

Vážené čtenářky a čtenáři, příznivci kariérového poradenství, autorky i autoři,

pro následující číslo roku 2023 jsme připravili Výzvu k publikování a těšíme se na vaše příspěvky.

Redakce

VÝZVA PRO AUTORY A AUTORKY ***Profesní rozvoj kariérových poradců***

Editoři čísla 12(24), 2023:
Lenka Hloušková, Miloš Šiška

Druhé číslo časopisu *Kariérové poradenství v teorii a praxi* v roce 2023 (č. 24/2023) plánujeme jako monotematické a pozornost zaměříme na jedno z klíčových témat služeb kariérového poradenství – profesní rozvoj kariérových poradců. Profesní rozvoj ve smyslu souboru aktivit, jejichž cílem je posun jedince (bez ohledu na odbornost) směrem k nejvyššímu stupni profesionálního (expertního) výkonu, pomáhá kariérovým poradcům zvládat nároky své profese a čelit novým profesním výzvám. Profesní rozvoj kariérových poradců má ale i širší dopady, a proto chceme v připravovaném čísle nabídnout tři úhly pohledu na toto téma: co přináší profesní rozvoj samotným kariérovým poradcům, čím je profesní rozvoj důležitý pro poskytovatele služeb kariérového poradenství a proč mu věnují (měli by věnovat) pozornost tvůrci politik.

První úhel pohledu: Profesní rozvoj jako součást kariérového rozvoje kariérových poradců

I když na cestě k profesionalizaci kariérového poradenství zůstává prioritou počáteční vzdělávání, profesní rozvoj je jednou z cest, jak se příslušník této relativně nově se etablující profese (Hloušková, 2019) vyrovnává s výzvami, které před něho staví každodenní praxe (srov. Kettunen, 2023). Pomáhat lidem různého věku, aby rozvíjeli svůj potenciál a dokázali řídit svůj kariérový rozvoj v průběhu celého života (Cedefop, European Commission, ETF, ILO, OECD, & UNESCO, 2021), není lehkým úkolem. Zvládnutí tohoto úkolu si v kontextu současného dynamicky se měnícího světa a proměnlivosti trhu práce vyžaduje kariérové poradce, kteří kontinuálně rozvíjejí své dosavadní kompetence a získávají nové, zvyšují si kvalifikaci nebo se specializují na určitou oblast kariérového poradenství.

Očekávání i nutnost profesního rozvoje kariérových poradců vyvolává ale i řadu otázek spojených přímo s nimi samotnými. Zajímá nás např.: Jak kariéroví poradci přemýšlejí o profesním rozvoji a jak ho integrují do svého kariérového rozvoje? Jak pečují o svůj profesní rozvoj? Názorově, kontinuálně, permanentně, nebo systematicky v souladu s národními prioritami rozvoje kariérového poradenství a svými potřebami? Kdo jsou ti, kteří se profesně (ne)rozvíjejí? Ti kvalifikovaní, s praxí a mnoha certifikáty, ti, kteří pracují na svém profesním rozvoji, nebo účastníci dalšího vzdělávání? Jakou roli hraje profesní rozvoj ve vztahu k jejich pracovní pohodě (wellbeingu) nebo spokojenosti?

Druhý úhel pohledu: Profesní rozvoj kariérových poradců jako znak kvality služeb kariérového poradenství

Věnovat pozornost profesnímu rozvoji kariérových poradců je důležité nejen pro kariérové poradce samotné (první úhel pohledu), ale i pro poskytovatele služeb kariérového poradenství. Úroveň rozvoje odborných dovedností a kompetencí se promítá do přímé práce s klienty, a ovlivňuje tak výsledky poradenského procesu / vzdělávací výsledky žáků. Z tohoto úhlu pohledu se profesní rozvoj kariérových poradců stává jedním z nástrojů zkvalitňování kariérového poradenství / kariérového vzdělávání (Watts, 2014; Hooley & Rice, 2018) a poskytovatelům služeb kariérového poradenství umožňuje garantovat kvalitu těchto služeb.

Tento úhel pohledu implikuje otázky typu: Jak pozná profesně se rozvíjejícího kariérového poradce klient a jak zaměstnavatel / poskytovatel služeb? Kdo jsou ti, kteří jsou pro poskytovatele zárukou kvality služeb? Ti, kteří se profesně rozvíjejí, nebo ti, kteří podávají expertní výkon v souladu s profesními standardy nebo požadavky regulované profese, nebo ti, kteří se cítí být kariérovými poradci – profesionály? Čím se liší profesní rozvoj kariérových poradců, kteří působí na základních školách, na středních odborných školách, v kariérových centrech na vysokých školách, v neziskové organizaci, na některé z poboček ÚP ČR nebo působí jako osoby samostatně výdělečně činné?

Třetí úhel pohledu: Podpora profesního rozvoje kariérových poradců jako cíl tvůrců politik

Pokud se má dostavit žádoucí efekt profesního rozvoje ve smyslu kvality a efektivity poskytovaných služeb, je důležité podporovat snahu a motivaci kariérových poradců učit se a reflektovat míru své expertnosti, shromažďovat důkazy o dopadech či efektech různých nástrojů profesního rozvoje v kontextu fungování národních systémů služeb, podporovat legitimizaci těchto nástrojů a možná i hledat nové nástroje podpory profesního rozvoje. Šetření Cedefopu (2009) přineslo jen minimum důkazů o systematickém a kontinuálním profesním rozvoji kariérových poradců v Evropě, ale od té doby uplynulo téměř patnáct let. Za tu dobu začaly být tradiční nástroje profesního rozvoje, jako např. různé typy výcviků nebo práce pod supervizí (Watts, 2014), nahrazovány kurzy nebo programy dalšího vzdělávání, řízeným (často online) samostudiem nebo vzájemným učením se od kolegů. Nelze opomíjet ani nástroje, jako je mentoring, koučing, stáže nebo zapojení se do života odborné komunity, které už mají mezi kariérovými poradci své příznivce. Neméně významným nástrojem profesního rozvoje může být spolupráce ať už v rámci organizace, kde kariéroví poradci působí, mezinárodní spolupráce, či mezioborová spolupráce v multidisciplinárních týmech.

Z tohoto úhlu pohledu mohou být pro tvůrce politik užitečné odpovědi na otázky: Kdo a jak iniciuje, plánuje, realizuje a hodnotí profesní rozvoj kariérových poradců? Je profesní rozvoj kariérových poradců otázkou kolegiální výpomoci a vzájemného učení nebo podpora profesního rozvoje aspiruje na profesionalizovanou činnost/službu? Kdo a jak monitoruje a vyhodnocuje efektivitu nástrojů profesního rozvoje? Jakou roli v něm zaujímají profesní organizace a jakou stát? V čem/čím je profesní rozvoj kariérových poradců důležitý pro rozvoj systému služeb kariérového poradenství na národní / regionální úrovni?

Uvedené tři úhly pohledu vyzdvihují jen některé z otázek, kterým otevíráme prostor v následujícím čísle (č. 24/2023). Uvítáme, když do redakce pošlete příspěvky, v nichž se podělíte o své zkušenosti s vybranými nástroji profesního rozvoje, nabídnete zamyšlení nebo odbornou diskuzi o tom, kdo a jak podporuje profesní rozvoj, nebo představíte závěry svých empirických šetření. Neméně inspiřující mohou být i srovnávací studie o tom, jak se hodnotí úroveň profesního rozvoje nebo jak je nastaven systém profesního rozvoje kariérových poradců ve vybraných zemích/sektorech.

Literatura

Cedefop. (2009). *Professionalising career guidance: Practitioner competences and qualification routes in Europe*. Cedefop panorama series 164. Ofce of the European Union. https://www.cedefop.europa.eu/files/5193_en.pdf

Cedefop, European Commission, ETF, ILO, OECD, & UNESCO (2021). *Investing in Career Guidance*. Revised Edition. https://www.cedefop.europa.eu/files/2230_en.pdf

Hloušková, L. (2019). Jak se rodí profese: příklad kariérového poradenství. *Orbis Scholae*, 13(1), 45–61. <https://doi.org/10.14712/23363177.2019.18>

Hooley, T., & Rice, S. (2019) Ensuring quality in career guidance: a critical review. *British Journal of Guidance & Counselling*, 47(4), 472–486. <https://doi.org/10.1080/03069885.2018.1480012>

Kettunen, J. (2023). Career experts' conceptions of innovation in career development. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 23(1), 465–480. <https://doi.org/10.1007/s10775-021-09509-9>

Watson, C. (1994). Improving the quality of careers guidance: Towards an understanding of the development of personal models. *British Journal of Guidance & Counselling*, 22(3), 357–372. <https://doi.org/10.1080/03069889408253681>

Časový harmonogram přípravy monotematického čísla:

- **Do 15. 9. 2023** prodiskutujte svůj publikační záměr s vedoucí redaktorkou (lenka.hlouskova@npi.cz) nebo zašlete abstrakt v rozsahu max. 2 stran (3 600 znaků) na adresu redakce.euroguidance@npi.cz.

V abstraktu nebo v diskuzi uveďte předběžný název příspěvku, jeho typ (empirická, přehledová, srovnávací studie, esej, text metodického charakteru, diskuze, zpráva), cíl a obsah příspěvku, předpokládaný rozsah.

- **Do 30. 10. 2023** odevzdejte finální podobu textu. Jak má vypadat finální podoba příspěvku a co bude následovat, se dočtete v [Pokynech pro autory](#).
- **Do 31. 12. 2023** zveřejnění čísla na webových stránkách *Časopis a publikace* (euroguidance.cz).