



Kariérové kompetence v otázkách a možných odpovědích

Kariérové kompetence (též dovednosti pro řízení vlastní kariéry, Career Management Skills) umožňují (nejen) mladým lidem orientaci v sobě samém, ve vzdělávacích příležitostech i ve světě práce a vybavují je dovednostmi, jak si vytvořit či najít uplatnění ve společnosti.

V západních společnostech se zaměření na rozvoj kariérových dovedností rozvíjí od 70. let minulého století (srov. Beková & Grajcár, 2012), u nás patří tento koncept spíše k novějším. Diskuzi o kariérových kompetencích v ČR vedeme tedy především s oporou v zahraničních zdrojích, které popisují různé modely kariérových kompetencí vycházející ze vzdělávacích systémů jednotlivých států. Při návrhu revize Rámcových vzdělávacích programů v roce 2019 byl koncept kariérových kompetencí zahrnut i do Podkladové studie vzdělávací oblasti Člověk a svět práce (Lichtenberková, Chalouš & Dostál, 2019), která shrnuje řadu inspirativních příkladů ze zahraničí.

Při studiu dostupných zdrojů narazíme na některé otázky související se začleňováním konceptu kariérových kompetencí do vzdělávání:

1. Jaké je postavení kariérových kompetencí v rámci kurikula?

I když nejsou kariérové kompetence v Rámcovém vzdělávacím programu explicitně ukotveny lze je intuitivně najít na různých úrovních RVP:

- v cílech vzdělávání,
- v rámci rozvoje klíčových kompetencí a odpovídajících výchovných a vzdělávacích strategií;
- v rámci jednotlivých vzdělávacích oblastí, a to na úrovni vzdělávacích a výchovných strategií, očekávaných výstupů a učiva, např. Člověk a svět práce;
- v rámci průřezových témat, zejména Osobnostní a sociální výchova formulované v přínosech jednotlivých průřezových témat i v jejich tematických okruzích;

Jak již bylo uvedeno výše o uvedení kariérových kompetencí do kurikula usiluje i Podkladové studie vzdělávací oblasti Člověk a svět práce (Lichtenberková, Chalouš a Dostál, 2019).

Rovněž dokument Hlavní směry vzdělávací politiky ČR do roku 2030+ (Veselý a kol., 2019) zmiňuje potřebu kvalitního kariérového vzdělávání směřujícího k rozvoji kariérových kompetencí (především v kontrastu k podpoře jednorázových kariérních voleb dalšího stupně vzdělávání).

2. Jaké konkrétní kompetence lze do kariérových kompetencí zařadit?

Výše zmiňovaný dokument Hlavní směry vzdělávací politiky do roku 2030+ (Veselý a kol., 2019) zdůrazňuje potřebu „Vymezit gramotnost/kompetenci řízení kariéry a vymezit soubor nástrojů, jejichž prostřednictvím budou žáci schopni dosahovat vymezenou úroveň této gramotnosti/kompetence na úrovni předškolního, základního i středního vzdělání kulturní relevance kariérových kompetencí.“ (s. 42).

Proces definování kompetencí řízení kariéry se může opírat o existující zahraniční zdroje při nutném zohlednění jejich relevance i v českém kontextu. Podmínkou pro jejich definování by měla být širší odborná diskuze a sdílená shoda nejen na procesu vymezení kariérových kompetencí, ale i na jejich výsledné podobě.

3. Jakými nástroji lze kariérové kompetence ve škole efektivně rozvíjet?

Školy jsou unikátním prostorem pro rozvoj kariérových kompetencí, neboť zajišťují přístup ke kariérovému vzdělávání pro všechny žáky, bez ohledu na jejich původ. Někteří autoři však poukazují



na riziko dílčího rozvoje kariérových kompetencí, tedy že jim není věnována pozornost v plném rozsahu. Rizikem mohou být také formálně deklarované programy, které však nejsou plnohodnotně naplňovány v praxi.

Důležitou podmínkou pro rozvoj kariérových kompetencí je společný přístup všech pedagogů školy. To může zajistit např. vytváření portfolia žáků, v nichž by si žáci zaznamenávali činnosti z formálního i neformálního či informálního učení. Portfolio uvádí jako jeden z prvků rozvoje kariérového poradenství také Veselý a kol. (2019).

4. Jakým způsobem lze rozvoj kariérových kompetencí u žáků ověřovat?

Otázka ověřování kariérových kompetencí se (přirozeně) odvíjí od jejich definice a operacionalizace. Kvalitní nástroje ověřující zda žáci opravdu nabývají kariérových kompetencí mohou podpořit rozvoj účinných programů kariérového vzdělávání, včetně kvalitních stáží.

Jednou z možných cest by mohlo být hodnocení postavené na autoevaluaci žáků, které je vlastně také nedílnou součástí portfolia zmiňovaného výše.

5. Jakým způsobem lze vyvážit individualistický rozměr konceptu kariérových kompetencí?

V posledních letech kritika kariérových kompetencí upozorňuje na nedostatečné zohlednění socio-ekonomickým vlivů na kariéry lidí, což může vést k jejich stigmatizaci v případě, že mají problémy s uplatněním ve společnosti či na trhu práce.

Otázkou je také již výše zmíněná relevance kariérových kompetencí – ať už ve smyslu přenosu kariérových kompetencí z jednoho kulturního okruhu do jiného či potenciální riziko redukce individuálních kariérových cílů dle očekávání a tlaku mainstreamu, trhu práce, apod.

Pro vyvážení těchto rizik by měli být poradci obeznámeni s externími proměnnými kariérového vývoje a osvojit do své poradenské praxe perspektivu sociální spravedlnosti.

Použité a další doporučené zdroje:

Beková, L., & Grajcár, Š. *Zručnosti pre riadenie vlastnej vzdelávacej a profesijnej dráhy a ich rozvoj v sektore vzdelávania*. Bratislava: SAAIC, Centrum Euroguidance, 2012.

Lichtenberková, K., Chaluš P., & Dostál, J. *Podkladová studie Člověk a svět práce*. NUV: Praha, 2019.

Martinkovičová, L., & Hašková, K. *Common thematic areas within selected CMS frameworks and their reflection in context of social justice*. Paper at the IAEVG Conference in Bratislava 2019.

Veselý, A., a kol. *Hlavní směry vzdělávací politiky ČR do roku 2030+. Pracovní verze ze dne 31. 10. určená k diskusi*. MŠMT: Praha, 2019.

Blueprint for Life/Work Designs [Word]. c2006, poslední revize 15. 10. 2006 [cit. 2016-06-10].

Career Development Benchmark - Tertiary. A Set of Quality Benchmarks for Career Development Programmes and Services in New Zealand Tertiary Organisations [online]. c2012, poslední revize 11. 9. 2012. [cit. 2016-06-10]. Wellington: Careers New Zealand. 40 p. ISBN: 978-0-908996-35-3. Dostupné z: <https://www.careers.govt.nz/assets/pages/docs/tertiary-career-development-benchmarks.pdf>



EVROPSKÁ UNIE
Evropské strukturální a investiční fondy
Operační program Výzkum, vývoj a vzdělávání



Projekt „Implementace Krajského akčního plánu rozvoje vzdělávání pro území Zlínského kraje“
Registrační číslo projektu: CZ.02.3.68/0.0/0.0/16_034/0008497

Career Management Skills Framework for Scotland [online]. c2012, poslední revize 29. 6. 2012 [cit. 2016-06-10]. Dostupné z: https://cica.org.au/wp-content/uploads/career_management_skills_framework_scotland.pdf

Guidance for Life: An Integrated Framework for Lifelong Guidance in Ireland [online]. c2007, poslední revize 14. 02. 2007 [cit. 2016-06-10]. Dostupné z: http://www.nationalguidanceforum.ie/documents/NGF_Guidance_for_Life%20final.pdf

Australian Blueprint for Career Development [online]. c2010, poslední revize 30. 7. 2014 [cit. 2016-06-10]. Canberra: MCEETYA. ISBN 978-0-642-77953-3. 83p. Dostupné z: https://docs.education.gov.au/system/files/doc/other/australian_blueprint_for_career_development.pdf

National Career Development Guidelines (NCDG) Framework [online]. c2008, poslední revize 9. 4. 2008 [cit. 2016-06-10]. Dostupné z: http://www.ncda.org/aws/NCDA/asset_manager/get_file/3384?ver=16587