

Praktický průvodce kariérového poradce pro 21. století



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠÍ BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

Praktický průvodce

kariérového poradce

 **pro 21. století**





Milé čtenářky, milí čtenáři,

představujeme vám publikaci EKS věnovanou kariérovému poradenství.

Proč jsme se rozhodli knihu napsat

Obor kariérového poradenství zaznamenává velký rozvoj a bylo v něm zpracováno nesčetné teoretických přístupů. Pro účely této knihy jsme vybrali ty, které nás nejvíce oslovily, a zamysleli jsme se nad tím, čím nás mohou obohatit dnes. Naším cílem nebylo popsat do hloubky teoretická východiska, ale vytvořit základní přehled pro poradce s přesahem do přímé práce s klienty. Chtěli jsme se také podělit o naše zkušenosti z praxe a představit naše oblíbená cvičení, která jsou teoriemi kariérového poradenství volně inspirována. V EKS totiž věříme, že poradenství má v dnešním rychle se rozvíjejícím světě své důležité místo.

Komu je kniha určena a co zde najdete

Knihu věnujeme všem, kdo se o kariérové poradenství zajímají. Je určena zejména pro poradce – praktiky, kteří pracují přímo s klienty, na úřadech práce, na školách, v neziskových organizacích či v privátní praxi. Čtenáři zde naleznou přehled kariérových teorií v kostce spolu s historickými souvislostmi, které vývoj kariérového poradenství ovlivnily. Mají také možnost nahlédnout do naší „lektorské kuchyně“ a inspirovat se aktivitami, které rádi v poradenské práci využíváme.

Nepředkládáme zde nezvratná fakta ani jediné správné odpovědi. Všechny přístupy, o kterých píšeme, jsme osobně vyzkoušeli a víme, že nám fungují. Protože však každý pracujeme v jiném kontextu, je pravděpodobné, že si budete chtít některé postupy upravit s ohledem na vaše cíle a potřeby vašich klientů.

Jak s knihou pracovat

Publikace je rozdělená do tří částí. První část (Milníky kariérového poradenství) zasazuje jednotlivé kariérové teorie do historického kontextu. Ve druhé části (Kariérové poradenství v 21. století) se věnujeme proměnám společnosti na počátku 21. století a možným scénářům budoucího vývoje. V závěrečné části (Co mi pomůže v mojí poradenské praxi) se pak zamýšlíme nad tím, jaké kompetence by měli mít poradci a co by jim mohlo práci s klienty usnadnit.

Publikaci je vhodné využívat jako pracovní materiál – neváhejte si do ní psát svoje postřehy, podtrhávat zajímavé informace nebo si ji vzít s sebou třeba do kavárny.

Přejeme vám inspirativní čtení a doufáme, že zde najdete užitečné podněty pro vaši poradenskou praxi.



Evropská kontaktní skupina
Dejvická 28, 160 00 Praha 6
www.ekscr.cz, info@ekscr.cz, facebook.com/ekscr



Praktický průvodce kariérového poradce pro 21. století

Vydala: Evropská kontaktní skupina v roce 2015
Autorky: Helena Košťálová, Markéta Cudlínová
Na publikaci spolupracovali: Lenka Němcová, Eva Kavková, Ivana Šindlerová
Jazyková korektura: Jan Chaluš

© Evropska kontaktní skupina, 2015

Tvorba publikace byla financována z prostředků ESF prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a státního rozpočtu ČR v rámci projektu Na cestě do práce.

ISBN 978-80-87993-01-9

Tým EKS

NÁVOD NA POUŽITÍ:

zapisujte si vše,
co vás při čtení napadne

podtrhávajíte

kroužkujete

čmárejte

vlepujte

vyplňujte

diskutujte

podělte se o ni s přáteli

nebojte se na ni odložit kávu či svačinu

vezměte ji s sebou na výlet

noste ji všude s sebou

experimentujte

pošlete knihu dál...

...nebo si ji schovejte...

...zmražte pro příští generace

prostě si knihu užijte



Milníky kariérového poradenství

Poradenství v kontextu doby



„Dnešní lidé si jen stěžejí mohou dělat pevné plány, ale mohou se dobře připravit na příležitosti, které život přináší.“

M. L. Savickas

Co je to kariérové poradenství? Pro koho je tato služba určena a co je jejím posláním?

Abychom pochopili podstatu kariérového poradenství, je důležité položit si otázku, proč a za jakých okolností se rozvíjelo. Svým způsobem je to společenská zakázka. Vzniklo spontánně, na základě potřeb lidí, kteří chtěli změnu k lepšímu, a také celé společnosti, která se posunula do další fáze vývoje.

Na jedné straně poradenství řeší potřeby jednotlivce. Ty jsou úzce propojeny s kontextem, ve kterém se zrovna nachází. Vždy záleží na individuálních představách a možnostech, stejně jako na hodnotách, které člověk uznává, očekáváních od jeho blízkých i tom, co společnost označuje jako prestižní, chvályhodné nebo zajímavé.

Má-li být ale kariérové poradenství pro jednotlivce užitečné, musíme se zabývat také situací ve společnosti. Svět kolem nás se mění. Nové trendy, technologie i vynálezy jsou na denním pořádku. Včerejší novinky budou zítra dávno zastaralé. Náš život ovlivňují nejen změny v České republice nebo Evropě, dopadají na nás i zdánlivě nepatrné události, které se odehrávají na druhém konci planety. Pro tento proměnlivý stav moderní společnosti se někdy užívá pojem „liquid modernity“ (Zygmunt Bauman). Doby, kdy se řemeslo předávalo z otce na syna a kdy člověk nastoupil do jedné firmy, ve které pak pracoval po celý život, jsou nenávratně pryč. A spolu s charakterem práce se změnila i naše očekávání. Není už podstatné jen to, kolik peněz vyděláme, ale například i to, zda nás práce baví, motivuje a naplňuje.

Mění se i obsah služeb kariérového poradenství. Zatímco před sto lety bylo hlavní náplní poradce především poskytování kariérních informací, má dnešní poradce mnohem širší záběr. V rámci své pracovní náplně poradce:

Někteří současní experti proto nabízejí ještě jiný úhel pohledu na práci kariérových poradců. Upozorňují na fakt, že v minulosti (a někdy tento stav přetrvává dodnes) kariérové poradenství plnilo i nástroj sociální kontroly. Týká se to služeb pro lidi, kteří nezapadali do majoritou uznávaného životního stylu a ocitli se mimo hlavní proud. Proto např. Peter Plant nebo Thomas Diener chápou poslání poradce i jako možného hybatele společenských změn. V souvislosti s tím otvírají otázku: „Je vždy nutné a prospěšné, aby se lidé přizpůsobovali institucím nebo by to šlo i naopak?“



Jak kariérové poradenství kopíruje potřeby své doby? Co z osvědčených metod můžeme využít dnes? Čím se můžeme inspirovat? A co už je v dnešní době přežitě?

Pojďme se nejprve podívat do historie a na to, jak se kariérové poradenství proměňovalo v čase. Teorie, které vám představíme, vznikly převážně v zemích regionu Severní Ameriky a západní Evropy a zpravidla tedy reflektují euroamerické hodnoty, normy i pojetí práce. Tyto koncepty nejsou univerzální a při práci s lidmi z odlišného sociokulturního prostředí je důležité vybrat metody vhodně přizpůsobit příslušné cílové skupině.

Vznik kariérového poradenství (období průmyslové revoluce)



VÝZNAMNÉ TEORIE TOHOTO OBDOBÍ

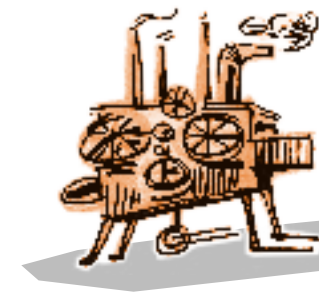
• **Trait and Factor Theory** – „teorie vlastností a faktorů“ (Frank Parsons, 1908)



TÉMA

Kariérové poradenství datuje své počátky na přelom 19. – 20. století. Jaký byl obraz tehdejší doby? Přečtěte si následující pojmy (jména osobností, názvy vynálezů, děl a událostí...) a označte ty, které podle vás spadají do období průmyslové revoluce.

- Marie Curie Skłodovská
- ponorka
- Petřínská rozhledna
- Jan Kašpar
- žárovka
- Rychlé šípy
- Karel Hynek Mácha
- Claude Monet
- bitva u Slavkova
- Jára Cimrman
- Alfons Mucha
- Emil Holub
- zrušení nevolnictví
- Alois Jirásek
- stavovské povstání



Řešení: Marie Curie Skłodovská, žárovka, Jan Kašpar, Jan Kašpar, Claude Monet, Emil Holub, Alfons Mucha, Alois Jirásek, Petřínská rozhledna a podle všech informací také Jára Cimrman

Svět práce zaznamenal za posledních dvě stě let radikální transformaci. Jak se to promítlo v praktickém životě obyčejných lidí? Pojďme se blíže podívat, jaké události a procesy vlastně probíhaly, a na to, jak na ně reagovali teoretici kariérového poradenství.

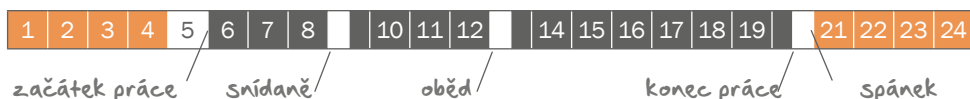
Jak se proměnil svět práce s příchodem průmyslové revoluce?

Zásadní změna ve světě práce nastala v období průmyslové revoluce. Do té doby byly hlavní náplní lidského času rozmanité pracovní činnosti (např. péče o domácnost, řemeslné práce či zemědělství – v závislosti na sociálním postavení, pohlaví, bydlišti či ročním období). Lidé byli do značné míry „univerzální“, měli řadu praktických dovedností. Pracovní role byly vymezeny dosti obecně. Činnosti se rozdělovaly spíše podle aktuální situace, než na základě hierarchického postavení. Rozdíl mezi pracovním a volným časem nebyl zdaleka tak jasně vymezen, např. řemeslníci měli svou živnost v domě, kde bydleli, a nebyl problém odskočit si uprostřed práce na rodinný oběd.

S nástupem průmyslové revoluce však nastává masivní přesun obyvatel z vesnic do velkých měst za prací. Charakter práce se mění, lidé se začínají specializovat na konkrétní činnosti.

Ve většině států světa zaznamenáváme společenské, kulturní a politické změny:

- masově se zavádí stroje do výroby,
- oproti mnohaleté přípravě na výkon středověkého řemesla stačí na obsluhu strojů jen krátké zaškolení,
- pracovní život se postupně odděluje od osobního,
- objevuje se fenomén pracovní doby, mzdy a také boj za zaměstnanecká práva,
- ve srovnání se středověkem tráví lidé prací mnohem více času.



V souvislosti s tím se mění pojetí hodnoty člověka i jeho sociálního postavení. Nový systém přináší na jedné straně dosud nevídaný pokrok, na straně druhé znamená pro řadu lidí značnou nejistotu a zhroucení hodnot, ve kterých byli vychováni. Pro většinu dělníků je náročné se v tomto systému zorientovat a najít si své místo. S návrhem řešení této situace přichází zcela nová služba, kterou společnost dosud nepotřebovala – kariérové poradenství. Jejím cílem bylo poskytnout pomocnou ruku a umístit (tehdy především) mladé muže na odpovídající pracovní místa.

První klíč pro správnou volbu byl hodně zjednodušený, tehdejší poradci rozhodovali o budoucím povolání člověka na základě posuzování jeho „typických“ fyzických rysů (např. mohutné svaly = namáhavá fyzická práce). Bavíme se o době, kdy v nabídce na trhu práce byl jen velmi omezený počet povolání a jednalo se o „viditelná“ povolání (tj. taková, u kterých si snadno dokážeme představit, co je náplní práce). Volba povolání byl akt, který člověk učinil v drtivé většině případů jen jednou za život (např. stanu se zámečníkem).

Postupně se tento systém zprofesionalizoval směrem k odhalování celého komplexu předpokladů k určitému povolání (tedy nejen fyzických, ale i např. schopností a vloh). Počátkem 20. století proto zaznamenává značný rozmach diferenciální psychologie, která hlavní myšlenku staví na individuálních rozdílech člověka a předpokládá, že je možné tyto rozdíly objektivně měřit. V některých zdrojích jsou teorie, které se o diferenciální psychologii opírají, souhrnně označovány též jako **teorie zaměřené na obsah** (obsah = předpoklady člověka k výkonu povolání + požadavky zaměstnavatele na konkrétní pozici).

sladování osobního a pracovního života bylo tehdy o dost snazší

Za zakladatele oboru kariérového poradenství bývá považován americký profesor Frank Parsons, jehož práce nastavila historicky první rámec, který se stal vodítkem pro poradce – praktiky. Teorie **Trait and Factor Theory**, kterou F. Parsons představil v roce 1908, vychází z předpokladu, že lidé se liší, jejich potenciál lze změřit a přiřadit ke konkrétnímu povolání. Praktikující poradci postupovali ve třech krocích:

1. zmapovali individuální předpoklady jedince (tzv. „vlastnosti“, které byly považovány za něco vrozeného, postaveného na biologických základech a neměnného),
2. zmapovali situaci na pracovním trhu, včetně požadavků na konkrétní povolání (tzv. „faktory“),
3. změřili vztah mezi těmito dvěma výsledky.

Poradci vycházeli z předpokladu, že čím těsnější bude shoda mezi vlastnostmi a faktory, tím větší je pravděpodobnost, že zaměstnanec bude podávat optimální pracovní výkon.



INSPIRACE PRO PORADENSKOU PRAXI

S aktualizovanými variantami **Trait and Factor Theory** se setkáváme dodnes. Díky ní bylo vyvinuto množství hodnotících nástrojů (nejrozšířenější jsou testy) a také podrobně popsány požadavky na jednotlivá povolání. V ČR vznikla například Národní soustava kvalifikací (www.nsk.cz) a Národní soustava povolání (www.nsp.cz).

Národní soustavu povolání (NSP) můžete využít jak při práci s klienty, kteří mají jasnou představu o hledané práci, tak s těmi, kteří svou profesní cestu hledají. V prvním případě získáte přehledný výpis kompetencí obecně požadovaných pro konkrétní povolání. Společně s klientem pak můžete rozebrat, nakolik si myslí, že odpovídá stanoveným požadavkům. Nerozhodným klientům může soustava pomoci rozšířit jejich povědomí o existujících pracovních pozicích a dá jim konkrétnější představu o pracovní náplni.

V obou případech je lepší, když klient s NSP pracuje samostatně (například vyhledá potřebné informace před poradenskou schůzkou) a poradce v celém procesu hraje spíše roli jeho průvodce. Tímto přístupem posilujeme aktivitu klientů i jejich schopnost samostatně se rozhodovat.

Popis tzv. „měkkých dovedností“, které v NSP naleznete, lze využít také při přípravě na pohovor a tvorbě motivačního dopisu. Podrobný popis pomůže zejména klientům, kteří mají problém konkrétně si představit, co která kompetence znamená. Zejména cizincům, jejichž rodným jazykem není čeština, poskytne podrobné rozepsání těchto kompetencí cenné vodítko.



TIP NA AKTIVITU

Srovnání požadavků na pracovní pozici a dovedností, které mám

1. Najděte alespoň dva inzeráty na pracovní pozici, která vás zajímá. Jaké jsou odborné požadavky na tuto pozici? Jaké měkké kompetence jsou požadovány (např. komunikační dovednosti, schopnost plánovat)?
2. Porovnejte svůj životopis s požadavky zaměstnavatele. Splňujete požadavky? Máte zkušenosti s náplní práce? Máte vhodnou praxi? Své odpovědi si запиšte do tabulky níže.

Požadavky, které splňují zcela:	
Požadavky, které splňují částečně:	
Požadavky, které nesplňují:	

3. Nesplňujete některé z uvedených požadavků? Co s tím můžete udělat? Zapište si své nápady:

chybí mi praxe – přihlásím se na stáž nebo jako dobrovolník



Nesmíme zapomenout, že porovnání požadavků na danou pracovní pozici a předpokladů klienta je pouze prvním krokem. Lidé i svět práce se neustále mění a poradenský proces by měl tuto dynamiku reflektovat. Práce, která je pro mne vhodná v určité životní situaci, nemusí nutně naplňovat mé potřeby i za pět let. Při výběru povolání je proto důležité nejen zohlednit, nakolik odpovídám požadavkům dané pracovní pozice, ale vzít v úvahu mou současnou situaci, potřeby, hodnoty, motivaci i plány do budoucna.



„Nezapomeň však, že tvé srdce je tam, kde je tvůj poklad. A tvůj poklad musí být nalezen, aby všechno to, co jsi cestou objevil, mohlo mít smysl.“
P. Coelho



LIMITY

- Tyto teorie (zejména jejich rané formy z první poloviny minulého století) nezohledňovaly fakt, že člověk se vyvíjí a je do velké míry ovlivňován vlivem prostředí, ve kterém se pohybuje.
- Pozdější výzkumy (Rottinghaus, Gaffey, Zytowski 2007) prokázaly, že profesní předpoklady člověka jsou relativně stabilní pouze ve stabilním prostředí.
- Teorie neberou v potaz celou škálu prvků, které také hrají zásadní roli v rozhodování o kariéře (např. socioekonomický status, potřeby, hodnoty, zájmy a motivaci).



SHRNUTÍ

- Kariérové poradenství vzniklo spontánně na základě potřeb lidí a společnosti v období průmyslové revoluce.
- Za zakladatele kariérového poradenství bývá považován Frank Parsons. Jeho teorie **Trait and Factor Theory** vychází z předpokladu, že lidé se liší, jejich potenciál lze změřit a přiřadit ke konkrétnímu povolání.
- Lidé i svět práce se neustále mění a poradenský proces by měl tuto dynamiku reflektovat.
- Samotné porovnání požadavků na danou pracovní pozici a předpokladů klienta pro správnou volbu dalšího směru v kariéře nestačí.

Poradenství v 50. – 60. letech



VÝZNAMNÉ TEORIE TOHOTO OBDOBÍ

- teorie zaměřené na obsah
 - Person-Environment Fit Theory** – „teorie o vztahu člověka a pracovního prostředí“ (jedním z významných představitelů je John L. Holland, 1959)
 - Seven Point Plan** – „plán sedmi bodů“ (Alec Rodger, 1952)
- teorie zaměřená na proces
 - Life-Span, Life-Space Approach** „teorie životních etap a rolí“ (Donald Super, 1957)



TÉMA

Jsme v 50. a 60. letech 20. století, jaká byla situace ve společnosti? Jak tenkrát přistupovali lidé k volbě povolání?

- uniformita (společnost si cenila těch, co „splnuli s davem“)*
– mezinárodní spolupráci ovlivňovala studená válka
- trhy nebyly zdaleka tak globální*
- přírodní zdroje (vč. těch lidských) se jevíly jako nevyčerpatelné*
– pojem celoživotní vzdělávání v té době nikdo neznal



Zlatá éra testování

Pracovní tempo limitovaly tehdy běžně používané „nástroje podpory“ (např. telefon neměla zdaleka každá domácnost a mimo pobyt v kanceláři byl člověk jen stěží k zastížení). Drtivá většina populace euro-amerického světa fungovala v modelu: škola – zaměstnání – zlaté hodinky při odchodu do důchodu. Proto také pojem „celoživotní vzdělávání“ nebyl (na rozdíl od dneška) nijak aktuální a člověk, který dobrovolně změnil zaměstnání několikrát za život, byl vnímán zpravidla negativně.

celý život na jedné židli

Mezi kariérovými poradci je slyšet volání po změně. Je evidentní, že teorie vlastností a faktorů (**Trait and Factor Theory**) má své limity, právě pro již zmiňovanou staticitost. Ukazuje se, že více vyhovuje nový, o něco dynamičtější přístup, tzv. **Person-Environment Fit**, který také vychází z diferenciatní psychologie. Tento přístup rovněž přiřazuje konkrétní osobu ke konkrétním povoláním, navíc ale přidává úvahu o vzájemném ovlivňování lidí a prostředí.

*lidé jsou formováni prostředím
a naopak prostředí se mění
vlivem působení jednotlivců*

Jedním z neznámějších představitelů **Person-Environment Fit Theory** je americký psycholog John L. Holland, autor typologie povolání (Holland Occupational Themes), poprvé představené v roce 1959. Holland se zabýval vztahem mezi profesními charakteristikami a pracovním prostředím. Rozčlenil osobnosti do šesti modelových typů (model RIASEC):

R = realistický typ

I = investigativní typ

A = umělecký typ

S = sociální typ

E = podnikavý typ

C = konformní typ



Hollandova teorie byla v podstatě velmi jednoduchá a oblíbená. Vycházela z předpokladu, že každý člověk preferuje práci v prostředí, které je mu osobnostně blízké (rád pracuje s podobnými lidmi). A že lidé touží po takovém prostředí, které jim umožní uplatnit jejich schopnosti či dovednosti a také svobodně vyjádřit jejich hodnoty. K šesti zmíněným osobnostním charakteristikám přiřadil i stejných šest typů pracovního prostředí.



„Nejtěžší úkol člověka je poznání sama sebe.“

Arabské přísloví

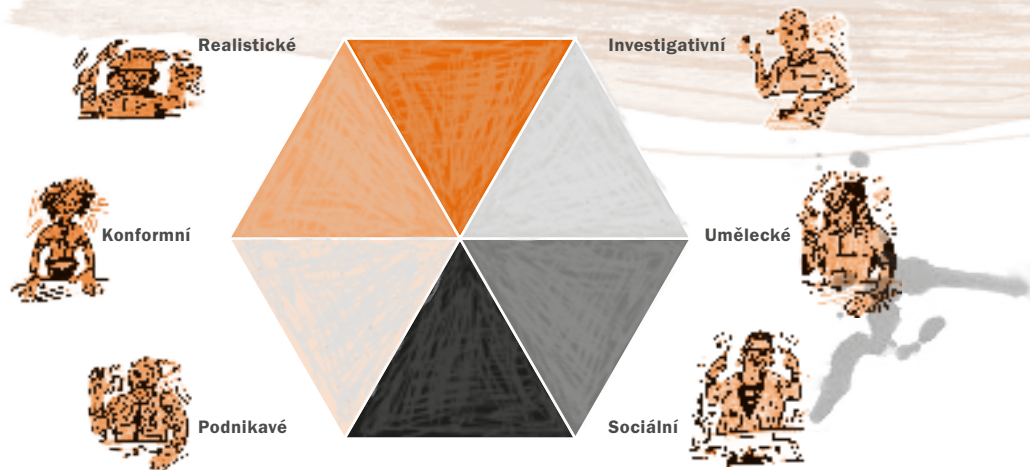
TIP NA AKTIVITU

Jaké pracovní prostředí mi vyhovuje

- Podívejte se na typologii podle Hollanda a na základě stručné charakteristiky odhadněte, který typ jste vy. V šestiúhelníku na str. 10 zakroužkujte zakroužkujte červeně ten typ, který u vás (podle vašeho názoru) převládá nejvíce.

Pracovní prostředí	Obvyklá povolání	Požadavky a nároky pracovního prostředí	Dominující typy	Odměny a výhody
Realistické R	Odborná řemesla, technické obory, profese ve veřejných službách, práce venku, zpracovatelské a důlní obory (např. automechanik, strojník, technik, čalouník, lesník, požárník, elektromechanik aj.).	Jasně stanovené, určité a systematické pracovní činnosti s nástroji, stroji, technickým zařízením, materiály, surovinami a zvířaty, výroba, oprava a servis. Manuální a technické schopnosti a dovednosti, technické myšlení, zručnost.	realistické osobnostní typy pracovníků	konvenční hodnoty užitek, peníze, moc, postavení, majetek
Investigativní I	Vědecká, intelektuální a některá technická povolání, vědecké obory a veřejné služby (např. chemik, zvukař, učitel matematiky, pilot, zubař, programátor, aj.).	Systematické studium, výzkum fyzikálních, biologických, společenských nebo kulturních jevů a procesů (pozorování, symbolické, systematické, tvůrčí objevování), jazykové schopnosti, tvůrčí myšlení.	intelektuální osobnostní typy pracovníků	vědecké a duchovní hodnoty a úspěchy
Umělecké A	Umělecké, literární a hudební obory a řemesla, výtvarné a polygrafické obory a povolání (např. učitel hudby, fotograf, spisovatel, novinář, hudebník, architekt, malíř, aranžér aj.).	Tvorba uměleckých forem a výtvorů. Umělecké schopnosti, tvořivé myšlení a fantazie, hudební, výtvarný nebo literární talent, cit pro hudbu, pohyb, jazyk, tvar a barvy.	umělecké osobnostní typy pracovníků	umělecké hodnoty a úspěchy
Sociální S	Výchovná, pedagogická a sociálně interaktivní povolání spojená s péčí o ostatní ve veřejných službách (např. číšník, učitel, pedikér, zdravotní sestra, sociální pracovníce, státní zástupce, psychiatr, personalista aj.).	Výchova, vzdělávání, informatika, léčba, poradenství, sociální péče a veřejné služby. Schopnost pracovat s lidmi a porozumět jim, sociální citění a schopnost pomáhat ostatním, organizovat a řídit práci dětí a dospělých.	sociální osobnostní typy pracovníků	sociální a etické hodnoty
Podnikavé E	Manažerské, organizační a obchodní obory, prodejní a obytné služby, veřejné služby (např. prodavač, nákupčí, manažer, mistr, burzovní makléř, obchodní zástupce aj.).	Řízení a organizace obchodních či hospodářských činností a pracovních kolektivů, dosahování ekonomického zisku a hospodářských výsledků. Schopnost vést, organizovat a řídit činnosti dospělých, podnikavost, schopnost přesvědčování ostatních.	podnikatelské osobnostní typy pracovníků	peníze, moc, postavení
Konformní C	Úřednické, kancelářské a administrativní obory, veřejné služby, obchodní obory, administrativa (např. písařka, sekretářka, operátor výpočetní techniky, účetní, obchodní referentka aj.).	Manipulace s údaji, čísly, organizace informací, zpráv a činností, obsluha kancelářské a výpočetní techniky, archivace, dokumentace aj.	konvenční osobnostní typy pracovníků	materiální hodnoty, peníze, ekonomické, obchodní úspěchy, závislost, konformita

[1]



2. Zamyslete se nad tím, s kým se vám ve vašem profesním kontextu nejlépe spolupracuje. O jaký typ osobnosti se jedná? Označte si je na šestiúhelníku modře.
3. Nyní se zamyslete nad tím, jací lidé převládali v zaměstnání, kde jste byli nejvíce spokojeni. Označte si na šestiúhelníku tyto typy osobnosti zeleně.
4. Je-li ve vaší profesní historii období, kdy jste v zaměstnání naopak příliš spokojeni nebyli, zamyslete se, jaký typ osobností v tomto zaměstnání převládal. Označte je žlutě.
5. Když srovnáte výsledky, vnímáte nějaký rozdíl? Jak váš šestiúhelník vypadá? Jaké pracovní prostředí vám vyhovuje?



V polovině 20. století se typologie klienta diagnostikovala téměř výhradně s využitím psychometrických metod, někdy bývá toto období označované jako „zlatá éra testování“. Řada poradců v dnešní době ale od testování postupně upouští nebo mění formu práce s testy.

Psychologické testy mohou být dobrý podpůrný nástroj, ale neměly by nahrazovat osobní kontakt s poradcem. Je velmi důležité klientovi vysvětlit souvislosti a následně s výsledky pracovat. Dobře mohou testy fungovat při zahájení poradenského procesu, kdy výsledky testu poslouží jako odrazový můstek pro následný poradenský rozhovor, ve kterém poradce pomáhá klientovi ujasnit si své hodnoty, priority, zkušenosti, motivaci atd.

V padesátých letech minulého století byl populární i další nástroj řadící se také mezi teorie zaměřené na obsah, tzv. **Seven Point Plan** (A. Rodger, 1952). V podstatě šlo o formu hodnocení člověka prostřednictvím pohovoru. A. Rodger identifikoval 7 kategorií, které vyjadřují požadavky pracovního místa: fyzické charakteristiky, vědomosti, všeobecnou inteligenci, speciální schopnosti, zájmy, osobnostní dispozice a další okolnosti (např. domácí poměry). Ke každé kategorii byly zformulovány otázky, které měly zjistit, nakolik se uchazeč na dané pracovní místo hodí. Tento postup se v průběhu let přestal používat, protože se ukázal jako velmi limitující. Nebral v potaz vývoj osobnosti a byl příliš direktivní a nepružný.



INSPIRACE PRO PORADENSKOU PRAXI

V práci s klienty nám při rozhodování mezi několika pracovními pozicemi pomůže vyjasnění si, jaké pracovní prostředí klient preferuje. Velmi se nám osvědčila práce s **projektivními kartičkami** nebo s **fotografiemi**. Pro tyto účely jsme si z kalendářů, fotek či pohlednic našli obrázky, které jsou abstraktní i konkrétní (prostředí, symboly, postavy). A jak na to prakticky?

Klient dostane sadu obrázků, ze kterých má vybrat ty, jež nejlépe vystihují pracovní prostředí, které je mu blízké. Opakovaně se nám potvrzuje, že jeden obraz vydá za tisíc slov. Něco na obrázku (například nějaký symbol, tvar nebo barva) klientům totiž asociuje atmosféru pracovního prostředí, kterou preferují. A až na základě vybraných kartiček dokážou tento typ pracovního prostředí pojmenovat. Začleníme-li, kromě verbálního vyjádření, do poradenství i vizualizaci, dochází k zapojení naší pravé mozkové hemisféry, ve které sídlí kreativita.



PŘÍPADOVÁ STUDIE

Paní Alena pochází z Běloruska. K nám přišla na konzultaci s tím, že si není jistá, zda hledat práci ve školství jako asistentka pedagoga, či v oblasti marketingu. V České republice totiž absolvovala kurz pro asistenty pedagoga, původně však vystudovala marketing v Minsku. Na první konzultaci se klonila spíše k práci ve škole. Domnívala se, že bude mít vyšší šance na úspěch. Svůj názor ale několikrát změnila a nedokázala se přiklonit ani k jedné z variant.

Při rozhodování jí nakonec pomohla práce s obrázky. Na otázku „Jaké pracovní prostředí by vám vyhovovalo?“ si intuitivně vybrala několik kartiček zobrazujících velké město, moderní dům a atletický závod. V následném rozhovoru jsme společně rozklíčovali, že paní Alena dává přednost soutěživému prostředí, spíše větším firmám a možnosti kariérního růstu. Preferované pracovní prostředí nakonec rozhodlo a paní Alena začala hledat práci v mezinárodní společnosti v oblasti marketingu. Přihlásila se do odborného kurzu On-line marketing a dnes pracuje jako marketingová konzultantka.



LIMITY

- Teorie je spíše popisná, málo zohledňuje kontext, individuální potřeby a priority i vývoj jedince v čase.
- Na první pohled jednoznačné kategorie v Hollandově teorii mohou mít za důsledek zjednodušené závěry. Např. „povolání spojená s péčí o ostatní“ (typ S) si mohou lidé zvolit i z jiného důvodu, než je potřeba péče. Schází tu téma pracovních hodnot a vnitřní motivace.

doporučuji porovnat např. s žebříčkem osobních hodnot nebo teorií Kariérních kotev

- Holland stavěl své předpoklady na práci s vybranými cílovými skupinami a nezohledňuje specifické potřeby žen, některých věkových či etnických skupin.

- Pokud k diagnostice využíváme psychologické testy, je třeba vzít v úvahu jejich rizika a omezení, jako jejich staticnost, zaměření na projevy chování či nepochopení významu slov. Zejména pracujeme-li s klienty, kteří mají omezené jazykové schopnosti (cizinci, zástupci etnických menšin apod.), mohou být výsledky testů značně zkreslující. Využívání testů může posunout vztah mezi klientem a poradcem do nerovnosti, kdy poradce je expertem, který zná správné odpovědi. Dnešní přístupy v poradenství však preferují spíše partnerský vztah, kdy klient přejímá zodpovědnost za svá rozhodnutí a poradce jen nabízí možná řešení.

Kariéra jako celoživotní proces



TÉMA

Osmisměrka skrývá dvě slova, která jsou pro teorii D. Supera klíčová a která nejsou uvedena v nápovědě. Dokážete je objevit?

Q	P	C	D	V	V	E	T
K	R	I	Y	Q	H	T	S
A	I	P	N	Z	S	A	E
L	O	V	A	M	A	P	C
E	R	C	M	Ě	Č	A	O
L	I	S	.	N	J	X	R
O	T	B	K	A	Q	O	P
R	A	J	A	S	F	L	W

etapa, role

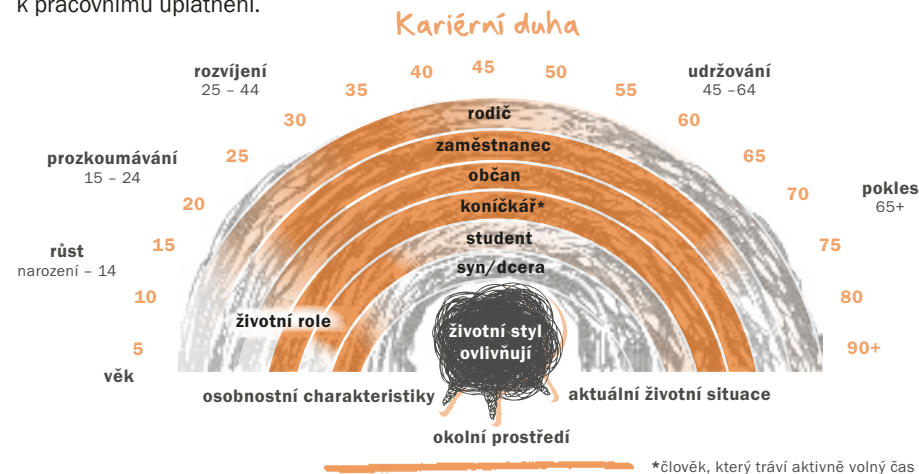
čas,
priorita,
proces,
změna,
dynamika



Volba kariéry není jednorázové životní rozhodnutí, ale **dynamický proces** neustálého vývoje, jehož součástí jsou naše zkušenosti i vztahy s lidmi, kteří nás ovlivnili. Ve srovnání s přístupy inspirovanými diferenciativní psychologií, které se zaměřují na měření individuálních charakteristik, se objevují teorie, které se na volbu kariéry dívají z jiného úhlu pohledu. Jsou známé jako **teorie zaměřené na proces** (na vzájemnou interakci a životní změny). Zásadní pozici mezi reprezentanty tohoto přístupu má Američan **Donald Super**. Spolu s Hollandem a Parsonsem je považován za odborníka, který zásadně ovlivnil vývoj kariérového poradenství.

Kořeny Superovy práce (**Life-Span, Life-Space Approach, 1957**) vychází z vývojové psychologie a teorie sebepojetí. D. Super se domníval, že výběr povolání je z velké míry ovlivňován tím, jak vnímáme sebe sama. Vybíráme si takové povolání, na které se podle našeho subjektivního mínění hodíme. Super chápe kariéru jako celoživotní proces, který se dělí

do různých životních etap (life-span) při současném působení klíčových rolí, které v životě vykonáváme (life-space). Vypracoval model tzv. „kariévní duhy“ (life-career rainbow), která znázorňuje, jak vývoj životních etap a rolí souvisí s proměnou našich požadavků směrem k pracovnímu uplatnění.



Volba kariéry je celoživotní proces. Nad otázkou budoucnosti se zamýšlíme už v dětství, zpravidla ale nemáme příliš reálnou představu, co které povolání obnáší. V průběhu studií zvažujeme vhodný studijní obor. Po nástupu do prvního zaměstnání zjišťujeme, co ještě se musíme naučit. Mění se svět kolem nás, požadavky na naši profesi nevyjímáme, a tak se musíme průběžně vzdělávat dál. Náš profesní život obvykle projde další sérií změn, záměrně i nezáměrně.

Stejně jako moderní trendy mění podobu naší profese, měníme se i my sami. Většina z nás touží mít práci, která bude v harmonii s tím, co v životě potřebujeme. Ovšem jiné potřeby má čerstvý absolvent, rodič malých dětí, vedoucí skautského oddílu nebo člověk pečující o stárnoucí rodiče.

při výběru povolání nás tedy ovlivňuje čas a role

Teorie D. Supera znamenala zásadní změnu pohledu na kariérové poradenství. Poprvé je také uznán výchovný a vzdělávací vliv kariérového poradenství, zejména v oblasti dalšího vzdělávání.



INSPIRACE PRO PORADENSKOU PRAXI

Téma klíčových rolí, které zastáváme a které jsou někdy v harmonii a jindy nám způsobují vnitřní konflikty, je velmi aktuální i pro dnešní poradenskou praxi. V jednotlivých životních etapách máme odlišné potřeby a očekáváme, že je naše práce bude naplňovat.

Výrazně je tato proměna vidět například u rodičů, kteří se po rodičovské dovolené chystají zpět do zaměstnání. S příchodem dítěte se často změni jejich životní priority i časové možnosti a původní pracovní pozice už pro ně nemusí být ta pravá. Potřeba vzájemně sladit roli matky/otce a roli zaměstnance/kyně je v tomto období klíčová. Na konzultacích pro rodiče se nám proto (kromě aktivit zaměřených na ujasnění si silných stránek a pracovních motivací) velmi osvědčila právě práce s prioritami a potřebami, které vycházejí z životních rolí.



Moje prioritní role

1. krok: Seznam přání

Zamyslete se, čeho byste jednou chtěli dosáhnout, co byste chtěli dělat nebo vlastnit, a napište si svůj osobní seznam přání. Jednotlivá přání pište pod sebe tak, jak vás budou spontánně napadat. Vytvoření seznamu by vám nemělo trvat déle než 5 minut.

2. krok: Čeho se má přání týkají

Podívejte se na svůj seznam přání a odpovězte na otázky:

- Která přání se podobají?
- Převažují přání zaměřená na sebe, na druhé, na materiální hodnoty...?
- K jakým životním oblastem se moje přání vztahují (práce, volný čas, vztahy...)?
- Je seznam vyvážený?

3. krok: Přání a životní oblasti

Zkuste nyní přiřadit svá přání k různým životním oblastem (Rodina; Práce; Já/osobní).

Poté doplňte další přání tak, abyste vytvořili alespoň jedno přání pro každou oblast.

4. krok: Moje prioritní role

V osobní, rodinné i pracovní sféře vystupujeme v různých ROLÍCH. Například ráno jsem matka, která veze děti do školy, v práci podnikatelka, odpoledne si jdu zaběhat a jsem sportovkyně a večer přítelkyně, která navštíví známé.

Zamyslete se nad tím, jaké jsou vaše role v každé oblasti, a najděte si pro každou životní oblast **tři role**, které jsou pro vás v tomto životním období důležité a chcete je dělat dobře. Tam, kde je to možné, si napište i lidi kolem vás, kterých se vaše role týká. Např. RODINA – role MATKA (syn Alexandr, dcera Helena).

5. krok: Cíle, které vycházejí z rolí

Spokojený člověk dělí svůj čas mezi tři základní oblasti – rodinnou, osobní, pracovní a k tomu se přidává ještě oblast klidová, tedy odpočinek. V různých životních etapách máme různé potřeby, může se tedy stát, že se více věnujeme jedné či druhé oblasti. Životní role jsou pak důležitou nápovědou pro naše životní cíle. Pokud se nám podaří stanovit jasné cíle, které vycházejí z našich prioritních rolí, pak naším dalším úkolem už bude pouze přemýšlet nad způsobem, jak jejich naplňování pravidelně zapojit do každodenního života.

Zamyslete se a **ke každé prioritní roli si napište alespoň jeden cíl**, kterého byste chtěli dosáhnout. Jak jejich naplňování zapojíte do vašeho každodenního života? [2]



„Nenadávejte na počasí, devět desetin lidí by nemohlo ani začít rozhovor, kdyby se počasí čas od času neměnilo.“

E. Hubbard

Přelom minulého století je významným milníkem v kariérovém poradenství i z dalšího důvodu. Středem celého procesu se stává klient (po vzoru humanistické psychologie Carla Rogerse) a klíčovým nástrojem **poradenský rozhovor**.



TIP PRO PORADCE

Jak vést poradenský rozhovor, který posiluje samostatnost vašeho klienta?

- Nechte klienta přijít s návrhem nebo návrhy dříve, než navrhnete něco sami.
- Neočekávejte, že bude souhlasit se všemi vašimi návrhy.
- Nehodnoťte žádné řešení, dokud jich nebude celá řada; hodnocení brzdí představivost.
- Povzbuzujte klienta, aby předkládal jakékoli nápady, které by podle něj mohly vést k řešení bez ohledu na jejich neobvyklost.



LIMITY

- Výstupy Superovy rané práce korespondují s tehdejší dobou a tehdejším pojetím „kariéry“. Jeho model kariérní duhy počítá spíše s postupným vývojem na jednom pracovišti po celý život a nezohledňuje případné změny zaměstnání (a tedy i potřebu procházet fáze nových začátků) či nutnost učit se nové věci.
- Rovněž pojetí věkové kategorie 45+ jako „upevňování pozice“ a 60+ jako „příprava na důchod“ příliš neodpovídá dnešní realitě na trhu práce.



SHRNUTÍ

- V polovině 20. století bylo velmi populární zjišťování typologie klienta pomocí psychometrických metod. Významným představitelem tohoto směru byl například John L. Holland, autor typologie povolání.
- Při rozhodování o budoucím pracovním uplatnění může lidem pomoci, když si ujasní, jaké pracovní prostředí jim vyhovuje.
- Psychologické testy mohou být dobrý podpůrný nástroj, ale neměly by nahrazovat osobní kontakt s poradcem. Je velmi důležité klientovi vysvětlit souvislosti a následně s výsledky pracovat.
- D. Super vycházel z vývojové psychologie a teorie sebepojetí, do poradenství vnesl téma životních rolí a etap.
- Volba kariéry není jednorázové rozhodnutí, ale celoživotní proces. V průběhu našeho života procházíme různými etapami. S tím souvisí i proměna našich potřeb směrem k našemu povolání.
- Nezapomínejme zohlednit, v jaké fázi se právě náš klient nachází. Součástí poradenství by měla být práce s potřebami klienta, které vycházejí z jeho aktuální situace a prioritních rolí.
- Součástí poradenské práce je i připravit klienta na fakt, že se stávající situace pravděpodobně v budoucnu změní.



Poradenství v 70.-90. letech



VÝZNAMNÉ TEORIE TOHOTO OBDOBÍ

- teorie zaměřená na proces
 - Circumscription and Compromise Theory** – „teorie vymezení a kompromisu“ (Linda Gottfredson, 1981)
- teorie zaměřené na obsah
 - Psychodynamic Model of Career Choice** – „psychodynamický model“ (Edward Bordin, 1990)
 - Values-Based Theory** – „teorie hodnot“ (Duane Brown, 1996)



TÉMA

Chtěl-li obyvatel ČSSR v roce 1971 získat dobré zaměstnání, co mu k tomu mohlo pomoci? Z odpovědí a) až i) zaškrtněte všechny správné možnosti:

- vysokoškolské vzdělání
- vhodný třídní původ
- flexibilita
- známosti na správných místech
- strukturovaný životopis
- nejlepší výsledky v assessment centru
- členství v KSČ
- dobrý motivační dopis
- znalost alespoň dvou světových jazyků



Řešení: b) (d), neztřídka g), výhodou a)

Důraz na proměnu v čase

Naše cesta časem se posunula do 70. – 90. let 20. století. Co se vám vybaví, když zavzpomínáte na tuto dobu? Jaké změny zaznamenává svět v porovnání s předchozím obdobím?



- lidé masivněji využívají tzv. pracovních úspěšných technologií
- sílí vliv nadnárodních firem a nastupuje globalizace
- v důsledku přesunu výroby do levnějších zemí se v euroamerickém prostoru snižuje poptávka po méně kvalifikovaných zaměstnancích
- zaznamenáváme odklon od uniformity směrem k individualizaci, specifika člověka jsou ceněna jako přidaná hodnota

- nadnárodní společnosti člení své zaměstnance do „struktury pyramidy“ (velký počet dělníků, menší počet středního managementu a několik málo osob patřících do skupiny top-managementu)
- lidé začínají stále častěji měnit zaměstnavatele, zpravidla s cílem posunout se na vyšší příčku, mít větší zodpovědnost a vyšší plat

- pokračuje přesouvání zaměstnanců ze zemědělství do sektoru služeb
- objevuje se více nových povolání, nově vznikajících oborů a odvětví



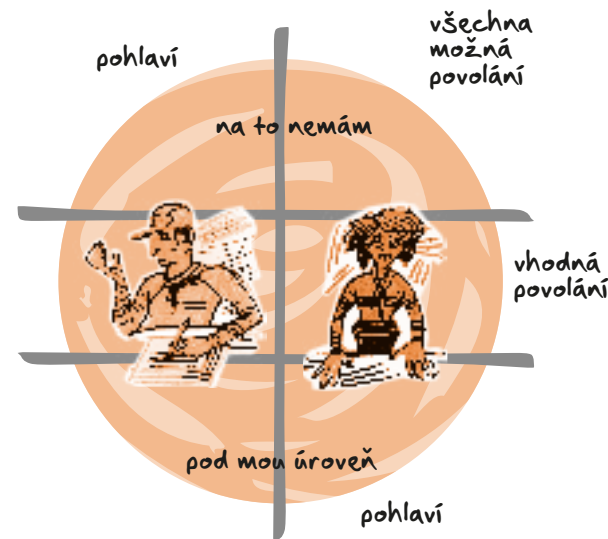
Na tyto změny ve společnosti reagují i teorie kariérového poradenství. Poradenství je méně direktivní a více respektuje individuální přání i možnosti klienta. Jde o celospolečenský trend, v tomto období můžeme zaznamenat i rozvoj koučinku - nejprve jako samostatný obor, postupem času koučovací techniky pronikly i do poradenského rozhovoru.

Objevují se nová témata, jako např. rovnost příležitostí, genderové role či práce se znevýhodněnými cílovými skupinami. Experti, kteří se zabývají poradenstvím v druhé polovině 20. století, si uvědomují, že limitovat poradenský proces jen na přiřazení jednotlivce ke konkrétní pozici na základě individuálních rozdílů již nelze. Protože druhá polovina 20. století je značně dynamičtější než předchozí období, stále více se poradenství zabývá proměnou jednotlivce v čase. Toto téma vystupuje do popředí nejen u teorií zaměřených na proces, ale stále více i u teorií zaměřených na obsah.

Co mě při volbě povolání limituje?

Mezi zajímavé teorie zaměřené na proces můžeme zařadit např. přístup Lindy Gottfredson a její **Circumscription and Compromise Theory**.

teorie zaměřené na proces



L. Gottfredson se zamýšlí nad tím, jak si již v raném dětství vytváříme vlastní „mapu povolání“, která vymezuje naši budoucí volbu. Tato představa je z velké míry ovlivněna stereotypy okolo nás, např. jaká povolání a profesní obory nám jsou prezentovány jako vhodné nebo nevhodné s ohledem na naše pohlaví či sociální vrstvu. Automaticky si tak tvoříme vlastní obraz možností, který je limitován shora (na co už „nemáme“), zdola (co je „pod naši úroveň“) i naším pohlavím (jaká povolání jsou „vhodná“ pro dívky a jaká pro chlapce).



TIP NA AKTIVITU

Pohled zvenčí

1. Krok: Vytvořte seznam

- aktivit, kterým se rádi věnujete a které vás nabíjejí novou energií,
- vašich silných stránek,
- věcí, které jsou pro vás v práci důležité (pracovní hodnoty, co mě v práci motivuje),
- zkušeností a dovedností, které máte.

Váš seznam by měl být takový, aby z něj nebylo jasně poznat vaše pohlaví, věk ani současné zaměstnání.

2. Krok: Získejte pohled zvenčí

Požádejte své přátele, aby tento seznam poslali deseti dalším lidem, kteří vás neznají. K seznamu připojte otázky: Na jakou práci by se tento člověk mohl hodit? Jaké povolání byste mu doporučili?

3. Krok: Vyhodnocení došlých odpovědí

Podívejte se na nápady a tipy, které jste získali, a zkuste si odpovědět na následující otázky:
 Co mě na došlých odpovědích nejvíce překvapilo?
 Která povolání mě nikdy nenapadla? Proč?
 Které nápady mě nejvíce lákají? Proč?
 Co nového bych teď rád/a zkusil/a?
 Co pro to budu muset udělat?
 Kdo (co) mi v tom může pomoci?
 Kde si zjistím další informace?



TIP PRO PORADCE

Tato aktivita přispívá k nabourání našeho stereotypního uvažování a bariér, které si sami pro sebe nastavujeme. Velmi se nám osvědčila při práci s klienty, kteří mají zúženou představu o nabídce pro ně vhodných povolání. Příčinou může být např. nedostatek informací nebo vliv rodinných tradic. S osobními limity se často setkáváme i u cizinců, kteří pocházejí z jiného sociokulturního prostředí.

Krok tři může probíhat v rámci poradenské schůzky, popř. si klient může na reflektivní otázky odpovědět samostatně a s poradcem probrat výsledky jeho úvah.

Cílem kariérového poradenství je mimo jiné rozšířit obzory klienta, pomoci mu najít nové cesty a možnosti. Často totiž nedokážeme vystoupit ze své reality a naše představy o vhodné kariéře jsou limitované. Při výběru práce jsme ovlivněni výchovou, zkušenostmi i představami našeho okolí. Nevědomky se tak ochuzujeme o mnoho příležitostí, které nám naše okolí nabízí. Pohled zvenčí je jednou z možných cest, jak je odhalit.

Kde se bere má pracovní motivace?

Stoupenci teorií zaměřených na obsah navazují na rané dílo F. Parsonse (**Trait and Factor Theory**). V tomto období vznikají inovované verze v mnoha obdobích (např. True Colors,

General Aptitude Test Battery, Data-People-Things Interest Test či řada stále oblíbených počítačových testů).

teorie zaměřené na obsah

Z dalších teorií zaměřených na obsah můžeme zmínit Bordinův **Psychodynamic Model of Career Choice**, který je odvozen od klasické psychoanalýzy Sigmunda Freuda. Analogicky, E. Bordin vidí kořeny pracovní motivace člověka v jeho raném dětství a velký důraz klade na vývoj jedince. Na základě studia spontánní dětské hry E. Bordin vychází z předpokladu, že i dospělí lidé touží po zaměstnání, ve kterém naleznou vnitřní zaujetí a uspokojení.



„Nepadá sníh, aby zahubil svět, ale aby každé zvíře ukázalo stopu svou.“

F. Kafka



TIP NA AKTIVITU

Moje nezapomenutelné zážitky

1. Napište si 10 momentů z vašeho života, kdy jste se cítili skvěle.
2. Díky čemu jsou pro vás tyto události nezapomenutelné? Jaké podmínky byly splněny? Bylo to díky prostředí, atmosféře, materiálnímu zabezpečení či lidem, kteří byli přítomni?
3. V jakých profesích se mohou tyto podmínky také vyskytnout? Zkuste vymyslet co nejdelší seznam. V téhle chvíli hledáte co nejvíce možných profesí, proto nepřipusťte myšlenky o tom, co je nemožné, nereálné, nemáte k tomu podmínky, čas a podobně. [3]



TIP PRO PORADCE

Tato aktivita je vhodná například při fázi hledání vnitřní motivace klientů nebo při rozhodování o jejich dalším profesním směřování. Počítejte s tím, že aktivita má hodně široký záběr a objeví se i momenty z osobního života. Dalším krokem může být zužování témat na pracovní prostředí a společné hledání cesty, jak takové povolání získat (například formou vytvoření akčního plánu). V některých případech tomuto kroku předchází bližší specifikace hledaného zaměstnání nebo ověřování, zda nám pro dosažení našeho cíle něco zásadního neschází. Aktivita může ale také sloužit pouze jako odrazový můstek pro následný rozhovor na téma pracovní motivace.

člověk jako celistvá bytost

Jak ovlivňují volbu povolání mé hodnoty?

Mezi další významné přístupy patří například Brownova **Values-Based Theory**, která, ač se stále řadí mezi teorie zaměřené na obsah, reflektuje holistický přístup ke klientovi. D. Brown se ve své práci zaměřuje na dynamiku procesu a zohledňuje vliv pracovních a kulturních hodnot na volbu povolání. Upozorňuje také na další faktory, které kariéru ovlivňují (např. pracovní motivaci či schopnost dosahovat cílů). **Values-Based Theory** znamená výrazný posun v kariérovém poradenství. Brown upozorňuje, že veškeré dosavadní teorie jsou příliš zaměřeny na „běžné“ hodnoty euro-amerického světa (jako např. individualismus, výkonnost, sebeprosazení, proaktivita nebo přesvědčení, že lidé by měli ovládnout přírodu). Téma kulturních hodnot, které mohou být u lidí pocházejících z jiného etnického či jazykového prostředí odlišné, nabývá s narůstající mobilitou obyvatel na aktuálnosti.

to potvrzují i další experti, např. V. Peavy (praxe mezi kanadskými indiány)



INSPIRACE PRO PORADENSKOU PRAXI

Téma hodnot se zpravidla objeví v průběhu každého poradenského procesu. Pro ujasnění si vlastního směřování je totiž orientace ve vlastních hodnotách zcela klíčová. Když si vybereme práci, která je ve výrazném nesouladu s našimi hodnotami, jsme nespokojení, zaměstnání střídáme a často ani nemáme úplně jasný důvod, proč. Znalost vlastních hodnot nám pomůže nejen při výběru vhodného zaměstnání, ale také snáze se smířit s tím, že ve všechny je možné vždy uspokojit.

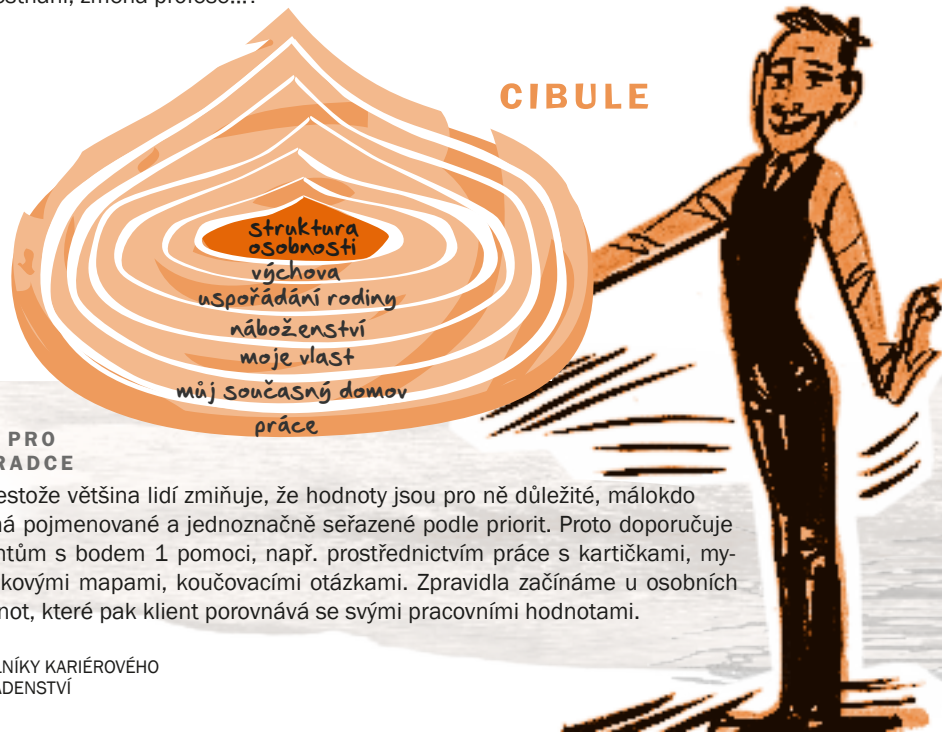
Při práci s cílovou skupinou migrantů a migrantek se nám navíc osvědčilo dát osobní a pracovní hodnoty do kontextu s kulturním prostředím, ze kterého pocházíme. Tak jako cibule, i člověk se skládá z mnoha vrstev – dimenzí. Naše vrstvy jsou tvořeny podle toho, co nás během života ovlivňuje. Patří sem třeba práce, domov, výchova, náboženství.



TIP NA AKTIVITU

Hodnoty z pohledu kultury

1. Zamyslete se, jaké hodnoty vyznáváte v oblasti osobní a jaké v oblasti pracovní. Ke každé oblasti si napište 6 – 10 hodnot a seřadte je podle důležitosti.
2. Nyní se podívejte na jednotlivé vrstvy „cibule“, které ovlivňují vaši osobnost, hodnoty a postoj k okolí.
 - Zamyslete se nad tím, které vaše hodnoty souvisí s jednotlivými vrstvami?
 - V jakém období života jste si je začali uvědomovat?
 - Která vrstva vašich „cibule“ je výraznější než ostatní?
 - Co by se mohlo změnit, aby vaše hodnoty byly lépe splněny – změna v práci, změna zaměstnání, změna profese...?



TIP PRO PORADCE

Přestože většina lidí zmiňuje, že hodnoty jsou pro ně důležité, málokdo je má pojmenované a jednoznačně seřazené podle priorit. Proto doporučuje klientům s bodem 1 pomoci, např. prostřednictvím práce s kartičkami, myšlenkovými mapami, koučovacími otázkami. Zpravidla začínáme u osobních hodnot, které pak klient porovnává se svými pracovními hodnotami.



LIMITY

- I moderní teorie zaměřené na obsah jsou stále ve své podstatě velmi podobné přístupu z časů F. Parsonse. Nadále zůstává slabinou těchto teorií statičnost (málo zohledňují vývoj člověka v čase).
- Teorie zaměřené na obsah staví sebezpoznání na měřitelných ukazatelích (zpravidla na základě psychologických testů), opomíjeno je aktivní zapojení samotných klientů (např. prostřednictvím sebezkušenostních aktivit).
- Práce L. Gottfredson se zabývá vývojem člověka v etapách, bohužel se omezuje jen na období od dětství do pozdní adolescence a opomíjí další dospělý život člověka.



SHRNUTÍ

- Teorie zaměřené na obsah kladou velký důraz na sebezpoznání. Rozhoduje-li se člověk o své další kariéře, je klíčové, aby dobře znal jak své silné stránky, tak i případná omezení.
- Neméně důležitá je znalost „světa práce“ (např. požadavky na zaměstnance, pracovní prostředí apod.). Tímto tématem se často zabývají teorie zaměřené na obsah.
- L. Gottfredson přináší do poradenské praxe otázku, jakou roli ve výběru povolání hraje naše pohlaví, sociální původ či výchova v raném dětství.
- E. Bordin klade důraz na vnitřní motivaci člověka k výkonu zaměstnání.
- D. Brown upozorňuje na téma kulturně podmíněného přístupu k hodnotám, které jsou pro člověka důležité i v pracovním procesu.

Poradenství v době milénia (konec 20. století)



VÝZNAMNÉ TEORIE TOHOTO OBDOBÍ

- **Happenstance Learning Theory** – „teorie nahodilého učení“ (John Krumboltz, 2002)
- **Social Cognitive Career Theory** – „sociálně kognitivní přístup“ (Robert W. Lent, Steven D. Brown & Gaill Hackett, 1994; tyto autoři vychází z předchozích výzkumů Alberta Bandury)



TÉMA

„Vypracoval jsem síťový graf, jedno navazuje na druhé... náhody jsou vyloučeny a nebo se s nimi počítá... pokud bude vzestup cen rovnoměrný jako dosud, koupíme si první automobil za pět a tři čtvrtě roku... výchozím bodem je samozřejmě svatba, no a pak už jsou jen samá pozitiva a sociální jistoty... první dovolená v Jugoslávii, následuje první dítě, pak již

zmíněný automobil... zde se stávám zástupcem ředitele... druhá dovolená v Jugoslávii, druhé dítě... a tak dále a tak dále a tak dále na deset let do-
předu,“ tak popisuje svůj propracovaný síťový graf postava učitele Hájka ve známém filmu Jak básníkům chutná život.

A jak jste na tom vy?

Co všechno ve svém životě plánujete?

Držíte se striktně stanovených plánů?

A zasáhla do vašeho života někdy náhoda?



V našem vyprávění jsme se posunuli až k přelomu století, období, které je ještě v živé paměti nás všech. A co je pro toto období typické?

- stále pevnější postavení zastávají počítače a nové technologie
- díky využití internetu či mobilních telefonů se stáváme rychlejšími a výkonnějšími (a také zranitelnějšími v případě technických poruch či výpadku elektřiny)
- jednou z nejcennějších komodit se stávají informace, hovoříme o tzv. znalostní ekonomice
- organizace se restrukturalizují ve snaze snížit náklady, stát se flexibilnějšími a udržet krok s konkurencí
- mění se i postoje k dalšímu rozvoji člověka, je zdůrazňována potřeba celoživotního vzdělávání
- zvyšuje se význam neformálního a informálního učení (co se člověk naučí mimo školní prostředí, díky zkušenostem či samostudiu)
- hodně diskutovaná je potřeba mít osobní a profesní život v harmonii
- firmy vycházejí vstříc různorodým potřebám zaměstnanců (zakládání firemních školek, čistíren, možnost zařídít nákup atd.)

Pak trávíme v práci víc času a jsme na své organizaci více závislí.

S ohledem na tyto proměny obě „větve“ kariérových teorií (zaměřené na obsah i zaměřené na proces) vykazovaly jisté limity. Proto experti kariérového poradenství koncem 20. století volí integraci prověřených teorií do **komplexnějších** celků, aby lépe vyhovovaly aktuálním potřebám společnosti. Zabývají se jak obsahem (čím se jedinec liší), tak i procesem (jak se vyvíjí v čase). Obecně se tyto teorie prezentují jako **teorie zaměřené na obsah i proces**.

Pomohla mi náhoda?

Mezi propagátory novějších přístupů patří John Krumboltz. Na konci 90. let formuloval **Social Learning Theory of Career Decision Making**, kterou později rozpracoval do podoby **Happenstance Learning Theory** (2002). Děti od něj neuslyší otřepanou otázku „čím chceš být, až vyrosteš“. Jasně nalinkovaný kariévní plán by podle Krumboltze neměl být

integrace toho nejlepšího z obou přístupů

cílem poradenského procesu. Mnohem důležitější je totiž naučit klienty být „otevřenými“ a vnímavými k příležitostem, umět zvažovat alternativní cesty a stavět svůj další posun na předchozích zkušenostech.



INSPIRACE PRO PORADENSKOU PRAXI

Úlohou poradce, postupujícího podle zmíněného modelu **Happenstance Learning Theory**, je podporovat klienty, aby se účastnili rozmanitých aktivit a nebáli se prozkoumávat nová témata. Důležité je tedy:

- vědět, jak příležitosti vyhodnocovat
 - umět měřit vlastní posun
 - být flexibilní v plánování vlastní budoucnosti
- průběžně reflektovat své cíle*



Přemýšleli jste někdy nad tím, jak se liší způsob rozhodování dětí a dospělých?



Dospělý model rozhodování předpokládá, že v dospělosti už víme, co chceme. Tedy že při rozhodování zvážíme různé alternativy a naplánujeme kroky k jejich dosažení. To nám umožní dělat „dobrá rozhodnutí“, ale neučí nás, jak si stanovovat dobré cíle.

Oproti tomu děti často nemají jasný cíl, a proto jim říkáme „zkus tohle, třeba se ti to bude líbit“. Jsme totiž přesvědčení, že nová aktivita rozšíří jejich zkušenost, zájmy a třeba povede i k novým cílům.

Stalo se vám někdy v dospělosti, že jste museli vyzkoušet nějakou novou aktivitu, přestože jste nechtěli, a následně jste zjistili, že vás baví? Jestli ano, zkuste popsat, jak k tomu došlo?



Když jsme příliš úzce zaměřeni na konkrétní cíl, může se nám stát, že přehlédneme další možnosti a příležitosti, jež se nám cestou nabízejí. Může se nám také stát, že po čase zjistíme, že sledovaný cíl není ve skutečnosti to, co doopravdy chceme. Je dobré mít cíle, neméně důležité je zůstat otevřený věcem, které jsme neplánovali, a nevnímat své cíle jako fixní a neměnné.

jo jo, štěstí přeje připraveným

Krumboltzova myšlenka „štěstí není náhoda“ nabývá na aktuálnosti v novém tisíciletí, kdy je mnohem těžší držet se dlouhodobých jasně strukturovaných plánů a kdy nám svět práce nabízí nepřeborné množství možností.

TIP NA AKTIVITU

Průběžná reflexe našich cílů: Představte si ten zážitek

Představte si, že jste se přenesli do budoucnosti, kde jste již dosáhli svého cíle. Zkuste co nejkonkrétněji popsat: Jak váš život nyní vypadá? Jak se cítíte?



Čím konkrétněji jsme schopni si představit, jak to bude vypadat, až dosáhneme svého cíle, tím lepší máme možnost zjistit, zda je stanovený cíl opravdu to, čeho dosáhnout chceme.

Otevřený přístup nám umožňuje nahlížet na naše cíle spíše jako na hypotézy, něco, co považujeme za pravdivé pro účely dalšího zkoumání, ale nejsme si jisti, zda to tak doopravdy bude. Proto je při rozhodování a hledání nových cílů výhodné využívat oba přístupy, „dětský“ i „dospělý“. Zůstaneme tak otevření novým věcem a zároveň umíme nové zkušenosti vyhodnotit a dále využít. [4]

INSPIRACE PRO PORADENSKOU PRAXI

Jak využít neplánované události pro profesní rozvoj

Jak vypadá poradenský rozhovor inspirovaný Krumboltzovou **Happenstance Learning Theory**? Poradce by měl zvolit vhodný okruh otevřených otázek podle toho, jakým tématem se aktuálně jeho klient zabývá. Zde uvádíme příklad některých z nich.

Stalo se vám někdy, že nějaká neplánovaná událost pozitivně ovlivnila vaši kariéru nebo život?

Doplňující otázky:

Jak jste se v takové situaci ocitnul/a?

Podle čeho jste rozpoznal/a příležitost?

Co jste udělal/a pro využití této události?

Jaké nové dovednosti jste díky této události získal/a?

Je nějaká neplánovaná událost, kterou byste si přál/a?

Doplňující otázky:

Můžete udělat něco, abyste zvýšil/a pravděpodobnost, že se tato událost doopravdy stane?

Jak by se váš život změnil, kdybyste podnikal/a tyto kroky?

Jak by se váš život změnil, kdybyste nedělal/a nic? [5]

Důvěra ve vlastní výkonnost

Když hovoříme o teoriích zaměřených na obsah i proces, určitě nesmíme zapomenout ani na **Social Cognitive Career Theory** (1994). Teorie, u jejíhož zrodu stáli autoři Lent, Brown a Hackett, pracuje s předpokladem, že naše chování neovlivňuje jen vnější prostředí, ale i naše vnitřní proměnné. Cílem poradců má být mobilizace vnitřních zdrojů jedince, aby sám aktivně řídil svůj rozvoj. Předmětem zájmu je celý proces – jak se naše kariéerní zájmy tvoří, jak se následně vyvíjejí a jak se nám daří našich kariéerních cílů dosahovat. Ústředním motivem je „triáda“.



Autorství pojmu self-efficacy bývá připisováno kanadskému psychologovi A. Bandurovi, který jej definuje jako „důvěru ve vlastní schopnost dosáhnout požadovaného výsledku“. Má-li někdo „self-efficacy“, znamená to, že si sám věří, že situaci zvládne a dosáhne cíle, který si předsevzal. Rozdíl mezi „self-efficacy“ a sebedůvěrou spočívá v tom, že „self-efficacy“ se týká konkrétních činností, zatímco sebedůvěra je na obecnější rovině. Úroveň „self-efficacy“ předurčuje, jak se člověk cítí, co si myslí a jak se navenek projevuje jeho chování. Samotné „self-efficacy“ vychází z dosavadních zkušeností, úspěchů a rolových modelů (znám někoho méně podobného, kdo už toto zvládl). Je také ovlivněno výchovou, vlivem okolí a vnitřním nastavením.

rolové modely fungují, třeba romské děti motivuje, když znají někoho úspěšného z jejich komunity

SHRNUTÍ

- Propojení teorií zaměřených na obsah a proces v sobě integruje výhody obou (v minulosti oddělených) přístupů.
- Pozdější teorie staví na lety prověřených teoriích z první poloviny 20. století a zasazují je do kontextu moderní doby.
- Pro moderní poradce je důležité respektovat individuální situaci každého klienta a vypořádat se s proměnlivostí světa práce.
- Krumboltzova **Happenstance Learning Theory** pracuje s myšlenkou, že v dnešním proměnlivém světě obstojí lépe člověk, který umí využívat příležitosti a nebojí se změny, než ten, kdo striktně lpí na dodržení svého dlouhodobého cíle, aniž by jej průběžně revidoval.
- Chceme-li, aby se náš klient rozvíjel a pouštěl do náročnějších úkolů, je důležité posilovat jeho důvěru ve vlastní schopnosti (self-efficacy).

Další inspirativní přístupy z přelomu století

VÝZNAMNÉ TEORIE TOHOTO OBDOBÍ

- **Narrative therapy** – „narrativní přístup“ (Michael White, David Epston 1990)
- **SocioDynamic Counselling** – „sociodynamické poradenství“ (R. Vance Peavy, 1997)
- **Career management** – „kariérový management“ (Bill Law a A. G. Watts 1977; Peter Herriot a Carole Pemberton, 1996)



TÉMA

Přečtěte si úryvek z knihy *Tracyho tygr* od W. Saroyana. Myslíte, že by byl z Tracyho dobrý ochutnávač kávy? Proč?



Jednoho dne zašel Tracy za svým nadřízeným, panem Valorou, aby si s ním promluvil o své budoucnosti.

„Chci se stát ochutnávačem,“ řekl mu.

...

„Co víš o ochutnávání kávy?“ ptal se Valora.

„Mám rád kávu,“ řekl Tracy.

„Co víš o ochutnávání kávy?“ opakoval Valora svou otázku.

„Něco kávy už jsem vypil v oddělení ochutnávačů.“

„Vypil jsi jen tolik kávy a snědl tolik vdolků, co dostávají všichni ostatní, kteří nejsou profesionální ochutnávači,“ řekl Valora.

„Když byla káva dobrá, poznal jsem to,“ řekl Tracy. „Když byla špatná, poznal jsem to taky.“

„Jak jsi to poznal?“

„Podle chuti.“

„Máme tři ochutnávače: Nimma, Peberdyho a Ringerta,“ řekl Valora. „Jsu u firmy pětadvacet, pětatřicet a jednačtyřicet let. Jak dlouho pracuješ ty u Otto Seyfanga?“

„Čtrnáct dní.“

„A chceš se stát ochutnávačem?“

„Ano.“

Co by pomohlo Tracymu k argumentaci na pracovním pohovoru?



V reakci na společenský vývoj jsou stále aktuálnější témata jako celostní přístup v poradenství a zmocňování (empowerment) klienta. Poradce přistupuje ke klientovi s důvěrou v jeho schopnosti, respektuje jeho zkušenosti a posiluje jeho samostatnost.

Objevují se další přístupy, které mají za cíl poskytnout podporu člověku hledajícímu pracovní uplatnění na přelomu století. Nejde o nové kariérové teorie v pravém slova smyslu, spíše o inspirativní nástroje či metodické rámce. My bychom rádi představili alespoň 3 z nich:



Jak pracovat s příběhy klientů v poradenství?

Poradenství založené na práci s příběhem klienta vychází z **narativního přístupu** (M. White, D. Epston – *Narrative Means to Therapeutic Ends* 1990). Tento přístup si obor poradenství „vypůjčil“ z terapeutického směru (narativní terapie), známého přibližně od 80. let 20. století, který se opírá o teorie sociálního konstruktivismu a poststrukturalismu.

Narativní přístup:

- vychází z práce s jazykem,
- zaměřuje se na klíčové vztahy, do kterých klient vstupuje,
- zohledňuje kontext, ve kterém se klient nachází.

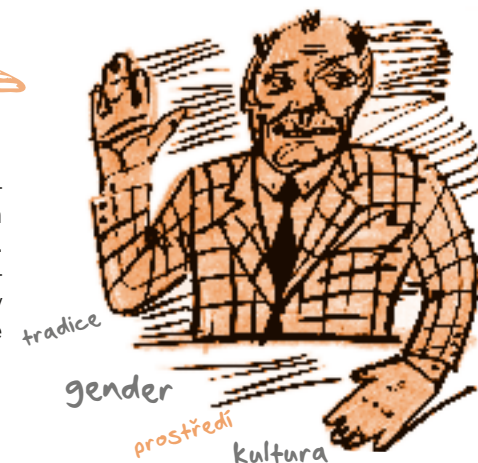


„Člověk se chová jako stvořitel a pán jazyka. Přitom jazyk má člověka v hrsti.“

M. Heidegger

Práce s příběhem umožňuje poradci dát nový význam životním zkušenostem klienta. Tento přístup vychází z předpokladu, že každý člověk má svůj příběh, svůj subjektivní pohled na to, jak a proč se události staly. Ve způsobu, jakým klient vypráví své příběhy, jsou ukryty vzorce prozrazující mnoho o tom, jak daného člověka ovlivňují tradice, gender, prostředí či kultura, ve které vyrůstal. Tyto vzorce pak často tvoří mentální bariéry, které daného člověka drží v neviditelných poutech na jednom místě a nedovolí mu pohnout se někam dál. Když vyprávíme svůj příběh, tak vlastně upevňujeme subjektivní pohled na realitu. Od toho se pak odvíjí naše budoucí chování (např. když se utvrzujeme v přesvědčení, že nám okolí úmyslně nastavuje překážky, brání nám to v dalším svobodném rozvoji).

Výhodou narativního přístupu je, že lze příběhy dále využívat jako prostředek ke změně nežádoucí situace. Práce poradce spočívá v tom, že dá klientovi prostor k novému vyprávění. Společně se svým klientem hledá nové zápletky v příběhu a rozšiřuje možnosti pohledu na klientův život. Narativní přístup dává lidem možnost volby, otevírá nové příležitosti. Lidé nejsou ztotožňováni s jejich problémy ani se nehledají viníci. Problémy jsou posuzovány jako externí prvky, které lze řešit.



INSPIRACE PRO PORADENSKOU PRAXI

Jednou z technik narativního přístupu je **externalizace** – tedy oddělení problému od člověka. Problém je chápán jako něco vnějšího, co v určité chvíli vstoupilo do života konkrétního člověka. Tento přístup výrazně ovlivňuje formu poradenských otázek. Namísto „Jak dlouho jste nezaměstnaný/á?“ by otázka mohla být formulována například, „Kdy se nezaměstnanost stala součástí vašeho života?“

Pro lepší názornost můžete podpořit klienta, aby dal svému problému jméno, popř. vizuální podobu.

Rozhovor s klientem, který aktuálně řeší například nedostatek motivace v práci, by pak v narativní praxi mohl vypadat takto:

- Kdy jste poprvé zpozoroval/a, že se „nedostatek motivace“ stal součástí vašeho života?
- V kterých situacích vás „nedostatek motivace“ ovládá?
- Jaké komplikace vám „nedostatek motivace“ v životě způsobuje?
- Jaké jsou výhody a nevýhody „nedostatku motivace“?
- Co vás „nedostatek motivace“ nutí dělat, co byste jinak nedělal/a?
- Jaký vliv má „nedostatek motivace“ na vaši práci?
- Jaký vliv má „nedostatek motivace“ na vaše vztahy (s kolegy/němi, rodinou, přáteli, ...)?
- Co se teď jeví jako možné ve vztahu k „nedostatku motivace“?
- Co se teď jeví jako nemožné ve vztahu k „nedostatku motivace“?
- Jak teď vypadá budoucnost ve vztahu k „nedostatku motivace“?

Můj svět vzniká ve vztahu s druhými

Rámec sociálního konstruktivismu umožnil vznik i dalšímu přístupu, **SocioDynamic Counselling** (1997). Jeho autorem je R. V. Peavy a má mnohé rysy společné s výše popsaným narativním přístupem. Podstatou poradenské praxe je předpoklad, že člověk si vytváří svůj svět společně ve vztahu s ostatními (to, jací jsme, do značné míry ovlivňují také vlivní lidé z našeho okolí). Interakci mezi klientem a jeho okolím věnuje Peavy značnou pozornost, k tomu využívá techniky mapování životního prostoru a také práci s metaforami.

SocioDynamic Counselling rovněž vychází z předpokladu, že existují mnohačetné reality (každý si vytváří svou vlastní realitu). Peavy klade důraz na kulturní podmíněnost našich „realit“ a respekt ke kulturním odlišnostem. A stejně jako **narativní přístup** i tento přístup věnuje velký prostor práci s příběhem.

TIP NA AKTIVITU

Vyjáďř to metaforou

Metafory nám mohou pomoci odkrýt náš pohled na danou situaci, podívat se na věc z nového úhlu nebo například vyjádřit naše přání do budoucna.

1. Zamyslete se nad svou kariérou a zkuste vytvořit metaforu, která by ji vystihovala:
Moje kariéra je jako



2. Podívejte se na svou metaforu a odpovězte na otázky:

- V jakém smyslu je vaše kariéra jako tato metafora?
- V jakém smyslu není vaše kariéra jako tato metafora?
- Co vám tato metafora říká o tom, co v práci chcete a nechcete?
- Jaké emoce se vám s touto metaforou pojí?
- Chcete svou metaforu změnit? Pokud ano, jak zní vaše nová metafora? [6]



Jak se vyrovnat s rychle se měnícím světem?

V neposlední řadě bychom ještě mezi teoriemi z konce 20. století rádi zmínili **kariérový management** – model, který staví na schopnosti řídit si svoji vlastní profesní a vzdělávací dráhu. Zabývá se tím, jak práce koresponduje s životem člověka (raději, než jak přiřadit člověka ke konkrétnímu povolání). Jeho výhodou je, že umožňuje člověku lépe se vyrovnat se změnou a nejistotou, posiluje jeho samostatnost.

Poprvé jej představili B. Law a A. G. Watts již v roce 1977 na modelu The DOTS Analysis. Myšlenku kariérového managementu dále rozvíjel např. Jarvis, který jej zasadil do amerického rámce, a to zejména v kontextu rozvoje kompetencí dětí na školách. Od 90. let zaznamenává **kariérový management** další výrazný rozvoj. Například v roce 1996 jej jako prostředek dalšího rozvoje zaměstnanců na pracovišti představili Herriot a Pemberton.

S modelem kariérového managementu úzce souvisí rozvoj tzv. **kariérových kompetencí** (career management skills; career development skills). Myšlenka vychází z předpokladu, že v dnešním světě člověk potřebuje celý soubor schopností a dovedností, aby se vyrovnal s nejistou budoucností na trhu práce. Mezi kariérové kompetence se řadí např. schopnost pracovat se změnou, schopnost činit rozhodnutí, sebeřízení či budování soukromého a osobního života.



TIP PRO PORADCE

abych si mohl kariéru řídit, musím hlavně znát svoje silné stránky

Model **kariérového managementu** a práce s tzv. kariérovými kompetencemi je podporován v mnoha zemích světa. Téma je v posledních letech hodně diskutováno i na úrovni Evropské komise (European Lifelong Guidance Policy Network). V České republice není zatím pro rozvoj kariérových kompetencí jednotný postup, inspiraci ale můžeme nalézt v zahraničí.

V Kanadě (<http://www.blueprint4life.ca/blueprint/home.cfm/lang/1>) mají pro rozvoj kariérových kompetencí na školách v rámci výuky (od základních škol po univerzity) zpracovaný od roku 2003 metodický postup Blue Print for Life/Work Designs. Tento model si na své národní podmínky upravily i další země, např. Austrálie (<https://www.education.gov.au/australian-blueprint-career-development>).

Inspirativní je i webová stránka My World of Work (<http://www.myworldofwork.co.uk/>), kterou vytvořila skotská organizace Skills Development Scotland.

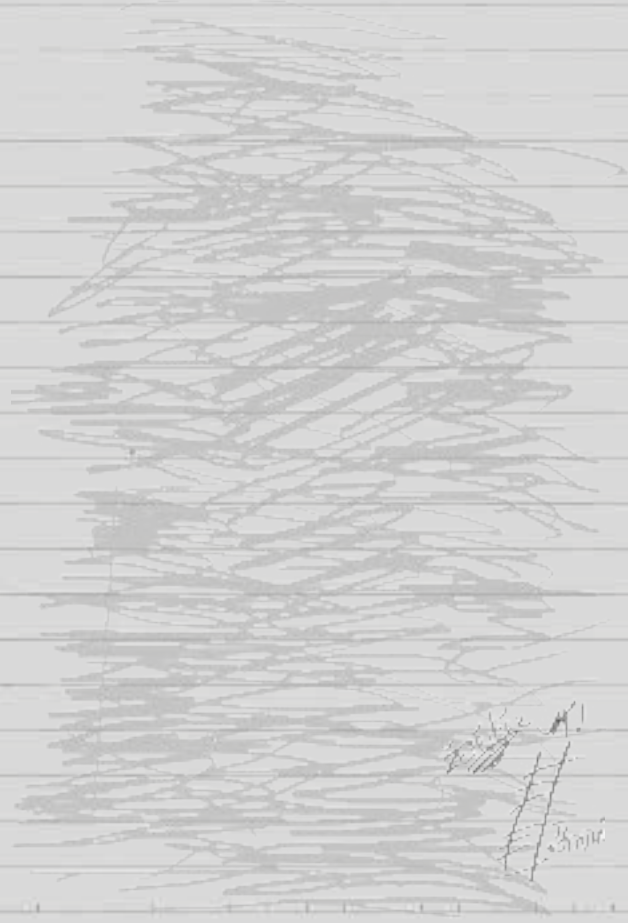


SHRNUTÍ

- **Narativní přístup** předpokládá, že prostřednictvím převyprávění svého příběhu má klient možnost jej změnit, tedy změnit svůj pohled na prožité události, dát jim nový význam a odbourat tak mentální bariéry.
- **SocioDynamic Counselling** vychází z respektu ke klientovi a jeho kulturním zvyklostem. Za klíčové považuje vztahy, do kterých v průběhu života vstupujeme, a příběhy, které vyprávíme.
- **Kariérový management** posiluje samostatnost, klade důraz na rozvoj kompetencí, které umožňují člověku lépe se vyrovnat se změnou a nejistotou.



Moje poznámky



Kariérové poradenství v 21. století

Změna, příležitost a nejistota



„Jakmile zjistíte, že sedíte na mrtvém koni, je lepší sesednout.“
indiánské přísloví



TÉMA



Oba obrázky na této straně znázorňují prostředí kavárny. Jeden je z roku 1965, druhý 2015. O čem si asi ženy u kávy povídají?

Končí 20. století a začíná 21. Jak vypadá moderní společnost?

Vize naší budoucnosti

V posledních letech dochází ke změně paradigmatu. Slovy uznávaného kanadského poradce Vance Peavyho: „Opouštíme paradigma pevných příčin, zákonitostí a vysvětlení... a vstupujeme do paradigmatu neustálých změn, v němž se jistoty vytrácejí a existuje mnoho různých pohledů opravdu na vše...“

Pomalou si zvykáme, že po tzv. „hospodářské krizi“, která po roce 2008 ovlivnila celosvětovou ekonomiku, trh práce změnil svoji podobu. Důsledky jsou vidět i v České republice. Řada organizací přehodnotila, které pracovní pozice potřebuje a které nikoli. Hodně se změnila i forma zaměstnání. Je méně těch, kteří mají pracovní smlouvu na dobu neurčitou, přibývá prací na dohody (DPP, DPČ) či spolupráce na živnostenský list. Je běžné, že lidé jsou zaměstnáváni dočasně, na konkrétní projekty.

Za prací se lidé stěhují, často i do zahraničí. Někteří svůj celkový měsíční výdělek skládají z několika úvazků u různých zaměstnavatelů nebo mají příjem závislý na nepravidelných zakázkách. Postupně se zavádějí flexibilní formy zaměstnání a my stále častěji využíváme možnosti „práce na dálku“.

Nároky na člověka se začátkem nového století mění, zaměstnavatelé od nás očekávají vyšší efektivitu, lepší organizaci práce, zvládnutí stresu. Na zaměstnance je vyvíjen tlak na neustálé zlepšování se, flexibilitu, zvládnutí několika činností najednou. Zároveň západní společnost prochází demografickými změnami, snižuje se porodnost, průměrný věk dožití a odchodu do důchodu se naopak zvyšuje. Tomuto trendu se začíná věnovat stále větší pozornost a ve firemním prostředí se mluví o **age managementu** - tedy řízení zohledňující rozdílný věk zaměstnanců v jedné organizaci.

Rychlost a dostupnost informací je obrovská, naším úkolem je umět se v nich zorientovat a využít je ve prospěch vlastního rozvoje; učíme se nové formy komunikace.

Zajímavý je také fenomén nových technologií (a vlastně veškerých pracovních nástrojů). Ačkoli původně měly za cíl ulehčit nám práci, někdy jsou paradoxně příčinou, proč zůstáváme v práci déle, jsme přepracovaní a máme strach, že tuhle práci ztratíme.

Pokud bychom měli situaci dnešních dnů shrnout do tří slov, byla by to: **změna, příležitost a nejistota**. Přičemž intenzita, s jakou narůstají změny a nové příležitosti, se zvyšuje a je stále náročnější se v nich orientovat.

Pokuste se napsat seznam všech novinek posledního desetiletí, které více či méně často používáme nebo je známe z vyprávění:



Nás namátkou napadlo toto:

- centra inspirace a spolupráce, jako např. startupy, podnikatelské inkubátory, co-workingová centra,
- recyklace – na třídění odpadu už jsme si zvykli, nyní se stále častěji setkáváme s moderními šperky, oděvy či kabelkami vyrobenými z „odpadních materiálů“,
- nákupy na internetu (který si nosíme stále při sobě v mobilních telefonech),
- platba virtuálními měnami,
- téma společenské a spotřebitelské odpovědnosti už nestojí na okraji zájmu (podpora lokálních trhů, zájem o původ výrobku, investice do místní komunity atd.),
- péče o veřejný prostor (pouliční umění, farmářské trhy, piana a knihovny na ulici),
- 3D tiskárny, které produkují nejen předměty běžné spotřeby či šperky, ale také čokoládu nebo pizzu a brzy by prý měly umět tisknout i části lidského těla,
- obrovská míra sdílení – informací na sociálních sítích, videí na You Tube, souborů i fotografií v „cloudu“, kol a automobilů, pracovních stolů i myšlenek.

Setkávání jako např. „TED Talks“

Měřítkem kvality života přestávají být jen ekonomické ukazatele. Do popředí se dostávají hodnoty, jako je sociální soudržnost, rovnováha mezi osobním a pracovním životem a životní spokojenost.

A jak je na tom český venkov? Na jedné straně jej masově opouští původní obyvatelé při své cestě za prací a na straně druhé se zaplňuje „naplaveninami“ z měst. Někteří noví obyvatelé přichází natrvalo, jiní chápou klid venkova jako příležitost k rekreaci.

Mezi nadějně podnikatelské příležitosti venkova patří např.:

- obliba bio a „farmářských“ produktů,
- agroturistika,
- rozvoj sportovních aktivit (cyklistika, vodáctví, in-line brusle),
- alternativní kulturní aktivity,
- komunitní rozvoj,
- návrat k dávno zapomenutým tradicím.

pro řadu lidí se práce stává zásadním prostředkem k seberealizaci.

Roboti v našich životech

Ať žijeme ve městech či na venkově, ať chceme nebo nechceme, do reality našich životů stále více zasahují nové vynálezy. Předměty a zařízení, které bychom ještě nedávno zařadili do sci-fi filmů, jsou již realitou.



„DOMIN: ...Naftový motor nemá mít třapce a ornamente, slečno Gloryová. A vyrábět umělé dělníky je stejně jako vyrábět naftové motory. Výroba má být co nejjednodušší a výrobek prakticky nejlepší. Co myslíte, jaký dělník je prakticky nejlepší?“

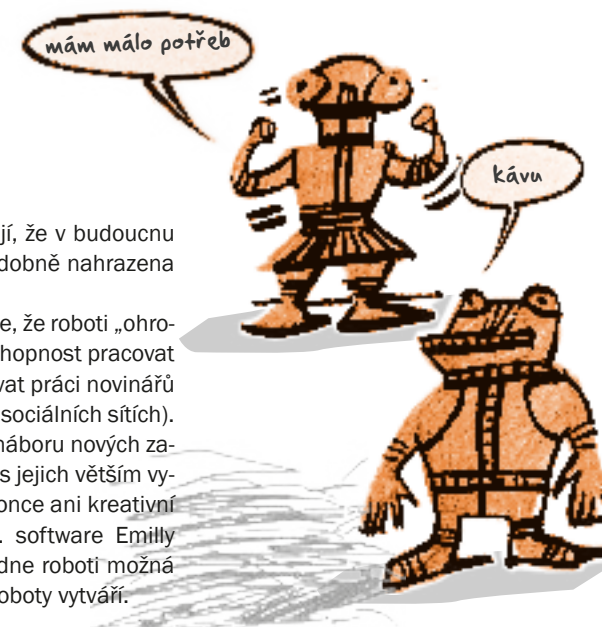
HELENA: Nejlepší? Snad ten, který – který – Když je poctivý – a oddaný.

DOMIN: Ne, ale ten nejlacinější. Ten, který má nejmíň potřeb. Mladý Rossum vynalezl dělníka s nejmenším počtem potřeb. Musel ho zjednodušit. Vyhodil všechno, co neslouží přímo práci. Tím vlastně vyhodil člověka a udělal Robota. Drahá slečno Gloryová, Roboti nejsou lidé. Jsou mechanicky dokonalejší než my, mají úžasnou rozumovou inteligenci, ale nemají duši. Ó slečno Gloryová, výrobek inženýra je technicky vytříbenější než výrobek přírody.“

K. Čapek

Také roboti, kteří jsou dnes již běžně využíváni v průmyslové výrobě, v logistice či zemědělství, zaznamenávají značný rozvoj. Na počátku 21. století nejde jen o automatizované stroje, ale i „chytrý“ software (tzv. bot nebo web robot), který je schopen vykonávat automatizované činnosti na internetu (např. třídění dat, rozesílání zpráv, ale i psaní článků a příspěvků).

v USA je již ve 4 státech legálně povoleno používat auto, které řídí robot



Kariéroví poradci si již dnes uvědomují, že v budoucnu bude řada dělnických profesí pravděpodobně nahrazena roboty a automatizovanou výrobou.

Co si možná až tolik neuvědomujeme je, že roboti „ohrožují“ i kvalifikované profese. Pro svoji schopnost pracovat s informacemi začali částečně nahrazovat práci novinářů (především na internetových denících a sociálních sítích). Ze stejného důvodu jsou využíváni i při nábore nových zaměstnanců. V budoucnu se počítá také s jejich větším využitím v soudnictví nebo medicíně. Dokonce ani kreativní povolání nejsou nenahraditelná (např. software Emily Howell umí skládat hudbu). A jednoho dne roboti možná nahradí i samotné programátory, kteří roboty vytváří.

Je současná na výkonu postavená společnost dlouhodobě udržitelná?

Bude i v budoucnu dostatek pracovních míst pro všechny?

Pokud ne, jak to budeme řešit?

je načase přestat stigmatizovat nezaměstnané, možná budeme všichni v budoucnu placeného zaměstnání s jinou formou práce



Jako možná řešení této situace se uvádí např. přerozdělení stávajících pracovních míst (např. formou zkrácení pracovního týdne). Jinou diskutovanou alternativou je i tzv. základní všeobecný příjem (peněžitá dávka vyplácená všem bez ohledu na to, zda pracují, pracovat nemohou nebo pracovat nechťejí) či „green counselling“ Petera Planta. Tento přístup pracuje s myšlenkou zodpovědnosti nejen vůči společnosti, ale i vůči planetě a dlouhodobé udržitelnosti.

Povolání budoucnosti

Prognózy budoucího vývoje se netýkají jen pravděpodobného úbytku pracovních příležitostí, ale také povolání budoucnosti. Odhadnete, o jaká povolání či obory bude za 20 let zájem?



Se 100% jistotou nikdo z nás nemůže vědět, které povolání bude v horizontu 10 – 20 let žádané. Prognostikou budoucí podoby trhu práce se zabývá řada institucí. Např. kanadská organizace Careers 2030 sepsala seznam povolání, která by i v budoucnu mohla být potřebná. Mezi „tradičními“ se předpokládají mj. následující: zdravotní personál, právník, účetní, antropolog. Svou úlohu budou pravděpodobně i nadále plnit drobná řemesla, i když v jiném kontextu. V seznamu figurují ale i netradiční, dosud neexistující povolání.

Dokážete si tipnout, které netypické povolání jsme si vymysleli my a v původním seznamu nebylo?

- **Designér individuálního studijního plánu:** vzdělávací potřeby i schopnosti se u každého člověka liší. V budoucnu bude vzdělávání stále klíčové, ovšem s největší pravděpodobností se stále více bude prosazovat individuální přístup.
- **Tvůrce her:** a to nejen pro děti, ale i pro dospělé – např. jako terapie pro lidi po těžkých úrazech nebo nemocech.

tahle pracovní pozice už existuje pod názvem „gamifikátor“



- **Poradce pro domácí roboty:** předpokládá se, že v roce 2030 se budou běžně v domácnostech využívat domácí roboti, kteří budou pomáhat s běžnou údržbou, jako je např. úklid, vaření či nákupy. Úkolem poradce by pak bylo zajistit, aby služby těchto domácích pomocníků byly bezproblémové.
- **Odborník na zjednodušování:** již dnes je svět hodně komplexní a předpokládá se, že procesy se stanou v budoucnu ještě složitějšími. Úlohou tohoto odborníka by bylo hledat cesty, jak složité procesy zjednodušovat.
- **Technik provizorních konstrukcí:** v budoucnu nás pravděpodobně čeká masové využití 3D tiskáren, které budou vytvářet i celé části obydlí. Tato obydlí bude možno vytvořit velmi rychle, na druhou stranu budou pravděpodobně náchylnější ke zničení, také díky narůstajícímu počtu přírodních katastrof. Technik provizorních konstrukcí bude zasahovat na místě a spolu s celým týmem odborníků bude dohlížet na to, aby zničené části byly rychle zrecyklovány a domy přestavěny.

- **Internetový navigátor:** využití internetu je stále komplexnější, trendem se stávají nejrůznější sociální sítě a aplikace. Pro jednodušší orientaci zde bude internetový navigátor, který bude lidem pomáhat bezpečně a rychle se v možnostech orientovat.
- **Recyklační designér:** odpadků na naší planetě přibývá. Úkolem recyklačního designéra bude hledat inovativní způsoby, jak zpracovat odpadky na nové produkty. Recyklační designér bude hrát klíčovou roli v ekologické udržitelnosti.

Správná odpověď: Internetový navigátor

A jaké nové povolání by se vám líbilo?

Svět příštích generací



„Musím tě upozornit,“ řekl Pú, když kráčeli dolů ke břehu ostrova, „že to není obyčejná loď. Někdy je to loď a někdy zase je to spíš skluzavka. Přejde na to.“

„Na co?“

„Na to, jestli jsem navrch nebo vespod.“

A. A. Milne

Jak asi bude vypadat svět příštích generací? Ztratíme se v pasti sociálních sítí? Zničí nás vzpoura robotů, jak to známe ze sci-fi filmů? Nebo se vrátíme zpět ke kořenům?

S naprostou jistotou nemůže nikdo z nás předpovědět, jak bude vypadat svět budoucnosti. Podle britských odborníků z projektu „Futurelab“ (při National Foundation for Educational Research) jsou pravděpodobně 3 scénáře budoucího vývoje:

1. individualita
2. loajalita
3. sdílení

Podle prvního scénáře (individualita) nás čeká svět, který kladě důraz především na individuální hodnoty člověka. Stále rychleji měnící se svět podpoří větší mobilitu lidí a tím dojde k přetřhání osobních vazeb. Lidé budou odkázáni spoléhat především sami na sebe a převezmou větší odpovědnost za svoje životy. Předpokládá se výrazně nižší vliv státu i organizací; větší význam budou mít neformální aktivity. Pokud budou lidé nuceni pracovat v týmu, učiní tak především s jasnou představou vlastního prospěchu a na nezbytně nutnou dobu. Zvýší se význam soukromého podnikání a inovací. Lidé si sami sestaví své pracovní portfolio poskládané z několika částečných úvazků a pracovních příležitostí.

Je možné, že řada lidí si zvolí životní styl, který nebude závislý na finančním příjmu, ale budou fungovat díky poskytování protislужby. Zodpovědnost za znalosti a dovednosti zaměstnanců ponесou zaměstnavatelé, kteří je chtějí využívat (např. investicí do vzdělávacích institucí či tréninku zaměstnanců).

Druhý scénář (loajalita) předpokládá silnou provázanost mezi jednotlivci, organizacemi a státem na základě závazných smluv. Vzrůstající globalizace a stále častější stěhování obyvatel bude zvyšovat tlak na jednotlivé státy, aby si udržely talentované jedince. Podoba státu se ale promění, v budoucnu bude spíše jen jakýmsi sdružením asociací. Úspěch jedinců bude založen na jejich osobní zásluze a členství v úspěšných asociacích. Značně posílí vliv lokálních komunit, které budou svým členům umožňovat výměnu zboží a dovedností, pravděpodobně za virtuální měnu. Na lidi budou kladeny vysoké nároky, aby se dokázali

rozhodnout, do jakých aktivit budou investovat svůj talent a čas. Vztahy mezi kolegy budou spíše krátkodobé a „na dálku“. Těžiště volnočasových aktivit bude spočívat v nakupování a seberozvoji jako např. podpora zdraví a fitness.

Třetí scénář (sdílení) vychází z předpokladu, že lidé si budou více uvědomovat vzácnost přírodních zdrojů, a proto se bude postupně zvyšovat důležitost spolupráce a osobní zodpovědnosti za podobu veřejného prostoru. Velký důraz bude kladen na individuální vklad každého jedince do společných aktivit. Je pravděpodobné, že bude prakticky nemožné dosáhnout výsledku jako jednotlivec, lidé budou značně závislí na spolupráci s ostatními. [7]



Která z variant se vám nejvíce líbí?

A jakou budoucnost byste si vy sami nejvíce přáli?



Jak k tomu můžete vy sami přispět?



SHRNUTÍ

- Modely, které stavěly na plánování, stabilitě a jasně strukturovaných životních etapách, jsou dnes již nefunkční.
- Aby lidé v dnešní době obstáli, potřebují jiné kompetence, než bylo v požadavcích před 10 či 20 lety. Mezi klíčové kompetence současnosti patří: znalost sebe sama, ochota učit se nové věci, ovládání nových technologií, flexibilita, aktivní zájem o vývoj svého oboru.
- Důležité je také udržovat rovnováhu mezi osobním a pracovním životem.

Teoretická východiska pro 21. století



VÝZNAMNÉ TEORIE TOHOTO OBDOBÍ

- **Career Construction: A Developmental Theory of Vocational Behaviour** – „teorie kariérní konstrukce“ (Mark L. Savickas, 2001)



Váš klient se chystá na cestu za vysněným povoláním. Co byste mu doporučili „přibalit na cestu“?



Přestože kariérové teorie se v průběhu 20. století rozvíjely, v praxi stále převládala snaha o „přirázování“ člověka k povolání (v duchu teorií zaměřených na obsah). Je to pocho-pitelné, tento přístup je srozumitelný, jasný a do velké míry i měřitelný. Přesto již delší dobu neodpovídá realitě pracovního trhu. Slovy amerického poradce Johna Krumboltze: „Propojit člověka s konkrétním pracovním prostředím je totéž, jako pokoušet se trefit motýla bumerangem.“

Za „prvního teoretika kariérového poradenství pro 21. století“, který tento fakt zohledňuje ve své práci, bývá považován **Mark L. Savickas**. Svoji práci staví na teoriích **sociálního konstruktivismu**, přístupu, který se zaměřuje na vztahy, ve kterých fungujeme, a na náš subjektivní pohled na realitu. Když bude 5 lidí vyprávět událost, které se zúčastnili, uslyšíme 5 různých verzí. Každý člověk totiž vnímá okolní svět jinak, protože funguje v jiných vztazích a vytváří si svůj vlastní příběh. Úkolem poradce je naučit se pracovat s příběhy svých klientů jako s prostředkem řešení problémů. Vodítkem při práci s klientem je **jazyk**, který klient užívá (tj. slova či metafory, neverbální projev, kontext atd.).

Ve své teorii **Career Construction: A Developmental Theory of Vocational Behaviour** (2001):

- Navazuje na Johna L. Hollanda (člověk se liší, je důležité znát vnitřní potenciál – vocational personality) a především D. Supera (život v rolích).
- Zdůrazňuje téma vývoje člověka v čase a za klíčové slovo dnešní doby považuje pojem adaptabilita.
- Důležitou součástí jeho teorie je téma sebepojetí (práce s individuálními příběhy – každý člověk hledá své uplatnění podle vlastních představ sebe sama).

M. Savickas dnešní dobu nazývá společností nejistot tzv. „risk society“ (žádné jistoty, nestabilita) a upozorňuje, že jediná jistota, kterou dnes můžeme nalézt, je uvnitř nás samotných.

INSPIRACE PRO PORADENSKOU PRAXI

Mezi kompetence, které jsou významné pro uplatnění se na trhu práce v dnešní době, patří například flexibilita, kreativita nebo schopnost učit se novým věcem. Stále častěji se při pohovoru zaměstnavatelé snaží vystopovat, zda daný kandidát tyto dovednosti má. Kromě již notoricky známých otázek typu „Proč se hlásíte právě na tuto pozici?“ se kandidáti čím dál tím častěji musí vyrovnat se zdánlivě nesmyslným dotazem, jako „Máte navrhnout televizi pro slepé. Jak byste to udělali?“. Podobné otázky, které na první pohled s nabízenou pozicí nesovisí, se snaží zjistit, jakým způsobem uchazeči přemýšlejí a zda mají schopnost tvůrčího přístupu, tedy schopnost podívat se na daný problém netradičně.

Ačkoliv by se mohlo zdát, že někdo se zkrátka kreativní narodí, a jiný kreativní nikdy nebude, i tyto kompetence lze u klientů posilovat a rozvíjet.



„Slyšela jsem o někom, kdo umí míchat mraky,“ ozvala se vážně vážka.

„Prý žije někde na kraji dvou světů, tam, kde je nejdleší ozvěna...“

P. Nikl

na You Tube je zajímavá přednáška M. Savickas's keynote 2013 International conference Larjos

TIP NA AKTIVITU

Test kreativity

1. Dejte si dvě minuty času a zkuste napsat co nejvíce možných využití ramínka na šaty.
2. Podívejte se na svůj seznam a podtrhněte nápad, který vám připadá nejvíce kreativní. Napište si, z jakého důvodu vám přijde nejvíce tvůrčí?

Pravděpodobně jste si zapsali, že kreativní nápady jsou ty neobvyklé, originální, vymykající se zaběhnutým pravidlům. Jak ale mohou svou kreativitu trénovat?

3. Nyní zkuste vymyslet co nejvíce využití ramínka na šaty v kombinaci s každým předmětem níže:

lyže, sněhulák, kalendář, okno, nehty



4. Byl pro vás jednodušší úkol číslo 1 nebo 3? Proč? [8]

Běžné způsoby uvažování, kdy automaticky předpokládáme, že ramínko je zkrátka ramínkem na šaty se standardními rozměry a velikostí, omezují naši tvořivost. Napadají nás potom zcela běžné způsoby využití ramínka (například mohou na něj zavěsit náušnice). Pokud ale nabídneme naší mysli další slova, se kterými může volně asociovat, začnou nás téměř automaticky napadat možná využití (např. dvoumetrové dřevěné ramínko jako držák na lyže, keramický květináč ve tvaru ramínka jako květináč v okně). Náš mozek má totiž úžasnou schopnost spojovat a asociovat a tuto jeho schopnost můžeme dále trénovat. Vynikajícím nástrojem jsou například mentální mapy, které fungují právě na principu vzájemného propojování slov a obrazů a vytváření nových asociací.

TIP PRO PORADCE

Mentální mapování s úspěchem v poradenství využíváme nejen pro rozvoj kreativity, ale například i v situacích, kdy si klient potřebuje ujasnit požadavky na hledanou práci, nebo pro plánování konkrétních kroků k nalezení vhodného zaměstnání. Více informací o technice mentálního mapování a jak ji využít najdete např. v knize Mentální mapování od T. Buzana.

SHRNUTÍ

- Mark L. Savickas se zaměřuje na vztahy, ve kterých fungujeme a na náš subjektivní pohled na realitu. Každý člověk totiž vnímá svět jinak a vytváří si vlastní příběhy na základě vztahů, ve kterých funguje.
- V poradenství lze příběhy klienta využít jako prostředek k řešení jeho problémů.
- Dnešní dobu Savickas označuje pojmem „risk society“, jedinou jistotu můžeme nalézt uvnitř nás samotných.

Moje poznámky



III.

Co mi
pomůže v mojí
poradenské
praxi



„Nic v životě nemusí být jen a jen takhle a ne jinak..“

W. Saroyan

Když vyhodnotíme teoretické přístupy zmíněné v předchozích kapitolách, můžeme je shrnout následovně:

1. Není nutné se striktně držet jednoho přístupu, nejde o souboj mezi teoriemi, spíše o hledání možností koexistence. Při práci s klienty se můžeme nechat inspirovat i ostatními přístupy, pokud vnímáme, že to bude ku prospěchu věci.
2. Je důležité všimnout si vývoje světa okolo nás a poskytovat klientům takovou službu, která je posílí pro život v moderním světě.
3. Cílem poradce by mělo být spíše připravit svého klienta na to, aby dokázal využívat příležitosti, které se nabízí, a posílit jej k větší samostatnosti a zodpovědnosti.
4. Rozvoj kariéry může být nelineární a existuje velká variabilita možností.
5. Každý klient je jiný, potřebuje si najít svoji vlastní cestu.

Z odborných diskusí vycházejí další doporučení moderním poradcům. Např. mezinárodní organizace IAEVG (International Association for Educational and Vocational Guidance) ve své zprávě z Montpellier 2013 zdůrazňuje, že úkolem poradců je především:

- posilovat rovnost příležitostí ve společnosti (konkrétně schopnost spolupráce v rámci diverzifikovaných skupin, ujasnit si svoje hodnoty),
- pomoci klientům zorientovat se v nepřehledné nabídce možností, vyhodnocovat příležitosti (vč. alternativních cest pro znevýhodněné cílové skupiny),
- podpořit své klienty v rozvoji potenciálu, a to jakoukoli formou,
- podpořit otevřené prostředí a větší participaci ve veřejném dialogu všech cílových skupin,
- podporovat rozvoj kritického myšlení a aktivní občanství (bez ohledu na profesní zaměření).

Rozvoj kariéry by tedy dle doporučení neměl vycházet z racionálně ekonomického základu, ale měl by zohlednit potřeby člověka jako celek, zvažovat vždy více alternativních cest.

Jaké kompetence by podle vás měl dnešní poradce mít?



Co je po jeho praxi nejdůležitější?



V angličtině existuje několik výrazů pro kariérové poradenství. Setkáte se zde například s pojmy guidance, counselling, advising, matching nebo coaching, což dobře ilustruje velkou šíři poradenské praxe. Samotný způsob práce se může lišit podle cílové skupiny, se kterou poradce pracuje, podle zaměření poradce či stanoveného poradenského cíle. Jinak postupují poradci na základních školách, na úřadech práce nebo v kurzech rozvoje osobnosti.

Přesto lze nalézt společné rysy, které je možné doporučit všem kariérovým poradcům:

- **odborné znalosti** (sem patří nejen znalosti kariérových teorií, ale i dalších sociálních věd, rovněž se do této kategorie řadí znalost pracovního trhu, popř. pracovně-právní legislativy)
- **empatie a trpělivost**
- **respekt** (trendem v dnešní době není expertní přístup, kdy poradce navede klienta ke „správnému řešení“ – úkolem poradce je klienta provázet na cestě, pomoci při hledání vlastních řešení)
- **individuální přístup** ke klientovi
- **kreativita** (ve smyslu schopnosti nalézat netradiční řešení ale také ve smyslu netradičních přístupů v poradenském procesu)
- **ochota přiznat vlastní nevědomost**
- **komplex komunikačních dovedností** (především schopnost aktivního naslouchání, technika kladení otevřených otázek, poskytování zpětné vazby)
- **schopnost reflexe sebe sama**
- **práce na vlastním seberozvoji** (sem patří nejen důraz na celoživotní vzdělávání v oboru, ale také schopnost sledovat trendy a reagovat na společenské potřeby)
- **schopnost navázat profesionální vztah a dobře hlídat svoje hranice působnosti** (poradenství není terapie)

Není toho málo, že?

Podívejte se na výše zmíněný seznam a poznamenejte si:

Které tři kompetence patří mezi moje silné stránky?

- 1.
- 2.
- 3.

V čem spočívá moje jedinečnost? (Na co se jako poradce specializuji? Co mohu nabídnout svým klientům?)



Co se ještě potřebuji doučit?

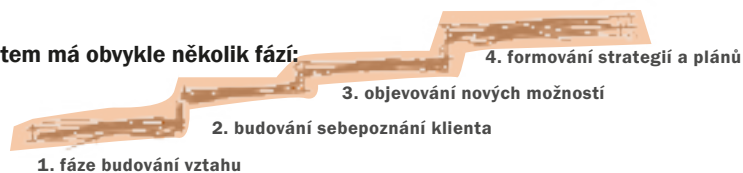
Čím začnu?

Jak to udělám?

Co bude prvním krokem?

INSPIRACE PRO PORADENSKOU PRAXI

Práce s klientem má obvykle několik fází:



Jako vodítko při práci s klientem vám může pomoci 5 prvků, které integrujete do poradenství:



Změna



„Nemá být koráb zakotven jen jednou kotvou a život na jediné naději.“
Sokrates

Změna je jediná jistota naší současnosti. Abychom podpořili schopnost vyrovnávat se se změnou, je důležité u klientů rozvíjet flexibilitu a kreativitu metodami, které na poradenských schůzkách používáme. Nebojme se proto dát větší prostor k imaginaci klientů a měnit zaběhnuté struktury „jak probíhá poradenství“. Pro rozvoj flexibility a kreativity můžete využít například metafory, volné psaní, kartičky, výtvarnou tvorbu (koláže, kreslení), dramatizaci, mentální mapy, netradiční přístupy k řešení problémů atd.

Klientům je dobré také nabídnout účast nejen na individuálních konzultacích, ale i na skupinovém poradenství. Právě nutnost reagovat na skupinu a modifikovat svoje individuální cíle je dobrým tréninkem flexibility a kreativity.



Individuální přístup



„To není můj knoflík,“ odporoval Žbluňk. „Tehle knoflík je černý. Můj byl bílý.“
A. Lobel

Každý člověk je jedinečný. I když budeme mít dva klienty s totožným vzděláním a s naprosto stejnou pracovní praxí, pro každého z nich bude pravděpodobně vhodné jiné řešení. A každému možná bude vyhovovat jiný postup v samotném poradenství. Nezabíháme proto do „osvědčených schémat“, u každého klienta ověřujeme, zda je právě tento přístup pro něj přijatelný. Podporujeme klienty v tom, aby si sami navrhli alespoň tři možná řešení své situace a také sami vybrali, které je pro ně to právě.

Holistický přístup



„Každý je svým vlastním předkem a svým vlastním dědicem – člověk si tvoří vlastní budoucnost a dědí vlastní minulost.“
L. J. Rowlandová

Člověk nefunguje tak, že by při různých příležitostech používal jen určité části své osobnosti. Jsme jeden celek a jednotlivé složky se navzájem ovlivňují. Proto nelze např. plánovat budoucnost, aniž bychom nevezali v potaz naši minulost a přítomnost. Také není možné řešit vše jen „hlavou“ a zcela ignorovat naše praktické zkušenosti a emoce.

Pokud dodržujeme jasné hranice mezi poradenstvím a terapií, mohou být emoce a instinkty klienta při naší práci velkým přínosem. Každou techniku, která tato témata otevírá, by ale měl mít poradce předem dobře odzkoušenou a mít jistotu, že ji drží pevně v rukách.

V posledních letech se do popředí dostává také téma rovnováhy osobního a profesního života. I to je součástí holistického přístupu k člověku. Přestože předmětem kariérového poradenství je primárně téma práce, je evidentní, že člověk vykonává paralelně řadu rolí a je důležité tyto role udržovat v harmonii (nebo alespoň v nekonfliktním soužití).

Práce s kompetencemi



„I skladník ve šroubárně si může přečíst Vergília v originále.“

L. Smoljak, Z. Svěrák



O proměnlivost dnešního světa jsme zde již psali. Aby se člověk mohl snáze přesunout z jednoho pracovního místa na nové a aby dokázal zužitkovat zkušenosti nabyté neformální cestou, je dobré zaměřit se na přenositelné kompetence (tedy souhrn vědomostí, dovedností, schopností, postojů a hodnot, které lze uplatnit v různých situacích). Např. jsem-li kreativní, mohu svoji schopnost řešit problémy tvůrčím způsobem využít jako automechanik stejně jako např. recepční v hotelu nebo pracovník horské služby.

V našem životě nepoužíváme vždy všechny naše schopnosti a dovednosti (např. proto, že k tomu nemáme dostatečné podmínky, blokují nás nějaké obavy nebo se nám prostě nechce). Rovněž mohou nastat situace, kdy své silné stránky uplatňujeme až příliš mnoho a pak nám spíše škodí než pomáhají. Proto je důležité nejen pomoci klientovi vytvořit „seznam kompetencí“, ale zamyslet se také nad kontextem, kdy a jak klient tyto silné stránky využívá.

Empowerment (zmocňování)



„Nejlepší chvíle zasadit strom byla před dvaceti lety.

Druhá nejlepší chvíle je teď.“

Čínské přísloví

Pojem empowerment souvisí s posilováním sebejistoty a přesouváním zodpovědnosti na našeho klienta. Každý poradce má při své práci možnost svému klientovi postupně odávat odvahu, aby zvládal (alespoň nějaké) úkony sám. Je dobré tuto schopnost postupně upevňovat a prostřednictvím sebereflexe z ní činit vědomý proces. A jak poznáme, kdy je někdo dostatečně posílen (zmocněn)? Takový člověk by měl mít:

- schopnost činit rozhodnutí,
- schopnost vyhledávat a vyhodnocovat informace,
- schopnost zvažovat příležitosti,
- schopnost asertivního jednání,
- pozitivní přístup,
- chuť aktivně se podílet na vlastním seberozvoji,
- schopnost vytváření pozitivního sebeobrazu.



Můj poradenský styl

Které oblasti kariérového poradenství se chci věnovat?

Jsem poradce, který bude usilovat o změnu společnosti? Nebo je mým cílem rozvíjet jednotlivce?

Jaký typ práce mi vyhovuje?

Usiluji o to, aby mí klienti zapadli do reality trhu práce na základě mých doporučení? Nebo je podporuji v budování jejich vlastních snů a nových cest?

Chci využívat testy a další hodnotící nástroje?

Preferuji verbální vyjadřování a klasický rozhovor nebo chci zkoušet i kreativní techniky?

Preferuji individuální nebo skupinovou práci?

S jakou cílovou skupinou chci pracovat?

Co chci svým klientům nabídnout (Jaký je můj cíl?)



▪ **Můj další profesní rozvoj:**

Co zajímavého jsem se v publikaci dozvěděl/a?



Co využiji v mé praxi?



O čem se chci dozvědět více?



Moje poznámky

Nápady na aktivity byly inspirovány:

- odkaz č. 1 – MEZERA, A. Pro jaké povolání se hodím?: jak si vybrat střední a vyšší odbornou školu a snad i budoucí povolání. 2. aktualiz. vyd. Brno: Computer Press, 2008, s. 185 – 203. ISBN 978-80-251-2395-9. (odkaz na Hollandovu tabulku – index 1)
- odkaz č. 2 – J. KNOBLAUCH Čile v pracovním i osobním životě, (2013), str. 15-20 (odkaz na cvičení k rolím u Supera)
- odkaz č. 3 – Mgr. Iveta Havlová | www.cestykreativity.cz
- odkaz č. 4 – GELATT, H. a GELATT C. Creative decision making: using positive uncertainty. Rev. ed. Menlo Park, CA: Crisp Publications, 2003, 112 s. Crisp Fifty-Minute series. ISBN 1560526904.
- odkaz č. 5 – The Happenstance Learning Theory – John D. Krumboltz (Journal of career Assessment, Volume 17 Number 2, 2009)
- odkaz č. 6 – GELATT, H. a GELATT C. Creative decision making: using positive uncertainty. Rev. ed. Menlo Park, CA: Crisp Publications, 2003, 112 s. Crisp Fifty-Minute series. ISBN 1560526904.
- odkaz č. 7 – Futurelab <http://futurelab.org.uk/case-studies/beyond-current-horizons>
- odkaz č. 8 – BUZAN, T. Mentální mapování. Vyd. 1. Praha: Portál, 2007, 165 s. ISBN 978-80-7367-200-3.

Použité informační zdroje:

- AMUNDSON, Norman E. Active engagement: the being and doing of career counselling. Ed. 3. Vancouver: Ergon Communications, 2009, 358 s. ISBN 978-096-8434-581.
- BUZAN, T. Mentální mapování. Vyd. 1. Praha: Portál, 2007, 165 s. ISBN 978-80-7367-200-3.
- GELATT, H. a GELATT C. Creative decision making: using positive uncertainty. Rev. ed. Menlo Park, CA: Crisp Publications, 2003, 112 s. Crisp Fifty-Minute series. ISBN 1560526904.
- Editor GIKOPOULOU N. Průvodce kariérou pro školy: zpráva o efektivním kariérovém poradenství. Praha: Dům zahraničních služeb pro Centrum Euroguidance, 2012, 195 s. ISBN 978-80-87335-40-6.
- KAPLAN, R. a SACCUZZO D. Psychological testing: Principles, Applications, and Issues. 8th ed. Belmont, CA: Wadsworth, Cengage Learning, 2012, 746 s. ISBN 978-113-3492-016.
- KIDD, J. M. Understanding career counselling: theory, research, and practice. Thousand Oaks, Calif.: Sage Publications, 2009, 176 s. ISBN 14-129-0339-4
- KIROVOVÁ, Iva. Kariéra v souvislosti s přechodem k postindustrialismu. 1. vyd. Ostrava: Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava, Ekonomická fakulta, 2007, 130 s. ISBN 978-80-248-1667-8.
- KRUMBOLTZ, J. D. Journal of career assessment: The Happenstance Learning Theory. USA: SAGE publications, 2009, roč. 17, č. 2. ISSN 1552-4590.
- MAREE, Edited by Kobus. Shaping the story: a guide to facilitating narrative career counselling. Ed. 3. Rotterdam; Boston: Sense Publishers, 2011, 236 s. ISBN 94-609-1387-3.
- MEZERA, A. Pro jaké povolání se hodím?: jak si vybrat střední a vyšší odbornou školu a snad i budoucí povolání. 2. aktualiz. vyd. Brno: Computer Press, 2008, s. 185 – 203. ISBN 978-80-251-2395-9.
- PATTON W. a kol. Career development and systems theory: connecting theory and practice. 2. ed. Rotterdam: Sense Publishers, 2006, 408 s. ISBN 90-778-7413-5.
- PEAVY, R. Sociodynamické poradenství: konstruktivistická perspektiva. Praha: Dům zahraniční spolupráce pro Centrum Euroguidance, 2013, 274 s. ISBN 978-80-87335-55-0.
- SAVICKAS, M. L. Life Design: A Paradigm for Career Intervention in the 21st Century. Journal of Counseling, 2012, s. 13 – 19. DOI: 10.1111/j.1556-6676.2012.00002.x.
- ŠMAJS, J. Fenomén lidské práce. 2013, 13 s., URL: http://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=4&ved=OCDDQFJAD&url=http%3A%2F%2Fwww.euroguidance.cz%2FgetFile.php%3FfileKey%3DCEJVB-ONUCAAdvCEZIU1VHBOMIUUMEBADVfVWQ1VUBAVGQ1VCXgQFBERIRELZw%3D%3D%26lang%3Dcz&ei=i46B-VJX8C8P6UsWvgOgP&usq=AFQjCNGChqATKj9YSHVxy-TG_eHWE43g&bvm=bv.80642063.d.d24
- ÚLEHLA, I. Umění pomáhat: učebnice metod sociální praxe. 2. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2007, 128 s. ISBN 978-80-86429-36-6.
- Chudoba, nezaměstnanost: a další témata Pražské školy alternativ : Pražská škola alternativ – sborník 06. Praha: Ekumenická akademie Praha, 2012, 70 s. ISBN 978-80-87661-03-1.

- <https://www.youtube.com/watch?v=uqz-5ny8T-s>
- <http://www.career.fsu.edu/documents/technical%20reports/TR50.pdf>
- http://www.studentintegration.fi/filebank/78-Brott_P_E__Defining_Career_through_Life_Story_IAEVG_2011.pdf
- <http://www.uky.edu/~eushe2/Bandura/BanEncy.html>
- http://psychology.about.com/od/theoriesofpersonality/a/self_efficacy.htm
- <http://english.360elib.com/datu/J/EM353297.pdf>
- <http://a2larm.cz/2013/09/prace-na-hovno/>
- <http://www.euroguidance.cz/cz/akce/tri-hlasy-pro-zmenu-zahranicni-inspirace-pro-karierove-poradenstvi.html>
- http://link.springer.com/chapter/10.1007%2F978-1-4020-6230-8_5
- http://aa.ecn.cz/img_upload/bec9f888010e9f21bb1cdb470322b7c6/psa_sbornik_6_web.pdf
- <http://www.iaevg.org/iaevg/nav.cfm?lang=2&menu=1&submenu=9>
- <http://www.euroguidance.cz/cz/clanky/1-kvetna-mezinarodni-svatek-prace.html>
- <http://careers2030.cst.org/>
- <http://www.ilo.org/global/topics/post-2015/lang-en/index.htm>
- <http://www.oxfam.org/en/policy/working-for-the-few-economic-inequality>
- <http://www.guidance-research.org/EG/imprac/ImpP2/new-theories/constructivism/narrative>
- <http://www.clearcareers.ie/post/3-three-career-theorists-jarvis-conclusion-three-articles/>
- <http://www.blueprint4life.ca/blueprint/home.cfm/lang/1>
- http://en.wikipedia.org/wiki/Big_Five_personality_traits
- <http://www.udel.edu/educ/gottfredson/reprints/pubtopics.htm#cctheory>
- <https://archive.org/stream/choosingavocati00parsgoog#page/n14/mode/2up>
- http://cs.wikipedia.org/wiki/Soci%C3%A1ln%C3%AD_konstruktivismus
- <http://www.career.fsu.edu/techcenter/>
- http://en.wikipedia.org/wiki/Social_cognitive_theory
- <http://www.hihohiho.com/>
- <http://futurelab.org.uk/case-studies/beyond-current-horizons>
- http://www.crac.org.uk/CMS/files/upload/fifth_johnkilleenlecturenotes.pdf
- <http://www.etlabora.cz/hledani-povolani-je-dnes-nutnosti-dejiny-zamestnani-1/>
- http://cs.wikipedia.org/wiki/Pr%C5%AFmyslov%C3%A1_revoluce
- <http://www.careers.govt.nz/educators-practitioners/career-practice/career-theory-models/>
- <https://www.facebook.com/ECL.BasicIncome>
- <http://www.vseobecnyzakladniprijem.cz/>
- <http://dotsub.com/view/26520150-1acc-4fd0-9acd-169d95c9abe1>
- http://en.wikipedia.org/wiki/Emily_Howell
- http://en.wikipedia.org/wiki/Google_driverless_car
- http://cs.wikipedia.org/wiki/Cloud_computing
- <http://tech.ihned.cz/c1-61588990-3d-tisk-veletrh-ces-2014-cube-makerbot-replikator-chefjet-davinci>
- <http://www.bbc.com/news/business-22559022>
- http://www.computerworld.com/s/article/9244884/The_first_3D_printed_organ_a_liver_is_expected_in_2014
- http://en.wikipedia.org/wiki/Internet_bot
- <http://futurelab.org.uk/case-studies/beyond-current-horizons>
- <http://search.mlp.cz/cz/titul/r-u-r/3347581/?lang=&tovarna=1>
- <http://www.paralelnipolis.cz/bitcoin-coffee/>
- www.cestykreativity.cz
- <https://www.youtube.com/watch?v=fIWtXWZy-M>

Autorky publikace



Ing. Helena Košťálová

V EKS působí od roku 2009 jako lektorka, metodička odborných kurzů a kariérová poradkyně, vzdělávání dospělých se ale věnuje již více než 12 let. Původní vysokoškolské vzdělání v oblasti marketingu a sociálního managementu si rozšířila o kurz Kariérového poradenství - teorie a praxe na Stockholmské univerzitě a v současné chvíli je studentkou dvouletého arteterapeutického výcviku. Je držitelkou certifikátu švýcarského kariérového modelu CH-Q v oblasti mapování kompetencí a plánování profesní a vzdělávací kariéry na úrovni 2. Mezi její hlavní profesní zájmy se řadí především kurzy osobního rozvoje a kariérové poradenství, které realizuje formou skupinových aktivit i na bázi individuálního poradenství. Své zkušenosti z poradenské praxe předává v rámci odborných kurzů pro kariérové poradce. Je také historicky první výherkyní individuální ceny v soutěži Národní ceny za lektorskou činnost v kariérovém poradenství pro rok 2013.



Bc. Markéta Cudlínová

V EKS pracuje od roku 2011 jako lektorka kurzů pro dospělé a kariérová poradkyně. Vystudovala sociální práci a její odbornou oblastí jsou kurzy zaměřené na rozvoj komunikačních dovedností a vstup na trh práce. Vzdělávání propojuje s prvky kariérového poradenství, předávání informací s aktivitami zaměřenými na mapování silných stránek a nácvik pozitivní sebeprezentace. Ve skupinovém i individuálním poradenství klade důraz na rozvoj potenciálu všech klientů a klientek. Je držitelkou certifikátu švýcarského kariérového modelu CH-Q v oblasti mapování kompetencí a plánování profesní a vzdělávací kariéry na úrovni 2 a absolventkou tréninku hodnotitelky Assessment center.

O EKS

Jsme vzdělávací a poradenská organizace, která byla založena roku 2002. Věříme ve vzdělávání a zmocňování jako formu rozvoje v každém věku a každé životní situaci. A nejenom člověka, ale také organizací a firem. V posledních letech se z velké části zaměřujeme na kariérové poradenství. Naším klientům a klientkám pomáháme najít to správné povolání, ve kterém by se cítili naplnění. Umíme je provést změnou zaměstnání nebo je podpořit při rozhodování o novém směru jejich kariéry. Poradenství poskytujeme širokému spektru cílových skupin (dlouhodobě nezaměstnaní, rodiče na rodičovské dovolené, migranti, studenti VŠ, učitelé, sociální pracovníci...). Náš komplexní poradenský přístup byl několikrát oceněn. Jsme držiteli **Národní ceny kariérového poradenství** za rok 2012 a 2013. V roce 2014 jsme obdrželi zvláštní uznání poroty za publikaci Navigace světem práce. Jsme také jednou z prvních organizací, která začala poskytovat akreditované kurzy pro kariérové poradce v ČR.

Naše organizace je akreditovaná MŠMT i MPSV. Jsme členskou organizací Asociace institucí vzdělávání dospělých v ČR a People Management Fora.

Naše činnosti:

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

EKS

Dejvická 28, 160 00 Praha 6

tel./fax: +420 222 211 799

e-mail: info@ekscr.cz

www.ekscr.cz



Obsah



KAPITOLA I.

Milníky kariérového poradenství

- a. Poradenství v kontextu doby str. 1
- b. Vznik kariérového poradenství (období průmyslové revoluce) str. 2
 - i. Jak se proměnil svět práce s příchodem průmyslové revoluce? str. 3
- c. Poradenství v 50. – 60. letech str. 4
 - i. Zlatá éra testování str. 7
 - ii. Kariéra jako celoživotní proces str. 12
- d. Poradenství v 70.-90. letech str. 16
 - i. Důraz na proměnu v čase str. 16
 - ii. Co mě při volbě povolání limituje? str. 17
 - iii. Kde se bere má pracovní motivace? str. 18
 - iv. Jak ovlivňují volbu povolání mé hodnoty? str. 19
- e. Poradenství v době milénia (konec 20. století) str. 21
 - i. Pomohla mi náhoda? str. 22
 - ii. Důvěra ve vlastní výkonnost str. 25
- f. Další inspirativní přístupy z přelomu století str. 25
 - i. Jak pracovat s příběhy klientů v poradenství? str. 27
 - ii. Můj svět vzniká ve vztahu s druhými str. 28
 - iii. Jak se vyrovnat s rychle se měnícím světem? str. 29

KAPITOLA II.

Kariérové poradenství v 21. století

- a. Změna, příležitost a nejistota str. 31
 - i. Vize naší budoucnosti str. 32
 - ii. Roboti v našich životech str. 33
 - iii. Povolání budoucnosti str. 34
 - iv. Svět příštích generací str. 36
- b. Teoretická východiska pro 21. století str. 37

KAPITOLA III.

Co mi pomůže v mé poradenské praxi

str. 43



Praktický průvodce kariérového poradce pro 21. století

Vydala: Evropská kontaktní skupina v roce 2015

Autorky: Helena Košťálová, Markéta Cudlínová

Na publikaci spolupracovali: Lenka Němcová, Eva Kavková, Ivana Šindlerová

Jazyková korektura: Jan Chaluš

Grafická úprava: Yvone Baalbaki

Ilustrace: Tomáš Kypta

Tisk: AF BKK spol. s r.o., www.afbkk.cz

První vydání, náklad 1000 výtisků

© **Evropská kontaktní skupina, 2015**

Tvorba publikace byla financována z prostředků ESF prostřednictvím

Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a státního rozpočtu ČR

ISBN 978-80-87993-01-9

Další z povedených publikací Evropské kontaktní skupiny, již dokazuje, že i klasickou knihu lze udělat zajímavě, zábavně a především interaktivně. Na rozdíl od většiny publikací autoři dokázali i teoretický výklad přizpůsobit čtenáři – praktikovi. A tak každou teorii doprovází nejen srozumitelná aplikace do poradenské praxe, ale také řada úkolů. Ty slouží poradci pro jeho seberozvoj a zároveň jsou pojaty jako tipy pro jeho vlastní poradenskou práci. Publikaci osvěžuje i netradiční grafické zpracování plné věcných a vtipných vsuvek. Jde o živý text, který čtenáře od knihy jen tak nepustí...

Mgr. Tomáš Langer

ředitel Edumenu pro ČR

viceprezident Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR



Kariérovým poradcům se dostává do rukou brožurka, která zaplňuje jedno z bílých míst na poli „českého“ kariérového poradenství, a která má současně i potenciál oslovit širokou poradenskou veřejnost. Někdo si zde může najít konkrétní aktivitu nebo cvičení, vyzkoušet je a knihu odložit. Osobně však oceňuji, že se autorkám podařilo formou populárně naučného textu přiblížit, jak mohou vypadat aplikace vybraných teorií (přístupů) v soudobé poradenské praxi. Díky řadě autodidaktických nástrojů, které vybízí čtenáře k vytváření poznámek, komentářů či formulaci otázek, může být příručka užitečná i těm, kteří si chtějí ujasnit teoretická východiska své práce a pracovat na svém poradenském stylu.

Mgr. Lenka Hloušková Ph.D.,

odborná asistentka

Ústav pedagogických věd,

Filozofická fakulta Masarykovy univerzity,

Brno

