

Dobré kariérní poradenství ve školách: Prohloubení našich poznatků o tom, co funguje

Nicki Moore, University of Derby,
United Kingdom.



Erasmus+



Obsah workshopu

1. Rychlé shrnutí všeho, co jsme už probrali
2. Co označujeme jako ‚dovednosti k řízení (své) kariéry‘ (*career management skills*)?
3. Osm kritérií dobrého kariérního poradenství
4. Cvičení
5. Tipy na další zdroje

**Co jsme zatím
stačili probrat?**



Význam efektivního poradenství

- Přispívá k lepší vzdělanosti a k rozvíjení dovedností
- Usnadňuje vstup na trh práce a různá přechodová období
- Přispívá k sociální rovnosti, sociální mobilitě a sociální spravedlnosti, prostřednictvím příležitostí pro všechny

**O co by mělo
dobré kariérní
poradenství na
školách usilovat?**



Co je to kariérní učení se?

Kariérní učení se není totéž co kariérní rozvoj

Kariérní učení se jsou poznatky, dovednosti a postoje osvojené v rámci programu kariérního vzdělávání

Ke kariérnímu rozvoji dochází, když tyto poznatky, dovednosti a postoje aplikujete na svou situaci, z toho vyvodíte informovaná a realistická rozhodnutí, která se týkají vaší kariéry, a tato rozhodnutí realizujete.

Co je to kariérní učení se?

Jde o schopnost mentálního uchopení - protože kariéra předpokládá propojení vzpomínek na minulost, prožitku současnosti a anticipace budoucnosti. To je třeba se naučit a lidi v tom lze vzdělávat.

Marko a Savikas (1998)

Ve své ,teorii kariérního učení se' říká Law (1992, 2010), že kariérní rozvoj se dá vyučovat. Law tvrdí, že *program založený na jednom či více cyklech učení od smyslového vnímání přes třídění informací a zaměření na to podstatné až po porozumění, poskytne člověku strukturovanou oporu a repertoár mentálních dovedností užitečných při budování kariéry a kariérním rozvoji.*

Čeho se kariérní učení snaží dosáhnout?

“Domníváme se, že jsou čtyři úkoly, kterých by kariérní vzdělávání mělo dosáhnout u každého studenta. Vždy jde o facilitaci, a to následujících kompetencí:

Rozhodování (Decision making)

Přehled o příležitostech (Opportunity awareness)

Schopnost zvládat změny (Transition skills)

Uvědomění si vlastního já (Self awareness)”

Law, B & Watts, A. (1977)

Dovednosti k řízení (své) kariéry?

Dovednosti k řízení kariéry označují škálu kompetencí pro jednotlivce (a skupiny), umožňujících jednotlivcům i skupinám strukturovaně získávat, analyzovat, syntetizovat a organizovat informace o sobě, informace o vzdělávání a jednotlivých povoláních a dále dovednosti v oblasti rozhodování a přechodů z jedné fáze do druhé.
(ELGPN Resource Kit, 2012)

Kariérní připravenost

Současný trend směřuje od ‚toho, co máte‘ (status a kvalifikace) k ‚tomu, co umíte‘. To souvisí s konceptem kariérní připravenosti.

V Británii se často používá pojem ‚zaměstnatelnost‘.

“Je třeba vést studenty k budování širokého spektra znalostí, dovedností, chování, vlastností a přístupů, které jim umožní uspět nejen v zaměstnání, ale i v životě..

Jak si definovat a rozvíjet přístup k zaměstnatelnosti: Rámec pro vyšší vzdělávací instituce. HEA (2013)

**Důkazy,
o které se
opíráme**



V rámci studie proběhly návštěvy v šesti zemích, kde je kariérní poradenství považované za dobré:

- Nizozemsku
- Německu
- Hong Kongu
- Finsku
- Kanadě
- Irsku

A návštěvy v pěti nezávislých školách

- Berkhamsted
- Downe House
- Dulwich College
- King Edward VI High School
- Magdalen College School

Osm kritérií dobrého kariéerního poradenství



1. Stabilní kariérní program

Na každé škole i učilišti by měl běžet program kariérního vzdělávání a poradenství přístupný a srozumitelný žákům, rodičům, učitelům, úřadům i zaměstnavatelům.

2. Práce s informacemi o kariérních možnostech a trhu práce

Všichni žáci i rodiče by měli mít přístup ke kvalitním informacím o dalších studijních možnostech a o příležitostech na trhu práce. Aby se v těchto informacích lépe orientovali, potřebují často znaleckou radu.

3. Individuální přístup k potřebám žáků

Žáci procházejí ve vztahu ke kariérnímu poradenství různými fázemi s různými potřebami. Příležitosti ke konzultacím a asistenci je třeba přizpůsobit jejich individuálním potřebám. Kariérní program školy musí důsledně respektovat rovnoprávnost a diverzitu žáků.

4. Propojování učiva s pracovním uplatněním

Všichni učitelé by měli poukazovat na možnost pracovního uplatnění probírané látky. Zvláště učitelé přírodovědných a technických předmětů by měli klást důraz na souvislost s různými obory a profesemi.

5. Kontakt se zaměstnavateli a zaměstnanci

Každý žák by měl mít možnost dozvědět se přímo od zaměstnavatelů, jakou nabízejí práci, co požadují a kterých dovedností si nejvíc cení. Kontakt může probíhat různě, například formou besed, mentoringu nebo spolupráce s firmami.

6. Zkušenosti z pracovišť

Každý žák by měl mít možnost osobně navštívit různá pracoviště, absolvovat exkurzi či praxi a práci si vyzkoušet, aby lépe pochopil, co která profese obnáší, a navázal užitečné kontakty.

7. Kontakt s vyšším odborným a vysokým školstvím

Všichni žáci by si měli být vědomi celého spektra studijních možností, které se jim nabízejí. To znamená jak akademických, tak i odborných směrů a studia ve školách, v učilištích, na univerzitách nebo při práci.

8. Osobní poradenství

Každý žák by měl mít možnost poradenských konzultací s **kariérním poradcem**, ať už interním (zaměstnancem školy) nebo externím, **za předpokladu, že je řádně vyškolen**. Konzultace by měly být dostupné vždy, když žáka čeká důležité rozhodnutí ve vztahu k dalšímu studiu či pracovnímu uplatnění. Konzultace by měli absolvovat všichni žáci, ale rozsah by se měl přizpůsobit individuálním potřebám.

Cvičení



Cvičení

Pracujte po dvou či po třech a s pomocí pracovního listu se zamyslete nad tím, jak nejlépe provést audit kariérního poradenství ve vzdělávací instituci podle vašeho výběru (škole, učilišti, univerzitě)

Připravte si dvě otázky ke každému kritériu, jejichž pomocí byste zjistili, nakolik praxe v dané instituci toto kritérium splňuje

Berte v úvahu: Pomáhají vám zvolené otázky přemýšlet o kvalitě poradenské práce? Nechybí ještě něco?

Výsledky budeme sdílet

Materiály

The Gatsby Foundation (2014). Good Career Guidance: The Report.

<http://www.gatsby.org.uk/uploads/education/reports/pdf/gatsby-sir-johnholman-good-career-guidance-2014.pdf>

CDI (2015). Framework for careers, employability, and enterprise education:

http://www.thecdi.net/write/Framework/BP385CDI_Framework-v7.pdf

Weby

<http://icould.com/>



Nicki Moore:

seniorní přednášející v oboru kariérního rozvoje

Mezinárodní centrum poradenských studií

University of Derby

n.moore@derby.ac.uk