

Úvod do kariérového poradenství

Jaro 2022

Informace k výuce a ukončení

- volitelný předmět
- 3 bloková setkání
- samostudium nabídnutých zdrojů
- práce s technikami kariérového poradenství a evidence v (online) portfoliu

- 1.3., 8.3., 15.3. od 14 – 16:30 hod v učebně 70

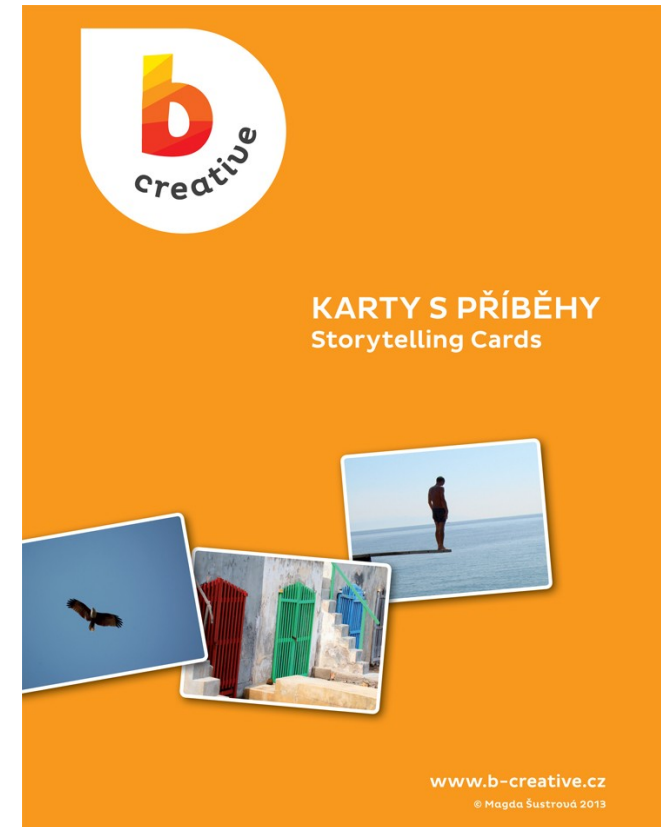
- **zápočet:**

absence max. 1 blok

prezentace vlastního portfolia

1. Technika

Story telling cards





Kariérové poradenství v JCMM

www.jcmm.cz

www.vzdelavanivsem.cz

- bezplatná služba pro JMK
- kariérové poradenství pro klienty 14+
(volba školy a studia, volba povolání, hledání práce, návrat po RD, pracovní spokojenost, vize, potřeba změny..)
- ročně okolo 550 konzultací s klienty



Kariérové poradenství v JCMM

- partneři JMK v projektu iKAP JMK II - Podpora kariérového poradenství a prevence předčasných odchodů
- aktivity na podporu leadershipu pedagogických pracovníků, klima školy, metodická podpora kariérovým poradcům SŠ, realizace výzkumu
 - www.vyberskoly.cz ; databáze kurzů;

https://www.youtube.com/watch?v=w1HbwzLBCg4&ab_channel=JCM
[MBrno](#)

2. Technika

SLUNIČKO

Definice kariérového poradenství

Kariérové poradenství je proces, v rámci kterého mají lidé v průběhu celého života možnost poznat a rozvíjet své schopnosti, dovednosti a zájmy. Umožňuje lidem řídit jejich individuální dráhu ve vzdělávání a odborné přípravě, v práci i v jiných oblastech, a využívat k tomu schopnosti a dovednosti, které mají. (MŠMT)

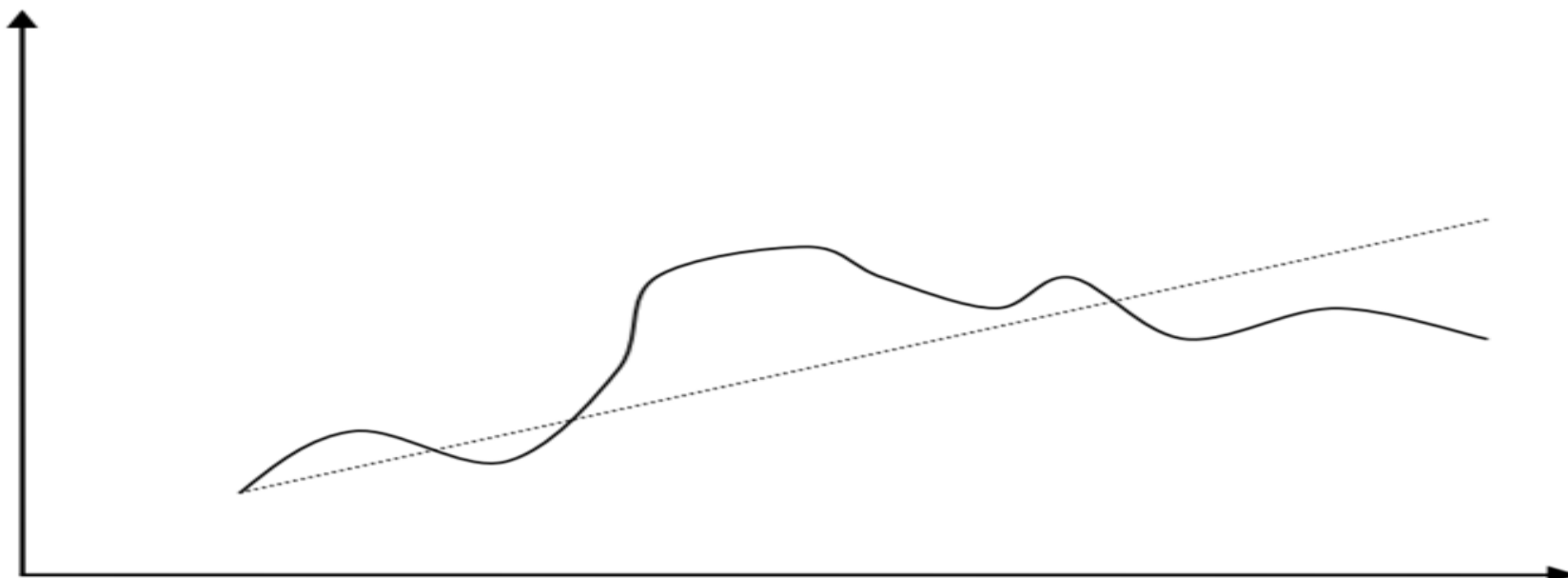
Definice kariérového poradenství

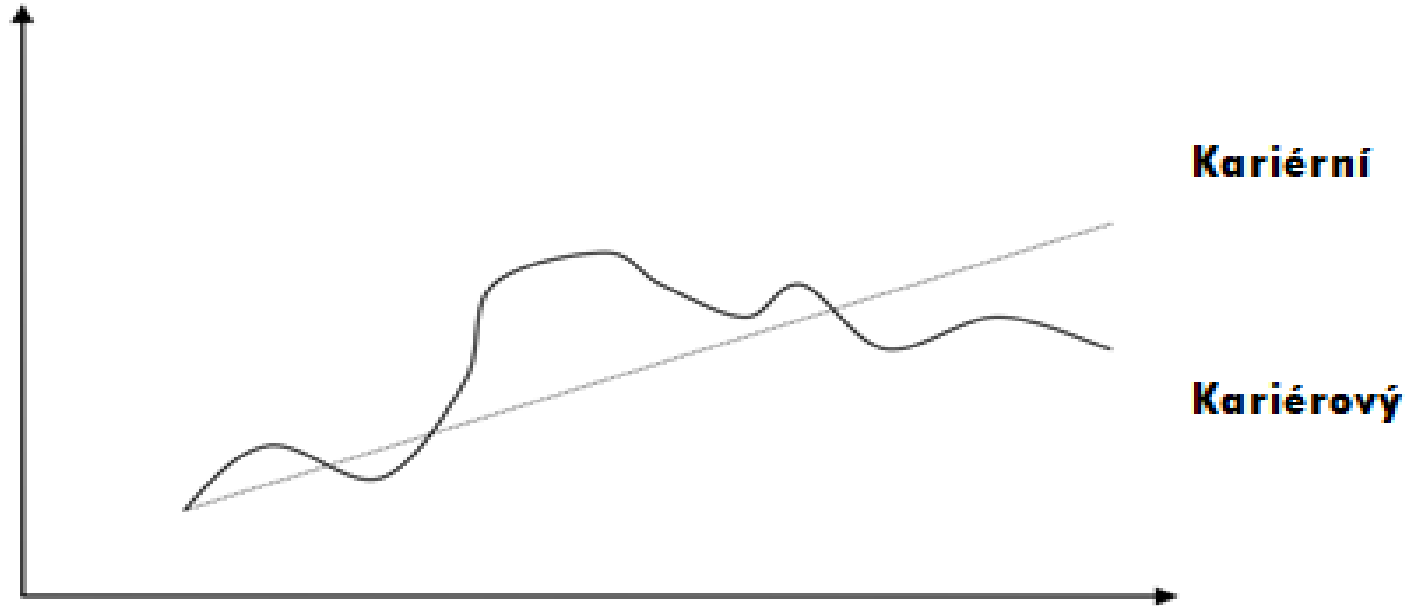
Kariérové poradenství pomáhá jedincům přemýšlet a nalézat, kdo sami jsou a jaké mají místo ve světě.

(Tristram Hooley)

- <https://adventuresincareerdevelopment.wordpress.com/>

Vymezení pojmu kariérní vs. kariérový





Zdroj: Grajcár, Hargašová & Lepeňová, *Vymedzenie a kontext kariérového poradenstva*, www.komposyt.sk

Proč kariérko?

Kontext doby a opodstatnění

- **Právo** na práci a na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu – Listina základních práv a svobod (https://cs.wikipedia.org/wiki/Pr%C3%A1vo_na_pr%C3%A1ci)
- Práci si „jen“ nevyděláváme na živobytí, uspokojení **potřeb seberealizace**, potřeb **propojení a kontaktu** s druhými lidmi, potřeb sebeurčení, smyslu (David Blustein: The Psychology of Working)
- Psychologické **důsledky nezaměstnanosti**, výpověď z práce, změna zaměstnání – významné stresové faktory dle Holmes, Rahe <http://nadacesirius.cz/kviz/tabulka1/>

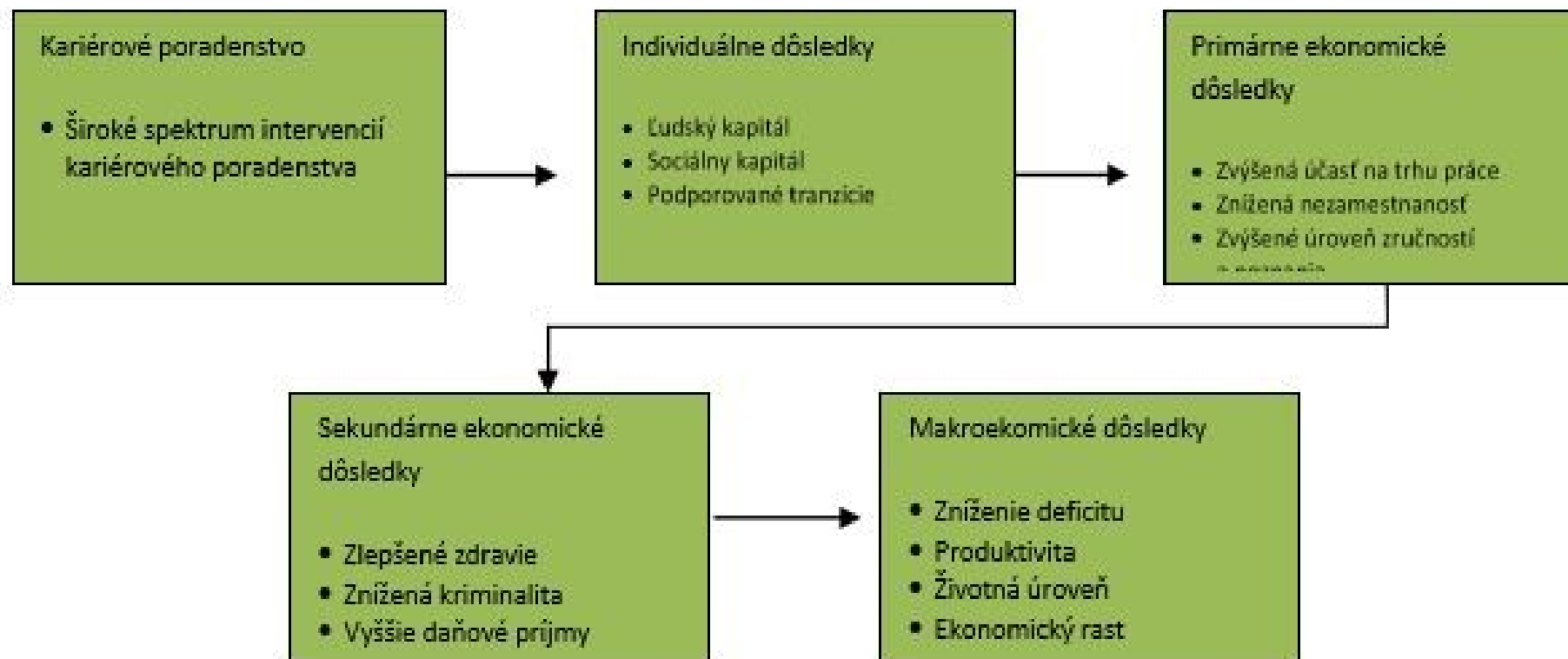
Kontext doby a opodstatnění

- vznik KP s proměnou **společnosti** vlivem průmyslové revoluce
- **trh práce** se velmi rychle proměňuje - od dob průmyslové revoluce přes digitální revoluci k revoluci 4.0
- „konstantní změna“, „liquid modernity“ –Zygmunt Bauman
- Různorodá společnost, mnoho možností, příležitostí, mnoho různých povolání, více kariérových voleb během života, prekarizace práce

3. Technika mapování životního prostoru

- Zadání
- na polovinu papíru nakreslete kolo, někde uvnitř zaznačte libovolným způsobem sami sebe.
- Do kruhu zaznačte činnosti, lidi, věci, které jsou pro vás nyní důležité. Kterými trávíte svůj čas, které vnímáte jako významné. Umisťujte je tak blízko ke „svému JÁ“, jak to cítíte důležité.
- Reflexe.

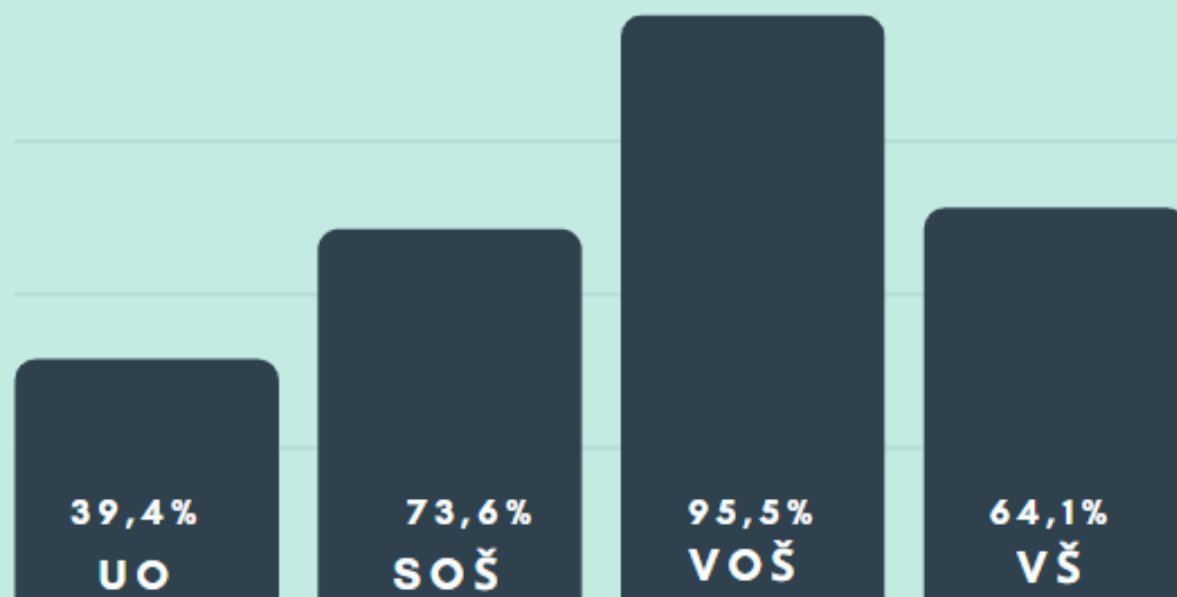
Ekonomické prínosy kariérového poradenstvá



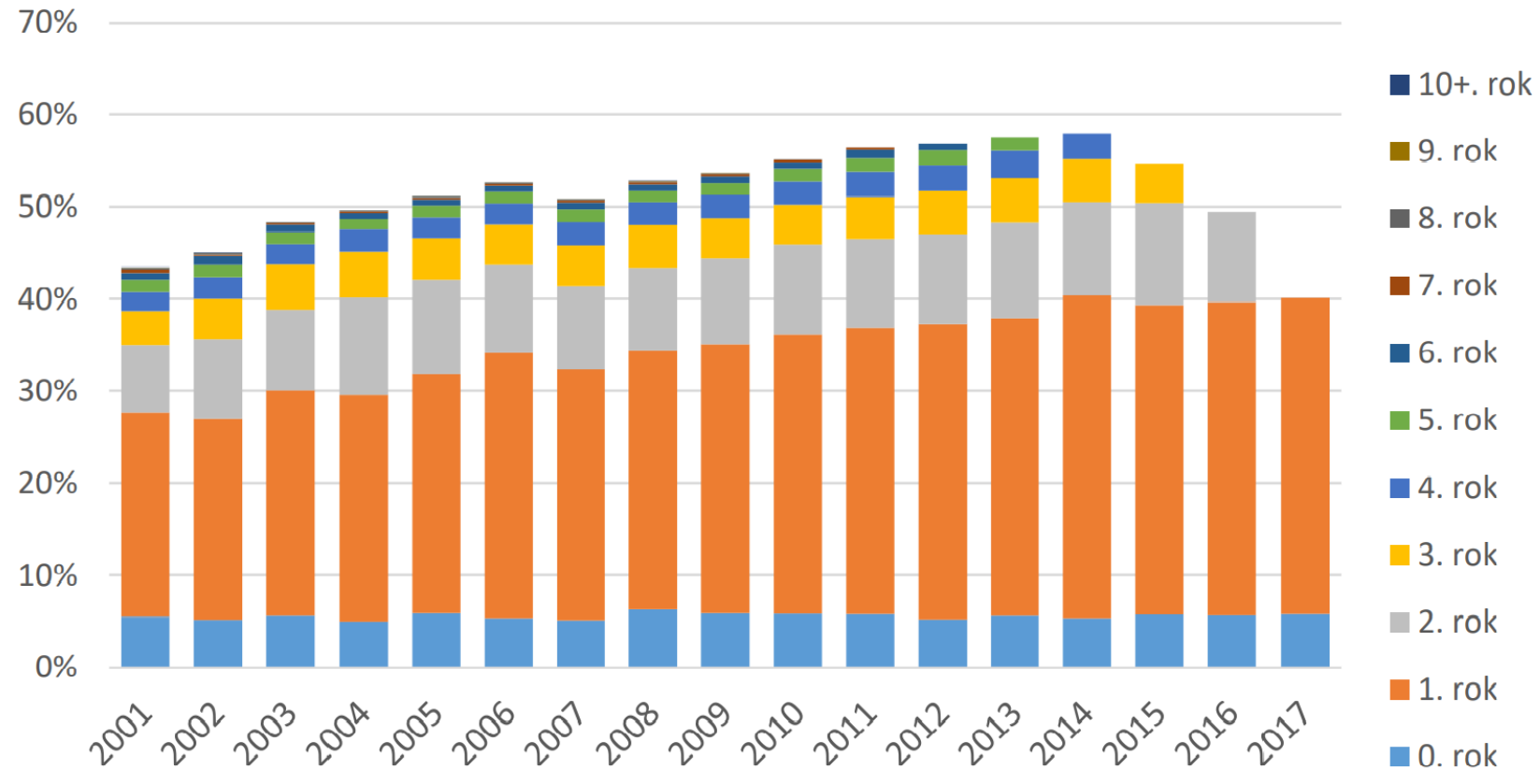
⁶ Tristram Hooley a Vanessa Dodd sú výskumní pracovníci v International Centre for Guidance Studies na Univerzite Derby.

(NE)Spokojenost absolventů na trhu práce

KOLIK ABSOLVENTŮ BY ZNOVU VOLILO STEJNÝ OBOR?



Neúspěšně ukončená bakalářská studia v ČR celkem



https://www.msmt.cz/uploads/odbor_30/TF/Analyticke_materialy/Studijni_u_spesnost_na_ceskych_vysokych_skolach_v_roce_2018.pdf

<https://www.televizeseznam.cz/video/kratke-filmy/ja-jsem-prace-studentsky-film-se-zamysli-nad-vyberem-povolani-64055416>

minulost x současnost

- v minulosti jednorázová otázka volby povolání – „K jaké práci se hodím?“, „Jakou školu **mám studovat?**“, zjišťovali vlastnosti žáků, kterým povoláním by odpovídaly, a v něm by měl člověk pracovat během celého svého produktivního života
- ústředními pojmy KP bylo „**kariéerní rozhodování**“ – umět se dobře rozhodnout, role KP jako poradce v rozhodování, dále „**kariéerní zralost**“ – ale je čl. v 14. – 15. letech zralý k profesní volbě?

minulost x současnost

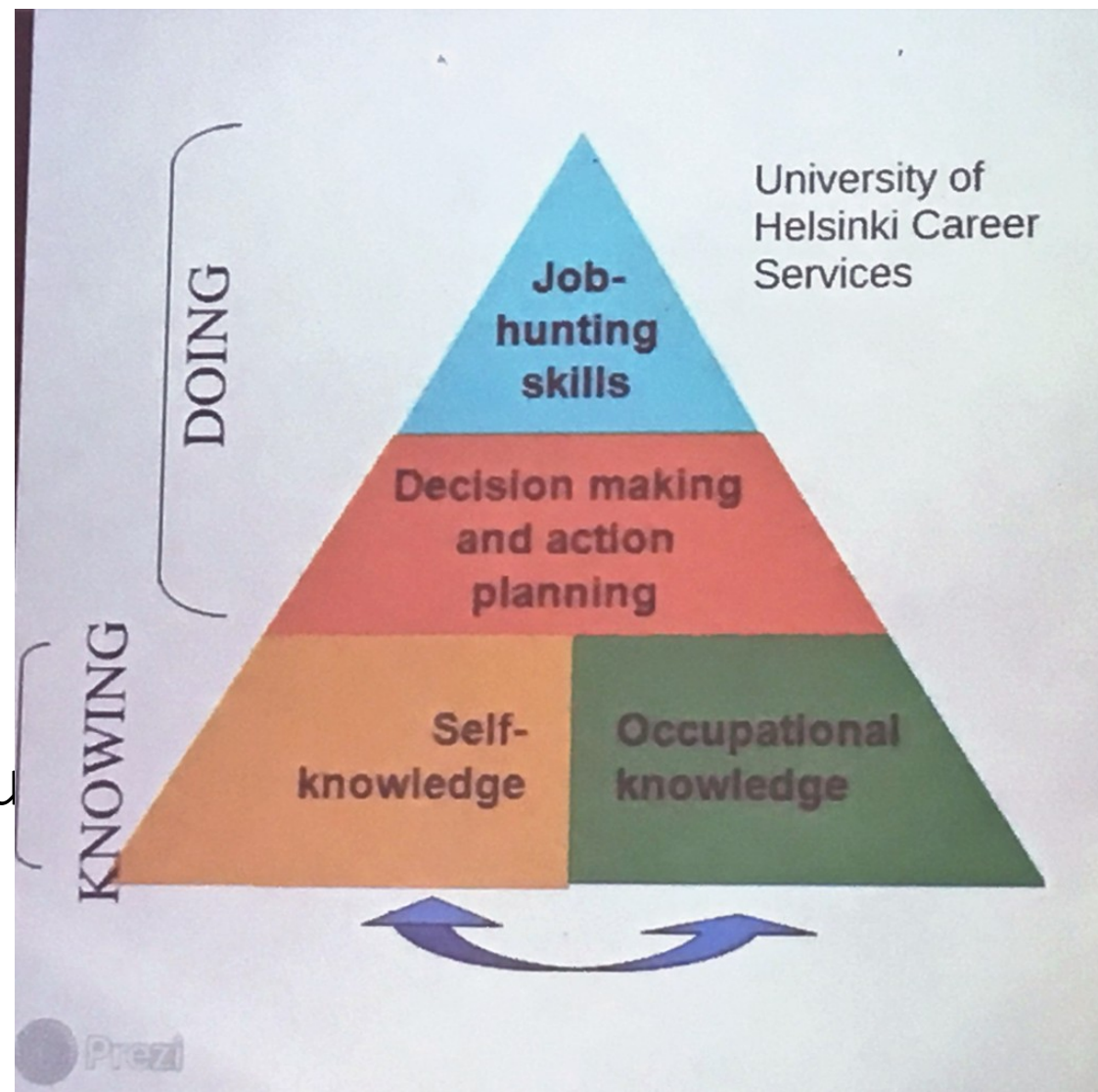
- Dnes KP v **celoživotní perspektivě**, kariérní vývoj po celou dobu produktivního života dle etap života, více kariérních voleb za život, rychle se měnící trh práce;
- Wellbeing
- „Více než zaměření na rozhodnutí potřebují proto klienti pomoc při poznání vlastní osobnosti i světa práce tak, aby mohli své schopnosti nejen identifikovat, ale i rozvíjet.“ (Vendel, 2008 s. 196)

Kariérové poradenství v celoživotní perspektivě

Äsa Sundelin



jako zásadní vnímá naučit klient zručnosti v oblasti vyhodnocování informací



Tristram Hooley



Kariérové poradenství pomáhá jedincům přemýšlet a nalézat, kdo sami jsou a jaké mají místo ve světě.

<https://adventuresincareerdevelopment.wordpress.com/>

Lyn Barham



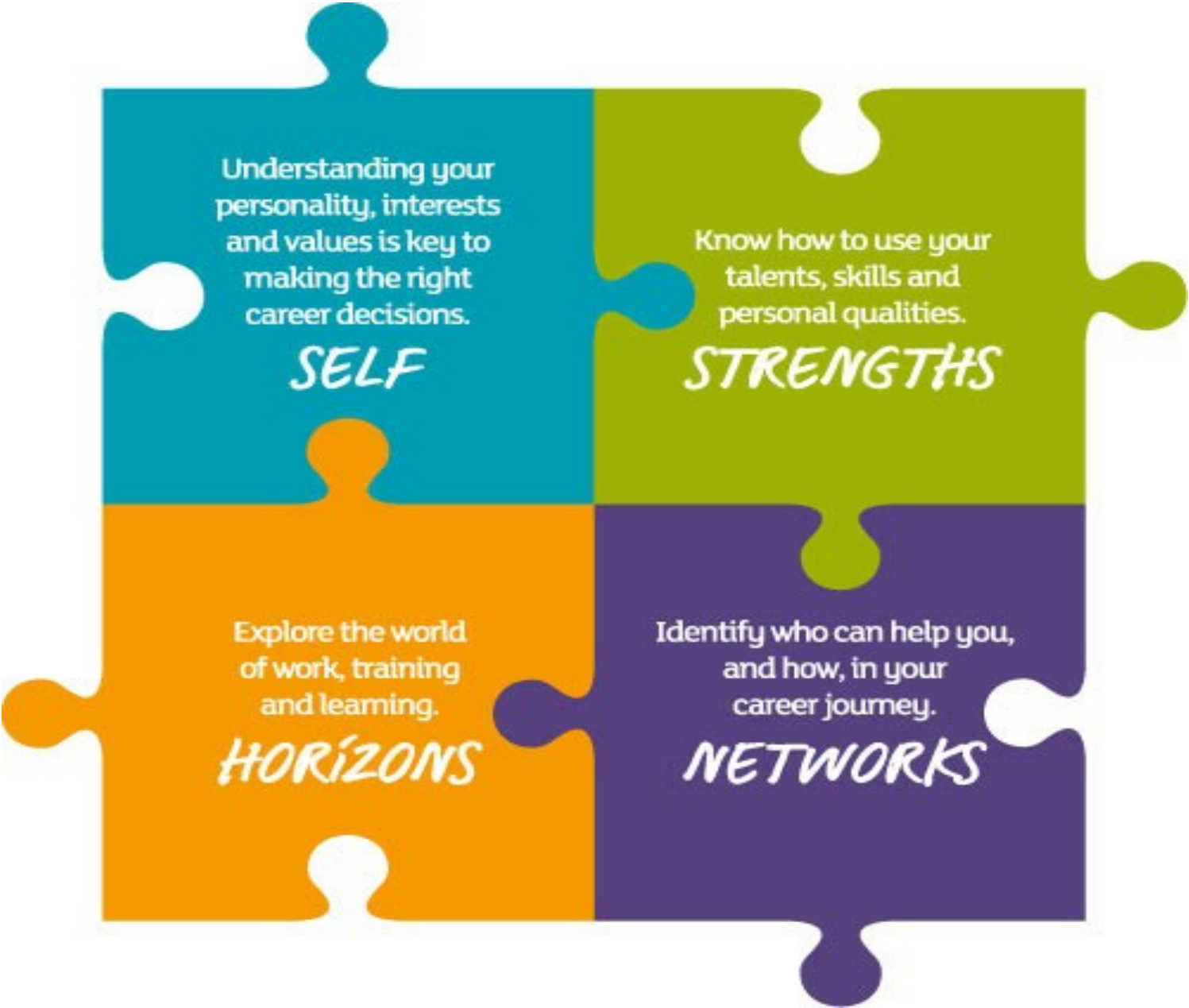
chápe KP jako nadřazený obor, který eklekticky shromažďuje poznatky, které potřebuje pro výkon své profese (z psychologie, sociologie, ekonomie, atd.)

Workplace evolution



Career Management Skills (CMS)

CMS jsou: „škálou kompetencí, které umožňují jednotlivcům a skupinám shromažďovat, analyzovat, syntetizovat a organizovat informace o sobě, vzdělávání a zaměstnání/práci, a dále dovedností umožňujících dospět k rozhodnutím a tato rozhodnutí a změny realizovat. Jde o kompetence umožňující občanům řídit složité změny, které jsou charakteristické pro dnešní vzdělávací a profesní dráhy.“ (ELGPN, 2011, s. 12).



Understanding your personality, interests and values is key to making the right career decisions.

SELF

Know how to use your talents, skills and personal qualities.

STRENGTHS

Explore the world of work, training and learning.

HORIZONS

Identify who can help you, and how, in your career journey.

NETWORKS

Skotsko

- K. vytvořit a udržovat si pozitivní sebeobraz.
- K. udržovat si rovnováhu mezi osobními, vzdělávacími a pracovními rolemi.
- K. přizpůsobit své chování různým kontextům.
- K. uvědomovat si změny a růst v průběhu života.
- K. dělat konstruktivní, optimistická a sebevědomá kariérní rozhodnutí.

- K. být si vědom svých dovedností, silných stránek a úspěchů.
 - K. rozvíjet své silné stránky a úspěchy.
- K. být sebevědomí, pružní a schopen/na učit se, v případě, že se věci nevyvíjejí podle mých představ.
- K. podpořit vlastní kariérní rozhodování ze svých zkušeností, z formálního i informálního učení.



- Chápat, že je nepřehledné množství vzdělávacích a pracovních příležitostí, které jsou pro mne otevřené.
- Vím, jak najít a vyhodnotit informace a podpořit tak svůj kariérní vývoj.
- Zodpovědně reagovat na změny ve svých pracovních i životních rolích a zvládat tyto změny.
- Být kreativní a iniciativní ve způsobu, jakým přistupuji ke svému kariérnímu vývoji.
- Chápat, jakým způsobem souvisí můj život, komunita a společnost a jak se ovlivňují.

- Sebevědomě a efektivně jednat s druhými a vytvářet s nimi vztahy.
- Využívat informací a vztahů k zajištění, vytvoření nebo udržení práce.
- Vytvořit a udržovat síť vztahů, které jsou důležité pro vlastní kariérní dráhu.

Kdo to je kariérový poradce?

- **Minulost:** spíše direktivní přístup v poradenství, poradce vystupoval jako expert, poskytoval kariérní informace o trhu práce a možnostech vzdělávání, diagnostikoval osobnostní předpoklady a sděloval je klientovi
- **Současnost:** naslouchá, rozvíjí schopnost sebereflexe, koučuje, provází klienta procesem, mapuje kompetence, povzbuzuje, dává naději, dává zpětnou vazbu, nabízí alternativní cesty, podporuje proces učení....(EKS: Praktický průvodce kariérového poradce pro 21. století)

Kompetence kariérového poradce pro 21. století

- Helena Košťálová, Evropská kontaktní skupina, vítězka Národní ceny kariérového poradenství 2013, Brno, 2016
 - Poradce jako **průvodce**
 - Bude se muset vyrovnávat se **změnou**, umět na ni reagovat
 - Empowerment klienta
 - Holistický přístup
 - Individuální přístup

NICE Professional Roles



Image 4.1: NICE Professional Roles, © NICE 2012

Profesní role KP dle NICE

Kariérové poradenství - tato oblast vysvětluje podstatu a zaměření poradce v procesech klienta, jako např. porozumění situaci, využívání důležitých témat při cestě k řešení, podpora při důležitých rozhodnutích, osobnostní rozvoj.

Kariérové vzdělávání - vysvětluje roli poradce jako klíčovou pro rozvoj klientových kompetencí pro řízení vlastní kariéry, učení se kariérovým rozhodnutím, pro seberozvoj

Informace a hodnotitel - KP podporuje v získání relevantních informací o sobě samém, o trhu práce, dalším vzdělávání v závislosti na individuálních potřebách klienta

Společenský kontext - poradce podporuje jedince a organizace ve tvoření a rozvoji vlastní kariérní dráhy

Management služeb vede k evaluaci kvality poskytované služby KP, případnému rozvoji

PŘEHLED POSKYTOVATELU KARIÉROVÉHO PORADENSTVÍ



VZDĚLÁVACÍ
SYSTÉM



NEZISKOVKY



ÚŘADY PRÁCE



KRAJSKÁ CENTRA



SOUKROMÉ SUBJEKTY

Jak by mělo vypadat KP?

NÚV: Návrh koncepce Integrovaného systému kariérového poradenství, Praha 2013, autorský kolektiv pod vedením Jiřího Strádala

- “Kariérové poradenství ve škole je třeba odlišit od výchovného poradenství, které má ve svém legislativním popisu určité činnosti kariérového poradenství, ale jen některé a poměrně nahodilé. Kariérové poradenství ve škole by mělo být svébytným uceleným okruhem činností. Kariérové poradenství ve škole by mělo mít svého hlavního představitele a koordinátora v osobě „hlavního“ kariérového poradce.” (str. 9)
- “Kariérové poradenství ve škole by proto mělo být provázáno se vzděláváním pro kariérové rozhodování a trh práce (viz kap. 4.1), které by zase mělo být provázáno s celou vzdělávací činností školy, ve vazbě na obsah vyučovacích předmětů, žáci by se měli dovídat, k čemu jim v budoucí praxi budou získané znalosti a dovednosti.”)str. 9)
- “Kariérové poradenství ve škole však nestačí vést jenom směrem k žákům, ale mělo by směřovat i k rodičům. Mělo by rodiče motivovat k rozumnému přístupu při podpoře dětí při vzdělávací a profesní volbě a pomoci jim také při úvahách o optimální podobě této volby. V tom by měl mít důležitou roli třídní učitel.” (str. 9)
- **DESATERO IS KP**

KP ZŠ X KP SŠ X KP VŠ

- **KP na ZŠ:** sebepoznání (silné stránky, kompetence), sebereflexe, rozvíjení kompetencí potřebných pro uplatnění na trhu práce (plánování, schopnost dokončit úkol, systematičnost, time management...) vše hravou a zážitkovou formou přizpůsobenou věku žáků, kariérní volba, vše vede k volbě povolání, závislé na kariérní zralosti
- **KP na SŠ:** sebepoznání, sebereflexe, rozvíjení kompetencí potřebných pro uplatnění na trhu práce – umět sestavit CV, motivační dopis, umění dobré sebe prezentace
- **KP na VŠ** Kariérní centrum - Jobs Challenge, propojení **absolventů** se zaměstnavateli

Vývoj KP, vývoj kariérových teorií

- **DR. LYN BARHAM, NICEC, UK:** Theory and theory development
- **Expert 'matching' paradigm (object):** člověk jako objekt, poradce psychometricky zjistí předpoklady a schopnosti lidí a přiřadí je do pracovní pozice (Holland)
- **Developmental theories (subject):** člověk ve svém kariérovém vývoji prochází různými stádii, od hraní her v dětství atd.
- **Career construction (project):** kariérový poradce pomáhá lidem konstruovat svou vlastní formu kariéry, kariéra jako projekt
- **Continuing professional development**

Praktické cvičení:

- mapování kompetencí u profese učitele/kariérového poradce/lektora dalšího vzdělávání pomocí **NSK** (národní soustava kvalifikací) a **NSP** (národní soustava povolání)
- zamyslete se a sepište si kompetence, které by dle vás měl mít učitel/kariérový poradce/lektor
- poté porovnejte vámi sepsané kompetence s kompetencemi uvedenými v NSK, NSP
- Jak jste na tom se svými kompetencemi, potřebnými pro výkon tohoto povolání?
 - kompetence, které splňuji zcela
 - kompetence, které splňuji částečně
 - kompetence, které nesplňuji

Jednotlivé teorie KP, vývoj KP

- KP vzniklo spontánně na základě potřeb lidí a společnosti v období průmyslové revoluce
- zakladatel oboru americký profesor **FRANK PARSONS**
- **1908**, publikoval teorii **TRAIT and FACTOR THEORY**
- vycházel z předpokladu, že potenciál lidí lze měřit a přiřadit ke konkrétnímu povolání
- **teorie zaměřená na obsah**
- aktualizovaná varianta Trait and Factor Theory dnes: hodnotící nástroje – testy a podrobně popsány požadavky na jednotlivá povolání: NSK, NSP
- **limity**: nezohledňují vývoj člověka, neberou v potaz další prvky rozhodování o kariéře např. potřeby, hodnoty, zájmy a motivaci

Jednotlivé teorie KP, vývoj KP

- 50. - 60. léta 20. století
- zlatá éra testování
- teorie zaměřené na obsah: nový dynamičtější přístup,
PERSON – ENVIROMENT FIT THEORY – teorie o vztahu člověka a pracovního prostředí, ty se vzájemně ovlivňují
- **John L. Holland**
- autor typologie povolání, rozčlenil osobnosti do 6 modelových typů
- **Model RAISEC** (R=realistický typ, I=investigativní typ, A=umělecký typ, S=sociální typ, E=podnikavý typ, C=konformní typ)
- praktická ukázka