo	ESTJ – supervizor	ESFP – interpret	ESFJ – živitel
ENFP – šampion	ENFJ – učitel	ENTJ – maršál	ENTP – vizionář

Typologii MBTI v kariérovém poradenství využívá například v češtině snadno dostupný online test **Emiero**, který je k dispozici na webu www.emiero.cz. Pro svou jednoduchost a časovou nenáročnost jej lze případně zařadit do aktivit i v rámci školní praxe tak, aby dobře zapadl do kontextu práce s testovými metodami, jak byly popsány na předchozí straně. Odkazy na další dostupné testy uvádíme v příložené baterii mezi přílohami tohoto manuálu.

5.2 Etické a legislativní aspekty v poradenství

Práce s informacemi ve vztahu k druhé osobě s sebou vždy nese etický rozměr, jak s takovými informacemi nakládat, aby byla zachována efektivita poradenské práce a zároveň bezpečnost klienta. Z tohoto důvodu je zapotřebí skloubit etický profil poradce (který by měl být součástí jeho profesního portfolia) s legislativními aspekty, vážícími se k práci s informacemi o druhé osobě. Za účelem tvorby etického standardu naleznete v příloze výňatek z etického kodexu mezinárodní organizace IAEEVG, vážící se k etickým principům při kariérové diagnostice. Zde se více zaměříme na legislativní aspekty poradenské práce s kariérovými informacemi a diagnostikou.

Vedení evidencí a systemizace kariérových informací

- Osobní údaj** – údaj, kterým lze subjekt údajů přímo či nepřímo identifikovat (např. datum narození, rodné číslo).
- Citlivý údaj** – údaj vypovídající o národnostním, rasovém nebo etnickém původu, politických postojích, členství v odborových organizacích, náboženství a filozofickém přesvědčení, odsouzení za trestný čin či o zdravotním stavu.

Z etického hlediska v práci s klientem shromažďujeme jen takové údaje a informace, které jsou nezbytně nutné pro porozumění klientovi a pro pomoc v jeho situaci. Míru sdělovaných informací a údajů určuje sám klient. Zpracováním osobních a citlivých údajů se rozumí např. jejich shromažďování, uchovávání, třídění, vyhledávání, používání atd.

Etické hledisko vždy souvisí s hlediskem praktickým (proto také bývá etika nazývána praktickou filosofií). Před samotnou poradenskou prací si zkuste sami nejprve odpovědět na otázku:

Jaké kariérové informace je opravdu nutné shromažďovat?

Dle charakteru odpovědi (která zohledňuje mj. právní rámec, v případě škol celkem jasně vymezený) poté můžeme učinit potřebná opatření, aby s informacemi bylo nakládáno úměrně k jejich povaze.

S tím souvisí i druhá otázka, na kterou je dobré si nejprve odpovědět, než se pustíme do samotné poradenské práce, jejíž součástí jsou kariérové informace:

Nakolik jde o záležitost poradce a nakolik klienta?

Tento faktor hraje důležitou roli nejen z legislativního hlediska, ale také s ohledem na již zmíněné **zmocňování** klienta v rámci poradenské práce. Jestliže veškerá odpovědnost leží na poradci, nejenže ten je ve velké míře vázán mnoha povinnostmi plynoucími ze správy těchto, mnohdy citlivých, informací, ale klient je tím vyňat z vlastní odpovědnosti na svém dílu poradenského vztahu, který přirozeně spoluutváří. Tím se minimalizuje míra posilování jeho samostatnosti a zodpovědnosti, které jsou důležitou součástí kariérového vzdělávání a rozvoje CMS.

Pro případ práce s informacemi o klientovi si nyní uvedme několik tipů:

- Pro zpracování a uchování informací o klientovi a práci s ním je možné využít systém spisové služby či dokumentace, který si organizace či pracovník nastaví.
- Obecně je správa dokumentace upravena zákony č. 499/2004 Sb., o archivnictví a spisové službě a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a vyhláškou MV č. 259/2012 Sb., o podrobnostech výkonu spisové služby, ve znění pozdějších předpisů.
- Pro vedení dokumentace v elektronické podobě je možné nastavit vlastní interní systém zpracování a uchování informací pomocí běžně dostupných programů (Word, Excel). Při vedení dokumentace s větším množstvím údajů je možné využít též specializované, převážně komerční spisové programy či databáze (mojespisovka.cz, AthenA, Haida, E-spis apod.).
- Elektronická podoba spisové dokumentace umožňuje zejména bezpečné uchování, vyhledávání, třídění a příp. sdílení informací o klientovi.

Dne 25. 5. 2018 vstoupilo v platnost na území států Evropské unie nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 ze dne 27. 4. 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES (obecné nařízení o ochraně osobních údajů), známé pod zkratkou GDPR. To s sebou nese některá specifika s ohledem na nakládání s osobními informacemi, která se nevyhýbají ani školám a jejich poradenským pracovištím. Zde s ohledem na charakter příručky zmíníme jen krátce základní informace, jelikož k tématu bylo vydáno množství podrobného materiálu.

V souvislosti s GDPR se lze setkat se dvěma základními termíny:

- a) **Právní důvod** – vztahuje se na *orgány veřejné moci* (tj. i školy)
- b) **Oprávněný zájem** – definovaný zákonem č. 480/2004 Sb. „o některých službách informační společnosti a o změně některých zákonů“

→ pokud osobní údaj nepotřebujeme, lépe je ho hned odstranit. Pokud ho potřebujeme, zjistíme, zda existuje právní důvod. Existuje-li právní důvod, je to v pořádku (není nutný souhlas). V případě, že právní důvod neexistuje, zvažme potřebnost: **je-li na místě, zajistíme jednoznačný souhlas.**

6. Individuální poradenství

6.1 Komunikační dovednosti v poradenském procesu

Principem poradenské práce je respektující přístup k žákům jako myslícím a aktivně jednajícím bytostem, které mají schopnosti a přání konstruovat svůj život a jeho význam. Poradenské sezení by mělo žákovi nabízet možnost promyslet si, jaké důsledky pro něj má způsob, jakým žije vlastní život a rozvážit si alternativy, jak by bylo možné ho žít v budoucnu.

Aby měl žák prostor, ve kterém může volně a beze strachu přemýšlet a zvažovat své možnosti, je zapotřebí **zdravé klima, bezpečné prostředí a důvěryhodný vztah**. Důležité je oprostít se od potřeby žáka hodnotit, hodnotit vše, co říká, a také od potřeby radit (viz empowerment). Pro budování, zlepšování a udržování jakéhokoli vztahu je podmínkou **efektivní komunikace**. Tedy komunikace, která umí navodit pozitivní změnu a dosáhnout požadovaných výsledků.

Důraz v poradenství je kladen na plánování, poradce s žákem vytváří alternativní mapy jeho budoucího umístění ve společnosti a společně plánují kroky k dosažení preferované budoucnosti. Poradce a žák jsou partnery. Z metodického hlediska má poradce tři hlavní úkoly:

1. **navázat s žákem rozumnou a důvěryhodnou komunikaci,**
2. vytvořit oboustranné pochopení daného problému, jemuž žák čelí a
3. naplánovat a sestavit projekty činností, které budou navrženy tak, aby:
 - a) zvyšovaly odpovědnost žáka k sobě samému a osobní kontrolu,
 - b) zlepšily smysluplnou účast žáka na životě společnosti a
 - c) pomohly žákovi zvolit si budoucnost, které dává přednost, a pohnout se směrem k ní.

Poradce by měl být vybaven **pomáhajícími vlastnostmi**, které jsou předpokladem právě pro vytvoření bezpečného a důvěryhodného poradenského vztahu. Jsou to tyto tři základní vlastnosti:

- **empatie,**
- **přijetí a**
- **opravdovost.**

Bez schopnosti porozumět druhému, brát ho takového, jaký je, a bez upřímnosti a opravdovosti nebude žák cítit, že je mu pomáháno.

Mezi **pomáhající dovednosti** v oblasti efektivní komunikace patří **pasivní a aktivní naslouchání**.

Při **pasivním naslouchání „stačí“ být přítomen, věnovat plnou pozornost žákovi a mlčet**. Ve chvílích, kdy je žák zahlcen emocemi, nejvíce pomáhá být s ním a být potichu. Můžeme dávat najevo své přijetí pomocí nehodnotících reakcí („Hmm. Opravdu. Ano. Aha.“) a povzbuzovat ho k otevření se („Rád bych slyšel víc. Jsem připravený tě vyslechnout.“).

Aktivní naslouchání je proces, kdy se poradce snaží naslouchat nejen faktům, obsahu, tedy tomu, „co“ žák říká, ale i jeho pocitům, které prožívá a které mohou pomoci oběma stranám lépe porozumět tomu, co se děje. Při aktivním naslouchání pedagog zkouší přeformulovat žákovo sdělení a ověřit si, zda mu dobře rozumí. Někdy je za žákovým sdělením ukrytý zcela jiný problém a aktivním nasloucháním je možné se dostat k podstatě tohoto problému. Aktivní naslouchání by se dalo přirovnat k odlupování slupek cibule, kdy pod vysloveným problémem jsou často další vrstvy překrývající skutečný problém. Prostřednictvím aktivního naslouchání docházíme ke vzájemnému pochopení a umožníme žákovi pochopit, co se s ním skutečně děje, vyjádřit a prozkoumat problém a tak mu pomoci ho řešit.

Pro aktivní naslouchání je zapotřebí, aby byl učitel ochoten žákovi tímto způsobem pomoci, věřil, že je žák schopen najít řešení sám, a měl na to dostatek času.

Při aktivním naslouchání lze používat podobné formulace jako například tyto:

„To vypadá, že...“

„Cítíš se z toho...“

„Jsi opravdu rozzlobený, protože...“

„Zdá se ti to... a to tě...“

„Potřebuji se v tom zorientovat, můžeš mi to popsat od začátku?“

„Chápu to tak, že...“

6.2 Metody vedení poradenského rozhovoru

Cílem poradenského rozhovoru je pomoci žákům zvládnout situaci tak, aby byli schopni udělat pro sebe vše potřebné, a to za využití všech svých vědomostí a schopností. Podpora má směřovat k tomu, aby byli žáci lépe připraveni zvládnout co nejefektivněji svou situaci. **Cílem tedy není říci, co mají v dané situaci dělat, ale podnítit je k tomu, aby sami podnikli účelné kroky vedoucí k řešení.**

Důležitý je při poradenském rozhovoru **pozitivní slovník** – zaměření na silné stránky a možnosti. (Poradce může používat tzv. **přerámování**, kdy změní způsob, jakým žák na situaci nahlíží.) Pro efektivitu poradenského procesu poradce potřebuje znát celý kontext - životní prostor žáka: vzdělávání a případné pracovní zkušenosti, důležité vztahy s lidmi, kteří na něj mohou mít vliv, jakým způsobem tráví volný čas, jaký je jeho zdravotní stav (případné zdravotní omezení) a jaké vyznává hodnoty, kterými se chce řídit (jeho filosofie života).

Rozhodne-li se žák vyhledat poradce, aby mu pomohl vyřešit nějaký problém, probrat s ním nějaké téma, měl by poradce zajistit pro rozhovor bezpečné prostředí. To nezahrnuje jen prostor, ve kterém poradenství probíhá, ale také **jasná pravidla** – kolik mají na rozhovor času, pravidlo aktivní spolupráce, důvěrnosti informací apod.

Pro poradenský rozhovor je dobré zvolit určitou **strukturu**, která pomáhá poradci držet se tématu a orientovat se v procesu. Existuje několik modelů, které se dají využít:

Model **VANNHA**:

V = **Výzva** – situace, co žák řeší, co je „problém“, zakázka

A = **Analýza** – vysvětlování, porozumění a objasnění výzvy nebo problému

N = **Návrh** – jak to zvládnout ze strany žáka, co chce udělat, aby situaci zvládnul

N = **Návrh** – ze strany poradce, jak situaci zvládnout

H = **Hodnocení** – společné hodnocení jednotlivých návrhů

A = **Akce** – co žák udělá pro zvládnutí situace

Model **GROW**:

G = **Goal** = cíl – co je cílem rozhovoru, čeho chce žák dosáhnout

R = **Reality** = realita – kde se nachází právě teď, co dosud udělal

O = **Options** = možnosti – jaké možnosti řešení má, co potřebuje

W = **Will** = vůle – co pro to může udělat, jakou podporu potřebuje

Model **STARR**:

S = **Situation** = aktuální situace

T = **Target** = cíl

A = **Action/Activities** = aktivity – co už proběhlo, co už udělal

R = **Result** = výsledek – co bylo výsledkem těchto aktivit

R = **Reflection** = reflexe – co z toho vyvozuje

Volba vhodného modelu závisí na poradci a tématu, se kterým žák přichází. První model je více vhodný pro nalezení řešení zdánlivě neřešitelného problému, druhý pro podporu a koučování k dosažení cíle a třetí model je více vhodný k reflexi žákova jednání.

V poradenském rozhovoru by poradce měl využívat co nejvíce **otevřených otázek**. Příklady:

- Čemu by ses chtěl během našeho dnešního setkání věnovat?
- Jaký problém bys chtěl řešit?
- Jakou zkušenost máš s ...?
- Co si o tom myslíš?
- Kde vidíš příčinu?
- Jak hodnotíš ...?
- V čem spočívají podle tvého názoru problémy, se kterými se teď potýkáš?
- Co se stalo?
- Jak vypadají tvoje představy o ...?
- Předpokládejme, že bys to udělal, co by se mohlo v nejhorším případě stát?
- Co pak?
- Co by bylo jinak?
- Kdybys byl na mém místě, jak bys v takovém případě reagoval?
- Představ si, že by se jedné noci, zatímco budeš spát, stal zázrak – a všechny tvé problémy by se vyřešily...
- Podle čeho by sis toho všiml?
- Co by bylo jinak?
- Jak by se o tom dozvěděla osoba XY, aniž by ses jí slovem zmínil?
- Kdo by si toho všiml jako první?
- Podle čeho by si toho všiml?
- Jak bys trávil ten den?
- Co potřebuješ zjistit ...?
- Co bude prvním krokem k dosažení cíle?
- Co se tím změní?
- Jaké dopady by to mohlo mít na ...?
- Co vše stojí v cestě k dosažení cíle?
- Jak velké jsou tyto překážky skutečně (na škále od 1 do 10)?
- Co z toho lze překonat? Jak?
- Jakou pomoc (zdroje) bys při tom potřeboval?
- Jaké podobné úkoly jsi už zvládnul?
- Jaké schopnosti ti byly tehdy užitečné?
- Co jsi konkrétně udělal, jaké schopnosti využil?
- Když si vzpomeneš na své úspěšně zvládnuté úkoly, čím jsi jich dosáhl?
- Co z toho bys mohl použít pro aktuální úkol?
- Které zdroje můžeš aktivovat a které si musíš vytvořit?
- Jak k tomu můžeš dojít?
- Co můžeš ovlivnit a co ne?

7. Skupinové poradenství

7.1 Pravidla práce ve skupině a její dynamika

Skupinová práce vykazuje některá specifika, která zde ve zkratce shrneme tak, aby bylo patrné, nakolik se objevují také v poradenské praxi realizované skupinovou formou ve školním prostředí.

Výhody práce ve skupině tkví především ve sdílení zkušeností, vzájemné motivaci či pohledu zvenčí. Individuální kompetence se rozvíjí ve společné interakci a dynamika skupiny může mít pozitivní vliv na efektivitu práce. Vedle výhod má skupinová práce také svá rizika. Ta lze spatřovat především v menším prostoru pro individuální zakázku, zábránách projevit se resp. odhalit před ostatními členy skupiny, schovávání se za skupinu či hrozbě pohlčení jedince skupinou. Všechny tyto faktory je proto třeba uvážit už ve fázi, kdy se rozhodujeme o vhodnosti realizace poradenských aktivit touto formou.

Skupinové poradenství můžeme rozdělit do dvou základních forem:

- **Jednorázové** – formou workshopu jako několikahodinové setkání nad daným tématem, obvykle více strukturované, vedené lektorským přístupem.
- **Cyklické** – různé formy pravidelného setkávání uzavřené skupiny (Job club, Balintovská skupina, Seberozvojová skupina – encounter group, tréninková skupina – T-group...), vedené facilitačním přístupem.

Zohlednit je třeba také složení skupiny, na základě kterého může mít charakter:

- **homogenní skupiny**, kdy členové se shodují v nějaké společné charakteristice (věk, pohlaví, životní zkušenost atd.) Z principu se charakteristiky mohou prolínat, proto o homogenitě mluvíme tehdy, když některá dominuje nad ostatními, nebo se vzájemně doplňují (např. jen ženy stejného věku, muži a ženy stejných zkušeností v dané oblasti...).
- **heterogenní skupiny**, kdy se členové nějakým způsobem odlišují, jsou rozdílní co do věku, pohlaví, životních zkušeností, zážitků, sociálních vrstev, rasy, víry... Heterogenní skupina vykazuje více rozdílných akcentů (rozdílná pohlaví i věk...).

Kladným specifikem **homogenních skupin** je, že rychleji dosahují soudržnosti, vzniká zde méně konfliktů a příslušníci si nabízejí bezprostřední vzájemnou podporu. Na druhou stranu je zde pravděpodobnější, že skupina setrvá na povrchní úrovni a bude méně efektivní. Další riziko představuje vymizení tenze z důvodu podobných životních postojů a zkušeností.

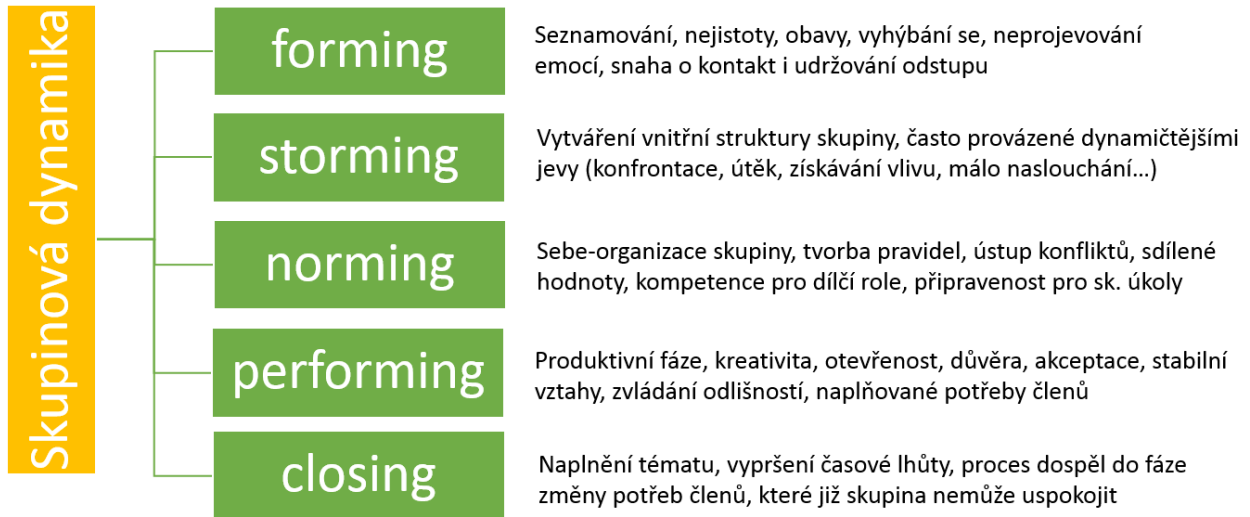
Heterogenní skupiny nabízejí příslušníkům větší stimulaci a ti jsou nuceni zkoumat a pochopit, co je na ostatních příslušnících jiné. Nabízí se také větší příležitost na testování reality. Obecně umožňuje větší variabilitu interakcí a přiměřeněji modeluje vnější prostředí. Rizikem může být naopak přílišná odlišnost projevující se v daném tématu kontraproduktivně.

Při skupinové práci se vždy projevuje určitá **skupinová dynamika**, jejíž uchopení je důležité pro efektivitu a podporu výstupů, které má práce přinést. Na charakteru skupinové dynamiky se projevují především tyto vlivy:

- **Míra společných zážitků** – čím více se účastníci znají, tím je dynamika rychlejší
- **Délka trvání** – dlouhodobé skupiny mají obecně dynamiku pomalejší
- **Společný cíl** – klíčovým faktorem je téma *kam jdeme a jak se tam dostaneme*
- **Podskupiny** – dříve či později vždy vzniknou a důležité je, do jaké míry se ztotožňují s normami a cíli celé skupiny
- **Pozice a role ve skupině** – určené (očekávané), nebo na základě charakteru/temperamentu
- **Individuální ambice** – příliš silné ambice jednotlivce oslabují skupinu jako celek
- **Dobrovolnost** – osobní zájem, vlastní vůle být účastníkem zvyšuje dynamický potenciál skupiny

Mluvíme-li o skupinové dynamice, lze narazit na jednotlivé fáze, které bývají pro různé druhy skupin společné (obrázek 3).

Obecné fáze skupinové dynamiky



Obrázek 3: Obecné fáze skupinové dynamiky

Pro skupinovou práci platí celkově určitá pravidla, díky nimž lze z tohoto druhu (poradenské) práce získat maximální užitek. Shrňme si je do několika tipů.

Co působí **destruktivně**:

- Preferování určitých lidí v informační přízni
- Hluboké psychologické rozbory jedinců
- Přemíra kritiky
- Násilné a umělé vyvolávání konfliktů
- Hodnocení místo argumentů

Co působí **konstruktivně**:

- Vytváření společných zážitků, milníků
- Podpora rovnocenné diskuse
- Zjišťování názorů jednotlivých členů a zpětná vazba
- Práce se vzájemnou motivací
- Individuální plán rozvoje účastníků

7.2 Příklady aktivit skupinového poradenství ve škole

Skupinové poradenství je jednou z forem realizace poradenských aktivit nejen ve školním prostředí. Právě škola však představuje kontext, v rámci kterého probíhá skupinová práce nejčastěji, nejpřirozeněji a má tak velký potenciál k nastartování procesů vedoucích k rozvoji kompetencí řízení vlastní kariéry. Skupinové

poradenské aktivity mají také významný potenciál k otevření témat pro individuální práci nabízenou školními poradenskými pracovišti.

Jelikož má kariérové poradenství ve školním prostředí často charakter vzdělávacích aktivit a poradce tak vystupuje mnohdy v roli informátora (zdroje nabídek studia, termíny a postupy při vyplňování přihlášek) či administrátora (agenda přihlášek, organizace exkurzí apod.), prostor pro vlastní poradenskou práci zůstává poměrně úzký. Avšak trend přípravy na vzdělávací a profesní dráhu čím dál více akcentuje rozvoj kariérového vzdělávání jako průřezové aktivity napříč předměty a poradce by v něm měl vystupovat více jako koordinátor a facilitátor tohoto procesu. Právě formy skupinového poradenství jdou tomuto trendu naproti, a bez ohledu na nabízející se vhodnost jejich umístění do kurikulární oblasti Člověk a svět práce představují příležitost zapojení dalších pedagogických pracovníků do procesu kariérového vzdělávání.

V následující části se proto zaměříme na oblasti a poté prvky kariérového poradenství (metody, techniky, témata), s nimiž lze pracovat při sestavování programu skupinového poradenství ve škole.

Oblast sebepoznání

Oblast sebepoznání je v celém poradenském procesu klíčová a nutno dodat, že nakolik s ní poradenský proces začíná, při dostatečně reflektujícím vedení ze strany poradce zůstává přítomna i tehdy, když je deklarovaným tématem poradenského procesu např. trh práce atd. Z toho důvodu je pro úspěšný poradenský proces nezbytné touto oblastí začít a nepřestávat ji zohledňovat během celého procesu.

Jako samostatné téma může být sebepoznání pojato např. v oblastech:

- silné a slabé stránky
- hodnotová východiska a motivační faktory (vnější i vnitřní)
- plány a cíle (kariéerní i osobní)
- můj životní prostor (sociální, mentální – souvisí s hodnotami, fyzický)
- mé styly učení

Pro každou oblast lze využívat spektrum metod a technik, jejichž výběr a použití je v gesci poradce a mělo by odrážet jeho styl práce (vycházet z poradenského portfolia). S ohledem na výše zmíněný trend zmocňujícího poradenského přístupu, zaměřený na rozvoj dovedností řízení vlastní kariéry jakožto do budoucna udržitelný přístup, se zaměříme především na kreativní a nedagnostikující (netestové) metody a techniky.

Mapování silných stránek

Metoda je vhodná pro ZŠ i SŠ.

Pomůcky: čistý papír (nejlépe A3), pastelky nebo fixy, lepicí lístečky, mobilní telefon

Časová náročnost: podle počtu účastníků, v rámci standardní třídy minimálně 45 min. na aktivitu (je třeba počítat s následnou interpretací a prostorem pro zpětné vazby)

Postup: Účastníci dostanou papíry a pastelky/fixy se zadáním, aby nejprve doprostřed papíru nakreslili sami sebe (hlavu, postavu, symbol...). Poté mají cca 10 min. na to, aby kolem sebe nakreslili alespoň 5 svých silných stránek (důležité vysvětlit, co je silnými stránkami míněno – vlastnosti, dovednosti, schopnosti, záliby...). Podstatné je zdůrazňovat konstruktivní charakter silných stránek (vyhnout se pokud možno spaní, dívání na televizi, pití piva apod.; pokud se objeví, pracovat s jejich přemostěním, tj. k čemu se mohou hodit – stress management, získávání informací, sociální dovednosti?). Pomoci vybavit si silné stránky může imaginace události z blízké minulosti, kdy se něco podařilo, případně důkaz silné stránky v galerii mobilního telefonu.

Následně se třída rozdělí do dvou skupin a každý si vezme tolik lístečků, kolik čítá opačná skupina (již účastník není členem). Lísteček = člen opačné skupiny. Na ten každému z opačné skupiny účastník napíše, jakou silnou stránku u něho spatřuje (opět třeba apelovat na konstruktivní charakter silných stránek a připomenout, že jde o subjektivní pohled). Lísteček se silnou stránkou pak nalepí dotyčnému adresátovi na papír. Ve výsledku by měl každý získat počet zpětných vazeb na své silné stránky, který odpovídá počtu členů v opačné skupině. Zde je důležité zdůraznit, že s lístečky lze manipulovat, tj. například poskládat je na základě podobnosti, ale také sloupnout v případě, že zpětnou vazbu nepřijímám (vhodné se doptat, nerozumím-li přesně, co je daným slovem či formulací míněno).

Poslední fázi mapování představuje zapojení rodičů pomocí mobilního telefonu. Účastníci si zvolí, komu (případně zda oběma) z rodičů napíše nebo zavolají dotaz na své silné stránky. Po jejich obdržení si je zapíše na papír, příp. na lísteček a nalepí. Zde je důležité ošetřit, není-li vztah s rodiči nějak problematický a aktivita by mohla mít případný negativní následek. Alternativou mohou být prarodiče, sourozenci (zvláště jsou-li starší), jiní členové rodiny, příp. jiné dospělé autority. Je-li skupinový workshop rozložen např. do dvou po sobě jdoucích hodin, příp. realizován v prostředí s volnější časovou dotací (adaptační kurz, sportovní či vzdělávací pobyt apod.), hodí se tuto aktivitu přemostit do přestávky, aby měli účastníci čas i prostor ke komunikaci.

Výstup: Mapa silných stránek opřená o důkazy a vytvořená na základě více zdrojů (já, moji spolužáci, moji rodiče). Ta může fungovat jako základ pro následnou práci ve skupině či v individuálním procesu a může sloužit jako stavební kámen osobního (kompetenčního) portfolia žáka/studenta (viz obrázek 4).



Obrázek 4: Příklady map silných stránek s kompetencemi a cíli ze skupinové práce.

Hodnotová východiska jako mé motivační faktory

Vhodné pro poslední ročníky ZŠ a studenty SŠ

Pomůcky: seznam hodnot (dle karet Světem hodnot), pracovní list Hodnotové kolo (obojí součástí Přílohy 3), Motivační karty/Světem hodnot, psací potřeby (příp. pastelky)

Časová náročnost: 45 min.

Postup: Účastníci dostanou A4 Seznam 56 hodnot, z něhož si nejprve vyškrtají 30 hodnot, které nepovažují u sebe za klíčové. Poté jsou vyzváni, aby ze zbylých hodnot vyškrtali dalších 16. U zbylých 10 hodnot pak musejí vybrat ještě 2, které vyškrtnou, takže nakonec získají svých 8 klíčových hodnot.

Vybraných 8 hodnot si vepíší do pracovního listu Hodnotové kolo a podle instrukcí na pracovním listu si každou oškálují na stupnici 1 – 10. Číslo si vepíší do kroužku u výšeče, příp. si výšeč vybarví s ohledem na míru naplněnosti dané hodnoty. Vznikne tak přehled aktuálního naplnění klíčových hodnot.



Obrázek 5: Vyplněné hodnotové kolo

Rozšiřujícím krokem je volba karty ze sady Motivační karty (Centrum kompetencí; viz obrázek 6) nebo Světem hodnot (b-creative), která reprezentuje nebo se blíží hodnotě, která vyšla jako nejméně naplněná. Účastník si následně danou hodnotu rozepíše podle inspirací na kartě a pokusí se stanovit si kroky, které povedou k jejímu většímu naplnění. Tento krok lze realizovat i bez karet, podstatné je vytěžit potenciál skupiny a pokusit se diskutovat nad možnými kroky, získat zpětnou vazbu či společně hledat cesty, jak na naplněnosti deficitní hodnoty pracovat.



Obrázek 6: Motivační karty s jednotlivými hodnotami.

Výstup: Motivační stimul k práci na naplněnosti svých hodnot v kariérní cestě. Může sloužit jako faktor volby oboru či kroků v rámci studia a přípravy na trh práce.

Oblast vzdělávací a profesní dráhy

Na základě sebepoznání přistupujeme k aktivní práci s informacemi ve vztahu k tématu, které klienta/žáka na dané kariérní křižovatce zajímá (volba oboru, školy, zaměstnání...). Tím akcelerujeme proces, který schematicky znázorňuje pyramida CMS, představená v kapitole 3.2 Kariérové vzdělávání a CMS. Jelikož v tomto kontextu vystupuje do popředí téma kompetencí (měkkých i tvrdých), je mnohem efektivnější volit jakékoliv aktivity v těsné návaznosti na předchozí sebepoznávání.

Já a můj obor

Zde předkládáme návrh workshopu vhodného pro SOU a SŠ, jehož cílem je reflexe studovaného oboru ve vztahu ke kompetencím požadovaným v dané oblasti trhem práce a těch, které se vyskytují v kompetenčním portfoliu studenta.

Potřeby: učebna s PC, dataprojektorem a připojením k internetu (příp. účastníci vybavení mobilními telefony, tablety či PC s přístupem k internetu), papír a psací potřeby, profil absolventa školy (oboru).

Časová náročnost: 45 – 90 min. (delší varianta může být zkombinovaná s aktivitou mapování silných stránek a identifikací kompetencí v nich)

Postup: Účastníci si nejprve pomocí deskriptorů jednotlivých měkkých kompetencí uvedených na portálu Národní soustava povolání (NSP) – centrální databáze kompetencí (<http://kompetence.nsp.cz/mekkeKompetence.aspx>) vytvoří autoevaluaci přehled úrovní zvládnání všech 15 základních měkkých kompetencí (obrázek 7). V případě, že již před tím pracovali na mapě svých silných stránek, mohou tyto kompetence opřít o konkrétní důkazy, v jakých oblastech svých zájmů, vlastností a dovedností dané kompetence uplatňují.

The screenshot shows a web interface for 'Měkké kompetence' (Soft Skills) in the NSP database. On the left, there is a navigation menu with options: 'Odborné znalosti a dovednosti', 'Obecné dovednosti', 'Měkké kompetence' (highlighted), 'Poslat připomínku', 'Export', and 'Nápověda'. The main content area is titled 'Měkké kompetence' and displays a table for 'a01 Efektivní komunikace'. The table has a 'zařadit do exportu' button. The table content is as follows:

Úroveň	Popis
Úroveň 0	formulování myšlenek jak v písemné, tak ústní podobě je značně problematické schopnost naslouchat druhým je omezená předávání informací ostatním je nahodilá, sporadická a kusá
Úroveň 1	formulování myšlenek, zejména v písemné podobě, je pro něj obtížné problémy s nasloucháním informace předává ostatním pouze na vyžádání jeho reakce na nečekané situace nelze předvídat
Úroveň 2	v běžných situacích jasně a srozumitelně formuluje své myšlenky jak v mluvené, tak písemné podobě naslouchá ostatním bez větších obtíží sdílí informace reaguje přiměřeně na vzniklou situaci jeho komunikace není vždy přesvědčivá
Úroveň 3	jasně a srozumitelně formuluje své myšlenky jak v mluvené, tak písemné podobě naslouchá ostatním reaguje asertivně na vzniklou situaci dokáže svým projevem zaujmout ostatní toleruje názory ostatních
Úroveň 4	formulování myšlenek v písemné i ústní podobě je na velmi dobré úrovni aktivně naslouchá ostatním zdravé a přiměřené sebeprosazování je pro něj přirozené dokáže prezentovat před skupinou dokáže komunikaci otevřít vytváří prostředí, aby komunikovali i druživě a rozvíjí názory ostatních dokáže vyvolat konstruktivní konflikty žaduje zpětnou vazbu
Úroveň 5	formulování myšlenek v písemné i ústní podobě je na výborné úrovni praktikuje aktivní naslouchání bez výjimky za všech okolností

Obrázek 7: Popis jednotlivých úrovní měkké kompetence Efektivní komunikace v Centrální databázi kompetencí NSP.

Následně si na tomtéž portálu účastníci vyhledají kartu povolání odpovídající oboru, který na škole studují nebo se v něm učí (obrázek 8). Karta obsahuje základní charakteristiky dané pozice, popis příslušných tvrdých kompetencí (oborové znalosti a dovednosti) a profil měkkých kompetencí rámuje kvalitativní rozměr výkonu profese. Kompetenční profil dané pozice účastníci srovnají se svým vlastním kompetenčním profilem (především měkkých kompetencí) a zároveň si zhodnotí, nakolik se shodují definované tvrdé kompetence s obsahem výuky a související mírou jejich osvojení.

The screenshot shows the NSP website interface. At the top, there is a search bar with the text 'Hledané povolání, činnosti, kompetence' and a 'Hledat' button. Below the search bar, the breadcrumb navigation reads 'NSP / Doprava a logistika / Strojvedoucí'. The main content area is divided into two columns. The left column contains a sidebar with various tools and options, including 'Nástroje' (Tools) with icons for Tisk, Stáhnout PDF, Stáhnout DOCX, Stáhnout HTML, Zařadit do exportu, Náповěda, and Poslat připomínku. Below this is a section for 'Obsah' (Content) with links to 'Charakteristika', 'Pracovní činnosti', 'Příklady činností ze soukromého sektoru', 'Kvalifikační požadavky k výkonu povolání', 'Kompetenční požadavky k výkonu povolání', 'Zátěže a rizika výkonu povolání', and 'Zdravotní způsobilost k výkonu povolání'. The right column displays the 'Povolání' (Occupation) details for 'Strojvedoucí'. It lists the 'Odborný směr' (Specialization) as 'Doprava a logistika', the 'Odborný podsměr' (Sub-specialization) as 'Železniční doprava a přeprava', and the 'Kvalifikační úroveň' (Qualification level) as 'Střední vzdělání s maturitní zkouškou (NSP 4)'. Below this is a 'Detailní informace' (Detailed information) link. The 'Charakteristika' (Characteristics) section states that 'Strojvedoucí řídí hnací vozidlo na železničních tratích ČD nebo na podnikových a závodových tratích a vlečkách.' The 'Pracovní činnosti' (Job tasks) section lists several tasks: 'Řízení, obsluha a údržba lokomotivy nebo motorového vozu na železničních tratích, podnikových a závodových tratích a vlečkách.', 'Zajišťování odbavení cestujících.', 'Řízení činnosti vlakového doprovodu.', 'Provádění pravidelných školení včetně přezkušování.', and 'Vedení příslušné dokumentace.' The 'Příklady činností ze soukromého sektoru' (Examples of activities from the private sector) section includes a note: 'Příklady činností nejsou vyčerpávající a žádným způsobem závazné, nejsou podkladem pro určování zaručené mzdy. Jsou zařazeny do 12-ti stupňové škály (viz obecná charakteristika tarifních stupňů).'.

Obrázek 8: Příklad karty povolání Strojvedoucí v Katalogu povolání NSP.

Poté si spolu s učitelem/poradcem projdou profil absolventa školy (oboru) a srovnají, nakolik odpovídá charakteristikám profesní karty na NSP včetně definovaných kompetencí. V diskusi (možno nejprve ve dvojicích) definují styčné body i rozdílnosti. Následně si každý definuje plán rozvoje v oblastech, které vidí ve své vzdělávací cestě jako deficitní a dává jim prioritu s ohledem na plány a cíle spojené s absolvováním školy a vstup na trh práce/pokračování ve studiu.

Workshop lze doplnit přehledem či prezentací základních učebních stylů (inspiraci lze najít např. na stránkách Evropského jazykového portfolia: ejp.rvp.cz – po registraci v sekci „Jazykový životopis“ kolonka „Učební typy“), diskusí o učebních stylech a preferovaných učebních postupech účastníků. Cílem je reflexe studia s ohledem na trh práce, osvojování si návyků rozvoje kompetencí v čele s celoživotním učením a adaptací na změny v rámci oboru.

Výstup: Kompetenční profil účastníka a jeho srovnání s kompetenčním profilem odpovídající pozice na trhu práce i absolventa studovaného oboru. Plán rozvoje kompetencí a reflexe učebních stylů, které přispějí k jeho naplnění. Aktivita pomáhá k identifikaci se svou vzdělávací a profesní dráhou, přijímání odpovědnosti za vlastní kariéru sebeurčení a vede k osvojování si návyků řízení vlastní kariéry (Career Management Skills).

8. Dovednosti řízení vlastní kariéry (CMS)

8.1 Identifikace a rozvoj CMS v kariérovém poradenství

Z výše zmíněných kapitol plyne, že kariérový management, jehož jsou CMS výrazem, se stává stále silněji klíčovou kompetencí pro uplatnění na trhu práce blízké budoucnosti. Také z tohoto důvodu věnují problematice CMS svou pozornost takřka všechny hlavní směry/školy kariérového poradenství ve světě. Proto věnujeme poslední kapitolu bližšímu představení základních koncepcí CMS a způsobu práce, který ve vazbě na jejich jednotlivé složky lze aplikovat v poradenské praxi ve škole.

Základní modely CMS

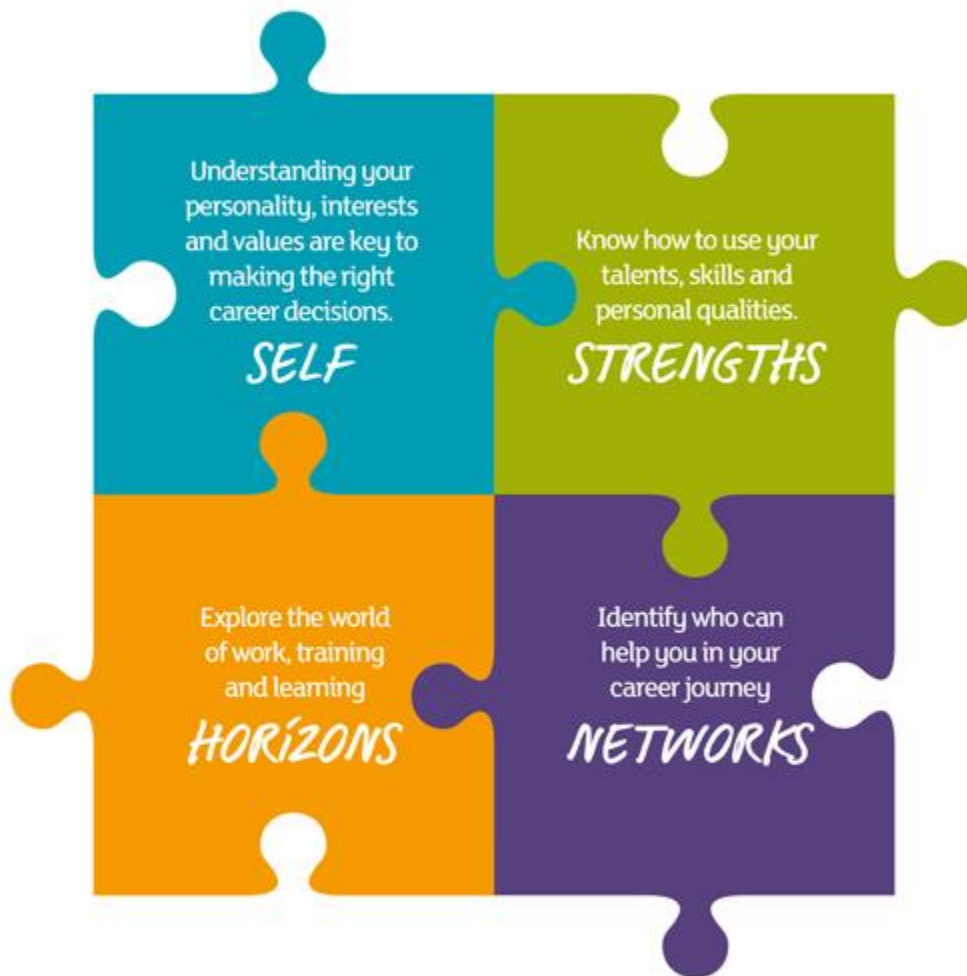


Obrázek 9: Britský model CMS

Kariérní model Career Development Skills (Dovednosti rozvoje kariéry – obrázek 9) staví na 3 základních principech, s nimiž se v praxi kariérového poradenství běžně setkáváme: sebekoumání (sebepoznání), zkoumání kariéry (příležitosti a možnosti na trhu vzdělávání a práce) a kariérní plánování a řízení (samotné akční kroky v rámci realizace kariérních cílů). Tento model vychází z britského prostředí a jeho grafické znázornění ukazuje na potřebu vnímání propojenosti všech 3 základních úrovní, kdy každá z nich vstupuje svým obsahem do té následující a zároveň vždy zbývající dvě představují zdroje pro rozvoj dané oblasti.

Například výstupem sebepoznání je přehled o silných stránkách, zájmech a potenciálech, na základě nichž mohou efektivně pracovat s nabídkou vzdělávacích a profesních možností. Znalost vzdělávacích možností a trhu práce otevírá prostor pro konkrétní kroky vedoucí k realizaci volby v rámci řízení kariéry (obor vzdělání, vstup na trh práce apod.).

Tento model je relativně jednoduchý a intuitivní, přičemž smyslem je zde zpřehlednění fází, které jsou pro zakázku poradenství důležité a ujasnění si posloupnosti práce včetně reflexe vlastního poradenského přístupu (zda jsem něco nepřeskočil, na čem stavím aktuální náplň poradenské práce, co mi může pomoci/k čemu se mohu vracet...). Stejně jako ostatní modely ho lze použít v rámci tvorby koncepce a náplně poradenských služeb v rámci školy.



Obrázek 10: Schéma CMS od Career Development Scotland

Druhý model CMS, který bychom zde rádi v krátkosti představili, má skotský původ a ve srovnání s předchozí verzí jinak rozvrhuje základní oblasti řízení kariéry, přičemž zahrnuje též sociální rozměr akcentem na tvorbu a využívání sítě kontaktů a vazeb v rámci společnosti, ve které jedinec funguje. Oblast **sebepoznání**, která tvoří horní část čtverce, rozděluje na samotné porozumění sobě sama (Self – osobnost, zájmy a hodnoty jako klíč ke kariérovému rozhodování) a silné stránky (Strengths – povědomí o talentech, schopnostech, dovednostech a osobnostních kvalitách včetně způsobu jejich využívání). Spodní část čtverce pak představuje **interakci s okolím**. Definuje oblast informačních obzorů (Horizons – prozkoumávání světa práce, možností vzdělávání a přípravy na konkrétní odbornou činnost) a již zmíněnou tvorbu vztahů a kontaktů (Networks – identifikace zdrojů, které jsou nápomocné na celé kariéřní cestě).

Spíše než o logickou návaznost, kterou se vyznačuje předchozí model, zde jde o integritu jednotlivých složek, kdy horní část cílí na jedince a spodní na jeho aktivní kariéřní seberealizaci. Také zde lze pracovat s modelem CMS jako s rámcem pro tvorbu či reflexi stávajících poradenských aktivit školy. Šíře a témata, na která se model zaměřuje, přirozeně vedou k integraci do výuky napříč kurikulem a mohou být nápomocná v poradenské práci reflektující proces kariéřního vzdělávání např. při práci s portfoliem. Prizmatem vybraného modelu tak lze například analyzovat stávající koncepci kariéřového poradenství v rámci ŠVP.



Career management skills



- **Self-knowledge:** Recognize your personal qualities, interests, skills and values.
- **Occupational-knowledge:** Explore your options in the labour market.
- **Decision making:** Make career decisions and plans to achieve your goals.
- **Job-hunting skills:** Write a good resume and succeed in an interview.

FSU-model for career planning

Obrázek 11: CMS model University of Helsinki

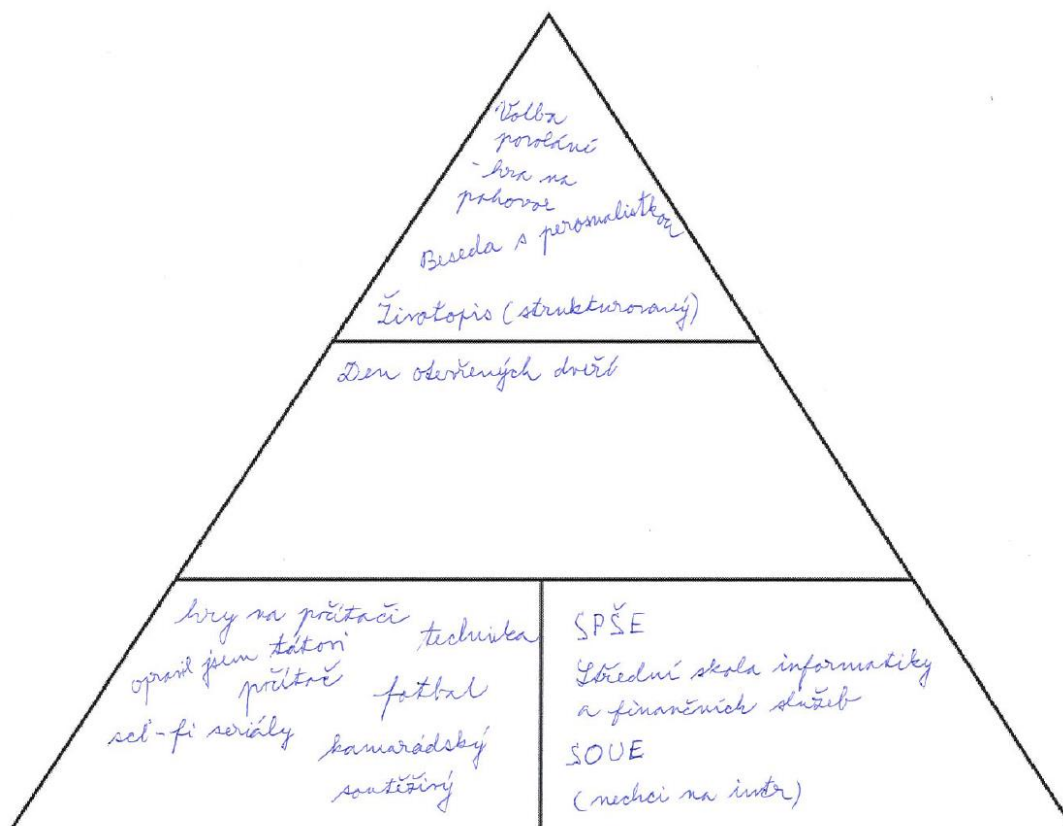
Třetí a poslední model je ona finská pyramida (obr. 11), s níž jsme pracovali již v kapitole 3.2 (Kariérové vzdělávání a CMS). Její struktura staví na podobných principech (sebezpoznání, informace, rozhodování a plánování a sebe prezentace), přičemž spodní základna tvoří jakousi znalostní bázi (knowing) a horní dvě patra pak představují samotnou činnost (doing). Rozšíříme-li ji o zmíněný networking (tvorba a rozvoj sítě vztahů a kontaktů), získáme patrně nejucelenější model CMS, s nímž lze pracovat jak v individuální, skupinové, tak i koncepční poradenské práci.

Aplikace v poradenské praxi

K samotné identifikaci jednotlivých prvků CMS lze použít vybraný model, s tím, že jednotlivé definované oblasti naplníme konkrétními důkazy, kroky a opatřeními vedoucími k jejich rozvoji. K takovéto aktivitě lze využít pracovní list (Příloha 4), do něhož lze dle potřeby vpisovat například výsledky dílčích aktivit v rámci poradenské práce při hodině (skupinově) nebo individuálním sezení. Takto definované oblasti pak mohou sloužit buď jako východisko ke konkrétní práci (např. rozvoj deficitních oblastí) nebo základ/doplnění portfolia, je-li součástí výuky ve škole.

Příklad:

Adam (14 let), žák 9. roč. ZŠ



Obrázek 12

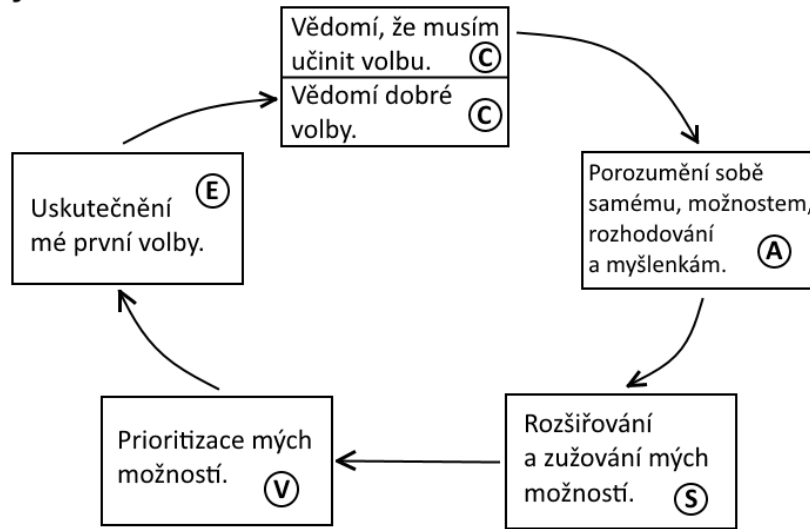
Na základě poradenského rozhovoru, mapování silných stránek i rozboru portfolia má Adam vypracovaný obsah jednotlivých částí pyramidy. V každé oblasti CMS má informace vystihující jeho situaci, přičemž záměrem poradenského procesu je výběr střední školy/učiliště. Struktura jednotlivých oblastí ukazuje, že aktuálně nejméně pokrytou oblastí je **rozhodování a plánování**. V poradenském procesu se tedy můžeme zaměřit na její rozvoj, k čemuž nám poslouží například aktivita založená na cyklu CASVE (obrázek 13), převzatá z kariérního centra Floridské státní univerzity (viz pracovní listy v Příloze 5).

Cyklus CASVE

Tento vzorec, který slouží jako poradenská pomůcka, umožňuje krok za krokem **projit rozhodovacím procesem** od samotné potřeby učinit rozhodnutí (např. výběr školy) po jeho realizaci (tedy včetně **akčního plánování**). Cyklus staví na 5 fázích, jejichž posloupnost je nastavena tak, aby měl poradce i klient neustále na zřeteli, v jaké fázi a **proč** se nachází. Jedná se o akcent na zvědomování si práce na svém rozhodování jako jedné z klíčových dovedností vlastního kariérového managementu, která je součástí většiny modelů CMS.

*Proces reflexe rozvoje jednotlivých CMS (ať už v případě klienta nebo samotného poradce) se označuje jako **Cognitive Information Process (CIP)** a tvoří jakousi nadstavbu nad samotnými CMS (kariérový rozvoj totiž zahrnuje kontinuální růst a změnu ve strukturách znalostí/vědomostí). Cyklus CASVE je jedním z příkladů, jak může takový proces vypadat v praxi.*

Cyklus CASVE



C - komunikace A - analýza S - syntéza V - hodnocení E - provedení

Obrázek 13

8.2 CMS v poradenském portfoliu

Kariérový management není pouze tématem pro klientelu poradců, ale též pro ně samotné. Řízení vlastní poradenské kariéry je procesem, který, má-li být úspěšný a kvalitní, vyžaduje kontinuální rozvoj, jenž obvykle reprezentuje poradenské portfolio.

Portfolio poradce

Národní soustava kvalifikací (NSK) zmiňuje poradenské portfolio jako dokument, který je nutný mít zpracovaný k vykonání zkoušky z profesní kvalifikace *Kariérový poradce pro vzdělávací a profesní dráhu*. V této souvislosti uvádí, že poradce vlastním portfoliem „*dokládá svoji kvalifikaci, dobu a zaměření poradenské praxe a další zkušenosti z práce s klienty. Portfoliem dokládá své znalosti a dovednosti.*“

Portfolio poradce tvoří důkazy o vzdělání a praxi v poradenské práci jako např. certifikáty, osvědčení, pracovní listy, kazuistiky, publikované texty a příspěvky, doklady o poradenské praxi apod. Způsobů, jak tvořit, spravovat, rozvíjet a prezentovat portfolio existuje více, přičemž nejde o závaznou formu dokumentu. Portfolio by mělo především odrážet osobnost poradce a způsob jeho práce, která se logicky může lišit i v rámci školních poradenských pracovišť.

Modely CMS představují jeden ze způsobů, pomocí kterého lze poradenské portfolio nejen vytvářet, ale také reflektovat směrem k rozvoji samotného poradce a kvality jeho služby. V tomto ohledu lze z výše představených modelů využít nejlépe skotskou koncepci, založenou na 4 oblastech:

- **JÁ poradce** (má osobnost; přístup ke klientům; hodnoty, na nichž stavím svou práci)
- **Mé SILNÉ STRÁNKY jakožto poradce** (jak využívám své talenty, znalosti a dovednosti v poradenské práci a jak je rozvíjím)
- **Přehled a rozšiřování OBZORŮ v mé profesi** (znalost trendů, metod a technik včetně jejich integrace do vlastní poradenské práce)
- **Profesní NETWORKING** (navazování, udržování a rozvoj profesních kontaktů a oborové sítě)

Každou oblast lze rozvést dle potřeb a kritérií, která si poradce nastaví ve vztahu k situaci a požadavkům odpovídajícím jeho praxi. Jednotlivé segmenty CMS modelu lze pak snadno reflektovat a následně vytvářet plán rozvoje kompetencí, které se ukazují jako potřebné a žádané směrem ke zvyšování kvality práce poradce. Např. sledování trendů v poradenské profesi a síťování s kolegy a stakeholdery nejen v tuzemsku umožňuje zájemcům bez ohledu na to, zda pracují v rámci organizace (školy, ÚP, NNO apod.) či jako OSVČ české centrum Euroguidance skrze své programy (viz www.euroguidance.cz).

S ohledem na postavení služby kariérového poradenství v českém prostředí a příslušné legislativě, o čemž píšeme v kapitole 3.1. (Legislativa a profesní kvalifikace), se čím dál více dbá na rozvoj kvality v poskytování poradenských služeb. O zkvalitnění českého poradenského prostředí se u nás snaží několik profesních sdružení, v rámci nichž působí poradci jak ze školního, tak i mimoškolního prostředí. Zatím nejvýraznější stopu v tomto úsilí vytvořilo Sdružení pro kariérové poradenství a kariérový rozvoj v rámci mezinárodního projektu zaměřeného na rozvoj kvality v kariérovém poradenství QUAL-IM-G. Z projektu, ve kterém byly vedle Česka zapojeny také Velká Británie, Německo, Nizozemsko, Rakousko, Norsko a Slovensko, vyšel mimo jiné sebehodnotící nástroj pro poradce, který může sloužit jako podrobný podklad pro tvorbu vlastního poradenského portfolia.

Do tohoto nástroje, který je v pilotní verzi online k dispozici v češtině (<https://drive.google.com/file/d/1h6uEfGwxA5aOpZFT-6pTSjutf4eave-r/view>), se přirozeně promítají prvky CMS, sloužící jako vodítko k rozvoji poradce a kvality jím poskytované služby. V případě zájmu o bližší seznámení se s tímto nástrojem a jeho dalšími možnostmi lze kontaktovat přímo Sdružení pro kariérové poradenství a kariérový rozvoj. To připravuje také možnost certifikace a související mentoringový program pro rozvoj kariérových poradců a jejich kompetencí.



9. Přílohy

Příloha 1

Etické principy při kariérové diagnostice

Etický kodex IAEVG (International Association for Educational and Vocational Guidance) formuluje jednotlivé etické standardy pro poradenskou praxi v mezinárodním měřítku. Jsou zaměřené na vytváření místních a regionálních etických standardů, kterým mohou sloužit jako návod a doporučení. Níže jsou uvedeny dva z těchto standardů, které se vztahují k uplatňování metod, technik a postupů základní kariérové diagnostiky.

Etické povinnosti ke klientům

1. Poradce přijímá primární povinnost respektovat důstojnost každé osoby, jíž se poskytují služby vzdělávacího a profesního poradenství. Tato povinnost zahrnuje akceptování práva jednotlivce činit nezávislá rozhodnutí, brát na sebe zodpovědnost za svá rozhodnutí, angažovat se pro osobní rozvoj a zachovávat důvěrnost. Zahrnuje též povinnost poradce ovládat platné zákony a postupy, které se týkají práv klientů.
2. Poradce uznává povinnost dodržovat rovnost příležitostí ve vzdělávacím a profesním poradenství, bez předsudků k osobám s rozdílným sociálním postavením nebo dosaženým vzděláním, pohlavím, rasou, etnickým původem, vyznáním, sexuální orientací, nebo postihem, a vyhýbat se všem formám diskriminace.
3. Poradce citlivě reaguje na celkové potřeby klientů (vzdělávací, profesní, osobní a sociální), které se vzájemně podmiňují a ovlivňují plánování a změny vzdělávání, povolání a pracovní kariéry. V případě, že jeho vlastní kompetence neodpovídá potřebě klienta, odkazuje ho na příslušné odborníky.
4. Poradce informuje klienty, ústně nebo písemně, o účelu, cílech, metodách, koncepcích a etických standardech, kterými se řídí poskytování vzdělávacího a profesního poradenství, o podmínkách, které mohou nastat při konzultacích s jinými odborníky, a o právních či politických omezeních vztahujících se ke způsobům poskytování služeb. Jakákoliv požadovaná omezení důvěry budou diskutována s klientem dříve, než se dostane do situace, v níž bude nucen rozhodnout se o svém postoji k takovýmto omezením. Odhalení důvěrných informací vyžaduje vyjádření souhlasu klienta.
5. Poradce podporuje nezávislé činnosti klienta a taktéž se zdržuje vědomého diktování či vynucování volby klienta, hodnot, životních stylů, plánů a přesvědčení (např. všeobecné názory na ekonomický život) jiného, než odpovídá osobní orientaci a pohledu klienta. Avšak v situacích, kdy klient zastává antisociální hodnoty ohrožující jeho samotného nebo jiné osoby, může být nutné, aby poradce vyjádřil své profesní hodnoty a míru podpory společenských konvencí.
6. Poradce poskytuje vysvětlení obsahu, účelu a výsledků testů řečí, které klient rozumí. Poradce využívá příslušné standardy pro výběr, aplikaci a interpretaci hodnotících technik. Uvědomuje si, že nové techniky, např. počítačové testy a poradenské programy vyžadují soustavné vzdělávání a průběžnou znalost odborné literatury k jejich využití, vyhodnocování a interpretaci.

7. Poradce propaguje užitečnost nových technik a vhodných počítačových aplikací klientům, pokud výzkum a evaluace jejich uplatnění opravňuje. Poradce zabezpečuje, že využití počítačových aplikací a dalších technik odpovídá individuálním potřebám klienta, a klient chápe, jak tyto techniky a postupy využívat, a že následně je poskytována poradenská pomoc. Poradce dále zajišťuje, že příslušníci menšinových skupin mají stejný přístup k nejlepším dostupným technikám, k počítačovým technologiím, k nediskriminačním, aktuálním a přesným informacím při použití všech těchto technik.

8. Poradce při uplatňování svých odborných kompetencí, vzdělání a praxe, ve vztahu k jednotlivým klientům i k organizacím požadujícím konzultaci, poskytuje informace, které jsou jasné, přesné, relevantní a neobsahují zavádějící či nepravdivé prvky.

9. Poradce se vyhýbá střetům zájmů, které by ohrožovaly zájmy jeho klientů, v případech, kde se souběžně zabývá poradenstvím pro klienty, zastupuje placené agentury zprostředkující zaměstnání, nebo je placeným zprostředkovatelem vzdělávacích organizací. O možnosti potenciálního střetu zájmů je třeba informovat klienta.

10. Poradce odkazuje klienty příslušným způsobem na jiné odborníky, pokud sám nemůže odbornou pomoc poskytovat nebo v jejím poskytování pokračovat.

Povinnosti samostatného poradce

1. Poradce získává počáteční odborné vzdělávání a účastní se procesu dalšího vzdělávání v oblastech vědomostí a dovedností požadovaných profesí pro kvalifikované poskytovatele vzdělávacího a profesního poradenství.

2. Poradce působí uvnitř oblasti vymezené jeho vzděláním a praxí, přičemž klienty, kterým není připraven pomoci, odkazuje na jiné odborníky. Každý poradce přijímá důsledky svých profesních aktivit a činí tak za vědomého a záměrného uplatňování etických zásad.

3. Poradce průběžně reflektuje ve své praxi humanistické principy, které jsou základem etického chování, a bere ohled na měnící se sociální a politické otázky, které mají pro praxi etické důsledky. Ty zahrnují otázky typu: Kdo jsou moji klienti (studenti, pracovníci, zaměstnavatelé, společnost jako celek) a jaké jsou důležité etické aspekty v těchto vztazích? Jak se různé formy intervence (individuální poradenství, skupinová práce, počítačové programy, konzultace s managementem ve jménu pracovníků) odlišují v etických otázkách? Jak by měly služby vzdělávacího a profesního poradenství eticky reagovat na globální napětí mezi ekonomickými a environmentálními problémy v pracovním životě a na pracovištích klientů?

4. Poradce je zodpovědný za sledování a udržování svých profesních kompetencí a periodické vzdělávání s ohledem na zajištění schopnosti poskytovat kompetentní služby klientům odlišných kultur a efektivně využívat nové teorie a techniky intervence, počítačové aplikace a hodnotící procesy. Poradce usiluje o osvojování si inovací a trendů v kontextech a obsahu vzdělávacího a profesního poradenství a činí to s vědomím, že profesní a osobní zkušenosti a růst pokračují během celé kariéry.

5. Poradce vyhledává a účastní se systematického odborného dozoru nad zvyšováním vědomostí a dovedností potřebných k efektivnímu výkonu profesních činností a k vytyčování cílů dalšího vzdělávání.

6. Poradce si uvědomuje své hodnoty a postoje s cílem dodržovat diskrétnost a objektivitu při poskytování pomoci klientům. Zvláště se vyhýbá všem formám rasových, sexuálních a věkových stereotypů a diskriminací.

7. Poradce, v případech, kdy etické otázky nejsou jasné nebo jsou problematické, je bude konzultovat s profesním sdružením nebo s kolegy za účelem jejich vyjasnění nebo nacházení postupů k nápravě podmínek, které problém způsobily. Když selže tato možnost, obrátí se poradci přímo na příslušnou autoritu se žádostí o vysvětlení, radu nebo podají stížnost z důvodu porušení profesní etiky.

Podle: <https://rozvojkariery.sk/wp-content/uploads/2015/02/Etick%C3%BD-k%C3%B3dex-IAEVG.pdf>

Originální znění: https://iaevg.com/Resources#Ethical_S

Příloha 2

Informační základna pro poradce

Baterie metod na sebepoznávání

zdarma

Testování klíčových kompetencí	http://www.mamenato.cz/www/index.php?id=11
Pracovní a profesní počítačová diagnostika COMDI	http://www.comdi.cz
Psychologické testy online	http://www.testytesty.cz
Informační systém o uplatnění absolventů škol na trhu práce	http://www.infoabsolvent.cz/Profitest
Profesní orientace dle typologie MBTI Emiero	https://www.emiero.cz/

zpoplatněné formou SMS , většinou cca 90 Kč

FULJOB - Test profesně-zájmové orientace	http://www.psychotesty.psyx.cz/proforient/vedma0.php
Zkouška osobnosti	http://www.zkouskaosobnosti.cz
Psychotesty a testy osobnosti online	http://www.psychotesty.psyx.cz
Psychotesty	http://www.psychotesty.psyhoweb.cz

Výsledky psychologických testů berte s rozvahou, někdy můžete narazit na nepříliš povedený test, jehož výsledky mohou být zavádějící nebo laikovi méně srozumitelné.

Výběr povolání, situace na trhu práce

Infoabsolvent	http://www.infoabsolvent.cz
Budoucnost profesí	http://www.budoucnostprofesi.cz
Národní soustava kvalifikací	https://www.narodnikvalifikace.cz/
Katalog národní soustavy povolání	http://www.nsp.cz

Další vzdělávání

Informace o rekvalifikacích ÚP	http://mpsv.cz/web/cz/-/rekvalifikace
Celostátní databáze DV	http://www.eu-dat.cz
Krajské centrum vzdělávání a Jazyková škola, Plzeň	http://www.kcvjs.cz
Info Kariéra	http://www.infokariera.cz
Informační systém o uplatnění absolventů škol na trhu práce	http://www.infoabsolvent.cz

Úřad práce – portál Zaměstnanost

Volná pracovní místa na ÚP	http://uradprace.cz/web/cz/volna-mista--v-cr
Práva a povinnosti uchazeče a zájemce o zaměstnání	http://uradprace.cz/web/cz/prava-a-povinnosti-uchazece-a-zajemce
Informační a poradenská střediska při úřadech práce (IPS ÚP)	http://uradprace.cz/web/cz/informacni-a-poradenska-strediska-uradu-prace-cr
Databáze agentur práce	https://www.uradprace.cz/web/cz/agentury-prace-1

Pracovní portály

DobraPrace.cz

Doprace.cz

JobDnes.cz

JobList.cz

JobMaster.cz

monster.cz

Jobs.cz

Kariera.lhned.cz

Prace.cz

Profesia.cz

Sprace.cz

Careerjet.cz

uradprace.cz/eures

Kariérové poradenství

Středisko podpory poradenských služeb (NVF)
poradenskych-sluzeb

<http://www.nvf.cz/stredisko-podpory->

Evropský program pro podporu poradenství

<http://www.euroguidance.cz>

Info Kariéra

<http://www.infokariera.cz>

Centrum vzdělávání všem

<https://vzdelavanivsem.cz/karierove-poradenstvi>

Sdružení pro kariérové poradenství a kariérový rozvoj

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

Rady a tipy jak hledat práci

Portál Europass

<https://europass.cz/>

Jobs – rady pro uchazeče

<https://www.jobs.cz/poradna/rady/rady-pro-uchazece/>

Jak napsat životopis, rady a tipy

<http://www.jaknapsat.cz/zivotopis/>

Vzor životopisu, rady, jak psát životopis

<http://www.nazkusenou.cz/jak-napsat-zivotopis-ktery->

zaujme-a72.html

Chcete uspět u pracovního pohovoru?

<http://www.finance.cz/zpravy/finance/117103-chcete->

[uspet-u- pracovniho- pohovoru-/](http://uspet-u-pracovniho-pohovoru-/)

Etiketa – přijímací pohovor

http://www.youtube.com/watch?v=dQ-eY4NT_GE

Pracovní pohovor - nejčastější otázky a odpovědi

<https://www.youtube.com/watch?v=S4sUMzkqv5M>

Příloha 3

HODNOTY

Hodnoty jsou to, čeho si nejvíc vážíme. Odkazují na to, co je podle nás dobré, správné, důležité. Můžeme je přirovnat ke kompasu, který nám pomáhá udržovat směr. Ovlivňují naše postoje a jednání.

Od našich hodnot, potřeb a motivů se odvíjí naše rozhodování i způsob, jakým reagujeme na nejrůznější situace. Naše hodnoty ovlivňují hranice, které jsme schopni a ochotni tolerovat u sebe i druhých.

Pokud to, co děláme a jak se chováme, je v souladu s našimi hodnotami, je náš život obvykle spokojený a naplněný. Když je to naopak, můžeme se cítit nespokojeni. Proto je důležité „zvědomit“ si vlastní hodnoty.

Naše hodnoty se v čase vyvíjejí a proměňují – po škole můžeme mít na prvním místě kariéru a vysoký plat, po založení rodiny může přejít na první místo třeba životní rovnováha. Proto je dobré se čas od času pozastavit a aktualizovat svůj hodnotový žebříček.

Znalost našich hodnot nám může přinést větší rozhodnost, více autenticity v jednání – protože budeme jednat podle sebe, ne podle druhých, a současně budeme mít jasněji v tom, co chceme a jaké kroky je potřeba udělat, což se projeví i na našem sebevědomí.

Znalost pracovních hodnot nám může pomoci odpovédět na tyto otázky:

- Jaká práce by mě bavila?
- Pro jakou práci se hodím?
- Proč bych měl v této práci zůstat nebo odejít?
- Měl bych začít s vlastním podnikáním?
- Mám trvat na vybrané pracovní pozici nebo udělat kompromis?

AKTIVITY

Zamyšlení nad hodnotami:

- Co si představujete pod slovem „hodnota“?
- Co pro vás znamená? Čeho si v životě a na druhých lidech vážíte?
- Co považujete za hodnotu ve svém životě?
- V jaké situaci jste naposledy přemýšleli o hodnotách?
- Čeho byste se určitě nechtěli v životě vzdát?
- Kdyby vám zlatá rybka nabídla splnit jedno přání, co by to bylo?
- Čeho si na jiných lidech vážíte?
- Jaké chování jste v poslední době zaznamenali u někoho jiného a nesouhlasíte s ním?
- Co si myslíte, že byste nikdy neudělali? Proč?
- Co je potřeba na světě nejvíce chránit? Co je nejdůležitější pro svět, pro společnost?
- Kdo považuje za důležité úplně jiné věci než vy? Proč asi?

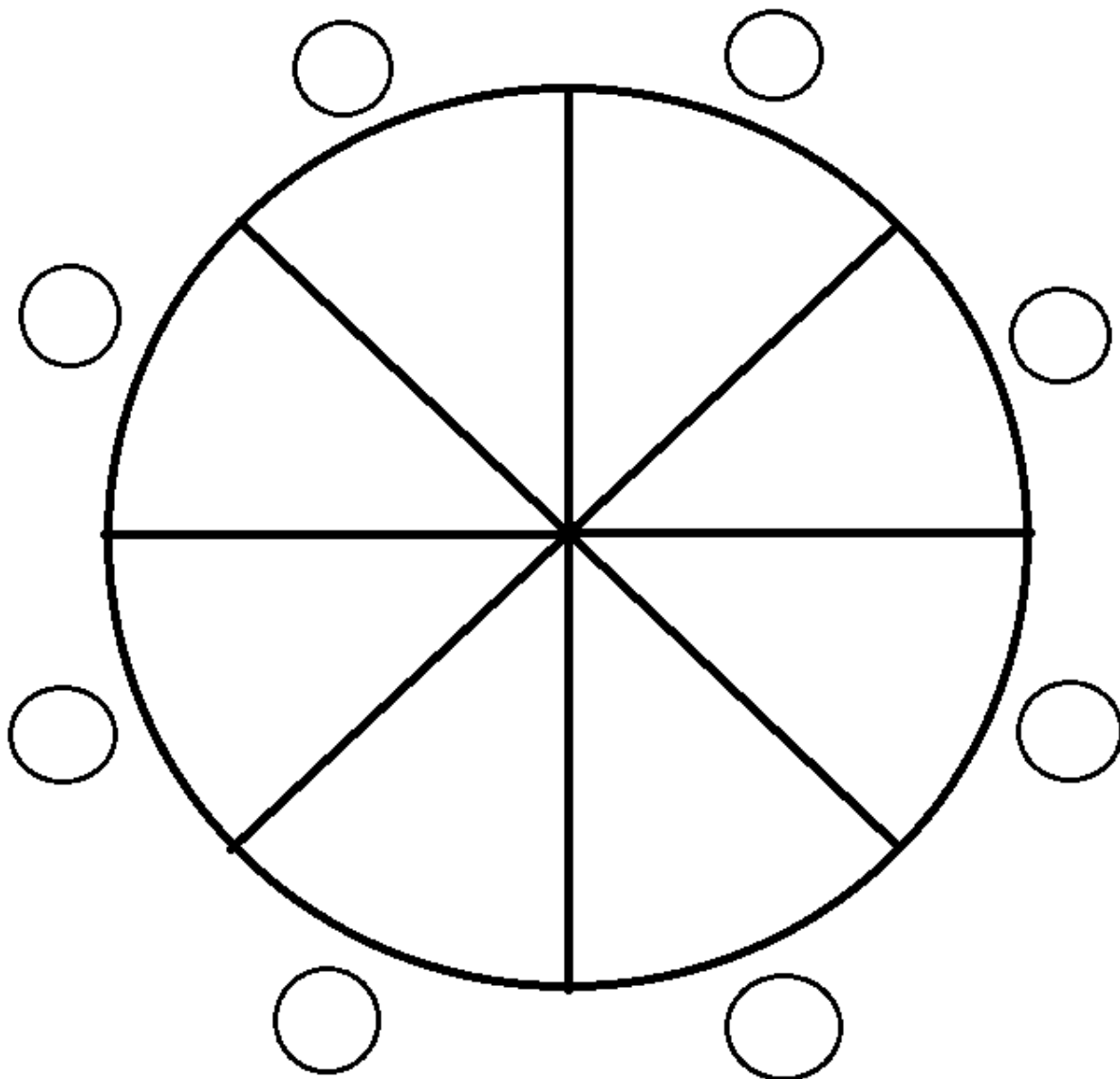
HODNOTY

Aktivita	Kreativita	Pohoda
Integrita	Různorodost	Tolerance
Volný čas	Zodpovědnost	Přátelství
Humor	Prestiž	Spolehlivost
Láska	Loajalita	Čestnost
Vzdělání	Pokora	Pravidla a řád
Spolupráce	Estetika	Sociální kontakt
Pomoc druhým	Samota	Slušnost
Sebekontrola	Moc a vliv	Spravedlnost
Svoboda	Sebeúcta	Dobrodružství
Podpora	Poslání	Práce
Rovnováha	Soutěžení	Důvěra
Uznání	Peníze	Víra
Kompetence	Radost	Ekologie
Atraktivita	Samostatnost	Jistota a bezpečí
Moudrost	Úspěch	Popularita
Seberealizace	Zdraví	Rodina
Kariéra	Spokojenost	Výzva
Výkon	Přijetí	

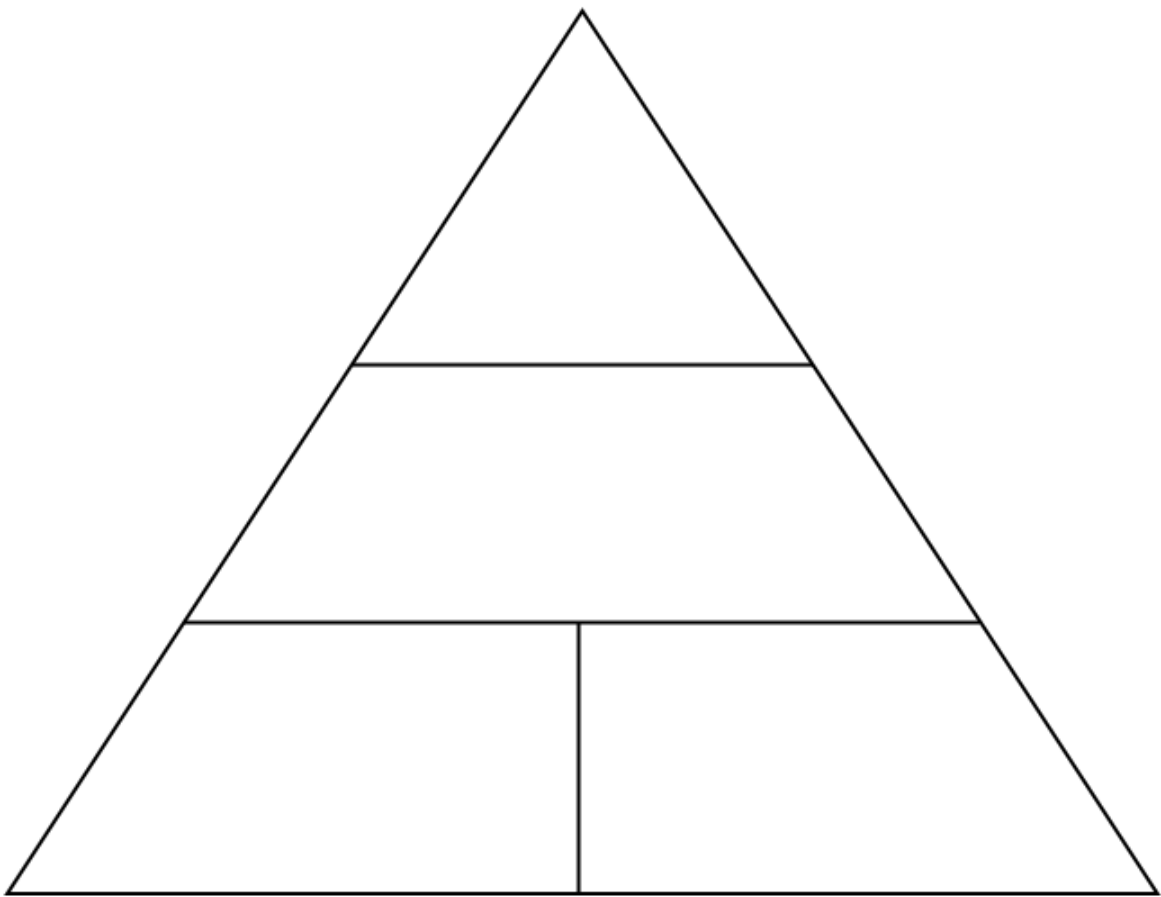
AKTUÁLNÍ NAPLNĚNOST HODNOT V ŽIVOTĚ

Do hodnotového kola vypište 8 vybraných nejdůležitějších hodnot.

Ohodnoťte jejich naplněnost ve vašem životě na škále 1 – 10. Číslo vepište do kroužku. Výseče můžete vybarvit podle tohoto ohodnocení.



Model pyramidy pro jednotlivé oblasti CMS



Prostor rozhodování

Jméno _____

Datum _____

Zvažované kariérové rozhodnutí _____

Vypište všechny myšlenky, pocity, okolnosti, lidi, nebo události, které mají dopad na učiněné rozhodnutí. Následně pro každý faktor určete, zda má specificky negativní, pozitivní, příp. neutrální dopad na vaše rozhodnutí zakroužkováním souvisejícího symbolu na konci každého řádku.

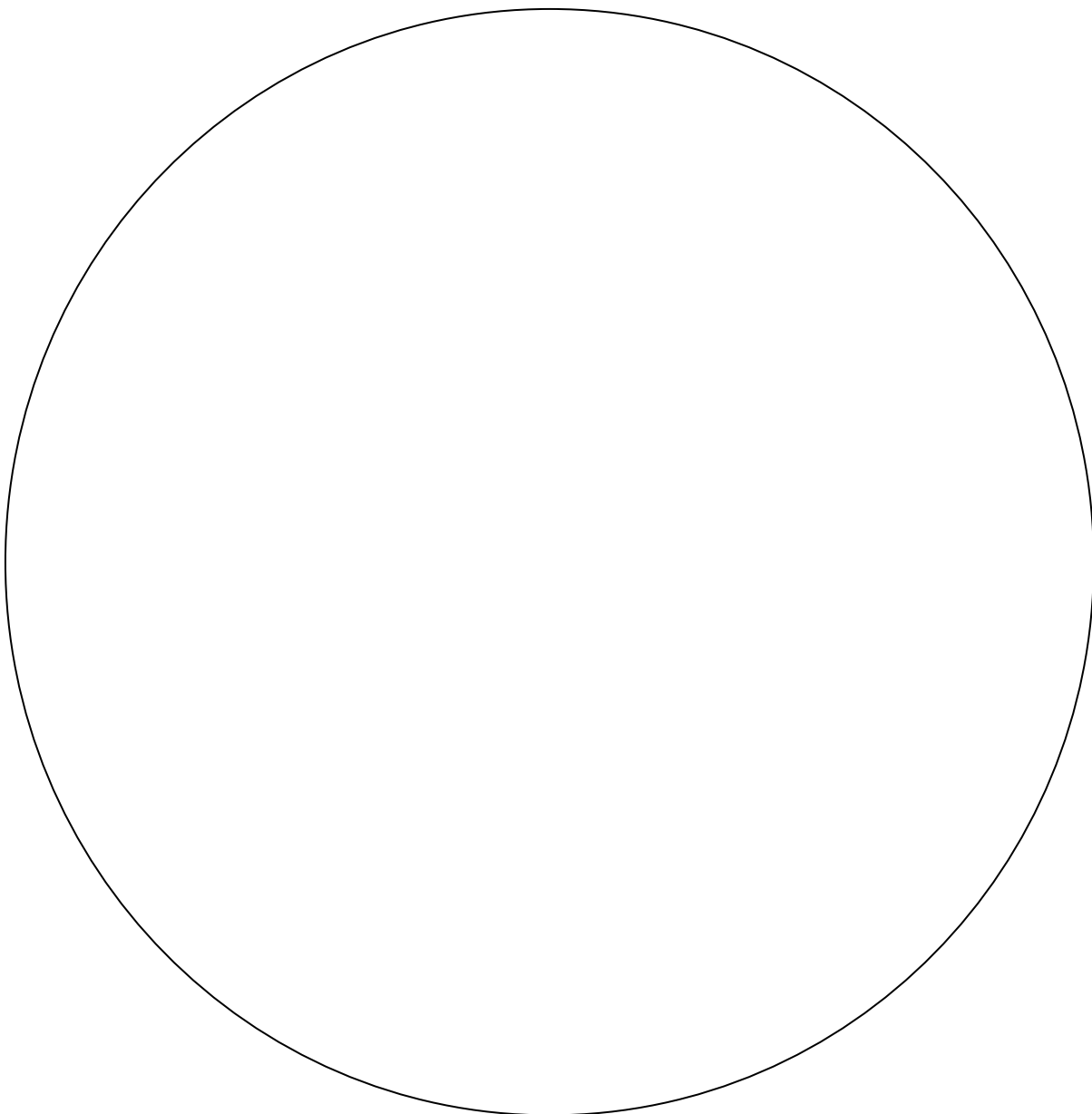
	Negativní	Neutrální	Pozitivní
1. _____	--	0	+
2. _____	--	0	+
3. _____	--	0	+
4. _____	--	0	+
5. _____	--	0	+
6. _____	--	0	+
7. _____	--	0	+
8. _____	--	0	+
9. _____	--	0	+
10. _____	--	0	+

POKYNY NÁSLEDUJÍ NA DALŠÍ STRANĚ

Prostor rozhodování

Pokyny:

- Velký kruh níže představuje celkový prostor pro rozhodování o vaší kariérní volbě.
- Dvnitř velkého kruhu nakreslete malé kruhy představující všechny položky ze seznamu. **Velikost jednotlivých kruhů**, které nakreslíte, zvolte dle důležitosti každé položky ve vztahu k vašemu kariérnímu rozhodnutí.
- Každou kružnici označte odpovídajícím číslem položky ze seznamu, který jste vytvořili na předchozí stránce.



Průvodce k procvičování rozhodovacích kompetencí¹

Cyklus CASVE lze použít k ukázce kroků při výběru kariéry. Pomocí prázdných mezer níže si poznamenejte své myšlenky a pocity ohledně své kariérní volby.

Komunikace (Communication)

Vědomí, že musím učinit volbu

Události – věci, které se mi dějí

Příklad: "V příštím pololetí si musím zvolit téma maturitní práce."

Komentáře od mých přátel a příbuzných

Příklad: "Má spolubydlící říká, že budu mít problémy, pokud se nerozhodnu včas."

Jak se cítím

"Bojím se závazku."

Vyhýbání se svým problémům

"Začnu příští týden."

Fyzické problémy

"Tak mě to štve, že nemůžu jíst."

Analýza (Analysis)

Porozumění sobě samému, možnostem, rozhodování a myšlenkám

Porozumění sobě samému, tj.

mým hodnotám

Příklad: bezpečí

mým zájmům

Příklad: práce s lidmi

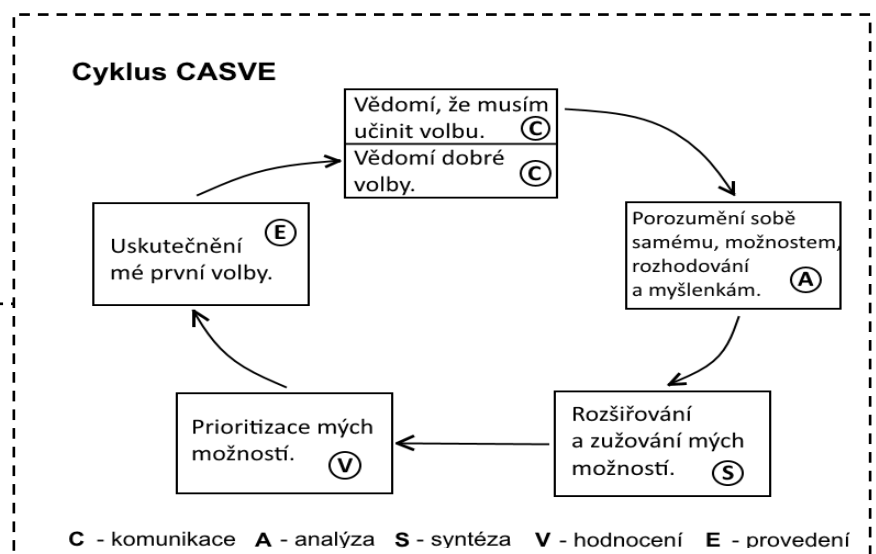
mým schopnostem a dovednostem

Příklad: používání počítače k plánování rozpočtu

mým pracovním preferencím

Příklad: omezené cestování

Cyklus CASVE



¹ Převzato z: Sampson, J. P., Jr., Peterson, G. W., Lenz, J. G., & Reardon, R. C. (1992). A cognitive approach to career services: Translating concepts into practice. *The Career Development Quarterly*, 41, 67-74.

Porozumění mým možnostem

Pochopení konkrétních povolání, studijních programů nebo zaměstnání

Povolání, studijní program nebo zaměstnání:

Co vím o daném povolání, studijním program nebo zaměstnání:

Povolání, studijní program nebo zaměstnání:

Co vím o daném povolání, studijním program nebo zaměstnání:

Povolání, studijní program nebo zaměstnání:

Co vím o daném povolání, studijním program nebo zaměstnání:

Povolání, studijní program nebo zaměstnání:

Co vím o daném povolání, studijním program nebo zaměstnání:

Povolání, studijní program nebo zaměstnání:

Co vím o daném povolání, studijním program nebo zaměstnání:

Povolání, studijní program nebo zaměstnání:

Co vím o daném povolání, studijním program nebo zaměstnání:

Povolání, studijní program nebo zaměstnání:

Co vím o daném povolání, studijním program nebo zaměstnání:

Povolání, studijní program nebo zaměstnání:

Co vím o daném povolání, studijním program nebo zaměstnání:

Pochopení, jak jsou povolání, studijní program nebo zaměstnání uspořádány.

Příklad (dle typologie RIASEC):

Realistický typ – povolání

Investigativní typ – povolání

Umělecký typ – povolání

Sociální typ – povolání

Podnikavý typ – povolání

Konvenční typ – povolání

Porozumění, jak činím důležitá rozhodnutí

Příklad: Myšlení, cítění a/nebo získávání rady od ostatních

Porozumění myšlenkám vztahujícím se k mému rozhodnutí. Vnitřní dialog

Příklad: "Nikdy nebudu schopen dobré kariérní volby."

Sebeuvědomění

Příklad: "Velmi se toho obávám."

Sledování a ovládání mého vnitřního dialogu

Příklad: "Opravdu nemohu předvídat budoucnost a představa selhání mi nepomáhá zvolit správný obor."

Syntéza (Synthesis)

Rozšiřování a zužování mých možností

Určení povolání, studijních programů nebo zaměstnání, které nejlépe odpovídají mým kompetencím.

Vyberte si 3 až 5 nejlepších povolání, studijních programů nebo zaměstnání na základě zjištění v oddíle "Porozumění mým možnostem"

- 1) _____
- 2) _____
- 3) _____
- 4) _____
- 5) _____

Hodnocení

Prioritizace mých možností

Povolání, studijní programy nebo zaměstnání	Výhody pro mě? Mou rodinu? Přátele? Kulturní skupinu? Komunitu? Společnost?	Náklady pro mě? Mou rodinu? Přátele? Kulturní skupinu? Komunitu? Společnost?

Určení priorit v mých povoláních, studijních programech nebo zaměstnáních.

1. _____
2. _____

3. _____
4. _____
5. _____

Má první volba:

Má záložní volba (volby):

Provedení (Execution)
Uskutečnění mé první volby

(Vyplňte níže uvedené oddíly, které se vás týkají)

Plán – můj plán na získání vzdělání

- 1)
- 2)
- 3)
- 4)

Zkušenost – získání zkušenosti (plný nebo částečný úvazek, dobrovolník) a zúčastnění se kurzů či školení k otestování svého výběru

Zavedení - kroky k podání žádosti a získání zaměstnání nebo k dalšímu vzdělávání

- 1)
- 2)
- 3)
- 4)
- 5)

Komunikace (Communication)
Vědomí dobré volby

Změnily se události/mění se?

Jak má rodina a přátelé reagovali na mou volbu?

Jak se nyní cítím?

Vyhýbám se tomu, co je třeba udělat?

Jsem spokojen se svou volbou?

Jsem přesvědčen o své volbě?



FLORIDA STATE
UNIVERSITY

The
Career Center
linking futures

career.fsu.edu | 850-644-6431

Literatura a online zdroje:

- Evropská síť politik celoživotního poradenství (ELGPN). *Důkazy k celoživotnímu poradenství. PŘEHLED NEJDŮLEŽITĚJŠÍCH ZJIŠTĚNÍ PRO ÚČINNOU POLITIKU A PRAXI*. ELGPN Tools No. 3, European Lifelong Guidance Policy Network. Dostupné na: <http://www.euoguidance.cz/publikace/celozivotni-poradenstvi.pdf>
- GORDON, T. *Škola bez poražených*. Malvern, 2003. ISBN: 978-80-7530-006-5
- JEŘÁBEK, Jaroslav; TUPÝ, Jan. *Rámcový vzdělávací program pro základní vzdělávání*. Praha: Výzkumný ústav pedagogický, 2013. ISBN 80-7178-827-9.
- KOŠŤÁLOVÁ, Helena; CUDLÍNOVÁ Markéta. *Praktický průvodce kariérového poradce pro 21. století*. Praha: Evropská kontaktní skupina, 2015. ISBN 978-80-87993-01-9.
- NÚV. *Kariérový management v průběhu života*. Dostupné na: <https://www.infoabsolvent.cz/Rady/Clanek/7-4-27>
- Národní soustava kvalifikací (NSK). Dostupné na <http://www.narodnikvalifikace.cz>
- Národní soustava povolání (NSP). Dostupné na <http://www.nsp.cz>
- SULTANA, Ronald G. *Learning Career Management Skills in Europe: A Critical Review*. Journal of Education and Work. Abingdon on Thames: Routledge Taylor and Francis, 2012. ISSN 1469-9435, s. 225 – 248.
- VENDEL, Štefan. *Kariévní poradenství*. Praha: Grada, 2008. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-1731-9.
- WALSH, W. Bruce; SAVICKAS, Mark L. *Handbook of Vocational Psychology. Theory, Research and Practice*. New Jersey: Lawrence Earlbaum Associates Inc., 2005. ISBN 1-4106-1304-6.