SOUHRNNÁ ZPRÁVA O VÝZKUMU

ACUMEN

Obsah

Úvod **3**

Výsledky místního výzkumu **5**

Rakousko 5

Kypr 6

Česká republika 7

Finsko 8

Německo 9

Irsko 10

Itálie 11

Velká Británie 13

Závěr **15**

Úvod

Vývoj poradenských služeb pro dospělé v rámci trhu práce je aktuální téma. Dramatické změny v strukturách zaměstnání vyžadují, aby dospělí přehodnotili svou kariéru. Cílem projektu ACUMEN je poskytnout širokou škálu vzdělávacích materiálů, které jsou navrženy a vyvíjeny s ohledem na nejnovější digitální technologie a platformy, tak, aby zlepšily schopnosti a dovednosti osobního kariérového managementu dospělých v celé Evropě. S využitím Skotského modelu (CMS) jako referenční úrovně se partneři projektu ACUMEN snaží rozvíjet tyto zdroje kariérového řízení s cílem podporovat dospělé v rámci trhu práce nebo osoby hledající zaměstnání k určení vhodných kariérních postupů.

Kariérní dovednosti pro řízení kariéry (CMS) pro Skotsko byl publikován v červenci 2012 a popisuje dovednosti pro řízení vlastní kariéry nastavené na 4 témata; Já; Silné stránky; Obzory; Sítě. Skotský CMS je souborem dovedností, který nabízí konzistentní definici a popis konkrétních dovedností řízení kariéry s kompetencemi seskupenými podle těchto čtyř témat:

- Já - tyto schopnosti umožňují jednotlivcům rozvíjet svůj smysl pro sebe sama ve společnosti;
- Silné stránky - tyto kompetence umožňují jednotlivcům získat a rozvíjet své schopnosti a usilovat o další vzdělávání a nové pracovní příležitosti;
- Obzory - tyto kompetence umožňují jednotlivcům vizualizovat, naplánovat a dosáhnout své profesní aspirace po celý život;
- Sítě - tyto kompetence umožňují jednotlivcům rozvíjet vztahy a sítě podpory

Celkově kompetence popisují řadu překrývajících se dovedností, postojů a schopností, které podporují životní šance jednotlivce. Skotský rámec CMS jasně definuje dovednosti, které pomohou jednotlivým zaměstnancům a uchazečům o zaměstnání v jejich řízení kariéry a nastiňuje, jak mohou jednotlivci získat a uplatňovat tyto dovednosti v oblasti řízení kariéry. Projektový tým ACUMEN bude vycházet z tohoto rámce, aby vytvořil kompletní sadu nástrojů a zdrojů, které řeší každé z výše uvedených témat.

Aby bylo zajištěno, že výstupy vypracované týmem projektu ACUMEN jsou vhodné k řešení současných nedostatků, byl proveden výzkum a výsledek národních výzkumných zpráv odráží současnou situaci v oblasti poradenství pro dospělé v příslušných zemích. Vedený partnerem BEST, výzkumný rámec zahrnoval jak teoretický výzkum, tak i terénní výzkumné aktivity a dal odpovědi na následující otázky, které budou vodítkem v budoucích činnostech projektu.

- Jaké úrovně dovedností by měly být navrženy pro nové tematické zdroje řízení kariéry?
- Jaké existující zdroje by mohly být použity nebo přepracovány pro použití v novém scénáři řízení kariéry?
- Jaké jsou nejvhodnější mediální formáty pro vývoj nových zdrojů, aby bylo zajištěno, že jsou splněny preference dospělých studentů a že je využit potenciál on-line učení?
- Jaký typ rámce hodnocení by byl nejvhodnější pro usnadnění měření výsledků na všech úrovních?
- Jaké druhy pedagogické podpory jsou potřebné pro usnadnění dalšího vzdělávání dospělých pedagogů, odborníků v oblasti vývoje pracovních sil, poskytovatelů služeb zaměstnanosti a manažerů lidských zdrojů do této nové oblasti řízení kariéry?
-

K řešení těchto výzkumných otázek začal každý projektový partner s teoretickým výzkumem, kde byl mapován, identifikován a shrnut krátký profil všech služeb a poradenství v oblasti kariérového poradenství. Pro ověření výsledků teoretického výzkumu představili partneři výsledky své výzkumné práce malé výzkumné skupině složené z vhodně kvalifikovaných a zkušených odborníků pracujících v sektoru kariérového poradenství, koučování a poradenství. Prostřednictvím těchto výzkumných skupin získali projektoví partneři také cenný pohled od odborníků v oboru na současné poskytování poradenských služeb pro dospělé v každé partnerské zemi.

Následující oddíly poskytují shrnutí hlavních zjištění z národních výzkumných procesů a národních zpráv vypracovaných partnery projektu z těchto zemí:

- Rakousko
- Kypr
- Česká Republika
- Finsko
- Německo
- Irsko
- Itálie
- Spojené království

Kompletní verzi národních zpráv můžete najít na webové stránce projektu: www.acumen.website

Výsledky místního výzkumu

Rakousko

Situace kariérového poradenství v Rakousku je primárně charakterizována skutečností, že velký počet poskytovatelů je integrován do různých systémů. V oblasti vzdělávání dospělých hraje veřejná služba zaměstnanosti v Rakousku (AMS) významnou roli jako přední poskytovatel služeb souvisejících s trhem práce na národní, regionální a místní úrovni. V důsledku toho by AMS mohl zaujímat ústřední postavení v oblasti profesionalizace celé oblasti práce: jednak jako prostředník jiných poradců a poradních orgánů, a jednak prostřednictvím účasti na rozvoji Konzistentních vývojových nástrojů pro vzdělávání konzultantů.

Kariérní informace a poradenství poskytují také sociální partneři, zejména obchodní komory v provinciích a regionálních kancelářích. Komory poskytují řadu služeb souvisejících s kariérou nejen pro své členy (zaměstnavatele a firmy), jako jsou například informace o kurzech, ale i pro mladé lidi, kteří hledají stáže pro učňovské vzdělání a pro zaměstnance hledající vzdělávání a odbornou přípravu, zejména těch, které poskytuje Wirtschaftsförderungsinstitut, největší institut pro vzdělávání dospělých v Rakousku.

V současné době jsou informační, poradenské a poradenské služby v Rakousku dostupné také online prostřednictvím různých iniciativ:

- www.bibwiki.at je profesionální mezi organizační nástroj pro řízení znalostí v oblasti poradenství a v oblasti vzdělávání a jedinečný fond znalostí. Jedná se o wiki, která je vyplněna, udržována a používána konzultanty z různých institucí a různých pracovních oblastí.
- www.erwachsenenbildung.at je informační portál pro učitele a studenty v oblasti vzdělávání dospělých a každodenní zveřejňování nových zpráv a oznámení. Redaktoři informují zájemce z oblasti vzdělávání o informačních systémech, profesích, grantech, nadacích a technických otázkách vzdělávání dospělých.
- www.bib-atlas.at je atlasem poradenských nabídek v Rakousku, který představuje organizace, které v jednotlivých regionech poskytují koučing a poradenství pro které cílové skupiny. Údaje jsou zadávány a udržovány samotnými poskytovateli.
- www.bildungsberatung-online.at nabízí online poradenství a tím umožňuje větší flexibilitu v procesu poradenství.

V Rakousku jsou lidé na trhu práce stále více a více nuceni neustále aktualizovat a hodnotit své kariérní dráhy, a to díky závažným změnám v pracovních strukturách a sociálních podmínkách. Poskytování klasických služeb kariérového poradenství ve škole nebo v institucích může být stále důležité, ale je stále méně vhodné k uspokojení potřeb dospělých na trhu práce.

To má za následek potřebu využívat služeb kariérového řízení v době, která nejlépe vyhovuje potřebám jednotlivce. Vlastní iniciativa a sebeorganizace hrají hlavní roli, protože bez těchto kompetencí by takový autonomní přístup nebyl možný. Svět se mění a jedinec na to musí reagovat. Ne se strachem a nečinností, ale se znalostí souboru klíčových kompetencí, s nímž lze dosáhnout potřebné flexibility.

Tyto klíčové kompetence lze považovat za rovnocenné s CMS, protože jsou používány k určení užitečných stávajících dovedností, stanovení nových vzdělávacích cílů a zlepšení zaměstnatelnosti a sociálního začlenění. Učení CMS však není jednorázová, uzavřená aktivita. Je to neustálá práce s těmito dovednostmi, které přinášejí skutečný přínos. Identifikace příležitostí, zvyšování dovedností, zvyšování osobní hodnoty na trhu práce, identifikace potenciálu rozvoje na pracovišti nebo schopnost činit důležitá rozhodnutí o kariéře jsou jen některé z aspektů, které jsou spojeny se zavedením systému správy osobních údajů.

Aby bylo možné nabídnout širokou škálu vzdělávacích materiálů a oslovit klienta, musí se používat moderní digitální technologie. Především hrají v této souvislosti důležitou roli mobilní zařízení. Podobně jako v tomto ohledu je třeba zvážit monitorování a hodnocení CMS nebo spíše jednotlivé pokroky v učení. Mohlo by být užitečné shromáždit některé příklady osvědčených postupů v každé zemi, pokud jde o aspekty výchovného poradenství a profesního poradenství.

Kypr

Kariérní poradenství v oblasti vzdělávání dospělých, odborného vzdělávání a odborné přípravy se primárně nabízí dospělým osobám starším 18 let prostřednictvím veřejných i soukromých organizací. Z teoretických a terénních výzkumných aktivit jsme se dozvěděli, že v oblasti odborného vzdělávání jsou kariérové služby primárně dostupné jednotlivcům, kteří se zapojili do večerních škol. Patří sem i mladí lidé, kteří se vracejí do školy, aby získali nové dovednosti a získali diplom ze střední školy nebo odborného vzdělávání. Kariérní služby poskytované této skupině jsou obvykle součástí služeb školy nebo školy dalšího vzdělávání.

Vzdělávání dospělých na Kypru je poskytováno dospělým všech věkových skupin prostřednictvím center pro vzdělávání dospělých, soukromých organizací, veřejných orgánů, Ministerstva školství a kultury a programů podporovaných z HRDA a Ministerstva práce, sociálního zabezpečení a sociálního pojištění.

Střediska pro vzdělávání dospělých nabízejí jazykové kurzy a kurzy pro sociální, finanční, osobní a kulturní rozvoj. Neexistuje však žádné ustanovení pro kurzy kariérového řízení a žádné služby kariérní podpory v těchto centrech. Proto je potřeba rozvíjet a přizpůsobovat nové učební osnovy, které by se zaměřily na řízení kariéry buď v rámci stávajících kurzů, nebo s rozvojem kurzů týkajících se přímo řízení kariéry. Kromě toho mohou být kariérové podpůrné služby poskytovány prostřednictvím vzdělávacích středisek.

Některé soukromé organizace realizují projekty s finanční podporou místních a evropských programů s cílem poskytovat vzdělávání a odbornou přípravu osobám, které patří do zranitelných skupin na trhu práce. Tyto organizace často poskytují podporu kariérového řízení jednotlivcům, kteří se účastní projektových aktivit. Jsou však k dispozici pouze během období financování (obvykle od 1 do 3 let) a počet organizací poskytujících tyto služby není dostatečný pro počet lidí, kteří by rádi využili tyto služby. Místní výzkumná skupina navrhla, aby zdroje vytvořené během období financování byly k dispozici online.

V uplynulých letech vláda vynakládala velké úsilí na zapojení zranitelných skupin na trhu práce do pracovních činností. Ministerstvo práce a sociálních věcí zavádí programy zaměstnanosti zaměřené na lidi ve zranitelných skupinách. Většina systémů však neposkytuje možnosti vzdělávání a odborné přípravy jednotlivcům účastnícím se těchto programů. Místní výzkumná skupina navrhla, aby do těchto programů byla přidána podpora školení a kariérového poradenství.

Asociace pro rozvoj lidských zdrojů na Kypru (HRDA) podporuje jak lidské zdroje, tak podniky tím, že zavádí řadu programů zaměstnanosti a poskytuje dotované programy firmám, soukromým a veřejným organizacím, univerzitám a vysokým školám a dalším. Mezi tyto aktivity patří i školení o manažerských dovednostech.

V soukromém sektoru poskytují poradenské a náborové agentury služby uchazečům o zaměstnání a poskytovatelům pracovních míst, včetně konzultací, školení a služeb kariérového poradenství. Rada mládeže na Kypru ve spolupráci s Ministerstvem školství a kultury nabízí služby kariérového poradenství a kariérního poradenství mladým lidem ve věku do 35 let. Síť EURES na Kypru také poskytuje služby kariérní podpory a přizpůsobování pracovních míst zájemcům. Po přezkoumání klíčových zjištění výzkumu a zpětné vazby od místní odborné skupiny byly učiněny následující návrhy:

1. Kariérní dovednosti mohou být získávány na pracovišti, ale také prostřednictvím kurzů, školení a interakcí v prostředí mimo práci. Z tohoto důvodu je důležité, aby kurzy byly strukturované tak, aby odrážely zkušenosti každého jednotlivce. Prostředky, které by byly vyvinuty, by měly zahrnovat testy, které posuzují znalosti, styl učení a kompetence. Proto by tematické okruhy měly být navrženy tak, aby pomohly každému jednotlivci měřit své schopnosti a dovednosti a pokrok vlastní úrovně znalostí.
2. Poradenské společnosti, soukromé instituty a HR personální agentury vyvinuly zdroje v oblasti řízení kariéry a kariérového poradenství. Mnoho z těchto zdrojů je chráněno autorskými právy a není k dispozici veřejnosti. V Řecku jsou k dispozici některé zdroje, které jsou přístupné veřejnosti, ale nemohou být znovu navrženy pro účely projektu ACUMEN. Nicméně tyto zdroje by mohly být použity jako orientační nástroje nebo výzkumné zdroje pro rozvoj zdrojů kariérového řízení ACUMEN.
3. Proces hodnocení by měl být sladěn s vyučovacími metodami a měl by být použit k poskytnutí zpětné vazby jak žákovi, tak instruktorovi. Pro každou tematickou oblast by měl být stanoven jasný soubor cílů a cílů, které by pomohly žákovi a učiteli posoudit, zda dosáhli svých cílů.
4. Kurikulum by mohlo být nabízeno v modulech a mohlo by vycházet z vlastního tematického přístupu k učení. Každá kapitola by mohla obsahovat kombinaci cvičení, jako jsou písemné úkoly (eseje, krátké cvičení a případové studie) a kvízy nebo testy.
5. Aby se usnadnila úspěšná další vzdělávání pedagogů dospělých, kariérních a pracovních koučů, poskytovatelů služeb zaměstnanosti a personálních manažerů, jsou potřebné tyto pedagogické zdroje na

podporu této cílové skupiny v jejich nové roli při rozvoji dovedností a dovedností řízení kariéry u klientů:

a) Schůze pracovních skupin,

b) Kurzy pro školitele školitelů,

c) Online centra s učebními nástroji,

d) Online fórum,

e) Adresář dostupných služeb a materiálů

Celkově jsou kariérové služby, které pomáhají jednotlivcům na Kypru řídit jejich kariéru, omezené. Finanční krize a globální změny v oblasti zaměstnanosti postihly lidi z různých skupin včetně zranitelných skupin a osob s dlouholetou kariérou. Zatímco jsou snahy o integraci těchto skupin na trh práce, dostupnost služeb kariérového poradenství k podpoře jejich kariéry je omezena na soukromé společnosti a vládní programy s krátkou dobou trvání. Závěrem by nové scénáře řízení kariéry měly usilovat o udržitelnost stávajících snah a současně představovat další programy a schémata.

Česká republika

Systémy poradenství a poradenství v České republice jsou nabízeny ve dvou směrech, z nichž každý má řadu základních institucí, velmi odborných a vysoce specializovaných. Ministerstvo práce a sociálních věcí prostřednictvím svých úřadů práce se zabývá především volbou povolání, změnami a novými povoláními. Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy se zabývá především poradenstvím ve školách.

Profesionalita se zdá být silná ve všech institucích; To může být výsledkem této specializace.

Interoperabilita poradenských služeb ve vzdělávání a zaměstnanosti a jejich hladké fungování jsou problémy, které v nedávné době získaly na významu. Přizpůsobení potřeb trhu práce potenciálu obyvatelstva hraje významnou roli nejen v životě jednotlivců, ale také v rozvoji společnosti jako celku.

Existuje prostor pro zlepšení poradenských služeb v pracovním sektoru, zejména pokud jde o metodologické zázemí, které postrádá jasně definované standardy poradenství. Systém dalšího vzdělávání poradců také vykazuje určité slabiny. Systém poradenství by jistě byl zdokonalen, kdyby byla vydána vyhláška o poradenských službách, po níž by následovala jednotná a závazná směrnice o poskytování takových služeb.

Na trhu existují poměrně rozsáhlé informace, poradenské zdroje a média týkající se kariéry, které musí být pravidelně aktualizovány, inovovány a rozšiřovány. Kvůli komplexnímu přístupu ke klientovi je nutné zřídit

služby kariérového poradenství speciálně pro zaměstnané, kteří by chtěli změnit svou kariéru na rychle se rozvíjejícím českém trhu práce. Tato služba by fungovala v souladu s konkrétními pravidly a měla by pomoci zlepšit šance občanů na trhu práce a současně zajistit potřeby zaměstnavatelů.

Nově vnímané poradenské služby se stávají nepostradatelnou součástí celoživotního učení. Je to fakt; Nicméně vzdělávání dospělých a celoživotní učení nepatří mezi silné stránky vzdělávacích systémů v České republice a to platí i pro mnohé další země. V České republice můžeme dokonce mluvit o závažném podhodnocení této části vzdělávání a naléhavá potřeba k nápravě situace zahrnuje služby kariérového poradenství.

Finsko

Potřeba rozvoje dovedností v oblasti řízení kariéry dospělých je ve Finsku obecně uznávanou otázkou a existuje několik projektů, které ji zkoumají a rozvíjejí jako předmět. Projekty se však zdají být navzájem nepropojeny a je zapotřebí nového způsobu sestavování. Některé probíhající projekty jsou uvedeny v dolní části této stránky.

Kariérní služby jsou ve Finsku obecně poskytovány. Jak vyplynulo z teoretického výzkumu, hlavním poskytovatelem kariérového poradenství pro dospělé ve Finsku je Ministerstvo hospodářství a zaměstnanosti. Nabízí všestranné služby zdarma. Služby nabízené ministerstvem jsou k dispozici ve všech částech země a jsou k dispozici všem občanům. Ministerstvo hospodářství a zaměstnanosti je však někdy považováno za pomalého a byrokratického poskytovatele služeb. Proto existují také noví poskytovatelé služeb, jako jsou odborové organizace, náborové společnosti a soukromí podnikatelé nabízející služby kariérového poradenství pro dospělé.

Výzkum založený na deskripcích ukázal, že existuje skutečná potřeba nového přístupu k řízení kariéry pro dospělé. Nový přístup by měl být flexibilní a dostupný na vyžádání. Měly by se také brát v úvahu různé potřeby a schopnosti účastníků. Na osobní poradenství je kladen důraz jako na podstatnou součást nového přístupu, protože je považováno za klíčový faktor, který pomáhá dospělým učit se identifikovat své síly a zájmy, lépe poznat jejich slabé stránky a naučit se hledat vhodné informace o trhu práce a kariéře, o kterou mají zájem. Odhodlání a odvaha pokračovat ve změnách a rozvíjení sebe sama byla považována za důležitý faktor při rozvoji dovedností v oblasti řízení kariéry u dospělých a znovu byla zdůrazněna role personálního poradenství a poradenství. Byla také zdůrazněna potřeba vysokých pedagogických a poradenských dovedností školitelů, neboť byla považována za vysokou hodnotu při pomoci dospělým při přijímání nového přístupu.

V pozdější fázi projektu je k dispozici poměrně hodně finského materiálu. Z toho, že se používá ve vedení a poradenství dospělých ve Finsku anglicky psaný materiál, vyplývá, že se většina poradenských materiálu vyrábí někde jinde. Materiál, který je pro tento projekt považován za užitečný, zahrnuje cvičení zaměřená na identi-

fikaci silných stránek a zájmů, informace o umístění absolventů na trhu práce a pokyny k online životopisům.

Doporučení

Nový přístup by se měl nejlépe skládat jak z výuky v rámci třídy, tak z on-line učení. Výuka v rámci třídy by zlepšila dovednosti v oblasti sociální (tváří v tvář) a týmové práce a dodala účastníkům odvahu, aby se naučili jak slovně vyjadřovat, tak získali vše potřebné pro orientaci na dnešním trhu práce. Výuka ve třídě by byla obzvláště důležitá pro osoby, které mají problémy se sociální interakcí. On-line učení by na druhé straně mohlo posílit sebereflexi, sebekoncepci a cílovou orientaci. Dlouhodobé cvičení a analýza vlastních myšlenek, postojů, dovedností a rozvoje účastníků ve všech zmíněných odvětvích mohou pro účastníky přispět k rozvoji dovedností v oblasti řízení kariéry. Webové stránky, platformy a aplikace používané v on-line učení by měly být snadno použitelné.

Německo

Teoretický výzkum ukázal, že nabídky poradenství jsou k dispozici především pro nezaměstnané a osoby hledající zaměstnání. Národní agentura pro zaměstnanost a pracovní centra nabízejí širokou škálu poradenství a to často subdodavatelsky pomocí třetích stran, soukromých firem a neziskových organizací. Poradenští pracovníci pracující ve veřejných službách musí splňovat požadavky Národní agentury práce. Tyto požadavky mohou být např. Terciární vzdělání v pedagogické nebo sociální práci a příslušné pracovní zkušenosti v oblasti koučování a poradenství. Nicméně “kariérní poradce” nebo “trenér” není v Německu chráněným termínem a formálně neexistuje žádná zákonná minimální norma nebo konzistentní požadavky pro toto profesní začlenění. To se týká také osob samostatně výdělečně činných v oblasti poradenství. Nezávisle na své profesi, vzdělání nebo studiu si každý může říkat sám sobě trenér nebo poradce v oblasti kariéry. Existuje více než 300 koučovacích programů, které v Německu nabízejí různí poskytovatelé. Sdružení v oblasti kariérního poradenství mají definované standardy kvality a snaží se stanovit etické pokyny a základní kompetence pro koučování, ale tyto nejsou právně závazné.

Zde také existují některé bezplatné možnosti poradenství pro zaměstnance, ale zaměstnané osoby často o těchto možnostech nevědí.

Všichni odborníci zapojeni do diskuse se shodli na tom, že je nutné nejen podporovat nezaměstnané prostřednictvím školení a lepšího vzdělávání, ale také podporovat potenciál zaměstnaných lidí a podporovat je při řízení jejich vzdělání a kariéry. Pokud jde o budoucí výzvy v naší společnosti, které vyžadují zvýšenou potřebu vícedruhové kariéry, je zřejmé, že při řešení těchto problémů hrají významnou roli dobře rozvinuté a odborné vzdělávání a profesní poradenství.

Zároveň se s neustálým rozvojem moderních informačních a komunikačních technologií a měnícím se využíváním nových médií, významně zvyšuje význam informací o vzdělávání, kariéře a zaměstnanosti na internetu. Výzkumná skupina expertů tuto skutečnost označila za zásadní aspekt celého tématu. Rozšíření dovedností v oblasti řízení kariéry je jedním z cílů projektu. Následují dovednosti v oblasti informačních a komunikačních technologií. Musíme rozvíjet vzdělávací platformu tak, aby i lidé s nízkou kvalifikací pochopili, jak ji používat, a cítili se motivováni rozšiřovat si pomocí této naší platformy vlastní kompetence.

Online nástroje by měly být vyváženy s řízenými otázkami, které vedou účastníky prostřednictvím tohoto nástroje, a dalšími psychologicky pokročilými otázkami, které vedou k překvapivějším a nečekanějším výsledkům, které pak pomáhají účastníkovi integrovat nové perspektivy do jeho nebo jejího vlastního pojetí.

Aby bylo možné uspokojit potřeby této heterogenní cílové skupiny nízkokvalifikovaných zaměstnanců, je důležité, aby nástroje obsahovaly a oslovovaly účastníky z různých prostředí. Pokud jde o dotazníky, znamená to například nabízet základní a pokročilé verze pro naplnění potřeb všech.

Složitá část je, že nástroje nemohou poskytnout otevřený rozhovor srovnatelný s osobním setkání s koučem; Protože jsou to online nástroje, které mohou nabízet pouze digitální binární otázky. Aby bylo zaručeno srovnatelné vzdělávací prostředí, je nepostradatelná řada nástrojů. K motivování účastníků by nástroje měly zahrnovat jak pasivní, tak aktivní složku: Účastník by měl získat nové znalosti sledováním videí, čtením komiksů nebo prostřednictvím rozhovorů. Na druhou stranu by se měl kreativně zabývat tématy například tím, že pracuje s úkoly nebo se učí o osobnostních aspektech, které se ho týkají, a to odpovědmi na dotazníky nebo hraním online her, které slouží určitému vzdělávacímu účelu. Bylo by vhodné nabídnout na konci každého modulu výtisk, tj. Něco uchopitelného, aby účastníci měli zpětnou vazbu, ze které mohou čerpat, a který si mohou také s sebou vzít na další lekci. To by mohlo být implementováno jako textová zpětná vazba nebo vizuálněji pomocí grafu, kde by se ukázal konečný výsledek jejich sebehodnocení a učení.

Z každodenní práce odborníci vědí, jak důležité jsou osobní kontakty a osobní rozhovor v této oblasti online platforma nemůže zcela nahradit. Není-li možné další koučování, studenti by měli být přinejmenším motivo-

váni k diskusi o výsledcích s rodinou a přáteli a hledat širší podporu ve vlastní síti.

Irsko

Z našich teoretických a terénních výzkumných aktivit jsme se dozvěděli, že poradenství v oblasti odborného vzdělávání a přípravy v Irsku, je primárně zaměřeno na studenty a dospělé ve věku 18 let +, kteří se účastní iniciativ a programů OVP, které jsou typicky akreditovány mezi úrovněmi 1 a 6 v národním rámci kvalifikací. Někteří dospělí studenti, kteří se účastní těchto programů, jsou z řad těch co brzy opustili školu a nyní se vracejí ke vzdělání; Nebo se chtějí znovu kvalifikovat v nové profesi nebo dále rozvíjet své dovednosti ve své současné oblasti odborných znalostí. Služby poradenství pro dospělé, které jsou dodávány v souvislosti s těmito programy odborného vzdělávání a přípravy, bývají nabízeny buď institucemi dalšího vzdělávání, místními středisky „Youthreach“ nebo prostřednictvím obecnějších vzdělávacích programů nabízených dospělým, kteří předčasně opustili školu a kteří se nyní chtějí vrátit ke vzdělání.

Poskytování poradenství těmto studujícím je poskytováno především vzdělávacím poradenstvím a informační službou pro dospělé (AEGI). AEGI je iniciativa, kterou podporuje Odbor vzdělávání a dovedností a je provozována Národním střediskem pro poradenství ve vzdělávání. Tuto iniciativu realizují místní kariérní poradci, kteří pracují na poskytování poradenských a informačních služeb pro vzdělávání dospělých (AEGIS), které nabízejí v Irsku 16 školicích rad (ETBs). AEGI dohromady dohlíží a spravuje 40 poradenských středisek pro vzdělávání dospělých, které nabízejí těchto 16 ETB (National Center for Guidance in Education, 2016); (AONTAS - národní organizace pro vzdělávání dospělých, 2016); (Rada pro vzdělávání a školení Cavana a Monaghana, 2016).

Poradenské služby pro vzdělávání dospělých poskytuje také organizace Meath Partnership a organizace podobného typu prostřednictvím programu pro sociální začlenění a aktivaci (SICAP). Podobně jako v iniciativě AEGIS je tato služba nezávislá, důvěrná a bezplatná pro uchazeče o zaměstnání a pracovníky v ohrožených profesích. Prostřednictvím tohoto programu pomáhají kariérní specialisté jednotlivcům tak, aby prozkoumali své aktiva v oblasti odborného vzdělávání a přípravy; Stanovili cíle v oblasti kariéry; Plánovali a prováděli strategie, které jim pomohou pokročit ve své kariéře; Odhalit překážky, které mohou bránit jejich kariérnímu úspěchu a identifikovat strategie k překonání těchto překážek; A také podporovat jednotlivce prostřednictvím poradenství a koučování k dosažení svých cílů. Tato služba je nabízena prostřednictvím soukromých individuálních schůzek a také prostřednictvím facilitovaných seminářů “Návrat k zaměstnání”. Které jsou obvykle rozděleny na čtyři seance (12 hodin) a zaměřují se na témata, jako je plánování kariéry; Strukturované hledání práce; Příprava CV a průvodních dopisů; dovednosti vést rozhovor a zkoumat možnosti návratu ke vzdělání. Vedle těchto místních a národních poskytovatelů poradenských služeb existuje řada soukromých firem v oblasti HR, náboru a koučování a jednotlivců v Irsku, kteří nabízejí služby zaměstnancům a uchazečům o zaměstnání z hlediska řízení kariéry. Tyto služby jsou zaměřeny na poskytování poradenství a jsou placené. Mají tendenci poskytovat individuálně přizpůsobené a personalizované služby jednotlivcům, pokud jde o kariérní postup, asistované hledání zaměstnání a pořádání přijímacích pohovorů na zkoušku. Tyto soukromé společnosti a jednotlivci také poskytují koučování lidem, kteří čelí zásadní změně života, včetně nalezení prvního zaměstnání, založení podniku nebo odchodu do důchodu.

Z přehledu zpětné vazby obdržené od místní pracovní skupiny na téma kariérního řízení lze učinit následující doporučení:

1. Rozvoj kariéry je průběžný, celoživotní proces, který člověk prožívá prostřednictvím své interakce s jeho prostředím a často se naučí potřebné dovednosti a kompetence prostřednictvím pracovních zkušeností, odborné přípravy a během období nezaměstnanosti. Projektový tým ACUMEN by proto měl uznat, že související kompetence, učení a zkušenosti nepostupují lineárně v celé své kariéře; Základní až pokročilé; A měly by na toto odpovídajícím způsobem reagovat ve vyvíjených materiálech.
2. Tematické zdroje řízení kariéry by měly být navrženy tak, aby měly progresivní povahu a aby jednotlivci mohli měřit své schopnosti a dovednosti a účastnit se kurzu nebo využívat zdroje na úrovni, která je pro ně vhodná.
3. Mnoho zdrojů, které v současné době existují v oblasti řízení kariéry, je k dispozici od soukromých HR konzultantů a poskytovatelů školení. I když jsou tyto kurzy aktuální a relevantní pro projekt ACUMEN; Nejsou k dispozici našemu projektovému týmu, aby je znovu navrhl a znovu použil při vývoji produktu pro řízení kariéry v rámci projektu ACUMEN. Zdroje, které jsou vhodné, naleznete na adrese www.careersportal.ie; Www.businessballs.com, stejně jako zdroje s otevřeným zdrojovým kódem přístupné prostřednictvím programu Slideshare; Nicméně může být obtížné ověřit kvalitu materiálů publikovaných na Slideshare kvůli otevřenému charakteru platformy.
4. Hodnocení obsažené v prostředcích ACUMEN by měla být navržena jako nástroje pro posílení výukových

a učebních aktivit a nikoliv pouze jako hodnotící mechanismus. Aby hodnocení mohlo být používáno tímto způsobem, musí být přizpůsobeno předepsaným studijním výsledkům v učebních osnovách.

5. Některé efektivní metody hodnocení zahrnují on-line diskuse, ve kterých mohou studenti vzájemně propojovat a uplatňovat a rozvíjet své dovednosti v řešení problémů a kritickém myšlení; Krátké kvízy na konci učebních osnov s komplexnějšími kvízy "otestujte své znalosti" na konci každého modulu, které se zaměřují například na stanovení cílů kariéry a vytvoření osobního plánu řízení kariéry.
6. Kvízy prostřednictvím e-learningové platformy ACUMEN by měly být jednoduché testy s možností volby, které mohou být automaticky opraveny, aby mohly být použity k posouzení výsledků učení po skončení projektu ACUMEN.
7. Pro usnadnění úspěšného dalšího vzdělávání dospělých pedagogů, kariérových a pracovních koučů, poskytovatelů služeb zaměstnanosti a personálních manažerů jsou k podpoře této cílové skupiny v jejich nové roli při rozvoji dovedností řízení kariéry u klientů nezbytné tyto pedagogické zdroje:
    - Program pro školení školitelů nebo zavedení nového kurzu; Trénink odolnosti, jak pomoci klientům odrazit se, jak čelit a překonat výzvy; On-line repositář zdrojů založených na scénářích, případové studie, učební osnovy, vzdělávací materiály pro trenéry; On-line platformu pro přímou podporu; Fórum pro spolupráci s dalšími dospělými pedagogy / trenéry / službami zaměstnanosti; Adresář dostupných místních služeb; Vzdělávací materiály založené na dovednostech s cílem podpořit rozvoj kompetencí a usnadnit rozvoj klíčových životních dovedností u uchazečů o zaměstnání a klientů.
8. Po přezkoumání Skotské CMS přispěla irská pracovní skupina návrhem k dalšímu výsledku učení: "Být schopni lépe podporovat a sdělovat své dovednosti a talenty a rozvíjet kariérně specifické sítě zaměřené na budování kontaktů v rámci pracoviště."

Itálie

Výzkum nám ukázal, že nabídky poradenství jsou v Itálii velmi rozmanité a nestandardizované.

Podle ISFOL (2011) registrované střediska (většina), která prohlásila, že provádějí poradenské činnosti, jsou:

- 80% systém firem;
- 57% systém odborné přípravy;
- 96% středisek poradenství a systému zaměstnanosti;
- 80% vzdělávací systém;
- 99% vysokoškolského a vysokoškolského systém.

Kariérní dovednosti v oblasti řízení kariéry (CMS) a kariérové vzdělávání byly formálně definovány a upraveny v Národní směrnici pro celoživotní vzdělávání v roce 2013. V současné době neexistuje národní rámec CMS. Funkce kariérového poradenství jsou rozděleny mezi školní obvody (vzdělávací poradenství) a regiony (odborné poradenství). Přítomnost konkrétních cílů také vytvořila potřebu ad hoc informačních center (pro ženy, přistěhovalce atd. ...).

Po reformě italské ústavy, která v roce 2001 dala regionům větší autonomii, musela ústřední vláda s regiony vytvořit obecný rámec, v němž se řídí poradenství v oblasti kariéry. Provincie jsou zodpovědné za řízení poradenských služeb pro dospělé a mladé lidi 14-18, kteří nepracují ani studují, zatímco poskytování kariérního poradenství studentům je svěřeno školám a univerzitám.

Vedle aktivit prováděných na středních školách ("školení" zaměřené na zvyšování sebeuvědomění a "informování" o nabídce školení a jejích vazbách na trh práce) a na univerzitách (zaměřené na podporu studentů vysokých škol při výběru jejich odborné přípravy, cesta ke specializaci nebo pochopení dynamiky trhu práce a souvisejících pracovních příležitostí), stručně upozorníme na některé iniciativy týkající se poradenství (jak v oblasti nezaměstnaných, tak i běžných služeb v oblasti řízení kariéry).

Hlavními poskytovanými službami jsou: poradenství, bilanční diagnostika, pomoc při hledání zaměstnání, pomoc při zaměstnání.

Kariérové poradenství pro dospělé a NEETs zajišťují sdružení podniků, profesní rejstříky, bilaterální orgány sociálních partnerů zapojených do různých sektorů, soukromé agentury působící v sociální oblasti, dočasné agentury atd.

Novou iniciativou je služba “Informagiovani”, kterou poskytují obce a provincie, společně se sdruženími, agenturami a soukromými subjekty působícími v sociální oblasti.

Profesní profil praktického poradce není oficiálně v Itálii uznán. Lidé pracující v této oblasti mají odlišné vzdělání (ekonomika, právo, psychologie, politické vědy a pedagogické vědy) a různé role (dospělí pedagogové, odborníci na zaměstnanost, poskytovatelé služeb zaměstnanosti, manažeři lidských zdrojů). Proto jsme se rozhodli, že do tohoto výzkumu zahrneme všechny tyto typy odborníků.

Italská výzkumná skupina vyjádřila souhlas s cíli projektu a souhlasila s tím, že nové tematické zdroje řízení kariéry by měly být navrženy pro různé úrovně. Účastníci poznamenali, že dovednosti v oblasti řízení kariéry jsou mimořádně užitečné a cenné jak pro ty, kteří již pracují, tak pro ty, kteří se chystají vstoupit na trh práce. Nicméně jsou důležité ve všech fázích pracovního života a rozdíly mezi různými fázemi by měly být zohledněny při různých úvahách: před zahájením práce; Přechod od vzdělávání k práci; V práci; Když nefunguje; Připravit se na výluku v práci nebo snížit úvazek. Myšlenka úrovní také poskytuje potenciál pomoci při hodnocení efektivnosti intervencí s cílem posílit dovednosti řízení kariéry. Jeden z účastníků naznačil, že si dokážeme představit úrovně dovedností v kontinuu, kde vědomí vlastních dovedností a schopností představuje základní úroveň, autonomie je na mezilehlém kroku a proaktivita je na konci (nejvyšší úroveň).

Odborníci uvedli a popsali různé on-line sbírky zdrojů, které by mohly být použity nebo přepracovány pro nový scénář řízení kariéry.

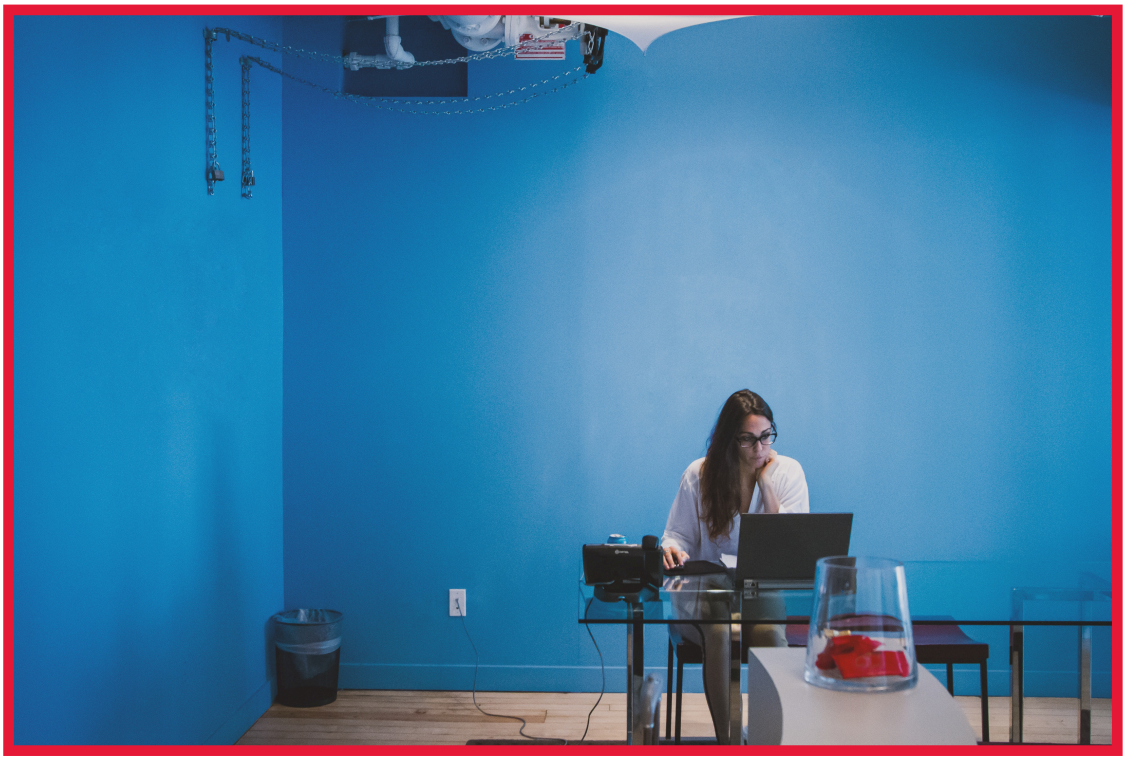
Podle účastníků jsou nejvhodnější mediální formáty určitě krátké videozáznamy, a to jak výukové programy, tak příklady inspirujících lidí, kteří uspěli v řízení kariéry.

Mohli by poskytnout příklady a pomáhat lidem získat od nich motivaci. Dále by mohli pomáhat lidem, zejména dospělým studentům, uvažovat o svých vlastních schopnostech a o různých aspektech řízení kariéry. Online hry a on-line nástroje pro hodnocení byly také zmíněny mezi mediálními formáty, který by mohly být také užitečný k reflexi.

Účastníci uvedli různé strategie hodnocení. Tyto strategie měly různé úrovně formálnosti a pouze některé z nich by mohly být použity v online programu: sebehodnocení pomocí testů s více volbami nebo příklady, které ilustrují některé typické situace v řízení kariéry; Vzájemné hodnocení, dotazníky poskytované osobám, které pracují s hodnocenou osobou nebo které ji hluboce znají; Kariérní portfolio a záznamy o dosažených výsledcích; pozorování; Strukturované rozhovory; Úkoly nebo projektové práce, kde mohou prokázat dosažené výsledky na všech úrovních.

Někteří účastníci navrhli, že formální hodnocení dává hodnotu procesům CMS; Většina z nich však uvedla, že formalizované hodnocení by nemělo být prioritou.

Někteří z nich poukázali na to, že nejjednodušší a efektivnější z hlediska nákladů a přínosů by bylo (řízené) sebehodnocení na základě objektivních kritérií.



Účastníci se také zmínili o obsahu výcviku a různých nástrojích, které by měl odborník využít k tomu, aby pomohl svým klientům získat dovednosti v řízení kariéry: koučovací kurzy / nástroje; Znalost různých testovacích metod / nástrojů; Schopnost přístupu k informacím ve světle současné práce a zejména o budoucím vývoji profesionality.

Někteří účastníci uvedli, že specifický tréninkový program pro odborníky by měl zahrnovat simulační momenty ve třídách případové studie / nebo reálné případy.

Členové výzkumné skupiny diskutovali o všech pěti učebních výstupech Skotského rámce dovedností v oblasti řízení kariéry a ověřili je. Navrhli také zahrnutí dalších výsledků učení, jako je: řešení problémů, tj. Schopnost "rámcovat" problémy s cílem nalézt řešení; Komunikaci a vyjednávání, tj. Schopnost komunikovat vlastní schopnosti a talenty, vyjednávat a zvyšovat příležitosti.

Velká Británie

Z výzkumu - jak na bázi teoretické, tak i v terénu - lze vidět, že existuje rozdíl mezi veřejným a soukromým sektorem ve Velké Británii a také, že existuje široká škála zdrojů kariérového řízení s různou kvalitou. Některé programy jsou zaměřeny na absolventy škol a / nebo absolventy vysokých škol a jsou vysoce strukturované. Jejich cílem je připravit uchazeče na základě osvědčených a dobře proškolených kariérních postupů, a to jak v sociálních službách a péči, tak v NHS. Některé byly také hodnoceny a přezkoumány nezávislými odborníky.

Knihovny, pracoviště pro poradenství a pro vzdělávání dospělých, kariérní centra poskytují potřebný výchozí bod pro dospělé, kteří se snaží o další kariéru, pokud již mají práci, nebo pro ty, kteří se chtějí rekvalifikovat v nové oblasti nebo zcela změnit profesi. Vláda Spojeného království má také kariérní službu dostupnou online a v různých médiích – „Národní služby pro kariéru", jejímž cílem je uspokojit všechny. Mnoho dalších soukromých společností se také snaží uspokojit poptávku klientů, obvykle je to placená služba.

Ve Spojeném království existuje skutečná potřeba kvalitních zdrojů kariérového řízení pro osoby s nízkými příjmy nebo pracovníky s nízkou kvalifikací, neboť trh práce neustále kolísá. Míra chudoby ve Velké Británii se stále zvyšuje a mnozí lidé se ocitnou v zajeté koleji, bez naděje na to, že se dostanou z bludného kruhu nízko placených pracovních míst, nedostatek finančních prostředků ze strany vlády, čas na přístup veřejnosti ke zdrojům, které jsou k dispozici zdarma v důsledku všeobecného vyčerpání a nedostatečné informovanosti o tom, kde je lze najít. To nakonec ovlivňuje produktivitu národa (Wolf, 2015). Nové zdroje proto musí být snadno dostupné, snadno srozumitelné, krátké a přístupné, aby uspokojily tuto rostoucí skupinu osob.

Navíc existuje potřeba stabilních a spolehlivých zdrojů pro takové dovednosti, jako jsou techniky pohovorů, nácviky pohovorů, dovednosti psaní CV, motivačního dopisu, motivační kurzy, školení v oblasti informačních technologií a nových technologií, stejně jako první pomoc a všeobecné zdraví a školení o zvyšování povědomí o bezpečnosti, které pokrývá všechna odvětví a poskytuje užitečný přínos k vlastnímu profilu kariérního řízení a dovedností kandidáta. Také kvůli nárůstu počtu začínajících podniků ve Velké Británii by mohlo být základní obchodní školení snadněji dostupné (jak napsat podnikatelský plán, jak získat finanční prostředky atd.), Neboť v současné době jsou veřejné zdroje dostupné pouze prostřednictvím knihovny a informační služby, nikoliv pro vlastní potřebu. V některých případech poskytují některé banky tuto pomoc prostřednictvím svých on-line webových portálů.

Jedním z hlavních bodů výzkumu je, že tyto zdroje by měly být bezplatné a snadno přístupné - zaměstnavatelům, zaměstnancům, odbornému personálu, kariérním poradcům atd., Aby mohli rychle a snadno používat tyto zdroje. Vzhledem k tomu, že mnoho stávajících zdrojů je v současné době soukromých nebo chráněných autorskými právy, nemají pro obecnou populaci velký užitek, zejména pro ty, kteří jsou na ohrožených a nebo slabě placených pracovních místech. Tyto soukromé zdroje nejsou k dispozici veřejnosti, včetně konsorcia ACUMEN, aby se začlenily do zdrojů kariérového řízení, takže se na ně nelze spoléhat.

Ačkoliv veřejně dostupné zdroje, jako je například vláda Spojeného království, mohou být používány jako odrazový můstek nebo inspirace při navrhování nových materiálů. Jiné otevřené zdroje mohou být využívány podobným způsobem; Avšak musí být nejdříve zkontrolovány pro kontrolu jakosti, jelikož mají různou kvalitu a užitečnost.

Proto se online platformy zdají být dobrý nápad. Existují problémy s časovým tlakem, takže zdroje by měly být rychle získány a poté otevřeny; Dostat se k věci velmi rychle, protože většina lidí stráví většinu času ve svém každodenním zaměstnání. Důležité je, že osobní kontakt s nadřízenými nebo poradci byl zdůrazněn většinou, takže online nástroje pro vlastní potřebu neztěžují kontakt s reálnými lidmi, nýbrž nabízejí doplňkovou službu, kterou může klient přezkoumat ve svém vlastním volnu a poté převede výsledky k osobním konzultacím. Tímto způsobem online nástroje vylepšují setkání tváří v tvář. Tato setkání mohou mít různý formát, ať už se jedná o

individuální diskuse o kariéře nebo o celé workshopy, nebo něco mezi nimi. Sebehodnocení by se také mohlo uskutečnit ve stejném duchu.

Prostředky tematického řízení kariéry by měly mít modulární charakter a měly by apelovat na širokou škálu dovedností; Jak ukázal výzkum, existují jednotlivci s různými úrovněmi kompetencí a zkušeností ve svých oborech. Spíše než patronace, mohou být kariérní zdroje pak zaměřeny na příslušného koncového uživatele na úrovni, která se na ně vztahuje. Prostředky mohou být přirozeně progresivní a stavěny na sobě, zatímco v současnosti existují jako samostatné moduly.

Nové zdroje by měly být primárně vizuální a založené na videu, například krátké videozáznamy (5-8 minut) s „bublinami“, které zdůrazňují hlavní myšlenky a usnadňují paměť; Měly by být krátké a ne se spoustou informací, ale místo toho výběrem všechno, co je relevantní pro určitou oblast - pamatujíc si, že nejsou náhradou za skutečnou diskusi “tváří v tvář”, nýbrž jako nástroj, který by tuto diskuzi podpořil. Měla by být rovněž stanovena možnost stahování souborů PDF a krátkých informačních letáků, aby uchazeči mohli tyto informace prověřit ve vlastním čase před osobní schůzkou; Podobným způsobem mohou krátké online sebehodnocení dokončit uchazeči před setkáním se supervizory nebo poradci. Jedná se o nástroje, které činí skutečné setkání “tváří v tvář” efektivnější, a tak i uchazeči a jejich poradci mají určitou představu o tom, kde začít. Například mohou být použity k přesnějšímu posouzení úrovně uchazeče, a neopakovat tak něco co již uchazeč zná. Testy hrají také užitečnou roli při zjišťování úrovně znalostí.

Aby se usnadnilo školení všech pracovníků zapojených do řízení kariéry, mohly by se uskutečnit semináře a speciální iniciativy, které by jim umožnily seznámit se s těmito novými zdroji a materiály a jak je nejlépe přizpůsobit uchazečům. Pro toto by sloužil on-line portál (např. Internetová stránka ACUMEN), který by poskytoval informace, rady a adresář služeb. Pokud by uchazeči i jejich poradci měli přístup na tento portál, usnadnilo by to rozhodování o své kariéře. Pravidelný kontakt s uchazeči a pravidelná zpětná vazba a hodnocení, tam kde je to možné, získaly také preference dotazovaných odborníků.

Stručně řečeno, nové zdroje tematického řízení kariéry ACUMEN by měly být dobře navrženy, vycházet z dostupných veřejně dostupných otevřených zdrojů, pokud možno z Velké Británie, být online, modulární, progresivní a stručné; Vizuální a video-založené s informativními body a nejdůležitější je, aby byly snadno dostupné jak uchazečům, kteří je sami používají, tak i jejich poradcům s cílem zlepšit, ne nahradit osobní setkání a pravidelné zpětné vazby, ale také aby byly efektivnější a snad i více uživatelsky příjemné. Když jsou zdroje spárovány na příslušné úrovni s konkrétním uchazečem, mohou z toho těžit a maximalizovat efektivitu času se svým poradcem. Na druhou stranu bude práce pro kariérní poradce mnohem jednodušší, protože budou mít k dispozici něco konkrétního a užitečného. Vzhledem k tomu, že řízení kariéry není konečným cílem, ale trvalým a celoživotním procesem, s odpovídajícími novými zdroji zaměřenými na správnou úroveň cílové skupiny, jak uchazeč, tak i jeho poradce budou schopni lépe plánovat a sledovat vývoj své kariéry po celou dobu svého života.

Závěr

Výsledky teoretického výzkumu ukazují, že služby kariérního řízení jsou v zúčastněných zemích velmi rozmanité (Rakousko, Kypr, Česká republika, Finsko, Německo, Irsko, Itálie a Spojené království) a získání dovedností v řízení kariéry není spojeno s jediným poskytovatelem. Existuje široká škála veřejných a soukromých poskytovatelů poradenství, kteří se zabývají podporou kariéry v rámci různých přístupů a účelů. Zaměření na konkrétní skupiny nebo odvětví je v zásadě dobrým nápadem, pokud je nabízena široká škála nabízených služeb. Bohužel podle místních zpráv je implementace jen částečně úspěšná. Toto rozdělení služeb do různých oblastí vede k velkému počtu programů, nabídek a služeb, z nichž každá působí odděleně, a tudíž netvoří jednotný obraz podpory kariérního řízení. Neexistuje homogenní přístup, ale velký počet samozásobitelských poskytovatelů, což ukazuje na nedostatek kvalitativních standardů a postupů.

V tomto kontextu je důležitým úsilím zaměřit projekt ACUMEN směrem, který bere v úvahu stávající problémy a potřeby, jakož i zcela nerealizované základní myšlenky a pokusy s nimi hledat inovativní řešení. Primárním cílem tohoto projektu je tedy rozvoj online zdrojů, které jsou snadno přístupné a mohou být využívány dospělými s různou úrovní dovedností. Komplikovaný, ne-uživatelsky přívětivý přístup k službám kariérového řízení, jak se často projevuje v teoretickém výzkumu, vede k tomu, že jednotlivci jsou přetíženi a nevyužívají stávajících služeb a ani o nich vůbec nevědí.

Vývoj nových vzdělávacích materiálů a nástrojů je charakterizován novou koncepcí, která je pružná a odpovídá poptávce. Důraz by neměl být kladen na určitou cílovou skupinu, spíše by měla být prosazována myšlenka, aby všichni jednotlivci mohli mít prospěch z procesu celoživotního učení a rozvoje svých dovedností v řízení kariéry. V tomto smyslu se ACUMEN zaměřuje na dospělé, kteří jsou již zaměstnáni, stejně jako na nezaměstnané, aby se neustále rozvíjeli na neustále se měnícím trhu práce. Vznik nových kariérních postupů a přechodů na trhu práce má v tomto ohledu zvláštní význam a je třeba je zohlednit při vývoji zdrojů programu ACUMEN. Zde je třeba klást důraz na řízení kariéry, ne na kariérové poradenství.

Výsledky terénního výzkumu s kontrolními skupinami v zúčastněných zemích ukazují, že budoucí účastníci ACUMENu musí být schopni organizovat své vlastní aktivity a prokázat svou vlastní iniciativu při práci s učebními materiály. Aby tato zásada byla zajištěna, je nutné umístit každou jednotlivou osobu na úroveň, kde je, což znamená, že zdroje musí být přizpůsobeny jednotlivým úrovním a individuálním potřebám účastníků. Jedním ze způsobů, jak tuto otázku řešit, je poskytnout účastníkům příležitost posoudit své vlastní dovednosti, tak aby posouzení zahrnovalo předchozí zkušenosti. Když člověk hovoří o různých úrovních, znamená to nejen dovednosti a znalosti. Jednotlivci jsou v různých stádiích svého života. Někteří se ještě nedostali do pracovního světa, jiní jsou již zaměstnáni nebo mohou v nejbližší době ztratit svou práci. Řešení nabízená projektem ACUMEN nutně musí odpovídat rozmanitosti lidí, takže jejich všeobecné použití je smysluplné. Moderní technologie a nová média musí být používána k vývoji nástrojů. Rozvoj dovedností v řízení kariéry jde ruku v ruce s dalším rozvojem technologií. Při využívání moderních technologií je příležitostí rozvíjet dovednosti účastníků v oblasti informačních a komunikačních technologií využívajícími vyspělé zdroje. Přitom je třeba vzít v úvahu, že někteří účastníci mohou mít základní nebo žádné dovednosti v oblasti informačních a komunikačních technologií, a proto bude nutný výukový program nebo kurz, aby byla zachována jejich motivace pokračovat a prohlubovat znalosti.

Další důležitý bod se týká rovnováhy mezi osobním kontaktem s poskytovatelem vzdělávání dospělých a online aktivitami. Osobní poradenství a koučing jsou obvykle považovány za nezbytné a mohou pomoci identifikovat individuální silné stránky a zájmy a poskytnout příležitost pracovat na slabých stránkách. Vyvinuté nástroje nemohou a ani neměly nahradit tuto výhodu. Nicméně nástroje musí být různorodé a charakterizované různorodostí, například použitím různých vzdělávacích prostředků (video, případové studie atd.). Kontakt tváří v tvář a zdroje online by se měly v nejlepším případě vzájemně podporovat. Oba prvky mohou společně pracovat na dosažení společného cíle a nesmí být považovány za vzájemně nezávislé entity. Tento hlavní princip samozřejmě vyžaduje také určité dovednosti, které musí mít učitelé dospělých. Z tohoto důvodu předpokládané tréninkové vzdělávání nabízené projektem ACUMEN zajišťuje, že tito odborníci budou vybaveni potřebným know-how pro lepší podporu dospělých při rozvíjení dovedností v oblasti řízení kariéry.

Tyto potřebné dovednosti by měly zahrnovat komplexní pochopení modelu ACUMEN a jeho zdrojů. Simulace reálných scénářů v učebnách nebo workshopech mohou být také koncipovány za účelem získání praktických zkušeností.

Aby bylo vidět, zda proces učení byl úspěšný a účastníci ho využili, musí být vyhodnocen výsledek nebo pokrok v učení. Proces hodnocení by měl být spojen s metodami učení a měl by poskytovat zpětnou vazbu jak dospělým uchazečům, tak poskytovatelům služeb. K dosažení tohoto cíle musí být definovány určité cíle a výsledky pro každou pokrytou tematickou oblast. Tímto způsobem je možné určit dosažený úspěch a potenciál pro zlepšení. Důležité je, že činnost nekončí po vyhodnocení. Je možné si představit opatření, jejichž cílem je zlepšit celý proces, a tím zvýšit jeho účinnost. Hodnocení by mělo být užitečným aspektem pro výuku a učení tím, že je posílí a nebudou chápány jako čisté hodnocení. Možným přístupem k hodnocení může být diskuse online, kde se účastníci mohou spojit s ostatními s cílem rozvíjet své dovednosti a pracovat na řešení konkrétních problémů. Mohou být použity i další metody, jako jsou kvízy nebo písemné úkoly. Nejjednodušším a nejlevnějším řešením by mohlo být sebehodnocení. Kombinace metod, v rámci společné zpětné vazby jako podkladu pro další vývoj, by se mohla ukázat jako účinná.

Po přezkumu Skotského CMS lze konstatovat, že obecně všechny zúčastněné země validovaly rámec a považovaly specifické dovednosti definované pro čtyři témata - sebe, silné stránky, horizonty a sítě - nezbytné pro efektivní řízení kariéry také v rámci ACUMENU. V následující tabulce jsou shrnuty hlavní doporučení místních kontrolních skupin na následující otázky:

A) Přístup a efektivní využívání veškerých produktů a služeb kariérního řízení v době a místě, které vyhovují potřebám jednotlivců

B) Identifikovat příležitosti k rozvoji učebních cílů jednotlivců a dovedností k zaměstnatelnosti a pochopit, jak funguje trh práce: jak najít zaměstnání; zjistit jak a proč se průmysl a jednotlivé pracovní pozice v něm mění; A jaké dovednosti potřebují, aby pokročili někam dál

C) Určete, jak mohou jednotlivci postupovat na pracovišti

D) přístup k službám, které jednotlivci potřebují, společně s partnery, kteří společně používají, nebo případně koordinují integrovaný balíček služeb

E) lépe přijímat rozhodnutí o kariéře, řídit změny a nejistoty spojené s plánováním dopředu a dělat sebevědomé volby

Odborníci z Irska navrhli také další vzdělávací výsledek: “Být schopen lépe propagovat a sdělovat své dovednosti a talenty a rozvíjet sítě zaměřené na kariéru a na budování kontaktů zejména kontaktů na pracovišti.” V Itálii také odborníci navrhli jako další výsledky učení: “Řešení problémů” a “Umění komunikace a jednání”.

	a)	b)	c)	d)	d)
Austria	Za tímto účelem potřebují jednotlivci schopnost sebeorganizace a akce z vlastní iniciativy	To by mělo zahrnovat také: stanovení vlastních vzdělávacích cílů, budování budoucích perspektiv a zohlednění dynamiky neustále se měnícího trhu práce	Vyžaduje se učení na vyžádání, flexibilita pracovní síly a přizpůsobení potřebám moderního světa	Ověřeno bez doporučení	Ověřeno bez doporučení
Kypr	Ověřeno bez doporučení	Ověřeno bez doporučení	Ověřeno bez doporučení	Ověřeno bez doporučení	Ověřeno bez doporučení
Česká Republika	Ověřeno bez doporučení	Ověřeno bez doporučení	Ověřeno bez doporučení	Ověřeno bez doporučení	Ověřeno bez doporučení
Finsko	Může být zpochybňováno zejména u lidí s různými neuropsychologickými problémy a poruchami. Osobní poradenství a poradenství byly považovány za zásadní podporu	Vyžaduje to spoustu sebeovládání a vůle neustále se měnit a rozvíjet. Opět bylo osobní poradenství považováno za nezbytnost v CMS	Stejné myšlenky jako pro první dvě otázky byly pro tuto otázku uvedeny	Ověřeno bez doporučení	Ověřeno bez doporučení
Německo	Ověřeno bez doporučení	Mohlo by to být pro některé osoby náročné, a proto doporučujeme nějakou vnější podporu, která by pomohla jednotlivým osobám dosáhnout těchto výsledků	Ověřeno bez doporučení	Ověřeno bez doporučení	Ověřeno bez doporučení
Irsko	Ověřeno bez doporučení	Ověřeno bez doporučení	Ověřeno bez doporučení	Ověřeno bez doporučení	Ověřeno bez doporučení
Itálie	Ověřeno bez doporučení	Ověřeno bez doporučení	Ověřeno bez doporučení	Ověřeno bez doporučení	Ověřeno bez doporučení
Spojené Království	Význam osobního kontaktu a volných zdrojů	Ne konsensuální. Bylo zdůrazněno, že je třeba mít k dispozici aktuální zdroje CMS a integrovaný balíček služeb	Ověřeno bez doporučení	Ověřeno bez doporučení	Ne konsensuální. Bylo však potvrzeno, že je třeba řídit volbu povolání a kariérní postup na pracovišti a plánovat progres.

ACUMEN

CAREER MANAGEMENT SKILLS
a new literacy for employment

SYNTHESIS
CENTER FOR RESEARCH AND EDUCATION

REINTEGRA

LUMSA
Università

meath partnership
engage · enable · participate · progress

innoventum

fip
Future In Perspective

team training
Training & Consulting

BEST

EUROPEAN
LEARNING NETWORK

Project Number: 2016-1-UK01-KA204-024334

Erasmus+

This project has been funded with support from the European Commission.
This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.