



INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Kariérový management v průběhu života



Kariérový management v průběhu života

Anotace

Cílem je zorientovat kariérového poradce v problematice kariérového managementu v průběhu vlastního života. Popsány jsou základní principy řízení vlastní kariéry (pracovního i soukromého života), zapojení těchto principů do výuky vč. informací o kariérovém koučinku. Uvedeny jsou příklady a aplikace zejména ze zahraničí (Anglie, Kanada, USA). Oblast sladění soukromého a pracovního života je rozebrána zejména z hlediska rizikových faktorů jako např. závislost na práci.

Profil absolventa

Absolvent umí popsat sociálně-ekonomický kontext potřeby rozvoje dovedností, které pomáhají řídit pracovní a osobní život každého člověka.

Absolvent tohoto tématu zná definici „kariérového managementu“. Zná význam termínu „kariérový koučink“ a „career management skills“.

Absolvent má základní informace o principech kariérového managementu resp. o dovednostech potřebných ke správné volbě a následnému úspěšnému řízení kariéry během celého života. Je schopen tyto dovednosti popsat a členit.

Absolvent je schopen téma kariérového managementu uchopit, jak z pohledu jednotlivce, tak společnosti, dále jak z pohledu zaměstnance, tak zaměstnavatele, tak žáka resp. studenta.

Absolvent chápe důvod zapojení prvků kariérového managementu do výuky ve školách. Toto téma chápe v souvislosti se vzdělávací oblastí Člověk a svět práce.

Absolvent je schopen popsat základní projevy závislosti na práci a určit, jak jí předejít. Absolvent chápe důvody akcentu na sladění osobního resp. rodinného a pracovního života a chápe úzké provázání těchto dvou sfér.

Obsah

Anotace	2
Profil absolventa	2
Obsah	2
Úvod	4
Ekonomicko-sociální kontext.....	5
Definice základních pojmů	8
Kariérové poradenství	8
Kariérové vzdělávání	8
Kariérový management	8
Dovednosti pro řízení vlastní kariéry	10
Dovednosti absolventů	10
Dovednosti v zahraničí	12

Dovednosti pohledem rámců pro kariérové vzdělávání	15
Kariérový management.....	19
Jednotlivec vs. společnost.....	21
Kariérový management ve výuce	22
Způsob zapojení kariérového managementu do výuky.....	23
Kariérový koučink	23
Zaměstnanec vs. zaměstnavatel	25
Sladění pracovního a rodinného života.....	26
Závěr	27
Informační zdroje	28

Úvod

V současném rychle měnícím se světě začíná být klíčovým prvkem k úspěšnému přežití dobře a rychle se rozhodovat.

Nejen rozvoj komunikačních a informačních technologií způsobil, že změny přicházejí rychleji po sobě, jsou často velmi intenzivní a obtížně predikovatelné, s velkými důsledky jak pro společnost, tak pro jednotlivce.

Doby, kdy se na základě jednoho rozhodnutí jedince, jakou školu vystuduje, odvíjela plynule celá další kariérní dráha, jsou nenávratně pryč. Volba školy (střední nebo vysoké) je jistě stále ještě důležitá a může kariéru jednotlivce významně nasměrovat. Nejde však o jediný klíčový milník, který určí kariéru jednotlivce jednou provždy.

Lidé v současném světě musí být schopni reagovat a rychle se umět rozhodovat a vyhodnocovat situaci, jak v globálním, tak regionálním měřítku. To, co se v současné době děje např. na automobilovém trhu v Číně, může v řádech několika měsíců ovlivnit lokální trhy práce v jednotlivých regionech v ČR.

Pomáhat vyhodnocovat situaci, predikovat trendy, a to zejména na trhu práce, nám pomáhají různé instituce, jak státní, tak soukromé. Shromažďují, analyzují data, poskytují informační servis. Mezi těmito institucemi figurují i ty, které se zabývají přímo kariérovým poradenstvím. Kariéroví poradci či kariéroví koučové umí tyto informace propojit s „osobním příběhem“ klienta a hledat s ním pro něj optimální kariérní volbu. Ne každý ovšem kariérového poradce nebo kariérového kouče v životě vyhledá.

Jak tedy zajistit, aby se maximum lidí dokázalo s proměnlivostí dnešní doby (nejen na trhu práce) vyrovnat? Jednou z možných odpovědí může být podpora kariérového managementu resp. podpora rozvoje dovedností potřebných k řízení vlastní kariéry u každého jednotlivce (tzv. career management skills). Tyto dovednosti by si měl každý člověk osvojovat a zdokonalovat po celý život, a to již od útlého věku. Cílem propagátorů kariérového poradenství je do budoucna dostat do povědomí všech lidí základní principy a prvky aktivního řízení vlastní kariéry.

Žádoucí je, aby se principy kariérového managementu dostaly do výuky na všech školách, na všech stupních. Prostor je u nás k tomu např. v rámci vzdělávací oblasti Člověk a svět práce. Učitelé musí být schopni vysvětlit žákům a studentům, že nejen jejich volba školy, nejen jejich studijní výsledky, ale také osobnostní charakteristiky a schopnost sám aktivně řídit svůj osobní i profesní život jsou klíčem k úspěšnému přežití v dnešní proměnlivé společnosti. Učitelé by měli aktivně podporovat rozvoj těch schopností a dovedností, které toto řízení osobního a profesního života usnadňují a zefektivňují. Inspirací mohou být zahraniční modely popisující, které dovednosti k řízení kariéry a v jakém rozsahu by měli získávat žáci, studenti, dospělí v jednotlivých životních fázích.

Pouze ti, kteří budou schopni analyzovat situaci, vyhodnotit důsledky a podle nich se rozhodovat, budou mít šanci uspět dle vlastních představ. Nejde zde pouze o soutěž na trhu práce, ale také o spokojenost se svou prací a o schopnost úspěšně sladit pracovní život s osobním resp. rodinným. Pouze vybalancování obou oblastí vede ke kvalitnímu a spokojenému životu, jak v práci, tak doma.

Ekonomicko-sociální kontext

Téma kariérový management v průběhu života je v současné době více a více populární. Nárůst zájmu o tuto problematiku lze přičíst ekonomicko-společenským změnám, jak v globálním, tak v českém měřítku.

Bez pochopení důležitých změn ve světě, lze obtížněji pochopit potřebu řídit svůj život podle principů kariérového managementu a podporovat dovednosti potřebné k volbě kariérové dráhy.

Po druhé světové válce, kdy začíná obecně celkový rozvoj ekonomik ve světě (zejména pak v Evropě a USA), začínají se novými trendy ve společnosti zabývat významní teoretici, zejména sociologové. Sledují významné změny ve společnosti (trendy) a pokouší se o prognózy do budoucna.

Např. A. Toffler se tématem změn ve společnosti zabýval velkou část své kariéry:

- **v 70. letech** uvádí, že naše společnost již překonala éru zemědělskou, industriální a nyní jsme v době postindustriální, která se bude vyznačovat rychlým vývojem, střídajícími se krizemi, kdy lidé budou více a více pod tlakem častých stresových změn
- **v 80. letech** opět v dalších publikacích potvrzuje, že lidé se budou velmi obtížně vyrovnávat s rychlejším životním tempem a větším posunem k důrazu na jedince (oproti důrazu na společnost)
- **v 90. letech** dává důraz na technologickou revoluci, a to zejména v oblasti používání informací, jejichž sdílení a rychlá výměna opět přispívají ke zrychlování společenských změn

Od 80. let sledují tzv. **megatrendy** (tj. velké změny ve společnosti, které významně ovlivňují celý chod světa) také významní prognostici J. Naisbitt a P. Aburdenová, kteří modelují možný vývoj světa právě pomocí těchto megatrendů.

V 80. letech definují tyto velké změny ve společnosti přechodem od jedné fáze k druhé:

- od industriální společnosti k informatizované
- od techniky ke špičkové technice a kvalitě
- od ekonomiky národní k ekonomice světové
- od krátkodobosti k dlouhodobosti (např. v plánování)
- od centralizace k decentralizaci (např. v uspořádání státní správy)
- od pomoci státu ke svépomoci (např. škrtní sociálních dávek)
- od zastupitelské demokracie k demokracii participační
- od hierarchické struktury k sítím a síťově propojeným skupinám
- od (bohatého) severu k (chudému) jihu
- od strnulých společenských pravidel typu „buď anebo“ k vícenásobné volbě

V 90. letech definují trendy nové – pro vstup do nového století:

- prosperující globální ekonomika 90. let
- renesance umění
- výskyt tržního socialismu (např. podnikání v komunistické Číně)
- globální životní styl a kulturní nacionalismus

- privatizace sociálního státu (ne všechny sociální služby zajišťuje stát)
- rozvoj tichomořské oblasti
- desetiletí žen ve vedoucích postaveních
- věk biologie
- oživení náboženství v novém miléniu
- triumf jednotlivce

(Megatrendy světového vývoje, 2008)

V devadesátých letech a v novém tisíciletí se autor J. Naisbitt ve svých dalších prognostických pracích věnoval zejména Asii a Číně.

(Nový obraz budoucnosti, 2000 a China's Megatrends: The 8 Pillars Of A New Society, 2010)

O všech výše uvedených trendech se sice hovoří jako o globálních, ovšem jde o situace, které ovlivňují nejen situaci v ČR, ale mají přímý dopad do regionů a na životy každého jednotlivce.

Proč je tedy vliv těchto tzv. globálních megatrendů v ČR znatelný:

- ČR je součástí světové ekonomiky – zboží, suroviny, služby dovážíme i vyvážíme, zároveň jsme členy různých mezinárodních uskupení s ekonomickými zájmy (např. EU) s přítomností zahraničních investorů, firem a podnikatelů.
- ČR je členem mnoha nadnárodních uskupení s politickými resp. bezpečnostními zájmy (např. NATO)
- ČR je v kontextu světovém považována za relativně bohatou zemi s dobrým životním standardem – je tedy cílem různých skupin emigrantů z celého světa
- ČR je, stejně jako všechny země, ovlivňována změnami v celkovém klimatu Země

Situace ve světě vždy ovlivňovala situace v jednotlivých státech a následně i životy jednotlivců. V současné době je ovšem přenos informací, dat nebo převoz zboží, potravin atp. tak rychlý, rychlejší jsou i dopady světového dění na národní státy, resp. na životy jednotlivců. Lidé musí počítat s tím, že v životě budou svědky mnoha změn, které nemohou ovlivnit, ale mohou se naučit změny zvládat.

Department for Education and Skills, zodpovědný za vzdělávání v Anglii, publikoval v roce 2003 **Národní rámec pro kariérové vzdělávání a poradenství**. V této příručce jsou poskytnuty odpovědi na otázku, jak mohou školy rozvíjet a zajistit lepší program pro kariérové vzdělávání a poradenství tak, aby lépe připravili mladé lidi pro příležitosti, odpovědnosti a zkušenosti, které je čekají v dospělém životě. Reflektuje potřebu mladých lidí vyrovnat se se změnami ve vzdělávání a na trhu práce a hrát aktivnější roli v budování své kariéry. V popředí zájmu je:

- zvyšování vzdělávacích výsledků skrze vyšší motivaci
- vyšší míra inkluze, překonávání stereotypizace a rovnost příležitostí
- větší participace v dalším vzdělávání, včetně vysokoškolského vzdělávání
- lepší schopnosti pro podnikání a zaměstnatelnost
- nižší míra předčasných odchodů ze škol
- ekonomická prosperita jednotlivců i komunit.

(Careers Education and Guidance in England. A National Framework 11-19, DfES, 2003)

O několik let později autoři **Příručky k realizaci rámce pro efektivní kariérové poradenství** aktuální situaci shrnují, že změny v širším globálním kontextu ovlivňují to, jak se mladí lidé učí, jak nazírají na svou kariéru a jak se rozvíjejí. Kvalitní poradenství, které poukazuje na současné a vznikající trendy, zahrnuje výuku dovedností svépomoci (self-help skills), komunikuje a pomáhá mladým lidem porozumět informacím o trhu práce, je stěžejním předpokladem pro jejich přípravu na budoucí život.

(Better Practice: A guide to delivering effective career learning 11-19, AICE, ACEG & CESP, 2008)

Nejaktuálnější souvislosti, které v Anglii vedly k rozšiřování podpory kariérového poradenství pro mladé, a týkaly se místních ekonomicko-společenských změn, lze však dohledat v Rámci pro kariérové vzdělávání pro žáky ve věku 7 až 19 let z roku 2012:

- mladí lidé na školách čelí jiné budoucnosti než jejich rodiče a učitelé
- kariéra v 21. století bude zcela odlišná od kariéry ve století dvacátém
- delší povinná školní docházka od roku 2015 (z původních 16 na 18 let)
- příležitosti ve vzdělávání se rychle mění
- potřeba dalšího, celoživotního vzdělávání k průběžné aktualizaci dovedností
- více přesunů z jednoho zaměstnání do druhého
- prodloužení odchodu do důchodu

„V kariérovém poradenství bude hledání "správného místa" nahrazeno potřebou být vybaven znalostmi, pochopením, dovednostmi a osobními kvalitami pro plánování a řízení svého postupu učením a prací. Přístup k odbornému a včasnému kariérovému poradenství bude důležitý, ale poskytování podpory pro volbu a přechody pouze prostřednictvím individuálních rozhovorů není ani efektivní, ani účinné. Mladí lidé potřebují i znalosti a dovednosti, které jsou vyvíjeny prostřednictvím kariérového vzdělávání tak, aby dokázali poskytnuté poradenství dobře využít a plánovat a řídit svou vlastní kariéru.“

(The ACEG Framework: A framework for careers and work-related education, ACEG, 2012)

Definice základních pojmů

Jak lze kariérový management definovat? Definice se může lišit v závislosti na kontextu, v kterém je termín používán. V češtině není zatím v běžné praxi kariérový management příliš ustálený. Lze však říci, že tematice řízení kariéry jednotlivců a skupin je věnována značná pozornost v sektorech školství, zaměstnanosti a samozřejmě také v komerční a neziskové sféře.

Pomoci jednotlivcům řídit svou vlastní kariéru je současným cílem kariérového poradenství a dovednosti v oblasti řízení kariéry představují žádoucí výsledek těchto služeb.

Kariérové poradenství

Kariérové poradenství je služba veřejného zájmu, již má právo využívat každý občan bez rozdílu. Je poskytováno proaktivně v celé délce a šíři života jednotlivce:

„Kariérové poradenství představuje spektrum aktivit, které umožňují občanům všech věkových kategorií a v každém okamžiku svého života identifikovat své možnosti, kompetence a zájmy, aby činili rozhodnutí o vzdělávání, odborné přípravě a povolání a řídili svou individuální dráhu v oblasti vzdělávání, zaměstnání a dalších situací, ve kterých jsou tyto možnosti a kompetence nabývány a/nebo používány.“

Kariérové vzdělávání

Kariérové vzdělávání je stěžejní dimenzí kariérového poradenství. Jedná se o:

„Vzdělávací programy a aktivity, které pomáhají lidem rozvíjet dovednosti pro řízení vlastní kariéry a životní dráhy. K tomu patří také vyhledávání a účinné využívání kariérových informací a poradenství.“

Cílem kariérového vzdělávání je osvojování kariérových kompetencí (career management skills), v důsledku čehož je jednotlivci usnadněn přístup a umožněno efektivní využití kariérového poradenství. Ve výuce je kladen důraz na osobní rozvoj (self development), objevování a orientaci (career exploration) a kariérový management (career management) jednotlivců. Zatímco v první fázi se lidé učí poznávat sebe sama a co je ovlivňuje a ve druhé fázi zkoumají příležitosti na trhu práce a ve vzdělávání, ve třetí fázi poznávají jak tvořit a měnit plány v rámci řízení změn a přechodů.

Kariérový management

Kariérový management neboli řízení vlastní kariéry je definováno v nejširším možném pojetí:

„Průběžný proces přípravy, realizace a monitorování kariérového plánu.“

Proces řízení vlastní kariéry realizuje jednotlivec většinou sám, ale v některých situacích zahrnuje řízení vlastní kariéry ještě další subjekty, jako například zaměstnavatele jednotlivce, který se na řízení podílí.

Konkrétní plán kariérového managementu se liší podle toho, v jaké životní fázi se člověk právě nachází, jaké má kompetence a zda pokračuje v dalším vzdělávání, hledá novou práci, nebo zda si chce upevnit, zlepšit pozici ve stávající práci.

Career management skills (CMS)

Konceptualizace career management skills byla vždy determinována dobou a rozdíly v prostředí, v kterém k ní docházelo. V osmdesátých letech byly v USA career management skills chápány jako část obecných dovedností týkajících se zaměstnatelnosti. Dalšími částmi těchto obecných dovedností pro zaměstnatelnost byly dovednosti pro vykonávání a udržení práce a rozhodovací dovednosti.

O užitečnosti CMS v širším kontextu životních, vzdělávacích a pracovních příležitostí se začalo uvažovat až později. V roce 2012 definovala Evropská síť politik celoživotního poradenství (ELGPN) career management skills následovně:

„Rozsah kompetencí pro jednotlivce (a skupiny), umožňujících jednotlivcům i skupinám strukturovaně získávat, analyzovat, syntetizovat a organizovat informace o sobě, informace o vzdělávání a jednotlivých povoláních a dále dovednosti v oblasti rozhodování a přechodů z jedné fáze do druhé. Jsou tedy cenné pro jednotlivce z hlediska vytváření a realizace životního projektu, v němž práce, ať již formou zaměstnání nebo samostatné výdělečné činnosti, zaujímá ústřední místo.“

V českém prostředí s pojmem CMS pracovala Pracovní skupina kariérového poradenství IPPP ČR, která navrhla následující úpravu definice:

„Znalosti, dovednosti a schopnosti, nezbytné pro informované, kompetentní a samostatné řízení vlastní vzdělávací, profesní a životní dráhy.“

Tato verze je sice kompaktnější a v českém prostředí srozumitelnější, avšak některé důležité detaily v ní přesto chybí.

Z uvedeného pojetí je explicitně patrné, že stěžejními faktory pro CMS je **kariérové vzdělávání, získávání, pochopení a využívání informací pro kvalitní rozhodování při vytváření a realizaci životního projektu**. Zároveň se zde objevuje význam CMS pro podnikavost, respektive samostatnou výdělečnou činnost jednotlivce.

Publikací anglické a následně i české verze Evropského nástroje pro tvůrce politik se ustálil český překlad pro career management skills, a to **„dovednosti pro řízení vlastní kariéry“**. Lze však říci, že v českém prostředí postupně zdomácněla i anglická zkratka CMS.

(European Lifelong Guidance Policy Network, 2015; Careers Education and Guidance in England A National Framework 11-19, 2003; Careers Education Framework 7-19, 2010; A framework for careers and work-related education in England for 7 to 19 year olds, 2012).

Kariérový koučink

Co je koučink (anglicky: coaching)?

Jde o soustavnou přípravu, rozvoj (zejména dospělých) lidí formou učení se. Základním principem je učení se praxí a vlastní zkušeností. Kouč tento strukturovaný proces řídí. Cílem je u koučovaného rozvinout ty návyky, dovednosti, které koučovanému pomohou dosáhnout své vize, cíle nebo přání. Koučování rozvíjí potenciál lidí rozšířením jejich smyslu pro to, co je možné. Jde o objevování, uvědomování si a odpovědnou volbu tj. řízení sama sebe – tyto prvky kouč u koučovaného podněcuje a podporuje. Kouč pomáhá odstranit zábrany, staré návyky, které koučovaného brzdí v dosažení jeho cílů.

Co není koučink?

Koučink není direktivní ovlivňování druhého. Kouč nedává koučovanému jasný návod, jak věci dělat, jak situace řešit. Kouč neradí a neovlivňuje koučovaného vlastními postoji. V koučování nejde o psychoterapii ani o léčbu.

Kariérový koučink je druh koučinku se zaměřením na pracovní a vzdělávací záležitosti – ovšem s přesahem do osobního života (viz vyvážení pracovního a rodinného života). Příležitost zastavit se, uvědomit si, s ohlédnutím do minulosti, co chci a jak se mi to daří; případně jaké jiné cesty zvolit k dosažení plánů – toto vše za podpory kouče

Dovednosti pro řízení vlastní kariéry

Jaké jsou dovednosti, které by se měl každý snažit rozvíjet? Lze definovat dovednosti pro řízení vlastní kariéry pro 21. století? Co je pro současnou dobu typické?

- žijeme v nejisté době, dlouhodobé jistoty již pravděpodobně nikdy nebudou součástí naší reality
- práce na celý život a postupné stoupání na kariérním žebříčku je minulostí

Pokud má být jedinec samostatný, musí s proměnlivostí a rizikovostí doby počítat a musí být zodpovědný za svou vlastní kariéru a za svůj osobní rozvoj – musí umět zvládnout sladit práci a průběžné celoživotní vzdělávání.

Zvláště pro absolventy, kteří právě vstupují na trh práce, může být zvládnání této situace obtížné. Proto může být v době přechodu ze školy na trh práce pomoc profesionálního kariérového poradce nezastupitelná.

Kariérový poradce umí:

- odhalit spolu s jednotlivci jejich potenciál, míru znalostí, dovedností, postojů a zájmů
- přiblížit příležitosti ve vzdělávání a na trhu práce
- připravit na vstup do vzdělávání nebo na trh práce

Spolupráce pak může pokračovat i po vstupu na trh práce koučováním resp. pomocí s řízením vlastní kariéry (s kariérovým managementem).

Poradenství obecně by nemělo vést k jednorázovému najetí práce, ale ke zvýšení schopností lidí zvládat řízení vlastní kariéry po celý život. Naučit se kariérově vzdělávat, kariéru plánovat resp. zkvalitnit vlastní kariérový management.

Dovednosti absolventů

(<http://www.infoabsolvent.cz>)

Většina mladých lidí touží po úspěchu, dobré práci a nezávislosti. Na trhu práce jsou úspěšní ti, kteří nabídnou víc než odborné znalosti. Zaměstnavatelé stále více hodnotí u uchazečů o práci dovednosti, které se dobře využijí i v každodenním životě.

Základní úroveň klíčových kompetencí dosahují žáci na konci základního vzdělávání. V pojetí Rámcového vzdělávacího programu je osvojování těchto kompetencí proces dlouhodobý, pokračuje ve středoškolském vzdělávání a postupně se dotváří v dalším

průběhu života. Uvedené kompetence jsou v rámci středoškolského vzdělávání doplněny ještě o kompetence k pracovnímu uplatnění a podnikatelským aktivitám, matematické kompetence a kompetence využívat prostředky ICT a pracovat s informacemi.

Kompetence k učení

- různé styly učení, plánovat, organizovat a řídit vlastní učení, kriticky hodnotit výsledky
- vyhledávat a třídit informace, využívat je v učení i praktickém životě
- hledat souvislosti, propojovat poznatky z různých oblastí a vytvářet komplexnější pohled

Kompetence k řešení problémů

- rozpoznat problém, hledat příčiny a řešení, vytvářet si vlastní úsudek, sledovat vlastní pokrok při zdolávání problémů
- řešit problémy samostatně s využitím logických, matematických a empirických postupů
- kriticky myslet, umět se rozhodnout a být zodpovědný za svá rozhodnutí a výsledky svých činů

Kompetence komunikativní

- formulovat své myšlenky a názory v logickém sledu, vyjadřovat se výstižně, souvisle a kultivovaně
- naslouchat druhým lidem, vhodně reagovat, diskutovat, argumentovat a obhajovat své názory, využívat komunikativních dovedností k vytváření vztahů
- využívat informační a komunikační prostředky a technologie pro účinnou komunikaci

Kompetence sociální a personální

- pracovat ve skupině, spoluvytvářet pravidla týmové práce, utvářet pozitivní atmosféru v týmu
- efektivně spolupracovat s druhými při řešení daného úkolu
- podporovat sebedůvěru a samostatný rozvoj, řídit svoje jednání tak, aby vedlo k pocitu sebeuspokojení a sebeúcty

Kompetence občanské

- respektovat přesvědčení druhých lidí, vážit si jejich vnitřních hodnot, odmítat útlak a hrubé zacházení
- chápat principy zákonů a společenských norem, znát svá práva a povinnosti ve škole i mimo ni, chovat se zodpovědně v krizových situacích a v situacích ohrožujících život a zdraví člověka
- respektovat a chránit naše tradice a kulturní i historické dědictví

Kompetence pracovní

- používat bezpečně a účinně materiály, nástroje a vybavení, dodržovat pravidla, plnit povinnosti a závazky
- hodnotit výsledky pracovní činnosti z hlediska kvality, funkčnosti, hospodárnosti a společenského významu i z hlediska ochrany zdraví osob a životního prostředí
- využívat znalosti a zkušenosti získané v jednotlivých vzdělávacích oblastech v zájmu vlastního rozvoje i své přípravy na budoucnost, včetně rozvoje podnikatelského myšlení.

Dovednosti v zahraničí

Zkušenosti ze zahraničí ukazují na fakt, že pouhé zpřístupnění informací o trhu práce lidem k efektivnímu řízení kariéry nestačí. Důležitá je vlastní práce poradců, učitelů a profesionálů v oblasti kariérového managementu.

Kanada, USA:

Podle P. Narvise (www.lifework.ca) v roce 2002 byla v publikaci OECD Career Guidance Review jako jedna ze silných stránek kanadského poradenství identifikována vysoká kvalita a množství informací o trhu práce. Dalo by se tedy očekávat, že v Kanadě mohou lidé velmi snadno plánovat svoji kariéru, protože mají k dispozici velké množství kvalitních potřebných informací.

Ovšem jak prokazují výzkumy, realita není tak růžová:

Dle statistických údajů nemá většina absolventů, kteří absolvují základní a později střední školu, představu o budoucí kariéře a o cílech, které by v kariéře chtěli dosáhnout. Málo lidí volí vyučení z důvodu vlastních jasně formulovaných cílů. Toto platí ovšem i po střední škole: jen málo z těch, kteří pokračují na univerzitu, vědí, co opravdu od vlastní budoucí kariéry očekávat. Z tohoto důvodu velké množství studentů (na střední i vysoké škole) mění obory, nebo školu opustí po prvním roce studia. V mezinárodních srovnávacích testech OECD vycházejí sice kanadští studenti velmi dobře, ovšem přesto velká část z nich není zcela přesvědčena, že to, co se učí, má opravdu smysl pro budoucí praxi.

Z těch studentů, kteří školu dokončí, dokonce až 50% nedělá dva roky po škole v práci přesně to, co studovali. Velká část studentů plně nechápe a neuvědomuje si konkrétní náplň pracovních pozic, rozmanitost práce, ani nevidí jasnou souvislost mezi jejich školním vzděláním a praxí. Velká část studentů nevidí školní vzdělání jako důležitý základ pro budování kariéry.

Mnoho dospělých během pracovního života nedělá vědomá pracovní rozhodnutí. Velké množství lidí místo toho raději dělá práci, která je nebaví.

Většina lidí, nejen v Kanadě, ale také dle průzkumu v USA, nechává hledání práce raději na náhodě, než by spolupracovala s odborníkem – s kariérovým poradcem. Na druhou stranu by ovšem 2/3 obyvatel dotazovaných Američanů přivítali více informací v době, kdy hledali práci.

Přitom špatná volba práce a nespokojenost v ní snižuje efektivitu práce takového zaměstnance. Navíc zaškolení a další vzdělávání takového zaměstnance je dražší, a tím pádem i méně efektivní.

V Kanadě investují nejen do samotného školství, ale také do podpory správného kariérového rozhodování tj. do rovnováhy mezi potenciálem člověka a jeho pracovním umístěním. Jde o investici, která se vyplácí, protože se odráží ve výkonnější ekonomice a menším nákladům na sociální výdaje (např. méně vyplácených dávek v nezaměstnanosti).

Je prokázáno (kanadské průzkumy z roku 1991, Loscocco a Roschelle), že lidé nezaměstnaní či vystavení dlouhodobému pracovnímu stresu (např. protože nejsou v práci spokojeni) mají častěji méně zdravý životní styl a je u nich pravděpodobnější zvýšené množství výskytu různých nemocí atp. Až 17% z těch, kteří uvedli v práci vysokou míru stresu, uvedlo, že uvažovali dokonce o sebevraždě.

Jako hlavní stresory lidé obecně uvádějí problémy v práci nebo problémy s financemi. Toto se opět následně odráží v ekonomické výkonnosti takovýchto stresovaných zaměstnanců a v dalších nákladech státu na případnou péči o tyto osoby na nemocenské.

Ekonomové a statistici spočítali velké úspory v řádech set miliónů dolarů za rok i v případě, i pokud by se pouze o 1% snížily náklady státu na zdravotní péči o ty, jejichž nemoci jsou způsobeny stresem. Další statistické údaje souvisejí s kriminalitou a náklady na ochranu obyvatel (policii) – statistici uvádějí, že pokud by si většina obyvatel dokázala najít práci, klesly by výdaje na ochranu proti kriminalitě. Celkově bylo zhodnoceno, že čím více zaměstnaných lidí, tím vyšší odvody z daní do státního rozpočtu, tím vyšší kupní síla obyvatel atp.

Úspěšně najít a udržet si práci má nejen ekonomické důsledky pro stát, ale také osobní důsledky pro jednotlivé osoby. Být spokojený v pracovním životě se spouště lidí nepodaří za celý život. Jak již bylo uvedeno, tato nespokojenost má jak dopady v nižší efektivitě práce, tak ve zdraví jednotlivců. Autoři průzkumu dopadů nedostatku kariérového managementu v životě Kanadčanů dokonce uvádí, že nedostatek řízení kariéry může být život ohrožující. Vedlejší dopady jsou viditelné na osobních vztazích (v rodině, mezi přáteli...).

Podle průzkumů, velmi málo Kanadčanů opravdu dělá to, co chtěli dělat v době, kdy ukončili školu.

Donedávna probíhalo standardní rozhodování o budoucí kariéře tímto způsobem:

1. Zjištění zájmů, hodnot, schopností jedince (za použití testů a za asistence profesionála)
2. Zkoumání pracovních možností
3. Identifikace práce, která bude nejlépe „sedět“ – porovnání osobních rysů a pracovních požadavků
4. Příprava plánu na získání předpokládaného vzdělání a praxe
5. Absolvování vybraného vzdělání
6. Získání zaměstnání a případný pracovní postup
7. Odchod do důchodu co nejdříve jako „odměna“ za odpracované roky

Kroky 1. – 4. jsou stále platné i v současné době. Bohužel v současné době je nutné počítat s tím, že tyto kroky se během pracovního života objevují více než jednou na začátku kariéry. Právě kvůli tomuto faktu, potřebují lidé více informací a pomoc odborníka nejen jednou, ale pravděpodobně vícekrát za život.

Odlišné trendy lze sledovat zejména v bodě 7., kdy pro některé odchod do důchodu není odměnou, a rádi by v práci pokračovali. Naopak někteří by již do důchodu chtěli odejít a nemohou. Pro některé jsou překážkou např. špatné finanční podmínky, předchozí nevhodné strategie, jak uspořít do důchodového věku.

V současné době nové pojetí kariérového managementu není pouze o správném rozhodnutí, které se týká volby povolání. Jde spíše o vybavování lidí těmi kompetencemi, znalostmi, dovednostmi a postoji, které jim umožní čelit velkému množství výzev, se kterými budou celý život konfrontováni.

V dřívější době byl často kladen důraz na specifickou přípravu (byly více potřeba specifické kompetence) ve specifických pracovních pozicích. V dnešní době je kladen více důraz na přípravu obecnou – člověk by měl mít spíše tzv. „meta-kompetence“. Tj. kompetence více na obecné úrovni, které se dají uplatnit napříč pracovními pozicemi, v různých povoláních.

Ekonomická hodnota těchto „meta-kompetencí“, jak na úrovni jednotlivců, tak na národní úrovni, je nesporná.

Obecně lze říci, že klíčem k úspěchu není najít perfektní práci nebo perfektního partnera pro život, ale cílem by mělo být stát se nejlepším pracovníkem nebo stát se nejlepším přítelem, kamarádem.

Původně kladené otázky typu:

„Co byste chtěli, kdyby...?“

By měly nahradit otázky nové:

„Kdo jste dnes, a co rádi děláte?“

„Jaké jsou vaše dovednosti, na co máte talent?“

„Jaké pracovní role vám v práci sedí, jaké pracovní situace vám v práci vyhovují?“

„U jakého zaměstnavatele byste rádi pracovali a co mu můžete případně nabídnout?“

„Jaké typy změn vám v práci vyhovují?“

„Co chcete udělat jako první věc po absolutoriu školy, která by vás posunula k vaší vysněné budoucnosti?“

Důležité je definovat, pochopit, znát vlastní cíl. Všeobecně rozšířená mylná myšlenka mezi mnoha pracujícími je, že úspěch znamená, co nejrychleji získat peníze, které automaticky přinesou svobodu a štěstí. Ale cesta ke spokojenému životu nevede přes krátkodobou snahu rychle vydělat, ale přes budování jistoty, že děláte práci, kterou máte rádi a která vás baví. Cílem by mělo být soustředění se na vlastní schopnosti, dovednosti, na vlastní potenciál. Na toto by se měl soustředit každý jednatel, ale také zaměstnavatelé by měli toto podporovat u svých zaměstnanců. Mj. je důvodem již zmíněná vyšší produktivita těch, kteří mají rádi svoji práci.

Uplatnění těchto pravidel v praxi je vidět mj. u úspěšných zaměstnaných a spokojených lidí. Tito lidé mají svoji práci rádi, rádi se učí nové věci, rádi potkávají nové lidi a sdílejí s nimi zkušenosti a znalosti. Tito úspěšní lidé jsou ekonomicky nejproduktivnější a posunují své firmy kupředu.

Kariérový poradce nebo testování na počítači jsou dobrá podpora, ale v současné době je trendem, aby si jednotlivci uvědomili, že zodpovědnost je pouze na nich. Poradce a případné testování na počítači jsou pouze nástroje, které aktivní člověk zvládající kariérový management umí v pravý čas využít.

Dovednost, schopnost, znalost, jak zvládat kariérový management, se musí lidé učit od dětství. Stejně jak se děti učí od nízkého věku matematiku nebo jazyky, tak by se měli od tohoto nízkého věku učit tomu, jak zvládat řídit budoucí kariéru.

Zpracovat tyto principy do výuky a výchovy je efektivní cesta, jak dostat tyto myšlenky do povědomí široké populace. Toto je snazší a efektivnější cesta než zajistit všem jistotu zázemí kariérového poradce.

Posun v myšlení lidí ovšem nelze provést v krátkém čase. Klíčovou roli v šíření tohoto nového přístupu by měli hrát kariéroví poradci, informovaní učitelé a odborníci zaměřeni na rozvoj lidských zdrojů. Tito odborníci by měli hrát roli jako mentoři, koučové a koordinátoři. Jasná základní myšlenka, kterou je třeba šířit, je, že kdo v budoucnosti nepochopí výše popsané principy, bude mít horší šance na trh práce.

K tomu jsou ovšem potřeba zdroje, odborná podpora, nástroje a informace. Je nutné v této oblasti používat stejný „společný jazyk“, určitý rámec.

Dovednosti pohledem rámců pro kariérové vzdělávání

V současné době se mnoho odborníků zabývá vytipováním dovedností, které je třeba mít, aby byl člověk na trhu práce úspěšný. Těchto členění je mnoho. V posledních třiceti letech proběhl v několika státech (USA, 1989 a 2004; Kanada, 1996; Austrálie, 2010; Skotsko, 2012 a Anglie, 2003, 2010 a 2012) pokus definovat dovednosti pro řízení vlastní kariéry pomocí rámců, které popisují relevantní kompetence s úrovněmi znalostí a dovedností nebo v kategorizaci dle životní fáze jednotlivce. Uvedeny jsou vybrané příklady.

V USA začali v roce 1989 s poměrně průkopnickou prací v oblasti kariérového managementu, a to z tvorby kompetenčního rámce pro tuto oblast. Výsledkem byly Národní osnovy pro rozvoj kariéry popisující znalosti a dovednosti, které mladí lidé a dospělí potřebují k efektivnímu řízení vlastní kariéry, od rozhodování o vzdělávání, po získání první práce atd. Rámec byl vytvořen pro kariérové poradce, učitele a vedení škol za účelem kvalitního plánování, poskytování a hodnocení účinnosti programů pro kariérové poradenství. V Kanadě začala implementace obdobného systému v roce 1996. Kanadský systém vstoupil do povědomí pod názvem „Blueprint for Life/Work Designs“ (tj. Osnova, plánování soukromého a pracovního života). Tímto modelem se také později inspirovali v Austrálii, kde „Blueprint“ vzniká v roce 2010.

Pro inspiraci se lze podívat na kanadské webové stránky www.blueprint4life.ca. Zde jsou poměrně přehledně zpracované základní kompetence, které jsou potřeba ke správnému kariérovému managementu. Tyto kompetence jsou propojeny s indikátory (projevy) chování, a to ve 4 stupních podle životní fáze.

OBLAST A) OSOBNÍ ROZVOJ				
	Stupeň 1	Stupeň 2	Stupeň 3	Stupeň 4
1. Budovat a udržovat pozitivní osobní image	Budovat pozitivní osobní image a objevování vlastního vlivu na okolí	Budovat pozitivní osobní image a pochopit vlastní vliv na okolí	Rozvíjet dovednosti, které umožňují udržovat osobní pozitivní image	Pracovat na dovednostech, které umožňují udržovat osobní pozitivní image
2. Komunikovat pozitivně a efektivně s okolím	Rozvíjet schopnosti potřebné k budování pozitivních vztahů s okolím I.	Rozvíjet schopnosti potřebné k budování pozitivních vztahů s okolím II.	Rozvíjet schopnosti potřebné k budování pozitivních vztahů s okolím jak v životě, tak v práci	Pracovat na schopnostech potřebných k budování pozitivních vztahů s okolím jak v životě, tak v práci
3. Růst v osobním životě	Zjistit, že změny a růst jsou součástí života	Naučit se zodpovídat za změny a růst v životě I.	Naučit se zodpovídat za změny a růst v životě II.	Rozvíjet strategie, které pomohou zvládat změny a růst v životě

OBLAST B) UČENÍ A ZKOUMÁNÍ SVĚTA PRÁCE

4. Účastnit se celoživotního učení k naplňování životních cílů	Seznámit se s celoživotním učením a jeho přínosy pro osobní i pracovní život	Naplánovat si vzdělávání v rámci celoživotního učení pro současnost i budoucnost	Naplánovat si vzdělávání v rámci celoživotního učení tak, aby podpořilo budování kariéry	Vzdělávat se dle plánu a podporovat tím naplňování soukromých i pracovních cílů
5. Vyhledávat a efektivně využívat kariérové informace	Objevovat a chápat důležitost informací pro soukromý i pracovní život	Objevovat, chápat a používat informace pro řízení soukromého i pracovního života	Objevovat, interpretovat a vyhodnocovat využívání informací pro řízení soukromého i pracovního života I.	Objevovat, interpretovat a vyhodnocovat využívání informací pro řízení soukromého i pracovního života II.
6. Pochopit souvislosti mezi společnostmi a světem práce	Objevovat, jak je práce užitečná pro jednotlivce a pro společnost	Pochopit užitečnost a přínos práce lidí pro společnost	Pochopit, jak proměny společenských potřeb a v ekonomice ovlivňují svět práce I.	Pochopit, jak proměny společenských potřeb a v ekonomice ovlivňují svět práce II.

OBLAST C) BUDOVÁNÍ SOUKROMÉHO A PRACOVNÍHO ŽIVOTA

7. Tvořit a udržovat pracovní příležitosti	Hledat efektivní pracovní strategie	Rozvíjet schopnost hledat práci nebo si pracovní místo vytvořit	Rozvíjet schopnost hledat / vytvořit a udržet si práci	Neustále zlepšovat vlastní schopnost hledat / vytvořit a udržet si práci
8. Rozhodovat se tak, aby se člověk v životě rozvíjel	Naučit se rozhodovat	Naučit se propojit rozhodování v soukromém a pracovním životě	Dělat správná rozhodnutí v soukromém i pracovním životě	Rozhodovat se zodpovědně jako dospělý člověk, a to jak v soukromém, tak pracovním životě

9. Vyvážit soukromý a pracovní život	Objevit a pochopit vztahy mezi jednotlivými životními rolemi I.	Objevit a pochopit vztahy mezi jednotlivými životními rolemi II.	Pracovat na životním stylu a postojích vedoucích ke kvalitnějšímu životu	Vyvážit ideálně soukromý a pracovní život
10. Pochopit podstatu měnících se rolí v životě a v práci	Objevit přirozenou podstatu rolí v práci a v soukromém životě	Objevit a pochopit změny v životě	Pochopit a naučit se překonávat životní stereotypy I.	Pochopit a naučit se překonávat životní stereotypy I.
11. Pochopit, započít a řídit vlastní soukromý i pracovní život	Objevit základní principy budování soukromého a pracovního života	Pochopit principy soukromého a pracovního života	Identifikovat životní šance a umět z nich profitovat	Řídit vlastní život

Blueprint rozlišuje vývojové stupně jednotlivce a také to, že se v každém věku učí jiným způsobem. I základní znalosti a dovednosti týkající se volby a řízení budoucí kariéry lze ovšem zapojit do výuky ve velmi nízkém věku. Pokud na základní škole děti získají základní informace a vstoupí si základní principy kariérového managementu, lze pak na tomto základu v pozdějším věku dobře budovat. Na základě různých studií psychologů byly tedy odlišeny 4 věkové skupiny, stupně, v kterých jsou členěny jednotlivé oblasti kariérového managementu:

Stupeň 1 – základní škola 1. stupeň

Stupeň 2 – základní škola 2. stupeň

Stupeň 3 – střední škola

Stupeň 4 – dospělí (vč. výuky na dalších stupních po střední škole)

Blueprint může být využíván a zohledňován v rámci koncipování výuky a v rámci rozvoje zaměstnanců a rozvoje lidských zdrojů obecně.

V Anglii vzniká v roce 2012 **Rámec kariérového vzdělávání** pro žáky ve věku 7 až 19 let. Je postaven na třech hlavních pilířích kariérového vzdělávání, pro které byly definovány následující výstupy:

- Osobní rozvoj pomocí kariérového vzdělávání
 - o Sebeuvědomění
 - o Sebeurčení
 - o Sebezdokonalování učením
- Objevování kariérových informací a světa práce
 - o Poznávání kariérových informací a kariéry
 - o Zkoumání práce a pracovního života
 - o Porozumění obchodu a průmyslu
 - o Zkoumání pracovních pozic a informací o trhu práce

- Respektování rovnosti, diverzity a inkluze
- Dodržování bezpečných pracovních postupů a prostředí
- Rozvíjení dovedností pro spokojenou kariéru a zaměstnatelnost
 - Efektivní využívání kariérových informací a poradenství
 - Příprava na zaměstnatelnost
 - Projevování iniciativy a podnikavosti
 - Rozvíjení osobní finanční soběstačnosti
 - Identifikace možností a příležitostí
 - Plánování a rozhodování
 - Řešení přihlášek a výběrových řízení
 - Řízení změn a přechodů

(The ACEG Framework: A framework for careers and work-related education, ACEG, 2012)

Nejnovější přístup k národním rámcům, které vymezují dovednosti pro řízení vlastní kariéry, nabízí Nový Zéland (2012-2014). Poskytuje tři sady standardů pro žáky sedmých a osmých tříd, žáky středních škol a studenty vysokých škol. Každá uvedená kompetence je vyjádřena formou výstupu učení. Tyto školní standardy mají tu výhodu, že jsou ukotveny v národním vzdělávacím rámci. Podporují a rozšiřují existující předepsané klíčové kompetence a poskytují tak konkrétní kontext pro rozvoj kariérových kompetencí žáků a studentů. Zatímco jiné rámce vycházejí z Bloomovy taxonomie nebo Kolbova modelu procesu učení, které rozlišují a popisují různé úrovně nabývání kompetencí, standardy Nového Zélandu určují formou výstupů učení úroveň kompetentní a vysoce kompetentní. Další vítanou a významnou inovací, kterou standardy přinesly, je začlenění vstupních parametrů pro kariérové vzdělávání. V následující tabulce jsou uvedeny výsledky učení kariérového vzdělávání žáků a studentů základních, středních a vysokých škol:

Základní vzdělávání: 7. a 8. třída	Středoškolské vzdělávání (Revidováno v roce 2014)	Terciální vzdělávání
S1: Sebeuvědomění, já a moje okolí a potenciál pro rozvoj	S1: Rozvoj sebeuvědomění	S1: Studenti mají silné uvědomění sebe sama, své identity, jazyka a kultury, jak vycházet s ostatními a svého potenciálu pro rozvoj. Umějí určit své sociální a kulturní vlivy a své místo na trhu práce a ve společnosti. Studenti jsou schopni posoudit, analyzovat a aplikovat tyto kompetence v životě, který právě žijí a touží v budoucnosti mít.
S2: Uvědomění o budoucích příležitostech a hodnota participace a přispívání	S2: Objevování příležitostí	S2: Studenti umějí identifikovat, hodnotit a chopit se příležitostí, které se jim v životě, vzdělávání a práci nabízí. Jsou si vědomi změn v regionální, národní i globální ekonomice a společnosti a jejich vlivu na svůj život, vzdělávání a práci.
S3: Rozhodování a plánování. Žáci si uvědomují potřebu identifikovat všechny dostupné možnosti, aby mohli činit informovaná rozhodnutí při	S3: Zkoumání možností a volba	S3: Studenti činí informovaná rozhodnutí, a flexibilně realizují své životní, vzdělávací a pracovní plány. Jsou adaptabilní a reagují na změny. Umějí najít alternativní

plánování svých dalších kroků		řešení, když se potýkají s překážkami a mají odolnost a schopnost přizpůsobit se v momentech změn v životě, vzdělávání a pracovního prostředí.
S4: Příprava a řízení přechodů na střední školu	S4: Plánování, řízení změn a přechodů	S4: Studenti rozvíjejí a formulují svou vlastní osobní identitu, která odráží jejich hodnoty, dovednosti, znalosti a zájmy. To je patrné z obsahu všech sdělení, které sdílejí s okolním světem, včetně potenciálních zaměstnavatelů, širších sítí a online prostoru.

(Career Education Benchmarks, CareersNZ, 2012-2014)

Kariérový management

Na oblast kariérového managementu je zajímavý pohled ze dvou stran:

- *jde o něco, co každý potřebuje*
ALE
- *jde o něco, co málo lidí opravdu využívá*

Malá míra využívání výhod, které kariérový management může přinést, nepramení z toho, že jde o nepotřebný nástroj. Jde spíše o to, že velká část lidí ještě neodhalila, jaké výhody jim vědomé řízení vlastní kariéry může přinést.

Slovo „KARIÉRA“ pokrývá všechny typy zaměstnání od částečných úvazků po celé, od zaměstnání po podnikání, od polo-profesionální práce po profesionální. Zároveň se týká dalších životních rolí v průběhu života člověka, včetně způsobu balancování placené a neplacené práce a zapojování se do učení a vzdělávání. Často má ale v běžném jazyce význam jako postup v rámci pracoviště. V poslední době se ovšem více klade důraz na chápání tohoto pojmu jako změny v životě v předvídatelné budoucnosti tj. všechny kroky, které lze v rámci života plánovat.

Při promýšlení kroků vlastní kariéry se vždy pracuje s vytyčením dílčích konkrétních CÍLŮ, které chceme dosáhnout. Jde o první výchozí krok – bez definice cílů nelze dále pokračovat v plánování kariéry. Definice musí být konkrétní.

Definovat dobře cíl může být někdy pro někoho velmi obtížné, zvláště pokud má málo pracovních zkušeností či minimum zkušeností v oblasti plánování kariéry nebo pokud není schopen sám reálně ohodnotit své vlastní schopnosti, dovednosti, talent. Toto vytyčování cílů tedy úzce souvisí se schopností hodnotit objektivně sám sebe.

V současné době je v jednoduché formě dostupné testování také na internetu.

V zahraničí jde například o:

<http://www.careersportal.ie> nebo <https://nationalcareersservice.direct.gov.uk>

V ČR je např. dostupné:

<http://www.job-tip.cz> (dostupné z webu <http://www.istp.cz>)

Nutné je ovšem brát v potaz, že toto testování a automatické vyhodnocení je velmi schematické a může poskytnout jen velmi obecnou informaci.

Podrobnější testování s výsledky mohou poskytnout placené verze některých firem na internetu. Ovšem nejkvalitnější testování a interpretaci výsledků by měl poskytnout kariérový poradce.

Cíle se při plánování dělí dle časového horizontu na jejich dosažení na:

- a) krátkodobé
- b) střednědobé
- c) dlouhodobé

Ad a) mezi krátkodobé cíle počítáme ty, kterých chceme dosáhnout za 1 – 2 roky; jsou většinou specifické, konkrétní; tyto cíle je nejjednodušší formulovat; ovšem je nutné, aby tyto cíle byly dosažitelné a souvisely s dlouhodobými cíli

Ad b) střednědobé cíle jsou ty, kterých budeme chtít dosáhnout během 3 – 5 let; každý má tendenci je definovat obecněji a s ne zcela přesnými termíny dosažení

Ad c) dlouhodobé cíle plánujeme do budoucna za 5 a více let; stejně jako střednědobé cíle je obtížnější je definovat konkrétně, protože nám nejsou známy budoucí okolnosti; čím méně zkušeností a praxe máme, tím je těžší je definovat přesně

Zvládnutí správných rozhodnutí v současné době vyžaduje revidovat definované cíle častěji než dříve. A to z důvodu častějších změn na trhu práce.

K dosahování cílů potřebuje každý určité schopnosti, dovednosti. Tyto schopnosti a dovednosti ovšem musí neustále rozvíjet. Pokud jde o zaměstnance a zaměstnavatel se vzdělávání a rozvoji vlastních pracovníků nevěnuje, je to o vlastní aktivitě každého. Za osobní rozvoj nenese nikdo jiný zodpovědnost než člověk sám.



ÚKOL

Vypište vlastní krátkodobé, střednědobé a dlouhodobé cíle, které se týkají vaší kariéry.

Cíle:	Možné odpovědi:
Cíl krátkodobý	V letošním roce absolvuji alespoň jeden víkendový kurz speciální pedagogiky. NEBO Letošní rok nebudu mít žádnou absenci na kurzu angličtiny.
Cíl střednědobý	Do dvou let si dodělám vysokou školu (bakaláře), kterou jsem předloni začal NEBO Do dvou let si udělám státní zkoušky z němčiny.
Cíl dlouhodobý	Stanu se ředitelem/ředitelkou na naší škole. NEBO Začnu podnikat jako kariérový poradce a kouč.

Jednotlivec vs. společnost

Ve volbě kariérové dráhy hraje roli řada významných faktorů:

- fyziologické
- ekonomické
- sociální

Jedinec je formován, determinován prostředím, ve kterém vyrůstá. Primární je, z hlediska vlivu, samozřejmě rodina, dále pak škola, přátelé, zaměstnání atp.

Jedince okolí, rodina, přátelé, kolegové atp. nejen ovlivňují, ale vytvářejí kolem jedince významnou síť kontaktů, které jsou pro budoucí kariéru velmi významné. Tyto „kontakty“ nemusejí znamenat často negativně vnímanou protekci – jde o standardní způsob pro hledání jak zaměstnavatele, tak zaměstnanců, nebo např. také klientů, a to zejména na základě dobré pověsti, kvalitní reference. Na základě neformálních (např. rodinných, přátelských), ale i na základě formálních (např. kolegiálních) vztahů lze budovat dobré jméno jak jednotlivce - zaměstnance, tak i firmy. Jak jednotlivec, tak firma se totiž pohybují v určitém menším trhu, kde reference o kvalitě hrají velmi významnou roli.

Příklad:

Ve Velké Británii či USA se mezi důležité sítě kontaktů řadí vedle rodiny spolužáci z univerzit, popř. jiných škol – nejvíce patrné a často také medializované je toto vytváření sítí na prestižních univerzitách jako např. Oxford, Harvard, Princeton University atp.



ÚKOL

V dnešní době k udržování kontaktů pomáhají různé sociální sítě (jako např. Facebook, Twitter atp.). Podpořte ve Vaší třídě vytvoření virtuální třídy. Nechte žáky/studenty hledat během diskuse výhody udržování kontaktů i po ukončení školy.

Možné odpovědi:

- vzájemná pomoc při studiu
- vzájemná pomoc při hledání práce
- navázání obchodních kontaktů
- vzájemná odborná pomoc (spolužáci vystudovaní ve stejném oboru)
- vzájemná (ne)formální pomoc

Pokud se jedinec nemá příležitost učit od mala prvky řízení vlastní kariéry (kariérový management), měl by minimálně vědět, kde hledat v těchto otázkách pomoc.

Školní instituce (resp. učitelé, výchovní či kariéroví poradci) by měly dětem již od základní školy vštěpovat prvky kariérového managementu, a to konkrétně:

- a) rozvíjet dovednosti v oblasti řízení vlastní kariéry
- b) poskytovat základní informace o kontaktních místech, o odbornících, kteří mohou s řízením kariéry pomoci
- c) pokoušet se aplikovat např. v rámci školního poradenství prvky kariérového koučinku

Kariérový management ve výuce

Důvod zapojení kariérového managementu do výuky

Nedávné průzkumy v USA dokazují, že výsledky studentů jsou poměrně uspokojivé v těch školách, které nabízejí ucelené programy zaměřené na kariérový rozvoj.

Studenti v těchto školách v Utahu:

- hodnotili celou školní výuku jako praktičtější pro život
- hodnotili lépe, jak je škola připravila pro pracovní život
- zapisovali se více do kurzů pokročilé úrovně v oblasti vědy a matematiky
- měli průměrně lepší studijní výsledky
- hodnotili velmi kladně kariérové poradenství a pomoc při plánování kariéry

Nedávné hodnocení v Missouri (kterého se zúčastnilo 45 tis. studentů základního a středního vzdělávání) ukázalo, že:

- absolventi škol, které mají do osnov zapracované prvky kariérového řízení (career managementu) vydělávají v průměru více než absolventi z ostatních škol
- vzdělání na těchto školách připravilo absolventy lépe pro trh práce a jejich budoucí kariéru
- školy jim poskytovaly a zpřístupňovali velké množství informací, které se týkají kariérového poradenství a managementu
- vlastní školní výuka byla hodnocena v tomto kontextu jako více relevantní

Výsledky obou výzkumů by měly fungovat jako motivace pro ty školy, které ještě s konceptem kariérového poradenství a zařazení „career management skills“ či „career development“ do běžné výuky nepracují.

Bohužel velká část škol pracujících s konceptem kariérového poradenství zůstává většinou v oblasti samotného poradenství (pomoc při upřesňování vzdělávacích a pracovních představ studentů, či pomoc při hledání práce). Jen málo škol pracuje s konceptem rozvíjení dovedností pro řízení vlastní kariéry (career management skills).

Tento stejný problém se objevuje také u zaměstnavatelů při práci s lidskými zdroji ve firmách či na úřadech. Kariérové poradenství by se do budoucna mělo více zaměřovat na samotný rozvoj dovedností jedince pro řízení vlastní kariéry (career management skills). Platí zde klasické přísloví, že efektivnější je naučit lidi lovit ryby, namísto učení, kde jsou ryby na trhu k dostání.

Career management skills (dovednosti pro řízení vlastní kariéry) jsou základním předpokladem a klíčem k budování dobré kariéry a kvalitního života. Čím více lidí se naučí využívat a rozvíjet tyto dovednosti, tím více lidí bude svoji práci vykonávat rádo a efektivně. Tím více lidí bude spokojených. Z této spokojenosti pak sekundárně prosperují mimo samotného jedince také jeho blízcí, rodina, kolegové, zaměstnavatel, obec a následně i stát.

Způsob zapojení kariérového managementu do výuky

Jak zapojit problematiku kariérového managementu (rozvoje dovedností pro řízení vlastní kariéry) do výuky? Tuto možnost má každá škola, a to zejména v rámci průřezového tématu Člověk a svět práce.

Vzdělávací oblast Člověk a svět práce doplňuje znalosti a dovednosti žáka získané v odborné složce vzdělávání o nejdůležitější poznatky a dovednosti související s jeho uplatněním ve světě práce, které by mu měly pomoci při rozhodování o další profesní a vzdělávací orientaci, při vstupu na trh práce a při uplatňování pracovních práv.

Toto téma přispívá k naplňování cílů vzdělávání zejména v rozvoji následujících obecných kompetencí:

- identifikace a formulování vlastních priorit
- práce s informacemi, vyhledávání, vyhodnocování a využívání informací
- odpovědné rozhodování na základě vyhodnocení získaných informací
- verbální komunikace při důležitých jednáních
- písemné vyjadřování při úřední korespondenci

Tyto jednotlivé body lze rozšířit právě o základní informace uvedené v tomto modulu:

- pochopení ekonomicko-sociálních změn v globálním i národním měřítku a dopady těchto změn na trh práce
- principy řízení vlastní kariéry
- rozvíjení dovedností, které jsou důležité pro řízení vlastní kariéry
- sladění soukromého (rodinného) a pracovního života



ÚKOL

Zpracujte si minimálně 1 konkrétní návrh, jak téma kariérový management zpracujete do výuky. Zohledněte přístup, jak vaše škola pojímá průřezové téma Člověk a svět práce.

Kariérový koučink

Proč kariérový koučink?

Monika Barton („Kariérový koučink“): „...V práci člověk tráví třetinu života a je rozdíl, jestli se mu každé ráno těžce vstává a říká si „zase tam musím“, nebo se do práce těší. Začíná to u toho, jestli lidé mají rádi svou práci. Pokud dělají, co je baví, jsou v tom výrazně lepší.“

Monika Barton („Kariérový koučink“): „...Společnost se začíná polarizovat: poptávka je po expertech. To, co je průměrné a běžné, se dá automatizovat. Špičkoví právníci vydělávají snové peníze, průměrní začínají živořit, a k tomu postupně dojde ve všech profesích. Je čím dál důležitější, aby člověk dělal práci, která ho baví a kde má šanci vyniknout.“

Ne vždy může být zvolená kariérová dráha optimální v daném čase a v daném prostoru. Důležité je pro jednotlivce najít právě optimum ideální pro konkrétní období. Aby jedinec odváděl práci kvalitní nebo v ní přímo vynikal – musí ho tato práce bavit. Ovšem nalézt to, co opravdu chceme dělat, není často jednoduché.

Kariérový kouč může pomoci s otázkami souvisejícími s případnou touhou po změně.

Kde kariérního kouče hledat?

Kariérový koučink je oblast, která se u nás postupně rozvíjí. Certifikovaného kouče lze vyhledat v registru koučů ICF ČR, který je dostupný na <http://www.coachfederation.cz>. Teoreticky však mohou kvalitní koučink poskytovat různé profese – např.:

- HR manažer uvnitř organizace zaměstnavatele
- kariérový poradce, ať živnostník nebo kariérový poradce fungující v rámci institucí (např. škol, úřadů práce, v neziskových organizacích, ale někdy také v rámci personální agentury)
- psycholog nebo kouč se zaměřením na tuto oblast

Co očekávat v oblasti budování kariéry od personálních agentur?

- velké množství personálních agentur nabízí také personální poradenství – zpravidla jde ovšem o poradenství poskytované klientům – firmám (ne klientům – jednotlivcům, kteří se ucházejí o práci)
- obchodní strategie personálních agentur je zpravidla založena na obsazení pozice pro klienta – firmu (ne vyhledání ideální práce pro klienta – jednotlivce)
- při pohovorech se tedy personální agentury zaměřují primárně na pracovní historii klienta – jednotlivce (neřeší primárně, co by chtěl v budoucnosti dělat a zda případně uvažuje o změně ve své kariéře)

Mezi personálními agenturami jsou samozřejmě výjimky, které mohou přistupovat komplexně i ke klientovi – jednotlivci (uchazeči o práci). Primárně však v rámci obsazování pozice pro klienta – firmu není prostor pro hledání individuálních cest a možností při budování kariéry klienta jednotlivce.

Je kariérový koučink pro každého?

Kariérový koučink může v životě potřebovat kdokoliv. Nejde pouze o absolventy, kteří nevědí, kam svou kariéru směřovat. Takový problém může mít člověk např. v padesáti, pokud se rozhodl pro změnu (např. manažer s úspěšnou kariérou hledá „něco více, něco jiného“ nebo zaměstnanec v odvětví, které přestává být v dané lokalitě perspektivní).

Tento problém ale může řešit i výše zmíněný expert – člověk, jehož práce byla několik let žádaná, nemusel si hledat práci, byl vždy tzv. headhuntován (tj. vyhledala ho a oslovila ho s nabídkou práce agentura). Na dnešním rychle se měnícím trhu se může stát, že i poptávka po některých expertních pozicích téměř „ze dne na den“ zmizí.

Tito experti se pak dostávají často do stejné situace jako např. student - absolvent či dělník propuštěný pro nadbytečnost.

Pro tyto osoby platí často shodné rysy:

- nízká orientace na trhu práce (doposud tuto znalost nepotřebovali)

- neschopnost či bezradnost určit si další kariérní cestu
- nezkušenost s „bojem“ o místo např. v rámci pohovorů či v rámci Assessment Center
- nezkušenost s psaním životopisů
- nezkušenost či neschopnost pracovat se sítěmi kontaktů
- atp.

Zaměstnanec vs. zaměstnavatel

Vyplatí se zaměstnavateli poskytovat zaměstnancům možnost koučování?

Klady pro zaměstnavatele:

- rozvíjený zaměstnanec je zpravidla k zaměstnavateli loajálnější
- rozvíjený zaměstnanec může podat díky koučování lepší výsledky (jeden z rysů TOP společností je právě kariérní řízení zaměstnanců)
- rozvoj pomáhá ventilovat a řešit skryté interní problémy (které bývají často osobního charakteru), tím napomáhá k efektivnější práci ve společnosti

Zápory pro zaměstnavatele:

- poměrně nákladná forma rozvoje zaměstnance
- riziko, že při rozvažování kariérní dráhy, rozhodne se koučovaný zaměstnanec z pozice odejít

Klady pro zaměstnance:

- forma rozvoje, u které lze základní poznatky uplatnit kdekoliv a kdykoliv v budoucnosti
- signál zaměstnavatele, že oceňuje práci zaměstnance a že „s ním počítá“
- může pomoci proti syndromu vyhoření

Zápory pro zaměstnance:

- zaměstnavatel může „na oplátku“ očekávat vyšší výkony
- zaměstnavatel si může tímto zaměstnance zavázat k další spolupráci

Na obou stranách lze nalézt klady i zápory, ovšem celkově se (kariérový) koučink jako forma rozvoje zaměstnanců hodnotí jako velmi efektivní nástroj rozvoje. Protože jde o poměrně drahou rozvojovou aktivitu, řeší se toto zpravidla dvojím způsobem:

- koučují se pouze klíčoví zaměstnanci (osoby na vedoucích pozicích, experti, ...)
- vyškolí se interní kouč - zaměstnanec, který následně koučuje ostatní zaměstnance

Kariérový koučink a krize

Právě v období krize dochází k velkým změnám na trhu práce.

Velké množství lidí mj. o práci přichází a je nuceno hledat odpovědi na nové otázky:

Kde a jak budu hledat další práci?

Jaké mám možnosti?

Co umím?

Co chci dělat?

atp.

Kariérové koučování může pomoci v hledání odpovědí na tyto otázky a zároveň může pomoci nezaměstnaným psychologicky, a to snahou podívat se na tuto novou situaci (nezaměstnaného) ne jako na hrozbu, ale jako na příležitost udělat ve své kariéře změnu a krok kupředu.

Sladění pracovního a rodinného života

Jsem spokojený/á se svou nynější prací? Co jsou konkrétní důvody mé nespokojenosti? Co vlastně v životě chci? Co chci dokázat v práci? Jaký chci mít soukromý život? Jsem schopen/a udělat změnu? Jak velká by tato změna v kariéře měla být? Měl/a bych změnit zaměření mé práce? Na jakou práci, která by mě bavila, se hodím?

Většina lidí si během života položí některé z výše uvedených otázek. Někteří se snaží na ně aktivně hledat odpovědi a zkvalitňovat svůj život, někteří vyhledají odborníky (kariérové poradce, kouče, psychology, kamarády, kolegy atp.) a někteří se smíří se stavem nespokojenosti a situaci aktivně neřeší.

Kariérový poradce by měl klientovi pomoci identifikovat silné stránky a rozvojové potřeby a měl by být schopen nasměřovat klienta k takovému rozhodnutí, se kterým bude klient spokojen.

Jak je vidět, otázky se netýkají pouze kariéry a pracovního života. Ten je totiž velmi úzce propojen se soukromým životem. Snahou každého, kdo aktivně řídí kariéru (ať vlastní nebo jako poradce či kouč) by mělo být nejen akcentovat samotnou kariéru (pracovní život), ale také život soukromý, rodinný.

Sladit pracovní život se soukromým je umění a výzva. **Toto téma rozebírá pravidelně většina tzv. „ženských časopisů“:**

Jak sladit práci s rodinou?

Jak být ideální matka, manželka a zaměstnankyně/podnikatelka?

atp.

Nejde ovšem o ryze ženské téma. Přestože převládá názor, že pro ženy je na prvním místě rodina a pro muže často jejich kariéra, nelze tuto problematiku takto zjednodušit.

Kvalitní osobní život (ať je to uspokojení v rodinném kruhu, mezi přáteli či relaxací formou koníčků) je základním předpokladem pro dobře odvedenou práci. Za mnohými pracovními neúspěchy se může často skrývat osobní problém (např. hádky v rodině, nemoc vlastní či člena rodiny či nedostatek relaxace).

Jedním z problémů dnešní doby je mj. workholismus tj. závislost na práci. Jak bylo výše uvedeno, kariérový koučink by měl vést k nalezení takové práce, která nás baví a ve které tak následně zpravidla podáváme lepší výkon (než v práci, která nám z jakéhokoliv důvodu nevyhovuje). Ovšem v extrémních případech může tato radost přerůst v chorobnou závislost. Nebezpečí této závislosti je v tom, že důsledky se pro organismus projevují postupně a na začátku pomalu. Je tedy obtížné se zastavit a identifikovat je jako důsledky počínající závislosti na práci.

Důsledky mohou být:

- zhroucení duševních sil, vyčerpanost

- problémy se spánkem
- problémy s imunitou
- a další psychosomatické poruchy (zažívací, dýchací, nízký/vysoký tlak, atp.)

Jak poznat první příznaky?

(www.penize.cz)

- *Jste neklidní a nesoustředění, když právě nepracujete?*
- *Vnímáte s vyloženou nelibostí, pakliže vás někdo vytrhuje z práce?*
- *Narušuje práce váš rodinný a společenský život?*
- *Nahradili jste prací všechny vaše záliby a jiné ušlechtilé činnosti?*
- *Narušují nepracovní víkendy a svátky váš psychický život?*
- *Nedovedete dodržet stanovený rozsah vaší činnosti?*

Pozitivní odpověď na většinu otázek by měla donutit dotyčného k zamyšlení nad sebou a zvyklostmi. Velmi důležitou otázkou je, zda existuje něco jiného v životě, co mě uspokojí stejně jako práce. Pokud má dotyčný problém s odpovědí na tuto otázku, měl by zvážit návštěvu odborníka – psychologa.

Následky workholismu (který je někdy velmi mylně považován za ušlechtilou závislost) jsou stejné jako u závislostí např. na drogách nebo hracích automatech. Tito postižení lidé ztrácejí postupně zájmy, koníčky a následně pak sociální a partnerský život.

Základní rady, jak práci nezdravě nepropadnout:

- plánovat práci i osobní (rodinný) život (tzv. dobrý „time management“)
- odpočívat
- kvalitně se stravovat
- cvičit či mít jakoukoli pravidelnou fyzickou aktivitu (např. venčení psa)
- klást si reálné cíle
- v případě nouze se nebát vyhledat odborníka

V současné době se klade důraz učit lidi řídit vlastní život, vlastní kariéru, a to již od útlého věku. Jedním dechem by však mělo být dodáváno, že úspěšná kariéra je velmi úzce provázána s vyrovnaným osobním životem. Jakékoliv situace, změny, úspěchy i neúspěchy v pracovním životě se promítají do života soukromého a naopak.

Cílem tedy není najít si ideální práci, ale najít rovnováhu mezi sférou pracovní a osobní (rodinnou).

Závěr

Svět se globalizuje a zrychluje. Změny, které dříve trvaly desetiletí, trvají týdny. Tyto obecné faktory nemají dopady jen na mezinárodní či národní úrovni. Dotýkají se jak výkonu ekonomiky dané země, tak jednotlivých firem a dokonce se i velmi přímo dotýkají pracovních i soukromých životů nás jednotlivců.

Není možné nejen obsáhnout veškeré vědění, ale je i téměř nemožné sledovat všechny aktuální trendy ve vybraném resp. vystudovaném oboru. Klíčem k úspěchu („jak přežít“) je umět se rychle adaptovat na změny, umět se dobře rozhodnout a umět řídit vlastní život soukromý i pracovní.

Tyto zdánlivě banální obecné požadavky na to, co by měl každý zvládat, aby v dnešní době obstál, nejsou ovšem pro každého vrozené samozřejmosti. Nejde o vědomosti, které je možné se naučit během pár hodin – jde o kompetence, které je nutné trénovat a zkvalitňovat po celý život.

Dovednosti pro řízení vlastní kariéry (career management skills, CMS) by si měl postupně osvojovat každý již od dětského věku, konkrétně od základní školy. Pokud bude dítě směřováno od mládí k tomuto způsobu myšlení, pak zvyšujeme jeho pravděpodobnost na (nejen) „přežít“, ale i na úspěch na trhu práce a následně i doma v soukromí.

Velká zodpovědnost tedy v této oblasti leží do budoucna na učitelích, kariérových poradcích a dalších odbornících pracujících s dětmi a mládeží, ale i na samotných rodičích, aby své děti k tomuto způsobu uvažování a chování vedly a podporovali prohlubování kompetencí k řízení kariéry potřebných.

Informační zdroje

<http://www.elqpn.eu>

<http://www.blueprint4life.ca>

<http://www.istp.cz>

<http://www.job-tip.cz>

<http://www.careersportal.ie>

<https://nationalcareersservice.direct.gov.uk>

<http://www.lifework.ca>

www.lifeworktransitions.com

<http://www.careers.govt.nz>

<http://www.infoabsolvent.cz>

<http://www.penize.cz>

<http://www.coachfederation.cz>

<https://www.gov.uk>