

KARIÉROVÉ PORADENSTVÍ v teorii a praxi

KARIÉROVÉ PORADENSTVO v teórii a praxi



euro | guidance

Z OBSAHU

- NÁRODNÍ CENA KARIÉROVÉHO PORADENSTVÍ 2024 V ČESKÉ REPUBLICCE A NA SLOVENSKU
- ZPRÁVA Z MEZINÁRODNÍ KONFERENCE IAEEVG VE FINSKÉ JYVÄSKYLE

ČÍSLO

26

2024



KARIÉROVÉ PORADENSTVO v teorii a praxi

KARIÉROVÉ PORADENSTVÍ v teorii a praxi

REDAKCE

Martina Němcová (NPI ČR, Centrum Euroguidance) – vedoucí redaktorka

Alice Müllerová (NPI ČR, Centrum Euroguidance)

Petr Chalouš (NPI ČR, Centrum Euroguidance)

Miloš Šiška (SAAIC, Euroguidance centrum)

REDAKČNÍ RADA

Mgr. Katarína Baňasová, PhD.

Univerzita Konštantína Filozofa v Nitre, Fakulta sociálnych vied a zdravotníctva, Ústav aplikovanej psychológie

Mgr. Kateřina Hašková

Sdružení pro kariérové poradenství a kariérový rozvoj, z.s.

doc. PhDr. Iva Kirovová, Ph.D.

Česká asociace psychologů práce a organizace, z.s.

Ing. Helena Klepáčová

Výskumný ústav detskej psychológie a patopsychológie

Katarína Knežová

KneKat, s. r. o.

Mgr. Lenka Martinkovičová, PhD.

Združenie pre kariérové poradenstvo a rozvoj kariéry, Inštitút dialogických praxí

Ing. Hana Záhorovská

Asociace vysokoškolských poradců, z.s., Job Centrum UTB, Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

VYDAVATEL

© Národní pedagogický institut České republiky, Centrum Euroguidance

Senovážné náměstí 872/25

110 00 Praha 1

Časopis vychází dvakrát ročně v elektronické podobě.

Dostupné na www.euroguidance.cz

Toto číslo vychází v prosinci 2024.

ISSN 1338-8231

Za obsah sdělení odpovídá výlučně autor. Sdělení nereprezentuje názory Evropské komise a Evropská komise neodpovídá za použití informací, jež jsou jeho obsahem. Spolufinancováno Evropskou unií a Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy České republiky.

OBSAH ČÍSLA 26/2024

| | |
|---|-----------|
| EDITORIAL | 4 |
| <i>Miloš Šiška</i> | |
| PŘEDSTAVENÍ VÍTĚZŮ NCKP 2024 | 5 |
| <i>Iva Kirovová, Alice Müllerová</i> | |
| NÁRODNÁ CENA KARIÉROVÉHO PORADENSTVA 2024 | 10 |
| <i>Miloš Šiška</i> | |
| ROZVOJ SPOLUPRACUJÍCÍ KOMUNITY | 12 |
| <i>Kateřina Hašková</i> | |
| KARIÉRNÍ PŘÍPRAVA STUDENTŮ JAKO ZÁSADNÍ PRVEK VZDĚLÁVÁNÍ | 14 |
| <i>Anna Bodnárová</i> | |
| KOMPETENČNÍ PŘÍSTUP JAKO CESTA K ODBOURÁVÁNÍ GENDEROVÝCH STEREOTYPŮ VE VOLBĚ POVOLÁNÍ | 16 |
| <i>Barbora Kreislová, Magdalena Jozová</i> | |
| PLÁNOVÁNÍ A ŘÍZENÍ KARIÉRY / VZDĚLÁVACÍ CESTY ANEB PROČ SE PLÁNOVÁNÍ NĚKDY NEDAŘÍ... | 21 |
| <i>Kamila Koblerová</i> | |
| JAK NA VOLBU POVOLÁNÍ BEZ PŘEDSUDKŮ | 24 |
| <i>Adéla Šeredová Purschová</i> | |
| MEZINÁRODNÍ KONFERENCE IAEVG VE FINSKÉ JYVÄSKYLE ZDŮRAZNILA VÝZNAM SYSTÉMOVÉHO PŘÍSTUPU KE KARIÉROVÉMU PORADENSTVÍ | 27 |
| <i>Silvie Pýchová</i> | |
| PREDBEŽNÉ DŮKAZY RELIABILITY A VALIDITY SLOVENSKÉHO PREKLADU DOTAZNÍKA CAREER COMPETENCIES INDICATORS „CCI“ | 30 |
| <i>PhDr. Ivana Magáčová Žilková, PhD.</i> | |
| ZAHRANIČNÍ STUDENTI VYSOKÝCH ŠKOL A KARIÉRNÍ PORADENSTVÍ: INSPIRACE Z RŮZNÝCH KONTINENTŮ | 43 |
| <i>Hana Trávníčková</i> | |

EDITORIAL

Milé čitateľky a čitatelia, priaznivkyne a priaznivci kariérového poradenstva,

dostáva sa k vám ďalšie číslo časopisu. Nájdete v ňom články zamerané na rozvoj kariérových kompetencií, odbúravanie stereotypov pri voľbe povolania či inšpirácie pre naše uvažovanie o kariérovom poradenstve.

Prvé dva články predstavujú ocenené príspevky v českej a slovenskej verzii súťaže Národná cena kariérového poradenstva 2024. Oboznámite sa v nich s príspevkami, ktoré svojou kvalitou a pridanou hodnotou zaujali odborné poroty natoľko, že sa rozhodli udeliť im toto ocenenie. Na články nadväzuje text Kateřiny Haškovej, ktorá reflektuje príspevky v českej verzii súťaže z pohľadu hodnotiteľky príspevkov.

Anna Bodnárová stručne reflektuje komplexný program kariérovej prípravy študentstva Strednej priemyselnej školy elektrotechnickej v Prahe, ktorá je dôležitá pre ich budúci úspech na trhu práce.

Článok Kamily Koblerovej si kladie za cieľ podporiť kariérové poradkyne a poradcov na školách v ich schopnosti rozvíjať u žiactva kompetenciu plánovať a riadiť svoju kariérovú cestu a nabáda ich k trpezlivosti, pretože niektoré procesy sa nedajú urýchliť.

Adéla Šeredová Purschová predstavuje dotačnú schému Ministerstva práce a sociálnych vecí ČR zameranej na podporu genderovo nestereotypnej voľby študijného odboru a povolania a ukazuje možnosti, akými metódami a aktivitami možno takúto voľbu podporiť.

Príspevok Ivany Magáčovej Žilkovej ponúka výsledky výskumu, ktorý cielil na preklad a predbežné overenie psychometrických vlastností, reliability a validity dotazníka Career Competencies Indicators, ktorý je určený na meranie kariérových kompetencií.

Hana Trávníčková vo svojom príspevku prináša inšpirácie z rôznych kontinentov v oblasti kariérového poradenstva pre zahraničné študentstvo vysokých škôl: predstavuje v ňom špecifické výzvy a potreby študentstva na základe literárnej rešerše vedeckých článkov.

Silvie Pýchová reflektuje poznatky, ktoré priniesla z medzinárodnej konferencie IAEEV a z ktorých najviac rezonuje potreba systémového prístupu ku kariérovému poradenstvu.

V poslednom príspevku sa Barbora Kreislová a Magdalena Jozová zameriavajú na aplikáciu kompetenčného prístupu ako efektívneho nástroja na znižovanie vplyvu genderových stereotypov.

V mene všetkých autoriek, autorov a redakcie časopisu vám prajem príjemné a inšpiratívne čítanie.

Miloš Šiška

NÁRODNÍ CENA KARIÉROVÉHO PORADENSTVÍ 2024

Iva Kirovová, Alice Müllerová

Soutěž pořádaná českým Centrem Euroguidance má v České republice již 16letou tradici a stala se vyhledávanou značkou kvality v kariérovém poradenství. Jejím cílem je podpořit rozvoj kariérového poradenství a vzdělávání. Ti, kdo se do soutěže přihlásí, mohou inspirovat příkladem dobré praxe a přispívají k rozvoji profesní komunity kariérových poradců a poradkyň a dalších odborníků v České republice. Proto si vážíme všech přihlášených příspěvků, i když vyhrát mohou jen některé. V tomto článku bychom rádi přiblížili, jak probíhá hodnocení soutěže a představili oceněné příspěvky.

Do soutěže bylo v roce 2024 zasláno 29 příspěvků. Příspěvky byly hodnoceny 8 hodnotiteli a hodnotitelkami z řad odborné veřejnosti, ministerstev a univerzit. Každý příspěvek byl hodnocen 3 hodnotiteli / hodnotitelkami. Dvě hodnocení jednotlivých příspěvků byla kvantitativní – hodnotitelé přidělovali bodové hodnocení podle stanovených a předem zveřejněných kritérií, třetí hodnocení bylo kvalitativní – cílem bylo popsat kvalitu a unikátnost příspěvků a vzájemně je porovnat. Závěrečné společné hodnocení, kterého se měli možnost zúčastnit všichni hodnotitelé a hodnotitelky, bylo realizováno on-line. Na společném hodnocení byly sděleny výsledky hodnocení kvantitativního, u jednotlivých příspěvků byly uvedeny získané body, a také bylo prezentováno kvalitativní hodnocení. Po seznámení s výsledky probíhala diskuse. V závěru diskuse bylo vybráno 10 nominovaných příspěvků (podle demokratického principu, rozhodly názory většiny hodnotitelů).

Zaslané příspěvky se týkaly různých témat kariérového poradenství, různých cílových skupin. Všechny byly zajímavé a jistě jsou přínosem nejen pro cílové skupiny, kterým byly určeny. Dokládají variabilitu přístupů aplikace kariérového poradenství u nás. Hodnocení příspěvků nebylo snadné. Je obtížné porovnávat příspěvky nezávislých kariérových poradců a poradkyň, velkých firem nebo příspěvků, které vznikaly v rámci práce na základních a středních školách, bez pomoci grantů s příspěvků, které jsou např. výstupem projektů grantů. I z těchto důvodů probíhající diskuse týkající se hodnocení, výběrů nominovaných příspěvků a oceněných příspěvků nebyla krátká. Snahou bylo, aby hodnocení reflektovalo vývoj v oblasti kariérového poradenství a byly oceněny nejen dobře zavedené aktivity, ale i ojedinělé počiny, které mohou vnášet do této oblasti nové prvky.

Kvalitativního hodnocení se v tomto roce ujaly Kateřina Hašková a Iva Kirovová. Ty pak také zpracovaly zpětnou vazbu pro oceněné organizace. Iva Kirovová na Národní konferenci kariérového poradenství a vzdělávání 2024: Cesty ke spolupráci představila práci hodnotitelů, vítězům předala ceny a poskytla jim zpětnou vazbu a ocenění za jejich práci.

Jako každý rok, i tentokrát byly vedle 6 hlavních cen uděleny 4 zvláštní uznání. Ty jsou udělovány těm projektům a aktivitám, které nedosáhnou na hlavní cenu, ale z pohledu hodnotitelů obsahují kvalitu, která je hodna zvláštního uznání, protože je pro ostatní inspirativní, ať už tématem, které

přináší, či aktivitou, která je unikátní. Hlavní ceny jsou udělovány projektům a aktivitám, které dosahují kvality ve více sledovaných kritériích, jako jsou např. relevance využívaných metod, dopady na cílovou skupinu, dostupnost, inovativnost, evropský rozměr a kvalifikace poradců. Důležité je také kvalitní zpracování přihlášky a doložené „důkazy“. Hodnocení totiž může být komplikované, pokud si hodnotitel musí obstarávat důkazy na internetu nebo pokud je v přihlášce popisována činnost celé organizace/projektu příliš obecně, bez důrazu na přihlašovanou aktivitu v oblasti kariérového poradenství. Všechny příspěvky přihlášené do soutěže již brzy najdete na našich webových stránkách ve Sborníku příspěvků.

Zvláštní uznání získaly následující příspěvky:

Centrum kompetencí za Publikaci „*Vercajk kariérového poradce*“, včetně jejího propojení do on-line prostředí

Jedná se o publikaci pěti autorek (D. Madziové, J. Kolářové, N. Jakobové, L. Krejčové a M. Vosmíkové), která vznikla v rámci projektu OKAP 2 v Moravskoslezském kraji jako příručka pro kariérové poradce na středních školách. Je strukturována do metodicko-teoretické části a do nabídky aktivit, rozdělených do 4 skupin podle tematických okruhů. Poradcům poskytuje nejen přehled o různých přístupech a metodách, ale zejména popis jednotlivých metod, jejich cíle, fáze jejich aplikace apod. Přidanou hodnotou příručky je její grafická úprava. Příručku lze doporučit kariérovým poradcům a poradkyním nejen na středních školách a je dostupná i digitálně.

EKS s příspěvkem *Vzdělávání k udržitelné kariéře na základních a středních školách za podporu tématu „zeleného kariérového poradenství“*

Obsahem přihlašované aktivity je mezinárodní projekt Erasmus+ „Vzdělávání k udržitelné kariéře“ (Green Career´s Education). Cílem projektu je podpořit kariérové poradce a učitele základních a středních škol, aby dokázali integrovat do kariérového poradenství a vzdělávání pro žáky téma ekologie a udržitelného rozvoje. Partneri projektu pracují s myšlenkou, že pro snižování dopadů změny klimatu dnes již nestačí chovat se uvědoměle na úrovni jedince, je důležité zohledňovat princip udržitelnosti i v pracovním kontextu. Projekt přináší konkrétní nástroje, jak vnést udržitelnost a reflexi klimatické změny do kariérového poradenství. V rámci projektu vznikne vzdělávací kurz pro učitele a kariérové poradce a podpůrné materiály (metodická příručka pro vzdělávání k udržitelné kariéře, pracovní listy do výuky, databáze infomačních zdrojů).

Nadace České spořitelny s příspěvkem *Program Den pro školu za propojení škol a odborníků z praxe*

Jedná se o vzdělávací program pro všechny druhy a stupně škol v ČR. Může se jednat např. o workshop, projektovou hodinu nebo exkurzi pracoviště odborníka. Program propojuje školy a jejich žáky s odborníky tradičních i nových profesí. Odborníci/specialisté se zúčastňují programu z vlastní iniciativy, jako dobrovolníci. Databáze odborníků je dostupná na webových stránkách a pedagogové a jejich

žáci mají možnost jejich výběru podle svých potřeb, cílů apod. Program je pro školy bezplatný, je realizován od podzimu 2021 a funguje pod záštitou MŠMT.

Asociace výchovných poradců s příspěvkem Kongresové dny výchovného poradenství za dlouhodobou podporu, síťování a vzdělávání výchovných poradců v oblasti kariérového poradenství

Bez této podpory by kariérové poradenství ve školách bylo ještě větší popelkou, než je v současnosti. Implementace kariérového poradenství ve školách vyžaduje spolupráci a podporu všech učitelů a učitelů ve školách, nezávisle na tom, jaká je jejich odbornost, zařazení nebo pracovní náplň. Asociace výchovných poradců je skvělým příkladem spolupráce i pro ostatní asociace a sdružení pedagogů – a nejen pedagogů.

Hlavní ceny získaly následující příspěvky:

Aspekt, z.s. s příspěvkem Virtuální realita: Nové obzory pro kariérové poradenství a podporované zaměstnávání za citlivé začlenění technologií do poradenského procesu

Příspěvek neziskové organizace Aspekt popisuje tréninková videa určená pro žáky a studenty se speciálními vzdělávacími potřebami. Interaktivní tréninková 360° videa pro použití ve virtuální realitě podle potřeb klientů služby Podporované zaměstnávání a pro práci s žáky a studenty se speciálními vzdělávacími potřebami v oblasti kariérového poradenství si pracovníci/pracovnice neziskové organizace Aspekt sami vytvářejí a využívají je **při individuální práci či skupinové práci s nimi. Zážitek ve virtuální realitě pomáhá hlavně k lepší představě o práci, sebepoznání, pro trénink potřebných dovedností a otevírá cestu další spolupráci.**

IQ Roma servis, z.s. s příspěvkem Kariérové centrum IQ Roma servisu – komplexní služby pro důstojné uplatnění Romů a Romek na trhu práce za komplexní přístup ke klientům/klientkám

IQ Roma servis je nezisková organizace, která poskytuje komplexní služby pro Romy a Romky a osoby sociálně vyloučené nebo sociálním vyloučením ohrožené z Jihomoravského kraje. Kariérové centrum pomáhá nalézat Romům a Romkám důstojné zaměstnání s férovými podmínkami, místo nízkokvalifikované práce na zkrácené úvazky. S postupem času a novými úspěšnými projekty v oblasti zaměstnanosti měla organizace příležitost založit celkem dvě pobočky Kariérového centra, kde se klienti a klientky setkávají s odborným týmem kariérových poradkyň. V případě potřeby je na kariérové poradenství navázáno i právní poradenství, pomoc s řešením diskriminace v zaměstnání a dlouhodobé poradenství. Komplexnost přístupu je evidentní z rozsahu nabízených různých druhů služeb.

CKP Zlínského kraje s příspěvkem Centrum kariérového poradenství a jeho činnosti k rozvoji poradenství ve školách za systematickosti rozvoje kariérového poradenství

Centrum kariérového poradenství (CKP) podporuje a facilituje komplexní a systematický rozvoj kari-

erového poradenství ve školách Zlínského kraje. Jedná se např. o vzdělávání pedagogických pracovníků v oblasti kariérového poradenství, přípravu na zkoušky podle Národní soustavy kvalifikací (připravili již 25 poradců/-kyň), poskytování kariérového poradenství, metodickou pomoc a metodické materiály, krajský portál o vzdělávání Zkola nebo o prevenci předčasných odchodů (metodika SAFE ARRIVAL). CKP klade důraz na propojení dvou klíčových souvisejících oblastí: na podporu pedagogů a rozvoj jejich potřebných kompetencí a na rozvoj kompetencí žáků/žákyň. Cílovou skupinou jsou pedagogové, školní psychologové, kariéroví a výchovní poradci ZŠ a SŠ.

ZŠ Chotěšov za příspěvky *Den v práci a Kariérové poradenství na ZŠ Chotěšov za celoškolní a dobře přenositelné služby kariérového poradenství*

Kariérová poradkyně Hana Dufková představuje kariérové poradenství na základní škole jako celek – skupinové i individuální poradenství, projektová dopoledne, odborné exkurze a další akce včetně akce pro žáky 9. ročníku, kteří společně s rodiči stráví jeden pracovní den. Metody skupinového kariérového poradenství jsou voleny dle věku žáků a jejich součástí je vždy i sebereflexe. Výstupy poradenství si mohou žáci zakládat do portfolia. Služby kariérového poradenství jsou kontinuální a propojené do různých předmětů a aktivit školy (třídnické hodiny, družina).

Aktivita Den v práci umožňuje žákům poznat pracovní pozice v praxi a podporuje komunikaci o tématu volby povolání mezi žáky a rodiči s provazbou do anglického jazyka. Aktivita přispívá k budování vztahů a spolupráce mezi rodinou a školou, školou a širší komunitou. Společné sdílení podporuje sebereflexi jako důležitou dovednost pro řízení kariéry.

OA VOŠ Brno s příspěvkem *Ve dvou se to lépe táhne! za otevřenou komunikaci při nastavování služeb kariérového poradenství*

Koordinátorky kariérového poradenství Zuzana Adamová a Miroslava Smutná shrnují významné aspekty zavádění kariérového poradenství ve škole. Nastavení služeb postavily zejména na transparentní a účinné komunikace mezi sebou, s vedením a s dalšími pedagogy školy. Společně jako tandem kariérových poradkyň a učitelek na Obchodní akademii v Brně během jednoho roku rozběhly komplexní systém kariérového poradenství, který je integrován do všech školních aktivit. Kariérové poradenství je poskytováno všem žákům a má podporu vedení školy.

Linda Hadaš Honskusová ze ZŠ Vitae s příspěvkem *Implementace kariérového vzdělávání do obou stupňů základní školy skrz kariérové kompetence za aktivní přístup k rozvoji kariérového poradenství na škole*

Linda Hadaš Honskusová představila školní koncepci/pojetí KVP na základní škole jako příklad dobré praxe. Jedná se o komplexní pojetí kariérové výchovy. Na základě vize školy byly stanoveny kariérové kompetence. Ty se pak propisují do výuky a aktivit na obou stupních školy. Kariérové témata jsou implementována do předmětů a zároveň na druhém stupni do konkrétních kariérových lekcí. Důležité je také zapojení dalších partnerů (absolventů, rodičů, SŠ, ÚP) a sběr zpětné vazby od různých aktérů kariérového poradenství.

Autorky

Mgr. Alice Müllerová

Národní pedagogický institut ČR, Centrum Euroguidance
alice.muellerova@npi.cz

doc. PhDr. Iva Kirovová, Ph.D.

Česká asociace psychologů práce a organizace, z. s.
Sdružení pro kariérové poradenství a kariérový rozvoj, z. s.
iva.kir@email.cz

Citujte

Kirovová, I. & Müllerová A. *Národní cena kariérového poradenství 2024*. Kariérové poradenství v teorii a praxi [online], 26(24), str. 5-9. Dostupné z <https://www.euroguidance.cz/publikace.html>

NÁRODNÁ CENA KARIÉROVÉHO PORADENSTVA 2024 - SLOVENSKO

Miloš Šiška

Súťaž Národná cena kariérového poradenstva má za sebou na Slovensku už 16 ročníkov, podobne ako v Česku. Ide o najväčšie podujatie v oblasti kariérového poradenstva na Slovensku, ktoré každoročne oceňuje to najlepšie, čo sa v kariérovom poradenstve deje. Záverečná konferencia, na ktorej prebieha slávnostné odovzdanie ocenení, je zároveň príležitosťou spoznať sa osobne, inšpirovať sa a nadviazať nové spolupráce. Na nasledovných riadkoch nájdete stručné zhrnutie 16. ročníka súťaže za slovenské Euroguidance centrum.

Súťaž organizuje slovenské Euroguidance centrum v spolupráci s partnermi: so Združením pre kariérové poradenstvo a rozvoj kariéry, so Zastúpením Európskej komisie na Slovensku a za podpory Ministerstva školstva, výskumu, vývoja a mládeže SR. Do súťaže bolo v roku 2024 prihlásených 25 príspevkov aktivít a služieb kariérového poradenstva, ktoré boli realizované naprieč celým Slovenskom.

Príspevky hodnotila porota tvorená ľuďmi z dlhoročnými skúsenosťami a s rôznorodým zázemím, zastúpený bol verejný, súkromný i mimovládny sektor. Každý príspevok bol ohodnotený dvoma osobami podľa vopred stanovených a zverejnených kritérií, a to: formálna kvalita prihlášky, kvalita poskytovaných služieb, orientácia na klienta, inovatívnosť, inšpiratívnosť a prenositeľnosť, efektívnosť a udržateľnosť. Finálne hodnotenie príspevkov prebehlo na spoločnom stretnutí hodnotiacej poroty, počas ktorého sa porota oboznámila s príspevkami a ich hodnoteniami. Počas diskusie boli zvolené 4 organizácie, ktorým sa porota rozhodla udeliť ocenenie.

Ocenenie získalo **Združenie na pomoc ľuďom s mentálnym postihnutím v Slovenskej republike**, ktoré už viac ako 5 rokov prevádzkuje vzdelávaco-rehabilitačné centrum BIVIO s cieľom pripraviť mladých ľudí s mentálnym postihnutím na zamestnanie.

Centrum poradenstva a prevencie Košice získalo ocenenie za Košický kariérový workshopping, ktorého cieľom bola podpora kariérových poradcov a poradkýň, pedagógov a pedagogičiek na školách so zámerom predstaviť kariérové poradenstvo ako príležitosť pre rozvíjanie kariérových zručností žiakov.

Kludia Trochanová získala ocenenie za projekt Cesty budúcností rozvíjajúci sebaopoznanie a zručnosti 21. storočia u žiakov základnej školy počas pilotného 8-mesačného neformálneho vzdelávacieho programu profesijnej orientácie na ZŠ Bajerov.

Gymnázium V. B. Nedožerského v Prievidzi získalo ocenenie za iniciatívu zameranú na zvýšenie povedomia a vzdelania študentov stredných škôl o udržateľných kariérach a environmentálnych vedách a vytvorenie priestoru pre rozvoj hodnôt a postojov podporujúcich udržateľný spôsob života a zodpovedný prístup k životnému prostrediu.

Osobitné ocenenie udelilo aj Združenie pre kariérové poradenstvo a rozvoj kariéry, ktoré sa rozhodlo oceniť **občianske združenie Ženský algoritmus** za príspevky Inspiring Girls a Portál Štúdium STEM zamerané na zvyšovanie študijných aspirácií dievčat a žien a posilniť záujem o vzdelávanie vo vede, technike, inžinierstve a matematike a zvýšiť podiel dievčat v týchto oblastiach štúdia.

O špeciálnom ocenení hlasovali aj účastníci a účastníčky konferencie, ktorí rozhodli, že Cena publika putovala organizácii **Banskobystrický samosprávny kraj** za aktivitu Jeden deň v práci, ktorej cieľom je priblížiť svet práce deťom 6. ročníka základných škôl v kraji.

Príspevky ocenené v 16. ročníku súťaže sú ukážkou toho, že zdrojom inovácií a inšpirácií v poradenstve sú často ľudia pôsobiaci na regionálnych školách, poradenských centrách a v mimovládnom sektore s limitovanými časovými i materiálnymi zdrojmi. Za ich úspechom možno hľadať obrovskú zanosť, iniciatívnosť a autentický záujem pomáhať ľuďom zorientovať sa v dnešnom komplikovanom svete.

Bližšie informácie k oceneným príspevkom sú dostupné na webovej adrese súťaže:

<https://www.euroguidance.sk/nckp/ocenenia/>.

Autor

Miloš Šiška

koordinátor slovenského Centra Euroguidance
milos.siska@saaic.sk

Citujte

Šiška, M. *Národná cena kariérového poradenstva 2024 - Slovensko*. Kariérové poradenství v teorii a praxi [online], 26(24), str. 10-11. Dostupné z <https://www.euroguidance.cz/publikace.html>

ROZVOJ SPOLUPRACUJÍCÍ KOMUNITY

Kateřina Hařková

V příspěvcích Národní ceny kariérového poradenství 2024, s kterými jsem se mohla seznámit jako hodnotitelka, jsem vnímala jedno prostupující téma – téma *spolupráce*. Podobně jako se naše kariéry neodehrávají v izolaci, ale jsou ovlivněny našimi blízkými, inspirujícími osobnostmi i náhodnými setkáními, tak i podpora kariérového rozvoje klientů vychází z jejich vztahů, opírá se o pedagogy a poradce, čerpá i od kolegů či zaměstnavatelů a je ukotvena v rámci podmínek dnešního světa.

Proto se, přirozeně, téma spolupráce objevuje i v přihlášených příspěvcích, kde nabývá rozmanitých forem. Ať už jde o úzkou spolupráci mezi kolegyněmi při poskytování poradenství na střední škole nebo celoškolský přístup k podpoře kariérového rozvoje žáků. Často jde také o spolupráci s dalšími aktéry kariérového rozvoje – rodiči, školami nebo zaměstnavateli. Další formou spolupráce je kolegiální podpora a vzájemné učení, které dlouhodobě podporují např. Kongresové dny výchovného poradenství. Několik příspěvků také odkazuje k využívání technologií, které mohou svým dílem přispívat k efektivnímu kariérovému poradenství. To, že aktéři kariérového poradenství u nás nefungují izolovaně, ale vědomě hledají společná řešení, staví na vzájemné podpoře, spolupráci a učení vnímám jako pozitivní krok v jeho rozvoji.

Kariéra se současně neděje sama pro sebe, je způsobem, jak se vztahujeme ke světu, jak do něj propisujeme naše dovednosti a kvality. Některé příspěvky tedy při poskytování poradenství odkazují ke “spolupráci” s něčím, co nás převyšuje, s planetou, Zemí (tzv. zelené poradenství). Připomínají nám tak, že trh práce není ultimátním cílem našeho snažení, ale že jsou cíle, které jej přesahují – soudržná společnost, udržitelný život na Zemi a mnohé další.

Měla-li bych vybrat konkrétnější témata, která NCKP 25 přináší, našla bych tři.

Rozvoj kariérového poradenství na školách

Zejména vnímám velké úsilí, které stojí za kvalitním poskytováním poradenských služeb na školách. Komunikace s vedením, kolegy, rodiči, žáky a často i externími partnery, provázanost na ŠVP i další aktivity školy, je rozsáhlým úkolem, který dle mého vyžaduje nejen odborné znalosti a zkušenosti, ale také vhodně zvolený jazyk a formu, jakou jsou komunikovány, a schopnost utvářet spolupracující vztahy. Domnívám se, že i odborné veřejnosti známá, několikrát popsaná aktivita vyžaduje promyšlenou a reflektovanou realizaci, která reaguje na atmosféru a možnosti školy i potřeby žáků tak, aby byla smysluplným přínosem pro jejich kariérový rozvoj. Z toho důvodu bych ještě i touto formou ráda ocenila všechny pedagogy a kariérové poradce, kteří podporují kariérový rozvoj svých žáků.

Poděkování však z mého pohledu patří také krajským centrům kariérového poradenství – z nichž některá byla rovněž v soutěži přihlášená - za jejich výraznou podporu, kterou pedagogům a poradcům poskytují. Z mého pohledu mají na rozvoji školního kariérového poradenství velký podíl.

Zelené kariérové poradenství

S ohledem na vědecké poznatky o klimatické změně, ale bohužel i naše rostoucí zkušenosti s jejími dopady, si toto téma zaslouží větší pozornost. Příhláškám, které se tématu zeleného kariérového poradenství věnují, patří poděkování za osvětu v této oblasti. Domnívám se, že jde o nad-oborové, mezirezortní téma, které by se mělo dostat do širšího povědomí a jako odborná komunita bychom k němu měli prostřednictvím Národního poradenského fóra (nebo dalších institucí) hledat společná stanoviska.

Měření dopadů kariérového poradenství

Poslední téma, které bych chtěla na základě příspěvků zmínit, je sledování kvality poradenských služeb na základě sběru dat od různých zapojených aktérů a zpracovávání jejich zpětné vazby. Vnímám, že tato cesta, kterou řada přihlášených poradců a poradkyň realizuje, významně přispívá k rozvoji našeho oboru.

Na závěr bych chtěla poděkovat organizátorům soutěže, která se za 16 let své existence stala nejen nositelem profesionalizace a inovací v kariérovém poradenství, ale také prostorem pro rozvoj komunity, která společně utváří podobu kariérového poradenství u nás.

Autorka

Mgr. Kateřina Hašková

kariérová poradkyně, lektorka a konzultantka, věnuje se kariérovým volbám mladých lidí v kontextu změny klimatu.

katerina.hasek@gmail.com

Citujte

Hašková, K. *Rozvoj spolupracující komunity*. Kariérové poradenství v teorii a praxi [online], 26(24), str. 12-13. Dostupné z <https://www.euroguidance.cz/publikace.html>

PROGRAM KARIÉRNÍ PŘÍPRAVY NA SPŠE JEČNÁ (KARIÉRNÍ PŘÍPRAVA STUDENTŮ JAKO ZÁSADNÍ PRVEK VZDĚLÁVÁNÍ)

Anna Bodnárová

V dynamickém prostředí současného trhu práce je pro střední odborné školy klíčové jak poskytování kvalitního ho vzdělání, tak příprava studentů na vstup do reálného světa práce.

Před pěti lety i vedení naší školy identifikovalo rostoucí potřebu programu kariérního poradenství. První metou bylo vytvořit k již existující pozici koordinátora spolupráce s průmyslem pozici kariérního poradce. Úkolem bylo zaměřovat svou pozornost hlavně na vypracování životopisů budoucích absolventů tak, aby si lépe uvědomovali, že po skončení školy jsou odborně připraveni ucházet se o zajímavé pracovní pozice ve svém oboru. Postupem času začaly k životopisům spontánně přibývat aktivity, které se zaměřovaly hlavně na měkké dovednosti studentů. Dnes, po pěti letech, funguje na škole komplexní program kariérního poradenství.

Se studenty začínáme pracovat už v prvním ročníku. Seznamujeme je s kariérními kompetencemi, dostávají prostor vyzkoušet si prezentační dovednosti, práci v týmu nebo se zamyslet nad svými silnými stránkami.

Ve druhém ročníku organizujeme setkání s úspěšnými absolventy naší školy. V moderované diskusi o své cestě za kariérou absolventi mluví o možnostech uplatnění na pracovním trhu a nabízejí studentům příležitost nahlížet za horizont středoškolského studia. Protože nedílnou součástí pracovního života je i finanční ohodnocení, zařadili jsme do programu také přednášky s názvem Základy finanční gramotnosti. Cílem je upozornit studenty na výhody osobního finančního rozpočtu, na rizika dluhové pasti a vysvětlit jim základní pojmy z bankovního sektoru, které nás pracovním životem provázejí.

Třetí ročník je věnován profesionální sebe prezentaci. Studenti se seznamují s profesní sítí LinkedIn a každým rokem přibývá těch, kteří ve čtvrtém ročníku uvádějí v životopisu odkaz na svůj aktivní LinkedIn profil. Protože ve třetím ročníku studenti svým věkem nabývají právní dospělosti a někteří již mají vlastní projekty, zpřístupňujeme jim navíc i základní informace o podnikání.

Pro ty, kteří směřují na vysoké školy, nechybějí ani informace o studiu a dnech otevřených dveří na fakultách ČVUT.

Celý program vrcholí ve čtvrtém ročníku, kdy se studenti účastní několika klíčových aktivit. Na besedě s personální agenturou se dozvídají, jak se připravit na pracovní pohovor a absolvují instruktáž o tom, jak vytvořit profesionální životopis.

Po úvodní instruktáži studenti vypracují pracovní verzi svého životopisu, na kterou následně získají během individuálních konzultací s kariérním poradcem podrobnou zpětnou vazbu. Po odevzdání finální verze a poskytnutí souhlasu se životopisy zasílají vybraným potenciálním zaměstnavatelům.

Zájem vedení školy poskytovat studentům komplexní podporu kariérního rozvoje umožňuje vytvářet ve škole prostředí, ve kterém se kariérní příprava stává zásadním prvkem vzdělávacího procesu.

Práce na životopisech začíná již ve druhém ročníku na hodinách ČJ a pokračuje ve třetím ročníku na hodinách AJ. Předsedům předmětových komisí kariérní poradce každý rok zpřístupňuje prezentaci s aktualizovanými informacemi o vypracování CV. V tomto školním roce se podařilo vytvořit i první společný dokument, který nabídne jednotné základní instrukce k psaní životopisu a bude k dispozici jak vyučujícím českého a anglického jazyka, tak i studentům.

Škola samozřejmě podporuje účast našich studentů na odborných soutěžích a výstavách. Zahájili jsme výuku předmětu Technický projekt a ve spolupráci s vyučujícími odborných předmětů a kariérního poradce vzniká pracovní verze Dokumentu technických dovedností studentů. Dokument má ambici reagovat na aktuální požadavky trhu práce a nabízet studentům přehled jejich technických dovedností, jež si v průběhu studia osvojili.

Nedílnou součástí kariérního programu je i role koordinátora pro spolupráci s průmyslem. Koordinátor zabezpečuje odborné besedy, exkurze, stáže i brigády, kde mají studenti možnost participovat na reálných projektech, a je garantem Výstavy studentských prací. Jedná se o celoškolskou akci s výjimečnou atmosférou, v rámci níž budoucí maturanti prezentují své projekty před zástupci firem, rodiči i spolužáky. Spolupráce a návaznost koordinátora na práci kariérního poradce se promítá do zprostředkování finální verze životopisů potenciálním zaměstnavatelům. Na základě uděleného souhlasu jen v minulém školním roce získalo 100 absolventů naší školy víc než 1 000 pozvánek na pracovní pohovory.

V uplynulém školním roce se vedení školy rozhodlo posunout program kariérní přípravy ještě dál a začali jsme se prezentovat na profesní síti LinkedIn. Školní stránka má dnes víc než 1 100 sledovatelů a nabízí možnost být v kontaktu jak s našimi absolventy, tak se spolupracujícími firmami, které si z řad našich studentů vybírají zaměstnance.

Co nám tedy ohlédnutí za naším pětiletým programem kariérního poradenství nabízí? Je to určitě radost z toho, jak každým rokem narůstá počet studentů, kteří mají proaktivní zájem cílevědomě pracovat na svojí kariéře, a jak z řad potenciálních zaměstnavatelů stoupá zájem o naše studenty.

Oba trendy jsou důvodem, proč máme jako škola ambici i zájem nadále zkvalitňovat náš program. Věříme, že i díky kariérnímu programu nebude naše škola pro studenty jenom místem vzdělávání, ale i místem osobního růstu a skutečné přípravy na budoucnost.

Autorka

Ing. Anna Bodnárová

kariérová poradkyně, Střední průmyslová škola elektrotechnická, Praha, Ječná
bodnarova@outlook.com

Citujte

Bodnárová, A. *Kariérní příprava studentů jako zásadní prvek vzdělávání. Program kariérní přípravy na SPŠE Ječná. Kariérové poradenství v teorii a praxi [online], 26(24), str. 14-15. Dostupné z <https://www.euroguidance.cz/publikace.html>*

KOMPETENČNÍ PŘÍSTUP JAKO CESTA K ODBOURÁVÁNÍ GENDEROVÝCH STEREOTYPŮ VE VOLBĚ POVOLÁNÍ

Barbora Kreislová a Magdalena Jozová

Abstract:

Genderové stereotypy v oblasti volby povolání stále ovlivňují kariérní rozhodování jednotlivců a přispívají k přetrvávajícím nerovnostem na trhu práce. Kompetenční přístup nabízí efektivní nástroj, jak tyto stereotypy překonat a podpořit jednotlivce v rozvoji jejich profesních aspirací bez ohledu na genderové předsudky.

Kompetenční přístup v kontextu kariérového poradenství se zaměřuje na identifikaci a rozvoj dovedností, schopností a znalostí jednotlivce, přičemž klade důraz na individuální potenciál namísto tradičně genderově podmíněných profesních cest. Tento přístup:

- rozšiřuje možnosti kariérní volby,
- podporuje sebereflexi a uvědomění si vlastních silných stránek,
- pomáhá překonávat internalizované genderové stereotypy.

Výzva, které čelili už mnozí před námi

Na začátku stála výzva. Výzva Ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV) „Genderově nestereotypní volba studijního oboru a povolání“ z Operačního programu Zaměstnanost plus. Výzva to byla ale i pro nás v Krajském centru vzdělávání v Plzni (KCV), protože jsme si nebyli jisti, zda se do tohoto tématu vůbec chceme pouštět, a pokud ano, tak z jaké strany. Nakonec jsme se pustili do studia zdrojů, abychom tématu genderových stereotypů ve volbě povolání dobře porozuměli. A zjistili jsme, že jich existuje opravdu celá řada.

Tématem se zabývá MPSV, které například v projektu 22 % K ROVNOSTI řeší zejména dopady (ne)rovného odměňování na jednotlivce, rodiny, instituce i samotné firmy. Díky tomuto projektu vznikla **Rovná odměna**, kde najdete analytický nástroj Logib umožňující zaměstnavatelům soukromého i veřejného sektoru otestovat míru rovnosti a férovosti odměňování žen a mužů. Je zde také celá řada publikací na podporu rovnosti (zejména) odměňování.

Touto tematikou se zabývá také **Pay Gap**, skvělý podcast Lucky Václavkové a Šárky Homfray o ženách v práci. Diskutují nejen nerovnost v odměňování žen a mužů, ale i téma rodičovské dovolené, sladování soukromého a profesního života nebo pojem „neviditelná práce“.

Genderové stereotypy jsou tématem i pro Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy (MŠMT), samozřejmě v kontextu vzdělávání. Vznikl Plán podpory rovnosti žen a mužů na léta 2021–2024, který stanovil řadu opatření na prohlubování podpory praktického uplatňování rovnosti žen a mužů, mimo jiné i opatření, aby výchovné a kariérové poradenství na ZŠ a SŠ zmírňovalo genderové stereotypy. Kritériem splnění tohoto opatření bylo ale stanoveno pouze aktualizované metodické doporučení k primární prevenci rizikového chování u dětí a mládeže. Další opatření se odrazilo v Národní soustavě kvalifikací (NSK), jež v maximální možné míře zohledňuje principy genderové vyváženosti. Tady je ale patrný nesoulad v komunikaci MŠMT, protože obory v NSK jsou sice genderově vyvážené, ale školní vzdělávací programy (ŠVP) zůstávají stále genderově „nevyvážené“. Genderovou nerovnost ve volbě povolání reflektuje MŠMT přímo na svých stránkách [Gender a vzdělávání, MŠMT ČR](#) řadou grafů.

Nutno dodat, že díky MŠMT a projektu „Buď v pohodě – přemýšlej rovně! – Mladí v práci“ koordinovaného Gender Studies, o. p. s., vznikla velmi kvalitní publikace **Volba povolání bez předsudků** – metodika projektového dne pro základní školy.

Ještě daleko více než ministerstva se této problematice věnují nevládní organizace financované z grantů, jako například Genderové informační centrum [NORA](#), o. p. s., [Otevřená společnost](#), o. p. s., [Nezávislé sociálně ekologické hnutí \(Nesehnutí\)](#) nebo již zmiňované [Gender Studies](#), o. p. s.

NORA například vydala řadu užitečných, srozumitelných a přehledných infografik, z nichž ta věnovaná Nestereotypní volbě povolání velmi dobře vystihuje celou problematiku. Otevřená společnost také už v roce 2007 vydala [Příručku pro genderově citlivé výchovné poradenství](#).

Zdůvodnění našeho přístupu

Zjistili jsme, že velmi mnoho snah na této cestě k odbourání genderových stereotypů cílí na využívání genderově vyváženého a citlivého jazyka, nicméně tyto snahy se nesečkávají s velkým pochopením ani ve školách, ani u generace rodičů současných žáků a žákyň v základních a středních školách. Mnoho lidí vnímá změny v jazyce jako nepřirozené a obtížně osvojitelné, což může vyvolávat odpor nebo neochotu k jejich přijetí. Navíc během posledních několika let vstoupilo do médií a tím i do povědomí lidí téma genderu v kontextu genderových identit, což výrazně polarizuje společnost a vyvolává silné emoce. Častěji se teď lidem při vyslovení slov „gender“ a „genderový“ asociuje spojení s LGBT tematikou, což v kontextu školního prostředí často vyvolává obavy z prosazování ideologie. Někteří vnímají genderově citlivý jazyk jako umělý zásah do běžné komunikace a obávají se, že jeho používání není neutrální, ale naopak součástí širšího ideologického boje. Také se setkáváme s názorem, že vnášení těchto změn do školního prostředí může vést ke zbytečnému rozdělování společnosti nebo odvádět pozornost od jiných priorit ve vzdělávání.

Také jsme byli svědky aktivit, jak motivovat dívky a chlapce ke studiu genderově netypických oborů, které nám ale nepřišly příliš efektivní, jako je zajišťování exkurzí pro dívky v technicky zaměřených firmách a pro chlapce ve zdravotnictví nebo sociálních službách. Exkurze jsou jednorázové a časově omezené a bez dlouhodobější práce s tématem podle nás nemají dostatečný vliv na změnu postojů a přesvědčení. Také vzhledem k formě nepřihlíží k individuálním potřebám a zájmům jednotlivých účastnic a účastníků. Samotné exkurze často postrádají doprovodné aktivity před a po, které by vedly k reflexi toho, co žákyňe a žáci viděli.

Z těchto důvodů jsme usoudili, že k tématu genderově nestereotypní volby povolání chceme zkusit přistoupit ze strany, kterou známe a které se v kariérovém poradenství roky věnujeme – ze strany kompetencí. Naší základní pracovní hypotézou, o kterou jsme opřeli náš projekt „[Posviť si na budoucnost bez předsudků](#)“ bylo, že

pokud dospívající postaví svou volbu oboru na kompetencích – bude vědět, jaké kompetence má a jaké chce rozvíjet, nebude tolik ovlivněn genderovými ani jinými stereotypy. Bude hledat takový obor, který nabízí další rozvoj jeho kompetencí a naučí ho novým, které ho zajímají.

(Pozn.: Projekt *Posviť si na budoucnost bez předsudků* – CZ.03.01.02/00/22_020/0000863, je spolufinancovaný Evropskou unií.)

Zmatení kompetencí

A tady vyvstaly další otázky. Kompetence jsou dobrá cesta, ale jaký kompetenční model využít? Jako organizace, která se zabývá kariérovým poradenstvím, jsme zvyklí pracovat s **kariérovými kompetencemi** a tyto u klientů a klientek rozvíjet. Opíráme se o koncept Career management skills (CMS) postavený na základě teoretických rámců ze Skotska, Finska a na základě našich praktických zkušeností na čtyřech hlavních oblastech – 1) sebepoznávání, 2) informace a poznávání světa, 3) plánování, rozhodování a nalézání záměru a 4) sebevyjádření, síťování a spolupráce, které se navzájem propojují tak, aby dávaly konkrétnímu jednotlivci smysl.

Základní školy, gymnázia a MŠMT pracují ale s **klíčovými kompetencemi**. RVP jich vymezuje osm: 1) kompetence k učení, 2) kompetence komunikační, 3) kompetence osobnostní a sociální, 4) kompetence k občanství a udržitelnosti, 5) kompetence k podnikavosti a pracovní, 6) kompetence k řešení problémů, 7) kompetence kulturní a 8) kompetence digitální.

A pak je tu kompetenční model, se kterým pracuje MPSV, zaměstnavatelé, odborné školy, úřady práce, Národní soustava povolání a Národní soustava kvalifikací. Tento kompetenční model rozděluje **kompetence na odborné, obecné, digitální a měkké**. A každá z těchto čtyř skupin se ještě dále velmi podrobně dělí, takže **centrální databáze kompetencí (CDK)** obsahuje více než 27 tisíc kompetencí.

Po průzkumu desítek webových stránek středních škol se nám zdála volba jasná. Ne že by všechny střední školy měly zpracované nabídky učebních a studijních oborů kompetenčně, ale několik se jich našlo. Vzhledem k tomu, že chceme v projektu ovlivňovat generově nestereotypní volbu oboru střední školy a dalšího studia nebo profesního zaměření, zvolili jsme kompetenční model dle CDK. Ve fázi rozhodování o vlastním profesním směřování je podle nás důležité pracovat s jasnou představou, jaké odborné kompetence daný obor rozvíjí, a moci se zároveň opřít o to, jaké měkké kompetence již mám a mohu v daném oboru využít a rozvíjet. Pojmenování kompetencí usnadňuje hledání oborů, které na moje schopnosti navazují, místo vágních popisů zaměřených na obsah studia se žák/žákyně může soustředit na konkrétní dovednosti, které obor rozvíjí, a porovnat je s tím, co už ovládá. Navíc považujeme také podrobné rozpracování digitálních kompetencí v CDK za dobré pro pochopení jejich důležitosti pro budoucí pracovní trh. Struktura CDK je přehledná a velmi konkrétní a tím snadno uchopitelná pro studující i poradce/poradkyně ze škol.

Aktivity pro všechny zainteresované

Abychom v projektu dosáhli měřitelných změn v uvažování cílové skupiny – žáků a žákyň, tedy snížení vlivu genderových stereotypů, a naopak zvýšení vlivu kompetenčního přemýšlení na volbu oboru a profese, bylo nám jasné, že se musíme kromě samotných dospívajících zaměřit také na dospělé, kteří jejich volbu ovlivňují – tedy na jejich rodiče a jejich vyučující.

Výzkum, který proběhl v projektu Prolomit vlny (Otevřená společnost, 2006), odhalil, že výchovní poradci a poradkyně označují jako typicky ženské vlastnosti starostlivost, emocionalitu, pečlivost, empatii a přizpůsobivost, naopak za vlastnost jednoznačně bližší mužům považují agresivitu. Většina dospělých (vyučujících a rodičů) má i přes domnělý genderově „korektní přístup přesvědčení o univerzálních rozdílech mezi ženami a muži, které má charakter stereotypů. Ačkoli se podle výchovních poradkyň a poradců obory nedělí na dívčí a chlapecké, chlapci se hlásí na zcela odlišné obory než dívky. To je docela logickým důsledkem genderového řádu naší společnosti, který se do nás vepisuje.“

V projektu tedy realizujeme několik různých druhů aktivit pro různé cílové skupiny:

- **Rodiče** – edukace prostřednictvím e-learningového kurzu, informačních materiálů a přímé komunikace nejen v tématu genderových stereotypů, ale také v tématech jako komunikace s dětmi, trendy na trhu práce a kompetenční přístup k volbě povolání.
- **Vyučující a výchovné/kariérové poradkyně a poradci** – vzdělávací programy a metodické materiály jak v tématu genderových stereotypů, aby je uměli poznat, pojmenovat a následně také odbourat, tak v tématu budoucnosti a změn na trhu práce, s čímž souvisejí i změny poradenského přístupu směrem k rozvoji kariérových kompetencí a kompetencím budoucnosti u dospívajících. Zároveň v programech akcentujeme přínos tvorby kompetenčního portfolia pro usnadnění rozhodování žáků a žákyň a ukazujeme způsoby reflexe kompetencí, které mohou využívat ve své praxi.
- **Dospívající** – skupinové zážitkové workshopy, které jim umožní zmapovat a pojmenovat vlastní silné stránky a kompetence a uvědomit si kritéria vlastní volby profesní cesty. Workshopy kombinují individuální a týmovou práci a následně učí účastnice a účastníky reflexi těchto zážitků směrem k tvorbě kompetenčního portfolia.

Snížení vlivu genderových stereotypů na rozhodování dospívajících nezpůsobí jen to, že si je budou uvědomovat oni a dospělí okolo nich. Sníží je lepší uvědomění si sama sebe – co vím a co umím, co mě baví a co mi jde, jaké jsou mé silné stránkypovede k tomu, že budu chtít rozvíjet svůj potenciál bez ohledu na to, zda jde o genderově neobvyklou volbu. Každý člověk má jedinečný soubor kompetencí, díky tomu si může lépe vybrat obor, který odpovídá jeho osobním potřebám a cílům, místo aby se rozhodoval podle stereotypních nebo nejčastějších voleb svých vrstevnic a vrstevníků.

Tuto myšlenku jsme se snažili podtrhnout také tím, že jsme vyhledali a oslovili několik pracujících a studujících, kteří zvolili genderově netypický obor, a natočili jsme s nimi krátká videa mapující jejich volbu. ([Playlist Posviť si na budoucnost bez předsudků na YT](#))

Mají-li dospívající přehled o svých kompetencích a svůj plán rozvoje, pak je podle nás důležité, aby se kompetenční jazyk objevil také tam, kde střední, vyšší odborné a vysoké školy prezentují své obory a kde popisují kompetence svých absolventek a absolventů – na jejich webových stránkách, propagačních materiálech a na akcích typu Dny otevřených dveří nebo různé veletrhy. Snažíme se proto s vyučujícími, kteří se účastní našich vzdělávacích programů, námi organizovaného festivalu středních škol, nebo kteří doprovázejí žáky během workshopů, diskutovat o možných změnách v této prezentaci.

Závěr

Aplikace kompetenčního přístupu v kariérovém poradenství může podle nás významně přispět ke snížení vlivu genderových stereotypů. Klíčové strategie zahrnují:

- **Identifikaci individuálních silných stránek** – pomáhá dospívajícím uvědomit si vlastní kompetence bez ohledu na genderové normy.
- **Prezentaci rozmanitých vzorů** – ukázky úspěšných profesionálů a profesionálek v netypických oborech mohou inspirovat ke změně vnímání.
- **Zaměření na reálné dovednosti** – namísto kategorizace povolání podle genderu se důraz klade na kompetence a požadavky trhu práce.
- **Podporu kritického myšlení** – pomáhá jednotlivcům rozpoznat a reflektovat vliv stereotypů na vlastní kariérní rozhodování.

Kompetenční přístup představuje účinný nástroj pro eliminaci genderových stereotypů v oblasti volby povolání. Jeho aplikace v kariérovém poradenství může podpořit větší profesní rozmanitost a umožnit jednotlivcům naplno rozvíjet svůj potenciál bez omezení daných tradičními představami o genderových rolích.

Uvědomujeme si však, že změna myšlení a odbourávání zakořeněných stereotypů je běh na dlouhou trať. Nečekáme, že se vše promění po jediném workshopu. Naším cílem je větší provázanost aktivit a působení co nejvíce komplexním způsobem, aby se ke kompetenčnímu přístupu dostali dospívající z různých stran a perspektiv. Chceme také rozvíjet nástroje pro vyučující, aby mohli s dospívajícími pracovat na rozvíjení kompetenčního přemýšlení i mimo naše přímé působení. Jen společným a systematickým úsilím můžeme vytvářet prostor pro svobodnější a uvědomělejší volbu povolání, která se opírá o skutečné schopnosti a zájmy jednotlivců, nikoli o genderové škatulky.

Zdroj

Citace: JARKOVSKÁ, Lucie a SMETÁČKOVÁ, Irena. *Příručka pro genderově citlivé výchovné poradenství*. Praha: Otevřená společnost, 2007. ISBN 978-80-87110-00-3. str. 23

Autorky:

Mgr. Barbora Kreislová

Krajské centrum vzdělávání, Plzeň
kreislova@kcv.cz

Mgr. Magdalena Jozová

Krajské centrum vzdělávání, Plzeň
jozova@kcv.cz

Citujte

Kreislová, B. & Jozová, M. *Kompetenční přístup jako cesta k odbourávání genderových stereotypů ve volbě povolání*. Kariérové poradenství v teorii a praxi [online], 26(24), str. 16-20. Dostupné z <https://www.euroguidance.cz/publikace.html>

PLÁNOVÁNÍ A ŘÍZENÍ KARIÉRY / VZDĚLÁVACÍ CESTY ANEB PROČ SE PLÁNOVÁNÍ NĚKDY NEDAŘÍ...

Kamila Koblerová

Cílem tohoto článku je podpořit kariérové poradce zejména na školách (základních i středních) v dobrém nastavení a rozvíjení kariérové kompetence „plánování a řízení kariérové cesty“. Upozornit na úskalí a přehnaná očekávání pedagogů stejně jako poskytnut inspiraci, jak na to? Nedílnou součástí je nabídka uvědomění, jak jako kariérový poradce sám modelují pro své žáky tyto kompetence.

DEFINICE KOMPETENCE Pro začátek si definujme, co taková kompetence vlastně obsahuje a co v sobě skrývá? Schopnost plánovat a řídit vyžaduje dílčí schopnosti, jako např. **schopnost reflexe a sebereflexe, schopnost imaginace / tvorby vize, zvědavost, objevování, rozhodování, soustředění a seberegulaci, schopnost vnitřní motivace, zacílenost, disciplínu/vůli či prosociální chování a hodnotové uvažování.**

BIOLOGIE A NEUROVĚDA Podíváme-li se na výše uvedené schopnosti, z pohledu biologie našeho mozku se jedná o vyšší kognitivní funkce, které se vyvíjejí postupně a jako poslední část naší nervové soustavy – prefrontální část šedé kůry mozkové, která dosahuje plné zralosti a s tím i funkčnosti v rozmezí 21–25 let věku člověka. Je zodpovědná mimo jiné právě za soustředění, chápání, rozhodování, vzpomínání a další výše zmíněné schopnosti.

CÍLOVÁ SKUPINA ZŠ A SŠ Jako kariéroví poradci a poradkyně pracujeme na ZŠ nejintenzivněji s žáky 2. stupně ZŠ ve věku 12–15 let a SŠ 15–19 let, tedy v době, kdy je třeba počítat s teprve se rodící schopností nervové soustavy po výše uvedených schopnostech a naplnění kompetence plánovat a řídit. I mnozí dospělí mají s těmito kompetencemi potíže včetně pedagogů i rodičů, přestože přesáhli věk 25 let. Neznamená to, že bychom měli vzdávat tento cíl, ale je třeba k němu postupně žáky doprovázet a pomalu rozvíjet. A současně je třeba mít na mysli, že jako pedagogové stejně jako rodina modelujeme tyto dovednosti v každodennosti a žáci mohou intenzivně naše kompetence „okoukávat“ a spíše je napodobovat než jich být plně a aktivně schopni.

DALŠÍ OBLASTI, KTERÉ OVLIVŇUJÍ DOVEDNOST PLÁNOVÁNÍ A ROZHODOVÁNÍ

Jako pedagogové jsme tedy nepřímo velmi důležití pro své žáky a jejich schopnost věci rozhodovat, plánovat a řídit tím, jak je budeme vzdělávat a vést a jaký vzor jim ukážeme ve vlastní práci. Obsah a forma výuky, stejně jako osobnost pedagoga, modelují řízení vzdělávání ve vlastních hodinách např. i tím, jak „namícháme“ racionální a logické postupy s těmi kreativnějšími a hravějšími se zapojením těla, obrazotvornosti a smyslů, protože pro každého žáka bude jinak srozumitelný a uchopitelný ten či onen přístup. Stejně jako se při neúspěších žáků něco naplánuvat a dosáhnout cíle budeme potkávat s tím, že narážíme na různou zralost nervové soustavy, na různost a vliv rodičovské výchovy či charakter žáků, což schopnost výše uvedených kompetencí bude výrazně ovlivňovat, a nebude v silách pedagogů ji zásadně změnit. Je třeba si být vědom hranic našeho usilování, a naopak i svého vlivu ve vlastním příkladu i způsobu, jak k této kompetenci žáky vedeme. Zralost nervové soustavy žáků překvapivě můžeme *do jisté míry* ovlivnit svojí zralostí nervové soustavy (schopností klidu a vyrovnanosti) při pedagogické práci.

PŘEDPOKLADY – MOC PEDAGOGA – „SEZENÍ NA VEJCÍCH“

Zásadně však jako pedagog můžu ovlivnit podmínky pro učení se KOMPETNCI plánování a řízení svých žáků. Jak? Mezi základní předpoklady těchto vyšších kognitivních funkcí patří BEZPEČÍ–ČAS–TRIÁDA (TĚLO–MYSL–EMOCE). Jak na to?

Vypůjčím si kariérový pojem Thomase Dienera, švýcarského kariérového poradce a terapeuta, „sezení na vejcích“. Chceme-li se dobrat nějakého cíle, kariérového rozhodnutí či odpovědi, nelze to lehce „udělat“ či jen vymyslet, je potřeba také „sedět na vejcích“, dopřát si tedy ČAS a BEZPEČÍ pro to, aby TĚLO vylíhlo a nechalo vylíhnout se novému životu. Navenek se může zdát, že se nic neděje, ale uvnitř se věci potřebují „vyklubat“/dozrát! Co to konkrétně znamená pro školu, žáky a pedagogy? Pokládat otázky a vysedět odpovědi. Předpokladem je tedy, aby pedagog zajistil BEZPEČÍ a ČAS, tzn. nespoléhat na „sezení v lavici“ a instantní odpovědi na velké otázky. Kariérové otázky jsou otázky, které nelze vyvolat z paměti, z naučeného, ale nechat je opravdu vyvstat i s rizikem, že nevyvstanou plně, v čase, který bychom si přáli, a některé zůstanou navždy tajemstvím, jak jsme k odpovědím dospěli. Vyvstanou často nečekaně (ne jako splněný školní úkol), často mimo školní lavici, v prostředí bezpečí, autenticity, možná i ve škole, ale spíše ve školním klubu, na kroužku, ve volném čase, na výletě s rodinou, při rozhovoru s kamarády, v přírodě... většinou naše já potřebuje pro něco nového nový prostor a pohyb, i ten fyzický. Tzn. škola je ideální jako místo pro tázání a poskytnutí dostatku času pro hledání odpovědi i mimo školu. ČAS znamená poskytnout minimálně PROJEKTOVÝ DEN, TÝDEN, PRÁZDNINY, POLOLETÍ. Anebo nabídnout žákům např. CYKLUS pro hledání a tázání: 1 DEN

VE ŠKOLE – 1 DEN V PŘÍRODĚ – 1 VÍKEND V RODINĚ (S KAMARÁDY), poté REFLEXE VE ŠKOLE. Tzn. ne-dávejte žákům k vyplnění sebelepší kariérové pracovní listy v hodině, natož na známky, tzn. heslo ☺ „NEVYPLŇUJ ŽÁDNÉ PRACOVNÍ LISTY V MINUTÁCH!!! Dopřejte žákům ČAS a BEZPEČÍ. K tomu BEZPEČÍ dodám konkrétně: volte rozmanité PROSTŘEDKY i PODPŮRNÉ OSOBY.

PROSTŘEDKY mohou být pokyny typu: **DISKUTUJ, PTEJ SE, POZORUJ, ZAPISUJ, VŠÍMEJ SI SVÝCH POCITŮ, MYŠLENEK, FOŤ, DĚLEJ KOLÁŽ, MALUJ, TANCUJ, NAHRÁVEJ..., ... DEJ TOMU PŘÍBĚH!** A zaznamenávej do SEŠITU/TABLETU/TELEFONU, vytvářej **PORTFOLIO, KOLÁŽ, FILM, ANIMACI.**

PODPŮRNÉ OSOBY UVNITŘ I VNĚ. Buď o samotě, hledej oporu UVNITŘ SEBE stejně jako MLUV O TOM S LIDMI, KTERÝM DŮVĚŘUJEŠ, KTERÍ TĚ DOBŘE ZNAJÍ A SE KTERÝMI JE TI DOBŘE a NEBUĎ NA TO SÁM.

ZÁVĚREM

SCHOPNOST PLÁNOVÁNÍ A ŘÍZENÍ JE VYŠŠÍ KOGNITIVNÍ SCHOPNOST, KTERÉ JE NERVOVÁ SOUSTAVA PLNĚ SCHOPNA KOLEM 25. ROKU VĚKU. BUĎME TRPĚLIVÍ SE SVÝMI ŽÁKY A PAMATUJME, ŽE TO NENÍ JEN **mentální proces, VEZMĚTE DO HRY TRIÁDU MYSL–TĚLO–EMOCE.**

DEJTE TOMU ČAS – KARIÉROVÉ CÍLE, ODPOVĚDI A ROZHODNUTÍ vyžadují trvání. Vyžadují projít procesem a dopřát si i tzv. „SEZENÍ NA VEJCÍCH“. Odpověď nelze instantně okamžitě vymyslet, odpověď/impulzy přichází i skrze tělo a emoce V BEZPEČNÉM PROSTŘEDÍ O SAMOTĚ I S POMOCÍ OPĚRNÝCH OSOB I MIMO ŠKOLU DOMA, V PŘÍRODĚ, V KLIDU I V POHYBU. Odpověď nelze načasovat.

BUĎTE ŽÁKŮM SAMI VZOREM, JAK S TOUTO SCHOPNOSTÍ/KOMPETENCÍ ZACHÁZÍTE VE VAŠICH HODINÁCH A VE VAŠÍ PROFESI I V ŽIVOTĚ. VAŠE NERVOVÁ SOUSTAVA A SCHOPNOST ZKLIDNIT SE, KONCENTROVAT SE, VYJADŘOVAT SE V POJMECH A ČÍSLECH stejně jako V OBRAZECH, HUDBĚ, PŘÍBĚZÍCH JE VAŠÍ NEJVĚTŠÍ MOCÍ PEDAGOGA.

Autorka:

Mgr. Kamila Koblerová

Krajské centrum vzdělávání a Jazyková škola Plzeň

koblerova@kcv.cz

Citujte

Koblerová, K. *Plánování a řízení kariéry / vzdělávací cesty aneb proč se plánování někdy nedaří...* Kariérové poradenství v teorii a praxi [online], 26(24), str. 21-23. Dostupné z <https://www.euroguidance.cz/publikace.html>

JAK NA VOLBU POVOLÁNÍ BEZ PŘEDSUDKŮ

Adéla Šeredová Purschová

Ministerstvo práce a sociálních věcí vypsalo v rámci Operačního programu Zaměstnanost Plus dotační titul s názvem Genderově nestereotypní volba studijního oboru a povolání. Jeho cílem je zprostředkovat žákům a studentům informace k budoucí profesní dráze nezatížené předsudky o tom, co je vhodné pro muže a co pro ženy, a podpořit jejich vědomé a informované rozhodování. Výzva k předkládání projektů nijak neomezuje konkrétní realizované aktivity, podmínkou však je zpracování evaluace, která ověří dopad uskutečněných opatření. Díky tomu bychom měli být schopni zjistit, které aktivity mají potenciál být účelně použity v širší míře.

Z dotačního titulu bylo podpořeno devět pilotních projektů, tři z nich se staly předmětem analýzy vypracované Národním kontaktním centrem Ženy a věda při Sociologickém ústavu AV ČR. Analýza zhodnotila metody, inovativní kroky a nosné prvky v jednotlivých projektech.

Metody

Analýza projektů byla provedena pomocí smíšeného výzkumu, který zahrnoval několik klíčových metod. Prvním krokem byl rozbor dokumentů jako text výzvy k předkládání projektů, projektové žádosti, zprávy z realizace a podklady k evaluaci. Následovaly polostrukturované rozhovory s realizátory projektů, zaměřené na jejich zkušenosti s praktickou implementací a reflexi procesu. Tyto rozhovory byly podrobeny obsahové **analýze**, která identifikovala hlavní témata jako vnímání genderových stereotypů a inovativní postupy při výběru oborů.

Inovační prvky a specifika projektů

Každý z projektů obsahoval několik inovativních prvků a specifík, které přispěly k jejich úspěchu.

Projekt Girls Labs: Motivační STEM programy pro středoškolačky nabídl účastnicím následující opatření.

- Mentoři/mentorky NTC a Bosch: Tento projekt využíval mentory a mentorky z firem, kteří předávali studentkám znalosti a kompetence relevantní pro aktuální i budoucí trh práce.

- **Technologické pomůcky:** Unikátní využití technologických pomůcek při výuce a workshopech bylo dalším inovačním prvkem, který měl za cíl zvýšit zájem dívek o technické obory.
- **Interaktivní workshopy a kariérní dny:** Tyto aktivity byly zaměřeny na motivaci dívek ke studiu STEM oborů a na překonání genderových stereotypů.

Projekt NOstereotyp na Vysoké škole technické a ekonomické v Českých Budějovicích obsahoval zajímavé prvky z procesního hlediska:

- **Synergický efekt:** Tento projekt kombinoval osvědčené aktivity, jako jsou besedy a workshopy, s novým pohledem na problematiku volby oboru podle sebepoznání a reálných předpokladů.
- **Peer aktivity:** Interakce mezi zaměstnanci a studenty, včetně networkingových akcí a intenzivních workshopů, byly klíčovým prvkem projektu.
- **Metodický dokument:** Projekt vytváří metodický dokument, který popisuje klíčové faktory ovlivňující volbu studijních a profesních oborů a následnou práci s nimi.

Projekt Výběr povolání bez stereotypů v Plzeňském kraji vynikal níže uvedenými specifiky:

- **Provázanost aktivit:** Tento projekt kombinoval besedy, stáže a exkurze s průběžnou zpětnou vazbou od cílových skupin, což umožnilo průběžnou optimalizaci aktivit.
- **Regionální zaměření:** Projekt se zaměřil na přímé propojení oborů s regionem, kde studenti bydlí, což mělo za cíl zvýšit jejich zájem o nestereotypní obory.
- **Stáže a exkurze:** Tyto aktivity poskytovaly studentům reálný kontakt s nestereotypními obory a profesemi.

Nosné prvky

Nosné prvky projektů zahrnovaly několik klíčových aspektů. Základem úspěchu u všech projektů byly **komplexní aktivity** kombinující dlouhodobé působení na cílové skupiny s jednorázovými aktivitami. **Přímý kontakt** studentů s genderově nestereotypními obory a profesemi byl dalším důležitým prvkem, který měl za cíl motivovat studenty k volbě těchto oborů. Významnou a někde trochu opomíjenou se ukazuje potřeba vysvětlit studujícím, co to **genderové předsudky a stereotypy** jsou, a naučit je rozpoznávat, aby s nimi mohli následně pracovat. **Přenositelnost aktivit** byla zajištěna vytvářením metodik a vzdělávacích materiálů dostupných online a šířených prostřednictvím webových stránek projektů.

Závěr

Podpořené projekty ukazují, jak lze inovativními metodami a aktivitami přispět k překonání genderových stereotypů ve volbě studijních oborů a povolání. Identifikované nosné prvky přinášejí cenné poznatky pro budoucí dotační tituly a projekty zaměřené na genderovou rovnost na trhu práce.

Do případných dalších výzev k předkládání projektů je potřeba zakomponovat představení genderových předsudků, stereotypů, vztahů a práce s nimi. Cílem je ošetřit, aby školením prošly všechny skupiny zapojené do procesu hned na začátku. Předejde se tak zbytečné reprodukci stereotypů. Představení různých oborů cílí pouze na skupiny dívek či chlapců. Za zvážení stojí spojení těchto skupin s prací s odlišnou motivací pro každou z nich.

Realizace podobných projektů by měla pracovat i se středně a dlouhodobými dopady a vedle změny preferencí při volbě studijního oboru se zaměřit také na samotné pochopení genderových stereotypů a osvojení si práce s nimi.

Autorka:

PhDr. Adéla Šeredová Purschová, Ph.D.

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR

adela.purschova@mpsv.cz

Citujte

Šeredová Purschová, A. *Jak na volbu povolání bez předsudků*. Kariérové poradenství v teorii a praxi [online], 26(24), str. 24-26. Dostupné z <https://www.euroguidance.cz/publikace.html>

MEZINÁRODNÍ KONFERENCE IAEVG VE FINSKÉ JYVÄSKYLE ZDŮRAZNILA VÝZNAM SYSTÉMOVÉHO PŘÍSTUPU KE KARIÉROVÉMU PORADENSTVÍ

Silvie Pýchová

Již popáté jsem měla možnost zúčastnit se za Českou republiku globální konference, kterou pravidelně pořádá Mezinárodní asociace pro studijní a profesní poradenství IAEVG (*International Association for Educational and Vocational Guidance*). Tentokrát se tato akce, které se účastní kariéroví poradci a výzkumníci z celého světa, uskutečnila ve finské Jyväskylä v termínu 12.–14. listopadu 2024. Pořadatelé byly Finský institut pro výzkum vzdělávání při univerzitě v Jyväskylä společně s finským ministerstvem školství a kultury a ministerstvem hospodářství a zaměstnanosti. Těchto konferencí se pravidelně účastním (pokud se konají v Evropě), protože je to příležitost být součástí globální komunity expertů a stakeholderů, kteří se ve svých zemích angažují v rozvoji kariérového poradenství. Mám zde možnost v koncentrované podobě nahlédnout na témata, kterými se jednotlivé země zabývají v souvislosti s uplatnitelností lidí na trhu práce, a rovněž vidím, že některé problémy týkající se většiny zemí není možné snadno vyřešit.

Letošní ročník nesl podtitul *Riding a Wave of Change* (Na vlně změny) a hlavními tématy byly: *přístupné a na uživatele zaměřené poradenské služby; digitální evoluce v poradenských službách; vysoce kvalitní poradenské služby; rovnost, diverzita a inkluze v poradenských službách; udržitelnost poradenských služeb; meziodvětvová spolupráce a koordinace poradenských služeb; praxe v poradenství založená na důkazech.*

Se svým příspěvkem jsem se přihlásila k tématu *Meziodvětvová spolupráce a koordinace poradenských služeb* a své vystoupení jsem zaměřila na spolupráci nestátní neziskové organizace (Centrum kompetencí) a vysokoškolské instituce (Fakulty humanitních studií Univerzity Karlovy) na kvalifikačním programu pro kariérové poradce v České republice. Ze všech vystoupení je na webových stránkách konference¹ v angličtině publikován sborník abstraktů a k dispozici jsou tam také některé prezentace.

Ne náhodou se konference v loňském roce konala ve Finsku, tato země je totiž nejvíce ukázkovým příkladem systémového přístupu ke kariérovému poradenství, postaveného na mezirezortní a meziodvětvové spolupráci klíčových aktérů. Státní tajemnice z finského Ministerstva hospodářství a zaměstnanosti Elina Pylkkänen v úvodu celé akce upozornila na to, že ve Finsku aktuálně řeší v rámci zelené a digitální tranzice zánik zaměstnání se střední mzdou, pocítují potřebu specializovaných znalostí a podpory rozvoje dovedností a mobility studentů a pracujících, přičemž nikdo nemůže zůstat

¹ <https://peda.net/iaevgconference2024/>

pozadu. To vše je potřeba řešit na národní a regionální úrovni a na úrovni zaměstnavatelů i jednotlivců. Představila nám rámeček, v jehož středu stojí celoživotní poradenství, které je poskytováno napříč sektory a zahrnuje oblasti: vzdělávání a učení; zaměstnanosti a podpory podnikání; poptávky a nabídky na trhu práce a zvyšování úrovně dovedností pracovníků; rozvoje pracovního života; stárnutí populace, nebo naopak podpory mládeže; inkluze; wellbeingu a prevence sociálního vyloučení; integrace a imigrace; rovnosti a nediskriminace a zelené tranzice. Všechny tyto politiky jsou ve Finsku propojené a jejich průsečíkem je právě kariérové poradenství.

Tento přístup ještě podtrhla společná vystoupení zástupců Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (OECD), Mezinárodní organizace práce (ILO), Evropského střediska pro rozvoj odborného vzdělávání (CEDEFOP), Evropské nadace odborného vzdělávání (ETF) a UNESCO, která „jednohlasně“ podporují význam kariérového poradenství jako nutné reakce na rychle se měnící podmínky na trhu práce. Pedro Moreno da Fonseca z Mezinárodní organizace práce ve svém úvodním vystoupení zdůraznil potřebnost kariérového poradenství tímto způsobem: „*Kariérové poradenství stojí na průsečíku veřejných politik a sociálních věcí, tato pozice poskytuje kariérovému poradenství potenciální strategickou roli při přispívání k vytvoření propojených systémů, které budou více posilovat jednotlivce a zranitelné skupiny osob.*“ (Book of Abstracts, IAEVG International Conference 2024, s. 4).

Významná pozornost byla na akci také věnována novému kompetenčnímu rámci pro kariérové poradce, na kterém pracovali výzkumníci z Univerzity v Jyväskylä: Jaana Kettunen (která je zároveň aktuálně prezidentkou IAEVG) a Raimo Vuorinen (bývalý koordinátor Evropské sítě politik celoživotního poradenství ELGPN). Tento rámeček vznikl na základě rozsáhlé konzultace se širokou skupinou zainteresovaných aktérů ve Finsku (od kariérových poradců po vzdělávací instituce, které poskytují vzdělávací programy pro kariérové poradce) a bude mít dopad na podobu kariérového poradenství napříč sektory.

Základní komponenty Kompetenčního rámce kariérového poradce (v překladu do angličtiny *Competency Framework for Career Professionals*) tvoří:

Profesionalita: etické kompetence, kompetence založené na teorii a výzkumu, reflektivní kompetence a komunikační a interakční kompetence;

Práce s klienty: procesní kompetence, poradenské teorie a teorie učení a metodologická kompetence;

Systémový přístup: celoživotní poradenství, kompetence v oblasti systémových teorií, kompetence se síťovat a strategická kompetence.

Zdroj: University of Jyväskylä, *Competency Framework and Assessment tools for Career Professionals*, online: <https://peda.net/careerprof>

Na webových stránkách, kde je tento rámeček publikován, je pak u každé z výše uvedených oblastí ještě podrobně popsáno, jaké konkrétní znalosti, dovednosti či postoje se pod každou kompetencí skrývají a co to konkrétně znamená při práci s klienty. Například pod oblastí *Profesionalita* najdete jako první *Etickou kompetenci*. Pod *Etickou kompetencí* spadají další čtyři kapitoly *Právní a administrativní požadavky*, *Profesní odpovědnost*, *Etické principy* a *Poradenský vztah*. A dále následuje popis, jak se daný požadavek projevuje při práci s klientem. Kompetenční rámeček může posloužit i českým kariérovým poradcům při jejich profesním rozvoji.

Konference IAIEVG trvala tři dny a nabitý program od expertů z celého světa běžel paralelně v sedmi sekcích, takže ani nebylo v možnostech jednoho účastníka absolvovat všechno, proto je skvělé, že je možné se k důležitým informacím a sdělením vracet v publikovaném Sborníku abstraktů (Book of Abstracts). Na závěr bych z něj ráda ocitovala jednu myšlenku amerického profesora Spencera Nilese z College of William & Mary, USA, který měl na konferenci vystoupení jako hlavní řečník, patří totiž k významným osobnostem celosvětového vývoje kariérového poradenství: „*Neautentický život, tedy odpojení od toho, kým skutečně jsme, vede k depresím, hypertenzi, úzkosti, cévním onemocněním, různým formám závislosti, násilí na pracovišti a podobně. Orientace ve výzvách souvisejících se životem/kariérou autenticky vyžaduje přehled, odvahu a vytrvalost.*“ (Book of Abstracts, IAIEVG International Conference 2024, s. 5). Kariérové poradenství bývá často dáváno do souvislosti s tématem wellbeingu a stejně tomu bylo i během této konference v Jyväskylä. Niles Spencer ve svém příspěvku, myslím, velmi jasně vysvětlil, jak tato dvě témata spolu souvisejí a jak nápomocné může být kariérové poradenství, které u klientů rozvíjí vhléd, odvahu a vytrvalost, které jsou potřeba pro to, aby člověk mohl v dnešní době vést autenticky svůj život.

Autorka:

Mgr. Silvie Pýchová, Ph.D.

kariérová poradkyně a spoluzakladatelka Centra kompetencí, členka IAIEVG
silvie.pychova@partnerstvi2030.cz

Citujte

Pýchová, S. Mezinárodní konference IAIEVG ve finské Jyväskylä zdůraznila význam systémového přístupu ke kariérovému poradenství. Kariérové poradenství v teorii a praxi [online], 26(24), str. 27-29. Dostupné z <https://www.euroguidance.cz/publikace.html>

PREDBEŽNÉ DÔKAZY RELIABILITY A VALIDITY SLOVENSKÉHO PREKLADU DOTAZNÍKA CAREER COMPETENCIES INDICATORS „CCI“

PRELIMINARY EVIDENCE OF THE RELIABILITY AND VALIDITY OF THE SLOVAK TRANSLATION OF THE CAREER COMPETENCIES INDICATORS QUESTIONNAIRE

(Empirická štúdia)

PhDr. Ivana Magáčová Žilková, PhD.

Abstrakt

Predkladaný príspevok sa zaoberá problematikou kariérových kompetencií. Cieľom výskumu bolo zrealizovať preklad a predbežné overenie psychometrických vlastností, reliability a validity dotazníka na meranie kariérových kompetencií s názvom Career Competencies Indicators (CCI) so súhlasom autoriek Francis-Smytheovej, Haaseovej, Thomasovej a Steeleovej (2013). V rámci overovania psychometrických vlastností bola hodnotená reliabilita - vnútorná konzistencia, a konštruktové, divergentné a kritériálne dôkazy validity. Overovanie prebehlo na výskumnom súbore 206 zamestnaných osôb s priemerným vekom 29,45. V prípade získavania konštruktových dôkazov validity výsledky konfirmatórnej faktorovej analýzy len čiastočne podporili faktorovú štruktúru nástroja. Adekvátnejšie dôkazy pre konštruktovú validitu poskytujú interkorelácie škál CCI navzájom a vnútroškálové korelácie položiek a škál CCI. Divergentné dôkazy validity boli preukázané prostredníctvom slabých alebo nezvýznamných korelácií škál CCI a osobnostných dimenzií. Kritériálne dôkazy validity boli preukázané prostredníctvom významných korelácií s ukazovateľmi subjektívneho a objektívneho kariérneho úspechu.

Kľúčové slová: kariérové kompetencie, Career competencies indicators, reliabilita, validita

Abstract

The presented paper is focused on career competencies. The aim of the study was to translation and validation of the measurement of career competencies called Career Competencies Indicators (CCI) with agree authors Francis-Smythe, Haase, Thomas and Steele (2013). After translate, the reliability - internal consistency, construct, divergent and criterion validity was assessed. The sample consisted of 206 employed people with an average age of 29.45. The results of Confirmatory factor analysis partially supported the factor structure of the instrument. More adequate evidence for construct validity provide intercorrelations of scales of CCI each other and correlation of items and scales of CCI. Divergent validity was assessed by weak or insignificant correlations scales of CCI and personality dimensions. Criterion related validity was assessed by significant correlations between scales of CCI and indicators of subjective and objective career success.

Key words: career competencies, Career competencies indicators, reliability, validity

Úvod

V dôsledku rastúcej sociálnej zložitosti kariéry stratili svoju linearitu a predvídateľnosť. Tradičné modely kariéry sú nahrádzané modernými modelmi s mnohými zmenami, ktoré sú reakciou na nestabilný trh práce. Zmeny pracovných trhov stále viac narúšajú stabilitu zamestnanosti ako zdroja sociálnej integrácie, pretože zamestnanosť je hlavným zdrojom sociálneho statusu, prestíže, identity, sociálnej participácie jedinca a finančnej nezávislosti (Horáková & Horák, 2013). Táto skutočnosť kladie dôraz na tzv. self-management, čiže vlastné riadenie osobnej kariéry, za čo preberá zodpovednosť jedinca samotný, a v tejto súvislosti sa v psychológii a moderných koncepciách kariéry objavuje koncept kariérnych kompetencií.

Vzhľadom na to, že v súčasnosti sa v kariére kladie dôraz na aktívnu kariérnu aktualizáciu jedinca, je k tomu potrebná jeho určitá kompetentnosť. Z tohto pohľadu sú kariérové kompetencie vnímané ako osobný „self-management“, čiže individuálne riadenie vlastných pracovných a učebných skúseností za účelom dosiahnutia požadovaného kariérového vývinu (Kuijpers, Schyns & Scheerens, 2006). Akkermans et al. (2013) definujú kariérové kompetencie ako vedomosti, schopnosti a zručnosti potrebné pre rozvoj kariéry. Arthurová a Rousseau (2001) považujú kariérové kompetencie za aspekty osobnosti, rovnako podľa Bäckstroma et al. (2020) kompetencie sa celkom priamo týkajú mnohých modelov osobnosti, avšak podľa Francis-Smythe et al. (2013) by kariérové kompetencie nemali byť definované z hľadiska osobnostných rysov, ale z pohľadu aspektov správania. Dôvodom by mohla byť skutočnosť, že osobnostné rysy sú relatívne stabilné dispozície v priebehu času (napr. Kammeyer-Mueller, Judge & Piccol, 2008), zatiaľ čo kariérové kompetencie sa vyznačujú premenlivosťou správania, z čoho vyplýva, že je možné ich ovplyvniť, trénovať, učiť sa im a rozvíjať ich (Akkermans et al., 2013, Francis-Smythe et al., 2013). Kariérové kompetencie iniciujú správanie pri hľadaní zamestnania (Akkermans & Tims, 2017), zároveň pre ne platí, že idú nad rámec technických

a manažérskych zručností, pričom tieto zručnosti a kompetencie sa zameriavajú len na konkrétny pracovný výkon a nie sú postačujúce pre kariérový rozvoj (Lichtenstein & Mendenhall, 2002, Haase & Francis-Smythe, 2007). Kariérové kompetencie sú relevantné pre všetky osoby k rozvoju vlastnej kariéry, bez ohľadu na špecifikáciu práce, ktorú vykonávajú (Kuijpers & Scheerens, 2006), sú potrebné k individuálnym výkonom v priebehu svojej kariéry, k posunu smerom k uspokojivému zamestnaniu, uvedomeniu si svojich schopností, nadania (Beheshtifar & Zare, 2013), k identifikácii svojich vlastných pohnútok a motivácie, k vedomému získavaniu prenosných schopností, aktívnemu budovaniu sietí kontaktov a pod. (Eby et al., 2003), v priebehu celej kariéry, dokonca aj u absolventov a mladých pracovníkov (Akkermans & Tims, 2017). Kariérové kompetencie môžu pôsobiť ako východiskový bod pre aktívny rozvoj zamestnateľnosti a kariéry (Lo Presti, Capone, Aversano & Akkermans, 2022).

Autorky dotazníka Career Competencies Indicators CCI nadväzujú na inteligentný kariérny model preberajú a prijímajú definíciu kariérových kompetencií od Kurza a Bartrama (in Francis-Smythe et al., 2013), ktorí kariérové kompetencie vnímajú ako naučené schopnosti vedúce k úspechu v riadení individuálnej kariéry. Opierajú sa o tzv. inteligentný model kariérových kompetencií (Arthur et al., 1999), nakoľko ich základom je tzv. „knowing“: (1) knowing-why kompetencie; (2) knowing-how kompetencie a (3) knowing-whom kompetencie. Knowing-why kompetencie sú odpoveďou na otázku „prečo“. Súvisia s kariérou motiváciou, osobným významom a identitou. Knowing-whom kompetencie referujú o sieťach a kontaktoch, ktoré súvisia s kariérou, či už v mene organizácie alebo zahŕňajú osobné konexie, budovanie a rozširovanie siete kontaktov na účely súvisiace s kariérou. Knowing-how kompetencie sa týkajú kariérnych zručností a pracovných znalostí, ktoré sa nahromadili v priebehu času, ktoré sú prenosné naprieč organizačným hraniciam, ide o aktívne skúmanie prostredia z hľadiska kariérnych príležitostí a proaktívne plánovanie a dosahovanie kariérnych cieľov (Arthur et al., 1999, 2001; Parker & Arthur, 2004; DeFillippi & Arthur, 2006, Blokker, Akkermans, Tims, Jansen & Khapova, 2019). V iných zdrojoch sa môžeme stretnúť s obdobnou klasifikáciou kariérových kompetencií, s odlišným označením, a to reflexné, komunikačné a behaviorálne kariérové kompetencie (napr. Akkermans & Tims, 2017; Blokker et al., 2019).

Francis-Smythe et al. (2013) vychádzajúc z popisovaného modelu operacionalizovali klasifikáciu kariérových kompetencií, a zároveň vyvinuli a validovali nástroj na jej meranie Career Competencies Indicators (CCI). Popisujú sedem kariérových kompetencií, a to 1. Sebaaprezentácia a hľadanie spätnej väzby, 2. Efektivita súvisiaca s výkonom práce, 3. Stanovenie cieľov a plánovanie kariéry, 4. Sebaopoznanie, 5. Vytváranie siete kontaktov a vzťahov s mentormi, 6. Znalosť firemnej politiky a štruktúr príležitostí, 7. Zručnosti súvisiace s kariérou. Uvedený dotazník CCI bol vyvinutý pod záštitou Univerzity vo Worcesteri pre potreby kariérového poradenstva a slúži k posúdeniu jedincových kariérových kompetencií potrebných pre úspešné riadenie svojej profesionálnej kariéry. Analýza výsledkov dotazníka ponúka vodítko, námety resp. odpovede na otázky, v čom zlepšiť svoje kompetencie potrebné k úspešnému alebo uspokojivému kariérovému vývinu. Pôvodná verzia nástroja vykazuje dobré psychometrické vlastnosti, má zverejnenú ucelenú validačnú štúdiu a spoľahlivé dôkazy validity a reliability podľa kritérií modelu ohodnotenia testu EFPA (2013). Kvôli tomu a vďaka získaniu súhlasu autorov, sme sa rozhodli dotazník adaptovať na slovenské podmienky, keďže v našich podmienkach takýto nástroj chýba. Pre porovnanie s ďalšími nástrojmi merajúcimi konštrukt kariérnych kompetencií uvádzame zhodnotenie ich psychometrických vlastností podľa kritérií modelu ohodnotenia testu EFPA (2013).

Tabulka 1**Prehľad nástrojov na meranie kariérnych kompetencií**

| Nástroj | Počet položiek | Validita | | | | | Reliabilita |
|---------|----------------|----------|--------------------------|--------------|-------------|-------------|----------------------|
| | | Obsahová | Konštruktívna (EFA, CFA) | Konvergentná | Divergentná | Kritériálna | Vnútor. konzistencia |
| 1. | 43 | - | v | v | v | v | v |
| 2. | 21 | v | v | - | v | v | v |
| 3. | 54 | v | v | x | v | - | v |

Poznámka: -, nezisťované; v, uspokojivé; x, neuspokojivé. 1. Career Competencies Indicators CCI (Francis-Smythe et al., 2013), 2. Career Competencies Questionnaire CCQ (Akkermans et al., 2012). 3. Dotazník kariérnych kompetencií (Kuijpers & Scheerens, 2006)

Ciel výskumu

Cielom našej štúdie bolo zrealizovať preklad dotazníka na meranie kariérových kompetencií Career Competencies Indicators (CCI) a overiť psychometrické vlastnosti, reliabilitu a validitu, jeho slovenskej verzie.

Výskumný súbor

Výskumný súbor bol vybraný príležitostným výberom prostredníctvom sociálnych sietí, kde bol zverejnený odkaz na online verziu dotazníka. Účasť na výskume bola dobrovoľná a anonymná, respondenti svojou účasťou potvrdili informovaný súhlas. Cieľovou populáciou boli zamestnané osoby v produktívnom veku, pričom sme sa nezameriavali na konkrétnu profesiu, aj keď sme si vedomí skutočnosti, že určité typy zamestnaní vytvárajú možnosti kariérneho rastu a stimulujú u jednotlivcov rozvoj kariérových kompetencií. Konečný súbor tvorilo 206 respondentov, z toho 100 respondentov pracovalo v štátnom sektore a 106 respondentov v súkromnom sektore. V rámci štátneho sektoru boli najčastejšie zastúpené oblasti školstva, poradenstva a zdravotníctva, a v rámci súkromného sektoru oblasti bankovníctvo, predaj a služby. Čo sa týka pracovnej pozície v rámci hierarchie organizácie, 17,5 % respondentov zastávalo manažérske pozície; 42,6% respondentov predstavovalo vysokokvalifikovaných odborníkov, 39,9% radových zamestnancov. Väčšina respondentov pracovala v Prešovskom a Košickom kraji (82%). Vek respondentov bol v rozmedzí od 19 do 50 rokov ($M = 29,45$; $SD = 7,85$), z toho bolo 74 mužov a 132 žien. Vzdelanie respondentov bolo stredoškolské (30,1%), vysokoškolské 1.stupňa (13,1%), vysokoškolské 2.stupňa (52,9%) a vysokoškolské 3.stupňa (3,9%).

Výskumné nástroje

Dotazník Career Competencies Indicators (CCI) (Francis-Smythe et al., 2013) slúži k posúdeniu siedmych kariérových kompetencií jedinca. Obsahuje 43 položiek rozdelených do 7 škál a to Sebaprezentácia a hľadanie spätnej väzby; Efektivita súvisiaca s výkonom práce; Stanovenie cieľov a plánovanie kariéry; Sebapoznanie; Vytváranie siete kontaktov; Znalosť firemnej politiky; Zručnosti súvisiace s kariérou.

Respondent hodnotí položky na 5-bodovej škále (1–silne nesúhlasím; 5–silne súhlasím). Vyhodnotenie dotazníka spočíva vo vyrátaní hrubého skóre jednotlivých škál, a to súčtom odpovedí príslušných položiek. Výsledné skóre v jednotlivých škálach poskytuje informáciu o tom, v akej miere jedinec disponuje tou ktorou kariérovou kompetenciou. Čím vyššie je hrubé skóre v danej škále, tým vyššia je miera príslušnej kariérovej kompetencie. Reliabilita pôvodnej verzie jednotlivých škál sa pohybuje v rozmedzí $\alpha = .69$ až $.87$.

Pre získanie dôkazov validity sme skúmali aj osobnostné dimenzie a kariérny úspech. Dimenzie osobnosti respondentov boli posudzované prostredníctvom Škály Mini-marker (Saucier, 1994), ktorá hodnotí päť dimenzií osobnosti: otvorenosť voči skúsenosti, svedomitosť, extravertzia, prívetivosť a neuroticizmus. Reliabilita jednotlivých škál sa pohybovala v rozmedzí $\alpha = .75$ až $.89$. Kariérny úspech sme hodnotili prostredníctvom štyroch ukazovateľov. Ako ukazovatele objektívneho kariérneho úspechu boli zvolené plat a počet povýšení. Výška platu bola zisťovaná ako priemerný mesačný čistý plat. Pri analýze počtu povýšení sme vychádzali z ponímania Francis-Smythe et al. (2013), ktorí povýšenie definujú ako pracovný pohyb, ktorý zahŕňa možnosti ako významné zvýšenie rozsahu zodpovednosti, zvýšenie ročného platu, zmeny v úrovni (organizačnej štruktúre) v zamestnávajúcej spoločnosti, vyšší nárok na bonusy alebo viac bonusov. Respondenti v našom výskume mali ku každému z vyššie uvedených možností povýšenia uviesť počet ich dosiahnutia od nástupu do zamestnania, pričom sa pri priemernom počte povýšení zohľadňovala dĺžka praxe. Ako ukazovatele subjektívneho kariérneho úspechu boli zvolené kariérna spokojnosť a vnímaná zamestnateľnosť, k ich hodnoteniu boli použité Škála kariérnej spokojnosti (Career satisfaction scale - Greenhouse, Parasuraman & Wormley, 1990, $\alpha = .88$) a Škála vnímanej zamestnateľnosti (Self-rated (perceived) employability scale - De Cuyper & De Witte, 2008; $\alpha = .81$).

Výsledky

Preklad dotazníka CCI do slovenského jazyka prebiehal v niekoľkých etapách. Po získaní súhlasu autorov dotazníka k vytvoreniu jeho slovenskej verzie bol zahájený proces prekladu, ktorý prebiehal v spolupráci s odbornými prekladateľmi a konzultáciami s autormi. O preklad boli požiadaní dvaja odborní prekladatelia, a z ich čiastočne sa líšiacich prekladov bol vytvorený zjednotený preklad, ktorý prešiel proof-readingom lektora jazykovej školy.

Reliabilita

V rámci overovania reliability nástroja sme sa zamerali na hodnotenie jeho vnútornej konzistencie pomocou výpočtu koeficientu Cronbachovej alfy pre jednotlivé škály dotazníka CCI. Hodnoty Cronbachovej alfy pre jednotlivé škály sa pohybujú v rozmedzí .74 až .89.

Validita

Konštruktové dôkazy validity boli získavané viacerými spôsobmi, pomocou konfirmačnej faktorovej analýzy (ďalej CFA), interkoreláciami jednotlivých škál navzájom a koreláciami jednotlivých položiek so škálami. Pomocou CFA bola overovaná 7-faktorová štruktúra modelu CCI. Čo sa týka sily náboja jednotlivých položiek, ktoré sýtili svoje faktory, pohybovala sa v rozmedzí .34 až .85, preto možno zhodnotiť, že dostatočne reprezentujú škálu, ku ktorej sú priradené (napr. Tabachnick & Fidell, 1996; Stevens, 2002; Meyers et al., 2006). V Tabuľke 2 uvádzame charakteristiky modelu CCI (model FIT).

Tabuľka 2

Charakteristiky modelu Dotazníka kariérnych kompetencií (N=259)

| | Df | χ^2 | χ^2/df | CFI | GFI | TLI | RMSEA | SRMR |
|---------------------------|-----|------------|-------------|-----|-----|-----|-------|------|
| Pôvodný model | 839 | 1930,13*** | 3.41 | .80 | .74 | .78 | .08 | .09 |
| Modifikovaný model | 836 | 1706,92*** | 2.88 | .84 | .78 | .82 | .07 | .09 |

Poznámka: *** $p < .001$

Pri CFA platí, že faktorová štruktúra modelu je podporená, ak je splnených niekoľko podmienok modelu fit, a to nesignifikantný chi-kvadrát (chi-square), normed chi-square (χ^2/df) ≤ 3 , comparative fit index (CFI) $\geq .90$, goodness-of-fit index (GFI) $\geq .90$, Tucker-Lewis index (TLI) $\geq .90$, root mean square error of approximation (RMSEA) $\leq .08$, standardized root mean square residual (SRMR) $\leq .06$ (napr. Tabachnick & Fidell, 1996; Kline, 1998; Hu & Bentler, 1998; Schermelleh-Engel et al., 2003). Ako je z výsledkov zjavné, pôvodný model vykazoval chudobné charakteristiky (model fit). Z toho dôvodu sme pristúpili k modifikácii modelu, ktorá spočívala v pripustení kovariancií medzi chybami merania položiek 3 párov položiek na základe Modification Indices a teoretickej doložitelnosti. Charakteristiky modelu sa po tejto modifikácii zlepšili. Chi-kvadrát bol síce signifikantný, ale vzhľadom na svoju

citlivosť na veľkosť vzorky, je to pri vzorke nad 200 respondentov bežný jav (napr. Schermelleh-Engel et al., 2003). Ukazovateľ χ^2/df dosiahol hodnotu 2.88, čo spĺňa požiadavku ≤ 3 . Akceptovateľné hodnoty dosiahol tiež ukazovateľ RMSEA $\leq .08$. Ukazovatele SRMR, CFI, GFI a TLI sa oproti pôvodnému modelu zvýšili, ale k akceptovateľným hodnotám sa len približovali. Hoci Jin, Ye & Watkins (2012) obhajujú obdobne vysoké hodnoty ako dostatočne vysoké a akceptovateľné, nemožno naše výsledky považovať za spoľahlivý dôkaz validity. Pri získavaní ďalších konštruktových dôkazov validity bol zrealizovaný výpočet interkorelácií medzi jednotlivými škálami CCI (tab.3).

Tabulka 3

Interkorelácie medzi škálami CCI

| | CCI_E | CCI_G | CCI_K | CCI_N | CCI_O | CCI_C |
|-------|-------|---------|---------|---------|---------|---------|
| CCI_S | ,132' | ,470*** | ,332*** | ,607*** | ,484*** | ,549*** |
| CCI_E | | ,253*** | ,544*** | ,050 | ,370*** | ,331*** |
| CCI_G | | | ,513*** | ,490*** | ,447*** | ,539*** |
| CCI_K | | | | ,283*** | ,588*** | ,463*** |
| CCI_N | | | | | ,468*** | ,560*** |
| CCI_O | | | | | | ,457*** |

Poznámka: *** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p \leq .05$; CCI_S - Sebaaprezentácia a hľadanie spätnej väzby; CCI_E - Efektivita súvisiaca s výkonom práce; CCI_G - Stanovenie cieľov a plánovanie kariéry; CCI_K - Sebaopoznanie; CCI_N - Vytváranie siete kontaktov; CCI_O - Znalosť firemnej politiky; CCI_C - Zručnosti súvisiace s kariérou

Korelácie medzi škálami CCI sú štatisticky významné a dosahujú hodnoty od .13 do .60. Výnimkou je korelácia medzi škálou Efektivita súvisiaca s výkonom práce a škálou Vytváranie siete kontaktov, ktorá nie je štatisticky významná ($p = .48$).

V rámci získavania dôkazov validity sme ďalej predpokladali, že budú preukázané silné (korigované) korelácie položiek s celkovým skóre škály, ku ktorej patria. Korigované znamená, že samotná položka je pred výpočtom celkového skóre škály odstránená (Džuka, 2014). V prípade korelácie medzi škálou Sebaaprezentácia a hľadanie spätnej väzby a jej položkami boli zistené korelačné koeficienty .60 až .80. V prípade korelácie medzi škálou Efektivita súvisiaca s výkonom práce a jej položkami boli korelačné koeficienty v rozmedzí .78 až .84. Pre škálu Stanovenie cieľov a plánovanie kariéry a jej položky boli zistené korelácie o sile .61 až .87. Medzi škálou Sebaopoznanie a jej položkami boli zistené korelačné koeficienty .75 až .83. Korelácie medzi škálou Vytváranie siete kontaktov a jej položkami dosahovali hodnoty .68 až .78. Pre škálu Znalosť firemnej politiky a jej položky boli zistené korelácie o sile .67 až .74. V prípade škály Zručnosti súvisiace s kariérou boli zistené

korelačné koeficienty v rozmedzí .66 až .79, s výnimkou poslednej položky C7, ktorá korelovala so svojou príslušnou škálou stredne silno ($r=.46$).

V procese overovania validity dotazníka sme získavali aj *divergentné dôkazy* a to pomocou zisťovania korelácií medzi CCI a nástrojom merajúcim odlišný konštrukt. Zvoleným konštruktom odlišným od kariérových kompetencií boli osobnostné vlastnosti (napr. Francis-Smythe et al., 2013), preto boli zisťované korelácie medzi škálami CCI a oblasťami osobnostného dotazníka Saucier 's Mini-Marker (tab.4).

Tabulka 4

Korelácie medzi škálami CCI a osobnostnými dimenziami

| | Extraverzia | Prívetivosť | Svedomitosť | Neurotizmus | Otvorenosť |
|-------|-------------|-------------|-------------|-------------|------------|
| CCI_S | ,320*** | ,027 | ,117 | ,144* | ,226*** |
| CCI_E | ,191** | ,427*** | ,449*** | ,282*** | ,321*** |
| CCI_G | ,268*** | ,126 | ,202** | ,155* | ,297*** |
| CCI_K | ,275*** | ,271*** | ,407*** | ,280*** | ,432*** |
| CCI_N | ,245*** | -,056 | ,078 | ,095 | ,161* |
| CCI_O | ,340*** | ,113 | ,271*** | ,253*** | ,334*** |
| CCI_C | ,233*** | ,199** | ,309*** | ,364*** | ,362*** |

Poznámka: *** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p \leq .05$; CCI_S - Sebaprezentácia a hľadanie spätnej väzby; CCI_E - Efektivita súvisiaca s výkonom práce; CCI_G - Stanovenie cieľov a plánovanie kariéry; CCI_K - Sebapoznanie; CCI_N - Vytváranie siete kontaktov; CCI_O - Znalosť firemnej politiky; CCI_C - Zručnosti súvisiace s kariérou

Medzi škálami CCI a osobnostnými dimenziami boli zistené buď nesignifikantné vzťahy ($p = .07$ až $.70$), alebo slabé signifikantné vzťahy ($r = .14$ až $.36$). Výnimku tvoria stredne silné korelácie ($r = .40$ až $.45$), a to medzi škálou Efektivita súvisiaca s výkonom práce a dimenziami prívetivosť a svedomitosť; a medzi škálou Sebapoznanie a dimenziami svedomitosť a otvorenosť voči skúsenosti.

Pri získavaní *kriteriálnych dôkazov validity* sme vykonali výpočet korelácií (tab.5) medzi škálami CCI a ukazovateľmi subjektívneho a objektívneho kariérneho úspechu (SKÚ a OKÚ).

Tabulka 5

Korelácie medzi škálami CCI a ukazovateľmi SKÚ a OKÚ

| | Kariérna spokojnosť | Vnímaná zamestnateľnosť | Plat | Počet povýšení |
|-------|---------------------|-------------------------|-------|----------------|
| CCI_S | ,353*** | ,220** | ,117 | ,284*** |
| CCI_E | ,167* | ,046 | ,017 | ,126 |
| CCI_G | ,443*** | ,310*** | ,052 | ,287*** |
| CCI_K | ,334*** | ,197** | ,124 | ,244* |
| CCI_N | ,324*** | ,290*** | ,101 | ,262*** |
| CCI_O | ,358*** | ,330*** | ,115 | ,313*** |
| CCI_C | ,379*** | ,245*** | ,165* | ,295*** |

Poznámka: *** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p \leq .05$; CCI_S - Sebaprezentácia a hľadanie spätnej väzby; CCI_E - Efektivita súvisiaca s výkonom práce; CCI_G - Stanovenie cieľov a plánovanie kariéry; CCI_K - Sebapoznanie; CCI_N - Vytváranie siete kontaktov; CCI_O - Znalosť firemnej politiky; CCI_C - Zručnosti súvisiace s kariérou

Z tabulky vyplýva, že všetky škály CCI sú v signifikantnom vzťahu s kariérnou spokojnosťou, vnímanou zamestnateľnosťou a počtom povýšení. Plat bol v signifikantnom vzťahu len so škálou Zručnosti súvisiace s kariérou. Škála Efektivita súvisiaca s výkonom práce bola v signifikantnom vzťahu len s kariérnou spokojnosťou.

Diskusia

V našom výskume sa nám podarilo preukázať niekoľko dôkazov reliability a validity preloženého nástroja. Dôkaz o reliabilite bol poskytnutý prostredníctvom overenia vnútornej konzistencie nástroja. Koeficienty Cronbachovej alfy pre jednotlivé škály sa pohybovali v rozmedzí .74 až .89, a teda poukázali na adekvátnu až dobrú vnútornú konzistenciu škál nástroja (zhodnotenie podľa manuálu EFPA, 2013). Takéto dôkazy o vnútornej konzistencii dotazníka pomocou výpočtu Cronbachovej alfy ponúkli tiež Francis-Smythe et al. (2013) vo svojej štúdii, pričom $\alpha = .69$ až $.87$.

V rámci overovania validity boli získavané konštruktové, divergentné a kritériálne dôkazy. Pri overovaní faktorovej štruktúry dotazníka pomocou CFA bolo zistené, že model nespĺňa adekvátne hodnoty, hoci charakteristiky modelu sa po modifikácii zlepšili, stále nedosahovali plne akceptovateľné hodnoty, preto to nemožno považovať za úplný dôkaz pre podporu faktorovej štruktúry. V ďalších krokoch overovania validity nástroja sa nám však podarilo získať niekoľko konštruktových dôkazov.

Jeden z nich spočíva v zistených stredne silných vzájomných vzťahoch medzi škálami dotazníka. Jednotlivé škály dotazníka navzájom štatisticky významne korelovali ($r = .13$ do $.60$), z čoho vyplýva, že jednotlivé škály síce merajú rovnaký konštrukt, ale každá škála meria odlišnú, dostatočne ohraničenú oblasť, resp. kariérovú kompetenciu. Zároveň boli zistené korigované korelácie, jednotlivé položky najsilnejšie korelovali so škálami, do ktorých boli zaradené. Pri získavaní divergentných dôkazov validity sme vychádzali z predpokladu, že kariérové kompetencie sú konštrukty odlišné od osobnostných vlastností (napr. Francis-Smythe et al., 2013), a zistili sme slabé alebo žiadne vzťahy medzi kariérovými kompetenciami a osobnostnými dimenziami ($r = .14$ až $.36$). Zistené korelácie možno považovať za dôkaz divergentnej validity (podľa napr. Francis-Smythe, 2013; EFPA, 2013)

Za ďalší, kritériálny, dôkaz validity možno považovať zistené významné korelácie medzi kariérovými kompetenciami a ukazovateľmi kariérneho úspechu. Korelácie s kariérnou spokojnosťou boli v rozmedzí od $.32$ do $.44$, čo je podľa EFPA (2013) adekvátne až dobrý dôkaz validity, s výnimkou škály Efektivita súvisiaca s výkonom práce, kde bol zistený slabý vzťah $.17$. Rovnako aj Francis-Smythe et al. (2013) zistili, že k predikcii kariérnej spokojnosti významne prispievajú všetky kariérové kompetencie s výnimkou Efektivita súvisiaca s výkonom práce, a tie dohromady vysvetlili 15 % variancie kariérnej spokojnosti. Vzťah medzi kariérovými kompetenciami a kariérnou spokojnosťou potvrdili aj Eby a kol. (2003); Day a Allen (2004), Kuijpers a Scheerens (2006).

Čo sa týka zamestnateľnosti, je jedným z najdôležitejších výsledkov súčasnej kariéry (Wille, De Fruyt & Feys, 2013), pretože predstavuje neustálu potrebu vyhodnocovať svoju situáciu a byť si vedomý svojich pracovných príležitostí pri budovaní kariéry (Tomlinson, Baird, Berg & Cooper, 2018). Výsledky viacerých štúdií potvrdzujú, že koncept vnímanej zamestnateľnosti pozitívne súvisí s kariérovými kompetenciami (napr. Eby et al., 2003; Akkermans, Brenninkmeijer, Huibers, & Blonk, 2013, Lo Presti et al., 2020). V našom výskume boli zistené signifikantné vzťahy medzi vnímanou zamestnateľnosťou a všetkými škálami CCI o sile $.20$ až $.33$, čo sú podľa štandardov EFPA (2013) adekvátne hodnoty. Výnimkou je opäť škála Efektivita súvisiaca s výkonom práce, ktorá nekoreluje signifikantne ani s týmto ukazovateľom, ani s ukazovateľmi OKÚ ($r = .02$ až $.05$), čo je v zhode so zisteniami Francis-Smythe a kol. (2013).

Čo sa týka OKÚ, vo výskume Francis-Smythe et al. (2013) k predikcii platu prispela významne len jedna kompetencia, a to Stanovenie cieľov a plánovanie kariéry, ktorá vysvetlila celkom 11% variancie priemerného mesačného príjmu. Počet povýšení ako ďalšie kritérium OKÚ, významne predikovala tiež len jedna kompetencia a to Znalosť firemnej politiky a štruktúr príležitostí, ktorá vysvetlila 4% variancie. V našom výskume bola jediným prediktorom platu škála Zručnosti súvisiace s kariérou. Ostatné korelácie medzi platom a škálami CCI sú neadekvátne. Za adekvátne však možno považovať korelácie medzi škálami CCI a počtom povýšení ($r = .24$ až $.31$). Z uvedeného vyplýva, že kariérové kompetencie v súlade s kritériami EFPA adekvátne korelujú s kariérnou spokojnosťou, vnímanou zamestnateľnosťou a počtom povýšení, čo možno považovať za adekvátne kritériálne dôkazy validity.

Pomocou zrealizovanej štúdie sa nám podarilo získať niekoľko dôkazov reliability a validity preloženého nástroja, preto ho možno považovať za spoľahlivý na použitie v slovenských podmienkach. Zároveň však považujeme za dôležité zrealizovať rozsiahlejší výskum s potrebnými úpravami dotazníka, napr. odstránenie niektorých položiek, ktoré by mohli zlepšiť model fit, odstránenie škály Efektivita súvisiaca s výkonom práce, ktorá nemá kritériálnu validitu a pod. a overiť psychometrické vlastnosti

upravenej verzii dotazníka na väčšom reprezentatívnejšom výskumnom súbore. V tejto súvislosti nesmieme opomenúť limity nášho výskumu spočívajúce vo výskumnom súbore s heterogénnym zastúpením profesií, a nenormálnou distribúciou niektorých sledovaných premenných a údajov, ktoré museli byť preto upravené metódou logaritmizácie a SQRT.

Záver

V osvetení problematiky kariérových kompetencií venovaná značná pozornosť, v našich podmienkach však nie, z čoho vyplýva absencia validného nástroja na ich meranie. Kariérové kompetencie predstavujú východiskový bod pre aktívny rozvoj kariéry (Lo Presti et al., 2022), preto zdôrazňujeme potrebu nástroja na meranie tohto konštruktu. V prekladanom príspevku sme ponúkli výsledky štúdie spojenej s prekladom a overovaním psychometrických vlastností nástroja na meranie kariérových kompetencií CCI. Preložený dotazník odporúčame vzhľadom na získané predbežné dôkazy validity a reliability využívať jednak vo výskume, ale aj v praxi kariérového poradcu, pracovného psychológa, v oblasti riadenia ľudských zdrojov a pod. Na základe skóre dotazníka môžu administrátori určiť, do akej miery jedinec disponuje jednotlivými kariérovými kompetenciami; poukázať na kompetencie, v ktorých jedinec vyniká, ale hlavne zistiť problematické oblasti a navrhnúť možnosti na ich nápravu či rozvoj za účelom zlepšenia efektívneho riadenia individuálnej kariéry.

Zoznam odkazov

Akkermans, J., Brenninkmeijer, V., Huibers, M., & Blonk, R.W.B. (2013). Competencies for the Contemporary Career: Development and Preliminary Validation of the Career Competencies Questionnaire. *Journal of Career Development*, 40 (3), 245-267. <https://doi.org/10.1177/0894845312467501>

Akkermans, J., & Tims, M. (2017). Crafting your career: How career competencies relate to career success via job crafting. *Applied Psychology: An International Review*, 66 (1), 168-195. <https://doi.org/10.1111/apps.12082>

Arthur, M. B., & Rousseau, D. M. (2001). *The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era*. New York: Oxford University Press.

Arthur, M. B., Inkson, K., & Pringle, J. K. (1999). *The new careers. Individual action and economic change*. London: Sage.

Beheshtifar, M., & Zare, E. (2013). Effect of Spirituality in Workplace on Job Performance. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 5(2), 248-254.

- Bäckström, M., Björklund, F., Persson, R. & Costa, A. (2020). Five-Factor Personality Inventories Have a Competence-Related Higher-Order Factor Due to Item Phrasing. *Frontiers in Psychology*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.557544>
- Blokker, R., Akkermans, J., Tims, M., Jansen, P., & Khapova, S. (2019). Building a sustainable atart: The role of career competencies, career suces, and career shocks in young professionals ´employability. *Journal of Vocational Behavior*, 122, 172-184. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.02.013>
- Day, R., & Allen, T. (2004). The relationship between career motivation and self-efficacy with protégé career success. *Journal of Vocational Behavior*, 64, 72-91. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(03\)00036-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(03)00036-8)
- De Cuyper, N., & De Witte, H. (2008). Perceived chance of a job versus a better job: the relationships with job satisfaction and wellbeing. *Gedrag & Organisatie*, 21(4), 475-492. <https://doi.org/10.5117/2008.021.004.008>
- DeFillippi, R.J., & Arthur, M.B. (2006). The boundaryless career: A competency-based perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 15, 307-324. <http://dx.doi.org/10.1002/job.4030150403>
- Džuka, J. (2014). *Sujektívne hodnotená kvalita života – validita a reliabilita merania*. Prešov: Prešovská univerzita.
- Eby, L.T., Butts, M., & Lockwood, A. (2003). Predictors of success in the era of the boundaryless career. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 689-708. <https://doi.org/10.1002/job.214>
- EFPA Review Model For The Description And Evaluation Of Psychological And Educational Tests (2013). *Test Review Form And Notes For Reviewers*. Version 4.2.6. <https://doi.org/10.7334/psicothema2013.97>
- Francis-Smythe, J., Haase, S., Thomas, E., & Steele, C. (2013). Development and Validation of the Career Competencies Indicator (CCI). *Journal of Career Assessment*, 21 (2), 42-57. <https://doi.org/10.1177/1069072712466724>
- Greenhaus, J.H., Parasuraman, S. & Wormley, W.M. (1990). Effects of Race on Organisational Experience, Job performance Evaluations, and Career Outcomes. *Academy of Management Journal*, 33 (1), 64-86. <https://doi.org/10.2307/256352>
- Haase, S., & Francis-Smythe, J. (2007). Career Competencies – A New Approach to Successful Individual Career Development. In: *British Psychological Society’s 2007 Occupational Psychology Conference*, 9th January - 10th January, 2007, Bristol, England. <https://eprints.worc.ac.uk/id/eprint/270>
- Horáková, M., & Horák, P., (2013). Zaměstnatelnost skupin ohrožených nezaměstnanosti na současných trzích práce. In: *Sociológia* 45, č. 2, s. 128-149.
- Kammeyer-Mueller, J.D., Judge, T.A., & Piccolo, R.F. (2008). Self-esteem and extrinsic career success: Test of a dynamic model. *Applied Psychology*, 57 (2), 204-224. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2007.00300.x>

Kuijpers, M., & Scheerens, J. (2006). Career Competencies for the Modern Career. *Journal of Career Development*, 32 (4), 303-319. <https://doi.org/10.1177/0894845305283006>

Kuijpers, M., Schyns, B., & Scheerens, J. (2006). Career Competencies for Career Success. *The Career Development Quarterly*, 55 (2), 168-178. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2006.tb00011.x>

Lichtenstein, B. & Mendenhall, M. (2002). Non-linearity and response-ability: Emergent order in 21st-century careers. *Human Relations*, 55 (1), 5-32. <https://doi.org/10.1177/0018726702055001604>

Lo Presti, A., Capone, V., Aversano, A., & Akkermans, J. (2022). Career Competencies and Career Success: On the Roles of Employability Activities and Academic Satisfaction During the School-to-Work Transition. *Journal of Career Development*. 49(1), 107-125. <https://doi.org/10.1177/0894845321992536>

Parker, P., & Arthur, M. B. (2004). Coaching for Career Development and Leadership Development: An Intelligent Career Approach. *Australian Journal of Career Development*, 13(3), 55-60. <https://doi.org/10.1177/103841620401300311>

Tomlinson, J., Baird, M., Berg, P. & Cooper, R. (2018). Flexible careers across the life course: Advancing theory, research and practice. *Human Relations*, 71(1), 4-22. <https://doi.org/10.1177/0018726717733313>

Wille, B., De Fruyt, F. & Feys, M. (2013). Big Five Traits and Intrinsic Success in the New Career Era: A 15-year Longitudinal Study on Employability and Work-Family Conflict. *Applied Psychology*, 62 (1), 1-50. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2012.00516.x>

Autorka

PhDr. Ivana Magáčová Žilková, PhD.

Prešovská univerzita v Prešove, Filozofická fakulta
ivana.magacovazilkova@unipo.sk

Autorka, PhDr. Ivana Magáčová Žilková, PhD., pôsobí na Inštitúte psychológie Filozofickej fakulty Prešovskej univerzity v Prešove, kde vyučuje psychologické disciplíny so zameraním na oblasť všeobecnej, sociálnej a školskej psychológie. Výskumne sa zaoberá problematikou kariérového poradenstva a metodologickým otázkam validácie výskumných a diagnostických nástrojov.

Citujte

Magáčová Žilková, I. Predbežné dôkazy reliability a validity slovenského prekladu dotazníka Career Competencies Indicators „cci“. Kariérové poradenství v teorii a praxi [online], 26(24), str. 30-42. Dostupné z <https://www.euroguidance.cz/publikace.html>

METODY A PŘÍSTUPY KARIÉRNÍHO PORADENSTVÍ K ZAHRANIČNÍM STUDENTŮM VYSOKÝCH ŠKOL

Hana Trávníčková

Abstrakt

Kariérní poradenství hraje klíčovou roli v podpoře studentů vysokých škol při orientaci na trhu práce a plánování jejich budoucí profesní dráhy. Tento článek se zaměřuje na specifické výzvy a potřeby zahraničních studentů, kteří často čelí kulturním a jazykovým bariérám. Na základě literární rešerše vědeckých článků jsou představeny přístupy a metody kariérního poradenství aplikované v různých částech světa, včetně Ameriky, Asie, Evropy a Afriky. Výstupy článku mohou inspirovat jak praxi, tak i podpořit další výzkum v této oblasti.

Klíčová slova: kariérové poradenství, zahraniční studenti, vysoké školy

Abstract

Career counselling plays a vital role in supporting university students in navigating the labor market and planning their future career paths. This article focuses on the specific challenges and needs of international students, who often face cultural or linguistic barriers. Based on a literature review of scientific articles, the paper presents approaches and methods of career counselling applied in various regions of the world, including the Americas, Asia, Europe, and Africa. The findings of this article may serve as an inspiration for practical implementation or further research.

Keywords: career counselling, international students, universities

Úvod

V dnešní době globalizace, technologického pokroku a rostoucí poptávky po kvalifikované pracovní síle čelí firmy i jednotlivci řadě výzev (World Economic Forum, 2023). Po celém světě **mají** studenti vysokých škol možnost využívat kariérního poradenství. V České republice jsou veřejné vysoké školy povinny poskytovat poradenství zaměřené na uplatnitelnost absolventů na pracovním trhu, jak stanovuje zákon o vysokých školách č.111/1998 Sb., v aktuálním znění.

Hlavním cílem tohoto příspěvku je na základě literární rešerše odborných vědeckých článků zkoumat, jak je problematika kariérového poradenství pro univerzitní studenty řešena v různých státech, se zvláštním důrazem na kariérní poradenství zaměřené na zahraniční studenty. Příspěvek přináší inspiraci z různých kontinentů světa. Následující části popisují metodologii studie a shrnují výsledky literární rešerše, na závěr je uvedeno doporučení pro praxi a seznam použité literatury.

Metodika studie

Autorka zvolila ke svému zkoumání databázi Web of Science, která představuje globálně uznávaný zdroj vědeckých publikací napříč širokým spektrem oborů, s převahou článků v anglickém jazyce, ale také v dalších světových jazycích. Klíčovým vyhledávacím parametrem bylo sousloví v anglickém jazyce „career counselling foreign student university“ (kariérní poradenství zahraniční student univerzita). Analýza v databázi Web of Science identifikovala 20 relevantních publikací publikovaných v období od roku 2005 do roku 2024. Pro doplnění rešerše dále autorka využila databáze Scite, kde byla aplikována shodná klíčová slova. Téma bylo zkoumáno z různých úhlů pohledu s využitím analytických nástrojů dostupných v rámci této platformy. Podrobné výsledky provedené literární rešerše jsou prezentovány v následující kapitole.

Výstupy literární rešerše

Kariérní poradenství poskytuje studentům vysokých škol klíčovou podporu při informovaném rozhodování o své budoucí profesní dráze. Napomáhá jim orientovat se na trhu práce, sledovat aktuální trendy a zároveň odhalovat svůj individuální potenciál pro uplatnění v současném pracovním prostředí (Adli et al., 2024). V rámci poradenství je nezbytné zohlednit také kulturní aspekty (Arthur & Popadiuk, 2010) a motivaci studentů. Použití motivačního rozhovoru představuje v tomto kontextu vhodný a efektivní nástroj (Rochat & Rossier, 2016). Klíčové je zajistit vysokou kvalitu poskytovaných služeb, které studentům pomohou nejen informovaně plánovat svou kariéru, ale také podniknout konkrétní kroky, jako je vytvoření profesionálního životopisu a motivačního dopisu (H. L. Nguyen et al., 2024).

Studie z Kanady ukazují, že zahraniční studenti přinášejí na univerzity nové pohledy, zvyšují kulturní různorodost a obohacují akademické prostředí (Kim et al., 2024). Současně však mohou čelit diskriminaci, zejména kvůli rase nebo národnosti, což se výrazně týká studentů z Asie. Univerzita v Montrealu se snaží tuto situaci zmírnit poskytováním kariérového poradenství, které zahrnuje podporu při integraci na trhu práce a přizpůsobení se kulturním rozdílům (Soares et al., 2023).

Zahraníční studenti se mohou navíc potýkat oproti ostatním studentům například s jazykovými bariérami, finančními problémy a stresem spojeným s vízy a imigrací (Domínguez et al., 2022). Na druhou stranu prokazují vysokou flexibilitu a schopnost efektivně zvládat náročné situace. Podobné závěry byly potvrzeny také studií autorů Soares et al., 2023.

Kariérní poradenství postupně nabývá na významu také v Číně, a to zejména u Ph.D. studentů, u nichž bylo zjištěno, že snižuje stres a podporuje jejich profesní vyhlídky (Wang et al., 2019). Na Tchaj-wanu jsou v rámci kariérního poradenství využívány kariérní diagnostické nástroje, které pomáhají studentům lépe porozumět svým schopnostem a propojit je s možnostmi na trhu práce (Ching & Chao, 2013). Ve Vietnamu se kariérní poradenství zaměřuje na vyprávění životních a profesních příběhů, což umožňuje hlubší porozumění individuálním ambicím studentů (L. T. Nguyen et al., 2018).

Africké univerzity kladou důraz na kariérní poradenství zaměřené na kognitivní zpracování informací. Například univerzita v Ugandě podporuje studenty při zpracování kariérních potřeb prostřednictvím systematického poradenství (Nsubuga et al., 2023). Na univerzitě v Johannesburgu se programy zaměřují na znevýhodněné studenty a jejich specifické potřeby (Eseadi, 2023).

Evropské univerzity dlouhodobě podporují kariérní poradenství i pro zahraniční studenty a propojují se například pomocí organizací, jako je Euroguidance (Gončárová, 2015). Příkladem dobré praxe pro kariérní poradenství pro zahraniční studenty je například skupinové kariérní poradenství v anglickém nebo rodném jazyce, které může univerzita poskytnout zahraničním studentům, kdy jim tento přístup usnadňuje integraci a snižuje kulturní bariéry (IAEVG, 2020).

Závěr

Kariérní poradenství je klíčovou součástí podpůrných služeb na vysokých školách (Adli et al., 2024; H. L. Nguyen et al., 2024). Tento příspěvek přináší vybrané metody a přístupy ke kariérovému poradenství z různých zemí světa a je nezbytné, aby tyto služby byly poskytovány také zahraničním studentům (Domínguez et al., 2022; IAEVG, 2020; Soares et al., 2023). Pro Ph.D. studenty, kteří často bývají i ze zahraničí, může mít poskytování kariérního poradenství zásadní přínos, a to zejména v oblasti snižování stresu a zlepšování profesních perspektiv (Wang et al., 2019). Počet vědeckých článků, které se zaměřují přímo na zahraniční studenty a jejich potřeby v oblasti kariérního poradenství na vysokých školách, je však poměrně nízký a toto zjištění může sloužit jako podnět pro další výzkum v této oblasti.

Seznam literatury

111/1998 Sb., 1. 1. 2024, aktuální znění, informativní znění systému e-Sbírka. (b.r.). Získáno 25. červenec 2024, z <https://www.e-sbirka.cz/sb/1998/111?zalozka=text>

Adli, A. H. T., Mahmud, M. I., Amat, S., & Sahid, S. (2024). Malay Translation of Attitudes Toward Career Counselling Scale for University Students in Malaysia. *Qubahan Academic Journal*, 4(2), Article 2. <https://doi.org/10.48161/qaj.v4n2a457>

- Arthur, N., & Popadiuk, N. (2010). A Cultural Formulation Approach to Career Counseling With International Students. *Journal of Career Development*, 37(1), 423–440. <https://doi.org/10.1177/0894845309345845>
- Domínguez, D. G., Cheng, H.-L., & De La Rue, L. (2022). Career Barriers and Coping Efficacy with International Students in Counseling Psychology Programs. *The Counseling Psychologist*, 50(6), 780–812. <https://doi.org/10.1177/00110000221097358>
- Eseadi, C. (2023). Career counselling models and services for students with specific learning disabilities. *KONSELOR*, 12(1), 1–16. <https://doi.org/10.24036/020231216-0-86>
- Gončárová, E. (2015). *Kariérní služby na univerzitách*. Dům zahraniční spolupráce pro Centrum Euroguidance.
- Ching, G. S., & Chao, P.-C. (2013). Career Inclination of University Students in Taiwan. In G. Lee (Ed.), *2013 2ND INTERNATIONAL CONFERENCE ON SOCIAL SCIENCE AND EDUCATION (ICSSE 2013), PT 1* (Roč. 46, s. 72–77). Information Engineering Research Inst, USA. <https://www.webofscience.com/wos/woscc/full-record/WOS:000345563800014>
- IAEVG. (2020). *Career Guidance for Inclusive Society: Conference Proceedings from the 2019 Conference of the International Association for Educational and Vocational Guidance (IAEVG)*. https://iaevgconference2019.sk/wp-content/uploads/2020/03/IAEVG-Conference-Proceedings-2019_FINAL-compressed.pdf
- Kim, A. H., Buckner, E., & Montsion, J. M. (Ed.). (2024). *International students from Asia in Canadian universities: Institutional challenges at the intersection of internationalization, inclusion, and racialization* (First edition). Routledge.
- Nguyen, H. L., Dam, A. T. V., & Ha, L. T. K. (2024). Evaluation of the organization and effectiveness of career counseling for Vietnamese high school students. *Humanities and Social Sciences Letters*, 12(2), Article 2. <https://doi.org/10.18488/73.v12i2.3755>
- Nguyen, L. T., McDonald, M., Mate, S., & Taylor, G. (2018). Advancing a cross-cultural narrative approach to career counselling: The case of Vietnam. *Australian Journal of Career Development*, 27(2), 65–71. <https://doi.org/10.1177/1038416218780069>
- Nsubuga, H., Osborn, D. S., & Brookens, Q. (2023). Meeting Ugandan university students' career needs using cognitive information processing model. *The Career Development Quarterly*, 71(3), 238–250. <https://doi.org/10.1002/cdq.12329>
- Rochat, S., & Rossier, J. (2016). Integrating motivational interviewing in career counseling: A case study. *Journal of Vocational Behavior*, 93, 150–162. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.02.003>
- Soares, R. de O., Magnan, M.-O., Liu, Y., & Araneda, F. M. (2023). Voices from Chinese International Students on Resources Offered by Montreal Universities. In *International Students from Asia in Canadian Universities*. Routledge.

Sun, V. J., & Yuen, M. (2012). Career Guidance and Counseling for University Students in China. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 34(3), 202–210. <https://doi.org/10.1007/s10447-012-9151-y>

Wang, X., Wang, C., & Wang, J. (2019). Towards the contributing factors for stress confronting Chinese PhD students. *International Journal of Qualitative Studies on Health and Well-being*, 14(1), 1598722. <https://doi.org/10.1080/17482631.2019.1598722>

World Economic Forum. (2023). *The Future of Jobs Report 2023* (2023. vyd.). World Economic Forum. <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2023/>

Implikace pro praxi

Článek zdůrazňuje potřebu poskytování kariérového poradenství na vysokých školách i pro zahraniční studenty. Tato skupina totiž často čelí různým stresovým faktorům, jako jsou kulturní nedorozumění nebo diskriminace.

Poděkování

Tento článek byl podpořen SGS grantem uděleným Technickou univerzitou v Liberci.

Autorka

Hana Trávníčková

Technická univerzita v Liberci, Česká republika
hana.travnickova@tul.cz

Citujte

Trávníčková, H. *Metody a přístupy kariérového poradenství k zahraničním studentům vysokých škol*. Kariérové poradenství v teorii a praxi [online], 26(24), str. 43-47. Dostupné z <https://www.euroguidance.cz/publikace.html>