



ROZMANITÝ SVĚT KARIÉROVÉHO PORADENSTVÍ

– inspirace do praxe



[illegible]

EKS

Polská 40, 120 00 Praha 2

www.ekscr.cz, info@ekscr.cz, facebook.com/ekscr



Bring ideas to life
via University College



Rozmanitý svět kariérového poradenství

Vydala: Evropská kontaktní skupina v roce 2017

Editorka: Helena Košťálová

Autoři a autorky: Helena Košťálová, Eva Kavková, Ivana Šindlerová,
Tristram Hooley, Jane Artess, Nicki Moore, Miriam Dimsits,
Karen Anne Clark, Julie Crudass, Randi Boelskifte Skovhus, Jim Robertson

Na publikaci spolupracovali:

Odborné konzultace: Jan Chaluš

Překlad: Zuzana Richtermocová

Jazyková korektura: Jan Chaluš

Grafický design: Yvone Baalbaki

Ilustrace: Michaela Kukovičová

Tisk: tiskárna AF BKK, www.afbkk.cz

Žáci ZŠ Londýnská Praha 2

První vydání, náklad 1000 výtisků

© EKS, 2017

ISBN : 978-80-87993-03-3



Erasmus+



Milé čtenářky, milí čtenáři,

knihu, kterou právě držíte v rukou, je určena všem, kdo se podílejí na profesním rozvoji lidí. Rádi bychom ji věnovali konzultantům, učitelům, lektorům dalšího vzdělávání, psychologům, sociálním pracovníkům, koučům, terapeutům a dalším, kteří se považují za členy široké rodiny „pomáhajících profesí“.

Ústřední téma publikace je kariérové poradenství. My jej chápeme jako podpůrný proces, který provází lidi po celý život. Naším klientům pomáháme hledat a nacházet takovou profesní dráhu, která bude v souladu s jejich aktuální situací. Jsme jim oporou při rozhodování, kterou z cest se vydat, aby využili maximum svých znalostí, dovedností a zkušeností, a současně se cítili dobře – v zaměstnání i osobním životě.

Na tvorbě publikace se podílelo 11 autorů a autorek z 3 zemí a různých organizací napříč sektory. Každý z nás má jinou pracovní náplň (od výzkumné a vzdělávací práce na univerzitách po přímou práci s klienty) a odlišnou profesní historii. Lišíme se vzděláním, věkem, pohlavím, rodinným zázemím, názory i hodnotami, které vyznáváme. Hovoříme jiným jazykem a žijeme v jiném sociokulturním prostředí. Co máme společné, je láska k naší práci a spleťtá cesta k ní.

Cílem knihy je předat vám, čtenářům a čtenářkám, něco ze svých zkušeností. Chceme vás především inspirovat. A také poukázat na to, že neexistuje univerzální šablona na to, jak má vypadat „ideální kariérový poradce“. Jsou jen jistá pravidla a principy, kterými se můžete řídit. Druhou část vaší profesionality tvoří nejen vaše vzdělání a zkušenosti, ale i kontext, ve kterém se pohybujete, podmínky, které máte k dispozici, a vaše osobnost. A tato kniha je prostorem, ve kterém se můžete zamýšlet nad tím, jakým profesionálem jste právě vy. K záznamu vašich myšlenek zkuste využít reflexi v kapitole Moje osobní cesta.

Přemýšlíte-li o své profesi, může být pro vás zajímavý pohled z jiné perspektivy. Z tohoto důvodu, a také pro odlehčení, jsme ke spolupráci přizvali žáky 6. a 9. ročníku pražské základní školy. Děti si tak mohly vyzkoušet na vlastní kůži, jaké to je být tvůrcem knihy, a zamyslet se nad vlastní profesní budoucností. A vy si můžete přečíst, co si o světě práce myslí ti, kteří se již v 21. století narodili.

Nápady dětí najdete nejen v kapitole Profese poradce očima dětí, ale v celé publikaci (poznáte podle jiného fontu a barevného odlišení).

Za možnost vytvořit tuto publikaci vděčíme projektu „Diversity in Career Counselling“, který byl podpořen z prostředků Evropské unie.

Přejeme příjemné čtení – tým projektu.

Obsah:

A/ Já jako profesionál

- I. Praxe vs. teorie
 - Milá Emmo str. 6
 - Kompetence poradce v digitálním věku str. 10
- II. Profese poradce očima dětí
 - Poradce? Kdo to je? str. 13
- III. Moje osobní cesta str. 16
 - Zpátky ke kořenům - poradenství pro znevýhodněné str. 17
 - Kde jsem já? str. 21

B/ Inspirace pro mou práci

- I. Pracuji s klienty - jak na to? str. 23
 - Popis jednoho setkání v Praze str. 24
 - Práce s příběhem klienta str. 28
 - Projekt Working Roots str. 31
 - Od expertního přístupu k partnerství. str. 35
 - Koncept empowermentu
- II. Jiný úhel pohledu
 - Máme spoustu dovedností a talentů, str. 38
 - jen se na ně neumíme dívat těmi správnými brýlemi str. 41
 - Štěstí v práci? str. 44
 - Jak se lidé rozhodují
- III. Profesionalizace mojí praxe
 - Kompetence kariérového poradce - květina a její lístky str. 47
 - Research Circles - mezioborová spolupráce str. 52
- IV. Svět práce na prahu 21. století
 - Práce. Lidé. Roboti. str. 55
 - Kariérové poradenství spásou ekonomiky str. 60
 - Od kariérní volby ke kariérnímu vzdělávání str. 62

C/ Závěrem

- O EKS str. 69
- Na publikaci se podíleli str. 70

I. Praxe vs. teorie

II. Profese poradce očima dětí

III. Moje osobní cesta



A/ JÁ JAKO PROFESIONÁL



A/I. Praxe versus teorie



Pro svoji praxi potřebuje poradce celou škálu dovedností. Především musí umět dobře naslouchat a klást vhodné otázky. Reagovat na individuální potřeby klienta. A také používat zdravý selský rozum. Potřebuje vůbec nějaké teorie? O co se můžeme při práci s klientem opírat a jak s tím souvisí moderní svět? O svůj pohled na věc se v této kapitole podělí dvě kolegyně z University of Derby, Nicki a Jane.

MILÁ EMMO

Jane Artess

Milá Emmo,
přemýšlela jsem o tom, jak ses mě včera ptala, jakým způsobem si lidé vybírají svá povolání a jak bychom jim my, kariéroví poradci, mohli pomoci.

Vezmi si třeba tu mladou ženu, o které jsi mi vyprávěla. Tu, která má dvě malé děti a třetí na cestě a která o své budoucí kariéře nezačala ještě ani přemýšlet. Od té doby, co dospěla, se její profesní život vlastně vůbec nikam neposunul. Ve své situaci musí brát ohled především na děti a její případné zaměstnání se tomu musí plně podřít. Někdo by mohl říci, že jediné, co opravdu potřebuje, je najít pracovní prostředí, ve kterém se bude cítit dobře. Ona si však myslí, že její možnosti jsou omezené, a o své kariéře se rozhoduje spíše pragmaticky než racionálně. Další faktor, který ji může limitovat, je vnímání sebe sama. Říkala jsi mi, že jakožto mladá maminka s komplikovaným rodinným zázemím má nízké sebevědomí. A fakt, že ani ve škole se jí nikdy moc nedařilo, její pocit jen podporuje. Ještě nikdy nezažila pozitivní zpětnou vazbu a je přesvědčená, že lidé jako ona nejsou pro některá povolání dost dobří. Některí teoretici z oboru kariérového poradenství by řekli, že její společenská třída ji omezuje ve výběru a vnímání toho, jaká povolání by pro ni mohla být vhodná. S takovým omezením se můžeš ale setkat i naopak – například děti z rodin vysokoškolačků doma mohou slyšet, že některá povolání jsou pod jejich úroveň.

Já osobně si myslím, že je zcela správné, že se jí snažíš zvyšovat sebejistotu na její profesní cestě. Představit této dívce způsoby, jak se může něco naučit a najít si práci, kterou bude zvládat i se svými dětmi, jí poskytne dobrý základ pro vlastní rozhodování. Zároveň je dobré podporovat ji v tom, aby zjišťovala, co ji baví, zajímá a v čem by mohla být dobrá. Pokud bychom jí chtěli přesvědčit, že v dnešní době je běžné, že ženy s dětmi pracují v náročných zaměstnáních na plný úvazek, mohla by to vnímat jako popírání jejích životních hodnot a to by jí moc nepomohlo, spíše naopak. Pokud nemá prostředky na jesle a školky, nebo někoho v okolí, kdo by jí s dětmi pomohl, těžko uvidí, že to může fungovat. Měla bys také vzít v úvahu, že ačkoliv její aktuální situace nevypadá nejlépe, vždy je tu příležitost pro změnu a že lečjaká omezení na trhu práce může člověk překonat svou vlastní snahou. Některí odborníci si myslí, že podpora klientovy vlastní pile je základním stavebním kamenem správného kariérového poradenství.

Zaujal mě i Tvůj nový klient, ten čerstvý absolvent. Vypadá to, že mu svět leží u nohou. Z toho, co jsi říkala, to vypadá, že je zahlcen spoustou pracovních příležitostí, které se mu otevírají. Aby si vybral co nejlépe, snažil se zkombinovat své dovednosti a znalosti z oboru se svou představou o tom, co zaměstnavatelé vyžadují. A zjišťuje, že to není tak jednoduché, jak se může zdát. Je to i tím, že lidé i jejich představy o vyhovujícím zaměstnání se v průběhu času vyvíjí. A stejně tak se mění pracovní prostředí, a tedy i nároky na to, co má zaměstnanec umět. K tomu musíš vzít v úvahu fakt, že lidé mohou dosahovat stejných cílů jinými prostředky. Dám ti jeden příklad: představ si všechny učitele, které jsi jako dítě znala. Měli všichni stejné vlastnosti, vzdělání a dovednosti? Myslím, že asi ne, vid? Většina povolání může být vykonávána různými lidmi, každý může být úspěšný díky své jedinečnosti.

Je dobře, že se zajímáš o jeho praktické zkušenosti z doby studií. Jsou samozřejmě velmi cenné. A budou ještě cennější, pokud požádáš klienta o jejich reflexi. Mohl by se zamyslet nad otázkami jako: Co jsem si na této zkušenosti nejvíce užil? Jakou z mých osobních hodnot a motivací tato zkušenost uspokojila? Dařilo se mi? Bylo to pro mě snadné, nebo spíše obtížné? Odpovědi na tyto otázky mohou pomoci zjistit, co je důležité pro něj osobně. Pravděpodobně to bude užitečnější, než aby se zabýval potřebami zaměstnavatele. Podporuje to jeho schopnost sebepoznání a pomůže to zkonkretizovat představu o kariérní cestě v dnešním proměnlivém světě. A předejdeš i tomu, aby zavrhl určitou profesi jen kvůli jedné špatné zkušenosti s ní.

Nedávno jsem narazila na studie, jejichž autoři vidí rozhodování se o kariéře spíše jako proces adaptace nežli jako lineární vývoj. Dokonce vyvinuli nástroj k měření kariérní adaptability. Funguje to tak, že svého klienta požádáš, aby na škále (Career Adapt-Abilities Scale) ohodnotil jednotlivá tvrzení týkající se jeho schopnosti přizpůsobit se v zaměstnání.

Starostlivost (Concern)

- 1 2 3 4 5 Přemýšlím o tom, jaká bude moje budoucnost
 1 2 3 4 5 Uvědomuji si, že má dnešní rozhodnutí utvářejí moji budoucnost
 1 2 3 4 5 Připravuji se na svou budoucnost
 1 2 3 4 5 Uvědomuji si svá rozhodnutí ohledně vzdělání a zaměstnání
 1 2 3 4 5 Plánuji si, jak dosáhnout svých cílů
 1 2 3 4 5 Zajímám se o svou kariéru

5 = Moje nejsilnější stránka

4 = Velmi silná

3 = Silná

2 = Poměrně silná

1 = Toto není moje silná stránka

Kontrola (Control)

- 1 2 3 4 5 Vždy doufám v to nejlepší
 1 2 3 4 5 Rozhoduji se sám/sama
 1 2 3 4 5 Za své činy přebírám zodpovědnost
 1 2 3 4 5 Držím se svých zásad a přesvědčení
 1 2 3 4 5 Spoléhám na sebe
 1 2 3 4 5 Dělám to, co je dobré pro mě

Zvědavost (Curiosity)

- 1 2 3 4 5 Objevuji své okolí
 1 2 3 4 5 Vyhledávám příležitosti k osobnímu růstu
 1 2 3 4 5 Zjišťuji si informace, než se rozhodnu
 1 2 3 4 5 Věci zkouším dělat různými způsoby
 1 2 3 4 5 Otázky, které mám, řeším do hloubky
 1 2 3 4 5 Zajímám se o nové možnosti

Sebedůvěra (Confidence)

- 1 2 3 4 5 Své úkoly plním efektivně
 1 2 3 4 5 Dávám si záležet, abych odvedl/a práci pořádně
 1 2 3 4 5 Učím se nové dovednosti
 1 2 3 4 5 Pracuji, jak nejlépe umím
 1 2 3 4 5 Překonávám překážky
 1 2 3 4 5 Řeším problémy

Autoři teorie vycházejí z toho, že různí lidé používají v kariérním rozhodování odlišné silné stránky. Je zajímavé, když si uvědomíme, jaký má naše profesní adaptabilita vliv na způsob budování další profesní dráhy. Například, je-li někdo silný v oblasti „sebedůvěry“ a naopak slabší v oblasti „starostlivosti“, může mít tendence se přeceňovat. Naopak někdo, kdo si věří, že má věci „pod kontrolou“, ale má nedostatek „zvědavosti“, může o práci žádat unáhleně bez toho, aby si předem něco zjistil nebo o tom hlouběji přemýšlel. Poradce může klientovi pomoci najít vhodný způsob kariérního rozhodování, který bude v souladu s jeho mírou kariérní adaptability.

Možná se cítíš zahlcená množstvím různých teorií, jejichž pozadí se stále mění. V sedesátých letech v Británii a USA výrazně převažoval odborný názor o lineárním vývoji, odborníci dokonce říkali: „Zatím je ještě ve stádiu fantazií, chce se stát fotbalistou...“ V sedmdesátých letech přišla velká nezaměstnanost a kariérové poradenství se zabývalo především otázkou společenských tříd a nerovnými podmínkami na trhu práce. V osmdesátých a devadesátých letech se začalo mluvit o sociálním učení a konstruktivismu a začal se klást důraz na kariérní učení... A v současnosti už se méně zabýváme zaměstnatelností, ale spíše adaptabilitou v zaměstnání. Co myslíš, kam se budou tyto myšlenky ubírat dále?

Kdyby sis chtěla o teoriích kariérového poradenství něco dalšího přečíst, zkus tyto odkazy:

Artess, J. (2013) Changing conceptions of students' career development needs. Paper for the Serbia within European Paradigm of Career Guidance: recommendations and perspectives conference, University of Nis, October 2014. Najdeš to tady: <http://derby.openrepository.com/derby/bitstream/10545/565734/1/changing+conceptions.pdf>

Athanasou, J. A., and Van Esboeck, R. (2008) The International Handbook of Career Guidance, Springer. K přečtení zde: https://books.google.co.uk/books?id=v7DoN0aahXsC&printsec=frontcover&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&cf=false

Savickas, M. L., and Porfeli, E. J. (2012) Career Adaptabilities Scale: construction, reliability and measurement equivalence across 13 countries. Journal of Vocational Behaviour, Ohio, 80, 3, 661-673.

Měj se krásně.
Teta Jane



KOMPETENCE PORADCE V DIGITÁLNÍM VĚKU

(Nicki Moore)

Stalo se vám někdy, že jste při hledání na internetu narazili na zajímavé materiály a vzápětí je zase ztratili? A také se ptáte, když pozorujete své kolegy, jak s „přáteli“ na Facebooku sdílí fotografie, kdo se vlastně dívá? A k čemu je to vlastně dobré? Faktem je, že internet se velmi rychle stal nedílnou součástí našich životů. Využíváme jej k nákupům, četbě, poslechu hudby, komunikaci, sdílení informací a samozřejmě k výzkumu. Zcela běžně využíváme internet, abychom sehnali dárky, letenky i partnera. Logicky, ani oblast profesního rozvoje není v tomto ohledu výjimkou.

Ovšem ne vždy jde o přínos. Nedávno jsem na YouTube hledala videa, která bych mohla použít na přednáškách kariérového poradenství. Našla jsem skvělé video, ve kterém jedna dáma hovořila o svém zaměstnání zvěrolékařky, jak se ke svému povolání dostala a jakou kvalifikaci k němu potřebovala. Chvilí mi trvalo, než mi došlo, že bydlí ve Spojených státech a že její profesní cesta a kvalifikace jsou v britském kontextu nepoužitelné.

Trochu s obavami také sleduji, jak nahrávají fotografie na své profily na Facebooku mé vlastní děti. Nepřipadá mi moc moudré zveřejňovat svá „selfie“ a fotky ze společenských událostí. I váš budoucí zaměstnavatel má přístup na internet a často posuzuje kandidáty i podle materiálů, které jsou přístupné online.

Tak jak to vlastně je, pomáhá internet v kariéře? S kolegou Tristramem Hoo-lyem jsme se nedávno bavili o tom, jak se internet stal:

- **kariérovou knihovnou**, ve které si zájemci mohou vyhledávat informace například o tom, co jednotlivá povolání obnáší a kolik peněz si v nich mohou vydělat,
- **trhem**, na kterém si každý může vyhledat volná pracovní místa, ucházet se o ně nebo se přihlásit na studijní kurz,
- **prostorem pro vytváření a udržování kontaktů a pracovních skupin**, například na sociálních sítích jako jsou LinkedIn nebo Twitter,
- **mediálním kanálem**, skrz který lze pracovat na svém profilu a budovat si dobré jméno, například prostřednictvím osobních webových stránek nebo blogů.

Jisté je, že svět nových technologií nám neuvěřitelně otevírá obzory a že se bez něj již jen stěží obejdeme. Připadá mi to fascinující. Zároveň mě to však trochu znepokojuje. Uvědomuji si, že i v tomto článku používám mnoho výrazů, které byly v minulosti považovány za „žargon“. Musela jsem se naučit zcela nové pojmy: posting, friending, selfie, surfování a digitální média. A také nové metody

vyučování při využití digitálních technologií. Součástí mojí práce je podporovat mladší kolegy, kariérové poradce, aby mohli v novém prostředí fungovat. Pokud mají kariéroví poradci učit klienty, jak být „digitálně gramotní“, musí to především zvládat sami. Je to součástí našeho vlastního kariérového rozvoje. V současné době se snažím mapovat, jakým způsobem lze využít sociální sítě k propagaci odborných znalostí a dovedností. Rozhodla jsem se, že si pomocí digitálních médií vytvořím online životopis, abych mohla svým studentům lépe poradit, jak na to.

Tristram mi pomohl přemýšlet o kompetencích, které jsou pro efektivní práci kariérového poradce v digitálním světě potřebné. Nazval to soustavou sedmi kompetencí (7 K).

7 K digitální gramotnosti v kariérovém rozvoji

Kontext	schopnost porozumět a přizpůsobit se měnícímu se kontextu v oblasti kariéry
Kompilace	schopnost vyhledat, obnovit a zacházet s informacemi z profesní oblasti
Kritika	schopnost posuzovat, analyzovat původ a vyhodnotit užitečnost informací, které jsou k dané profesi dostupné
Kontakt	schopnost navázat kontakty, vytvářet vztahy a zakládat online pracovní skupiny, které pomáhají kariérovému rozvoji
Komunikace	schopnost efektivně se zapojit do komunikace na různých platformách, rozumět „netiketě“ (pravidlům a zásadám) vztahů na internetu a využívat je v profesním kontextu
Kreativita	schopnost vytvářet online obsah, který reprezentuje naše zájmy, schopnosti a kariérní cestu
Kontrola	schopnost vytvářet, revidovat a upravovat naši internetovou stopu

I já se snažím svoje kompetence rozvíjet. Nejdřív jsem se podívala na svou internetovou stopu. To spadá zároveň pod ‚kontakt‘ i ‚komunikaci‘. Zjistila jsem, že je chytré (a nikoliv sebestředné) zadat si své jméno do Google vyhledávače. Od té doby to dělám pravidelně, abych se ujistila, že informace o mně dostupné mi pomáhají v profesní sebe prezentaci. Do jisté míry to můžete ovlivnit, ale zároveň musíte vědět, kdo vás kde zmiňuje nebo na internet vkládá vaše fotografie! Chci, aby mě lidé snadno našli, pokud se například chtějí zeptat na něco ohledně kariérového rozvoje. Jsem zaregistrovaná na sítích LinkedIn, Facebook, Twitter a také mám svůj blog, ale se vším tímto zacházím opatrně. Je to velmi jednoduché, zkuste to také.

Otestovala jsem také své dovednosti v oblastech ‚kompilace‘, ‚kritiky‘ a ‚kontroly‘. Teď už jsem schopná efektivně vyhledávat materiály online, aniž bych užitečné a důležité dokumenty následně ztratila. Využívám stránku CiteUlike, která je veřejně přístupným nástrojem pro tvorbu online záložek. Je to něco jako osobní internetová knihovna a díky tomu už nikdy neztratím své důležité dokumenty, ať už jsem kdekoli na světě. Také jsem začala používat ‚cloudové‘ služby, jako ‚Dropbox‘ a ‚Google‘, kde si ukládám, sdílím a spolupracuji na různých dokumentech.

Zatímco píše tento článek, přemýšlím, jaká doporučení bych dala začínajícím kariérovým poradcům. Všichni jsme velmi vytížení a máme toho spoustu na práci, ale věřím, že je důležité ověřit si pomocí soustavy 7K, jak jste na tom se svou digitální gramotností. Poté si můžete vytvořit osobní plán, jak tuto součást naší práce zlepšovat. Budete na nejlepší cestě, jak pomoci i vašim klientům.



A/II. Profese poradce očima dětí



My poradci moc dobře víme, proč je naše práce tak důležitá. Kvalifikační standardy definují, které kompetence bychom měli mít.

Ale myslí si totéž i ostatní? Co od nás očekávají naši (potenciální) klienti? A mají vůbec o poradenství zájem? Celou tuto kapitolu jsme svěřili do rukou dětí – žáků šestého ročníku základní školy. Pojďte se podívat na naši profesi trochu jinak.



PORADCE? KDO TO JE?

(žáci VI.A a VI.B ZŠ Londýnská, Praha)



Myslíš si, že by mohla existovat profese, která by spočívala v tom, že by někdo pomáhal lidem s výběrem povolání? Bylo by takové povolání podle tebe užitečné?

...Jo, někdo potřebuje pomoc s povoláním.

...Ano, bylo by to užitečné. Ale už existuje.

...Ano, protože lidé mají problémy s prací a vždy budou mít.

...Ano, lidem by to opravdu pomohlo. Teď byste mohli jít za psychologem.

...Ano, protože by lidi neměli problémy s prací.

...Tak napůl, někomu může být vrtání do života nepříjemné.

...Hodí se to lidem, co přišli o práci, o dům. A zkontaktovat je můžete e-mailem, pokud jste nepřišli i o počítač.

...Ano, dokonce už existuje. Sice nevím, jak se jmenuje, ale vím, že je (jsou na to reklamy v metru).

...Nevím, jestli tato profese existuje, ale myslím, že toto povolání může být užitečné.

...Ano, mně ale osobně by užitečná nebyla.
 ...Ano, mohla, myslím si, že by to bylo užitečné pro všechny, i pro mě, všem by to pomohlo.
 ...Podle mě ne, člověk by si měl vybrat práci sám, ale jinak myslím, že je to dobrý nápad.
 ...To povolání existuje, jmenuje se to poradce pro volbu povolání nebo pracovní úřad (mám to obojí ověřeno, viděla jsem to naživo).
 ...Mohla by existovat, bylo by to užitečné. Asi by to nebylo, že by pomáhal s výběrem, ale se sháněním práce.
 ...Určitě člověk, který by zvážil všechny výhody a nevýhody.
 ...Bylo. Třeba já zatím vůbec nevím.
 ...Jako jo, to by bylo, protože by jim mohli pomoci. Třeba by to mohlo být takhle. Já: „Nevím, co si mám vybrat za práci, pomůžete mi prosím?“
 On/ona: „Jistě.“ Nejdřív zjistí, co ho baví a v čem vyniká, a pak to zjistí.

😊 Jak by se takové povolání nazývalo?

Pracpomahač

Povolávač

Pracovní pracovník

Kariérový poradce

Pracovní odborník

Pracovní poradce

Radič

Pomáhání s výběrem zaměstnání

Radovač

Poradce výběru prací

Praximan

Workofficer

Helper

Psychologie



NAPIŠ VLASTNOSTI, KTERÉ TATO OSOBA MUSÍ MÍT

nesmí být nervní
 odvážná
 poznat ke komu se hodí jaká práce
 je něco, jako psychiatr
 hodnej
 vtipnost
 inteligentní
 musí mít dobrý projev
 musí být kamarádský
 fantazie
 povídání s lidma
 umět porozumět ostatním
 má dobré tipy
 musí být zkušený
 musí mít dobré nápady
 je milej
 pomáhá lidem
 doporučuje povolání
 chápe
 rovnostinnost
 logika
 pochopení
 vystudovaný
 znát spoustu povolání
 umět porozumět ostatním
 trpělivost s lidmi
 musí mít dobrého pamatováka
 super megachytřej
 komunikativní
 milá
 nápaditý
 chytrý
 závislej na kávě
 vzdělaná
 umět na počítači
 práce s lidmi
 vytrvalost



A/III. Moje osobní cesta



Každý z nás se k profesi kariérového poradce dostal jinou cestou. A řada kolegů vám prozradí, že to bylo trochu oklikou, neplánovaně, přes jiné pracovní i osobní zkušenosti. Nakolik naše životní zážitky ovlivňují, které povolání si nakonec vybereme a jaký bude náš přístup k němu? Spoluzakladatelky britské organizace Justice Prince a současně sestry Karen a Julie se rozhodly, že s námi budou sdílet svůj životní příběh. Až si jej přečtete, možná vás napadnou souvislosti z vašeho života. Proto jsme do této kapitoly zařadili také prostor pro reflexi. Můžete jej využít nyní nebo se k němu vrátet kdykoli v průběhu listování touto publikací.

VRÁNA A RYS

Vrací se vrána z práce a hopká si a potká rysa, jak hlídá u skladu a téměř spí. Hopkne mu na břicho a říká nadšeným hlasem: „Co se děje, jsi naštvaný?“ A hlídač odpovídá: „Ále, jen mě štvou ti chuligáni ...nejraději bych je... ale to je jedno.“ Vrána odvětí: „S těma mám taky špatný zkušenosti. Párkrát k nám vtrhli.“ A rys na to: „Hmm... a co tu děláš tak pozdě?“ „No to kvůli mé práci. Já jsem...“ (šept) „...ta vrána z filmů.“ „Počkat, ty jsi TA vrána?“ „Jo, ale neví tu, mám toho po krk. Furt jenom ‚Podepíšeš se mi? Dáme fotku?‘ Brr, strašný.“ „Ále, to je v poho. Zato furt odhánět ty lumpy, kteří sem chodí krást.“ „No, možná máš pravdu...“ „No, a ke všemu máš vyšší plat.“ A tak se dohodli, že si vymění role. V noci se sešli a řekli si své zážitky. No, na jediném se shodli. Svoji práci by za tu druhou nevyměnili. Nikdy.

Anebo snad?

Ne, ale ne! A ticho už!

ZPÁTKY KE KOŘENŮM - PORADENSTVÍ PRO ZNEVÝHODNĚNÉ (Julie Cruddas, Karen Anne Clark)

Karen a Julie jsou sestry, které společně založily malou nevládní organizaci Justice Prince Community Interest Company sídlící na severovýchodě Anglie a tam také společně pracují. V následujícím rozhovoru mluví o své motivaci k založení této organizace a svém přístupu ke kariérovému poradenství.

Karen: Pamatuješ, jak jsme vždycky snily o tom, že si jednou založíme vlastní organizaci v oblasti, kde jsme samy vyrostly, a budeme pomáhat lidem, kteří to potřebují? Mluvily jsme o tom léta a na názvu jsme se shodly už dlouho před tím, než jsme se konečně rozhoupaly a založily Justice Prince.

Julie: Obě jsme roky pracovaly na podobných projektech, jen každá u jiné společnosti. Byly jsme rozlitané všude možně - po Británii, Evropě, Africe. A vždycky, když jsme se potkaly zpátky doma, objevil se někdo, kdo říkal, že musíme spolupracovat, a my jsme vždycky odpověděly, že ano, že jednou se to určitě povede. Přijde mi zvláštní, když si uvědomím, že jsme to nakonec doopravdy udělaly. A víš, říkám si, proč se vlastně lidé pořád pozastavují nad tím, že jsme si vybraly práci s lidmi ze znevýhodněných oblastí.

Karen: Přitom je to celkem pochopitelné, když si vezmeš, jak a kde jsme vyrůstaly my samy. U nás v rodině bylo vždycky peněz málo a zažily jsme na vlastní kůži, jaký vliv to mělo na naše rodiče. Určitě mi to pomohlo více si uvědomit, co je to chudoba a nerovnoprávnost už od útlého věku. Od malička jsem hodně silně prožívala, když se mi něco nezdálo spravedlivé a dodnes mě to dokáže rozčítit. Myslím, že mě to zároveň žene dopředu a motivuje k akci. Cítím prostě jako svoji povinnost, abych s tím něco dělala!

Julie: Souhlasím, je to rozhodně o osobních zkušenostech. Protože ty vlastně utváří to, kým jsme a jak se díváme na svět. Asi by nám naopak připadalo divné, kdybychom nedělaly to, co děláme. Zdá se mi fascinující, že spousta lidí mimo Británii a vlastně i spousta lidí z Británie si vůbec neuvědomuje, že takzvané znevýhodněné komunity a lidé v nich vůbec existují.

Karen: Já docela rozumím tomu, proč může být pro lidi z méně bohatých zemí těžké uvěřit, že v Británii existují chudí lidé. Je to přeci jedna z nejbohatších zemí na světě!

Julie: Vzpomínáš si, jak nás jednou přijela navštívit naše kamarádka Sue z Afriky? Byla doslova v šoku, když viděla, že i v Británii jsou bezdomovci, kteří žijí na ulicích v kartonových krabicích. A že jsou tu lidé, kteří mají problémy zaplatit nájem, energie nebo koupit jídlo pro svou rodinu.



Karen: Jo, Sue si myslela, že v Británii všichni žijou v zámcích! A přitom propast mezi bohatými a chudými se stále zvětšuje.

Julie: Kdo by například věřil, že lidé z Londýna, se dožívají průměrně o 20 let déle než lidé z těch problematictějších částí země. Lze tohle jen tak jednoduše přijmout?

Karen: Když porozumíte kontextu nerovnoprávnosti nejen v Británii, rázem začne dávat smysl, co a proč děláme. Prostě si nemyslíme, že je spravedlivé, aby byli někteří lidé vnímáni jako méněcenní, stigmatizovaní a žili v chudobě!

Julie: Naše cílové skupiny jsou často širokou společností vnímány jako problematické a běžní poskytovatelé služeb tvrdí, že není lehké se k nim dostat a pomoci jim. Osobně si ale myslím, že to vypovídá více o povaze společnosti a těchto služeb než o cílových skupinách samotných. Není to tím, že by bylo těžké lidi zastihnout nebo se k nim dostat. Je to spíš tím, že nedostupné a nepřístupné jsou služby samotné nebo jsou provozovány způsobem, který není pro naše cílové skupiny optimální. K tomu, aby se tito lidé plně zapojili, je třeba alternativního přístupu.

Karen: Přesně tak, já si myslím, že silnou stránkou našeho přístupu ke kariérovému poradenství je fakt, že naše služby jsou vázané na komunity - přinášíme naše služby lidem a pracujeme přímo tam, kde lidé žijí své každodenní životy, jako například v restauracích nebo místních komunitních centrech. Nemusí vůbec opouštět své přirozené prostředí, proto se cítí pohodlněji a sebejistěji a nemusí řešit ani výdaje za cestování.

Zároveň si zakládáme na přístupu, který klade důraz na člověka a přizpůsobujeme své služby potřebám a problémům, se kterými se naši klienti potýkají. Projevuje se to už tím, jak s nimi navazujeme konverzaci. Snažíme se porozumět tomu, jak vidí sami sebe nebo jak se vlastně dívají na zaměstnání. Dáváme tím najevo, že jejich názory a zkušenosti jsou důležité. Největšími experty na vlastní život jsou totiž oni sami.

Julie: Práce s lidmi ve skupinách je další charakteristikou našeho přístupu a je to velmi účinný způsob posilování sebevědomí. Lidé si uvědomí, že na to nejsou sami, ale sdílí společnou zkušenost s ostatními. Podporuje to kolektivní řešení sdílených problémů.

Karen: Mnoho klientů je v šoku, když se s nimi bavíme tímto stylem a zjiš-

ťujeme, jaké způsoby a typy podpory oni sami považují za vhodné a smysluplné. Protože se je na takové otázky předtím nikdy nikdo neptal.

Julie: Na jejich názory se málokdy bere zřetel, a to může být velmi demotivující.

Karen: My se nesnažíme jednoduše „napasovat“ lidi na zaměstnání, především pokud se jedná o práci, o kterou není zájem, je málo placená nebo neperspektivní. Náš přístup je spíše holistický, snažíme se lidi podpořit, aby měli v životě tu nejlepší šanci najít povolání, které bude s jejich životem v souladu.

Julie: Je to tak. A také si myslím, že je fajn, když lidé uslyší, že v ně někdo věří a že se jich zastane, když bude třeba. Souvisí to také s otázkou sociálního kapitálu. Ten je velmi důležitý, když se snažíte najít si práci. Pomáhá mít dobré styky nebo znát lidi, kteří vám poskytnou reference.

Vzpomeň si, když jsme zakládaly Justice Prince, největší výzvou pro mě bylo prolomit v sobě skryté bariéry a trvalo mi dlouho, než jsem zjistila, v čem ty bariéry vězí. Mám skvělý příklad situace, ve které mi to všechno došlo. Jednou jsme měly schůzku s naším poslancem. Pamatuješ? Seděly jsme u poslance doma a pily jsme s ním kafe v jeho kuchyni. Bavily jsme se o problémech, kterým jsme čelily při snaze zajistit podporu od úřadů, a byly jsme hrozně frustrované, když to vypadalo marně.

Poslanec pozorně poslouchal, empaticky přikyvoval a pak začal: „Vy jste velmi nadšené pro to, co děláte, a jste v tom skvělé. Neviděl jsem nikoho lepšího. Problém je ale v tom, že nemáte sociální kapitál.“ Přemýšlela jsem, o čem to mluví. Pak jsem pochopila, že to znamená, že když jsme vyrostly v chudobě a nechodily do prestižních škol, nemáme tím pádem mezi svými přáteli nebo v rodině ty správné profesní kontakty.

Karen: A měl naprostou pravdu! Neměly jsme žádné kamarády mezi elitou, aby nám otvírali dveře nebo nás představovali vlivným lidem, byly jsme na to samy. Tedy nesmíme zapomenout na naši skvělou mámu, která nás na začátku hodně finančně podporovala! Bez ní bychom první rok vůbec nezvládly.

Julie: Je to úspěch, když si uvědomím, co jsme překonaly a co jsme dokázaly. Vzpomínám si na jeden okamžik, který byl pro mě



dost osobní. Naše máma hodně trpěla, hlavně úzkostmi a stresem. Když jsme byli malí, měla strach, jestli máme dost jídla a aby nás uživila, tak tvrdě pracovala. A když jsem s ní o řadu let později seděla u nás v domě, řekla: „Kdo by to řekl, že moje tři děti vyrostou a budou podnikat.“ (Nesmíme totiž zapomenout ani na bráchu Toma, který podniká ve stavebnictví!) Ta pýcha, kterou jsem viděla mámě v očích, na to nikdy nezapomenu.

Karen: Máma s tátou byli skvělí a moc nás podporovali. Jsem opravdu hrdá, že se nám podařilo změnit životy tolika lidí, a za to to opravdu stojí, přesně proto jsme založili Justice Prince!

»Justice Prince Community Interest Company (CIC) byla založena roku 2006 sestrami Karen Clark a Julie Cruddas. Justice Prince pracuje v problematických oblastech v Británii a podporuje aktivní zapojení místních lidí v sociálních projektech.

Zjišťují jejich potřeby, obavy a společně pracují na rozvoji vhodných řešení. Cílové skupiny zahrnují: rodiny s nízkým příjmem, ženy, rodiny s jedním rodičem, opatrovníky, delikventy a bývalé delikventy, dlouhodobě nezaměstnané, sociálně vyloučené mladé lidi, snadno zranitelné staré lidi, lidi s hendikepy a duševními poruchami, závislé na alkoholu nebo omamných látkách a minoritní skupiny.

Organizace Justice Prince je vedena lidmi s bohatými zkušenostmi s prací ve znevýhodněných oblastech Velké Británie i na mezinárodní úrovni. Zaměstnávají nevelký počet zaměstnanců, kteří jsou však velmi zkušení a schopní odborníci, například rozvojoví poradci pro mladé a pro komunity, tutoři, lektori, mentori a kariéroví poradci.

Organizace Justice Prince dostala ocenění v rámci Fortuna 50 Index 2016, což je každoroční seznam nejrychleji rostoucích malých firem vedených ženami ve Velké Británii. Fortuna 50 je vládní iniciativa oslavující Mezinárodní den žen a snažící se ocenit úspěchy firem vedených ženami a zároveň inspirovat další ženy, aby se vydaly na dráhu podnikání.«

KDE JSEM JÁ?

(Helena Košťálová)

Jako dítě jsem chtěl/a být

protože

V minulosti jsem vyzkoušel/a práci

Nyní pracuji jako

Náplní mojí práce je

Kariérovým poradenstvím se zabývám, protože

Nejvíce mě baví

Nejvíce se mi daří

Co jsem udělal/a proto, abych mohl/a vykonávat své současné zaměstnání?

Jakou roli v tom hrála „náhoda“?



Co mi pomohlo, že jsem tuto „náhodu“ dokázal/a využít?

Mezi zásadní neprofesní zkušenosti řadím

Ve volném čase mě baví

Zajímám se o témata

Lákalo by mě zkusit

Moje nepracovní zkušenosti a koníčky ovlivňují moji profesi tím, že

Když se dívám na svět kolem sebe, líbí se mi

Když se dívám na svět kolem sebe, vadí mi

Prostřednictvím své práce chci ovlivnit

Chtěl/a bych, aby si mě ostatní pamatovali jako poradce/poradkyni, který/á

I/ Pracuji s klienty –
jak na to?

II/ Jiný úhel pohledu?

III/ Profesionalizace
mojí praxe

IV. Svět práce
na prahu 21. století



B/ INSPIRACE PRO MOU PRÁCI





B/I. Pracuji s klienty – jak na to?

Tak jako lékaři mají své pacienty a herci se těžko obejdou bez diváků, nezbytnou součástí poradenské práce jsou naši klienti. Do této kapitoly jsme zařadili články Ivany a Heleny z EKS a týmu Justice Prince. Nechte se inspirovat, jak pohlíží na práci s klienty oni.

POPIS JEDNOHO SETKÁNÍ V PRAZE. INSPIRACE Z PORADENSTVÍ ZAMĚŘENÉHO NA ČLOVĚKA

(Ivana Šindlerová)

Zvoní zvonek. Pouštím klienta do budovy, za chvíli je u nás v poradně. Uvítám jej u dveří a uvedu do místnosti. Po krátké diskusi na téma čaj či káva začínám vnímat jeho neklidné očekávání. Očima téká po zdech, nesměle se usmívá, posedává. Vidíme se dnes poprvé.

Začnu mluvit, jen krátce. O tom, jak konzultace obvykle probíhá, jaká navrhuji pravidla spolupráce a něco o sobě. Nezahlucuji jej informacemi, jen stručně a výstižně, aby rozuměl. Ráda bych co nejdříve dala prostor jemu. Po chvíli je vše dovysvětleno a ujasněno, zeptám se, s čím mu mohu pomoci.

S jistou úlevou začíná vyprávět. Nebaví jej práce, i přesto, že je dobře placená. Příjem potřebuje, má totiž rodinu, a *co by to byl za chlapa*, kdyby se nepostaral. Každý den přichází do kanceláře s vědomím, že si to tam musí odsedět. Nevidí u svého zaměstnavatele žádnou profesní budoucnost. Ve firmě je deset let, co chtěl, to už dokázal. Pokud tam zůstane, nezbude mu nic než ubíjející rutina. Již mnohokrát uvažoval, že by měl možná zkusit něco jiného, ale co? Vůbec netuší. Stejná práce v jiné firmě, to ani náhodou. Po pár měsících by na tom byl stejně jako teď. Něco úplně nového? Vždyť nic neumí. Cítí se starý. Kdo by o něj po čtyřicítce měl zájem? Všude je spousta mnohem mladších a schopnějších lidí než on, myslí si.

Svěruje mi své pochybnosti. Ne jedné straně by rád ještě začal znovu. Chtěl by zase cítit nadšení z práce a pocit, že se ráno těší mezi kolegy, jak tomu bylo ještě předloni. Ale strach z takové změny jej paralyzuje. Musel by si znovu vydobýt pozici, navazovat nové vztahy, snažit se zaujmout, pracovat přesčasy. Vlastně se mu zas až tolik nechce.

Vnímám směsici jeho únavy, zoufalství a zároveň velké naděje, kterou vkládá do naší spolupráce. Přesněji řečeno do mě. Je to zavazující, a zároveň stále se opakující výzva v mé poradenské práci. Musím klientovi ukázat, že si umí pomoci sám. Mým cílem je podpořit jej tak, aby objevil své vlastní zdroje, aby pojmenoval veškeré své schopnosti a dovednosti, aby našel ztracenou sebedůvěru... aby se postavil pevně na nohy a získal dost odvahy k řešení své situace. Jaká bude? Sama nevím, jaká by měla být jeho další kariérní cesta. Možná skutečně zkusí nové zaměstnání, možná přijdeme na to, kde jsou zdroje jeho demotivace, a zůstane, o něco spokojenější, na svém místě. A nebo si sníží úvazek, aby mu zůstalo finanční zázemí, a pozvolna a bezpečně začne zkoušet, co jiného by jej bavilo. Může jít studovat, requalifikovat se, a nebo... na to přijde nejlépe on sám.

Pokračuje ve vyprávění. Má toho hodně na srdci. Kdo ví, zda o svých problémech mluví ještě s někým jiným. Není vždy jednoduché svěřovat se s našimi pochybami nejbližším. Klienti často hrají své role, drží svou image a poradce je jediný, s kým mohou otevřeně hovořit. Nepřerušuji jej, zatím máme čas. Naslouchám...

Sní o tom, že se jednou bude naplno věnovat svým koníčkům. Miluje historii a turistiku. Se skupinou přátel chodí téměř každý víkend na výlety, do měst i do přírody. Když se chystají navštívit nějakou pamětihodnost, vždycky si nastuduje všechny dostupné informace a pak ostatním dělá průvodce. Bere s sebou i děti, manželka se občas také přidá. Fotky a zajímavosti z cest pak vyvěšuje na svůj blog. Ohromně ho to baví... Ptám se, co přesně jej na tom baví? Po chvíli tichého přemýšlení odpovídá: „No asi všechno dohromady.“

Zkouším to jinak: „Vzpomeňte si na nějaký výlet z nedávné doby, který se vám povedl. Z čeho jste měl radost? Co přesně jste dělal, jak jste se připravoval, kam jste šli, s kým jste tam byl? Co vám na konci řekli ostatní ze skupiny?“

Začne líčit jeden z nedávných výletů, kam pozval i své rodiče. Musel celou trasu předem projít, aby se ujistil, že to zvládnou. Během vyprávění se usmívá. Z jeho řeči cítím nadšení a postupný příval energie. Jako by tu se mnou na chvíli byl jiný člověk. Občas jej přeci jen zastavím nějakou upřesňující otázkou. To, co mi připadá podstatné, zapisuji na flipchart.

Společně se dostáváme k tomu, že klienta nejvíc uspokojuje, když může někomu něco předávat, buď informace, nebo znalosti. Má rád, když se něco děje, pořád hledá nová místa k objevování. Ptám se, jestli je zvědavý. Chvilí přemýšlí a pak nesměle přikývne. Není mu úplně vlastní nahlas přiznávat vlastní kvality. Díky vtipné historice s přelézáním zátarasu na turistické stezce jsme zjistili, že je velmi vynalézavý, umí improvizovat, má dobré organizační schopnosti a umí si poradit v krizových situacích. Nechybí mu ani empatie, což jsme objevili při popisu jeho přístupu k unaveným pubertákům na dvacátém kilometru v dešti. Náš seznam kvalit se po hodině přibližuje patnáctce. Vidím, že je překvapený. Nevěřil by, že

u sebe najde tolik silných stránek. Navíc opřených o důkazy z praktického života.

V druhé polovině našeho setkání se vracím k jeho obavám ze změny zaměstnání, které zmiňoval na začátku. Ptám se, jak se na to tyto své pochybnosti dívá teď, když si připustil, že mezi jeho kvality patří schopnost řešit krize, kreativita či potřeba změny?

Nevěřicně kroutí hlavou.

„Vidíte v tom velký protiklad,“ reflektuji.

„Přesně tak, nevím, čeho se vlastně tak bojím,“ odtuší. Po delším mlčení, které nepřerušuji, pokračuje: „Víte, když jsme se dostali až sem, musím se vám s něčím svěřit.“ Vidím, že to pro něj není jednoduché a pokývám hlavou na znamení, že jsem připravená naslouchat.

„Polovinu času, který strávím v práci, hraju počítačové hry. Nikdo mě nekontroluje. Za tu dobu jsem se naučil předstírat, že řeším něco závažného a nechci být rušen. Vlastně ani nemám výčitky svědomí. Ztratil jsem smysl, proč tam chodit, a tak jen zabývám čas. Teď si uvědomuji, že tím dočista ničím sám sebe. Vydělám peníze, to ano, ale ta práce mi nedává žádné naplnění. Když jsem si teď uvědomil, jak moc mě nabíjí to moje průvodcování kamarádům, úplně jsem se vyděsil, kolik času denně promarním.“

„Raději byste dělal smysluplnou práci, ale ty poměrně lehce vydělané peníze vás drží v pasti. Je to tak?“ ptám se empaticky. „Tak nějak to bude, je to skutečně past. Musím se z ní nějak dostat. Začínám tušit, že se té změně nevyhnu, pokud nechci zůstat další roky v té pracovní prázdnotě.“

Rozumím mu a cítím obdiv k jeho odvaze, že se hned na prvním sezení svěřil se svými pro některé možná problematickými strategiemi na přežití osmihodinové pracovní doby. Naše setkání se ale chýlí ke konci. Upozorním na čas, který jsme již téměř vyčerpali. Shrnu, kam jsme se dnes dostali. Naším hmatatelným výstupem, kromě vyjasnění cíle naší spolupráce a zmapování současné situace, je základní seznam klientových silných stránek. Bude me na něj dále navazovat.

Na závěr s ním sdílím něco ze svého prožívání naší schůzky. Zapůsobilo na mě, s jakou láskou a péčí mluvil o přípravě výletu pro své rodiče. Nabízím mu, že možná k jeho kompetencím patří i obětavost. Bude o tom prý přemýšlet do příště, podotýká s úsměvem. Na dalším setkání budeme pokračovat v silných stránkách a podíváme se blíže na zdroje jeho pracovní motivace. Pustíme se nejspíš i na všechna pro a proti případné změny zaměstnání...



Klient se loučí a odchází. Myslím, že vedle zmíněných výstupů se nám podařilo to hlavní – navázat vztah, jeden z důležitých prvků, které mají v poradenství zaměřeném na člověka nezastupitelné místo.

»Poradenství zaměřené na člověka, jehož zakladatelem je americký psycholog a psychoterapeut Carl R. Rogers, je neodmyslitelným základem mé práce s klienty. Na rozdíl od mnoha dalších poradenských a psychoterapeutických směrů, které jsou zaměřeny na řešení problémů, se tento směr zaměřuje na člověka a jeho prožívání. Vychází z přesvědčení, že každý má schopnost žít uspokojivý život i navzdory nepříznivým okolnostem. Tuto schopnost však musí objevit a naučit se ji pro sebe využívat. Aby se tak stalo, potřebuje k tomu vhodné podmínky. Pokud je má zajištěny, může sám bez obav nahlížet hlouběji do svého nitra, pravdivě vyhodnocovat vlastní situaci a způsob, jakým ji vnímá, a hledat ta nejvhodnější řešení. Mezi nezbytné podmínky, které by měl poradce při konzultacích zajistit, patří vztah založený na **důvěře, empatie, kongruence** (autenticita) poradce a **bezpodmínečné přijetí**. Jsou-li tyto podmínky naplněny, poradenský proces může fungovat a přinášet klientovi potřebnou podporu.«

Bezpodmínečné přijetí bychom si nejspíš přáli zažívat všichni, nejlépe od svých nejbližších. Jde o respektující a otevřený postoj ze strany poradce, který se vyhýbá souzení či hodnocení toho, s čím se klient svěřuje. Klient tak získává prostor, kde si otevřeně může přiznat například pocity nenávisti k nadřízenému. Může se svěřit s chováním či postoji, za které by nejspíš v běžném okolí byl odsouzen. Nebude hodnocen, naopak setká se s porozuměním, což mu umožní hlouběji prozkoumat zdroje těchto svých postojů a dosáhnout jejich změny.

V které části rozhovoru by se dal najít příklad bezpodmínečného přijetí?

Empatické naslouchání je mnohem více než pouhé poslouchání. Poradce se aktivně účastní klientova vyprávění. Snaží se mu porozumět, vcítit se do něj, chápat významy jeho slov a také vnímat jeho emoce. Opatrně a citlivě může vše reflektovat. Klient díky empatickému naslouchání zažívá porozumění a zájem o svou osobu. Jde o léčivý prvek, který umožňuje klientovi hledat otevřenější cestu k sobě. Postupně sám nachází odpovědi na své otázky, aniž by potřeboval expertní rady či diagnostické testování.

Najdete v našem rozhovoru s klientem příklady empatických reakcí z mé strany?



Kongruence neboli autenticita poradce je poslední podmínkou rogersovského poradenství zaměřeného na člověka. Poradce by měl být sám sebou, neměl by se přetvařovat, neměl by si na nic hrát či zbytečně lichotit. Měl by také umět přiznat chybu a být si vědom toho, co prožívá během setkání s klientem. V případě, že je to vhodné a mohlo by to být pro klienta užitečné, by s ním měl své prožitky sdílet. Je-li poradce sám sebou, může být inspirací pro klienta, který má často obavy sdílet, co si myslí, či dělat chyby.

Najdete v rozhovoru nějaký příklad mé kongruence? Jak byste vyjádřil kongruenci v podobné situaci vy?

Zvládnout dodržování výše zmíněných podmínek dá zabrat. Chvilí trvá, než si je člověk osvojí. Nejlepší cestou k tomu stát se rogeriánem je projít výcvikem v rogersovské psychoterapii a poradenství zaměřeném na člověka (PCA). Většina evropských zemí má svůj PCA institut, který organizuje několikaleté výcviky či studijní obor v rámci vysokých škol. Tak hodně štěstí na cestě k vlastnímu i klientovu lidství.

Co mě inspiruje:

Rogers, C. (1961) *On Becoming a Person: A Therapist's View of Psychotherapy*. Houghton Mifflin, Boston.

Rogers, C. (1980) *A Way of Being*. Houghton Mifflin, Boston.

Grün, A., Assländer F. (2010) *Time management jako duchovní úkol*. Karmelitánské nakladatelství, Kostelní Vydří.

Frankl, V. (2006) *A přesto říci životu ano*. Karmelitánské nakladatelství, Kostelní Vydří.

PRÁCE S PŘÍBĚHEM KLIENTA

(Helena Košťálová)

Setkání

„Beware of the stories you tell yourself, for you will surely be lived by them.“

Shakespeare

V krčmě U Šeherezády sedí Příběh Nevímcosetosemnouděje a usrkává třetí dvánáctku Chotěboř Premium. V tu chvíli vchází jeho starý známý, Příběh Vímjajnato. Objedná polotmavé pivo, dva rumy, slané arašidy a přisedne si k N.

„Kamaráde, tak tebe jsem dlouho neviděl. Co je s tebou? Chodíš vůbec mezi lidi?“

„Málo, stárnu.“

„Neblázni! Ty, kterému říkali Věřímciarádotommluvím?“

„Tak to je dávno pryč. Už moc nepřipomínám toho kluka, co ho vyprávěli na ve-



čtrcích. Všichni mě zbožňovali. A já se tak krásně vyvíjel, už od narození. Pět lidí u mého vzniku, a pět různých verzí. Chápeš to? A představ si, že když mě vyprávěči posílali dál, zase jsem se měnil. Jinak jsem vypadal před jejich manželkou, jinak před kamarády nebo před zákazníky. No a potom, když to manželky, kamarádi a zákazníci vyprávěli svým zákazníkům, kamarádům a manželkám... ani jsem se nepoznával. Byl jsem oslnující, každý den v novém kabátě. Jenže teď se v tom začínám ztrácet. Mám strach, že vypadám spíš trapně a uboze.“

„Poslyš, kamaráde, ty se na to koukáš nějak pesimisticky. Vyprávěči si nás předávají, ale my máme poslední slovo. A lidi se pak chovají podle svých příběhů. Pamatuješ, jak Příběh Mámbhavluplnounápadů prošel proměnou na Jsempotížista? Co to udělalo s tím jeho člověkem? Nebo když si Nicseminedari nechal přestít sako na Vímcosemifaktpovedlo? A pamatuješ tu holku Nejsemjakomojesestra? Nechala si přistříhnout účes na Jsemjedinečná. Kočka. Tak s tou mám dneska rande. A ty se sebou koukej něco dělat. Zajdi si na drobnou slovní kosmetiku, prospěje ti to!“

Příběh jako agent změny

Máte rádi příběhy? Já moc. Stačí pár slov a je tu zápletko, emoce, moudrost či inspirace. V příbězích se skrývají lidé a jejich životy.

Mám to štěstí, že se posloucháním příběhů živím. Přijde klient, já se usadím a naslouchám vyprávění. Někdy jsou plná naděje: „...čekáme miminko a já si budu muset zorganizovat čas tak, abych se nemusela vzdát své milované práce...“ Jindy spíše nejistoty: „...rodiče mě v ničem nepodporovali, a tak jsem se jen tak plácal a teď nic neumím...“, nebo roztrpčení „...v práci s nikým nevycházím, všichni mi dělají naschvály a šéf dělá, že nic nevidí...“ Lidé, co k nám do poradenství chodí, si často hned v úvodu konzultace na čelo přilepí pomyslný štítek (jsem soutěživý, lenoch, nerozhodný...) a ten pak rozvinou do příběhu. Aby podpořili svá tvrzení, ilustrují je na konkrétních událostech ze života.

Všichni máme nepřeberně zážitků. Když zapátráme v paměti, najdeme okamžiky štěstí, zklamání, úspěchů, krivd, dobrodružství, osamění i souznění. Události je totiž jako hvězd na nebi. A stejně jako kdysi dávno se je astrologové rozhodli pospojovat v obrazce, kterým se říká souhvězdí, i my si (většinou nevědomě) spojujeme dílčí zážitky a tím se sami potvrzujeme svůj nosný příběh. Když si budeme například více všimát příkladů neúspěchu (a vsadím se, že každý si na nějaký vzpomene) a začneme o sobě mluvit jako o smolaři, naše okolí nás tak automaticky začne vnímat. Stejně jako my budou naši blízcí hovořit o našich nezdarech a námi vykonstruovaný příběh se nám zpětně potvrdí. Z takového kruhu se někdy těžko vystupuje.

Dobrá zpráva je, že nikdo nemusí být celoživotní smolař. Když se na oblo-

ze našich zážitků zaměříme na to pozitivní a budeme hledat schéma „co se mi povedlo“, je možné pomalu přepisovat vlastní příběh a zažívat i úspěch.

Ve své práci se opírám o myšlenku sociálního konstruktivismu, která pracuje s teorií, že významy jednotlivých událostí nejsou předem pevně dány. Každý aktér je spoluvytváří (konstruuje) a jako prostředek k tomu využívá jazyk. Jinými slovy – hodně záleží na tom, jak svoji představu o „realitě“ pojmenujeme (či naopak či verzi příběhu přijmeme za vlastní). Svět nemá jen černou a bílou barvu; naše zážitky nejsou nahodilé a izolované, ale navzájem se ovlivňující součásti celého systému. Jde o nikdy nekončící proces a to nám, poradcům, pokud chceme podpořit pozitivní změnu, hraje do karet.

Jak na to prakticky?

Často stačí, když v průběhu konzultace doslovně zopakují to, co klient řekl. Jakmile to zazní z cizích úst, má klient mnohdy potřebu upřesnit význam nebo vyřčená slova zmírnit (... ono to vlastně není tak zlé, nejsem ve stresu permanentně... jen mi vadí když, ...). Určitě se vyplatí věnovat úvodní část konzultace tzv. vyjasňování. Já se v této fázi zaměřuji na klíčová slova – na co klade klient důraz či která slova opakuje. Následně se ujišťuji, jak přesně chápe jejich význam (Co pro vás znamená „dělat smysluplnou práci“? Už jste někdy dělal práci, která měla smysl? Podle čeho to poznáte? atd.). Nezapomínám také, že nic se neodehrává ve vzduchoprázdnu a pochopení kontextu často pomůže pochopit význam celé události.

A pokud si rádi hrajete, můžete zkusit následující aktivitu: Požádejte klienta, aby vám popsal nějakou událost. Pak ho pobídněte, aby ji převyprávěl, jako by to byl filmový scénář thrilleru. Podmínkou samozřejmě je, že nic v nové verzi příběhu nesmí být smyšlené. Následně můžete příhodu změnit na romantický film, horor, komedii, cestopis či detektivku.

Vy se díky tomu dozvíte další skutečnosti, které se dané události týkají, a budete jí lépe rozumět. A váš klient si na vlastní kůži zažije proměnlivost příběhů. Vždy totiž záleží, z jakého úhlu se na ně díváte.

Pro další inspiraci:

Cottor, R., Asher A., Levin J., Weiser C. (2004) *Experiential Learning Exercises In Social Construction (A Field Book for Creating Change)*. Taos Institute Publications, Ohio.

Freedman, J., Combs G. (1996) *Narrative Therapy: The Social Construction of Preferred Realities*. W.W.Norton&Company, New York.

Krásnou ukázkou, jak lze vnímat slova i detaily, je také poslední film Jima Jarmusche *Paterson*.



PROJEKT WORKING ROOTS. KARIÉROVÉ PORADENSTVÍ A SOCIÁLNĚ VYLOUČENÍ MLADISTVÍ

(Julie Cruddas, Karen Anne Clark, Jim Robertson)

My v Justice Prince se domníváme, že téma nerovnosti představuje velkou výzvu pro většinové kariérové poradenství. Tradiční modely kariérového poradenství ve Velké Británii fungují okolo běžného vzdělávání na školách a univerzitách. Ale pro lidi, kteří nemohou nebo nechtějí být součástí „standardního“ vzdělávacího systému, se tím stává kariérové poradenství v jakékoliv formě nedostupné. Jakmile mladí lidé nezapadají do předem určených struktur, jsou viněni, že jde výhradně o jejich vlastní problém a nikoliv problém poskytovaných služeb, tedy společnosti.

V tomto článku se s vámi chceme podělit o jeden příklad z naší praxe. Jde o práci s vyloučenými mladými lidmi žijícími v problematických oblastech ve Velké Británii. Mladými lidmi, kteří nestudují, nepracují ani se ničím neučí. Snaha o začlenění sociálně vyloučených mladistvých upozornila na nutnost najít alternativní holistický přístup ke kariérovému poradenství a vedla ke vzniku nového programu na zakázku s názvem Working Roots (Pracovní kořeny).

Hlas a zkušenosti sociálně vyloučených mladých lidí

Centrem našeho přístupu je práce se zkušenostmi zmíněné skupiny mladých. Snažíme se o pochopení jejich pohledu na život a poznání jejich zkušeností. Domníváme se, že pokud chceme tyto lidi podporovat a hledat smysluplná řešení jejich problémů, musí právě tohle být základem naší práce.

Použili jsme aktivizační, na účastníka zaměřené metody, a zapojili jsme sociálně vyloučené mladé lidi starší šestnácti let z problematických oblastí na severovýchodu Británie. Požádali jsme účastníky o spolupráci v diskusních interaktivních workshopech, které se odehrávaly v bezprostředním okolí jejich bydliště, například v komunitních centrech, restauracích, volnočasových klubech atd. Celkem se zúčastnilo 88 lidí.

Díky tomuto přístupu jsme získali cenný vhled do zkušeností mladých lidí, poznali jsme, jak vnímají sebe a společnost, a snažili se porozumět jejich pohledu na kariéru a zaměstnání. Včetně překážek, které oni sami označili jako to, co jim znemožňuje účast na vzdělávání a omezuje jejich možnosti zaměstnání.

Mezi hlavními zjištěními našeho průzkumu bylo následující:

- Mladí lidé vnímali zaměstnání jako cosi velmi vzdáleného. Mnozí z nich byli z třetí nebo čtvrté generace nezaměstnaných v rodině. Rozhovory o kariéře neměly velký význam.
- Většina účastníků popsala negativní zkušenost ze vzdělávání, školu opustili velmi brzy. Míra sebevědomí, gramotnosti nebo početních schopností byla velmi nízká, mnozí z nich měli nediagnostikované poruchy učení a ve věku 26 let měli obtíže napsat i své vlastní jméno, za což se velmi styděli.
- Všichni účastníci uvedli, že měli zájem smysluplně se vzdělávat a získat kvalifikaci. Svůj studijní neúspěch připisovali přístupu učitelů a nálepkování, odporu ke školnímu prostředí, nedostatku podpory a nezdaru při snaze zapadnout.
- Všichni účastníci toužili najít si práci a vyzkoušet si kontakt se skutečným světem práce. Páli si vydělávat vlastní peníze a nežít jen ze sociálních dávek.
- Mezi další často uváděnou překážkou byly i osobní problémy, například ve vztazích, v rodině, v začlenění se do skupin vrstevníků, nízká úroveň sociálních dovedností, nízké sebevědomí, pocit izolace a toho, že v ně nikdo nevěří.
- Kvůli nevhodnému přístupu některých profesionálních poradců se mladí lidé cítili stigmatizovaní a měli pocit, že se s nimi nezacházelo s respektem. O své sny a naděje uspět přišli v kolotoči opakovaných neúspěchů, stali se naštvanými a frustrovanými.

Návrh řešení: Working Roots

V reakci na výstupy z výzkumu naše organizace Justice Prince CIC navázala spolupráci s městským úřadem (North Tyneside Council) a soukromou stavební firmou Kier North Tyneside. S cílem vyřešit zjištěné problémy jsme společně vytvořili komplexní program sestávající z nácviku dovedností, získávání znalostí a pracovního poradenství.

Nový program Working Roots je denním studijním programem podporující sociálně vyloučené mládí od 16 do 18 let žijící ve Velké Británii v oblasti North Tyneside. Tento program byl spuštěn v srpnu 2013 a zpočátku nabízel 15 pracovních míst na plný úvazek. Během čtyř let se rozrostl a dnes již poskytuje 24 pracovních míst ročně.

Klíčové součásti projektu:

- 5 dní v týdnu, od pondělí do pátku, 8:30 - 15:30, jeden celý školní rok.
- Mladí lidé pracují v malých skupinách o čtyřech až pěti členech, každá skupina vždy s kvalifikovaným supervizorem.

- Zaměření na klíčové dovednosti: IT, matematika, angličtina a praktické činnosti v oborech stavebnictví a zahradnictví.
- Rozvoj praktických dovedností, výuka a hodnocení probíhá v pracovním prostředí.
- Mentor poskytuje poradenství, podporuje osobnostně sociální rozvoj, zastupuje účastníky při řešení problémů, které mají dopad na jejich životy.
- Týdenní plat je vyplácen dle docházky nebo pokroku.
- 3,5 – 4 dny v týdnu se účastníci věnují sousedské výpomoci v běžných pracích jako je natírání, výzdoba, výroba plotů, zahradnictví.
- Podpora vychází z potřeb dané lokality, snaha o začlenění by měla podpořit další pokroky v učení, vzdělání a zaměstnání.
- Začlenění do komunity a do společnosti skrze pomoc místním, účast na komunitních projektech, jako například opravy společných budov.
- Budování sebevědomí prostřednictvím nových zážitků a dosažených úspěchů, možnost získat reference.

Výstupy, pokrok a změna

Projekt Working Roots prokazatelně umožňuje mladým lidem vrátit se do vzdělávacího procesu, rozšířil přístup k pracovním příležitostem a celkově zlepšil kvalitu jejich života.

Účast v programu byla velmi vysoká. Za poslední tři roky tento program úspěšně zakončilo a kvalifikaci získalo (v průměru) 95 % přihlášených účastníků. Třicet účastníků dokonce přímo získalo zaměstnání, pokračuje ve vzdělávání nebo dochází do učení. U všech účastníků jsme zaznamenali výrazný pokrok v oblasti dovedností, vědomostí, porozumění i sebevědomí.

„Working Roots mi úplně změnil život, protože jsem se změnil já sám. Byla to první věc v mém životě, u které jsem vydržel. Dostal jsem opravdovou příležitost naučit se nové věci... Zjistil jsem, že vlastně něco dokážu... hrozně moc pro mě znamenalo vědomí, že ve mě někdo věřil, a to mě přimělo věřit v sebe také.“
John (účastník projektu Working Roots)«



Aktivní účast v projektu usnadnila absolventům začlenění do společnosti. Změnil se také způsob, jak mladí lidé vnímali sami sebe i jak je vnímali ostatní. Stigma se podařilo předefinovat každodenní činností a statutem učně.

»...lidé se na mě teď dívají jinak a všichni se se mnou baví... Rád nosím své pracovní oblečení, protože lidí vidí, že jsem v učení, cítím se skvěle a baví mě to!«
Liam (účastník projektu Working Roots)«

Očividná je i změna v širším slova smyslu. Podařilo se nám nastolit změny, tradiční vzdělávací instituce nyní kurzy profesního vzdělávání poskytují lokálně (pro konkrétní komunitu), ve třídách tráví studenti jen minimum času. Kurzy jsou nyní mnohem flexibilnější, zahrnují práci ve dvojicích a malých skupinkách. A nezapomíná se ani na hodnocení činností v pracovním prostředí.

Vyloučení mladistvů už nejsou dále definováni jako problém, který se má přizpůsobit struktuře, ale služby a struktury se změnila a přizpůsobily se jako přímá reakce na hlas a zkušenosti vyloučených mladistvých.

Našli byste ve svém geografickém kontextu podobné nebo rozdílné přístupy ke kariérovému poradenství? Je tento přístup relevantní i ve vašich podmínkách? Mohli byste ho použít nebo upravit pro svou vlastní práci?



OD EXPERTNÍHO PŘÍSTUPU K PARTNERSTVÍ. KONCEPT EMPOWERMENTU

(Julie Cruddas, Karen Anne Clark, Jim Robertson)

Pojem empowerment bychom popsali jako přístup zaměřený na posilování sebevědomí klientů. Pracujeme s klienty ze znevýhodněných oblastí Velké Británie a tento přístup se nám v praxi velmi osvědčil. Koncept empowermentu je velmi komplexní a z velké části také teoretický. Váže se například k radikální teorii, a pokud se chcete dozvědět více, doporučujeme vám prostudovat si další literaturu.

Ze zkušeností z naší poradenské praxe bychom empowerment popsali jako proces pomoci lidem ze znevýhodněných prostředí a s nízkými příjmy i jejich podporu v tom, aby si uvědomili vlastní sílu a schopnost svou situaci změnit. Pomáháme jim získat dostatečné sebevědomí a důvěru sami v sebe, posilujeme je v tom, aby se chtěli podílet na dosažení svých profesních cílů.

Skrze interakci s klienty hrají kariéroví poradci v tomto procesu velice významnou roli. Základem našeho přístupu je rozvíjení vzájemné důvěry a respektu, vážíme si vědomostí a zkušeností našich klientů a snažíme se pochopit jejich úhel pohledu (který může být někdy velmi odlišný od toho našeho). Pracujeme způsobem, který aktivně podporuje klienty v tom, aby sami převzali kontrolu nad svými rozhodnutími o zaměstnání a kariéře. Chceme, aby se dokázali rozumně rozhodovat na základě relevantních informací.

Role kariérových poradců a povaha jejich interakce s klienty je pro nás důležitá. A víme, že ve způsobu práce s klienty a v podpoře jejich sebevědomí hrají velkou roli i naše vlastní hodnoty, přesvědčení, chování a postoje.



Praktické tipy, jak zapojit tento přístup do práce kariérových poradců s klienty:

- Přemýšlejte nad tím, kdo jako kariérový poradce vlastně jste. Jaké máte životní zkušenosti, z jakého pocházíte prostředí a jak to ovlivnilo vaše hodnoty, přesvědčení a předsudky. Ano, předsudky také! Všichni je máme. I to má dopad na to, jak budete s klienty jednat.
- Uvědomte si širší kontext a vliv prostředí, ve kterém se vaši klienti pohybují. Berte v potaz okolnosti, za kterých vaši klienti hledají zaměstnání, na základě čeho si vybírají zaměstnání a nakolik je jejich volba svobodná. Pro lepší představu uvádím jeden příklad z praxe. V severovýchodní Anglii nastal úpadek bývalých významných zaměstnavatelů v oblasti těžby uhlí, stavby lodí a dalších průmyslných odvětví. Způsobilo to dramatickou změnu v skladbě zaměstnanosti a vedlo to k chudobě a společenské nerovnosti v této části země. Nejistota zaměstnanosti je teď v mnoha komunitách severovýchodní Anglie častým jevem, což je pro kariérové poradce velkou výzvou.
- Pozorně naslouchejte svým klientům a važte si jejich úhlu pohledu. Uvědomte si, že lidé nevidí svět vždy stejným způsobem, a tak nepředpokládejte, že hned víte nebo úplně chápete to, jak svět vypadá očima vašich klientů.
- Važte si vědomostí a zkušeností, které vaši klienti mají. Ve vaší práci se znevýhodněnými lidmi se často setkáte s těmi, kteří si stěžují, jak je jejich kontakt s profesionály komplikovaný, posiluje u nich pocity bezvýznamnosti a podřadnosti. Vadí jim, že odborníci jednají jako experti, kteří mají nad klientem převahu a své vědomosti a názory prezentují jako jediné správné. Tento přístup podporuje pocity méněcennosti, nedůležitosti a vede k demotivaci.
- Snažte se o životě svých klientů dozvědět co nejvíce a pokuste se jim porozumět. Aktivně se zajímejte o jejich životní příběh a o to, z jakých podmínek pocházejí. Pomůže vám to nahlédnout do jejich zkušeností a znalostí a také pochopit, co jim skutečně stojí v cestě a s jakými problémy by potřebovali pomoci.
- Snažte se pochopit postavení klientů v širších sociálních, ekonomických a patriarchálních strukturách společnosti i potenciální příležitosti a překážky, které se k tomu vztahují. Kupříkladu kulturní hodnoty a tradiční přesvědčení ovlivní vnímání sebe sama i vnímání potenciálních pracovních příležitostí. Aniž si to někdy uvědomujeme, každý má nastavenou oblast možných povolání, která mu „přísluší“. Podporovat klienty v tom, aby si více uvědomovali tyto faktory i to, jak je mohou omezovat nebo jim komplikovat situaci, je velmi účinný způsob, jak postupně zvyšovat jejich sebevědomí. Zjistili jsme, že velmi dobře funguje, pokud pracujeme s malými skupinami lidí, kteří sdílí stejnou zkušenost, například ženy, mladí lidé,

lidé žijící ve specifické geografické lokaci. Snažíme se rozvíjet konverzaci na téma vzdělání, zaměstnání a podobně.

- Pečlivě budujte vztah a důvěru mezi vámi a klienty. Pamatujte, že to není jen pohled poradce na klienta, co ovlivňuje kvalitu interakce, ale i to, jak vnímá klient svého poradce nebo poradkyni.
- Přiznejte si, že někdy lidé nemají dostatek sebevědomí a možná své skutečné sny a ambice nevyjádří hned. Dle naší zkušenosti se lidé teprve po vytvoření vztahu a získání důvěry začínají cítit dostatečně sebevědomí na to, aby sdíleli své myšlenky, obavy a sny.
- Podpořte klienty v tom, aby snili a měli ambice. Například je požádejte, aby vám řekli, co by chtěli dělat, kdyby si mohli v ideálním světě vybrat cokoliv. Čeho by chtěli dosáhnout. Otevřete jim možnost, že svých snů mohou opravdu dosáhnout a dejte jasně najevo, že vy sami věříte tomu, že se jim to může podařit. Pamatuji si, že jako mladá matka jsem se zoufale chtěla vrátit do školy, ale netroufla jsem si to nikomu říct, protože jsem si myslela, že se mi budou smát. Nakonec jsem se setkala se skvělým poradcem, kterému jsem důvěrovala a cítila jsem se natolik přirozeně, abych se mu mohla svěřit a sdílet své ambice.
- A ještě jedna velice důležitá věc – podporujte své klienty v plánování realistických kroků k uskutečnění jejich cílů – například až společně vytyčíte povolání snů, podívejte se na kroky, které lze (s ohledem na situaci klienta) učinit k úspěšnému dosažení cíle.



K dalšímu čtení:

- Bentley, T. (2001) Learning beyond the classroom. Routledge, London.
 Friere, P. (1970) Pedagogy of the oppressed. Penguin Education, London.
 Gilchrist, A. (2009) The well-connected community. Policy Press, Bristol.
 Humphries, B. [ed] (1996) Critical Perspectives on Empowerment. Venture Press, London.
 Honey, P. & Mumford, A. (1992) Manual of Learning Styles. Peter Honey publications, Maidenhead.
 Kolb, D. (1984) Experiential Learning; experiences as the sources of learning and development. Prentice Hall, Englewood Cliffs.
 McGill, I. A. & Beatty, L. (2001) Action learning: a guide for professional, management and educational development. Kogan Page, London.
 Porko, J. Pentikainen, M. (2013) Community of the Future. Diak, Helsinki, 106 -115.
 Thomsen, R. (2014) Non-participation in guidance: An opportunity for development? International Journal for Educational and Vocational Guidance 14. Springer, Aarhus, 61–76.
 Thomsen, R. (2012) Career Guidance in Communities, Aarhus University Press, Aarhus.
 Watts, A. G. (1999) The economic and social benefits of career guidance. Educational and Vocational Guidance: Bulletin, Cambridge, 63, 12–1



II. Jiný úhel pohledu?

Cílem této publikace je i nabourávat stereotypy a rozšiřovat úhel pohledu. To proto, abyste si mohli sami vybrat, o která další témata chcete svoji práci obohatit. V následující kapitole vám nabízíme inspirativní postřehy Evy z EKS, Nicki a Jane z University of Derby.

MÁME SPOUSTU DOVEDNOSTÍ A TALENTŮ, JEN SE NA NĚ NEUMÍME DÍVAT TĚMI SPRÁVNÝMI BRÝLEMI

(Eva Kavková)

Taková je třeba Káťa, jedna z mých klientek. Je šikovná a schopná, ale vůbec si nevěří. Pochází z kazašského města Karaganda a do Čech se spolu s manželem přestěhovala před pěti lety. Vystudovala vysokou školu v Moskvě a doma v Kazachstánu pracovala šest let jako učitelka ruštiny. Po příchodu do Čech se jí postupně narodily dvě děti. Teď už děti chodí do školky a ona by se ráda do práce vrátila. Zatím se jí však nedaří žádnou sehnat. Zaměstnavatele odrazuje buď to, že je cizinka a v ČR dosud nepracovala, nebo ten fakt, že má malé děti a byla několik let na rodičovské dovolené. Anebo obojí. Káťa je nešťastná a neví, co si počít a jak vykročit ze začarovaného kruhu. A tak se dostala ke mně.

»Co s tím? Podobnou otázku si položili Švýcaři někdy v 90. letech. Většina švýcarských žen totiž podle společenských tradic nepracovala, byla doma, starala se o děti a domácnost. Ve chvíli, kdy vyvstala potřeba, aby začaly pracovat, objevil se velký problém. Jak se mohou ženy ucházet o práci, když zaměstnavatelé vyžadují formální vzdělání (diplomy či výuční listy) a „klasické“ pracovní zkušenosti? Jak vyhodnotit dovednosti a zkušenosti žen, které pochází z jiné sféry, než na jakou jsou zaměstnavatelé zvyklí? Jak je přeložit do řeči headhunterů a personalistů? Jako řešení se ukázaly jejich kompetence, které získaly nebo rozvinuly v rámci péče o domácnost, děti nebo při dobrovolných aktivitách, identifikovat, pojmenovat a klasifikovat. V jazyce personalistů. A tím jim dát formální váhu tak, aby mohly směle konkurovat mužům, kteří podobný „handicap“ vůbec neřeší.«

Jak to vypadá v praxi? Když jsem se Kátí na první schůzce ptala, jaké má kompetence, řekla, že žádné. A tak jsme začaly spolu její „neexistující“ kompetence takzvané „mapovat“. Jak to probíhalo? Velmi nenásilně jsme se bavily o tom, co jí baví, jaké má koníčky a co dělá. Dotazy byly nejen na pracovní sféru, ale i na domácnost a volný čas. Tak jsme si sestavily seznam činností, kterým se Káťa věnuje. Ty mně po té posloužily jako podklad pro další detektivní pátrání po kompetencích.

»U každé činnosti, kterou děláme, projevujeme nějakou dovednost. A často si to ani neuvědomujeme. Proto, když se s klientem či klientkou bavíme o aktivitách, které dělají, chci, aby mi některou z nich popsalí podrobněji. Jak přesně ta aktivita probíhá? Co všechno v rámci ní dělají? Jaké překážky musí překonávat, aby aktivita mohla proběhnout? A čeho si na aktivitě cení, co se jim třeba podařilo a mají z toho radost? Díky tomuto detailnějšímu popisu pro klienty často banální činnosti zjišťujeme, jaké všechny dovednosti v tu chvíli člověk projevil. Klient či klientka vypráví a já zapisuji a pojmenovávám kompetence, které tam objevím.«

Ale zpátky ke Kátě. Jak to probíhalo dál? Dále mne zajímalo, z čeho má opravdu velkou radost a co se jí podařilo. Káťa začala vyprávět o tom, jak před dvěma lety zorganizovala velkou narozeninovou oslavu pro svou dceru. Šlo o akci pro 50 hostů. Řada z nich přiletěla nebo přijela z ciziny a Káťa jim pomáhala vyřídit víza i ubytování. Na správné oslavě nemůže samozřejmě chybět ani dort a spousta dobrot. Dnešní děti ale mají spoustu alergií, na mléko, lepek nebo oříšky. Tohle všechno musela Káťa dopředu zjistit a domluvit s cateringovou firmou, aby se uprostřed oslavy některé dítě nezačalo třeba znenadání dusit. Aby se děti ani dospělí nenudili, zorganizovala pro ně několik soutěží, taneční vystoupení a také kouzelníka na závěr jako překvapení. Káťa tohle všechno pokládala za maličkost. Když svůj příběh postupně popisovala a přidávala další a další detaily, shodly jsme se nakonec na tom, že pořádání takovéto narozeninové oslavy si nijak nezadá s organizací středně velkého semináře. A vida, první kompetenci – „organizační schopnosti“ i s detailním popisem jsme měly nalezenou.

»Jsou ale takoví lidé, kteří nemají žádný seznam, nemají příliš mnoho koníčků, podle svých slov „nic nedělají“. Co s nimi? Pro takové situace mám velký dvoustránkový soupis všech možných činností, které člověk může vykonávat. S klienty ho pak procházím a oni podtrhují ty činnosti, které dělají nebo dělali. Je to pomocná



ruka a inspirace pro ty, kteří mají hodně nízké sebevědomí, příliš si sami sebe neváží anebo nemají fantazii. Ve chvíli, kdy máme první činnost podtrženou, máme už startovní bod, od kterého se můžeme odrazit dále.«

Vraťme se však ještě jednou a naposledy ke Kátě. Skončily jsme u toho, kdy Káťa popsala velmi úspěšnou oslavu, kterou uspořádala. Shodly jsme se spolu na tom, že to je důkaz jejích organizačních schopností. Co dál? Teď jsme potřebovaly její vyprávění převést do formálního jazyka personalistů, aby si je mohla uvést třeba do životopisu nebo motivačního dopisu. Procházely jsme tedy její vyprávění, hledaly klíčové aktivity a „převlékaly je do HR hávu“. Na konci jsme pod kompetenci organizační schopnosti měly tyto položky: organizace aktivit pro 50 osob, logistika včetně vyřizování ubytování a víz, zajišťování občerstvení včetně dietních a alergických výjimek, příprava zábavného programu pro různé věkové skupiny, organizace tlumočnických a překladatelských služeb. Takový seznam už v životopisu rozhodně nevypadá špatně!

»Neformální kompetence se někdy překlápějí do formálního jazyka obtížně. Co mně osobně při této práci pomáhá, je Databáze kompetencí vytvořená v rámci Národní soustavy povolání (www.nsp.cz). To je něco, co bylo vyvinuté českým Ministerstvem práce a sociálních věcí a je to takový velmi podrobný seznam kompetencí, který slouží jako vodítko těm, co hledají práci a chtějí vědět, jaké jsou požadavky na různých pracovních pozicích a co ty požadavky obnášejí. Jednotlivé kompetence, a to jak měkké, tak i odborné, jsou tu detailně rozepsány a klasifikovány (škála 0-5). Tak například u plánování a organizování práce je uvedeno, že na střední úrovni (3) je člověk schopen krátkodobého i dlouhodobého plánování práce, dokáže rozlišit důležité a naléhavé, dokáže organizovat nejen svou práci, ale i práci druhých atd. Je to tedy velmi dobrá pomůcka jak pro poradce, tak i pro člověka, který si chce sestavit životopis a nechce opakovat tisíckrát omílané fráze a klišé výrazy.«

Co následuje v našem příběhu dále? Káťa má seznam svých kompetencí a má jejich konkrétní popis. To jí ale práci samozřejmě nepřinese. Co následuje za kroky? Nejdřív si Káťa musí ujasnit, jaká práce či aktivita ji baví a naplňuje. Pak musí srovnat své představy a přání se skutečnými možnostmi a realitou trhu práce (co chci dělat, co umím, jak to doložím a kde to můžu opravdu uplatnit?). Pak si vybere zaměstnání, která jsou pro ni reálná. Pokud jsou její aspirace vyšší, a zatím jí třeba chybí potřebná praxe, vytvoří si akční plán, jak svého vysněného místa dosáhnout. Naplňuje si postupné kroky, které ji k tomu dovedou. Může třeba začít pracovat jako dobrovolnice či stážistka, a tím získat praxi. Může také dělat méně kvalifikovanou práci, ale v oboru, kde se chce uplatnit nebo který je příbuzný. A postupně kariérně růst, až naplní svůj sen. Ale to už je jiný příběh.

ŠTĚSTÍ V PRÁCI?

😊 Napiš radu rodičům, která jim pomůže být v práci spokojenější:

- ...Mami, zbytečně se nestresuj kvůli pacientům a užívej si volných chvil.
- ...Čau, udělej si častěji volno. Způsob: řekni šéfovi, ať sklapne.
- ...Maminka je úředník. Je spokojená a veselá a baví ji to.
- ...Táta je polygraf – dodává tiskové desky, ze kterých se dělají plakáty.
A ve své práci je šťastný!
- ...Já o práci rodičů nemám páru. Mamka nepracuje a tatka je ředitel a o své práci se nezmiňuje.
- ...Jsi skvělá mami v práci moderátora. Jde ti to a i ti to sluší.
Pokračuj tak, jako doteď.
- ...Přeji ti hodně dětí, kteří se rádi budou učit anglicky.
- ...Mami, zkus všechny nejprve vyslechnout, a i když s nimi nesouhlasíš, zkus se na to podívat z jejich perspektivy a pak až podávej argumenty nebo vysvětluj.
- ...Mamce bych přála méně vybíravých lidí. Taťkovi bych přála méně neznalých lidí v realitách.
- ...Moji rodiče jsou v práci spokojení, šťastní, veselí.
- ...Můj táta pracuje jako storyboard u filmu a nevím, co bych mu doporučil, protože ho to baví.
- ...Přeji ti, ať po práci nejsi tak unavená. Nemusíš tam tak makat, abys něco vydělala. My se bez svačiny obejdeme.
- ...Mami, přeji ti, ať se ti daří v práci, natočíš skvělou reportáž, a ještě ti přeji, ať se tam cítíš spokojená!!!

**Mám štěstí.
Moje práce mě baví!**
(Nicki Moore)

Moje práce mě opravdu baví. Někdy je to trošku náročné a stresující, ale nikdy jsem nelitovala, že jsem se vydala právě touto cestou. Nedá se říci, že bych svou kariéru měla nějak detailně naplánovanou, to ne. Často jsem narazila na neočekávané problémy a musela se vypořádat se změnou, ale naštěstí jsem vždy pracovala s příjemnými lidmi, kteří mě pozitivně motivovali. Na druhou stranu jsem se také setkala s mnoha dospělými, kteří, když slyšeli, že pracuji jako karié-

rová poradkyně, si mi stěžovali, že vlastně vůbec neví, co by chtěli v životě dělat. Většinou chtěli, abych jim našla nějaké zaměstnání, které by je bavilo, protože to, co dělají teď, je vůbec nenaplňuje. Vždy si říkám, že je to smutné. Čas strávený v práci není zanedbatelný. Proto se vyplatí najít si zaměstnání, které nás bude bavit. Nemá smysl marnit život tam, kde nejsme spokojeni.

Často si uvědomuji, jaké máme v dnešní době štěstí, že si můžeme vybírat z tolika možností. Ale každý takovou šanci nemá. Naše rozhodování o budoucí kariéře nezáleží jen na našich předpokladech a osobnostním nastavení, často je ovlivněno očekáváním naší rodiny nebo okolí. Někdo výběr profese pečlivě promýšlí, někdo se naopak rozhoduje více spontánně. Faktem je, že svou volbou povolání výrazně ovlivňujeme celý svůj život, a proto nechápu, proč zůstává tolik lidí v práci, která je nebaví.

Když mi bylo dvanáct, vzali mě rodiče na výlet do jednoho z největších britských kostelů, do katedrály v Yorku. V té době kostel zrovna procházel velkou rekonstrukcí – pro dvanáctiletou holku nic zajímavého. Zatímco mi rodiče obdivovali odhalené základy katedrály, já jsem v obchodu se suvenýry přemítala, za co utratím své kapesné. Neodešla jsem však s klíčenkou ani pytlíkem bonbonů. Co mě zaujalo, byl malý plakát se slovy básně vyvedené středověkým stylem písma.

Max Ehrmann napsal svou slavnou báseň 'Desiderata' (v překladu z latiny Co je žádoucí) v roce 1927. Proces výběru povolání byl v té době ještě v plenkách. Bylo to jen devatenáct let poté, co otec kariérového poradenství Frank Parsons přišel se svou přelomovou prací 'Choosing a Vocation'. Ehrmann se ve své práci zabývá tehdejšími společenskými problémy a v básni Desiderata představuje svůj názor na to, co v životě přináší štěstí. Jeden konkrétní úryvek se přímo vztahuje ke kariérovému poradenství:

„Užívej si své úspěchy a stejně tak i své plány. Zajímej se o svou kariéru, jakkoliv se ti zdá skromná, je to totiž pravý klíč ke štěstí.“

Jako mladou dívku mě to tenkrát opravdu zaujalo a poprvé mě napadlo přemýšlet o své budoucí práci. Zaujalo mě, jak moc je náš profesní život propojen s osobním štěstím. Pro kariérové poradce tu vystává několik otázek.

Tak především, co je vlastně štěstí? Je těžké najít správnou definici. Mně se líbí vysvětlení, které popisuje štěstí jako stav duševní spokojenosti. Organizace spojených národů dokonce určila na dvacátého března Mezinárodní den

štěstí. To proto, že štěstí je jedním ze zásadních cílů, ke kterému směřují snad všichni lidé.

V různých oborech se na štěstí pohlíží z různých úhlů. Pro někoho je štěstí spojeno se zdravým životním stylem. Zdravější populace má menší nároky na zdravotní a sociální služby. Objevil se i názor, že pokud by se všechny obory soustředily na štěstí jakožto na cíl svého počínání, vedlo by to ke kvalitnějšímu životu celé společnosti. Myslím si, že to jsou všechno velmi pádné důvody pro to, aby se kariéroví poradci štěstím zabývali.

A jak se tedy k otázce kariéry staví Ehrmann? Ve své práci zmiňuje několik důležitých věcí. Upozorňuje například na vztah mezi úsilím a úspěchem. Jeho dynamické pojetí kariérového rozvoje podmiňuje plánováním a následným hodnocením (reflexí). Podle Ehrmanna bychom si měli své úspěchy užívat stejně tak jako jejich plánování. A plánování našeho profesního rozvoje by pro nás mělo být především vzrušující. Nedávno jsem si povídala s mladou dívkou, která pocity z vlastní budoucnosti popsala následovně:

„Když myslím na budoucnost, je to znepokojivý pocit. Tak trochu děsivý, ale zároveň hodně vzrušující. Je to, jako když v zábavném parku čekáte ve frontě na velkou horskou dráhu.“

Přesně to vyjadřuje radost z očekávání budoucnosti. My poradci bychom měli tuto radost v mladých lidech vzbuzovat a snažit se, aby si ji udrželi po celý život. To mě přivádí zpět k té dvanáctileté dívce, která před lety v katedrále v Yorku začala na prahu své dospělosti uvažovat o budoucí kariéře. Radost poznávat nové věci mám dodnes. A zároveň si uvědomuji, jakou roli u mě hrají osobní hodnoty. Mnohem více mě totiž těší pocit, že dělám něco užitečného, než uspokojivý stav mého konta. Není tohle recept na štěstí?

Ehrmann také podotýká, že bychom se o svůj profesní rozvoj měli zajímat průběžně, nejen, když se chystáme na pracovní pohovor či žádáme o povýšení. To však vyžaduje jistou schopnost sebereflexe i práci se zpětnou vazbou. Osobně jsem měla velké štěstí na kamarády i kolegy, se kterými jsem zatím pracovala. Také díky nim jsem se naučila zamýšlet nad svým osobním životem i profesními pokroky.

Ehrmann nám připomíná, že všechny profese jsou dobré, nejen ty nejprestižnější. Pro některé mladé lidi může být obtížné jít za svým štěstím, obzvláště když musí čelit vysokým očekáváním svého okolí a někdy jsou konfrontováni

i s rodinnými nebo kulturními normami. Kariérový poradce zde hraje důležitou roli. Měl by mladým lidem zvyšovat sebevědomí, aby se mohli rozhodovat sami na základě svých vlastních potřeb a přání. A to i v případě, že mají velmi skromné profesní cíle.

Čím déle se věnuji kariérovému poradenství, tím více se ujišťuji o tom, že podpora klientů v hledání toho, co je v zaměstnání dělá šťastnými, je jednou z nej důležitějších věcí pro úspěšný profesní rozvoj. A nesmíme při tom zapomínat na osobní hodnoty. Samozřejmě že je důležité zvažovat i míru ohodnocení naší práce. Nechci tvrdit, že naši klienti nemají přemýšlet o profesním růstu a finančním zisku. Myslím si však, že pokud dopustíme, aby ztratili schopnost těšit se na budoucnost, děláme jim tím špatnou službu. Koneckonců mít sice spoustu peněz, ale být v práci trvale nešťastný není dobrý způsob, jak trávit svůj život.

JAK SE LIDÉ ROZHODUJÍ

😊 HOLUB A LIŠKA

Byl jednou jeden holub, který byl hodně bohatý, ale taky hodně líný. Byl tak moc líný, že nechtěl doma vůbec nic dělat a tak měl doma veliký nepořádek. A protože byl tak moc bohatý, rozhodl se, že si zaplatí služku na úklid.

Jenomže holub nebyl jenom bohatý a líný, ale i hloupý.

A tak si najal na úklid lišku. Když liška přišla, tak jí dalo hodně práce, než to všechno uklidila. A proto chtěla, aby tam byl pořádek navždy. Řekla si, že bude lepší sníst holuba, než aby po něm musela uklízet každý den jeho další nepořádek. A tak holuba snědla.

Ponaučení:

Lepší bordel v domě, než aby bylo po mně!



Mindfulness – Spěchej pomalu?

(Jane Artess)

Želva: Hlavně v klidu, nic neuspěchat. Nesmíš se unáhlit a pak něčeho zbytečně litovat. Všechno dobře promyslet.

Zaječice: Želvo, když budeš pořád jen přemýšlet, utečou ti ty nejlepší nabídky. A já konečně našla povolání snů. Životopis musím poslat do dneška.

Želva: Další povolání snů, Zaječice? To poslední ti moc dlouho nevydrželo, pokud si dobře vzpomínám.

Zaječice: Jo ty myslíš tohle, no... nejdřív jsem si myslela, že by to mohlo být to pravé, ale vstávat do práce takhle brzy ráno a potom ta dlouhá cesta. A ta moje vedoucí! To si nedovedeš představit. Myslela si, že budu dělat, kdo ví, co. Navíc mě ani moc nebavilo pracovat většinu dne sama. Dřív jsem si neuvědomovala, jak moc potřebuju mít v práci okolo sebe jiné lidi. Takže mě vlastně ani moc nemrzelo, když mě požádali, abych odešla.

Želva: A to jsi nevěděla předem? Podle čeho sis tu práci vlastně vybrala?

Zaječice: Neměla jsem na to moc času. Přečetla jsem si inzerát, řekla si, že plat vypadá zajímavě, a tak jsem se přihlásila. Než jsem se nadála, tak jsem tam byla zaměstnaná.

Želva: Takže sis nezjistila vůbec nic. Ty jsi někdy tak zbrklá.

Zaječice: Jak říkám, nebyl čas. A navíc, dá se vůbec věřit tomu, co píší v inzerátech? Určitě jsou to jenom figle, aby tě nalákali. Jo a když už mluvím o tom čase, musím letět. Jdu s Kuřetem na kafe a pak ještě zařídit ten životopis. Uvidíme se později.

Želva: Tak ahoj.

»Dělám si o Zaječici starost. Stále někde pobíhá a vypadá, že se ani nezastaví, aby se zamyslela. Nevím, kde bere tu energii. Je úplně jiná než já. Já jsem teď začala chodit na jógu a učím se, jak zaměřit svou pozornost na to, co se děje právě teď, říká se tomu mindfulness.«

Zaječice: Ahoj, to jsem ráda, že jsi ještě tady. Kuře na to kafe nepřišlo. Že bych si spletla den? Ale neuvěříš mi, na koho jsem narazila.

Želva: Na koho?

Zaječice: Na samotného ředitele z Freddo PLC. Vzpomínáš si, byla jsem tam na pohovoru před pár měsíci. Řekl mi, že se mi chtěl ozvat, protože se jim uvolnilo další místo, a přímo v kavárně mi nabídl práci! Můžu prý začít hned v pondělí. No, takže s tím životopisem se už nemusím vůbec obtěžovat.

Želva: A jsi si jistá? Před chvilkou jsi mluvila jinak.

Zaječice: Určitě to bude super! Práce vypadá zajímavě, zvládnou vyzvedávat děti ze školy a ani nebudu muset tak brzy vstávat. Musím jít. Brzy ti zavolám. Ahoj.

»Tak to vidíte. I výběr povolání je často jen shodou okolností. Jeden rozhovor může vést k příležitosti, která vám změní život. Kdyby Zaječice nešla na to kafe s Kuřetem, možná by teď psala životopis pro úplně jiné zaměstnání.

A tentokrát se rozhodla mnohem praktičtěji. Dokonce přemýšlí nad tím, jak novou práci skloubit s vyzvedáváním dětí ze školy, a o práci samotné má tentokrát také větší představu. Doufám, že jí to vyjde.

Jedna věc, kterou na Zaječici opravdu obdivuji, je její odvaha zkoušet nové věci. Dokáže chytit příležitost za pačesy. Možná bych také mohla zkusit být trochu více flexibilní. Zrovna přemýšlím, že se vrátím znovu do školy. Zvažuju, k jakému povolání by mě mohla škola směřovat, jak ji budu platit, jak to časově zvládnou a tak dále. Taková velká rozhodnutí se musí dělat pečlivě. Celé týdny si pročítám brožurky různých univerzit. A teď si říkám, že se přihlásím na Riverside. Ten jejich kampus je prostě úžasný. Není to dost pádný důvod? No, možná už začínám být jako ta Zaječice.«

Želva: Tak mě ještě napadá, nechcete se dozvědět víc o „mindfulness“? Podívejte se na stránky BeMindful.co.uk. Píší tam třeba tohle:

„Dbalost (mindfulness) je stav mysli, kterého dosáhnete tak, že se soustředíte na prožitek právě probíhajícího momentu, zatímco si v klidu připouštíte a přijímáte pocity, myšlenky a tělesné vjemy. Tím, že jste takto přítomni – nenutíte se do ničeho, ani se před ničím neschovávejte, si vytváříte prostor pro zcela nové reakce v různých situacích a pro moudrá rozhodnutí.“

Připadá mi to zajímavé. Podle mě by rozhodování o budoucí kariéře mělo být důkladné. Myslím, že je důležité zjistit si co nejvíce informací o svém zaměstnavateli, zvážit své dovednosti, utřídit si své hodnoty. Jednoduše se snažit najít shodu mezi tím, co očekáváme a co hledá zaměstnavatel. Alespoň mně to takhle dává smysl.

A co myslíte vy, rozhodovala by se Zaječice lépe, kdyby více přemýšlela nad tím, co od svého zaměstnání očekává nebo co může zaměstnavateli nabídnout? Co byste jí doporučili?



B/III. Profesionalizace mojí praxe

Jsmo moc rádi, že čtete tuto publikaci. Znamená to totiž, že vám záleží na vaší práci a že se chcete dále vzdělávat. Co je profesionalita a jak se mohou navzájem obohacovat experti napříč sektory – o tom vám bude vyprávět Randi a Miriam, naše kolegyně z Dánské VIA University.

KOMPETENCE KARIÉROVÉHO PORADCE – KVĚTINA A JEJÍ LÍSTKY (Miriam Dimsits, Randi Boelskifte Skovhus)

Helena: Ahoj Randi, ahoj Miriam. Víím, že pracujete na VIA University College v Dánsku. Mohly byste mi o své práci povědět více?

Randi: Jistě. Obě vzděláváme budoucí kariérové poradce a současně se zabýváme výzkumy a vědeckými projekty na poli kariérového poradenství.

Miriam: A Randi zrovna dokončuje doktorát. Rozvoj kompetencí kariérových poradců je pro nás zásadní téma.

Helena: Když jsme se potkaly naposled, mluvily jste o tom, jak moc vás zaujal model NICE Flower. Nikdy předtím jsem o tom neslyšela. O co jde a čím vás to tak zaujalo?

Randi: Máš pravdu, model NICE Flower nám připadá skvělý v tom, jak popisuje práci kariérových poradců v celé šíři.

Miriam: Podle naší zkušenosti si totiž kariéroví poradci často myslí, že hlavní náplní jejich práce jsou poradenské rozhovory s klienty.



Helena: Přesně tak! Často se setkávám s poradci, kteří chtějí profesně růst, a proto rozvíjejí techniky, které využívají na individuálních konzultacích. A vy chcete říci, že to nestačí? Proč ne?

Miriam: Poradenské rozhovory jsou klíčové, o tom není pochyb. Ale do poradenství patří i řada dalších důležitých oblastí. Model NICE Flower o tom poskytuje ucelený obraz. A zároveň může sloužit pro diskusi s kolegy, kolegyněmi či nadřízenými. O tom, které „další věci“ jsou ještě důležitou součástí naší práce.

Helena: Ten model se mi moc líbí, ale vypadá to na spoustu práce. Přesvědčíte mě, že to stojí za to?

Miriam: Samozřejmě se ti může zdát, že je s tím dost práce. Ale jak sami tvůrci NICE Flower upozorňují, lidé dnes čelí nemalým výzvám. Stále častěji se musí adaptovat na změnu a rozhodovat o své kariéře či vzdělávání. Jsou to rozhodnutí, která významně ovlivňují jejich budoucnost. Faktorů, které je při tom potřeba vzít v úvahu, není málo a pouhé poskytnutí informací již pro úspěch na trhu práce v 21. století nestačí. Aby se v tom lidé dokázali zorientovat, potřebují opravdu dobré kariérové poradce. Takové, kteří jsou schopni uvažovat v souvislostech, rozvíjet kariérní kompetence svých klientů, podporovat jejich kariérní růst i zohledňovat jedinečnost každé osobnosti. Poradci by měli být schopni



rozšiřovat obzory svých klientů, přinášet jiné úhly pohledu. A svou vlastní práci průběžně reflektovat.

Helena: Odkud vlastně tato myšlenka pochází? Kdo stojí za vznikem tohoto konceptu?

Randi: V různých zemích jsou různé systémy kariérového poradenství. Mnoho poradců ale neví, že existuje i řada mezinárodních sítí, které podporují výměnu zkušeností, výstupů z výzkumů a napomáhají rozvoji našeho oboru. Jednou z nich je Evropská síť pro inovaci v kariérovém poradenství (The Network for Innovation in Career Guidance and Counseling in Europe), zkráceně NICE a ti vyvinuli model NICE Flower (květina). Cílem je nastavit mezinárodní standard pro kvalifikaci kariérových poradců.

Randi: Podívej se na obrázek na následující stránce. Pět základních kompetencí znázorňuje jako pět lístků květiny. V centru je profesionalita, která vlastně všechny lístky spojuje dohromady.

Miriam: Do každého lístku si můžeš zapsat, jaké kompetence v dané oblasti máš. A nakolik je při plnění profesních úkolů využíváš. Můžeš si tak udělat přehled, ve které oblasti jsi za „hvězdu“ a ve které ještě máš co učit.

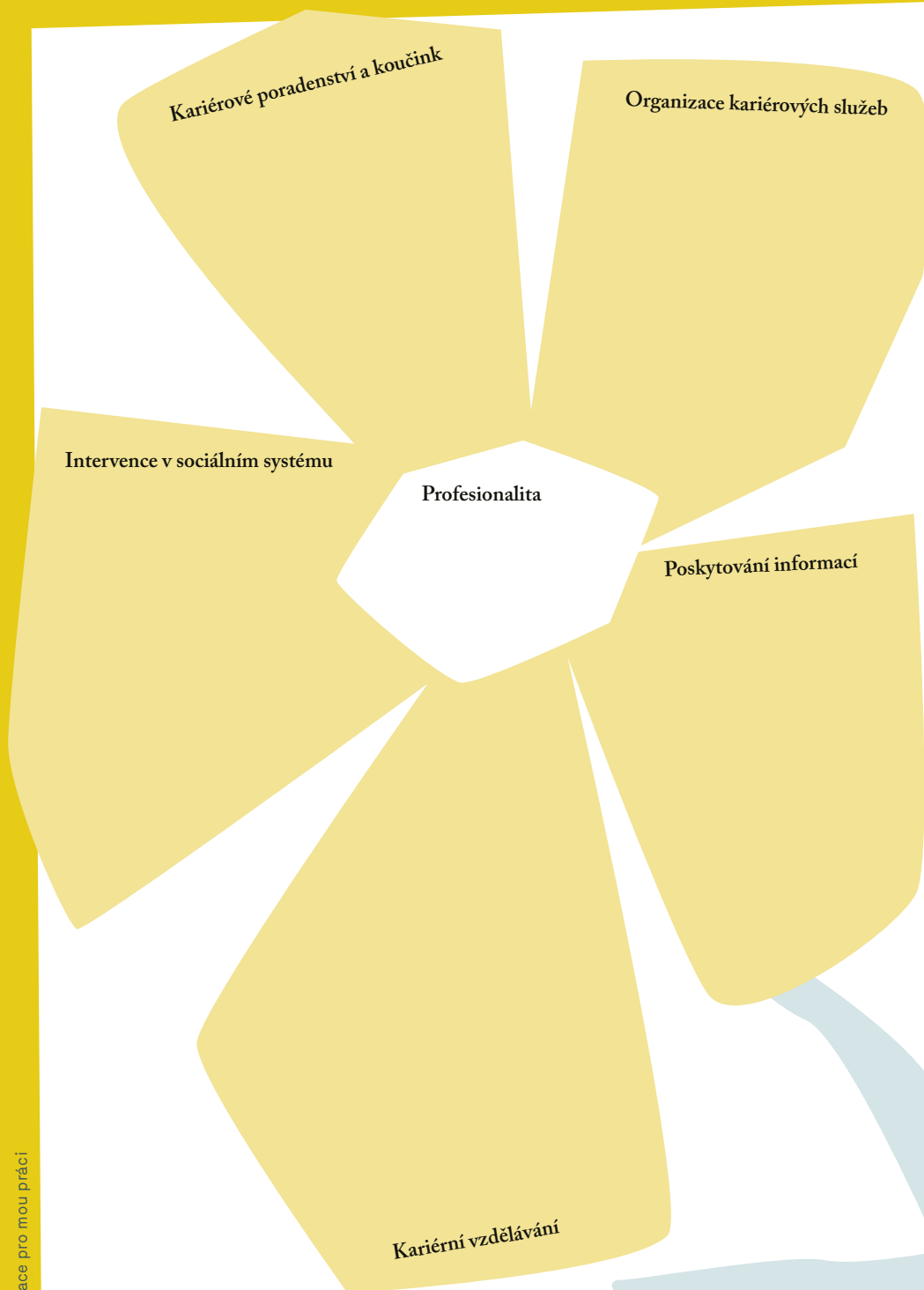
Randi: Možná se ptáš, zda všichni kariéroví poradci musí obsáhnout všechny aktivity. To je dobrá otázka a NICE model ti na ní nemusí nutně odpovědět. Tento koncept ti především dává příležitost k zamyšlení a diskusi třeba s kolegy nebo nadřízenými. Například se můžete rozhodnout, že organizací kariérových služeb se bude zabývat jen jedna osoba z vašeho týmu, tím pádem se na tento lístek zaměří jen tento pracovník. A tak i ty se můžeš rozhodnout, že část své práce raději přenecháš kolegům.

Helena: Skrývá tento model také nějaké problémy či nevýhody?

Randi: Model byl vytvořen v evropském kontextu, a tak je výsledkem kompromisů mezi jednotlivými partnery. Například v oblasti názvosloví jednotlivých lístků nebo v tom, co standardy kompetencí v jednotlivých zemích obnáší.

Helena: A jak to funguje?

Randi: Pojdme se podívat na květinu na následující straně.



Jako kariérový poradce nebo poradkyně mohu dělat následující:

Kariérové poradenství a koučink

- Identifikace důvodu, proč klient vyhledal podporu (ve spolupráci s klientem, s empatií a respektem)
- Návrh zakázky, stanovení cílů a postupů, které zohledňují potřeby klientů
- Identifikace vnitřních i vnějších zdrojů (co klienta podpoří ve zvládání náročných situací)
- Posouzení celkové životní situace
- Podpora klienta při hledání vhodných způsobů řešení problémů, rozhodování a plánování

Kariérní vzdělávání

- Evaluace kariérních kompetencí klienta (career management skills) a plánování jejich dalšího rozvoje
- Nastavení dalšího rozvoje kariérních kompetencí

Poskytování informací

- Posouzení klientových informačních potřeb
- Volba vhodných metod a nástrojů pro sebehodnocení, identifikace vhodných informačních zdrojů
- Doporučení informačních zdrojů, které zohledňují individuální potřeby klienta

Organizace kariérových služeb

- Nastavení vhodných komunikačních kanálů a jazyka pro komunikaci s konkrétní cílovou skupinou
- Poskytování poradenských služeb s ohledem na potřeby cílové skupiny a spolupráce s dalšími organizacemi
- Navázání dobrých profesních vztahů s klienty a dalšími organizacemi
- Mít přehled o dalších (návazných) službách

Intervence v sociálním systému

- Identifikace společných zájmů všech zainteresovaných stran se snahou podpořit cílovou skupinu; spolupráce a síťování napříč sektory
- Obhajování potřeb cílové skupiny (lobbování) a návrh strategie pro spolupráci s dalšími zainteresovanými skupinami v zájmu kariérního rozvoje klienta
- Návrh doporučení, jak se vypořádat s konflikty, které ovlivňují kariérní uplatnění klienta, zohlednění zájmů všech zúčastněných stran

Všeobecné profesionální kompetence – střed květiny

- Reflexe vztahu s klientem
- Rozvoj strategií k pochopení vlastních postojů a hodnot, partnerství a respektu v práci s klientem

(Schiersmann et al., 2016, str. 56–57)

Více informací se dozvíte v této knize:

Schiersmann, C., Einarsdóttir, S., Katsarov, J., Lerkkanen, J., Mulvey, R., Pouyaud, J., ... Weber, P. (2016) European Competence Standards for the Academic Training of Career Practitioners.

RESEARCH CIRCLES – MEZIOBOROVÁ SPOLUPRÁCE

(Randi Boelskifte Skovhus, Miriam Dimsits)

U nás v Dánsku, kdykoli se v praxi kariérového poradenství objevila nová potřeba nebo výzva, bývalo zvykem poskytnout poradcům teoretické materiály a nechat na nich, ať poznatky sami aplikují do své práce.

Až v roce 2014, kdy Dánské ministerstvo školství přistoupilo na změnu systému kariérového poradenství na školách, rozhodlo se spolu s Centrem pro rozvoj kariérového poradenství pro mladé jít na to jinak. Najít vhodné řešení pomocí metody takzvaných výzkumných kruhů (research circles).

Co jsou výzkumné kruhy?

Jádrem metody je propojení odborníků z praxe a výzkumných pracovníků z univerzit. Historie „kruhů“ se datuje zpět až do sedmdesátých let dvacátého století do švédského univerzitního prostředí a její kořeny spočívají v studijních kruzích a v akčním výzkumu. Praktici a výzkumní pracovníci spolupracují na partnerské bázi s cílem vytvořit nové přístupy k náročným úkolům, se kterými se ve své praxi setkávají. Práce ve výzkumných kruzích je založena na dialogu, komunikaci a ochotě využít všechny kompetence, kterými účastníci skupiny disponují.

My dvě jsme se, jako zaměstnankyně univerzity, účastnily projektů, ve kterých

- experti, zabývající se přechodem mladých lidí z povinného vzdělávání do učebních oborů, vyvíjeli a zaváděli metody dobré praxe,
- bylo cílem vyřešit, jak si mají mladí lidé správně vybírat studijní program a současně vyvinout nové metody skupinového kariérového poradenství.

Jak spolupráce probíhá?

Výzkumné kruhy mají vždy jedno téma, třeba rozvoj skupinového poradenství. K vyřešení úkolu je potřeba několika setkání. Např. v projektu, na kterém jsme se podílely my, se skupiny setkávaly čtyřikrát po dobu šesti měsíců. Schůzka trvá tři až pět hodin, záleží na cíli projektu a jeho zdrojích.

Kariéroví poradci a učitelé spolu s vědci pracovali v malých skupinkách, vytvářeli metodiku a aktivity a testovali je v praxi. Pravidelně se setkávali s dalšími skupinami zaměřujícími se na podobná témata. Jednotliví členové sdíleli své vlastní projekty, nechali se inspirovat projekty ostatních a také budovali spolu práci, ve které pokračovali i po skončení projektu.

Setkání vede výzkumná pracovnice, která rozhoduje o aktivitách v kruhu, organizuje schůzky, zapojuje ostatní účastníky a facilituje celý proces.

Jaké jsou fáze práce ve výzkumném kruhu?

1. Definování problému. Tato fáze se zaměřuje na to, jak formulovat úkol nebo otázku, na kterou se chtějí účastníci zaměřit. Např. u již zmíněného projektu na rozvoj skupinového poradenství jsme se zaměřili na to, jak definovat pojem skupinové poradenství a jaká kritéria musí být splněna.

2. Zkoumání toho, co už známe. Jde o to dát dohromady všechny znalosti, které členové skupiny již mají, a plně využít všech dostupných zdrojů. Nám se osvědčilo, když vedoucí skupiny představí relevantní teoretická východiska, která se mohou stát společným rámcem. Je důležité, aby praktické zkušenosti ostatních expertů měly stejnou váhu jako teoretická východiska. Díky tomu celá skupina sdílí společný základ znalostí. Navíc se zjistí, jaké další informační zdroje je potřeba ještě získat.

V průběhu druhé a na začátku třetí fáze také účastníci definují zadání společného úkolu (čeho se snažíme dosáhnout?).

V období mezi setkáními pracují malé skupinky na svých rozvojových projektech a zároveň se chystají na další schůzku výzkumného kruhu. Například se připravují na to, jakým způsobem budou prezentovat svou dosavadní práci a k čemu potřebují zpětnou vazbu od ostatních účastníků. Období mezi setkáními jsou tak stejně důležitá jako setkání samotná.

3. Rozhodování, tvorba a analýza. Účastníci pracují na svých úkolech. Rozhodují o jednotlivých krocích své práce. Například výzkumní pracovníci se mohou rozhodnout, že nasbírají různé empirické vzorky ze své praxe, které pak přinesou zpět do výzkumného kruhu ke společné diskuzi. Poradci z oboru mohou zase zkoušet nové přístupy v praxi, svou činnost evaluují a sbírají data. Výsledky pak prezentují ve skupině, kde o nich s kolegy diskutují a sbírají další podněty. Tento proces může být opět základem pro další testování v praxi a tak dále. To znamená, že práce v kruzích probíhá i mezi setkáními.

Doporučujeme dát pozor na to, aby vedoucí při plánování setkání nezapomněla na dostatečný prostor pro sdílení nápadů všech účastníků. Je to důležité i pro získání zpětné vazby a inspirace pro další práci na projektu.

4. Shrnutí a sdílení výsledků. Účastníci vyvodí závěry ze své práce a shrnou nové poznatky. Navrhují způsoby využití v dalším rozvoji své praxe. Definují, jaká obecná profesní doporučení mohou být na základě práce vyvozena a komu a jak by měly být výsledky předány.

Co doporučujeme?

- Nebojte se s touto metodou experimentovat a upravovat ji dle vašeho kontextu.
- Spolupracujte v malých skupinách, abyste si navzájem pomohli, diskutovali a rozvíjeli proces ve výzkumném kruhu.
- Fáze procesu se mohou libovolně překrývat.
- Pamatujte, že každý kruh se vyvíjí jinak a má svůj vlastní život.
- Vedoucí výzkumného kruhu si musí být vědoma, že její role není expertní, ale facilitační. Musí dbát na to, aby v procesu využila všechny kompetence a znalosti, kterými účastníci disponují. Pro účastníky je důležité uvědomit si, že nejsou součástí běžného vzdělávacího kurzu nebo tréninku.

Jako vedoucí jsme v našich výzkumných kruzích zažily velmi přátelskou atmosféru mezi účastníky a pozitivní zpětnou vazbu. A sami účastníci nám řekli, že pro ně byla účast ve výzkumném kruhu přínosná nejen z profesního, ale i osobního hlediska; ocenili například příležitost podívat se na téma z jiné perspektivy i získání nových profesních vztahů.

Na závěr přinášíme některé reakce účastníků, třeba pro vás budou inspirací.

- ...Výzkumné kruhy mi pomohly reflektovat moji vlastní praxi – kdy se mi daří, ale i kdy nejsem úplně úspěšný.*
...Podporují kritické myšlení.
...Projekty kolegů jsou velkou inspirací.
...Výzkumné kruhy mi pomohly zaměřit se na podstatu problému a porozumět tomu, jak by se dal řešit.
...Naučila jsem se pracovat méně nahodile.
...Výzkumné kruhy přispěly k mému profesnímu rozvoji.

Naše zkušenost je taková, že výzkumné kruhy jsou velmi užitečný nástroj k rozvoji naší praxe – jak pro účastníky z praxe, tak pro nás, vedoucí skupiny. Nevnímáme je jako neměnnou metodu, ale metodu, která se musí přizpůsobit specifickému kontextu a podpořit konkrétní projekt podle toho, na co je zaměřen.

K dalšímu čtení:

Härnsten, G. (1994) The Research Circle: Building Knowledge on Equal Terms. LO, Stockholm.
 Persson, S. (2008) Research circles: A guide. Centre for diversity in education, Malmö.
http://malmo.se/download/18.72a9d0fc1492d5b743f75935/1414504552463/research_circles_a_guide.pdf
 Příklad produktu projektu výzkumných kruhů na téma prevence předčasného ukončení školní docházky: Preventing Dropout&VOFF: https://www.youtube.com/watch?v=KJyTwPR_hbU



B/IV. Svět práce na prahu 21. století

Jsme lidé naší doby. I zdánlivě bezvýznamná událost na druhém konci naší planety může mít velký dopad na trh práce. O která témata by se poradci měli zajímat? Je jich celá řada. Naši kolegové Tristram a Jane z Univerity of Derby, Randi z VIA University pro vás vybrali ta, která nejvíce oslovila je osobně.

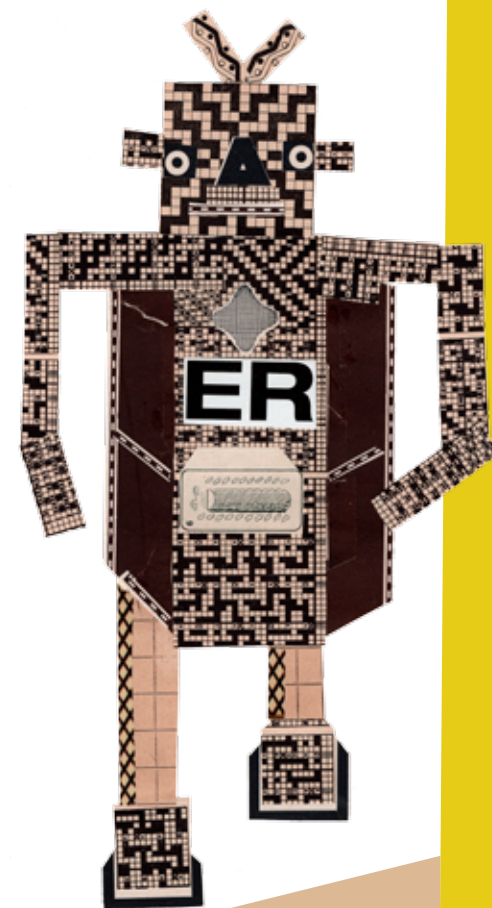
Práce. Lidé. Roboti.

😊 Na co byste využili pomoc robotů a co si raději dělali sami?

Roboti by se hodili při uklízení a psaní domácích úkolů. Při masážích a chopeních pro jídlo. Robota bych radši použil k pokusům. Na domácí práce. Automatický vysavač. Na pomoc s úkoly a vařením. Měl by Jetpack a lítal by se mnou do školy. Na sbírání odpadků a rozkládání na mikrostruktury.

😊 Co bychom si raději dělali sami?

Vaření, rozhodně ne při ježdění na kole. Většinu věcí bych si raději dělala sama. Sám bych spal. Sami bychom měli řídit auto. Jíst, chodit a převlíkat se. Nic bych nechtěla dělat sama. Chtěl bych stavět vlastníma rukama. Sám bych se rád stýkal s kamarády (ale někdy bych ho bral s sebou). Zábavu. Sám chci být při hygieně a potřebě na WC. Vařit, sportovat, kreslit. Gymnastiku. Hip hop a mluvení.





 Jaký robot by byl lidem aktuálně nejprospěšnější?

Prezident. Usmířovač. Robot pro postižené děti. Robot na vyhledávání teroristů. Takový, který by pomohl, aby se nekácely deštné pralesy. Laskavý robot mírotvůrce. Robot, který bude fungovat jako Terminátor (pro náš prospěch). Robot pro vyčišťování vzduchu a prostředí. Tiskárna na peníze a chodící lednice. Osobní vydělaváč peněz do každé domácnosti. Televize, která by pouštěla všechny filmy na světě. Robot diplomat. Teleport. Robot, který by uměl lidi poslouchat. Kdyby nějaký člověk potřeboval s něčím pomoci, robot by mu to splnil. Robot, do kterého dáš učebnice, články, napojíš informace a on se ti připojí na hlavu a všechny informace do tebe pustí. Robot, který by aktuálně do všech televizí, rádií... vyvolal varování o blížícím se nebezpečí (např. při katastrofě). Může se napojit do kterékoli kamery a dalších elektronických zařízení (pomoc s informováním). Pro mě by byl robot, který by byl můj kamarád a určitě by pomáhal i ostatním. Robot požírající odpadky. K nošení (aby lidi nemuseli chodit) a taky na úklid a na zapnutí televize, když už ležíte v posteli. Na zahnání ISIS. Na úklid. Aby lidi nemuseli psát.

I. ROBOTI NA VZESTUPU

(Tristram Hooley)

Rozhovor našeho robota s profesorem Tristramem Hooleym z Univerzity v Derby.

Robot: Máte rád roboty?

Tristram: Vždycky jsem se zajímal o roboty a o technologii. V posledních letech však začíná být stále zřejmější, že roboti se začínají vymykat z vědecko-fantastické sféry a stávají se součástí našeho každodenního života. V továrnách máme roboty už poměrně dlouho. Teď se ale začínají přesouvat z továren do širokého světa práce a do našich domovů. Moji rodiče mají malého robota, který jim seká trávník.

Jedna z věcí, které musíme věnovat pozornost, jsou roboti, kteří nevypadají jako roboti. Ne všichni roboti mají plechové hlavy s pohyblivými očima. Někteří z nich žijí v našich počítačích, kde automaticky dělají spoustu věcí, které jsme dělávali my. Vezměte si třeba Google a zamyslete se nad tím, co to udělalo s profesí knihovníka. Proces vyhledávání informací se zcela zautomatizoval.

Robot: Nemí to dobře, že roboti dělají všechnu tu práci, kterou dříve dělali lidé?

Tristram: Jsem si jistý, že každý si dovedeme představit práce, které nenávidíme. Nikdo nemá rád uklízení záchodu nebo žehlení obrovské hromady košil. Když se roboti začali objevovat, lidé o nich hovořili jako o „strojích, které šetří práci“ a všichni jsme předpokládali, že budou dělat všechnu tu nudnou práci, zatímco my se budeme soustředit na zajímavější věci. Ale roboti jsou čím dál důmyslnější. V současné době máme roboty, kteří dokážou diagnostikovat chorobu, provést operaci, překládat z jednoho jazyka do druhého, a dokonce i roboty, kteří umí porazit člověka v šachové partii nebo ve znalostních soutěžích. Začínám se obávat, kolik toho vlastně zbývá pro nás.

Robot: Nemějte obavy, buďte rádi!

Tristram: To se vám lehko řekne. Problém je ten, že když nebudeme mít dost práce, nebudeme mít ani peníze na živobytí. V dnešním světě je práce hlavním způsobem, jakým naše společnost rozděluje peníze.

Když zjednoduším (poměrně dost), jak funguje ekonomika, dá se říci, že v současném systému mají bohatí lidé peníze a platí ty ostatní z nás za to, co pro ně děláme. A problém nastane, když začnou používat roboty a nebudou muset platit nás. Krajním důsledkem tohoto může být spousta bohatých lidí obklopených roboty a zbytek z nás bude o hladu.

Ale není to jen o penězích. Pracujeme z mnoha důvodů. V zaměstnání si vy-



tváříme svou identitu, potkáváme tam nové přátele a hledáme v něm smysl života. Pokud budou dělat všechnu práci roboti, budeme si muset najít jiný způsob, jak si zorganizovat život.

Robot: *Nepřeháníte to tak trochu?*

Tristram: Inu, názory ohledně toho, jestli by roboti skutečně mohli převzít moc, se liší. V podstatě jsou tu dvě otázky.

Za prvé, postupně budeme zjišťovat, že čím dál tím více naší práce se automatizuje. To se mi zdá dosti uvěřitelné a postupně by to velmi pravděpodobně mohlo vést k tomu, že některá zaměstnání zcela zaniknou. Nejprve to budou pozice, které nevyžadují velké dovednosti, ale mohou to být i zaměstnání vyžadující mnoho znalostí jako například právník. Toto už se vlastně děje. Už nechodíme do cestovních kanceláří, ale máme online nástroje jako je třeba Skyscanner, který nám porovná letenky a prozkoumá všechny možnosti. Otázkou tohoto scénáře je, kam až jsou tito roboti schopni na pracovním trhu dojít. Která zaměstnání jsou schopni převzít a která už ne.

Za druhé, je zde možnost, že se setkáme se zcela novým druhem robota. Robotem, který bude mít skutečnou umělou inteligenci. Robotem, který bude schopen přemýšlet tak jako my. Toto je opravdu vědeckofantastická záležitost, ale vzhledem k technologickému pokroku je těžké ji zcela vyloučit.

Robot: *Připadá vám, že začínáte mít nedostatek práce?*

Tristram: Toto je zvláštní. Většina z nás by řekla, že jsme v práci stále velmi zaměstnaní. I přes všechny roboty i nadále pracujeme dlouhé hodiny. Podle jedné analýzy však roboti vlastně zvětšují nerovnováhu, která oslabuje naše pozice jakožto zaměstnanců. Musíme pracovat tvrdě, protože je spousta lidí, kteří mají zájem o naši pozici. Naši zaměstnavatelé mohou tuto myšlenku použít proti nám s tím, že nás mohou klidně vyhodit a nahradit nás strojem nebo jiným člověkem.

Jiný názor tvrdí, že práce nám rozhodně neubývá. Práce není omezená, co je omezené jsou peníze, které se dají za práci zaplatit. Spoustu našich domů je potřeba opravit, musíme se postarat o naše stárnoucí příbuzné a tak dále. Práce neubývá, ubývá jen času a peněz. K tomuto by měli být roboti užiteční... ale pouze v politickém a ekonomickém systému, který by to podporoval.

Pokud začnou roboti dělat výdělečnou práci, budeme muset přerozdělit bohatství tak, abychom my mohli dělat práci nevýdělečnou ale společensky přínosnou.

Robot: *Takže co by s tím měli kariéroví poradci dělat?*

Tristram: Tak to je základní otázka. Řekl bych, že mám tři zásadní návrhy.

Za prvé, mluvejte se svými klienty o měnící se realitě zaměstnání. Měli by rozumět tomu, jak roboti a automatizace věci mění.

Za druhé, podpořte je v tom, aby přemýšleli nad tím, jaké dovednosti budou užitečné v automatizované ekonomice a jaké dovednosti se jim hodí v práci s roboty po boku. Vlastně jde o to více se zaměřit na kreativitu a interpersonální dovednosti, což zatím roboti nevládají. Také jde o porozumění automatizaci a rozvoj technických dovedností potřebných pro práci s roboty.

Za třetí, myslím, že si musíme uvědomit, že toto je společenský problém stejně tak jako problém osobní. Lidé by si neměli klást za vinu, pokud budou nahrazeni stroji, ale stejně tak by to neměli ani jen tak přijmout. Možná že musíme po lidech začít požadovat, aby přemýšleli více politicky a společně nad tím, jak některé tyto problémy řešit.

Robot: *Děkuji vám.*

Tristram: Bylo mi potěšením.

Robot: *Sláva vašim vládcům robotům.*

Tristram: Sláva.



KARIÉROVÉ PORADENSTVÍ SPÁSOU EKONOMIKY

Jane Artess

Daily News,
6. ČERVENCE 2016

Co si o tom myslí Britové?

Včera odpoledne vydala britská vláda aktuální zprávu o stavu ekonomiky. Náš reportér Tomáš Jasný zjišťoval, proč je tato událost důležitá pro kariérové poradce.

Podle předpovědi vlády ekonomika od posledního propadu lehce vzrostla. Následkem toho může s blížícím se rokem 2020 dojít k nedostatku odborných pracovníků. Současně vzrůstá nebezpečí nezaměstnanosti mezi nekvalifikovanými pracovníky bez specifických dovedností.

Jak si ale můžeme být jisti, že je tato informace pravdivá? A proč je užitečná pro mladé lidi na počátku jejich kariéry? Profesor Moudrý z university v Poppletonu vysvětluje: „Tato vládní zpráva je založena na dvou druhých důkazů – pozorovatelných faktech a pečlivé ana-

lyze. Výzkumný tým shromáždil měřitelná data jako například náborové vzorky od zaměstnavatelů, míry nezaměstnanosti a statistické modely pro předpovědi do budoucna. Můžete si být jisti, že informace jsou tak přesné, jak jen to jde.“



spolehlivé informace

Zeptali jsme se Zuzany Radové z Úřadu práce, jestli tato zpráva ovlivní poradenství, které ona a její kolegové poskytují mladým lidem. „Zpráva je pro nás

užitečným podkladem, protože nám ukazuje dlouhodobé trendy na národním pracovním trhu, ale zcela upřímně, většina lidí ve všech těch statistických datech stejně neumí číst. To, co opravdu potřebujeme, jsou lokální data o trhu práce – o tom, co pracovní trh nabízí mladým lidem, kteří letos v létě vyjdou ze škol. Je to náročné, ale toto si musíme zjišťovat sami.“

Zuzana nám vysvětlila, že kariéroví poradci využívají mnoha zdrojů, ze kterých čerpají důkazy o situaci na pracovním trhu. Navštěvují místní společnosti, účastní se setkání expertních komor, sledují, kde mladí lidé nejčastěji získávají zaměstnání, úzce spolupracují s agenturami zprostředkovávajícími práci, aby měli dobrý přehled o tom, kde jsou dostupné pracovní pozice a které společnosti do dané oblasti nově přicházejí.

„Kariéroví poradci pracují s aktuálními podklady z trhu práce; nemáme přístup k velkým databázím nebo státním výzkumům o zaměstnancích. Naším hlavním posláním je zprostředkovat mladým lidem spolehlivé informace o pracovním trhu.“ Dále vysvětluje, že úřad práce ve Velké Británii poskytuje informace školám a univerzitám také online, zve zástupce firem do tříd, pomáhá organizovat praxe, propojuje své znalosti lokálního trhu práce s národními trendy a veškeré dění sleduje ze své neutrální a nezájaté pozice.

I přes to jsou některé podklady z trhu práce subjektivní a mohou být zavádějící. Například pokud společnost X říká, že přijímají zaměstnance, a společnost Y hlásí nadstav, potom se k mladým lidem dostanou protichůdná sdělení. Zuzana vysvětluje: „Často dostávají mladí lidé informace o pracovním trhu od své rodiny a kamarádů. Tyto údaje ale mohou být zastaralé, zkrácené nebo nepravdivé. Například před několika lety ukonči-

lo svou činnost několik velkých strojírenských firem a mnoho lidí přišlo o práci. Teď se mladým lidem říká, ať se vyhnou strojařině, protože je to riskantní volba.“

Jak se tedy mají mladí lidé v měnícím se trhu práce orientovat? Zdá se, že skutečnými zprostředkovateli jsou v tomto případě kariéroví poradci, kteří jsou v kontaktu s praxí.

Musí držet krok s předpovídaným vývojem na národním pracovním trhu a zasadit své znalosti do místního kontextu; **To, co opravdu potřebujeme, jsou lokální data o trhu práce – o tom, co pracovní trh nabízí mladým lidem, kteří letos v létě vyjdou ze škol.**

musí porozumět složitému vývoji ekonomiky a zároveň vzít v potaz hlediska místního podnikání.

Musí posuzovat věrohodnost a pravdivost informací o pracovních pozicích



a shromažďovat údaje z široké škály zdrojů tak, aby jim mladí lidé rozuměli. Jeden kariérový poradce popisuje svou roli jako „přetváření informací o trhu práce na porozumění trhu práce – tím myslím to, že uděláme všechny údaje srozumitelnými, aby se mohli mladí lidé o své budoucnosti rozhodovat zasvěceně. To jim pomůže vybrat si správné zaměstnání a také v něm uspět“.

Kariérové poradenství opravdu může spasit ekonomiku.

OD KARIÉRNÍ VOLBY KE KARIÉRNÍMU VZDĚLÁVÁNÍ

(Randi Boelskifte Skovhus)

Randi, můžeš nám říci, proč ses rozhodla dělat empirický výzkum v oblasti kariérového poradenství pro mladé lidi?

U nás v Dánsku je kariérové poradenství nedílnou součástí školní výuky. A podle mého názoru má dobré vzdělávání mladé lidi rozvíjet a být základem pro jejich kvalitní, šťastný a zodpovědný budoucí život. Aby se dokázali vyrovnávat se svými životními rozhodnutími, včetně těch o vzdělání a profesní dráze, musí je na to kariérové poradenství dobře připravit.

Výzkum je pro mne prostředek, jak ověřit každodenní realitu na školách. Svou práci chci přispět k rozvoji kariérového poradenství pro mladé lidi, abychom dostupné zdroje používali smysluplně jak pro mladé, tak pro společnost.

Jaké je přesně téma tvého výzkumu?

Zkoumala jsem, jak se poradenství pro mladé vyvíjelo v posledních letech v povinné školní docházce na dvou dánských školách a jak studenti vnímají poradenské aktivity, které jsou jim nabízeny.

V Dánsku začíná povinná školní docházka ve věku 6 let a končí po devátém roce studia ve věku 16 let. Desátý ročník není povinný. Studenti si pak volí mezi učením nebo střední školou. V Dánsku je vzdělání zdarma, jak základní, tak střední školy, učiliště i vysoké školství.

Kariérové poradenství pro mladé je v Dánsku studentům poskytováno v posledních třech letech povinné školní docházky (přibližně ve věku 14–17 let). Kariéroví poradci zaměstnaní v poradenských centrech pro mladé poskytují své služby zdarma všem studentům. Poradenské aktivity jsou povinnou součástí studia. Na druhém stupni jsou k dispozici poradenské aktivity jako například informování o systému vzdělávání, návštěvy vzdělávacích institucí nebo třeba krátkodobé volitelné stáže.

Prováděla jsem empirickou studii ve dvou devátých ročnících různých škol propojených se dvěma různými poradenskými centry. Pozorovala jsem tyto dvě třídy ve vybraných dnech během školního roku a účastnila jsem se poradenských



aktivit, ostatních vyučovacích hodin i přestávek. Dělal jsem rozhovory se studenty o jejich názorech na různé aktivity. V jiných dnech jsem zase pozorovala kariérové poradce v jejich práci. Dále jsem dělala rozhovory s poradci a s učiteli.

A co jsi zjistila?

Ve svém výzkumu jsem zjistila, že při poradenských aktivitách se studenti velmi intenzivně zaměřují na výběr školy, na které budou po dokončení povinné školní docházky pokračovat. Což podporují aktivity, které poradenská centra a školy studentům nabízejí. Většinou se totiž jedná především o aktivity zaměřené na samotný výběr mezi středními školami a učebními obory.

Samozřejmě je přirozené, že se studenti zajímají o svou budoucnost, ale můj výzkum ukazuje, že tento důraz na volbu školy má i vedlejší dopady, které jsme si dle mého názoru v Dánsku ještě plně neuvědomili. To je důvod, proč jsme se s kolegyní Miriam rozhodly o tom napsat.

Než budu pokračovat, ráda bych podotkla, že mým záměrem není kritizovat mladé lidi nebo studenty celkově. Právě naopak, jejich zkušenosti a to, co si myslí, jsou velice důležité, abychom si uvědomili nedostatky v poskytování našich poradenských služeb. Díky zkušenostem studentů se můžeme kritičtěji podívat na způsob, jakým je kariérové poradenství v Dánsku organizováno.

Můj výzkum ukazuje, že zkušenost studentů s poradenskými aktivitami, ať už je považují za smysluplné nebo ne, je úzce spojena s jejich vnímáním toho, co by jim měla a může daná aktivita přinést - v jejich očích je to především správná volba konkrétního vzdělávacího programu. Dám vám pár příkladů:

Pokud se někteří studenti zatím ještě nerozhodli, na jaký studijní program by se měli přihlásit, mají velký zájem účastnit se různých poradenských aktivit, například navštěvovat různé školy, pokud jsou přesvědčeni, že návštěva souvisí se zaměřením, o které se zajímají. Za těchto podmínek považují studenti poradenské aktivity za smysluplné.

Jestliže si studenti svůj vzdělávací obor již vybrali, často svůj pohled na poskytované poradenské služby změň. To platí i pro aktivity, které dříve hodnotili jako smysluplné, například návštěvu škol. Většina studentů pak považuje tyto poradenské aktivity za irelevantní a bezvýznamné. Mohli byste tvrdit, že tato změna názoru dává smysl. Kariéroví poradci a učitelé přece řekli studentům, že jim účast

na poradenských aktivitách pomůže vybrat si směr dalšího vzdělávání. A teď, když si tedy vybrali, proč by se měli poradenských aktivit dále účastnit?

Aha. Tak proč nestačí, když poradenské aktivity pomáhají studentům v jejich rozhodnutí?

Moje práce dokládá, že takto limitovaný pohled na kariérové programy zároveň snižuje zvědavost mladých lidí. Nejsou otevření a nemají chuť objevovat různé složky světa vzdělání a práce. Správná volba je jen jedna z mnoha aspektů kariérového poradenství. I když už jste svoji volbu učinili, stále se musíte učit a reflektovat celý svět pracovního trhu, kterého se chystáte stát součástí.

Dnešní pracovní trh je velmi flexibilní, dynamický a vyvíjí se způsobem, který nelze předvídat. Například v celosvětové konkurenci některá povolání postupně vymizí. Nové technologie a způsoby výroby se naopak mění velmi rychle, což má kromě jiného za důsledek, že v Evropě je stále méně práce pro lidi bez odborných dovedností a aktuálně je vyšší poptávka po technických expertech. To se ale může kdykoli změnit.

Volba dalšího studia po povinné školní docházce je pouze jedno z mnoha rozhodnutí, která musí člověk během svého života udělat. Měníme se my a mění se i svět okolo nás. Rozhodování jsou nedílnou součástí života, jakmile jedno vyřešíme, čeká nás další. A pokaždé musíme posoudit jejich vliv na ostatní sféry našich životů, například rodinné vztahy, přátelství nebo trávení volného času.

V Dánsku je v současnosti patrná snaha, aby základní školství rozvíjelo u studentů nezávislost, zodpovědnost a dostatečné znalosti pro budoucí život. Je důležité, aby respektovali ostatní a v dospělosti fungovali způsobem, který bude smysluplný pro ně i pro společnost. Jak jsem již zmínila, vzdělání a orientace ve světě práce jsou klíčovými součástmi moderní společnosti. Mít přehled nejen o svých preferencích, ale i o tom, jak vnímají vzdělávání a zaměstnání ostatní lidé, zajímat se o jejich zkušenosti, důvody a preference přispívá k demokratickému formování člověka. Kariérové poradenství hraje v tomto ohledu důležitou roli a naše cíle by tedy měly být obsáhlejší než jen pomáhat studentům s volbou střední školy.

Aktivity kariérového poradenství mohou přispět k pochopení širší perspektivy, a pokud jsou dobře naplánované, poslouží více než jen k volbě školy. Ve svém výzkumu jsem zjistila, že pokud se my, poradci, studenti a učitelé zaměřujeme hlavně na tuto volbu, může to výrazně omezit rozšiřování obzorů o společnosti, různých profesích a pohledech jiných lidí na život a kariéru.

Ano, a přitom se většina z nás od dětství setkává spíše se zužováním možností. Často slyšíme věty jako: „...na to nemáš, musíš studovat, tahle práce je pro holky, musíš pokračovat v rodinné tradici...“

Pokud se nám podaří vymýšlet v poradenství i ve škole aktivity podporující učení a získávání zkušeností a pokud odstraníme jejich vnitřní bariéry, můžeme studentům připravit kvalitní základ, který pak mohou postupně rozvíjet během mnoha rozhodnutí ve svých životech. Jestliže neznáte společnost, své možnosti a sami sebe, je těžší mít svůj život pod kontrolou a úspěšně se rozhodovat. To je důvod, proč se účastnit poradenských aktivit, i když už máte studijní obor vybraný.

Dobře, asi to dává smysl – co s tím mohou dělat poradci ve své každodenní práci?

Myslím si, že je to komplexní záležitost, která se vztahuje k celkovému zaměření společnosti. Také to samozřejmě souvisí s tím, čím se kariéroví poradci na jednotlivých školách zabývají. Je důležité reflektovat, jak jako kariérový poradce nebo učitel můžete mladým lidem pomoci získat širší perspektivu. Snažit se u studentů podpořit otevřenější a zvědavější přístup. Toto je důležité také ve vztahu k oborům, které studenti nepovažují za relevantní pro svou vlastní budoucnost, nebo v případech, kdy už mají svůj obor vybraný.

Poradci by měli využívat jiné postupy než jen klást otázku: „Byl by tento obor ten pravý?“ Mladý člověk se může o věci zajímat, objevovat je a učit se i pro jiné účely, než aby pouze zjistil, jestli je pro něj dané vzdělání nebo povolání vhodné. Jakým pohledem se na věc můžeme dívat? Jaké otázky jsem měl/a nebo jaké vstaly v průběhu aktivit, do kterých se zapojujeme? Jakou zkušenost mi mohou různé aktivity zprostředkovat? Co se tu můžeme naučit o vzdělávacím systému a o trhu práce celkově? Co se při tom můžeme dozvědět sami o sobě? Jak můžeme použít své emoce z této zkušenosti a dozvědět se něco o sobě i bez toho, abychom hodnotili, jestli je tato vzdělávací cesta pro nás vhodná?

Pokládat správné dotazy není něco, co mladí lidé (a vlastně lidé celkově) umí jen tak sami od sebe. Správné dotazy se učíte pokládat tak, že jsou vám správné dotazy kladený. Zvědavost a otevřenost může být podpořena, naučena a trénována.

Budu si to muset promyslet, abych zjistila, jak to aplikovat ve své vlastní praxi.

Úplně ti rozumím. Také bych chtěla zdůraznit, že takováto změna v zaměření může být pro poradce i studenty náročná.

S mými kolegy a kolegyněmi jsme zjistili, že i když se jako kariérový poradce věnujete podpoře učení v širším smyslu a nezabýváte se primárně volbou dalšího zaměření, změna perspektivy nemusí být úplně jednoduchá. Sami jsme zažili, že to vyžaduje neustálou kontrolu, jestli postupujeme tak, jak jsme si představovali. Myslím, že je to velká výzva pro všechny. Navrhuji, aby poradci spolupracovali na rozvoji otázek – například jakým způsobem se ptáme studentů, kteří se chystají na návštěvu vzdělávací instituce, o kterou se z hlediska své budoucnosti vůbec nezajímají. A jakým způsobem se ptáme následně po návštěvě vzdělávací instituce, pokud se nechceme ptát: „Zjistili jste, jestli by tato škola mohla být něco pro vás?”

Tady je pár příkladů otázek, jak se můžete studentů ptát:

- Co jste zažili? Čeho jste si všimli?
- Jak se to, co jste viděli a zažili tady, liší od toho, co jste (popř. lidé, které znáte) zažili jinde? Čím se to liší? V čem je to podobné?
- Co splnilo vaše očekávání? Co naopak bylo jiné, než jste očekávali?
- Co jste se dozvěděli o sobě?
- Jak se vám líbilo prostředí?
- Co by se na tom mohlo líbit někomu jinému?
- Jaký význam má tato profese v naší společnosti?
- Co vás donutilo k zamyšlení?

Spolu se svými kolegy nebo studenty můžete vymyslet více otázek, které budou odpovídat situaci.

Tak ještě jednou ve zkratce, co je tvojí hlavní myšlenkou?

Hlavní myšlenkou je to, že mladí lidé se musí rozhodovat. Ale že někdy nedostanou ten správný základ pro svá rozhodnutí, pokud se oni i společnost okolo nich zaměřuje pouze na volbu. Dobrý základ může být vybudován zcela opačným přístupem, konkrétně zaměřením se na kariérní učení a reflexi. Je důležité rozlišit mezi volbou samotnou a poskytnutím dobrého základu pro volbu. Perspektiva zaměřená na učení podpoří nejen vlastní volbu pokračujícího studia, ale i další volby v životě, se kterými se člověk setká.

Kariéroví poradci by tedy dále měli rozvíjet své poradenské aktivity, aby byly pro studenty smysluplnější, i když už jsou studenti o své škole rozhodnutí.

Pokud si chcete přečíst více:

Skovhus, R. B., 2016: A focus on educational choice has social justice consequences – an empirical study informed by Sen's capability approach. Journal of the national institute for career education and counselling. roč. 2016, č. 1, s. 54-60.

C/ NA ZÁVĚR



Závěrem

Práce na této publikaci nám, autorům a autorkám, zabrala bezmála jeden rok. V pozadí tvorby stojí nesčetně zapálených diskusí o tom, co vlastně kariérové poradenství je a jak jej každý z nás vnímá v kontextu vlastní profesní reality.

Já jsem si uvědomila hned několik skutečností. Že mám to štěstí být obklopena lidmi, kteří jsou nejen předními odborníky ve své zemi, ale také velmi inspirativními osobnostmi.

Kromě toho jsou to lidé s báječným smyslem pro humor. A protože práce má být i zábava, nabízím závěrem pár anekdot. Vymysleli je žáci 6. a 9. ročníku základní školy. Pojďte se podívat na svět práce se stejným nadhledem, jako to dokážou ti, kteří do něj zatím ještě nevstoupili.

...Řidič autobusu se ptá profesora matematiky: „Víte, kolik je tisícina z autobusu?“ „Předpokládám, že jeden mikrobús.“

...Jeden z cestujících autobusu chce vystoupit na zastávce na znamení, poklepe tedy řidiči na rameno. Ten se lekne, strhne volant a autobus nabourá. Kromě řidiče nikdo nepřežije. Při vyšetřování se nešťastníka policista ptá: „Proč jste se tak lekl?“ „Víte, byl jsem první den v novém zaměstnání.“ „A co jste dělal předtím?“ „Jezdil jsem s pohřebákem.“

... „Pane učitely,“ říká žák deváté třídy, „chcete slyšet super ftip? Dostanu se na střední školu.“

... „Co myslíš, že je hlavní problém našeho povolání, nevědomost nebo nezájem?“ „Nevím a ani mě to nezajímá.“

...Dopravní policie chce pro překročení povolené rychlosti pokutovat řidičku zastaveného vozidla. „Ale pánové, tak se slitujte, jsem učitelka, sami víte, jak to máme s platy...“ „Vždyť včera ve zprávách bylo, že vám přidali 60,- hrubého měsíčně a navíc máte přece dva měsíce prázdnin, tak co nám to tu vykládáte?“ „Vám nic, ale po nocích vykládám zboží v Tesco.“

...Přišel chlap do práce a uviděl stát našťavaného šéfa před svojí kanceláří. „Tento týden jste přišel pozdě už potřetí! Víte, co to znamená?“ Chlap se chvíli zamyslel a pak odpověděl: „No že je středa.“

O EKS

Jsme vzdělávací a poradenská organizace s patnáctiletou tradicí. Jsme členskou organizací PMF a AIVD. U zrodu, v roce 2002, jsme byli inspirováni modely rozvoje a vzdělávání dospělých v západní Evropě. Usilujeme nejen o růst jednotlivců ale také organizací a firem. Umíme je provést změnou, podpořit je při rozhodování a úvahách nad strategiemi rozvoje a nabídnout jim nový směr. Jsme držiteli Národní ceny kariérového poradenství za roky 2012, 2013, 2014.

Máme interní lektorský a poradenský tým zaměřený na zkušenostní učení, vlastní metodiky i kouče. Poradenský tým EKS je jako jeden z mála v ČR držitelem certifikátu švýcarského kariérového modelu CH-Q v oblasti mapování kvalit a kompetencí a plánování profesní a vzdělávací kariéry II. stupně. Jsme rovněž hodnotiteli a realizátory assessment a development center. Tvoříme vlastní metodiky a používáme pouze námi ověřené přístupy.

Naše činnosti:

Kariérové poradenství a koučink
Vzdělávání a rozvoj zaměstnanců
Facilitace
Sladování a rovné příležitosti
Diverzita ve vzdělávání
Vzdělávání k osobnímu rozvoji
Výběr zaměstnanců
Metodická tvorba

EKS

Polská 40
120 00 Praha 2 – Vinohrady
tel./fax: +420 222 211 799
e-mail: info@ekscr.cz
www.ekscr.cz
www.facebook.com/ekscr



Na publikaci se podíleli

Eva Kavková

Eva pracuje jako lektorka a kariérová poradkyně. Svoji profesní dráhu začala před 18 lety v mezinárodních projektech zaměřených na rozvoj a posilování znevýhodněných žen. Mezi její cílovou skupinu patřily mladé matky, ženy z venkovských oblastí nebo ty, co nemají vinou tíživé sociální situace dokončené vzdělání. Vzdělávala a pracovala jak přímo s ženami samotnými, tak i s těmi, kteří se práci s ženami profesně věnují. Tedy s lektory a sociálními či komunitními pracovníky. Díky této práci navštívila řadu zemí a nejvíce ji ovlivnily pracovní pobyty ve vyložených lokalitách Velké Británie, Rumunska a Švédska. Z principů komunitního rozvoje a začleňování různorodých skupin, včetně těch na samém okraji společnosti, které tam viděla a přímo si je „osahala“, načerpala neocenitelnou inspiraci. Tu promítá jak do výuky, tak do poradenství. Téma zplnomocňování a posilování žen se pak stalo jejím srdečním tématem, kterému se věnuje dodnes.

Další významnou životní zkušeností pro ni byl švýcarský vzdělávací program pro mapování neformálních kompetencí CH-Q. V první fázi tento kurz sama absolvovala a díky dvoustupňové certifikaci nyní připravuje a učí jiné. A neustále žasne nad tím, jak moc lidem dokáže změnit život, když uvěří sami v sebe a dokáže se spolehnout na své silné stránky, kterých si doposud nebyli vždy vědomi. Z dalších školení a praxí, kterými v životě prošla, si cení především Zážitkového kariérového poradenství Thomase Dienera, kurzu Narativní terapie a Typologie MBTI. V současnosti je druhým rokem ve výcviku jungiánské psychoterapie, organizované Českou společností pro analytickou psychoterapii, a je to pro ni velkou výzvou.

Mám ráda velkou pestrost, kterou mi má práce nabízí. Pracuji jak s jednotlivci, třeba při konzultacích, tak i se skupinami. S někým se vidím třeba jen jednou či dvakrát a oba jsme motivovaní najít rychlé řešení problému, který ho trápí. S jiným si naopak mohu dopřát luxus pracovat dlouhodobě a systematicky a dostat se „pod povrch“. Učím kurzy na míru pro firmy či organizace, a vedle toho také otevřené lekce, kam se může přihlásit každý „z ulice“. Věnuji se matkám na rodičovské dovolené nebo dlouhodobě nezaměstnaným. Mám zkušenost jak s výukou dospělých (to je moje srdcová záležitost), tak i s dětmi.

Baví mne v práci zkoušet nové věci, posouvat se dál, učit se a poznávat. Nerada stojím příliš dlouho na jednom místě. A co mne naplňuje? Kromě této pestrosti je to i to, když vidím, že moje konzultace či lekce člověku přinesla něco nového. Že si něco uvědomil, díky tomu se někam v životě posunul a je zase o krok blíže k dosažení životního naplnění a spokojenosti.

Randi Boelskifte Skovhus

Randi absolvovala studium kariérového poradenství (Mgr. a Master of Science) a psychologii. Vyučuje na vysoké škole VIA University College a School of Continuing Education v Dánsku, kde přednáší v univerzitním programu zaměřeném na další vzdělávání kariérových poradců. Zároveň se podílí na výzkumech a rozvojových projektech v poradenském centru pro vzdělávání a kariéru (Knowledge Centre for Educational and Vocational Guidance) a je také členkou dánské národní sítě pro výzkum v kariérovém poradenství. V současnosti Randi pokračuje ve svém doktorském studiu na Aarhus University, kde v oddělení pro vzdělávání pracuje na výzkumném programu týkajícím se celoživotního vzdělávání.

Jako mnoho dalších kariérových poradců v Dánsku, i já jsem se ke své práci dostala spíše náhodou. Byla jsem učitelkou zdravotní a psychologie ve studijním oboru pro sociální pedagogiku. Naš rektor se rozhodl na univerzitě rozvíjet kariérové poradenství a já jsem o tu práci zažádala. Kariérové poradenství jsem se tedy učila přímo v praxi. Svou práci jsem si opravdu užívala. Vyhovoval mi osobní kontakt se studenty a to, že jsem jim mohla pomáhat hledat řešení jejich problémů. Po několika letech jsem si řekla, že by bylo dobré mít pro svou práci důkladnější základy, a tak jsem vystudovala vysokoškolský obor zaměřený na kariérové poradenství. Po nějaké době jsem sama začala kariérové poradenství vyučovat v univerzitním programu a zároveň jsem v tomto oboru realizovala výzkumy. Za ta léta mě nejvíce zajímalo, s jakými bariérami se lidé v systému setkávají a jak může kariérové poradenství podpořit spravedlivý přístup pro jednotlivce i skupiny.

Do projektu Diversity in Career Counselling jsem se zapojila, protože nabízí možnost důkladněji nahlédnout na vývoj kariérového poradenství v různých evropských zemích a porozumět, jaké jsou k němu aktuální podmínky.



Julie Cruddas

Julie má více než 25 letou zkušenost s prací s mladistvými, komunitním rozvojem a kariérovým poradenstvím jak ve Velké Británii, tak na mezinárodní úrovni. Její profesní dráha zahrnuje tvorbu, rozvoj a řízení různých projektů. Julie je zakládající ředitelkou společnosti Justice Prince, která se od roku 2007 zabývá rozvojem komunit. V roce 2016 byla společnost Justice Prince uvedena na seznamu Fortuna 50 jako jedna z nejrychleji rostoucích společností vedených ženami ve Velké Británii.

Julie se intenzivně zabývá otázkami spravedlnosti a rovnými podmínkami ve společnosti. Ve své práci pomáhá rozvíjet komunity za pomoci principů, které napomáhají lidem porozumět své vlastní situaci a lépe si tak plánovat svou budoucnost. Julie má velké zkušenosti a vědomosti napříč sektory ze své práce v týmech sestavených z odborníků z různých oborů, se kterými se společně zabývají otázkami nerovnosti.

Jsem nejmladší ze tří dětí, mám bratra a sestru. Vyrůstali jsme v znevýhodněné oblasti v severovýchodní Anglii. Vyrůstali jsme v chudé domácnosti, i když matka i otec tvrdě pracovali. K práci se u nás přistupovalo zodpovědně, ale když se podívám zpět, uvědomuji si, že o vzdělání jsme moc nemluvíli a ani se od nás neočekávalo, že získáme nějakou vyšší kvalifikaci.

Když mi bylo 13, začala jsem o víkendech a o prázdninách pracovat v kavárně. V 16 letech jsem sehnala práci ve známém velkém obchodním domě v Newcastleu a tam jsem zůstala více než deset let.

Vdávala jsem se mladá, ve 21 letech se mi narodil můj skvělý syn a ve 24 má krásná dcera. Tím, že jsem se stala matkou, uvědomila jsem si důležitost vzdělání a pro své děti jsem měla velké ambice. Bylo to v době, kdy moje sestra končila střední školu a stala se prvním členem naší rodiny, který se dostal na univerzitu. To, co moje sestra dokázala, mi otevřelo oči, uvědomila jsem si nové možnosti a přihlásila jsem se do kurzu sociologie. Nebylo jednoduché se vrátit do školy, bojovala jsem s nízkým sebevědomím, ale nevzdala jsem to.

Díky své kvalifikované práci s mladými jsem se stala členkou sítě poradců pracujících na rozvoji v komunitách. Umožnilo mi to důkladněji se seznámit se sociální teorií a vytvořit si vlastní styl práce, o který se opírá má dnešní praxe. Věřím v to, že každý by měl mít stejné šance a nikdo by neměl být znevýhodňován kvůli své společenské nebo ekonomické situaci. Žiju, abych pracovala, nepracuji, abych žila.



Helena Košťálová

Vzdělávání se věnuje více než 20 let, její hlavní obor je osobní rozvoj a kariérové poradenství. Původně vystudovala sociální management a marketing, později absolvovala celou řadu aktivit dalšího vzdělávání. Za nejzásadnější považuje distanční studium Stockholmské univerzity, absolvování programu Kariérové poradenství – teorie a praxe, kurz švýcarské metody mapování kompetencí CH-Q, kurz E-kariéra+, Zážitkové kariérové poradenství podle Thomase Dienera, dvouletý výcvik Arteterapie a artefiletika, kurz improvizčního divadla, trénink

hodnotitelů assessment centra a psychoterapeutický výcvik v systemické terapii. Zásadně ji ovlivnily i studijní návštěvy ve Velké Británii a Skandinávii.

Helena je lektorkou, poradkyní, metodičkou, konzultantkou, evaluátorkou a autorkou odborných publikací. Vede semináře pro kariérové poradce, odborně podporuje začínající poradenská centra. Navštěvují ji klienti ve věku od 9 do 60+ s rozmanitou životní zkušeností, pracuje s nimi na skupinových kurzech i individuálních konzultacích. Za lektorskou činnost v kariérovém poradenství získala ocenění v soutěži Národní cena kariérového poradenství pro rok 2013.

Kariérové poradenství jsem si nevybrala, našlo si mě samo a byla to láska na první pohled. Jsem ráda, že mohu přispívat k osobnímu posunu lidí v různých fázích jejich životních cest. Svoji roli vnímám jako podpůrnou, s velkým respektem přistupuji k moudrosti svých klientů, zkušenostem a jedinečnosti. Za samozřejmost považuji individuální přístup ke každému. Nemám žádnou „více oblíbenou“ cílovou skupinu, baví mě práce s dětmi i dospělými. Ale mám osobní téma, a to je poradenství na školách a s mladými lidmi. Asi proto, že vidím, s čím se potýkají mí dospělí klienti, a ráda bych pomohla dnešním mladým tomuto předejít. A také z toho důvodu, že jsem sama v mládí dostala „kariérní radu“, která mne zabrnala do slepé uličky, a na vlastní kůži vím, co obnáší najít svůj sen a dojít až k němu.

Kdy jsem šťastná? Se svými blízkými – rodinou, kamarády. A také v sauně, na sedmém kilometru běhu, nad čokoládovým dortem, na cestách, u knížky... a když můžu něco nového svobodně tvořit. Třeba když vařím nebo skládám dohromady tuto publikaci.



Nicki Moore

Nicki přednáší v oboru kariérového rozvoje v Mezinárodním centru poradenských studií na Univerzitě v Derby, kde také vede dlouhodobé profesionální rozvojové programy. Nicki se kvalifikovala jako kariérová poradkyně v roce 1996. Její srdeční téma je role kariérového poradenství při řešení problémů sociální nerovnosti. Pracovala s mnoha různými znevýhodněnými skupinami včetně klientů s poruchami učení a jinými hendikepy, s kočujícími komunitami a s lidmi z menšinových etnik.

Mám bohaté zkušenosti s vývojem metod kariérového poradenství a poradenstvím samotným v různých vzdělávacích institucích. Jsem autorka několika profesionálních průvodců pro poradce pracující například s kariérovým učením, akčním plánováním,

digitálními dovednostmi a také jsem vytvořila materiály ke kariérovému učení pro různé věkové skupiny i stupně vzdělání. Kromě toho jsem publikovala další témata v oboru sociální pedagogiky, rovnoprávnosti, rozdílnostech v kariérovém vzdělávání, otázkách týkajících se možností zaměstnání. Zabývala jsem se například i tím, jakým způsobem mladí lidé rozvíjejí svůj slovník a jak si vytvářejí vlastní terminologii v oblasti kariérního rozvoje. Jsem členkou Akademie pro středoškolské vzdělávání a také členkou Institutu kariérového rozvoje ve Velké Británii.



Karen Anne Clark

Karen pracovala na různých pozicích u několika organizací ve Velké Británii i na mezinárodní úrovni. Má za sebou více než třicetiletou úspěšnou profesní dráhu, která zahrnuje zkušenost z projektů na rozvoj komunit, práci s mládeží, výuku a kariérové poradenství. Je ředitelkou společnosti Justice Prince, kterou založila v roce 2006 a která pracuje na rozvoji v komunitách. V roce 2015 byla zvolena do zastupitelstva pro oblast North Tyneside.

Karen se intenzivně věnuje zviditelnění opomíjených a společensky vyloučených lidí, vyvíjí a připravuje pro ně programy, které jsou organizovány vhodnou formou a mají smysluplnou náplň. Ústřední téma je pro ni nespravedlnost a nerovné podmínky ve společnosti. Specializuje se na rozvoj spolupráce mezi různými aktéry s cílem upozornit na potřeby místních lidí.

Vyrostla jsem v problematické oblasti, školu jsem opustila v 15 letech a moc jsem toho neuměla. Pracovala jsem v mnoha neodborných zaměstnáních, třeba v továrnách nebo v obchodech. Vdala jsem se mladá a mám dvě krásné děti. Když nastoupily do školy, začala jsem se zabývat svou budoucností a dalším směřováním své kariéry. Chtěla jsem dělat něco zajímavějšího a náročnějšího, ale zjistila jsem, že budu potřebovat odbornější kvalifikaci. Představa návratu do školy mě děsila, nevěřila jsem si.

Nakonec jsem sebrala odvalu a přihlásila se do kurzu na své bývalé škole. Ke svému překvapení jsem zjistila, že mě učení úplně nadchlo, a tak začal dlouhý a stále trvající proces vzdělávání vedoucí až k postgraduálnímu studiu. Byla jsem úplně první člen naší rodiny, který se kdy dostal na univerzitu.

Objevila jsem úžasné komunitní rozvojové projekty, které sídlily u nás v kampusu, a brzy jsem se začala velice aktivně podílet na dění v komunitách. Kombinace formálního vzdělání a praktických zkušeností z práce na rozvoji v komunitách mi poskytla bohaté zkušenosti a započala mou osobní cestu transformace a změny.

Miriam Dimsits

Miriam vystudovala kariérové poradenství, srovnávací religionistiku a umění. Je asistující profesorkou na vysoké škole VIA University College, School of Continuing Education v Dánsku.

Na univerzitě pracuje na výzkumu a rozvojových projektech v centru pro vzdělávací a kariérové poradenství (Knowledge Centre for Educational and Vocational Guidance). Zároveň vyučuje v magisterském programu pro kariérové a vzdělávací poradenství. Miriam je členkou dánské národní sítě pro výzkum v kariérovém poradenství.

Vždycky jsem se zajímala o to, jakým způsobem lidé hledají smysl svého života, a proto jsem si původně vybrala studium komparativní religionistiky. Ve své diplomové práci jsem přemýšlela nad tím, jak lidé vyjadřují význam v umění a v populární kultuře. Takže jsem vlastně svým způsobem studovala, abych se stala kariérovou poradkyní, dříve než jsem si to vůbec uvědomila.

Jako kariérová poradkyně jsem spolupracovala s různými lidmi. Těšilo mne zejména zapojovat lidi se slabším sociálním zázemím do skupinové práce, aby se navzájem podporovali ve své cestě za vysněným životem. Vždy mne zajímalo, jakou roli hrají kariéroví poradci ve svých mateřských organizacích i ve společnosti jako takové. Učím na VLA proto, abych udělala něco více pro tuto profesi. Chtěla jsem, aby si kariéroví poradci více uvědomovali společenský kontext, ve kterém pracují, a zároveň rozšířit ve společnosti povědomí o tom, jak poradci svou podporou jedinců mění svět.

Připojila jsem se k projektu Diversity in Career Counselling, protože mi dává příležitost nahlédnout do specifických problémů různých zemí a také se dozvědět, s čím se různí kariéroví poradci potýkají. Díky této komunitě máme možnost sdílet příklady dobré praxe a přispívat ke kvalitě kariérového poradenství v mnoha evropských zemích.



Ivana Šindlerová

Její pracovní kariéra je od začátku svázána s příběhy. Poté, co se zabývala velkými příběhy při studiu historie na vysoké škole, ji náhoda odvedla k příběhům jednotlivých lidí v jejich rodinách, práci a komunitách, a u těch už zůstala.

Vzdělávání a rozvoji dospělých v Česku i v mezinárodním prostředí se věnuje více než 15 let. Můžete ji potkat v roli kariérové koučky, terapeutky nebo lektorky. Je také autorkou publikací z oblasti osobního rozvoje a vzdělávání.

Své dlouholeté zkušenosti s vedením vzdělávací organizace využívá při konzultacích v oblasti řízení a rozvoje týmů. Zkušenosti s přímou prací se znevýhodněnými ženami a cizinci uplatňuje v každodenní klientské praxi. Podporuje ženy (i muže) ke zdravému sebevědomí a ráda jim ukazuje funkční nástroje pro sladování pracovního a osobního života.

Odborné znalosti a dovednosti získala lety praxe i dalším vzděláváním. Je držitelkou certifikátu švýcarského kariérového modelu CH-Q2, stupně a proškolenou hodnotitelkou assessment center. Absolvovala výcvik v rogersovské psychoterapii v PCA Institutu v Praze. Metody narativního koučinku si osvojila v kodaňském InDialogu. V její poradenské práci ji kromě kurzů inspirují především její klienti.

Co mě nejvíce baví na mé práci? Pestrost – každý den je jiný, každý klient je jiný i já se stále měním a pevně doufám, že tím správným směrem. Setkávání – s příběhy, osudy, bouřevnatostí a vnitřní silou svých klientů a klientek. Objevování – schopností a silných stránek, ale také naděje, že nic nemusí být tak, jak to je teď, a že my, lidé, máme velkou moc to změnit, pokud chceme.



Jim Robertson

Jimova profesní praxe zahrnuje práci jak v organizacích Statutory a NGO, tak například i v církevních skupinách. Na úrovni středního vzdělávání dále spolupracoval na tvorbě výukových aktivit zaměřených na rozvoj v komunitách, sociální politiku, praktické učení a na realizaci těchto aktivit. Jim se účastnil několika mezinárodních výměnných programů s různými evropskými zeměmi. Svě poznatky šíří prostřednictvím publikací, článků ve vzdělávacích časopisech a prezentacemi na workshopech.

Vyrostl jsem ve velmi znevýhodněné oblasti v Glasgow – v sídlištním bytě na periferii, kde nebyla prakticky žádná občanská vybavenost. Neočekávalo se, že děti z této komunity dosáhnou vyššího vzdělání nebo profesionálního zaměstnání. Tím, že jsem se zapojil do práce aktivisty a dobrovolníka v místních projektech pro komunity, jsem si více uvědomil, jak jsou někteří lidé a rodiny v mnoha ohledech opomíjeni a znevýhodněni. Po šesti letech působení v tomto oboru jsem měl štěstí a dostal jsem placenou pozici pracovníka pro rozvoj komunit v organizaci v neziskové organizaci. Za deset let jsem získal mnoho cenných zkušeností tím, že jsem pracoval na různých projektech s mladými lidmi i s lidmi z různých věkových skupin. Na této pozici jsem mohl úspěšně

vyvíjet inovativní projekty zaměřené na komunity a reagovat tak na potřeby ohledně kariérového rozvoje u mladých lidí, kteří právě opouštějí školy. Také jsem vyvíjel poradenské a mentorské programy pomáhající s integrací rodin imigrantů, především dospívajících a mladých lidí začínajících se do britského vzdělávacího systému.

Začal jsem se hodně zajímat o spravedlnost ve společnosti, nerovné podmínky a způsob, jakým veřejný systém vytváří společensky vyloučené oblasti. Zároveň jsem se snažil proniknout do obtíží, které takto vznikají při kariérovém rozvoji lidí žijících v těchto oblastech. Abych mohl pokračovat ve svých akademických studiích, přestěhoval jsem se na severovýchod Anglie. V této oblasti jsem, jakožto spoluzakladatel oddělení akčního výzkumu na universitě Northumbria, velmi rychle dostal příležitost zabývat se touto problematikou. Náš přístup a to, že jsme spolupracovali i s místním veřejným sektorem, bylo ve své době velmi inovativní. Zaměřovali jsme se na způsoby, jak znevýhodněné oblasti vznikají, a pomocí výzkumu i praxe jsme se zabývali nezaměstnaností, otázkou bezdomovectví a dalšími společensky znepokojivými záležitostmi. Na základě toho jsme představili nový teoretický i praktický studijní obor zaměřený na rozvoj v komunitách a zařadili ho do kurikula sociálních studií.



Tristram Hooley

Tristram je profesorem kariérového poradenství v Mezinárodním centru poradenských studií (International Centre for Guidance Studies) na Univerzitě v Derby a zároveň pomáhá dohlížet na vývoj ve výzkumu a vzdělávacích aktivitách, které centrum pořádá. Zaměřením jeho výzkumu je kariérová politika a role technologie v kariérovém rozvoji. Také se zajímá o kariérové poradenství, sociální právo, roli vzhledu a atraktivity v kariéře a o kariéry výzkumných pracovníků. Tristram je členem britského spolku Careers Sector Strategic Alliance, společenstva Winstona Churchilla a Národního institutu pro kariérové vzdělávání a poradenství (National Institute for Career Education and Counselling (NICEC)), dále je v redakčním kruhu časopisu British Journal of Guidance and Counselling. Byl odborným poradcem v oblasti kariérového poradenství pro vzdělávací komisi Dolní sněmovny Parlamentu a také píše blog Adventures in Career Development.

Tristramovy aktivity zahrnují přednášky na univerzitě a je k dispozici i jako vedoucí diplomových a disertačních prací zaměřených na kariéru, kariérový rozvoj a využití sociálních médií ve vzdělávání. Více informací o Tristramovi můžete najít na tomto odkazu: <http://www.derby.ac.uk/research/icegs/staff-associates/tristram-hooley/>

Jane Artess

Jane je přední členkou výzkumu v Mezinárodním centru poradenských studií (International Centre for Guidance Studies) na Univerzitě v Derby. Má více než čtyřicetiletou zkušenost s propojováním vzdělávání a světa práce. Je školená kariérová poradkyně, která se specializuje na práci s mladými nezaměstnanými lidmi a spolupracuje také se zaměstnavateli. V průběhu své kariéry byla zodpovědná za vedení kurzů na vysokých školách v učitelských oborech, včetně pokračujícího profesního rozvoje, kariérového poradenství a rozvojových kurzů pro univerzitní personál. Ve své předchozí pozici byla jako ředitelka oddělení Výzkumu v kariérovém poradenství ve vysokém školství (HESCU) zodpovědná za tvorbu projektů, jejich uvedení do praxe a projektový management ve výzkumu kariérového rozvoje absolventů. Jane má také bohaté zkušenosti se spoluprací s organizacemi ze sektoru vysokého školství, se kterými se společně snažili rozvíjet udržitelnou zaměstnatelnost absolventů. Jako výzkumná pracovnice často publikuje na téma učení vztahující se k práci a zaměstnání absolventů. Jane je členkou Národního institutu kariérového vzdělávání a poradenství, členkou Akademie vysokého vzdělávání a členkou Institutu kariérového rozvoje.

Na publikaci se podíleli žáci šestých a devátých ročníků ZŠ Londýnská Praha 2:

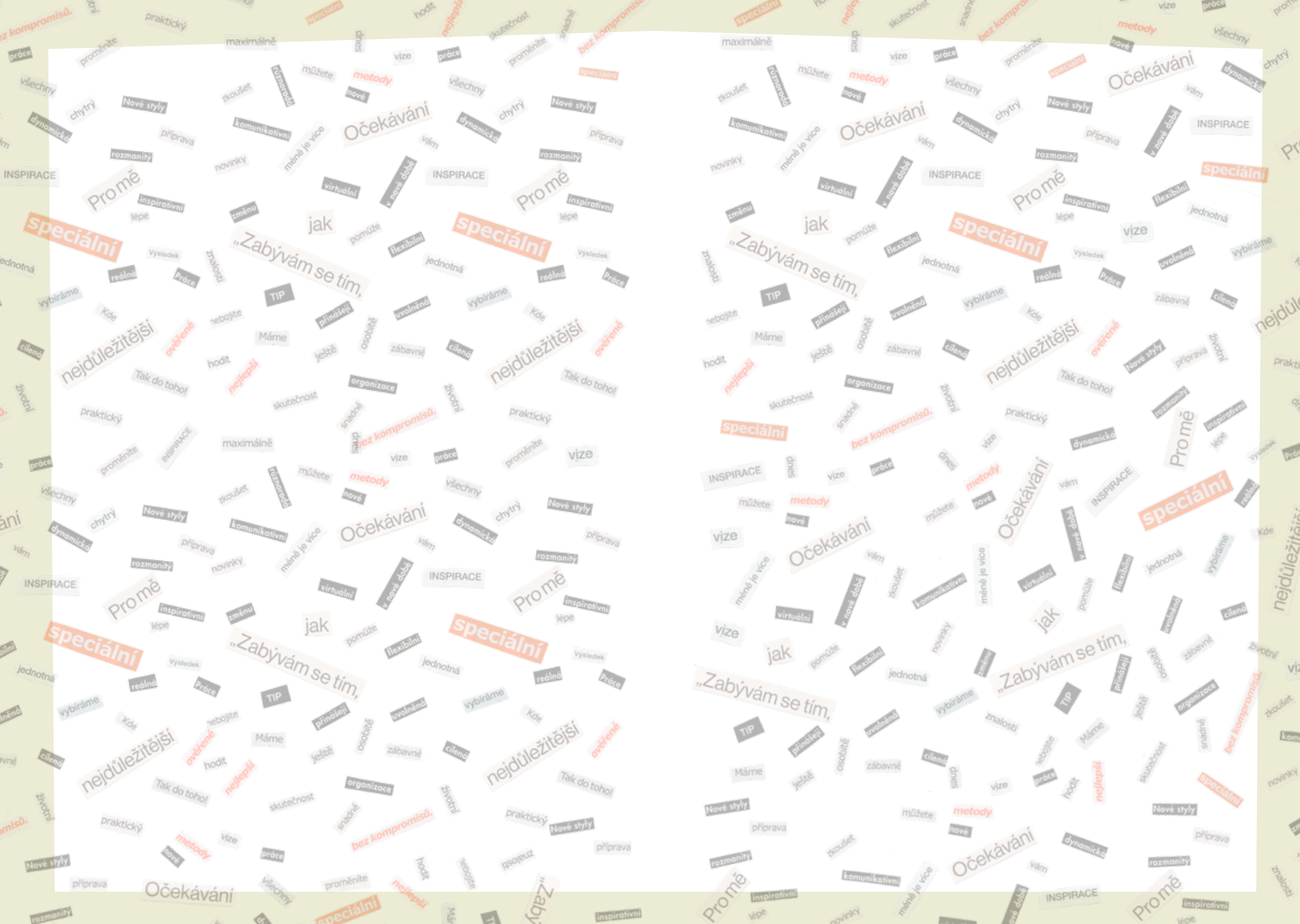
Antoš Matěj, Baalbaki Sára, Blahut Ondřej, Budinová Nicol, Horáková Anežka, Rebecka, Hung Sian Vung, Jedličková Anděla, Kirschnerová Tereza, Klimeš Kristián, Linková Magdaléna, Mendl Jan, Ondříček Rudolf, Pommer Kryštof, Poriazov Alex, Sedláková Kristýna, Sobotka Prokop, Soukup Josef Ferdinand, Sujetov Kostič Maxim, Sychrovský Tobiáš, Škopek Štěpán, Šrámek Norbert, Štovíková Lucie, Tobiášová Dorota, Velčev Frederik Angel, Vrbová Zuzana, Adamová Emma, Barsová Laura Alex, Bednář František, Bukovská Agáta, Děžinský Matyáš, Dvořák Adam, Felcmanová Mariana, Hanáková Viktorie Valentina, Hejzlarová Teodora, Kohák David, Košťálová Sofie, Krenke Mikhail, Kubíková Rozálie, Laštovka Kristián, Lempochner Matouš, Macháček Karel, Málková Andělina, Marešová Anežka, Martínková Nela, Novák Matyáš, Obrda Ondřej, Pivnyk Amáliya, Rosa Tomáš, Sujetov Kostič Simon, Švácha Hugo, Tošner Albert Oliver, Mančuška Vojtěch, Malý Mikoláš, Šafář Adam, Stefanidisová Elisabeth

Tento projekt byl realizován za finanční podpory Evropské unie.

Za obsah publikací odpovídá výlučně autor.

Publikace nereprezentují názory Evropské komise a Evropská komise neodpovídá za použití informací, jež jsou jejich obsahem.







ROZMANITÝ SVĚT KARIÉROVÉHO PORADENSTVÍ

– inspirace do praxe