



Diverzita v kariérovém poradenství

Budování kariérních kompetencí – jak podporovat kariérní učení se (*career learning*)

Randi Boelskifte Skovhus
Elisabeth Graungaard
Miriam Dimsits

ras@via.dk
elig@via.dk
medi@via.dk



Klasické pojetí kariéry



tradiční, hierarchické
konotace

➔ Kariévní žebřík



Nové pojetí kariéry

... Význam slova ‚kariéra‘ ve spojení ‚kariérní učení se‘ je třeba chápat horizontálně

Nová etymologie v poradenství (*guidance*):
Jak lidé žijí svůj život

‚Kariéra‘ ‘je spojení učení a práce,
jejich vztažení k jednotlivci, a znamená
především postup vpřed’.
(Watts 2014, str. 1)



Rezoluce EU o celoživotním poradenství (2008)

...poradenství (*guidance*) představuje soubor aktivit, které umožňují občanům jakéhokoli věku a kdykoli během života zjišťovat jejich schopnosti, kompetence a zájmy, aby mohli činit rozhodnutí ohledně vzdělání, odborné přípravy a zaměstnání a řídit své individuální životní cesty ve vzdělávání, práci a dalších oblastech, v nichž se příslušné kapacity a kompetence učí a/nebo používají. Poradenství zahrnuje škálu individuálních i skupinových aktivit , jako je poskytování informací a rad, konzultace, vyhodnocování kompetencí, poskytování podpory a trénink rozhodování se a řízení svého kariérního rozvoje ...

- http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/en/educ/104236.pdf

Definice

Definice CMS podle ELGPN :

”... Rozsah 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, str.21)

ELGPN - European Lifelong Guidance Policy Network – Evropská síť politik celoživotního poradenství

CMS – career management skills – dovednosti pro řízení vlastní kariéry



Volba vs. učení se

V rozporu s rezolucí a s působením ELGPN, jsou kariérní poradenství a kariérní učení se často vnímány jako aktivity, které primárně pomáhají při volbě vzdělání a nikoli jako aktivity, které napomáhají kariérnímu učení se v širším slova smyslu.

Důraz na volbu je zřejmý na mnoha místech:

- důraz při poradenství (např. screening)
- aktivity (které + vysvětlení)

Když žáci v poradenství vycítí tento důraz na volbu, ovlivní to jejich participaci v poradenských aktivitách.

Od volby k učení – jak rozlišovat mezi volbou a podkladem k volbě

Samozřejmě, mladí lidé si musí zvolit vzdělání!

Ale:

- Primární důraz na vysvětlování a volbu, spíše než širší důraz na kariérní učení se, má negativní vliv na to, jak mladí lidé participují a jak se angažují v aktivitách, jejichž smyslem je rozvíjení kariérních kompetencí
- Kompetencí, které jsou samozřejmě užitečné při momentální volbě vzdělání, ale také dlouhodobě (viz např. rezoluce a celoživotní učení se)

Bill Law: *Jaký typ učení / které dovednosti tvoří pevný základ pro jednání* – *např. umožňují kvalifikovanou volbu?*



4. Porozumění – vlastní vymýšlení

- Vědět, jak věci fungují, a co se asi stane, když udělám to nebo ono
- Vysvětlovat, předjímat

3. Zaměření - rozlišování

- Vědět, na co nebo na koho, musím dávat pozor a proč
- Zjistit, co je důležité (pro mě a pro ostatní)

2. Třídění informací - uspořádávání

- Smysluplně si uspořádat informace, abych pochopil/a rozdíly a podobnosti
- Porovnávat a zjišťovat souvislosti

1. Vnímání - zjišťování

- Získávat podněty, informace a kontakty, které mě posunou dopředu
- Dívat se, poslouchat, vnímat

Law: 'Komunita-interakce-myšlení'

- k jaké vzájemné výměně dochází v rámci oceňovaných a důvěryhodných komunit?

Law popisuje funkci interakce v rámci komunity a jmenuje pět hlavních prvků vzájemné výměny:

- **Očekávání** — očekávání a tlaky působící na členy komunity
- **Zpětná vazba** — obrázek, který o sobě jednotlivec získává skrze zpětnou vazbu od členů komunity
- **Podpora** — povzbuzení/energie, kterou jednotlivec dostává od členů komunity
- **Vzory** — to, co jednotliví členové komunity konkrétně ztělesňují
- **Informace** — informace založené na zkušenostech a vyměňované přímo či nepřímo při rozhovorech se členy komunity

V čem je problém

Možná, že přechod od důrazu na volbu na důraz na učení není tak jednoduchý, jak by se mohlo zdát.

V našem myšlení, jazyce i způsobu kladení otázek často uvízneme u volby a nedokážeme dát dostatečný důraz na učení se.

”Říká vám to něco?”

Smysl kariérového učení se

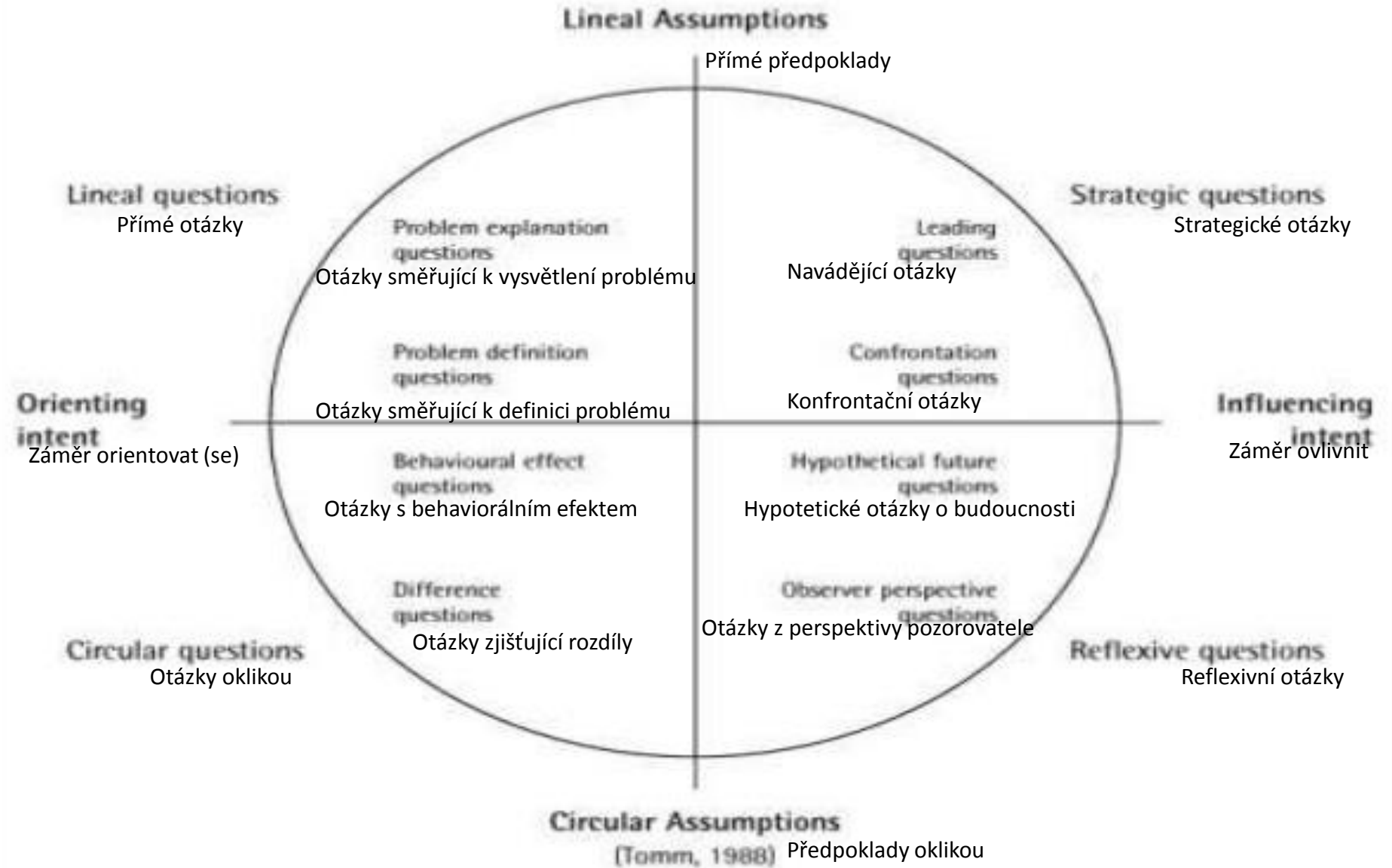
Kariérové učení se znamená zvětšování prostoru pro reflexi. Ale také drobné posouvání reflexe zvnitřku směrem ke kontextu, v němž mají mladí lidé jednat.

Reflexe může probíhat ve více úrovních a doménách než jen v té osobní. Kromě osobních aspektů se můžete zaměřit také na vnější jednání a rozhodování a nabízet různé úhly pohledu na známá fakta.



Karl Tomm: Typologie otázek

Obr. 1: Diagram znázorňující čtyři hlavní typy systémových otázek podle předpokladu, na němž jsou založené, a podle záměru tazatele (Tomm, 1988, str. 6)



Diskuse a kreativní činnost v malých skupinách

- Vyberte si poradenskou aktivitu, kterou v praxi běžně využíváte nebo kterou byste chtěli dopracovat a využívat v souvislosti s kariéerním učením se
- Rozmyslete si, jaké učební cíle můžete aktivitě dát a jak lze aktivitu připravit a aplikovat, tak aby byl hlavní důraz na kariéerním učením se
- Připravte si otázky, které podtrhnou kariéerní učením se v dané aktivitě a které souvisejí s přípravou, provedením a zpracováním dané aktivity
- napište 1 otázku na každý nalepovací lístek

Literatura a zdroje:

Law, Bill (2001). New thinking for Connexions and Citizenship.
http://www.derby.ac.uk/files/icegs_new_thinking_for_connexions2001.pdf

Law, Bill (1981, 1993, 2009). Building on what we know. Community-interaction and its importance for contemporary careers-work. <http://www.hihohiho.com/memory/cafcit.pdf>

Skovhus, Randi Boelskifte (2016). A focus on educational choice has social justice consequences – an empirical study informed by Sen’s capability approach. Journal of the national institute for career education and counselling, p. 54-60

Tomm, Karl (1988). Interventive Interviewing: Part III. Intending to Ask Lineal, Circular, Reflexive or Strategic Questions? Family Process, 27: 1-15, 1988

Tomm, Karl (1988). Interventive Interviewing: Part I. Strategizing as a Fourth Guideline for the Therapist. Family Process, 26: 3-13, 1987.

Watts, A. G. (2014). Career development: Looking back; moving forward. Annual lecture, International Centre for Guidance Studies, University of Derby, UK.