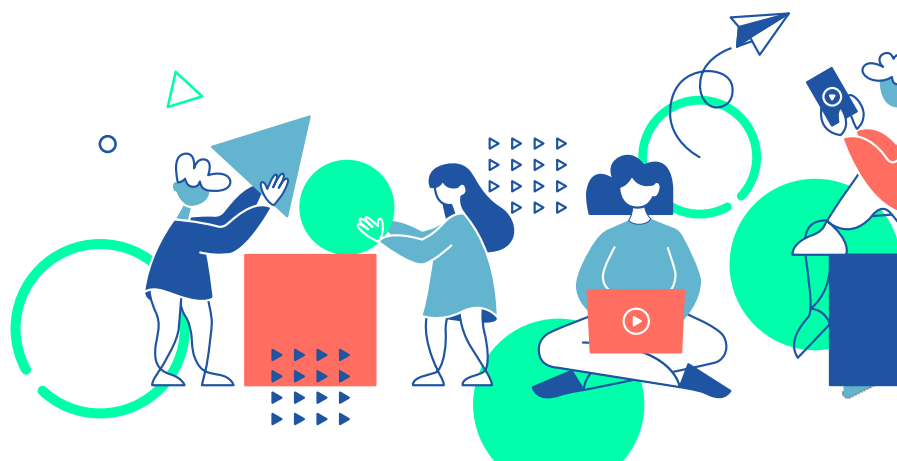


DOVEDNOSTI ŘÍZENÍ KARIÉRY

Nový rámec vyvinutý

v rámci projektu CARREERS AROUND ME



Obsah

Kapitola 1. KARIÉRA OKOLO MĚ: Inovativní technologie v kariérovém poradenství.....	2
O projektu.....	3
Výstupy projektu.....	3
Kapitola 2. Dovednosti pro řízení kariéry	4
Úloha dovedností pro řízení kariéry	4
Kapitola 3. Návrh nového rámce dovedností pro řízení kariéry	7
Rámec dovedností pro řízení kariéry.....	7
Tematické oblasti kariérového vzdělávání / učení se.....	8
Tři úrovně aktivizace.....	9
Úrovně dosažení dovednosti	12
Kapitola 4. Rámec dovedností pro řízení kariéry vytvořený v rámci projektu CAREERS AROUND ME	14
Oblast č. 1: Objevování sebe sama.....	14
Oblast č. 2: Objevování nových obzorů	16
Oblast č. 3: Budování vztahů	18
Oblast č. 4: Posilování silných stránek.....	19
Oblast č. 5: Monitorování a reflexe mých zkušeností	22
Oblast č. 6: Plánování mé kariéry	25
Použitá literatura	27

Kapitola 1.

KARIÉRA OKOLO MĚ: Inovativní technologie v kariérovém poradenství

O projektu

Náš svět se mění rychlým tempem a ovlivňuje schopnost občanů zvládat jeho složitost a řídit vlastní kariérový rozvoj. Projekt CAREERS AROUND ME je novou iniciativou pro reformu politik, jejichž cílem je pomoci poskytovatelům kariérového poradenství zvýšit jejich dopad služeb. K tomuto účelu tým odborníků ze 6 evropských zemí pracuje na experimentu sociálních inovací s myšlenkou rozvoje zdrojů a nástrojů na podporu dovedností pro řízení kariéry (CMS, career management skills). Více informací naleznete na webových stránkách projektu: <https://www.careersproject.eu/>

Výstupy projektu

Projektový tým připravuje čtyři výstupy:

- *Rámec dovedností pro řízení kariéry, tj. strukturovaný přehled dovedností pro řízení kariéry určený jak pro poskytovatele, tak i klienty kariérového poradenství.*
- *Knihovna zdrojů dovedností pro řízení kariéry, tj. úložiště literatury a dalších zdrojů zabývajících se kariérovým poradenstvím a dovednostmi řízení kariéry.*
- *Rozcestník online nástrojů a pomůcek pro rozvoj dovedností pro řízení kariéry.*
- *Soubor nástrojů a pomůcek pro tvůrce politik, tj. soubor zdrojů zabývajících se plánováním a rozvojem opatření v oblasti kariérového poradenství.*

Kapitola 2.

Dovednosti pro řízení kariéry

Úloha dovedností pro řízení kariéry

Dovednosti pro řízení kariéry jsou definovány jako soubor kompetencí¹ (znalostí, dovedností, postojů), které občanům v jakémkoli věku nebo fázi vývoje umožňují řídit jejich vzdělávací, pracovní a životní cesty (ELGPN, 2015). Dovednosti pro řízení kariéry nabývají na svém významu zejména rychlým vývojem nových technologií a organizace práce. Tyto změny vyžadují přizpůsobování se novým rolím, novým požadavkům při výkonu pracovních činností, mnohdy i jinému pracovnímu prostředí a zejména získávání nových odborných znalostí a dovedností. Tento koncept přináší posun tradičních paradigmat, přechod od myšlenky výběru kariéry k procesu celoživotního kariérového učení a celoživotního budování kariéry.

Koncept dovedností pro řízení kariéry je základním kamenem rámce evropské strategie celoživotního poradenství. Byl představen jako jeden ze čtyř prioritních oblastí Usnesení Rady Evropy ze dne 21. listopadu 2008 a následně i jako hlavní cíl programů celoživotního poradenství (Council, 2008).

PRIORITNÍ OBLAST 1: PODPORUJTE CELOŽIVOTNÍ ZÍSKÁVÁNÍ DOVEDNOSTÍ PRO ŘÍZENÍ KARIÉRY²

Dovednosti pro řízení kariéry hrají rozhodující roli při posilování postavení občanů a formování jejich vzdělávacích, výcvikových a integračních cest a kariéry. Tyto dovednosti,

¹ Kompetence je způsobilost provádět určitou činnost správně a efektivně (kompetentní pracovník je schopen vykonávat svou práci správně a efektivně = kompetentně). Jedná se o soubor či rozsah (požadovaných) znalostí, kvalifikace, schopností a dovedností a zejména o schopnost je používat. Zdroj: <https://slovník-cizich-slov.abz.cz/web.php/slovo/kompetence>

² Council of the European Union, *Council Resolution on better integrating lifelong learning strategies*, Council Meeting Bruxelles, 21 November 2008, https://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/en/educ/104236.pdf

kteře by měly být rozvíjeny po celý život, jsou založeny na klíčových kompetencích, zejména na schopnostech „učit se učit“, sociálních a občanských kompetencích - včetně interkulturních kompetencí - a na smyslu pro iniciativu a podnikání. Mezi dovednosti řízení kariéry patří zejména v období přechodu na trh práce následující:

- *poznávání ekonomického prostředí, podniků a povolání,*
- *umění sebepoznání a pojmenování svých kompetencí získaných ve formálním, informálním a neformálním vzdělávání,*
- *porozumění systémům vzdělávání, odborné přípravy a kvalifikací.*

Pro dosažení pokroku v této prioritní oblasti by členské státy měly v závislosti na své konkrétní situaci zvážít:

- *zařazení výukových a vzdělávacích činností, které podporují rozvoj dovedností řízení kariéry, do programů odborného a vysokoškolského vzdělávání,*
- *přípravu pedagogů na provádění těchto činností a podporu této přípravy,*
- *povzbuzování rodičů k zapojení se do volby povolání jejich potomků,*
- *užší zapojení různých neziskových organizací a sociálních partnerů v této oblasti,*
- *usnadnění přístupu k informacím o možnostech vzdělávání, o jejich vztazích na povolání a o požadavcích k výkonu povolání,*
- *rozvoj dovedností řízení kariéry ve vzdělávacích programech pro dospělé,*
- *zahrnout poradenství do vzdělávacích cílů základních, středních, vyšších i vysokých škol. Při přípravě na přechod ze školy do pracovního života je přitom potřeba zejména zohledňovat fungování lokálního, národního a evropského trhu práce.*

Podle výše uvedeného Usnesení Rady Evropy jsou dovednosti pro řízení kariéry klíčovou prioritou evropské politiky cílené na zlepšení přechodu nové generace ze školy na trh práce, na sociální mobilitu a na kariérový rozvoj ve složité a globální společnosti. Koncept těchto dovedností je také klíčový pro vytváření a zlepšování evropských politik celoživotního poradenství.

Navzdory obecně uznávanému významu dovedností pro řízení kariéry na evropské úrovni stále chybí sdílený rámec těchto dovedností a pro plánování programů celoživotního poradenství doposud chybí metodické pokyny. Pro účinný návrh poradenských intervencí na jakékoli úrovni a pro různé cílové skupiny klientů kariérového poradenství by bylo takový metodický a pedagogický rámec dovedností řízení kariéry vhodný vytvořit (jak se zdůrazňuje v evropských usneseních z let 2004 a 2008 a ve zprávě ELGPN z roku 2015).

Sdílený rámec dovedností řízení kariéry se může stát i strategickým nástrojem pro hodnocení kvality kariérového poradenství, který by umožňoval shromažďovat a porovnávat stejné informace o poskytovaných službách.

S ohledem na výše uvedené výhody vytvoření sdíleného rámce dovedností řízení kariéry je cílem projektu CAREERS AROUND ME jeho vytvoření a využití nových technologií a webových zdrojů s cílem zvýšit účinnost kariérových intervencí a jejich dostupnost.

Návrhu rámce dovedností pro řízení kariéry, který je uveden dále v této publikaci, předcházela rešerše literatury a dalších zdrojů k této problematice a politických doporučení. Byly shromážděny a porovnány stávající rámce z celého světa, publikované studie včetně různých kontextových faktorů souvisejících s formulací účinného rámce dovedností pro řízení kariéry.

Výstupem analytické části je návrh **Rámce dovedností řízení kariéry**, který je prezentován v tomto dokumentu. Na analytickou část bude navazovat setkání se zástupci poskytovatelů kariérového poradenství a klíčových zainteresovaných stran, na kterých bude zahájen participativní výzkum zahrnující následující akce:

1. *Série fokusních skupin s kariérovými poradci, odborníky z praxe a s tvůrci politik ke klíčové otázce: "Jaké dovednosti jsou nezbytné pro řízení profesní kariéry dnes, a jaké v budoucnu?"*
2. *Série fokusních skupin v 6 partnerských zemích s kariérovými poradci, odborníky z praxe a s tvůrci politik ke klíčové otázce: "Jak a kde se mohou občané naučit dovednostem pro řízení kariéry?"*
3. *Experimenty sociálních inovací v 6 partnerských zemích pro ověření účinnosti a použitelnosti Rámce dovedností řízení kariéry k otázkám: "Jaké modely a nástroje používáme k tomu, abychom klienty vybavili dovednostmi pro řízení kariéry? Které fungují nejlépe? Jak je můžeme zlepšit a zpřístupnit co nejvíce lidem?"*

Níže uvedený návrh rámce dovedností řízení kariéry byl vytvořen kompilací výsledků rešerší existujících rámců a odborné literatury. Tento návrh má být nyní obohacen a projednán prostřednictvím výše uvedených tří aktivit.

Na konci celého procesu participativního výzkumu bude rámec dovedností řízení kariéry sloužit jako referenční nástroj kariérovým poradcům, odborníkům z praxe, pedagogům a tvůrcům politik pro plánování poradenských služeb, poradenských programů, pro jejich financování a propagaci. Bude cenným zdrojem i pro klienty kariérového poradenství, kteří se jeho prostřednictvím budou moci sami zamyslet nad úrovní svých dovedností řízení kariéry, zhodnotit šíři a komplexnost poskytovaných služeb a cílit svůj další rozvoj specifickým směrem.

Kapitola 3.

Návrh nového rámce dovedností pro řízení kariéry

Rámec dovedností pro řízení kariéry

Rámec představuje strukturovaný soubor dovedností řízení kariéry seskupených do 6 oblastí. Jedná se o dovednosti, které jsou výhodou pro úspěšné a soběstačné plánování a řízení kariéry v rychle se měnícím světě 21. století.

Rámec dovedností řízení kariéry přistupuje k profesnímu rozvoji s podporou paradigmatu učení (Jarvis, 2003). Obhájci tohoto paradigmatu odmítají myšlenku, že kariéra je jen o rozhodování o odborné přípravě, a tvrdí, že na flexibilních a dynamických trzích práce potřebují jednotlivci být schopni aktivně řídit svou kariéru. Velice podobně jako stávající rámce dovedností řízení kariéry představuje tento návrh pokus popsat soubor výsledků učení, na které se lze zaměřit v různých etapách života, a podrobně popsat vývojový proces, jehož prostřednictvím lze tyto výsledky učení získat (Hooley, 2013).

Rámec definuje výsledky učení obecně a univerzálně bez specifikace skupiny populace a situace, ve které se nacházejí.

Rámec dovedností pro řízení kariéry má tři základní prvky:

- **Tematické oblasti kariérového vzdělávání**, které popisují dovednosti, atributy, postoje a znalosti, které se rámec snaží rozvíjet u jednotlivců.
- **Úrovně dosažení dané dovednosti**, které popisují fáze vývoje, kterými jednotlivec prochází v každé dovednosti. Úrovně dosažení dané dovednosti souvisejí s přijatým modelem učení, který odkazuje na porozumění a získávání dovedností.
- **Úrovně aktivizace** požadované od jednotlivce. Úrovně aktivizace se pohybují od méně aktivit k více aktivitám a souvisejí také s různou úrovní podpory poskytovanou odborníky

(pedagogové, kariéroví poradci apod.) během kariérového vzdělávání, s druhem poskytované poradenské služby a s kompetencemi toho, kdo tyto služby poskytuje.

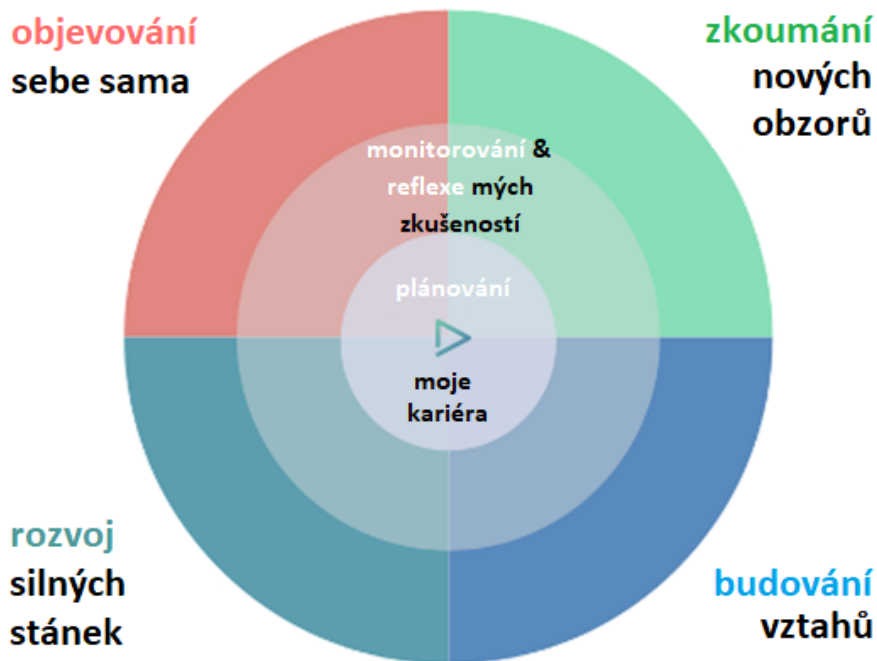
Tematické oblasti kariérového vzdělávání / učení se

Rámec seskupuje dovednosti řízení kariéry do 6 tematických oblastí kariérového vzdělávání (obr. č. 1), kterými jsou:

- *Objevování sebe sama*
- *Rozvoj silných stránek*
- *Zkoumání nových obzorů*
- *Budování vztahů*
- *Monitorování & reflexe mých zkušeností*
- *Plánování & moje kariéra*

Seskupení do těchto 6 oblastí je výsledkem srovnávací analýzy stávajících rámců z celého světa a bere v úvahu několik aspektů souvisejících s nedávnými změnami v sociálně-ekonomickém a kulturním prostředí, které se konkrétně týkají hlavních hnacích sil změn v evropských a mezinárodních scénářích. Při vytváření rámce a zejména při definování výsledků učení byla zohledněna zvyšující se poptávka po digitálních dovednostech, zvyšující se význam udržitelnosti na environmentální, sociální a ekonomické úrovni a ústřední aspekt demokratické účasti.

Obrázek 1: Šest tematických oblastí dovedností řízení kariéry



Rámec dovedností řízení kariéry vznikl průnikem existujících rámců. Některé skupiny dovedností z nich byly převzaty, některé přeformulovány, jiné skupiny dovedností prokazují specifika a inovativní prvky s cílem je reagovat na nedávné hlavní hnací síly změn a společenských výzev.

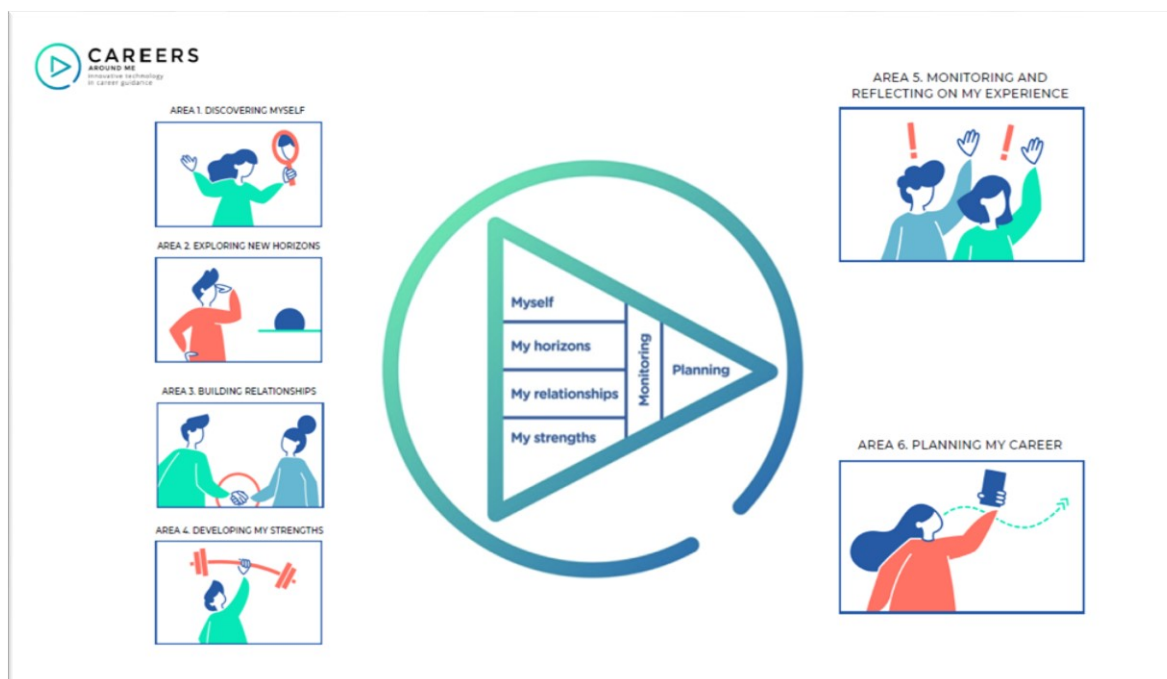
Jak uvedli Hooley a jeho kolegové (Hooley, 2013), stávající rámce dovedností řízení kariéry často nepocházejí z empirické analýzy procesu řízení kariéry a z empirického ověřování, ale v mnoha případech vznikly na základě tradičních přístupů a teorií kariérového rozvoje.

V případě projektu CAREERS AROUND ME byl tento přístup obohacen o srovnávací analýzu stávajících rámců dovedností řízení kariéry a dalších souvisejících rámců kompetencí.

Tři úrovně aktivizace

Výše uvedených šest tematických oblastí kariérového vzdělávání / učení se jsou rozděleny do tří úrovní aktivizace vyjadřující vyžadovanou aktivitu od téměř pasivního přístupu k poznávání sebe sama k velice aktivnímu. Odůvodnění tohoto inovativního seskupení souvisí s cílem pomoci poskytovatelům kariérového poradenství a kariérového vzdělávání při vytváření vzdělávací cesty pro jednotlivce. Navrhované seskupení funguje hierarchicky, kdy se na první úrovni nacházejí základní oblasti, na druhé a třetí úrovni se vyžaduje aktivnější zapojení jednotlivce do řízení jeho kariéry.

Obrázek 2: Tři úrovně aktivizace



První úroveň aktivizace je definována jako "Rozšiřování kariérových znalostí" a zahrnuje klíčové znalosti a dovednosti, které jsou zásadní pro sebepoznání ve vztahu k sobě, ke svým silným stránkám, ke vztahům a ke světu se zvláštním zaměřením na svět práce.

Čtyři tematické oblasti dovedností řízení kariéry v rámci této první úrovně aktivizace jsou:

- *Objevování sebe sama*
- *Rozvoj silných stránek*
- *Zkoumání nových obzorů*
- *Budování vztahů*

První úroveň aktivizace zahrnuje celou řadu činností v oblasti kariérového učení a kariérových informací (informační akce o kariéře, workshopy k sebepoznání, návštěva různých pracovišť, rozhovory se zástupci různých profesí, hraní rolí atd.), které mohou poskytovat různí aktéři poradenské komunity: pedagogové / výchovní poradce (např. sebepoznání, nácvik samoregulace), nevládní organizace (např. dovednosti související s etickým a udržitelným myšlením) apod. Cíle učení navržené na této úrovni lze částečně předvídat také ve vzdělávacích programech, které nejsou přímo specificky zaměřené na kariérové vzdělávání. Některé z dovedností uvedených na této úrovni mohou být navíc výsledkem neformálního učení.

V zájmu komplexního pokrytí všech tematických skupin by měly národní systémy kariérového poradenství podporovat „mapování“ poskytovaných aktivit s cílem omezení překrývání a opakování stejných aktivit u jedné cílové skupiny, a předcházet výskytu

nedostatečných znalostí, dovedností v oblastech, které by měly kariérové programy podporovat.

I když zde navržený model dovedností pro řízení kariéry nepředpokládá rozvojovou progresi fází učení, tato úroveň zahrnuje dovednosti a znalosti, které představují základní aspekty potenciálního plánu nebo programu činností v oblasti kariérového učení v rámci vzdělávacího systému (jako je tomu například v Skotsku, Irsku, Dánsku atd.). Tyto oblasti dovedností se rozvíjejí po celou dobu života, a to nejen ve specifické vývojové fázi.

Je také důležité zdůraznit, že činnosti zaměřené na dosažení výše uvedených cílů kariérového vzdělávání by měly být přizpůsobeny charakteristikám dané cílové skupiny klientů.

Druhá úroveň aktivizace je definována jako "Monitorování a reflexe" a zahrnuje rozvoj dovedností na podporu aktivního zapojení a sledování kariérového rozvoje jednotlivce. Tato úroveň se týká nepřetržité aktivizace jednotlivce během celého učení a kariérové cesty se specifickým zaměřením na význam nepřetržitého sledování a sebehodnocení osobních zdrojů a úspěchů.

Tato úroveň se stává obzvláště relevantní v proměnlivé, silně individualizované, konzumní a globalizované (tekuté) společnosti (Bauman, 2000), kde každý aspekt života může být uměle přetvořen a nemá přísné a nemodifikovatelné hranice. V tekuté společnosti se také svět práce rychle vyvíjí směrem, který je často těžké předvídat.

Z tohoto důvodu jsou lineární kariérové dráhy stále méně časté a jednotlivci potřebují získávat znalosti a dovednosti, které jim pomohou průběžně vyhodnocovat cestu a aktivně spoluvytvářet vzdělávací a kariérové cesty, které žijí. To představuje zásadní krok k vyjasnění jejich vlastních úspěchů a k jejich využití k identifikaci příležitostí a rizik pro neustálé predefinování životních a profesních cílů.

V tomto ohledu se solidní a strukturovaná praxe v mnoha evropských zemích týká služeb pro uznávání formálního, neformálního a informálního učení (zaměřeného zejména na dospělé), které jednotlivcům umožňuje získat doklad o nabytých znalostech, dovednostech a schopnostech získaných uvnitř i vně formálního vzdělávání a odborné přípravy: v práci, doma nebo v dobrovolnických činnostech.

Rozvoj těchto dovedností je založen na znalostech a sebepoznání, které jsou zahrnuty do první úrovně aktivizace tohoto modelu.

Dovednosti předpokládané v této druhé úrovni jsou zásadní během celého života, protože mohou aktivovat jednotlivce k tomu, aby aktivně a dynamicky reagoval na nové podněty. Doprovázet jednotlivce v tomto procesu by měl zkušený kariérový poradce.

Třetí úroveň aktivizace je definována jako „Plánování mé kariéry“ a zaměřuje se na dovednosti potřebné k řešení hlavních kroků a změn v kariéře jednotlivce. Tato úroveň konkrétně odkazuje na schopnost plánovat, navrhnout a rozhodovat o kariérovém postupu jednotlivce s ohledem na složitost a nejistotu současné společnosti. Tato úroveň se stává obzvláště důležitou během přechodů ze školy na trh práce a vyžaduje zkušeného kariérového poradce.

Znalosti a dovednosti potřebné k řízení rozhodovacího procesu se týkají specifických dovedností a znalostí, které se liší od obsahu a prvků rozhodovacího procesu. Tyto prvky se týkají dovedností a znalostí umístěných na úrovni 1 a 2 modelu. Vzhledem k tomu potřebuje jednatel pro optimální rozhodování jak dovednosti v oblasti skutečného řízení rozhodovacího procesu, tak schopnost využít v rámci tohoto procesu všechny prvky vyvinuté v ostatních oblastech dovedností, které jsou v tomto modelu předpokládány.

Činnosti předpokládané na této úrovni zahrnují kariérové poradenství zaměřené na zlepšení komplexních dovedností v oblasti plánování kariéry, rozhodování a designu života.

Úrovně dosažení dovednosti

Návrh rámce dovedností řízení kariéry u jednotlivých dovedností v popisu jejich výsledků učení³ by měl nejen stanovit, co je třeba se naučit, ale také návrh toho, jak má učení probíhat. Výsledky učení by měly být popsány podle taxonomie (klasifikace), která vyjadřuje vývojovou povahu procesu učení pro každou kompetenci. Pro každou dovednost pro řízení kariéry jsou popsány výsledky učení na různých úrovních jejího dosažení. Fáze učení nejsou mapovány na vzdělávací nebo vývojové úkoly a lze jimi procházet vícekrát. Model učení pochází z adaptace Bloomovy taxonomie (Bloom, 1956) a hlavním zdrojem inspirace byl kanadský rámec kompetencí v oblasti kariérového rozvoje (Jarvis & Joan, 2000).⁴⁵

Ve srovnání s jinými rámci (např. US Blueprint - Rámec národních pokynů pro kariérový rozvoj)⁶ rozděluje kanadský rámec fáze učení do čtyř fází s tím, že studující nakonec potřebuje nejen porozumět, ale také umět danou dovednost používat. Tato taxonomie navazuje na úrovně dosažení dovedností.

³ Výsledky učení označují soubor vědomostí, dovedností a kompetencí, které si jednatel osvojil a které je schopen na konci daného procesu učení prokázat. Zdroj: <http://www.nuv.cz/eqavet/2-vysledky-uceni>

⁴ <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED446296.pdf>

⁵ <http://www.blueprint4life.ca/blueprint/home.cfm/lang/1>

⁶ http://associationdatabase.com/aws/NCDA/asset_manager/get_file/3384/ncdguidelines2007.pdf

Pro náš model byly zvoleny následující fáze učení – úrovně dosažení dovednosti:

- 1) Získat (uvědomit si, být si vědom, mít povědomí)
- 2) Používat (umět ovládat, použít, využít, využívat)
- 3) Rozvíjet (zlepšit, ovlivňovat)


Je důležité si uvědomit, že jednotlivci nemusí postupovat ve všech fázích učení současně nebo jimi procházet lineárně, tj. mohou začít v jiné než první úrovni dosažení dovednosti, mohou postupovat různými fázemi a možná budou muset znovu procházet dřívější fáze během svého života. Postup závisí na individuálních charakteristikách a okolnostech, jako je motivace, faktory prostředí, předchozí znalosti a postoje.

Kapitola 4.


Rámec dovedností pro řízení kariéry vytvořený v rámci projektu CAREERS AROUND ME


Oblast č. 1: Objevování sebe sama



1.1 Dovednost	Úroveň zralosti dovednosti	Zdroj
 Uvědomění si sama sebe	1. úroveň: Uvědomit si Uvědomit si a pojmenovat své osobní zájmy, postoje, hodnoty a schopnosti, vlastnosti a aspirace.	Careers around me
	2. úroveň: POUŽÍVAT Umět využít své osobní zájmy, postoje, hodnoty a schopnosti, vlastnosti a aspirace v osobním a profesním životě.	Scotland Model revisited


Dovednost poznávání sebe sama, rozvoje pozitivních citů ve vztahu k sobě, slabých a silných stránek, posílení sebedůvěry, vystupovat a jednat sebevědomě a dosahovat sebeuspokojení a sebeúcty.	3. úroveň: ROZVÍJET Rozvíjet své slabé a silné stránky a sebedůvěru, řídit svoje jednání tak, aby vedlo k pocitu sebeuspokojení a sebeúcty.	Careers around me
---	---	-------------------


1.2 Dovednost	Úroveň zralosti dovednosti	Zdroj
 <p>Seberegulace Dovednost ovládat své emoce, myšlenky a chování a respektovat je u druhých lidí, vážit si jejich vnitřních hodnot.</p>	1. úroveň: Uvědomit si Uvědomit si a pojmenovat svoje osobní emoce, myšlenky, hodnoty a chování.	Lifecomp
	2. úroveň: POUŽÍVAT Umět ovládat své emoce, myšlenky a chování, včetně stresových reakcí.	Lifecomp
	3. úroveň: ROZVÍJET Rozvíjet ovládání svých emocí, myšlenek a chování, stejně jako respekt druhých lidí a uznání jejich vnitřních hodnot.	Lifecomp Niles, S. G., Amundson, N. E., & Neault, R. (2011). Career Flow: A Hope-Centered Approach to Career Development, 1e.

1.3 Dovednost	Úroveň zralosti dovednosti	Zdroj
 <p>Růstové myšlení Dovednost uvědomovat si svůj rozvojový potenciál učení se vedoucí k uspokojení v životě a práci a uvědomovat si tento potenciál i u ostatních.</p>	1. úroveň: Uvědomit si Uvědomit si a rozvíjet důvěru ve své schopnosti a schopnosti ostatních učit se, zlepšovat se a dosáhnout uspokojení v životě i práci.	Lifecomp
	2. úroveň: POUŽÍVAT Využívat příležitosti k učení se po celou dobu svého života, být otevřený novým poznatkům a zvědavý.	Lifecomp
	3. úroveň: ROZVÍJET Rozvíjet důvěru ve vlastní potenciál a potenciál ostatních k nepřetržitému učení se a rozvoji a dosáhnout uspokojení v životě i práci.	Careers around me


Oblast č. 2: Objevování nových obzorů



2.1 Dovednost	Úroveň zralosti dovednosti	Zdroj
 <p>Porozumění složitosti okolního prostředí Dovednost porozumění složitosti okolního prostředí, rozpoznání vzorů a zákonitostí, vytváření analogií mezi prožitým a novým a používat je ve svém jednání.</p>	<p>1. úroveň: Uvědomit si Uvědomit si komplexnost složitosti života a vztahů, míru současných a potenciálních vlivů na tyto vztahy a jejich účinky.</p>	Careers around me
	<p>2. úroveň: POUŽÍVAT Umět se orientovat v tom, jak změny ve společnosti souvisejí s životem, učením a prací, společností a ekonomikou a životními hodnotami obecně.</p>	CAREERSKILLS, Labour Market Awareness revisited
	<p>3. úroveň: ROZVÍJET Rozvíjet své porozumění složitosti světa, rozpoznání vzorů, zákonitostí, vytváření analogií mezi prožitým a novým a používat zákonitosti k řízenému jednání.</p>	based on LEADER – “I understand how changes in society relate to my life, learning and work”

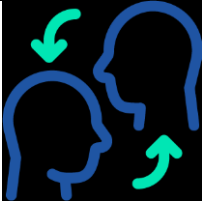
2.2 Dovednost	Úroveň zralosti dovednosti	Zdroj
	<p>1. úroveň: Uvědomit si Mít povědomí o povoláních, o vývoji trhu práce, o vzdělávacích a pracovních příležitostech, o vývoji ekonomiky apod.</p>	Careers around me; NCDG Framework, CM3


Porozumění kariéry a trhu práce Dovednost vyhledávat a třídit informace o trhu práce a pracovních příležitostech, využívat je v osobním i profesním životě, hledat souvislosti a propojovat poznatky z různých oblastí, vyhledávat příležitosti pro dosažení většího uspokojení v zaměstnání.	2. úroveň: POUŽÍVAT Umět propojovat poznatky z různých oblastí trhu práce a odvozovat z nich své vyhlídky na úspěšnou a udržitelnou zaměstnanost.	based on LEADER - I understand how learning and work change over time
	3. úroveň: ROZVÍJET Rozšiřovat svůj repertoár metod vyhledávání a třídění informací, hledání v nich souvislostí a propojovat poznatky z různých oblastí a vytvářet si komplexnější pohled na svoji kariéru a postavení na trhu práce.	Careers around me; NCDG Framework, CM3


2.3 Dovednost	Úroveň zralosti dovednosti	Zdroj
 Etické a udržitelné myšlení Dovednost chovat se a jednat v souladu s etickými pravidly, respektovat lidskou důstojnost a rovnost mezi lidmi, zvládat chování v konfliktech a při vyjednávání sporů, budovat a udržovat spravedlivé a respektující vztahy.	1. úroveň: Uvědomit si Mít povědomí a umět formulovat zásady etického chování a chápat účinky a důsledky chování odporujícího etice.	Careers around me
	2. úroveň: POUŽÍVAT Umět se chovat a jednat v souladu s etickými pravidly a přistupovat k ostatním s respektem.	EntreComp Framework 2016
	3. úroveň: ROZVÍJET Za každé situace se chovat a jednat v souladu s etickými pravidly, respektovat lidskou důstojnost a rovnost mezi lidmi, zvládat chování v konfliktech a při vyjednávání sporů, budovat a udržovat spravedlivé a respektující vztahy.	EntreComp Framework 2016

Oblast č. 3: Budování vztahů

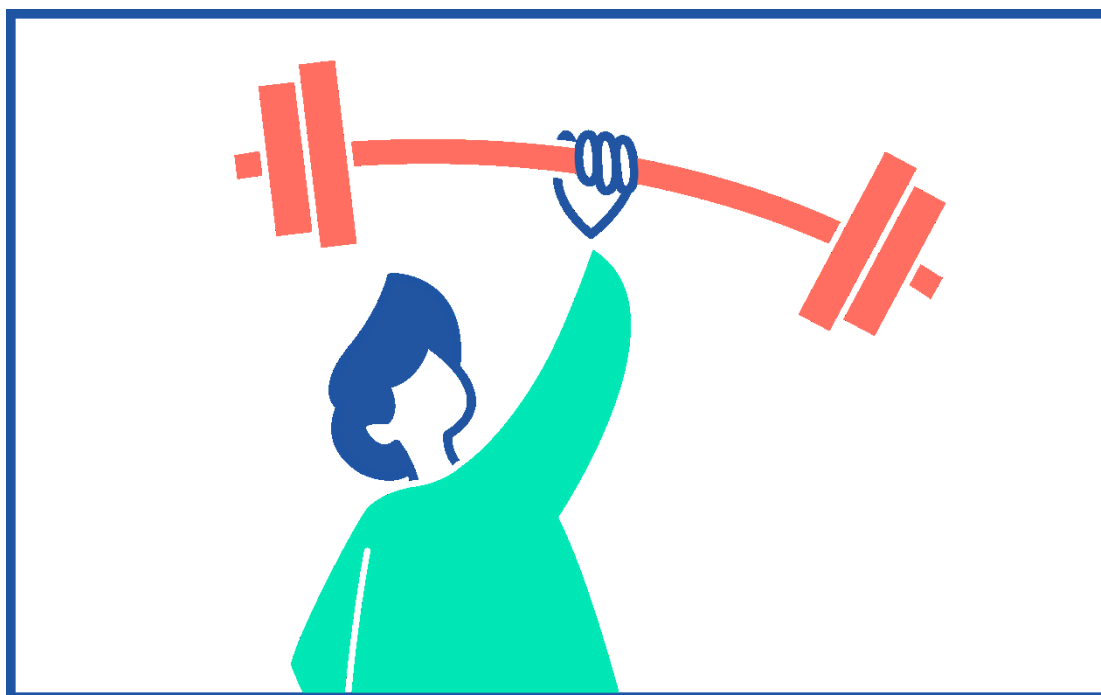



3.1 Dovednost	Úroveň zralosti dovednosti	Zdroj
 <p>Empatie Dovednost porozumět a respektovat emoce druhých, jejich zkušenosti a hodnoty a poskytovat jim vhodnou podporu.</p>	<p>1. úroveň: Uvědomit si Uvědomit si emoce, zkušenosti a hodnoty jiných osob a přistupovat k nim s respektem.</p>	Lifecomp
	<p>2. úroveň: POUŽÍVAT Umět porozumět a respektovat emoce druhých, jejich zkušenosti a hodnoty a poskytovat jim vhodnou podporu.</p>	Lifecomp
	<p>3. úroveň: ROZVÍJET Aktivně ovlivňovat jiné lidi v porozumění a v respektu emocí, zkušeností a hodnot jiných osob a poskytnout jim vhodnou podporu.</p>	Lifecomp

3.2 Dovednost	Úroveň zralosti dovednosti	Zdroj
 <p>Komunikace Dovednost efektivně komunikovat s druhými lidmi a využívat verbální a neverbální komunikační prostředky.</p>	<p>1. úroveň: Uvědomit si Být si vědom možností použití různých verbálních a neverbálních komunikačních prostředků.</p>	Lifecomp
	<p>2. úroveň: POUŽÍVAT Umět efektivně používat verbální a neverbální komunikační prostředky ve prospěch efektivní komunikace.</p>	Lifecomp
	<p>3. úroveň: ROZVÍJET Aktivně a efektivně komunikovat s druhými lidmi a využívat verbální a neverbální komunikační prostředky.</p>	Lifecomp


3.3 Dovednost	Úroveň zralosti dovednosti	Zdroj
 <p>Spolupráce Dovednost spolupracovat s druhými, pracovat ve skupině, spoluvytvářet pravidla týmové práce a pozitivní atmosféru v týmu.</p>	<p>1. úroveň: Uvědomit si Uvědomit si různorodost lidí v týmu, přizpůsobit se kolektivním a pracovním zvyklostem, vytvářet pozitivní atmosféru v týmu.</p>	Lifecomp
	<p>2. úroveň: POUŽÍVAT Umět spolupracovat s druhými, pracovat ve skupině, spoluvytvářet pravidla týmové práce, utvářet pozitivní atmosféru v týmu.</p>	Lifecomp
	<p>3. úroveň: ROZVÍJET Aktivně podporovat a vyhledávat spolupráci s druhými, pracovat ve skupině, spoluvytvářet pravidla týmové práce a pozitivní atmosféru v týmu.</p>	Lifecomp


Oblast č. 4: Posilování silných stránek





4.1 Dovednost	Úroveň zralosti dovednosti	Zdroj
	<p>1. úroveň: Uvědomit si Být si vědom možností použití různých digitálních technologií pro usnadnění běžného a pracovního života a tyto technologie využívat.</p>	Digcomp


Digitální myšlení Dovednost používat digitální technologie, začlenit je do každodenních činností a nalézat možnosti jejich dalšího použití pro usnadnění běžného života a pracovních úkolů.	2. úroveň: POUŽÍVAT Umět používat digitální technologie, začlenit je do každodenních činností a uvažovat o jejich dalším potenciálu pro usnadnění běžného života a pracovních úkolů.	Digcomp
	3. úroveň: ROZVÍJET Aktivně zlepšovat využívání digitální technologie v každodenních činnostech a navrhopvat možnosti jejich dalšího využití pro usnadnění běžného života a pracovních úkolů a tyto návrhy realizovat.	Digcomp

4.2 Dovednost	Úroveň zralosti dovednosti	Zdroj
 Kritické myšlení Dovednost zvažovat různé okolnosti dějů a jevů, přistupovat k problémům důsledně a systematicky, zkoumat vazby a vztahy, formulovat argumenty pro a proti, zjišťovat nesrovnalosti a chyby a umět je pojmenovat.	1. úroveň: Uvědomit si Být si vědom svého stylu uvažování a posuzování souvislostí a myšlenek a míry uplatňovaného kritického myšlení.	Lifecomp Revisited
	2. úroveň: POUŽÍVAT Umět myslet jasně a racionálně, přistupovat k problémům důsledně a systematicky, zkoumat vazby mezi jevy, formulovat argumenty pro a proti a zjišťovat nesrovnalosti a chyby v uvažování.	Lifecomp
	3. úroveň: ROZVÍJET Aktivně zvažovat různé okolnosti dějů a jevů, přistupovat k problémům důsledně a systematicky, zkoumat vazby a vztahy, formulovat argumenty pro a proti, zjišťovat nesrovnalosti a chyby a umět je pojmenovat.	Lifecomp


4.3 Dovednost	Úroveň zralosti dovednosti	Zdroj
 Flexibilita Dovednost přizpůsobit se různým situacím a vyrovnat se s nejistotou vyplývající ze změny.	1. úroveň: Uvědomit si Být si vědom potřeby přizpůsobovat se různým požadavkům a situacím, vyrovnat se změnami, které tyto požadavky a situace vyžadují.	Careers around me
	2. úroveň: POUŽÍVAT Umět reagovat a přizpůsobovat se různým situacím a vyrovnat se s nejistotou vyplývající z nové situace a nových požadavcích.	Lifecomp revisited
	3. úroveň: ROZVÍJET Aktivně přijímat nové myšlenky a přístupy, změnit styl a metody práce, identifikovat rozdíly a vazby mezi jednotlivými jevy a problémy, přenášet pozornost mezi jednotlivými úkoly v reakci na měnící se kontexty.	Lifecomp revisited

4.4 Dovednost	Úroveň zralosti dovednosti	Zdroj
 <p>Přístup k riziku Dovednost vyhodnotit podstatu a závažnost rizika, posoudit jeho pozitivní a negativní stránky, přínosy a dopady, odhadnout míru rizika a riziko únosné míry podstoupit.</p>	<p>1. úroveň: Uvědomit si Uvědomit si závažnost rizika a posoudit jeho pozitivní a negativní stránky přínosy a dopady.</p>	Careers around me
	<p>2. úroveň: POUŽÍVAT Umět vyhodnotit podstatu a závažnost rizika a odhadnout míru rizika a riziko únosné míry podstoupit.</p>	Careers around me
	<p>3. úroveň: ROZVÍJET Aktivně vyhledávat možná rizika, vyhodnocovat jejich přínosy a dopady, přijímat rizika s únosnou měrou nejasného výsledku a využívat je ve svůj prospěch a prospěch ostatních.</p>	Careers around me

4.5 Dovednost	Úroveň zralosti dovednosti	Zdroj
 <p>Vytrvalost Dovednost odolávat únavě a vydržet u dané činnosti bez snížení pozornosti a efektivity.</p>	<p>1. úroveň: Uvědomit si Být si vědom okamžiku ztrácení koncentrace a pozitivního přístupu, které ovlivňují vytrvalost a odvádějí pozornost.</p>	Careers around me
	<p>2. úroveň: POUŽÍVAT Umět rozpoznat okamžik pocítění únavy a ztráty koncentrace a pozitivního přístupu a posoudit jeho důvody.</p>	Careers around me
	<p>3. úroveň: ROZVÍJET Umět se v okamžiku pocítění únavy a ztráty koncentrace a pozitivního přístupu na chvíli odreagovat a posléze se vrátit k dané činnosti a plně se na ni koncentrovat.</p>	Careers around me


4.6 Dovednost	Úroveň zralosti dovednosti	Zdroj
 <p>Odolnost Dovednost překonávat stres, přizpůsobovat se novým situacím a neztrácet motivaci k dosahování cílů</p>	<p>1. úroveň: Uvědomit si Být si vědom toho, jak je důležité zvládat stres a nepříznivé situace a překonávat krize a že základním stavebním kamenem odolnosti jsou podporující vztahy v rodině i mimo ni.</p>	Careers around me
	<p>2. úroveň: POUŽÍVAT Umět pracovat se stresem a vzdorovat nepříznivým silám, zvládat nepříznivé situace a k jejich překonávání využívat podporující vztahy v rodině i mimo ni.</p>	Doll, 2013


ani v nepříznivých podmínkách a překonávat je.	3. úroveň: ROZVÍJET Aktivně se vyrovnávat se stresem a zvyšovat svoji odolnost a strategie pro zvládnání nepříznivých situací a uvědomit si, co pomohlo zvládnout stresující situaci naposledy, připustit si nedostatek sil tuto situaci zvládnout a vyhledat pomoc okolí či odborní	Careers around me
--	--	-------------------


4.7 Dovednost	Úroveň zralosti dovednosti	Zdroj
 <p>Řešení problémů Dovednost rozpoznat problém, hledat souvislosti, příčiny a následky, vytvářet si vlastní úsudek, dospět k řešení i neznámého problému.</p>	1. úroveň: Uvědomit si Uvědomit si problémovou situaci, vytvořit si vlastní úsudek o jádru problému a jeho příčině.	Careers around me
	2. úroveň: POUŽÍVAT Aktivně přistoupit k problémové situaci, zapojit se do řešení problému, nalézt nové cesty jeho řešení. a kriticky posoudit vlastní přístup při zdolávání problémů.	Careers around me
	3. úroveň: ROZVÍJET Kriticky posoudit svůj přístup ke zdolávání problémů a ověřovat funkčnost řešení a konzultovat problémy s odborně příslušnými specialisty, případně řešit problémy pomocí práce ve skupině či týmu.	Careers around me

Oblast č. 5: Monitorování a reflexe mých zkušeností




5.1 Dovednost	Úroveň zralosti dovednosti	Zdroj
 <p>Řízení neustálého vzdělávání se</p> <p>Dovednost aktivně získávat nové znalosti a dovednosti, rozšiřovat si je a vyhledávat vzdělávací příležitosti a příležitosti pro jejich uplatnění.</p>	<p>1. úroveň: Uvědomit si Uvědomovat si potřebu celý život získávat nové znalosti a dovednosti formální nebo neformální cestou.</p>	Careers around me
	<p>2. úroveň: POUŽÍVAT Aktivně získávat nové znalosti a dovednosti, rozšiřovat je a vyhledávat vzdělávací příležitosti.</p>	Careers around me
	<p>3. úroveň: ROZVÍJET Kriticky posoudit své dovednosti a znalosti, jejich formální uznání a naplánovat si a realizovat jejich další prohlubování.</p>	Lifecomp
	<p>4. úroveň: JEDNAT Propojovat a kombinovat znalosti a dovednosti získané v různých formách učení a různých prostředích a využívat je v nových příležitostech.</p>	Lifecomp revisited

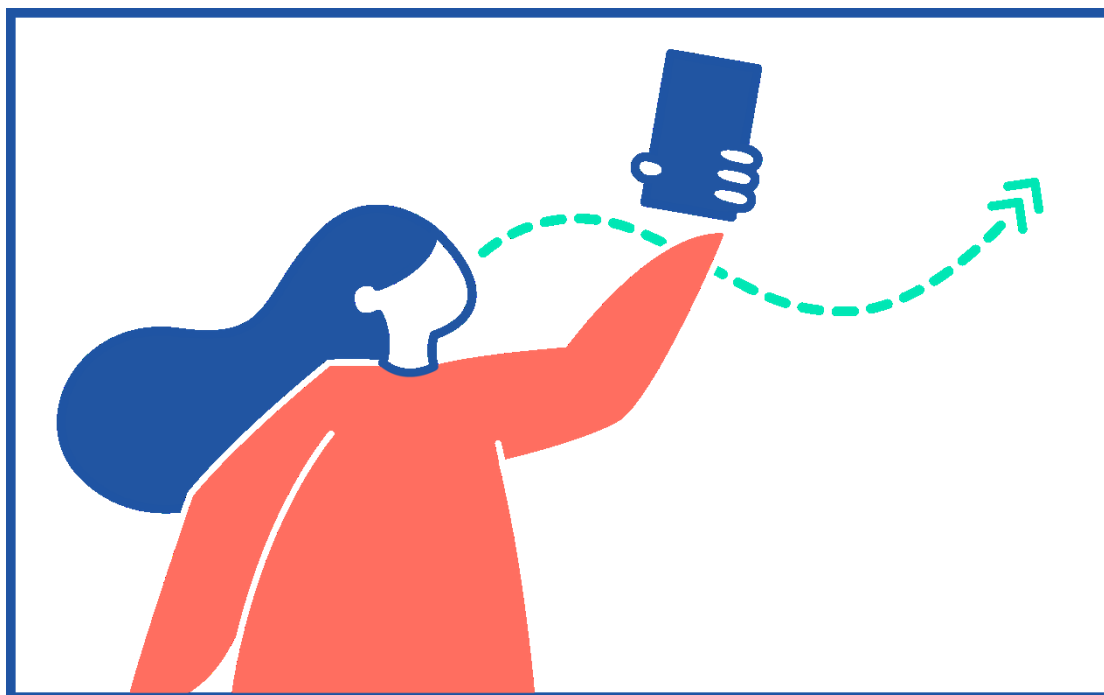
5.2 Dovednost	Úroveň zralosti dovednosti	Zdroj
 <p>Povědomí o svých úspěších</p> <p>Dovednost ve zdravé míře si věřit, pozitivně o sobě smýšlet a být si vědom svých znalostí, dovedností a úspěchů v osobním a pracovním životě.</p>	<p>1. úroveň: Uvědomit si Pozitivně o sobě smýšlet a ve zdravé míře si uvědomit své znalosti, dovednosti a úspěchy v osobním a pracovním životě.</p>	Careers around me
	<p>2. úroveň: POUŽÍVAT Umět ve zdravé míře prezentovat pozitivně sebe a své znalosti, dovednosti a úspěchy v osobním a pracovním životě.</p>	Careers around me
	<p>3. úroveň: ROZVÍJET Pracovat na zdravé míře svého sebevědomí, sledovat reakci okolí na svoji sebezprezentaci, znalosti, dovednosti a úspěchy v osobním a pracovním životě.</p>	Careers around me
	<p>4. úroveň: JEDNAT Prosazovat a přitom respektovat ostatní a brát na ně ohledy, asertivně prezentovat své úspěchy a úspěchy ostatních.</p>	Careers around me


5.3 Dovednost	Úroveň zralosti dovednosti	Zdroj
	<p>1. úroveň: Uvědomit si Uvědomit si svou schopnost kreativního přístupu k řešení věcí a souvislostí a toho, jak a za jakých okolností a v jaké oblasti se kreativita projevuje.</p>	Careers around me

Kreativní myšlení Dovednost vymýšlet netradiční přístupy, inovativní a inspirativní věci, měnit přístupy a budoucnost, nalézat řešení i neznámých problémů.	2. úroveň: POUŽÍVAT Umět si navodit stav kreativního myšlení a zachytit nápady, které z něj vzejdou bez ohledu na to, zda se po zvážení jeví jako dobré nebo ne.	Careers around me
	3. úroveň: ROZVÍJET Při řešení jakéhokoliv problému nebo situace využívat stav kreativního myšlení, zaznamenat si své nápady a umět kriticky reflektovat jejich pro a proti.	Careers around me
	4. úroveň: JEDNAT Prosazovat své netradiční přístupy a inovativní věci.	Careers around me

5.4 Dovednost	Úroveň zralosti dovednosti	Zdroj
 Sladování životních, vzdělávacích a pracovních rolí Dovednost přizpůsobovat a uvádět do souladu své životní, vzdělávací a pracovní role, respektovat potřeby svých blízkých a plnit povinnosti vyplývající z jednotlivých rolí.	1. úroveň: Uvědomit si Být si vědom svých různých rolí a potřeb blízkých a jejich proměn v průběhu života (role osobní, volný čas, komunita, žák, rodina a pracovní role).	Careers around me; NCDG, Goal PS4, K1
	2. úroveň: POUŽÍVAT Umět přizpůsobovat své životní, vzdělávací a pracovní role s potřebami blízkých osob a povinnostmi, které vyplývají z jednotlivých rolí.	Careers around me; NCDG, Goal PS4, K3
	3. úroveň: ROZVÍJET Kriticky se podívat na své postavení a plnění jednotlivých životních, vzdělávacích a pracovních rolí, hledat rezervy a zlepšovat se v plnění úloh a závazků jednotlivých rolí.	Careers around me; NCDG, Goal PS4, R2
	4. úroveň: JEDNAT Sladovat své role v pracovním a rodinném prostředí, respektovat a plnit pracovní a rodinné povinnosti.	Careers around me

Oblast č. 6: Plánování mé kariéry



6.1 Dovednost	Úroveň zralosti dovednosti	Zdroj
 <p>Rozhodování se Dovednost samostatného rozhodování se na základě relevantních a aktuálních informací, využívat vlastní úsudek, zvažovat pro a proti a přijímat poučená rozhodnutí.</p>	<p>1. úroveň: Uvědomit si Uvědomit si, že pro rozhodování je potřeba vycházet z aktuálních a relevantních informací, zjišťovat je a hledat mezi nimi souvislosti, konzultovat je s někým blízkým a důvěryhodným.</p>	<p>NCDG, CM₁</p>
	<p>2. úroveň: POUŽÍVAT Umět se samostatně rozhodovat, využívat vlastní úsudek a přijímat poučená rozhodnutí o své další životní dráze a o svém profesním uplatnění.</p>	<p>NCDG, CM₁; Kahneman</p>
	<p>3. úroveň: ROZVÍJET S odstupem nahlédnout na svá dřívější rozhodnutí, vyhodnotit jejich přínosy, zvážit je v aktuálních podmínkách a nových souvislostech a hledat nové možnosti, přijmout nová a korigovat dřívější rozhodnutí.</p>	<p>NCDG, CM₁; Kahneman</p>
	<p>4. úroveň: JEDNAT Rohodovat se a realizovat osobní, vzdělávací a profesní cíle a tyto cíle naplňovat.</p>	<p>Careers around me</p>

6.2 Dovednost	Úroveň zralosti dovednosti	Zdroj
 <p>Kariérové plánování Dovednost stanovit si priority a cíle své kariéry v dlouhodobé a krátkodobé perspektivě, stanovit si dílčí cíle a kroky k jejich realizaci a motivy k jejich dosažení.</p>	<p>1. úroveň: Uvědomit si Uvědomit si, jak chci žít a čeho dosáhnout v osobním a pracovním životě.</p>	NCDG, CM1; Bright et al. 2014
	<p>2. úroveň: POUŽÍVAT Umět definovat priority a cíle svého pracovního života, stanovit dlouhodobé, krátkodobé a dílčí cíle a kroky k jejich realizaci.</p>	Careers around me
	<p>3. úroveň: ROZVÍJET Realizovat postupně jednotlivé kroky k dosažení stanovených kariérových cílů a systematicky vyhodnocovat jejich pro a proti, nenechat se odradit neúspěchy a hledat nové cesty k dosažení spokojenosti v osobním a pracovním životě.</p>	Bright et al. 2014
	<p>4. úroveň: JEDNAT Při realizaci kariérových cílů brát dynamické vlivy a nepředvídatelné události jako výzvy.</p>	Careers around me

6.3 Dovednost	Úroveň zralosti dovednosti	Zdroj
<p>Adaptabilita Dovednost přizpůsobit vnějším podmínkám, jejich změnám, novému prostředí, přístupu, lidem a věcem apod., být připraven na budoucnost práce i světa.</p>	<p>1. úroveň: Uvědomit si Uvědomit si, jaké změny se udály ve vnějším prostředí a jak na mě tyto změny působí a ovlivňují moje pocity.</p>	Nové
	<p>2. úroveň: POUŽÍVAT Umět se přizpůsobit změnám vnějších podmínek, novým přístupům a změnit své postoje a aktivity.</p>	Nové
	<p>3. úroveň: ROZVÍJET Aktivně se vyrovnávat se změnami vnějších podmínek, s novým prostředím, s přístupem a snažit se být připraven na další společenské změny a změny světa práce.</p>	Nové
	<p>4. úroveň: JEDNAT Jít do nových situací s odvahou a přesvědčením, že jsou zvládnutelné, a zvládnout je.</p>	Nové

Použitá literatura

- Bauman, Z. (2000). Liquid modernity. Cambridge, UK: Polity Press.
- Bloom, B. S.; Engelhart, M. D.; Furst, E. J.; Hill, W. H.; Krathwohl, D. R. (1956). Taxonomy of educational objectives: The classification of educational goals. Handbook I: Cognitive domain. New York: David McKay Company.
- Canadian Standards and Guidelines for Career Development Practitioners (S&Gs). Available at: <https://career-dev-guidelines.org/cdp-competence/>
- Council of the European Union, Council Resolution on better integrating lifelong learning strategies, Council Meeting Bruxelles. 2008. Available at: https://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/en/educ/104236.pdf
- Council of the European Union, Draft 2008 joint progress report of the Council and the Commission on the implementation of the Education & Training 2021 work programme “Delivering lifelong learning for knowledge, creativity and innovation”. 2008. Available at: <https://register.consilium.europa.eu/doc/srv?l=EN&f=ST%205723%202008%20INIT>
- ELGPN. Guidelines for Policies and Systems Development for Lifelong Guidance – A reference framework for the EU and for the Commission. Jyväskylä. 2015. Available at: <http://www.elgpn.eu/publications/browse-by-language/english/elgpn-tools-no-6-guidelines-for-policies-and-systems-development-for-lifelong-guidance/>
- EntreComp Project. The Entrepreneurship Competence Framework Implementation. Available at: http://entre-comp.eu/contents_pdf.php?id_prod=7
- EQAUVET. Available at: <http://www.nuv.cz/eqavet/2-vysledky-uceni>
- Hooley, T., Watts, A. G., Sultana, R. G. and Neary, S. (2013). The 'blueprint' framework for career management skills: a critical exploration. British Journal of Guidance & Counselling, 41(2): 117-131. Available at: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED446296.pdf>
- Jarvis, P., & Keeley, E. (2003). From Vocational Decision Making to Career Building: Blueprint, Real Games, and School Counseling. Professional School Counseling. Available at: <http://www.jstor.org/stable/42732437>
- Jarvis, Phil & Richardt, Joan. (2000). The Blueprint for Life/Work Designs. National Life-Work Centre, Ottawa (Ontario). Available at: https://www.researchgate.net/publication/234615746_The_Blueprint_for_LifeWork_Designs/citation/download
- Kamath, S. What is a digital mindset and why is it important? Available at: <https://www.knolskape.com/blog-what-is-a-digital-mindset-and-why-is-it-important/>
- NCDG Framework. National Career Development Guidelines (NCDG) Framework (2007). Available at: https://ncda.org/aws/NCDA/asset_manager/get_file/3384?ver=7802066

Niles, S. G., Amundson, N. E., & Neault, R. (2011). Career Flow: A Hope-Centered Approach to Career Development. Available at: <https://www.pearson.com/us/higher-education/program/Niles-Career-Flow-A-Hope-Centered-Approach-to-Career-Development/PGM212388.html>

NPI, Informační systém infoabsolvent. Available at: <https://www.infoabsolvent.cz/Rady/Clanek/7-0-21>

Project CAREER SKILLS. Careers skills catalogue. Available at: <https://career-skills.eu/catalogue/>

Project LEADER. Available at: <http://www.leaderproject.eu/cms-framework.html>

Pryor, Robert & Bright, Jim. (2006). Counseling Chaos: Techniques for Practitioners. Journal of Employment Counseling. 43. 10.1002/j.2161-1920.2006.tb00001.x. Available at: https://www.researchgate.net/publication/234735908_Counseling_Chaos_Techniques_for_Practitioners

Sala, Arianna & Punie, Yves & Garkov, Vladimir & Cabrera, Marcelino. (2020). LifeComp The European Framework for Personal, Social and Learning to Learn Key Competence JRC SCIENCE FOR POLICY REPORT. 10.2760/302967. Available at: https://www.researchgate.net/publication/344377062_LifeComp_The_European_Framework_for_Personal_Social_and_Learning_to_Learn_Key_Competence_JRC_SCIENCE_FOR_POLICY_REPORT/citation/download

Skills development Scotland. Career management skills Framework for Scotland. Available at: <https://career-dev-guidelines.org/cdp-competence/>

Slovník cizích slov. Available at : <https://slovník-cizich-slov.abz.cz/web.php/slovo/kompetence>

STRAKOVÁ, J. Rozvíjení a hodnocení klíčových kompetencí v české škole. Disertační práce. 2008. Pedagogická fakulta, Masarykova Univerzita. Available at: https://is.muni.cz/th/dx6af/Rozvijeni_a_hodnoceni_KK.txt

Wikipedia. Available at: [https://cs.wikipedia.org/wiki/Resilience_\(psychologie\)](https://cs.wikipedia.org/wiki/Resilience_(psychologie))