



CENTRUM
VZDĚLÁVÁNÍ VŠEM

SPOLUPRÁCE PRO BUDOUCNOST

Konference o kariérovém poradenství / Brno



Sborník příspěvků 2018



EVROPSKÁ UNIE
Evropské strukturální a investiční fondy
Operační program Výzkum, vývoj a vzdělávání

MŠMT
MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



Jihomoravský kraj



Spolupráce pro budoucnost – konference o kariérovém poradenství

Spolupráce pedagoga, žáka a rodiče v oblasti kariérového rozvoje žáků byla hlavním tématem mezinárodní konference, kterou pořádalo Centrum vzdělávání všem 13. června 2018 v Brně. Kromě příležitosti pro setkání a sdílení na akci zazněla řada příspěvků inspirativních nejen pro školní praxi. Téma rodičů, dětí a pedagogů bylo skloňováno z mnoha úhlů pohledu. Příspěvky se však shodovaly ve zdůrazňování důležitosti role rodičů při kariérovém rozhodování žáků, nutnosti propojit svět dětí, pedagogů a rodičů a celoživotní perspektivě kariérového rozvoje žáků.

Kariérové poradenství na školách je v řadě českých krajů podporováno v rámci implementačních projektů Krajských akčních plánů vzdělávání. Jednotlivé regiony se snaží podpořit poradce a školy v kvalitnějším poskytování kariérových služeb. Jedním z těchto projektů je i jihomoravský projekt KaPoDaV – Podpora kariérového poradenství, podnikavosti pro udržitelný rozvoj a dalšího vzdělávání v Jihomoravském kraji, jehož partnerem je Centrum vzdělávání všem – realizátor aktivit v oblasti kariérového poradenství a dalšího vzdělávání, díky kterému se konala i tato konference.

“Úlohou kariérového poradenství je podpořit dítě v tom, v čem je dobré. Je potřeba mít na mysli jeho prospěch a zájmy, a to je úlohou kariérového poradce. Pak je velká šance, že mladý člověk bude studovat to, co skutečně chce a bude to i dělat,” otevřela konferenci Jana Pejchalová, členka rady JmK, která akci udělila záštitu.

Setkání bylo určeno především pedagogům, kariérovým a výchovným poradcům a školním psychologům ze základních, středních a vyšších odborných škol. Přítomní odborníci účastníky inspirovali a diskutovali s nimi v rámci dopoledních příspěvků, odpolední část byla věnována praktickým workshopům.

Jak se konference líbila účastníkům?

Oceňuji, že mi konference pomohla najít strukturu v širokém pojmu kariérového poradenství a přinesla nové možnosti, jak pracovat s dětmi.

Jsem nadšená, že je tu organizace, která nám, kariérovým poradcům, dává pevnou půdu pod nohama. Je bezvadné, když vím, kam se obrátit o pomoc.

Těšíme se na další setkání v roce 2019!

Kariér
pora

Aka

Pro

Trendy ve volbě vzdělávací a kariérní dráhy.

Autor: Mgr. Lukáš Vlček

Organizace: Krajské centrum vzdělávání a Jazyková škola s právem státní jazykové zkoušky, Plzeň (Info Kariéra)

Anotace: Podmínky a trendy ve volbě vzdělávací a kariérní cesty. Současné vnímání volby kariérní cesty žáků a proč je důležité zapojit rodiče.

Volba vzdělávací cesty u žáků je v současné době téma, které vyvolává otázky u učitelů a rodičů. Jaké jsou podmínky a trendy ve volbě vzdělávací a kariérní cesty? Co je ve volbě kariérní cesty žáků důležité? Co pomáhá a co ne? Info Kariéra poskytuje v tomto tématu kariérové poradenství založené na podpoře kompetencí pro řízení vlastní kariéry. Rozvoj těchto základních dovedností podporuje samostatné rozhodování žáka. Druhým zásadním bodem je efektivní komunikace, která zmocňuje žáka k samostatnému rozhodování a buduje kvalitní vztah žáka a rodiče, žáka a učitele.

V Info Kariéře kariérové poradenství v oblasti volby vzdělávací cesty využívá dva přístupy. Kompetence pro řízení vlastní kariéry (také označované anglickým názvem Career Management Skills) a koncept efektivní komunikace, založený na přístupu Thomase Gordona. Oba teoretické základy mají společné předpoklady pro jejich zapojení a využívání v praxi.

Základním předpokladem pro tento poradenský přístup je plné zmocnění klienta pro řešení vlastní situace. Expertem na život, volby a rozhodnutí je klient, žák. Poradce jej podporuje v jednotlivých oblastech tak, aby dále mohl pokračovat samostatně a využívat dovednosti kontinuálně ve svém životě. Předpokladem efektivní komunikace je plná vzájemná důvěra obou aktérů komunikace a vzájemné bezpodmínečné přijetí druhého (nikoliv bezpodmínečné přijetí jeho chování). To platí v poradenském procesu, ale především v komunikaci rodič – dítě, učitel – dítě. Tyto předpoklady nejsou samozřejmostí, vyžadují uvědomělou a intenzivní práci všech aktérů komunikace, reflexi a případnou revizi jejich hodnot a přesvědčení. Naplněním uvedených předpokladů mohou být využívány poradenské přístupy v plném rozsahu a s požadovaným efektem.

Kompetence pro řízení vlastní kariéry jsou dovednosti, které zohledňují situaci a vývoj na současném trhu práce a vzdělávání. Ten má jasné charakteristické rysy - rychlá změna a mnoho nových příležitostí nabízejících se každý den. Rozvoj a využívání kariérních kompetencí umožňuje klientovi být připravený na neočekávané změny, efektivně na ně reagovat a naplňovat své potřeby a zájmy. Kompetence pro řízení vlastní kariéry můžeme rozdělit na to, co mám jako klient znát/vědět (tedy být si

vědom sám sebe a na druhé straně uvědomovat si a informovat se o světě kolem sebe, o světě práce a vzdělávání) a co musím umět (především plánovat, rozhodovat se a komunikovat). Mít správné informace nebo vědět, jak se k nim dostat, jednoznačně pomáhá při následném plánování a rozhodování. Schopnost sebe prezentace a komunikace dále umožňuje vysvětlovat naše cíle a záměry ostatním, umožní dorozumět se o možnostech spolupráce a konečně spolupracovat. Kariérové kompetence tedy pomáhají porozumět sobě, svým potřebám, světu kolem sebe a mít kontrolu nad svojí kariérou se zohledněním všech potenciálních možností a příležitostí.

Sociální rozměr a interakce je ve volbě kariérní a vzdělávací cesty další důležitou složkou. Efektivní komunikace dle Thomase Gordona nabízí klientovi možnost utvářet a udržovat kvalitní vztahy a na základě těchto vztahů žít pracovní i osobní život bez zbytečných konfliktů. V Info Kariéře využíváme tento koncept efektivní komunikace také v případě zapojení rodičů a učitelů do volby vzdělávací cesty žáka. Vzhledem k výše zmíněným předpokladům (zmocňování žáka a přijetí/uznání jeho samostatnosti) se zde komunikační proces soustředí především na naslouchání. Pasivní i aktivní forma naslouchání podporuje klienta/žáka v sebeuvědomění, umožňuje reflektovat sběr informací o světě práce a vzdělávání a pomáhá mu formulovat cíle, plánovat a rozhodovat se.

Kombinace obou přístupů vytváří jasné, přehledné a především bezpečné prostředí pro žáka, rodiče i učitele. Pokud je komunikační prostor takto ošetřen a jsou dlouhodobě zachovávány předpoklady poradenského procesu, je již na konkrétním rodiči, učiteli či poradci, zda chce také informovat, předávat zkušenosti či sdělovat své pocity ohledně žákova uvažování a rozhodování. Stojí zde totiž vedle sebe dva fundovaní partneři, kteří o možných cestách diskutují, rozumí si a naslouchají si. A přesně tento stav je stavem výchozím a základním pro kariérové poradenství v Info Kariéře.

Literatura:

Gordon, Thomas. *Výchova bez poražených: řešení konfliktů mezi rodiči a dětmi*. Vyd. 1. Praha: Malvern, 2012. 307 s. ISBN 978-80-87580-06-6.



Výchova příkladem

Autor: Mgr. Andrea Csirke, PhDr. Alice Müllerová

Organizace: Sdružení pro kariérové poradenství a kariérový rozvoj, z. s.

Anotace: Představení pohledu humanistické psychologie na rozvoj dítěte a z toho vyplývajících přístupů používaných v kariérovém poradenství.

Pro úspěšnou volbu povolání je důležitá kariérová připravenost žáka - zda je způsobilý k volbě povolání a jaký postoj si k ní vytvořil. Pro rozhodování je nepostradatelný dostatek informací o vlastním potenciálu, o vzdělávacích možnostech a světě práce. Cílem kariérového poradenství je podpořit žáka při tomto rozhodování. Cesty, jak toho dosáhnout, jsou rozmanité. Dítě je ovlivňováno ve svém postoji ke vzdělání, práci a jednotlivým profesím rodinou a jejím blízkým okolím od svého raného věku. V okamžiku samotné volby dalšího směru vzdělávání a budoucího povolání je pak rozhodování žáka výsledkem průběžného působení vnějších vlivů z jeho okolí. Je složité identifikovat, v jaké míře je založeno konečné rozhodnutí na preferencích samotného žáka, popř. na jiných faktorech. Kariérové poradenství má podpořit žáka v tom, aby jeho rozhodování vycházelo z vlastního potenciálu - z toho, co chce a jaké své kompetence přitom chce využít.

Jsme kariéroví poradci a již nějakou dobu pracujeme se žáky. Myslíme si, že kariérovou připravenost žáka přímo úměrně ovlivňuje skutečnost, zda a jakou míru zodpovědnosti má možnost ve svém životě převzít. Čím má dítě vzhledem ke svému věku

více možností rozhodovat o sobě, tím je jeho konání více v souladu s jeho potenciálem. V okamžiku, kdy se rozhoduje o dalším směřování ve svém životě, se pak může snáze spoléhat samo na sebe a na vlastní preference.

Tyto zkušenosti z naší praxe jsou podpořeny i pohledem humanistické psychologie. Podle ní každý živý organismus disponuje s tzv. aktualizací tendencí, vrozenou zvědavostí, snaze k růstu a rozvíjení vlastních možností. Myslíme si, že (malý) člověk, který je v souladu se svou aktualizací tendencí, se bude chtít sám vzdělávat a konat ve svůj prospěch, aniž bychom ho k tomu museli nutit. V důsledku vnějšího vlivu může vzniknout konflikt mezi tím, co tento člověk chce a potřebou přijetí ze strany důležité osoby v jeho životě. V případě pravidelně se opakujících konfliktů může dojít k trvalému narušení této sebeaktualizační tendence, a další růst dítěte pak probíhá v rozporu s jeho přáním a potenciálem. Je vám známa situace, kdy jste se rozhodli, zda a na jaký kroužek bude chodit vaše dítě? Ze strachu, že vám dítě onemocní, naordinovali jste mu mikinu a čepici přes jeho odpor? Zavedli jste povinnost být doma po škole nebo zákaz po-

užívat počítači, protože si myslíte, že vaše dítě má neuspokojivé výsledky ve škole? Slíbili jste svému dítěti zajímavou odměnu v případě, že si zlepší své výsledky ve škole? Důrazně jste doporučili svému dítěti přihlásit se na obchodní akademii v situaci, kdy chtělo na uměleckou školu, protože se lépe uplatní na trhu práce? Řekli jste svému dítěti, že vysokoškolské vzdělání je zárukou spokojeného života?

Podobný pohled nabízí také americký psycholog James Hillman, který se zamýšlel nad vlivem rodiny a sebeurčením člověka. Spíše než snažit se dítě formovat podle vnějších požadavků navrhuje rodičům pozorovat, kým jejich dítě je, jaké má vrozené schopnosti, a ty pomáhat rozvíjet - například tím, že mu budou poskytovat dostatek podnětů. Lidé podle Hillmana mají vrozený vnitřní hlas, který je v jejich rozvoji vede. Děti ho vnímají dobře a přirozeně se zabývají tím, co je zajímá, dospělí pod vlivem výchovy na tento vnitřní hlas zapomínají. Podobný pohled nabízí i Thomas Diener, švýcarský psycholog a kariérový poradce. Podle něho je člověk veden určitým záměrem. Rozpoznání tohoto záměru - např. uvědoměním, že opakovaně určitým způsobem volíme a dostáváme se do podobných situací, může přispět k větší jistotě při rozhodování o

profesních volbách.

Na základě mnoha rozhovorů se žáky a studenty se tedy domníváme, že rodina a její blízké okolí poskytuje dětem důležitý základ pro rozhodování: určuje horizont, který je utvářen profesí předků a vzdělávací dráhou sourozenců; má určité očekávání spojené s dalším vzděláváním; určuje limity dané upozorňováním na možná rizika profesní volby, základy apod.; formuje postoje k aktivitám spojeným s dosahováním cílů; nabízí vzory, zvláště pokud se jedná o blízkou osobu, která je spokojená se svou profesí; v neposlední řadě poskytuje podporu při objevování vlastních možností. Nemáme v úmyslu nic z toho hodnotit - nic není a priori pozitivní, ani negativní. Na druhé straně je důležité, abychom si byli vědomi toho, že nejintenzivněji vychováváme děti svým příkladem. Chceme-li, aby naše dítě bylo spokojené v životě, je dobré se podívat na svůj vlastní život a odpovědět na otázku, zda jsme spokojení my. Pokud žijeme život, který nás vůbec nebo zčásti nenaplnuje, je důležité si uvědomit, že tím dáváme příklad svému dítěti. Příklad, který bude mít větší váhu v jeho životě, než to, co mu říkáme.



Evropská inspirace – spolupráce rodiny a školy v kariérovém poradenství

Autor: Mgr. Petr Chaluš

Organizace: Centrum Euroguidance

Anotace: Významnou součástí kariérového poradenství v evropských školách je spolupráce s rodiči. Jsou prezentovány příklady této spolupráce a jejích pozitivní dopad na kariérové kompetence žáků.

Vznik sítě Euroguidance iniciovala Evropská komise v roce 1992. Jejím hlavním cílem je výměna zkušeností v oblasti poradenství v 34 evropských zemích. Na evropských stránkách sítě je možné se seznámit se systémy kariérového poradenství, nalézat tam příklady dobré praxe, mezinárodní vzdělávací akce a další novinky z kariérového poradenství v Evropě. Na této stránce jsou i dostupné odkazy a materiály k tématu rodiče a kariérové poradenství.

České Centrum Euroguidance realizuje informační a vzdělávací aktivity pro poradce, zejména v oblasti kariérového poradenství u nás i ve světě. Euroguidance v České republice působí při Domu zahraniční spolupráce, který je i národní agenturou programu Erasmus+. Prostřednictvím webových stránek www.euroguidance.cz poskytuje prostor pro sdílení informací a zkušeností poradkyň a poradců na národní i mezinárodní úrovni. Cílem českého Centra Euroguidance je zprostředkovat odborné veřejnosti zkušenosti z evropských zemí, a podpořit tak rozvoj kariérového poradenství v České republice. České centrum spolupracuje s dalšími subjekty i v tématu rodiče a kariérové poradenství. Téma rodiče a kariérové poradenství je důležité ve všech zemích Evropy. Mnoho zemí má poradenské služby zaměřené i na rodiče, rodiče jsou jednou z důležitých cílových skupin. Poradenská centra a portály poskytují specializované informace přímo pro rodiče. Na mezinárodních konferencích a seminářích se objevují výzkumy na toto téma.

Portugalské inspirace

V rámci semináře Euroguidance Cross Border v Srbsku 2017 byl prezentován portugalský výzkum Suzi Rodrigues o využití kariérových dilemat školou zaměřený na zapojení rodičů. Žáci v 8. ročníku dostali domácí úkol vyřešit s rodiči kariérové dilema fiktivního spolužáka. Například dilema zda zvolit jiný typ školy s vhodnější specializací, kde ovšem nebudou staří přátelé žáka, apod. S rodiči pak měli odpovědět na otázku, co by dělali na místě fiktivní osoby. Cílem bylo podpořit diskusi o kariéře mezi rodičem a dítětem. Žáci měli možnost ve škole reflektovat, jak dopadl jejich úkol. Výsledky výzkumu ukázaly pozitivní vliv této aktivity na kariérové rozhodování žáků.

Portugalské centrum Euroguidance publikovalo příručku pro rodiče jak pomoci dětem s kariérovým rozhodováním. Vybraná citace z příručky: „Rodiče hrají důležitou roli při konstrukci životních projektů

svých dětí. Stále více je důležité učení se po celý život, rodiče by měli podporovat své děti. Podpora dítěte informovaným rodičem může pomoci dětem učinit správná rozhodnutí. Je nezbytné vytvořit prostor pro dialog. Zkoumejme svět kolem nás, zájmy a schopnosti dětí!“

Francouzské inspirace

Na hlavním poradenském portálu Onisep je strukturovanou i obsahem bohatá záložka pro rodiče <http://www.onisep.fr/Parents>. Mnoho zdrojů a materiálů je zde zaměřeno na porozumění různým typům škol pro děti z pohledu rodiče. V materiálech je mimo jiné i zmíněno jako významné, zapojení se do asociací rodičů. Portál obsahuje balíčky pro rodiče k profesní orientaci.

Ve Francii mají také žáci s rodiči navštěvovat virtuální veletrhy škol, kde ve virtuálním prostředí se mohou seznámit s mnoha reálnými školami, absolvovat virtuální prohlídku, kontaktovat online pracovníky škol. Francie je také země s rychle se rozvíjejícími online službami kariérového poradenství, které jsou dostupné i rodičům.

Dánské inspirace

Dánsko patří mezi země s nejvíc rozvinutými online službami kariérového poradenství. Dánský portál nabízí ve velkém rozsahu možnost poradenství emailem, chatem. I formou telefonování a textových zpráv. Vše je na jednom místě a dobře propagované.

Jako doplnění k e-poradenství rodiče mohou navštívit webináře na téma - jak podpořit své děti ve volbě vzdělávání. Poradenský portál má také speciální vstup pro rodiče. Kromě služeb online rodiče často využívají na portálu možnost telefonovat.

Více o dánském systému e-poradenství zde:

<https://www.euroguidance.eu/guidance-systems-and-practice/good-practices/eguidance-in-denmark-can-be-reached-by-e-mail-chat-phone-or-text-message>



CENTRUM
VZDĚLÁVÁNÍ VŠEM

Kariérové
poradenství

Akadem



Příklady dobré praxe na školách v Jihomoravském kraji – Už máš místo? Kariérové poradenství na víceletém gymnáziu.

Autor: Mgr. Petra Šnepfenbergová

Organizace: Gymnázium Tišnov

Anotace: Víme dost o současném a budoucím trhu práce? Co to je vůbec podpora a pomoc? Jaké existují zdroje informací v kariérovém poradenství? Témata, která propojují školu, rodiče a děti.

Inspirovala mne přednáška pana Duška na téma Místo v životě. Najít to své místo, kde bude člověk spokojený a kde bude využívat naplno svůj potenciál. Většinou však používáme tuto otázku „Už máš místo?“ pouze ve smyslu místa pracovního. Což je místo velmi důležité. V práci trávíme spoustu času, z práce se vracíme do soukromí a přenášíme sem své zážitky, dojmy i nálady. Oba světy přitom propojujeme svou osobností, svými (přenositelnými) kompetencemi a zkušenostmi.

Najít své místo v životě, kde bude člověk spokojený a kde bude využívat naplno svůj potenciál. To je celoživotní úkol, to je cíl, k jehož dosažení pomáhá kariérový poradce. Kariérové poradenství není „jen“ volba SŠ nebo VŠ, ale celoživotní téma, cesta hledání onoho místa v životě. Toto hledání souvisí s osobnostním rozvojem, sebezpoznáním a celoživotním učením se (i mimo školu).

Při vlastním hledání svého místa v životě jsem v nedávné době zjistila, jak je pro mě důležité ocenění, uznání, důvěra mého pracovního okolí. Jak důležité pro mě je to, jaké hodnoty organizace, kde pracuji, naplňuje. Uvědomila jsem si, že zůstat někde, kde nejsem spokojená, opravdu nestojí za čas a energii mého života. Jako kariérová poradkyně přece nemůžu a nechci kázat vodu a pít víno nebo spíš kázat víno a pít vodu (za podmínky, že víno je pro mě lepší než voda) a rozhodla jsem se hledat své nové pracovní místo.

Posledních osm let jsem se věnovala (kromě přímé pedagogické práce) práci kariérní poradkyně na střední škole resp. víceletém gymnáziu. Ne vše z mých plánů a snů se mi podařilo zrealizovat. Nyní беру své zkušenosti a své zmapované kompetence, abych své vize přenesla do střediska volného času, kde začínám budovat koncepci kariérového poradenství tzv. na zelené louce.

Co se mi podařilo na poli kariérového poradenství doted' zrealizovat?

Jsem pyšná na koncepci kariérového poradenství, kterou jsem ve spolupráci s výchovnou poradkyní (pozn. ve škole není školní psycholog a nefunguje ani speciální pedagog) vytvořila a realizovala. Aktivita kariérového poradenství jsou rozloženy do jednotlivých ročníků studia a jsou zčásti uskutečňovány formou workshopů resp. přednášek a někte-

ré jako nabídka žákům k individuálnímu zapojení. Schéma aktivit sleduje cíl zprostředkovat žákům školy témata Sebezpoznání (mapování kompetencí), Sebe prezentace, Zdroje informací pro kariéru, Experiment (realita světa práce). Zvláštní postavení měla tříletá spolupráce se studentským projektem Gymore (víc než jen gympl), kdy studenti zvali do školy zajímavé lidi z praxe na přednášky a workshopy. Tyto akce financovali ze sponzorských darů místních podnikatelů.

V posledním roce jsem do akcí kariérového poradenství zapojila i rodiče a bývalé absolventy. Pro rodiče jsem ve spolupráci s Centrem vzdělávání všem v Brně organizovala přednášku na téma Kariérové poradenství – role rodiče. Rodiče jsem i přizvala do projektu pro tercii, kdy žáci navštívili na jedno dopoledne jejich různá pracoviště a ochutnali tak realitu světa práce. Absolventi zase přijali pozvání na tzv. Burzu lidských zdrojů, kdy během Dne otevřených dveří prezentovali svou dosavadní studijní a pracovní cestu.

Jedinečnost této koncepce vidím v uceleném systému aktivit, zařazených do ročníků dle potřeb a stupně mentálního vývoje žáků s cílem smysluplně jim zprostředkovat tj. nechat je zažít, co to je kariérové poradenství v současném pojetí.



Příklady dobré praxe na školách v Jihomoravském kraji – Já chodím do školy rád.

Autor: Mgr. Jovanka Rybová

Organizace: ZŠ a MŠ Kyjov - Bohuslavice

Anotace: Shrnutí dobré praxe na základní škole. Užitečný příklad realizace kariérového poradenství.

Můžeme začít jako v pohádce.... Kdysi dávno, když jsem začínala působit jako učitelka, byla mi přidělena kolegyně, která se postarala o můj vstup do praxe. A tím to vlastně začalo. Byla mým velkým vzorem, ohromným pracovitým člověkem s lidským i kolegiálním přístupem. Vše, co jsme společně vytvářely i v době, kdy učebnice nebyly, jsme směřovaly k tomu, aby děti do školy chodily rády, hodně věcí se naučily, přemýšlely samostatně a především byly zodpovědné za svoji práci. O to jsem se společně se svými kolegyněmi vždy snažila.

Dnes už vím, že úkol, který stojí před pedagogy, není jednoduchý. V životě se setkáváme s různými typy žáků, přicházející z různých prostředí. Jsme lidé, kteří si neustále kladou otázky – Proč je učím psát? Co bude pro žáky v životě to nejdůležitější? Jsou to právě vyjmenovaná slova, která jsou strašákem téměř všech žáků prvního stupně? Jaké mají být ty základy, aby všichni se pak mohli rozhodnout kam dál? Spousta otázek, málo odpovědí. Víme, že budou existovat povolání, která dnes ani neznáme. O čem však jsme přesvědčeni je to, že nejdůležitější je pro nás vybudovat u žáků ty správné pracovní návyky, učit je zodpovědnosti. Možná právě proto se snažíme pracovat co nejvíce v kooperativních skupinách, kdy dětem předkládáme problémové úkoly a dbáme na to, aby spolu vhodně komunikovaly, naučily se slušným způsobem obhajovat vlastní názor.

To samozřejmě nejde bez několika dalších faktorů. Jedním z nich je rozvoj gramotností. Na co mi bude perfektní znalost řady již zmíněných vyjmenovaných slov, když je neumím použít v motivačním dopise? Na co mi bude bezchybné dělení dvojciferným dělitelem, když neumím vyřešit úlohu, která je zadána slovně? Je „vysedávání u počítače nad hrami“ ta správná digitální gramotnost? Neustále komunikaci na tato témata se ve škole hodně věnujeme. Věříme, že pro ně děláme to nejlepší, když s nimi diskutujeme také o tématech, které je zajímají, důsledně pracujeme s různými typy textů, necháváme jim prostor pro to, aby objevovali zákonitosti v matematice, přírodovědě. Prostě přemýšleli.

Dalším důležitým faktorem jsou pedagogové. Ve škole se snažíme o to, aby učitelé měli možnost navštěvovat semináře dle svého uvážení a zaměření, měli možnost sdílet své zkušenosti s jinými pedagogy, aby nezůstali stát na místě, ale získávali pře-

hled o tom, jak to dělají jinde. Také to probíráme se žáky, neboť mít příklad a vzor v někom je tím největším hnacím motorem na cestě vpřed.

V neposlední řadě je pro nás důležitá spolupráce s rodinou. Společně s rodiči mluvíme o tom, co očekávají od školy, jaké jsou jejich představy, ale i o tom, že nejsme čarodějové, kteří umí vše zařídit a přizpůsobit se úplně všem žákům. Vždy s nimi probíráme, že se snažíme o to, aby jejich děti byly spokojené, v něčem se našly a to podporujeme. Neustále vysvětlujeme, jak se dnešní způsob výuky mění, protože až půjdou „do života“ čekají je jiné nástrahy než kdysi dávno nás.

Jsem optimista, věřím ve své žáky, a i když jsou ještě malí, dokáží velké věci. O tom mě přesvědčují dnes a denně. Jsem ráda, že potkávám ve svém životě spoustu zajímavých lidí, kteří mě neustále něčím inspirují. Jsem vděčná, že se můžeme zapojovat do projektů, které mají podle nás smysl.



Představení modelu profesní orientace ve městě Székesfehérvár

Autor: István Fűrész

Organizace: Centrum odborného vzdělávání Székesfehérvár

Anotace: Vzájemné propojení potenciálu člověka a požadavků na profesi vyžaduje specifické kompetence a nástroje poradenství. Moderní prostředky odpovídající 21. století sahají od různých her až po aplikace podporující individuální poradenství.

Úspěch středního odborného vzdělávání v Maďarsku značně ovlivňuje, v jaké míře jsou žáci připraveni na studium vybraného oboru a v jakém počtu nastoupí do odborného vzdělávání. Střední odborné školy a učiliště dlouhé roky trápí skutečnost, že přijatí žáci mají problémy s učením a nízkou motivací studovat vybraný obor. Toto je výsledkem dlouhodobého působení určitých sociálních a společenských jevů, z nichž vyžadují největší odbornou pozornost následující:

1. výchova v rodině a působení blízkého sociálního prostředí žáka nabízejí čím dál, tím slabší záruku, že si v důsledku jejich působení žák vytvoří pozitivní vztah k práci v technických oborech; výuka a výchova na základní škole není schopna ovlivnit tento stav v kýženém směru;
2. dosud nevznikla shoda na tom, co vlastně chápeme pod pojmem kariérového poradenství; aktéři hospodářského života a část školství mají za to, že to znamená nábor lidí a k tomu chtějí přizpůsobit nástroje a techniky poradenství;
3. motivace žáků studovat obor, který si vybrali pod vlivem náborových aktivit školy, je nízká; mnoho z nich odchází ze školy ještě v prvním roce studia, a pokud dostudují, nikdy se neuplatní ve vybraném oboru; pro kantory je navíc složité pracovat s těmito žáky;
4. část aktérů působících ve středním odborném vzdělávání si zatím neuvedomila, že základem úspěšného vzdělávání a úspěšného zaměstnávání je vzájemné sladění potenciálu člověka a charakteristik zvolené profese.

Řešení nabízející prospěch všem a v rámci celého státu neexistuje. Systém kariérového poradenství v Székesfehérváru definuje kariérové poradenství ve smyslu bodu 4 a rozšiřuje jeho nástroje tak, aby odpovídaly věku a potřebám mladých lidí stojících před volbou povolání. Domníváme se, že kariérové poradenství je proces, který lze řídit. My to chceme zabezpečit rozvojem lidských sil a nástrojů a technik kariérového poradenství, nikoliv administrativní cestou. Náš systém začíná hrami a končí softwary podporujícími volbu povolání.

Při tvorbě tohoto systému jsme vycházeli ze skutečnosti, že každý člověk má prostor pro profesní růst při vykonávání smysluplné činnosti odpovídající jeho potenciálu. K mezinárodně hojně využívanému softwaru v oblasti kariérového poradenství (Choices) jsme vytvořili další, doplňkové programy

s cílem ho využívat efektivněji. Tento softwarový balík nabízíme na školách našeho města tři roky, přičemž nás v tom finančně podporuje zastupitelstvo. Dosud jsme zaučili zhruba 80 pedagogů, aby s tímto nástrojem poradenství uměli pracovat sami.

Za účelem podpořit v oblasti kariérového poradenství rovněž žáky mladšího věku a jejich blízké okolí, jsme si jako další způsob a nástroj poradenství, vybrali hru. Hra může pomoci žákům být subjektem a nikoliv objektem poradenství. Jako subjekt musí mít aktivní roli. Nemůže být pasivním pozorovatelem dění odehrávajícího se v rámci kariérového poradenství. Hra připraví žáky na tuto roli. Hry chápeme jako například společenské hry, dramatické hry a soutěže. Žák není malý zaměstnanec či uchazeč. Hra je důležitá, jelikož se dá používat už v takovém věku, kdy je zatím volba povolání otázkou bezpředmětnou, o níž se dítě nezajímá. Společenská hra má potenciál soustředit pozornost rodin a různých generací na jeden cíl. Kariérové poradenství nejsou jen informace, nýbrž začátek celoživotního procesu růstu. A v tom může být hra nápomocná. Před několika lety ještě byl rozhodující názor, že stačí seznámit žáky s jednotlivými profesemi, aby si mohli vybrat tu správnou. V současné době již víme, že to bez dostatečné znalosti vlastního potenciálu není kvalitním základem sloužícím pro rozhodnutí o budoucím povolání.

Základní principy naší praxe jsou tedy:

- ladění potenciálu člověka a charakteristik povolání, moderní a rozmanitý systém nástrojů a technik kariérového poradenství, kariérové poradenství jako proces, výběr angažovaných kariérových poradců a průběžná podpora škol.



Volba povolání je v rukách celé rodiny

Autor: Mgr. Alžběta Štofková Dianovská

Organizace: Asociácia výchovných poradcov

Anotace: Náročnosť voľby povolání je pravdepodobne hlavným dôvodom prečo žáci vyhľadávajú rady a pomoc. Veľký vliv na tuto problematiku mají i rodičovské strategie rozhodovacího procesu.

Náročnosť voľby povolania je pravdepodobne hlavným dôvodom, prečo žiaci vyhľadávajú rady a pomoc. Rodičia zároveň cítia veľkú zodpovednosť za voľbu povolania ich dieťaťa. Rozhodovací proces týkajúci sa tejto najťažšej a najkomplikovanejšej etapy, tak môže spájať celé rodiny so školou. Rodičovské stratégie rozhodovacieho procesu však majú veľký dopad na voľbu povolania ich dieťaťa.

Sen o jednote medzi životom a prácou (5 úrovní spokojnosti s prácou) je snom detí a aj ich rodičov, pretože v pracovnom prostredí prežijeme niekoľko desiatok rokov života.

„1-hviezdičková práca“ – „Prežívam svoju prácu a pracujem aby som prežil.“ Nie je to žiadna hanba. Všetci sa môžeme dostať do situácií, v ktorých sme nútení prijať najbližšie sa ponúkajúcu prácu, aby sme zarobili na naše prežitie. Niekedy je aj obdobie keď začíname v novej práci obzvlášť namáhavé. Prvé dni len prežívame, neskôr nám začne práca robiť radosť.

„2-hviezdičková práca“ – „Zariadil som sa - mám prácu a skutočný život je počas dovolenky“. Tu končí väčšina ľudí. Samozrejme sa môžeme zariadiť lepšie alebo horšie. No aj u ľudí, ktorí sa zariadili dobre je háčik: Nevedia si často ani predstaviť, že práca by mohla byť aj niečo iné než nevyhnutné zlo.

„3-hviezdičková práca“ – „Robím si svoju prácu celkom dobre a mám ju viac menej rád“. Tu už ide viac o kvalitu: Takíto ľudia sú naozaj dobrí v tom, čo robia a baví ich to. Ak patríte k tejto kategórii, ste v hornej tretine trhu práce.

„4-hviezdičková činnosť“ – „Moja práca a osobnosť sú prepojené. Rastiem do nej aj vďaka nej.“ Tu sa práca stáva životným umením. Činnosť už nesúvisí len s vašimi schopnosťami a záľubami. Vystupuje do popredia vaša jedinečná podstata a vaša osobnosť rastie s výzvami. Kultiváciu činnosti či remesla k životnému umeniu môžeme pozorovať vo všetkých kultúrach aj dobách. Vo všeobecnosti však u našich oficiálnych vzdelaní a individuálnych rozhodnutí o životnom smerovaní táto hodnota jednoznačne zaostáva.

„5 hviezdičkový život“ – „Robím to, čo som. Nepociťujem to často ani ako prácu.“ Tu už vlastne nejde ani o „prácu“. Stala sa súčasťou osobnosti. Nie je rozdiel medzi prácou a nepracou, jednoducho žijeme. (Keby sme sa spýtali jablone, či je ťažké rodiť jablká, tak by sa asi čudovala. Jablňo nebude „produkcii“ jablák prežívať ako prácu. Ich plodenie je jednoducho prirodzeným vyjadrením jej bytia.

Ale ak by sa s námahou a bez nejakého väčšieho úspechu pokúšala vyrábať broskyne, mala by určite pocit ťažkej driny.)

Asi najväčšou odborníčkou v oblasti kariérovej výchovy na Slovensku je PhDr. Marta Hargašová, CSc., ktorá definuje kariérovú výchovu nasledovne:

Kariérová výchova je systematické úsilie ovplyvniť kariérový vývin žiakov cez rôzne typy výchovno-vzdelávacích stratégií

- prehľbuje chápanie sveta práce a vzdelávania
- rozvíja schopnosti a zručnosti potrebné pre rozhodovanie, vzdelávanie a sebarealizáciu v práci.

Realizuje sa vo vyučovacom procese, mimo vyučovania, v individuálnych a skupinových aktivitách, aj ako vyučovací predmet.

Ďalej definuje M. Hargašová:

Poradenstvo v kariérovom vývine na ZŠ

Žiaci 4. - 5. ročníka

Ciele

- Pochopiť, že pre budúce uplatnenie sa na trhu práce je dôležité, čomu sa žiak venuje v súčasnosti, aké má „koníčky“, čo ho skutočne baví.

- Pozorovať ľudí okolo seba, čomu sa venujú, aké povolania sa v súčasnosti uplatňujú, porovnávať k čomu má predpoklady aj on a čo by chcel robiť.

- Chápať potrebu celoživotného učenia sa - uplatnenie sa na trhu práce, zmena pracovného miesta vyžadujú neustále sa vzdelávať, učiť sa nové veci, získavať nové skúsenosti a zručnosti - v škole aj mimo školy.

- Spoznávať, že v kariérovom vývine má význam tak individuálna iniciatíva ako aj tímová spolupráca.

Žiaci 6. - 9. ročníka

Ciele

- Vedieť identifikovať svoje osobnostné predpoklady, záujmy, zručnosti, vedomosti, ktoré môžu ovplyvniť voľbu ďalšieho štúdia, povolania a úspech v práci; naučiť sa vnímať, že existuje vzťah medzi výsledkami v škole, obsahom štúdia na strednej škole a voľbou povolania.

- Naučiť sa zvládať rozhodovací proces; rozumieť, že výber strednej školy a voľba povolania majú vplyv na kvalitu života v budúcnosti.

- Pochopiť, že ak chce dosiahnuť nejaké kariérové ciele je nevyhnutné sa vzdelávať.

- Porozumieť, že správanie ako je dôslednosť, zdvorilosť, zodpovednosť, primerané vyjadrovanie, sebaovládanie sú základom úspechu pri uplatnení sa na trhu práce.

- Postupne si osvojiť kompetencie, ktoré sú potreb-

né pri uplatnení sa na trhu práce - rozvoj individuálnej iniciatívy, tímovej spolupráce, komunikačných zručností, organizačných schopností, schopnosti riešiť problémy.

- Naučiť sa samostatne vyhľadávať, hodnotiť a interpretovať vzdelávacie a kariérové informácie.

Rozhodovanie pri voľbe povolania

- **racionálne riadený proces** - rozhodovacie stratégie sa dajú naučiť

- **intuitívne** - intenzívne záujmy, vysoká motivácia

- žiakovi pri rozhodovaní **pomáhajú iní** - rodičia, kamaráti, príbuzní, učitelia - výchovní poradcovia, špeciálni pedagógovia, psychológovia

Rozhodovanie vyžaduje poznať seba, školy a svet práce, svoje možnosti a obmedzenia, príležitosti a pod. Ak majú byť všetci žiaci aktívnymi účastníkmi rozhodovacieho procesu - musia sa na to pripraviť už počas 6. - 8. triedy.

Výskum autorov Hlad'a a Balcara (2012) priniesol zistenie, že napriek tomu, že v dnešnej spoločnosti je časté, že deti nevyrastajú s oboma rodičmi, tak medzi rodinným prostredím s inou štruktúrou a výberom študijného zamerania sa vzťah nepreukázal. Rovnako sa nepreukázal ako štatisticky významný ani vzťah medzi voľbou študijného oboru a vzdelaním, či zamestnaním rodičov. Výsledky výskumu preukázali, že **sociálna stratifikácia a socioekonomické prostredie žiaka najvýraznejšie ovplyvňuje vzdelanostné aspirácie a tým dosiahnuté vzdelanie** v porovnaní s ďalšími skúmanými premennými. Walterová a Greger (2009 in Hlad'o & Balcar, 2012) zdôrazňujú, že **pri voľbe vzdelávacej dráhy majú rodičia s vyšším vzdelaním a socioekonomickým statusom vyššie vzdelanostné aspirácie a volia pre svoje deti prestížnejšie stredné školy**, vďaka ktorým môžu ich deti perspektívne získať vyššie vzdelanie. Pre zmieňovanú skupinu rodičov je štúdium a dosiahnuté vzdelanie považované za dôležité, a tak význam, ktorý vzdelaniu prikladajú stimuluje aj ich deti k dosahovaniu vyššieho vzdelania. Naopak **deti z rodín, v ktorých rodičia dosiahli nižšiu úroveň vzdelania, tlak na dosahovanie vyššieho vzdelania nepocitujú v takej miere, čo spôsobuje, že svoj študijný potenciál nevyužívajú v ich maximálnej možnej miere.**

Na kariérové rozhodovanie nazeráme ako na vývojový proces, ktorý je výsledkom sociálneho učenia. Kariérové rozhodovanie v súlade s teóriou sociálneho učenia o kariérovom rozhodovaní

prebieha ako reflexia skúseností, ktorých je jedinec priamym alebo nepriamym účastníkom, odohrávajúcich sa v konkrétnom prostredí. Na základe priamych a nepriamych skúseností si ľudia vytvárajú zovšeobecnenia o sebe a zovšeobecnenia o svete okolo nich a podľa toho reagujú na situácie, ktorým v živote čelia.

Významné zistenia priniesol výskum Hlad'a (2012), že **žiaci pri rozhodovaní o strednej škole majú nerealistické predstavy o svete práce, študijných možnostiach a nie sú schopní adekvátne reflektovať vlastné kompetencie a záujmy, čo im spôsobuje ťažkosti pri rozhodovaní, a preto často vyhľadáávajú rady svojich rodičov.** Výskum však ponúka ďalšie zistenie, že **nie len žiaci, ale aj rodičia nevedia adekvátne vyhodnotiť schopnosti svojich detí a nemajú dostatok relevantných poznatkov o perspektívnych možnostiach**, čo takisto môže spôsobiť nevhodne zvolenú ďalšiu vzdelávaciu dráhu.

Bez poznania rodičovských rozhodovacích stratégií neprivedieme my, výchovní poradcovia, svojich žiakov k 5-hviezdičkovému životu.

Seznam literatury

Diener, T. (2008) *Esencia práce. Alchymia navigácie pri hľadaní povolania*, Epos, Bratislava

Hlad'o, P. (2012). *Profesní orientace adolescentu. Poznatky teorií a výskumu*. Brno: Konvoj. Hlad'o, P. (2013).

Rozhodování žáků a solventských základních škol o další vzdělávací dráze. Brno: Mendelova univerzita v Brně.

Hlad'o, P., & Drahoňovská, P. (2012). *Rozhodování žáků základních a středních škol o dalším studiu a práci v pohledu žáků i jejich rodičů : Analýza vlivů sociálního okolí a využívání informačních zdrojů na základě dotazníkového šetření*. Praha: Národní ústav pro vzdělávání, školské poradenské zařízení a zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků.

Vendel, Š. (2008). *Kariérní poradenství*. Praha: Grada.

Vendel, Š., & Hanušovská, D. (2013). *Štýly kariérového rozhodovania. Kariérové poradenstvo v teórii a praxi*. 2 (3), 39-43.



Workshop: Hranice a zodpovědnost v kariérovém poradenství

Lektor: Mgr. Lukáš Vlček

Organizace: Krajské centrum vzdělávání a Jazyková škola s právem státní jazykové zkoušky, Plzeň (Info Kariéra)

Anotace: Žák, rodič, učitel – hranice a odpovědnost. Proč je někdy těžké se domluvit? Jak komunikovat efektivně a bez poražených? Na základě vlastního prožitku prozkoumáte hranice své komunikace, rozhoupete svá přesvědčení a pojmenujete způsoby, jak vztahy žák – rodič – učitel udržovat čisté a efektivní.

Průběh:

Kde končí a začíná moje odpovědnost? Proč je někdy těžké se domluvit? Jak komunikovat efektivně a bez poražených?

Jednou ze zásadních dovedností při podpoře žáka, studenta, dítěte ve volbě vzdělávací a profesní cesty je efektivní komunikace. Hovoříme o podpoře, kde rozhodování zůstává na straně dítěte. Nabízíme pomoc při tomto rozhodovacím procesu. Pokud chceme udržet komunikaci efektivní, neporušit vztah s dítětem a zároveň nechat moc rozhodování na dítěti, reflektujme způsob komunikace s ním. Snažme se o to, abychom komunikaci neblokovali.

Thomas Gordon v knize Výchova bez poražených upozorňuje na několik způsobů komunikace, které se mohou stát komunikačními bloky. Komunikaci přerušit, či dlouhodobě znehodnocovat.

Pojmenujte konkrétní situace, kdy komunikační bloky používáte. Diskutujte o jejich efektivitě. Jaké pocity má rodič? Jaké pocity má dítě? Jaké bývá vyústění takové komunikace? Jak dítě většinou reaguje?

1. Nařizování, příkazování, komandování
2. Varování, napomínání, vyhrožování
3. Nabádání, moralizování, domlouvání
4. Udělování rad, předkládání návrhů a řešení
5. Kázání, poučování, předkládání logických argumentů
6. Posuzování, kritizování
7. Chválení, souhlas
8. Nadávání, výsměch, ponižování
9. Výklad, analýza, diagnóza
10. Konejšení, litování, utěšování, podporování
11. Zjišťování, dotazování, vyslýchání
12. Odsouvání tématu, rozptylování, zlehčování, rozveselování

Poznámka: Některé uvedené způsoby komunikace jsou velmi běžné. V situacích, kdy nedochází ke konfliktu nebo kdy nemá ani jedna strana problém, který potřebuje vyřešit, jsou legitimním způsobem předávání informací a na vztah nemají negativní vliv.

Workshop: Jak by mohlo kariérové poradenství obohatit vaši školu?

Lektor: PaedDr. Miluše Těthalová, Mgr. Kateřina Geislerová

Organizace: Centrum vzdělávání všem

Anotace: Zajímá vás, jak můžete využít kariérové poradenství u vás ve škole? Seznámíme vás s technikami, s nimiž můžete řešit své otázky efektivně a kreativně. Díky těmto metodám podpoříte týmovou spolupráci i individuální přístup, založený na žádoucích výsledcích a podpůrných vztazích ve vaší škole. Staňte se inspirativní osobou u vás ve škole!

Průběh:

Workshop zaměřený na řešení témat a problémů v rámci kariérního poradenství ve škole. Cílem workshopu bylo seznámit účastníky se způsoby, jak objevovat a pracovat se svými, potažmo žákovskými talenty a silnými stránkami. Jak případně tyto dovednosti převést do práce s žáky i s celými kolektivy. Jak posilovat osobnost a kompetence jednotlivce z vašeho týmu tak, abyste jej podpořili a motivovali. Jednotlivé aktivity byly rozvíjeny pomocí otevřených otázek tak, aby reflektovaly možnosti přenositelnosti do projektového vyučování i poradenských procesů přítomných účastníků. Efektivnost týmů je postavena na silných stránkách jednotlivců. Ideálně sestavený tým není samozřejmostí.

Součástí workshopu byl test týmových rolí.



Workshop: Práce s emocemi v kariérovém poradenství

Lektor: Mgr. Pavla Frňková

Organizace: Centrum vzdělávání všem

Anotace: Chcete se dozvědět více o metodách, pomocí kterých můžete v poradenském procesu pracovat s emocemi žáků či rodičů? Budete seznámeni se způsoby, kterými lze vnést do kariérového poradenství pozitivní emoce tak, aby proces podpořily. Kromě toho budou prezentovány efektivní techniky zvládání negativních emocí (vzteku, agrese).

Průběh:

Proč se zabývat emocemi v kariérovém poradenství? Emoce mohou v ideálním případě poradenský proces účinně podpořit tak, aby byl co nejvíce efektivní. Než se ale budeme zabývat konkrétními způsoby, jak s emocemi pracovat, krátce se zamysleme nad tím, co emoce vlastně jsou, a jak na nás působí.

Emoce jsou reakcemi lidí na určitý podnět (vnější nebo vnitřní), poskytují o něm potřebné informace a zároveň jsou motivací k určitému chování. Jako takové mohou proces kariérového poradenství podpořit a být mu nápomocné, ale v některých případech ho mohou naopak ztěžovat.

Pozitivní emoce (lásky, radost, štěstí, nadšení atd.) obecně rozšiřují možnosti našeho vnímání, učení a navazování vztahů (Stuchlíková, 2002). V poradenství nám umožňují vytvořit tvůrčí atmosféru, zamýšlet se nad dlouhodobými cíli, získat nadhled nad současnou situací, poukazují na talenty, nadání a schopnosti žáka a dodávají energii, sílu i inspiraci pro řešení možných problémů.

Negativní emoce (strach, vztek, smutek atd.) většinou zužují naši pozornost i myšlení směrem k problému, který je vyvolal, abychom co nejrychleji dospěli k jeho vyřešení (Stuchlíková, 2002). V kariérovém poradenství mohou být cenným zdrojem motivace ke změně či přípravě na náročné úkoly, mohou poukazovat na hodnoty klientů a na to, co je pro ně důležité.

Z pohledu práce s emocemi můžeme v kariérovém poradenství klientům pomoci zlepšovat jejich schopnost sebereflexe, rozvíjet jejich pozitivní emoce a zároveň zvládat přílišnou intenzitu negativních emocí.

Sebereflexi klientů můžeme chápat jako jejich schopnost uvědomovat si vlastní prožívání a chápat, jak vzniklo. V kariérovém poradenství umožňuje klientům vyznat se ve svých pocitech a ve svém prožívání a na základě toho se rozhodovat.

Jako nástroj sebereflexe můžeme využívat zhodnocení současného emočního stavu klienta pomocí ikon (smajlíků), ukázání rukou (s rukou u země se klient cítí nejhůře, se zdviženou paží nejlépe) či karet (např. karty Moře emocí, Karty s příběhy atd.). Klienta ideálně vyzveme nejenom k označení emoce (kartou, smajlíkem atd.), ale také k popisu emoce, případně toho, čeho se týká. Sebereflexi klienta zařazujeme často na začátku a na konci sezení, což nám může pomoci při hodnocení průběhu konzultace. Tyto techniky můžeme využívat i při skupinových aktivitách, kde můžeme díky nim poměrně snadno získat přehled o tom, jak působily na jednotlivé účastníky.

Z technik rozvíjení pozitivních emocí můžeme zmínit například tzv. small talk (Zatloukal, Vitek, 2016), který se často používá jako úplný začátek poradenského rozhovoru. Klienta se ptáme, co dělá rád, co ho baví a v čem je dobrý. Můžeme ho nechat se rozpovídat – klient se uvolní, zároveň navodíme atmosféru kreativity, tvořivosti a úspěchu. Tato technika vzbuzuje v klientovi pozitivní emoce (většinou radost, pocit



hrdosti, sebejistoty atd.). Zároveň pomocí ní mapujeme silné stránky a dovednosti klienta, což můžeme následně v kariérovém poradenství využít.

Z pohledu negativních emocí klienti kariérového poradenství často mluví o situacích spojených s neúspěchem, které vyvolávají celou řadu negativních emocí. K obnovení pocitu naděje či sebedůvěry klienta můžeme využít hledání výjimek nebo ocenění. V obou případech jde o připomenutí chvil, kdy se klientovi něco podařilo, překonal překážky či zvládl náročnou situaci. Při hledání výjimek se na tyto situace nejprve ptáme klienta, např. „Dokázal jsi už někdy zvládnout podobnou situaci?“ „Jak se dokážeš vyrovnat s prohrou ve fotbale?“ Pokud se klientovi nedaří na tyto otázky odpovědět, můžeme využít svých znalostí klienta a některé úspěchy mu připomenout, případně vyjádřit důvěru v jeho schopnosti. Technik, které působí na emoce klientů, je samozřejmě mnohem více. Dá se říci, že s emocemi klientů pracujeme v kariérovém poradenství téměř neustále, ať už si to uvědomujeme či ne. Zmíněné techniky byly zamýšleny jako inspirace, jak tento proces více zreflektovat a zacílit.

Seznam literatury:

STUHLÍKOVÁ, Iva. *Základy psychologie emocí*. Praha: Portál, 2002. *ISBN 80-7178-553-9*.

ZATLOUKAL, Leoš a Pavel VÍTEK. *Koučování zaměřené na řešení: 50 klíčů pro společné otevírání nových možností*. Praha: Portál, 2016. *ISBN 978-80-262-1011-5*.

Workshop: Vliv prostředí rodiny na kariérní volbu dítěte – jak s tím pracovat?

Lektor: Mgr. Andrea Csirke, PhDr. Alice Müllerová

Organizace: Sdružení pro kariérové poradenství a kariérový rozvoj, z. s.

Anotace: Jak pracovat s tématem vlivu rodičů a žáků? Ideálně tak, aby si uvědomili a pojmenovali vliv rodiny a jeho důsledky na svou kariérní volbu. Budete mít možnost si na sobě vyzkoušet poradenský rozhovor „dekonstrukce vlivu rodičů u žáka“ a seznámíte se s některými kazuistikami.

Průběh:

Workshop tematicky navazoval na prezentaci příspěvku Výchova příkladem. Vycházely jsme ze zkušenosti, že i když není vždy možné zahrnout do procesu poradenství celou rodinu, její vliv na rozhodování o volbě povolání je zřejmý a je možné pracovat s dětmi a pomoci jim si tento vliv uvědomit a pojmenovat. Použily jsme jeden z experimentů Thomase Dienera, který na základě mnohaleté praxe s klienty vytvořil unikátní přístup nazvaný Navigace při hledání povolání. Přirovnává hledání práce k alchymickému procesu, který má své zákonité fáze – od pocitu bezvýchodnosti, přes tvořivou fázi hledání vlastních zdrojů a možností uplatnění až po realizaci kroků vedoucích k nalezení smysluplné práce. Pro každou fázi nabízí řadu cvičení, které nazývá „experimenty“ – mimo jiné proto, aby zdůraznil potřebu vstupovat a vystupovat z prostoru hry, v němž se při práci s klienty pohybuje. Experimenty pomáhají klientům porozumět vlastním postojům k práci, zkoumat vlastní kvality a tvořivě nacházet možné pracovní uplatnění.

Cílem níže uvedeného experimentu je ozřejmit si vztah mezi otázkami, které člověk řeší v souvislosti s vlastní volbou povolání a profesní orientací, seberealizací a přesvědčením rodinných příslušníků. V průběhu workshopu měli účastníci možnost sami si vyzkoušet vedení strukturovaného rozhovoru, který pomáhá k „dekonstrukci“ tohoto vlivu. Poté jsme diskutovali o jejich vlastní zkušenosti, o možnosti využití tohoto experimentu při práci s dětmi a jeho možných modifikacích – např. zadání domácího úkolu, kdy děti povedou s rodiči rozhovor, společně vytvoří rodinný strom povolání apod. Pokud se se o těchto otázkách v rodině příliš nemluví, je vhodné podpořit děti i rodiče, aby si o těchto otázkách promluvili. Věříme, že experiment Otázky k původní rodině může posloužit jako dobrý základ tohoto rozhovoru.

Popis experimentu „Otázky k původní rodině“

Pomůcky: Dvě židle, případně papír a tužka

Poradce klade klientovi otázky, podporuje ho v zamyšlení a společně hledají souvislosti.

- Jaká povolání se vyskytují ve Vaší širší rodině? Existuje ve Vaší rodině někdo, o kom se mluví, ať už v dobrém či ve zlém?
- Jaké bylo převládající prostředí Vaší rodiny (umělci, řemeslníci, zemědělci..)?
- V jakých povoláních pracují Vaši rodiče, případně jaké neuskutečněné sny Vaši rodiče měli?
- Kdyby v obývacím pokoji Vašich rodičů visel plakát s krédem jejich postoje k práci, co by tam bylo napsáno?
- Jaká očekávání má Vaše rodina ve vztahu k Vaší kariéře?
- Jaký vztah vidíte mezi otázkami, kterými se v souvislosti s vaší kariérou zabýváte, a profesní orientací, seberealizací a přesvědčením Vašich rodinných příslušníků?

Po dobu konání konference byla k dispozici **BURZA materiálů**, podkladů, zdrojů, informací a příležitostí, které mohou využít poradci (nejen) na školách. Některé pomůcky bylo možné na místě zakoupit.

Představili se:

Euroguidance

CETERAS - Centrum terapeutických služeb, z. s.

KCVJŠ Plzeň - Info Kariéra

B-creative products, s.r.o.

Centrum kompetencí, z.s.

Euroguidance centrum Slovensko, SAAIC

IQ Roma servis, z.s.

Centrum vzdělávání všem

Salmondo CZ, s.r.o.

Na viděnou v příštím roce!

