

ZMĚNA KLIMATU: VOLÁNÍ PO NOVÉ VIZI KARIÉROVÉHO PORADENSTVÍ

Kateřina Hařková

Mění se klima. Jde o důsledek činností člověka. Klimatická změna ovlivňuje nebo do budoucna ovlivní fungování celé společnosti. Také kariérové poradenství musí na tyto změny reagovat a ideálně přispívat ke zmírňování změny klimatu, jejích negativních dopadů na jedince, společnost a Zemi.

V tomto textu se esejistickou formou zamýšlím nad souvislostmi a důsledky klimatické změny pro kariérové poradenství. Připojuji se tak k volání po definování nové vize kariérového poradenství směřující k přijetí společného závazku k životu na Zemi.

Cesta ke klimatické krizi. A zpět?

V kariérovém poradenství často uvažujeme o světě práce a jeho vývoji, neboť právě průmyslová revoluce přispěla ke zrodu našeho oboru, který se obdobně – jako svět práce – proměňoval. Od druhé poloviny 19. století tak rostla nejen migrace lidí do měst „za práci“, ale také spotřeba uhlí a produkce oxidu uhličitého (CO₂).

Nadměrné spalování datované od průmyslové revoluce podpořené rostoucí spotřebou zejména západních zemí vedlo k nárůstu koncentrace oxidu uhličitého (CO₂), což oproti předindustriálnímu období způsobilo průměrné oteplení o cca 1,2 °C (Otevřená, 2023e).¹ Rychlost oteplování se vzhledem k rostoucí koncentraci CO₂ v atmosféře stále zvyšuje (Otevřená, 2023g), a pokud by produkce emisí rostla stejně rychle jako dosud, překročili bychom hranici oteplení o 4 °C už v roce 2100 (Otevřená, 2023h). Oteplování spouští široký cyklus dalších souvislostí, které jsou patrné z grafu 1. Vede mj. k tání ledovců, čímž roste hladina oceánů. Současně se zmenšuje povrch ledovců, který odráží menší objem slunečního záření, což znovu přispívá k růstu teploty na Zemi. Rostoucí hladiny oceánů tak ohrožují ostrovní státy, přímořské oblasti, ale i řadu biologických druhů, pro něž je rizikem také proměna klimatu jako taková. Rostoucí teplota vede ale i k extrémním jevům (povodním, intenzivním deštům, suchu).

Kromě spalování fosilních paliv stojí za zvýšenou koncentrací CO₂ také odlesňování, průmyslová výroba (např. výroba cementu nebo železa), používání umělých hnojiv a chov dobytka. Komplexnost klimatické změny tedy zahrnuje celou řadu přírodních, ale i sociálních procesů. Nerovnosti ve společnosti jsou jedním z nich. Negativní dopady klimatické změny se dotýkají zejména chudších obyvatel, naopak ti nejbohatší jsou zodpovědní za větší podíl emisí CO₂ (např. častým využíváním letecké

¹ Od roku 1960 se v ČR zvýšila průměrná teplota o více než 2 °C (Otevřená, 2023e).

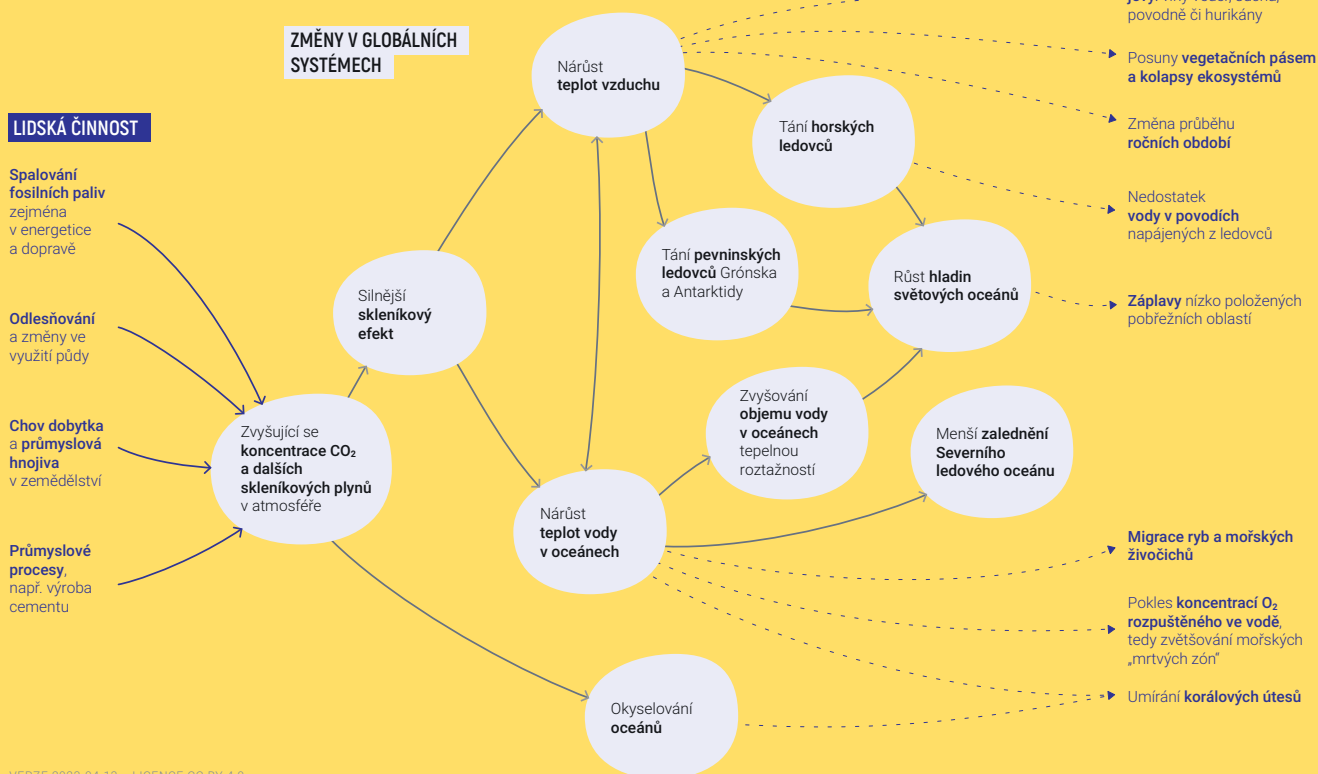
dopravy). Obdobně můžeme hovořit o nerovném příspěvku k emisím CO₂ ze strany Evropy a Spojených států, které historicky stály za největším podílem produkce skleníkových plynů (Our World in data, n.d.a).

Velký podíl na současné situaci má také kolonialismus, který byl českou společností delší dobu mylně považován za něco mimo náš okruh zájmu (Křížová, 2020). V dnešní době však vidíme, že nerovnosti způsobené zámořskými objevy a kolonizací přetrvávají, a ve svých důsledcích přispívají ke změně klimatu. Špatné socioekonomické podmínky v řadě zemí globálního jihu vedou k odlesňování (ilegální těžba dřeva, chov dobytka) či ke znečišťování přírodních zdrojů (např. při těžbě drahých kovů). Nutnost respektování planetárních limitů a globální sociální základny pro budoucí fungování společnosti popisuje např. Kate Raworth (2020).

Graf 1

Schematická mapa klimatické změny

Klimatická změna je mnohem víc než jen nárůst teploty.



Zdroj:

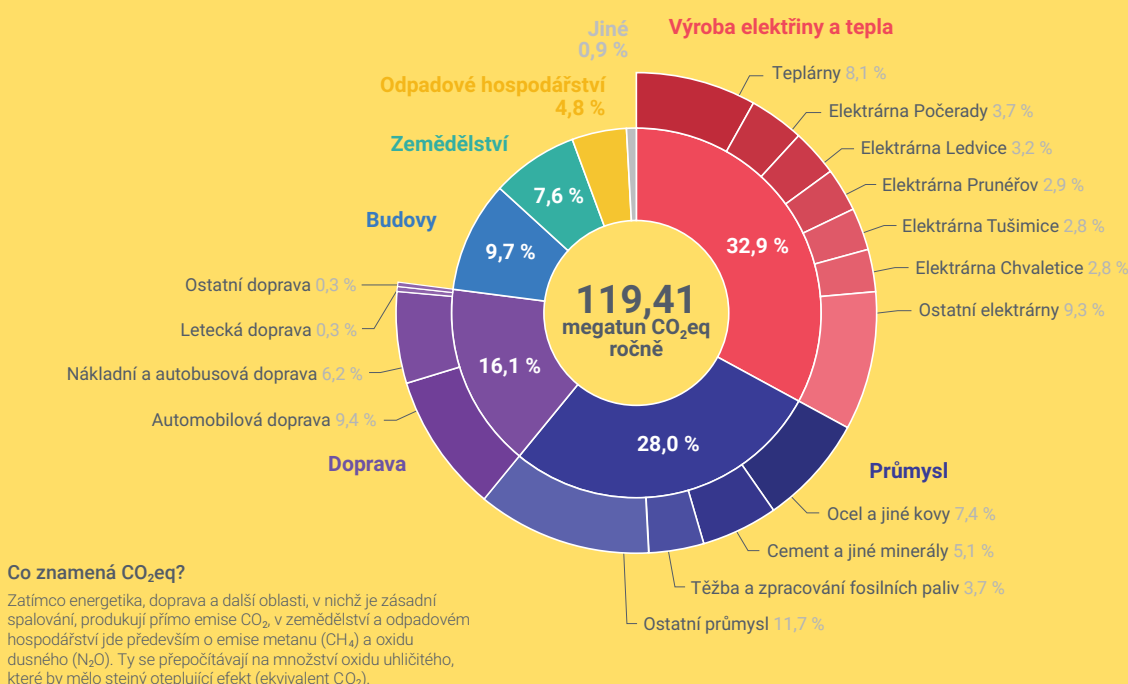
Infografika *Schematická mapa klimatické změny* od autora Fakta o klimatu, licencováno pod CC BY 4.0. (Otevřená, 2023f).

V roce 2017 byla největším znečišťovatelem Čína (27 % celosvětových emisí) následovaná USA (15 %), zeměmi EU-28 (9,8 %), Indií (6,8 %) a Ruskem (4,7 %) (Our World in data, n. d.,b). Česká republika byla v roce 2016 zodpovědná za 3 % celkových emisí EU; přepočteno na počet obyvatel však patří ČR mezi nejhorší znečišťovatele EU (12,4 megatun CO₂-eq²) a způsobuje čtvrtou nejhorší míru znečištění v EU (Otevřená, 2023c). Největší podíl emisí v ČR pochází z energetiky, dopravy³, z průmyslových procesů (výroby cementu, železa, oceli apod.), spalování v domácnostech, institucích a zemědělství, spalování fosilních paliv v průmyslu (destilace, sušení, tavení apod.), ze zemědělství a z odpadového hospodářství (viz graf 2).

Graf 2

Emise skleníkových plynů v ČR podle sektorů

Celkové emise České republiky za rok 2021.



VERZE 2023-10-03 LICENCE CC BY 4.0
více info na faktaoklimatu.cz/emise-cr

Emise z lesnictví a využití půdy nezobrazujeme.
zdroj dat: Evropská agentura pro životní prostředí

Zdroj: Infografika *Emise skleníkových plynů v ČR podle sektorů* od autora Fakta o klimatu, licencováno pod CC BY 4.0.

2 Jednotka CO₂eq označuje emise CO₂ + emise metanu, oxidu dusného a dalších skleníkových plynů přepočtených na ekvivalentní množství CO₂.

3 Hodnoty letecké dopravy zahrnují emise započtené z českých letišť. Při využití letišť mimo ČR nebo při přestupu se hodnoty započítávají do dané země (Otevřená, 2023d).

Z výše uvedeného je patrné, že i když se budeme snažit o snížení osobní uhlíkové stopy,⁴ jsou nutné komplexnější změny, které budou zahrnovat soubor opatření od snižování spotřeby fosilních paliv přes proměnu odvětví, která patří mezi největší znečišťovatele, až k mechanismům, které nám pomohou se na změnu klimatu adaptovat.

Mezinárodní panel pro změnu klimatu (IPCC) ve svých zprávách opakovaně shrnuje vědecká zjištění o příčinách a možných dopadech klimatické změny. Poukazuje zejména na tzv. *tipping points* (body zvratu), které vyvolají řetězec návazných reakcí, jež už nebude možné zastavit. V neposlední řadě tyto zprávy popisují scénáře, jak může vypadat planeta a lidská společnost, pokud se nám snížení emisí a oteplování planety zmírnit nepodaří.⁵

Jedním z významných kroků celosvětového úsilí k zastavení oteplování bylo dojednání tzv. Pařížské dohody (2015), ke které se přihlásilo 195 zemí světa. Zavázaly se k udržení hodnoty oteplování pod 2 °C oproti hodnotám před průmyslovou revolucí a k usilování o to, aby nárůst teplot nepřekročil 1,5 °C.

Evropská komise přijala v roce 2019 tzv. Zelenou dohodu pro Evropu (2019), v níž se zavazuje k přechodu na uhlíkově neutrální ekonomiku do roku 2050. Zelená dohoda pro Evropu (Evropská komise, 2019) zmiňuje také význam škol, vzdělávacích institucí a vysokých škol, stejně jako nutnost rekvalifikací a zvyšování kvalifikace pro tuto transformaci. Bude nutné podpořit rozvoj „dovedností, které (pracující) potřebují pro přechod z upadajících odvětví do rozvíjejících se odvětví a pro přizpůsobení se novým procesům“ (Evropská komise, 2019, s. 20).

V roce 2021 nabyl účinnosti Evropský právní rámec pro klima (EU, 2021), podle kterého je klimatická neutralita právně závazná, stejně tak jako cíl snížit emise CO₂ do roku 2030 o 55 % oproti roku 1990 (Otevřená, 2023b⁶). Plnění těchto cílů má zajistit balíček opatření „Fit for 55“ (Evropská komise, 2021), jehož některé části stále procházejí schvalovacími procesy.⁷ Balíček zahrnuje např. vznik Sociálního klimatického fondu nebo právo občanů EU na „informace, cenově dostupné možnosti a vhodné pobídky“ (Evropská komise, 2021, s. 14), které jim pomohou uskutečňovat individuální změny v souladu s potřebami planety. Nutné změny zahrnují přímo či nepřímo snad všechny obory lidské činnosti včetně vzdělávání (Otevřená, 2023a). Vzdělávací instituce by se měly stát příklady udržitelnosti a uhlíkové neutrality (UNESCO, 2021) ať už ve formě, či obsahu vzdělávání.

4 Osobní uhlíková stopa ukazuje na osobní příspěvek ke změně klimatu. Zahrnuje emise, na kterých se podílíme přímo (doprava, vytápění) i nepřímo (spotřeba).

5 Už v případě oteplení o „pouhý 1,5 °C oproti předindustriálnímu období hrozí vlny veder, větší sucho, pokles zemědělské produkce a vymírání druhů. Při oteplení o 2 °C zasáhnou vlny extrémního horka až 37 % světové populace, poroste migrace za vodou a obživou, dojde k nevratnému poškození ekosystémů. Při oteplení o 3 °C dojde k zásadní proměně přírodního a společenského systému. Hladiny oceánů vzrostou o 25 m a zaplaví pobřežní oblasti, dojde k vysychání řek a vodních nádrží, ztrátě sněhu. Při oteplení o 4 °C vzroste hladina oceánů o 50–60 cm, dojde k zaplavení velkých měst a center lidské společnosti. Dojde ke kolapsu potravinové bezpečnosti, k politické a ekonomické nestabilitě“. Člověk v tísni (2020).

6 Otevřená data o klimatu, z. ú. (2023i): Fit for 55: přehled opatření. Licencováno pod CC BY 4.0. <https://faktaoklimatu.cz/infografiky/fit-for-55-opatreni>

7 V době psaní tohoto textu (červen 2023).

Důsledky klimatické změny pro kariérové poradenství

Jak se tyto změny promítají do kariérového poradenství? Jako kariéroví poradci máme při těchto úvahách na co navazovat. Profesor Peter Plant publikoval své první texty ke *green guidance* (zelené poradenství)⁸ už v 90. letech minulého století (např. Plant, 1991; Plant, 2001). Na konferenci IAEVG, která proběhla v roce 2012 ve francouzském Montpellier, bylo *green guidance* věnováno jedno ze symposií (Irving, 2013). Téma rozvíjí ale i řada dalších autorů (např. Di Fabio & Bucci, 2016; Dimsits, 2021; Guichard, 2018; Guichard, 2022; Nota, Soresi, Di Maggio, Santilli, & Ginevra, 2020). V roce 2021 se tématu věnovala konference rakouského centra Euroguidance ve Vídni,⁹ opět s hlavním řečníkem Peterem Plantem. Také mezinárodní asociace IAEVG upozorňuje na důsledky klimatické změny pro kariérové poradenství – nutnost nabízet příležitosti pro rozvoj sociálně a ekologicky relevantních dovedností, bránit sociálnímu vyloučení a prekarizaci způsobenými souvislostmi klimatické změny či jako obor přispívat k závazkům z Pařížské dohody (IAEVG, 2023, s. 2).

V ČR byla *green guidance* věnována jedna sekce na konferenci Centra Euroguidance v roce 2020 a téma se stává čím dál viditelnější (např. Bolfová & Nawrath, 2021; Csirke & Müllerová, 2022; Košťálová, 2021; Müllerová & Hašková, 2021). Inspirací pro kariérové poradce může být také unikátní publikace klimatického vzdělávání *Klima se mění – a co my?* (Daniš et al, 2021).

Důsledky změny klimatu pro kariérové poradenství vnímám na třech úrovních, které se v poradenské praxi prolínají a vzájemně se ovlivňují. Jde o:

- proměny světa práce a poptávku po jiných dovednostech,
- nové přístupy k uvažování o kariéře a v souvislosti s tím i o proměnu poradenského procesu,
- proměnu role kariérového poradenství jako oboru.

Tyto změny shrnuji v tabulce 1.

8 Zatím nepanuje shoda na terminologickém ukotvení této oblasti ani v anglickém, ani v českém jazyce. Setkáme se proto např. s termíny *green guidance* (zelené poradenství), poradenství pro udržitelnost nebo kariérové poradenství pro udržitelný život na Zemi.

9 Výstupy z konference jsou dostupné zde: <https://oead.at/de/aktuelles/artikel/2021/11/online-euroguidance-fachtagung-green-guidance-am-11-november-2021>.

Tabulka 1***Důsledky klimatické změny pro kariérové poradenství***

Svět práce	Změny na trhu práce v důsledku klimatické změny a adaptačních opatření
	Změny v důsledku mitigačních změn / transformace na nízkouhlíkovou ekonomiku
	Odklon od tržních mechanismů – základní všeobecný příjem, nerůst, ...
Dovednosti	Dovednosti potřebné pro transformaci na nízkouhlíkovou ekonomiku (<i>green skills</i> , samozásobitelství, opravování,..)
	Dovednosti pro fungování společnosti postavené na netržních hodnotách (aktivní naděje, solidarita, péče, ...)
Kariéra	Postoje ke klimatu (klimatický žal, bezmoc atp.) a jejich provazby na kariérové rozhodování (dobrovolná skromnost, vliv na kariérové volby, ...)
Poradenský proces	Integrace tématu klimatické změny do poradenského procesu a kariérového vzdělávání
	Holistický přístup k člověku a kariéře – odklon od antropocentrického pojetí
Role kariérového poradenství	Role kariérových poradců (reflexe vlastních postojů poradců ke klimatické změně a jejich vlivu na život, práci, kariéru)
	Kariérové poradenství přispívá k řešení klimatické změny

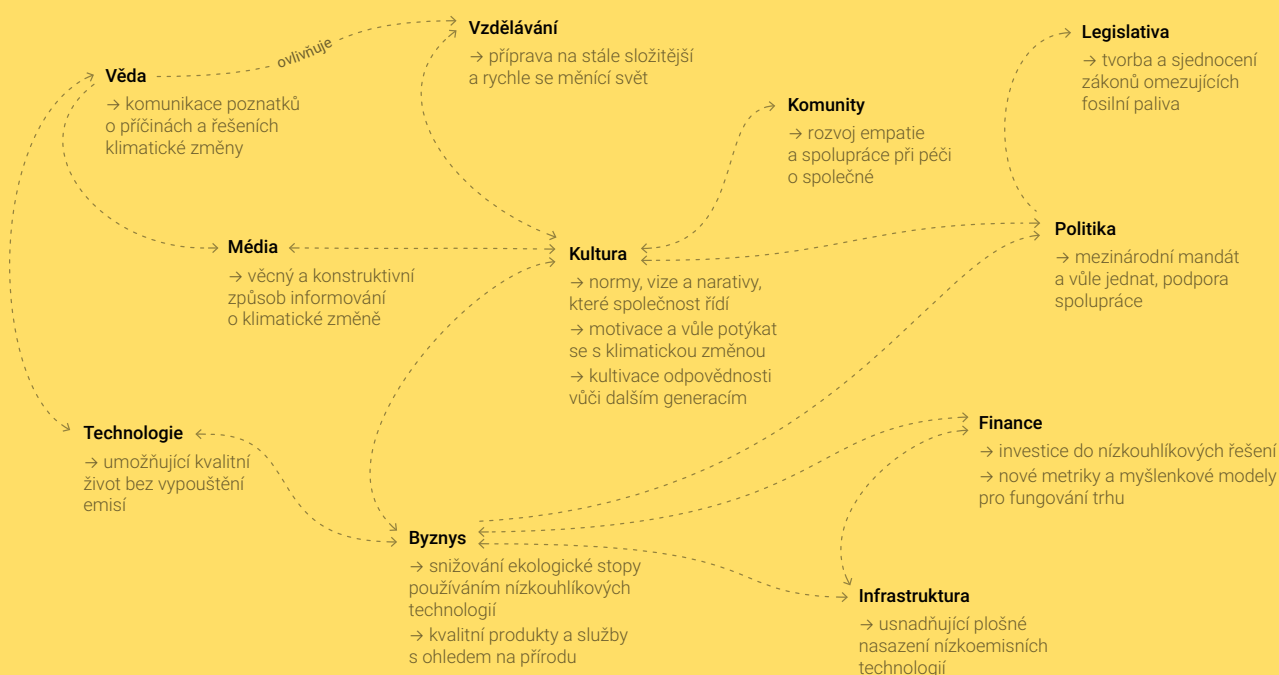
Nové světy práce

Ať už se jako společnost postavíme ke klimatické změně jakkoli, dojde jejím vlivem a lidskou snahou o adaptaci k proměně světa práce. Mnohé z těchto změn už pozorujeme nebo je můžeme předjímat.¹⁰

¹⁰ Řadu z těchto změn reflektují už i mainstreamová média, např. proměna [zimní turistiky](#) v Itálii, zhoršení [zemědělské produkce](#) a proměna struktury zemědělských plodin.

Graf 3**Cesta k nízkouhlíkové společnosti**

Mapa systémových vazeb a souvislostí, které je třeba vzít v potaz, chceme-li zastavit klimatickou změnu.



VERZE 2021-08-15

více info na faktaoklimatu.cz/nizkouhlikova-spolecnostzdroj informací: kniha *There is No Planet B* (Mike Berners-Lee)**Zdroj:**

Infografika *Cesta k nízkouhlíkové společnosti* od autora [Fakta o klimatu](#), licencováno pod CC BY 4.0. (Otevřená, 2023a)

Proměny světa práce způsobují také snahy o zmírňování klimatické změny (mitigace) a přechod na nízkouhlíkovou ekonomiku. Tato transformace bude vyžadovat změny ve všech oblastech lidského života (graf 3). Mezinárodní organizace práce (ILO) v této souvislosti definuje zelené pracovní příležitosti (*green jobs*), které splňují podmínky důstojných pracovních podmínek a současně přispívají k ochraně a obnově životního prostředí (např. pracovní místa spojená s využíváním a rozvojem obnovitelných zdrojů, zpracováním odpadů apod.). V souvislosti se změnou klimatu tak může vzniknout řada pracovních míst, svou roli mohou hrát také družstva, sociální a environmentálně neutrální podniky či další ekonomické alternativy.¹¹ U velké části povolání a pracovních činností dojde k modifikaci, aby se snížily jejich emise (např. udržitelné zemědělství a stavitelství, výroba produktů z přírodních materiálů apod.).¹² Snahy o zastavení klimatické změny se však mohou projevit i ztrátou

11 Viz např. Katedra environmentálních studií FSS MU: [Ekonomické alternativy v České republice](#).

12 Současně s tímto „zelenáním“ pracovních míst a činností můžeme sledovat také *greenwashing* jako formu dezinformací za účelem zlepšení veřejného obrazu organizace (Kouřil & Miessler, 2008).

pracovních míst v některých odvětvích (např. ukončení těžby uhlí a provozu uhelných elektráren, ukončení neudržitelného rybolovu, nahrazení pracovníků recyklujících odpady v rámci informální ekonomiky mechanickou recyklací) (Gregg, Strietska-Ilina, & Būdke, 2015, s. 42).

Není ale jisté, že při zachování současných (socioekonomických) pravidel hry světa práce dosáhneme potřebného snížení emisí. Proto se objevují více či méně alternativní společensko--ekonomické modely, které nejsou založeny na tržních principech, jako je např. základní všeobecný příjem, základní nepodmíněné služby nebo nerůst¹³.

Dovednosti budoucnosti

Klimatická změna a související proměna světa práce s sebou nese požadavek na nové dovednosti. Mezinárodní organizace práce se zabývá odhadem dovedností, které budou se zelenou transformací potřeba (Gregg, Strietska-Ilina, & Būdke, 2015). Jedná se o specifické dovednosti potřebné pro přechod na nízkouhlíkovou ekonomiku, tzv. *green skills*, ale také dovednosti, které nám umožní snížit naši individuální uhlíkovou stopu, ať už formou výroby a opravování, samozásobitelstvím, nebo komunitním sdílením.

V širším slova smyslu budeme potřebovat soubor dovedností, které nás budou navigovat k udržitelnějšímu, spravedlivějšímu a laskavějšímu světu. Bolfová a Nawrath (2021) popisují soubor takových dovedností, kam zahrnují *všímavost*, *umění ztratit se* nebo *aktivní naděje*. Macyová a Johnstone (2022) zdůrazňují potřebu zvědomění našich „širších já“, která přesahují individuální úroveň, a obohacují naši identitu o širší okruh rodiny, komunity, společnosti a celé sítě života na Zemi. V souladu s tímto pojetím může být odpovědí, a to nejen na klimatickou změnu, znovuočnění *péče* jako hodnoty a *péče* jako dovednosti. *Péče* ve smyslu péče o sebe, o druhé, o komunitu, společnost a přírodu (Horký-Hlucháň, 2020). Inspiraci mohou přinést také poselství původních obyvatel před evropskou kolonizací nebo civilizací mimo euro-americký okruh (Plant, 2014).

Kariéra ve světle klimatické změny

Ve veřejném prostoru přibývá příběhů lidí, kteří se rozhodli pro kariérovou změnu v důsledku změny klimatu, ať už s ohledem na zásadní proměny jejich profesních hodnot,¹⁴ nebo vedení dobrovolnou skromností (Librová, Pelikán, Galčanová, & Kala, 2016). Obavy z budoucnosti však mohou uvažování o kariéře také blokovat, odnímat perspektivu budoucnosti a schopnost aktivně jednat.

Vnímání klimatické změny může hrát rovněž roli v tom, jak lidé nakládají s volným časem a jak kombinují placenou a neplacenou práci (např. oprava/výroba produktů denní spotřeby, pěstování plodin na zahradě, rozvoj komunity, péče o okolí). To se může promítnout do jejich kariérových voleb např. ohledně toho, jaké zaměstnání si hledají. Někteří lidé totiž nejsou ochotni pracovat pro společnost,

13 Myšlenky nerůstu rozvíjejí např. Naďa Johanisová a Eva Fraňková z [Katedry environmentálních studií FSS Masarykovy univerzity v Brně](#) nebo Tadeáš Žďárský a jeho kolegyně a kolegové z organizace [Na Zemi](#). Praktické nástroje pro vzdělávání o nerůstu a sociálně-ekologické transformaci lze najít např. v publikaci Adamková, Kováčová, Mácha, Prčina, & Vojtěchová (2022).

14 Např. původně designérka obalů Michaela Thomas ve společnosti [Butterflies & Hurricanes](#) upřednostňuje péči o planetu a její obyvatele před ziskem.

kteřé ke klimatické změně výrazně přispívají, příp. usilují o to, aby ve své práci aktivně přispívali ke zmírňování klimatické změny buď samotnou náplní práce, nebo její formou (např. omezení odpadů a jejich třídění na pracovišti, podpora environmentálních projektů, firemní dobrovolnictví). Pro řadu jiných lidí je klimatická změna „jen“ další proměnnou, která vstupuje do jejich kariérových rozhodnutí, jako např. neochota cestovat do zaměstnání autem, a tedy nutnost pracovat v blízkosti bydliště nebo v dostupnosti hromadnou dopravou, či snaha omezit létání, která ovlivňuje kariérové volby nebo dostupné příležitosti.

Poradenský proces

Jak tedy začlenit téma klimatické změny do poradenského procesu? Jako kariéroví poradci bychom měli rozumět souvislostem mezi klimatickou změnou a (současným i budoucím) světem práce a informovat o nich naše klienty. Současně bychom neměli zapomínat na roli obhájců (Schiersmann, Ertelt, Katsarov, Mulvey, Reid, & Weber, 2012) a vystupovat ve prospěch těch, kterých se může klimatická změna a/nebo zelená transformace negativně dotknout. Také bychom měli být připraveni na to, že téma klimatické změny vnesou klienti do poradenství sami,¹⁵ nebo že jejich plánování a rozhodování bude ovlivněno negativním prožíváním klimatické krize.¹⁶ Klimatické vzdělávání by se mělo stát prioritou (UNESCO, 2021) s důsledky rovněž pro kariérové vzdělávání.

Dimsits (2021) navrhuje postup pro udržitelné kariérové poradenství, v němž pracuje s pozitivní vizí budoucnosti a se 17 cíli udržitelného rozvoje OSN (Informační centrum, n. d.), které slouží jako rámec kariérových zájmů jednotlivce a současně jako kontext pro individuální závazek vůči světu.

Kromě začlenění tématu klimatické změny do kariérového vzdělávání navrhuje Helena Košťálová (2021) pracovat v kariérovém poradenství s přírodou a v přírodě.¹⁷ Pro kariérové vzdělávání ale můžeme využít také např. místně zakotvené učení, při němž mladí lidé aktivně vstupují do života komunity a jsou nositeli pozitivních změn. V širším slova smyslu můžeme v poradenském procesu prozkoumávat a zvědomovat vzájemnou provázanost člověka a přírody a ustupovat z antropocentrického pojetí poradenské práce.

Nové role kariérového poradenství?

Mnoho z nás má zkušenost s prožitky environmentálního žalu – se steskem po odumřelých lesích a bílých zimách, lítostí nad mizejícím hmyzem, obavami ze sucha. Tyto prožitky často přicházejí ve vlnách. Nečekaně si uvědomíme, že svět, jak jej známe, vinou člověka zaniká. A s nejistotou se díváme na budoucnost našich dětí. Pak tyto chmury přeletí, aby za kratší či delší dobu udeřily znovu, ně-

15 Zdeňka Voštová ve spolupráci s Nikol Nesvadbovou zpracovala v rámci projektu Futuropolis manuál, *Jak pracovat s emocemi dětí při výuce o změně klimatu*, který může být užitečný i v případě, že téma do výuky přinesou sami žáci, např. při zkoumání podob světa práce.

16 V souvislosti se změnou klimatu pociťuje zhruba každý desátý mladý člověk bezmoc, strach, smutek nebo vztek. Dle 67 % respondentů ve věku mezi 15 a 20 lety se domnívá, že dnes narozené děti budou žít v horším světě, než žijí oni dnes (Krajhanzl et al., 2021).

17 Viz také záznam z online workshopu Heleny Košťálové, *Green Career Guidance* <https://www.youtube.com/watch?v=d-KPo9Y4vtXk>

kdy ještě intenzivněji. Při prožitcích environmentálního žalu se slunečný den stává symbolem konce a přináší smutek, tekoucí voda z kohoutku vyvolává paniku, jak výstižně popisuje Latour (2022).¹⁸ Při prožitcích klimatického žalu hledáme životní rovnováhu a myslíme na *Melancholii*¹⁹ Lars von Triera.

Mnoha lidem jsou tyto pocity cizí. Změnu klimatu nevnímají anebo jí nepřikládají takovou míru závažnosti, například proto, že ve svém životě řeší řadu jiných aktuálních problémů a nejistot. Reflexe vlastního prožívání klimatické krize je výchozím bodem pro osobní jednání i naši (poradenskou) praxi. Na individuální úrovni se naše reakce na klimatickou krizi mohou a budou různit.

Na úrovni oboru se však musíme jednoznačně přihlásit k ochraně klimatu, k ochraně života na Zemi v jeho sociálně spravedlivé podobě (Guichard, 2018). Současně musíme odmítnout představu, že zelené poradenství, poradenství pro udržitelnost nebo kariérové poradenství přispívající k ochraně klimatu je jakási nadstavba základního kariérového poradenství, na kterou teprve přijde čas až... bude vytvořen systém... bude nastavena kvalita... budou zdroje... Úvahy o tom, jakou společnost kariérovým poradenstvím rozvíjíme, bychom měli přijmout jako základní východisko pro další rozvoj oboru.

Hledání nové vize

Klimatická krize vnáší nejen do kariérového poradenství řadu polarit. Rozpoznání individuální zodpovědnosti v problému, který vyžaduje systémová řešení. Podpora naděje při vědomí toho, jak je situace vážná. Přijetí negativních pocitů bez toho, aniž by nás ochromily. Péče o sebe v čase, kdy je potřeba napnout všechny síly. Macyová a Johnstone (2022) rozvíjejí tezi o *velkém obratu* směřujícím ke společnosti podporující život, jehož jsme nyní součástí. Cestou k této transformaci je podle nich prožívání vděčnosti za to, že jsme součástí živoucího světa. Vděčnost nám dává sílu k uctění bolesti, kterou zažíváme jako reakci na to, co se s naším světem děje. Tyto první dvě fáze pak umožňují vidět svět novými očima a ujasnit si vizi, co můžeme pro uzdravení světa udělat my sami.

Jak zdůrazňuje Petr Daniš (2023), máme nástroje k proměně světa a víme, jak této změny dosáhnout. Nejen jako kariéroví poradci bychom měli mít možnost zamýšlet se nad tím, k jaké budoucnosti chceme přispívat.

18 „Náš hrdina nedávno začal pozorovat měsíc – od včera je v úplňku –, což ho znepokojuje, ba děsí: Jako by byl měsíc tím posledním, co ještě lze obdivovat bez pocitu úzkosti. Slunce? Kdo by se dokázal radovat z jeho záru, aniž by pomyslel na klimatickou změnu? Stromy klátící se ve větru? Potěšení zkazí strach z toho, že uschnou nebo zahynou pod zuby pily. Dokonce i voda padající z nebe vyvolává nepříjemný pocit, pocit zodpovědnosti: ‚Moc dobře víte, že se brzy bude všude vody nedostávat!‘ Těšit se z pohledu na krajinu? Na to rovnou zapomeňte: Jsme zodpovědní za veškeré její znečištění. ... Věřu, hrdina nemá jinou možnost, jak ukojit neklid než upřít svůj zrak na měsíc: na jeho kulatost a jeho fáze. Když už nic jiného, alespoň se necítí ani trochu zodpovědný; je to poslední podívaná, která mu zbývá. Pokud se cítíš tak dojat měsíčním jasnem, je to proto, že víš, že pohyb měsíce je konečně něco, za co nemůžeš. Jako jsi mohl kdysi s jistotou nevině hledět na pole, jezera, stromy, řeky, hory a veškerou krajinu bez sebemenšího pomyšlení na možný vliv každého tvého počínu. Předtím. Není tomu ani tak dlouho“ (Latour, 2022, s. 7).

19 Lars von Trier (2011). *Melancholia*: <https://www.csfd.cz/film/268533-melancholie/prehled/>

Seznam zdrojů

- Adamková, B., Kováčová, K., Mácha, J., Prčina, M., & Vojtěchová, S. (2022). *Odvaha nerůst. Metody neformálního vzdělávání pro sociálně-ekologickou transformaci*. Litoměřice: Pavel Pražák – Nakladatelství Magda v koedici s Ekumenickou akademií, z. s. <http://nakladatelství.galeriemagda.cz/e-knihy/Odvaha-nerust-ONLINE-72DPI.pdf>.
- Bolfová, K., & Nawrath, M. (2021). Zelenání – kariérové poradenství vzhůru nohama. *Kariérové poradenství v teorii a praxi*, 9(20), 96–106. https://www.euroguidance.sk/document/casopis/20/14_KPJ_2-2021_20_Bolfova-Nawrath.pdf
- Csirke, A., & Müllerová, A. (2022). *Kariérové poradenství na cestě k udržitelné budoucnosti*. Praha: VISK. https://ikap.kr-stredocesky.cz/files/uploads/centrum-metodicke-podpory-pro-karierove-poradenstvi/metodicky-material//Material_KP_Na_ceste_k_udrzitelne_budoucnosti.pdf
- Člověk v tísní (2020). *Klimatická změna. Online kurz pro pedagogy 2. stupně ZŠ a SŠ*. https://kurz-klimazmena.clovekvtisni.cz/?_ga=2.162368831.2020837376.1681598017-736753478.1675341576&gac=1.83933547.1680987726.Cj0KCQjwocShBhCOARIsAFVYq0ijtnv1BOHg2JH-NSe27lkGedA_gqo3CeWkcrOX0l204kt8hSMcTHYaAnE7EALw_wcB#!/.
- Daniš, P., Březovská, R., Činčera, J., Kolenatý, M., Krajhanzl, J., Kulich, J., Medek, M., Svobodová, R., Žďárský, T. et al. (2021). *Klima se mění – a co my? Proč a jak se učit o změně klimatu*. Doporučení Pracovní skupiny pro klimatické vzdělávání Rady vlády pro udržitelný rozvoj. Ministerstvo životního prostředí. https://ucimoklimatu.cz/klima-se-meni-a-co-my_-2/.
- Daniš, P. (2023). *Klima je příležitost*. Tereza, vzdělávací centrum, z. ú.
- Di Fabio, A., & Bucci, O. (2016). Green positive guidance and green positive life counseling for decent work and decent lives: Some empirical results. *Frontiers in Psychology*, 7:261. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2016.00261/full>
- Dimsits, M. (2021). Sustainable career guidance: learning to live and learning to change the world. *Kariérové poradenství v teorii a praxi*, 9(20), 69–77. https://www.euroguidance.sk/document/casopis/20/11_KPJ_2-2021_20_Dimsits.pdf
- Evropská komise (2019). *Zelená dohoda pro Evropu*. https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:b828d165-1c22-11ea-8c1f-01aa75ed71a1.0010.02/DOC_1&format=PDF.
- Evropská komise (2021). Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a výboru regionů. „Fit for 55“: plnění klimatického cíle EU pro rok 2030 na cestě ke klimatické neutralitě. eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021DC0550&from=cs
- EU (2021). Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2021/1119 ze dne 30. června 2021, kterým se stanoví rámec pro dosažení klimatické neutrality a mění nařízení (ES) č. 401/2009 a nařízení (EU)

2018/1999 („evropský právní rámec pro klima“). <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:32021R1119&from=cs>

Gregg, C., Strietska-Ilina, O., & Büdke, Ch. (2015). *Anticipating skill needs for green jobs. A practical guide*. Skills and Employability Branch Employment Policy Department ILO.

Guichard, J. (2018). What career and life design interventions may contribute to global, humane, equitable and sustainable development? *Studia Poradoznawcze / Journal of Counsellogy*, 7(1), 305–331. <https://orcid.org/0000-0002-3959-1149>

Guichard, J. (2022). From career guidance to designing lives acting for fair and sustainable development. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 22(3), 581–601. <https://link.springer.com/article/10.1007/s10775-022-09530-6>

Horký-Hlucháň, O. (2020). Ekonomika péče. Od přebalování dítěte k hospodářské politice pro lidi a planetu. In P. Barša, E. Černá, J. Černý, M. Dokupil Škabraha, E. Fraňková, O. Horký-Hlucháň, T. Hoření Samec, N. Johanisová, L. Likavčan, A. Novák, T. Profant, J. Růžička, & D. Šitera (Eds.), *Za hranice kapitalismu*, (s. 197–216). Rybka Publishers.

Irving, B. A. (2013). ‘It’s not easy being green’ – re/positioning ethical values in career practice. Paper in Symposium: ‘Green guidance’: A time for action. Presented at the IAEVG Conference, *Career counselling: a human or a citizen’s right*, Montpellier, France. September 2013.

IAEVG (2023). *2023 Communiqué – Contribution of educational and vocational guidance to support sustainable development and the necessary socio-ecological transition*. <https://iaevg.com/resources/IAEVG%202023%20Communique.pdf>.

Informační centrum OSN (n. d.) *Cíle udržitelného rozvoje*. <https://osn.cz/osn/hlavni-temata/cile-udrzitelneho-rozvoje-sdgs/>

Košťálová, H. (2021). Kariérové poradenství na zeleno. *Školní poradenství v praxi*, 8(2), s. 19–20. <https://www.rizeniskoly.cz/aktuality/karierove-poradenstvi-na-zeleno.a-7654.html>

Kouřil, V., & Miessler, J. (2008). Greenwashing neboli čerstvě natřeno. Zn.: na zeleno. *Sedmá generace*. (1). <https://sedmagenerace.cz/cerstve-natreno-zn-na-zeleno/>

Krajhanzl, J., Chabada, T., Svobodová, R., Kácha, O., Vintř, J., Becková, A., & et al. (2021). České klima 2021: Výzkumný report pro nejmladší, 15–20 let. Mapa českého veřejného mínění v oblasti změny klimatu. Katedra environmentálních studií FSS MU ve spolupráci s Green Dock, z. s. https://www.clovekvtisni.cz/media/publications/1712/file/report_-vt-15-20-let_fin08-09.pdf.

Křížová, M. (2020). Koloniální sny českých vlastenců. *Vesmír*. 99(10), 59–595.

Latour, B. (2022). *Kde to jsem? / Poučení z lockdownu pro pozemšťany*. Neklid.

Librová, H., Pelikán, V., Galčanová, L., & Kala, L. (2016). *Věrní a rozumní*. Masarykova univerzita.

Macyová, J., & Johnstone, Ch. (2020). *Aktivní naděje. Jak čelit zmatku naší doby a nezbláznit se*. Grada Publishing, a. s.

Müllerová, A., & Hašková, K. (2021). Dialog s vlastním závazkem: vybrané kapitoly „zeleného“ kariérového poradenství. *Kariérové poradenstvo v teorii a praxi*, 9(19), 54–60. https://www.euroguidance.sk/document/casopis/19/10_KPJ_1-2021_19_Mullerova-Haskova.pdf

Nota, L., Soresi, S., Di Maggio, I., Santilli, S., & Ginevra, M. C. (2020). *Sustainable Development, Career Counselling and Career Education*. Springer.

Otevřená data o klimatu, z. ú. (2023a). *Cesta k nízkouhlíkové společnosti*. Licencováno pod CC BY 4.0. <https://faktaoklimatu.cz/infografiky/nizkouhlikova-spolecnost>

Otevřená data o klimatu, z. ú. (2023b). *Co je Fit for 55*. Licencováno pod CC BY 4.0. <https://faktaoklimatu.cz/infografiky/fit-for-55>

Otevřená data o klimatu, z. ú. (2023c). *Emise skleníkových plynů států EU*. Licencováno pod CC BY 4.0. <https://faktaoklimatu.cz/infografiky/emise-eu>

Otevřená data o klimatu, z. ú. (2023d). *Emise skleníkových plynů v ČR podle sektorů detailně*. Licencováno pod CC BY 4.0. <https://faktaoklimatu.cz/infografiky/emise-cr-detail>

Otevřená data o klimatu, z. ú. (2023e). *Klimatická změna*. Licencováno pod CC BY 4.0. <https://faktaoklimatu.cz/temata/klimaticka-zmena>

Otevřená data o klimatu, z. ú. (2023f). *Schematická změna klimatické změny*. Licencováno pod CC BY 4.0. <https://faktaoklimatu.cz/infografiky/schema-klimaticke-zmeny>

Otevřená data o klimatu, z. ú. (2023g). *Souvislost koncentrace CO₂ a globálního oteplování*. Licencováno pod CC BY 4.0. <https://faktaoklimatu.cz/infografiky/souvislost-koncentrace-oteplotvani>

Otevřená data o klimatu, z. ú. (2023h). *Změna průměrné teploty za 22 000 let*. Licencováno pod CC BY 4.0. <https://faktaoklimatu.cz/infografiky/teplota-22000-let>

Otevřená data o klimatu, z. ú. (2023i): *Fit for 55: přehled opatření*. Licencováno pod CC BY 4.0. <https://faktaoklimatu.cz/infografiky/fit-for-55-opatreni>

Our World in Data (n.d.a). *Annual CO₂ emissions by world region*. <https://ourworldindata.org/grapher/annual-co-emissions-by-region?time=earliest..2020>

Our World in Data (n.d.b). *CO₂ emissions*. <https://ourworldindata.org/co2-emissions#co2-emissions-by-region>

Pařížská dohoda (2015). [https://www.mzp.cz/C1257458002F0DC7/cz/parizska_dohoda/\\$FILE/OEOK-Cesky_preklad_dohody-20160419.pdf](https://www.mzp.cz/C1257458002F0DC7/cz/parizska_dohoda/$FILE/OEOK-Cesky_preklad_dohody-20160419.pdf)

Plant, P. (1991). Vikings on the seine: Policy challenges confronting careers guidance in Denmark. *British Journal of Guidance & Counselling*, 19(3), 258–266.

Plant, P. (2001). *Quality in Careers Guidance*. OECD.

Plant, P. (2014). Green Guidance. In G. Arulmani, A. J. Bakshi, F. T. L. Leong, & A. G. Watts (Eds.), *Handbook of Career Development, International Perspective* (pp. 309–316). Springer Science+Business Media.

Raworth, K. (2020). *Ekonomie koblihy. Sedm způsobů ekonomického myšlení pro 21. století*. IDEA Družstevní nakladatelství.

Schiersmann, Ch., Ertelt, B.–J., Katsarov, J., Mulvey, R., Reid, H., & Weber, P. (Eds.). (2012). *NICE Handbook for the academic training of career guidance and counselling professionals*. Heidelberg: Heidelberg University

UNESCO (2021). *Remaining Our Futures Together: A New Social Contract for Education*. Report from the International Commission on the Futures of Education. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000379707>

Autorka

Mgr. Kateřina Hašková

katerina.hasek@gmail.com

Vystudovala psychologii na Filozofické fakultě Masarykovy univerzity v Brně. V roce 2011 se začala věnovat kariérovému poradenství, od roku 2017 je členkou Sdružení pro kariérové poradenství a kariérový rozvoj a v současnosti působí jako metodička v projektu IKAP II ve Zlínském kraji a v hl. městě Praze. Aktuálně také studuje doktorské studium na Fakultě sociálních studií Masarykovy univerzity v Brně, kde se zajímá o roli kariérového poradenství pro udržitelnost a sociální spravedlnost. Ve své doktorské práci se věnuje kariérovým volbám mladých lidí v kontextu změny klimatu.

Citujte

Hašková, K. (2023). Změna klimatu: volání po nové vizi kariérového poradenství. *Kariérové poradenstvo v teorii a praxi*, 12(23), 24–37. Dostupné z <https://www.euroguidance.cz/publikace.html>