



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

METODOLOGIE PRO KARIÉRNÍ PORADCE

Podpora Evropské komise pro produkci této publikace nepředstavuje souhlas s obsahem, který odráží názory pouze autorů, a Komise nemůže být činěna odpovědnou za jakékoli použití informací v ní obsažených

Obsah

1 Metodika	3
1.1 Metodika testu SkillsUp	3
1.2 Návrh metodiky	3
2 Podrobnosti testu SkillsUp	4
2.1 Návrh testovacích otázek	4
2.2 Výhody a účel testu SkillsUp	5
2.3 Výhody testu SkillsUp	5
2.4 Měkké dovednosti (rozvíjené nezaměstnanými lidmi)	6
2.5 Cílová skupina účastníků	9
2.6 Sektory cílových skupin a pracovní pozice	9
3 Pokyny pro kariérní poradce	13
3.1 Jak podporovat nezaměstnané jako kariérní poradce	13
3.2 Jak interpretovat výsledky testu SkillsUp	14
3.3 Vývoj 10 měkkých dovedností	15
Odkazy na metody	19
Příloha č. 21	

1 Metodologie

1.1. Metodologie Skills Up testu

Metodika je založena na teorii odborné psychologie (Hollandova teorie). Při vývoji tohoto testovacího modelu jsme se zaměřili na konstrukci „Congruence“, definované Hollandem (1997) jako kompatibilita podobnosti jednotlivce s typem práce nebo prostředím, ve kterém se jedinec nachází. Ačkoli shoda obecně odpovídá shodě mezi osobností a výběrem povolání.

1.2. Design metodologie

Spoléhá se na „kongruenci“, protože mnoho studií předpokládalo, že způsobilost zaměstnance touží po dodávkách v oblasti životního prostředí (např. v zaměstnání) a schopnost zaměstnanců podle požadavků na životní prostředí byla postulována, aby přinesla různé odborné výsledky, včetně:

1. snížený pracovní stres, napětí, úzkost, absence, záměry obratu a obrat;
2. lepší fyzické zdraví, psychické zdraví, emoční stabilita, přizpůsobení, chování při stanovování cílů, kopírování, adaptace, postoje k učení a volba povolání;
3. zvýšená kreativita, motivace, výkon, pracovní úspěch, kariérní jistota, odhodlání, funkční období, pracovní spokojenost a pracovní morálka.

Ověření metodiky:

Konečné výsledky jsou důkladně ověřeny. Veškerá data jsou shromažďována od účastníků testu prostřednictvím zpětné vazby o zkušenostech s testem a spokojenosti s konečnými výsledky.

Hollandová teorie je široce přijímaná a celosvětově platná při vysvětlování individuálních rozdílů v osobnosti, a proto poskytuje silnou základnu pro získávání údajů a poskytování atraktivní uživatelské zkušenosti.

2 Podrobnosti testu SkillsUp

2.1 Návrh testovacích otázek

Přestože se používá základní koncept Hollandovy teorie, testové otázky byly změněny tak, aby odrážely moderní dobu. Test SkillsUp odráží osobnost v šesti dimenzích (realistická, investigativní, umělecká, sociální, podnikavá, konvenční). Každá dimenze usnadňuje pochopení konkrétních osobnostních rysů, dovedností a schopností. Pět až šest otázek se zaměřuje na měření každé dimenze.

Test se skládá z 33 otázek. Pro měření používají naše koncepty (dimenze) nominální a intervalové stupnice. Měření na nominální úrovni pracuje se dvěma dichotomickými kategoriemi. V případě, že lze kvantifikovat kvalitu vlastností, dovedností a schopností, použijeme intervalovou stupnici, kde jsou otázky a citace na šestibodové stupnici (testující může rozlišovat mezi možnostmi, např. proměnné se pohybují od ne do absolutně). Při tvorbě položek jsme se zaměřili na jednoduchý, rychlý, poutavý a intuitivní přístup k odpovědím. U konceptů, které lze snadno vyjádřit pomocí obrázků, umožňuje náš test odpovědět vizuálně. U konceptů, které jsou příliš abstraktní nebo příliš konkrétní, používáme k odpovědi textové možnosti. Zaměřili jsme se na komplexní přístup, a to jak na návrh otázek, které pokrývají všech šest dimenzí RIASEC, tak na co nejekonomičtější uspořádání stupnic s počtem možností odpovědi. Sladění vhodných pracovních míst s jedinečnými osobnostmi.

Textovou verzi všech použitých otázek najdete v příloze č. 1.

Jazyková variace testu: Závěrečný test SkillsUp je přístupný v různých jazycích podle země partnerů projektu, jako je angličtina, slovenština, čeština, řečtina a slovinština.

Délka testu: Přibl. 10 - 20 minut.

Testovací formulář: Hodnocení a výsledky jsou k dispozici online.

Co výsledky testů odhalují účastníkům:

- Typ osobnosti použitý v testu vychází z kódu RIASEC. (Podle holandské metody jsou lidé a pracovní prostředí klasifikováni do šesti kategorií: R - realistické, I - investigativní, A - umělecké, S - sociální, E - podnikavé a C - konvenční, obecně zkratkou RIASEC).
- Charakteristiky účastníka dominují osobnostnímu typu.
- Silné a měkké dovednosti, které je třeba rozvíjet.
- Slabiny, které je třeba vzít v úvahu.
- Pět návrhů pracovních míst ve třech konkrétních odvětvích.

Obsah výsledků zkoušky závisí na metodice Holland, kódu RIASEC. Celosvětově známá filozofie Clifton Strengthsfinder mírně inspiruje a poskytuje doporučení pro vývoj. Na základě toho je možné analyzovat a definovat silné stránky a talenty, vedoucí k definici vhodné nebo dokonce vysněné profese.

Přístup k testu: Test je umístěn na online platformě s neomezeným a bezplatným přístupem pro všechny s připojením k internetu. Odkaz na test:

2.2 Výhody a účel testu SkillsUp

Výsledky testů jsou výslovně přizpůsobeny pro EU a trhy práce všech partnerských zemí a většina vyžaduje práci v rámci nezaměstnané skupiny lidí.

Zaměřuje se spíše na odhalení silných stránek účastníků než slabých stránek.

Výsledky testu ukazují 3 měkké dovednosti, které může účastník rozvíjet a studovat prostřednictvím našich učebních materiálů (soubory PDF a videa).

Věnuje se rozvoji talentů a silných stránek a přináší autentičnost a uspokojení z pracovního života do osobního života účastníků – umožňuje moderní přístup zaměřený na člověka.

Získá zasvěcené výsledky, na jejichž základě se účastníci mohou vyhnout tomu, že nebudou nešťastní, trpět nedostatkem sebevědomí a energie ve své kariéře.

Zaměřeno na pracovní místa zaměřená na budoucnost, která jsou dnes na trhu nejpotřebnější, místo aby se zaměřovala na „umírající“ pracovní místa.

Test je bezplatný, jednoduchý, rychlý, anonymní a užitečný.

Možnost pohodlně vyplnit test online také přes PC a mobil.

Výsledkem bude informace o charakteristikách (osobnostním typu) účastníka a doporučení nejvhodnější profese na trhu práce v konkrétní zemi EU, kde se uplatní. Výstupy z testů také přinášejí tipy na kariérní rozvoj každého nezaměstnaného před a po získání zaměstnání. Pro účastníky jsme vytvořili užitečné výukové materiály a nástroje ve formě PDF a videí jako podporu pro jejich rozvoj měkkých dovedností. Testy a jejich výsledky poslouží také kariérním poradcům ke zjednodušení jejich práce a poskytování lepších služeb.

2.3 Výhody testu SkillsUp

- Určení nejvhodnější pracovní profese a místa, kde mají nezaměstnaní svůj nejvýznamnější potenciál.
- Odhalení specifických sil každého typu osobnosti.
- Informace o možných slabinách každého typu osobnosti, aby se zabránilo dalšímu možnému selhání.
- Identifikace toho, který osobní typ účastník je a jaké měkké dovednosti by měl rozvíjet, aby zvýšil svou konkurenční výhodu na trhu.
- Získání různých tipů a nápadů na možné vhodné pracovní role v nejžádanějším odvětví konkrétního státu EU podle osobního typu účastníků.
- Pracovní nástroj pro kariérní poradce.

2.4 Měkké dovednosti (rozvíjené nezaměstnanými lidmi)

Bylo identifikováno deset měkkých dovedností pro nezaměstnané, aby byli na trhu práce úspěšnější. Následování deseti předvolených měkkých dovedností jim může pomoci snáze a rychleji najít vhodnější zaměstnání.

1. Komunikační a kooperační dovednosti

2. Proaktivita

3. Flexibilita a přizpůsobivost

4. Lidé a orientace na zákazníka

5. Kreativita

6. Vedení

7. Dosahování, výkon, ambice a orientace na cíl

8. Analytické myšlení a řešení problémů

9. Plánování a organizační dovednosti

10. Učení dovedností

Kategorie v testu založené na typech osobnosti:

Podle Hollandovy metody se lidé a pracovní prostředí klasifikují pomocí šesti kategorií: R – realistické, I - investigativní, A - umělecké, S - sociální, E - podnikavé a C - konvenční, s obecnou zkratkou RIASEC.

Realističtí lidé jsou obvykle asertivní a konkurenceschopní a zajímají se o činnosti vyžadující motorickou koordinaci, dovednosti a sílu. Lidé s realistickou orientací obvykle dávají přednost práci s problémem tím, že něco dělají, místo aby o tom mluvili nebo seděli a přemýšleli o něm.

Mají rádi spíše konkrétní přístupy k řešení problémů než abstraktní teorii. Mají tendenci se zajímat spíše o vědecké nebo mechanické než o kulturní a estetické oblasti. Chtějí pracovat s VĚCMI.

Investigativní lidé rádi spíše přemýšlejí a pozorují, než jednají, organizují a rozumějí informacím, spíše, než aby někoho přesvědčovali. Mají sklon upřednostňovat spíše individuální než lidské činnosti. Rádi pracují s DATY.

Umělečtí lidé jsou obvykle kreativní, otevření, iniciativní, originální, vnímaví, citliví, nezávislí a emotivní. Nemají rádi strukturu a pravidla, ale mají rádi úkoly zahrnující lidi nebo fyzické dovednosti a pravděpodobněji vyjadřují své emoce více než ostatní. Rádi přemýšlejí, organizují a chápou umělecké a kulturní oblasti. Rádi pracují s NÁPADY a VĚCMI.

Zdá se, že **sociálně orientované lidi** uspokojují své potřeby při výuce nebo pomáhají v situacích. Liší se od typů R a I, protože jsou více přitahováni k hledání blízkých vztahů s jinými lidmi a jsou méně náchylní k tomu, aby chtěli být intelektuální nebo fyzičtí. Rádi pracují s lidmi.

Podnikaví lidé jsou dobří mluvčí a používají tuto dovednost k vedení nebo přesvědčení ostatních. Také si cení reputace, moci, peněz a postavení a obvykle se o to postarají. Rádi pracují s lidmi a daty.

Konvenční lidé mají rádi pravidla a předpisy a zdůrazňují sebeovládání. Chtějí strukturu a pořádek a nemají rádi nestrukturovanou nebo nejasnou práci a mezilidské situace. Kladou důraz na pověst, moc nebo stav. Rádi pracují s DATY.

Požadované měkké dovednosti pro každý typ osobnosti:

Na základě kódu RIASEC jsme definovali tyto měkké dovednosti pro rozvoj pro každý typ osobnosti:

● R - Realisté

- Proaktivita
- Dosahování / výkon / ambice / orientace na cíl
- Plánování / organizační dovednosti

● I - Investigativní

- Schopnosti analytického myšlení / řešení problémů
- Učení dovedností

● A - Umělečtí

- Adaptabilita / flexibilita dovedností
- Kreativita

- Učení dovedností

● **S – Sociálně orientovaní**

- Dovednosti v oblasti komunikace / spolupráce

- Lidé / dovednosti orientované na zákazníka

- Vedení lidí

● **E – Podnikaví**

- Dovednosti v oblasti komunikace / spolupráce

- Proaktivita

- Adaptabilita / flexibilita dovedností

- Lidé / dovednosti orientované na zákazníka

- Kreativita

- Vedení lidí

- Dosahování / výkon / ambice / orientace na cíl

- Učení dovedností

● **C - Konvenční**

- Kreativita

- Vedení lidí

- Dosahování / výkon / ambice / orientace na cíl

- Schopnosti analytického myšlení / řešení problémů

- Plánování / organizační dovednosti

- Lidé / dovednosti orientované na zákazníka

- Dovednosti v oblasti komunikace / spolupráce

- Proaktivita

2.5 Cílová skupina účastníků

Test poskytovaný projektem SkillsUp je věnován nezaměstnaným lidem s nejvyšší mírou nezaměstnanosti v jejich zemi a hledající pozice s nízkou kvalifikací. Test je zároveň určen pro

osoby se středním vzděláním. Konkrétně práci nebo hledání zaměstnání v následujících zemích:

Slovinsko: Nezaměstnaní lidé starší 55 let se základním a středním vzděláním. Vyšší procento nezaměstnaných tvoří ženy.

Řecko: Nezaměstnaní lidé ve věku 30 až 44 let se středním vzděláním. Tato cílová skupina má nejvyšší míru nezaměstnanosti.

Česká republika: Nezaměstnaní uchazeči ve věku 25-40 let. Počet pracovníků do 40 let se snížil. Více lidí starších 40 let hledá práci. Většina pracovníků přišla ze zahraničí. Zvláštní podpora v rámci jednotlivých evropských projektů je poskytována rizikovým skupinám, tj. Mladým a nad 50 let, prostřednictvím rekvalifikačních kurzů poskytovaných Českým úřadem práce. Je zapotřebí mladých pracovníků do 40 let s minimálně středním vzděláním, kteří by mohli být rekvalifikováni.

Slovenská republika: Nezaměstnaní lidé kolem 35 let, kteří mají střední vzdělání. Nejkritičtější je skupina osob s nízkou kvalifikací, které mohou potřebovat rekvalifikaci, aby vyhověli potřebám trhu. Do roku 2024 nebude dostatek absolventů vyhovujících poptávce na trhu práce.

Evropský trh obecně: Nezaměstnaní kandidáti ve věku 25–45 let, se středoškolským vzděláním, nejlépe s jazykovými znalostmi. Angličtina je dnes pro většinu pozic ve většině evropských měst povinná. A pokud mluvíte německy, mnoho společností právě teď hledá tyto kandidáty! Německy mluvící jsou požadováni v obrovském počtu po celé Evropě. Francouzština, nizozemština a španělština jsou také velmi potřebné jazyky, následované italskými a skandinávskými jazyky (švédština, dánština, norština a finština).

2.6 Sektory cílových skupin a pracovní pozice

V každé partnerské zemi si vybíráme konkrétní pozice a odvětví podle nejvyšších potřeb a poptávky místního trhu práce. Zaměřili jsme se na klíčová odvětví a pozice v Evropě obecně a poté na konkrétní země, jako je Slovensko, Česká republika, Slovinsko a Řecko, kde byl patrný nedostatek kvalifikovaných nebo motivovaných zaměstnanců. Veškerá požadovaná odvětví a profese v Evropě a jejich konkrétních zemích byly prohledány v různých oficiálních zdrojích a neshledány jako vhodné na následujících portálech.

Jak byl vybrán klíčový průmysl a pozice v následujících zemích:

Slovinsko: Vybrali jsme 5 sektorů a 15 pozic na základě údajů, které nám poskytuje služba zaměstnanosti Slovinska 10. února 2019 poté, co jsme si vyžádali údaje na základě diskusí mezi všemi partnery. Poskytli jsme službě zaměstnanosti to, co jsme potřebovali, a oni nám poskytli informace, které byly v té době k dispozici. Také nám poskytli další vysvětlení ohledně údajů, které měli, a proč nebyly 100% úplné.

Při interpretaci údajů je třeba vzít v úvahu, že 12. dubna 2013 vstoupil v platnost zákon (Zákon o spremembah in dopolnitvah zakona o urejanju trga dela (ZUTD-A)), podle kterého již není povinná registrace volných pracovních pozic v The Employment Service of Slovenia.

Protože zaměstnavatelé, kteří nejsou součástí veřejného sektoru nebo nejsou podnikatelskými subjekty s většinovým vlastnictvím státu, mohou sami zveřejňovat volná pracovní místa, aniž by informovali Slovinskou službu zaměstnanosti, služba zaměstnanosti nemá informace o všech volných pracovních pozicích v zemi.

Zdroje:

https://www.ess.gov.si/trg_dela/trg_dela_v_stevilkah/registrirana_brezposelnost

<https://drive.google.com/file/d/1F7h1lMcy5G-jj49o0PreRtjCtGSwYlvq/view>

Řecko: Vybrali jsme 5 sektorů a 15 pozic na základě údajů vybraných pomocí nástroje „Mechanismus potřeb práce na trzích práce“ (<https://lmd.eiead.gr/%CE%B5%CF%84%CE%AE%CF%83%CE%B9%CE%B1-%CE%AD%CE%BA%CE%B8%CE%B5%CF%83%CE%B7-2019>), která působí v Řecku od prvního semestru roku 2016. Měří tenzi trhu práce s cílem zlepšit politiky zaměstnanosti a snížit nesoulad dovedností.

Správa tohoto nástroje je sdílena:

- řecké ministerstvo práce koordinuje jeho vývoj a provoz;
- Národní institut práce a lidských zdrojů EIEAD je vědecký orgán odpovědný za tento mechanismus;
- vědecká komise odborníků poskytuje rady a doporučení k neustálému zlepšování provozu;
- Národní výbor pro zaměstnanost, složený z vysokých vládních úředníků (jako jsou generální tajemníci, správa veřejných orgánů), sociálních partnerů a zúčastněných stran, je informován o výstupech, aby zajistil relevantní aplikaci výsledků.

Česká republika: Pro Českou republiku jsme vybrali 5 špičkových průmyslových odvětví a 15 pozic na základě platného zdroje především z portálu EURES, který zveřejňuje aktuální přehled o trhu práce. <https://bit.ly/2W3r04H> v různých průmyslových odvětvích <https://ec.europa.eu/eures/portal/jv-se?app=2.5.1-build-0>

Zahrnuli jsme také nejnavštěvovanější pracovní portál v České republice, kterým jsou: Profesia.cz a Jobs.cz <https://www.profesia.cz/prace/seznam-pracovnich-pozic/>

<https://www.jobs.cz/cs/>

Relevantní informace a statistiky o požadovaných pozicích na všech úrovních byly nalezeny na portálu Úřadu trhu práce „Úřad Práce“ <https://www.uradprace.cz/web/cz/volna-mista-v-cr>

Mezinárodní organizace práce nám poskytuje údaje:

<https://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/lang--en/index.htm>

<https://ec.europa.eu/eures/eures-searchengine/page/main#/search>

Další aktuální informace o potřebných pozicích a oborech jsme hledali také na ekonomicky orientovaných portálech a novinkách z: Aktualne.cz a IDNES.cz v sekci Finance, podnikání a práce. Kromě toho kontrolujeme pracovní trendy a budoucí pozice:

https://www.idnes.cz/finance/prace-a-podnikani/prace-zamestnani-remeslo-trh-prace.A180222_165858_podnikani_kho

<https://zpravy.aktualne.cz/finance/trh-prace/r~f409eece314011ea858fac1f6b220ee8/v~sl:d89585845a473d13d2899be2a4574db5/>

Slovensko: Abychom pro naši cílovou skupinu (nezaměstnaní) poskytli top 5 sektorů a v rámci každého top 15 navrhovaných pracovních míst na slovenském trhu, použili jsme data z různých oficiálních zdrojů, včetně:

1. Analýza a prognózy slovenského trhu práce do roku 2025:

<https://www.trendyprace.sk/sk/trendy-trhu-prace/sk-trendy>

To nám pomohlo definovat top 5 sektorů.

Poté jsme spojili data ze zdroje 1. s daty ze Slovenského úřadu práce:

https://www.upsvr.gov.sk/sluzby-zamestnanosti/zamestnavanie-cudzincov/zoznam-zamestnani-s-nedostatkom-pracovnej-sily.html?page_id=806803.

Tento zdroj nás navigoval, abychom porozuměli a definovali v 5 vybraných sektorech 15 navrhovaných úloh. Pracovali jsme s daty definující pracovní místa s nedostatkem pracovních sil na Slovensku.

Současnou a budoucí situaci na slovenském trhu práce jsme studovali také prostřednictvím největší platformy pro hledání zaměstnání na Slovensku: <https://www.profesia.sk/> a celostátních novin: <https://www.webnoviny.sk/vzdravotnictve/zverejnili-zoznam-nedostatkovych-povolani-vseobecni-lekari-chybaju-vsade/>

Evropa: Abychom identifikovali top 5 průmyslových odvětví a 15 pozic pro celou Evropu, šli jsme hlouběji ke zdrojům, jako je CEDEFOP - Evropské centrum pro rozvoj a odborné vzdělávání: Nedostatky dovedností v Evropě: O která povolání je zájem - a proč

Stejný zdroj poskytuje informace o nejžádanějších pracovních místech v Evropě a o tom, proč jsou potřebná:

https://www.cedefop.europa.eu/files/9115_en.pdf a o prognóze rozvoje dovedností, kterou jsme se dozvěděli zde: <https://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en>

Jako další platný zdroj jsme zvolili EUROSTAT, který poskytuje převážně statistiky a hodnocení zaměstnanosti absolventů, kteří byli také naší cílovou skupinou.

https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_rates_of_recent_graduates#Employment_rates_of_recent_graduates.

Našli jsme relevantní informace o nejžádanějších pracovních místech v Evropě pro příští desetiletí:

<https://www.talentsearchpeople.eu/en/blog/453-the-10-most-in-demand-jobs-in-europe-for-the-next-decade/> a portál s evropskými jazykovými nabídkami odhaluje další užitečné informace společně s portálem Europelanguagejobs.com, který informuje o nejžádanějších zemích a pracovních místech v Evropě.

<https://www.europelanguagejobs.com/blog/working-europe-most-demanded-countries-languages-sectors>

Cenný seznam nejžádanějších pracovních míst v Evropě a na celém světě poskytuje britský portál: <https://www.michaelpage.co.uk/minisite/most-in-demand-professions/>

3 Pokyny pro kariérní poradce

Test SkillsUp byl vyvinut, aby pomohl nezaměstnaným lidem najít správnou pracovní pozici na místním trhu práce a zároveň jim umožnil rozvíjet své měkké dovednosti, maximalizovat své silné stránky a vyhnout se slabostem, než se dostanou do zaměstnání. Schopnosti, které lze rozvíjet, lze také trénovat po obdržení pracovní nabídky. Poskytujeme také výukové materiály, které účastníkům testu SkillsUp pomáhají rozvíjet měkké dovednosti. Učební část platformy přináší vzdělávací videa a studijní materiály PDF.

Poradenství kariérních poradců hraje nezastupitelnou roli v procesu hledání zaměstnání, přípravy na pohovor a identifikace správného místa pro seberealizaci nezaměstnané osoby.

Zkušenosti a kvalifikovaní poradci v oblasti kariéry musí poskytovat kariérové poradenství. Kariérové poradenství by mělo být profesionálním procesem, který pomáhá nezaměstnaným lidem lépe poznat sebe sama, zapojuje se do jejich kariérních nadějí a aspirací a podporuje je při hodnocení realistických možností a vytváření smysluplné budoucnosti.

Test SkillsUp také pomáhá kariérním poradcům v Evropě rozšířit své služby pomocí nových nástrojů.

Metoda použitá v testu SkillsUp se výslovně týká nezaměstnaných, absolventů nebo osob se středním vzděláním, kteří mohou pracovat na nízkých pozicích. V rámci odvětví byly vybrány nízké pozice s nedostatkem zaměstnanců a nejžádanější pozicí na místním trhu. To by mělo těmto lidem přinést nové nápady a vodítka, jakým způsobem by se měli pohybovat a vést jejich kariérní rozvoj.

3.1 Jak podporovat nezaměstnané jako kariérního poradce

- Vytváření vztahů s klientem.
- Nejprve prozkoumejte situaci klienta a vymyslete nápady na kariéru.
- V případě potřeby, jak vyplnit mezery ve znalostech.
- Pochopíte a dohodnete se na akcích (stanovení cílů), které umožňují nezaměstnaným lidem posunout se vpřed.
- Používejte otevřené otázky.
- Odrážejte příběh klienta pomocí svých poradenských dovedností při sumarizaci.
- Pomozte mu ve smysluplné kariéře, pochopte jeho hodnoty a talenty / silné stránky.
- Pomozte jim zlepšit výkon na pohovorech. Využívání dovedností v oblasti síti, poradenství a advokacie k rozvoji organizací a systémů může pomoci jednotlivcům uspět v těchto organizacích a systémech.

- Řídit složitost vzdělávání, odborné přípravy a rozhodování o kariéře na křehkém a měnícím se trhu práce.
- Pomozte identifikovat jejich kariérní cíle a jak je dosáhnout prostřednictvím analýzy zkušeností a předchozích znalostí.
- Umožněte nezaměstnaným lidem posoudit jejich silné stránky a připravit je na budoucí úspěch.
- Pomozte identifikovat souvislosti se vzdělávacím systémem a možnosti rekvalifikace

3.2 Jak interpretovat výsledky testu SkillsUp

Pokud klient, kterým je v tomto případě nezaměstnaná osoba (případně osoba, která chce změnit zaměstnání), projeví zájem o interpretaci výsledků testu a podporu svého kariérního růstu, existuje vysoká šance na úspěšný kariérní rozvoj. Vykazuje to známku sebemotivace klienta, což pro něj zvyšuje šance na trhu práce.

Klient dokončí test doma a poté výsledky přinese ke konzultaci. V některých případech se může stát, že klient bude při vyplňování testu vyžadovat vaši podporu. Pokud je to nutné, umožněte jim požádat o pomoc.

Podívejte se prosím na témata, která můžete diskutovat v kariérovém poradenství:

1. Kariérové poradenství:

- Doporučená délka konzultace: 60 minut.
- Lze to provést online nebo v kanceláři kariérního poradce.
- Kariérní poradce představí klientovi, co test odhalí. Kariérní poradci popisují a vysvětlují typ osobnosti, slabosti a silné stránky klienta spolu s možnými příležitostmi rozvoje měkkých dovedností.
- Vytvořte s klientem zprávu a zeptejte se ho na jeho aktuální životní situaci, předchozí zkušenosti, jejich současné pocity, vzdělání, historii kariéry, důvody, proč odešli / změnili předchozí zaměstnání, jejich nové cíle, ambice, představy o budoucím zaměstnání, jaké činnosti dělali, než si našli práci, o jaký druh zaměstnání a odvětví mají zájem nebo obdivují, v čem se chtějí učit a zdokonalit se.
- Zeptejte se jich, jak se jim líbí vyplnění testu a co si myslí o jejich výsledku. Prozkoumejte, která část je motivuje, dává smysl a rezonuje s nimi. Naproti tomu se také pokuste zjistit, která část se s nimi neshoduje. (Díky tomu uvidíte jejich zapojení a názor na výsledky, úroveň jejich vědomí a motivace).

- Pomozte jim objasnit, kde mohou najít práci, jak by měli hledat práci a jak se o ni ucházet.
- Souhlasíte s akčními kroky klienta.

2. - 3. konzultace se může účastnit:

- Doporučená délka konzultace: 60 minut.
- Příprava na pohovor, psaní motivačního dopisu, životopisu atd.
- Konzultovat silné stránky klienta a jak je posílit, jak je využít.
- Poradte, jak se vyhnout a / nebo nahradit slabiny klienta.
- Kariéra a koučování měkkých dovedností.
- Po každé relaci souhlaste s akčními kroky klienta.

3.3 Vývoj 10 měkkých dovedností

Jakmile si nezaměstnaný klient u vás zarezervuje konzultaci, jsou u něj možnosti rozvíjet následující dovednosti. Sdílíme také rozsah toho, co se mohou naučit:

1. Měkká dovednost: Efektivní komunikace a spolupráce

Důležitost této dovednosti: schopnost řídit různé pracovní vztahy, umět vysvětlit a předat informace ostatním, aby jim bylo rozumět, umět se rychle prodat, produkt nebo nápad, pomoci lidem s problémy, pracovat ve skupinách.

Co se naučí:

- Proč je důležitá komunikace a spolupráce.
- Pravidla efektivní komunikace.
- Základní komunikační dovednosti.
- Spolupráce na pracovišti.
- Efektivní osobní prezentace na pracovišti.

2. Měkká dovednost: Proaktivita

Důležitost této dovednosti: převzít iniciativu, být iniciativní při hledání zaměstnání, posunout věci kupředu a uskutečnit věci.

Co se naučí:

- Co je to proaktivita.
- Zaměření na správné věci: kruh vlivu.
- Proaktivita na pracovišti.

3. Měkká dovednost: Flexibilita a přizpůsobivost

Důležitost této dovednosti: být flexibilní, improvizovat, umět zvládnout jakoukoli změnu nebo reagovat na nečekané okamžiky, přizpůsobit se měnícím se podmínkám, tolerance k frustraci ze selhání – spontánní, schopnost vést své vlastní emoce.

Co se naučí:

- Co je přizpůsobivost a flexibilita a proč jsou důležité.
- Co je změna a jak se nás týká.
- Reakce a přizpůsobení se situacím na pracovišti.
- Ovládání jejich emocí pod tlakem.

4. Měkká dovednost: Lidé a orientace na zákazníka

Důležitost této dovednosti: být podpůrný, užitečný a empatický při interakci s ostatními, budování harmonie, porozumění ostatním při budování týmů, vytváření zdravých kontaktů s ostatními.

Co se naučí:

- Co jsou dovednosti orientované na lidi a zákazníky a proč jsou důležité.
- Empatie.
- Emoční sebeuvědomění.
- Emoční seberegulace.
- Týmová práce.
- Řešení problémů se zákaznickými službami.

5. Měkká dovednost: Kreativita

Důležitost této dovednosti: schopnost přemýšlet o nových a odlišných zdrojích práce, hledání nových inovativních způsobů seberealizace, přinášení nových nápadů do práce, postřehy pro zlepšení nebo vytváření originálních řešení a seberealizace.

Co se naučí:

- Co je to kreativita a jak je důležitá.
- Boční myšlení.
- Jak zlepšit kreativitu.
- Kreativní dovednosti na pracovišti.

6. Měkká dovednost: Vedení

Důležitost této dovednosti: vést pracovní tok sebe i ostatních, přesouvat a motivovat ostatní, iniciovat projekty a řídit týmy a týmové cíle, prodávat nápady.

Co se naučí:

- Co jsou vůdčí schopnosti.
- Osobní vedení.
- Vedení na pracovišti.
- Jak zlepšit své vůdčí schopnosti.

7. Měkká dovednost: Výkon, ambice a orientace na cíl

Důležitost této dovednosti: být poháněn vnitřní motivací, přesně vědět, čeho chtějí lidé dosáhnout, aby měli lepší produktivitu a orientaci na cíl, dosáhnout cílů, aby byli schopni organizovat, pracovat efektivně a v systému.

Co se naučí:

- Důležitost mít a dosahovat životních cílů.
- Všechno začíná charakterem a přístupem.
- Stanovení cílů.
- Dosahování cílů.
- Překonávání jejich obav.

8. Měkká dovednost: Analytické myšlení a řešení problémů

Důležitost této dovednosti: schopnost vidět celkový obraz, abstraktně myslet, rozumět vědeckým teoriím, řešit matematické problémy, orientace na IT, dobré pro jakoukoli analýzu dat, schopnost být přesný, orientovaný na detail, metodický, systematický.

Co se naučí:

- Co je analytické myšlení a proč je užitečné.

- Co to znamená být analytickým myslitelem.
- Analytické myšlení a řešení problémů v praxi.
- Efektivní strategie řešení problémů.

9. Měkká dovednost: Plánování a organizační dovednosti

Důležitost této dovednosti: být schopen dělat věci, dokončit, kontrolovat, implementovat, řešit nebo doručovat, uskutečňovat věci, mít praktický / funkční přístup, organizovat sebe a ostatní, být efektivní a konzistentní, strukturovaný.

Co se naučí:

- Proč musí plánovat.
- Eisenhowerova matice.
- Efektivní řízení času.
- Organizační dovednosti na pracovišti.

10. Měkká dovednost: Learning Skills

Důležitost této dovednosti: umět se rozvíjet a růst vzhledem k trhu práce a potřebám společnosti, mít jakékoli konkurenční výhody proti ostatním, umět učit, vzdělávat, vést nebo trénovat ostatní.

Co se naučí:

- Co je učení a důležitost učení.
- Cyklus učení.
- Med a Mumfordovy styly učení.
- Styl učení VAK.

Odkazy na metody

Holland, J. L. (1997). *Volba povolání: Teorie odborných osobností a pracovního prostředí* (3. vydání). Odessa, FL: Zdroje psychologického hodnocení.

Spokane, A. R., Meir, E. I. a Catalano, M. (2000). Shoda osob a prostředí s Hollandovou teorií: přezkum a přehodnocení. *Journal of vocational behavior*, 57 (2), 137-187.

Tinsley, H. E. (2000). Mýtus o shodě: Analýza účinnosti modelu přizpůsobení typu člověk-prostředí. *Journal of vocational behavior*, 56 (2), 147-179