



Průvodce kariérou pro školy

Zpráva o efektivním
kariérovém poradenství



Průvodce kariérou pro školy

Zpráva o efektivním
kariérovém poradenství

Editor: Nora Gikopoulou

Tento projekt byl realizován za finanční podpory Evropské unie. Za obsah publikace odpovídá výlučně autorka/autor. Publikace nereprezentuje názory Evropské komise a Evropská komise neodpovídá za použití informací, jež jsou jejím obsahem.

Síť CareerGuide funguje v rámci programu Socrates/Comenius 3 a je spolufinancována Evropskou komisí
Číslo projektu: 225936-CP-1-12005-1-GR-COMENIOUS-C3PP

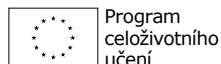
Copyright © 2008 Průvodce kariérou
Všechna práva vyhrazena.

Reprodukce nebo překlad jakékoli části této práce bez písemného souhlasu autora jsou nezákonné.
Žádost o povolení nebo o další informace by měly být adresovány vlastníkům autorských práv.

© Dům zahraničních služeb pro Centrum Euroguidance, Praha 2012

Grafické zpracování: Ondřej Kunc - artLab, 2012

Vytištěno: AF BKK s. r. o., 2012



Obsah



I. Teorie kariérového poradenství 10

Teorie přiřazování/matching (Teorie vlastností a faktorů) 11

1. Úvod	11
2. Plán sedmi bodů	11
3. Hierarchie zaměření	12
4. Důsledky pro praxi	13
5. Kritiky	13
Odkazy	15

Vývojová teorie 16

1. Úvod	16
2. Eli Ginzberg	16
3. Donald Super	16
4. Kritiky	18

Teorie profesního přiřazení (Struktura příležitostí) 19

Nejisté cíle a riziko	21
Životní cyklus je nahrazen životní orientací	22
Závěr	22
Odkazy	23

Obsah

Teorie učení a profesní volba a poradenství	24
1. Teorie sociálního učení o profesní volbě	25
2. Teorie učení kariérového poradenství a volby profesní dráhy	27
3. Náhoda v oblasti profesního a výchovného poradenství	29
Odkazy	31
Psychodynamické teorie	32
1. Anne Roe	32
2. Mark Savickas	34
3. Závěr	35
Odkazy	35
Teorie komunitní interakce	36
Odkazy	36



II. Stav kariérového poradenství v Evropě	38
1. Instituce/organizace	39
2. Používané metody	59
3. Omezení	73
4. Nástroje a systémy	78
5. Hry	87



III. Metody a přístupy projektu „Průvodce kariérou pro školy“	94
--	-----------



IV. Aktivity a cvičení 98

Tematická oblast č. 1: Poznat sám sebe 99

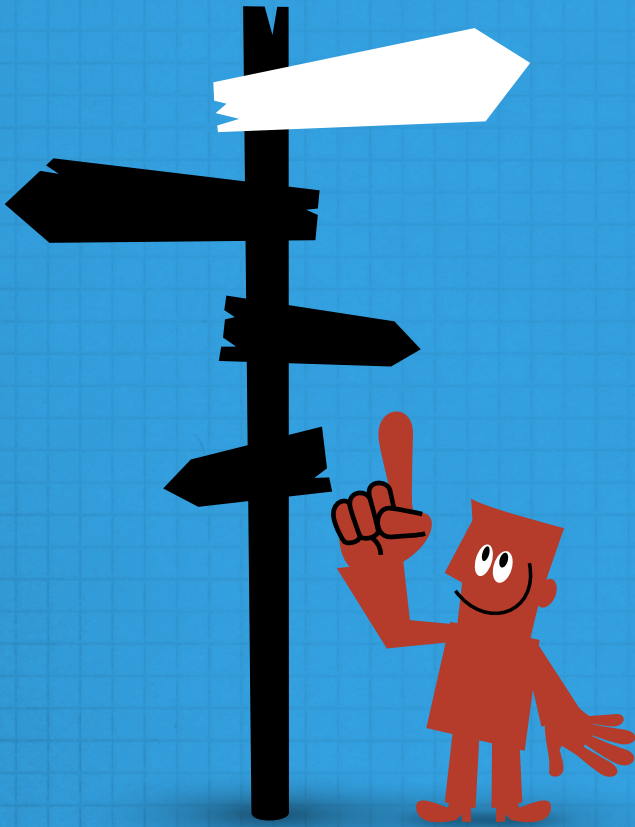
Posilování vlastní sebeúcty	99
Odkazy	100
Špička ledovce	101
Ukazatele učebního stylu VAK	105
Plány osobního rozvoje	108
Jiný doklad totožnosti	117
Já jsem	120
Přijímání rozhodnutí	121
Rozhodnutí! Rozhodnutí!	124
Hra na stavitele	128
Analýza SNIP	131
Osobní dovednosti a vlastnosti	133
Příběh Thomase Edisona	137
Aktivita týkající se stanovování cílů a pracovních hodnot	138
Odkazy	140
První kroky s 5 prvky	140

Tematická oblast č. 2: Informace o trhu práce 142

Odbourávání stereotypních označení v souvislosti s pracovními pozicemi	142
Klíčové dovednosti v různých profesích	146
Profese uplatnitelné a neuplatnitelné na trhu práce v Řecku	170
Základní tipy pro hledání práce	176

Tematická oblast č. 3: Jak rozvíjet svou profesní dráhu 178

Životopis, rady a tipy	178
Jak napsat průvodní dopis	186
Europass – vzor životopisu	188
7 zásad správné komunikace	191
Prezentační dovednosti	193
Simulace EIS jako pomůcka pro kariérové poradenství na školách	194



Úvod

Příručka „Efektivní kariérové poradenství“ je finálním výstupem evropské sítě „CareerGuide For Schools“ (Průvodce kariérou pro školy – www.career-guide.eu). Jedná se o praktický nástroj, který představuje hlavní teorie kariérového poradenství, nové přístupy, cvičení a aktivity použitelné pro kariérové poradenství na školách.

Hlavním cílem je poskytnout učitelům nebo poradci praktickou příručku s podrobně popsány cvičeními a aktivitami, s teoretickým rámcem a očekávanými výsledky. Cílem je nabídnout průvodce krok za krokem procesem kariérového poradenství s materiály, které budou snadno použitelné ve třídě a se skupinami žáků.

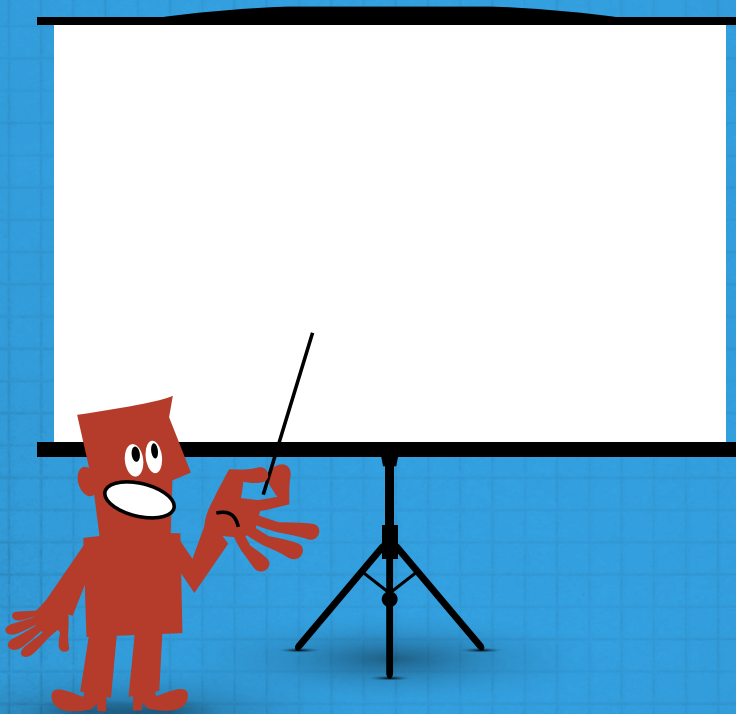
Všechna cvičení byla vytvořena a hodnocena učiteli a poradci z různých zemí Evropy. Faktorem je, že některé aktivity se liší země od země, což je očekávaný výsledek, a úzce to souvisí s tím, nakolik se liší vzdělávací systémy, cíle, postupy a kultura v jednotlivých zemích.

Materiály v Průvodci kariérou pro školy jsou k dispozici ke stažení ve fóru Career Guide Forum (www.career-guide.eu). V tomto fóru je pro každý materiál určené diskusní vlákno obsahující anglickou verzi materiálu a další překlady do několika jazyků zemí partnerů projektu.

Nora Gikopoulou

I.

Teorie kariérového poradenství





Teorie přiřazování/matching (Teorie vlastností a faktorů)

Tyto přístupy vycházející z diferenciální psychologie mají za to, že poradenství je především procesem racionálního rozhodování, ve kterém jsou klienti posuzováni „odborníkem-praktikem“ a poté je jim přiřazena „nejlépe vyhovující“ možnost. Z toho vyplývá předpoklad, že shromáždění informací o klientovi a o světě práce povede ke změně chování (např. zlepšené rozhodovací dovednosti).

1. Úvod

Parsons (1908) je považován za průkopníka teorie profesního poradenství. Vyvinul přístup tzv. „přiřazování dle talentu,“ který se následně rozvinul v teorii vlastností a faktorů při volbě povolání, a to v rámci rozvíjející se disciplíny diferenciální psychologie. Parsonsovo základní pojetí bylo „přiřazování“ (matching). Naznačoval, že k volbě povolání dochází tehdy, když lidé:

- I. Dosáhli přesného porozumění svých osobnostních rysů (např. svých schopností, nadání, zájmů apod.).
- II. Obznámili se s pracovním trhem a samotnými pracemi.
- III. Racionálně a objektivně zvážili vztah mezi těmito dvěma soubory skutečností.

Klíčovou domněnkou je, že je možné změřit jak schopnosti jedinců, tak kompetence požadované u konkrétních pracovních míst, a ty pak mohou být k sobě vzájemně přiřazeny, aby bylo dosaženo tzv. dobré volby. Pokud lidé pracují na takových pracovních místech, které nejlépe odpovídají jejich schopnostem, podávají nejlepší výkony a produktivita je nejvyšší.

Co se týká poradenské praxe ve Velké Británii, obzvláště vlivnými v rámci této široké akademické tradice byli dva teoretici, a to Rodger a Holland. Stejně jako Parsons, Rodger i Holland usuzovali, že přiřazování (matching) je hlavní linií tohoto procesu. Volba povolání je vnímána v zásadě jako racionální a převážně prostá emocí. Tyto volby byly zároveň považovány za jednorázové události.

2. Plán sedmi bodů

Alec Rodger publikoval v roce 1952 svůj „plán sedmi bodů“. Ačkoliv byl původně navržen pro využití při výběrových pohovorech, byl nakonec nadšeně přijat samotnými lektory i praktiky působícími v poradenství jako užitečný model pro poradenskou praxi. Plán sestává ze sedmi znaků: fyzické vlastnosti, vědomosti, obecná inteligence, zvláštní nadání, zájmy, povahové dispozice a okolnosti. Použití tohoto plánu v poradenské praxi znamená jednak vyhodnotit

pracovní místa vzhledem k těmto sedmi znakům, jednak posoudit jednotlivého klienta rovněž vzhledem k těmto sedmi znakům, a zjistit tak, do jaké míry je klient „dobrou volbou.“ Pouze v případě přijatelné shody dvou skupin znaků může poradce klientovi doporučit tuto oblast jako tu, ve které stojí za to vyvíjet činnost.

Tento rámec byl použit v poradenské praxi mnoha způsoby. Například k posouzení, zda klientovy aspirace na určité pracovní místo či kariérní dráhu jsou realistické v porovnání s jeho skutečnými výkony či potenciálem. Nebo ke stimulaci nápadů týkajících se pracovních možností u klienta s malými či žádnými představami o práci. A také k analýze pracovních, zaměstnanec-
kých a vzdělávacích příležitostí.

3. Hierarchie zaměření

V rámci stejné filozofické tradice vyvinul Holland (1966, 1973, 1985, 1992) profesní klasifikační systém, který člení osobnosti a prostředí do šesti modelových typů: realistický, investigativní, umělecký, společenský, podnikavý a konvenční. Hollandovy myšlenky ještě široce zapadají do tradice teorie přiřazování založené Parsonsem (1908), jelikož tvrdil, že:

- I. Každý z těchto šesti osobnostních typů souvisí s jejich potřebami a jednotlivci mohou být zařazeni k jednomu či k více těmto typům.
- II. Pracovní prostředí mohou být také klasifikována tímto způsobem.
- III. Volba profese v sobě zahrnuje, že jednotlivci hledají pracovní prostředí, která jsou shodná s jejich typem osobnosti.

Další vývoj jeho teorie klade větší důraz na vzájemné působení jedince a jeho prostředí a na vliv dědičnosti (Holland, 1985, 1992). Holland (1994) popisuje, jak „*inovoval vnitřní strukturu [svě] vlastní teorie (Holland, 1992), aby získala lepší vypovídací schopnost.*“ Poukazuje konkrétně na způsob, jakým rozpracoval svou typologii tak, aby zahrnovala životní cíle, hodnoty, sebe-důvěru a způsoby řešení problémů, a jak nyní zahrnuje i celoživotní vývojovou povahu typů (Holland, 1994).

Osipow a Fitzgerald (1996) považují Hollandovu studii profesního výběru a chování v rámci jeho teoretického rámce za velmi ucelenou. Potvrzují, že na prvotních myšlenkách byly provedeny rozsáhlé výzkumy i úpravy, přesto jeho teorie „*zůstala v podstatě beze změny*“ (Osipow a Fitzgerald, 1996, str. 90). Časopis „*Journal of Vocational Behaviour*“ zdokumentoval průběh a vývoj Hollandových myšlenek ke 40. výročí jeho prvního teoretického prohlášení. V úvodu tohoto jubilejního sborníku popisuje Savickas (1999) Hollandův přínos jako „*neobyčejný čin v profesní psychologii*“. Pokračuje v tomto duchu, Gottfredson (1999) líčí, jak Hollandův „*monumentální teoretický výzkum i praktický přínos nenávratně změnilo způsob, jakým je kariéra podporována po celém světě.*“ Zdá se proto nesporné, že Hollandovy myšlenky měly a nadále mají výrazný vliv.



4. Důsledky pro praxi

Bezpochyby byly přístupy teorie přiřazování (teorie vlastností a faktorů) v kariérovém poradenství ve Velké Británii nesmírně vlivné, neboť jsou první, které byly rozvíjeny až do současnosti. Jak si to můžeme vysvětlit?

- Převládající vliv přístupů diferenciální psychologie na praxi kariérového poradenství ve Velké Británii lze částečně vysvětlit jejich praktičností. Kariérovým poradcům poskytují jasný princip a rámec pro jejich praxi. Jejich role je jasně definována jako role „specialisty“ s odbornými znalostmi o trhu práce, vybaveného zároveň metodami hodnocení schopností jedinců i jejich využitelnosti na trhu práce.
- Zároveň je důležité, že základní filozofie diferenciálních přístupů vyhovuje tvůrcům politik, neboť vycházejí vstříc požadavkům trhu práce. Lidé dosahují nejlepších výsledků v práci, pro kterou se nejlépe hodí. V důsledku toho byly tyto přístupy nadšeně přijaty tvůrci politik a téměř nezpochybnovány většinou odborníků v praxi.

5. Kritiky

Savickas (1997, str. 150) uznává významný a pokračující vliv diferenciálních přístupů na praxi kariérového poradenství, když tvrdí, že: „*Parsonsov model poradenství při volbě povolání zůstává do dnešního dne nejrozšířenějším přístupem kariérového poradenství*“. Krumboltz (1994, str. 14) souhlasně podotýká, že většina současné praxe „*se stále řídí trojdílnou teorií načrtnutou Frankem Parsonsem*“ (1909). Nicméně je kritický k Hollandovu vlivu a současné problémy kariérového poradenství přisuzuje pokračujícímu působení jeho přístupu. Mezi zmíněné problémy patří nízká prestiž této profese, nedostatek vhodného kariérového poradenství v rámci určité akademické tradice a absence jakéhokoliv důležitého vstupu do reformy vzdělávání (Krumboltz, 1994, str. 14).

Teorie narůstá na vlivu, nicméně přitahuje kritiku:

- Mitchell a Krumboltz (1996, str. 263) kritizují její použitelnost v podmínkách současného trhu práce. Přiřazování (matching) předpokládá určitou míru stability na trhu práce. Nestálost mnoha pracovních prostředí společně se zvýšeným tlakem na jedince, aby se změnil a přizpůsobil se okolnostem, vytvářejí takovou situaci: „*Snažit se umístit vyvíjejícího se člověka do měnícího se pracovního prostředí (...) je jako snažit se trefit motýla bumerangem.*“
- Osipow a Fitzgerald (1996, str. 104) rovněž zdůrazňují selhání teorie v řešení otázek změn prostředí a jedinců. Kromě toho upozorňují na problémy vycházející z této teorie a související s genderovými opatřeními, ale za nejzávažnější omezení považují její selhání ve vysvětlení procesu vývoje osobnosti a jeho roli ve výběru povolání.
- Scharf (1997, str. 26) připomíná, že: „*Existuje jen málo výzkumů potvrzujících či vyvracejících samotnou teorii přiřazování (teorii vlastností a faktorů) jako životaschopnou teorii profesního vývoje. Přesněji řečeno, výzkumy, které byly provedeny a jichž je velké množství, vztahovaly vlastnosti a faktory k sobě navzájem či zjišťovaly platnost a spolehlivost měření vlastností a faktorů.*“
- Výzkum, který byl navržen k vyhodnocení Hollandovy teorie pro určité skupiny klientů, také odhaluje její slabiny. Mobley a Slaney (1998, str. 126) naznačují, že ačkoliv rozsáhlá

empirická a teoretická bádání prozkoumala využití a význam Hollandovy teorie, „*podstatně méně pozornosti bylo věnováno zkoumání důsledků teorie z multikulturní perspektivy*“. Například Leong a kol. (1998) studovali mezikulturní platnost Hollandovy (1985) teorie v Indii. Zatímco vnitřní platnost byla zjištěna jako vysoká, pokud jde o výsledky týkající se vnější platnosti, ty se ukázaly jako „*méně povzbudivé na několika frontách*“ (str. 449). Z jejich zjištění závěrem vyplývá, že kulturně specifické determinanty působící při výběru povolání musí být studovány jako alternativy k „*západnímu předpokladu, že profesní zájmy jsou primárními determinantami*“ (str. 453).

- Ve své studii o genderových rozdílech v Hollandových typech profesních zájmů zjistili Farmer a kol. (1998, str. 91) omezení pro praktické uplatnění teorie na ženy. Dospěli k závěru, že „*poradci možná budou muset přehodnotit doporučení Hollanda a kol., týkající se udržitelosti a stability pracovního místa*.“
- Mobley a Slaney (1998, str. 131) konstatují, že sexuální orientace je aspektem, který je v Hollandově teorii přehlédnut. Zejména podotýkají, že musí být pečlivě prozkoumán vztah mezi Hollandovým pojetím shody v přiřazení a gay a lesbického vývoje. Dalším důležitým aspektem opomíjeným v Hollandových myšlenkách jsou homofobní tendence jak na pracovišti, tak ve společnosti jako celku.

I přes své nedostatky je pravděpodobné, že teorie bude i nadále formovat poradenskou praxi. Osipow a Fitzgerald (1996) naznačují, že Hollandova teorie „*bude mít po nějakou dobu vliv na výzkum v oblasti volby povolání a začne mít zvyšující se vliv na poradenství samotné*“ (str. 105). Během první poloviny tohoto století neexistovala žádná životaschopná alternativa a praktikuující poradci neměli žádnou možnost volby až do padesátých a šedesátých let dvacátého století, kdy vznikaly teorie z různých odvětví psychologie, jako je vývojová, behaviorální a psychodynamická psychologie, společně s dalšími akademickými disciplínami, jako je například sociologie.





ODKAZY

- Farmer, H., Rotella, S., Anderson, C. & Wardrop, J. (1998)* 'Gender Differences in Science, Math, and Technology Careers: prestige level and Holland interest type', in *Journal of Vocational Behavior*, roč. 53, č. 1, str. 73-96.
- Gottfredson, G. D. (1999)* 'John L. Holland's contributions to vocational psychology: a review & evaluation', *Journal of Vocational Behavior*, roč. 55, č. 1, str. 15-40.
- Holland, J. L. (1966)* *The Psychology of Vocational Choice*, Waltham, MA: Blaisdell.
- Holland, J. L. (1973)* *Making Vocational Choices: A theory of careers*, Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Holland, J. L. (1985)* *Making Vocational Choices: A theory of vocational personalities and work environments*, Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Holland, J. L. (1992)*, 2. vyd., *Making Vocational Choices: A theory of vocational personalities and work environments*, Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Holland, J. L. (1994)* 'Separate but unequal is better', in Savickas, M. L. & Lent, R. L. (ed.), *Convergence in Career Development Theories*, Palo Alto, California, CPP Books, str. 45-53.
- Krumboltz, J. D. (1994)* 'Improving career development theory from a social learning perspective', in Savickas, M. L. & Lent, R. L. (ed.), *Convergence in Career Development Theories*, Palo Alto, California, CPP Books, str. 9-31.
- Leong, F. T. L., Austin, J. T., Sekaran, U. & Komarraju, M. (1998)* 'An evaluation of the crosscultural validity of Holland's theory: career choices by workers in India', *Journal of Vocational Behavior*, roč. 52, č. 4, str. 441-455.
- Mitchell, L. K. & Krumboltz, J. D. (1996)* 'Krumboltz's learning theory of career choice and counseling', in Brown, D., Brooks, L. & Associates (ed.) *Career Choice and Development 3*. vyd., San Francisco, California, Jossey Bass, str. 223-280.
- Mobley, M. & Slaney, R. B. (1996)* 'Holland's Theory: its relevance for lesbian women and gay men', *Journal of Vocational Behavior*, roč. 48, č. 2, str. 125-135.
- Osipow, S. H. & Fitzgerald, L. F. (1996)* *Theories of Career Development*, 4. vyd., Needham Heights, Massachusetts, Allyn & Bacon.
- Parsons, F. (1908)* *Choosing a Road*, A. (1952) *The Seven Point Plan*, London: NIP Vocation, Boston: Houghton Mifflin.
- Savickas, M. L. (1997)* 'Constructivist career counseling: models and methods', *Advances in Personal Construct Psychology*, roč. 4, č. 2, str. 149-182.
- Savickas, M. L. (1999)* 'Introduction: John L. Holland', *Journal of Vocational Behavior*, roč. 55, č. 1, str. 1-4.
- Sharf, R. S. (1997)* *Applying Career Development Theory to Counseling*, Pacific Grove, California: Brooks/Cole.

Vývojová teorie

Proces, který pomáhá jedinci při vyvíjení a přijetí komplexního a přiměřeného obrazu sebe sama a své role ve světě práce. Ústředním pojetím teorie je, že lidé se rozvíjejí skrze prožívání různých etap svého života.

1. Úvod

Obecné principy tvořící základ vývojových přístupů ke kariérovému poradenství jsou tyto:

- vývoj jedince je nepřetržitý proces,
- proces vývoje je nezvratný,
- tyto procesy mohou být rozlišeny ve vzorcích zvaných etapy lidského života,
- současně je výsledkem normálního vývoje zvyšující se zralost.

Osoby, které jsou nejvíce spojovány s touto teorií volby povolání, jsou Eli Ginzberg a Donald Super.

2. Eli Ginzberg

Ginzberg a kol. (1951) navrhli tři životní etapy, které zhruba odpovídají chronologickému věku:

- nejprve přichází etapa fantazijní, která trvá až do jedenáctého roku života,
- druhá, pokusná etapa, trvá od jedenáctého do sedmáctého roku, a nese s sebou tři podetapy – orientace na zájem, schopnosti a hodnoty,
- třetí, realistická etapa, jež začíná sedmáctým rokem života a pokračuje dále, obsahuje orientaci na prozkoumávání, krystalizaci a specifikaci.

3. Donald Super

D. Super byl Ginzbergovým doktorandským studentem a rozvinul mnohé z Ginzbergových myšlenek. V Ginzbergově práci nacházel mnoho slabin, z nichž jedna byla její neschopnost vzít v úvahu již existující velmi významný souhrn informací o vzdělávacím a odborném rozvoji (Osipow a Fitzgerald, 1996, str. 111). D. Super (1957) a Super a kol. (1961) rozšířili Ginzbergovy tři životní etapy do pěti (s mírně odlišnými podetapami-orientacemi). Super dokazoval, že pracovní preference a kompetence, životní situace jedince (tudíž i jeho sebepojetí) se všechny mění s časem a zkušenostmi. Přišel také s konceptem profesní zralosti, která se může a nemusí shodovat s chronologickým věkem. Super dělil životní etapy následovně:

- růst, který trvá od narození do věku čtrnácti let,
- prozkoumávání trvajících od patnáctého do čtyřiašedesátého roku života s podetapami orientujícími se na krystalizaci, specifikaci a implementaci,

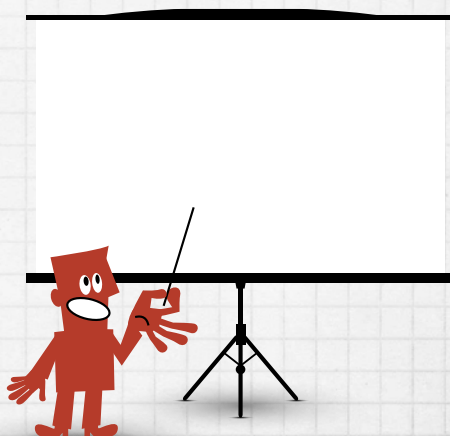


- rozvíjení, od pětadvaceti do čtyřiceti čtyř let s podetapami orientujícími se na ustálení, upevňování a rozvíjení,
- udržování, od čtyřiceti čtyř do šedesáti čtyř let, s podetapami zaměřujícími se na udržení, aktualizaci a inovaci,
- konečně pátá fáze poklesu od šedesátého pátého roku a dále, s podetapami zpomalení, plánování odchodu z pracovního života a život v důchodu.

Pro D. Supera měl časový horizont v procesu profesního rozvoje vždy ústřední význam. Zdálo se vždy důležité vnímat tři úhly pohledu z hlediska času: minulost, ze které jedinec vychází, současnost, ve které jedinec momentálně funguje, a budoucnost, ke které směřuje. Všechny tři mají nesporný význam, neboť minulost tvaruje současnost a současnost je základem pro budoucnost. *„Pokud bych ale byl nucen přiklonit se k jednomu z pohledů na čas, zvolil bych budoucnost, a to i po více než padesáti letech pracovních zkušeností.“* (Super, 1990, str. 197)

D. Super pokračoval v rozvíjení svých myšlenek přes padesát let. Jeho teorie životní dráhy a duhy představuje významný pokrok. Zdůrazňuje význam různých rolí, které jedinci hrají v odlišných fázích svého života (konkrétně role dítěte, studenta, osoby užívající volný čas, občana, pracovníka, manžela/manželky, osoby pracující v domácnosti, rodiče, důchodce) a pojetí životního prostoru (tj. čtyři hlavní životní „divadelní“ scény: domov, komunita, vzdělání, práce). Super využil koncept „rolí“ k popisu mnoha aspektů profesní dráhy odehrávající se v průběhu života jedince. Mezi některé klíčové myšlenky patří, že počet rolí, které jedinec hraje, se bude lišit, nikdo nehraje všechny role, každá role má pro jedince různý význam v různém časovém období (např. role studenta) a úspěch v jedné roli často usnadňuje úspěch v jiných rolích (a naopak).

Rozvoj Superových myšlenek o sebepojetí a přizpůsobení k profesi vedl k předefinování profesního poradenství jako procesu pomáhání jedinci při vyvíjení komplexního a přiměřeného obrazu sebe sama a své role ve světě práce, testování tohoto konceptu v porovnání s realitou a jeho převedení do reality, spolu s uspokojením jedince i přínosem pro společnost (Super, 1988, str. 357).



Superův tzv. arkádovitý model (nazván podle vstupní brány Superovy oblíbené univerzity Cambridge) oficiálně připustil význam kontextuálních vlivů (např. sociální politiky, zaměstnavatelské praxe, vrstevnické skupiny, rodiny, komunity, ekonomiky), které působí na jedincovu volbu, a připisoval jim rovnocenný význam jako individuálním faktorům (jako jsou např. hodnoty, potřeby, zájmy, inteligence, schopnosti). D. Super také ocenil přínos řady akademických disciplín k našemu porozumění výběru profese (Super, 1990).

4. Kritiky

Brown (1990) poukazuje na fenomenologické, vývojové a diferenciální vlivy na rozšíření a zdokonalování Superových myšlenek, čímž naznačuje, že to byly právě tyto neslučitelné vlivy, díky nimž Super nezládl spojit jednotlivé prvky do soudržné formulace (Brown, 1990, str. 355). Super skutečně uznal, že slabina jeho teorie spočívá v její roztržitosti povaze, a předvídal její budoucí vývoj:

„To, čím jsem přispěl, není celistvá, vyčerpávající a testovatelná teorie, ale spíše 'segmentová teorie'. Volně spojená sada teorií zabývajících se specifickými aspekty kariérového rozvoje, převzatá z vývojové, diferenciální, sociální, osobnostní a fenomenologické psychologie, kterou dohromady spojuje pojetí self (jáství, pozn. překl.) a teorie učení. Každý z těchto segmentů umožňuje testovatelné hypotézy a předpokládám, že v příhodné době ony testované a zdokonalené segmenty zrodí ucelenou teorii.“ (Super, 1990, str. 199)

Zmíněná roztržitost byla označena za nejvážnější kritiku této teorie (Super a kol., 1996) v kapitole publikované po Superově smrti (1994): *„Její teze jsou ve skutečnosti řada shrnujících prohlášení, která, ačkoliv blízce souvisejí s daty, postrádají pevný logický tvar, který by mohl znamenat nový přínos sám o sobě.“* (Super a kol., 1996, str. 143)

- Osipow a Fitzgerald (1996, str. 144) považují původní verzi této teorie za příliš obecnou na to, aby byla prakticky použitelná. Hodnota jejího pojetí je limitována její povšečností, přestože tato její slabá stránka byla řešena v rámci pozdějších propracování (str. 143). Tvrdí, že obzvláštním nedostatkem této teorie je její neschopnost začlenit ekonomické a společenské faktory, které ovlivňují kariérová rozhodování.
- Tato obava se odráží u Scharfa (1997) a Browna (1990), kteří předkládají myšlenku, že Superova teorie přiměřeně neřeší specifické problémy, jež pro kariérovou teorii představují ženy a etnické skupiny (Brown, 1990, str. 355; Scharf, 1997, str. 153).
- Brown (1990, str. 355) také konkrétně kritizuje teorii za její neschopnost plnohodnotně vysvětlit kariérový rozvoj osob z nižších sociálně-ekonomických skupin.
- V souladu s touto kritikou vyslovují Osipow a Fitzgerald (1996, str. 144) důležité znepokojení nad tím, že *„v posledních letech bylo provedeno poměrně málo nového empirického testování této teorie.“*

Brown (1990, str. 356) podotýká, že Superova teorie i přes své nedostatky *„opanovává centrum dění, společně s Hollandovými myšlenkami. Zdá se, že není důvod pochybovat o tom, že bude mít i nadále značný význam v budoucnosti.“*



Teorie profesního přiřazení (Struktura příležitostí)

Kromě privilegované menšiny populace jsou jedinci (více či méně) omezeni ve svém výběru povolání sociálními proměnnými, které jsou mimo jejich vliv (např. gender, etnická příslušnost či společenská třída).

Roberts stejně jako mnoho dalších teoretiků vyvíjel a upravoval své názory po dlouhou dobu.

Model „struktury příležitostí“ byl poprvé navržen Robertsem (1968, str. 176) jako alternativa k teoriím kariérového rozvoje vyvinutým Ginzbergem a Superem. Na základě výzkumu zahrnujícího 196 mladých mužů mezi 14 a 23 lety vybraných náhodným výběrem domácností v části Londýna tvrdí Roberts (1968, str. 179), že: „... tempo a směr pracovní dráhy absolventů škol se odvíjejí od způsobu, jakým se jejich pracovní příležitosti kumulativně strukturují, a mladí lidé jsou umístěni v různé míře sociální blízkosti, s různě snadným přístupem k různým typům zaměstnání.“

Roberts (1968, str. 179) nenaznačoval, že jeho alternativní teorie je jednou z těch s univerzální platností. Spíše argumentoval, že vstup do zaměstnání v různých sociálních kontextech vyžaduje různé vysvětlující rámce a že vstup do zaměstnání neprobíhá podobným způsobem mezi všemi skupinami mladých lidí, a to ani ve stejné společnosti. Rozpoznávanými rozhodujícími činiteli při volbě povolání jsou:

- domov,
- prostředí,
- škola,
- vrstevnické skupiny,
- pracovní příležitosti.

Roberts zpochybnil význam pojetí volby zakotvené v psychologických teoriích a zdůrazňoval strukturu omezení:

„Adekvátní teorie pro porozumění přechodu do zaměstnání u absolventů škol v Británii musí být založena na konceptu „struktury příležitostí“, nikoliv na konceptu „volby povolání“ (Roberts, 1977, str. 183).

V důsledku toho byly možnosti kariérového poradenství poněkud omezeny, neboť poradenství nemohlo učinit pracovní pozice přínosnější pro jedince ani vytvořit příležitosti pro osobní růst a rozvoj. Robertsův přínos pro teorii profesní dráhy s sebou nesl zvláštní význam, protože vysvětluje důsledky pro praxi kariérového poradenství (1977). Mezi tyto důsledky patří to, jak se poradenský proces nevyhnutelně stal záležitostí přizpůsobování jedince dostupným příležitostem, jak by se poradenství mělo soustředit na jedince bezprostřední problémy a jak by se kariérní služby měly soustředit na vyvíjení kvalitních informačních služeb a více na pracovní umístění a následnou práci s klienty. Podle Robertse bylo primární rolí poradců sloužit potře-

bám pracovního trhu spíše než vzdělávat, usnadňovat či ve skutečnosti poskytovat cokoli jiného, co obsahují jiné teorie (Roberts, 1977).

Robertsova kritika vývojových teorií a jeho nový model profesního přiřazování byly přijaty poradenskou komunitou ve Velké Británii skepticky a s opatrností. Ostrým kritikem Robertsových prvotních myšlenek byl Peter Daws. Daws odsoudil jak Robertsův (1977) model struktury příležitostí, tak jeho názor, že kariérové poradenství má jen omezený vliv, s tím, že je konzervativní (Daws, 1977) a fatalistické (Daws, 1992). Na oplátku prosazoval význam kariérních vzdělávacích programů, neboť ty mají schopnost podpořit společenskou změnu tím, že podporují a vzdělávají jednotlivce (Daws, 1977).

Důsledkem těchto kritik Roberts vůbec nezměnil své názory, ale přepracoval a rozšířil počet rozhodujících činitelů působících na profesní přiřazování. To však vyplynulo z výsledků srovnávacího výzkumu pracovních trhů (v době ekonomického blahobytu i krize) ve Velké Británii. Roberts zdůrazňoval (1984) důležitost místních trhů práce pro hledání zaměstnání u mladých lidí a konstatoval, že:

- vzdálenost do zaměstnání je klíčovým problémem, poněvadž průměrná vzdálenost byla díky nákladům na cestování tři míle,
- kvalifikace – zůstává nadále důležitá, protože i nízké známky u zkoušek znamenaly rozdíl při hledání práce,
- neformální kontakty – zásadní, neboť velké firmy fungovaly pro mladé lidi jako vnitřní trhy práce,
- etnická příslušnost – rasa působila jako vícedimenzionální znevýhodnění (tj. při ubytování, vzdělávání i zaměstnání),
- gender – identifikován jako omezující faktor, neboť bylo zjištěno, že ctížádosti dívek a žen jsou malé a krátkodobé,
- cyklické a strukturální faktory – fungování ekonomiky vyústilo v požadavek na méně pracovní síly s vyšším stupněm dovedností. Ukázalo se, že za těchto okolností jsou mladí lidé obzvláště zranitelní.

Další výzkum srovnávající trhy ve Velké Británii a v Německu odhalil markantně podobná omezení na trhu práce, se kterými se potýkají mladí lidé v těchto rozdílných evropských zemích. Bynner a Roberts (1991) hodnotí význam systému vzdělávání a odborné přípravy pro ekonomickou prosperitu dané země. Klíčová zjištění zahrnovala předně to, že byla vyzorována existence přibližně podobných cest k zaměstnanosti v obou zemích (kariérní trajektorie). Za druhé pak, že pro každou kariérní trajektorii platilo, že tyto cesty pramení ze vzdělávání, rodiny a zázemí.

Roberts tvrdil (1995, str. 111), že debatu o „volbě versus příležitosti“ nikdy nevyhrála rozhodně ani jedna ze stran, protože:

- je potvrzeno, že příležitosti pro volbu se liší u různých skupin mladých lidí,
- přechodné období pro přechod mladých lidí ze vzdělávání do zaměstnání je nyní rozšířeno natolik, že téměř všichni mladí lidé jsou schopni provést nějakou volbu v některé fázi tohoto procesu.

Různé změny (např. ekonomická restrukturalizace, vyšší nezaměstnanost a tlak mladých lidí



a jejich rodičů) si vyžádaly nové koncepty (Roberts, 1995, 1997), které by pomohly k pochopení procesu přechodu do zaměstnání.

INDIVIDUALIZACE

Životní vzorce se staly individuálně rozlišenější než kdykoliv předtím, a to v důsledku zmenšujících se sociálních sítí a změn v sociálním chování. Přispěly k tomu některé trendy, včetně následujících:

- rozpad koncentrace zaměstnanosti ve firmách a průmyslu, které kdysi ovládaly mnoho místních pracovních trhů,
- vyšší míra mobility v bydlení,
- rostoucí nestabilita manželství a rodin,
- oslabení sousedských a náboženských komunit.

Nejisté cíle a riziko

Ke zprostředkování pochopení toho, jak jedinci zacházejí s životními přechodovými stádii, využívá Roberts (1995, str. 118) přirovnání k různým typům dopravy. Tvrdí, že lidé většinou vstupují na svou životní cestu bez spolehlivé mapy – v osobních automobilech spíše než ve vlacích a autobusech, ve kterých kdysi cestovaly celé společenské třídy. Odrážejíce realitu, tyto vozy nemají všechny stejně výkonné motory. To znamená, že někteří mladí lidé si již nashromáždili výhody z hlediska hospodářského majetku a sociokulturního kapitálu. Někteří se musejí na cestu vydat na kole nebo pěšky. Společná pro všechny je nutnost převzít na sebe riziko.

Vzdálenější cíle mladých lidí jsou díky individualizaci nejisté. Sami mladí lidé jsou si této nejistoty vědomi a kariéerní kroky nyní vždy zahrnují určitý stupeň rizika.

Životní cyklus je nahrazen životní orientací

Ustanovené vzorce mizí v oblastech, kde se jedinci připravovali na dospělost, poté se usazovali ve svých pracovních kariérách a rodinách. Manželská nestabilita společně s rostoucími očekáváními, že se jedinci vrátí ke vzdělávání v průběhu svého dospělého života (tzv. celoživotní učení), vyústilo v něco, co Roberts nazývá destandardizací životního cyklu.

Roberts uvádí obecné politické důsledky a některé specifické pro kariérové poradenství:

a) Přizpůsobení potřebám klientů

Existuje potřeba stálých, individualizovaných kariérních informací, konzultací a poradenství. Mladí lidé potřebují individualizovanou pomoc, která odpovídá jejich konkrétním okolnostem a zahrnuje směs strategie i náhody. Celkově by si poradci měli být vědomi nejistoty mladých lidí a pomoci jim s ní pracovat: „... zatímco mladí lidé, kterým trval přechod do pracovního života déle a kteří se vydávali na pracovní dráhu, která by vytvořila individualizovaný životopis, bývali dříve minoritou, dnes se jedná o většinové situace (...) vždy existovali dvacetiletí nebo i starší, kteří neměli žádnou představu o tom, kam směřují. Před třiceti lety by možná byli označeni za profesně nezralé. V současné době se situace rozšířila na většinu, a co bylo dříve vnímáno jako nezralost, se dnes stalo obyčejnou realitou.“ (1997, str. 349)

b) Normalizace

Pro praktiky je důležité pomoci klientům rozpoznat, že tato situace je normální, a předejít klientovým obavám. Informace o možnostech a jejich nejistých stránkách by měly být zahrnuty do poradenského procesu a praktikující poradci si budou muset neustále aktualizovat informace o měnících se požadavcích na zaměstnání.

Závěr

Stejně jako další teoretici vyvíjel Roberts své myšlenky v reakci na změny, ke kterým došlo za posledních třicet let. Poradenská pracovníci často reagovali na jeho myšlenky negativně. Jeho názory na omezení v poradenství byly považovány za deterministické, negativní a dokonce i ponuré, popírající autonomii jedince a jeho právo na volbu. Přesto se mnoho jeho názorů odráží v politických změnách, které byly provedeny v oblasti kariérového poradenství za posledních dvacet let. Roberts (1997, str. 358) varoval, že zaujetí kariérových služeb akčními plány a kulturou, která je zaměřená na cíle, ohrožovalo zdroje. Zároveň odvádělo poradenství od klientů, kteří nejvíce potřebovali pomoc, k těm, kteří byli nejvíce zběhlí (jako spotřebitelé) v pracovních systémech ve svůj prospěch: „Poradenská pracovníci musejí cítit (nebo musejí být donuceni cítit), že nemohou věnovat dostatek času mladým lidem, jejichž problémy by mohly být časově nejnáročnější.“ Změna zaměření pracovní náplně nyní samozřejmě zajišťuje, že toto je méně pravděpodobné.

Při hodnocení vlivu Connexions Service (vládní poradenské služby mladým lidem, pozn. překladatele) na profesní poradenství vyvodil Roberts (2000) závěr, že toto se stane hlavní částí nové služby. Nové politické priority obsažené v Connexions Service vyžadovaly konkrétní kombinaci znalostí a dovedností, které mohou kariérní služby poskytnout. Roberts poznamenává (2000, str. 27), že: „Mnozí kariéroví poradci již dlouho usilovali o rozšíření služeb na životní poradenství. Nyní budou mít tuto možnost. Přitažlivost pracovní kariéry v kariérovém poradenství bude podpořena.“



ODKAZY

- Bynner, J. & Roberts, K. (1991)*, (ed.), *Youth and Work: Transition to employment in England and Germany*, London: Anglo-German Foundation.
- Daws, P. P. (1981)* The socialisation/opportunity-structure theory of the occupational location of school leavers: A critical appraisal, in Watts, A. G., Super, D. E. & Kidd, J. M. (ed.), *Career Development in Britain: Some contributions to theory and practice*, Cambridge, England: CRAC/Hobsons Press, str. 246-278.
- Daws, P. (1992)* Are Careers Education Programmes in Secondary Schools a Waste of Time? - A Reply to Roberts: Postscript in Dryden, W. & Watts, A. G (ed.), *Guidance and Counselling in Britain: a 20 year perspective*, Cambridge: Hobsons Publishing, str. 208-210.
- Roberts, K. (1968)* 'The entry into employment: an approach towards a general theory', *Sociological Review*, 16, str. 165-84.
- Roberts, K. (1977)* 'The social conditions, consequences and limitations of career guidance', *British Journal of Guidance and Counselling*, 5, str. 1-9.
- Roberts, K. (1984)* *School Leavers and their Prospects*, Buckingham: OU Press.
- Roberts, K. (1993)* 'Career Trajectories and the mirage of increased social mobility', in Bates, I. and Riseborough (ed.), *Youth and Inequality*, Buckingham: OU Press.
- Roberts, K. (1995)* *Youth Employment in Modern Britain*, Oxford: Oxford University Press.
- Roberts, K. (1997)* 'Prolonged Transitions to Uncertain Destinations: the implications for careers guidance', in *British Journal of Guidance and Counselling*, roč. 25, č. 3, str. 345-360.
- Roberts, K. (2000)* Cause for optimism: Current reforms can work, in *Careers Guidance Today*, roč. 8, č. 5, str. 25-27.

Teorie učení a profesní volba a poradenství

Lidé si osvojují své priority prostřednictvím různých vzdělávacích zkušeností, přesvědčení o sobě sama, a povaha jejich světa vychází z přímých či nepřímých vzdělávacích zkušeností. Jednají na základě svých přesvědčení, přičemž používají nabyté dovednosti.

OD SOCIÁLNÍHO UČENÍ K NÁHODĚ

Původní teorie (Krumboltz a kol., 1976, Mitchell a Krumboltz, 1990), známá jako teorie sociálního učení o profesní volbě (social learning theory of career decision making, dále jako zkratka SLTCDM), byla nedávno rozvinuta do teorie učení kariérového poradenství (learning theory of careers counselling, dále jako LTCC), (Mitchell a Krumboltz, 1996). Novější verze se pokouší integrovat praktické myšlenky, výzkum a postupy ke stanovení teorie, která jde nad rámec vysvětlení, proč lidé hledají různá zaměstnání: „*Zatímco tyto dvě teorie byly publikovány v různých obdobích, lze je považovat za jednu teorii o dvou částech. Jedna část (SLTCDM) vysvětluje původ volby povolání a část druhá (LTCC) objasňuje, jak mohou kariéroví poradci zacházet s mnoha problémy týkajícími se pracovní dráhy*“ (Mitchell a Krumboltz, 1996, str. 234). V poslední době Krumboltz vyvíjel a integroval představy o roli náhody (happenstance) v rozhodování o volbě kariéry. Shrnutí vývoje této teorie je uvedeno níže.

Základem Krumboltzova myšlení je Bandurova Teorie sociálního učení (SLT). Bandura rozpoznával tři hlavní typy zkušeností získaných učním:

INSTRUMENTÁLNÍ:

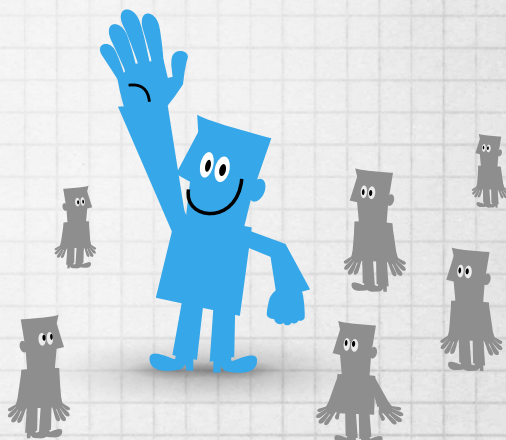
vyplývají z přímé zkušenosti, kdy je jedinec pozitivně posílen či potrestán za nějaké chování a s ním související kognitivní schopnosti,

ASOCIATIVNÍ:

vyplývají z přímé zkušenosti spolu s posílením, kdy jedinec spojuje nějakou předchozí neutrální událost či podnět s emocionálně těžkými podněty,

NEPŘÍMÉ:

kdy se jedinci učí novému chování i dovednostem tím, že pozorují chování ostatních nebo získávají informace a nápady prostřednictvím médií (knihy, filmy a televize).





1. Teorie sociálního učení o profesní volbě (social learning theory of career decision making)

Tato teorie se zaměřuje na výuku klientů o alternativách ve volbě profesní dráhy a využívá pojetí tzv. trojitě vzájemné interakce (učení jako interakce prostředí a genetické výbavy), přičemž zdůrazňuje roli instrumentálního a asociativního učení. V důsledku toho jsou pro poradce klíčovými koncepcemi a nástroji posilování a modelování. Aplikace této teorie do praxe znamená, že poradce se snaží zjistit a opravit jakákoliv chybná přesvědčení, která klient má o rozhodovacím procesu.

Teorie byla vyvinuta za účelem řešení těchto otázek:

- proč lidé volí určitou vzdělávací či pracovní dráhu,
- proč někdy mění směr v průběhu svého života,
- proč někdy různě upřednostňují rozličné aktivity v různých stádiích svého života.

Jako činitele vlivní v těchto procesech se ukazují níže uvedení:

1.1 OVLIVŇUJÍCÍ FAKTORY

Krumboltz zkoumá vliv čtyř kategorií faktorů:

1. GENETICKÁ VÝBAVA A ZVLÁŠTNÍ SCHOPNOSTI

- rasa,
- gender,
- fyzický vzhled a vlastnosti.

Jedinci se liší jak ve svých schopnostech těžit ze zkušeností z učení, tak v získávání přístupu k různým zkušenostem učení právě díky těmto typům zděděných kvalit.

2. PODMÍNKY PROSTŘEDÍ A UDÁLOSTI

- společenské, kulturní a politické,
- ekonomické tlaky,
- přírodní síly a přírodní zdroje.

Tyto jsou obecně mimo kontrolu každého jedince. Jejich vliv může být plánovaný i neplánovaný.

3. ZKUŠENOSTI ZÍSKANÉ UČENÍM

Každý jedinec má jedinečnou historii zkušeností získaných učením, která vede k jeho volbě povolání. Často si lidé nepamatují konkrétní charakter či posloupnost těchto zkušeností, ale spíše si vzpomenu na obecné závěry, které z nich vzešly (např. miluji zvířata, miluji práci s dětmi). Dva hlavní typy zkušeností získaných učením uvedených v teorii jsou:

- a) instrumentální zkušenost získaná učením, která se skládá z:
 - předchozích okolností/podnětů,
 - behaviorálních reakcí (zjevných a skrytých),
 - následků.
- b) asociativní zkušenost získaná učením, kde jedinci vnímají vztah mezi dvěma (či více) množinami podnětů v prostředí (např. pozorování povolání, nebo co o tom četli nebo slyšeli). To může mít za následek pracovní stereotypy.

4. DOVEDNOSTI PŘI ŘEŠENÍ ÚKOLU

Vzájemná ovlivňování zkušeností získaných učením, genetických vlastností a vlivů prostředí ústí v rozvoj dovedností při řešení úkolů. Mezi ně patří:

- osobní výkonnostní standardy,
- pracovní návyky,
- emoční reakce.

Dříve získané dovednosti řešení úkolu, které jsou uplatněny na novém úkolu či problému, ovlivňují výsledek tohoto úkolu či problému a zároveň mohou být samy změněny.

1.2 VÝSLEDKY POZNÁNÍ, NÁZORY, DOVEDNOSTI A ČINNOSTI

V důsledku složitých interakcí těchto čtyř typů ovlivňujících faktorů (tj. genetické výbavy, prostředí, učení a dovedností při řešení úkolů) si lidé vytvářejí zobecnění (názory), která představují jejich vlastní realitu. Tyto představy o sobě a o světě práce ovlivňují jejich přístup k učení se novým dovednostem a nakonec i jejich touhy a činy. SLTCDM (teorie sociálního učení o profesní volbě) odkazuje na přesvědčení o sobě samých jako o zevšeobecnění pozorování sebe sama.

1.3 DOVEDNOSTI UCHOPENÍ ÚKOLU A ROZHODOVÁNÍ O PROFESNÍ DRÁZE

Krumboltz předkládá sedmistupňový model rozhodování o profesní dráze (DECIDES):

- I. definujte problém: rozpoznávání rozhodnutí,
- II. stanovte akční plán: úpravy rozhodnutí,
- III. ujasněte si hodnoty: zkoumání (pozorování sebe sama a zobecňování světového názoru),
- IV. identifikujte možnosti: vytváření možností,
- V. objevte pravděpodobné výsledky: shromažďování informací,
- VI. eliminujte možnosti: hodnocení informací,
- VII. začněte jednat: plánování a provádění tohoto rozhodovacího postupu o šesti krocích.

Používání těchto dovedností při řešení úkolu při rozhodování o profesní dráze závisí na příslušném učení. Nejúčinnější kariérový rozvoj vyžaduje, aby byli jedinci vystaveni co nejširšímu spektru zkušeností s učením, a to bez ohledu na rasu, gender atd.



1.4 POTENCIÁLNÍ PROBLÉMY V ODBORNÉ PRAXI:

V důsledku nefunkčních nebo nepřesných zobecnění světového názoru a pozorování sebe sama může vyvstat několik typů problémů. Dle Krumboltze se jedná o situace:

- kdy si lidé neuvědomují, že existuje problém,
- kdy lidé neučiní rozhodnutí a nevyřeší problém,
- kdy se lidé odvrátí od uspokojivé možnosti z nepřiměřených důvodů,
- kdy si lidé zvolí špatnou možnost z nepatřičných důvodů,
- kdy lidé pocítí úzkost nad vnímanou neschopností dosáhnout cílů.

Techniky a strategie pro poradce vyplývají z posouzení daného problému.

2. Teorie učení kariérového poradenství a volby profesní dráhy

V roce 1996 vyvinul Krumboltz teorii učení kariérového poradenství a volby profesní dráhy (LTCC). Mitchell a Krumboltz (1996, str. 250) uvádějí, že „*teorie sociálního učení o rozhodování o volbě profesní dráhy přináší ucelený výklad profesní dráhy jedince poté, co proběhne, ale nevyvětluje, co může kariérový poradce udělat pro to, aby svou cestu mohli lidé sami utvářet*“. Byla tedy vytvořena teorie LTCC, aby nabídla průvodce kariérovým poradcům v praxi, kteří chtějí vědět, jak mohou pomoci lidem, kteří se trápí různými problémy týkajícími se jejich kariéry.

2.1 SHRNUTÍ UPLATNĚNÍ V PRAXI

Mitchell a Krumboltz (1996) identifikovali čtyři základní trendy, s nimiž se lidé v moderní společnosti musejí potýkat při volbě profesní dráhy a se kterými jim kariéroví poradci musejí pomoci:

- **LIDÉ POTŘEBUJÍ ROZŠÍŘIT SVOU KVALIFIKACI A ZÁJMY:**
Poradci by spíše měli pomoci svým klientům objevit nové aktivity, než je automaticky směřovat na základě zjištěných zájmů, které odrážejí omezené zkušenosti z minulosti.
- **LIDÉ SE MUSEJÍ PŘIPRAVIT NA MĚNÍCÍ SE PRACOVNÍ ÚKOLY:**
Učení se novým dovednostem pro měnící se trh práce může být pro klienty velmi stresující. Zde mají svou roli poradci, kteří jim mohou pomoci se vyrovnat se stresem, zatímco se průběžně učí rozvíjet nové dovednosti.
- **LIDÉ MUSEJÍ BÝT PODPOŘENI K TOMU, ABY JEDNALI:**
Mnoho otázek souvisejících s kariérovým rozhodováním je často v poradenské praxi přehlíženo (např. reakce rodiny na přijetí určitého zaměstnání). To by mohlo způsobit strach z procesu rozhodování (označeno Krumboltzem jako „zeteofobie“) nebo rozhodnutí oddálit. Poradci musejí být připraveni pomoci s těmito problémy stejně jako poskytnout účinnou podporu v průběhu procesu prozkoumávání.

- **KARIÉROVÍ PORADCI BY MĚLI HRÁT ROZŠÍŘENOU ROLI:**
Kariérové a osobní poradenství by měly být sjednoceny. Témata jako vyhoření, změna povolání, vztahy s vrstevníky, překážky v rozvoji profesní dráhy a role práce samotné společně s jejím vlivem na další životní role jsou příklady potenciálních problémů, na něž by měla být pomoc kariérového poradce směřována.

2.2 DALŠÍ PODNĚTY

- Role kariérových poradců a cíle kariérového poradenství je potřeba přehodnotit. Poradci musejí aktivně podporovat klientovo učení. Toto bude možná vyžadovat přehodnocení tvůrčím způsobem, které se bude týkat navržení klientům nových zkušeností získávaných učením (např. kariéroví poradci se stávají kouči a mentory pomáhající klientům zvládnout změny v požadavcích na pracovní sílu). To bude také zahrnovat rozvoj přizpůsobivosti u klientů (např. naučit klienty, že kritéria pro spokojenost s prací se s největší pravděpodobností v průběhu času mění, stejně jako požadavky trhu práce).
- Zkušenosti získané učením by měly být využity ke zvýšení rozsahu možností, které mohou být zváženy v průběhu prozkoumávání kariéry. Poradci by se měli pokusit odhalit neomezené zkušenosti klientů a nabídnout správná řešení pro jejich vzdělávání.
- Výsledky hodnocení (schopností, zájmů, názorů, hodnot a typů osobnosti) je možné použít k vytvoření nových zkušeností získávaných učením. Například výsledky testu schopností lze využít k zaměření zájmu na nové učení. Hlavní zájmy identifikované v rámci hodnocení potřebují být rozvinuty. Klíčovým tématem pro poradce je ubránit se tomu, aby přijali výsledky testu jako označení „daných“ schopností, a vnímali je spíše jako rámec pro rozpoznání oblastí pro možnou změnu a rozvoj.
- Mezi intervenční strategie, jak je navrhli Mitchell a Krumboltz (1996), patří tyto:
 - a) **VÝVOJOVÉ A PREVENTIVNÍ:**
např. kariérní vzdělávání, využití pracovních klubů, profesní informační zdroje a simulace jako pracovní zkušenost,
 - b) **ZACÍLENÉ A NÁPRAVNÉ:**
kariéroví poradci se stávají zběhlí v užívání kognitivní restrukturalizace. To znamená „přerámování“ klientova pohledu na věc. Například klient, který je mimořádně nervózní z účasti na výběrovém pohovoru, by měl spíše přijmout pohovor jako příležitost zapůsobit na potenciální zaměstnavatele a další uchazeče (pozitivní self-talk – samomluva).

Kariéroví poradci by měli používat behaviorální poradenské techniky, včetně hraní rolí či zkoušení nového chování, desenzibilizace při zacházení s fobiemi a s „paradoxním záměrem“ (tj. poradce pomáhá klientovi zabývat se typy chování, které způsobily problém).



2.3 ZHODNOCENÍ A VYUŽITÍ LTCC (TEORIE UČENÍ KARIÉROVÉHO PORADENSTVÍ)

Krumboltz hovoří o stále důležitějších otázkách měření výsledků poradenství a hodnocení poradenské služby.

a) NOVÉ MĚŘENÍ VÝSLEDKŮ:

Dvě oblíbená měřítka v praxi kariérového poradenství jsou:

- Nerozhodnost: hlavním cílem poradenské praxe bylo zdolání rozhodnutí. Nicméně na novém trhu práce bude stoupající měrou výhodnější schopnost mít „otevřenou mysl“.
- Shoda: pracovní prostředí se stávají stále proměnlivějšími. Popisy pracovních míst jsou méně orientované na úkoly a více zaměřené na výsledky. Snažit se přiřadit jedince odpovídajícímu prostředí předpokládá, že jedinec i prostředí zůstávají neměnní.

b) VZNIKAJÍCÍ KRITÉRIA:

Teorie LTCC klade větší důraz na to, aby si poradce pokládal otázky, jako např.:

- Jak úspěšné byly mé poradenské zásahy v podpoře nového učení na straně mých klientů?
- Jak dobře mé poradenské služby pomohly klientům poradit si se stále se proměňujícím světem práce?
- Jak velký pokrok dělají mí klienti při vytváření uspokojivého života sami pro sebe?

3. Náhoda v oblasti profesního a výchovného poradenství

V poslední době rozvíjel Krumboltz své myšlenky směrem k podpoře (a dokonce k vyzývání ke) kariérové nerozhodnosti (Mitchell a kol., 1999; Krumboltz a Levin, 2004). Prosazuje myšlenku, že nerozhodnost je nejen rozumná a žádoucí, ale také že klienti mohou mít z neplánovaných událostí prospěch.

Klíčové myšlenky tohoto nového vývoje teorie jsou:

- hlavním cílem kariérového poradenství je vytvořit spokojený život, nikoliv jen dospět k rozhodnutí,
- testování by mělo být využito k povzbuzení k dalšímu učení, nejen k přiřazení k zaměstnání,
- poradci by měli klienty přimět k průzkumným činnostem,
- otevřenost mysli by měla být oslavována, nemělo by jí být bráněno,
- prospěch z neplánovaných událostí by měl být maximalizován,
- celoživotní učení má zásadní význam.

Některé důsledky této nové dimenze teorie pro poradenské pracovníky jsou projednávány a zahrnují:

- kariérové poradenství by mělo být celoživotním procesem, ne pouhou jednorázovou událostí,
- rozdíl mezi kariérovým a osobním poradenstvím by měl vymizet,
- „poradenství v přechodových fázích“ (transitional counselling) je vhodnější než kariérové poradenství,
- odborné vzdělávání poradců by mělo být rozšířeno, aby byla zajištěna řádná podpora poradců v této jejich rozšířené roli.

Empirické důkazy související se SLTCDM (teorie sociálního učení o profesní volbě) jsou přezkoumávány Mitchellem a Krumboltzem (1996), kteří docházejí k závěru, že klíčovým tvrzením této teorie náleží značná podpora, ale *„je ještě třeba se mnohému naučit“* (str. 270). Síla této teorie spočívá v jejím potenciálu vyvíjet se a snadno se měnit, jakmile jsou odhaleny nové skutečnosti a anomálie (Krumboltz, 1994, str. 29). Osipow a Fitzgerald (1996, str. 177) vidí silné stránky teorie SLTCDM *„jak v její velké jednoznačnosti se zřetelem na její cíle a prostředky, jak těchto cílů dosáhnout, tak v jejím důraze na prostředí a sociální vlivy.“* Brown (1990, str. 357) souhlasí s touto analýzou, nicméně podotýká, že ačkoliv materiály byly vytvořeny, nebyly doposud začleněny do programů kariérového vývoje v takovém rozsahu jako materiály vytvořené Hollandem a Superem.

Negativní stránky této teorie jsou také identifikovány. Brown (1990, str. 357) tvrdí, že nejslabší stránkou této teorie je její neschopnost vysvětlit změny zaměstnání, zatímco Osipow a Fitzgerald (1996) argumentují, že příliš velký důraz je přikládán na volbu samotnou a nedostatečný na proces přizpůsobení. Jednou z dalších slabín je *„malé množství dat k ověření platnosti myšlenky této teorie a relativní nedostatek nových myšlenek nebo metod k dosažení jejich cílů“* (Osipow a Fitzgerald, 1996, str. 177). Brown dále konstatuje, že přestože Krumboltzova teorie v současné době nemá významný vliv na výzkum či praxi v kariérovém poradenství, zdá se pravděpodobné, že tento stav se změní, neboť teorie v různých ohledech přitahuje výzkumníky i poradce v praxi.



ODKAZY

- Bandura, A. (1986)* Social foundations of thought and action: a social cognitive theory, Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Brown, D. (1990)* Summary, Comparison & Critique of the Major Theories in Brown, D., Brooks, L. & Associates (ed.), Career Choice & Development, San Francisco: Jossey Bass, str. 338-363.
- Krumboltz, J. D. (1994)* Improving Career Development Theory from a Social Learning Perspective, in Savickas, M. L. & Lent, R. L. (ed.), Convergence in Career Development Theories, Palo Alto, CA: CPP Books, str. 9-31.
- Krumboltz, J. D. & Coon, D. W. (1995)* Current Professional Issues in Vocational Psychology in Walsh, W. B. and Osipow, S. H. Handbook of Vocational Psychology: Theory, Research and Practice, 2. vyd., Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, str. 391-426.
- Krumboltz, J. D. & Levin, A. S. (2004)* Luck is no accident: making the most of happenstance in your life and career. Atascadero, CA: Impact Publishers.
- Krumboltz, J. D., Mitchell, A. M. & Jones, G. B. (1976)* A Social Learning Theory of Career Selection in The Counselling Psychologist, roč. 6, č. 1, str. 71-81.
- Krumboltz, J. D., Kinnier, R. T., Rude, S. S., Scherba, D. S. and Hamel, D. A. (1986)* Teaching a Rational Approach to Career Decision Making: who benefits most? in Journal of Vocational.
- Krumboltz, J. D. & Nichols, C. W. (1990)* Integrating the Social Learning Theory of Career Decision Making in Walsh, W. B. & Osipow, S. H. (ed.), Career Counseling: Contemporary Topics in Vocational Psychology, Lawrence Erlbaum Associates Inc., New Jersey, str. 159-192.
- Leong, F. T. L. (1995)* Career Development and Vocational Behaviour of Racial and Ethnic Minorities, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Mitchell, L. K. & Krumboltz, J. D. (1996)* Krumboltz's Learning Theory of Career Choice and Counseling in Brown, D., Brooks, L. & Associates (ed.), 3. vyd., Career Choice and Development San Francisco, California: Jossey Bass.
- Mitchell, K. E., Levin, A. S. & Krumboltz, J. D. (1999)* Planned happenstance: constructing unexpected career opportunities in Journal of Counseling and Development, 77, str. 115-124.
- Osipow, S. H. & Fitzgerald, L. F. (1996)* Theories of Career Development, 4. vyd., Needham Heights, Mass: Allyn & Bacon.
- Sharf, R. S. (1997)* Applying Career Development Theory to Counseling, Pacific Grove, California: Brooks/Cole.
- Zunker, V. G. (1998)*, Career Counseling: Applied Concepts of Life Planning, 5. vyd., Pacific Grove, California: Brooks/Cole.

Psychodynamické teorie

Tyto teorie provází snaha o porozumění, nalezení smyslu a možností využití individuálních motivů, záměrů a úsilí k podpoře profesního rozvoje.

Označení „psychodynamické“ se vztahuje k systémům, které k vysvětlení sociálního chování používají motivy, úsilí a související skryté proměnné. Psychodynamické kariérové poradenství se týká poradenských přístupů, které jsou vedeny snahou o porozumění, nalezení smyslu a využití individuálních motivů, záměrů a úsilí s cílem usnadnit prozkoumávání kariérních možností (Watkins a Savickas, 1990, str. 79).

V porovnání s jinými psychologickými myšlenkovými směry bylo dosaženo jen malého pokroku ve vývoji psychodynamických přístupů k volbě povolání, ke změně kariéry a jejímu rozvoji. Přesto myšlenky a koncepty tohoto teoretického hlediska rozhodně ovlivnily způsob uvažování o oblasti kariéry. Například Anne Roe (1956, 1957), která vyučovala klinickou psychologii jako rozšíření pracovní psychologie, provedla výzkum, který byl silně ovlivněn psychodynamickou teorií. Ještě později začali další výzkumníci (např. Bordin, 1990; Savickas, 1989; Watkins a Savickas, 1990) rozvíjet a uplatňovat základní myšlenky tohoto teoretického hlediska.

Žádné se nejeví jako zvláště významné v kontextu Velké Británie, přesto byla od té doby Roe uznávána poradenskými pracovníky, jak se ukázalo ve výzkumu provedeném Kiddem a kol. (1993). Následuje stručný přehled jejich myšlenek a některých dalších pocházejících od Marka Savickase.

1. Anne Roe

A. Roe původně neměla žádnou zkušenost s kariérovým poradenstvím a zajímala se o teorii osobnosti a profesní klasifikace (Roe, 1956, 1957). Mnohé z jejích raných výzkumů se zaměřovaly na možný vztah mezi pracovním chováním (tj. nejen na volbu povolání) a osobností (Roe a Lunneborg, 1990). Maslowovu hierarchii základních potřeb (1954) považovala za užitečný rámec, jelikož nabízela nejučinnější způsob diskuze nad významem pracovního chování pro uspokojení základních potřeb. Maslowova hierarchie potřeb zahrnovala osm kategorií, v pořadí jejich významu (od nejvýznamnější k nejméně významné):

- I. fyziologické potřeby;
- II. potřeba bezpečí;
- III. potřeba sounáležitosti a lásky;
- IV. potřeba být důležitý, potřeba úcty, sebeúcty, nezávislosti;
- V. potřeba informací;
- VI. potřeba porozumění;
- VII. potřeba krásna;
- VIII. potřeba seberealizace.

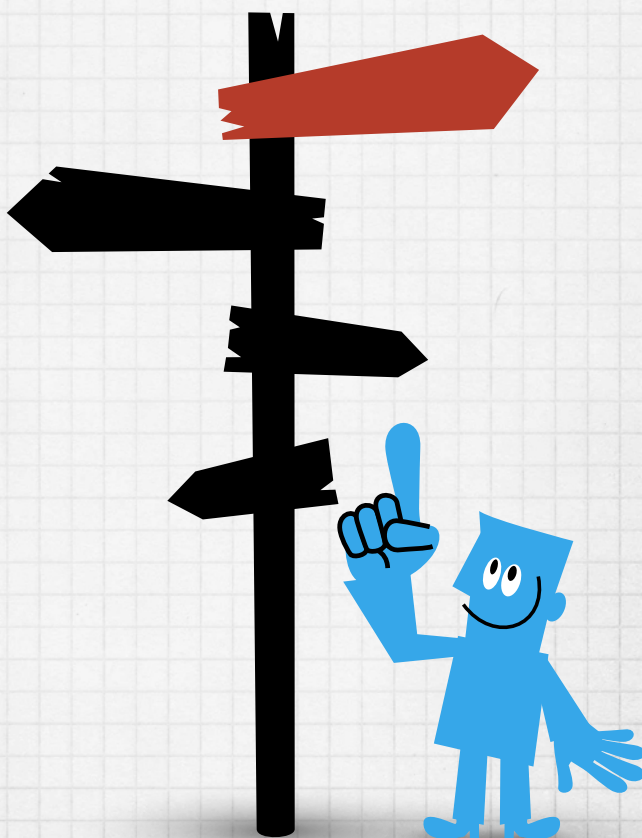


Tyto potřeby považoval Maslow za vrozené a pudové, avšak i modifikovatelné (kromě fyziologických potřeb), a tvrdil, že čím nižší je význam potřeby v uvedené hierarchii, tím snadněji je možné ji potlačit (Maslow, 1954).

Roe (1956) přijala Maslowovu hierarchii v takové podobě, v jaké byla původně navrhována, nicméně zaměnila potřebu být důležitý, potřebu úcty, sebeúcty a nezávislosti (čtvrtá potřeba v Maslowově původní hierarchii) za potřebu seberealizace (osmá potřeba v původní verzi). Její dvě klíčová tvrzení zní:

- I. zaměstnání je potenciálně nejmocnějším zdrojem osobního uspokojení na všech úrovních potřeb,
- II. sociální a ekonomický statut jedince závisí více na jeho zaměstnání než na čemkoliv jiném (Roe, 1957, str. 213).

Sestavila také nový systém klasifikace povolání, neboť dle jejího názoru žádný z dostupných systémů nevycházel z nějakého logického systému (Roe, 1957). Povolání z jejího pohledu mohla být uspořádána podél kontinua založeného na intenzitě a povaze mezilidských vztahů podílejících se na pracovních aktivitách a v pořadí, kde skupiny se společnými atributy si budou více podobné než skupiny s odlišnými atributy. Roe předpokládala osm skupin povolání: služby,



obchodní styk, organizace, technologie, práce konané venku, věda, kultura obecně, umění a zábava (Roe, 1957, str. 217). Zvážila poté úrovně a odpovědnosti každého povolání a na základě stupně odpovědnosti, schopností a dovedností určila šest pracovních úrovní. Jedná se o úrovně: odborné a manažerské (nezávislá zodpovědnost), odborné a manažerské, poloobdobné a drobné podnikání, kvalifikované, částečně kvalifikované a nekvalifikované (Roe, 1956 a 1957).

Původní teorie obsahuje různé teze o původu zájmu a potřeb. Avšak další výzkum se soustředil na tento problém: vzhledem k tomu, že raná zkušenost je obvykle ovládána rodinnou situací a zejména vztahy s rodiči, je nutné nějak popsat rodičovská chování (Roe a Lunneborg, 1990). Ta jsou pojímána jako: citové soustředění na dítě, které by mohlo být přehnaně ochranné nebo příliš náročné; vyhýbání se dítěti, vyjádřeno buď jako citové odmítnutí či zanedbání; nebo přijetí dítěte, buď uvolněné, nebo láskyplné. Rovněž se tvrdilo, že existují dvě základní směrování. Buď směrem k lidem, nebo směrem od lidí. Tato směrování souvisejí s ranými zážitky z dětství, a mohou tak souviset i s volbou povolání.

Roe a Lunneborg (1990) rozeznávají hlavní slabinu Roeiných (1957) původních myšlenek, když tvrdí, že se jasně ukázala neexistence přímé souvislosti mezi vztahy mezi rodiči a dětmi a volbou povolání. Brown (1990) uvádí další nedostatky, včetně chybějícího longitudinálního výzkumu potřebného k ověření hlavních tvrzení, neschopnosti dostatečně vysvětlit, jak se sociodemografické proměnné vzájemně ovlivňují s profesní volbou, chybějícího pohledu na samotný proces rozhodování o volbě povolání a jejího vlastního chybějícího zájmu o praktické uplatnění její teorie. Brown (1990) předpovídá, že dokud nebude proveden výzkum potřebný k ověření Roeiny teorie, tato teorie zastará, přestože některé myšlenky a koncepty mohou být nadále využívány v praxi (str. 352).

2. Mark Savickas

Jiné psychodynamické přístupy zahrnují Adlerovské pojetí a Mark Savickas vyvinul své hodnocení profesních stylů (1989) právě v rámci této akademické tradice. Jeho přístup ke kariérovému poradenství využívá Adlerových pojmů, jakými jsou například životní styl a kariévní styl, povzbuzení a využití osobní logiky, která vychází ze zkušenosti z dětství (Scharf, 1997, str. 290). Savickův strukturovaný přístup se skládá ze dvou fází – zhodnocení a poradenství. Fáze zhodnocení zahrnuje kariévní rozhovor, jenž se zaměřuje na shromáždění informací o otázkách životního stylu. Každá otázka je zaměřená a poskytuje konkrétní indicie o klientových životních cílech. Patří mezi ně otázky na životní vzory, knížky, časopisy, volnočasové aktivity, školní předměty, motta, touhy a rozhodnutí. Po úvodním hodnotícím rozhovoru jsou třeba další tři sezení. Úkolem prvního je rozebrat kariévní styl i kariévní dráhu, potíže při vykonávání rozhodnutí a zájmy. Druhé sezení se zaměřuje na sestavení seznamu povolání k dalšímu zkoumání a třetí se soustřeďuje na jakékoliv potíže, které jedinec může zažívat při vykonávání volby. V průběhu tohoto procesu je kladen důraz na to, aby klientovi byla představena všechna zjištění, která o něm poradce vypořádal (Scharf, 1997, str. 290).



3. Závěr

Watkins a Savickas (1990, str. 101) tvrdí, že psychodynamické teorie představují subjektivní přístup ke kariérovému poradenství. „*Skutečná hodnota psychodynamického kariérového poradenství spočívá v doplnění objektivního pohledu subjektivním pohledem.*“ Bordin (1994, str. 60) se domnívá, že skutečnou sílu tohoto přístupu tvoří poskytnutý pohled na rodinu jako na systém, který nabízí rámec pro pochopení prostupnosti sociálních vlivů. Psychodynamické přístupy k profesní dráze však téměř zcela opomněly význam sociálních proměnných (Brown, 1990, str. 353) a pro většinu poradců zůstávají nedostupné. Tyto koncepce nebyly ve Velké Británii všeobecně zahrnuty do kariérového poradenství, přestože některé myšlenky a koncepty, jako např. vliv životních vzorů, byly využity ke zlepšení a formování našich přístupů k poradenství. Brown (1990, str. 354) se domnívá, že „*psychoanalytické myšlení v současném stavu má poměrně málo příznivců.*“

ODKAZY

- Bordin, E. S. (1994) 'Intrinsic motivation and the active self: convergence from a psychodynamic perspective, in Savickas, M. L. & Lent, R. L. (ed.), *Convergence in Career Development Theories*, Palo Alto, California, CPP Books, str. 53-61.
- Brown, D. (1990) 'Summary, comparison & critique of the major theories', in Brown, D., Brooks, L. & Associates (ed.), *Career Choice & Development*, San Francisco, Jossey Bass, str. 338-363.
- Kidd, J. M., Killeen, J., Jarvis, J. & Offer, M. (1994) 'Is guidance an applied science?: the role of theory in the careers guidance interview', *British Journal of Guidance and Counselling*, roč. 22, č. 3, str. 373-384.
- Maslow, A. H. (1954) *Motivation and Personality*, New York, Harper and Row.
- Roe, A. (1956) *The Psychology of Occupations*, New York, Wiley.
- Roe, A. (1957) 'Early determinants of vocational choice', *Journal of Counseling Psychology*, roč. 4, č. 3, str. 212-217.
- Roe, A. & Lunneborg, P. W. (1990) 'Personality, development and career choice', in Brown, D., Brooks, L. & Associates, (ed.), *Career Choice and Development*, 2. vyd., San Francisco, California, Jossey-Bass, str. 68-101.
- Sharf, R. S. (1997) *Applying Career Development Theory to Counseling*, Pacific Grove, California, Brooks/Cole.
- Watkins, C. E. & Savickas, M. L. (1990) 'Psychodynamic career counselling', in Walsh, W. B. and Osipow, S. H. (ed.), *Career Counseling: contemporary topics in vocational psychology*, Hillsdale, New Jersey, Lawrence Erlbaum Associates, str. 79-116.

Teorie komunitní interakce

Nejdůležitějšími faktory při výběru povolání jsou, dle této teorie, mezilidské výměny uskutečňované v bezprostředním okolí.

„Způsob, jakým je ve společnosti rozhodnuto, kdo dělá co, je produktem množství mezilidských jednání uskutečňovaných v bezprostředním okolí, a založeno na interakci v rámci skupin a mezi skupinami, jichž je jedinec součástí – komunity...Fakta dokazují význam osobních výměn, které se odehrávají mezi jednotlivci a lidmi, se kterými jsou v komunitním kontaktu – především rodina, sousedství, vrstevnická skupina, etnická skupina a učitelé ve škole.“ (Law, 1981, str. 218)

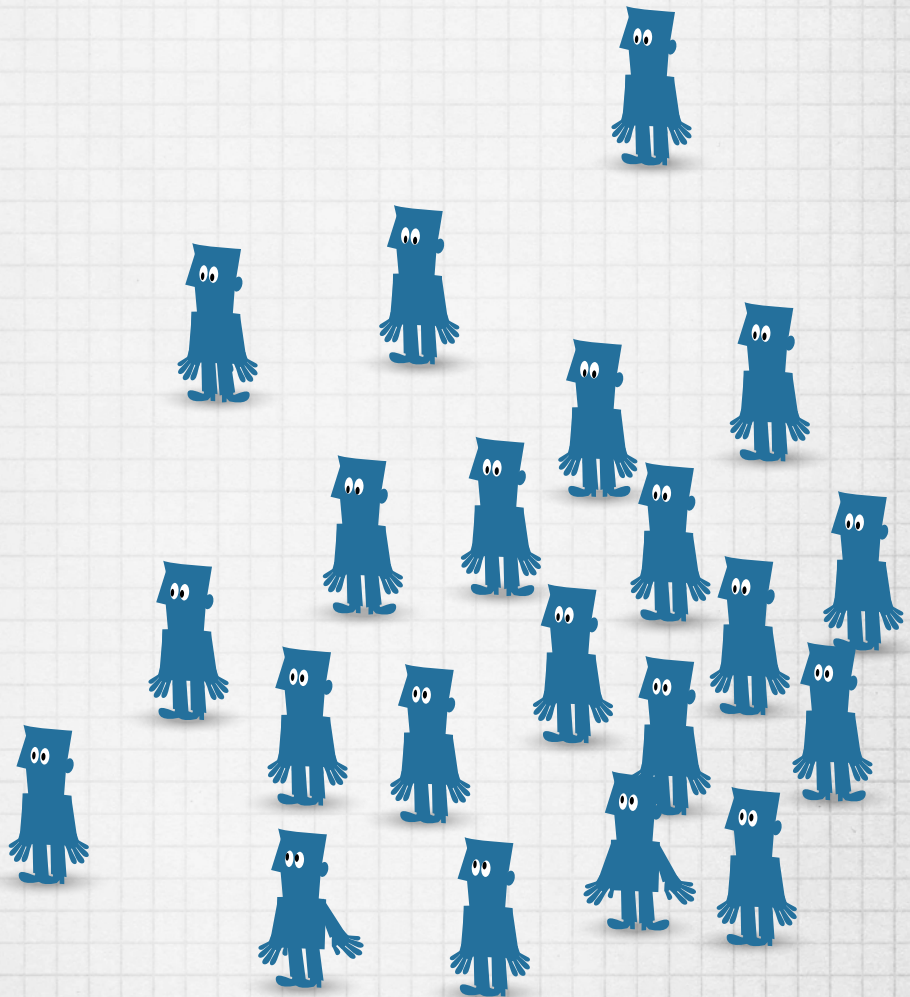
Law tvrdí, že se události odehrávají v kontextu „komunitní interakce“ mezi jednotlivcem a sociální skupinou, které je součástí. Rozeznáno je množství způsobů nebo zdrojů komunitního ovlivňování, konkrétně: očekávání jedincovy rodiny a komunitních skupin; zpětná vazba, odkazující na rozmanitá poselství, která jedinci získávají ohledně své vhodnosti pro konkrétní povolání a role; podpora, týkající se posílení tužeb mladých lidí; modelování, odkazující na proces, jímž jsou lidé ovlivněni příkladem; a konečně informace, které jsou definovány jako zjištění mladých lidí o pracovních návycích a vzorcích jiných lidí.

V roce 1996 rozšířil Law svou teorii a dodatečně do ní zahrnul tvrzení týkající se rolí vrozených schopností, vyvinutějších schopností a pocitů, které působí při volbě povolání. Rozpoznává procesy spojené s těmito schopnostmi, jako jsou pochopení, zaměření, tušení a tříbení. Současně tvrdí, že vyvinutější schopnosti nemohou být zapojeny, dokud nebyly úspěšně vyvinuty některé základní schopnosti, které by je podpořily. Tyto všechny jsou klíčové pro rozvoj profesní dráhy, přesto Law (1996) tvrdí, že stejně jako další formy učení mohou jedinci potřebné dovednosti získat skrze vzdělávání.

ODKAZY

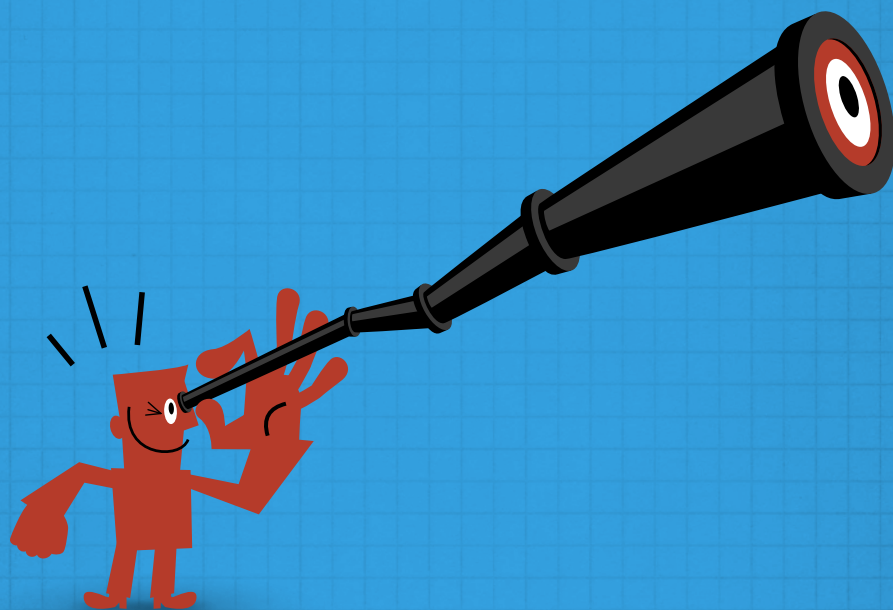
Law, B. (1981) 'Community interaction: a mid-range focus for theories of career development in young adults', reproduced in Dryden, W. and Watts, A. G. (ed.), *Guidance and Counselling in Britain: a 20-year perspective*, Cambridge, Hobsons Publishing, str. 211-230.

Law, B. (1996) 'A career-learning theory', in Watts, A. G., Law, B., Killeen, J., Kidd, J. M. & Hawthorn, R. (ed.), *Rethinking Careers Education & Guidance: theory, policy and practice*, London, Routledge, str. 23-45.



II.

Stav kariérového poradenství v Evropě



AUTOŘI:

INSEAD, Ellinogermaniki Agogi, Orientum, Alba, Technical University of Dresden
University of Louis Pasteur, Technical University of Sofia, IPA S. A.
Alpha-Omega Communications, Newman College of Higher Education



1. InSTITUTE/ORGANIZACE

1.1 Bulharsko

1.1.1 NÁRODNÍ ÚROVEŇ

RADA MINISTRŮ

<http://www.government.bg/>

Rada ministrů je orgán, který určuje státní politiku v oblasti vzdělávání a zaměstnanosti.

MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ A VĚDY (MŠV)

<http://www.minedu.government.bg/opencms/opencms/>

MŠV zajišťuje, koordinuje a kontroluje naplňování státní politiky v oblasti odborného vzdělávání a přípravy. Ministerstvo reguluje a metodicky řídí odborné vzdělávání realizované prostřednictvím systému odborných škol, odborných vysokých škol, uměleckých škol, vyšších odborných a vysokých škol. Ministr školství a vědy schvaluje státní vzdělávací požadavky na získání kvalifikace pro pracovní místa, seznam profesí pro odborné vzdělávání a přípravu, poskytuje podmínky pro naplňování státních vzdělávacích požadavků na systém odborného vzdělávání a přípravy a schvaluje programy kvalifikací v systému odborného vzdělávání a přípravy.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ (MLSP)

<http://www.mlsp.government.bg/bg/index.asp>

MLSP rozvíjí, koordinuje a realizuje státní politiku v oblasti odborné kvalifikace pracovní síly (zejména zaměstnaných a nezaměstnaných). Ministerstvo má na starosti stanovení potřeby odborného vzdělávání prostřednictvím analýzy trendů na trhu práce, jakož i organizaci kariérového poradenství. Ministerstvo se podílí na udržování systému Národní soustavy povolání.

NÁRODNÍ AGENTURA PRO ZAMĚSTNANOST

<http://www.nsz.government.bg>

Národní agentura pro zaměstnanost je výkonná agentura pod ministrem práce a sociálních věcí pro realizaci státní politiky v oblasti podpory zaměstnanosti, ochrany trhu práce, kariérového poradenství, motivačních školení pro zaměstnané a nezaměstnané občany a rovněž zajišťuje zprostředkovatelské služby pro vyhledávání pracovních míst.

NÁRODNÍ AGENTURA PRO ODBORNÉ VZDĚLÁVÁNÍ A PŘÍPRAVU (NAVET)

<http://www.navet.government.bg/en/index.html>

NAVET je Rada ministerských orgánů, která byla založena v roce 1999 podle zákona o odborném vzdělávání a přípravě za účelem akreditační činnosti v systému odborného vzdělávání a odborné přípravy a pro koordinaci institucí zabývajících se profesním poradenstvím, vzděláváním a odbornou přípravou. Agentura vyvíjí Státní vzdělávací standardy pro systém odborného vzdělávání a přípravu, stejně jako vydává katalog profesí pro odborné vzdělávání a přípravu. NAVET řídí odborné vzdělávání realizované v certifikovaném Centru pro odborné vzdělávání.

NA REGIONÁLNÍ A LOKÁLNÍ ÚROVNI

Krajská ředitelství služeb zaměstnanosti organizují implementaci státní politiky v oblasti odborné přípravy vedoucí k získání odborných kvalifikací, navrhnou opatření v oblasti vzdělávání a projektů, koordinují a podporují činnosti úřadů práce, včetně zajišťování odborného školení v jednotlivých regionech.

Krajské vzdělávací inspektoráty zpracovávají programy a strategie rozvoje, fungování a zlepšování kvality vzdělávacích institucí odborného vzdělávání a přípravy na území každého kraje.

Obce se podílejí na utváření politiky v oblasti odborného vzdělávání a přípravy na svém území, co se týče poptávky po vyškolených odbornících, profesního poradenství pro studenty, nezaměstnané a další osoby, zlepšování kvality školních budov a jejich vybavení, center odborné přípravy a informačních center a center kariérového poradenství. To vše prostřednictvím grantů z rozpočtu obce.

Podle zákona o odborném vzdělávání a přípravě jsou hlavními institucemi dalšího profesního vzdělávání odborná učiliště, střední odborné školy, vyšší odborné školy a centra odborné přípravy (COP). Síť odborných škol zahrnuje na národní úrovni 470 odborných učilišť, středních a vyšších odborných škol, z toho 421 veřejných, 12 zřízených obcí a 37 soukromých. V současné době funguje celkem 146 certifikovaných center odborné přípravy a 169 odborných sekcí.

SLUŽBY KARIÉROVÉHO PORADENSTVÍ VE VZDĚLÁVÁNÍ

Instituce, které poskytují služby kariérového poradenství, jsou informační centra a centra kariérového poradenství. Jedná se o organizace veřejné, zřizované obcí nebo soukromé, bulharská centra se zahraniční účastí nebo zcela zahraniční subjekty.

Služby kariérového poradenství jsou poskytovány:

Na národní úrovni – Ministerstvem školství a vědy, Ministerstvem práce a sociálních věcí, Národní agenturou pro odborné vzdělávání a přípravu a Národní agenturou zaměstnanosti.

Na regionální a lokální úrovni – školní inspektoráty, vzdělávací a rekvalifikační centra, školy, krajská ředitelství služeb zaměstnanosti, úřady práce a specializované sekce: informační střediska odborného vzdělávání, informačně poradenská střediska a Job kluby.

NÁRODNÍ PEDAGOGICKÉ CENTRUM (NPC)

<http://www.npc-bg.com/>

Národní pedagogické centrum (NPC) je vládní servisní instituce – mimo školní vzdělávací zařízení, která organizuje a koordinuje naplňování politiky Ministerstva školství a vědy týkající se pedagogické podpory a poradenství pro žáky, učitele a rodiče v těchto oblastech:

- Kvalifikace pedagogických pracovníků.
- Motivování žáků ke školnímu vzdělávání a prevencí odchodu ze vzdělávání.
- Poradenství a konzultace v odborném vzdělávání.

Hlavní princip, který NPC podporuje, je propagace jednoty tradic a modernity pro zaměstnanost evropského rozměru v procesu proměn vzdělávání.

Organizace a koordinace provádění činností je zajišťována NPC a jejími 27 krajskými úřady, společně s Ministerstvem školství a vědy a prostřednictvím spolupráce s krajskými školními inspektoráty Ministerstva školství a vědy ve spolupráci s odborovými organizacemi, svazy



zaměstnavatelů, regionální a místní samosprávou, vysokými školami, odděleními kvalifikace, nevládními organizacemi, centry odborné přípravy.

Hlavní činnosti NPC jsou následující:

- Organizování a poskytování pedagogické podpory žákům, kteří opustili předčasně školu. nebo těm, jimž předčasné ukončení školní docházky hrozí, a rovněž pomoc pro jejich rodiče.
- Poskytování informací a poradenství týkající se volby vzdělávání, odborného vzdělávání a kariérového poradenství.
- Pedagogicko-psychologické poradenství.
- Udržování, rozvoj a efektivní využívání vědeckého a pedagogického potenciálu.
- Motivování učitelů k využívání informačních a komunikačních technologií.
- Formování dovedností a schopností pro celoživotní učení.

NÁRODNÍ INFORMAČNÍ STŘEDISKO PRO PROFESNÍ PORADENSTVÍ

<http://nrcvg.hrdc.bg>

V roce 1998 bylo z iniciativy Evropské komise na základě dohody mezi Národní agenturou Leonardo da Vinci a Evropskou nadací pro vzdělávání v Bulharsku založeno Národní informační středisko pro profesní poradenství (NRCVG). V roce 1999 se NRCVG stalo součástí Centra pro rozvoj lidských zdrojů (<http://www.hrdc.bg/>).

Na národní úrovni usiluje NRCVG o sjednocení všech forem kariérového poradenství, stejně jako o navázání spolupráce mezi Ministerstvem školství a vědy, Ministerstvem práce a sociálních věcí a institucí působících v oblasti kariérového poradenství a kariérodního rozvoje v Bulharsku. NRCVG je jedním z 65 středisek kariérového poradenství ve všech členských státech a přidružených zemích EU a ve většině zemí střední a východní Evropy, které tvoří síť Euroguidance (<http://www.euroguidance.net/index.htm>). Tato síť podporuje přístup k pracovním a vzdělávacím příležitostem v Evropě. Jejich cílem je poskytovat kariérové poradenství na evropské a národní úrovni poskytováním odpovědí na dotazy kariérových poradců a zájemců o studium v evropských zemích. Tímto způsobem získávají partnerské organizace v jiných evropských zemích přístup k národním databázím a jsou tak schopny podporovat inovativní iniciativy v oblasti vzdělávání, odborné přípravě a kvalifikace.

Národní informační středisko pro profesní poradenství se zaměřuje na:

- začlenění kariérového poradenství do současného vzdělávacího systému a systému trhu práce;
- poskytování celoživotního kariérového poradenství;
- měření účinnosti kariérového poradenství pro společnost i pro jednotlivé osoby;
- podporu zaměstnanosti prostřednictvím využívání moderních počítačových technologií pro účely kariérového poradenství;
- vývoj a adaptování specializovaných standardizovaných metod a nástrojů pro potřeby kariérového poradenství;
- podporu implementace programů kariérového poradenství pro různé cílové skupiny – stu-

denty se specifickými potřebami, sirotky, mladé lidi s chronickými onemocněními a fyzickými potížemi, mládež etnických menšin atd.;

- provozování vhodné mediální politiky v oblasti kariérového poradenství;
- vytváření systému odborného školení a udržitelné kvalifikace kariérových poradců splňujících evropské normy.

Hlavní činnosti prováděné NRCVG jsou následující:

- propojování již existujících databází a výměna informací mezi partnerskými organizacemi;
- podpora zapojení podniků a sociálních partnerů do činností souvisejících s kariérovým poradenstvím;
- mezinárodní spolupráce za účelem zlepšování systémů kariérového poradenství;
- realizace nadnárodních projektů zaměřených na vzdělávání kariérových poradců, popřípadě na přidání evropské dimenze kariérovému poradenství.

V roce 2007 je otevřeno národní Centrum Europass jako součást NRCVG. Do té doby vykonávala funkci koordinátora pro uplatňování rámce Europassu v Bulharsku NRCVG (<http://europass.cedefop.europa.eu>).

Společně s ostatními centry v mezinárodní síti, NRCVG pracuje na zavedení evropského internetového portálu PLOTEUS (<http://europa.eu.int/Ploteus/portal/>), jenž se zaměřuje na podporu mobility mladých lidí, kteří chtějí studovat nebo pracovat v zahraničí. Ve své současné podobě má PLOTEUS za cíl sjednocení a usnadnění přístupu k již existujícím informačním zdrojům o vzdělávacích příležitostech.

Poradenské služby a informační zdroje jsou pravidelně rozšiřovány a obohacovány. V roce 2007 začíná práce na druhé fázi vývoje portálu PLOTEUS, kde je hlavní důraz kladen na propojení národních databází.

Program celoživotního učení 2007–2013, který byl zaveden 1. ledna 2007, je také administrován NRCVG. Tento rámcový program sjednocuje programy Evropských společenství – Socrates a Leonardo da Vinci, transformovaných do 4 samostatných programů – Comenius, Erasmus, Leonardo da Vinci a Grundtvig.

S ohledem na rostoucí potřebu realizace aktivit na evropské úrovni se tyto čtyři samostatné programy vzájemně doplňují pomocí horizontálního programu. Jejich cílem je naplňovat politické priority a poskytovat podporu pro mezisektorové aktivity, a to jejich rozsáhlým využitím a používáním výsledků dosažených v programu. V jeho rámci jsou doporučovány aktivity, které podporují transparentnost a uznávání kvalifikací a kompetencí, včetně těch, které byly získány formálně i neformálně, poskytování informací a poradenství o příležitostech mobility za účelem studia či spolupráce zaměřených na zvyšování kvality. Spočívá přesně v těchto aktivitách:

- vytváření sítí organizací jako je Euroguidance, které přispívají k mobilitě a uznávání získaných kvalifikací;
- podpora nadnárodní služby jako je Ploteus;
- aktivity na základě iniciativy Europass;



Hlavní cíle horizontálního programu jsou následující:

- podpora kvality a transparentnosti vzdělávacích systémů zemí EU;
- rozvoj evropského rozměru v národních vzdělávacích systémech a kariérovém poradenství ve spolupráci s národními orgány odpovědnými za poskytování poradenských služeb v jednotlivých zemích;
- podpora spolupráce mezi zeměmi EU v oblasti kariérového poradenství, jde-li například o pracovní metody a šíření inovačních postupů;
- podpora politiky EU v oblasti celoživotního kariérového poradenství formou poskytování a šíření výzkumných dat ze vstupních analýz a diskuzí;
- podpora rozvoje informačních služeb a poradenství zvyšováním jejich kvality, podpora mobility za účelem vzdělávání a používání jazykového potenciálu mobility;
- poskytování a výměna kvalitních informací;
- vzdělávací systémy a kariérové poradenství v členských státech EU a přidružených zemích a střední a východní Evropy;
- výsledky projektů, inovativní pracovní metody a osvědčené postupy v oblasti celoživotního poradenství;
- iniciativy a programy Evropské komise v oblasti vzdělávání, odborné přípravy a mobility;
- příležitosti pro mobilitu za účelem studia.

S cílem podpořit aktivní spolupráci mezi institucemi působícími v oblasti kariérového poradenství a kariérového rozvoje v Bulharsku pořádá NRCVG seminář s názvem „Celoživotní poradenství“. Seminář je zaměřen na:

- pokrytí všech úrovní poradenství – středoškolské, vysokoškolské vzdělávání, přechod na trh práce a požadovaná profesní realizace;
- poskytnutí prostoru – tzv. „území“ pro jednání, akce a výměnu zkušeností mezi účastníky v procesu kariérového poradenství v Bulharsku;
- zaměření na nutnost individuálního osobního rozvoje dovedností a schopností pro řízení vlastní kariéry.

1.1.2 REGIONÁLNÍ VZDĚLÁVACÍ A REKVALIFIKAČNÍ CENTRA

Od začátku roku 2000 bylo pod Ministerstvem školství a vědy založeno 13 regionálních vzdělávacích a rekvalifikačních center pro studenty, rodiče a učitele. Byla založena jako pilotní součást projektu „Škola pro všechny“ (www.go2school.bg) realizovaného v rámci programu PHARE. Tato centra vytvářejí modely preventivních programů pro studenty s cílem zabránit jejich předčasnému odchodu ze školy, podporují inkluzivní přístup ve vzdělávání, získání odborné způsobilosti, poskytují informace a poradenství v odborném vzdělávání, školení učitelů v moderních metodách komunikace a výuky.

SPECIALIZOVANÁ INFORMAČNÍ A PORADENSKÁ ODDĚLENÍ NA ÚŘADECH PRÁCE

www.az.government.bg/internal.asp?CatID=15/01/01&WA=Training/Zvena.htm

V rámci systému Národní agentury pro zaměstnanost jsou služby kariérového poradenství nabízeny specializovanými informačními a poradenskými odděleními úřadů práce. V současné době funguje 7 center kariérních informací, 4 informační a poradenská centra, 33 Job klubů (vytvořeny na základě zkušenosti z Anglie). Zde jsou řešeny problémy při volbě povolání a vyhledávány příležitosti pro vzdělávání a profesní rozvoj. Tato centra poskytují širokou škálu tištěných, elektronických a audiovizuálních informačních materiálů pro kariérové poradenství pokrývající povolání celostátního významu. Tyto služby mohou využívat všichni zájemci o kariéru bez ohledu na jejich věk, vzdělání, sociální a zdravotní stav.

ŠKOLY

Poskytovateli služeb kariérového poradenství v oblasti středoškolského vzdělávání jsou také školy (celkem 3 330, z toho 111 z nich jsou soukromé školy). Na 21,7% z nich působí pedagogičtí poradci, kteří se přímo podílejí na činnostech souvisejících s poskytováním kariérového poradenství pro žáky.

SOUKROMÉ ORGANIZACE

Na místní úrovni jsou služby kariérového poradenství nabízeny rovněž soukromými organizacemi. Služby poskytované soukromými poradnami mají za cíl informovat a poskytovat poradenství studentům, rodičům a občanům o možnostech vzdělávání na středních a vyšších odborných škol, o podmínkách vstupu na tyto školy, psychologické poradenství, zdravotní konzultace, vydávání a šíření informačních brožur pro střední a vyšší vzdělání.



ODKAZY

<http://www.minedu.government.bg/opencms/opencms/>

Ministerstvo školství a vědy

<http://www.mlsp.government.bg/bg/index.asp>

Ministerstvo práce a sociálních věcí

<http://www.navet.government.bg/en/index.html>

Národní agentura pro odborné vzdělávání a přípravu

<http://www.nsz.government.bg>

Národní agentura pro zaměstnanost

<http://www.hrdc.bg/>

Centrum pro rozvoj lidských zdrojů (HRDC) v Bulharsku

<http://nrcvg.hrdc.bg>

Národní informační středisko pro profesní poradenství

http://www.careercentreonline.org/index.php?&-php_file=about.php&php=About%20VCC&In-g=1&tab=0&inc=home

Virtuální kariérní centrum

<http://bgjob.com/>

Nabídky práce v Bulharsku

<http://borsa.bol.bg/job.html>

nabídky BOL.BG

<http://job.noxis.net/>

C&M trh práce

<http://job.obyavi.net/>

webové stránky pro uchazeče o práci a zaměstnavatele

<http://jobs.einet.bg>

Euro INTEGRA e-Work

<http://jobsearch.2ya.com/>

práce a studium v zahraničí

<http://jobspartner.bg>

bulharský webový portál pro hledání a nabízení pracovních příležitostí

<http://www.abonamenti.com/ok>

nejznámější bulharský časopis o vzdělávání a kariéře

<http://www.bcci.bg>

bulharská Hospodářská a průmyslová komora

<http://www.bia-bg.com>

Bulharská průmyslová asociace

<http://www.bisclub.org>

Business Club – nabídky práce

<http://www.bst.dir.bg>

Studentský úřad práce Sofie

<http://www.correct-consult.com>

CORRECT-CONSULT BULGARIA

<http://www.itjobs.bg>

práce pro specialisty na IT

<http://www.jobsgo.bg>

pravděpodobně nejlepší bulharské webové stránky s kariérovým poradenstvím

<http://www.jobtiger.bg/>

nabídky práce a poptávka po práci v Bulharsku

<http://www.jobuniverse.bg>

Jo Universe

<http://www.kariera.hit.bg/>

informace o možnostech studia a práce v zahraničí

<http://www.karieri-bg.com>

hledání práce, hledání zaměstnanců, konzultace online

<http://www.karieri.com>

Karieri.com je projekt Informačního centra profesní orientace pro mládež, jehož cílem je pomoci mladým lidem v kariérním rozvoji prostřednictvím e-learningu

<http://www.navet.government.bg>

Národní agentura pro odborné vzdělávání a přípravu

<http://www.pan-vt.com/>

práce a studium v zahraničí

<http://www.rabota.bg>

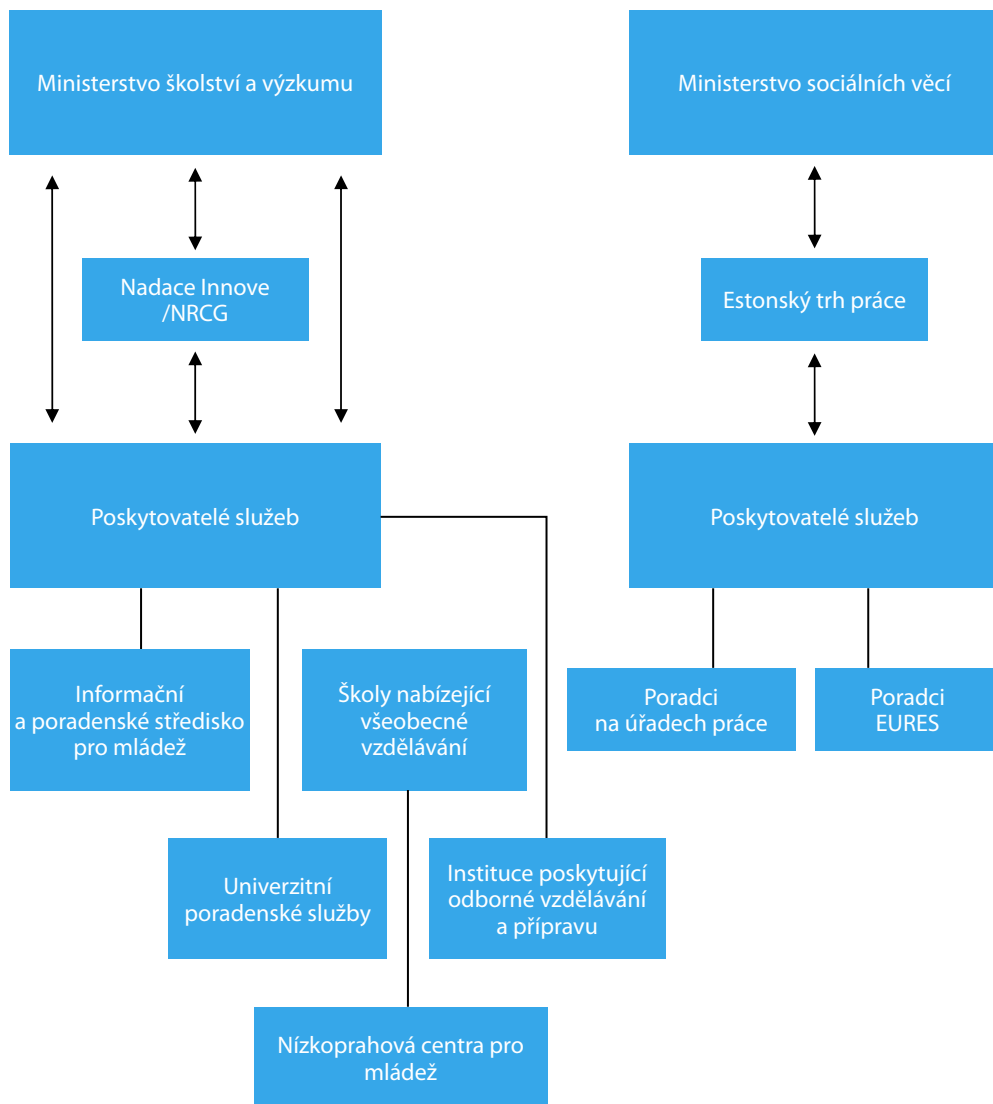
webové stránky s nabídkami práce a poptávkou po pracovních příležitostech

<http://www.rh-bg.com>

Pracující lidé, online časopis pro práci a vzdělávání

1.2 Estonsko

Nadace Innove má klíčovou roli v propagaci kariérového poradenství v Estonsku a také byla založena za účelem propagace iniciativ a aktivit v rámci celoživotního vzdělávání prostřednictvím estonských a evropských programů v oblasti rozvoje lidských zdrojů. Posláním Nadace pro rozvoj celoživotního učení Innove je nabízet zkušenosti, poradenství a podporu organizacím poskytujícím odborné vzdělávání a přípravu a občanům, kteří se účastní vzdělávání.





1.3 Francie

Existují zde tři hlavní kategorie institucí. Niže je také uveden důležitý zdroj dokumentů.

1.3.1 ZAŘÍZENÍ PRO ŠKOLY A KARIÉROVÉ PORADENSTVÍ NA STŘEDNÍCH ŠKOLÁCH

Prostřednictvím Centre d'Information et d'Orientation – CIO (informačního a poradenského centra) má každá veřejná střední škola možnost poskytovat studentům učební osnovy, kariérní informace a poradenství. Poradci se také mohou zabývat psychologickými případy, pokud je to potřeba.

1.3.2 INSTITUCE PRO VYSOKOŠKOLSKÉ A KARIÉROVÉ PORADENSTVÍ NA ÚROVNI UNIVERZITY

Na každé univerzitě poskytuje studentům informace o trhu práce a poradenství Service Commun Universitaire d'Information et d'Orientation – SCUIO – (univerzitní služby kariérových informací a poradenství). Zde mohou studenti získat rovněž psychologickou pomoc.

1.3.3 INSTITUCE POSKYTUJÍCÍ KARIÉROVÉ PORADENSTVÍ PRO UCHAZEČE O ZAMĚSTNÁNÍ

Mimo vzdělávací systém mohou mladí lidé získat kariérové poradenství především ze strany dvou typů institucí.

- a/ Missions Locales a síť PAIO
Missions Locales (místní služby) a Permanences d'accueil, d'Information et d'Orientation / PAIO (přijímání klientů, informační a poradenské kanceláře) se zaměřením na mladé uchazeče o zaměstnání s nízkou kvalifikací.
- b/ podpůrné agentury pro nezaměstnané
Tyto agentury se zaměřují především na nezaměstnanost dospělých. Přesto mladí lidé mohou také získat informace o trhu práce a poradenství na všech místních úřadech Agence Nationale Pour l'Emploi / ANPE: francouzská Národní agentura pro zaměstnanost. Další důležitá agentura, Asociace Pour l'Emploi des Cadres / APEC: speciálně věnována informacím o přístupu k zaměstnání a řízení lidských zdrojů.

1.3.4 DŮLEŽITÝ ZDROJ DOKUMENTŮ

Paralelně k těmto institucím jsou k dispozici dokumenty publikované úřadem Office National d'Information sur les Enseignement et les Professions / ONISEP: francouzský Národní úřad pro informace o vzdělávání a profesích, www.onisep.fr.

1.4 Německo

Poradenské služby nabízejí mnohé soukromé i veřejné instituce, např. soukromí poskytovatelé vzdělávání, obchodní a průmyslové komory a průmyslové svazy, některé soukromé poradenské firmy, personální a manažerské agentury.

1.4.1 VEŘEJNÉ INSTITUCE

SPOLKOVÁ AGENTURA PRÁCE (Bundeagentur für Arbeit, BA)

Jedna z nejdůležitějších a veřejných institucí poskytujících kariérové poradenství v Německu je Spolková agentura práce (BA). BA je nezávislá veřejná instituce spravovaná třemi rovnocennými partnery: vládou, svazem zaměstnavatelů a odborovým svazem. Tato organizace nabízí kariérové poradenství pro mladé lidi prostřednictvím úřadů práce, definovaným zákonem o sociálním zabezpečení III (§ § 29 a násl. SGB III) jako celonárodní služba, ať už se jedná o ty, kteří jsou součástí pracovní síly nebo o to usilují. Dále je v souvislosti s kariérovým poradenstvím BA odpovědná za:

- umístování do vzdělávání a na pracovní místa;
- kariérní postup a další vzdělávání;
- podpora integrace do zaměstnání;
- podpora vytváření nových pracovních míst;
- zachování pracovních míst;
- finanční řízení dávek v nezaměstnanosti.

BA nabízí podrobné informace o kariérovém poradenství.

Informační portály a adresy kariérových poradců jsou k dispozici zde: www.arbeitsagentur.de

BERUFSINFORMATIONSZENTRUM (BIZ – centra kariérních informací)

BIZ jako služba Spolkové agentury práce (BA) nabízí individuální poradenství, poskytuje rozsáhlé tištěné informační materiály o povolání a studijních oborech a rovněž tak mediální materiály k tématu volby povolání.

BIZ je k dispozici v téměř každé místní agentuře práce, která je součástí Spolkové agentury práce (BA). BIZ poskytuje zejména informace týkající se oblastí:

- vzdělávání a studium;
- popisy práce a s tím související požadavky;
- další vzdělávání a rekvalifikace;
- vývoj na trhu práce.

SPOLKOVÝ INSTITUT PRO ODBORNÉ VZDĚLÁVÁNÍ A PŘÍPRAVU (Bundesinstitut für Berufsbildung – BIBB)

Spolkový institut pro odborné vzdělávání a přípravu (BIBB) je významné celonárodně a mezinárodně uznávané centrum v oblasti výzkumu a vývoje počátečního a dalšího odborného vzdělávání a přípravy. Cílem jejich výzkumu, vývoje a poradenské práce je identifikace budoucích úkolů v odborném vzdělávání a přípravě, podpora inovací v odborném vzdělávání a přípra-



vě na národní i mezinárodní úrovni a vývoj nových, prakticky orientovaných návrhů na řešení problémů v počátečním i dalším odborném vzdělávání a přípravě. BIBB se zabývá:

- studiem strukturálního vývoje na trhu práce za účelem vytváření školicích pozic a vývoje dalšího vzdělávání a odborné přípravy,
- sledováním a studiem praxe počátečního a dalšího vzdělávání v podnicích,
- testováním nových metod v počátečním i dalším vzdělávání a odborné přípravě,
- identifikací budoucích kvalifikačních potřeb prostřednictvím jejich včasného odhalení,
- rozvojem a modernizací povolání v počátečním a dalším vzdělávání,
- podporou praxe odborného vzdělávání na pracovišti s použitím moderních vzdělávacích materiálů a výukových médií,
- návrhy koncepcí pro kvalifikaci podnikových lektorů,
- podporou moderních systémů odborného vzdělávání a školicích středisek jako doplňku k počátečnímu a dalšímu vzdělávání v podnicích,
- hodnocením kvality odborného vzdělávání poskytovaného distanční formou,
- řízením a kontrolou národních a mezinárodních programů zabývajících se rozvojem odborného vzdělávání a přípravy,
- realizací mezinárodního srovnávacího výzkumu informačních portálů o odborném vzdělávání a přípravě a kariérovém poradenství.

Information platforms and addresses of career guidance counsellors:

www.bibb.de (k dispozici také v angličtině)

BIBB – Bundesinstitut für Berufsbildung

Robert-Schuman-Platz 3, 53175 Bonn

1.4.2 SOUKROMÉ ORGANIZACE

Do roku 1998 měla Spolková agentura práce (BA) monopol na kariérové poradenství.

Poskytování kariérového poradenství v dalších veřejných institucích (např. školách, komorách apod.) nebo soukromých organizacích nebylo v Německu povoleno. Od změny v roce 1998 trh soukromých poskytovatelů kariérového poradenství rychle roste a je nepřehledný.

1.5 Řecko

Kariérové poradenství je v Řecku poskytováno ve dvou hlavních oblastech:

- (a) v rezortu vzdělávání - Ministerstvo školství a náboženských záležitostí: www.ypepth.gr
- (b) v rezortu práce - Ministerstvo práce a sociálních věcí: www.laborministry.gr

Obě ministerstva dohlíží na všechny aktivity, které jsou poskytovány všemi institucemi a organizacemi v kariérovém poradenství. V následujících odstavcích je vždy uveden název instituce/organizace, agentura, která má na starosti supervizní dohled, úroveň působnosti (národní/regiónální), její uživatelé a nástin jejich klíčových aktivit.

1.5.1 REZORT PRÁCE

VEŘEJNÉ INSTITUCE

- A. Řecká organizace pro pracovní sílu / OAED: <http://www.oaed.gr>
Agentura zajišťující supervizní dohled: Ministerstvo práce a sociálních věcí (www.ypakp.gr)
Úroveň: národní.
Uživatelé: nezaměstnaní.
Poskytované služby / klíčové aktivity:
V KPA (Centra pracovní podpory) jsou zaměstnaní kariéroví poradci, psychologové a speciálně vyškolení pracovníci OAED. Jejich hlavní činnost spočívá v poskytování služeb kariérového poradenství pro nezaměstnané lidi a pomoci jim ke snadnému a efektivnímu posunu od nezaměstnanosti a hledání práce k zaměstnání.

1.5.2 REZORT VZDĚLÁVÁNÍ

- A. Pedagogický institut, oblast vzdělávání a kariérového poradenství (SEP):
<http://195.251.20.34/>
Agentura zajišťující supervizní dohled: Ministerstvo školství a náboženských záležitostí (www.ypepth.gr)
Úroveň: národní.
Uživatelé: Učitelé a žáci v primárním a sekundárním vzdělávání.
Poskytované služby / klíčové aktivity:
Výchovné a profesní poradenství (SEP) podněcuje a podporuje žáky středních škol, aby mohli plánovat svou budoucí profesní dráhu prostřednictvím dnešních spletitých vzdělávacích cest. Pedagogický institut se skrze SEP zaměřuje na poskytování nezbytné podpory a pomoci žákům při volbě odborného vzdělávání neustálým zdůrazňováním významu poradenství, ale také poskytováním všech dostupných informací o zaměstnání v zemi žákům i poradcům. Tímto způsobem dochází k obohacování parametrů vzdělávacího procesu a vzdělávání v zemi.



- B. Centra pracovní podpory (KPA): www.oaed.gr/Pages/SN_28.pg
Agentura zajišťující supervizní dohled: Řecká organizace pro pracovní sílu (www.oaed.gr)
Úroveň: regionální/místní.
Uživatelé: nezaměstnaní.
Poskytované služby / klíčové aktivity:
Hlavním cílem služeb Ke.Sy.P je poskytnout žákům středních škol poradenství, rozšířit vzdělávací a profesní poradenství na regionální úrovni a pomoci jednotlivcům (studentům v sekundárním a terciárním vzdělávání) realizovat své schopnosti a v jejich bezproblémovém začlenění do sociálního a vzdělávacího prostředí a do velkých sociálních skupin (škol, mezi studenty středního a terciárního vzdělávání, rodiče žáků, učitele atd.).
- C. Kanceláře služeb vysokoškolského a kariérového poradenství – terciární vzdělávání
Tyto kanceláře fungují v odděleních vysokých škol nebo v technologických vzdělávacích institutech po celém Řecku. Jedná se o úřady odpovědné za nabídku služeb studentům v oblasti vzdělávání, odborné přípravy a zaměstnání, informací týkajících se profesního rozvoje, poradenství a sociální podpory. Ve všech kancelářích pracují kariéroví poradci, psychologové a speciálně vyškolení zaměstnanci. Více informací o nich lze nalézt na webových stránkách univerzit a technologických institutů, např. <http://career.admin.uoi.gr/>.

1.5.3 NEZÁVISLÉ VEŘEJNÉ INSTITUCE

- A. Národní informační středisko pro poradenství při volbě povolání - EKEP (www.ekep.gr)
EKEP bylo založeno v roce 2000 pod dohledem Ministerstva práce a sociálních věcí a Ministerstva školství a náboženských záležitostí. Národní informační středisko pro poradenství – řecké centrum Euroguidance (EKEP-NRCVG) je soukromý subjekt podle zákona č. 2525/97 a prezidentského dekretu č. 232/98 (Vládní věstník 179A/29-7-1998). EKEP je řízen devítičlenným představenstvem, které se skládá ze zástupců obou dohlížejících ministerstev, Pedagogického institutu, Řecké organizace pro pracovní sílu (OAED) a sociálních partnerů. Na národní úrovni je EKEP orgán pro koordinaci, podporu, certifikaci a posílení opatření přijatých poskytovateli poradenských služeb v oblasti vzdělávání, odborné přípravy a zaměstnanosti. Kromě toho je EKEP informační centrum pro vzdělávání a profesní poradenství. EKEP usiluje ze své podstaty o rozvoj jednotné strategie s ohledem na cíle a zaměření profesního poradenství v Řecku.

1.6 Litva

Hlavní poskytovatelé kariérového poradenství spadají pod Ministerstvo školství a vědy a Ministerstvo práce a sociálního zabezpečení. Tato ministerstva jsou zodpovědná za kariérové poradenství a rozvoj poradenství na národní úrovni. Ministerstva mají odlišné cíle:

- Do kompetence Ministerstva školství a vědy spadá poskytování kariérového poradenství v rámci všeobecného vzdělání a na odborných školách.
- Ministerstvo práce a sociálního zabezpečení organizuje mimoškolní poradenství pro mladé lidi, jejich rodiče a učitele, ale i pro ostatní osoby trhu práce, jako jsou nezaměstnaní a potenciálně nezaměstnaní lidé, zaměstnavatelé, zaměstnanci a ohrožené skupiny.

KARIÉROVÉ PORADENSTVÍ SE V LITVĚ ŘÍDÍ

- školským zákonem Litevské republiky (1997, č. 23-593 v roce 2003 č. 63-2853) klauzule č. 26, část 3;
- strategií Profesní poradenství (2003, č. Isak-1635/A1-180);
- Strategií celoživotního učení (2004, Isak-433/A1-83);
- soupisem požadavků na profesní poradenství a poradenské služby (2005, č. Isak - 739/a1 - 116).

OBEČNÁ VIZE PROFESNÍHO PORADENSTVÍ V LITVĚ

Soudržný a účinný systém profesního poradenství v Litvě – součást politiky celoživotního učení, přispívající k ekonomickému a sociálnímu rozvoji země, stimulující individuální rozvoj občanů.

POSLÁNÍ

Nabízet služby profesního poradenství tak, aby poskytovaly pomoc všem osobám (bez ohledu na jejich věk či životní fázi) při předčasném odchodu ze střední školy, mladým lidem bez odborného vzdělání či osobám patřícím k sociálně ohroženým skupinám, a to zejména při výběru nebo změně profese a rovněž tak při jejich vedení k odpovědnosti za svou kariéru.

Cíle kariérového poradenství:

- poskytovat litevským občanům vysoce kvalitní informace o vzdělávání a pracovních příležitostech;
- zajistit všem lidem vysoce kvalitní služby kariérového poradenství;
- zlepšit pracovní schopnosti mladých lidí a dospělých, stimulovat podnikatelské dovednosti a trvalou snahu o učení;
- rozvíjet sociální aktivitu lidí.



Za účelem dosažení těchto cílů byly vytvořeny řady institucí, které jsou schopny zajistit kariérové poradenství:

- Kariérová centra na největších vysokých školách, která nabízejí tyto služby jako poradenství pro studenty stojící před profesní volbou a plánují svou kariéru; organizují další vzdělávání a stáže v tuzemsku i v zahraničí, poskytují informace o situaci na trhu práce a pomáhají organizovat hledání práce.
- Školení o trhu práce a poradenské služby a burzy práce na úrovni krajů.
- Soukromé poradenské subjekty, kterých je v současné době kolem 20, nabízejí takové služby jako je vyhledávání a výběr kvalifikovaných odborníků, vzdělávání zaměstnanců a vedoucích pracovníků a poskytování poradenství v oblasti řízení.
- Národní informační středisko pro poradenství (neboli litevské Centrum Euroguidance), které bylo založeno v roce 1998 společně s Národní agenturou programu Leonardo da Vinci a které má za hlavní cíl vytváření a šíření materiálů pro poradenství, jakož i podporu mobility v Evropě.

Navzdory skutečnosti, že činnost jednotlivých institucí je upravena právními předpisy Litevské republiky, usneseními vlády a ministerskými nařízeními, národní systém pro poskytování kariérových informací a poradenství nepracuje doposud adekvátně.

1.6.1 KARIÉROVÉ PORADENSTVÍ V REZORTU VZDĚLÁVÁNÍ

Každá škola poskytující všeobecné vzdělávání má osobu zodpovědnou za kariérové poradenství, obvykle ředitele školy nebo asistenta ředitele školy. Školy, které poskytují povinné vzdělávání, mohou zaměstnávat školního psychologa, i když ne všechny jsou schopny zajistit takové odborníky, zejména ve venkovských oblastech.

Kariérové poradenství začalo mít větší význam v roce 1998, kdy školy zavedly specializované vzdělávací obory, což studenty motivovalo k vyhledávání poradenské podpory, protože jejich volby měly vliv na jejich další vzdělávací a profesní dráhu.

Takové poradenství mohlo být poskytováno také mimo školu:

- Centrum školení o místním trhu práce a poradenských služeb (TMLTCS, pod Ministerstvem práce a sociálního zabezpečení);
- Centrum profesního poradenství v Litevském technologickém parku (spadá pod Ministerstvo školství a vědy);
- Pedagogicko-psychologické služby (spadají do působnosti obcí).

Odborníci v těchto institucích jsou profesionální psychologové, kteří pomáhají klientům identifikovat osobní zájmy, schopnosti a odbornou způsobilost a zvolit vhodné vzdělávací cesty s ohledem na jejich profesní plány. Služby mohou být nabízeny klientům buď individuálně anebo ve skupině.

CIP – střediska kariérních informací. Místa s bezplatným přístupem k internetu umožňující alternativní vyhledávání informací. Síť CIP bude rozšířena do roku 2008 podle pokynů Ministerstva školství a vědy.

1.6.2 PORADENSTVÍ V REZORTU PRÁCE

Dvě veřejné instituce se zabývají zaměstnáním, odborným vzděláváním a kariérními problémy.

- Litevská burza práce, která se skládá z jedné národní a 46 místních burz práce. Tyto burzy nabízejí obecné odborné informace; klienti, kteří potřebují podrobnější kariérové poradenství, jsou odkázáni na Centrum školení o místním trhu práce a poradenských služeb.
- Litevský úřad pro vzdělávání o trhu práce a jeho regionální pobočky, včetně šesti Center školení o místním trhu práce a poradenských služeb (TLMTCS) a 14 Center školení o trhu. Místní služby zaměstnávají 180 osob, z nichž 35 jsou poradci, kteří mají psychologické vzdělání. Poskytují kariérní informace a poradenství pro dospělé a mimoškolní poradenství pro děti ve školním věku, a to ve městech i regionu. Kromě toho se účastní místních burz práce a navštěvují školy ve venkovských oblastech.

Poradci působící v TLMTCS poskytují kariérní informace a poradenství individuálně i pro skupiny; zároveň vyvíjejí a realizují integrační programy na trhu práce a pomáhají klientům při plánování kariéry podporou jejich sociálního a osobního rozvoje.

CIC – Střediska kariérních informací fungují v působnosti Ministerstva práce a sociálního zabezpečení. Střediska získávají informace nejen od institucí rozvíjejících vzdělávací systémy, ale také z trhu práce. Hlavní služby těchto středisek se zaměřují na pomoc uchazečům o zaměstnání a zaměstnavatelům.

Odkazy na výše uvedené instituce:

- Ministerstvo školství a vědy: www.smm.lt
- Ministerstvo práce a sociálních věcí: www.socmin.lt
- Kariérní centra na největších litevských univerzitách:
 - <http://karjera.vdu.lt>
 - <http://www.karjera.ktu.lt>
 - <http://www.karjera.vu.lt>
 - <http://karjera.lzuu.lt>
 - <http://www.karjera.vgtu.lt>
- Centrum Euroguidance LT: www.euroguidance.lt/jaunimui.htm
- Pedagogicko-psychologické služby (Kaunas): www.kppt.lm.lt
- Litevská burza práce: www.ldb.lt
- Litevský úřad pro vzdělávání o trhu práce: www.darborinka.lt/english/?pid=600

Univerzita Vytautas Magnus koordinuje a podílí se na některých projektech týkajících se kariérového poradenství.

Projekty Leonardo da Vinci – uspokojování potřeb práce: Evropské kurikulum pro poradce poskytující služby celoživotního profesního poradenství v souladu s výzvami s rozšiřováním EU, překonávání jazykových bariér mezi kulturami v průběžném profesním poradenství.

Projekty v rámci Evropských strukturálních fondů: vývoj a implementace programu magisterského studia „Kariérní poradenství“, vývoj studijních programů a normativních dokumentů pro kariérové poradenství.

Realizují také projekty PHARE, 5. rámcový program, European Training Foundation.



1.7 Rumunsko

STRUKTURA SYSTÉMU PORADENSKÝCH SLUŽEB V RUMUNSKU

Rumunský systém poradenských služeb stojí na spolupráci dvou ministerstev: Ministerstva školství a výzkumu (MEC) a Ministerstva práce, sociální solidarity a rodiny (MMS) a na podpoře ze strany nevládních organizací a soukromého sektoru, z nichž každý má svou vlastní síť škol a/ nebo odborné poradenské služby.

- Ministerstvo školství a výzkumu: hlavním cílem je nabízet služby týkající se škol a profesního poradenství pro studenty středních a vysokých škol.
- Národní asociace pro školní a profesní poradenství (ANOSP): profesní sdružení interdisciplinárního charakteru, které organizuje a rozvíjí aktivity na školách a profesní poradenství pro mladé a dospělé lidi. Hlavním cílem ANOSP je pomoc a poradenství týkající se kariéry, výzkumu a informací.
- Euroguidance Rumunsko – Národní informační středisko pro poradenství v rámci sítě Euroguidance (CNROP): protějšek Evropské sítě v oblasti odborného poradenství v rámci Evropského programu na podporu odborného vzdělávání „Leonardo da Vinci“. CNROP nabízí pomoc při hledání vzdělávacích příležitostí v období po absolvování povinné školní docházky, zajišťuje správu dat získaných od klientů v rámci poradenského procesu a testování schopností žáků ve vztahu k volbě povolání.
- Poradenské oddělení pro výběr profesních drah a pro integraci na trh práce bylo na různých univerzitách založeno v roce 1998. Jejich úkolem je poskytovat informace týkající se stávajících studijních programů, podpora studentů/absolventů v jejich kontaktu s trhem práce.
- Národní agentura pro zaměstnanost (ANOFM). Její hlavní úlohou je přispět ke snížení míry nezaměstnanosti. Agentura vyvíjí různé aktivity kariérového poradenství, např.: rozvoj poradenství a programů poradenství pro volbu povolání, aktivizační programy, adaptační a rekvalifikační programy pro aktivní lidi, poradenské služby pro nezaměstnané.
- Informační a poradenská centra v oblasti kariéry – fungují na vysokých školách, místních úřadech práce a regionálních agenturách pro sport a mládež. Jejich hlavním úkolem je informovat o trhu práce, o možnostech vzdělávání a podpora hodnocení osobnosti a sebehodnotících procesů.
- Centrum pedagogicko-psychologické asistence (CAPP): instituce ministerstva školství a výzkumu (MEC) s pobočkami v každém kraji (CJAPP) a v Bukurešti. Hlavní cíl: koordinace činnosti školních poraden a těch, které jsou sdíleny více školami, zprostředkování kontaktu mezi poradnou a dalšími odbornými poradenskými institucemi.
- Pedagogicko-psychologické poradny: struktury fungující ve školách nebo sdílené skupinou škol, poskytující kariérní informace, výchovné a profesní poradenství. Žákům, učitelům a rodičům je poskytována pomoc pro dosažení vzdělávacích a formativních cílů stanovených školou, pro harmoničtější rozvoj a lepší sociální a profesní integraci jednotlivců.

1.8 Velká Británie

1.8.1 ÚVOD

V souvislosti s tímto přehledem o kariérovém poradenství ve Velké Británii se vynořují dvě až tři témata:

- V posledních letech souvisely jednotlivé národní iniciativy týkající se profesního poradenství více s makroekonomickou politikou, než tomu bylo dosud. Centrální agendou britské vlády bylo zvyšování dovedností pracovní síly jako nutný prostředek k úspěchu v globální znalostní ekonomice. To znamená, že některé veřejné orgány popsané níže jsou zapojeny do opatření přijatých na centrální i regionální úrovni, a to s cílem přilákat lidi do průmyslu a odvětví, kde se projevuje nedostatek kvalifikované pracovní síly. Důraz je kladen spíše na naplňování potřeb zaměstnavatelů a méně už na individuální rozvoj, ačkoli oboje spolu v ideálním případě úzce souvisí.
- V rámci stejného strategického kontextu a nedávné rychlé expanze v oblasti vysokoškolského vzdělávání se zaměřují kurzy spíše na vzdělávání na základě pracovní zkušenosti než na tradiční akademické předměty. Souvisí to se vzděláváním navázaným na rozvoj kariéry, tj. rozvoj studentů, mnoho z nich již odborně se vzdělávajících v pracovním procesu, popřípadě pro konkrétní typy pracovních míst.
- Výše uvedené faktory mají třetí důsledek, a to velmi plynulé a rychle se měnící politické prostředí. Některé z organizací uvedených níže vznikly relativně nedávno a stále ještě podléhají neustálému hodnocení z hlediska jejich výkonu při naplňování národních cílů zmíněných výše. V některých případech to znamená, že možná nebudou mít příliš dlouhou životnost. Například organizace Connexions (viz 1.8.3) již brzy ztratí svou nezávislost.
- Politické strategie nejsou stejné ve všech částech Spojeného království, existují různé přístupy uplatňované ve Walesu a Skotsku. Tato zpráva se zaměří na situaci v Anglii.

Z těchto důvodů se situace popsaná v této zprávě, která je aktuální v době jejího zpracování, může měnit v průběhu projektu Průvodce kariérou. Zpráva by měla být v případě potřeby aktualizována s cílem pomoci kolegům sledovat vývoj ve Velké Británii.

1.8.2 DEFINICE

Pro účely této zprávy jsou použity tyto definice:

Kariérní vzdělávání = rozvoj jedince holistickým způsobem, budování povědomí o sobě samém a rozvíjení vlastností potřebných pro efektivní kariérní rozvoj. Kariérní vzdělávání se skládá z následujících prvků: osobní rozvoj, průzkum kariérních možností a řízení kariéry.

Kariérové poradenství = konkrétnější intervence, jejichž cílem je pomoci mladým lidem využít svých schopností se záměrem, aby posunuli své zájmy ke konkrétnímu povolání.

1.8.3 VEŘEJNÉ INSTITUCE

Hlavní veřejná organizace poskytující kariérové poradenství pro mladé lidi je Connexions (www.connexions-direct.com). Tato organizace je financována Ministerstvem školství a vědy



(DfES) v národní vládě. Organizace Connexions funguje následujícím způsobem:

- A. Každá střední škola má přístup k osobnímu poradci (PA) financovanému ze strany Connexions. Úlohou tohoto poradce je pořádat skupinové aktivity, které organizuje sám nebo ve spolupráci s vyučujícími, a individuálně podporovat žáky. Pro další podrobnosti o fungování škol v tomto ohledu viz část 2.
- B. Connexions nabízí také řadu služeb pro školy ohledně kariérního rozvoje zaměstnanců. Větší kanceláře Connexions mají rovněž týmy zabývající se inovací učebních osnov a vývojem. Tyto týmy nabízejí:
 - poradenství pro školní koordinátory kariérního vzdělávání,
 - poradenství v oblasti porovnání služeb s národním rámcem,
 - vývoj aktivit a plánů vyučovacích hodin,
 - přípravu na inspekci,
 - školení pro zaměstnance nově pověřené funkcí v oblasti rozvoje kariéry,
 - pomoc školám získat certifikát Investor in Careers.
- C. Podobná podpora je nabízena také vysokoškolským pracovištím poskytujícím další vzdělávání, která jsou odpovědná za výuku věkových skupin 14–19 let, a to zejména zájemců o odborné kurzy; rovněž i soukromým poskytovatelům, kteří v rámci učebních oborů nabízejí kurzy postavené na pracovní zkušenosti.
- D. Organizace Connexions mívá obvykle velmi viditelně umístěnou kancelář na některé z místních hlavních ulic. Mladí lidé tak mohou přímo získat informace a poradenství (information, advice and guidance – IAG) prostřednictvím těchto kanceláří. Webové stránky Connexions zároveň nabízí celou řadu služeb, které mohou být využity soukromě, bez návaznosti na školu.
- E. Organizace Connexions také distribuuje celou řadu publikací pro mladé lidi, a to jak na národní úrovni (např. „Get that job“ / „Jak získat tuto práci“), tak na místní úrovni (32 tisíc výtisků publikace „Beyond 16“ / „Po šestnácti“ zaslaných do škol v Birminghamu).

Connexions se podílí na plánování průběhu kurzů na národní i regionální úrovni a na aktivitách na podporu většího rozvoje dovedností pracovní síly. Jedná se tedy o strategickou a aktivní organizaci, která zároveň reaguje na individuální potřeby.

Dalším důležitým aktérem při prosazování přístupu k vysokoškolskému vzdělávání mezi mladými lidmi je organizace Aim Higher (www.aimhigher.ac.uk). Stejně jako Connexions funguje dvojnásobem:

- A. Webové stránky Aim Higher umožňují komukoliv přímý přístup k tomu, aby se mohl dotazovat na vysokoškolské studium a kariérní možnosti. Obsahují kariérní profily, propojují kvalifikace s různými typy pracovních míst a nabízejí poradenství pro rodiče. K dispozici je také přímý odkaz na webové stránky Connexions.
- B. Organizace Aim Higher také zaujímá strategičtější přístup k podpoře vládních cílů ohledně účasti na vysokoškolském vzdělávání. Financuje projekty zaměřené na iden-

tifikaci problémových oblastí nebo rozvoj podpůrných materiálů a aktivit zaměřených na konkrétní profesní dráhy. Záměrem je, aby očekávání mladých lidí odpovídala národním nebo regionálním potřebám v oblasti kvalifikací.

Třetím pilířem mezi veřejnými poskytovateli je služba Higher Education Careers Service Unit (Oddělení vysokoškolského kariérového poradenství www.hecsu.ac.uk), jejímž úkolem je vytvářet a šířit informace o kariéře v souvislosti se vzděláváním a profesním poradenstvím v oblasti vysokoškolského studia. HECSU je registrovaná jako charitativní organizace, ale má také komerční sekci „Graduate Prospects“, která poskytuje informace vysokým školám, zaměstnavatelům a studentům.

Nabízí navíc speciální informační zdroje pro rodiče, kteří potřebují pomoc při podporování svých dětí při studiu a volbě povolání. DfES provozuje Rodičovské centrum (www.parentscentre.gov.uk), kde jsou kombinovány informace o zdraví a výživě či šikaně ve škole s konvenčnějšími informacemi o pracovních příležitostech.

Na závěr této části je třeba se zmínit o Job centrech (www.jobcentreplus.gov.uk), která napomáhají tomu, aby lidé mohli po období nezaměstnanosti nastoupit poprvé do práce či se do práce vrátit. Job centra se nacházejí ve všech městech a mají také na starosti vyplácení dávek v nezaměstnanosti, a rovněž tak příspěvek pro uchazeče o zaměstnání (ten je obzvláště důležitý pro mladé lidi, kteří opustili školu, a neusilují o další studium). Tato jejich funkce je podporována poradenskými službami zaměřenými na to, jak se dostat do práce.

1.8.4 SOUKROMÉ ORGANIZACE

Kariérové poradenství poskytuje také celá řada soukromých subjektů. Jejich služby fungují jak na elektronické bázi, tak prezenčně. V některých případech může být požadován vyšší stupeň odborné podpory, kterou je potřeba zajistit; kupříkladu psychologové, kteří mohou odborněji pracovat s profilem uchazeče o zaměstnání (viz např. www.careeranalysts.co.uk). Jako komerční subjekty se však spíše zaměřují na pracující dospělé a jejich hledání nových pracovních příležitostí nebo změnu kariéry, což znamená, že jejich služby nemusí být příliš atraktivní pro mladé lidi jako veřejné služby uvedené výše.

Ve stejné kategorii nalezneme:

- Služby poskytované soukromými vzdělávacími organizacemi, jako jsou Gabbitas Thring (www.gabbitas.co.uk), které kombinují kariérové poradenství a poskytování informací v souvislosti s výběrem školy nebo univerzity.
- Informační zdroje poskytované v jednotlivých pracovních odvětvích, jež mají přilákat lidi do určitého povolání či k nějaké práci, od armády (www.armyjobs.mod.uk) po finanční služby (www.fssc.org.uk).
- Rubriky novin věnované kariéře (viz např. The Independent: www.independent.co.uk/careers_advice).



2. Používané metody

2.1 Bulharsko

Normativní rámec pro vytvoření a zajištění fungování národního systému kariérového poradenství pro studenty a dospělé byl regulován zákonem o odborném vzdělávání a přípravě z roku 1999 a zákonem o ochraně proti nezaměstnanosti a podpoře zaměstnatelnosti z roku 1998. Služby podporující kariérové poradenství v Bulharsku byly vytvořeny v souladu se státní politikou podpory zaměstnanosti.

Podle zákona o odborném vzdělávání jsou prostřednictvím kariérového poradenství poskytovány studentům, nezaměstnaným a ostatním lidem informace a poradenství při volbě povolání a profesním rozvoji a jsou pokryta povolání a speciality uvedené v katalogu profesí pro odborné vzdělávání a přípravu.

Hlavní uživatelé služeb podporujících kariérové poradenství a nabízející kariérové poradenství patří do těchto cílových skupin:

1. žáci základních, středních a odborných škol až do okamžiku jejich vstupu na vysoké školy nebo do získání zaměstnání;
2. specifické cílové skupiny studentů:
 - se specifickými vzdělávacími potřebami – studenti mimo normu nebo ti, co předčasně opustili školu;
 - nadaní studenti v oblasti výtvarného umění, hudby či sportu;
 - se specifickými vzdělávacími potřebami – osoby s chronickými onemocněními, fyzickým či smyslovým postižením a mentálně retardovaní;
3. děti školního věku, které nespádají výše
4. mladí lidé a dospělí, kteří jsou:
 - ve věku mezi 16 až 29 lety a opustili školu, aniž by dosáhli určitého stupně vzdělání či odborné kvalifikace;
 - studenti vysokých škol;
 - zaměstnaní lidé, kteří potřebují částečnou kvalifikaci nebo rozšíření své kvalifikace;
 - dočasně nebo trvale nezaměstnaní;
 - bývalí vězni;
 - důstojníci a vojáci mimo armádu;
 - migranti;
 - ženy na mateřské dovolené;
 - osoby s postižením;
5. rodiče, zaměstnavatelé (ať už jako uživatelé nebo účastníci kariérového poradenství).

Národní program rozvoje vzdělání a předškolní přípravy (2006–2015) stanoví zavedení systému kariérového rozvoje. Možné řešení by mohlo být nalezeno ve dvou hlavních liniích:

- horizontální: příležitost pro rozvoj prostřednictvím diferenciací postavení „učitele“.

Je plánováno zavedení pěti nových pracovních pozic: „učitel-junior“, „učitel“, „učitel-senior“, „vedoucí učitel“ a „metodik“. Horizontální kariérový rozvoj bude řízen podle specifické délky praxe a absolvování povinného vzdělávání a hodnocení výsledků.

- vertikální: změny primárně souvisí s úpravou požadavků na obsazení míst v systému státního školství – ředitelé, zástupci ředitelů, experti a vedoucí pracovníci krajských inspektorátů, zaměstnanci ministerstva školství.

Se zřetelem na zlepšení informačních služeb a kariérového poradenství v systému středoškolského vzdělávání jsou plánovány tyto kroky: vytvoření národní sítě zahrnující 28 informačních a poradenských center, vytvoření národní databáze pro celoživotní vzdělávání a odborné přípravy, realizace dvoustranných a mnohostranných projektů za účelem rozvoje informačních služeb a kariérového poradenství pro osoby se specifickými vzdělávacími potřebami, vytvoření široké sítě poboček (státní, obecní a soukromé) poskytujících kariérové poradenství a konzultační služby, zavedení kariérového poradenství formou školení.

V roce 2006 podepsalo Národní pedagogické centrum (NCP) společně s Americkou agenturou pro mezinárodní rozvoj (USAID, www.usaid.gov) v rámci projektu „Trh práce“ (LMP, <http://www.bglabor.org>) dohodu o rozvoji lidských zdrojů a systému kariérového poradenství ve středním odborném vzdělávání v Bulharsku.

Hlavním cílem této dohody je, že NCP má v úmyslu s LMP položit základy systému pro poskytování služeb kariérového poradenství a kariérový rozvoj pro žáky středních a odborných škol, jakož i mechanismus pro sběr, zpracování a využití informací o potřebách pracovníků s praktickými dovednostmi a schopnostmi na trhu práce. Hladké fungování systému musí být zajištěno účastí odborníků na kariérové poradenství, kteří budou absolvovat speciální školení, které je připraví na pozice metodiků a školitelů zaměstnanců v rámci systému. Tento model má zajistit účast maximálního počtu žáků středních a odborných škol.

Národním pedagogickým centrem byl také zpracován Tematický plán kvalifikace pedagogických pracovníků na středních školách a byl schválen ministrem školství a vědy doc. Danielem Valtchevem. Kvalifikační školení středoškolských pedagogů je realizováno formou kurzů, seminářů a praktického výcviku k následujícím tématům:

- evropská dimenze odborného vzdělávání a přípravy za účelem podpory mobility, partnerství a nadnárodních iniciativ, Evropský rámec kvalifikací;
- kariérové poradenství;
- posílení praktické přípravy a přiblížení se oblasti zaměstnanosti v odborném vzdělávání;
- zvyšování motivace pro celoživotní učení;
- prevence předčasného odchodu ze vzdělávání;
- práce v multikulturním prostředí;
- práce se studenty se specifickými vzdělávacími potřebami;
- prevence u ohrožených dětí a studentů apod.



Činnosti uvedené v Tematickém plánu kvalifikace pedagogických pracovníků na středních školách v roce 2006 se zaměřují na:

1. ředitele a zástupce ředitelů;
2. učitele mateřských škol;
3. učitele na základních školách (v první až osmé třídě);
4. učitele ve školách pro studenty se specifickými potřebami;
5. středoškolské učitele (v 8.–13. třídě):
 - gymnázií,
 - středních škol se zaměřením,
 - odborných škol;
6. pedagogické poradce, učitele v dětských domovech, sociální pedagogy v internátních školách, na pracovištích poskytujících různé typy služeb.

ODKAZY

Zákon o odborném vzdělávání a přípravě:
<http://nrcvg.hrdc.bg/>

Národní strategie pro další odborné vzdělávání
2005–2010:
<http://www.navet.government.bg/>

Zpráva o stavu služeb kariérového poradenství
v Bulharsku:
<http://nrcvg.hrdc.bg/>

„Odborné vzdělávání a příprava...“ – pracovní
materiál ze společného setkání komise EU – Bul-
harsko:

www.esc.bg/reports_download.php?id=27

Národní zpráva o Memorandu Evropské komise
o celoživotním učení

<http://www.lifelonglearning-bulgaria.org/bg/natrep8.htm>

2.2 Estonsko

V oblasti vzdělávání je poradenství poskytováno jak v rámci práce s mládeží, tak jako součást formálního vzdělávání.

2.2.1 KRAJSKÁ INFORMAČNÍ A PORADENSKÁ CENTRA

V rámci práce s mládeží funguje síť informačních a poradenských center od roku 1999/2000 a jejich počet se zvýšil na 24. Vzhledem k tomu, že kariérové poradenství není definováno jako součást služeb center, některá z nich mají sklon upřednostňovat poskytování informačních služeb a práci s mládeží, spíše než zaměřením se na kariérové poradenství.

Hlavní cílovou skupinou jsou osoby ve věku 7–26 let.

2.2.2 ŠKOLY POSKYTUJÍCÍ VŠEOBECNÉ VZDĚLÁVÁNÍ

V rámci všeobecného vzdělávání musí všechny školy od září 2004 vyučovat povinné průřezové téma Profesionální kariéra a její rozvoj. V mnoha případech je za koordinaci činnosti řízení kariéry v rámci celé školy zodpovědný jeden zaměstnanec. K úkolům koordinátora kariéry patří spolupráce s krajským informačním a poradenským centrem a třídními učiteli a dalšími učiteli, podpora předmětu při realizaci průřezového tématu, organizace žákovských návštěv u zaměstnavatelů a v některých případech dodání zpracovaných vyučovacích hodin k tomuto tématu.

2.2.3 INSTITUCE POSKYTUJÍCÍ ODBORNÉ VZDĚLÁVÁNÍ A PŘÍPRAVY (VET)

Podle estonského Národního rozvojového plánu pro využívání strukturálních fondů Evropské unie JPD 2004/2006 mají také instituce poskytující odborné vzdělávání a přípravu trvale zajišťovat služby kariérového poradenství pro své studenty. Vzhledem k nedostatku finančních zdrojů a vyškolených specialistů se ve skutečnosti této iniciativy chopilo jen několik institucí odborného vzdělávání a přípravy. V několika málo institucích odborného vzdělávání a přípravy je zaměstnán odborník na kariérové poradenství, který poskytuje studentům informace o světě práce, pomáhá jim rozvíjet jejich schopnosti v hledání zaměstnání a podporuje je v této aktivitě. Tyto příklady jsou nicméně velmi vzácné a lze konstatovat, že většina institucí odborného vzdělávání a přípravy prakticky žádné služby kariérového poradenství neposkytuje.

2.2.4 VYSOKOŠKOLSKÉ INSTITUCE

Na úrovni vysokých škol založilo pět největších estonských univerzit z vlastní iniciativy kariérové centra bez jakékoliv centrální regulace. Služby jsou poskytovány aktuálním studentům, zaměstnavatelům a absolventům. Kromě toho, že tato centra poskytují kariérové poradenství, fungují také často jako pojitka mezi zaměstnavateli a studenty. Pořádají přednášky a semináře, firemní prezentace, zprostředkovávají zaměstnání a další vzdělávání a poskytují relevantním cílovým skupinám přístup do příslušných databází. Hlavním cílem vysokoškolských služeb v tomto směru je rozvoj dovedností studentů v oblasti hledání práce, jejich podpora při hledání zaměstnání a vývoje jejich profesní dráhy po absolvování studia.



2.2.5 MÍSTNÍ ÚŘADY PRÁCE

V rámci rezortu práce pracuje 22 poradců poskytujících kariérové poradenství v 15 místních úřadech práce po celém Estonsku. Kariérové poradenství je nabízeno jak individuálně, tak ve skupinách. V závislosti na potřebách klienta poradce pomáhá klientovi určit vzdělávací a pracovní aspirace, mapuje situaci na trhu či různé možnosti vzdělávání. Dále radí, jak činit racionální a dobře poučená rozhodnutí týkající se zaměstnanosti a vzdělávání a/nebo dává instrukce ohledně hledání zaměstnání, psaní životopisu a další dokumentace nutné při ucházení se o práci.

Kromě individuálního a skupinového poradenství mohou klienti v rezortu práce také použít samoobslužných možností. Všechny místní úřady práce jsou vybaveny počítači, kde mají uchazeči o zaměstnání přístup k internetu a mohou využít této příležitosti k vyhledávání informací a volných pracovních míst, zaregistrovat se do databáze, vyplnit formuláře žádostí a připravit další dokumenty nutné při žádání o práci.

Síť kariérových poradců na trhu práce je koordinována Estonskou radou trhu práce, která je také zodpovědná za poskytování školení.

2.2.6 SOUKROMÉ PORADENSTVÍ

Hlavním cílem poradenství v soukromém sektoru bývá zprostředkování zaměstnání (jak prezenčně, tak přes internet). Soukromé podniky se podílejí na poradenských činnostech pro mladé lidi prostřednictvím zajišťování dnů „stínování“ zaměstnanců, kariérových dnů a souvisejících akcí, firemních prezentací, a to jak přímo ve společnosti, tak ve školicích prostorech.

Více informací lze získat zde: www.innove.ee/en/?p=2&op=prog&ID=7



2.3 Francie

Obecně řečeno existuje ve Francii dvojitý přístup ke školnímu a kariérovému poradenství. Na jedné straně je důležitý ekonomický přínos poradenství, má sloužit ekonomickým potřebám země. Na druhé straně s sebou poradenství nese vzdělávací aspekty. Tento vzdělávací rozměr je zaměřen na posílení všech dovedností, které by mohly přispět k osobnímu rozvoji a umožnit každému přizpůsobit se sociálním a ekonomickým změnám.

Ve francouzském vzdělávacím systému probíhá první krok pro kariérní rozhodnutí na druhém stupni základní školy. Volba vzdělávací dráhy začíná ve věku 11–12 let, během adaptačního cyklu. Výběr střední školy se zaměřením na všeobecné nebo odborné vzdělávání probíhá na druhém stupni základní školy (ve 14–15 letech). Zaměstnanci školy mohou být na setkáních zaměstnanců (Conseil de classe) vyzváni k tomu, aby se těmto činnostem věnovali. Rozhodnutí zaměstnanců školy mohou být napadena odvoláním k inspekci. Zejména rodiče si mohou stěžovat na navrhované odborné zaměření studia a požádat o jiné. Inspektoři se rozhodují nejen na základě názorů rodin a zaměstnanců školy, ale také podle počtu volných míst v požadované odborné sekci.

Pokud jde o zajištění přístupu mladých lidí ke kariérovému poradenství v pravém slova smyslu, používají se ve Francii tři hlavní metody.

2.3.1 PORADENSKÉ ROZHOVORY (JEDEN NA JEDNOHO)

Rozhovor je nejpoužívanější technikou pro poskytování kariérového poradenství. Poradenské rozhovory jsou polořízené. Jejich cílem je přispět k osobnímu rozvoji a pomoci studentům a mladým uchazečům o zaměstnání činit kariérní rozhodnutí. Nejčastěji rozhovory probíhají ve třech etapách, tj. nastavení problému, analýza a navrhování cílů pro řešení problému.

2.3.2 HODNOTICÍ TECHNIKY

Techniky jako hodnocení dovedností, psychologické testy a dotazníky jsou také používány k posouzení odborných zájmů a kompetencí. Čím dál více se používají svépomocné nástroje, a to zejména internetové nástroje.

2.3.3 KARIÉROVÉ VZDĚLÁVÁNÍ V RÁMCI UČEBNÍCH OSNOV

Základní předpoklad pro kariérní vzdělávání ve Francii je, že co se týče rozhodování ohledně profesní dráhy, jedná se o osobní proces. To znamená, že jednotlivci musí rozhodnout o své vlastní cestě a jsou za své volby zodpovědní. V důsledku toho je nezbytné, aby měli určité širší znalosti a chápali obsah vzdělávacích programů a záležitosti týkající se povolání, stejně jako by měli znát svou vlastní osobnost. Proto jsou v rámci kariérního vzdělávání na jedné straně studentům poskytovány informace o trhu práce a na druhé straně rozvíjeny jejich dovednosti shromažďovat informace, schopnosti sebehodnocení, sebepoznání a sebevědomí.

Kurzy kariérního vzdělávání se skládají ze tří druhů činností:

- sebezpoznávací cvičení jako popis svých zájmů, hodnot a osobnostních rysů;
- aktivity související s trhem práce, jako například psaní nebo pokračování v získávání informací o živnostech a povoláních;



- kontakty s odborníky prostřednictvím on-the-job školení, firemní návštěvy nebo pozvání odborníci na přednášky pro školy.

2.4 Německo

2.4.1 KARIÉROVÉ PORADENSTVÍ NA ŠKOLÁCH

Za kariérové poradenství ve školství jsou rovněž zodpovědné samotné školy. Prvky kariérového poradenství se staly součástí učebních osnov. Školy nabízejí opatření týkající se kariérového poradenství ve formě učení, např. exkurze a stáže do továren. Propojení s pracovním prostředím zajišťují celostátně zavedené sítě cca 450 partnerství mezi školami a podniky. Síť (www.schule-wirtschaft.de) je založena na místních iniciativách a podporuje profesionální praktické školicí programy, jakož i celou řadu dalších aktivit, např.:

- iniciuje a vede komunikaci a spolupráci mezi školami a ekonomickým sektorem,
- nabízí příležitost pro učitele i studenty získat znalosti o světě práce a ekonomickém prostředí,
- podporuje vzdělávání v ekonomické oblasti.

Zejména pro školy síť nabízí partnerství firem, profesní orientaci, obchodní hry, soutěže a další školení. Tyto druhy partnerství mezi školou a ekonomickým sektorem jsou podporovány celostátně posledních 5 let během trvání programu s názvem „Schule/Wirtschaft/Arbeitsleben“ (Škola/ekonomika/pracovní život) financovaného ministerstvem Bundesministerium für Bildung und Forschung (Spolkové ministerstvo pro školství a výzkum: BMBF) a veřejnými institucemi Spolkové republiky Německo.

Kromě toho existuje celá řada podobných programů, např.:

- „Transjob“ program organizace Stiftung der Deutschen Wirtschaft (SDW), www.sdw.org
- „Workshop Zukunft Program“ (Workshop – program Budoucnost) organizace Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) www.lernwelt.workshop-zukunft.de

OPATŘENÍ SPOLKOVÉ AGENTURY PRÁCE (BA)

Všeobecná dohoda o spolupráci škol a poskytovatelů kariérového poradenství

- dohoda o podpoře profesní orientace na školách,
- dohoda o spolupráci s médii,
- dohoda o společném vzdělávání učitelů a kariérových poradců.

2.4.2 VYSOKOŠKOLSKÝ KURZ PORADENSTVÍ

- kariérové poradenství pro absolventy vysokých škol ve spolupráci s pracovníky univerzity: rozšiřování studijních kompetencí a znalostí o trhu práce v akademické oblasti,
- úzká spolupráce s univerzitou a poskytovateli kurzu kariérového poradenství.

2.4.3 NABÍDKA KARIÉROVÉHO PORADENSTVÍ ZE STRANY SPOLKOVÉ AGENTURY PRÁCE

- Služby a podpora mládeže a mladých lidí.
- Tým kariérových poradců podporuje mladé lidi při profesní volbě během odborné přípravy a na začátku jejich profesní dráhy.
- Týmy poradců poskytují mentoring absolventům vysokých škol při výběru studijního oboru a kvalifikace.
- BA poskytuje informace o kariérních příležitostech a odpovídá na dotazy ohledně výběru profesní a vzdělávací dráhy.
- Nabídka osobní konzultace ve škole nebo v jiné instituci.
- Finanční podpora pro odborná školení v případě určitých konkrétních požadavků.





2.5 Řecko

Dvě hlavní oblasti, kde se objevuje kariérové poradenství, je rezort práce a školství. Metody hlavních organizací zodpovědných za kariérové poradenství jsou uvedeny níže.

2.5.1 REZORT PRÁCE

KPA – OAED

Programy jsou realizovány sedmi administrativními úřady, 114 místními poskytovateli profesního poradenství, jejichž poslání je umisťovat nezaměstnané osoby na trh práce a propojovat nabídku a poptávku po pracovních místech v Řecku. Na místech, kde nemá tato organizace své pobočky, svěřuje tuto práci mnoha spolupracovníkům, kteří pracují na obecních úřadech. Očekává se významné zlepšení kvality služeb díky fungování služeb profesního poradenství – KPA, a to podle vyhlášky prezidenta, která má být schválena. Poté, co byla role služeb profesního poradenství opětovně zvažována a dále na základě vyhodnocení situace na trhu práce a metod a možností, které v současnosti nabízejí moderní technologie, OAED učinila nezbytné kroky. Tento postup je v souladu s rozhodnutím Rady pro zaměstnanost a sociální záležitosti členských států Evropské unie ohledně změny v oblasti služeb profesního poradenství. Výsledkem by mělo být, že země budou schopny se vyrovnat s novými výzvami spojenými s globalizací ekonomické sféry, zvýšenou mírou konkurence, novými technologiemi, novými strukturami profesních vztahů a procenty nezaměstnanosti.

Cílem této organizace je zlepšení kvality služeb profesního poradenství na úroveň KPA za finanční podpory ze strany Evropského společenství. Důraz bude kladen na nabídku zaměstnání nezaměstnaným, aby se problém nezaměstnaných stal hlavní prioritou této organizace. V důsledku by na trhu práce měla vzniknout síť poskytovatelů profesního poradenství s ohledem na hlavní charakteristiky pracovní síly. Konkrétněji lze konstatovat, že ve prospěch nezaměstnaných osob jsou k dispozici kariéroví poradci, psychologové a speciálně vyškolení asistenti, dotykový IT systém a další technologie.

Tento nový přístup má tři směry:

1. Každá nezaměstnaná osoba bude mít příležitost navštívit konkrétního kariérového poradce.
2. Uspokojení potřeb bude záviset na rychlosti komunikace s jakoukoliv osobou zajímavící se o výše uvedené služby.
3. Jakákoliv nezaměstnaná osoba, jejíž jméno je zaznamenáno v registru této organizace, má příležitost vybrat si alternativu nabízenou prostřednictvím nové karty OAED, získané na základě kontaktu s konkrétním poradcem. Tato karta odkazuje na:
 - profesní vzdělávání,
 - zapojení nezaměstnaných do pracovních programů v podnicích, které jsou dotované,
 - účast v podpůrných programech pro mladé lidi ve svobodných povoláních,
 - poskytování poradenství kariérovými poradci OAED,
 - dávky v nezaměstnanosti.

Služby profesního poradenství budou spolupracovat s poradenskými centry, které fungují v rámci univerzit. Tento typ aktivit si klade za cíl bojovat s nezaměstnaností způsobenou pohybem osob na trhu práce nebo přechodem ze vzdělávání nebo z armády na trh práce.

2.5.2 REZORT ŠKOLSTVÍ

Ke.Sy.P a GraSep

HISTORIE VZNIKU

Cílem založení Ke.Sy.P a GraSep je zlepšení služeb kariérového poradenství ve prospěch mladých lidí v zemi.

Podle zákona 2525/97, č. 68, čl. 10,3 fungují pobočky Ke.Sy.P na úrovni prefektur, jedna pobočka je zřízena na Pedagogickém institutu, jedna na oddělení Správy středoškolského vzdělávání Ministerstva školství a náboženských věcí a 200 z nich na školách v zemi. Navíc bylo dalších 11 poboček Ke.Sy.P a 270 poboček GraSep založeno v nedávné době a dalších 100 se bude zřizovat na 100 školách.

Záměrem Ke.Sy.P je rozšířit instituce poskytující vzdělávání a kariérové poradenství na regionální úrovni s cílem nabízet pomoc jednotlivcům (studenti v sekundárním a terciárním vzdělávání) realizovat své schopnosti a začlenit se bezproblémově do sociálního a vzdělávacího prostředí a do velkých sociálních skupin (školy, studenti středních a vysokých škol, rodiče studentů, učitelů atd.).

KONKRÉTNĚJI

V září 1997 byl odhlasován nový zákon č. 2525/97 s názvem „Jednotná střední škola, přístup absolventů středních škol k terciárnímu vzdělávání, hodnocení vzdělávacího procesu a navýšení prostředků.“ Článek 10 tohoto nového zákona obsahuje následující:

Článek 10 / Studijní a kariérové poradenství

1. Studijní a kariérové poradenství si klade za cíl poskytnout pomoc studentům v jejich růstu s cílem realizovat jejich zájmy, rozvíjet jejich schopnosti a podpořit jejich účast na životě společnosti.
2. Národní centrum kariérového poradenství (EKEP) se nachází v Athénách, vzniklo na základě článku 16 zákona č. 2224/1994 a funguje pod dohledem Ministerstva školství a náboženských záležitostí a Ministerstva práce a sociálních věcí.
- 3a. Ve snaze rozšířit kariérové poradenství po celé zemi jsou pobočky Ke.Sy.P zřizovány také v rámci jiných institucí, jedna na Pedagogickém institutu, jedna na oddělení správy středoškolského vzdělávání Ministerstva školství a náboženských záležitostí a 200 poboček ve školách v zemi. Pobočky Ke.Sy.P a GraSep jsou pod dohledem Ministerstva školství a náboženských záležitostí a jsou financovány z rozpočtu téhož ministerstva.
- 3b. Cíle GraSep, počty poradců, jejich platy a povinnosti, jakož i funkce a počty Ke.Sy.P na institucích a Gra.Sep na školách, jsou určeny vyhláškou prezidenta.

NAPLŇOVÁNÍ POTŘEB

Pobočky Ke.Sy.P a GraSep reagují na potřeby žáků/studentů v sekundárním a terciárním vzdělávání, rodičů, zaměstnanců a obecně na potřeby společnosti.

- Ke.Sy.P jsou umístěny na centrálních místech a své služby nabízejí všem zájemcům.



- Ke.Sy.P rovněž poskytuje služby osobám s postižením, které však mohou využít jen velmi málo poboček Ke.Sy.P vzhledem k nedostatku vybavení. Ke.Sy.P a GraSep mezi sebou komunikují prostřednictvím sítě „Nestor“, za účelem získání včasných, spolehlivých informací o tématech jako je „kariéra“, aby měli přístup k aktuálním a relevantním informacím.

V poslední době je na potřeby všech škol reagováno prostřednictvím sítě Panhellenic Inter-school „EDUNET“ a do této sítě jsou zapojeny také GraSep i Ke.Sy.P.

Síť „Nestor“ je Panhellenic Intranet (přes telefonní síť). Přístup je povolen těm, kteří mají přístupový kód. Síť „Nestor“ usnadňuje komunikaci a spolupráci učitelů, kteří se podílejí na poradenství, a výchovných poradců.

Ke.Sy.P působící v Pedagogickém institutu podporuje funkci „Nestor“ v pobočkách Ke.Sy.P a GraSep. Někteří členové Ke.Sy.P a GraSep mají přístup k síti „Nestor“ v následujících oblastech:

- informace o vzdělávání,
- informace o profesích,
- základní témata kariérového poradenství,
- semináře, setkání a další aktivity,
- informace z webových stránek a další témata, která odkazují na existenci a funkce poboček Ke.Sy.P a GraSep.

Ti, kteří jsou odpovědní za kariérové poradenství, se zabývají fungováním kariérového poradce na školách a spolupracují se specialistou, který poskytuje informace, dále poskytují podporu GraSep a spolupracují s učiteli, kteří tam pracují, a také poskytují poradenské služby.

2.6 Litva

Při popisu služeb kariérového poradenství na středních školách by měly být uvedeny tři hlavní cílové skupiny: žáci, jejich rodiče a učitelé. Každá z těchto skupin má své vlastní představy o tom, co v současnosti znamená kariéra, proto je moudré používat různé metody komunikace s těmito skupinami.

Žáci mají přístup ke kariérovému poradenství a poradenským službám na školách nebo na nejbližším oddělení litevských úřadů práce. Mohou použít minimálně 4 různé typy kariérového poradenství:

- Individuální poradenství. Schůzka s jednou osobou trvá 45 min. Může to být diskuze nebo test, s cílem dozvědět se více o svých životních cílech a hlavních názorech na výběr povolání.
- Skupinové poradenství. Setkání o délce 45 minut je určené 8–12 žákům. Může se jednat o diskuzi na aktuální témata, hra nebo test pro více osob se stejnými/podobnými myšlenkami.
- Semináře jsou poskytovány skupinám o 15 až 30 žácích. Trvají od 45 min po 2 hodiny. Obvyklá témata seminářů jsou spojená s velmi důležitými a novými informacemi (například: „Nová pravidla pro vstup na univerzitu“). Pokud je potřeba, může být seminář složen ze dvou částí: teoretické a praktické.

- Skupinové setkání k informacím o odborném vzdělávání s pomocí ICT. Takové setkání trvá 45 min a je určeno pro 15 až 30 žáků. Je potřeba mít ve třídě dobré vybavení ICT a vysokorychlostní připojení k internetu. Použití IT systému je nejrychlejší způsob jak používat odkazy na národní vzdělávací systém, vyzkoušet test online či vyplnit životopis online.

Učitelé a rodiče se mohou účastnit seminářů, které jsou pořádány státními institucemi a zřizovateli středních škol. Další možností je individuální komunikace s psychologem nebo kariérovým poradcem ve škole či jinde.

Metody široce používané na litevských školách jsou: dotazníky, testy, týmové a individuální práce, brainstorming, rozhovory, cvičení typu „Dokonči větu...“, besedy, přednášky, hraní rolí, simulační hry.

2.7 Rumunsko

Informace o odborném vzdělávání a poradenství představují komplex služeb, poskytovaných zdarma osobám hledajícím práci.

Tyto služby jsou zaměřeny na:

- poskytování informací týkajících se trhu práce a vývoje povolání;
- hodnocení osobnosti a sebehodnocení s ohledem na získání lepší profesní orientace;
- rozvíjení schopností a sebevědomí osob hledajících práci, s cílem pomoci jim při rozhodování o vlastní kariéře;
- školení v metodách a technikách hledání zaměstnání (např. sebezprezentace na pohovoru a vypracování životopisu).

Uživatelé těchto služeb jsou osoby hledající zaměstnání, které se přihlásily v místní agentuře pro zaměstnanost. Prostřednictvím samostatného získávání informací či individuálního a skupinového poradenství pro osoby hledající zaměstnání jsou poskytovány informace týkající se trhu práce, profesního směřování, hodnocení a sebehodnocení.

Profesní/kariérové poradenství a školení v oblasti metod a technik hledání zaměstnání a ve způsobu vlastní prezentace během přijímacího pohovoru jsou poskytovány kariérovými poradci v centrech pro kariérní informace a poradenství, které fungují v rámci regionální agentury pro zaměstnanost.



2.8 Velká Británie

2.8.1 KARIÉROVÉ PORADENSTVÍ NA ŠKOLÁCH

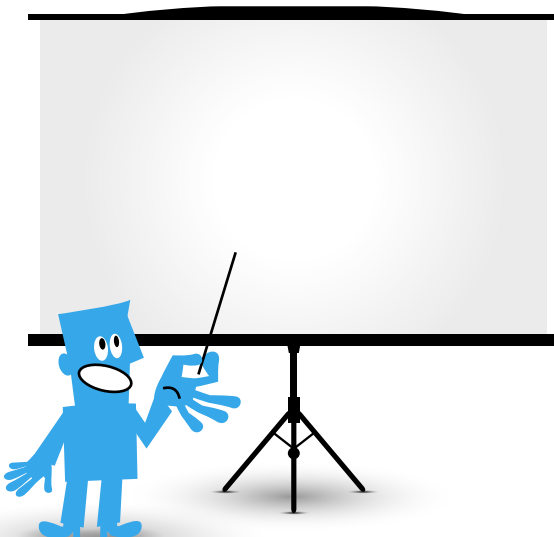
- Poskytování kariérního vzdělávání je zákonnou povinností pro věkovou skupinu 11–16 let. Kariérní vzdělávání už není povinné po 16. roce věku, ačkoli se jedná o období, kdy se mladí lidé připravují na velké životní rozhodnutí.
- Existuje národní rámec pro kariérní vzdělávání (k dispozici na adrese www.teachernet.gov.uk/doc/6009/DFES-0163-2003.pdf). V současné době jsou však tyto služby nad rámec zákona.
- Školy se liší v tom, jak organizují a prezentují tuto část učebních osnov. V mnoha případech je zahrnuta pod téma Občanství, zatímco jinde je součástí Osobnostní a sociální výchovy a výchovy ke zdraví (PSHE) nebo Osobnostní, sociální a etické výchovy (PSME). Většina škol má koordinátora pro profesní orientaci, ale ti se liší z hlediska odborných znalostí a zkušeností. Jak je uvedeno v oddíle 1, organizace Connexions poskytuje osobní poradce (PA) pro střední školy. Vedle různé podpory, kterou nabízí Connexions, není neobvyklá spolupráce učitelů a osobních poradců Connexions při realizaci kariérního vzdělávání a poradenství při volbě povolání. Zároveň je využíváno soukromých databází s kariérodními informacemi, jako jsou výše uvedené, které jsou propojeny se školami prostřednictvím kanceláří organizace Connexions.
- Školy se také liší ve způsobu, jakým poskytují kariérové poradenství. Některé jako součást třídních setkání, jiné tomuto tématu věnují celé dny. Je také pravda, že prvky profesního vzdělávání mohou být vyučovány v jiných předmětech, např. sepsání životopisu v angličtině.
- Vysoké školy poskytující další vzdělávání mohou také vstoupit do partnerství s místní kanceláří Connexions. Nicméně tyto vysoké školy jsou obecně mnohem větší než školy a mají své vlastní pracovníky poskytující kariérové poradenství.
- Kromě toho je dnes běžná praxe, že školní děti mají alespoň jednu zkušenost z pracovní stáže během studia; s ohledem na to, aby získaly obecné dovednosti a postoje potřebné na pracovišti, ale také s nadějí, že to může stimulovat jejich zájem o konkrétní povolání.
- Organizace Aim Higher je průkopníkem řady inovativních činností, jejichž cílem je seznámit žáky a studenty s různými druhy pracovních míst a poskytnout jim praktické zkušenosti s prací v těchto prostředích.

2.8.2 VÝVOJ UČEBNÍCH OSNOV

Plánování a příprava na budoucí povolání se projevuje stále významněji ve studovaných předmětech a v kvalifikaci, kterou žáci získávají. Poslední krok v tomto směru představují odborné diplomy, které budou pilotovány během příštích dvou let a poté použity celostátně. Tyto diplomy budou zaměřeny na určité skupiny povolání, jako jsou tvůrčí odvětví (hudba, film, divadlo a média) nebo zdravotní a sociální péče.

2.8.3 KARIÉROVÉ PORADENSTVÍ NA UNIVERZITÁCH

- Vysoké školy stále více využívají akce umožňující „ochutnávku“ studia a letní školy, aby podnítl zájem studentů o jejich studijní obory a představily jim pracovní příležitosti, které jim studium umožní.
- Už se téměř neděje, aby vysoké školy pořádaly konzultace pro uchazeče (i když existují výjimky jako je vzdělávání učitelů). Dny otevřených dveří jsou však velmi rozšířené a umožňují potenciálním studentům, aby získali poradenství ohledně jejich profesních plánů a volby studijních oborů.
- Vývoj učebních osnov (viz 2.8.2) byl ve vysokoškolském vzdělávání vyřešen zavedením a rychlým rozšířením stupňů vysokoškolského studia. Tyto programy, které odpovídají dvěma třetinám původní hodnoty diplomu, si kladou za cíl zaměření na konkrétní druh práce a poskytují nejen dovednosti potřebné k jejímu výkonu, ale také povědomí o profesním kontextu, což souvisí s kariérovým poradenstvím v integrované podobě.
- Mezi hlavní způsoby poskytování kariérních informací a kariérového poradenství na vysokých školách patří služba „Graduate Prospects“ (www.prospects.ac.uk). Jedná se součást organizace HECSU, která poskytuje poradenství při výběru prvního zaměstnání nebo postgraduálního studia. Stejně jako u Connexions a Higher Aim je služba přístupná přímo prostřednictvím svých internetových stránek, ale je také navázána spolupráce se službami kariérového poradenství na univerzitách, kde obvykle pracují vyškolení poradci zodpovídající dotazy a poskytující potřebné zdroje a informace. Kariéroví poradci rovněž studentům pomáhají tím, že podporují dobrovolnickou práci a další praktické činnosti, jejichž prostřednictvím získají pracovní zkušenosti.





3. Omezení

3.1 Bulharsko

Oficiální statistické údaje, sociální výzkum prováděný na toto téma, stejně jako analýzy nezávislých odborníků nám umožní dospět k závěru, že Bulharsko dosáhlo významného pokroku v oblasti odborného vzdělávání a přípravy. Zároveň lze konstatovat i některé negativní tendence a problémy, které by měly být omezeny a vyřešeny v krátkém časovém horizontu s ohledem na dosažení průměrné úrovně v Evropě v oblasti odborného vzdělávání a odborné přípravy do roku 2010.

Nejkritičtější problémy, kterým systém odborného vzdělávání a přípravy čelí, jsou:

- pomalý vývoj, pokud jde o prostory a modernizaci zařízení;
- nedostatečná finanční podpora s ohledem na cíle a záměry rozvoje systému;
- omezené zapojení ze strany občanské společnosti v oblasti odborného vzdělávání a celoživotního vzdělávání;
- možnosti sociálního partnerství ještě stále nejsou plně využity.

Výzvy, které stojí před systémem dalšího profesního vzdělávání:

- posílení mechanismů pro lepší přístup k informacím a zpětné vazbě;
- zlepšení kvality vzdělávání a jeho přiblížení k přístupu na evropský trh práce;
- vytváření mechanismů pro posílení motivace jak na straně uživatele služeb zvyšujících kvalifikaci, tak na straně organizací, které investují do dalšího odborného vzdělávání;
- spojení úsilí všech sociálních partnerů, orgánů místní samosprávy a nevládních organizací zapojených do rozvoje lidských zdrojů a ekonomického rozvoje země.

Analýza stavu systému kariérového poradenství přináší do popředí následující závažná omezení:

- nedostatečná koordinace mezi programy;
- nedostatek kvalifikovaných pracovníků nebo nízká úroveň kvalifikace pracovníků;
- neexistence mechanismů pro zajištění kvality;
- podcenění individuálního osobnostního rozvoje a poradenství atd.

Výzvy a oblasti změn jsou následující:

- potřeba integrované vnitrostátní politiky a národní strategie pro realizaci kariérového poradenství na školách;
- vytvoření nových institucí a zlepšení fungování existujících institucí poskytujících kariérové poradenství;

- rozšiřování partnerství zapojením všech dotčených institucí, sociálních partnerů, nevládních organizací a veřejnosti;
- dostupnost a kvalita služeb;
- školení a kvalifikace pracovníků.

3.2 Estonsko

Nedávný průzkum ukázal, že potřeba kariérového poradenství v estonské společnosti je zřejmá, a společně s informacemi o trhu práce je kariérové poradenství nejvíce potřebné. Nicméně téměř polovina osob, které potenciálně potřebují kariérové poradenství, nepovažují dostupné služby za postačující. Velké množství kariérních informací a poradenství je poskytováno z neformálních zdrojů, nejčastěji od přátel, známých, internetu a veřejnoprávních médií.

Zvýšení informovanosti o službách, jakož i o poskytovatelích služeb, a tím i zlepšení „image“ služeb kariérového poradenství obecně, má klíčový význam pro následující období. Co se týče dostupnosti služeb, je poradenství poskytováno především 2–3 cílovým skupinám a hlavním obsahem je výměna informací v oblasti vzdělávání a studijních možností, přerušení práce a profesí.

Zároveň je poskytování služeb kariérového poradenství hlavní činností nebo jejich součástí pouze u 58 % poskytovatelů služeb. U ostatních se jedná o činnost navíc, která je ve většině případů bezplatná.

3.3 Francie

Na konci druhého stupně základní školy jsou žáci příliš často odesíláni do odborného školství jako za trest, jelikož nejsou schopni uspět ve všeobecném vzdělávání. Vstup do odborného vzdělávání není ve většině případů vlastní záměrnou volbou. Tento problém ovlivňuje sebevědomí studentů a jejich motivaci.

Dalším zaznamenaným problémem je, že kariérní vzdělávání trpí nedostatkem uznání na úrovni středních škol. To lze vysvětlit tím, že většina učitelů zapojených do kariérního vzdělávání neprošla zvláštní odbornou přípravou potřebnou pro výkon této práce. Mají proto tendenci považovat kariérní vzdělávání jako druhořadý předmět. Lepší pozici nemá tento předmět ani u studentů. Existují nejméně tři důvody: aktivity kariérního vzdělávání trvají krátkou dobu, nejsou hodnoceny a nakonec, jako průřezový předmět, není kariérní vzdělávání natolik doceněno jako ostatní předměty.



3.4 Německo

- Uchazeči jsou často zmatení z nejasných a drahých nabídek ze strany soukromých kariérových poradců.
- Neexistující standardizované školení pro kariérové poradce (s certifikací).
- Neexistující standardizované kariérové poradenství na školách (záležitost učebních osnov).

3.5 Řecko

V současné době je největším problémem kariérového poradenství v Řecku nedostatek certifikace pro praxi kariérového poradenství. Národní centrum kariérového poradenství (EKEP) je zodpovědné za certifikaci, ale proces nebyl ukončen.

Druhým problémem v řeckém vzdělávání je špatná kvalita školení kariérových poradců a pracovníků v Ke.Sy.P a GraSep a malý počet poradců v poměru k počtu studentů. Učitelé středních škol, kteří vyučují kariérové poradenství, obvykle chtějí naplnit svůj týdenní rozvrh a nejčastěji se účastní jen několika seminářů kariérového poradenství. Navíc způsob, jakým se výuka kariérového poradenství provádí – bez zkoušení a známek – způsobuje, že je výuka neúčinná. To je způsobeno především nedostatkem vzdělání / odborné přípravy učitelů a obecně řeckým postojem, který způsobuje, že některé předměty jsou významnější než jiné.

3.6 Litva

Neexistují žádná omezení, která by mohla být spojena s kariérními informacemi v Litvě.

Veškeré informace o kariérovém poradenství pro plánování po ukončení střední školy jsou uvedeny na oficiálních webových stránkách institucí, univerzit a vysokých škol. Většina litevských vysokých škol je členem Asociace institucí vysokoškolského vzdělávání v Litvě (LAMA: www.lamabpo.lt/foreign.html). Tato asociace začala centralizovaný postup ohledně vstupu na litevské univerzity. Jiné systémy zdrojů také fungují v této oblasti a poskytují všechny potřebné informace týkající se politiky kariérového poradenství, perspektiv, vzdělávání a trhu práce. Omezení se objevuje v případě speciálních metodik, které by mohly být použity přímo ve školách.

3.7 Rumunsko

Existují zde určitá omezení, která se nejčastěji vyskytují v poradenství na dálku prostřednictvím: a) internetu či b) pomocí telefonu.

a) Poradenství přes internet (World Wide Web)

V tomto případě je rozdíl mezi čekáním na internetové produkty pro zajištění funkčního řešení a skutečným vývojem kvalitních nástrojů pro poradenství.

Z uživatelského hlediska je pravděpodobně internet považován za hlavní nástroj pro získávání informací, který poskytuje všem rovné a demokratické příležitosti vzhledem k tomu, že kdokoli může umístit informace na web, pokud má přístup k internetu a potřebné základní znalosti. To znamená, že uživatel má přístup k mnohem většímu objemu informací na rozdíl od tradičních médií. Občané tak mají více možností k prozkoumání a větší objem informací pro srovnání.

Vzhledem k tomu, že internet je levný a snadno přístupný prostředek, většinou nijak nekontrolovaný, kdokoli může vytvořit webové stránky. Navíc jde o anonymní prostředí, což umožňuje vytváření internetových stránek bez udání informací o autorovi. Můžete se setkat s webovými stránkami s velmi profesionálním vzhledem, nicméně vytvořenými s velmi omezenými zdroji.

Obsah webových stránek a normy podléhají nízké úrovni řízení, ve srovnání s tištěnými informacemi, u nichž náklady na výrobu a distribuci měly vliv na to, že vydavatelé museli být velmi opatrní při výběru zveřejňovaných informací. Obsah musel být velice přesný, informace správné, aktuální a kvalitní, aby bylo možné zdůvodnit vzniklé náklady před čtenáři. V tomto případě měli při nákupu čtenáři záruku kvalitní informace garantovanou vydavatelem a autory.

Možnost publikovat webové stránky s omezenými zdroji přispělo k velkému nárůstu jejich počtu. Na druhou stranu vyvstávají některé důležité otázky v souvislosti s jejich standardy, přesností a cíli. V případě tradičních materiálů, kde byly nutné investice na produkci, které ale zároveň představovaly záruku jejich kvality, webové stránky takové záruky nenabízejí.

b) Distanční poradenství po telefonu (TDC)

V tomto případě poradce nenese odpovědnost za rozhodnutí klienta. Klienti musí rozhodovat sami.

Vzdálenost poradenství probíhá z pohledu vztahu klient – poradce pouze prostřednictvím komunikace v omezeném časovém intervalu. Poradci není dovoleno přímo kontaktovat klienta, ale pouze prostřednictvím institucí, v nichž pracuje.

V případě distančního poradenství po telefonu se objevují následující hlavní problémy:

- nedostatek fyzické blízkosti mezi účastníky (poradce - klient),
- „zprostředkování“ komunikace pomocí technických prostředků,
- menší počet možností zpětné vazby v rámci komunikace, nemožnost sledovat klienta a jeho komunikační projevy (nonverbální komunikace, oční kontakt, držení těla, gesta, mimika, styl oblékání),
- menší přesnost ve vztahu k ústnímu projevu (tón, rytmus, modulace hlasu, artikulace apod.), protože závisí na technických podmínkách komunikace, na citlivosti mikrofonu a reproduktoru telefonu,
- obtíže při zajišťování úplné důvěrnosti komunikace s klientem proti odposlechu – náhodným nebo záměrným – třetími osobami.

S tím souvisejí další obtíže při používání distančního poradenství po telefonu:

- nedostatečná funkční gramotnost při používání telefonu (v některých případech),
- obtíže v komunikaci s klienty, kteří nemají telefon doma nebo nemají dostatečné prostředky pro použití veřejného nebo mobilního telefonu,



- nedostatek sebedůvěry, plachost, emociální projevy, krizová situace, morální zábrany, potíže při mluvení, nedostatek pokynů, nesprávná/nedostatečná znalost hlavního jazyka v zemi,
- potíže poradce při rychlém určení potřeb klienta a nalezení nejlepšího „řešení“ pro okamžitě vyřešení jeho problému,
- poradce: vztah s klientem je maximálně „neosobní“.

3.8 Velká Británie

- Národní rámec pro kariérní vzdělávání není stanoven zákonem, což znamená, že praxe se liší škola od školy.
- Nedostatek konzistentní politiky v celé zemi způsobuje, že je kariérní vzdělávání řešeno různě v Anglii, Skotsku a Walesu.
- Neustálé změny: Organizace Connexions, která je v centru kariérního vzdělávání a poradenství v Anglii, bude brzy integrována do větších celků nazývaných Children's Trust, jež budou poskytovat další služby pro děti. Toto opatření ale může limitovat srozumitelnost a nezávislost práce s kariérou.
- Kulturní faktory, především odpor některých skupin mladých lidí k běžné práci a kariéře, např. chlapců pocházejících z dělnické třídy.
- Přehled nástrojů, systémů a her pro využití na podporu kariérového poradenství v Evropě.



4. Nástroje a systémy

4.1 Bulharsko

Některé z dosud realizovaných nejdůležitějších iniciativ týkajících se poskytování kariérních informací a kariérového poradenství:

- Automatické poskytování informací týkajících se profesní dráhy, oblastí a profilů, povolání a specializací v sekundárním vzdělávání.
- Vývoj programů pro kurzy gramotnosti, všeobecného vzdělání a odborné přípravy pro osoby se specifickými vzdělávacími potřebami, osoby mimo normu a vězně.
- Vytváření regionálních a školních fór pro kariérové poradenství – veletrhy středních a vysokých škol, společné výstavy se zaměstnavateli.
- Rozvoj metod a nástrojů studijních postojů, zájmů a dovedností.
- Připravuje se interinstitucionální model přístupu nazvaný „Střední/vysoké školy – zaměstnavatelé“.
- Publikování tištěných, elektronických a audiovizuálních produktů pro jednotlivce, kteří nemají přístup ke kariérovému poradenství a kariérním informacím.

Informace jsou zpracovány v následující formě:

- brožury o profesích, školách a univerzitách,
- informační portfolia o 450 profesích, listy s informacemi, letáky, brožury, novinky, plakáty,
- videa pro studenty a dospělé, pro uchazeče o zaměstnání a kariérové poradce,
- počítačové programy pro diagnostiku pomocí vlastního testování určené studentům 7. tříd (zájmy, příprava, profese) a pro střední školy a studenty (meziuniverzitní studia, povolání),
- multimediální CD-ROMy (celkem 90 produktů) pro mladé lidi ve věku 16–28 let,
- specializované rozhlasové a televizní vysílání,
- internet.

Aktivity popsané níže mají za cíl poskytnout žákům středních škol odpovídající informace o příležitostech pro pokračování ve studiu na různých vysokých školách v zemi. Vysoké školy se staly v Bulharsku populární na začátku 90. let, kdy – v nových společensko-ekonomických souvislostech – začaly čelit těžké konkurenci a měly vyvinout nové postupy s cílem přilákat větší počet mladých lidí. V důsledku toho byly realizovány různé reklamní kampaně. Zdá se, že jsou vysoké školy nyní v povědomí jak studentů středních škol, tak i učitelů a rodičů, lze tedy tento přístup považovat za osvědčený postup pro směřování absolventů středních škol na vysoké školy. Pokud jde o hlavní nevýhodu tohoto typu akcí – jde o skutečnost, že nutně upřednostňují některé vysoké školy, a proto nenabízejí nestranné a komplexní informace; obvykle je to kompenzováno tím, že probíhá zároveň několik podobných iniciativ ze strany různých vysokých škol.



A. Vydávání letáků obsahujících informace o univerzitě

I když je v dnešní době k dispozici obrovské množství informací prostřednictvím elektronických médií (internet, TV, DVD, CD), tradiční tištěné informační zdroje hrají stále důležitou roli, a to zejména pro potřeby kariérového poradenství. Jejich hlavní výhodou je:

- žádné elektronické zařízení není nezbytné pro jejich použití;
- pro mnoho lidí jsou letáky a brožury stále nejznámější způsob, jak získat o něčem informaci.

Proces úpravy informačních materiálů pro potřeby kariérového poradenství pro střední školy se skládá z následujících kroků:

1. Definice cílové skupiny žáků je důležitá, protože v Bulharsku jsou různé kategorie středních škol (střední školy všeobecného zaměření, střední odborné školy a úzce profilované střední školy) a jejich studenti mají různou úroveň schopností v různých oblastech.
2. Příprava návrhu letáku, který by měl splňovat požadavky komplexnosti a být přiměřený objemem informací a zároveň poskytovat relevantní údaje o struktuře vysokých škol, nabízených kurzů, finančních a životních podmínkách, přijímacím řízení atd. Pokud se leták týká více univerzit – což je případ společných akcí prováděných několika vysokými školami – rozdělení do odpovídajících sekcí by mělo předcházet celkovému návrhu struktury letáku.
3. Profesionální grafické zpracování musí korespondovat s přitažlivostí letáku.
4. Letáky musí být vydány v optimálním nákladu tak, aby bylo v daném roce zajištěno potřebné množství zásob, ale aby nebyly produkovány nadbytečně. (Použití materiálů z předchozího roku se nedoporučuje, protože informace by měly být dostatečně často aktualizovány. Ze stejného důvodu je lepší publikovat informační materiály v březnu a dubnu, aby mohly být použity pro kampaň související s přihlašованиеm na vysoké školy v daném roce.)
5. Šíření informačních materiálů může být prováděno prostřednictvím jedné z následujících metod:
 - při speciálně organizovaných schůzkách zástupců vysokých škol a žáků středních škol;
 - na veletrzích vysokých škol, které jsou pravidelně organizovány v různých bulharských městech.

B. Organizace setkání zástupců vysokých škol a žáků středních škol

Tyto akce zpravidla pořádají samotné univerzity a konají se na různých středních školách. Jedná se o návštěvu akademických pracovníků na škole a setkání s žáky s cílem poskytnout jim relevantní informace o možnostech studia na příslušné vysoké škole. Tato praxe se začala realizovat v posledních pár letech (za účelem navázání osobních kontaktů) s velkým počtem studentů a odpovídat přímo na jejich otázky.

Tento typ akce je realizován následujícím způsobem:

1. Volba školy, která má být navštívena – musí být provedena v souladu s obecnými strategiemi univerzity, jejíž zájem je udržet a rozšířit svůj vliv a popularitu v různých regionech země. (Statistické údaje o původu mladých lidí, kteří studují na univerzitě, mohou být velmi užitečné).
2. Nábor akademických pracovníků pro návštěvy.
3. Pokud se ukáže, že počet přihlášených vysokoškolských pracovníků není dostatečný pro naplnění celého programu setkání, jsou určeni pro tento úkol další profesori, docenti, asistenti a vědečtí pracovníci.

Zkušenost ukazuje, že nejlepších výsledků je dosaženo při návštěvě zástupce univerzity, který už má nějaké spojení s danou školou (v ideálním případě ji sami absolvovali).

4. Vytvoření plánu návštěv.
5. Celá kampaň by měla být provedena v dubnu/květnu, tedy těsně před maturitou. Dobrá spolupráce se zástupci střední školy je předpokladem pro zajištění hladkého průběhu akce.
6. Mělo by dojít k analýze získaných zkušeností a vyvození závěrů.
7. Po ukončení kampaně malá skupina odborníků analyzuje zprávy od všech účastníků a vyvozuje závěry o zájmu ze strany středních škol a zpracovává často kladené dotazy. Tato zpětná vazba je důležitá pro organizaci kampaně na příští rok a pro hodnocení popularity univerzity v různých regionech.

C. Účast na výročních veletrzích vysokých škol

Tento typ akcí je organizován na komerční bázi malými soukromými společnostmi, které nabízejí poradenské služby pro žáky středních škol. Konají se každý rok v dubnu v Sofii a v dalších bulharských městech: Varna, Plovdiv, Burgas, Rousse, Stara Zagora atd. Pořadatelé nabízejí vysokým školám možnost vystavovat na vybavených stáncích (kancelářskými potřebami, multimédií apod., které mohou být použity v průběhu veletrhu).

S ohledem na organizaci této akce musí být dodrženy následující kroky:

1. Podpis smlouvy se společností o pořádání akce.
2. Příprava prezentace a propagačních materiálů o univerzitě.
3. Oslovení pracovníků vysokých škol, aby zastupovali školu na veletrhu a distribuovali tam informační materiály.
4. Analýza zpráv zúčastněných zástupců vysokých škol a vyvození závěrů o zájmu ze strany návštěvníků veletrhu a zpracování často kladených otázek.



4.2 Estonsko

Detailní informace o nástrojích a systémech používaných v Estonsku nejsou k dispozici.

4.3 Francie

Webové stránky spravované veřejnými institucemi:

<http://www.onisep.fr>

<http://eduscol.education.fr/D0095F/accueil.php>

Soukromí administrátoři webových stránek:

www.delta-expert.com - průvodce kariérou a softwarové aplikace pro základní a střední školy

www.fontainepicard.com - průvodce kariérou a softwarové aplikace pro střední a vysoké školy

4.4 Německo

„Berufsinformationszentrum“ (BIZ)

BIZ jako instituce spolkového úřadu práce nabízí:

- různé nabídky odborného vzdělávání, studia a kariérních informací prostřednictvím médií a akcí,
- relevantní informační brožury, knihy a časopisy,
- místa vybavená počítači (přístup na internet).

Databáze

KURSNET nabízí celostátní možnosti odborného a dalšího vzdělávání. Informuje rovněž o profesních příležitostech na evropském pracovním trhu

BERUFNET je databáze obsahující všechny důležité údaje o odborném vzdělávání a profesních profilech. Kromě toho představuje cca 600 filmů popisujících pracovní pozice.

Internetové odkazy

www.arbeitsagentur.de - nabízí školicí místa pro učně ve spolupráci se soukromými společnostmi

www.europaserviceba.de - představuje informace o odborné přípravě, studiu a práci v Evropě

4.5 Řecko

Psychologické nástroje

V Řecku kariéroví poradci oficiálně psychometrické nástroje nepoužívají, pokud nevyvinuli své vlastní. Pedagogický institut je zodpovědný za hodnocení a školení poradců. V soukromém sektoru se používá několik psychometrických nástrojů (v souvislosti s profesními zájmy, s osobností, pracovními hodnotami atd.). Níže uvádíme seznam zahrnující společnosti, které navrhly a použily psychometrické nástroje. Tyto nástroje mohou být také použity v oblasti soukromého vzdělávání, pokud jsou zakoupeny.

1. SHL - www.shl.gr
2. ISON Phsycometrica - www.ison.gr
3. Crème de la Crème - www.cremedelacreme.gr
4. Computer Academy - www.computeracademy.gr
5. METPON - www.metrontest.gr
6. Laboratoř experimentální pedagogiky Univerzity v Aténách / vysokoškolské vzdělání; (školicí semináře pro poradce o používání psychometrických nástrojů)
www.ergastirio.ppp.uoa.gr/seminaria/epag_prosanatol_2006.html

Kariéroví poradci OAED a KPA. obvykle pro kariérové poradenství nepoužívají testy, protože většinou jen umísťují osoby na trh práce, a také nevyužívají techniku poradenských rozhovorů.

4.6 Litva

Po vstupu do EU byl v Litvě zahájen nový projekt (číslo projektu: BPD2004-ERPF-1.5.0-07-04/0003) zaměřen na vytvoření národního systému kariérového poradenství: AIKOS (Systém přístupu k informacím a kariérovému poradenství).

Jedním z hlavních produktů projektu jsou webové stránky, určené nejen pro školáky a studenty, ale i pro dospělé. Tato webová stránka je součástí systému AIKOS a slouží k zobrazení údajů na internetu ze statistik o vzdělávání a pracovních registrech pro širokou škálu uživatelů. Data se zobrazí jako výsledek vyhledávání dotazu nebo jako odkaz na další související informační zdroje.

A. Cíle AIKOS:

- poskytnout relevantní informace o možnostech vzdělávání a pracovních příležitostech pro Centra kariérového poradenství;
- zajištění dostupnosti příslušných informací o možnostech vzdělávání a pracovních příležitostech pro občany Litvy v průběhu jejich celého života;
- poskytování kariérových informací pro všechny občany s přihlédnutím k potřebám jednotlivců a společnosti;
- podpora zlepšování dovedností potřebných pro zaměstnatelnost mladých lidí a dospělých



na podporu jejich podnikání a celoživotního vzdělávání;

- rozvíjení společenské aktivity a osobní odpovědnosti za profesní rozvoj jako prevence nezaměstnanosti, poskytování informací pro občany evropských zemí o možnostech vzdělávání a zaměstnání v Litvě.

www.aikos.smm.lt/aikos/webdriver.exe?kalba=lt&kalba=en&Mlval=/DizPirmas.html

B. „Kroky plánování kariéry“ – online nástroj navržený Euroguidance www.euroguidance.lt/jaunimaui.htm. Nástroj kariérového poradenství, který je velmi populární mezi teenagery. Dává jasnou představu o teoretické budoucí profesní dráze. Tento nástroj používají kariéroví poradci při odborném skupinovém poradenství s podporou IT.

C. Testy online:

Test vypracovaný E. Klimovem - www.euroguidance.lt/profesijosvadovas/gui/testas.htm

Test komunikačních a organizačních dovedností - www.euroguidance.lt/profesijosvadovas/gui/testas2.htm

Test hodnocení osobních potřeb - www.euroguidance.lt/profesijosvadovas/gui/testas3.htm

Dotazník zájmů - www.profejupasaulis.lt

Dotazník dovedností - www.profejupasaulis.lt

Cvičení online na výběr profesní dráhy (www.profejupasaulis.lt):

- výběr profesní dráhy na základě nejoblíbenějšího předmětu,
- výběr profesní dráhy na základě nejoblíbenější činnosti,
- výběr profesní dráhy na základě pracovních podmínek.

Profesijos vadovas – Průvodce profesemi = produkt online, který je také k dispozici v tištěné podobě. Tento produkt je úřady dodán na každou litevskou školu. Jedná se o průvodce litevským systémem profesí a jejich struktur. www.euroguidance.lt/profesijosvadovas/gui/index.htm

Různé systémy online, které poskytují informace o tom, jak napsat životopis:

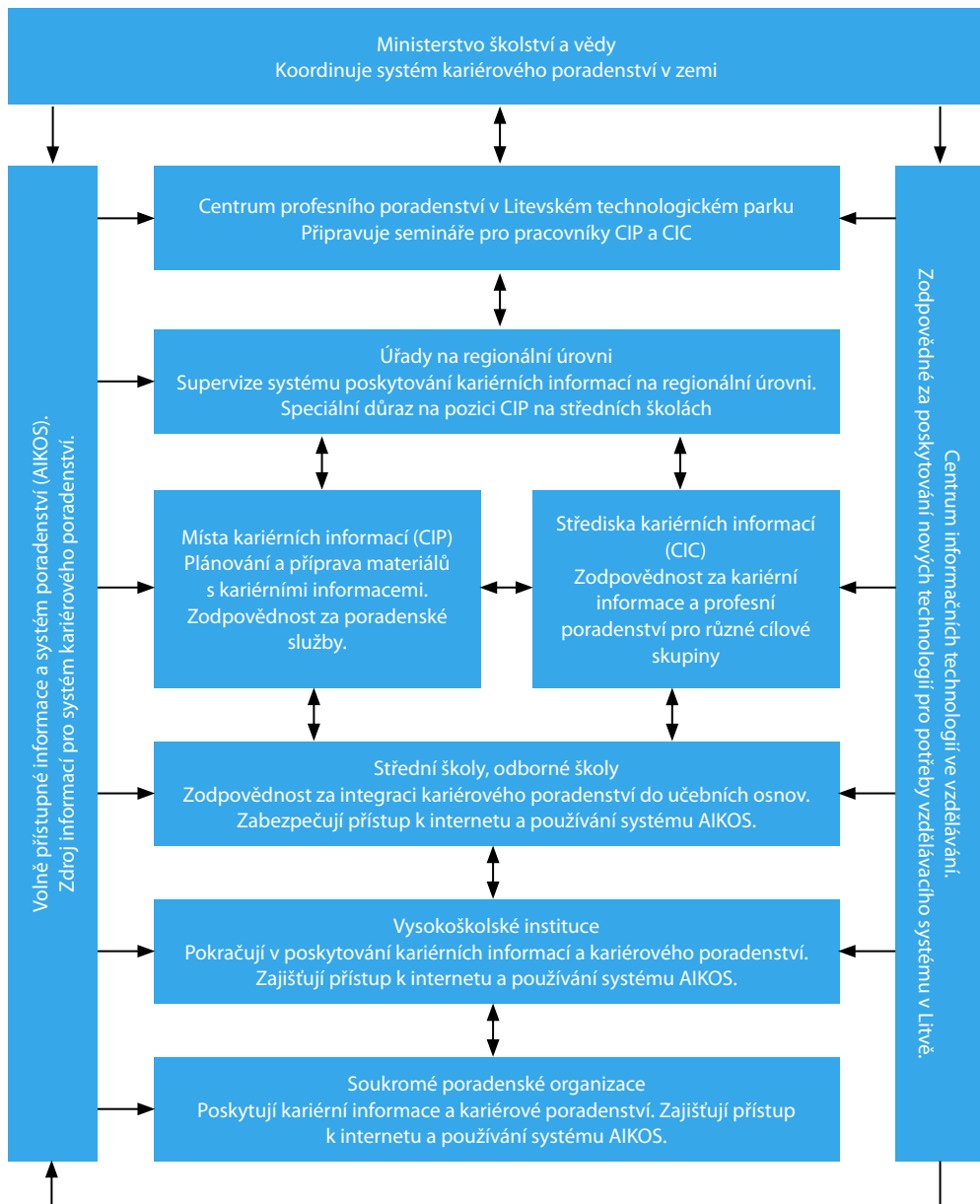
www.europass.lt/en

www.cvonline.lt/

www.cv.lt/index.do;jsessionid=aaabvSlsXPhJnS?lang=en

<http://cvmarket.info.lt/>

SYSTÉM POSKYTOVÁNÍ KARIÉRNÍCH INFORMACÍ V LITVĚ





4.7 Rumunsko

Hlavními typy produktů a informačních a poradenských prostředků v oblasti kariérového poradenství jsou:

- profesní profily: odkazují na popisy práce, pracovní prostředky a nástroje, profesní dynamiku na trhu práce, fyzické a psychické požadavky na jednotlivá povolání atd.;
- skupinové poradenství: jedná se o způsob informování a poradenství v oblasti kariérového poradenství, jehož prostřednictvím je stejný soubor informací poskytnut skupině osob se společnými zájmy;
- individuální poradenství: provádí se za účelem správné identifikace osobních potřeb; schopností a přání, aby mohli jednotlivci činit správná rozhodnutí při výběru své profesní dráhy;
- video: prezentuje informace týkající se techniky hledání práce, sebeprezentace při pohovoru, informace týkající se trhu práce a možností kvalifikace atd.;
- noviny související s kariérovým poradenstvím: obsahují nástroje pro sebepoznání,
- sebehodnocení, odhady ve vztahu k zaměstnání, různé dotazníky atd.;
- plakáty: atraktivní prezentace/podpůrné vzkazy a kresby týkající se výběru profesní dráhy a možností a kroků důležitých pro úspěšné budování kariéry atd.;
- testy pozornosti, paměti, inteligence, osobnosti, schopností a zájmy: slouží k přesnému vyhodnocení některých psychických dominant, stejně jako motivace, vlastností a zájmů klienta.
- počítačové systémy pro interaktivní testování a pomoc při výběru povolání: používají se k prozkoumání obsahu a požadavků na povolání v Rumunsku, stejně jako na hodnocení chování lidí.

SYSTÉMY

Strukturální operační program pro rozvoj lidských zdrojů 2007–2012 / odkaz: SOP DHR Informační bulletin (pozn. překl. odkaz). Obecným cílem SOP DHR je rozvoj lidských zdrojů a zvýšení jejich konkurenceschopnosti na trhu práce, a to prostřednictvím zajištění rovných příležitostí pro celoživotní vzdělávání a rozvoj moderního a flexibilního trhu práce přístupného všem, který by měl do roku 2015 zaručit udržitelné začlenění 900 000 osob na trh práce.

SPECIFICKÉ CÍLE

- zvyšování úrovně vzdělávání a odborné přípravy v oblasti lidských zdrojů;
- rozvoj lidských zdrojů ve vzdělávacím systému;
- podpora kultury podniků;
- usnadnění vstupu na trh práce pro mladé lidi;
- rozvoj moderního a flexibilního trhu práce přístupného všem;
- podpora vstupu/návratu na trh práce neaktivní populace, včetně venkovských oblastí;
- zlepšení zaměstnanosti v oblasti veřejné služby;
- usnadnění přístupu ke vzdělání a na trh práce ohrožených skupin.

4.8 Velká Británie

OSOBNÍ ROZVOJ

Aktivity se zde zaměřují na identifikaci a rozvoj osobních dovedností, klíčových dovedností a osobních kvalit. Jedním z příkladů je analýza SNIP, tj. S = silné stránky, N = potřeby, I = zájmy a P = preference (poslední zahrnuje takové aspekty, jako zda dítě raději pracuje doma nebo venku).

ZKOUMÁNÍ MOŽNOSTÍ KARIÉRY

Zde se aktivity soustředí na zvyšování povědomí o možnostech, které nabízí různé typy práce. To může zahrnovat postoj dětí ke stereotypům, například že určitá místa jsou vyhrazena mužům nebo ženám.

ŘÍZENÍ KARIÉRY

Tato oblast činností se zaměřuje na to, co může být nazýváno životními dovednostmi ve vztahu k práci, např. spravování vlastních peněz, vyplňování žádostí a vlastní obhajoba při pohovorech. Existuje silná vazba mezi tímto aspektem a osobním rozvojem, např. kultivace schopnosti přijímat rozhodnutí.

KARIÉRNÍ DATABÁZE

Databáze jsou přístupné privátně dětem a jejich rodinám, ale často jsou také propojené prostřednictvím Connexions s místními školami, aby k nim měli přístup osobní poradci a také žáci s nimi mohli pracovat. Jako příklady mohou posloužit Kudos a Careerscape, poskytované ze strany CASCAID (www.cascaid.co.uk) a Databáze kariérních informací (CID) vytvořená Careersoft (www.careersoft.co.uk), která je navržena zejména pro mladé lidi se zdravotním postižením.

PUBLIKOVANÉ MATERIÁLY

Nyní, když je kariérní vzdělávání uzákoněno, mnoho vydavatelů v oblasti vzdělávání vyvinulo své vlastní řady výukových materiálů pro potřeby učitelů a osobních poradců na školách. Vynikajícím příkladem je adresář Trotman (k dispozici online na www.trotman.co.uk).

CONNEXIONS

Pracovníci místních nebo regionálních kanceláří Connexions vytvářejí vlastní materiály v rámci své poradenské činnosti a na podporu práce se školami. Z pochopitelných důvodů nejsou tyto materiály produkovány na stejné úrovni jako veřejné materiály. Na druhé straně představují tyto zdroje menší rizika ohledně autorských práv, přičemž existují příklady materiálů vytvořených ze strany Connexions použité komerčními vydavateli.



5. Hry

Hry jsou potenciálně atraktivní způsob, jak podporovat učení u dětí a mladých lidí. V poslední době také prokázaly svou účinnost v případě potřeby dospělých (manažeři, odborníci) rozvíjet vlastní kompetence; například simulace Smallworld a podobné hry postavené na experimentování s učním při práci, učení či hře. Přístupy postavené na hrách byly vyvinuty a úspěšně aplikovány v rámci managementu škol a univerzit, ale i soukromých a veřejných organizací na celém světě s cílem řešit „komplexní“ témata, jako je řízení změn, spolupráce a inovace.

Na hrách založené přístupy se jeví jako účinnější než tradiční (a online) přístupy používané doposud na podporu vytváření povědomí, vzdělávání a rozvoje kompetencí ve výše zmíněných kritických oblastech.

Vzhledem k tomu, že kariérové poradenství také vyžaduje zvýšené povědomí o vzdělávání a službách, je hlavním cílem této části zprávy prozkoumat stávající využívání přístupů založených na hrách, jakož i jejich případné využití při řešení problémů kariérového poradenství.

Každá partnerská země byla požádána, aby ke každé hře (např. hraní rolí) poskytla informace týkající se postupů používaných v kariérovém poradenství ve své zemi.



5.1 Bulharsko

Bulgarian Centre of Training Firms

www.buct.org/newsite/en/projects_info.php

ZÁKLADNÍ PRINCIPY:

- Výukové prostředí – učení se praxí
- Simulace: obchod, obchodní administrativa, platby a bankovní operace
- Interdisciplinární vztahy
- Nástroj pro rozvoj podnikání, znalostí a dovedností (technické, profesní a sociální)
- Výhody cílové skupiny
- Rozvoj podnikatelských dovedností
- Rozvoj mezinárodních vztahů a jazykových dovedností
- Poskytování pracovních zkušeností
- Reálný obchod na veletrzích
- Přímé vazby na zaměstnavatele
- Síťování v rámci Virtuální obchodní sítě

ALTERNATIVY K TRADIČNÍM PROGRAMŮM NA UČILIŠTÍCH:

- Vzdělávání <=> obchod
- Simulace <=> reálné prostředí
- Teorie <=> praxe
- Práce <=> příprava

ŠKOLICÍ FIRMA /PRAXE V PODNIKU/ PROBÍHÁ FORMOU SIMULOVANÉ FIRMY, JAKO „SKUTEČNÝ“ OBCHOD:

- nastínění „skutečných“ firemních obchodních postupů
- integraci praktického vzdělávání v oblasti ekonomie, informačních a komunikačních technologií a cizích jazyků
- vedením fiktivních firem, které „skutečně“ podnikají s ostatními fiktivními firmami
- nedochází ke skutečnému převodu peněz a zboží
- fiktivní firmy mají reálnou mentorskou společnost

STUDENTI-ZAMĚŠTNANCI ŠKOLICÍCH/FIKTIVNÍCH FIREM TÍM ZÍSKÁVAJÍ:

- odborné kompetence
- technické dovednosti
- sociální zkušenosti



ŠKOLENÍ A KVALIFIKACE:

Vzdělávání učitelů - manažerů školicími firmami:

- učitelé ekonomicky zaměřených škol
- učitelé odborných škol
- učitelé velkých středních škol
- kurzy dalšího vzdělávání – podle témat

Celoživotní vzdělávání.

PROJEKTY:

- Školicí firmy ve vězeňství – Leonardo da Vinci
- Propojení mezi školou a světem byznysu
- Výběrové řízení pro školení „Hledám práci“
- Vzdělávání – příprava – zaměstnání: pro osoby se specifickými potřebami.

Bulgarian Business Leaders Forum (BBLF)

www.bblf.bg/projects.php

BUSINESS HOUR

Iniciativa „Business hour“ je součástí kampaně ENGAGE organizace International Business Leaders Forum of the Prince of Wales, jejíž hlavním cílem je zvýšit rozsah a kvalitu zapojení zaměstnanců členských firem do rozvoje udržitelného společenství.

Hlavní cíl:

Setkání zaměstnanců členských společností BBLF se žáky středních odborných škol s cílem poskytnout jim informace o nejnovějším vývoji jednotlivých obchodních odvětví a kvalitní poradenství pro jejich budoucí rozvoj.

Metodika:

- Setkání s odborníky v oblasti obchodu, kteří sdílejí své znalosti z každodenní zkušenosti působení v oblasti byznysu a jejich osobní příběhy o úspěchu.
- Seznámit žáky se základními standardy etiky podnikání, způsoby provádění transparentního podnikání, základními požadavky na pracovněprávní předpisy, s příslušnými úkoly a chováním pravého podnikatele a plátce daní atd.

Úspěchy:

Projekt zahrnuje celkem 34 středních odborných škol a 20 předních bulharských a mezinárodních společností.

5.2 Estonsko

Není povědomí o žádných podobných přístupech postavených na hrách (například hraní rolí) používaných v oblasti kariérového poradenství v Estonsku.

5.3 Francie

Společnost PERFORMANSE navrhuje, vyvíjí a prodává řešení pro hodnocení dovedností pro odborníky v oblasti HR. Softwarové aplikace PERFORMANSE, které jsou přístupné přes internet, se používají jako pomoc při rozhodování v následujících situacích: nábor zaměstnanců, roční hodnocení, hodnocení dovedností, kariérové poradenství, vedení týmu, vytváření odborných příruček, vnitřní mobilita ... a pro získání obecných manažerských dovedností - www.performanse.com/uk/

5.4 Německo

Berufswahltest jako standardizovaný test Spolkového úřadu práce (BA), který poskytuje podrobné informace o kariérovém poradenství. Pomáhá uživatelům zjistit, jaký druh nabízeného odborného vzdělávání je v souladu s jejich osobním zájmem. Poskytuje také informace o vlastních silných a slabých stránkách, stejně jako o profesních schopnostech. Spolkový úřad práce (BA) nabízí navíc lékařské a psychologické služby, praxe a firemní prezentace. Podobné testy kvalifikací nabízejí mnohé soukromé organizace. Většina z nich je komplexní a profesionální, ale jsou k dispozici pouze pro nákup. Úvodní stránka (www.machs-richtig.de) poskytuje přehled o všech důležitých skutečnostech týkajících se výběru odborného vzdělání, žádosti o zaměstnání a kariérového poradenství. Podrobné informace a interaktivní hry jsou tam také k dispozici. Mladým lidem je poskytováno poradenství a podpora při přípravě podání žádosti.

Nástroj: Volba povolání (Berufswahlportal)

www.machs-richtig.de/Berufe_finden/Meine_Interessen/mi_main.jsp?action=new

Nástroj: Hledání virtuální továrny (geriatric nurse)

www.machs-richtig.de/Berufe_finden/vbList.html

Nástroj: virtuální příprava na pracovní pohovor

5.5 Řecko

Až do současnosti nejsou k dispozici žádné oficiální hry na hraní rolí v kariérovém poradenství používané ve veřejném sektoru. V soukromém sektoru se některé přístupy založené na hrách používají, ale nejsou k dispozici zdarma, proto je zde není možné prezentovat.



5.6 Litva

Existují hry, jako například aktivity používané v gymnáziu Kaunas Maironis a v dalších zemích účastnících se projektu Comenius 1.3 „Lepší chování pro lepší budoucnost“, jehož aktivity lze označit za podporu osobního rozvoje, sebevědomí a designu kariérních aktivit - www.maironis.kaunas.lm.lt/betterBehavior/

5.7 Rumunsko

V současné době nejsou dostupné informace. V dalším období se budeme snažit shromáždit materiály (hry) z rumunských škol, které jsou zapojeny do projektové sítě, budou-li tyto informace k dispozici.

5.8 Velká Británie

Hry jsou použity pro mladší věkové skupiny. Paws v Joblandu je zaměřen na děti ve věku 7–11 let a představuje na 100 různých typů pracovních míst (detaily jsou na www.bridges.com/USA/product/paws/theloveofpaws.pdf). Jiné příklady zahrnují karetní hry (Pojďme mluvit!, Pojďme si kreslit, Pojďme hrát pantomimu) a patří do série, kterou nabízí Trotman, viz předchozí oddíl.

Závěry a další kroky

V této zprávě jsme identifikovali řadu metod a nástrojů používaných v několika evropských zemích v souvislosti s kariérovým poradenstvím. Část 1 poskytuje základnu pro vyhodnocení a další výměnu znalostí v dalších fázích projektu.

Pokud jde o potenciál přístupů založených na hrách pro řešení kariérového poradenství, na základě důkazů předložených partnerskými zeměmi v části 2, se nezdá, že je zatím mnoho her vyvinutých nebo použitých pro kariérové poradenství, ale ve srovnání s jinými oblastmi, ve kterých byly hry přijaty rychleji přístupem k doplnění nebo nahrazení tradičních metod a nástrojů vzdělávání a rozvoje kompetencí viz v části 1. Proto jsme identifikovali několik dalších her, které považujeme za zajímavé pro rozšíření našeho výzkumu na toto konkrétní téma v průběhu další fáze projektu:

- Den v životě = kariérová stolní hra, která využívá situace známé spíše žákům středních škol než studentům z pracovního prostředí. Ke hře je potřeba celkem 6 hráčů.
- Bully Busters = vzdělávací hra, která se zabývá komplexní povahou šikany, aby tomuto fenoménu žáci mohli porozumět a naučit se specifické dovednosti. Verze pro základní a střední školu; celkem 6 hráčů na hru.
- Kariérní výzva = stolní hra spojující zábavu kvízu a stolní hry.

Hráči se dozvídají o mnoha různých pozicích, které mohou být považovány za dobré profesní dráhy v souladu s jejich zájmy, talentem a pracovními preferencemi. Otázky pomohou hráči seznámit se s požadavky na vzdělávání, s každodenním životem v práci, anebo s výhodami různých povolání. Základní stupně 3 až 6; celkem 6 hráčů na hru.

- Kariérní Odyssea = kariérní stolní hra orientovaná na zájmy, která má speciálně pomoci žákům prozkoumat profesní dráhy, jež mohou odpovídat jejich nadání a zájmům. 6 úrovní: pro dospělé, přechod ze školy do zaměstnání, ze sociální péče do práce, střední školy, vysoká škola a dospělost; celkem 6 hráčů na hru.
- Setkání myslí = stolní hra, která učí žáky základní školy dovednosti řešit konflikty, využívá situace známé ze školy. Celkem 8 hráčů na hru
- Bereme tě! = hra pomáhá žákům naučit se důležité dovednosti v procesu hledání zaměstnání, zejména vyplnění žádosti a pohovory. Hráči ve hře hrají roli zaměstnavatele. Hodnoceny jsou žádosti o zaměstnání a pohovor s uchazeči o zaměstnání.
- Osmý zájem – dospělý = pro dospělé a střední školy (přechod ze školy do zaměstnání). Celkem 6 hráčů na hru.

Více informací o výše uvedených hrách viz:

www.careercc.com/links/search.cgi?query=game

- Kariérní Bingo II. (<http://marcoproducts.stores.yahoo.net/carbiniigam.html>)
Učte patnáct kariérních seskupení tak, aby se děti nejen učily, ale učení si užívaly. Tento GameBox obsahuje tři různé hry bingo. Každá hra Bingo obsahuje 30 stolních her a zaměřuje se na pět profesních uskupení a pracovních míst s nimi spojených. Lídr losuje karty a může zvolit, zda vybere skupinu profesí a kariéru nebo skupinu profesí a náповědu.
- Reálné herní série (www.realgame.org/) je soubor šesti evolučních, světových programů, které mají do školy vnést reálný život.
- L'Oréal e-strat Challenge (www.e-strat.loreal.com/int/en/home.aspx) = obchodní soutěž vyzývající žáky, aby pracovali ve velkých týmech a vžili se do role generálního ředitele pro řízení portfolia produktů, a to během 5týdenní intenzivní globální soutěže přes internet. Jako součást velkého finále je šestnáct týmů finalistů vyzváno k představení jejich podnikatelských záměrů, aby „prodali“ své virtuální společnosti výkonné porotě L'Oréal.
- Kariéra v pohybu (www.maryflanagan.com/career/career.htm) – zkoumá protikladné světy žen v korporátní Americe prostřednictvím interaktivní, počítačem řízené stolní hry. Hra sama o sobě představuje několik aspektů žen a jejich práce v různých podmínkách, od podřadné práce po korporátní prostředí.



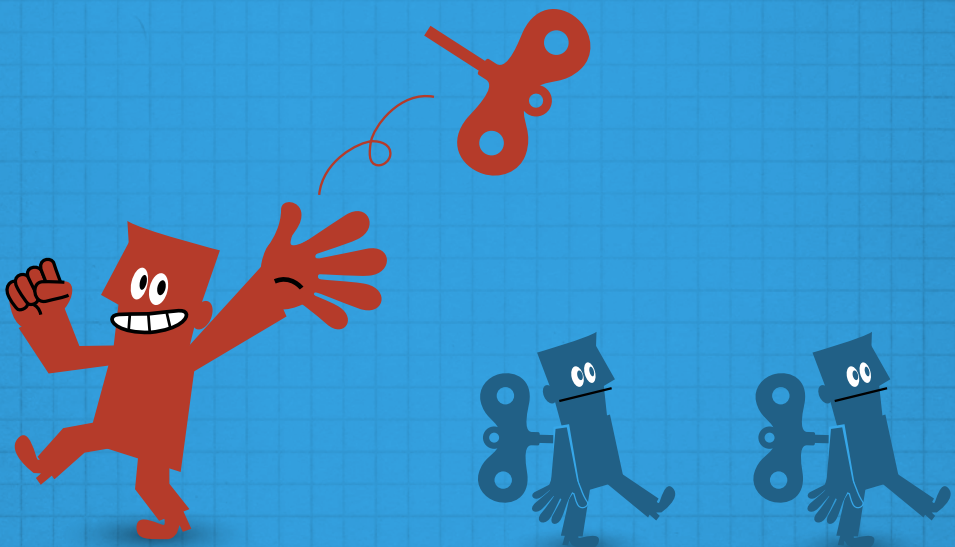
Lepší pochopení využití potenciálu her v různých evropských zemích, jako jsou výše uvedené, nám pomůže:

- lépe posoudit hodnotu her založených na herních přístupech pro kariérové poradenství,
- určit konkrétní podmínky a klíčové prvky jako základ pro úspěšné rozšíření na hrách založených přístupů v rámci kariérového poradenství,
- identifikovat nové trendy v oblasti metod a nástrojů používaných pro efektivní kariérové poradenství.



III.

Metody a přístupy projektu „Průvodce kariérou pro školy“



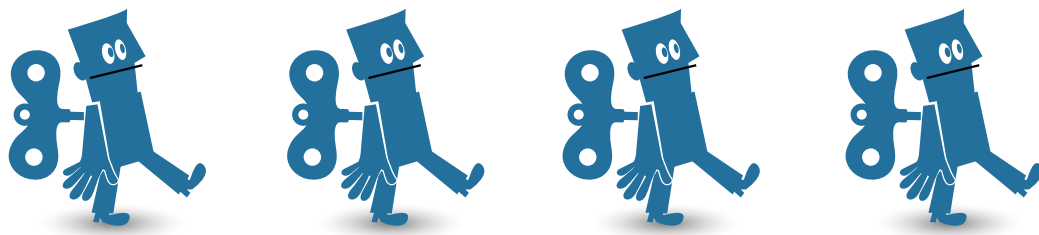


Hlavní pracovní „jednotka“ sítě Průvodce kariérou je pracovní skupina. Jelikož se aktivity sítě zaměřují na vzdělávání a podporu učitelů a poradců, souvisí tyto se třemi základními pedagogickými koncepty:

- včlenění kariérového poradenství do školních osnov prostřednictvím otevřeného procesu, a to zkoumáním a přizpůsobováním osvědčených postupů,
- vytvoření horizontálního propojení mezi školou a společností překonáním propasti mezi světem vzdělávání a trhem práce,
- upravení a vyhodnocení metod a postupů založených na aplikacích ICT v souvislosti s kariérovým poradenstvím.

Hlavní cíle pracovních skupin jsou následující:

- Podpora úsilí včleňovat kariérové poradenství do vzdělávací politiky a přispívat k modernizaci výuky a profesního rozvoje.
- Rozvíjení obecných dovedností důležitých pro klíčové pracovní pozice a vytvoření specializovaných webových portálů, portál Průvodce kariérou pro školy a řada dalších komunikačních kanálů (semináře, informační dny, konference), aby byl zajištěn přístup k těmto typům informací.
- Prozkoumání prostřednictvím rozšířeného šetření osvědčené postupy pro realizaci kariérového vzdělávání v Evropě („Zpráva o poskytování efektivního kariérového poradenství ve školách“).
- Nabídka specializované podpory a vzdělávací příležitosti pro pedagogy působící v oblasti poradenských služeb na školách po celé Evropě.
- Vytvoření postupů pro tvorbu nových učebních osnov.
- Vytvoření horizontálního propojení mezi školou a společností.
- Vyhodnocení metod a postupů založených na aplikacích ICT určených pro kariérové poradenství.
- Propagace evropského rozměru v oblasti kariérového poradenství posílením dlouhodobé mobility v Evropě.
- Vytvoření podmínek pro udržitelný rozvoj a rozšiřování existujících sítí.



V návaznosti na vývoj v oblasti výzkumné činnosti a na základě všech teorií o kariérovém poradenství byly vytvořeny tři tematické oblasti. Tyto tematické oblasti představují tři důležité kroky, které by měl student učinit, aby dosáhl úspěšné profesní seberealizace a úspěchu v životě celkově.

Student nejprve rozpoznává a přijímá své vnitřní a vnější osobní rysy. Měl by mít snahu porozumět sám sobě, svým schopnostem a dovednostem, hodnotám a motivaci. Tato tematická oblast se týká osobního rozvoje, což je jedna z nejpodstatnějších a nejtěžších částí procesu kariérového poradenství.

Po získání „informace“ o sobě samém potřebuje student získat informace o systému vzdělávání a trhu práce. Institucionální vzdělávání, potřeby trhu práce, nejčastěji požadované dovednosti a hlavní odkazy týkající se trhu práce, to vše patří k tématům náležícím do druhé tematické oblasti.

Poslední krok se týká přechodu ze školy do světa práce a zjišťování možností a alternativ pro budování profesních plánů. Rozvoj kariérních dovedností, postupy nutné pro učinění dobrého rozhodnutí, sepsání životopisu a motivačního dopisu, příprava na pracovní pohovor a adaptace na nové pracovní místo, to jsou témata třetí tematické oblasti.

TYTO TŘI TEMATICKÉ OBLASTI JSOU UVEDENY V NÁSLEDUJÍCÍ TABULCE:

TA1	<p>POZNAT SÁM SEBE</p> <ul style="list-style-type: none"> — Já — Obecné dovednosti a dovednosti důležité pro život (kompetence učit se, talent, schopnosti) — Koučink (koučink, proces, praxe, metodika) — Osobnostní vlastnosti, hodnoty, zájmy a motivace
TA2	<p>INFORMACE O TRHU PRÁCE</p> <ul style="list-style-type: none"> — Pracovní trh — Dovednosti, zkušenost a znalosti požadované pro různé skupiny pracovníků — Profese obchodního a neobchodního zaměření — Jednoduché cesty, jak najít informaci o pracovním trhu a jeho potřebách v zemích projektových partnerů — Navrhované postupy
TA3	<p>JAK ROZVÍJET SVOU PROFESNÍ DRÁHU</p> <ul style="list-style-type: none"> — Dovednosti plánovat vlastní profesní a vzdělávací dráhu — Umisťování na pracovní místa — Přechodové momenty



Poznat sám sebe: V této první tematické oblasti je proces o poznání sebe sama hlavním tématem. Postupy týkající se osobního poznání a rozvoje byly studovány a následně zveřejněny na webových stránkách (www.career-guide.eu). Výzkumné činnosti v této oblasti se dále zabývaly sebepojetím, sebevědomím, sebehodnocením, navrhovaným procesem koučování, postupy, metodikami souvisejícími se zájmy a hodnotami dětí.

Informace o trhu práce: V této druhé tematické oblasti se pracovalo s tématem trhu práce. Hlavní témata jsou omezení průmyslu, výzkum ohledně profesí zaměřených na obchod, metodika pro organizování diskuzí k tématu kariéry a Kariérních dnů na školách a vzdělávacích institucích.

Jak rozvíjet svou profesní dráhu: tato třetí pracovní oblast se zabývala některými pracovními postupy týkajícími se dovedností plánovat svou profesní dráhu – především řešení problémů a rozhodování. Zkoumány byly následující oblasti: rozvoj kompetencí a dovednosti, hry a cvičení na hraní rolí: dovednosti rozhodování, psaní, prezentační dovednosti, sociální dovednosti, komunikace, osobní efektivita, dovednosti kulturní adaptace, dovednost vyhledávat volná pracovní místa. Výsledky byly publikovány na webových stránkách.

Podle tohoto rozdělení byly aktivity a cvičení vytvořeny ve strukturované podobě pro všechny tři tematické oblasti. Tento materiál tvoří 3. část „Zprávy o efektivním kariérovém poradenství“. Hlavním cílem je poskytnout učiteli nebo poradci praktickou příručku s cvičeními a podrobné popisy aktivit s teoretickým rámcem a očekávanými výsledky.

Všechna cvičení byla vytvořena a zhodnocena učiteli a poradci z různých zemí po celé Evropě. Některé aktivity jsou však odlišně hodnoceny v různých zemích. Jedná se o běžný a očekávaný výsledek, jelikož vzdělávací systémy, cíle, postupy a kultura se liší v každé zemi.

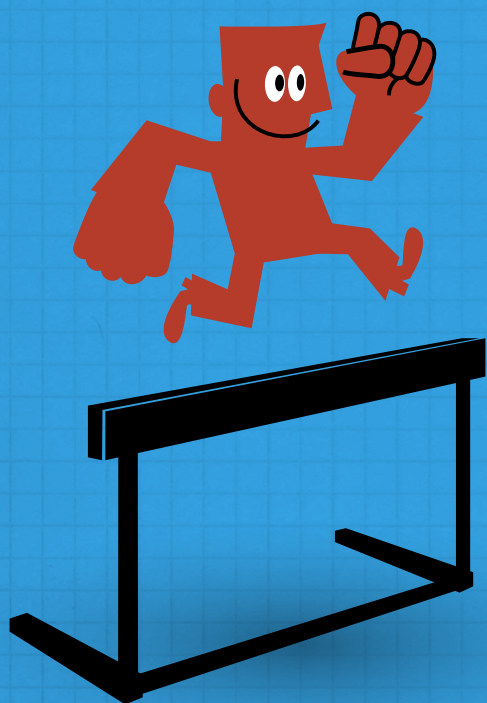
Materiály CareerGUIDE byly poskytnuty ke stažení ve fóru CareerGUIDE Forum: www.career-guide.eu. Pro každý materiál je fóru vytvořeno vlákno, včetně anglické verze materiálu a dalších překladů do několika jazyků partnerů projektu.

Hodnoticí formulář online byl navržen pro učitele, kteří používají materiály CareerGUIDE, ve školách (tento formulář je k dispozici v příslušném vlákně fóra). Pro některé učitele byl přístup na fórum CareerGUIDE obtížný vzhledem k jejich malé praktické zkušenosti s používáním fór vůbec. Z tohoto důvodu byl na podporu učitelů vypracován srozumitelný popis postupu hodnocení na portálu CareerGUIDE. V některých případech se partneři rozhodli poskytnout učitelům tištěné verze hodnoticího formuláře. Učitelé byli požádáni, aby ohodnotili jednotlivé vytvořené materiály podle tří hledisek:

- 1. Použitelnost: jeho praktická použitelnost pro vás jako pro kariérové poradce (např. vhodnost pro výuku/kontext vyučování).
- 2. Účinnost: jeho efektivní fungování (např. dosažení vzdělávacích cílů s ohledem na cílovou skupinu).
- 3. Efektivita: úsilí, které je potřeba vyvinout pro použití materiálu (např. náklady, čas, potřebné materiály). Ve fóru CareerGUIDE bylo více než 40 různých materiálů propojeno s hodnoticím formulářem. Kromě toho měli učitelé také možnost vyjádřit se k materiálu v rámci diskusního fóra.

IV.

Aktivity a cvičení





Tematická oblast č.1: Poznat sám sebe

Posilování vlastní sebeúcty

TEORETICKÉ ZÁKLADY:

Sebeúcta se vztahuje k našemu sebeocenení a naší hodnotě. Budování úcty je prvním krokem k našemu štěstí a lepšímu životu.

Sebeúcta zvyšuje naše sebevědomí. Máme-li důvěru v sebe, dokážeme si sami sebe vážit. Pokud si vážíme sebe, můžeme mít úctu k druhým, zlepšit své vztahy, rozmnožit své úspěchy a své štěstí...

Nízká sebeúcta způsobuje deprese, smutek, nejistotu a malé sebevědomí. Tužby druhých lidí mívají přednost před našimi. Vnitřní kritika, ten neodbytný hlas nesouhlasu uvnitř nás, způsobí, že s každou výzvou klopýtneme a všechny výzvy se nám zdají nepřekonatelné.

POPIS AKTIVIT:

Všechny aktivity, které odkazují na sebeúctu, mohou být také popsány jako tipy a rady.

PEDAGOGICKÉ CÍLE:

Toto cvičení se zaměřuje na podporu sebeúcty žáků a učí je mít rád a akceptovat své já prostřednictvím specifických aktivit.

CÍLOVÁ SKUPINA:

žáci 14-17 let.

POKYNY PRO PORADCE:

Role učitele se omezí na zadání pokynů k aktivitám, vyhněte se frázím.

Poradce předá žákům čistý papír a požádá je, aby na seznam napsali několik věcí nebo činností, ve kterých jsou dobří. Poté je vyzve, aby napsali některé další věci, ve kterých by si přáli být dobří. Poradce dá pokyn, aby žáci otočili své listy a složili tři poklony sobě samým za něco, co se přihodilo v posledních dvou dnech, a popsali podrobnosti a důvody, proč jsou právě na toto hrdí.

Je samozřejmě běžné, že člověk zažívá vzestupy a propady ve svých pocitech, ale mít nízkou sebeúctu je nepřijatelné. Pocit nedůležitosti způsobuje stav smutku a může nás omezit ve zkoušení nových věcí. Může nám bránit při navazování přátelství nebo ubližovat tomu, jak si vedeme ve škole. Mít vysokou sebeúctu je také velmi podstatná součást dospívání. Člověk stárne a čelí těžkým rozhodnutím (zejména pod tlakem vrstevníků), a proto platí, že čím více sebeúcty máme, tím lépe. Je důležité znát svou cenu a důležitost.

ČASOVÝ ROZSAH:

45 minut

POTŘEBNÉ VYBAVENÍ:

papíry

ZDE JE NĚKOLIK AKTIVIT, KTERÉ MŮŽETE VYZKOUŠET, ABYSTE POSÍLILI SEBEÚCTU ŽÁKŮ:

- Udělejte si seznam toho, v čem jste dobří.
- Může to být cokoliv, od kreslení a zpěvu přes sportovní nadání až po schopnost vyprávět vtipy. (Pokud máte problémy se sepsáním svého seznamu, požádejte své rodiče, ať vám pomohou.) Pak přidejte do seznamu pár věcí, ve kterých byste si přáli být dobří.
- Každý den se třikrát pochvalte. Neříkejte ale jen „Jsem skvělý/skvělá.“ Popište konkrétně, co jste na sobě shledali dobrého, jako: „Dnes jsem se vůči Jitce zachoval jako dobrý přítel.“ Anebo „Zvládl jsem dnešní test lépe, než jsem původně předpokládal.“

Tipy

- Nezapomeňte, že vaše tělo je vaší součástí, bez ohledu na postavu, velikost nebo barvu kůže. Pokud máte obavy spojené s představou o své váze a velikosti, můžete se poradit se svým lékařem, abyste se ujistili, zda je vše v pořádku. Připomínejte si to, co na svém těle máte rádi, např.: „Mám silné nohy a umím opravdu dobře bruslit.“
- Uvědomte si, že u každého z nás existují věci, které nelze změnit. Měli bychom je přijmout a mít tyto věci – jako je barva pleti či velikost nohy – rádi, protože jsou naší součástí.
- Když uslyšíme ve své hlavě negativní komentáře, přikažme si nedat jim prostor. Pokud to uděláme, zbavíme moci vnitřní hlas, který podráždí naše sebevědomí.

Pokud se zaměříme na dobré věci, které konáme, a všechny vynikající vlastnosti, které máme, naučíme se mít rádi a přijímat sami sebe – což je základ pro silnou sebeúctu. Ačkoli jistě vidíme velký prostor pro to, v čem se můžeme zlepšit (a kdo ne?), pakliže si uvědomíme svou cenu a důležitost, pomůže to zazářit naší sebeúctě.

ODKAZY

Aktualizováno a posouzeno: David V. Sheslow, Ph.D., a Colleen Taylor Lukens, M.A.

Datum posouzení: 07/2005

Původně posouzeno: D'Arcy Lyness, Ph.D.



Cvičení Špička ledovce

TEORETICKÉ ZÁKLADY:

Osobní rozvoj přímo souvisí s procesem kariérového poradenství. Jde o žákův první krok na dlouhé životní cestě, na cestě jednání a seberealizace.

Zde představené cvičení je založeno na teorii Johariho okna a bylo vyzkoušeno a používáno na Škole Ellinogermaniki Agogi.

TEORIE JOHARIHO OKNA

Johariho okno je široce používaný model pro pochopení a trénink sebeuvědomění, osobního rozvoje, zlepšení komunikace, mezilidských vztahů, skupinové dynamiky, vývoje týmu a mezikupinových vztahů.

Johariho okno ve skutečnosti představuje informace – pocity, zkušenosti, názory, postoje, dovednosti, záměry, motivace atd. – o určité osobě a jejím vztahu ke skupině ze čtyř perspektiv, které jsou popsány níže. Johariho okno používá termíny „já“ a „ostatní“. Termín „já“ je jasný. „Ostatní“ znamená další lidé ve skupině nebo týmu, do kterého daná osoba patří.

Čtyři úhly pohledu plynoucí z Johariho okna se nazývají „regiony“, „oblasti“ nebo „kvadranty“. Každá z těchto oblastí obsahuje a představuje informace – pocity, motivace atd., které jsou o dané osobě známé, přesněji, zda jsou tyto informace známé nebo neznámé dané osobě, a zda jsou tyto informace známé nebo neznámé ostatním ve skupině.

Čtyři oblasti Johariho okna jsou uvedeny v následujícím popisu s tím, že jsou uvedena také čísla oblastí a běžně používané názvy:

ČTYŘI OBLASTI JOHARIHO OKNA

1. Co ví daná osoba sama o sobě a současně je to známo ostatním – otevřený prostor, otevřené „já“, svobodný prostor, svobodné „já“ nebo „aréna“.
2. Co o sobě daná osoba neví, ale ostatní to vědí – slepý prostor, slepé „já“, nebo „slepý bod“.
3. Co daná osoba o sobě ví a ostatní to nevědí – skrytá oblast, skryté „já“, vyloučená oblast, vyloučené „já“.
4. Co není známo ani dané osobě, ani ostatním – neznámý prostor nebo neznámé „já“.

Otevřený/svobodný prostor	Slepý prostor
Skrytý prostor	Neznámý prostor

Cílem každé skupiny by vždy měl být rozvoj „otevřeného prostoru“ každého člověka, protože když pracujeme s ostatními v této oblasti, jsme nejefektivnější a nejproduktivnější, a současně i skupina je nejproduktivnější. Za otevřený/svobodný prostor nebo „arénu“ lze považovat takový prostor, který se projevuje dobrou úrovní komunikace a spolupráce, bez narušování, nedůvěry, zmatků, konfliktů a nedorozumění.

Prvky v každé oblasti mohou být informace, city, pocity, strachy, manipulativní záměry atd. Když řekneme ostatním informace o sobě a svých pocitech, posílíme otevřený prostor, přes proces „odhalení“, které umožňuje lepší porozumění, spolupráci, důvěru, efektivitu a produktivitu týmové práce.

CÍLOVÁ SKUPINA:

- žáci 15–17 let,
- poradci,
- učitelé.

POPIS CVIČENÍ:

Jde o činnost opírající se o koncept zkoumání sebe sama a snaží se motivovat žáky ke zkoumání svého nitra.

PEDAGOGICKÉ CÍLE:

- Motivovat žáky k pojmenování a rozlišení vnějších osobnostních rysů od vnitřních.
- Pomoci jim přijmout tyto rysy.
- Rozpoznávat a pojmenovávat své pocity.
- Pomoci žákům rozvíjet týmového ducha, aby na sebe vzájemně působili, aby si dokázali stanovovat společné cíle, aby předkládali své myšlenky a sdíleli zkušenosti.
- Motivovat je, aby si uvědomili, že všechny rysy jsou nezbytné, a přijmout tuto skutečnost.
- Motivovat je, aby pochopili, že by měli přijmout sebe sama a pokusit se změnit ty rysy, které jsou považovány za negativní.

V několika slovech pomoci žákům rozvíjet týmového ducha, aby na sebe vzájemně působili, aby si dokázali stanovovat společné cíle, aby předkládali své myšlenky a sdíleli zkušenosti.

ČASOVÝ ROZSAH:

45 minut, včetně rozhovoru

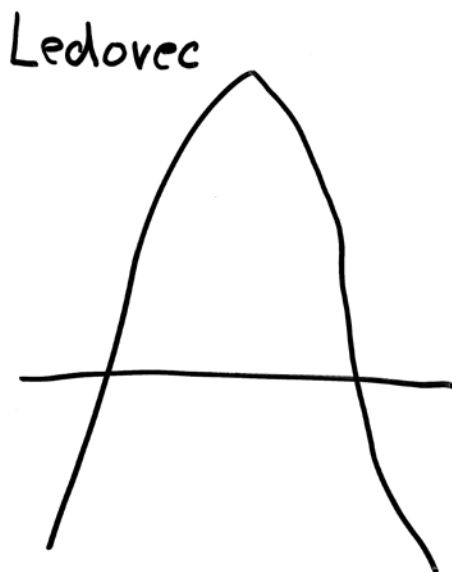
POTŘEBNÉ VYBAVENÍ:

kopírka, kartony, lepidla



KROKY PŘI CVIČENÍ ŠPIČKA LEDOVCE

První krok:



Obrázek 1: Kresba ledovce

Napíšeme na tabuli skupiny lidských vlastností nebo dáme žákům fotokopie se všemi těmito vlastnostmi plus 6 kartiček ke každé. Poté si žáci zvolí 6 vlastností, které popisují je samotné a napíší je na 6 kartiček. Je třeba ujistit žáky, že nikdo neuvidí to, co napsali, takže se nemusí bát být upřímní.

Žáci vytvoří pořadí svých charakterových rysů a vlastností tak, že začnou od toho, co mají na sobě nejraději, a skončí tím, co mají na sobě nejméně rádi. Po dokončení se ptáme: „Líbí se vám, co vidíte? Chcete, aby to tak zůstalo? Teď se jedné vlastnosti musíte vzdát. Jak by vás její nepřítomnost celkově ovlivnila?“ Není povinností všech žáků na tyto otázky odpovídat. Stačí si vyslechnout 5–6 komentářů. Snažíme se také objasnit pohyby a mimiku žáků, i jejich pohled.

Druhý krok:

Dáme dětem list s obrázkem ledovce a objasníme jeho podstatu.

Děti vloží seznam vlastností tak, že viditelné jsou jen vlastnosti v horní části a neviditelné ty pod hladinou moře. Děti zkusí odhadnout, kdo je autorem daného ledovce.



Obrázek 3: Žákův ledovec

Třetí krok:

Poté navrhne žákům, aby se vzdali další vlastnosti, a následně aby se vzdali tří vlastností. Jakmile vypustili 6 vlastností, vyslechneme v kruhu postupně komentáře všech žáků, aby si ujasnili své pocity. Poté jim navrhne, aby vrátili vynechané vlastnosti jednu po druhé, pokud je chtějí vrátit. Toto cvičení končí, když děti dojdou k tomu, že na jejich seznamu jsou ty vlastnosti, které opravdu chtějí, nebo si myslí, že potřebují.

Čtvrtý krok:

Při aplikování této aktivity jsme viděli u žáků velké napětí při rozhodování o tom, kterých vlastností se vzdají. Slyšeli jsme poznámky o tom, jak se žáci cítili bez těchto vlastností neúplní a viděli jsme u nich velkou úlevu a nové pochopení významu vynechaných vlastností, když bylo možné je zpětně znovu získat.



Ukazatele učebního stylu VAK (Visual-auditory-kinesthetic = obrazově-sluchově-pohybového)

Zde je volný ukazatel učebního stylu VAK, který lze použít jako dotazník nebo „test“ pro posouzení vámi preferovaného stylu (či stylů) učení, nebo styly učení VAK vašich žáků. Obodujte každou položku a pak přiřadte součty ke každému sloupci, a tak stanovíte dominantní styl učení či směs stylů učení. Váš styl učení je samozřejmě také odrazem typu vaší osobnosti, toho, jak vnímáte okolí a jaký vztah máte ke světu. Tento dotazník vám pomůže zlepšit vaše chápání a vaše silné stránky. Neexistují tu žádné správné nebo špatné odpovědi. Můžete použít různé bodovací systémy tak, aby vyhovovaly vašim požadavkům.

Vyberte jednu položku z každého řádku a sečtěte celkový počet zvolených položek v daném sloupci. Tyto součty Vám ukáží vaše relativní preference stylu učení a váš profil.

KDYŽ MÁM POPRVÉ POUŽÍT NOVÉ ZAŘÍZENÍ, VYHOVUJE MI:

- A. přečíst si návod,
- B. vyslechnout instrukce nebo požádat o vysvětlení,
- C. vyzkoušet ho a naučit se vše metodou „pokus a omyl“.

UKAZATELE STYLŮ UČENÍ VAK:

		vizuální	zvukové	pohybové
1.	Když mám poprvé použít nové zařízení, vyhovuje mi:	- přečíst si návod	- vyslechnout instrukce nebo požádat o vysvětlení	- vyzkoušet ho a naučit se vše metodou „pokus a omyl“
2.	Při hledání cesty:	- najdu místo na mapě	- požádám o mluvené pokyny, jak se tam dopravit	- jdu prostě rovnou za nosem, možná použiju kompas
3.	Při vaření nového jídla:	- řídím se receptem	- zavolám přátelům, ať mi vysvětlí postup	- řídím se instinktem a ochutnávám během vaření
4.	Když někoho něco učím:	- píšu návod	- vysvětluji	- vše předvedu a nechám, ať si to vyzkouší
5.	Mám tendenci říkat:	- „Vím, co myslíš.“	- „Poslouchám, co říkáš.“	- „Vím, jak se cítíš.“
6.	Mám tendenci říkat:	- „Ukaž mi to.“	- „Řekni mi.“	- „Já to zkusím.“
7.	Mám tendenci říkat:	- „Dívej se, jak to dělám.“	- „Poslouchej mě. Já ti to vysvětlím.“	- „Pojď si to vyzkoušet.“

		vizuální	zvukové	pohybové
8.	Při stížnosti na vadné zboží nejspíš:	- napíšu dopis	- zatelefonuji	- vrátím se zpět do obchodu, nebo pošlu vadné zboží do sídla firmy
9.	Dávám přednost tomuto způsobu trávení volného času:	- muzea a galerie	- hudba nebo konverzace	- pohybové aktivity nebo vyrábění věcí
10.	Při nákupu mám obvykle tendenci:	- podívat se a rozhodnout se	- diskutovat s pracovníky obchodu	- věc vyzkoušet, vzít do ruky nebo otestovat
11.	Při výběru dovolené:	- čtu brožury a katalogy	- naslouchám doporučení známých	- představuji si, co zažiju
12.	Při výběru nového auta:	- přečtu si recenze	- diskutuji s přáteli	- vyzkouším si ho
13.	Když se učím nové dovednosti:	- sleduji, co učitel dělá	- diskutuji o věci s učitelem, což je přesně to, co mám dělat	- chci si to zkusit a dělat to tak dlouho, než zjistím, jak se to dělá
14.	Při výběru z jídelního lístku v restauraci:	- představuji si, jak jídlo bude vypadat	- uvnitř své hlavy diskutuji nad možnostmi	- představuji si, jak bude jídlo chutnat
15.	Když poslouchám hudební skupinu:	- zpívám texty (v hlavě či nahlas!)	- poslouchám slova a rytmus	- pohybuji se v rytmu hudby
16.	Když se soustředím:	- zaměřím se na slova nebo obrázky přede mnou	- uvnitř své hlavy diskutuji o problému a hledám ve své hlavě možná řešení	- hodně se pohybuji, třesu tužkami a propiskami a sahám na věci, které nemají žádný vztah k danému problému
17.	Zapamatuji si věc co nejlépe když:	- píšu si poznámky nebo schovávám vytištěné detaily	- říkám si věc nahlas nebo opakuji slova a klíčové body ve své hlavě	- dělám a procvičuji dané činnosti, nebo si představuji, jak se to dělá
18.	Moje první vzpomínka je:	- jak se na něco dívám	- jak se mnou někdo mluví	- jak něco dělám
19.	Když jsem nervózní:	- představuji si scénáře nejhorších variant	- diskutuji ve své hlavě, co mě nejvíc trápí	- nemůžu sedět v klidu, neustále se pohybuji



		vizuální	zvukové	pohybové
20.	Cítím zvláštní napojení na druhé lidi v souvislosti s tím:	- jak vypadají	- co říkají	- jak mi je, když jsem s nimi
21.	Když si opakuji na zkoušku:	- napíšu spoustu poznámek (s použitím mnoha barev!)	- probírám si své poznámky, v duchu nebo před jinými lidmi	- představuji si, jak organizuji hnutí nebo vytvářím vzorce
22.	Když mám někomu něco vysvětlit, mám tendenci:	- ukázat jim, co mám na mysli	- vysvětlovat věc různými způsoby, dokud ji nepochopí	- povzbudit je, aby si vše zkusili a vysvětlit věc při tom, jak si vše zkoušejí
23.	Mé hlavní zájmy jsou:	- fotografie, sledování filmů nebo pozorování lidí	- poslech hudby nebo poslech rádia, nebo mluvení s přáteli	- fyzické/sportovní činnosti nebo dobré víno, dobré jídlo nebo tancování
24.	Většinu svého volného času trávím:	- sledováním televize	- povídáním s přáteli	- fyzickou aktivitou nebo děláním věcí
25.	Když poprvé kontaktuji nového člověka:	- zařídím si setkání tváří v tvář	- domluví se s ním po telefonu	- snažím se vymyslet společnou aktivitu, kterou budeme dělat
26.	Nejprve si na člověku všimnu:	- vzhledu a oblečení	- zvuku a mluvení	- postoje a pohybů
27.	Když jsem hodně rozzlobený:	- pořád si v hlavě přehrávám, co mne tak rozrušilo	- hodně křičím a dávám lidem znát své pocity	- buším kolem sebe, třískám dveřmi a házím věcmi
28.	Je pro mě nejjednodušší si pamatovat:	- tváře	- jména	- co jsem udělal
29.	Myslím, že mohu říct, že někdo lže, jelikož:	- vyhýbá se pohledu na mě	- jeho hlas je jiný	- podle vibrací, které od něj dostávám
30.	Když se setkám se starým kamarádem:	- řeknu: „Moc rád Tě vidím!“	- řeknu: „Je skvělé, že slyším Tvůj hlas!“	- obejmou ho nebo podám ruku
	celkové	vizuální	sluchové	pohybové

Ať už budete počítat celkové součty jakkoli, ujistěte se, že používáte zvolenou metodu jednotně v celém dotazníku. Celková skóre pro každý styl ukazují váš preferovaný styl učení či styly učení. Neexistují žádné správné nebo nesprávné odpovědi. Někteří lidé mají velmi silné preference, dokonce do té míry, že mají jen malou nebo žádnou míru zastoupení v jednom nebo ve dvou dalších stylech. Jiní lidé mají rovnoměrněji vyvážené preference a žádný obzvláště dominující styl. Jde jen o to pokusit se pochopit co nejvíce možného o sobě a svých silných stránkách (preferovaném stylu nebo stylech), a pak co nejlépe využívat výukové metody, které vyhovují vašim silným stránkám (preferovanému stylu nebo stylům).

Plány osobního rozvoje (PDP)

Následující část vás provede Plánem osobního rozvoje. Dozvíte se, o co se jedná a jak ho můžeme využít ve prospěch své vzdělávací aspirace.

1. CO JE PLÁN OSOBNÍHO ROZVOJE?

Plán osobního rozvoje (Personal Development Plan, PDP) je jen jiné jméno pro akční plán s tím, že tento konkrétní plán odkazuje specificky k vašim aspiracím, které se týkají osobního rozvoje. Tvoříme plány každý den, pouze si je ne vždy zapisujeme; PDP vám umožní nastavit si vlastní cíle a najít nejlepší způsob, jak jich dosáhnout.

2. PROČ BYCHOM MĚLI MÍT PLÁN OSOBNÍHO ROZVOJE?

Akční plán vám pomůže zobrazit právě konané a sledovat, čeho jste dosáhli. Aby byl zcela účinný, musí jít o variabilní dokument, který je v pravidelných intervalech přezkoumáván, aby bylo zajištěno, že je vždy přesný, relevantní a realistický. Navíc některé kurzy mohou s sebou nést finanční podporu, jako například SLC (Standard Learning Credits) a ELC (Enhanced Learning Credits). Aby bylo možné získat nárok na tyto prostředky, budete muset prokázat své odhodlání ke studiu. Je potřeba mít PDP, abyste získali nárok na ELC, v souladu s ELC DCI (Defence Council Instruction). Pamatujte si, že PDP je váš osobní doklad, ale pokud k tomu dáte svolení, je doporučeno, aby byla kopie ve vaší osobní vzdělávací složce. Přístup k ní bude omezen pouze na zaměstnance vzdělávacího střediska.

3. JAK NAPSAT PLÁN OSOBNÍHO ROZVOJE, ABY TO ODRÁŽELO MÉ ASPIRACE?

Nyní máte 2 možnosti. Někteří z vás se mohou cítit dostatečně jistí a mohou přímo vyplnit PDP. Pokud je to Váš případ, přejděte na stránku 112, projděte si vzor a vyplňte šablonu na straně 114. Vezměte prosím na vědomí, že návrh použitý pro šablonu je jen nezávazný, doporučený formát. Jakékoli uspořádání bude přijatelné za předpokladu, že splňuje 3 otázky, o nichž se mluví na několika následujících stránkách. Mnozí z vás budou potřebovat trochu více času, aby zvážili různé faktory, které ovlivní vaše budoucí rozhodování. Pokud je to váš případ, věnujte čas tomu, abyste prošli příručku na následujících stránkách. Otázky se zaměřují na rozvedení myšlenek a úvah o směru, kterým chcete jít, a metod, které chcete použít. Berte také v úvahu vaši osobní situaci, než se rozhodnete pro další směřování vašich aktivit.



JEDNODUCHÉ KROKY K PSANÍ PDP

POLOŽTE SAMI SOBĚ TŘI NÁSLEDUJÍCÍ OTÁZKY

Kde nyní jsem?

Kde chci být?

Jak se tam mohu dostat?

Kde nyní jsem?

Nejprve bude potřeba popsat, jaká je vaše současná situace. To bude tvořit spodní část vašich „Nedostatků učení“. Možná zjistíte, že je užitečné si položit následující otázky:

- V čem jsem dobrý?
- Na čem je potřeba pracovat?
- Co by mi mohlo pomoci?
- Co by mě mohlo zastavit?

Vezměme si následující příklad a opakujte cvičení tak, aby odraželo vaši vlastní situaci.

Rámeček 1 V čem jsem dobrý?

- Dobré mezilidské dovednosti.
- Dobré dovednosti v oblasti IT.
- Organizační schopnosti.

Rámeček 2 Na čem je potřeba pracovat?

- Nedostatečná kvalifikace.
- Nemám rád formální zkoušky.

Rámeček 3 Co by mi mohlo pomoci?

- Brzy se zúčastnit rozšiřujících školení.
- Spousta zajímavých projektů probíhá na pracovišti.

Rámeček 4 Co by mě mohlo zastavit?

- Náhlá změna organizace.
- Možnost odtržení.
- Nedostatek zdrojů (peníze/čas).

- Výše uvedený příklad by se mohl vztahovat k někomu, kdo chce zlepšit svou kvalifikaci tím, že se bude soustředit na odborné dovednosti (viz rámeček 1) spíše než na zkoušku zakončené formální kurzy (viz rámeček 2).
- Tohoto cvičení lze využít k určení faktu, že učení se praxí by mohlo být ideálním řešením, neboť zahrnuje shromažďování důkazů z mnoha různých projektů, do kterých se uvedený zapojil formou každodenní zkušenosti (viz rámeček 3).
- Dovednosti získané zde jsou přenosné a učení může pokračovat kdekoli na světě (viz rámeček 4).

Kde chci být?

To je nejvíce vzrušující, ale také nejtěžší fáze, kterou je třeba definovat. Pouze vy můžete odpovědět na tuto otázku, ale uvědomte si, že existuje mnoho faktorů, které je třeba zvažovat při hledání řešení.

Možná zjistíte, že následující otázky zatíží vaši mysl v mnoha oblastech:

Co rád dělám?

V práci, mé koníčky...

Co je mým motivem pro vzdělávání?

Povýšení, osobní zlepšení, překonání obtíží při učení...

Jakou kvalifikaci a/nebo zkušenosti už mám?

Některé z nich mohou být přenositelné.

Jaký způsob studia by mi nejlépe vyhovoval?

Kombinované, distanční vzdělávání, e-learning...

Kolik času mám na dokončení svého učení?

Budte realističtí, vývoj vyžaduje čas.

Jaký vliv bude mít studium na můj domácí život?

Zvažte závazky, které již máte.

Existují nějaké bezprostřední změny pro můj životní styl?

Manželství, děti, povýšení...

Co se stane, pokud budu mimo dosah nebo budu mít přidělenou pozici jinde?

Můžete studovat kdekoliv na světě?

Je s kurzem spojena finanční podpora?

SLC/ELC/IRTC (pozn. překl. IRTC = Individuální finanční podpora na rekvalifikaci).

Jaký je můj konečný cíl?

Kvalifikace, osobní naplnění, rozvoj kariéry.

Jak budu měřit svůj úspěch?

Uznané kvalifikace, osobní cíle...

Kde mohu získat radu a pomoc?

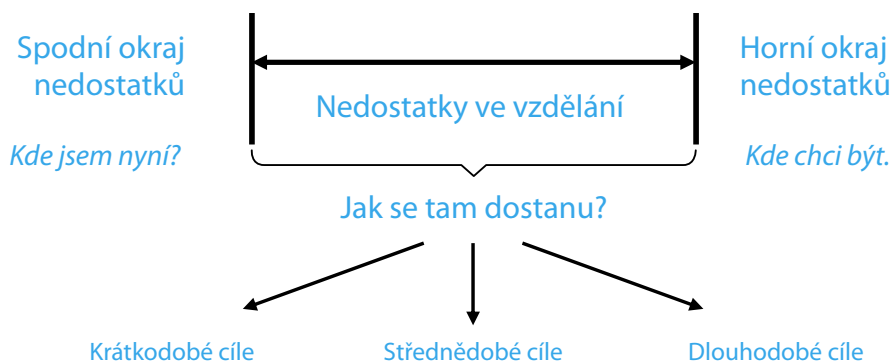
Váš osobní poradce je vyškolen, aby vás vedl. Obráťte se na vzdělávací centrum, pokud máte zájem o více informací nebo navštivte webovou stránku Learning Forces www.Forces.org.uk



Jakmile jste zvážili všechny faktory, budete se rozhodovat o budoucích cílech. Může jít buď o jeden jediný cíl nebo mnoho menších cílů, které se společně podílí na konečné podobě. Tak či onak, máte nyní definovanu horní okraj svých nedostatků ve vzdělání.

Jak se tam dostat?

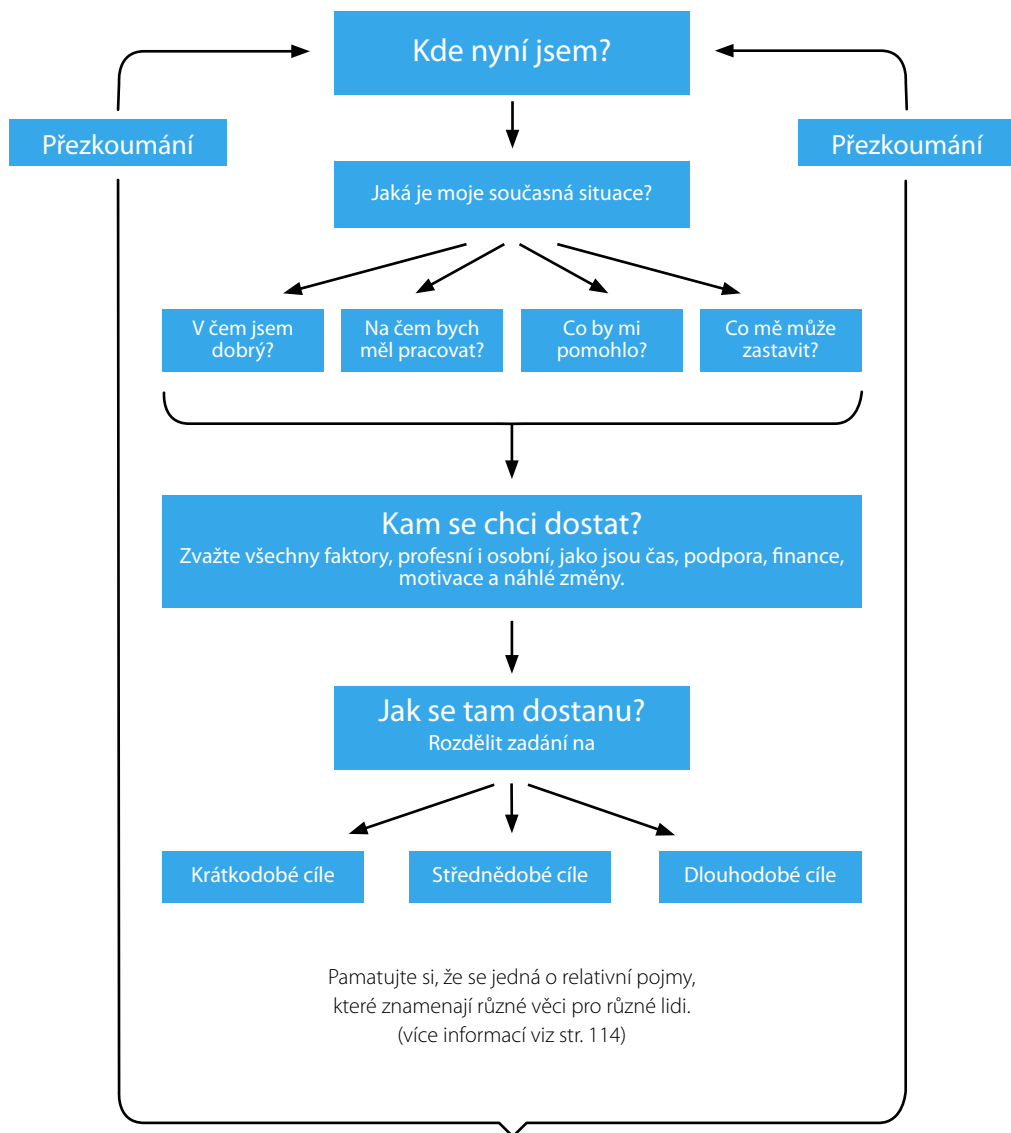
Nyní jste identifikovali své nedostatky ve vzdělání. Otázka: „Jak se tam mohu dostat?“, může být zodpovězena tím, že si rozdělíte své úkoly na „drobné kousky“. To je dobrý způsob efektivního plánování, aniž bychom ztratili z dohledu svůj hlavní cíl. Tento způsob vás bude motivovat k tomu, abyste pokračovali i nadále tím, jak budete dosahovat malých vítězství na cestě k dokončení konečného cíle.



Nejlepší způsob rozčlenění práce na zvládnutelné kousky je nastavení krátkodobých, střednědobých a dlouhodobých cílů. Vždy mějte na paměti, že pojmy krátkodobý, střednědobý a dlouhodobý jsou relativní a znamenají různé věci pro různé lidi. Některé plány mohou trvat jen 1 rok, jiné mohou trvat až 6 let, to záleží na vás a vašich podmínkách.

Je také důležité si uvědomit, že tyto krátkodobé, střednědobé a dlouhodobé cíle jsou variabilní a musí být přezkoumávány v pravidelných intervalech, aby bylo zajištěno, že jsou stále relevantní. Pokud se váš plán změnil, je to v pořádku, stačí jen dodržovat základní principy zde uvedené a neustále se ptát sami sebe na 3 hlavní otázky (viz obrázek výše). Váš plán pak zůstane účinným nástrojem na podporu vašeho osobního rozvoje.

SOUHRNNÉ SCHÉMA PRO PSANÍ VAŠEHO PDP





PLÁN OSOBNÍHO ROZVOJE – PŘÍKLAD

Jméno:		Pozice:		Číslo:	
Název kurzu:					
Poskytovatel:					
Úroveň:					
Datum zahájení:		Datum ukončení:			
Datum sepsání plánu:					
Datum přezkoumání plánu # 1		Datum přezkoumání plánu # 2			
Proč dělám tento kurz?	Jaký je můj motiv k učení ... Povyšení, osobní zlepšení, překonání obtíží při učení ... Jaký je můj konečný cíl ... kvalifikace, osobní naplnění, profesního rozvoje ...				
Jaký je přímý prospěch ve službě?	Zvážit následující oblasti ... Akademické studium, vlastní profesní rozvoj, odbornost ...				
Jakou další kvalifikaci mám (pokud existuje), která je relevantní pro tento kurz?	Jakou kvalifikaci a/nebo zkušenosti již mám? Některé z nich mohou být převoditelné.				

PLÁN OSOBNÍHO ROZVOJE – ŠABLONA

Časová osa	datum zahájení	datum ukončení	SLC/ELC/IRTC	komentáře
Krátkodobé cíle				
<p>Je zde něco, co je třeba udělat před zahájením kurzu? To může zahrnovat: Vyhledání a porovnání kurzů a poskytovatelů, včetně porovnání nákladů / úrovně kvality.</p> <p>Budete vyžívat SLC/ELC/IRTC? Už jste kontaktovali / registrovali jste se u poskytovatele vzdělávání.</p> <p>Dokončení nižšího modulu kurzu požadovaného pro zapsání (pokud je nutné).</p>				
Střednědobé cíle				
<p>Toto je místo, kde bude ležet těžiště vašeho plánu. Vytvořte seznam fází kurzu po dnech, abyste měli možnost dokončit své studium rozdělené na části.</p> <p>Snažte se nestanovit si příliš mnoho úkolů, musíte být realističtí, aby vaše motivace byla udržitelná!</p>				
Dlouhodobé cíle				
<p>Zjistěte, kam vaše kvalifikace povede. Zda je směřována k dalšímu studiu, ke všeobecné kvalifikaci, k jinému povolání, přesídlení, povýšení nebo lepšímu pochopení vaší práce.</p> <p>Zhodnoťte, čeho už jste dosáhli, a použijte toto zhodnocení ke stanovení dalšího postupu.</p>				



PLÁN OSOBNÍHO ROZVOJE – PŘÍKLAD

Jméno:		Pozice:		Číslo:	
Název kurzu:					
Poskytovatel:					
Úroveň:					
Datum zahájení:		Datum ukončení:			
Datum sepsání plánu:					
Datum přezkoumání plánu # 1		Datum přezkoumání plánu # 2			
Proč dělám tento kurz?					
Jaký je přímý prospěch ve službě?					
Jakou další kvalifikaci mám (pokud existuje), která je relevantní pro tento kurz?					

IV.

PLÁN OSOBNÍHO ROZVOJE – ŠABLONA

Časová osa	datum zahájení	datum ukončení	SLC/ELC/IRTC	komentáře
Krátkodobé cíle				
Střednědobé cíle				
Dlouhodobé cíle				



Jiný doklad totožnosti

TEORETICKÉ ZÁZEMÍ:

Sebepojetí nebo vlastní identita je duševní a koncepční porozumění, které má člověk jako podmínku pro svou vlastní existenci. Jinými slovy, je to celková suma jeho znalostí a pochopení sebe sama. Sebepojetí se liší od sebevědomí, což je představa o svých schopnostech. Komponenty sebepojetí zahrnují fyzické, psychologické a společenské atributy, které mohou být ovlivněny postoji, návyky, názory a způsobem myšlení jedince. Tyto složky a atributy nemohou být zobecněny do všeobecné představy sebevědomí a sebeúcty.

CÍLOVÁ SKUPINA:

- žáci ve věku 15–17 let,
- poradci,
- učitelé.

POPIS AKTIVIT:

Tato aktivita je založena na vlastní představě o sobě samém a snaží se, aby odpovídala charakteristikám různých profesí u žáků.

PEDAGOGICKÉ CÍLE:

- motivovat studenty k rozpoznání vnějších rysů osobnosti od vnitřních,
- pomoci jim přijmout jejich vlastnosti,
- motivovat je, aby si uvědomili, že všechny rysy jsou nezbytné a přijmout tuto skutečnost,
- motivovat je k pochopení, že všechny profese mají specifické charakteristiky, a dobrý způsob výběru povolání je v první řadě uvědomit si je a pochopit je,
- motivovat žáky, aby dokázali najít vazbu mezi jejich rysy osobnosti a charakteristikou profesí.

ČASOVÝ ROZSAH:

35 minut, včetně rozhovoru

POTŘEBNÉ VYBAVENÍ:

kopírka

POPIS CVIČENÍ:

Podívejte se do zrcadla... a zkuste najít pět nebo více slov pro popis sebe sama..., o kterých si myslíte, že vás opravdu vystihují! Nebojte se, pokud zjistíte, že jste nejlepší na světě nebo že nejste tak populární ve své třídě!!! Stačí prostě popsat sám sebe!!!

IV.

V následující tabulce najdete několik protikladných charakteristik. Zvolte na stupnici číslo, které představuje vás v každé dvojici vlastností.

JSEM...

	1 2 3 4 5 6 7	
nesmělý		přátelský
osamělý		společenský
impulzivní		schopný se ovládat
samorost		ochotný spolupracovat
nezodpovědný		spolehlivý
snílek		realista
mrzout		příjemný
chaotik		pořádkumilovný
bez sebevědomí		sebevědomý
citlivý		pevný
poddajný		asertivní
klidný		nervózní
mrzutý		veselý
neprojevující emoce		vřelý
kritický		schopný podřídit se požadavkům
netrpělivý		trpělivý
plachý		odvážný
podezřívavý		důvěřivý a věrný
čestný		nepoctivý
intuitivní		racionalista
tvárný		nezávislý
ten, kdo těžko odpouští		ten, kdo snadno odpouští
rebel		konzervativní
pesimista		optimista
líný		aktivní
bez sebekázně		tvrdšíjny



Nyní vypište vlastnosti se stupněm 1 nebo 7 (jako další 2 nebo 6), a vyplňte v dalším sloupci povolání, o němž si myslíte, že k němu tyto vlastnosti patří.

CHARAKTERISTIKY

SHODA S POVOLÁNÍM

1.	
2.	
3.	
4.	
5.	
6.	
7.	
8.	
9.	
10.	

Já jsem

VĚKOVÁ SKUPINA:

Žáci ve věku 13–15 let.

CÍLE:

Rozvíjet osobní dovednosti – sebehodnocení, reflexe.
Rozvíjet sociální dovednosti – efektivní práce ve dvojicích.

POTŘEBNÉ VYBAVENÍ:

Místnost pro 15–20 osob. Papírové formuláře, psací potřeby.

POPIS CVIČENÍ:

Žáci obdrží formuláře k vyplnění a seznam osobních charakteristik. Za 10 minut mají vybrat 5 slov, které popisují jejich osobnost. Poté žáci předají své formuláře „Já jsem...“ přátelům, aby je doplnili.

FORMULÁŘ „JÁ JSEM...“

Číslo	„Já jsem...“ (žák vybere popis své osobnosti)	„Můj přítel je...“ (žák vytvoří popis vlastníka formuláře „Já jsem...“)
1.	_____	_____
2.	_____	_____
3.	_____	_____
4.	_____	_____
5.	_____	_____

SEZNAM CHARAKTERISTIK:

Bezstarostný. Týmový hráč. Umělecky zaměřený. Organizovaný. Přátelský. Veselý. Trpělivý. Klidný. Zdvořilý. Atraktivní. Sebevědomý. Populární. Nesmělý. Logicky uvažující. Impulzivní. Citlivý. Se smyslem pro humor. Samostatný. Opatrný. Spolehlivý. Vitální. Malicherný. Sympatický. Zpátečnický. Rozhodný. Odhodlaný.

REFLEXE:

Co jste se díky tomuto cvičení o sobě dozvěděli?



Přijímání rozhodnutí

TEORETICKÉ ZÁZEMÍ:

Teorie o přijímání rozhodnutí není odvětví psychologie nebo jiné disciplíny. Jeden z prvních pokusů vytvořit empirický přístup byl utilitarismus, který obhajoval váhu rozhodnutí, včetně jeho dopadů, ať už v podobě dobrých nebo špatných výsledků. Volba povolání v sobě může obnášet odhad pravděpodobné výhody v porovnání se šancí na úspěch. Ve světě byznysu byla vyvinuta řada nástrojů pro rozhodování, především analýza SWOT (silné a slabé stránky, příležitosti, hrozby).

CÍLOVÁ SKUPINA:

Žáci ve věku 14–19 let.

POPIS CVIČENÍ:

Žákům je představena určitá situace a seznam různých osobních charakteristik. Je třeba vybrat ty, které by zvolili pro přežití na základě informací, které postupně získávají o jednotlivých postavách.

PEDAGOGICKÝ CÍL:

Povzbudit žáky k tomu, aby přemýšleli o způsobu, jakým se rozhodují, a posléze aplikovat tento přístup při jejich vlastních životních rozhodnutích, včetně plánování kariéry.

ČASOVÝ ROZSAH:

60 minut

POTŘEBNÉ VYBAVENÍ:

Učitelé musí vytvořit charakteristiky postav a jejich prohlášení.

POZNÁMKY PRO UČITELE:

Určitá příprava na straně učitele je nutná.

POTŘEBNÉ VYBAVENÍ:

- 4 obálky,
- obrázek zobrazující charakter (1 sada do páru),
- 1 sada prohlášení pro každou postavu. Prohlášení musí být rozstříhána – všechna prohlášení (sada a) umístěna v obálce 1, všechna prohlášení (sada b) umístěna v obálce 2 atd.

Vysvětlete třídě, že tato interaktivní cvičení jim umožní procvičit si dovednosti rozhodování se. Budou muset pracovat v malých skupinách a dospět ke společnému rozhodnutí celé skupiny.

Každý den musí každý z nás učinit nějaké rozhodnutí, nicméně některá rozhodnutí jsou důležitější než jiná. Například rozhodování o tom, co si dát k snídani nebo kam jet o víkend, není tak důležité jako vybírání si z nabídky možností a rozhodování o tom, co dělat po 11. roce věku.

Rozdělte třídu do malých skupin. Přečtěte třídě následující informace.

„Skupina lidí byla prozkoumávat ostrov ležící ve vodách plných žraloků. Stmívá se a oni jsou připraveni vydat se domů. Bouře ale rozbila loď, na kterých dopluli na ostrov. Naštěstí se mohli úkryt v jeskyni. Jak tam sedí a diskutují o tom, co udělat, zahlídnou loďku, která pro ně znamená šanci na záchranu a na bezpečný návrat domů. Bohužel se ale do ní vejdu jen 3 osoby. Nebylo známo, že by někdo někdy přežil noc na tomto ostrově. Kdo by měl jít na loď? Kdo tam zůstane?“

Požádejte skupiny, aby se podívaly na obrázky a vybraly 3 osoby, které se mají zachránit.

Skupiny si zapíší, jak dospěly ke každému rozhodnutí, neboť se o tom bude ještě hovořit na konci cvičení. Učitel zaznamená odpovědi.

- Otevřít obálku 1, která obsahuje všechna prohlášení postav (sada a).
Přečíst prohlášení a přiřadit je k obrázkům.
Po zvážení vyjádření požádat skupiny o názor, které 3 postavy by měly být zachráněny. Učitel zaznamená odpovědi.
- Otevřít obálku 2, která obsahuje všechna prohlášení postav (sada b). Opakovat tentýž postup jako výše.
- Otevřít obálku 3, která obsahuje všechna prohlášení postav (sada c). Opakovat tentýž postup jako výše.
- Otevřít obálku 4, která obsahuje všechna prohlášení postav (sada d), a požádat skupiny, aby učinily konečné rozhodnutí o tom, kdo by měl být zachráněn.

Diskutovat a sledovat, jaká byla jednotlivá rozhodnutí.

Zeptejte se skupin, proč změnily svá rozhodnutí v různých fázích.

Cílem je ukázat žákům, že je před přijetím rozhodnutí užitečné shromáždit co nejvíce informací. Aktivita může být použita také pro práci se stereotypy.

ZDROJ:

převzato z aktivity zaměřené na podporu sebevědomí STOP GAP – vytvořené Birmingham a Solihull Connexions.



AKTIVITA PŘIJÍMÁNÍ ROZHODNUTÍ

Nezapomeňte si stručně poznamenat, jak jste dospěli ke každému rozhodnutí.

První rozhodnutí

Druhé rozhodnutí

Třetí rozhodnutí

Konečné rozhodnutí

Rozhodnutí! Rozhodnutí!

TEORETICKÉ ZÁZEMÍ:

Teorie o přijímání rozhodnutí není odvětví psychologie nebo jiné disciplíny. Jeden z prvních pokusů vytvořit empirický přístup byl utilitarismus, který obhajoval váhu rozhodnutí, včetně jeho dopadů, ať už v podobě dobrých nebo špatných výsledků. Volba povolání v sobě může obnášet odhad pravděpodobné výhody v porovnání se šancí na úspěch. V světě byznysu byla vyvinuta řada nástrojů pro rozhodování, především analýza SWOT (silné a slabé stránky, příležitosti, hrozby).

Toto cvičení nabízí žákům profily různých typů lidí podle jejich přístupu k přijímání rozhodnutí a požaduje po nich, aby zvážili, co se k nim nejvíce hodí.

CÍLOVÁ SKUPINA:

Žáci ve věku 16–19 let.

PEDAGOGICKÉ CÍLE:

Formou dotazníku je předložena řada různých situací a po žácích je požadováno, aby si vybrali, jak budou reagovat na jednotlivé otázky. Jejich výsledky pak poslouží k definování toho, jakým jsou typem osoby podle způsobu rozhodování.

ČASOVÝ ROZSAH:

30–45 minut

POTŘEBNÉ VYBAVENÍ:

Kopírka

KVÍZ:

Sdílejte v kruhu odpověď, která odráží způsob, jakým budete reagovat v dané situaci. Pamatujte si, že neexistuje jedna správná odpověď!



<p>1. Vaši přátelé si v poslední době zakoupili nové tenisky. Narazíte na podobné, jejichž cena je ale o něco vyšší, než si můžete dovolit. Jak budete reagovat?</p> <ul style="list-style-type: none">a) Koupíte si je, ale použijete na ně všechny svoje úspory. Chcete je, tak je budete mít!b) Pokusíte se najít jiné tenisky, které se vám ale už nemusí tolik líbit, nicméně jsou o něco levnější.c) Nekoupíte si tenisky a strávíte dalších několik dní přemýšlením, zda byste je neměli mít.d) Koupíte si je, protože chcete vypadat dobře před vašimi přáteli.	<p>2. Někteří z vašich přátel se rozhodli nechat si ujít poslední hodiny ve škole, aby šli na film. Vy jste ten film chtěl/a vidět už dlouhou dobu. Jak se rozhodnete?</p> <ul style="list-style-type: none">a) Půjдете také, protože ho chcete vidět.b) Zjistíte, zda se někdo jiný z vašich přátel na něj nechce jít také podívat a necháte to na někdy jindy.c) Nemůžete se rozhodnout, protože chcete daný film vidět s těmito přáteli a zároveň nechcete riskovat, že budete chybět ve škole.d) Jdete na film s těmito přáteli, protože jinak by si mysleli, že jste nudný/á.
<p>3. Až dosud jste se nerozhodl/a, kam jít v 16 letech. Co myslíte, že bude nejlepší?</p> <ul style="list-style-type: none">a) Nezabývat se tím. Jste si jistí, že se objeví nějaký nápad.b) Navštívit knihovnu, abyste zjistil/a, jaké možnosti máte, a potom si o tom s někým promluvíte.c) Zůstat na škole, jelikož nechcete učinit špatné rozhodnutí.d) Zeptat se rodiny a přátel, co si myslí, a zjistit, co mají v úmyslu udělat vaši nejlepší přátelé.	<p>4. Musíte si vybrat praxi. Jak budete postupovat?</p> <ul style="list-style-type: none">a) Podíváte se, jaké jsou možnosti, a vyberete si tu, která se vám nejvíce líbí.b) Podíváte se v rychlosti na možnosti, vyberete několik z nich, které vás zajímají, a pak vezmete v úvahu dobu dojíždění, co vám to přinese, jaké tím získáte zkušenosti apod.c) Vyberete si 3 různé stáže a budete čekat, na kterou z nich se dostanete.d) Zvolíte místo, které vám někdo doporučil, nebo takové, kde pracuje někdo, koho znáte.

<p>5. Je pátek večer. Několik přátel bude na jednom místě, další z vašich přátel jinde. Musíte se rozhodnout, co budete dělat vy. Co uděláte?</p> <p>a) Hodíte si mincí – budete se bavit v obou případech.</p> <p>b) Zjistíte, kolik to bude stát, kdy se jaká skupina bude vracet domů, jestli je zajištěn nějaký odvoz, atd. Podle toho se rozhodnete.</p> <p>c) Strávíte půlku večera s jednou skupinou, pak se omluvíte a půjdete na druhé místo, kde strávíte zbytek večera.</p> <p>d) Nechcete nechat být ani jednu skupinu. Nicméně jdete s těmi, kteří jsou přesvědčivější.</p>	<p>6. Na zítřek máte 2 úkoly, čas však máte pouze na jeden. Jak to vyřešíte?</p> <p>a) Uděláte ten, který vás více zajímá.</p> <p>b) Uděláte ten, který je důležitější kvůli známám.</p> <p>c) Pokusíte se dokončit oba dva, ačkoliv kvalita nebude nejlepší.</p> <p>d) Uděláte úkol pro učitele, kterého máte raději.</p>
<p>7. Máte zájem vstoupit do klubu pro mládež. V oblasti, kde bydlíte, jsou dva. Jak si vyberete?</p> <p>a) Stačí si vybrat jeden – pokud se vám nebude líbit, vždycky můžete zkusit ten druhý.</p> <p>b) Zjistíte si, co každý z nich nabízí.</p> <p>c) Vyzkoušíte jeden týden jít do jednoho, další týden do druhého a pak si vyberete.</p> <p>d) Zjistíte, kdo chodí do kterého z klubů, a vyberete si ten, kam víte, že chodí lidé, které máte rád/a.</p>	<p>8. Jste členem školního sportovního týmu. Nedávno jste si natáhl/a sval a měl/a byste být opatrný/á. Blíží se však důležitá sportovní akce a všichni od vás mají velká očekávání. Co budete dělat?</p> <p>a) Zúčastníte se závodu a budete riskovat.</p> <p>b) Zajdete k lékaři zeptat se na jeho názor a rovněž se poradíte se svým učitelem tělocviku.</p> <p>c) Řeknete, že poběžíte pouze v případě, že se nenajde nikdo, kdo by vás nahradil.</p> <p>d) Máte výčitky svědomí, že jste to nechal/a na ostatních.</p>



NYNÍ UVEĎTE VAŠE SKÓRE

Odpovědi a)	Odpovědi b)	Odpovědi c)	Odpovědi d)

TYPY PODLE PŘIJÍMÁNÍ ROZHODNUTÍ

Typ A – Nezávislý

- Jste velmi rozhodný člověk, který se rychle rozhoduje podle toho, jak se cítí v daném okamžiku. Máte rád/a svá rozhodnutí pod kontrolou a spíše nasloucháte vašim vlastním pocitům, než že byste dal/a na rady druhých lidí.
- Máte sklon riskovat bez přemýšlení, přestože to může mít dlouhodobé důsledky.
- ✘ Popis: Intuitivní, emotivní, nebojácný, nezávislý, pozitivní.

Typ B – Logický

Máte sklon zvažovat pečlivě všechny možnosti, všechna pro a proti. Máte silný smysl pro to, co se vám líbí a nelíbí, máte přehled o svých silných a slabých stránkách. Před tím, než se rozhodnete, zjistíte si, co nejvíce informací a ostatní žádáte o radu. Berete v potaz také dlouhodobé důsledky vašich rozhodnutí a spoléháte se spíše na logiku než na intuici. Na rozhodování si necháváte čas, ale když už se rozhodnete, tak se toho držíte.

- ✘ Popis: Logický, zodpovědný, sebevědomý, informovaný, nezávislý.

Typ C – Pečlivý

Máte tendenci být při rozhodování opatrný/á, nechcete udělat chybu a zbytečně riskovat. Máte schopnost vidět obě strany argumentu, a proto víte, že každá varianta má své dobré i špatné stránky. Tato otevřenost může být považována za prospěšnou s ohledem na udržení více možností ve hře. Zároveň to může vést ke zmatkům a může to mít za následek, že žádné rozhodnutí nebude přijato.

- ✘ Popis: Tolerantní, vnímavý, pozorný, hledící dopředu.

Typ D – Společenský

Při rozhodování berete v potaz pocity ostatních lidí a jejich činnosti. Jste citlivý/á a raději se vyhýbáte konfliktům. Chcete, aby vás ostatní měli rádi. I když to může být považováno za kvalitu, musíte být obezřetný/á, abyste nebyli příliš pod vlivem jiných lidí. Máte tendenci spíše být za něco zodpovědný/á než vést ostatní lidi a raději jste členem skupiny, než abyste byli sami.

- ✘ Popis: Družný, bezstarostný, dychtivý po potěšení, podpůrný.

Hra na stavitele

POPIS AKTIVITY:

Jedná se o doplňkovou aktivitu založenou na poznávání různých profesí a hledání shody vlastností žáků a těch, které jsou potřeba pro danou profesi. Cílem je poskytnout žákům kariérové poradenství alternativní a inovativní formou, se scénářem s otevřeným koncem a s využitím informačních a komunikačních technologií. Může se jednat o hlavní celoroční projekt v rámci předmětu Člověk a svět práce ve školním vzdělávacím programu. Je to také příklad průřezové aktivity s použitím studijních cest z oblasti umění, fyziky a kariérového poradenství. Zejména u tématu Člověka a světa práce spadá tato aktivita do tematické oblasti o trhu práce a jeho podmínkách a do tematické oblasti o profesních dovednostech a jejich rozvoji. Učitel, který pracuje s konkrétní situací ve třídě, má k dispozici manuál, který celý proces popisuje.

CÍLOVÁ SKUPINA:

- žáci ve věku 15–17 let,
- poradci,
- učitelé.

PEDAGOGICKÉ CÍLE:

- Pro dosažení evropského cíle zvýšení zájmu mladých lidí o kariéru v oblasti vědy a technologií je nutné, aby se kariéra vědeckých, výzkumných a technologických pracovníků zviditelnila a aby byla pro žáky srozumitelnější a přitažlivější.
- Boj se stereotypními představami o jednotlivých povoláních a rozšíření úzkého obrazu, který je obvykle poskytován prostřednictvím médií.
- Přimět žáky, aby přemýšleli o dovednostech, které budou potřebovat v práci, a seznámit je s tím, jak tyto dovednosti získat v rámci studia.
- Motivovat žáky, aby pochopili, že všechna povolání mají svá specifika a že nejlepší způsob, jak si vybrat profesi, je v první řadě tato specifika pochopit.
- Podporovat žáky, aby hledali soulad mezi jejich osobnostními rysy a charakteristikami jednotlivých povolání.
- Motivovat žáky k hledání informací o volbě povolání a přijímání příslušných rozhodnutí během hravých aktivit a činností, do nichž se mohou zapojit.

ČASOVÝ ROZSAH:

Jedná se o projekt na pololetí

POSTUP:

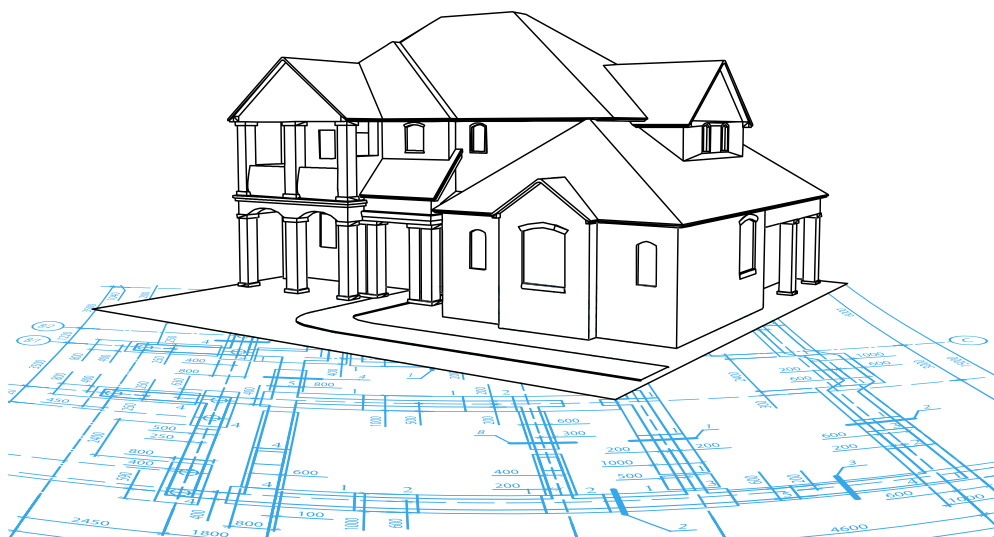
Vytvořit konkrétní scénář

Tento konkrétní scénář je inspirován oblastí technických věd a profesí, které s touto oblastí souvisejí. Scénář je upraven tak, aby se jednalo o skutečný a konkrétní projekt – výstavbu bytového komplexu.



Učitel nabízí žákům myšlenku na vybudování bytového komplexu. Může jim dát nějaké obrázky s domem v různých fázích jeho výstavby. Následuje brainstorming mezi žáky a učitelem k tomuto tématu.

Část 1: Žáci jsou rozděleni do skupin po pěti (jeden by měl být koordinátorem týmu) a pokusí se o vytvoření návrhu plánu jednotlivých fází výstavby (od pojetí myšlenky až do dokončení projektu: hledání stavebního pozemku, průzkum terénu, seizmický průzkum, územní plánování a projekt bytové výstavby, sestavení skupiny pracovníků, kteří realizují výstavbu, řešení okolního prostředí, např. zahrady nebo bazénu, studie dopadu stavby na životní prostředí a vyhodnocení rizik). Učitel jim může poskytnout nějaká klíčová slova s cílem identifikovat všechny fáze výstavby a nabídnout povolání, která jim vyhovují.



Každý z nich může být: projektantem, geologem, pracovníkem v oblasti seizmického průzkumu, stavebníkem, zahradním architektem, technickým pracovníkem působícím v různých oblastech atd.

Následně vytvoří žáci návrh seznamu všech profesí, které se jeví jako potřebné pro takovýto projekt s ohledem na jeho různé fáze. Učitel může povzbuzovat žáky komentáři nebo otázkami typu:

- Zamyslete se nad domem, kde bydlíte, a proveďte srovnání. Jaké další profese jsou potřebné pro takové stavby?
- Jak můžeme zajistit, že je dům funkční, dobře osvětlený, vzdušný, krásný? Kdo se bude zabývat všemi těmito aspekty?
- Jak může architekt, strojní inženýr, elektrotechnik, zahradní a stavební inženýr spolupracovat s ostatními?

- Jak může geolog přispět k realizaci takové stavby?
- Nakolik je důležitý seizmický průzkum? Kdo ho bude dělat?

Část 2: Žáci mohou být zodpovědní za jednotlivé etapy výstavby a představovat jednotlivé profese i potřebné dovednosti. Mohou definovat povinnosti jednotlivých povolání/zaměstnání, objasnit osobní a profesní schopnosti a nakonec zjistit, který z hlavních specialistů hraje důležitou roli v konkrétní fázi výstavby.

Příklad může být následující:

- Projekt – architekt a stavební inženýr se specializací na výstavbu bytových komplexů – kreativita, přesnost, mechanické vnímání.
- Průzkum elektrických rozvodů – elektrotechnický inženýr – koncentrace, přesnost
- Bazén – inženýr hydrauliky – vytrvalost, praktické schopnosti.
- Zahradní architekt – praktické schopnosti, představivost, umělecké dovednosti.

Část 3: Žáci shromáždí všechny informace uvedené ve škole a dále hledají a nacházejí další materiály.

Zdroji pro získání dalších materiálů mohou být webové úložiště obrázků z oblasti vědy Curious Minds, včetně bohatých zdrojů (např. systematicky připravovaných profilů vědců – ve formátu videa – působících v různých oblastech a další relevantní vědecké kariérní materiály, rozhovory s vědci, kariérní hry se zaměřením na vědu a techniku, archívy s prezentacemi o zásadních okamžicích života významných vědců). Video, prezentace, stejně jako on-line diskuze v reálném čase se budou provádět na podporu realizace tohoto virtuálního dialogu mezi dětmi a odborníky. Stáže a praxe jsou cenné, protože umožňují žákům učit se novým dovednostem a zkoumat jejich potenciální profesní zájmy.

Další užitečné odkazy mohou být nalezeny na internetu – jako pro příklad: <http://195.251.20.34/studies.asp>, odborné knihy – např. Kompletní průvodce životní kariérou v 21. století (The Complete Guide to Environmental Careers in the 21st Century), Organizace poskytující poradenství v oblasti životní kariéry (Environmental Careers Organization) nebo Stává se realitou: Pomoc dospívajícím najít jejich budoucnost (Getting Real: Helping Teens Find Their Future), Kenneth Carter Gray.

Část 4: Výsledky

Žáci shromáždí všechny informace a připraví prezentaci projektu formou obrázků, powerpointové prezentace, plakátu, koláže, rozhovorů se skutečnými odborníky. Tato prezentace nebo odpovídající materiál může být posléze nahrán na portál Curious Minds a může se stát hlavním informačním materiálem pro některou z profesí.



Analýza SNIP

TEORETICKÉ ZÁZEMÍ

Tato aktivita se nejvíce podobá analýze SWOT vyvinuté pro použití ve světě byznysu, která souvisí s teorií přijímání rozhodnutí.

CÍLOVÁ SKUPINA:

Žáci ve věku 14–19 let.

POPIS CVIČENÍ:

Žáci jsou vyzváni, aby pojmenovali své silné stránky, potřeby, zájmy a preference, a pak vytvořili vlastní seznam. Jako rozšíření této aktivity se mohou žáci pokusit zjistit, která práce je pro ně nejvhodnější.

PEDAGOGICKÉ CÍLE:

Poskytnout žákům možnost získání lepšího sebepojetí a informovanějšího základu pro rozhodování o možnostech pracovního uplatnění.

ČASOVÝ ROZSAH:

45–60 minut

POTŘEBNÉ VYBAVENÍ:

Kopírka

POZNÁMKY PRO UČITELE:

Vysvětlete skupině, že tato aktivita je o jejich silných stránkách, potřebách, zájmech a preferencích.

Každý jsme jiný – máme jiný vzhled, naděje, sny, přání, potřeby, libosti a nelibosti, dovednosti a vlastnosti. Je to kombinace, která nás činí jedinečnými jednotlivci.

Požádejte skupinu o brainstorming o tom, co si myslí, že každé z těchto slov znamená, a to na základě uvedení příkladů ke každému z nich: silné stránky, potřeby, zájmy a preference.

Odpovědi:

- **SILNÉ STRÁNKY** – to, v čem jste dobří. Příklady silných stránek zahrnují: tvrdě pracující, čestný, odhodlaný, počítačové dovednosti, schopný vycházet s lidmi nebo dobře kreslit.
- **POTŘEBY** – věci, které je třeba zlepšit nebo u nich potřebujete pomoc či nějaký druh podpory. Jako příklad lze považovat následující: naučit se ovládat svůj temperament, pomoci při psaní či matematice, zlepšit se v přesnosti či docházce.
- **ZÁJMY** – to jsou věci, které vás baví ve volném čase (koníčky). Příkladem může být skateboarding, hraní na hudební nástroj, členství v mládežnickém klubu.
- **PREFERENCE** – co se vám líbí, nebo rádi děláte. Při této aktivitě se zabýváme preferencemi,

kteří se vztahují k pracovním místům. Příklady preferencí mohou být: práce doma nebo venku, práce na vlastní pěst nebo s ostatními, práce v továrně nebo v kanceláři.

Jakmile jsou žáci přesvědčeni o tom, že rozumí tomu, co znamenají silné stránky, potřeby, zájmy a preference, požádejte je o dokončení seznamu SNIP.

Informace z tohoto seznamu budou pro žáky užitečné, když budou potřebovat vytvořit kariérní plán nebo plán osobního rozvoje.

Připomeňte žákům, že dané informace pro ně mohou být užitečné při hledání práce. Různé pracovní pozice mají různé pracovní podmínky a také vyžadují různé silné stránky a zájmy.

MOJE SILNÉ STRÁNKY, POTŘEBY, ZÁJMY A PREFERENCE (SNIP)

Moje silné stránky jsou:

Moje potřeby jsou:

Moje zájmy jsou:

Moje preference jsou:



Osobní dovednosti a vlastnosti

CÍLOVÁ SKUPINA:

Žáci ve věku 16–19 let.

POPIS CVIČENÍ:

Žáci jsou vyzváni, aby diskutovali o rozdílech mezi schopnostmi a vlastnostmi. Sestaví pak seznam jejich schopností a vlastností a uvedou příklady situací, v nichž jich využili.

Nakonec se podívejte na skutečné nabídky pracovních míst a určete, které dovednosti a vlastnosti by mohly být potřebné.

PEDAGOGICKÉ CÍLE:

Poskytnout žákům možnost získat lepší sebepojetí jako základ pro jejich rozhodování o možnostech pracovního uplatnění.

ČASOVÝ ROZSAH:

60 minut

POTŘEBNÉ VYBAVENÍ:

Kopírka, nabídky práce v novinách (místních nebo celostátních)

POZNÁMKY PRO UČITELE:

1. Požádejte žáky, aby diskutovali o tom, co si myslí:
 - a) že jsou osobní dovednosti – a uvedli příklad.
 - b) že jsou osobní kvality - a uvedli příklad.
 - c) proč jsou osobní schopnosti a vlastnosti důležité – a pro koho.
2. Projděte seznam dovedností a vlastností (každý žák má k dispozici seznam ve své sadě) a vysvětlete jakýkoliv pojem, kterému žáci nerozumí.
3. Požádejte žáky, aby pracovali individuálně na dokončení osobního profilu. Je potřeba, aby uvedli své 4 nejsilnější osobní dovednosti a vlastnosti a příklady, kdy je použili, aby doložili své prohlášení.
4. Rozdělte třídu do malých skupin. Dejte každé skupině sadu seznamů pracovních míst a požádejte je, aby identifikovaly a zapsaly co možná nejvíce osobních dovedností a vlastností, které zaměstnavatelé požadují od uchazečů o práci.
Požádejte skupiny, aby daly zpětnou vazbu k jejich odpovědím a diskutujte o tom, k čemu jste dospěli.

POZNÁMKY PRO UČITELE:

Odpovědi:

- 1a. Osobní dovednost je schopnost něco udělat – viz seznam příkladů dovedností a vlastností na stránce 134.

- 1b. Osobní vlastnosti jsou charakteristika – viz seznam příkladů dovedností a vlastností na stránce 134.
- 1c. Osobní schopnosti a vlastnosti jsou důležité pro zaměstnavatele, školy, univerzity a celoživotní vzdělávání. V mnoha žádostech je požadováno, aby lidé vyjádřili své schopnosti a kvality nad rámec jejich kvalifikace a předchozích zkušeností.

PŘÍKLADY - OSOBNÍ DOVEDNOSTI A VLASTNOSTI:

OSOBNÍ DOVEDNOSTI	OSOBNÍ VLASTNOSTI
analyzovat informace	klidný
sport	sebejistý
čtení map	citlivý
komunikace	přesný
design/tvorba	zodpovědný
faktické znalosti	svědomitý
péče o druhé	mající silnou mysl
opravy strojů	týmový pracovník
první pomoc	rozhodný
kresba/malba	tvrdě pracující
zpěv	důvěryhodný
řešení problémů	dobře organizovaný
odhad	podnikavý
shromažďování důkazů	přátelský
dvojjazyčnost	vedoucí typ
fotografování	naděšený
ICT dovednosti	přizpůsobivý
správa peněz	trpělivý
aritmetika	ohleduplný
plánování vlastní práce	zdvořilý
hra na hudební nástroj	nápaditý



OSOBNÍ PROFIL:

Zapište si vaše 4 nejsilnější osobní dovednosti a vlastnosti a uveďte příklad, kdy jste každou z nich prokázali.

DOVEDNOSTI

1

Důkaz:

2

Důkaz:

3

Důkaz:

4

Důkaz:

VLASTNOSTI

1

Důkaz:

2

Důkaz:

3

Důkaz:

4

Důkaz:

Příběh Thomase Edisona

CÍLOVÁ SKUPINA:

Žáci ve věku 12–18 let.

PEDAGOGICKÉ CÍLE:

Inspirovat žáky. Naznačit jim, že existují alternativní možnosti. Naučit je věřit osobním schopnostem více než jen znalostem. A tomu, že školní neúspěch nemusí znamenat životní neúspěch.

POPIS:

Poradce rozdá žákům pracovní list (1). Vysvětlí, že se jedná o první část příběhu, a požádá je, aby k příběhu doplnili konec. Mají na to asi 10 minut, aby tento příběh dokončili. Pak vybere všechny pracovní listy a přečte některé z nich se snahou podnítit diskuzi. Na konci přečte celý příběh, aby ukázal, že z malého Thomase ve skutečnosti vyroste velký vědec, badatel a podnikatel Thomas Edison.

ČASOVÝ ROZSAH:

40 minut

POTŘEBNÉ VYBAVENÍ:

Pracovní list

Thomasův příběh: PRACOVNÍ LIST 1

Přečtěte si prosím následující pravdivý příběh... a doplňte mu konec. Jak si myslíte, že tento příběh skončí?

Thomas odešel ze školy, když mu bylo 9 let.

Jeho učitel ho vůbec nepovažoval za chytrého. Byla to jeho matka, kdo ho naučil číst a psát. Od útlého věku byl Thomas velmi zvědavý a měl velký zájem o všechno kolem sebe... měl také příležitost přečíst mnoho a mnoho vědeckých knih.

Ve věku 13 let prodával Thomas noviny a bonbóny v blízkosti místní železniční zastávky, jen aby vydělal pár drobných... Jeho oblíbenou hrou bylo házení mincí. Když mu bylo 15 let, zachránil malého syna přednosta stanice před vlakem, který do stanice přijížděl velkou rychlostí. Na oplátku pak učil přednosta Thomase o tom, jak pracuje telegrafista.



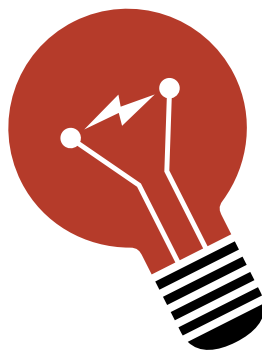
PŘÍBĚH THOMASE EDISONA... GENERAL ELECTRIC COMPANY

Thomas odešel ze školy, když mu bylo 9 let.

Jeho učitel ho vůbec nepovažoval za chytrého. Byla to jeho matka, kdo ho naučil číst a psát. Od útlého věku byl Thomas velmi zvědavý a měl velký zájem o všechno kolem sebe... měl také příležitost přečíst mnoho a mnoho vědeckých knih.

Ve věku 13 let prodával Thomas noviny a bonbóny v blízkosti místní železniční zastávky... jen aby vydělal pár drobných... Jeho oblíbenou hrou bylo házení mincí... Když mu bylo 15 let, zachránil malého syna přednosta stanice před vlakem, který do stanice přijížděl velkou rychlostí. Na oplátku pak učil přednosta Thomase o tom, jak pracuje telegrafista.

Brzy Edison opustil svou práci a vytvořil si malou laboratoř, kde dělal pokusy. V roce 1869 měl ve svých 22 letech první patent – objevil stroj, který počítá hlasy při hlasování. Bohužel si nikdo tento stroj nekoupil. Další patent získal za telegrafní přijímač, který mu vydělal asi 40 000 dolarů, což bylo poměrně dost na nový patent. V roce 1876 otevřel Edison novou laboratoř v Menlo Parku, která se stala první průmyslovou laboratoří na světě. V této laboratoři vytvořil největší patenty a dostal jméno „Kouzelník z Menlo Parku“. Rok poté vyvinul fonograf a stroj, který mohl reprodukovat zvuky. V roce 1891 sestrojil stroj, který ukazoval obrazy v pohybu. Tyto 2 patenty skutečně otevřely nové cesty k průmyslovému rozvoji hudby a filmu. Thomas Edison je známý zejména jako vynálezce žárovky (1879). U přidělování patentu za vynález žárovky však došlo ke konfliktu, jelikož před Edisonem na něm pracovalo již 18 jiných vědců. Thomas Edison zemřel v roce 1931 ve věku 84 let. Ve vzpomínce na velkého vynálezce se v den jeho úmrtí vždy na minutu vypínají všechna světla.



Aktivita týkající se stanovování cílů a pracovních hodnot

TEORETICKÉ ZÁZEMÍ:

Významný proces osobního plánování, které pomáhá lidem:

- vybrat, kam chtějí v životě směřovat,
- soustředit své úsilí na specifické oblasti,
- zbavit se rozptýlení, která by je lákala z této cesty jinam,
- motivovat a rychle budovat sebevědomí.

Cíle v některých oblastech života:

- rodina a domov,
- finance a kariéra,
- duchovní a etické,
- fyzické a zdraví,
- sociální a kulturní,
- duševní a vzdělávací.

Stanovení cílů v každé oblasti života zajistí vyváženější život, jelikož se začneme soustředit na podstatu každodenního života a měnit ji. Stanovení cílů v jednotlivých oblastech života pomáhá integrovat také myšlení.

CÍLOVÁ SKUPINA:

- žáci ve věku 14–18 let,
- poradci,
- učitelé.

POPIS CVIČENÍ:

Provádíme aktivitu postavenou na stanovení cílů tak, abychom dětem vysvětlili postup. Pro tento účel používáme známé filmy.

PEDAGOGICKÉ CÍLE:

- motivovat žáky k hledání osobních cílů a započítí jejich realizace.
- motivovat žáky ke stanovení konkrétních, reálných, měřitelných a zároveň ambiciózních cílů.
- motivovat žáky, ke stanovení cílů, které souvisejí a jsou v souladu s jejich osobností.
- pomáhat žákům, aby na sebe vzájemně působili, představovali si dané cíle, sdíleli myšlenky a zkušenosti.



ČASOVÝ ROZSAH:

45 minut na každý film

POTŘEBNÉ VYBAVENÍ:

Filmy, DVD přehrávač nebo notebook, televizor nebo projektor.

PRVNÍ FILM: JERRY MCGUIRE

- První 3 díly filmu jsou prezentovány ve třídě a poté postupně začneme diskuzi s žáky.
- Položíme žákům řadu otázek s cílem motivovat je k popisu profese hlavního hrdiny, jeho profesních hodnot, cílů, životních plánů.

Obsah diskuze:

- Popis profese
 - Atletický manažer
- Profesní hodnoty - cíle
 - úspěch
 - společenská prestiž
 - peníze
 - sláva
- Co mu chybí?
 - volný čas
 - kreativita
 - společnost
 - skutečné lidské vztahy na pracovišti
 - jeho původní záměr se vytratil
 - štěstí
- Pokračujeme v práci s filmem, pustíme jim části 5, 6, 7 a potom diskutujeme o bodech, jako jsou:
 - Nehoda jím otřese a ukazuje mu pravdu.
 - Výsledkem této akce je jeho odvolání.
 - Výsledkem jeho propuštění je uvědomění si určitých okolností, jako jsou:
 - jeho vztahy na pracovišti,
 - nejhlubší smysl jeho profese,
 - nalezení nového cíle – vydělat peníze (peníze mohou znamenat jeho hodnoty, jeho kompetence, jeho možnosti).
- Nyní je ideální čas k revizi cílů. Proč?
 - Máte-li možnost upravit cíl v důsledku nějaké okolnosti a další cíle se nemění, není třeba to považovat za selhání, ale naopak za vítězství, jelikož jste měli důvod udělat změnu.
- V tomto okamžiku můžeme ukázat konec filmu a vysvětlit teoretická východiska – proces hledání a přijetí cíle.

CVIČENÍ PRO ŽÁKY NA ZÁKLADĚ FILMU:

- Najít, rozpracovat a zapsat cíle pro tento rok a vytvořit plán pro dosažení úspěchu.
- Najít slogan, který vystihuje vaši osobnost a váš život, namalovat nebo vytvořit koláž, která ho vystihuje.

ODKAZY

www.topachievement.com/goalsetting.html

www.mindtools.com

www.imdb.com/title/tt0116695

První kroky s 5 prvky

První kroky s 5 prvky pro osobní rozvoj mají velmi mnoho společného se shromažďováním informací o sobě, a tudíž nástroje na této stránce jsou především řadou otázek, které vám pomohou určit, kde teď jste, kam chcete směřovat, a jaké zdroje vám mohou pomoci na vaší cestě.

Kde jste teď?

1. Vytvořte seznam až 10 věcí, se kterými byste ve vašem životě měli něco udělat (neuspořádaný dům, vrzající panty u dveří, oblečení, které už vám nesedí, práce, kterou nenávidíte, co si jen vzpomenete...)
2. Co byste řekli, že jsou vaše silné stránky?
3. Jaké věci vás nejvíce baví?
4. Kde byste chtěl být?
5. Pokud byste věděli, že vás nic nemůže zastavit, jaké věci byste opravdu chtěli dělat?
6. Jaká je jedna věc, kterou byste chtěli realizovat v průběhu následujících měsíců, jež by vám podstatně zlepšila kvalitu vašeho života?
7. Čeho byste chtěli dosáhnout v příštích 3 měsících? (Pokud je to zatím pro vás trochu nejasné, stačí se zamyslet nad 3 věcmi, kterých byste chtěli dosáhnout více, a 3 věcmi, kterých méně).
8. Co vás motivuje k dosažení těchto cílů?

Co mám dělat teď?

Dobře, zodpověděl/a jste předchozí otázky, víte, co vás dráždí a jaké jsou věci, které byste chtěli dělat v příštích 3 měsících. Co tedy dál? Následně je potřeba se začít zabývat informacemi, co je pro vás nejlepší – a tam existuje mnoho možností:

- Vybrat si jednu položku ze seznamu věcí, které vás dráždí, a z těch, co byste rád/a dělal/a v příštích 3 měsících, a rozhodnout se začít jednat již tento týden.



- Soustředit se na jednu věc, kterou můžete udělat, která zlepší kvalitu vašeho života už nyní.
- Začít s nejjednodušší položkou ze seznamu. Tímto způsobem můžete získat rychlý pocit vítězství a vybudovat si určitou dynamiku, než při řešení složitějších věcí, které jste identifikoval/a.
- Začít s nejtěžší položkou na seznamu. To je cesta největšího odporu a odstranění věci, které vás trápí nejvíce.

Pokud víte o jiném způsobu, který vám pomůže, je všechno v pořádku – toto jsou jen návrhy, abyste je mohl/a vyzkoušet – až do té doby, než se budete cítit dobře.

SLEDOVÁNÍ PROCESU

Sledujte, čeho jste dosáhli alespoň jednou za týden – nejlépe ve stejnou dobu každý týden. Jedná se o druh otázek, které byste si položili sami sobě:

- Co jsem udělal/a směrem k dosažení mých cílů v tomto týdnu?
- Co jsem nedělal/a z toho, co jsem zamýšlel/a udělat?
- Jaké příležitosti se objevují v nadcházejícím týdnu?
- Jak bych chtěl/a být jiný/á za 7 dní?

Celou cestu tohoto procesu si zaznamenejte písemně, abyste se k tomu mohl/a později vrátit. Proč? To je jednoduché – je velmi obtížné sledovat, jak postupujeme ze dne na den.

Tím, že máme jasně stanovené cíle, o jejichž dosažení usilujeme a zaměřujeme se na ně v pravidelných intervalech, je mnohem pravděpodobnější, že dosáhneme toho, čeho chceme a kdy to chceme. Máte-li sledovat svůj pokrok v tomto směru, zaznamenáte více věcí:

- Jaký pokrok jste vlastně udělali. Podíváte-li se zpět 3 měsíce dozadu ohledně aktivity, na kterou jste se zaměřili, budete překvapeni, jakou změnou jste prošli.
- Sledováním toho, co jste chtěli dělat, ale neudělali, brzy zjistíte, co vás brzdí, v čem spočívá odpor.
- Čeho všeho lze dosáhnout, když tomu věnujete pravidelnou zvýšenou pozornost. Tím, že budete provádět pravidelná hodnocení, dojde k uvědomění si toho, jak chcete, aby se věci změnily, a co pro to můžete udělat. Můžete se tak stát odpovědnými za realizaci dané akce. Může to být pro vás velmi silný moment.

Pokud jste text dočetli až sem, máte zřejmě vážnou touhu po nějaké změně ve vašem životě a nástroje zde navržené by vám měly pomoci jít vaší vlastní cestou. Pokud někde narazíte na překážku, můžete se vždy vrátit na tyto stránky, abyste zde našli další nápady nebo mě kontaktovali (David Bates – Strom života) či abyste si domluvili úvodní hodinu koučování po telefonu zdarma.

Copyright © 2002, Všechna práva vyhrazena.

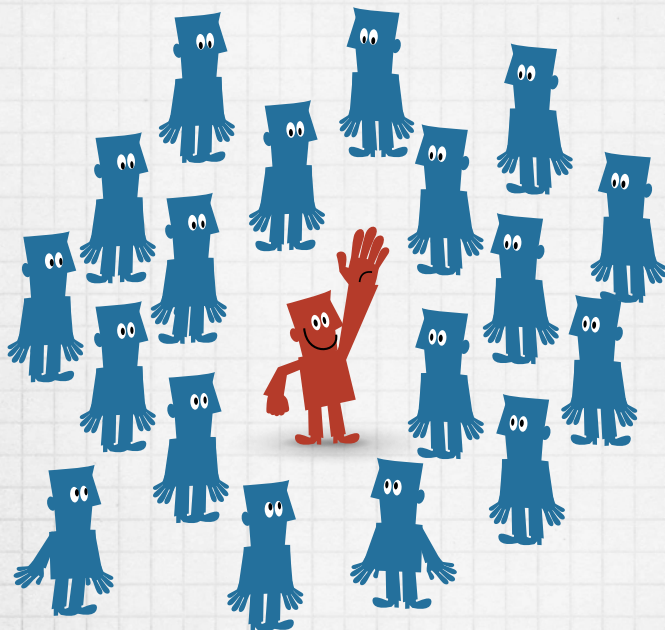
Můžete kopírovat, distribuovat nebo přeposílat tento článek, pokud uvedete informaci o autorských právech a úplný kontakt na Davida Batese ze Stromu života – koučování www.treeoflifecoaching.co.uk; Davida můžete kontaktovat na telefonu 020 8440 4925 nebo na e-mailu: david@treeoflifecoaching.co.uk.

Tematická oblast č. 2: Informace o trhu práce

Odbourávání stereotypních označení v souvislosti s pracovními pozicemi

TEORETICKÉ ZÁZEMÍ:

Z psychologického hlediska lze stereotyp definovat jako „asociaci koncepce sociální skupiny s jedním nebo více atributy... jako koncepci atributů“, která zahrnuje interakci sociálních znalostí s pojetím já¹. Neexistuje jednotná teorie stereotypů, na níž by se psychologové shodli. Feministická teorie se zabývá negativními stereotypy o ženách, pokud jde o zaměstnanost, zastoupení v médiích a dalších oblastech. Legislativa v mnoha evropských zemích je určena k rozšíření pracovních příležitostí pro ženy, ale to může být způsobeno nedostatkem aspirací u dívek v důsledku internalizace stereotypů týkající se určitých povolání. Toto cvičení se pokouší odhalit některé z těchto klamů.



1 Greenwald, A. G. a kol. (2002) Unified Theory of Implicit Attitudes, Stereotypes, Self-Esteem and Self-Concept Psychological Review, roč. 109, č. 1, s. 5.



CÍLOVÁ SKUPINA:

Žáci ve věku 14–19 let.

POPIS CVIČENÍ:

Skupinová diskuse o stereotypech obecně, následuje doplnění seznamu, který předkládá některé problémy se stereotypním pracovním zařazením.

PEDAGOGICKÉ CÍLE:

Lépe žáky informovat, aby měli kritický postoj ke stereotypům ve společnosti a aby došlo k posunu myšlení chlapců i dívek, jaké druhy kariéry jsou jim otevřeny.

ČASOVÝ ROZSAH:

30–45 minut

POTŘEBNÉ VYBAVENÍ:

Kopírka

Toto cvičení laskavě věnovala Connexions, Birmingham a Solihull.

POZNÁMKY PRO UČITELE:

- Požádejte žáky, aby pracovali ve dvojicích a definovali, co pro ně znamenají stereotypy.
- Požádejte dvojice, aby se podělily o své definice se zbytkem třídy.
- Vyzvěte je, ať vyjádří souhlas, nebo nesouhlas s prezentovanými definicemi. Pokuste se přijít s takovou definicí, se kterou by souhlasila většina.
- Jednou z možných definicí může být standardizovaný obraz osoby nebo skupiny lidí na základě pohlaví, rasy nebo země, odkud přicházejí. Jinými slovy, jedná se o „zaškatulkování“ někoho!
Příklady zahrnují:
„Všichni Australané pijí celý den pivo.“
„Všechny ženy jsou jemné a pečující.“
- Žáci se mohou zamyslet nad filmy nebo televizními pořady, kde vystupují stereotypní postavy.
- Vedle médií může i používání nesprávného pojmenování přispívat ke stereotypům.
- Nepřesné názvy pracovních pozic jsou dalším příkladem.

Dejte každému žákovi pracovní list s názvy pracovních pozic a požádejte je, aby seznam doplnili. Požádejte žáky o jejich zpětnou vazbu k doplněným odpovědím.

IV.

DOTAZNÍK S NÁZVY PRACOVNÍCH MÍST

Stereotypní označení pracovního místa	Neutrální název pracovního místa, popř. název pracovního místa pro ženu i muže
Ředitel	
Vrátný	
Kosmonaut	
Letuška	
Lékař	
Hasič	
Policista	
Zdravotní sestra	
Předseda	
Ředitelka	
Mistr	
Kameraman	
Dělník	



NÁZVY PRACOVNÍCH MÍST – ODPOVĚDI

Stereotypní označení pracovního místa	Neutrální název pracovního místa, popř. název pracovního místa pro ženu i muže
Ředitel	Ředitel/ka
Vrátný	Recepční/Vrátná
Kosmonaut	Kosmonaut/ka
Letuška	Palubní průvodčí
Lékařka	Lékař/ka
Hasič	Hasič/ka
Policista	Policista/ka
Zdravotní sestra	Zdravotní sestra/bratr
Předseda	Předsedající
Manažer	Manažer/ka
Mistr	Mistr/ová
Kameraman	Kameraman/ka
Dělník	Dělník/ice

Klíčové dovednosti v různých profesích

TEORETICKÉ ZÁZEMÍ:

Klíčové dovednosti se staly důležitým konceptem ve Velké Británii, kde se používají k popisu obecných (tj. ne specifických pracovních) dovedností, které jsou potřebné jak pro studenty v kurzech, tak pro zaměstnance při jejich práci.

CÍLOVÁ SKUPINA:

Žáci ve věku 14–19 let.

POPIS CVIČENÍ:

Pojetí klíčových dovedností je zavedeno a dovednosti samy o sobě jsou identifikovány pomocí zpětné vazby žáků. Žákům je pak prezentován rozsah práce a jsou požádáni, aby určili, které dovednosti jsou potřebné a jak jsou využívány.

PEDAGOGICKÉ CÍLE:

Vést žáky k tomu, aby přemýšleli o dovednostech, které budou potřebovat v práci a jak je mohou rozvíjet ve škole i na vysoké škole.

ČASOVÝ ROZSAH:

60 minut

POTŘEBNÉ VYBAVENÍ:

Kopírka

POZNÁMKY PRO UČITELE:

Požádejte třídu o brainstorming:

- a) Kolik klíčových dovedností existuje?
- b) O které klíčové dovednosti se jedná?
- c) Proč jsou klíčové dovednosti důležité – a pro koho?

Odpovědi:

- a) 6
- b) komunikace, práce s čísly, IT, spolupráce s ostatními, řešení problémů, zlepšování vlastního učení a výkonnosti.
- c) Jsou důležité v osobním i profesním životě. Můžete být požádáni o představení vašich klíčových dovedností při vstupu na vysokou školu, při ucházení se o zaměstnání nebo školení.



Zeptejte se třídy, zda si vzpomenou na nějaký příklad pro každou klíčovou dovednost.

Rozdělte třídu do 7 malých skupin a rozdejte každé skupině sadu pracovních listů – „Klíčové dovednosti v různých zaměstnáních“.

Požádejte je, aby vybrali z klíčových dovedností ty, které mohou být požadovány pro dané pracovní pozice, a aby zapsali odpovědi do prvního sloupce. Ve druhém sloupci je potřeba uvést, kdy mohou být tyto klíčové dovednosti využity. Například recepční – komunikace – používá se při jednání po telefonu a přijímání hostů.

Ne všechny práce bude zahrnovat využití všech klíčových dovedností.

Po dokončení úkolu požádáte žáky o vyplnění pracovního listu pro jinou pracovní pozici.

Poskytněte čas na zpětnou vazbu a diskuzi k úkolu.



IV.

NÁZEV PRACOVNÍHO MÍSTA: FYZIOTERAPEUT/KA

Klíčové dovednosti

Jak se s nimi nakládá?

IV.

NÁZEV PRACOVNÍHO MÍSTA: **SOUDECE/ SOUDKYNĚ**

Klíčové dovednosti

Jak se s nimi nakládá?

IV.

NÁZEV PRACOVNÍHO MÍSTA: RECEPČNÍ

Klíčové dovednosti

Jak se s nimi nakládá?



NÁZEV PRACOVNÍHO MÍSTA: REALITNÍ AGENT/KA

Klíčové dovednosti

Jak se s nimi nakládá?

IV.

NÁZEV PRACOVNÍHO MÍSTA: **VĚDECKÝ PRACOVNÍK/CE**

Klíčové dovednosti

Jak se s nimi nakládá?

IV.

NÁZEV PRACOVNÍHO MÍSTA: ZEDNÍK/CE

Klíčové dovednosti

Jak se s nimi nakládá?

IV.

NÁZEV PRACOVNÍHO MÍSTA: **FARMÁŘ/KA**

Klíčové dovednosti

Jak se s nimi nakládá?



NÁZEV PRACOVNÍHO MÍSTA: **HEREC/HEREČKA**

Klíčové dovednosti

Jak se s nimi nakládá?

IV.

NÁZEV PRACOVNÍHO MÍSTA: **KADEŘNÍK/ICE**

Klíčové dovednosti

Jak se s nimi nakládá?



NÁZEV PRACOVNÍHO MÍSTA: PROFESIONÁLNÍ HUDEBNÍK/ICE

Klíčové dovednosti

Jak se s nimi nakládá?

IV.

NÁZEV PRACOVNÍHO MÍSTA: **KUCHARŤ/KA**

Klíčové dovednosti

Jak se s nimi nakládá?

IV.

NÁZEV PRACOVNÍHO MÍSTA: ZUBAŘ/KA

Klíčové dovednosti

Jak se s nimi nakládá?

Profese uplatnitelné a neuplatnitelné na trhu práce v Řecku

1. POVOLÁNÍ V OBLASTI SPOLEČENSKÝCH VĚD

PRÁVNÍK

Absolventi právnických fakult mohou pracovat jako právníci, soudci, advokáti a notáři. Aby mohli pracovat jako právníci, jsou absolventi právnické fakulty povinni vlastnit zvláštní povolení, kterého je možné dosáhnout po 18 měsících školení v advokátní kanceláři a po složení příslušných zkoušek u Nejvyššího soudu. Poté jsou absolventi činní v místním Svazu právníků. Po 4 letech práce mohou právníci pracovat u odvolacího soudu a po ukončení 8 let práce se mohou ucházet o práci u Nejvyššího soudu. Právníci se obvykle specializují na jednu oblast práva, jako je např. trestní, obchodní nebo mezinárodní právo. Právnická fakulta patří v Řecku v současné době mezi první volby absolventů středoškolského vzdělávání a zdá se, že povolání právníka je mimořádně lákavé jak pro dospívající, tak pro jejich rodiče. Kapacita této profese je však naplněna a pro právníky je stále obtížnější získat uspokojivé a dobře placené zaměstnání.

Více informací je k dispozici na následujících internetových stránkách:

www.lawnet.gr

www.dsa.gr

www.esdi.gr

UČITEL ŘECKÉ LITERATURY

Učitelé řecké literatury jsou absolventi fakult řecké literatury, které se v Řecku těší velké popularitě a nachází se v téměř každém hlavním městě samosprávných územních celků. Tito učitelé mohou pracovat jak v soukromém, tak ve veřejném školství. Ve skutečnosti jsou profesní vyhlídky tohoto povolání spíše malé, poněvadž absolventů příslušných fakult jsou tisíce a pracovních míst nabízených ve veřejném sektoru je velmi málo. Abychom byli konkrétnější, v roce 2004 nabízel veřejný sektor 863 pracovních míst, zatímco absolventů, kteří se ucházeli o účast na příslušných zkouškách, bylo 17 149. Soukromý sektor nenabízí více příležitostí, jelikož učitelé řecké literatury mohou pracovat pouze v soukromých školách a v soukromých doučovacích skupinách.

Více informací je k dispozici na následující internetové stránce:

www.p-e-f.gr

NOVINÁŘ

Novináři jsou absolventi fakult komunikace, žurnalistiky a masmédií. Pracovat mohou jako reportéři, reklamní experti či umělečtí kritici. Tato zmíněná povolání nemají stanoveny konkrétní kvalifikační požadavky, což znamená, že jako novinář může pracovat kdokoli, aniž by absolvoval příslušnou fakultu. Kromě toho mohou novináři pracovat ve sdělovacích prostředcích (televize, rozhlas, časopisy, noviny), ve službách Ministerstva tisku, v tiskových kancelářích, v reklamních agenturách a v kulturních organizacích. Profesní vyhlídky tohoto povolání jsou spíše



malé, a to ze dvou důvodů: zaprvé novináři nemají konkrétní kvalifikační požadavky a zadruhé v Řecku působí mnoho soukromých vysokých škol a fakult, které nabízejí tento typ studia.

Více informací je k dispozici na následujících internetových stránkách:

www.esiea.gr

www.poesy.gr

www.psat.gr

www.edee.gr

2. VĚDECKÁ POVOLÁNÍ

UČITEL MATEMATIKY

Učitelé matematiky jsou absolventi příslušných matematických fakult. Pracovat mohou v oblasti výzkumu i v soukromém či veřejném školství. S některým magisterským titulem v oboru počítačových věd mohou pracovat ve společnostech zabývajících se informačními technologiemi, s magisterským titulem z ekonomie (MBA) pak mohou pracovat v obchodě jako finanční poradci. Jejich pracovní výhledy jako učitelů ve středoškolském vzdělávání v rámci veřejného sektoru jsou spíše malé. Konkrétně v roce 2004 nabízel veřejný sektor 388 pracovních míst a absolventů, kteří se ucházeli o účast na příslušných zkouškách, bylo 6 051.

Více informací je k dispozici na následujících internetových stránkách:

www.olme.gr

www.hms.gr

www.actuaries.org.gr

AGRONOM

Agronomové jsou absolventi příslušných fakult zemědělských univerzit. Pracovat mohou v soukromém i veřejném sektoru. Obecně platí, že pracovní vyhlídky tohoto povolání jsou v Řecku neobvykle malé. Na druhou stranu, pracovní vyhlídky jedné z oblastí tohoto povolání, a to potravinářské vědy, jsou poměrně velké, zejména ve velkých potravinářských závodech.

Více informací je k dispozici na následujících internetových stránkách:

www.geotee.gr

www.ekby.gr

www.agriculture.gr/eee/index.php

POČÍTAČOVÝ ODBORNÍK

Počítačovní odborníci jsou absolventi příslušných fakult informatiky. Mohou pracovat v soukromém i ve veřejném sektoru jako počítačovní programátoři, analytici, designéři. Všeobecně platí, že počítačovní odborníci mají na trhu práce mimořádně dobré vyhlídky na snadné získání dobře placené pracovní pozice, jelikož v Řecku je po počítačových odbornících velká poptávka.

Více informací je k dispozici na následujících internetových stránkách:

www.oe-e.gr

www.epy.gr

www.pekap.gr

www.epe.org.gr/index.jsp

www.informatics.org.gr

3. ZDRAVOTNICKÁ POVOLÁNÍ

BIOLOG

Biologové jsou absolventi příslušných fakult biologie. Pracovat mohou jako výzkumníci a učitelé na veřejných i soukromých středních školách. Kvalita vzdělání poskytovaná na fakultách biologie je zpravidla neobyčejně dobrá a úroveň studia velmi vysoká. Biologové jsou proto dobrými znalci svého oboru. Přesto však nemohou snadno najít práci v oblasti výzkumu, protože výzkum v této zemi není financován soukromými společnostmi. Navíc jsou vyhlídky na práci ve veřejném i v soukromém školství malé, neboť po bioložích neexistuje ve vzdělávacím systému velká poptávka. Biologie je totiž považována za méně důležitý předmět.

Více informací je k dispozici na následujících internetových stránkách:

www.pev.gr

www.env.gr

LÉKAŘ

Lékaři jsou absolventi příslušných fakult medicíny, které patří v řecké společnosti mezi první volbu dospívajících a jejich rodičů. Absolventi medicíny musí po ukončení studia pracovat alespoň jeden rok v malé oblastní nemocnici a poté mohou získat svou specializaci v nemocnici. Lékařství oficiálně zahrnuje 37 specializací, které jsou rozděleny do 4 základních složek: patologie, chirurgie, laboratorní medicína a psychiatrie. Lékaři mají možnost pracovat v nemocnicích (pouze v případě, že dokončili svou specializaci), ve zdravotnických střediscích, ve vlastních soukromých ordinacích, v dobrovolnických organizacích apod. V Řecku dnes lékaři čelí dvěma problémům: a) získání specializace vyžaduje dlouhou dobu (od 3 do 10 let), b) profesní vyhlídky jsou dosti malé pro lékaře pracující ve velkých městech, poněvadž poměr jejich počtu k počtu pacientů je obrovský. Zato profesní vyhlídky pro lékaře pracující na venkově jsou dobré.

Více informací je k dispozici na následujících internetových stránkách:

www.pis.gr

www.who.int/en

www.mohaw.gr/gr/inex.html

VETERINÁŘ

Veterináři jsou absolventi příslušných fakult, které sídlí pouze ve dvou městech, a těmi jsou Karditsa a Soluň. Jsou povinni projít praktickým výcvikem, aby mohli pracovat jak ve veřejném, tak v soukromém sektoru. Podle výzkumu, který provedla soluňská fakulta, jsou na pracovním trhu profesní vyhlídky pro veterináře velmi dobré.



Více informací je k dispozici na následujících internetových stránkách:

www.hva.gr

www.hvms.gr

LOGOPED

Logopedi jsou absolventi příslušných fakult logopedie, které se nacházejí pouze ve dvou městech, a těmi jsou Ioánnina a Patras. Jejich posláním je léčit lidi, kteří mají problémy s řečí. Pracovat mohou ve zdravotnických organizacích, nemocnicích, centrech duševního zdraví, ve školách, ale také ve vlastních soukromých ordinacích. Samozřejmostí je, že logopedi sami nesmějí mít problém s psaným a mluveným projevem. Odhaduje se, že toto povolání již má a v budoucnosti také bude mít výrazně dobré pracovní vyhlídky na trhu práce.

Více informací je k dispozici na následujících internetových stránkách:

www.asha.org

www.specialeducation.gr

www.ialp.info

FYZIOTERAPEUT

Fyzioterapeuti jsou absolventi příslušných fakult fyzioterapie. Mohou pracovat v soukromém i veřejném sektoru v nemocnicích, zdravotnických střediscích, vědeckých laboratořích, sportovních svazech i ve vlastních soukromých ordinacích. Odhaduje se, že toto povolání již má a v budoucnosti také bude mít výrazně dobré pracovní vyhlídky na trhu práce.

Více informací je k dispozici na následujících internetových stránkách:

www.psf.org.gr

www.eeef.gr

4. TECHNICKÁ POVOLÁNÍ

ARCHITEKT

Architekti jsou absolventi příslušných fakult architektury. Absolventi těchto fakult mohou pracovat jako architekti poté, co získají zvláštní oprávnění, které po složení zkoušek vydává Řecká technická komora. Architekti se navíc podepisují pod projekty. Pokud chtějí pracovat ve veřejném sektoru, musejí získat titul od Hlavního svazu veřejných staveb, a to 4 roky po získání zvláštního oprávnění. Architekti mohou pracovat ve stavebních společnostech, na ministerstvech atd. Jejich pracovní vyhlídky na řeckém trhu práce jsou slibné za podmínky, že mají vhodné rodinné zázemí v oblasti architektury (v Řecku je pro architektky nebo stavební inženýry dosti obtížné vkročit do světa stavebnictví, pokud nemají někoho, kdo by jim v začátcích pomohl).

Více informací je k dispozici na následujících internetových stránkách:

www.tee.gr

www.sadas-pea.gr

STROJNÍ INŽENÝR

Strojní inženýři jsou absolventi příslušných strojních fakult. Mohou pracovat jako strojní inženýři poté, co obdrží zvláštní oprávnění, které po složení zkoušek vydává Řecká technická komora. Mohou pracovat ve stavebních společnostech, v technických kancelářích, v továrnách, v rafinériích apod. Pracovní vyhlídky na řeckém trhu práce jsou pro strojní inženýry neobyčejně dobré, převážně v důsledku různosti pracovních výstupů.

Více informací je k dispozici na následujících internetových stránkách:

www.tee.gr

www.haes.gr

www.pedmede.gr

CHEMICKÝ INŽENÝR

Chemičtí inženýři jsou absolventi příslušných fakult chemického inženýrství. Mohou pracovat jako chemičtí inženýři poté, co získají zvláštní oprávnění, které po složení zkoušek vydává Řecká technická komora. Mohou pracovat jak v soukromém, tak ve veřejném sektoru. Chceme-li být konkrétnější, mohou pracovat v továrnách vyrábějících kosmetiku, nápoje a potraviny, v podnicích pracujících s chemikáliemi i ve vlastních soukromých kancelářích. Profesní vyhlídky chemických inženýrů na řeckém trhu práce jsou poměrně dobré.

Více informací je k dispozici na následujících internetových stránkách:

www.tee.gr

www.psxm.gr

ELEKTROTECHNICKÝ INŽENÝR

Elektrotechničtí inženýři jsou absolventi příslušných elektrotechnických fakult a fakult výpočetní techniky. Mohou pracovat jako elektrotechničtí inženýři poté, co získají zvláštní oprávnění, které vydává Řecká technická komora. Mohou pracovat jako inženýři pracující v informačních technologiích nebo telekomunikacích i jako inženýři v oblasti stavebnictví, a to v soukromém i veřejném sektoru. Pracovní vyhlídky elektrotechnických inženýrů jsou na řeckém trhu práce nadmíru dobré, zejména z důvodu rozmanitosti pracovních výstupů.

Více informací je k dispozici na následujících internetových stránkách:

www.tee.gr

www.pedmede.gr

5. POVOLÁNÍ V OBLASTI EKONOMIKY A FINANCÍ

MARKETINGOVÝ MANAŽER

Marketingoví manažeři jsou absolventi příslušných fakult marketingu. Absolventi se zapisí u Řecké hospodářské komory a mají stejná kvalifikační pravidla jako ekonomové. Mají možnost pracovat v mnoha různých odvětvích podnikání, jako jsou např. komunikace, vztahy s veřejností, plánování výroby, průzkum trhu, prodej, obchod atd. Odhaduje se, že toto povolání má výrazně dobré pracovní vyhlídky na trhu práce, jelikož pokrývá zásadní sektor ve společnosti.



Více informací je k dispozici na následujících internetových stránkách:

www.oe-e.gr

www.eede.gr

ÚČETNÍ

Účetní jsou absolventi příslušných fakult účetnictví. Mohou pracovat jak v soukromém, tak ve veřejném sektoru, zejména ve firmách a podnicích. Navíc mají předpoklady k práci v účetních kancelářích i založení si vlastní účetní kanceláře. Musíme upozornit na skutečnost, že účetní mohou pracovat až po získání zvláštního oprávnění od Řecké hospodářské komory. Odhaduje se, že toto povolání má výrazně dobré vyhlídky na trhu práce, především v důsledku poptávky podniků po ekonomických službách a účetnictví.

Více informací je k dispozici na následující internetové stránce:

www.oe-e.gr

EKONOM

Ekonomové jsou absolventi příslušných ekonomických fakult. Absolventi se zapisují u Řecké hospodářské komory a mají právo pracovat jako ekonomové i jako účetní. Ekonom může pracovat v soukromém i ve veřejném sektoru. Abychom byli konkrétnější, ekonom má možnost pracovat v bankách, ve firmách a podnicích, ve výzkumu atd. Pracovní vyhlídky ekonomů jsou na řeckém trhu práce mimořádně dobré, převážně díky poptávce podniků po ekonomických službách.

Více informací je k dispozici na následujících internetových stránkách:

www.oe-e.gr

www.aiesec.gr

OBCHODNÍ MANAŽER

Obchodní manažeři nejsou absolventi žádné konkrétní fakulty. Tato profese nestaví na žádném konkrétním vzdělání, ale na osobních zájmech a schopnostech v oblasti prodeje. Obchodní manažeři obvykle studovali ekonomii nebo získali znalosti v oblasti ekonomie. Profesní vyhlídky obchodních manažerů na řeckém trhu práce jsou mimořádně dobré a po tomto povolání je obrovská poptávka.

Jako poslední poznámku musíme uvést, že mezi řeckými studenty jsou velmi populární všechny vojenské školy a policejní akademie, neboť zaručují jisté pracovní místo. Velký počet studentů (i jejich rodičů) v Řecku si přeje pracovat ve veřejném sektoru, kde se nabízí stálý plat a ohraničená pracovní doba (tzv. „řecký sen“).

Základní tipy pro hledání práce

V pradávných dobách bývalo hledání práce snadné. Vše, co jste museli udělat, bylo vzít do rukou oštěp zakončený pazourkem, bodnout několik mamutů a byli jste považováni za výdělečně činné. Jedinými „headhuntery“ byli ti, kteří šli po vaší lebce, a „dostat své jméno do povědomí“ znamenalo nakreslit jej na stěnu jeskyně.

Tak, jak můžeme toužit po těchto jednoduchých časech, hledání práce v dnešní době je mnohem komplikovanější a často krutým procesem. Koneckonců, ne nadarmo se mu říká hon za prací.

Dnešní soutěživý a rychle se rozvíjející trh práce přinutil uchazeče o práci vyvinout řadu různých technik, aby se udrželi v čele vývoje. Jediným způsobem, jak se zabývat hledáním práce, je představit si, že se věnujete obchodu s hledáním práce pro vás.

Mít práci znamená pro většinu lidí, že musejí jít do práce v určený čas, snažit se nejlépe dokončit určitý počet úkolů a v určenou dobu odejít. Zatímco skutečný objem stráveného času a energie se liší od zaměstnance k zaměstnanci, vzorec zůstává stejný.

Avšak když většina lidí hledá práci, jejich hledání se často změní v krvavý souboj. Mnoho uchazečů o práci si neuvědomuje, že organizace a řízení času pro ně představuje stejně velký problém, jako pro ty zaměstnané. Toto platí obzvláště pro lidi, kteří přicházejí z vysokých škol a kteří mohli nebo nemuseli zažít dlouhodobou práci na plný úvazek.

Pokud se na to podíváte z pohledu našich předků, nepřinesete domů žádnou rybu, pokud nebudete každý den stát v říčním proudu s rukou připravenou na oštěpu. Ve snaze přivést vás zpátky k vašim pravěkým kořenům, sestavil WetFeet seznam návrhů, jak vám pomoci nesejít z cesty a přinést domů kus masa (nebo alespoň divočáka).

NEODKLÁDEJTE PRACOVNÍ ÚKOLY

Hledání práce se může zdát nemožným úkolem, který vede k frustraci a znechucení. Pokud zjistíte, že pročítáte každý den doma časopisy, přeskupujete nábytek a zašíváte nové záclony, protože jste příliš zaujati hledáním práce, je na čase se vzpamatovat a přestavět si priority.

Nejlepší způsob, jak se vyhnout otálení, je nastavit si cíle, které jsou pro vás zvládnutelné. Neváhejte schovat Nintendo a zbavit se všech rozptýlení, která vám zabraňují soustředit se na současný úkol, kterým je hledání zaměstnání.

NASTAVTE SI CÍLE A SEŘAĎTE JE PODLE DŮLEŽITOSTI

Na začátku každého dne či týdne si nastavte cíle. Vaše cíle by neměly být ohromující jako „do konce měsíce získat dobře placenou práci“, ale spíše řada menších cílů, které povedou k zaměstnání. Tímto způsobem budete zažívat vítězství pokaždé, když odškrtnete něco z vašeho seznamu.

Reálné cíle se mohou týkat nalezení správné osoby, kterou kontaktovat ohledně pohovoru, nebo do konce pracovního dne odpovědět na telefonát od potenciálního zaměstnavatele. Tím, že každému z těchto úkolů přiřadíte míru důležitosti (od nejnižší po nejvyšší), začínáte a můžete si být jisti, že využíváte svého času moudře. Úroveň důležitosti těchto cílů se bude měnit s každým dnem a inteligentní uchazeč o práci se naučí vypořádat se s problémy s cílem dokončit úkoly s vysokou mírou důležitosti.



NAPLÁNUJTE SI PRACOVNÍ DOBU NA HLEDÁNÍ PRÁCE

Stejně jako lov mamutů vyžadoval přípravné rituály za účelem vystopování a chycení zvířat, je nezbytné pracovat v pravidelných a stabilních časech při „lovu“ práce. To neznamená, že musíte sedět shrbení nad svým počítačem po celých 8 hodin a měli byste dělat věci, které posunou vaše hledání práce dopředu.

Příklady úkolů mohou zahrnovat telefonní hovory s cílem zjistit, jak se správně píše jméno personálního manažera; načrtnutí průvodního dopisu; zjišťování informací o firmě; „síťování“ u kávy se sousedem; výškolení se na počítačovém programu, který zvýší vaše šance na to získat zaměstnání. Nezáleží ve skutečnosti na tom, kdy tyto věci děláte, ale zajistíte, aby alespoň část vaší pracovní doby spadala do pracovní doby společnosti, které kontaktujete.

ZAJISTĚTE, ABYSTE MĚLI VŠE, CO POTŘEBUJETE

Pokud byste byli na lovu potravy, potřebovali byste určité vybavení, abyste byli úspěšní. Měli byste vaše kopí (účinnější než holé ruce), pohodlné mokasíny (jako ochranu pro nohy před trním) a kožešinou bederní pokrývku (protože ta vypadá dobře). Hledání práce se v ničem neliší. Zásobujte si váš stůl kancelářskými potřebami, složkami pro sledování informací a čímkoliv jiným, co můžete potřebovat, aby se vám pohodlně pracovalo. Pokud nemáte tyto věci po ruce, když začínáte s hledáním, strávíte hodně času běháním do kopírovacího centra a papírnictví, zatímco byste se měli věnovat hledání zaměstnání.

NEPRACUJTE DO ÚMORU

Není-li vaším zaměstnáním práce na studiu spánkové deprivace, potřebujete být svěží, když jdete na pohovor a i když začnete pracovat. Pokud se dřeíte hledáním práce 24 hodin denně, 7 dní v týdnu, vyhoříte. Poslední věcí, kterou potřebujete udělat, je pracovat tak tvrdě na snaze dosáhnout pohovorů, že když už se k nějakému dostanete, jste schopni komunikovat pouze prostřednictvím vydávání nesrozumitelných zvuků. Zajistěte si dostatek odpočinku, pijte hodně tekutin a zůstaňte zdraví, abyste nezačali svou novou práci na nemocenské. To také znamená nestresovat se. Hledání práce může být těžké, ale pokud děláte to, co potřebujete udělat k udržení dobré nálady, měli byste být v pořádku.

VEZMĚTE NA POMOC PŘÁTELE A RODINU

Lidé vám blízcí mohou udělat v rámci vašeho hledání práce mnohem více než vám jen přinést pizzu a poslouchat stížnosti o hledání práce. V závislosti na jejich povaze vám vaši přátelé a rodina mohou pomoci při průzkumu firem, vést s vámi simulované pohovory a provést korektury ve vašem životopise a průvodních dopisech. Jsou také výborným zdrojem pro síťování. A je pravděpodobné, že budou více než ochotní vám pomoci, pokud to budete schopni ocenit. Stejně jako by pravěký lovec přinesl maso zpět do jeskyně pro celou tlupu, slibte jim, že si s nimi vyjdete, jakmile získáte novou, vysoce profilovanou, dobře placenou práci.

Jakmile si projdete tímto rituálem zasvěcení, těšte se na hody. To vás dostane přes „hubené časy“, stejně jako tomu bylo u jeskynních lidí.

Tematická oblast č. 3: Jak rozvíjet svou profesní dráhu

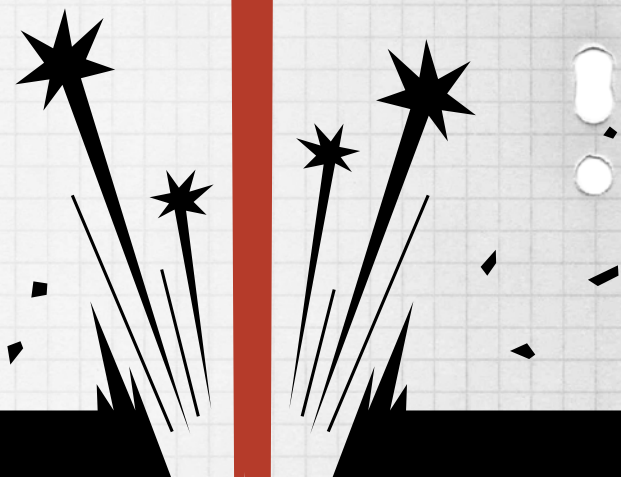
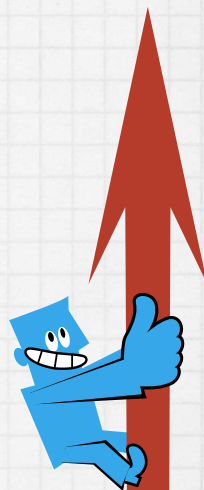
Životopis, rady a tipy

NEJLEPŠÍ STRATEGIE PRO NAPSÁNÍ ŽIVOTOPISU:

Pokud chcete ten nejlepší životopis, budete si muset věci zorganizovat. Abyste vytvořili úspěšný životopis, budete muset změnit váš styl psaní. Sarah Berry, autorka jedné z nejprodávanějších knih „Write a Perfect CV in a Weekend“ (Jak napsat dokonalý životopis za víkend), nabízí tuto radu: „Pokud máte stále nějaké pochybnosti o vašem životopise, znovu si ho projděte.“

Pojďme se na životopisy podívat blíže.

Pravděpodobně jste o tom všem již slyšeli dříve a možná si myslíte, že váš současný životopis je dost dobrý i tak. V minulosti splnil svůj účel a vám se vždy podařilo dostat se na pohovor. Ale ať už jste nováčkem na trhu práce nebo si budujete cestu nahoru po kariérním žebříčku, možná cítíte, že byste měli vydělávat více peněz, dostávat více výhod nebo být více využit/a. Pracovní výběr je vždy o tom, jak prodat sám sebe na papíře.





Máte v sobě prodejní taktiky vhodné právě pro tu úroveň práce, o kterou usilujete? Přepsali jste váš životopis nebo ho jen renovovali? Vybavili jste se k němu dobrým přístupem?

Tudíž se nejedná o ony do očí bijící problémy, které potápějí většinu životopisů, ale právě snadno přehlédnutelné hloupé chyby. Možná se nezdají jako něco, s čím bychom si měli dělat starosti, ale když si uvědomíte, že většina personalistů dostává stovky žádostí o zaměstnání na jednu pracovní pozici, je zřejmé, že dobrý životopis může mít zásadní význam v konečném rozhodování. Někteří uchazeči stráví více času nad plánováním oblečení na pohovor než nad napsáním nového životopisu. Avšak bez toho správného přístupu, prvotřídního životopisu a prodejní taktiky stejně nebudete ono nové oblečení potřebovat! Smutné, ale pravdivé.

TAKŽE, JAKÉ JSOU NEJČASTĚJŠÍ CHYBY V ŽIVOTOPISECH? NÍŽE JSOU UVEDENA NEJČASTĚJŠÍ ÚSKALÍ:

Pokud máte stále nějaké pochybnosti ohledně vašeho životopisu, nechtěli byste vyzkoušet odborné posouzení životopisu kariérními konzultanty? Pokud se dokážete vyhnout nápadným chybám, váš životopis vynikne.

NEUPRAVENÝ ŽIVOTOPIS. Před 10 lety byl v pořádku přístup, že jeden životopis se hodí pro všechny příležitosti. Ale co je potřeba na dnešním soutěživém trhu práce, je životopis jako výtvar krejčovského umění, který můžete aktualizovat a měnit, abyste upozornili na způsoby, jakými můžete prospět každé konkrétní firmě. Standardní životopis sděluje: „Potřebuji práci, pomozte mi.“ Životopis jako od krejčího a průvodní dopis říká: „Líbí se mi vaše společnost, máte problém a já jsem ten/ta, kdo jej vyřeší.“ S pomocí času a úsilí, které strávíte nad výběrem vašich schopností, a zaměřením se na společnost a nikoliv na vás, zprostředkujete své obchodní sdělení druhé straně.

NEZODPOVĚZENÍ OTÁZEK UVEDENÝCH V INZERÁTU. Je příliš snadné přeskočit tyto otázky, protože spěcháte nebo jen chcete zkusit, zda budete mít úspěch i bez jejich zodpovězení. Ať tak nebo onak, čekat na pohovor, abyste jim ukázali, jak jste dobří, je riskantní taktika. Pročtěte si inzerát a povšimněte si jemných detailů v zaměstnavatelských požadavcích. Jaké osobní kvality firma hledá? Jaké dovednosti jsou označeny jako zásadní? Jaké konkrétní informace jsou vyžadovány? Rozpoznejte požadavky zaměstnavatele, nikoliv vaše. Odpovídá váš životopis na otázky jak, co, kde a kdy?

PSANÍ ROMÁNŮ. Jak dlouhý je váš životopis? Ideální délka jsou 2 až 3 stránky a jedna stránka pro průvodní dopis. Pokud jste právě dokončili vysokou školu, budete mít méně co říci, ale pro to váš životopis nenafukujte. Jedna stránka užitečných informací má nepochybně daleko větší cenu než dvě stránky nepodstatných fakt.

POSKLÁDÁNÍ INFORMACÍ DO NESPRÁVNÉHO POŘADÍ. Jednou z nejdůležitějších částí vašeho životopisu je jeho úvod. Tolik uchazečů o práci schovává osobní údaje na konec svého životopisu a jiní často vynechají detaily jako věk, rodinný stav a kontaktní údaje. Pokud jde o psaní životopisu, je zásadní záležitost prodeje, ale většina uchazečů se rozhoduje pro to zasypat čtenáře informacemi o osobním profilu, profesní historii a vzdělání. Uchazeči zapomínají zmínit, co mohou nabídnout. A z toho důvodu je nejdůležitější částí prodeje sekce o uchazečových schopnostech. Co jste dali ve vašem životopise na prodej? Uvedli jste jasně úroveň vašich odborných znalostí a dovedností? Udělali jste vše pro to, abyste čtenáře přesvědčili a ujistili, že investice do vašich dovedností je dobrou volbou?

ZDLOUHAVÉ BRBLÁNÍ O VAŠEM VZDĚLÁNÍ. Jak dlouhá je část o vašem vzdělání? Pochybujete o vašich dovednostech a odborných znalostech, a tak jste vypsalí všechny kvalifikace, které jste kdy získali? Došli jste až k nejmenším detailům, jako je řídičský průkaz a klavírní zkoušky? Kvalifikace jsou podstatné, protože přesvědčují čtenáře o vašich osvědčeních, ale nesmíte zapomenout, že zaměstnavatelé hledají také ty uchazeče, kteří mají povědomí o obchodu. Tudíž se v této části omezte na věcné údaje a předvedte svou obchodní hodnotu v části o vašich dovednostech a schopnostech. Neobtěžujte se se známkami z maturity, pokud nejsou vaší nejvyšší kvalifikací nebo se neucházíte o první zaměstnání. V opačném případě stačí uvést získané kvalifikace (počet certifikátů), vzdělávací instituci a datum ukončení. Důraz je vždy na tom, čeho jste dosáhli, nikoliv na datech.

PŘÍLIŠ PODROBNOSTÍ O KONÍČCÍCH. Zájmy nemusí nutně figurovat ve vašem životopise. Proč by váš zaměstnavatel měl mít zájem o vaše potápěcí dovednosti? Zrušte sekci zájmů v životopise a ujistěte se, že váš životopis má osobnost. Stále můžete představit typ vaší osobnosti, jaké jsou vaše osobní silné stránky a jak se mísí, aniž byste zmiňovali, že každou neděli chodíte do kostela. Vytvořte své jemné a účinné poselství. Neznepokojujte čtenáře vytvářením dojmu, že si čas od času budete muset vzít pár dní volna, abyste se zotavili ze zranění způsobených vašimi víkendovými sportovními aktivitami!

NEPŘILOŽENÍ PRŮVODNÍHO DOPISU. Žádat o to, co chcete, je těžké bez ohledu na to, co to je. Když je ale v sázce práce, může to být ještě těžší. Váš životopis zabalte jako dárek tím, že přiložíte působivý průvodní dopis. Žádejte o práci tím, že zvýrazníte své dovednosti a oblasti odborných znalostí. Věnujte 75 % průvodního dopisu mluvení o zaměstnavateli a ne o vás.

Podívejte se ještě jednou na váš životopis. Jak je dobrý? Je to „dinosaurus“ mezi životopisy nebo je to veselý, pozitivní a asertivní dokument? Porazí konkurenci, nebo ji nechá vyhrát? Ujistěte se, že váš životopis jasně určuje vaši hodnotu, cenu a úroveň vašich odborných znalostí. Pokud chcete nestranný pohled na efektivitu vašeho životopisu, klikněte na tento odkaz: www.careerconsultants.co.uk/career/cvassessment.asp.

JE VÁŠ ŽIVOTOPIS DOSTATEČNĚ SILNÝ NA TO, ABY DOSÁHL POŽADOVANÝCH VÝSLEDKŮ?

Co očekáváte od vašeho dalšího kariérního postupu? Otázky na sílu životopisu vám pomohou odhalit přesně to, co potřebujete získat ve vašem novém zaměstnání. Ať už jste kdekoli nebo děláte cokoliv, od své nové práce a pracovního života očekáváte „více“. Hledáte více peněz, prestiže, respektu, hodnoty a vlastní hodnoty, kariérního postupu, příležitostí, moci, klidu, srozumitelnosti, kvality, svobody, bezpečí, uznání nebo snad něco jiného? Zda dosáhnete toho, co potřebujete, závisí na tom, jak dobře jste vaše poselství sdělili v životopise.

Znovu si přečtete stávající životopis. Bude si zaměstnavatel vědom toho, čeho chcete ve vaší kariéře dosáhnout? Ukazuje životopis vaši schopnost vidět věci jasně? Je váš životopis směsicí myšlenek? Jak jste prodali váš názor, že vás mají přijmout za člena firemního týmu?

Uspořádalí jste vše správně? Bude čtenář schopen během prvních dvaceti vteřin čtení životopisu vidět, kde leží hlavní oblasti vašich odborných znalostí? Ukázali jste spíše hloubku vašeho charakteru a odbornosti, než že byste se spoléhali na slovíčkaření?

Prodali jste vaše silné stránky pozitivním způsobem? Největší hrubé chyby se často dělají právě, když se uchazeči zaměřují na své silné stránky. Například: „Získal jsem plaketu nejlepšího prodejce roku“, „Pojďme se sejít, abyste mohli žasnout nad mými zkušenostmi“, „Mám vynikající výkony na dráze svého oboru, přestože nejsem kůň“, „Za každou cenu jsem loajální ke svému



zaměstnavateli“... „Neváhejte reagovat na můj životopis na mou pracovní hlasovou schránku.“ Zapomínají uchazeči, jak sami sebe prodat? Nebo nejsou zvyklí na to, jak pozitivním způsobem ohodnotit své dovednosti a zkušenosti tak, aby pro ně práci získali?

Využíváte maximálně možnosti hledání zaměstnání na internetu? Internet změnil způsob, jak uchazeči hledají práci. Se stiskem jednoho tlačítka můžete mít snadný přístup k mnohem širšímu spektru pracovních míst ve vámi zvoleném oboru. Stejně tak má zaměstnavatel výběr z většího množství uchazečů. Nyní je mnohem snazší přiřadit toho správného člověka k té správné práci. Ponechali jste na náhodě, zda si zaměstnavatel vybere právě váš životopis? Přidali jste svému životopisu nějakou osobní působivost, která bude stát za zapamatování?

Obsahuje váš životopis nadšení? Nadšení je totiž to, co pohání kariéru vpřed. Jde o to být natolik zralý, abyste chápali, jak to funguje ve světě podnikání, ve kterém se nacházíte, ale také o to být citliví a flexibilní, abyste uvedli věci do pohybu. Jak jste nadšení do vaší práce? Uvedli jste tuto informaci ve vašem životopisu?

Odráží životopis vaše renomé? Vaše dobrá pověst je důležitá. Vždy budete posuzováni spíše podle toho, čeho jste dosáhli, než podle toho, co jste chtěli nebo mohli udělat. Jak silná je vaše reputace v oboru? Odvedli jste dobrou práci při propagaci sebe sama ve vašem životopise?

Zasloužíte si dobrou práci? Děláte něco pro to, abyste sdělili to, co chcete nebo potřebujete? Uznání vlastní síly je rozhodující pro váš kariérní úspěch. Na co se potřebujete soustředit?

Pokud změníte životopis tak, aby odrážel vaše zkušenosti a to, co ze sebe můžete vydat, změní se tím i odpověď, kterou dostanete od zaměstnavatele.

Váš osobní postoj se odráží ve vašem životopise.

Psaní životopisu je nepochybně určitým uměním. Není to jen o tom sepsat, pro koho jste pracovali a co jste vykonali. Napsat silný životopis znamená zapůsobit na čtenáře a jemně vykreslit vizi a postoj k práci, o kterou se ucházíte.

Jakmile někdo mluví o osobním postoji, je pro nás snadné znervóznět a začít se bránit a zpochybňovat ostatní nebo dokonce sami sebe. Ale co přesně je míněno „osobním postojem“ ve vztahu k hledání práce a psaní životopisu? Je to vlastně opravdu tak důležité? A není kvalifikace důležitější než osobní postoj?

Kvalifikace, minulé zkušenosti a firemní historie jsou všechny důležité, ale váš postoj a způsob, jakým jej vyličíte, rozhodne, zda vás přijmou nebo přehlédnou. Váš postoj je klíčový pro celkový úspěch při hledání práce a odráží se ve slovech, které použijete v životopise, ve vaší mimice, tempu, tónu, intonaci, chování i v oblečení, které si vezmete na pohovor.

Zaměstnavatelé nehledají „dokonalého“ kandidáta, protože takový neexistuje. Hledají ale kandidáta stabilního, spolehlivého, realistického, pozitivního a vizionářského, který chce dlouhodobou spolupráci, kandidáta, který dává zaměstnavateli více důvodů pro to odpovědět mu spíše „ano“ než „ne“, kandidáta, který bude pro společnost přidanou hodnotou, a nikoliv toho, který si s sebou přinese zátěž problémů.

Tajemství spočívá v tom vědět, jak se vyhnout negativním postojům a jak představit sám sebe. To znamená pozitivněji, a to jak v životopise, tak při pohovoru, abyste pro sebe získali ten nejlepší souhrn podmínek.

NEGATIVNÍ POSTOJE:

Abychom si věci ještě lépe vyjasnili, níže uvádíme typické postoje a nastavení myšlení, které zaměstnavatele odrazují:

1. **Oportunistický postoj.** Oportunista necítí k zaměstnavateli opravdový závazek a je náchylný k tomu odejít jinam, když se změní jeho nálada nebo požadavky.
Zaujímáte oportunistický postoj? Snadno se začnete nudit? Co hledáte? Jsou to peníze, auto, větší zodpovědnost?

Postup: Potřebujete si v sobě urovnat, co od kariéry očekáváte v dlouhodobé i krátkodobé perspektivě.

2. **Depresivní postoj.** Depresivní člověk nechce převzít zodpovědnost za svou kariéru. Je možné to odhalit, protože uchazeč viní společnost a prostředí za to, co se stalo či nestalo.

Zaujímáte depresivní postoj? Hledáte nové zaměstnání, když už máte po krk toho současného? Ucházíte se o nové místo, když máte v práci věci nad hlavu, když cítíte, že si neumíte poradit a potřebujete uniknout z jednotvárnosti současné situace?

Postup: Je potřeba začít přebírat kariéru do svých rukou, srovnat si v sobě, co chcete, a uvědomit si, že můžete situaci ovlivnit. Přemýšlejte o tom, co vás baví a co vás motivuje, a ve svém životopise a při pohovoru ukažte spíše to dobré než to špatné.

3. **Nahněvaný postoj.** Nahněvaný člověk mluví o tom, jak jej předchozí firma měla odměnit či jak se ostatní měli chovat.

Zaujímáte rozzlobený postoj? Začínáte hledat práci, když se v práci cítíte přehlíženi? Když zjistíte, že vaši kolegové a podřízení jsou povýšeni a vy ne, přestože si myslíte, že byste měli být? Když se vám nedostane uznání, kterého si za projekt zasloužíte? Nebo když si myslíte, že vaše kariéra se neposouvá tak rychle, jak by měla?

Postup: Pokud si myslíte, že se s vámi zacházelo nečestně nebo špatně, mějte se na pozoru. Promluvte si se svým nadřízeným a vyřešte to. Nechcete si s sebou nést toto zklamání po celý zbytek vaší kariéry, protože by mohlo s narůstajícím časem ještě nabobtnat. Pokud na toto přijde řeč u pohovoru, je mnohem lepší mluvit o osobnostních střetech než o tom, co jste měli získat. Každý může zažít střet osobností, tudíž by vás to nemuselo znevýhodnit, pokud jej prezentujete odpovídajícím způsobem.

4. **Zoufalý postoj.** Zaměstnavatelé jsou hrdí na svoji společnost/podnik a chtějí zaměstnat lidi, které vyznávají podobné hodnoty. Zoufalí uchazeči jsou ti, kteří vnímají své potřeby a situaci jako mnohem důležitější než ty zaměstnavatele.

Zaujímáte zoufalý postoj? Jste bez peněz a bez práce? Hrozí vám vyhození z práce pro nadbytečnost? Nejste si jistí tím, co chcete dělat, ale jste ochotni vyzkoušet jakoukoliv práci?

Postup: Musíte se pokusit podívat se na věc z pohledu zaměstnavatele stejně tak jako z vašeho. Možná zjistíte, že přechodným zaměstnáním ulehčíte finanční zátěži a tlakům. Potřebujete spíše zdůraznit své pozitivní vlastnosti a dovednosti než tvrdit, že budete dělat cokoliv, protože to je příliš slabé a mdlé.



5. **Polovičitý postoj.** Lidé bez nadšení sami odhalí jejich postoj, protože jim chybí stabilita, přesvědčení a vytrvalost. Zaměstnavatelé získávají dojem, že pro tyto lidi vše znamená příliš mnoho úsilí a že je prostě nemohou obtěžovat.

Zaujímáte polovičitý postoj? Snadno se zklamete a berete si kritiku příliš osobně? Potřebujete čas, abyste se uzdravili a olízali si rány poté, co jste byli odmítnuti? Vzdáváte se při první překážce? Nebo ji vnímáte jako součást procesu učení, pátráte po důvodech, proč jste nebyli vybráni, a pracujete na tipech, které vám byly poskytnuty? Ztrácí vaše hledání impulsů a poté trávíte čas s pocitem viny, že se nic neděje na pracovní frontě?
Postup: Zjistěte, proč se vzdáváte. Opravdu chcete tuto práci?

6. **Emočně nestabilní postoj.** Zaměstnavatelé chtějí záruky, že můžete a budete vykonávat danou práci. Zaměstnavatel by byl znepokojen, pokud byste trpěli jakýmkoliv osobními či emocionálními problémy, které by mohli ovlivnit váš pracovní výkon.

Zaujímáte emočně nestabilní postoj? Možná jste právě zažili bolestnou ztrátu úmrtím blízké osoby nebo si prošli nepříjemným rozvodem. Pokud jste rozvedení či odloučení, vysvětlíte stručně okolnosti, pokud je to třeba.

Postup: Pokud se vás na určitou událost zeptají, neupadněte do pastí a nepředávejte zaměstnavateli všechny detaily. Nezajímají ho, zajímá ho pouze, že jste se sami dali dohromady. Zaměstnavatel nechce zaměstnat všechny vaše problémy, neboť má dostatek svých vlastních.

7. **Postoj „všechno vím, všechno znám“.** Člověk s tímto postojem není svým způsobem myšlení pro ostatní přijatelný. Je natolik zaujat svou vlastní důležitostí a tím, jak skvěle pracoval v minulosti, že jeho postoj vyzývá ostatní, aby jej shodili nebo v něm viděli chybu. Zaměstnavatelé se samozřejmě zajímají o vaše předchozí zkušenosti, ale pouze pokud jsou dány do souvislostí s jejich potřebami.

Zaujímáte postoj „všechno vím, všechno znám“? Mluvíte o vašich předchozích zkušenostech a považujete za samozřejmé, že budete dělat v nové roli to samé? Jste otevření novým myšlenkám? Chápete potřeby druhého člověka a jeho úhel pohledu?

Postup: Hovořte o potřebách potenciálního zaměstnavatele a k nim vztáhněte svoje zkušenosti.

8. **Iracionální postoj.** Iracionální lidé se sami prozradí tím, že jim chybí sebedůvěra. Když jsou tázáni na určitá témata, jejich argumentace se rozpadá a potom mají ještě větší problém.

Zaujímáte iracionální postoj? Máte nedostatečnou kvalifikaci pro práci, o kterou se ucházíte? Míříte příliš vysoko vzhledem k tomu, kde se nacházíte teď? Chcete dosáhnout standardů, kterých v této chvíli nijak nemůžete docílit, a proto vždy selžete? Nebo se ucházíte o zaměstnání, pro která jste překvalifikovaní, a proto si nedáváte příležitost dosáhnout vašeho plného potenciálu?

Postup: Pokuste se srovnat si v mysli, co chcete od vaší kariéry, a buďte realističtí ve vašem přístupu.

9. **Nedbalý postoj.** Lajdáka buď ani nenapadne, aby něco napravil, nebo si ani není vědom, že se v něčem zmylil.

Zaujímáte nedbalý postoj? Projevujete dobré způsoby při pohovoru i v životopise? Staráte se dobře o vaši hygienu a vzhled, nebo máte tendenci být v těchto oblastech laxní? Berete při rozhodování v úvahu rodinné okolnosti – bude tento kariérní posun dobrý jen pro vás nebo i pro celou rodinu? Zvážíli jste, jaký vliv na vás všechny budou mít dlouhé pracovní hodiny, příliš času mimo domov nebo přestěhování?

Postup: Zjistěte, kde je problém, a pokud nevíte, zeptejte se blízkého přítele nebo kariérového poradce. Nebo zatelefonujte tomu, kdo s vámi povede pohovor, a mějte dost odvahy zeptat se přímo jeho. Zkuste naslouchat tomu, co je řečeno, a přemýšlejte o tom. Je to pravda, nebo ne? Pokud ne, ignorujte to a víc na to nemyslete. Ale je-li to pravda, buďte odvážní a vyřešte to.

10. **Nekonformní postoj.** Zaměstnavatelé tvrdí, že nekonformita je důvod pro automatické zamítnutí. Uchazeči musejí potenciálnímu zaměstnavateli prokázat, že budou dodržovat základní pokyny a požadavky.

Zaujímáte nekonformní postoj? Necháte se odmítnout, protože nepodáte informace, o které zaměstnavatel žádá?

Postup: Ať se vám to líbí nebo ne, nezapomeňte, že jediné pravidlo při hledání zaměstnání je udělat to, co zaměstnavatel žádá, a udělat to, co řeknete, že uděláte. Váš osobitý styl a originalitu budete mít příležitost projevit při pohovoru a poté posoudit, zda do této organizace zapadnete.

ZÁVĚR

Všechny výše zvýrazněné negativní postoje přinášejí častěji selhání než úspěch. Uchazeči si potřebují být vědomi svých schopností, silných a slabých stránek a být schopni vyjadřovat se jak ústní, tak písemnou formou.

Zeptejte se sami sebe, jak pozitivní je váš životopis? Jste realisticky uvažující člověk hledající práci? Prodáváte svůj nejvyšší potenciál v životopise a při pohovoru?

Odvádí váš životopis dobře svou práci?

Zeptejte se jakéhokoliv člověka hledajícího práci, co jej přiměje cítit se dobře, a každý vám odpoví, že „nabídnutá práce!“

Dosáhnout tohoto kroku není vždy tak snadné. Obstat si práci závisí na síle vašeho životopisu.

Většina těch, kteří hledají zaměstnání, se sama shodí, pokud jde o životopisy. Používají nejasných slov, jako např. „ve spojení s“, vyjmenují seznam svých povinností, které může zvládnout každý, a nedokáží mluvit o tom, jaký význam přinesou dané organizaci. Stručně řečeno, neinvestují do svého životopisu. A pokud byste byli zaměstnavatelem přijímajícím zaměstnance, co by vám toto řeklo o daném kandidátovi?

Kromě toho používají kandidáti ten samý formát, styl a tón svého životopisu po celé roky! Přestože jim před několika lety mohl přihrát pohovor, na současném trhu práce již není tak účinný.

Rozhodující prověrkou je, co si o vašem životopise myslí zaměstnavatelé. Pokud nejste vybráni na pohovor na základě vašeho životopisu, svádí vás to k vytváření vlastních vysvětlení.



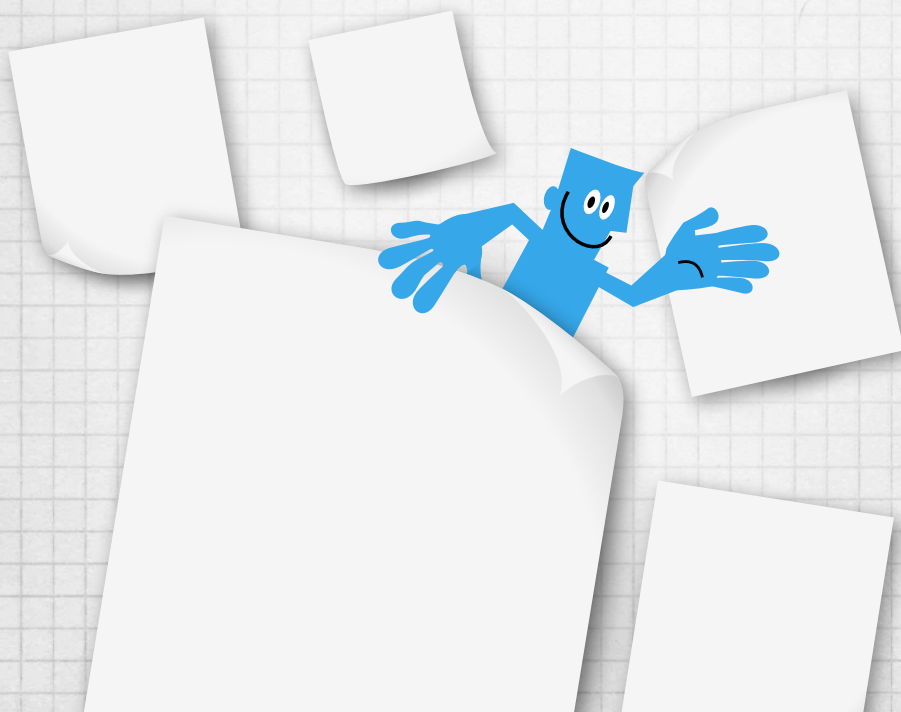
Připisujete to věku, rodinnému stavu, vzdělání, pracovním zkušenostem, pracovnímu zařazení, platu, rase, pohlaví nebo dané firmě? Jsou toto skutečné důvody? Pravděpodobně ne. Je pravdou, že tyto okolnosti mohou hrát částečnou roli, ale odpověď je obvykle mnohem hlubší než je tato.

Kdokoliv, bez ohledu na své schopnosti, se může představit pozitivním, upřímným způsobem, který mu v důsledku zajistí pracovní místo. Tajemství se skrývá v tom vědět, jak prodat sebe sama a přesvědčit zaměstnavatele, že byste měli být pozváni k účasti na pohovoru.

RYCHLÝ KONTROLNÍ SEZNAM K ŽIVOTOPISU

VÁŠ ŽIVOTOPIS BY MĚL:

1. být zaměřen na práci, o kterou se jedná. Přizpůsoben pracovní pozici, která je nabízena. Obecný, univerzální životopis zahodte.
2. ukázat, že jste schopni vykonávat danou práci. Stručně a rychle prokažte vaše dovednosti a schopnosti. Zaměstnavatel se nechce probírat stohy papíru, aby si odpověděl na otázku: „Je tento člověk schopen dělat tuto práci?“
3. ukázat, že máte osobnost. Sdělte, jaký typ člověka jste.
4. odrazet váš postoj. Udržte tón na přímočaré, pozitivní a věcné úrovni.
5. být stručný a k věci – obsahovat pouze důležité informace. Jméno vaší manželky/manželky neodráží vaši schopnost vykonávat danou práci. Osobní údaje uvádějte minimálně. Nikdy nevyjadřujte pěti slovy to, co stačí vyjádřit slovy čtyřmi.
6. prokázat, že věříte v sebe sama. Propagujte sami sebe – jako celého člověka – raději než abyste odevzdávali mnoho dlouhých a nudných seznamů informací.
7. zaměřit se na zaměstnavatele, nikoliv na vás. Předvedte vaši hodnotu a netlachejte o sobě.



Dobrý životopis má cenu zlata. Přinese výsledky a pomůže vám pokročit v kariéře. Je to ten, který je po všech stránkách působivý, stabilní a vyvážený. Většina životopisů do této kategorie nespadá. Pokud vás váš životopis neprodává naplno, zjistěte, jak může být vylepšen. Poslední statistiky uváděné organizací Career Consultants On-Line Ltd. ukazují, že průměrný životopis dosáhne v testu hodnotícím životopisy skóre pouze 38 %, což potvrzuje, že většina životopisů obsahuje nedostatečné informace.

Jak napsat průvodní dopis

Průvodní dopis je jedním z nejdůležitějších dopisů, které budete muset napsat. Průvodní dopis je absolutní nutností. Bez něj je vaše žádost o práci holá a neúplná. Životopis není samostatným dokumentem, potřebuje k sobě průvodní dopis, který by potvrdil a osvětlil důležité podrobnosti uvedené v životopise.

Problémem většiny uchazečů o práci je, jak napsat dobrý průvodní dopis. Potřebujete průvodní dopis na konkrétní pracovní místo? Potřebujete jeho vzor? Nebo se o něm potřebujete poradit?

Napsat dobrý průvodní dopis není snadné. Někteří uchazeči mají pocit, že je obtížnější napsat dopis než životopis. Dobrý průvodní dopis má velkou šanci, že si ho někdo přečte, a většina lidí ze světa podnikání bude zdvořilá natolik, že si s vámi pohovoří po telefonu, i když třeba jen krátce, pokud se v návaznosti na odeslání životopisu s průvodním dopisem ozve ještě telefonicky.

NEJČASTĚJŠÍ CHYBY V PRŮVODNÍCH DOPISECH

Většina uchazečů o práci konstatuje, že má potíže, když stojí tváří v tvář nutnosti napsat působivý průvodní dopis. Tento dopis je nejtěžším dopisem, který budete muset napsat, protože v něm jde o ten správný styl, formát a způsob, jak přesvědčit zaměstnavatele. Je zřejmé, že dobrý průvodní dopis vám může pomoci zajistit si práci. Proč ho tedy tolik uchazečů nepíše efektivně?

Průvodní dopis je obklopen mnoha tajemstvími. Nejčastější otázka, která je na mě kladena, je: „Potřebuji průvodní dopis, pokud se hlásím o práci přes internet?“ Pokud životopis odešlete nebo jej uložíte přes elektronický systém bez průvodního dopisu, riskujete, že vaše žádost o práci bude přehlédnuta. Zaměstnavatelé mohou dojít k závěru, že jste nespolehliví, protože:

- neumíte dokončit úkol,
- neumíte se správně představit (jak byste pak mohli reprezentovat společnost?),
- neumíte se vyjádřit písemnou formou,
- neumíte psát dopisy.

PRŮVODNÍ DOPIS JE ABSOLUTNÍ NUTNOSTÍ. ÚČELEM PRŮVODNÍHO DOPISU JE:

- představit se potenciálnímu zaměstnavateli,
- sdělit, že přikládáte životopis,
- prodat vaše silné stránky,



- předvést vaši hodnotu,
- potvrdit vaše nadšení,
- objasnit vaše odborné předpoklady a úroveň odborných znalostí,
- poskytnout jakékoliv doplňující informace, které jsou vyžadovány v pracovním inzerátu,
- zpracovat jakékoliv obavy, které by zaměstnavatel vzhledem k vám mohl mít, co se týče vašeho věku, zkušeností, úrovně odborných znalostí, zdraví či rodinných okolností,
- požádat o pohovor.

Je třeba mít na paměti, že existuje mnoho rozdílných druhů průvodních dopisů. Každý druh dopisu má jiný tón, přístup i poslání. Jaké jsou ony různé druhy průvodních dopisů?

PRŮVODNÍ DOPIS JAKO ODPOVĚĎ NA INZERÁT

Toto je možná nejjednodušší dopis na napsání ze všech. Inzerát vám naznačí, jaký typ i množství informací je požadováno. Tento dopis má standardní formát a styl. Budete muset zvážit, jak do něj zahrnete informace typu – proč se považujete za nejlepšího kandidáta na danou práci, proč jste danou pozicí nadšení, proč bude vaše odbornost pro zaměstnavatele přínosem a jak pokryjete, spíše než skryjete, jakékoliv nevýhody, které jako kandidát můžete mít.

CHLADNÝ/SPEKULATIVNÍ PRŮVODNÍ DOPIS

Váš pracovní cíl nebo trh práce, v němž se pracovně pohybujete, mohou znamenat, že se budete muset představit společností v podobě spekulativního dopisu, jelikož není mnoho inzerovaných pracovních příležitostí. Pokud jste schopni napsat dobrý obchodní dopis a naplnit potřeby společnosti, pravděpodobně se vám dostane od zaměstnavatelů pozitivní odezvy.

Je vhodné vyzkoušet několik různých přístupů a vyzozorovat, který je ten nejlepší pro vás. Budete muset být ve svém výběru pečliví, abyste se hned zpočátku zaměřili spíše na zaměstnavatele než na vás, a současně popsali a prodali své zkušenosti.

PŘÁTELSKÝ PRŮVODNÍ DOPIS

Přátelský průvodní dopis je možná nejtěžším dopisem ze všech průvodních dopisů. Přátelství jsou získaná a ztracená na základě pouhého psaní dopisů, tudíž se ujistěte, že vše obstaráte správně. Přátelé zahrnují nejen vaše nejbližší a nejdražší kamarády, nýbrž kohokoliv, kdo zná vaše jméno – ve skutečnosti kohokoliv, kdo vám může pomoci při hledání práce. Nevylučujte předčasně nikoho, protože vám kdokoliv může být nápomocen. V této fázi nezáleží na tom, kde vaši přátelé žijí, protože přítel vašeho přítele může žít ve vašem okolí.

Každopádně navažte na staré časy, vysvětlete vaši situaci, povězte jim, jak by vám mohli pomoci, požádejte o radu a nápady a přátelsky se rozlučte.

ČEMU SE VYHNOUT

Většina průvodních dopisů selhává, protože neoslovují zaměstnavatele. Jinými slovy se uchazeči zaměřují příliš na jejich vlastní potřeby, nikoli na potřeby zaměstnavatele. Tím průvodní dopis nepřispívá k žádosti o práci ničím a někdy může i zničit poslání životopisu samotného. Toto se může stát v případě, kdy jde o:

- „**slabý průvodní dopis**“, který pouze konstatuje, že přikládáte životopis, místo aby znovu potvrdil oblasti vašich odborných znalostí. Tento typ dopisu vrací moc zpět na stranu zaměstnavatele: moc říci „ano“ či „ne“ na vaši žádost o práci. Většina průvodních dopisů bohužel spadá do této kategorie.
- „**arogantní průvodní dopis**“, který zaměstnavatele odradí. Dopis může naznačovat nebo jasně hlásat, proč by zaměstnavatel měl uchazeče zaměstnat, nebo vysvětlovat, jak by firma měla provozovat svoji činnost. Snažte se tomuto přístupu vyhnout, neboť o vás vytváří u zaměstnavatele negativní obrázek.
- „**vtipný průvodní dopis**“, který obvykle selhává. Smát se téměř jistě budou vám. Schovejte si váš smysl pro humor na dobu, kdy budete adresátovi tváří v tvář. Tehdy budete moci posoudit reakci a podle toho upravit váš přístup.
- „**kreativní průvodní dopis**“, který má své místo ve vztazích s veřejností (PR), reklamě a v oblasti marketingu. Zde funguje cokoli a dopis tohoto typu se bude cenit spíše než by byl zaměstnavatelem považován za pobuřující. Pokud toto není oblast vaší práce a přesto chcete být kreativní, můžete se nepatrně odlišit výběrem odlišného zakončení dopisu. Namísto „S pozdravem“ nebo „S úctou“ můžete zkusit „S důvěrou“, „S velkým zájmem“, „Váš přítel“, „S vřelými díky“ a tak dále.
- „**staromódní průvodní dopis**“, jenž čtenáře odradí. Tolik uchazečů mění ve svém průvodním dopise svou osobnost. Používají slova, která byla pravděpodobně používána před více než padesáti lety, včetně výrazů „ve vašich službách“, „pro vaše důkladné pročtení“ atd. Používejte v průvodním dopise pouze ta slova, která byste použili v ústním hovoru se zaměstnavatelem.

Europass – vzor životopisu

Europass – životopis

Zde vložte fotografii. Nehodící se řádky vymažte.

Osobní údaje	
Příjmení / Jméno	Příjmení Jméno
Adresa	Ulice, číslo domu, PSČ, město, stát
Telefon	
Fax	
E-mail	
Státní příslušnost	



Datum narození	
Pohlaví	

Požadované zaměstnání/profese. Vymažte řádek, pokud se nehodí.

Pracovní zkušenosti

Období	Uvedte samostatnou položku pro každou vykonávanou pozici počínaje nejaktuálnější. Nehodící se řádky vymažte.
Povolání nebo vykonávaná funkce	
Hlavní pracovní náplň a oblasti odpovědnosti	
Název/jméno a adresa zaměstnavatele	
Obor činnosti či odvětví	

Vzdělání, odborná příprava a školení

Období	Uvedte samostatnou položku pro každé absolvované vzdělávání či školení počínaje nejaktuálnějším. Nehodící se řádky vymažte.
Dosažená kvalifikace	
Hlavní předměty / profesní dovednosti	
Název a typ organizace, která poskytla vzdělání, odbornou přípravu či kurz	

Úroveň vzdělání v národní nebo mezinárodní klasifikaci					
Schopnosti, znalosti a dovednosti					
Mateřský jazyk(y)	Uveďte mateřský jazyk (popř. druhý mateřský jazyk)				
Jiný jazyk(y)	Porozumění		Mluvení		Psaní
	Poslech	Čtení	Ústní interakce	Samostatný ústní projev	Písemný projev
Sebehodnocení					
Evropská úroveň	Společný evropský referenční rámec pro jazyky				
Jazyk					
Jazyk					
Sociální schopnosti a dovednosti	Nahradte tento text popisem těchto schopností a dovedností a uveďte, kde byly získány. Vymažte řádek, pokud se nehodí.				
Organizační schopnosti a dovednosti	Nahradte tento text popisem těchto schopností a dovedností a uveďte, kde byly získány. Vymažte řádek, pokud se nehodí.				
Technické znalosti a dovednosti	Nahradte tento text popisem těchto schopností a dovedností a uveďte, kde byly získány. Vymažte řádek, pokud se nehodí.				
Počítačové znalosti a dovednosti	Nahradte tento text popisem těchto schopností a dovedností a uveďte, kde byly získány. Vymažte řádek, pokud se nehodí.				
Umělecké schopnosti a dovednosti	Nahradte tento text popisem těchto schopností a dovedností a uveďte, kde byly získány. Vymažte řádek, pokud se nehodí.				
Další schopnosti, znalosti a dovednosti	Nahradte tento text popisem těchto schopností a dovedností a uveďte, kde byly získány. Vymažte řádek, pokud se nehodí.				
Řidičský průkaz	Uveďte, zda vlastníte řidičský průkaz, a pokud ano, pro jaké kategorie vozidel. Vymažte řádek, pokud se nehodí.				
Doplňující informace	Zde uveďte všechny další relevantní informace, např. kontaktní osoby, reference, apod. Vymažte řádek, pokud se nehodí.				
Přílohy	Uveďte seznam všech příloh. Vymažte řádek, pokud se nehodí.				



7 zásad správné komunikace

Je zřejmé, že žijeme v době intenzivních změn. Spíše než poslouchat další přednášku o přínosech této změny však manažeři chtějí slyšet návody, jak provést ostatní tímto přechodem a jak udělat krok od pozice manažera k pozici týmového lídra. Jednou z nejdůležitějších složek vedení je schopnost inspirovat zaměstnance – jasně formulovat firemní vizi budoucnosti. Následující článek byl převzat z Executive Book Reviews a přepracován pro pracovní prostředí RCMP (Royal Canadian Mounted Police, Kanadská královská jízdní policie, pozn. překladatele).

Efektivní komunikace je klíčem k tomu, jak zmobilizovat vaše zaměstnance k nové vizi. Na druhé straně nedostatečná komunikace je nejlepším způsobem, jak demotivovat vaše zaměstnance a zastavit jakýkoliv vývoj. Nevyšetřit si dostatek času na objasnění vize, nevysvětlit vizi jasným, srozumitelným jazykem, nebo „nedělat to, co říkám“ jsou některé z běžných způsobů, jakým se organizacím nedaří dosáhnout jejich cílů. 7 zásad uvedených níže vám pomůže se vyvarovat těchto chyb:

DRŽTE SE JEDNODUCHOSTI

Nezaměřené, rozsáhlé věty plné odborného slangu a módních slůvek vytvářejí zmatek. Jazyk je často nepřesným nástrojem. Čím častěji odbornou hantýrku opakujeme, tím méně zřetelným se stává její význam. Vezměte si tento příklad:

- Verze 1: Naším cílem je zlepšit možnosti dodávky služeb pomoci obětem tak, aby byly viditelně lepší než služby jakéhokoliv jiného poskytovatele služeb v naší zemi. V podobném duchu jsme se zaměřili na stávající linie služeb a modely jejich poskytování, abychom je přeměnili na produktivnější a účinnější.
- Verze 2: Staneme se nejlepším poskytovatelem služeb na pomoc obětem mezi všemi policejními silami v Kanadě. Uděláme to tak, že se podíváme na služby, které poskytujeme, a jak je poskytujeme, abychom viděli, zda je můžeme zlepšit.

Které verzi budou lidé lépe rozumět a reagovat na ni, co myslíte?

POUŽÍVEJTE METAFORY A ANALOGIE

Metafory, analogie, příklady, nebo jen prostý barvitý jazyk pomáhají sdělit složité myšlenky jednoduše a účinně. Zde je barvitá formulace vize velké korporace, která čelila silné konkurenci řady nových, menších firem: „Potřebujeme být méně jako sloni, ale více jako zákaznický orientovaný tyranosaurus rex.“

Jazyk je obrazotvorný, ale zároveň také přesný. Proměna slona v tyranosaura rexe přesně definuje směr, kterým firma chtěla jít: zůstat velká, ale účinnější.

ROZŠÍŘUJTE SI ROZHLED PROSTŘEDNICTVÍM MNOHA RŮZNÝCH FÓR

Rozšiřujte si rozhled na velkých setkáních, při neformálních osobních nebo skupinových hovorech a při formálních prezentacích. Povzbudte zaměstnance k tomu, aby sledovali celostát-

ní vysílání, odborné zpravodaje, Fast Facts, Facts on Demand, Pony Express, The Gazette, The Quarterly. Když se ta samá zpráva dostane k lidem z 6 různých zdrojů, je velká šance, že bude vyslyšena.

OPAKUJTE KLÍČOVÁ POSLÁNÍ

Aby bylo možné poslání opakovat co nejčastěji, naplánujte k jejich sdělení navazující komunikační příležitosti, včetně možnosti rozvíjet vaše klíčová poslání. Klíčová sdělení jsou myšlenky, které chcete, aby si vaše publikum (ve vašem případě vaši zaměstnanci) odneslo s sebou domů. Klíčová sdělení by se měla stát přirozenou součástí setkání, diskuzí atd. Když odpovídáte na dotaz, odpovězte upřímně, případně to ale využijte zároveň jako příležitost zopakovat klíčové poslání. Příkladem klíčového sdělení je pro příklad: „Zaměstnanci Kanadské královské jízdni policie jsou oddaní naší veřejnosti.“ Toto by pravděpodobně nikdy nebylo řečeno jako samostatně stojící sdělení, aniž by byl uveden příklad, jak tuto oddanost budeme dokazovat. Ale je to podstatou toho, co chceme, aby si naši posluchači odnesli s sebou a později si to opakovali nebo o tom přemýšleli.

JDĚTE PŘÍKLADEM

Děláte-li pravý opak toho, co říkáte, nikdo vám nebude naslouchat. Musíte dělat to, co říkáte.

- Prosazujeme novou vizi orientovanou na zákazníka, proto by vedení mělo zaručit, že bude svým zaměstnancům naslouchat a reagovat na jejich obavy ve stanovené lhůtě.
- Pokud zplnomocňujeme zaměstnance a podporujeme důvěru na papíře, musíme to také uvést v činy a poskytnout zaměstnancům podporu v realizaci jejich myšlenek za předpokladu, že jsou tyto myšlenky dobře promyšlené.
- Hlásíme-li se ke „community policing“ (zapojení veřejnosti do politické praxe, pozn. překladatele), vedení toto musí demonstrovat, aby poskytlo služby všem svým „komunitám“, které by mohly zahrnovat zaměstnance, nadřízené, vládní úředníky, federální partnery atd.

OTEVŘENĚ SE ZABÝVEJTE NESROVNALOSTMI

Existuje-li legitimní důvod pro nekonzistentní chování, vysvětlete je sami. Pokud například v dobách utahování opasků může vynaložení nějakých peněz předem ušetřit více peněz v dlouhodobém horizontu, vysvětlete toto vašim zaměstnancům otevřeně a upřímně a poslechněte si s otevřenou myslí jejich návrhy. Neexistuje-li legitimní důvod pro nekonzistentní chování, rychle chování změňte. Možná se někdo domnívá, že vedení by nemělo své kroky vysvětlovat svým zaměstnancům. Tito manažeři by pak neměli být překvapeni, pokud jejich zaměstnanci ztrácejí důvěru i zájem.

NASLOUČEJTE A BUĎTE VYSLYŠENI

Poslední pravidlo: komunikace by měla být obousměrná. Vysvětlete vizi, poté věnujte pozornost zpětné vazbě. Pokud ti, kteří jsou zodpovědní za prosazování vize policejních sil, nejsou



v kontaktu se zaměstnanci v přední linii, RCMP může snadno uvést do praxe něco, co bude v důsledku škodlivé pro efektivní policejní práci či správu. Nezapomeňte, že ve skutečnosti musí vizi realizovat mnoho lidí na všech úrovních organizace tak, aby se stala reálnou. Ale nejdříve v ni musí věřit.

Sdělení vize účinným způsobem připraví půdu pro další fázi: přiměnění lidí k jednání.
(Zdroj: Pony Express, březen 1997, str. 24-25)

Prezentační dovednosti

Postava nemusí být otočená směrem ke kameře, aby synchronizovala s dialogem, který vede. Opět je zde klíčovým slovem rozmanitost. Trochu vše nakombinujte, abyste si udrželi zájem vašeho publika.

1. Můžete se spolehnout na pohyby hlavy postavy, abyste ji synchronizovali s dialogem.
2. Můžete postavu zobrazit zezadu nebo v záběru přes rameno. Stín a silueta jsou dalším skvělým trikem, jak dosáhnout synchronizace.
3. Postavte dialog do zákulisí.
4. Můžete si také kameru vyzkoušet na jiné postavě a reagovat na slova postavy mimo obrazovku.

Scéna přeplněná dialogy může být pro diváka velmi rušivá. Pokuste se spustit úryvek bez dialogu. Mnohdy zjistíte, že dobře funguje samotná pantomima spolu s hudbou. K vysvětlení scény může být zapotřebí hlavní linie, brzy však zjistíte, že velká část dialogu může být vymazána. V části zabývající se dialogem naleznete více informací. Kreslené filmy jsou většinou mnohem více sdělnější pomocí výrazů než prostřednictvím slov.

Pokud dialog nevyžaduje určitý fyzický projev, může to být varování, že je třeba scénu zpracovat jinak.

Animátoři disneyovek se řídili řadou pokynů, pokud šlo o inscenaci dialogu. Načrtnuty jsou níže:

- 1) Ukažte změnu výrazů. Vyhněte se rychlým pohybům při změně výrazů. Měli byste výraz změnit ještě před pohybem a na konci pohybu, když se postava pohybuje dostatečně pomalu na to, aby bylo výraz vidět. Neztraťte změnu výrazu v následující akci, jako je mávnutí rukou nebo dokončení oblékání.
- 2) Nemračte se, nebo to bude vypadat zlomyslně či panovačně.
- 3) Neskryvejte úsměv hlavou skloněnou dolů nebo za velkým nosem či knírem.
- 4) Používejte náhledy, abyste dosáhli správné inscenace, která nejlépe ukáže výrazy postav.
- 5) Je výraz, který používáte, ten pravý pro to, na co vaše postava myslí? Souvisejí všechny části se sebou navzájem? Neměňte příliš tvar celého obličeje, někdy pohyby obličeje zastavte tak, že se pohybují pouze ústa.
- 6) Změna tvaru ukazuje, že postava přemýšlí. Je to právě ono přemýšlení, které dává iluzi života. Je to právě život, který dává význam výrazům. Jak řekl Saint-Exupéry: „Nejsou to

oči, ale pohled, nejsou to rty, ale úsměv.“

Simulace EIS jako pomůcka pro kariérové poradenství na školách

ALBERT A. ANGEHRN A KATRINA MAXWELL

Simulace EIS (Executive Information System, Manažerský informační systém) je multimediálním výukovým nástrojem vyvinutým institucí INSEAD (mezinárodní vysoká škola a výzkumná instituce, pozn. překladatele), který simuluje rezistenci zaměstnanců ke změně v rámci společnosti. V simulaci EIS mají účastníci pracující v malých skupinách za úkol provést inovační změny v divizi korporace EuroComm. Mají až 6 měsíců času (fiktivního), aby přesvědčili co nejvíce z 22 členů divizního manažerského týmu, aby přijali nový Manažerský informační systém (dále jen EIS), který byl zaveden celopodnikově za účelem sladění informací, účetnictví a procesů vykazování.

V průběhu simulace si týmy k dosažení svého cíle mohou vybrat mezi různými taktikami, jako je např. pořádání setkání s různými manažery, lobbying, organizování workshopů nebo pilotních testů, rozesílání emailů, oběžníků či směrnic, přispívání do firemního zpravodaje atp. Mohou shromažďovat osobní informace o manažerech a jejich sítích (např. kdo se pravidelně schází u kávovaru), přijmout okamžité opatření a pokusit se přesvědčit manažery, aby přijali EIS. Každému členovi manažerskému týmu je modelově přidělena jiná „stereotypní“ osobnost, historie a výchozí postoj ke změně a k mezilidské komunikaci. Někteří jedinci například dávají přednost osobním setkáním, zatímco jiní preferují email, někteří jsou změnám otevření a někteří nejsou. Pokaždé, když tým realizuje nějakou iniciativu, získává okamžitou zpětnou vazbu o dopadu svých rozhodnutí.

Simulace EIS byla koncipována jako zážitek týmové spolupráce, který stimuluje kooperativní učení a výměnu znalostí. Účastníci se nejen musejí rozhodnout, kterou taktiku na jednotlivce v simulaci použijí, ale musí se také pokusit přesvědčit další členy svého týmu, aby následovali jejich rady.

Simulace EIS je v současné době používána dospělými v kurzech řízení změn na nejlepších univerzitách a ve velkých korporacích po celém světě. Věříme také, že by mohla být využita na pomoc mladým lidem (14–19letým), aby lépe pochopili význam osobních vztahů ve světě práce. Většina mladých lidí uvažujících o kariéře v obchodním světě neví, co to opravdu znamená být manažerem ve velké společnosti. I v případě, že ve firmě pracují po krátký čas, např. po dobu jednodenní stáže, nebudou mít příležitost pochopit spletitou síť osobních vztahů, které ovlivňují způsob, jak organizace skutečně funguje. Ve škole závisí úspěch na tom, jak dobře zvládnou zkoušky, a ti, kteří si vedou dobře, jsou odměněni. Toto neplatí, jakmile vstoupí do světa práce, a může trvat dlouho, než si uvědomí, že obchodní činnost je o osobních vztazích¹.

1 Toto platí zejména ve Francii, kde neexistují pro mladé lidi téměř žádné pracovní pozice na částečný úvazek (absolventi opouštějí školu bez jakékoliv pracovní zkušenosti) a kde je škola výrazně zaměřena na akademickou soutěž a kde existuje velmi málo mimoškolních aktivit, které podporují týmovou práci.



Simulace EIS může pomoci překlenout propast mezi školou a světem práce tím, že studentům pomůže rozvíjet jejich mezilidské dovednosti² a sociální kompetence v kontextu skupiny. Zároveň si mohou začít uvědomovat význam jednotlivců, sítí a organizační struktury, a to prostřednictvím zábavy a někdy frustrující zkušenosti učení se skrze zkušenost.

VZDĚLÁVACÍ CÍLE:

Kromě získání lepšího obecného porozumění významu osobních vztahů ve světě práce, hrou a následnou diskuzí ve třídě nad zkušeností ze simulace, se mladí lidé učí:

- že lidé reagují na nové myšlenky různě;
- o síle formálních a neformálních sítí;
- že manažeři s důležitými tituly nemusejí být nejlivnějšími;
- že lidé, kteří se nezdají být důležití, mohou být velmi vlivní;
- o důsledcích nedodržení firemních procedur;
- o různých technikách, jak ovlivnit lidi a přesvědčit je ke změně;
- o důležitosti pochopení firemní kultury: hodnoty, hrdinové, obřady a rituály, neformální komunikační systémy a styl vedení.

ZÁROVEŇ SI UVĚDOMUJÍ NÁSLEDUJÍCÍ PASTI ZAVÁDĚNÍ ZMĚN³:

- Past optimismu – myslet si, že potřeba změny a kvalita zvoleného řešení odstraní překážky.
- Past iluze kontroly – zapomínat, že změna přináší jak zamýšlené, tak nezamýšlené důsledky.
- Past prosazování – všichni máme tendenci pocítovat odpor k tomu se změnit a jsme citliví na to, kdo nám říká, že se máme změnit – např. naši přátelé versus naši rodiče.
- Past selhávání – nepředvídat, že odpor nemusí přijít pouze „zezdola“, ale také „shora“.
- Past úzkého zaměření – ovlivňovat lidi pomocí pouze několika taktik.
- Past následného neověření – potřeba kombinovat několik taktik pro zvýšení účinku.
- Past střílení od boku – před tím, než začneme jednat, potřebujeme shromáždit informace o „území“ (lidé, formální/neformální sítě, kultura).
- Past vzdávání se – někteří lidé potřebují být hodně přesvědčováni a různými způsoby.
- Past síťové naivity – nedokázat přiznat, že účinné rozšiřování vyžaduje hluboké porozumění vlivu a sítím vztahů.
- Past udělat vše rychle – přikazování lidem, aby něco udělali, může mít negativní vliv na postoje a motivaci.

2 Např. rozhodovací dovednosti (jednotlivců i skupin), prezentační dovednosti, sociální dovednosti, komunikační dovednosti, osobní schopnosti a dovednosti kulturní adaptace.

3 V simulaci existuje mnoho dalších pastí, ale o následujících si myslíme, že by jim mohli mladí lidé porozumět a diskutovat o nich.

WORKSHOP EIS

Optimální počet účastníků se pohybuje mezi 12 až 16 studenty. Pro každou skupinu o 4 studentech je potřeba jeden počítač. Instalace softwaru na každý počítač zabere méně než minutu (software je k dispozici v angličtině, francouzštině, italštině, španělštině a čínštině).

Workshop EIS trvá 5 hodin:

1. úvod do simulace a obchodní slovní zásoby¹ (45 minut)
2. úvod do rolí a scénáře simulace (15 minut)
3. fáze hry 1 (30 minut) – v týmech po 3 až 5
4. diskuze (15 minut)
5. fáze hry 2 (60 minut) – v týmech po 3 až 5
6. diskuze (15 minut)
7. přestávka (15 minut)
8. příprava skupinové prezentace (15 minut)
9. diskuze a skupinové prezentace (75 minut)
10. závěry a doplnění (15 minut)

Navrhujeme:

1. spustit první setkání s 12 až 16 studenty ve Fontainebleau tento podzim (2007);
2. přizpůsobit si simulaci EIS² a na základě této zkušenosti sepsat poznámky k výuce;
3. navrhnout simulaci EIS pro školy v jiných zemích;
4. vyškolit skupinu potenciálních moderátorů diskuse v průběhu workshopu INSEAD na jaře 2008.

-
- 1 Některá obchodní slovní zásoba používaná v simulaci bude muset být vysvětlena před samotnou hrou a v jejím průběhu (co znamená EIS a proč je užitečný, co je to dceřiná společnost, oběžník, CEO atd.). Nepřímý prospěch z této zkušenosti je tudíž i znalost termínů používaných v podnikání.
 - 2 V případě potřeby pro příklad zjednodušte obchodní jazyk, zaměňte inovaci EIS za něco, k čemu se studenti budou moci snadněji vztáhnout – jako změna, kterou je nutné ve firmě provést ve prospěch životního prostředí.





Přeloženo z anglického originálu Career Guide for Schools. Report on Effective Career Guidance.
Překlad: Monika Mrňávková, Filip Pýcha, Silvie Pýchová
Editor: Nora Gikopoulou

Síť CareerGuide funguje v rámci programu Socrates/Comenius 3 a je spolufinancována Evropskou komisí
Číslo projektu: 225936-CP-1-12005-1-GR-COMENIOUS-C3PP

Copyright © 2008 Průvodce kariérou
Všechna práva vyhrazena.

Reprodukce nebo překlad jakékoli části této práce bez písemného souhlasu autora jsou nezákonné.
Žádost o povolení nebo o další informace by měly být adresovány vlastníkům autorských práv.

© Dům zahraničních služeb pro Centrum Euroguidance, Praha 2012

Grafické zpracování: Ondřej Kunc - artLab, 2012
Vytlačeno: AF BKK s. r. o., 2012

ISBN 978-80-87335-40-6



ISBN 978-80-87335-40-6



9 788087 335406