**DOVEDNOSTI ŘÍZENÍ KARIÉRY**

**Nový rámec vyvinutý**

**v rámci projektu CARREERS AROUND ME**



**Obsah**

Kapitola 1. KARIÉRA OKOLO MĚ: Inovativní technologie v kariérovém poradenství 2

O projektu 3

Výstupy projektu 3

Kapitola 2. Dovednosti pro řízení kariéry 4

Úloha dovedností pro řízení kariéry 4

Kapitola 3. Návrh nového rámce dovedností pro řízení kariéry 7

Rámec dovedností pro řízení kariéry 7

Tři úrovně aktivace 8

Oblasti kariérového učení 10

Úrovně dosažení dovednosti 11

Kapitola 4. Rámec dovedností pro řízení kariéry vytvořený v rámci projektu CAREERS AROUND ME 13

1) Objevování sebe sama 13

2) Objevování nových obzorů 14

3) Budování vztahů 15

4) Posilování silných stránek 15

5) Sledování a reflexe zkušeností 18

6) Plánování kariéry 19

Použitá literatura a další zdroje 20

# Kapitola 1. KARIÉRA OKOLO MĚ: Inovativní technologie v kariérovém poradenství

## O projektu

Zatímco se svět mění rychlým tempem, schopnost občanů zvládat jeho složitost a řídit vlastní kariérový rozvoj stává klíčovou. Projekt CAREERS AROUND ME je novou iniciativou pro reformu politiky, jejímž cílem je pomoci poskytovatelům poradenství, aby jejich služby měly větší dopad. K tomuto účelu tým odborníků ze 6 evropských zemí pracuje na experimentu sociálních inovací s myšlenkou rozvoje zdrojů a nástrojů na podporu dovedností pro řízení kariéry (CMS, career management skills). Více informací naleznete na webových stránkách projektu: <https://www.careersproject.eu/>

## Výstupy projektu

Projekt předpokládá čtyři hlavní výstupy:

* *Rámec dovedností pro řízení kariéry a metodické pomůcky pro poskytovatele kariérového poradenství při plánování poradenských aktivit.*
* *Knihovna zdrojů dovedností pro řízení kariéry jako úložiště literatury a školicích materiálů vztahující se ke kariérovému poradenství a k dovednostem v oblasti řízení kariéry.*
* *Rozcestník online nástrojů a pomůcek pro rozvoj dovedností pro řízení kariéry.*
* *Soubor nástrojů a pomůcek pro tvůrce politik a dalších zúčastněných stran při plánování a rozvoji účinných opatření v oblasti kariérového poradenství.*

# Kapitola 2. Dovednosti pro řízení kariéry

## Úloha dovedností pro řízení kariéry

Dovednosti pro řízení kariéry jsou definovány jako soubor kompetencí[[1]](#footnote-1) (znalostí, dovedností, postojů), které občanům v jakémkoli věku nebo fázi vývoje umožňují řídit jejich vzdělávací, pracovní a životní cesty (ELGPN, 2015). Dovednosti pro řízení kariéry představují hlavní výzvu pro všechny lidi, protože rychlé změny v technologiích a v organizaci práce budou vyžadovat neustálé přizpůsobování se rolím, úkolům a odborným dovednostem. Tento koncept přináší posun tradičních paradigmat, přechod od myšlenky výběru kariéry k procesu celoživotního kariérového učení a celoživotního budování kariéry.

Koncept dovedností pro řízení kariéry je základním kamenem rámce evropské strategie celoživotního poradenství. Byl představen jako jeden ze čtyř prioritních oblastí Usnesení Rady Evropy ze dne 21. listopadu 2008 a následně i jako hlavní cíl programů celoživotního poradenství (Council, 2008).

PRIORITNÍ OBLAST 1: PODPORUJTE CELOŽIVOTNÍ ZÍSKÁVÁNÍ DOVEDNOSTÍ PRO ŘÍZENÍ KARIÉRY[[2]](#footnote-2)

Dovednosti pro řízení kariéry hrají rozhodující roli při posilování postavení občanů a formování jejich vzdělávacích, výcvikových a integračních cest a kariéry. Tyto dovednosti, které by měly být udržovány po celý život, jsou založeny na klíčových kompetencích, zejména na schopnostech „učit se učit“, sociálních a občanských kompetencích - včetně interkulturních kompetencí - a na smyslu pro iniciativu a podnikání. Mezi dovednosti v oblasti řízení kariéry patří zejména v období přechodu na trh práce následující:

* poznávání ekonomického prostředí, podniků a povolání,
* umění sebepoznání a pojmenování svých kompetencí získaných ve formálním, informálním a neformálním vzdělávání,
* porozumění systémům vzdělávání, odborné přípravy a kvalifikací.

Pro dosažení pokroku v této prioritní oblasti by členské státy měly v závislosti na své konkrétní situaci zvážit:

* zařazení výukových a vzdělávacích činností, které podporují rozvoj dovedností řízení kariéry, do programů odborného a vysokoškolského vzdělávání,
* přípravu učitelů a školitelů na provádění těchto činností a podporu této přípravy,
* povzbuzování rodičů, aby se zapojili do poradenských služeb,
* užší zapojení organizací občanské společnosti a sociálních partnerů v této oblasti,
* usnadnění přístupu k informacím o možnostech vzdělávání a o jejich vazbách na povolání a o předpokladech dovedností očekávaných v dané lokalitě,
* rozvoj dovedností řízení kariéry ve vzdělávacích programech pro dospělé,
* zahrnovat poradenství mezi cíle základních, středních, vyšších i vysokých škol. Při přípravě na přechod do pracovního života je přitom potřeba zejména zohledňovat fungování místních, národních a evropských trhů práce.

Podle výše uvedeného Usnesení Rady Evropy jsou dovednosti pro řízení kariéry klíčovou prioritou evropské politiky cílené na zlepšení přechodu nové generace na trh práce, na sociální mobilitu a na kariérový rozvoj ve složité a globální společnosti. Koncept těchto dovedností je také klíčový pro vytváření a zlepšování evropských politik celoživotního poradenství.

Navzdory významu systému dovedností pro řízení kariéry stále chybí sdílený a ověřený rámec na evropské úrovni a také pro plánování programů celoživotního poradenství dopisud chybí metodické pokyny. Pro účinný návrh všech intervencí na jakékoli úrovni a pro různé cílové skupiny příjemců je takový metodický a pedagogický rámec dovedností pro řízení kariéry vhodné vytvořit (jak je zdůrazněno v evropských usneseních z let 2004 a 2008 a ve zprávě ELGPN z roku 2015).

Společný rámec dovedností pro řízení kariéry je rovněž strategický pro hodnocení a porovnávání služeb, protože umožní shromažďování srovnatelných důkazů založených na výsledcích učení a ukazatelích zlepšení kariéry.

S ohledem na tyto předpoklady je cílem projektu CAREERS AROUND ME podpora kariérových služeb a umožnění jim reagovat na transformaci sdílením společného metodického rámce dovedností pro řízení kariéry a přijetím technologií a webových výukových zdrojů s cílem zvýšit účinnost intervencí a dostupnost služeb.

Návrhu rámce dovedností pro řízení kariéry předcházela rešerše literatury a dalších zdrojů k této problematice a politických doporučení. Byly shromážděny a porovnány stávající rámce dovedností pro řízení kariéry z celého světa, publikované studie včetně různých kontextových faktorů souvisejících s formulací účinného rámce dovedností pro řízení kariéry.

Výstupem analytické části je návrh Rámce dovedností pro řízení kariéry, který je prezentován v tomto dokumentu. Na analytickou část bude navazovat setkání se zástupci poskytovatelů kariérového poradenství a klíčových zainteresovaných stran, na kterých bude zahájen participativní výzkum pro vytvoření společného sdíleného návrhu služeb kariérového poradenství.

Participativní výzkum předpokládaný v projektu zahrnuje následující akce:

1. Série fokusních skupin s kariérovými poradci, odborníky z praxe a s tvůrci politik ke klíčové otázce: "Jaké dovednosti jsou nezbytné pro řízení profesní kariéry dnes, a jaké v budoucnu?"
2. Série fokusních skupin v 6 partnerských zemích s kariérovými poradci, odborníky z praxe a s tvůrci politik ke klíčové otázce: "Jak a kde se mohou občané naučit dovednostem pro řízení kariéry ?"
3. Experimenty sociálních inovací v 6 partnerských zemích pro ověření účinnosti a použitelnosti Rámce dovedností pro řízení kariéry k otázkám: "Jaké modely a nástroje používáme k tomu, abychom klienty vybavili dovednostmi pro řízení kariéry? Které fungují nejlépe? Jak je můžeme zlepšit a zpřístupnit co nejvíce lidem?"

Níže popsaný rámec dovedností pro řízení kariéry představuje výsledek počátečního šetření, který má být nyní obohacen a projednán prostřednictvím výše uvedených tří aktivit.

Na konci celého procesu participativního výzkumu bude rámec dovedností pro řízení kariéry složit jako referenční nástroj kariérovým poradcům, odborníkům z praxe, pedagogům a tvůrcům politik pro plánování poradenských služeb, poradenských programů, pro jejich financování a propagaci.

# Kapitola 3. Návrh nového rámce dovedností pro řízení kariéry

## Rámec dovedností pro řízení kariéry

Rámec představuje strukturovaný soubor dovedností pro řízení kariéry seskupených do 6 oblastí. Jedná se o dovednosti, které jsou potřebné k úspěšnému a soběstačnému plánování a řízení kariéry v rychle se měnícím světě 21. století.

Rámec dovedností pro řízení kariéry přistupuje k profesnímu rozvoji s podporou paradigmatu učení (Jarvis, 2003). Obhájci tohoto paradigmatu odmítají myšlenku, že kariéra je jen o rozhodování o odborné přípravě, a tvrdí, že na flexibilních a dynamických trzích práce potřebují jednotlivci být schopni aktivně řídit svou kariéru. Velice podobně jaké stávající rámce dovedností pro řízení kariéry popisuje tento návrh dovednosti pro řízení kariéry formou výsledků učení, na které se lze zaměřit v různých etapách života, a popisuje vývojový proces, jehož prostřednictvím lze tyto výsledky učení získat (Hooley, 2013).

Rámec definuje výsledky učení obecně a univerzálně bez specifikace skupiny populace a situace, ve které se nacházejí.

Rámec dovedností pro řízení kariéry má tři základních prvky:

* Oblasti profesního učení, které popisují dovednosti, atributy, postoje a znalosti, které se rámec snaží rozvíjet u jednotlivců.
* Úrovně zdatnosti, které popisují fáze vývoje, kterými jednotlivec prochází v každé dovednosti a pro každou dovednost. Úrovně přímo souvisejí s přijatým modelem učení, který odkazuje na porozumění učení a získávání dovedností, které je základem rámce.
* Úrovně aktivace požadované pro jednotlivce. Úrovně tohoto seskupení se přesouvají z méně na více akcí jednotlivce a souvisí také s různou úrovní podpory, kterou mají jednotlivci poskytovat odborníci/pedagogové při učení se různým oblastem profesního učení, druhu služeb, které mají být poskytovány, kompetencím toho, kdo poskytuje služby, které mají být poskytovány.



## Tři úrovně aktivace

Oblasti kariérového učení jsou rozděleny do tří úrovní, které popisují úroveň aktivace požadovanou od jednotlivce. Tyto tři skupiny se pohybují od méně po více aktivní akce jednotlivce. Odůvodnění tohoto inovativního seskupení souvisí s cílem pomoci poskytovatelům kariérového poradenství a kariérového vzdělávání při vytváření vzdělávací cesty pro jednotlivce. Navrhované seskupení funguje hierarchicky, kdy se na první úrovni nacházejí oblasti základního učení. Na druhé a třetí úrovni vyžadují vzdělávací oblasti aktivnější zapojení jednotlivce do řízení jeho kariéry.

**První základní úroveň je definována jako "Rozšiřování kariérových znalostí"** a zahrnuje klíčové znalosti a dovednosti, které jsou zásadní pro rozšíření znalostí a povědomí ve vztahu k sobě, k silným stránce, ke vztahům a ke světu se zvláštním zaměřením na trh práce.

Čtyři hlavní oblasti dovedností pro řízení kariéry v rámci této první úrovně jsou:

1. Objevování sebe sama

2. Rozvíjení silných stránek

3. Zkoumání nových obzorů

4. Budování vztahů

Tato úroveň zahrnuje celou řadu činností v oblasti kariérového učení a kariérových informací (jako jsou informační akce o kariéře, workshopy o sebeuvědomění, učení související s prací, rozhovory a hraní rolí atd.), které mohou plánovat a poskytovat různí aktéři poradenské komunity: učitelé / pedagogové (např. pokud jde o dovednosti samoregulace), nevládní organizace (např. pokud jde o dovednosti související s etickým a udržitelným myšlením) apod. Cíle učení navržené na této úrovni lze částečně předvídat také ve vzdělávacích programech, které nejsou přímo specifické pro kariérové vzdělávání, ale rozvinuté dovednosti bude muset jedinec ocenit v perspektivě kariérního rozvoje. Některé z dovedností uvedených na této úrovni mohou být navíc výsledkem neformálního učení.

Pro předcházení roztříštěnosti by měl národní systém kariérového poradenství podporovat odborníky v koordinaci "mapování", aby se zabránilo neúmyslnému překrývání a opakování, a také velkým mezerám ve znalostech, dovednostech a v dispozicích, které by měl kariérový program podporovat.

I když zde navržený model dovedností pro řízení kariéry nepředpokládá rozvojovou progresi fází učení, tato úroveň zahrnuje dovednosti a znalosti, které představují základní aspekty potenciálního plánu nebo programu činností v oblasti kariérového učení v rámci vzdělávacího systému (jako je tomu například v Skotsku, Irsku, Dánsku atd.). Tyto oblasti dovedností se rozvíjejí po celou dobu života, a to nejen ve specifické vývojové fázi.

Je také důležité zdůraznit, že činnosti zaměřené na dosažení výše uvedených cílů učení by měly být přizpůsobeny charakteristikám studenta.

**Druhá úroveň je definována jako "Monitorování a reflexe"** a zahrnuje rozvoj dovedností na podporu aktivního zapojení a sledování kariérového rozvoje jednotlivce. Tato úroveň se týká nepřetržité aktivace jednotlivce během celého učení a kariérové cesty se specifickým zaměřením na význam nepřetržitého sledování a sebehodnocení osobních zdrojů a úspěchů.

Tato úroveň se stává obzvláště relevantní v proměnlivá, silně individualizované, konzumní a globalizované (tekuté) společnosti (Bauman, 2000), kde každý aspekt života může být uměle přetvořen a nemá přísné a nemodifikovatelné hranice. V tekuté společnosti se také svět práce rychle vyvíjí směrem, který je často těžké předvídat.

Z tohoto důvodu jsou lineární kariérové dráhy stále méně časté a jednotlivci potřebují získat znalosti a dovednosti, které jim pomohou průběžně vyhodnocovat cestu a aktivně spoluvytvářet vzdělávací a kariérový cesty, které žijí. To představuje zásadní krok k vyjasnění jejich vlastních úspěchů a k jejich využití k identifikaci příležitostí a rizik pro neustálé předefinování životních a profesních cílů.

V tomto ohledu se solidní a strukturovaná praxe v mnoha evropských zemích týká služeb pro uznávání formálního, neformálního a informálního učení (zaměřeného zejména na dospělé), které jednotlivcům umožňují zvýšit viditelnost a hodnotu jejich znalostí, dovedností a schopností získaných uvnitř i vně formálního vzdělávání a odborné přípravy: v práci, doma nebo v dobrovolnických činnostech.

Rozvoj těchto dovedností je založen na znalostech a povědomí rozvíjeném díky kompetencím úrovně 1 tohoto modelu.

Dovednost předpokládané v této druhé úrovni jsou zásadní nejen v dospělém věku, ale i během celého života, protože mohou aktivovat jednotlivce, aby aktivně a dynamicky reagoval na učení a na pracovní zkušenosti. Pro doprovázení jednotlivců tímto procesem jsou vyžadováni odborníci na Dovednost.

**Třetí úroveň je definována jako „Plánování mé kariéry“** a poskytuje dovednosti potřebné k řešení hlavních kroků a změn v kariéře jednotlivce. Tato úroveň konkrétně odkazuje na schopnost plánovat, navrhovat a rozhodovat o kariérním postupu jednotlivce s ohledem na složitost a nejistotu současné společnosti. Tato úroveň se stává obzvláště důležitou během přechodových oken a vyžaduje určitý profil a sadu dovedností zapojeného odborníka.

Znalosti a dovednosti potřebné k řízení rozhodovacího procesu se týkají specifických dovedností a znalostí, které se liší od obsahu a prvků rozhodovacího procesu. Tyto prvky se týkají dovedností a znalostí umístěných na úrovni 1 a 2 modelu. Vzhledem k tomu potřebuje jednotlivec pro optimální rozhodování jak dovednosti v oblasti skutečného řízení rozhodovacího procesu, tak schopnost využít v rámci tohoto procesu všechny prvky vyvinuté v ostatních oblastech kompetencí, které jsou v tomto modelu předpokládány.

Činnosti předpokládané na této úrovni zahrnují kariérové ​​poradenství zaměřené na zlepšení komplexních dovedností v oblasti plánování kariéry, rozhodování a designu života.

## Oblasti kariérového učení

Rámec seskupuje dovednosti řízení kariéry do 6 tematických oblastí kariérového učení. Seskupení je výsledkem srovnávací analýzy stávajících rámců z celého světa a bere v úvahu několik aspektů souvisejících s nedávnými změnami v sociálně-ekonomickém a kulturním prostředí, které se konkrétně týkají hlavních hnacích sil změn v evropských a mezinárodních scénářích. Při vytváření rámce a zejména při definování výsledků učení hrála roli potřeba digitálních dovedností, význam udržitelnosti na environmentální, sociální a ekonomické úrovni a ústřední aspekt demokratické účasti.

V souladu s tím, zatímco znění a soubor dovedností několika oblastí učení silně připomínají formulaci stávajících rámců dovedností pro řízení kariéry , jiné oblasti prokazují specifika a inovativní prvky, jejichž cílem je reagovat na nedávné hlavní hnací síly změn a společenských výzev.

Jak uvedli Hooley a jeho kolegové (Hooley, 2013), ve stávajících rámcích a plánech výběr oblastí často nepochází z empirické analýzy procesu řízení kariéry a z empirického ověřování, ale v mnoha případech kombinuje tradici postupů s ideologií kariérového rozvoje v zemích, v nichž byly různé rámce vytvořeny.

V tomto případě se partneři projektu CAREERS AROUND ME pokusilo poskytnout vědeckou podporu všem popsaným oblastem kariérového učení a výběr a formulace oblastí učení byly sestaveny po pečlivé srovnávací analýze stávajícího rámce dovedností pro řízení kariéry a dalších souvisejících rámců kompetencí.

Zde je graficky znázorněno 6 oblastí dovedností pro řízení kariéry podle úrovní aktivace popsaných v předchozí části dokumentu:

 

## Úrovně dosažení dovednosti

V popisu výsledků učení[[3]](#footnote-3) rámec dovedností pro řízení kariéry nejen stanoví, co je třeba se naučit, ale také navrhuje koncept toho, jak má učení probíhat. Každý z výsledků učení byl napsán s ohledem na proces a model učení, který byl upraven projektovým partnerstvím. Výsledky učení jsou popsány podle taxonomie (klasifikace), která vyjadřuje vývojovou povahu procesu učení pro každou kompetenci. Pro každou dovednost pro řízení kariéry jsou popsány výsledky učení na různých úrovních jejího dosažení. Fáze učení nejsou mapovány na vzdělávací nebo vývojové úkoly a lze jimi procházet víckrát. Model učení pochází z adaptace Bloomovy taxonomie (1956), ale hlavním zdrojem, který vedl projektové partnery k této práci, byl kanadský rámec kompetencí v oblasti kariérového rozvoje (Jarvis & Joan, 2000).[[4]](#footnote-4)[[5]](#footnote-5)

Ve srovnání s jinými rámci (např. US Blueprint - Rámec národních pokynů pro kariérní rozvoj)[[6]](#footnote-6) rozděluje kanadský rámec fáze učení do čtyř fází s tím, že studující nakonec potřebuje nejen porozumět, ale také umět danou dovednost používat. Tato taxonomie navazuje na úrovně dovedností.

Pro náš model byly zvoleny následující fáze učení:

1. Získat (uvědomit si, být si vědom, mít povědomí)
2. Použít (umět ovládat, použít, využít, využívat)
3. Rozvíjet (zlepšit, ovlivňovat)

Je důležité si uvědomit, že jednotlivci nemusí postupovat ve všech fázích učení současně nebo jimi procházet lineárně, tj. mohou začít v různých úrovních, mohou postupovat různými fázemi a možná budou muset znovu procházet dřívější fáze během svého života. Postup závisí na individuálních charakteristikách a okolnostech, jako je motivace, faktory prostředí, předchozí znalosti a postoje.

# Kapitola 4. Rámec dovedností pro řízení kariéry vytvořený v rámci projektu CAREERS AROUND ME

| **č.** | **Dovednost** | **Definice** | **1. úroveň** | **2. úroveň** | **3. úroveň** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1) Objevování sebe sama  |
| **1.1** | **Uvědomění si sama sebe** | Dovednost uvědomění si sebe sama, svých slabých a silných stránek, podporovat sebedůvěru a rozvoj, řídit svoje jednání tak, aby vedlo k pocitu sebeuspokojení a sebeúcty. | Uvědomit si a pojmenovat své osobní zájmy, postoje, hodnoty a schopnosti, vlastnosti a aspirace. | Umět využít své osobní zájmy, postoje, hodnoty a schopnosti, vlastnosti a aspirace v osobním a profesním životě. | Rozvíjet své slabé a silné stránky a sebedůvěru, řídit svoje jednání tak, aby vedlo k pocitu sebeuspokojení a sebeúcty. |
| **1.2** | **Seberegulace** | Dovednost ovládat své emoce, myšlenky a chování a respektovat je u druhých lidí, vážit si jejich vnitřních hodnot. | Uvědomit si a pojmenovat svoje osobní emoce, myšlenky, hodnoty a chování. | Umět ovládat své emoce, myšlenky a chování, včetně stresových reakcí. | Rozvíjet ovládání svých emocí, myšlenek a chování, stejně jako respekt druhých lidí a uznání jejich vnitřních hodnot. |
| **1.3** | **Růstové myšlení**  | Dovednost uvědomovat si svůj rozvojový potenciál učení se vedoucí k uspokojení v životě a práci a uvědomovat si tento potenciál i u ostatních. | Uvědomit si a rozvíjet důvěru ve své schopnosti a schopnosti ostatních učit se, zlepšovat se a dosáhnout uspokojení v životě i práci. | Využívat příležitosti k učení se po celou dobu svého života, být otevřený novým poznatkům a zvídavý. | Rozvíjet důvěru ve vlastní potenciál a potenciál ostatních k nepřetržitému učení se a rozvoji a dosáhnout uspokojení v životě i práci. |
| 2) Objevování nových obzorů |
| **2.1** | **Porozumění komplexitě světa** | Dovednost porozumění složitosti světa, rozpoznání vzorů a zákonitostí, vytváření analogií mezi prožitým a novým a používat je ve svém jednání. | Uvědomit si komplexnost složitosti života a vztahů, míru současných a potenciálních vlivů na tyto vztahy a jejich účinky. | Umět se orientovat v tom, jak změny ve společnosti souvisejí s životem, učením a prací, společností a ekonomikou a životními hodnotami obecně. | Rozvíjet své porozumění složitosti světa, rozpoznání vzorů, zákonitostí, vytváření analogií mezi prožitým a novým a používat zákonitosti k řízenému jednání. |
| **2.2** | **Porozumění kariéře a trhu práce** | Dovednost vyhledávat a třídit informace o trhu práce a pracovních příležitostech, využívat je v osobním i profesním životě, hledat souvislosti a propojovat poznatky z různých oblastí, vyhledávat příležitosti pro dosažení většího uspokojení v zaměstnání. | Mít povědomí o povoláních, o vývoji trhu práce, o vzdělávacích a pracovních příležitostech, o vývoji ekonomiky apod. | Umět propojovat poznatky z různých oblastí trhu práce a odvozovat z nich své vyhlídky na úspěšnou a udržitelnou zaměstnanost. | Rozšiřovat svůj repertoár metod vyhledávání a třídění informací, hledání v nich souvislostí a propojovat poznatky z různých oblastí a vytvářet si komplexnější pohled na svoji kariéru a postavení na trhu práce. |
| **2.3** | **Etické a udržitelné myšlení** | Dovednost chovat se a jednat v souladu s etickými pravidly, respektovat lidskou důstojnost a rovnost mezi lidmi, zvládat chování v konfliktech a při vyjednávání sporů, budovat a udržovat spravedlivé a respektující vztahy. | Mít povědomí a umět formulovat zásady etického chování a chápat účinky a důsledky chování odporujícího etice. | Umět se chovat a jednat v souladu s etickými pravidly a přistupovat k ostatním s respektem. | Za každé situace se chovat a jednat v souladu s etickými pravidly, respektovat lidskou důstojnost a rovnost mezi lidmi, zvládat chování v konfliktech a při vyjednávání sporů, budovat a udržovat spravedlivé a respektující vztahy. |
| 3) Budování vztahů |
| **3.1** | **Empatie** | Dovednost porozumět a respektovat emoce druhých, jejich zkušenosti a hodnoty a poskytovat jim vhodnou podporu. | Uvědomit si emoce, zkušenosti a hodnoty jiných osob a přistupovat k nim s respektem. | Umět porozumět a respektovat emoce druhých, jejich zkušenosti a hodnoty a poskytovat jim vhodnou podporu. | Aktivně ovlivňovat jiné lidi v porozumění a v respektu emocí, zkušeností a hodnot jiných osob a poskytnout jim vhodnou podporu. |
| **3.2** | **Komunikace** | Dovednost efektivně komunikovat s druhými lidmi a využívat verbální a neverbální komunikační prostředky. | Být si vědom možností použití různých verbálních a neverbálních komunikačních prostředků.  | Umět efektivně používat verbální a neverbální komunikační prostředky ve prospěch efektivní komunikace.  | Aktivně a efektivně komunikovat s druhými lidmi a využívat verbální a neverbální komunikační prostředky. |
| **3.3** | **Spolupráce** | Dovednost spolupracovat s druhými, pracovat ve skupině, spoluvytvářet pravidla týmové práce a pozitivní atmosféru v týmu. | Uvědomit si různorodost lidí v týmu, přizpůsobit se kolektivním a pracovním zvyklostem, vytvářet pozitivní atmosféru v týmu. | Umět spolupracovat s druhými, pracovat ve skupině, spoluvytvářet pravidla týmové práce, utvářet pozitivní atmosféru v týmu. | Aktivně podporovat a vyhledávat spolupráci s druhými, pracovat ve skupině, spoluvytvářet pravidla týmové práce a pozitivní atmosféru v týmu. |
| 4) Posilování silných stránek |
| **4.1** | **Digitální myšlení**  | Dovednost používat digitální technologie, začlenit je do každodenních činností a nalézat možnosti jejich dalšího použití pro usnadnění běžného života a pracovních úkolů. | Být si vědom možností použití různých digitálních technologií pro usnadnění běžného a pracovního života a tyto technologie využívat. | Umět používat digitální technologie, začlenit je do každodenních činností a uvažovat o jejich dalším potenciálu pro usnadnění běžného života a pracovních úkolů. | Aktivně zlepšovat využívání digitální technologie v každodenních činnostech a navrhovat možnosti jejich dalšího využití pro usnadnění běžného života a pracovních úkolů a tyto návrhy realizovat. |
| **4.2** | **Kritické myšlení** | Dovednost zvažovat různé okolnosti dějů a jevů, přistupovat k problémům důsledně a systematicky, zkoumat vazby a vztahy, formulovat argumenty pro a proti, zjišťovat nesrovnalosti a chyby a umět je pojmenovat. | Být si vědom svého stylu uvažování a posuzování souvislostí a myšlenek a míry uplatňovaného kritického myšlení. | Umět myslet jasně a racionálně, přistupovat k problémům důsledně a systematicky, zkoumat vazby mezi jevy, formulovat argumenty pro a proti a zjišťovat nesrovnalosti a chyby v uvažování. | Aktivně zvažovat různé okolnosti dějů a jevů, přistupovat k problémům důsledně a systematicky, zkoumat vazby a vztahy, formulovat argumenty pro a proti, zjišťovat nesrovnalosti a chyby a umět je pojmenovat. |
| **4.3** | **Flexibilita** | Dovednost přizpůsobit se různým situacím a vyrovnat se s nejistotou vyplývající ze změny. | Být si vědom potřeby přizpůsobovat se různým požadavkům a situacím, vyrovnat se změnami, které tyto požadavky a situace vyžadují. | Umět reagovat a přizpůsobovat se různým situacím a vyrovnat se s nejistotou vyplývající z nové situace a nových požadavcích. | Aktivně přijímat nové myšlenky a přístupy, změnit styl a metody práce, identifikovat rozdíly a vazby mezi jednotlivými jevy a problémy, přenášet pozornost mezi jednotlivými úkoly v reakci na měnící se kontexty. |
| **4.4** | **Přístup k riziku** | Dovednost vyhodnotit podstatu a závažnost rizika, posoudit jeho pozitivní a negativní stránky, přínosy a dopady, odhadnout míru rizika a riziko únosné míry podstoupit. | Uvědomit si závažnost rizika a posoudit jeho pozitivní a negativní stránky přínosy a dopady. | Umět vyhodnotit podstatu a závažnost rizika a odhadnout míru rizika a riziko únosné míry podstoupit. | Aktivně vyhledávat možná rizika, vyhodnocovat jejich přínosy a dopady, přijímat rizika s únosnou měrou nejasného výsledku a využívat je ve svůj prospěch a prospěch ostatních. |
| **4.5** | **Vytrvalost** | Dovednost odolávat únavě a vydržet u dané činnosti bez snížení pozornosti a efektivity. | Být si vědom okamžiku ztrácení koncentrace a pozitivního přístupu, které ovlivňují vytrvalost a odvádějí pozornost.  | Umět rozpoznat okamžik pocítění únavy a ztráty koncentrace a pozitivního přístupu a posoudit jeho důvody.  | Umět se v okamžiku pocítění únavy a ztráty koncentrace a pozitivního přístupu na chvíli odreagovat a posléze se vrátit k dané činnosti a plně se na ni koncentrovat. |
| **4.6** | **Odolnost** | Dovednost překonávat stres, přizpůsobovat se novým situacím a neztrácet motivaci k dosahování cílů ani v nepříznivých podmínkách a překonávat je. | Být si vědom toho, jak je důležité zvládat stres a nepříznivé situace a překonávat krize a že základním stavebním kamenem odolnosti jsou podporující vztahy v rodině i mimo ni.  | Umět pracovat se stresem a vzdorovat nepříznivým silám, zvládat nepříznivé situace a k jejich překonávání využívat podporující vztahy v rodině i mimo ni. | Aktivně se vyrovnávat se stresem a zvyšovat svoji odolnost a strategie pro zvládání nepříznivých situací a uvědomit si, co pomohlo zvládnout stresující situaci naposledy, připustit si nedostatek sil tuto situaci zvládnout a vyhledat pomoc okolí či odborníků. |
| **4.7** | **Řešení problémů** | Dovednost rozpoznat problém, hledat souvislosti, příčiny a následky, vytvářet si vlastní úsudek, dospět k řešení i neznámého problému. | Uvědomit si problémovou situaci, vytvořit si vlastní úsudek o jádru problému a jeho příčině. | Aktivně přistoupit k problémové situaci, zapojit se do řešení problému, nalézt nové cesty jeho řešení. a kriticky posoudit vlastní přístup při zdolávání problémů. | Kriticky posoudit svůj přístup ke zdolávání problémů a ověřovat funkčnost řešení a konzultovat problémy s odborně příslušnými specialisty, případně řešit problémy pomocí práce ve skupině či týmu. |
| 5) Sledování a reflexe zkušeností |
| **5.1** | **Řízení neustálého vzdělávání se** | Dovednost aktivně získávat nové znalosti a dovednosti, rozšiřovat si je a vyhledávat vzdělávací příležitosti a příležitosti pro jejich uplatnění.  | Uvědomovat si potřebu celý život získávat nové znalosti a dovednosti formální nebo neformální cestou.  | Aktivně získávat nové znalosti a dovednosti, rozšiřovat je a vyhledávat vzdělávací příležitosti.  | Kriticky posoudit své dovednosti a znalosti, jejich formální uznání a naplánovat si a realizovat jejich další prohlubování.  |
| **5.2** | **Povědomí o svých úspěších** | Dovednost ve zdravé míře si věřit, pozitivně o sobě smýšlet a být si vědom svých znalostí, dovedností a úspěchů v osobním a pracovním životě.  | Pozitivně o sobě smýšlet a ve zdravé míře si uvědomit své znalosti, dovednosti a úspěchy v osobním a pracovním životě. | Umět ve zdravé míře prezentovat pozitivně sebe a své znalosti, dovednosti a úspěchy v osobním a pracovním životě. | Pracovat na zdravé míře svého sebevědomí, sledovat reakci okolí na svoji sebeprezentaci, znalosti, dovednosti a úspěchy v osobním a pracovním životě. |
| **5.3** | **Kreativní myšlení** | Dovednost vymýšlet netradiční přístupy, inovativní a inspirativní věci, měnit přístupy a budoucnost, nalézat řešení i neznámých problémů. | Uvědomit si svou schopnost kreativního přístupu k řešení věcí a souvislostí a toho, jak a za jakých okolností a v jaké oblasti se kreativita projevuje. | Umět si navodit stav kreativního myšlení a zachytit nápady, které z něj vzejdou bez ohledu na to, zda se po zvážení jeví jako dobré nebo ne.  | Při řešení jakéhokoliv problému nebo situace využívat stav kreativního myšlení, zaznamenat si své nápady a umět kriticky reflektovat jejich pro a proti. |
| **5.4** | **Slaďování životních, vzdělávacích a pracovních rolí** | Dovednost přizpůsobovat a uvádět do souladu své životní, vzdělávací a pracovní role, respektovat potřeby svých blízkých a plnit povinnosti vyplývající z jednotlivých rolí. | Být si vědom svých různých rolí a potřeb blízkých a jejich proměn v průběhu života (role osobní, volný čas, komunita, žák, rodina a pracovní role). | Umět přizpůsobovat své životní, vzdělávací a pracovní role s potřebami blízkých osob a povinnostmi, které vyplývají z jednotlivých rolí. | Kriticky se podívat na své postavení a plnění jednotlivých životních, vzdělávacích a pracovních rolí, hledat rezervy a zlepšovat se v plnění úloh a závazků jednotlivých rolích. |
| 6) Plánování kariéry |
| **6.1** | **Rozhodování se** | Dovednost samostatného rozhodování se na základě relevantních a aktuálních informací, využívat vlastní úsudek, zvažovat pro a proti a přijímat poučená rozhodnutí. | Uvědomit si, že pro rozhodování je potřeba vycházet z aktuálních a relevantních informací, zjišťovat je a hledat mezi nimi souvislosti, konzultovat je s někým blízkým a důvěryhodným. | Umět se samostatně rozhodovat, využívat vlastní úsudek a přijímat poučená rozhodnutí o své další životní dráze a o svém profesním uplatnění. | S odstupem nahlédnout na svá dřívější rozhodnutí, vyhodnotit jejich přínosy, zvážit je v aktuálních podmínkách a nových souvislostech a hledat nové možnosti, přijmout nová a korigovat dřívější rozhodnutí. |
| **6.2** | **Kariérové plánování** | Dovednost stanovit si priority a cíle své kariéry v dlouhodobé a krátkodobé perspektivě, stanovit si dílčí cíle a kroky k jejich realizaci a motivy k jejich dosažení. | Uvědomit si, jak chci žít a čeho dosáhnout v osobním a pracovním životě. | Umět definovat priority a cíle svého pracovního života, stanovit dlouhodobé, krátkodobé a dílčí cíle a kroky k jejich realizaci. | Realizovat postupně jednotlivé kroky k dosažení stanovených kariérových cílů a systematicky vyhodnocovat jejich pro a proti, nenechat se odradit neúspěchy a hledat nové cesty k dosažení spokojenosti v osobním a pracovním životě. |

# Použitá literatura a další zdroje

Bauman, Z. (2000). Liquid modernity. Cambridge, UK: Polity Press.

Bloom, B. S.; Engelhart, M. D.; Furst, E. J.; Hill, W. H.; Krathwohl, D. R. (1956). Taxonomy of educational objectives: The classification of educational goals. Handbook I: Cognitive domain. New York: David McKay Company.

Canadian Standards and Guidelines for Career Development Practitioners (S&Gs). Available at: <https://career-dev-guidelines.org/cdp-competence/>

Council of the European Union, Council Resolution on better integrating lifelong learning strategies, Council Meeting Bruxelles. 2008. Available at: <https://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/en/educ/104236.pdf>

Council of the European Union, Draft 2008 joint progress report of the Council and the Commission on the implementation of the Education & Training 2021 work programme “Delivering lifelong learning for knowledge, creativity and innovation”. 2008. Available at: <https://register.consilium.europa.eu/doc/srv?l=EN&f=ST%205723%202008%20INIT>

ELGPN. Guidelines for Policies and Systems Development for Lifelong Guidance – A reference framework for the EU and for the Commission. Jyväskylä. 2015. Available at: <http://www.elgpn.eu/publications/browse-by-language/english/elgpn-tools-no-6-guidelines-for-policies-and-systems-development-for-lifelong-guidance/>

EntreComp Project. The Entrepreneurship Competence Framework Implementation. Available at: <http://entre-comp.eu/contents_pdf.php?id_prod=7>

EQAUVET. Available at: <http://www.nuv.cz/eqavet/2-vysledky-uceni>

Hooley, T., Watts, A. G., Sultana, R. G. and Neary, S. (2013). The 'blueprint' framework for career management skills: a critical exploration. British Journal of Guidance & Counselling, 41(2): 117-131. Available at: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED446296.pdf>

Jarvis, P., & Keeley, E. (2003). From Vocational Decision Making to Career Building: Blueprint, Real Games, and School Counseling. Professional School Counseling. Available at: <http://www.jstor.org/stable/42732437>

Jarvis, Phil & Richardt, Joan. (2000). The Blueprint for Life/Work Designs. National Life-Work Centre, Ottawa (Ontario). Available at: <https://www.researchgate.net/publication/234615746_The_Blueprint_for_LifeWork_Designs/citation/download>

Kamath, S. What is a digital mindset and why is it important? Available at: <https://www.knolskape.com/blog-what-is-a-digital-mindset-and-why-is-it-important/>

NCDG Framework. National Career Development Guidelines (NCDG) Framework (2007). Available at: <https://ncda.org/aws/NCDA/asset_manager/get_file/3384?ver=7802066>

Niles, S. G., Amundson, N. E., & Neault, R. (2011). Career Flow: A Hope-Centered Approach to Career Development. Available at: <https://www.pearson.com/us/higher-education/program/Niles-Career-Flow-A-Hope-Centered-Approach-to-Career-Development/PGM212388.html>

NPI, Informační systém infoabsolvent. Available at: <https://www.infoabsolvent.cz/Rady/Clanek/7-0-21>

Project CAREER SKILLS. Careers skills catalogue. Available at: <https://career-skills.eu/catalogue/>

Project LEADER. Available at: <http://www.leaderproject.eu/cms-framework.html>

Pryor, Robert & Bright, Jim. (2006). Counseling Chaos: Techniques for Practitioners. Journal of Employment Counseling. 43. 10.1002/j.2161-1920.2006.tb00001.x. Available at: <https://www.researchgate.net/publication/234735908_Counseling_Chaos_Techniques_for_Practitioners>

Sala, Arianna & Punie, Yves & Garkov, Vladimir & Cabrera, Marcelino. (2020). LifeComp The European Framework for Personal, Social and Learning to Learn Key Competence JRC SCIENCE FOR POLICY REPORT. 10.2760/302967. Available at: <https://www.researchgate.net/publication/344377062_LifeComp_The_European_Framework_for_Personal_Social_and_Learning_to_Learn_Key_Competence_JRC_SCIENCE_FOR_POLICY_REPORT/citation/download>

Skills development Scotland. Career management skills Framework for Scotland. Available at: <https://career-dev-guidelines.org/cdp-competence/>

Slovník cizích slov. Available at : <https://slovnik-cizich-slov.abz.cz/web.php/slovo/kompetence>

STRAKOVÁ, J. Rozvíjení a hodnocení klíčových kompetencí v české škole. Disertační práce. 2008. Pedagogická fakulta, Masarykova Univerzita. Available at: <https://is.muni.cz/th/dx6af/Rozvijeni_a_hodnoceni_KK.txt>

Wikipedia. Available at: [https://cs.wikipedia.org/wiki/Resilience\_(psychologie)](https://cs.wikipedia.org/wiki/Resilience_%28psychologie%29)

1. Kompetence je způsobilost provádět určitou činnost správně a efektivně (kompetentní pracovník je schopen vykonávat svou práci správě a efektivně = kompetentně). Jedná se o soubor či rozsah (požadovaných) znalostí, kvalifikace, schopností a dovedností a zejména o schopnost je používat. Zdroj: <https://slovnik-cizich-slov.abz.cz/web.php/slovo/kompetence> [↑](#footnote-ref-1)
2. Council of the European Union, *Council Resolution on better integrating lifelong learning strategies,* Council Meeting Bruxelles, 21 November 2008, <https://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/en/educ/104236.pdf> [↑](#footnote-ref-2)
3. Výsledky učení označují soubor vědomostí, dovedností a kompetencí, které si jednotlivec osvojil a které je schopen na konci daného procesu učení prokázat. Zdroj: <http://www.nuv.cz/eqavet/2-vysledky-uceni> [↑](#footnote-ref-3)
4. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED446296.pdf> [↑](#footnote-ref-4)
5. <http://www.blueprint4life.ca/blueprint/home.cfm/lang/1> [↑](#footnote-ref-5)
6. <http://associationdatabase.com/aws/NCDA/asset_manager/get_file/3384/> ncdguidelines2007.pdf [↑](#footnote-ref-6)