

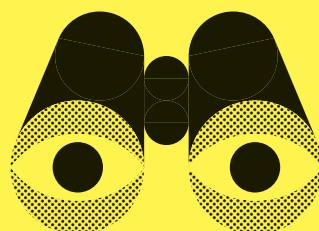
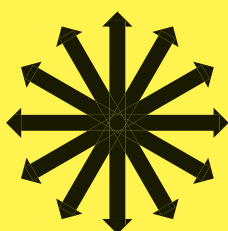
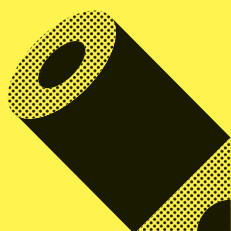
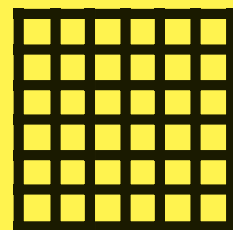
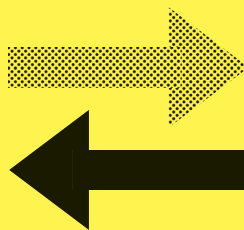
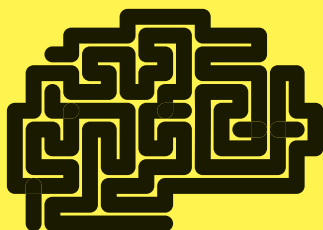
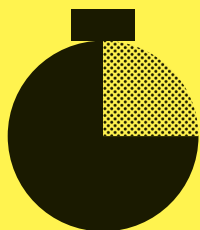
VER CAJK



VERCAJK KARIÉROVÉHO PORADCE



Dorota Madziová
Jitka Kolářová
Nora Jakobová
Lenka Krejčová
Marie Vosmíková



ISBN 978-80-11-03587-7

CENTRUM KOMPETENCÍ — 2023

CÍLE



Zamyslet se nad lidmi/osobnostmi, kteří mě inspirují a učí.	38
Rozšířit si slovní zásobu vztahující se k charakteristikám osob.	38
Získat zpětnou vazbu na sebe sama od lidí z mého okolí a různých prostředí.	40
Porovnat, jak vnímám sebe sama a jak mě vidí ostatní.	40
Nahlédnout na sebe sama skrze imaginární postavu. Pojmenovat společné charakteristiky.	42
Získat zpětnou vazbu, jak působím na druhé.	46
Trénovat přemýšlení o vlastnostech a chování druhých ve svém okolí.	48
Zamyslet se nad svými dispozicemi pro práci v týmu.	48
Kreativně shrnout důležité (učicí) momenty z minulosti.	52
Umět ilustrovat svoje znalosti, dovednosti a úspěchy.	53
Trénovat sebereflexi, budovat sebeobraz.	54
Uvědomit si zájmy, hodnoty, vlastnosti, které mě charakterizují.	54
Trénovat sebeprezentaci před ostatními.	54
Uvědomit si vlastní kompetence.	56
Posílit vnímání hodnoty sebe sama.	56
Shrnout své vlastnosti, dovednosti, dispozice, osobnostní rysy.	62
Pojmenovat, co je pro mě v životě důležité, co mě baví.	64
Reflektovat své kariérové cíle.	64
Zpřehlednit si vývoj povolání v čase.	70
Uvědomit si změny, které se na pracovním trhu dějí.	70
Seznámit se s povoláním formou rozhovoru s člověkem, který jej dělá.	76
Získat informace a zkušenosti od absolventů a absolventek vaší školy o tom, jak se jim studuje.	78
Výměna kontaktů.	78
Zamyslet se nad různými profesními alternativami pro sebe sama.	80
Vyzkoušet si pracovní pohovor, který nemá hladký průběh.	82
Procvičit si schopnost vyhledávání informací v souvislosti s kariérovým rozhodováním.	86
Relativizovat předpoklad, že si volíme na celý život.	90
Získat nadhled nad aktuální volbou.	90
Umožnit přemýšlet o změnách v kariérní cestě.	90
Ujasnit si svůj časový horizont, o kterém se nyní rozhodují.	90
Uvědomit si, jaké všechny sny a touhy v životě máme.	96
Rozšířit si obzor svých úvah o budoucnosti.	96
Uvědomit si své životní hodnoty a priority, nesplněná přání.	96
Zamyslet se nad pracovními podmínkami a benefity, které pro mě mohou být důležité.	97
Trénovat nalézání shody ve skupině.	97
Zamyslet se různými formami nad svým dalším směřováním.	100
Pracovat s různými alternativami své budoucnosti.	112
Definovat kariérový cíl a pojmenovat konkrétní postup k jeho naplnění.	114

Vercajk kariérového poradce

Napsaly Dorota Madzirová, Jitka Kolářová, Nora Jakobová, Lenka Krejčová, Marie Vosmíková
Vydalo Centrum kompetenci v roce 2023 / Ilustrace a sazba Jan Šiller / Korektury Pavlína Horáčková
Recenzovali Petra Drahoňovská, Jitka Jirsáková a Lukáš David
Vytiskla tiskárna PBTisk a.s., Dělostřelecká 344, 261 01 Příbram
Projekt Odborné, kariérové a polytechnické vzdělávání v MSK II, reg. č. CZ.02.3.68/0.0/0.0/19_078/0019613 byl1 spolufinancován Evropskou unií.
Podpora kompetenci pedagogických pracovníků a všech forem vzdělávání v Moravskoslezském kraji.



EVROPSKÁ UNIE



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY

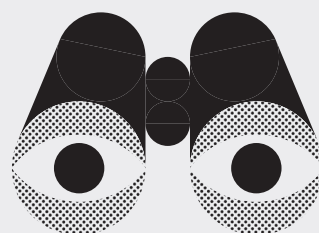
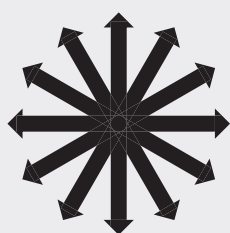
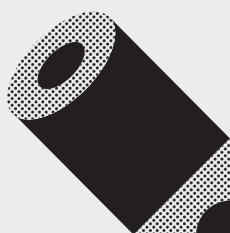
VER CAJK



VERCAJK KARIÉROVÉHO PORADCE



Dorota Madziová
Jitka Kolářová
Nora Jakobová
Lenka Krejčová
Marie Vosmíková



ISBN 978-80-11-03587-7

CENTRUM KOMPETENCÍ — 2023

OBSAH

A

7 ÚVOD

8

Moderní škola se
bez kariérových
poradců neobejde

Rozhovor s Michalem
Musilem



METODICKO-TEORETICKÁ ČÁST

- 12 Potřeby a vývojové souvislosti
- 16 Zapojení kariérového vzdělávání do výuky
- 19 Fáze kariérového rozhodování
- 20 Tipy na práci se třídou
- 26 Zdroje
- 28 Slovníček pro žáky
- 31 Seznam odborné literatury

B



AKTIVITY

1



JÁ A MÉ OKOLÍ

- 36 Jsem, mám, umím
- 38 Lidé v mém životě
- 40 Dojmy
- 42 Hrdina z mé knihy
nebo filmu
- 46 Mimoszemšťané
- 48 Tichý přítel

2



SEBEOBRAZ

- 52 Batoh
- 53 Vernisáž
- 54 Já v obraze
- 56 Můj největší úspěch
- 62 Člověčí recepty
- 64 Film o mém životě

58

Cukrovka bez obalu:
jak se z nemoci stala
cesta za snem

Rozhovor s Kateřinou
Fortelkovou

3



INFORMOVANOST

- 70 Jolanda
- 76 Prototypování
- 78 Public Café
- 80 Pracovní karty
- 82 Job interview
- 86 Vyhledávání studijních oborů

72

Svou práci jsem si
vlastně vymyslela

Rozhovor s Markétou
Ubíkovou

4



ROZHODOVÁNÍ

- 90 Kam nás život zavane
- 96 Bucket list
- 97 Dražba
- 100 Learning Space Dynamics
- 112 Odyssea
- 114 Schody

92

Mnoho věcí v životě
můžeme ovlivnit,
nemá smysl ze
sebe dělat oběť

Rozhovor s Patrikem
Budayem

- 118 Autorky

ÚVOD

Vážené čtenářky, vážení čtenáři, těší nás, že listujete touto knihou. Naším cílem bylo vytvořit co nejpraktičtější a nejpřínosnější příručku kariérového poradenství pro střední školy. Nabídnout, jak široce a kreativně můžeme o kariérovém poradenství uvažovat, a přímo to překlomit do využitelných nástrojů. Předložená publikace má prostě být takovým tím „vercajkem“, který si kariérový poradce a poradkyně nosí s sebou a využívá v každodenní praxi.

Těžiště publikace tkví v metodickém popisu aktivit, které lze se studujícími v rámci kariérového poradenství využít. Náměty na činnosti jsou rozděleny do čtyř okruhů, jež vyplynuly z fokusových skupin se středoškoláky, které vedla naše spoluautorka Marie Vosmíková. Žáci ažačky středních škol různého zaměření hovořili o svých představách kariérového poradenství a o formách podpory, které by pokládali za užitečné. Ukázalo se, že jejich témata souvisejí s potřebou zpětné vazby od svého okolí (první okruh aktivit), s přemýšlením o sobě a vybudováním vlastního sebeobrazu (druhý okruh aktivit), se získáním více informací o dalším studiu i trhu práce, na který mají brzy vstoupit (třetí okruh aktivit), a v neposlední řadě s potřebou intenzivnější podpory při rozhodování, co dál po ukončení střední školy (čtvrtý okruh aktivit).

Požadavky na studium a rozhodování o dalším studijním či profesním směřování i vývojové charakteristiky středoškoláků vedly ke stanovení pořadí jednotlivých okruhů aktivit tak, jak je v knize naleznete. Můžete mezi okruhy libovolně přecházet, ale je vhodné vést v patrnosti, že ti nejmladší na počátku střední školy spíše řeší vztahová témata, která do jisté míry s kariérovým poradenstvím také souvisejí, zatímco budoucí maturanti jsou již ve fázi intenzivního rozhodování a plánování. Pro nás bylo klíčové, že stanovené okruhy vyvstaly přímo z diskusí s dospívajícími, souvisejí s jejich potřebami, s tím, o čem sami přemýšlejí, jakou podporu pokládají za důležitou, resp. ve školách postrádají.

Kvalitní praxe se neobejde bez solidní teorie. První kapitoly naší příručky proto zmiňují klíčové charakteristiky dospívání, které bezprostředně souvisejí s kariérovým poradenstvím a prací se středoškoláky. Další texty pak vymezují, jak kariérové poradenství efektivně do života školy začlenit i jak s aktivitami se studujícími smysluplně pracovat, vytěžit z nich co nejvíce, případně i rozvíjet jejich dopad na žáky ažačky za využití dalších doplňkových činností, které ze společné práce přirozeně vyplynou. Záměrně se již nezaměřujeme na další teorie a přístupy spojené s kariérovým poradenstvím. O tom se můžete více dočíst v knížkách, které doporučujeme na konci naší publikace.

Naopak vám chceme ukázat, že to, o čem v knize píšeme, je prověřeno praxí, namísto delšího úvodu přinášíme rozhovor s Michalem Musilem, ředitelem GYMNÁZIA JANA PALACHA PRAHA 1, s.r.o. (dále GJP), který kariérové poradenství považuje za jednu z klíčových oblastí středoškolského vzdělávání a na škole mu dává velký prostor. Jeho postoj může být inspirativní pro zakotvení kariérového poradenství i na vaší škole.

Přejeme, ať vám nápady z příručky přinesou inspiraci do vaší práce. Tým autorek



Rozhovor vedla
Nora Jakobová, která
na Gymnáziu Jana
Palacha pracuje jako
vedoucí školního
poradenského pracoviště,
školní psycholožka
a kariérová poradkyně.

MODERNÍ ŠKOLA SE BEZ KARIÉROVÝCH PORADCŮ NEOBEJDE

Děkuji ti, že sis na náš rozhovor našel čas. Právě vedení školy a jeho podpora je z mého pohledu pro kariérové poradenství ve škole stěžejní. Vytváří tvůrčí prostor a možnosti pro naši práci. Na úvod by mě zajímalo, proč je z tvého pohledu kariérové poradenství a kariérový rozvoj důležitý?

Já děkuji za možnost vyjádřit se a podpořit jednu z klíčových oblastí v životě našich studentů a studentek. Když jsem se o kariérovém poradenství poprvé dozvěděl více na stáži v USA v roce 2006, pochopil jsem jeho velký význam. Je skvělé, že máme, a nejen na GJP, stále svolnou volbu další vzdělávací cesty. Ukazuje se, že právě kariérový rozvoj je pro naše studující mimořádně důležitý, a nejen pro ně. Zdá se, že jim a jejich rodičům je jasné, že nemohou čekat s rozhodováním až do konce gymnaziálního studia. Na GJP nabízíme profesionální pomoc již od prvního ročníku. Vycházíme i ze zahraničních zkušeností, kde kariérové poradenství provází studující od počátku jejich vzdělávací dráhy v dané škole.

Jaký hlavní smysl a cíl kariérového poradenství v současném světě vidíš?

Nechci opakovat obecná tvrzení, ale svět kolem nás je skutečně v dynamickém pohybu. Dříve

stačilo vybrat některou z vysokých škol a po maturitě pokračovat v terciárním stupni vzdělávacího systému. V posledních cca deseti letech čerpáme zásadní poznatky o perspektivách různých oborů, velkých změnách v nabídce, víme předem o zániku profesí. Komunikujeme s HR agenturami a headhuntery, abychom byli schopni nabídnout našim studentům reálnou a perspektivní cestu. Je proto důležité neomezit se pouze na „university placement“, ale nabídnout ucelený systém kariérového poradenství.

Na GJP se mi líbí, že kariérový rozvoj a kariérové vzdělávání tu jsou skupinovou záležitostí. Nevěnuji se mu pouze já ve speciálních programech nebo při individuálních konzultacích, ale i vyučující ve svých hodinách či na jiných akcích. Co tomu nejvíce pomohlo, že se do toho také zapojili?

Domnívám se, že vyučující mají radost z toho, že mohou spolupracovat s mnoha velmi šikovnými a aktivními studentkami a studenty, kterých máme na GJP v současnosti opravdu hodně. Je fajn, že studenti využívají možnosti konzultovat další vzdělávací či životní cestu s kantory dle svého zájmu a zaměření. Chápu to i jako výraz důvěry a těší mě to. Učitelé také do svých předmětů zvou odborníky z praxe, stejně tak se

studenty navštěvují různá pracoviště mimo školu. Očekávám, že pomůže i náš program podpory nadaných žáků, kde koordinátorka programu bude stále více ve spojení s vyučujícími, a tak se zapojí ještě více učitelů a více různými způsoby.

Kromě výborného pedagogického týmu samozřejmě jde i o motivaci studujících na sobě pracovat. Vnímáš v tomto v rámci GJP nějaký trend?

Je pravda, že i já mám zejména v posledních cca deseti letech velmi dobrý pocit obecně z GJP, ale především z našeho pedagogického sboru. Jsme si vědomi silných stránek týmu, ale také víme, kde musíme ještě pracovat na zlepšení.

Například i proto, že nám ve škole každým rokem přibývá stále více velmi motivovaných studentů a studentek přicházejících na GJP s nemalým očekáváním v různých oblastech. Osobně mě někdy až překvapuje, jak moc je pro ně důležitý vynikající prospěch. Jsou soutěživí, nároční na sebe i na své okolí včetně vyučujících. Přicházejí ale na školu, která systematicky zavádí prvky formativního hodnocení a ředitel školy by nejraději známky zrušil (smích). Je to dlouhodobější proces, ale z této cesty již neuhneme.

Na druhou stranu jsem velmi rád, že je oslovuje naše nabídka programů v rámci semináře „Open space“. Nespokojují se pouze se vzdělávací nabídkou GJP, ale paralelně se vzdělávají i mimo školu, avšak s jejím vědomím a podporou. Chtějí získávat zkušenosti i z podnikatelského prostředí, neziskového sektoru, ve vědeckých a výzkumných kruzích apod. Věřím, že budou aspirovat na podíl při dalším rozvoji GJP, budou aktivně přebírat role lídrů a umožní kantorům častější přesun do rolí průvodců, mentorů či poradců.

Ano, vnímáme trend, že o studiu na GJP usiluje nejen velké množství uchazečů, ale především vysoké procento mladých lidí, kteří věří naší vzdělávací nabídce, jež je odlišná od pražského gymnaziálního „mainstreamu“.

Fascinují mě výsledky uchazečů nejen ve státem organizované části přijímacího řízení a zkoušek z českého jazyka a matematiky, ale zejména vysoká úroveň pohovorů v angličtině ve školní části přijímaček, která je pro nás ještě důležitější. Vidíme a slyšíme, co nám říkají. Pokud budou studenti využívat i specifických prvků vzdělávací služby nabízených na GJP, máme společně naději na skutečně vysokou úroveň vzájemné spolupráce při vzdělávání.

Naši absolventi a absolventky by měli být připraveni nejen na další studium na VŠ, ale především by měli vedle znalostí a vědomostí získat hlavně rozdílové dovednosti, které jim v budoucnu pomohou kariérně uspět a mít dobrý pocit ze sebe a svého života.

Pokud se nám na GJP bude dařit vysílat do světa svobodné, všeobecně vzdělané a hodnotově orientované osobnosti s přehledem a s respektem ke svému okolí, můžeme být spokojeni. Když se k tomu ještě přidá jistá míra specializace na určitou oblast založenou na vlastním zájmu a přesvědčení, tím lépe.

To by byl opravdu ideální výsledek naší práce a věřím, že ho mnohdy opravdu dosahujeme. Jaká akce v rámci kariérového poradenství na GJP ti nejvíce utkvěla v paměti?

U nás ve škole považuji za velmi dobře fungující např. projekt Public Café, přímé setkávání našich studentů s absolventy GJP studujícími na VŠ v ČR a v zahraničí anebo i se staršími absolventy úspěšně budujícími svoje kariéry.

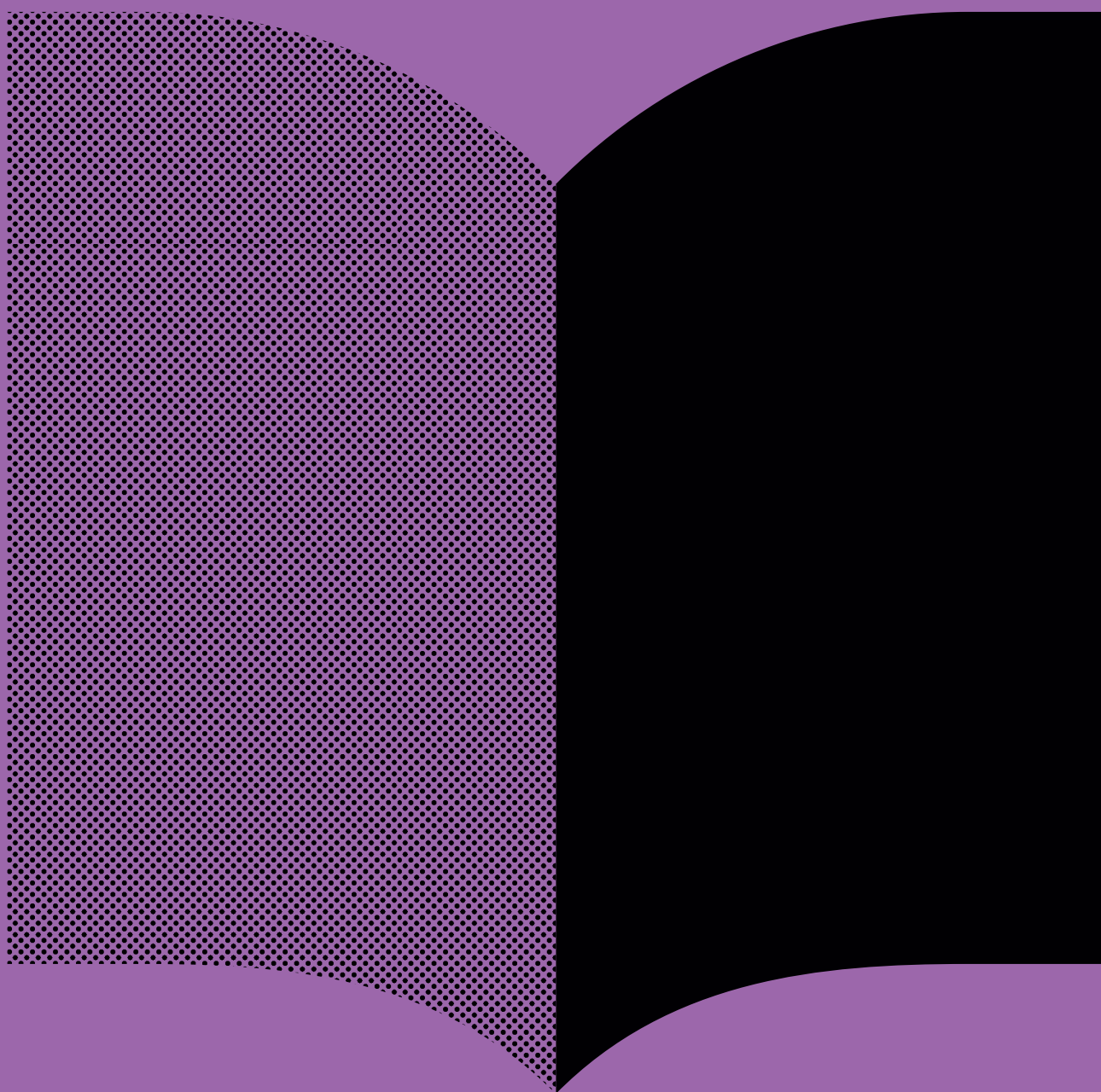
Náš rozhovor je zařazen do příručky s praktickými metodami pro kariérové poradce a poradkyně, aby se ve své praxi zlepšovali a vzdělávali. Také se dostane do rukou ředitelkám a ředitelům škol. Co bys na závěr oběma těmto skupinám vzkázal?

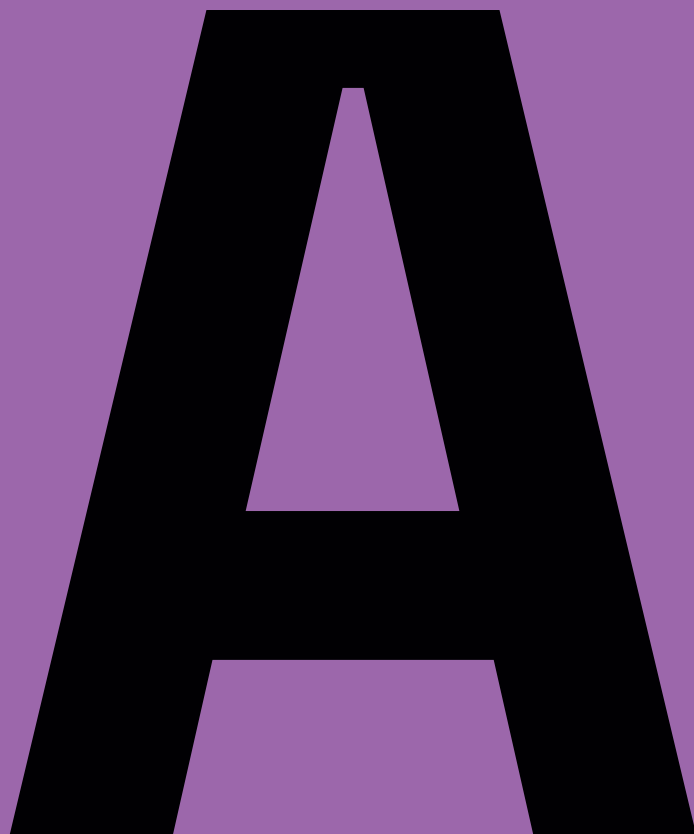
Příručka s praktickými metodami bude určitě velice potřebná a užitečná. Slibuji, že se budu snažit šířit osvětu v této oblasti mezi kolegy řediteli a ředitelkami škol a budu to dělat rád. Kariérovým poradcům a poradkyním fandím, dělají skutečně velmi záslužnou práci a moderní škola se bez nich neobejde.



Více o Mgr. Michalovi Musilovi na LinkedIn.

[linkedin.com/in/michal-musil-44b579143](https://www.linkedin.com/in/michal-musil-44b579143)





METODICKO-TEORETICKÁ ČÁST

Potřeby a vývojové souvislosti

12–16

Zapojení kariérového vzdělávání do výuky

16–19

Fáze kariérového rozhodování

19–20

Tipy na práci se třídou

20–26

Slovníček pro žáky

28–30

Co vás napadne, když se řekne dospívání či adolescence nebo hovorově puberta? Zpravidla se objeví více různých asociací, mnohé mají hodnotící charakter.

Někdo si vzpomene na své dospívání – občas s dávkou nostalgie, jindy naopak s úlevou, že toto období už pominulo. Dospívání je vývojová etapa, která klade na mladé lidi vysoké nároky. Navíc v důsledku změn ve společnosti dnes již hovoříme o dospívání téměř po celé období druhé dekády života. Proto se často člení na ranou, střední a pozdní adolescence. Ve středních školách se setkáváme až s lidmi v období střední a pozdní adolescence. Na jejím konci má stát samostatný dospělý člověk, který se může plnohodnotně začlenit do společnosti – mít zaměstnání, být schopný udržovat dlouhodobý vztah, postarat se o rodinu. Jestli takhle opravdu vypadají všichni mladí lidé na počátku

dospělosti, je otázka k diskusi. Jestliže se taková příprava na dospělost úplně nevydaří, není to ovšem jen chyba dotyčných. Jedním z důležitých úkolů dospívání je pokusit se nalézt si svůj směr v dalším životě. Dnes již nemá smysl hovořit o nalezení jednoho vysněného povolání, které bude dotyčný vykonávat po zbytek svého produktivního věku. Přesto je důležité si uvědomit, čemu se mladý člověk chce věnovat, jaké má další plány se svým životem. Toto se však špatně promýšlí a rozhoduje bez zkušeností, dostatečné míry sebereflexe i náležité podpory z okolí. A to jsou také důvody, proč vznikla publikace, již právě listujete.

V teoretické části vycházíme z odborných zdrojů, které kombinujeme s našimi poradenskými zkušenostmi. Veškerá použitá literatura je uvedena v závěru kapitoly (citováno podle normy APA). Vzhledem ke skutečnosti, že předložená publikace plní především funkci praktické příručky, nejsou citace vloženy přímo do textu, protože by narušovaly plynulost práce s materiálem. Mají-li čtenáři zájem o bližší informace o použitých zdrojích, lze se obrátit přímo na autorky.

POTŘEBY A VÝVOJOVÉ SOUVISLOSTI

- 1 POTŘEBA IDENTITY
- 2 POTŘEBA AUTONOMIE
- 3 POTŘEBA MISTROVSTVÍ
- 4 POTŘEBA SMYSLU
- 5 POTŘEBA VZTAHU

Ještě na konci 19. století dospívání neexistovalo. Pochopitelně proběhla tělesná proměna dětí v dospělé jedince. Trvala ale jen několik málo let a již od starších dětí se očekávalo, že se ujmou mnohých úkolů určených pro dospělé. Postupně se pak mladí lidé plně začlenili do dospělého světa – pracovali, zakládali rodiny, to vše ještě jako „náctiletí“. Na dospívání v podobě, kterou dnes známe, nebyl čas. Až v prvních

Dospívání je specifické vývojové období – může být energické, optimistické, dynamické, ale také náročné a nebezpečné. Důvody, proč tomu tak je, se snadněji odhalí, když si uvědomíme, že jde o životní etapu, která na rozdíl od dětství a dospělosti není dána fyziologicky, ale společensky.

desetiletích 20. století začaly hromadně vznikat střední školy, začalo se požadovat vzdělání pro výkon některých profesí, mnohé země vydaly zákony, které zakazovaly práci dětí. Tyto změny znějí velmi příznivě pro další společenský rozvoj. Současně vyvstala otázka, co si s mladými lidmi počít. Začalo se prodlužovat období jejich vzdělávání, a ačkoli už nebyli pokládáni za děti, dospělí je mezi sebe také ještě nechtěli.

Objevilo se několik let jakéhosi mezidobí, kdy se od mladých lidí očekávalo, že se na dospělost budou připravovat. Za těchto okolností se začalo hovořit o dospívání, které se v důsledku modernizace začalo stále prodlužovat. Již ve třídách na počátku druhého stupně základní školy hovoříme o prvních projevech dospívání, ukončení dospívání je pak zpravidla dáno uzavřením středoškolského studia, což v současné době nastává až v devatenácti dvaceti letech. Všimněte si, že pokud navštěvuje mladý člověk střední školu, není velký rozdíl mezi chováním šestnáctiletého a dvacetiletého. Podmínky, v nichž se nachází, očekávání ze strany dospělých i spolužáků, pravidla školního i rodinného života mají bezprostřední dopad na formy jeho chování. Nejde o věk, jde o společenské okolnosti, které ho právě obklopují.

Za pozornost také stojí, že ačkoli je dospívání mnohými dospělými zatracováno, jde současně o vývojové období, které dospělým umožňuje významné zisky – dospívající jsou důležitá cílová skupina. Nakupují hudbu, oblečení, moderní technologie. Významně je ovlivňují módní trendy, záleží jim na tom, jak vypadají, zda vlastní podobné produkty jako jejich vrstevníci. Řeší vnější symboly svého postavení mnohem více než dospělí nebo mladší děti.

Souvisí to s jejich potřebami, s nároky, které na ně klade vrstevnická skupina. Dospělí to na jednu stranu kritizují, na druhou stranu z toho těží. Navíc ona složitost dospívání, kterou někdy vidíme, je mnohdy způsobena právě obtížnou komunikací a soužitím s dospělými. Dospělí před více než sto lety mladé lidi „odsunuli“ do dospívání, ale ani jedna strana přesně nevěděla, jak se k sobě chovat. Přestože uběhlo mnoho času, vzájemnou nejistotu mezi dospělými a dospívajícími můžeme pozorovat stále.

Naše publikace vznikala právě s ohledem na dospívající, jejich vývojové charakteristiky i potřeby. Ve všech vývojových etapách platí, že jsou-li podněty, s nimiž se jedinec setkává, stimulující, mírně převyšují jeho stávající vývojovou úroveň (znalosti, dovednosti, schopnosti, způsoby uvažování) – jinými slovy, představují výzvu, která je ovšem zvládnutelná, pak vzbuzují zájem a ochotu se do úkolu pustit a řešit ho. Je tedy žádoucí vědět, že dospívající již přemýšlejí skoro jako dospělí. Jejich dispozice se postupně zdokonalují, získávají zkušenosti, jsou schopni stále abstraktnějšího uvažování. Dokážou zvažovat i témata, s nimiž se nikdy nesetkali. Umí si

představit, co by se stalo, kdyby... K jejich vývoji také patří určitá míra emocionální nestability. Mohou se cítit nejistí ve vztazích, sami sebou, prožívají radosti i úzkosti. Možná se jejich problémy mohou z dospělé perspektivy zdát banální, ale oni jsou jich plní a my musíme akceptovat, že je to pro ně téma, které považují za vážné. V neposlední řadě je nesmírně významnou složkou dospívání sociální rozvoj. Dospívající se chtějí začlenit mezi vrstevníky, jsou pro ně důležité kamarádské i partnerské vztahy. Jedním z vývojových úkolů dospívání je osamostatnění od rodiny. To je možné pouze tehdy, jestliže si dospívající budují sociální vazby i mimo rodinu, když mají více různých společenství, která jim nabízejí zázemí a podporu.

Kromě vývojových charakteristik do procesu učení, tedy i do kariérového poradenství a vzdělávání, vstupuje chuť a ochota si něco nového osvojit, odborně řečeno motivace k učení. Klíčovým východiskem míry motivace je naplňování potřeb, což jsou jednotlivé motivy, které jedince nutí chovat se určitým způsobem, nebo se naopak vyhnout určitému chování.

V kontextu kariérového poradenství pro dospívající jsme zvažovali převážně tzv. sekundární potřeby, jež plynou z toho, co se od nás očekává, jaké požadavky na nás klade společnost. Východiskem pro nás byla také teorie tzv. intrinseké neboli vnitřní motivace, kdy jedinec něco vykonává nikoli v důsledku vnějších tlaků, ale ze svého vlastního vnitřního zájmu a přesvědčení. Kombinací více různých přístupů a výčtů potřeb jsme dospěli k pěti potřebám, které pokládáme v dospívání za důležité a současně se nám jeví vysoce relevantní pro proces kariérového poradenství. Ačkoli je zde jmenujeme každou zvlášť, nelze si nevšimnout, že jsou vzájemně úzce propojené, doplňují se, jedna druhou podněcují a posilují, nebo naopak brzdí.

1

POTŘEBA IDENTITY

Tradičně představuje jednu ze základních potřeb a současně vývojových úloh dospívání. V jeho průběhu se od jedince očekává, že si uvědomí své základní životní role, bude přemýšlet o svém budoucím směřování. To lze pouze tehdy, pokud zvládá určitou míru sebereflexe.

K potřebě identity patří i tendence zkoušet nové činnosti, účastnit se aktivit, které byly pro dotyčného doposud neznámé, začleňovat se do různých sociálních skupin. To vše buď identitu potvrzuje, nebo naopak problematizuje. Nedílnou součástí dospívání je také nejistota spojená s vymezením vlastní identity. Hledání a reflektování identity s sebou vždy přináší také pochybnosti a váhání, které mohou vést

k negativním emocionálním rozladám i větší tendenci k rizikovému chování, jež umožňuje experimentování a zkoušení hranic vlastních možností.

V kariérovém poradenství je podpora potřeby identity úzce spjatá se sebepoznáním, které představuje významnou složku této poradenské oblasti. V průběhu poradenství můžeme dospívajícím pomáhat si uvědomit, co jim vyhovuje, jaké

jsou jejich silné stránky, jaké zkušenosti i dovednosti již získali a rozvinuli, jak chápou své životní postoje a hodnoty, co se jim daří, co pro ně představuje výzvy. Publikace obsahuje řadu aktivit zaměřených na tuto oblast, neboť bez osvojení postupů, jak reflektovat svůj vlastní vývoj a dispozice, lze jen obtížně komplexně uvažovat o dalším rozvoji.

2

POTŘEBA AUTONOMIE

Jde o jednu ze základních potřeb, již zmiňují představitelé intrinseké motivace. Současně se jedná o potřebu, která se projevuje napříč celým věkovým spektrem – můžeme ji velmi zřetelně pozorovat už u kojenců a batolat, když dávají najevo, že nějakou činnost chtějí vykonávat sami. Něco samostatně zkoušet, mít dostatek prostoru sám realizovat své plány i dohodnuté činnosti, vnímat důvěru z okolí jedince, že je k dané aktivitě kompetentní – to vše s potřebou autonomie úzce souvisí.

Jak bylo řečeno výše, jedním z významných vývojových úkolů dospívání je osamostatnění od rodiny a začlenění do širší společnosti. Takový úkol lze jen těžko splnit bez saturování potřeby autonomie. Dospívající potřebují zažít situace, kdy mají možnost rozhodovat o svém počínání, kdy si mohou samostatně vyzkoušet různé aktivity. Je nutné nechat je experimentovat, avšak současně je žádoucí, aby při experimen-

tování jakéhokoliv druhu byli náležitě informováni.

V rozporu s potřebou autonomie jsou veškeré zákazy či nulová tolerance projevů rizikového chování. Prevence je dostatečná a včasná informovanost o možném průběhu i následcích určitých aktivit. Dospívající (stejně jako dospělí) potřebují zažít, že mají svou volbu se informovaně rozhodovat.

3

POTŘEBA MISTROVSTVÍ

Někdy se také hovoří o potřebě kompetence, přitom ani jeden z uvedených pojmů nezni zcela výstižně. Primárně jde o získávání zkušeností a zážitků, že jedinec určité činnosti ovládá, rozumí jim, umí si poradit s různými typy problémů. Opět se nejedná o potřebu, která je typická pouze pro vývojovou etapu dospívání, avšak v tomto období se vcelku významně projevuje. Navíc bezprostřední souvislost potřeby mistrovství s kariérovým poradenstvím je zřejmá – jedinec si zpravidla vybírá v oblastech, v nichž se cítí být kompetentní. Naopak nedostatek této zkušenosti může působit značné komplikace při kariérovém rozhodování.

Potřebu mistrovství lze v poradenské práci i v jakékoli jiné interakci s dospívajícími podporovat a naplňovat především tehdy, když poskytneme dospívajícímu prostor, aby pracovali, přemýšleli, získávali zkušenosti a dosahovali cílů samostatně. V rozporu s touto potřebou jsou zcela konkrétní pokyny, instrukce i rady, které dospívajícího staví do role vykonavatele aktivit, o nichž rozhodl někdo druhý.

V poradenství se přitom často setkáváme s klienty, kteří od nás radu žádají. Pomoc, která

je v souladu s potřebou mistrovství, bývá označována jako instrumentální. Jinými slovy, snažíme se poskytovat nástroje (instrumenty), které umožní jedinci dále se rozhodovat, resp. dále konat. Ať se jedná o jakoukoliv situaci, můžeme společně hovořit, ukazovat si nebo zkoušet, jaké jsou postupy jejího řešení. Klient ovšem musí získat zkušenost, že je kompetentní k řešení dané problematiky, že ví, jak se v budoucnu s podobným problémem potýkat bez pomoci druhého. Jakmile jde o pomoc výkonovou, tedy

druhá osoba za dotyčného něco udělá nebo ho přesně instruuje, co má dělat a jak, aniž by měl příležitost k vlastní iniciativě, jedinec nenabude přesvědčení, že může příště úkol splnit samostatně. Toto vede k pasivitě, neochotě problémy řešit, závislosti na druhých osobách – hovoříme o tzv. naučené bezmocnosti. U těch, kteří potřebu mistrovství naopak vnímají intenzivně, což je vcelku přirozené, to může vést k revoltě a neochotě spolupracovat s osobou, která jedinci neumožní vlastní zkušenosti.

4

POTŘEBA SMYSLU

Opět se nejedná o potřebu, jež by byla typická jen pro období dospívání, avšak rozhodně ji v této životní etapě můžeme vnímat velmi intenzivně. Kdo s mladými lidmi pracuje, bezpochyby zažil diskusi o smysluplnosti různého počínání – ať jde o osvojování znalostí a dovedností ve škole, domácí práce, nebo o komplexnější hledání smyslu životních událostí.

Chápat význam toho, co vykonáváme, i toho, co se děje v našem okolí, případně jak se vůči jedinci chovají osoby v jeho okolí, poskytuje smysluplnost a motivuje k další činnosti. Jestliže nerozumíme podstatě jakékoli myšlenky nebo úkonu, nejsme odhodlaní se k nim vracet.

Potřeba smyslu je úzce spjatá s vizí otevřené budoucnosti.

Když chápeme smysl svého počítání, vnímáme také, jak ho můžeme zúročit v budoucnu. Dospívající se na budoucí život mnohdy velmi těší. Očekávají, že dospělost jim přinese jistoty i zážitky, které jim v dětství a dospívání mohly být odepřeny. Kariérové poradenství zcela zákonitě přináší hovory o budoucím životě. Vždy je při takových diskusích žádoucí zvažovat, proč určité jevy

nastávají, proč jsou dospívající vedeni k určitým výkonům, k čemu jim může být užitečné, pokud se do něčeho pustí, něco naučí, budou dodržovat určitá pravidla. Při studiu i při přípravě na dospělý život nastává řada situací, které jsou vcelku dané, není prostor o nich diskutovat, rozporovat je, hledat alternativy. Často jde o postupy spjaté s legislativou či jinými pravidly (např. školním

řádem). Chceme-li po dospívajících, aby se v souladu s těmito postupy chovali, je žádoucí s nimi hovořit o jejich významu.

Objasňování smysluplnosti určitého postupu, nařízení apod. může vést k uvědomění si nutnosti jeho revize, protože

už není relevantní, anebo na druhou stranu také k akceptaci daného opatření mladými lidmi, pokud porozumí, že je namístě.

5

POTŘEBA VZTAHU

Potřeba vztahu patří mezi primární potřeby, rodíme se s ní, její naplňování je nezbytným předpokladem optimálního vývoje. Vztahy v dospívání mohou procházet různými peripetemi. Dospívající si budují vztahy nové kvality se svými rodinnými příslušníky. Očekává se, že vztahy s dospělými obecně získají spíše charakter partnerství. Dospívající již nejsou v roli dítěte, které může být na dospělých v mnoha ohledech závislejší. Pro dospělé je přitom někdy náročnější než pro dospívající nalézt adekvátní komunikační úroveň, jejímž prostřednictvím takový vztah budovat. Takové momenty pak bývají zdrojem různých konfliktů.

Přátelské i intimní vztahy ve vrstevnické skupině jsou nesmírně důležitou složkou dospívání. Ačkoli má škola funkci místa poznávání a osvojování nových znalostí a dovedností, pro mnohé dospívající představuje také důležité místo setkávání s přáteli a vrstevníky – i to je významný důvod, proč

do školy chodí, proč se tam těší. Vrstevnické vztahy jsou nezbytné pro postupné osamostatňování od rodiny. Bylo by velmi náročné, možná i nemožné, osamostatnit se bez vědomí, že má jedinec zázemí také jinde.

Významnou součástí poradenské práce je jednak budování

vztahu s klienty, ale také společné mapování reálné sociální sítě klienta, která mu může poskytnout oporu, informace i příležitosti k dalšímu rozvoji. Jedině tehdy, když nám klient důvěřuje a pokládá nás za partnery k diskusi, je možné se poradenské práci věnovat.

ZAPOJENÍ KARIÉROVÉHO VZDĚLÁVÁNÍ DO VÝUKY

Učitelé často teskní, že se od nich neustále očekává začleňování nových témat a aktivit do výuky. Argumentují, že už na dané činnosti není prostor, že se požadavky na obsah kurikula i na jejich přímou a nepřímou pedagogickou práci stále navyšují.

Je pravda, že kariérové poradenství je relativně mladé téma, jemuž se z našeho pohledu ve školách stále nevěnuje dostatečná pozornost. Na druhou stranu není vždy nutné do výuky zapojovat něco zcela nového. Pojďme se zamyslet nad tím, které prvky kariérového poradenství

mohou být snadno přítomny v procesu výuky jednotlivých vyučovacích předmětů. Nejprve je vhodné si uvědomit, co již nyní se žáky ve vyučování vykonáváme a kde nalezneme styčné plochy kariérového poradenství i obecnějšího osobního rozvoje žáků.

Pracujeme ve vyučovacích hodinách s konstruktivní zpětnou vazbou? Když žáci zpracují projekt, připraví si referát či seminární práci nebo hovoří o určitém tématu, sděluje vyučující a jejich spolužáci, jak se jim dařilo, co ostatní zaujalo, na čem by doporučili ještě zapracovat? Pokud je odpověď kladná, již v těchto momentech ve výuce podporujeme sebepoznání žáků, což je nedílná součást kariérového poradenství. Je-li odpověď záporná, pak stojí za to se zamyslet, jak konstruktivní zpětnou vazbu do vyučování začlenit. Příležitosti se najdou ve všech vyučovacích předmětech, jen je zapotřebí důsledně dbát na pravidla poskytování zpětné vazby, aby byla skutečně rozvojová a podpůrná. Již na prvním stupni základní školy se žáci dokážou naučit takhle komunikovat. Není nutné se podobných diskusí obávat, pouze je vhodné stanovit přesná pravidla poskytování zpětné vazby a trvat na nich. Pro začátek se může hodit se žáky probrat několik základních frází (navrhnout jim začátky vět, které mohou dokončit v kontextu právě prožité situace), aby si potrénovali vhodné slovní obraty, naladili se na uvažování o zpětné vazbě, trénovali pojmenování konkrétních momentů, k nimž se chtějí vyjádřit, a současně uměli použít popisný jazyk a vyvarovali se jakéhokoliv hodnocení. Kdykoli takovou zpětnou vazbu sdělujeme, je žádoucí si uvědomit, co bychom v dané situaci chtěli od druhých slyšet my, jaké informace by nám pomohly, aby naše výkony byly příště lepší. Třeba se pak nad svými komentáři důkladněji zamyslíme a některých sdělení se rovnou vyvarujeme. Zároveň můžeme trénovat se žáky přijetí zpětné vazby, jak ji vnímat, jak s ní naložit. Chápat, že jde o informace, které nám byly věnovány, a záleží především na adresátovi zpětné vazby, zda a jak je přijme a naloží s nimi. Více o tomto tématu v praktické a srozumitelné formě lze nalézt např. v publikaci Slabikář neformálního vzdělávání (bit.ly/slbkr).



Mají žáci možnost volby témat seminárních prací, referátů nebo přímo aktivit ve výuce? Pokud ano, je pak vhodné rozvinout s nimi stručnou diskusi, jaké pro ně bylo, když se museli rozhodovat, a zda se rozhodli správně, nebo by příště zvolili něco jiného. Jde o pár minut hovoru ve vyučovací hodině, který bezprostředně souvisí s provedenou prací. Zároveň v takovém okamžiku trénujeme proces rozhodování, který představuje pro mnoho lidí náročnou aktivitu, ale ke kariérovému poradenství patří. Více drobných zkušeností s tímto procesem může pomoci v situacích, kdy je třeba rozhodovat i něco většího

a zásadnějšího. Takové momenty totiž mohou vyvolávat strach, stres i obavy. Je vcelku běžné, že nám rozhodování může připadat náročné, a to dokonce i když volíme mezi příznivými alternativami (vezmeme si například výběr jídla v restauraci, když je na jídelním lístku více lákavých pokrmů). Proto je užitečné uvažovat o tom, jak můžeme žáky tímto procesem provázet i v běžných školních situacích. Je na místě přijmout nejistotu a obavy z rozhodování. Ve třídě může být užitečné sdílet, co při rozhodování vyvolává obavy a jaké různé strategie žáci využívají, aby svůj stres zmírnili. Je v pořádku, když od učitelů zazní, že rozhodování může být někdy nadlidský úkol, ale i zkušenost, že někdy krátké odložení rozhodnutí může pomoci napětí zmírnit. Ruku v ruce s nácvikem rozhodovacích procesů jde opět i sebepoznání. Můžeme žáky vyzvat, ať si sepišou, co jim s definitivním rozhodnutím pomohlo - stačí tři až pět důležitých momentů (reflexi lze zařadit jako pětiminutovku na konci vyučovací hodiny, nebo jako tzv. „propustku“ z výuky, což je v současné době také poměrně moderní nástroj podpory samostatného učení a sebereflexe).

Hovoříme ve svých vyučovacích předmětech o různých osobnostech anebo o konkrétních profesích, které s daným oborem souvisejí? Potkávají se žáci se zástupci těchto profesí? Přicházejí do školy na besedy? Ačkoli se nemusí jednat o pravidelnou a častou aktivitu, tímto opět ke kariérovému poradenství přispíváme, neboť rozšiřujeme žákům obzory o světě práce. Někdy je jen vhodné myslet na to, aby se při besedách nebo v rámci výuky také uvedlo, co daná profese obnáší, co musel dotyčný vystudovat, co musel podniknout a zvládnout, aby se dostal na pozici, kterou nyní vykonává, nebo co vše příslušná profese či konkrétní pozice obnáší, jaké je spektrum pracovních povinností. Může se hodit diskuse o příslušných osobnostech či setkání s odborníky zařazovat častěji (někdy mohou pomoci krátká videa na internetu, lze naplánovat on-line setkání na deset patnáct minut, které určitou profesi v kontextu probíraného učiva přiblíží).

Necháváme žáky pracovat ve dvojicích, samostatně nebo ve větších týmech? Také tímto způsobem získávají zkušenosti o svých pracovních preferencích, o sobě i o způsobech interakce s druhými lidmi ve svém okolí. Jednou za čas je vhodné takové aktivity doprovodit reflexí toho, jak se žákům pracovalo, co jim vyhovuje. Mohou si tak uvědomit, že je pro ně výhodnější pracovat

samostatně, v menší skupině, nebo naopak ve větším pracovním týmu. Při kariérovém rozhodování může být taková zkušenost velmi důležitá. Při práci ve skupině může být pak také užitečné, když žáci vědí, jak si rozdělit role v týmu, kdo má jaký díl zodpovědnosti a jaké výsledky činnosti jsou na něm závislé. Pozice ve skupinách, respektive jejich preference mohou také vypovídat o určitých dispozicích a dovednostech žáka, o tom, k čemu přirozeně inklinuje. Nebo si naopak mohou někteří uvědomit, že jim určité skupinové role vadí. V průběhu konkrétních hodin kariérového poradenství pak nemusí být nutné zařazovat další aktivity na týmovou práci, ale jednoduše se odkázat na zkušenost z konkrétní činnosti ve výuce a zkušenost zúročit, detailněji rozebrat, připravit si spíše konkrétní otázky, které studující pobídnou se nad svou osobní zkušeností intenzivněji zamyslet a rozumět jejímu dopadu do kariérového rozhodování.

Vedle prostého doplnění či drobného rozšíření již realizovaných výukových aktivit, kdy prvky kariérového poradenství propojíme s tím, co už se ve výuce děje, v publikaci nabízíme konkrétní aktivity. Je žádoucí si pro ně v průběhu školního roku nalézt čas.

Pochopitelně takové činnosti už jsou v kompetenci kariérového poradce, který ve škole působí, případně jiného člena školního poradenského pracoviště. Občas se mohou zapojit i třídní učitelé v rámci třídnických hodin. Vždy však mějme na paměti, že nejde o celostní osobnostní rozvoj, ale o kariérové poradenství. Věnujeme se proto tématům, která z této oblasti vyplývají.

Důležitou součástí takto komponovaných samostatných bloků kariérového poradenství je propojení s další výukou. Nejde o žádné „psychohrátky“, ani o aktivity nad rámec výuky. Je třeba se vyvarovat dojmu, že se jedná o oddělené činnosti, které s učením nemají nic společného. Právě naopak. Výše jsme si ukázali, jak drobnosti přímo ve výuce mohou přispět k podpoře dovedností, zkušeností i postojů žáků, jež jim pomohou na jejich kariérní cestě. Stejně tak je žádoucí, aby vyučující věděli, co se odehrálo při komponovaných výukových blocích zaměřených na kariérové poradenství. Aktivity v této publikaci jsou členěné do čtyř okruhů, které v kariérovém poradenství často vystávají (mimořádně, všechny jsou také zastoupeny ve výše zmíněných příkladech činností ve výuce, v nichž se kariérové poradenství odráží). Mnohdy stačí pouze naznačit, že se věnovala pozornost tématu roz-

hodování či sebepoznávání, interakcí s druhými nebo informování o světě práce. Následně je pak žádoucí vést v patrnosti, jak na dané okruhy navázat ve výuce. Může jít o tradiční výukové činnosti, ale žáky pobídneme, aby si volili podle svých zkušeností z realizovaných aktivit. Můžeme se jich zeptat, jak to, co právě dělali, souvisí s jejich zkušenostmi, zda vnímají určité propojení. Někdy naopak může být užitečné explicitně zdůraznit, že když studující vykonávali určitou činnost, přímo tím navazovali na aktivity z kariérového poradenství (např. plánování zadaného úkolu, tvorba „to do listu“, vyhledávání informací o určitém oboru, profesi, konkrétním jedinci).

Také při reflexi aktivit, které se uskutečnily samostatně v rámci kariérového poradenství, je vhodné žáky vyladit na to, jak svůj zážitek z dané činnosti mohou skloubit se školním učením. Ptáme se jich, v kterém vyučovací předmětu nebo při kterých studijních činnostech a školních povinnostech mohou využít své zkušenosti, kde se pracuje podobně, jako si právě vyzkoušeli, nebo naopak kam mohou začlenit něco nového, co si právě osvojili. Na konci společných aktivit kariérového poradenství lze přímo zadat úkol, ať studující do příštího setkání posbírají alespoň tři důkazy, kde ve výuce nebo volnočasových aktivitách zapojili zkušenost z kariérového poradenství. Jinou možností je v úvodu setkání všechny vyzvat, aby vymysleli, co se jim v uplynulém týdnu povedlo a může být důkazem o jejich dovednostech, schopnostech, může jim pomoci při rozhodování o budoucí kariéře apod.

Pro vyučující je klíčové navzájem sdílet, co se v rámci aktivit kariérového poradenství odehrálo, ale také, jaké momenty z běžné výuky s kariérovým poradenstvím úzce souvisejí. Při každodenním kontaktu se žáky je pak nutné se jich ptát, hovořit o tom, co zažili, nenásilně, formou stručných otázek či krátkých diskusí propojovat zkušenosti z obou kontextů.

Pro začátek se může vyplatit si v pedagogickém sboru školy udělat stručný audit toho, co už se ve výuce i v jiných školních aktivitách děje, v jakých různých podobách nacházíme prvky kariérového poradenství ve škole již nyní (např. zvažovat, jak se kariérové poradenství promítá do třídnických hodin, komunitních kruhů či jiných aktivit, při nichž ve třídě probíhají diskuse o zácích, o jejich potřebách, o vztazích v kolektivu apod., uvědomit si, jak často a v jakých vyučovacích předmětech hovoříme o různých profesích a zveme do výuky experty, zda exkurze, napláno-

vané workshopy anebo jiné aktivity mimo budovu školy mají dopad na kariérového rozhodování studujících, jestli jsou do výuky zařazovány momenty pro stanování cílů práce, plánování zadaných úkolů, sebereflexi, poskytování a získávání zpětné vazby, zda je přímo součástí školního vzdělávacího programu, resp. tematického plánu konkrétního vyučovacího předmětu, že se žáci seznamují s možnostmi své budoucí seberalizace, s různými profesemi, s oborem, jehož je daný vyučovací předmět nedílnou součástí, s trhem práce apod.).. Následně se může hodit, když kariérový poradce připraví pro jednotlivé ročníky stručný tematický plán kariérového poradenství

pro celý školní rok, který s kolegy sdílí. Na počátku se může jednat o plán, který přímo navazuje na již realizované aktivity a jen je drobně rozvíjí, aby se zbytečně neobjevovaly obavy, že jsou vyučující opět zavaleni novými povinnostmi. Až když se kariérové poradenství stane nedílnou součástí života ve škole, lze plánovat i rozsáhlejší akce. Východiskem musí být, že většina pedagogického sboru chápe, proč se takové činnosti do vzdělávání žáků začleňují, k čemu jsou užitečné, jak je mohou využít ve výuce svých vyučovacích předmětů. Je vhodné o tomto diskutovat na poradách celé sborovny nebo při schůzkách předmětových komisí.

FÁZE KARIÉROVÉHO ROZHODOVÁNÍ



Proces kariérového rozhodování můžeme rozdělit do určitých kroků (fází), kterými si každý žák musí projít. Ačkoliv jsou zde popsány fáze pro zjednodušení striktně oddělené, ve skutečnosti jsou propojené a navzájem se ovlivňují. Jsou velmi individuální, proměnlivé a rozhodně se nepojí s konkrétní věkovou skupinou. Z toho důvodu je také nečíslováme. Fáze ukazují také na odlišnou připravenost a zralost k rozhodování o kariéře, což je potřeba brát v úvahu při práci s žáky a při výběru vhodné techniky.

VŠÍMAVOST

Jedinec vstupuje do procesu kariérového rozhodování v momentě, kdy začne o své budoucí kariéře aktivně přemýšlet. Někteří sní o určité

Při práci s mladými lidmi je důležité brát v potaz, že každý žák se může nacházet v jiné fázi kariérového rozhodování, a mít tak určité specifické potřeby.

profesi od útlého věku. Jiní do této fáze přicházejí, když je k tomu donutí vnější okolnosti. Vstup do kariérového procesu je tedy velmi individuální. Žáci v tomto období začínají snít a zkouší si sami sebe představovat v nejrůznějších pracovních rolích.

ROZŠÍŘOVÁNÍ OBZORU

V této fázi začínají žáky napadat nejrůznější kariérové alternativy. Často vychází z jejich zájmů, schopností, dovedností, hodnot či dětských snů. Mladí lidé nyní potřebují rozšířit obzor, nechat se unášet fantazií a zapomenout na možná úskalí a bariéry. Pro podporu této fáze je důležité shromažďování a rozšiřování znalostí o sobě. Sebepoznání je zároveň úzce spjato s již

výše zmiňovanou potřebou identity u dospívajících a může probíhat skrze nejrůznější zdroje. Těmi jsou například informace od blízkého okolí, výkony ve škole, kompetence na brigádě, forma trávení volného času apod. Všechny tyto zdroje mohou mít jak stimulující, tak omezující charakter v rozhodování o kariéře.

VÝBĚR Z HROZNŮ

Po určité fázi však nastane zlom a je na místě začít snižovat množství kariérových alternativ. Příliš mnoho představ o budoucnosti může být pro žáky zahlcující, protože mají omezené časové možnosti i kognitivní kapacitu pro jejich hlubší prozkoumávání. V kariérovém rozhodování tedy nastane chvíle, kdy mnoho alternativ zabraňuje posunu do dalších fází. Proto je výhodné, když mají žáci užší výběr možností, mezi kterými se rozhodují a u kterých je možné následné hlubší zkoumání. Nelze přesně definovat, jaké snížení alternativ je dostatečné. To se bude odvíjet od konkrétního žáka a povahy alternativ.

VOLBA

Po zúžení kariérových možností nastává fáze rozhodování mezi několika alternativami. Pomocí jejich specifikace a hloubkového prozkoumávání je možné lépe třídit informace a plánovat konkrétní kroky na cestě ke kariérovým cílům. Takový proces vede ke zvýšení důvěry v předestřené cíle a jistotu v jejich dosažení. Důležitou součástí této fáze je sbírání praktických zkušeností, které žáci mohou získat svým zapojením do různých školních či mimoškolních aktivit, brigád,

dobrovolnictví apod., a zároveň tím naplňovat potřebu autonomie a mistrovství.

POTVRZENÍ VOLBY

Nakonec mladí lidé dospějí k určitému rozhodnutí. Tím však celý proces nekončí. Stále je mohou provázet pochybnosti o tom, jestli jejich rozhodnutí bylo správné, jestli v procesu rozhodování nevyloučili vhodnější variantu, jestli budou schopni volby dosáhnout. Naplnění rozhodnutí s sebou tedy přináší nutnost zahájit určité kroky na cestě k vytyčenému cíli a v některých případech také potřebu změny volby či zahájení nového procesu rozhodování. Někdy to znamená pouze vrátit se o pár kroků zpět, pokud je informační pozadí volby podobné. Někdy je potřeba vrátit se na začátek a znovu se zaměřit na sebepoznávání.

JAK FÁZE ZMAPOVAT

Ačkoli to tak možná nevypadá, mapování fází kariérového rozhodování lze velmi snadno provést pomocí několika otázek, tudíž jej lze jednoduše zakomponovat do plánu kariérového poradenství a vzdělávání. Můžeme se žáků ptát, jestli už o svém budoucím povolání někdy přemýšleli, jestli se už pro něco rozhodli, nad jakým zaměřením váhají. Svou ne/rozhodnost mohou přiblížit procenty, škálou či rozestavěním se v prostoru. Cílem je, aby si žáci uvědomili, kde se sami aktuálně nachází a co v tuto chvíli pro sebe potřebují. A dále abychom i my jako poradci zjistili, jakou podporu žáci potřebují a jaké vhodné techniky při práci s nimi zvolit.

TIPY NA PRÁCI SE TŘÍDOU

Řada škol a vyučujících už podobným způsobem pracuje, pro někoho to ale může být novinka. Dále proto uvádíme hlavní tipy, témata a postřehy, které vám pomohou při práci se třídou v rámci programů skupinového kariérového poradenství.

1

Vytyčte si cíl daného programu či setkání. Jedině tak budou aktivity dávat ucelený tvar a smysl nejen vám, ale i celé skupině. Jasně vytyčený cíl pomáhá také v reflexích aktivit a diskusích, které se mohou různě košatit.

2

Stanovte pravidla pro fungování skupiny (zejména, pokud s ní pracujete poprvé). Je vhodné pravidla stanovovat ve spolupráci se třídou a jasně vymezit, že se jedná o pravidla pro daný program, nikoliv obecná pravidla třídy. Zde uvádíme ta hlavní.

Každý si určuje míru toho, co řekne a jak (a zda) se zapojí (když se nechce zapojovat, je alespoň přítomen, poslouchá a nekazí to ostatním, popřípadě dostane speciální funkci).

Co se řekne ve třídě, se nevynáší ven, popřípadě po domluvě se třídou se informace šíří.

Vzájemná úcta a respekt. Bezpečná atmosféra, kde každý řekne, co potřebuje.

Nasloucháme si.

3

Stanovte si hranice. Program se třídou v rámci kariérového poradenství není žádný terapeutický program, otevírejte pouze témata související s kariérovým poradenstvím a rozvojem. Pokud vidíte, že jdou účastníci příliš do hloubky nebo někdo otevře příliš osobní téma, je potřeba účastníky zastavit a vrátit k tématu. V případě potřeby můžeme situaci individuálně ošetřit, odkázat na odborníky apod.

4

Mějte připravený program, ale nechte prostor pro improvizaci – ne vše se odehraje dle scénáře, buďte otevření improvizovat, měnit nejen průběh jednotlivých aktivit, ale i pořadí.

5

Máte to ve svých rukách a může to být po vašem. Volte metody, které vyhovují a sedí vám, jedině tak aktivitu dobře dokážete uvést a zrealizovat. Není potřeba se tlačít do metod, které vám nesedí, hrát hry, na které nejste, nebo probírat věci, které vám přijdou příliš osobní. Má-li být program efektivní, má být primárně o příjemné atmosféře a upřímnosti. Buďte sami sebou!

6

Na závěr programu reflektujte se skupinou i následně sami (zapište si postřehy o průběhu, tipy na zlepšení atd.).

JAK NA REFLEXE

Reflexe je důležitou součástí všech technik. Slouží k přivedení prožitku z aktivity do vědomé roviny a pomáhá vytvářet bezpečné prostředí ve skupině. Jedná se o prostor k verbalizaci prožitků, pojmenování zásadních momentů, utřídění myšlenek a sdílení emocí a potřeb mezi žáky. Vycházíme z toho, co se bezprostředně po aktivitě mezi žáky a v nich odehrává:

►	Co během aktivity prožili.	Zachycení emocí
►	Jak se jim plnění aktivity dařilo.	Proces
►	Co nového se dozvěděli o sobě, o svých budoucích snech, o pracovních pozicích apod.	Znalostní složka
►	Co si z dané aktivity pro sebe odnáší.	Přesah aktivity do běžného života

Reflexe by tedy měly vycházet z následujících pravidel:

- 1 Reflexe vychází se stanovených cílů. Je snadné se při reflexi nechat unést zvědavostí, cíle nám však pomáhají směřovat otázky na to podstatné.
- 2 Používejte otevřené otázky. Umožníte tak žákům utřídit si myšlenky a prohloubit úvahu o daném aspektu kariérového rozhodování.
- 3 Dejte prostor k vyjádření všem stranám. Podpořte tím normalizaci veškerých emocí, myšlenek a jednání, které do kariérové volby vstupují.
- 4 Reflexe je dobrovolná. Vždy je potřeba nabídnout prostor k vyjádření, zároveň však nikoho k reflexi nenutíme.
- 5 Naslouchejte, ale nehodnoťte. Reflexe není postavena na hodnocení, nýbrž na popisu situací a rozboru jednání.
- 6 Zajistěte bezpečné prostředí pro sdílení. Pokud se skupina navzájem nezná, je vhodnější zvolit reflexi v menších skupinách. Případně volte otázky, které míří na mladé lidi obecně, nikoliv na jednotlivce. Odosobnění může pomoci odstranit případný stud.
- 7 Buďte kreativní a nenechte se odradit mlčením skupiny, reflexe nemusí za každou cenu probíhat verbálně. Žáci mohou vyjádřit svůj názor postojem, gestem, výrazem, kresbou apod. Obzvláště pokud jsou žáci unavení, vyplatí se je aktivizovat pohybem.

Chystáte-li se provádět aktivitu kariérového poradenství se žáky pravidelně, může se hodit s nimi založit takzvaný reflektivní deník. Může to být sešit, který si budou s sebou nosit do školy, nebo pracovní listy, které si založí do portfolia, může mít i elektronický či přímo on-line formát.

Ať má jakoukoliv podobu, může se nakonec stát součástí jejich osobního portfolia, ve kterém si shromažďují důkazy o svém učení i zkušenostech, které je posouvají na cestě jejich kariérního vývoje.

Na konci každého bloku aktivit si tak mohou žáci sepsat stručné shrnutí, které má především sloužit k tomu, aby se mohli ke svým zážitkům i zkušenostem znovu vrátit, připomenout si, o čem se diskutovalo, resp. co je oslovilo a pokládali za přínosné.

Reflektivní deník může mít podobu stručného zápisu, ale také myšlenkové mapy nebo být ztvárněný formou obrázků a symbolů. Je to osobní zápis žáků, ať má tedy takový formát, který je jim blízký, do něhož se sami otisknou.

Záznamy nemusí mít žádný povinný obsah, ale bylo by vhodné, kdyby v nich zazněly reflexe v následujících okruzích (lze je předložit i v podobě nedokončených vět, jak je uvedeno níže):

- ▶ Dnes jsem se dozvěděl(a)...
- ▶ Bylo pro mě důležité o sobě zjistit...
- ▶ Zaujalo mě (o sobě, o druhých, o někom či něčem)...

Žáci mohou psát o sobě i o druhých, vždy by se však měla vyskytnout informace, které je pro ně obohacující, kterou stojí za to si zapamatovat.

JAK NA DISKUSE

Diskuse je v rámci skupinové práce velmi důležitý prostor, ve kterém si mohou účastníci vytvořit nebo utříbit své názory, rozebrat věc z různých stran. Může být zařazena na začátek aktivity, v průběhu nebo na závěr. Základem je vytvořit bezpečné prostředí, v němž účastníci mohou vyjádřit svůj názor bez obav z negativního hodnocení. Hlavní zásady:

- 1 Povzbuzujte k vyjádření názorů, doptávejte se. Buďte zvědaví, nechte si věci vysvětlit.
- 2 Podporujte vzájemné naslouchání, respekt ke všem názorům.
- 3 Povzbuzujte k vzájemnému doptávání se v rámci skupiny.
- 4 Zajistěte rovnocenný prostor pro všechny, aby se mohli vyjádřit. Doptávejte se i těch tišších, kteří nejsou tak pohotoví v diskusi. Můžete využít i různé formy pro vyjádření názoru všech, jako jsou prostorové škály, gesta nebo sběr psaných kratičkých příspěvků od každého člena skupiny.
- 5 Pokud někdo vyjadřuje nesouhlas, ved'te jej k tomu, aby mluvil za sebe, jak věc vnímá on, a pouze nekritizoval jiný názor. Podpořte jej, aby i uvedl důvod svého nesouhlasu (to pomůže diskusi dále rozvinout) a vyjadřoval nesouhlas s názorem, nikoliv s osobou. Hlídejte slušné a respektující vyjadřování.
- 6 Cílem není dojít ke shodě nebo ke konkrétnímu rozhodnutí.
- 7 Pokud jsou pravidla porušena, upozorněte na to a zajistěte jejich respektování.
- 8 Na závěr shrňte a uzavřete.

A

Skupina či jednotliví žáci se odmítají zapojit do aktivity.

Pojmenujte situaci a ptejte se, co se aktuálně ve skupině děje. Příčiny mohou být různé. Žáci již podobnou aktivitu dělali, nebo nejsou zvyklí na daný typ práce. Možná jsou v jiné fázi kariérového rozhodování a daná aktivita je pro ně příliš náročná, případně odkrývá téma, které je pro žáky natolik živé, že o něm nechtějí mluvit. Otevřete prostor pro diskusi a nabídněte jim alternativu.

Pokud se do aktivity odmítá zapojit konkrétní jedinec, postup je podobný. Ptejte se žáka v soukromí, co by potřeboval jinak, co v něm vyvolává obavu, jaká varianta by pro něj byla přijatelná. Nabídněte mu pomoc svou, pokud žáka znáte, či blízkých spolužáků, kteří mu mohou poskytnout zpětnou vazbu. Není cílem žáka do aktivity nutit, pouze najít vhodné podmínky pro splnění aktivity. Žáci by však měli mít vždy možnost své zapojení do aktivity odmítnout.

B

Výsledek aktivity neodpovídá našemu očekávání.

Žáci reagují jinak nebo postupovali úplně jinou cestou, než jakou jste si představovali vy. Aktivita možná zamířila úplně jiným směrem, než kam jste cílili. Občas se to stává a je důležité nenechat se tím rozhodit. Nechte žáky aktivitu i tak zreflektovat – o čem byla pro ně, co zažili, co se dozvěděli. Svůj původní cíl ale můžete do diskuse po chvíli zkusit nadhodit. Můžete se žáků například doptávat, co by se muselo stát, aby se situace vyvinula tak a tak, nebo zda si dokážou představit ještě jiný způsob řešení situace, případně kde došlo k posunu. Můžete nabídnout svůj způsob řešení a ocenit neotřelost toho jejich. Pokud to ale se skupinou nerezonuje, netlačte, žáci by tím své prožitky z aktivity mohli zredukovat na pocit selhání. Přitom možná přišli na něco nového a obohacujícího. Pokud se ale takové situaci chcete příště vyhnout, můžete zvolit jinou variantu aktivity nebo si ji prostě upravit pro vaše podmínky.

Další úskalí při práci se třídou mohou nastat v kontextu skupinové dynamiky a může dojít ke konfliktu mezi žáky. Situace také může vyvolat nejruznější emoce, které bude potřeba ošetřit. V neposlední řadě mohou žáci z různých důvodů nerespektovat pravidla programu. Řešení těchto úskalí však přesahuje rámec této publikace. Pro další studium úskalí doporučujeme například tyto zdroje:

TŘÍDA V POHODĚ
(S. 17–19)

bit.ly/tridavpohode



METODIKA VEDENÍ
TŘÍDNICKÝCH HODIN

bit.ly/metodikavedeni



Jednotlivé aktivity vycházejí z naší praxe, to znamená, že jsme je samy realizovaly buď v rámci skupiny, nebo individuální práce. Tyto zkušenosti nám umožňují k aktivitám přistupovat kreativně a netrvat pouze na jedné variantě provedení.

Často se také ukazuje, že to, co u jedné skupiny či mladého člověka funguje skvěle, se u dalších vůbec nemusí povést. Neznamená to zákonitě, že něco proběhlo špatně, ale právě naopak – může nás to vést k tomu, si s jednotlivými aktivitami více hrát a experimentovat. Důležité však je mít na paměti, co je naším cílem a kam chceme společně dojít. To je naznačeno v úvodu každé aktivity. Stanovený cíl může pomoci při rozhodování, zda chceme příslušnou aktivitu do programu aktuálně zařadit. Cíle jsou stanoveny tak, aby naznačovaly proces, jímž chceme se skupinou projít, co jim prostřednictvím aktivit chceme nabídnout. Navádějí nás k tématům, která budeme se žáky probírat

v rámci diskusí. Umožňují nám reflektovat, zda se aktivitu podařilo efektivně naplnit. Nejsou však stanovením akčního plánu, neznamenají, že všichni žáci dosáhnou shodných výsledků, neočekává se, že jejich prostřednictvím budeme žáky hodnotit. Pohybujeme se ve sféře poradenství, v níž je pro nás klíčové, že klienti sami musí zhodnotit, co pokládají za přínos, co přijmou za své, chápou aktivitu ze svého úhlu pohledu. Poradenští pracovníci nesou zodpovědnost za to, co dělají, říkají, jak plánují práci s klienty, nemohou však nést zodpovědnost za jejich porozumění, ani za jejich rozhodnutí. Jak ale začít s aktivitami experimentovat? Zde nabízíme pár svých tipů:

1

Nejdříve si danou aktivitu vyzkoušejte přesně tak, jak je popsána. Už při seznámení se s postupem buďte pozorní sami k sobě, jestli vás nenapadají zvědavé otázky a drobné alternativy provedení.

2

Pokud máte možnost si aktivitu zopakovat s různými skupinami či jednotlivci, zkuste pokaždé zařadit nějakou drobnou změnu (forma rozdělení do skupin, čas, varianty otázek pro reflexi atd.).

3

Důvěřujte sami sobě a svým nápadům. Pokud z vás bude vyzařovat nejistota, mladí lidé to poznají a nebudou se chtít zapojit do takové míry, do jaké si to třeba budete sami přát.

4

Nebojte se do inovací zapojit nápady samotných mladých lidí. V rámci reflexe aktivit můžou z jejich strany vyvstat zajímavé komentáře, postřehy či zpětná vazba na průběh dané aktivity, s nimiž můžete pracovat dál.

5

Je také naprosto v pořádku, pokud se budete držet původního zadání a nebudete mít potřebu nic měnit. Pamatujme, že se jedná o proces, který má sloužit mladým lidem na jejich cestě k rozhodování. My jako průvodci bychom v této fázi měli představovat jistotu, bezpečí a otevřenost na jejich cestě.

Práce s jednotlivcem a práce se skupinou

Velká část aktivit se dá realizovat jak individuálně, tak skupinově. Při práci s jednotlivcem je možné dané téma probrat více do hloubky, různě větvit a propojovat. Dá se také navázat na aktivitu, která byla realizována v rámci skupiny nebo třídy, a reflektovat tento proces více dopodrobna při osobní konzultaci.

V rámci skupiny se často objeví pestrost názorů, která může být velmi užitečná pro jednotlivce, např. zjistí, že se dá na dané téma pohlížet jinak, nebo naopak, že i další mladí lidé sdílejí stejné názory.

Potřeby v rámci aktivit kariérového poradenství

Součástí této publikace je i práce s potřebami mladých lidí, respektive nabídka aktivit, která koresponduje s tématy, jež se současnou mladou generací rezonují.

Je to příležitost, jak více pochopit projev chování mladého člověka a pomoci mu se orientovat v životě, který jej obklopuje. Je to také ale pozvánka pro nás dospělé se něco více o mladých lidech dozvědět.

Doporučujeme ve spojení s aktivitami přiblížit mladým lidem i téma potřeb (identity, autonomie, mistrovství, smyslu, vztahu) jako určitou nástavbu každé aktivity. Pokud daná aktivita skupinu zaujala, můžeme např. pokračovat v diskuzi, jak oni vnímají danou potřebu, která s tématem souvisí. Jak jí rozumí? Kdy s nimi rezonuje? Do jaké míry ji vnímají ve svém životě za důležitou a kdy se to nejvíce projevuje?

Také metodická část, která zachycuje vývojové souvislosti dospívání, nabízí prostor k zamyšlení s mladými lidmi např. nad tím, jak dnešní dospělá generace vnímá mladé lidi, kde vidí oni sami společná témata, hodnoty, kde se naopak výrazně rozcházejí?

Touto zvědavostí můžeme vytvořit prostor pro společný dialog, podnítit u mladých lidí zájem se nad různými otázkami zamyslet a kultivovat si tak vlastní názor v otevřeném a bezpečném prostředí.

ZDROJE

Arnett, J. J. (2009). *Adolescence and Emerging Adulthood*. Upper Saddle River: Pearson Prentice Hall.

Arnett, J. J. (1999). Adolescent Storm and Stress, Reconsidered. *American Psychologist*, 54(5), 317–326.

Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. New York: W. H. Freeman and Company.

Deci, E. L., & Ryan R. M. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78.

Dweck, C. S. (2017). *Nastavení mysli: nová psychologie úspěchu aneb naučte se využít svůj potenciál*. Brno: Jan Melvil Publishing.

Esbroeck, R. V., Tibos, K., & Zaman, M. (2005). A Dynamic Model of Career Choice Development. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 5(1), 5–18. doi:10.1007/s10775-005-2122-7

Gati, I., & Asher, I. (2001). Prescreening, In-Depth Exploration, and Choice: From Decision Theory to Career Counseling Practice. *The Career Development Quarterly*, 50(2), 140–157. doi:10.1002/j.2161-0045.2001.tb00979.x

Germeijs, V., & Verschueren, K. (2007). High school students' career decision-making process: Consequences for choice implementation in higher education. *Journal of Vocational Behavior*, 70(2), 223–241. doi:10.1016/j.jvb.2006.10.004

Hirschi, A., & Läge, D. (2007). The relation of secondary students' career-choice readiness to a six-phase model of career decision making. *Journal of Career Development*, 34(2), 164–191. doi:10.1177/0894845307307473

Matějček, Z. (2011). *Praxe dětského psychologického poradenství*. Praha: Portál.

Vágnerová, M. (2012). *Vývojová psychologie. Dětství a dospívání*. Praha: Karolinum.

VER

CAJK

SLOVNÍČEK PRO ŽÁKY



Při volbě dalšího vzdělání a seznamování se světem práce mohou žáci narazit na řadu neznámých pojmů. Sestavily jsme proto slovníček těch, které považujeme za důležité. Slovníček se dá využít k samostudiu, ale je možné jej využít i v rámci aktivit se třídou.

Assessment centrum

Metoda výběrového řízení, která je specifická tím, že v rámci jednoho dne skupina kandidátů prochází různými úkoly, jako například diagnostickými testy, rozhovory a modelovými situacemi.

Bakalářské studium

Tříleté až čtyřleté vysokoškolské studium zakončené státní závěrečnou zkouškou a udělením akademického titulu bakalář.

Career management skills (CMS)

Kompetence a dovednosti k řízení vlastní kariéry nebo vzdělávací dráhy (např. rozhodování, plánování, analýza informací o sobě, profesích, o trhu práce, sebeprezentace aj.). Všechno, co potřebuji umět pro rozvoj své profesní dráhy.

Celoživotní učení

Proces, ve kterém se po celý život rozvíjím, učím se, získávám dovednosti, znalosti, a to jak ve škole, tak i mimo ni.

Čistá mzda

Částka mzdy, která je zaměstnanci skutečně vyplacena po odečtení zálohy na daň, zdravotního a sociálního pojištění apod. Srovnej hrubá mzda.

Diskriminace na trhu práce

Znevýhodnění určité skupiny lidí na základě jejich příslušnosti k nějaké skupině (podle věku, genderu, barvy pleti, národnosti, zdravotního stavu aj.). Může se dít například při náboru zaměstnanců, při povyšování a rozvoji nebo ve výši platů. Srovnej rovné příležitosti na trhu práce.

Důstojná mzda

Odměna za práci, která poskytuje dostatek finančních prostředků pro zajištění bydlení, jídla, léků, vzdělání, koníčků a zároveň ještě něco zůstane pro odložení stranou. Srovnej s minimální mzda.

Formální vzdělávání

Vzdělávání ve škole (ZŠ, SŠ, VŠ), které je zakončené

vysvědčením, diplomem (a titulem), vede k uzavření nějakého stupně vzdělávání. Cíle a náplň formálního vzdělávání jsou obvykle stanoveny nějakou vnější autoritou (např. ministerstvem), ne samotnými účastníky. Srovnej s neformální vzdělávání a informální učení.

Fakulta

Základní součást univerzity, která se skládá ze z vysokoškolských ústavů/kateder. Poskytuje studium ve studijních programech podle zaměření fakulty, např. Fakulta pedagogická, Fakulta informatiky, Fakulta přírodovědecká atd. Student se pro studium na vysoké škole hlásí na konkrétní fakultu.

HR oddělení

Personální oddělení firmy (HR je zkratka z anglického Human Resources – lidské zdroje). Zabývá se celým „životním cyklem“ zaměstnanců v organizaci: od náboru, udržení a rozvoj až po jejich odchod. Vede také personální evidenci (pra-

covní smlouvy, povinné vzdělávání apod.). Podílí se na nastavení a vedení systému hodnocení, motivace a odměňování zaměstnanců.

Hrubá mzda

Odměna za práci zaměstnance před zdaněním a jinými odpočty (například sociální a zdravotní pojištění). Srovnej čistá mzda.

Informální učení

Neorganizované, nesystematické a institucionálně nekoordinované vzdělávání (tzv. škola života). Srovnej s formální vzdělávání a neformální vzdělávání.

Job-shadowing

Pozorování (stínování) člověka, který reprezentuje určitou profesi, jde o způsob, jak získat inspiraci a zkušenosti s profesí, která je pro pozorovatele nová, anebo jde o jeho vlastní profesi, kterou chce více rozvinout a obohatit novými podněty.

Kariérová diagnostika

Proces mapování potřeb a jejich zhodnocení ve spolupráci s klientem.

Kariérová zralost

Připravenost vypořádat se samostatně s profesními úkoly a udělat adekvátní kariérové rozhodnutí.

Kariérové vzdělávání

Dlouhodobý a systematický proces, během kterého se vytváří systém pracovních návyků a pracovních hodnot.

Katedra (ústav)

Část vysokoškolské fakulty zaměřená výukou a výzkumem na určitou

odbornost, např. katedra matematiky, katedra cizích jazyků, katedra managementu atd.

Kombinovaná forma studia

Student dostává studijní materiály k nastudování a zároveň dochází v průběhu semestru na konzultace.

Kompetence

Soubor znalostí (tj. osvojené informace), dovedností (získaná zručnost) a postojů (ochota danou činnost vykonávat), které jsou spojeny s danou osobou.

Magisterské studium

Stupeň vysokolského studia, většinou se jedná o dvouleté navazující na bakalářské studium, nebo méně obvyklé kompletní vysokoškolské studium trvající čtyři až šest let.

Měkké kompetence (soft skills)

Komplexní schopnosti člověka přenositelné a využitelné napříč obory (např. komunikace, vedení lidí, kreativita).

Minimální mzda

Nejnižší zákonem přípustná výše odměny, kterou je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci za práci. Srovnej s důstojná mzda.

Motivační dopis

Krátký text, pomocí kterého se uchazeč o práci představuje zaměstnavateli, projevuje svůj zájem o konkrétní pracovní pozici a sděluje tomu odpovídající kompetence.

Mzda

Odměna za odvedenou práci, týká se zaměstnan-

ců v soukromé sféře. Srovnej plat, minimální mzda, důstojná mzda, průměrná mzda.

Národní soustava povolání

Databáze všech profesí, kterou průběžně spravuje a aktualizuje Ministerstvo práce a sociálních věcí. Je možné v ní dohledat konkrétní profesi a to, jaké vyžaduje kompetence, kde se studuje, jaký je průměrný plat atd. (nsp.cz)

Neformální vzdělávání

Vzdělávání, které probíhá mimo školní prostředí, sleduje stanovený vzdělávací cíl, na němž se podílí i samotní účastníci (např. volnočasové kurzy, mezinárodní pobyty, dobrovolnické aktivity). Srovnej s formální vzdělávání.

Networking (síťování)

Vytváření a udržování si sítě kontaktů (profesních i osobních), probíhá při osobních setkáních nebo i online.

Odborné kompetence (hard skills)

Praktické dovednosti požadované pro výkon určité pracovní činnosti nebo soubor pracovních činností (např. znalost programovacích jazyků, obsluha CNC strojů, technologie přípravy pokrmů).

Plat

Odměna za odvedenou práci, týká se odměňování zaměstnanců státu, obcí a příspěvkových organizací.

Portfolio

Soubor dokumentů/důkazů (diplomů, referencí, certifikátů i neformálních

podkladů), záznamů o praxi, osobních hodnocení těchto záznamů (reflexe), vlastních prací a hodnocení práce ze strany kolegů nebo nadřízených, který si může vést každý člověk o svém vzdělání, práci i osobním životě.

Pracovní identita

Během dětství a dospívání utvářející se sebepojetí, které obsahuje pracovní zájmy, hodnoty, kompetence a znalosti a projevuje se v jasnosti preferovaných profesních cílů.

Prezenční studium

Forma studia, při níž je vyžadována téměř každodenní účast studentů na přednáškách a cvičeních.

Průměrná mzda

Stanovuje se průměrem hrubých mezd zaměstnanců v České republice, počítá ji Český statistický úřad.

Recruitment

Nábor zaměstnanců.

Reflexe

Zpětné ohlédnutí se na proběhlou aktivitu pomocí cílených otázek.

Rekvalifikační kurz

Umožňuje lidem získat kvalifikaci pro získání nového zaměstnání, případně udržení toho stávajícího.

Rovné příležitosti na trhu práce

Takové podmínky, které dávají rovné (stejně) šance všem se na trhu práce uplatnit: měly by být posuzovány schopnosti a dovednosti člověka jako jednotlivce, ne jako příslušníka k nějaké skupině např. na základě genderu,

věku, národnosti nebo barvy pleti. Srovnej diskriminace na trhu práce.

Stáž

Krátkodobá pracovní zkušenost studujících či absolventů v organizaci či podniku, jejímž cílem je poskytnout stážistům možnost získat praktické dovednosti z daného oboru, ověřit své znalosti, seznámit se s chodem organizace apod. Stáže obvykle zvyšují šanci na získání dalšího zaměstnání.

Studijní plán

Student vysoké školy má možnost si podle svých schopností a zájmů sestavit vlastní studijní plán vycházející z doporučených studijních plánů fakulty.

Studijní program

Akreditovaný plán vzdělávání na vysoké škole, který se dělí na bakalářský, magisterský a doktorský. Studijní program se dále člení na studijní obory, které udávají konkrétní zaměření studia.

Trh práce

Je založen na vztahu toho, kdo práci nabízí (uchazeč o místo, zaměstnanec), a toho, kdo ji poptává a je ochoten za ni zaplatit (zaměstnavatel).

Vysoká škola (univerzita)

Instituce poskytující nejvyšší stupeň vzdělání, udělující akademické tituly.

Soukromá vysoká škola je zřizována právnickou osobou, ministerstvo musí udělit souhlas působit jako soukromá vysoká škola. Většinou studenti platí poplatek za studium.

Státní vysoká škola je zřizována zákonem o vysokých školách a spravuje ji příslušné ministerstvo, konkrétně se jedná o policejní a vojenskou vysokou školu.

Veřejná vysoká škola je zřizována zákonem o vysokých školách, je financována ze státního rozpočtu a studenti neplatí školné. Řízení je uskutečňováno vlastními samosprávnými a jinými orgány (akademický senát, rektor, vědecká rada aj.).

Vyšší odborná škola

Jedná se o terciální ne-vysokoškolské vzdělání, poskytuje všeobecné a odborné vzdělání a praktickou přípravu pro výkon odborných činností, klade důraz na aplikační stránku studia. Vzdělání je ukončeno absolutoriem, absolvent je označován za diplomovaného specialistu (zkráceně DiS.).

Výběrové řízení

Proces, kterým se vybírá konkrétní osoba na obsazení nějaké pracovní pozice; může mít více kol (zaslání životopisu, pohovor, různé testy).

Zpětná vazba

V oblasti komunikace jde o poskytnutí pohledu druhého člověka na něčí chování, způsob práce apod. Měla by vycházet z konkrétních faktů, ne osobních soudů a hodnocení.



SEZNAM ODBORNÉ LITERATURY

V této publikaci jsme se teorii záměrně věnovaly jen v omezeném rozsahu. Možná si ale budete chtít o kariérovém poradenství číst v širším kontextu. Proto zde uvádíme seznam odborné literatury, kterým se můžete inspirovat. Rozhodně nejde o vyčerpávající výčet, spíše o náměty na další práci.

Amundson, N. E. (2003). Active Engagement: Enhancing the Career Counselling Process. Richmond: Ergon Communications.

Bartoničková, M. (2007). Kariérový koučink. Praha: Alfa Publishing.

Belz, H., Siegrist, M. (2015). Klíčové kompetence a jejich rozvíjení. Praha: Portál.

Csirke, A., Šnepfenbergová, P. (2020). Jak spolu s dítětem zvládnout volbu povolání. Praha: Kým čím být.

ELGPN (2015). Rozvoj politik celoživotního poradenství: Evropský nástroj pro tvůrce politik. Praha: Dům zahraniční spolupráce pro Centrum Euroguidance.

EKS (2021). Cesta za horizont kariérového poradenství. Kritická reflexe v praxi. Praha: Evropská kontaktní skupina.

Gikopolou, N. (2012). Průvodce kariérou pro školy. Zpráva o efektivním kariérovém poradenství. Praha: Dům zahraniční spolupráce pro Centrum Euroguidance.

Košťálová, H., Cudlínová, M. (2021). Nejste na to sami: Zdroje školního kariérového poradce. Jihočeská hospodářská komora. <https://www.impulsprokeru.cz>

Košťálová, H., Cudlínová, M. (2015). Praktický průvodce kariérového poradce pro 21. století. Praha: Evropská kontaktní skupina.

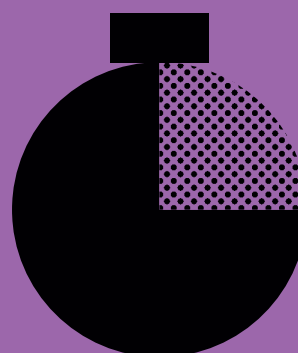
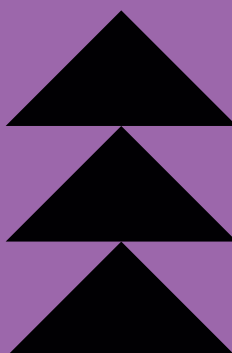
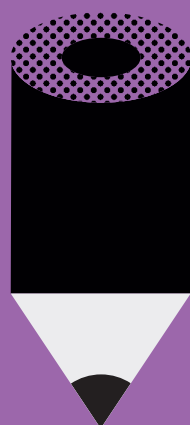
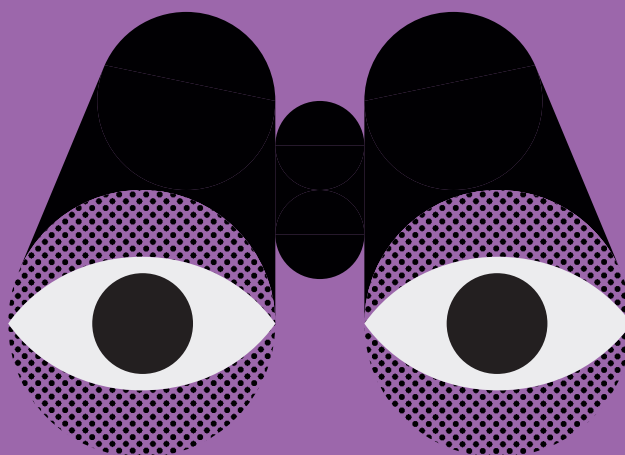
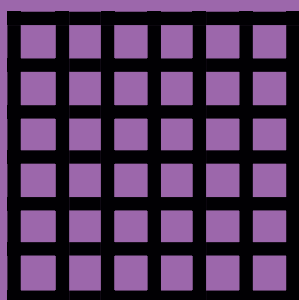
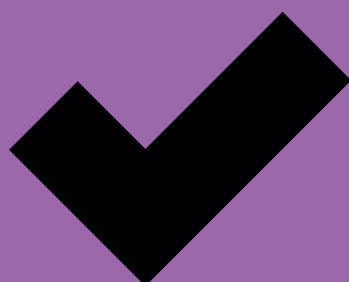
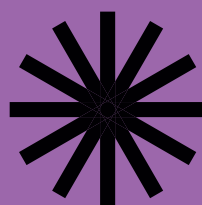
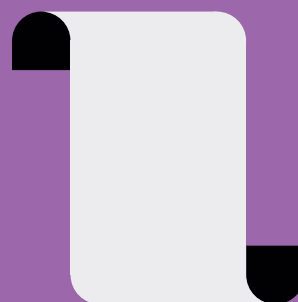
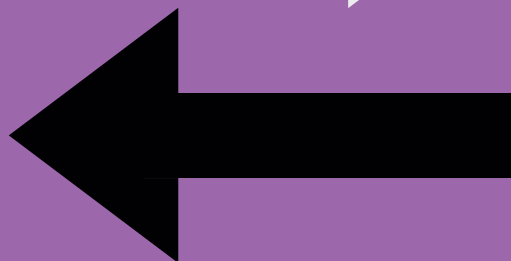
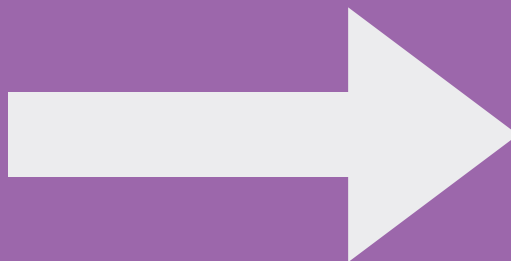
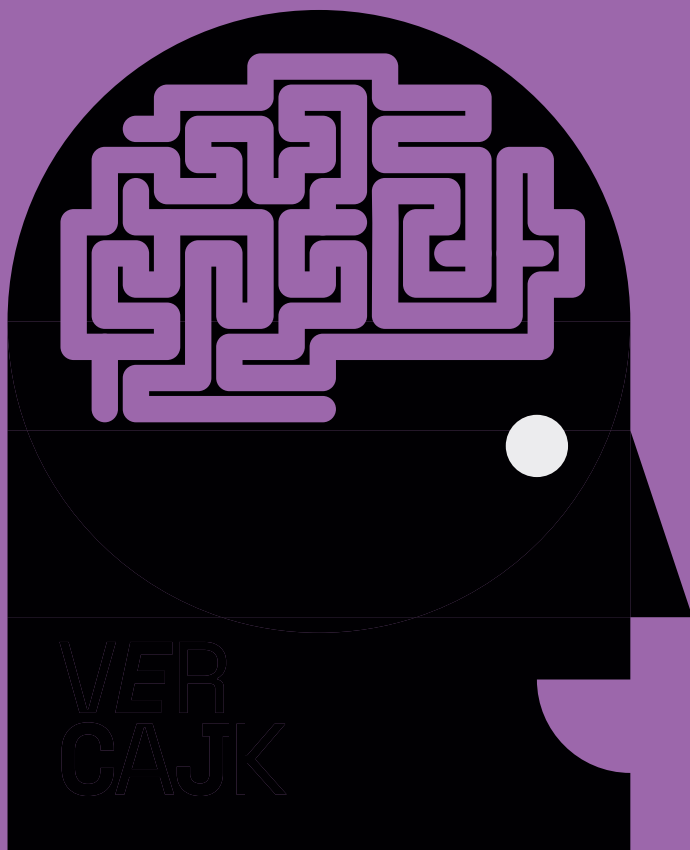
Patton, W., McMahon, M. (2015). Kariérový rozvoj a systémové teorie. Propojení mezi teorií a praxí. Praha: Dům zahraniční spolupráce pro Centrum Euroguidance.

Peavy, R. V. (2013). Sociodynamické poradenství: konstruktivistická perspektiva. Praha: Dům zahraniční spolupráce pro Centrum Euroguidance.

Pýchová, S., Košťálová, H., Drahoňovská, P., Madziová, D. (2020). Kariérové poradenství na každý pád. Praha: Wolters Kluwer.

Sultana, R. G. (2018). Podpora kvality kariérového poradenství na středních školách. Praha: Dům zahraniční spolupráce.

Wapnick, E. (2019). Kniha pro multipotenciály. Praha: Portál.



B

TEMATICKÝ OKRUH

STRANY

Já a mé okolí



34–49

Sebeobraz



50–67

Informovanost



68–87

Rozhodování



88–117

VERCAJK
KARIÉROVÉHO
PORADCE



JÁ A MĚ OKOLÍ

TEMATICKÝ OKRUH

JSEM, MÁM, UMÍM

CÍL Získat zpětnou vazbu ke schopnostem a dovednostem od druhých, trénovat dávání zpětné vazby.

FÁZE ROZHODOVÁNÍ

VŠÍMAVOST

ROZŠIŘOVÁNÍ OBZORU

POTŘEBA

POTŘEBA IDENTITY

POTŘEBA MISTROVSTVÍ

POMŮCKY

Papír pro každého, psací potřeby, lepicí páska nebo obálka pro každého dle varianty

ČAS

20 až 30 minut

PRŮBĚH

Každý dostane arch papíru, na který si napíše pod sebe tři kolony Jsem, Mám a Umím. Lepicí páskou arch každému přilepíme na záda. Úkolem žáků nyní bude obejít své spolužáky a napsat jim do jednotlivých oblastí nějakou pozitivní zpětnou vazbu. Může se týkat charakterových vlastností, dovedností, ale i třeba tělesného vzhledu nebo prvního dojmu, pokud to může být důležité pro budoucí kariérové volby. Ke svým vzkazům se nemusejí podepisovat, pokud nechtějí. Instruuje je, že je důležité psát neutrální nebo pozitivní vzkazy, a pokud nevědí, co by konkrétnímu člověku napsali, nemusejí psát nic.

Poté necháme asi deset minut na psaní zpětných vazeb. Po uplynutí doby požádáme, aby se všichni vrátili na svá místa.

REFLEXE, DISKUSE

Nejprve reflektujeme pocity ze psaní zpětných vazeb (žáci a žačky mají své archy stále přilepené na zádech).

- Co jste zažívali při psaní?
- Co jste prožívali, když vám někdo psal na záda, a vy jste nevěděli, kdo a co píše?
- Které charakteristiky a kterým lidem se vám psaly snadno, které byly obtížnější?
- Jak obtížné bylo vůbec pozitivní zpětnou vazbu dávat?
- Uvědomili jste si díky této aktivitě o ostatních nějakou jejich charakteristiku, kterou běžně nevnímáte?

Poté žáky ažačky vyzveme, aby se podívali, jaké zpětné vazby od druhých dostali. Necháme jim dostatek času na pročtení a prožití emocí, které to přináší.

Pak reflektujeme, jak vnímají to, co od druhých získali. Můžeme je i vyzvat k tomu, aby obsah svých archů sdíleli, pokud chtějí.

- Jaké z toho máte pocity?
- Bylo pro vás jednodušší zpětnou vazbu dávat, nebo přijímat?
- Dozvěděli jste se o sobě něco, co jste dosud nevěděli?
- Překvapuje vás, jak vás druzí vnímají?
- Co z toho můžete využít pro rozhodování o svém budoucím studiu nebo povolání?

ALTERNATIVY

Pozitivní zpětnou vazbu si žáci mohou dávat např. i do obálek s jejich jménem, které budou na určeném místě. Aktivita tak může probíhat delší dobu, může například být součástí projektového dne nebo výjezdu. Reflexe pak proběhne v závěru akce v předem domluveném čase.

Žáci ažačky si také mohou vzájemně např. vyrobit pohlednice nebo odznaky a obsah zpětné vazby ztvárnit jako kresbu nebo koláž. V takovém případě lze náhodným losem přiřadit každému jen jednoho člena skupiny.

POZNÁMKY

LIDÉ V MÉM ŽIVOTĚ

CÍL

Zamyslet se nad lidmi/osobnostmi, kteří mě inspirují a učí. Rozšířit si slovní zásobu vztahující se k charakteristikám osob.

FÁZE ROZHODOVÁNÍ

VŠÍMAVOST

ROZŠÍŘOVÁNÍ OBZORU

VÝBĚR Z HROZNŮ

VOLBA

POTVRZENÍ VOLBY

POTŘEBA

POTŘEBA IDENTITY

POTŘEBA MISTROVSTVÍ

POMŮCKY

Pracovní list Lidé v mém životě (→ s. 39) s obrázky postav/bust

ČAS

30 minut

PRŮBĚH

Každému ve třídě rozdáme předlohu znázorňující celkem devět postav. Žáci budou mít za úkol k osmi postavám napsat osoby, které je v životě nějakým způsobem inspirovaly, něco naučily, byly pro ně vzorem. Může se jednat i o imaginární či historické osobnosti.

Ke každé postavě si napíše její charakteristiku, tzn. čím se vyznačuje, v čem je jedinečná a jak vnímají její vliv na sebe. Následně změníme pohled a necháme vybrané postavy, aby ze své pozice zkusily popsat zbývající devátou osobu, kterou jsou sami žáci a žáčky: tedy jak jimi vybrané osoby vidí je. Není potřeba, aby bylo popsáno všech osm postav.

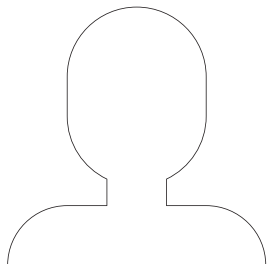
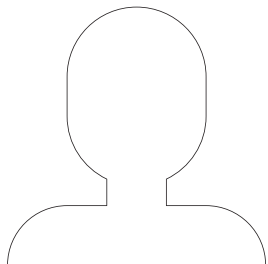
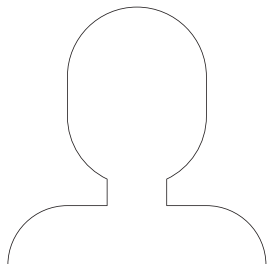
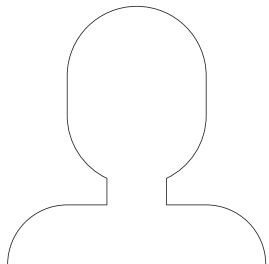
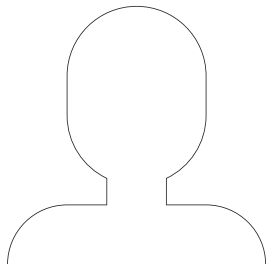
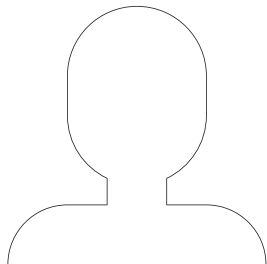
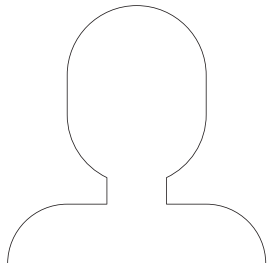
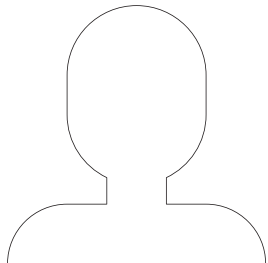
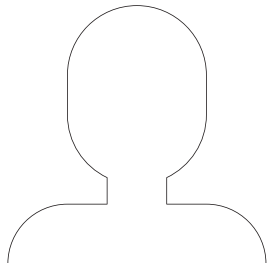
REFLEXE, DISKUSE

Jelikož se jedná o individuální aktivitu, můžeme skupinu rozdělit do dvojic a nejdříve žáky a žáčky nechat sdílet mezi sebou to, co jim přijde zajímavé, užitečné, nové, co si z aktivity odnášejí pro sebe.

Náměty na otázky do skupinové reflexe:

- Co mají postavy společného?
- Převládají muži nebo ženy?
- Jaký je věkový průměr postav?
- Jaké profese jednotlivé postavy reprezentují?
- Pohled které osoby na mě je pro mě nejdůležitější a proč? (Otázka k zamyšlení, není potřeba sdílet se skupinou.)



CÍL	Získat zpětnou vazbu na sebe sama od lidí z mého okolí a různých prostředí. Porovnat, jak vnímám sebe sama a jak mě vidí ostatní.
FÁZE ROZHODOVÁNÍ	VŠÍMAVOST ROZŠIŘOVÁNÍ OBZORU
POTŘEBA	POTŘEBA IDENTITY POTŘEBA MISTROVSTVÍ
POMŮCKY	Pracovní list <u>Dojmy</u> (→ s. 44)
ČAS	Zpracování zadání 14 dní předem, reflexe v rámci skupiny 45 minut.

PRŮBĚH	Aktivita je rozdělena do tří fází:	1	Seznámíme třídu se samotnou aktivitou, která vyžaduje oslovení lidí z okolí žáků a žaček. Upozorníme na několik důležitých formulací v pracovním listu: ► Silné stránky a jejich příklady → smyslem je vystihnout, v jakých konkrétních situacích se u dané osoby silné stránky nejlépe projevují. ► Prostor pro rozvoj a příklady → zde je vhodné upozornit, že se nejedná o slabé stránky, ale nevyužitý potenciál, který lidé z našeho okolí vnímají, že máme, a opět doplnit o konkrétní příklady. Třídě zašleme pracovní listy v elektronické podobě.
		2	Oslovování lidí v okolí žáků a žaček. Doporučený čas cca 14 dní. Výstupy mohou být jak v elektronické, tak tištěné podobě. Důležité je, abychom s nimi mohli pak pracovat ve třídě. Dojmy bychom tak měli mít zpracované od člena rodiny, kamaráda nebo kamarádky, vyučujícího a sebe sama.
		3	Reflexe.

Skupinová reflexe

Proces oslovování	▶ Jaké byly reakce lidí z vašeho okolí, když byli požádáni o vyplnění? ▶ Jaká byla vaše strategie výběru? Lidé, u nichž víte, co od nich můžete čekat, nebo spíše lidé, u kterých to není tak jednoznačné? ▶ Řekl si někdo také vám o zpětnou vazbu, případně jste ji sami nabídli? ▶ Na základě této zkušenosti je někdo, o jehož zpětnou vazbu byste hodně stáli?
Čtení zpětné vazby	▶ Lišily se odpovědi, nebo byly podobné? ▶ Která část byla pro lidi snazší k popisu: silné stránky, nebo prostor pro rozvoj? ▶ Jak trefné byly podle vás příklady z vašeho života? ▶ Nakolik bylo podobné, či naopak odlišné to, co jste o sobě uvedli vy sami? ▶ Co vás potěšilo nebo překvapilo?
Využitelnost	▶ Co z toho, co jste si o sobě přečetli, si chcete zachovat (pamatovat) dál? ▶ V čem byla pro vás tato aktivita užitečná? ▶ Jak po této zkušenosti nahlížíte na své silné stránky?

Reflexe ve dvojicích

Vybrané otázky ze skupinové reflexe můžeme sepsat buď na tabuli, nebo vytisknout na papíry a rozdat do dvojic. Smyslem reflexe ve dvojicích je nejít jenom po obecné rovině odpovědi, ale uvést i konkrétní příklady.

POZNÁMKY

HRDINA Z MÉ KNIHY NEBO FILMU

Inspirováno/převzato
od: Dorota Madziová,
Helena Košťálová:
online kurz Praktické
nástroje v kariérovém
poradenství.

CÍL

Nahlédnout na sebe sama skrze
imaginární postavu. Pojmenovat
společné charakteristiky.

FÁZE ROZHODOVÁNÍ

VŠÍMAVOST

ROZŠIŘOVÁNÍ OBZORU

POTŘEBA

POTŘEBA IDENTITY

POTŘEBA MISTROVSTVÍ

POMŮCKY

Pracovní list [Hrdina z mé knihy nebo filmu](#) (→ s. 45)

ČAS

45 minut

PRŮBĚH

Účastníci si nejdříve vyberou postavu z knihy nebo filmu, se kterou chtějí v rámci této aktivity pracovat. Následně ji představí ostatním replikou, postojem nebo nějakým předmětem a krátce vysvětlí, proč si ji vybrali.

Poté následuje
individuální práce.
Rozdáme pracovní
listy, případně
napíšeme zadání
na tabuli:

- ▶ Tři charakteristiky, které nejlépe vystihují hrdinu či hrdinku z vaší knihy nebo filmu.
- ▶ Tři silné stránky, které s ním nebo s ní souvisí.
- ▶ Tři výroky, přesvědčení, postoje, které k němu nebo k ní sedí (myšlenky).
- ▶ Co máme společného?
- ▶ V čem se lišíme?
- ▶ V čem bych chtěla nebo chtěl být podobná či podobný?

Následně dáme prostor pro sdílení ve skupině. Necháme třídu se rozdělit do menších skupinek (alespoň tři osoby) a sdílet výstupy z individuálního procesu.

Nakonec nabídneme třídě bonusové otázky, které směřují k jednotlivci: Čím mohu být já inspirací pro svého hrdinu nebo hrdinku? Co jí nebo jeho můžu naučit? Necháme prostor pro zaznamenání odpovědí. K odpovědím se vrátíme v rámci reflexe.

Skupinová reflexe

Můj hrdina
nebo hrdinka
jako můj vzor

- ▶ Jakou profesi váš hrdina nebo hrdinka reprezentuje?
- ▶ Jak souvisí váš současný život s jeho nebo jejím životem?
- ▶ Co by mohl nebo mohla např. ve škole uplatnit?
- ▶ Co by vás mohl nebo mohla naučit?

Já jsem
jako hrdina

- ▶ Co byste zvládli díky svým dovednostem v jeho nebo jejím světě?

Hrdina
či hrdinka 4.o

- ▶ V jaké profesní oblasti by uspěl nebo uspěla dnes?
- ▶ Co by se musel nebo musela naučit, aby mohla či mohl svou profesi vykonávat dnes?
- ▶ Po čem by jí nebo jemu bylo smutno? Bylo líto, že už není?

Reflexe aktivity

- ▶ V čem byla pro vás tato aktivita užitečná?
- ▶ Co si z této aktivity odnášíte?

POZNÁMKY



Jak mě vidí

SILNÉ STRÁNKY	PŘÍKLADY/SITUACE

PROSTOR PRO ROZVOJ (NIKOLI SLABÉ STRÁNKY!)	PŘÍKLADY/SITUACE

HRDINA Z MÉ KNIHY NEBO FILMU



TŘI CHARAKTERISTIKY, KTERÉ NEJLÉPE VYSTIHUJÍ HRDINU ČI HRDINKU Z VAŠÍ KNIHY NEBO FILMU.

TŘI SILNÉ STRÁNKY, KTERÉ S NÍM NEBO S NÍ SOUVISÍ.

TŘI VÝROKY, PŘESVĚDČENÍ, POSTOJE, KTERÉ K NĚMU NEBO K NÍ SEDÍ (MYŠLENKY).

CO MÁME SPOLEČNÉHO?

V ČEM SE LIŠÍME?

V ČEM BYCH CHTĚLA NEBO CHTĚL BÝT PODOBNÁ ČI PODOBNÝ?

MIMOZEMŠŤANÉ

CÍL Získat zpětnou vazbu, jak působím na druhé.

FÁZE ROZHODOVÁNÍ

ROZŠIŘOVÁNÍ OBZORU

POTŘEBA

POTŘEBA IDENTITY

POMŮCKY

Psací potřeby, papír

ČAS

45 minut

PRŮBĚH

Třidu rozdělíme do skupin po pěti nebo šesti. Každá skupina se usadí do kruhu tak, aby uprostřed mezi členy skupiny vznikl dostatečný prostor pro „přehlídkové molo“ – alespoň na dva tři kroky tam a zpět středem skupiny. Každý člen skupiny má list papíru a tužku – archů papíru má každý tolik, kolik je žáků ve skupině.

Následně zadáme instrukci:

Jsme obyvatelé cizí planety, kteří čas od času zavítají na Zemi. Aby se náš vzhled nelišil od pozemšťanů, používáme kostýmy lidí. Když si nějaký kostým vybereme, nezískáme pouze vzhled daného člověka, ale také jeho vlastnosti, charakteristické rysy, projevy chování apod.

Aktuálně je třeba rozšířit cestovní garderobu o další kostýmy. Ke každému je nutné přiřadit krátký popis, aby bylo při výpůjčce hned zřejmé, v čem obyvatel planety cestuje na Zem.

Lidské kostýmy máte nyní na sobě. Ve skupinách provedete malé módní přehlídky. Každý se vždy projde středem skupiny a ostatní na lísteček napíší stručný popis, o jaký kostým se jedná. Nejde přitom o vzhled kostýmu, ten je zřejmý, ale kdo si ho oblékne, získá i další vlastnosti tohoto kostýmu, které už na první pohled nemusí být patrné.

Když se na molu všichni vystřídají, přehlídka skončí. Každý model získá popisy od všech ostatních členů skupiny a může si je přečíst.

V první fázi reflexe dáme prostor pro komentáře popisů, které všichni získali. Možné otázky:

- ▶ Jak na vás popisy působí?
- ▶ Překvapilo vás něco?
- ▶ Udělalo vám něco radost?
- ▶ Nebo vás něco pobavilo?
- ▶ Chcete něco uvést na pravou míru?
- ▶ Zaznělo něco, co byste rozporovali?
- ▶ Je něco, co vám v popisech chybí, za sebe byste to přidali?

Umožníme komentáře všem, kteří se chtějí vyjádřit. Autoři komentářů mohou ihned reagovat, je-li nutné něco vysvětlit, doplnit apod.

V druhé etapě společné diskuse se zaměříme na to, jak se pozorovatelům popisy psaly:

- Bylo něco, na co jste se více zaměřovali, čeho jste si všímali?
- Byly momenty, kdy se vám pracovalo lépe nebo hůře – čím to bylo způsobené?

Na závěr můžeme žáky ažačky nechat shrnout (mohou si to sami pro sebe zapsat, není nutné to pojmenovat nahlas), co o sobě zjistili, co se jim může hodit při dalším kariérovém rozhodování.

ALTERNATIVELY

Záleží na tom, jak přesně se členové skupiny znají. Zadání lze modifikovat v tom smyslu, že přesně stanovíme, čeho se popisy mají týkat. Ve skupinách, kde se mezi sebou účastníci znají méně, lze psát o prvním dojmu. Ve skupinách, které o sobě vědí více, lze naopak důsledně trvat na popisu vlastností daného kostýmu. Lze se také rozhodnout, zda budou popisy ke kostýmům psány anonymně nebo zda je autoři podepíší.

POZNÁMKY

TICHÝ PŘÍTEL

CÍL

Trénovat přemýšlení o vlastnostech a chování druhých ve svém okolí. Zamyslet se nad svými dispozicemi pro práci v týmu.

FÁZE ROZHODOVÁNÍ

ROZŠIŘOVÁNÍ OBZORU

POTŘEBA

POTŘEBA IDENTITY

POMŮCKY

Dle vlastní volby, lístky na losování tichého přítele

ČAS

Týden + cca 45 až 60 minut na závěrečnou reflexi

PRŮBĚH

Na lístky napíšeme jména všech ve třídě (jedno jméno na jeden lístek). Žáci a žačky si vylosují spolužáka, pro kterého budou po jeden týden, resp. po stanovenou dobu (počet dnů se dá upravit), tichým přítelem. Jejich úkolem je po stanovenou dobu každý den alespoň jednou udělat pro vylosovaného spolužáka nějakou laskavost či dobrý skutek, který by mu udělal radost, aniž by došlo k odhalení, kdo je tichým přítelem.

REFLEXE, DISKUSE

Žáci mohou tipovat. Postupně se přihlásí ke každému, kdo hovořil, jejich tichý přítel.

- Všimli jste si v průběhu týdne nějakých výjimečných momentů? Měli jste dojem, že na vás tichý přítel myslí? Dělo se něco jinak?
- Tušíte, kdo byl vaším tichým přítelem?

Druhou částí reflexe je diskuse o tom, jak se dařilo nenápadně poskytovat laskavosti / dárky / dobré skutky i jak se dařilo vymýšlet, co pro dotyčnou osobu vlastně udělat.

- Jak dlouho jste přátelské skutky vymýšleli?
- Měli jste plán B, když první plán z nějakého důvodu nevyšel?
- Plánovali jste skutky předem, nebo jste spoléhali na to, že přijde vhodná chvíle, že se naskytne nějaká příležitost? Nebo jste obě strategie nějak kombinovali?

Otázky na závěr:

- ▶ Jaké dovednosti a dispozice se hodí pro roli tichého přítele?
- ▶ Co jste se naučili? Co jste potřebovali využít?

Věnujeme čas také diskusi o tom, jak a proč je užitečné o druhých lidech zevrubněji přemýšlet, kdy se to může hodit v pracovním procesu.

ALTERNATIVY

Lze specifikovat charakter dobrých skutků, které mají žáci a žačky vykonávat, nějak jinak vymezit, co je úkolem tichého přítele (např. stanovit časový limit, kdy mají žáci dobré skutky činit; stanovit pomůcku, která musí být součástí dobrého skutku, prostor, ve kterém má k dobrému skutku dojít).

POZNÁMKY

VERCAJK
KARIÉROVÉHO
PORADCE

2

SEBEOBRAZ

TEMATICKY OKRUH

CÍL

Kreativně shrnout důležité (učící) momenty z minulosti.

FÁZE ROZHODOVÁNÍ

VŠÍMAVOST

VÝBĚR Z HROZNŮ

POTŘEBA

POTŘEBA IDENTITY

POTŘEBA AUTONOMIE

POTŘEBA MISTROVSTVÍ

POMŮCKY

Kreativní materiál (časopisy, noviny, látky, barevné papíry, krepový papír, post-ity...), nůžky, lepidla, izolepy

ČAS

45 minut

PRŮBĚH

Naladíme třídu na aktivitu tím, že se jich zeptáme, co si nejčastěji balí na cesty, když někam vyrazí. Možná budou padat otázky, že záleží na tom, kam to je, na jak dlouho, v jakém ročním období – volbu necháme na nich.

Následně můžeme nabídnout metaforu, že většinou si balíme nějaké zavazadlo nebo batoh, v rámci přípravy. V této aktivitě to ale bude jinak – budeme balit vzpomínky a zážitky, které jsou pro nás důležité a chceme si je uchovat (nejen) ve své mysli.

Můžeme zvolit různá období, která budeme takto mapovat: poslední prázdniny, poslední školní rok, období základní školy nebo posledních 365 dní. Zahrnujeme jak oblast školy, tak oblast volnočasovou, rodinnou, brigády, kontakty s vrstevníky a další.

Úkolem je vytvořit z nabízeného materiálu jakoukoliv batožinu (skutečný model), která svou velikostí znázorňuje objem toho, co jsme se za vybrané období naučili. Zároveň jej budeme „plnit“ jednotlivými zkušenostmi, pro které můžeme použít např. symboliku obrázků, lístečky s popisky apod.

REFLEXE, DISKUSE

Dle velikosti skupiny buď sdílíme jako celá třída, nebo v menších skupinách tři vybrané věci, které jsme se naučili a chceme je sdílet s ostatními. Otázky do skupinové reflexe:

- Co mají vaše učící momenty společného?
- Z jakého prostředí nebo podmínek si toho pro sebe odnášíte nejvíce?
- Jak nakládáte s tím, co jste se už v životě naučili?
- V čem pro vás byla tato aktivita důležitá?
- Co jste si pro sebe mohli pojmenovat?
- Napadá vás, jak s danou zkušeností naložit dál?

VERNISÁŽ

CÍL

Umět ilustrovat znalosti, dovednosti a úspěchy s použitím konkrétních důkazů o jejich nabytí.

FÁZE ROZHODOVÁNÍ

VŠÍMAVOST

ROZŠIŘOVÁNÍ OBZORU

VÝBĚR Z HROZNŮ

VOLBA

POTVRZENÍ VOLBY

POTŘEBA

POTŘEBA AUTONOMIE

POTŘEBA MISTROVSTVÍ

POMŮCKY

Post-ity

ČAS

Příprava + 45 minut (případně dle velikosti skupiny)

PRŮBĚH

Nejprve s časovým předstihem žákům zadáme následující úkol: vyberte jednu věc, na které můžete doložit nějakou svou silnou stránku, dovednost, znalost a která vychází z vašich zkušeností. To znamená, že je důkazem toho, že jste něco zažili, vyzkoušeli, naučili se a umíte s tím pracovat dál.

V den realizace požádáme žáky a žáčky, aby si připravili své „artefakty“ a umístili je na vybrané místo (pro tyto účely si připravíme např. velký stůl). Zároveň je vyzveme, aby svůj předmět pojmenovali, jako kdyby se jednalo o název díla v galerii. Neuvádíme jméno majitele. Názvem mohou ilustrovat to, co podle nich předmět vyjadřuje.

Poté celou třídu uvítáme na vernisáži. V rámci umocnění zážitku doporučujeme prostor uzpůsobit aktivitě, tzn. stoly a židle dát na bok, v pozadí pustit hudbu.

Účastníci si nejdříve jednotlivé artefakty prohlédnou a následně někdo z publika vybere předmět, který jej zaujal a chtěl by se o něm dozvědět více. Jeho majitel či majitelka pak přiblíží svůj příběh, tedy proč si daný předmět vybral nebo vybrala, co ilustruje.

REFLEXE, DISKUSE

Otázky do skupinové reflexe:

- ▶ Čím vás inspirovaly předměty ostatních?
- ▶ Pokud se vám vybavil nějaký váš další předmět pro vernisáž, jaký by to byl a proč?
- ▶ S jakým typem událostí jsou předměty spojené?
- ▶ Co mají příběhy vás všech společné?
- ▶ V čem se jednotlivé příběhy liší?
- ▶ Jaké postřehy si z aktivity odnášíte?

ALTERNATIVY

Pokud je třída velká (nad 12 osob), rozdělíme žáky do dvou skupin.

CÍL

Trénovat sebereflexi, budovat sebeobraz, uvědomit si zájmy, hodnoty, vlastnosti, které mě charakterizují. Trénovat sebe prezentaci před ostatními.

FÁZE ROZHODOVÁNÍ

VŠÍMAVOST

POTŘEBA

POTŘEBA IDENTITY

POTŘEBA AUTONOMIE

POMŮCKY

Časopisy (co nejrozmanitější), noviny, lepidlo, nůžky, tvrdé čtvrtky A3 nebo A2, fixy

ČAS

90 minut (45 minut vytváření koláží + 45 minut diskuse o kolážích)

PRŮBĚH

Doprostřed místnosti na zem rozprostřeme časopisy, nůžky, čtvrtky, lepidla a fixy. Zadáme, ať se žáci a žačky sami za sebe zamyslí nad tím, co je charakterizuje, jaké mají své výrazné stránky, co mají rádi, co dělají ve volném čase, co je pro ně důležité, stejně jako to, proti čemu se vymezují. Vysvětlíme, že si nyní mají vybrat z časopisů obrázky nebo nápisy, kterými vše výše uvedené o sobě samotných znázorní. Popíšeme, že z obrázků a nápisů vytvoří koláž, kterou mohou, pokud chtějí, dotvořit pomocí fixů. Zdůrazníme, že nemusí usilovat o estetickou hodnotu a že o koláži pak budou mluvit před ostatními a vysvětlovat ji.

Následně skupina pracuje, hlídáme čas tak, aby byly koláže hotové za 45 minut, upozorníme, že již je čas ukončit výběr obrázků a lepit (cca 15 až 20 minut před koncem) a poté upozorníme 5 minut předem, že mají koláž dokončit.

Každý nechá koláž na svém místě, aby si je všichni mohli v klidu a tichosti prohlédnout. Poté se skupina posadí v kruhu a vždy jeden o koláži mluví tak, aby ji ostatní viděli. Následně se mohou všichni doptávat. Můžeme také poukazovat na podobnosti, aby bylo zřejmé, pokud je něco společné více lidem (např. když několik žáků znázorní hudební nástroje, pojmenujeme, že by z nich mohla být kapela apod.).

- ▶ Jak se vám tvořilo?
- ▶ Jaké bylo představovat koláž před ostatními?
- ▶ Co jste se o sobě dozvěděli?
- ▶ Co vás u ostatních zaujalo, překvapilo?
- ▶ Co máte kdo s kým společného?

ALTERNATIVY

Koláž může být na jakákoliv další témata v rámci kariérového poradenství (moje budoucí profese, moje budoucí pracovní prostředí, moje budoucnost, můj vision board = plán na další kalendářní rok, moje silné stránky apod.).

ROZŠIŘUJÍCÍ TIPY

Pokud máme méně času, lze omezit počet charakteristik na tři hlavní.

POZNÁMKY

MŮJ NEJVĚTŠÍ ÚSPĚCH

Inspirováno/převzato
od: hra „Můj největší
úspěch v posledním
roce“. Hermochová, S.,
Neuman, J. (2004). Hry
do kapsy V. Sociálně
psychologické,
motorické a kreativní
hry. Praha: Portál.

CÍL

Uvědomit si vlastní kompetence.
Posílit vnímání hodnoty sebe sama.

FÁZE ROZHODOVÁNÍ

VŠÍMAVOST

POTŘEBA

POTŘEBA IDENTITY

POTŘEBA MISTROVSTVÍ

POMŮCKY

Papíry (A5), psací potřeby, popř. krabička či jiný předmět
na losování (není nutné)

ČAS

45 minut

PRŮBĚH

Navodíme klidnou atmosféru tím, že řekneme, ať se všichni pohodlně usadí a soustředí se každý na sebe. Vyzveme žáky, aby se zamysleli nad tím, co se jim v životě povedlo, kdy cítili úspěch.

Upřesníme, že může, ale nemusí jít jen o úspěch společnosti uznávaný (diplomy, umístění v soutěži apod.), ale může se jednat i o úspěch v sociální oblasti (např. pomohla jsem usmířit rozhádané kamarády) či osobní výhru (např. překonal jsem strach z výšek). Pokud skupina sdílí nějaký aspekt, který víme, že by všichni uvedli (např. úspěšné přijímací zkoušky na SŠ), řekneme, ať jej určitě uvedou, protože to úspěch zajisté je, avšak ať přidají další, více specifický, bylo by totiž obtížné k úspěchu přiřadit konkrétní osobu. Zdůrazníme, že se úspěchy budou nahlas číst a následně bude skupina hádat, o čí úspěch jde.

Necháme všechny svůj úspěch stručně napsat, instruujeme, aby papíry přeložili napůl a následně papíry vybereme (pokud máme krabičku nebo nádobku na losování, vložíme do ní), promícháme.

Domluvíme se se skupinou, v jakém rodě budeme úspěchy číst (necháme hlasovat), aby hned nebylo zřejmé, o koho se jedná. Úspěchy čteme a skupina hádá, o koho jde, poté daná osoba doplní, pokud chce, o úspěchu více. Zbytek se dle potřeby doptává.

- ▶ Jak bylo těžké/lehké úspěch vybrat?
- ▶ Co jste se o sobě dozvěděli?
- ▶ Co jste se dozvěděli od druhých?
- ▶ Co vás na ostatních překvapilo?

Uvedeme možnost evidovat si takto svoje úspěchy v pomyslné galerii, ke které se můžeme vracet.

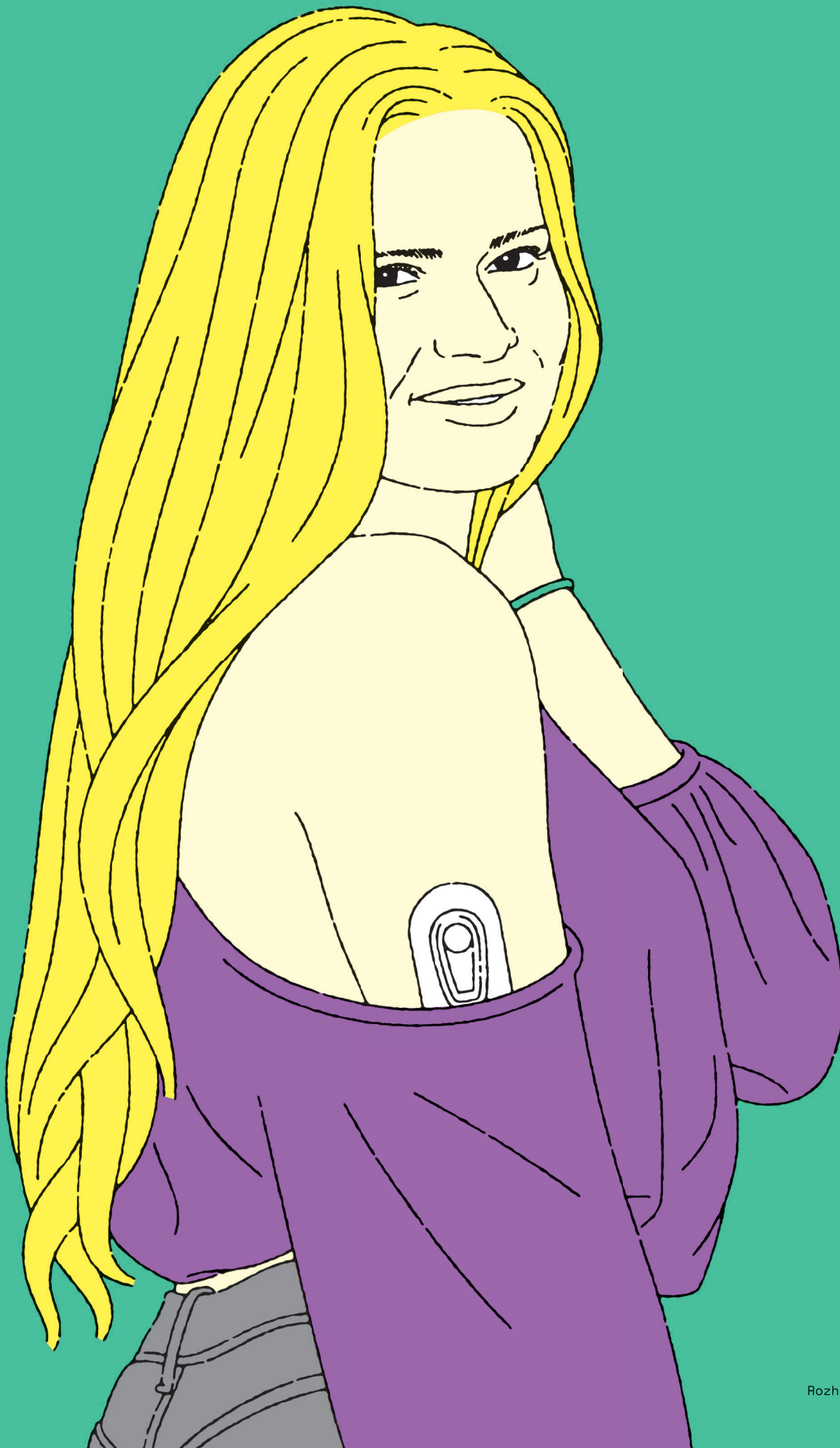
ROZŠIŘUJÍCÍ TIPY

Pro inspiraci, jak pohlížet na to, co je úspěch, můžete využít i následující rozhovor s Kateřinou Fortelkovou.

POZNÁMKY

CUKROVKA BEZ OBALU: JAK SE Z NEMOCI STALA CESTA ZA SNEM

KF



Kateřině Fortelkové diagnostikovali v 18 letech cukrovku I. typu a celý život se jí obrátil vzhůru nohama. Dnes pomáhá ostatním diabetikům. Založila pro ně komunitu, kde jakožto

[@CUKROVKABEZOBALU](#) sdílí své radostné zážitky i trápení a nezdary a pod [#DIASPOLECNE](#) propojuje lidi, kteří nenašli jinde podporu a pochopení. Spolupracuje s Českou diabetologickou společností i Mezinárodní diabetologickou federací a vytvořila s týmem vzdělávací projekt pro diabetiky, protože vnímá edukaci jako jednu z nejsilnějších zbraní.



Rozhovor vedla
Marie Vosmiková

Mohla bys krátce popsat, jaké to pro tebe bylo, když ti cukrovku diagnostikovali?

Když jsem se mou diagnózu dozvěděla, tak jsem neměla ani nejmenší tušení, co mě vlastně čeká. Lidé toho o diabetu moc nevědí a já nebyla výjimkou. Následný střet s realitou byl krutý. Postupně mi začalo docházet, jak těžký můj život s diabetem bude. Najednou se součástí mého každodenního života staly jehly, vážení jídla a nepříjemné stavy hypoglykémie. Můj bezstarostný život se ve vteřině změnil.

Co si většina lidí o cukrovce 1. typu myslí a není to pravda?

Problém je, že lidé o cukrovce slýchají často, a mají tak na ni jasný, ale bohužel mylný názor. Lidé si většinou myslí, že si za cukrovku 1. typu můžeme sami a nesmíme jíst cukr. Což není pravda. Existují dva velmi rozdílné typy cukrovky.

Za vznik diabetu 1. typu, který mám já, si člověk sám nemůže. Podílí se na něm dědičnost, nicméně jasná příčina není známa. Autoimunitní reakcí organismu dojde ke zničení buněk tvořících inzulin. Diabetik 1. typu váží veškeré jídlo a na to si podává přesnou dávku inzulinu. Na injekčním podání je závislý. V tuto chvíli diabetes 1. typu není možné vyléčit a je na celý život.

Diabetik 1. typu tak může celý život sportovat, jíst zdravě, mít zdravou váhu a stejně dostat tuhle nemoc.

Kde vnímáš největší těžkosti v životě s tímto onemocněním?

Správné řízení této nemoci vyžaduje disciplínu. Musíte dodržovat striktní režim, což je velmi náročné. Je něco jiného dříť pro váš sen nebo cíl, který si sami vyberete. A něco jiného omezovat se a makat pro věc, kterou jste si nevybrali.

Největší výzva byla opustit stálou práci a udělat ten krok do neznáma.

Co ti naopak cukrovka v životě přináší?

Když vás zasáhne takhle vážná diagnóza, přehodnotíte celý svůj pohled na svět. Změnily se mi priority. Dokážu si teď mnohem víc vážit věcí a krásných chvílí. Cukrovka mě také naučila tomu, že nevíme, s čím kdo bojuje a ohleduplnost je velmi důležitá.

Co tě vedlo k vytvoření komunity pro diabetiky a v čem vnímáš její hlavní přínos?

Lidé, kteří se s diabetem 1. typu nikdy nesetkali, nemají tušení, čím si procházíme. Proto se často cítíme nepochopení. Z toho důvodu jsem chtěla vytvořit místo, kde si lidé s diabetem budou moct sdílet svoje pocity a radit si.

Kdy tě poprvé napadlo, že by tě cukrovka mohla žít?

Vždy jsem chtěla vytvořit něco, co by mělo na lidi velký dopad. Když jsem začala pomáhat diabetikům, začalo mě to naplňovat a cítila jsem, že tohle je to, do čeho chci dávat svou energii. V jeden moment už bylo neúnosné pomáhat a zároveň mít práci na plný úvazek. Z toho důvodu jsem si řekla, že pokud tady chci opravdu něco změnit a posunout svoji pomoc zas o krok dál, musím to vymyslet tak, aby mě to uživilo a já se tomu mohla věnovat naplno.

O čem je tvůj nový projekt?

Projekt Cukrovka bez obalu je prvním online video kurzem v ČR, který má za cíl edukovat a pomáhat diabetikům 1. typu. Dali jsme dohromady odborníky

jako diabetoložku, nutriční terapeutku a psychologku, které stojí za informacemi v kurzu. Od každého odborníka vychází jedna základní část: řízení diabetu, stravování a psychologický přístup k nemoci. Kurz přináší komplexní znalosti o diabetu, porozumění souvislostem, a hlavně, jak s tím pracovat. Každý diabetik 1. typu si musí podávat přesné dávky inzulínu na konkrétní jídlo a není snadné vše správně spočítat a nastavit. Navíc hraje roli spousta dalších faktorů, jako sport, spánek, infekce, menstruace atd.

Proto učíme diabetiky o jejich nemoci a chceme, aby měli co nejlepší výsledky. Následky špatné léčby jsou navíc fatální. Špatně kompenzovaný diabetik může přijít o nohu, o zrak atd. Udržovat své glykémie v normě je proto velmi podstatné.

Co pro tebe bylo největší výzvou při formování vlastní kariérové cesty?

Největší výzva byla opustit stálou práci a udělat ten krok do neznáma. Nebát se jít si za svými sny. Měla jsem velmi dobrou práci v německé IT firmě. Bylo těžké opustit jistotu a začít s podnikáním. Nechtěla jsem ale ničeho litovat a říkat si za pár let větu: „Kdybych se tenkrát nebála, co bych asi tak mohla dokázat?“

Jaké jsou tvé další kroky v kariéře?

O čem sníš?

Je to velký sen, ale chci změnit vnímání diabetu 1. typu ve společnosti. Věřím, že se mi to podaří, protože si za tím jdu.

ČLOVĚČÍ RECEPTY

CÍL

Shrnout své vlastnosti, dovednosti, dispozice, osobnostní rysy.

FÁZE ROZHODOVÁNÍ

VÝBĚR Z HROZNŮ

POTŘEBA

POTŘEBA IDENTITY

POMŮCKY

Papíry, psací potřeby

ČAS

60 až 90 minut

PRŮBĚH

Úkolem žáků a žaček bude sepsat recept na sebe sama. Nejprve si zrekapitulujeme, co vše potřebujeme do receptu:

Suroviny

Budou reprezentovány vlastnostmi, dovednostmi, zájmy a jinými charakteristikami jedince (smysl pro humor, komunikativnost, „umělecké střevo“, hudební sluch, fotbal, upřímnost, uzavřenost, pracovitost, lenost, společenství, nezájem o lidi, potřeba klidu, zapomnětlivost, nepořádnost, systematická atd.).

Množství, dávkování

Špetka, dkg, lžíce, lžička, kilo, hrnek apod.

Postup

Jak suroviny přidáváme, jak je kombinujeme, mícháme, co je první, čím výroba pokračuje, jak je výsledek „propečený“, „čerstvý“ apod.

Posléze dáme třídě dostatečný časový limit (cca 30 až 45 minut), aby svůj vlastní recept vymysleli. Je vhodné je pobídnout, ať si nejprve zrekapitulují své vlastnosti, zájmy, zamyslí se nad tím, jací jsou, co o nich říkají jiní, ale také co si o sobě sami myslí. Mají vzít v potaz své pozitivní vlastnosti a zájmy, ale také některá negativa. V receptu se zamyslí nad kombinací a dávkami jednotlivých položek, případně i nad tím, která vlastnost nějakou jinou neutralizuje, nebo potencuje. Nakonec připraví recept, v němž sepišou výčet surovin i postup přípravy.

V závislosti na velikosti skupiny se následně třída buď rozdělí na menší skupinky po cca pěti diskutujících, nebo mohou pracovat všichni dohromady. Navzájem si přečtou své recepty a diskutují o nich.

Reflexe
vlastní
tvorby

- Jak se vám recepty tvořily?
- Co bylo snadné, co jste naopak pokládali za náročné?
- Nad čím jste se museli zamyslet?

Po poslechu
receptů
ostatních

- Co vás zaujalo, překvapilo?
- Co vás k tomu napadalo? Přidali byste k nějakému receptu něco, čím byste ho vylepšili?

Na závěr

- K čemu je výhodné takový recept vytvořit?
- Jak se může takový zevrubný popis hodit do portfolia, při kariérovém rozhodování?

Hovoříme o tom, že uvědomění si různých kombinací vlastností a zájmů nás může navést na cestě k určitému směřování, k určité profesi. Je užitečné si uvědomit, že některé vlastnosti mohou být pro jednu oblast lidských činností nevhodné, ale naopak mohou být velmi užitečné v jiné oblasti. Často nelze říct, že by projevy chování byly jednoznačně negativní, anebo pozitivní – je to otázka kontextu, v němž o nich hovoříme, kdy je potřebujeme.

ALTERNATIVY

Namísto svého receptu můžeme vytvořit recept, který se hodí na určitou profesi, nebo na představitele určité funkce. Další variantou může být zpracovat recept o někom druhém, koho dobře známe.

ROZŠIŘUJÍCÍ TIPY

Celý recept lze vytvořit i prostřednictvím vizualizace – ztvárnit jako postup práce s obrázky a popiskami, fotografiemi, nákresey apod., jako to někdy bývá v kuchařkách.

POZNÁMKY

FILM O MÉM ŽIVOTĚ

CÍL

Pojmenovat, co je pro mě v životě důležité, v čem jsem dobrý či dobrá, co mě baví (pozitivní sebepojetí). Reflektovat své kariérové cíle.

FÁZE ROZHODOVÁNÍ

VÝBĚR Z HROZNŮ

VOLBA

POTŘEBA

POTŘEBA IDENTITY

POMŮCKY

Čisté papíry A4 nebo připravené pracovní listy, psací potřeby

ČAS

45 minut

PRŮBĚH

Začneme společnou diskusí pro naladění na aktivitu:

- ▶ Díváte se rádi na filmy?
- ▶ Jaký žánr vás baví?
- ▶ Který je váš nejoblíbenější?
- ▶ Teď si zkuste představit, že se bude natáčet film o vás. A vy musíte napsat jeho scénář.

Rozdáme pracovní listy, každý má za úkol napsat scénář filmu o svém životě v budoucnosti. Scénář by měl obsahovat především název, žánr, hlavní témata (zájmy, hodnoty, silné stránky, schopnosti a dovednosti) a zápletku (cíle, touhy, přání, vize a sny – toho se hrdina snaží dosáhnout).

Zdůrazníme, že cílem je popsat zápletku, a tím nalákat diváka na film, není tedy potřeba v tuto chvíli vymýšlet také závěr filmu. Scénář je možné psát jako souvislý text nebo v bodech.

Žáci a žačky své scénáře představují v rámci dvojic či malých skupin. V menším kolektivu lze prezentovat scénář v rámci celé skupiny. V této variantě může být přínosné nastavit limit pro prezentaci, aby účastníci vydrželi s pozorností po celou dobu. Výhodou je, že je možné se již během jednotlivých prezentací doptávat na další informace a dát tak prostor pro hlubší sebe/poznání.

Po představení filmových scénářů je vhodné se doptat například na následující otázky:

- ▶ Jak se vám dařilo vymýšlet filmové scénáře? Co bylo těžké? Co naopak jednoduché?
- ▶ Podle čeho jste volili žánr filmu? Souvisela u vás nějak zápletka s ústředními tématy?
- ▶ Dozvěděli jste se něco nového o svých spolužácích? Dozvěděli jste se něco nového o sobě?

ROZŠIŘUJÍCÍ TIPY

Pokud aktivita žáky zaujme a máme na ni dostatek času, je možné vytvořit plakát na film a graficky znázornit podstatné motivy filmu.

POZNÁMKY



NÁZEV	ŽÁNŘ
-------	------

TÉMATÁ	MÉ HODNOTY
	MÉ ZÁJMY
	MÉ SILNÉ STRÁNKY

ZÁPLETKA	ČEHO SE HRDINA FILMU SNAŽÍ DOSÁHNOUT → CÍLE, TOUHY, PŘÁNÍ, VIZE A SNY
----------	---

ZAJÍMAVOSTI

VER CAJK

VER CAJK

VER CAJK

VER CAJK

VER CAJK

VER CAJK

VER CAJK

VER CAJK

VER CAJK

VER CAJK

VER CAJK

VER CAJK

VER CAJK

VER CAJK

VER CAJK

VER CAJK

VER CAJK

VER CAJK

VER CAJK

VER CAJK

VER CAJK

VER CAJK

VER CAJK

VER CAJK

VER CAJK

VER CAJK

VER CAJK

VER CAJK

VER CAJK

VER CAJK

VER CAJK

VERCAJK
KARIÉROVÉHO
PORADCE

3

INFORMOVANOST

TEMATICKÝ OKRUH

CÍL

Zpřehlednit si vývoj povolání v čase.
Uvědomit si změny, které se na
pracovním trhu dějí.

FÁZE ROZHODOVÁNÍ

ROZŠIŘOVÁNÍ OBZORU

VÝBĚR Z HROZNŮ

POTŘEBA

POTŘEBA SMYSLU

POMŮCKY

Flipchartové papíry, fixy a psací potřeby

ČAS

30 minut

PRŮBĚH

Nejprve si připravíme
prostor. Ve třídě
umístíme čtyři
flipchartové papíry
s nadpisy:

► **Povolání, která
brzy zaniknou.**

► **Povolání, která
zažívají comeback.**
Tj. povolání,
kterým hrozil zánik,
ale opět o ně začal
být zájem.

► **Povolání, která
vznikla v posledních
deseti letech.**

► **Povolání budoucnosti.**
Tj. povolání, která už
existují, anebo teprve
existovat budou.

Ke každému stanovišti umístíme i psací potřeby.

Poté v úvodu žákům zadáme mini anketu, kdo zná jméno Jolanda
a zda ví, kdo to vlastně byl. Krátce popíšeme, případně necháme
žáky samotné odpovídat, proč lidé navštěvují věštky či věštkyně.

Následně necháme žáky volně se pohybovat po třídě a zapisovat
různé typy povolání podle kategorií.

Poté s celou třídou probereme jednotlivé kategorie.
Nejde nám o to rozporovat, co žáci uvedli, ale případně
nabízet další souvislosti.

- ▶ Je některé povolání, o kterém začnete díky této aktivitě přemýšlet jinak? Pokud ano, které a proč?
- ▶ O co se, podle vás, lze opřít, z čeho lze vycházet, pokud přemýšlíme o určité profesi v kontextu 20 let?
- ▶ Kdyby lidský život trval cca 400 let, o jakých profesích pro sebe sama byste uvažovali?
- ▶ Kdyby všechny profese byly finančně hodnoceny stejně, změnilo by to nějak váš pohled na výběr povolání?
O jaké práci pro sebe byste přemýšleli?

ROZŠIŘUJÍCÍ TIPY

Na webech The Future Of Skills a 100 Jobs of the Future si žáci a žačky mohou hravou formou udělat představu o tom, jaké dovednosti asi budou potřeba v blízké budoucnosti.



futureskills.pearson.com



100jobsofthefuture.com/
browse

POZNÁMKY

SVOU PRÁCI JSEM SI VLASTNĚ VYMYSLELA

MU



Jméno Markéty Ubíkové si můžete spojit s rolemi jako podnikatelka, lektorka a konzultantka, matka dvou dětí, ředitelka neziskovky, zastupitelka města Frýdku-Místku. Tomu všemu se během svého života věnovala nebo věnuje. Je úspěšným příkladem „multipotenciála“. Své rozmanité talenty a životní zkušenosti přetavila do povolání, které sama vynalezla.



Rozhovor vedla
Dorota Madziová

Jak bys v pěti slovech popsala, co děláš?

Digitální koučka a lektorka digitálních dovedností. Překlad do češtiny 😊: Pomáhám lidem spokojeně žít a pracovat v digitálním světě.

Jak jsi se dostala k práci digitální koučky?

To je dlouhý příběh... Svou práci jsem si vlastně vymyslela. V průběhu mého kariérního života se na mě jako sněhová koule nabalovaly různé znalosti, zkušenosti, dovednosti a v určitý moment jsem svému směřování dala nálepku „digitální koučka“. Pracovala jsem ve veřejném sektoru, v neziskovém sektoru, v marketingu a vždy tam byly důležitým prvkem inovace a digitální technologie. Nějak přirozeně to pak vedlo k tomu, že jsem lidi začala učit používat digitální technologie. Aktuálně se zaměřuji na aplikace Google Workspace. V roce 2021 a 2022 jsem získala pro tuto oblast titul Google Certified Trainer.

Jaký byl tvůj profesní sen v dětství a jak s odstupem času hodnotíš, že to dopadlo (nebo nedopadlo)?

Jako malá holka jsem chtěla být princezna, pak baletka a pak jsem dlouho nevěděla, čím budu. Tehdy jsem to vnímala jako velký problém... Trápilo mě to. Některé spolužačky věděly, že budou zvěrolékačky, doktorky, učitelky. A já? Já jsem nevěděla. Šlo mi všechno a nic nějak výjimečně. Teď už vím, že se tomu říká multipotenciál. To slovo jsem objevila poměrně nedávno a musím říct, že mě to na 100 % vystihuje. Jak to dopadlo? Princezna ani baletka nejsem, ale tanec miluji a do dneška je to můj největší koníček a věc, kterou na světě nejraději dělám. Z mého pohledu to tedy dopadlo dobře.

Když se ohlédneš zpátky, která etapa vzdělávání (případně životní zkušenost) tě nejvíce profesně obohatila?

Asi všechny etapy mě obohatily. První stupeň jsem chodila na venkovskou malotřídku, kde jsem se cítila jako doma. Žádný stres, kamarádi, paní učitelky byly pro mě tety. Druhý stupeň na velké škole ve městě byl pro mě střet s realitou. Měla jsem ze začátku „špatné

Nejradši mám kontakt s lidmi a to, když jim můžu předat nějaké své znalosti, a tím jim otevřít nové možnosti.

známky“, ale po roce jsem vše dohnala a začala jsem se tam nudit. Kamarádka odešla na soukromé osmileté gymnázium, kde bylo hodně angličtiny a já zatoužila chodit na tu školu taky. I když jsme jako rodina neměli moc peněz, uprosila jsem rodiče, abych tam mohla chodit. Byla jsem tam šťastná... Hodně podnětů, fajn spolužáci, angličtina. Zásadní byl pro mě kontakt s profesorem filozofie a také kroužek debatování. Později jsem si na školné a učebnice vydělávala na brigádách. Odmaturovala jsem se samými jedničkami, ale stále jsem neměla jasno, co vlastně chci dělat. Lákala mě psychologie nebo sociologie. Na psychologii jsem se nedostala, ale začala jsem studovat sociální geografii v Ostravě. Lidé na katedře byli skvělí, dávali nám studentům hodně prostoru. Také jsem v rámci studia vyjela na Erasmus studijní pobyt do Finska (v rámci toho na 14 dní na výzkumný výlet do Švédska) a na Erasmus pracovní stáž do Irska. Tyto zahraniční pobyty pro mě měly největší význam. Nejen kvůli angličtině, ale hlavně díky možnosti zažít jiný vzdělávací systém, jinou kulturu a jiný přístup k rozvoji.

Co ti na tvé práci přijde nejzábavnější?
Nejradši mám kontakt s lidmi a to, když jim můžu předat nějaké své znalosti, a tím jim otevřít nové možnosti. Když se z člověka rezervovaného k digitálním technologiím stane nadšenec do technologií.

Co vnímáš jako největší profesní výzvu?

Jsem podnikatelka na volné noze. Největší výzvou pro mě je pokaždé zas a znovu si poskládat své „puzzle“ zakázek tak, aby mě nejen uživily, ale také abych měla prostor na svůj rozvoj, na rodinu, na domácnost a na svůj volný čas.

Pro jaký typ člověka je tato profese šitá na míru?

Pro člověka, který se rád učí, který rád komunikuje s lidmi a který se nebojí veřejně vystupovat.

Jak vidíš svou profesi za 10 let?

Upřímně řečeno sama nevím. Svět se mění hodně rychle, nastupují další a další digitální nástroje, strojové učení, umělá inteligence. Myslím, že budu dále pomáhat lidem pochopit, jak digitální svět funguje. Na druhou stranu si myslím, že budeme chtít opravdový kontakt ve fyzickém světě. Vidím to tak, že budu část své profese dále provázet lidi v digitálu v rámci různých projektů, ale část své pracovní doby budu věnovat rozvoji aktivit ve fyzickém světě.



Více si o Markétě Ubíkové můžete přečíst na jejím webu Smart žena.

www.smartzena.cz

CÍL

Seznámit se s povoláním formou
rozhovoru s člověkem, který jej dělá.

FÁZE ROZHODOVÁNÍ

VŠÍMAVOST

ROZŠIŘOVÁNÍ OBZORU

VÝBĚR Z HROZNŮ

VOLBA

POTVRZENÍ VOLBY

POTŘEBA

POTŘEBA SMYSLU

POMŮCKY

Žádné

ČAS

Příprava + 15 minut prezentace (dle počtu skupin)

PRŮBĚH

V přípravné fázi účastníky pozveme k tomu, aby si buď jako jednotlivci, nebo ve dvojicích vybrali jednoho člověka (může to být osoba z jejich okolí, ale je vhodné vybrat někoho, koho neznají osobně a musí tak překonat určitý ostych), který pro ně reprezentuje zajímavé povolání, a udělat s ním rozhovor.

Můžeme také nabídnout variantu, že si žáci a žačky vytvoří veřejný seznam (např. na flipchart nebo nástěnku) zástupců různorodých profesí, které znají osobně a mohou je tak doporučit ostatním pro rozhovor.

V první fázi žáci sdílí ve třídě, pro jakou osobnost se rozhodli, proč a také způsob, jak ji osloví. Následuje příprava otázek do interview. Žákům nabídneme, že pokud mají zájem, mohou s námi otázky předem konzultovat. Můžeme vytvořit náměty na otázky, viz → ROZŠIŘUJÍCÍ TIPY.

Jakmile se rozhovory uskuteční, zorganizujeme prezentační den (dny), kdy žáci a žačky představí jednotlivé osoby, svou cestu od přípravy až po realizaci rozhovoru, to, co jim přišlo na rozhovoru nejzajímavější a co si z něj odnášejí.

Fáze přípravy

- ▶ Jaká kritéria jste si stanovili?
- ▶ Co pro vás bylo při výběru člověka pro rozhovor nejzásadnější?
- ▶ Jaká byla reakce osloveného?

Fáze po prezentacích, individuální zkušenost

- ▶ Co vás na rozhovoru – osobním příběhu daného člověka nejvíce zaujalo?
- ▶ S čím se ztotožňujete?
- ▶ Co naopak víte, že není vaše cesta?
- ▶ Nejsilnější moment rozhovoru?

Fáze po prezentacích, skupinová reflexe

- ▶ Co mají příběhy jednotlivých lidí společné?
- ▶ Jaké osobní kvality tázaných jim pomohly na jejich profesní cestě?

ROZŠIŘUJÍCÍ TIPY

Náměty pro otázky

- ▶ Kým nebo čím jste chtěli být v dětství?
- ▶ Co vás naučily školy?
- ▶ Potkali jste na své cestě někoho, kdo vás zásadně ovlivnil v profesním směřování?
- ▶ Jakým způsobem jste se rozhodovali o svých kariérních krocích?
- ▶ Jak jste se ke své současné práci/profesi dostali?
- ▶ Co vám vaše práce přináší?
- ▶ Co považujete na své práci za nejnáročnější?
- ▶ Kde byste se rádi viděli za deset let?

ALTERNATIVY

Místo rozhovorů s lidmi z okolí si mohou žáci obdobně zpracovat již existující rozhovory z médií.

POZNÁMKY

CÍL

Získat informace a zkušenosti od absolventů a absolventek vaší školy o tom, jak se jim studuje v navazujících typech vzdělávání. Slyšet o možnostech a tipech, jak se připravit na vstup do dané školy. Výměna kontaktů.

FÁZE ROZHODOVÁNÍ

ROZŠIŘOVÁNÍ OBZORU

POTŘEBA

POTŘEBA SMYSLU

POTŘEBA AUTONOMIE

POMŮCKY

Papíry, fixy, občerstvení (sušenky, ovoce, čaj, káva, voda, oříšky apod.)

ČAS

2 × 45 minut

PRŮBĚH

Se skupinou, pro kterou program připravujeme, probereme, jaké obory a školy jsou pro ně zajímavé, a pozveme absolventy a absolventky naší školy, kteří nyní tyto obory studují. Snažíme se složení udělat co nejpestřejší, co se týká oborů a škol. Pozveme také ty, kteří neměli cestu ke studiu přímočarou (popřípadě obor měnili), abychom poukázali na různé studijní trajektorie a životní příběhy.

Místnost připravíme tak, že každý z absolventů a absolventek sedí u jednoho stolku, před sebou na stolek si dá kartičku se jménem a oborem. V jedné části třídy je připravené drobné občerstvení. Dle počtu účastníků mohou být dvě místnosti, ve kterých se po vyučovací hodině skupiny vymění. (Pokud máme dostatečně velkou místnost, je možné nechat všechny celou dobu v této místnosti.)

Účastníky upozorníme na časový rámec, aby si dle toho mohli rozvrhnout, s kým budou mluvit (např. „Na tuto místnost máte 45 minut.“). Časový limit můžeme připomenout ještě 15 minut před koncem.

Účastníci obcházejí stolky, následně se ptají na zkušenosti, přijímačky aj. V průběhu monitorujeme čas a případně účastníky pobízíme, aby využili co nejvíce stanovišť a stihli mluvit se všemi, se kterými chtějí.

- ▶ Studujete to, co jste chtěli?
- ▶ Splňuje to vaše očekávání?
- ▶ Co vás mile překvapilo?
- ▶ Co vás zklamalo?
- ▶ Jak jste se připravovali na přijímací zkoušky?
- ▶ Co byste poradili (tipy, triky, kontakty)?
- ▶ V čem jste se cítili ze školy připraveni, a co jste naopak museli dotáhnout sami?

Následně jiný den mluvíme o tom, co koho překvapilo, co si ujasnili, jaké tipy dostali apod.

Je možné setkání udělat i online (v této podobě má každý svou virtuální místnost dle oboru, účastníci se do nich připojují).

Na středních školách je vhodné realizovat Public Café pro 3. ročníky.

This image shows a single sheet of white paper with horizontal blue or grey ruling lines, typical of notebook paper. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

PRACOVNÍ KARTY

CÍL

Zamyslet se nad různými profesními alternativami pro sebe sama.

FÁZE ROZHODOVÁNÍ

ROZŠIŘOVÁNÍ OBZORU

VÝBĚR Z HROZNŮ

VOLBA

POTŘEBA

POTŘEBA SMYSLU

POTŘEBA AUTONOMIE

POTŘEBA IDENTITY

POMŮCKY

Pracovní karty®, k zakoupení na webu centrumkompetenci.cz, sekce Pomůcky pro kariérové poradenství.

ČAS

45 minut

PRŮBĚH

Žákům rozdáme sety Pracovních karet® (může být i jeden set na dvojici), úkolem je přiřadit alespoň jedno nebo i více povolání do kategorií, které jsou následující:

► Přesně pro mě

► Přáli by mi ostatní

► Práce snů

(Nevnímám překážky, vše je možné.)

► Kdyby na chleba nebylo

(Potřebuji např. uživit rodinu, neřeším tolik, jakou práci dělám, ale abych platil nebo platila účty.)

► Výzva

(Je potřeba vynaložit značné úsilí, něco nového se naučit, překonat určité překážky.)

► Bláznivá volba

(Nikdo by to do nás neřekl, ani my sami.)

K dispozici jsou i prázdné kartičky, pokud by chyběla profese, o které žáci přemýšlejí. Kategorie napíšeme např. na tabuli.

- ▶ Která kategorie se vám zaplňovala nejsnáze? Díky čemu?
- ▶ Která kategorie pro vás byla nejnáročnější? Co byste potřebovali případně jinak?
- ▶ Mají něco vámi vybraná povolání společného (napříč kategoriemi)? Pokud ano, tak co?
- ▶ Ke kterému povolání máte nyní nakročeno nejbližší?

ALTERNATIVY

V případě, že nemáme karty, můžeme např. čerpat ze seznamu povolání, který vznikl v rámci aktivity Jolanda (→ s. 70) nebo z veřejně dostupných zdrojů, jako jsou www.narodnikvalifikace.cz, mujzivotposkole.cz nebo různé pracovní portály, kde si žáci projdou seznam různých typů povolání pro inspiraci.



www.narodnikvalifikace.cz



mujzivotposkole.cz



POZNÁMKY

CÍL

Vyzkoušet si pracovní pohovor,
který nemá hladký průběh.

FÁZE ROZHODOVÁNÍ

VŠÍMAVOST

ROZŠIŘOVÁNÍ OBZORU

VÝBĚR Z HROZNŮ

VOLBA

POTVRZENÍ VOLBY

POTŘEBA

POTŘEBA MISTROVSTVÍ

POTŘEBA IDENTITY

POTŘEBA VZTAHU

POMŮCKY

Karty Nevydařený pracovní pohovor®, k zakoupení na webu centrumkompetenci.cz, sekce Pomůcky pro kariérové poradenství. Doporučený počet sad karet na třídu: 2 ks.

ČAS

45 minut

PRŮBĚH

Níže jsou uvedeny alternativy pro různé počty hráčů (max. šest osob), je zde však prostor pro vedoucího aktivity si hru přizpůsobit tak, že např. pohovor probíhá před celou třídou nebo se sada karet poměrně rozdělí do více malých skupin. Dle dynamiky a velikosti skupiny lze celou hru ponechat v rukou žáků a pouze na závěr zhodnotit celý proces.

Jednou z variant je také vytvořit pozici pozorovatelů, kteří sbírají postřehy z pohovorů a dávají zpětnou vazbu, co podle nich bylo užitečné, co fungovalo, na co se příště lépe zaměřit a čemu se případně vyhnout. Postupně se role vystřídají. Tímto způsobem můžeme do hry zapojit více účastníků naráz.

Dva nebo čtyři hráči

1

Hráči si vyberou počáteční role (zaměstnavatel a uchazeč), pracovní oblast a pracovní pozici, o kterou jde. Potom zaměstnavatel zamíchá karty s otázkami. Uchazeč zamíchá karty s výzvami a položí je na stůl. Když jsou hráči připraveni, hra začíná.

Příklad karet s otázkami:

- ▶ Jak si představuješ sebe sama za pět let?
- ▶ Jaké je pro tebe ideální pracovní prostředí?
- ▶ Popiš svou vysněnou práci.
- ▶ Proč bys s námi chtěl/a pracovat?

Příklad karet s výzvou:

- ▶ Odpověz s přehnaným nadšením.
- ▶ Použij slova profese, silné stránky a trpělivost.
- ▶ Odpověz formou příběhu, který jsi sám zažil/a.
- ▶ Odpověz bez použití gest.

	2	Zaměstnavatel tahá kartu s otázkou a přečte ji nahlas.	
	3	Uchazeč má 15 až 30 sekund na přípravu své odpovědi.	
	4	Uchazeč si poté tahá kartu s výzvou, odpovídá na otázku a zároveň plní výzvu.	
	5	Když je otázka zodpovězena, uchazeč odhalí svou výzvu, zaměstnavatel dá zpětnou vazbu a zhodnotí odpověď tak, že:	▶ Dá uchazeči obě karty (2 body): dobrá odpověď a splnění výzvy. ▶ Dá uchazeči jen kartu s otázkou (1 bod): dobrá odpověď a nesplněná výzva. ▶ Odhodí obě karty (0 bodů): nesplnění žádného z úkolů.
	6	Hra pokračuje do té doby, než uchazeč získá 10 bodů. Poté se role vymění.	
	7	Po obou kolech mohou hráči použít kartu zhodnocení a diskutovat o získané zkušenosti.	
Tři nebo šest hráčů	1	Hráči si vyberou počáteční role (zaměstnavatel a dva uchazeči), pracovní oblast a pracovní pozici, o kterou se uchazeči uchází. Potom zaměstnavatel zamíchá karty s otázkami. Uchazeči zamíchají karty s výzvami a položí je na stůl. Když jsou hráči připraveni, hra začíná.	
	2	Zaměstnavatel tahá kartu s otázkou a přečte ji nahlas.	
	3	Oba uchazeči mají 15 až 30 sekund na přípravu své odpovědi.	
	4	Uchazeč 1 si poté tahá kartu s výzvou, odpovídá na otázku a zároveň plní výzvu.	
	5	Uchazeč 2 si také tahá kartu s výzvou, odpovídá na otázku a zároveň plní výzvu.	
	6	Když oba uchazeči zodpoví své otázky, odhalí své výzvy, zaměstnavatel dá zpětnou vazbu a zhodnotí odpovědi tak, že:	▶ Dá jednomu uchazeči obě karty (2 body): dobrá odpověď. ▶ Dá jednomu/oběma uchazečům jen kartu s otázkou (1 bod): dobrá odpověď a nesplněná výzva. ▶ Odhodí obě karty (0 bodů): nesplnění žádného z úkolů.
	7	Hra pokračuje, zaměstnavatel tahá další kartu s otázkou.	
	8	Hra končí, když jeden z uchazečů získá 10 nebo víc bodů.	
	9	Po skončení hry mohou hráči použít kartu zhodnocení a diskutovat o získané zkušenosti.	

Otázky pro uchazeče

- ▶ Co jste od pohovoru očekávali?
- ▶ Jaké byly silné stránky vaší prezentace?
- ▶ Na jaké obtíže jste během pohovoru narazili?
- ▶ Myslíte si, že pokud by to byl reálný pohovor, přijali by vás?
- ▶ Co byste změnili ve svém chování a na svých odpovědích, abyste prošli opravdovým pohovorem?
- ▶ Co je podle vás důležité pro úspěch u pracovního pohovoru?

Otázky pro zaměstnavatele

- ▶ Co jste od uchazečů očekávali?
- ▶ Jaké byly silné stránky jejich prezentace?
- ▶ Co na vás nejvíc udělalo dojem? Co naopak dojem pokazilo?
- ▶ Všímalí jste si například neverbální komunikace nebo jejího souladu s tím, co uchazeč říká?
- ▶ Přijali byste tohoto uchazeče?

Otázky pro pozorovatele

- ▶ Co fungovalo?
- ▶ Kdy vás uchazeč či uchazečka zaujali nejvíce? Čím to bylo?
- ▶ Z jakých reakcí zaměstnavatele šlo poznat, že odpovědi uchazeče nebo uchazečky byly trefné?
- ▶ Čeho příště zařadit více?
- ▶ Čemu si příště raději vyhnout?

POZNÁMKY



VYHLEDÁVÁNÍ STUDIJNÍCH OBORŮ

CÍL

Procvičit si schopnost vyhledávání informací v souvislosti se vzdělávacím/kariérovým rozhodováním.

FÁZE ROZHODOVÁNÍ

ROZŠIŘOVÁNÍ OBZORU

VÝBĚR Z HROZNŮ

POTŘEBA

POTŘEBA SMYSLU

POTŘEBA AUTONOMIE

POTŘEBA MISTROVSTVÍ

POMŮCKY

Počítačová učebna, ideálně vlastní počítač/tablet pro každého žáka

ČAS

45 minut

PRŮBĚH

Na úvod si společně se žáky vyjasníme termíny související se studiem na vysoké škole (viz slovníček pojmů na konci aktivity). Žáci a žačky mají za úkol vyhledat dva až tři studijní obory, o nichž by se chtěli dozvědět více. Dále si stáhnout studijní plán daného studijního programu a najít alespoň tři předměty, které je zaujaly. Během tohoto úkolu účastníky obcházíme, podporujeme a zjišťujeme, na jaké problémy narazili.

Následně proběhne reflexe v menších skupinkách (tři až pět členů). Žáci a žačky si sdělí, které studijní obory a předměty našli.

REFLEXE, DISKUSE

- Jak těžké bylo pojmenovat, co přesně budete vyhledávat?
- Jak se vám vyhledávání dařilo? Co vás zaujalo? Co vás překvapilo?
- Co se nedařilo? Kde jste se v rámci vyhledávání zasekli? Co vám pomohlo?
- Zaujalo vás něco z toho, co sdíleli ostatní?

ALTERNATIVY

Vyhledávané informace mohou být libovolně pozměněny dle aktuálního cíle. Vyhledávání může být zaměřeno na pracovní pozice. Žákům a žačkám můžeme nabídnout různé servery, v rámci kterých mohou nabízené pracovní pozice hledat. Vyberou si dvě až tři nabídky, které je něčím zaujaly. Poté si poznamenají, co je zaujalo, které požadavky splňují a co by potřebovali pro to, aby splnili i zbylé požadavky. Reflexe probíhá podobně jako u vyhledávání studijních možností.

Diskutujte se studenti pojmy, které se ke studiu na vysokých školách pojí. Co je to fakulta a katedra, co je to zápočet, kolokvium a zkouška? Ptejte se, co je zajímavé, čemu nerozumíte a společně pojmy dohledejte. Pro inspiraci lze využít Slovníček pro žáky (→ s. 28).

Informace lze
hledat například
na následujících
odkazech:

- ▶ svetffuk.cz
- ▶ atlasskolstvi.cz
- ▶ infoabsolvent.cz
- ▶ [msmt.cz/vzdelavani/vysoke-skolstvi/
prehled-vysokych-skol-v-cr-3](http://msmt.cz/vzdelavani/vysoke-skolstvi/prehled-vysokych-skol-v-cr-3)
- ▶ vysokeskoly.cz
- ▶ vejska.cz/studijni-programy

POZNÁMKY

VERCAJK
KARIÉROVÉHO
PORADCE

4

ROZHODOVÁNÍ

TEMATICKÝ OKRUH

KAM NÁS ŽIVOT ZAVANE

CÍL

Relativizovat předpoklad, že si volíme na celý život. Získat nadhled nad aktuální volbou. Umožnit přemýšlet o změnách v kariérní cestě. Ujasnit si svůj časový horizont, o kterém se nyní rozhodují.

FÁZE ROZHODOVÁNÍ

ROZŠIŘOVÁNÍ OBZORU

VÝBĚR Z HROZNŮ

POTŘEBA

POTŘEBA SMYSLU

POMŮCKY

Papír a psací potřeby

ČAS

25 až 30 minut

PRŮBĚH

Zeptáme se skupiny, na jak dlouho si myslí, že si volí svoji budoucí profesi (celý život, jen na pár let...). Můžeme vždy vyzvat, ať se dle toho třída hlásí. Vedeme následně diskusi o tom, že všichni určitě znají někoho, kdo vystudoval nějaký obor, ale dělá jinou profesi. Rozdáme papíry a psací potřeby a dáme chvíli (cca 5 až 10 minut) času, aby si každý příběh někoho takového poznamenal. Ať již se jedná o někoho, koho zná osobně z rodiny, okolí, o kom ví zprostředkovaně, nebo někoho známého z médií.

Poté se skupina rozdělí do dvojic a popovídají si spolu o těchto kariérních příbězích. Hledají podobnosti a rozdíly daných příběhů.

Následně uděláme přehlídku těchto příběhů před třídou. Každá dvojice představí své příběhy.

REFLEXE, DISKUSE

Diskutujeme s celou skupinou o těchto tématech:

- Co vám běželo hlavou, když jste příběhy poslouchali?
- Je pro vás některý z příběhů inspirativní? Pokud ano, v čem?
- Co všechno může změnu kariéry způsobit?
- V jakém věku ji daný člověk udělal?
- Jak se na možnost změny připravit? Je to možné?

ROZŠIŘUJÍCÍ TIPY

Můžete využít rozhovor s Patrikem Budayem na další stránce. Rozhovor vedla Lenka Krejčová pro časopis Školní poradenství v praxi (číslo 4 v roce 2022). Na webu Řízení školy si ho můžete přečíst celý, zde přinášíme zkrácenou verzi.

Patrikův portrét v Gejzíru
České televize najdete zde:



bit.ly/patrikbuday

Další varianta je zaměřit se na příběhy lidí např. z genderově netypických povolání. Dají se vyhledat na internetu. Příkladem může být třeba rozhovor s norskou elektrikářkou Liv Beate Eidem na portálu feminismus.cz:



bit.ly/eidem

POZNÁMKY

MNOHO VĚCÍ
V ŽIVOTĚ MŮŽEME
OVLIVNIT, NEMÁ
SMYSL ZE SEBE
DĚLAT OBĚŤ

PB



Patrik Buday zažil v dětství několik forem náhradní rodinné péče. Dnes pracuje s dětmi ve škole i v neziskové organizaci. Pro ty, kteří se nacházejí v podobné situaci, jako byl kdysi on, hledá podporu ještě intenzivněji. Přednáší v dětských domovech, má pro děti z domovů vyhrazená místa v kroužcích, které organizuje, plánuje iniciativu Hrdinové jako ty.



Rozhovor vedla
Lenka Krejčová

Mohl bys stručně zrekapitulovat, jak probíhala tvá školní léta?

Za mě to bylo celé jeden velký „fuck up“, protože jsem nedokázal zpracovat své emoce. Všechno, co se mi v životě dělo, jsem ventiloval tak, že jsem buď někoho šikanoval, nebo chodil za školu, kouřil atd. Když se na to podívám zpětně, učitelé si se mnou dali práci, měli to náročné. Z mé strany to bylo těžké, protože když jste dítě a dějí se vám v životě věci, které nemůžete ovlivnit, tak na to vždycky přijde nějaká reakce. Některé děti se zatáhnou do sebe, jiné začnou dělat velké průšvihy, aby na sebe obrátily pozornost. A to jsem byl já.

A celých devět let základní školy jsi zvládl v jedné instituci, nebo došlo na přesuny?

Do mých pěti let jsme žili s mámou, otec už nehrál velkou roli. Potom jsme s bratrem střídavě chodili a nechodili do Klokánku, bydleli u známých a příbuzných a tak podobně. Nepamatuji si, že bych někdy chodil do první třídy. Asi ano, protože když jsme šli z Klokánku do pěstounské péče k tetě do Kostelce, tak už jsem chodil do druhé třídy. Takže tu první třídu jsem musel nějak zvládnout, ačkoliv si to nepamatuji. Chodil jsem tedy do dvou škol, i když si vzpomínám jenom na jednu.

A pak jsi šel na učiliště?

Ano. Chtěl jsem říct: „Kdybych to mohl vrátit, tak bych to asi udělal trochu jinak.“ Nic bych neudělal ve svém životě jinak, než jsem to udělal. Já jsem chtěl vařit, už od druhé, třetí třídy mě to chytlo. Snil jsem o tom, zkusil jsem si to, nebyla to moje cesta. Vařit mě tedy pořád baví, ale spíš tak „komorně“.

Každopádně na SOU už jsem se začal víc poznávat, dalo by se říct, že už jsem byl usedlejší. To bylo právě období, kdy jsem se zatáhl do sebe, proseděl jsem to tam, s nikým jsem se moc nebavil. Vlastně jsem to tam prospal. Ale také jsem začal víc hledat sám sebe. Pořád se to ve mně bilo, ale zvládl jsem učňák, ve finále velice dobře.

Ted' úplně odjinud, posuneme se k současnosti. Kdy ses rozhodl, že založíš Buday? Co tě k tomu vedlo?

Když jsem pracoval jako kuchař v restauraci. Štvalo mě, že tým nefungoval, jak by měl fungovat správný tým. To byla první indicie k tomu, že bych chtěl tvořit něco, kde jsou lidé, kteří si neházejí klacky pod nohy, ale místo toho si dokážou pomoci, aniž by za to následně něco chtěli. Zároveň jsem vždycky věděl,

Je moc hezké, že děti z domovů
a Klokánků, přestože zažily
strašně moc špatných věcí, které
nemohly ovlivnit, jdou pořád dál.
Takže jsou to hrdinové.

”

že jsem takový člověk, který – asi i kvůli tomu dětství – má za těžko uznávat autority. Velice dobře dokážu respektovat člověka, ale nějaká hierarchie, třeba hotelových restaurací, je pro mě už těžko zvládnutelná. Jestli mi nařídí, že někoho musím poslouchat, protože je nade mnou, tak je to pro mě těžké.

Takže tam vznikla idea, že vybuduju svou organizaci. Zároveň jsem už nějakou dobu skejtoval a říkal jsem si, že když spousta lidí dokázala vybudovat něco, čím by se mohli živit a co byl jejich sen, tak proč já bych se nemohl živit skejtem. A pak se začali přidávat další lidé, že bychom otevřeli kurzy. Tak jsme dostali facku od života, že to není možné, a nakonec jsme zahájili se skejtem a angličtinou. Tak to celé vzniklo, z potřeby žít se tím, co mě baví, vytvořit tým, který se vzájemně podporuje.

Organizace Buday z.s. pomáhá i dětem, které jsou v Klokánku nebo v dětském domově?

Snažíme se různě zapojovat. Vždycky vymyslíme nějaký projekt, který by mohl být razantnější a dlouhodoběji dětem pomoci, ale zároveň je stabilně a dlouhodobě zapojujeme do našich kurzů, ať je to angličtina, nebo skejt. Tam chodí pravidelně necelých pět let, co existujeme.

Vím, že teď chystáte nový projekt?

Pracujeme na projektu s názvem Hrdinové jako ty – chceme vytvořit stabilní stáže nebo brigády pro děti z dětských domovů. Nejde o jednorázové akce, kde by je brali jako levnou pracovní sílu, jak to obvykle ve světě brigád je. Chceme navázat systematickou spoluprací, odstartovat s pěti až osmi partnery a zároveň na webových stránkách neustále oslovovat další malé i velké firmy, které by se do takové systematické spolupráce zapojily. Jestli to pro děti má mít skutečně podpůrný význam, tak si lidé, kteří si je k sobě vezmou, musí být uvědomit, že pro většinu z nich to bude vůbec první pracovní zkušenost, a podle toho k tomu přistupovat.

Jak vzniklo motto „Hrdinové jako ty“?

Tak to je z mé hlavy jen částečně. Z přednášek, na které jezdím, vím – a sám jsem to tak také měl, že děti se rády staví do pozice oběti, což podle mě není úplně dobrý postoj. Zároveň i okolní lidé je takhle velmi často vnímají. Zčásti to jsou oběti, protože nemohly ovlivnit, co se jim v životě děje, ale zároveň je plně na nich, jak k tomu přistoupí. To je důležitá věc. A za mě – a slyšel jsem už spoustu příběhů – je moc hezké, že děti z domovů a Klokánků, přestože zažily strašně moc špatných věcí, které nemohly ovlivnit, jdou pořád dál. Takže jsou to hrdinové. A my jim můžeme na jejich cestě pomoci.

Více o Patrikovi
a jeho aktivitách
naleznete také na
buday.cz.



BUCKET LIST

Inspirováno/převzato
od: aktivita „101 věcí“.
Zouňková, D. (2013). Zlatý
fond her III. Hry a programy
připravené pro kurzy
Prázdninové školy Lipnice.
Praha: Portál.

CÍL

Uvědomit si, jaké všechny sny a touhy v životě máme. Rozšířit si obzor svých úvah o budoucnosti. Uvědomit si své životní hodnoty a priority, nesplněná přání.

FÁZE ROZHODOVÁNÍ

VŠÍMAVOST

ROZŠÍŘOVÁNÍ OBZORU

POTŘEBA

POTŘEBA SMYSLU

POMŮCKY

Papíry, psací potřeby

ČAS

20 až 25 minut

PRŮBĚH

V úvodní motivaci mluvíme o tom, že v životě jsou různé sny a nenaplněné touhy a nyní si dopřejeme čas na to, abychom se zastavili, sepsali si je, a tím také utřídili (tím skupinu zklidníme).

Rozdáme papíry a psací potřeby a necháme každého napsat deset věcí, které by chtěl v životě zažít, dokázat, udělat, umět, prožít, zvládnout.

Ubezpečíme, že následně budeme v rámci skupiny sdílet jen to, co sami budou chtít.

Dáme prostor ke sdílení ze seznamu.

REFLEXE, DISKUSE

- ▶ Jaké to bylo zamýšlet se nad tímto tématem?
- ▶ Co jste prožívali? Co jste si uvědomili?
- ▶ Je nějaký sen, který byste chtěli s ostatními sdílet?

ALTERNATIVY

Skupinu můžeme po dokončení individuální práce rozdělit do trojic, ve kterých mají ze svých seznamů vybrat tři vysněné aktivity, které ztvární pomocí plakátku – upoutávky do katalogu nabídky „agentury na plnění přání“, nabídky skupinka poté představuje ostatním (pomůcky: papíry, časopisy, nůžky, lepidla, čtvrtky, fixy).

ROZŠÍŘUJÍCÍ TIPY

Je možné také aktivitu uvést ukázkou z filmu Up (Vzhůru do oblak, 2009) nebo z filmu Bucket List (Než si pro nás přijde, 2007), které poukazují na potřebu naplněného života v kontextu naší smrtelnosti.

CÍL

Zamyslet se nad pracovními podmínkami a benefity, které pro mě mohou být důležité. Trénovat nalézání shody ve skupině.

FÁZE ROZHODOVÁNÍ

ROZŠIŘOVÁNÍ OBZORU

VÝBĚR Z HROZNŮ

VOLBA

POTŘEBA

POTŘEBA SMYSLU

POMŮCKY

Pracovní list Dražba (→ s. 99), hrací bankovky (lze pořídit miniaturní kopie skutečných bankovek např. v hračkářství), aukční kladívko

ČAS

45 minut

PRŮBĚH

Žáci a žačky se rozdělí do skupin, každé skupině rozdáme pracovní list, kde jsou předem vydefinované položky pro dražbu. Zároveň každé skupině dáme stejný obnos peněz. Úkolem skupiny je se dohodnout, o které položky ze seznamu mají zájem a za kolik peněz je chtějí získat (nemusejí utratit všechny peníze).

Před samotnou dražbou seznámíme třídu s pravidly:

- Přihazuje jedna osoba za skupinu.
- Přihazuje se minimálně po 100 Kč.
- Žáci se mohou překřikovat.
- Po třech odklepnutích jde položka za skupinou, která nabídla nejvyšší částku.

Moderace celé akce by měla probíhat ve svižném tempu. →

Bezprostředně po dražbě (k diskuzi do skupiny a následné sdílení v celé třídě)

- Míra spokojenosti s výsledkem za skupinu? Např. na škále 1 až 5.
- Míra spokojenosti s výsledkem za sebe sama?
- Kolik financí zůstalo? Na co byste je případně použili? Jakou další položku byste si vybrali? (Lze navrhnout hodnoty i mimo uvedený seznam.)
- Jaká profese, podle vás, tyto vámi vydražené benefity nabízí?

Další reflexe

- Co může mít vliv na to, jaké pracovní benefity získáme?
- Jak se mohou požadavky na tyto „výhody“ měnit v čase?

ROZŠIŘUJÍCÍ TIPY

Vytvořit si vlastní seznam dražebních položek, případně nejdříve s žáky otevřít diskuzi nad tím, jaké benefity považují v práci za důležité, a ty následně sepsat do dražebního seznamu.

Na tabuli nebo flipchart sepsat všechny položky a vytvořit tabulku pro evidenci jednotlivých skupin, v průběhu dražby zapisovat, jaká byla nejvyšší částka a kdo ji nabídl.

Vypsát si jednotlivé položky na samostatné papíry, během dražby pak budou představovat „směnky“ oproti zaplaceným částkám.

Přiblížit atmosféru dražby – zajistit pomůcky pro dražbu, např. aukční kladívko.

POZNÁMKY



VSTUPNÍ VKLAD

→ 24 000 Kč

POLOŽKA	NABÍDKOVÁ CENA	KONEČNÁ CENA
Služební auto		
Vysoký plat		
Jistá práce na celý život		
Dobrý kolektiv		
Rozmanitá práce		
Vedoucí postavení		
Být svým vlastním pánem		
Dlouhá dovolená		
Cestování		
Zajímavá práce		
Pružná pracovní doba		
Možnost pracovat z domova		
Možnost pracovního postupu		
Rovné příležitosti pro všechny		
„Pohodlný život“		
Dřívější odchod do důchodu		

CELKEM Kč

LSD (LEARNING SPACE DYNAMICS)

Inspirováno/
převzato od: Monika
Novosádová: školení
Quality Label Evropský
sbor solidarity.

CÍL

Zamyslet se různými formami nad svým dalším směřováním.

FÁZE ROZHODOVÁNÍ

VŠÍMAVOST

ROZŠÍŘOVÁNÍ OBZORU

VÝBĚR Z HROZNŮ

VOLBA

POTVRZENÍ VOLBY

POTŘEBA

POTŘEBA SMYSLU

POTŘEBA AUTONOMIE

POMŮCKY

Kreativní materiál (karty, časopisy, fixy, pastelky), hudba, drobné občerstvení, vytištěné zadání jednotlivých úkolů. Pro aktivitu č. 1 Kolo kompetencí a č. 3 Plánování je potřeba nakopírovat předlohy (kolo na s. 103 a tabulku na s. 106) pro samostatnou práci.

ČAS

45 minut

PRŮBĚH

Představíme třídě koncept Learning Space Dynamics – prostor, v rámci kterého si sami volí, kolik aktivit si zpracují. Důležité je, že se jedná o samostatnou práci, kdy si jednotliví účastníci sami volí počet a pořadí stanovišť, která absolvují, a míru ponoření se do tématu. Aktivita obsahuje sedm možností, jak se účastníci mohou setkat se svou budoucností. Za popisem aktivity najdete úvodní text i zadání jednotlivých úkolů – stačí je nakopírovat a vyvěsit v prostoru.

Můžeme se se skupinou domluvit, co by jim zpříjemnilo prostor: Hudba? Otevřené okno? Něco dalšího?

Vybídneme žáky a žáčky, aby si všechny možnosti v prostoru nejprve klidně i jen letmo prošli a poté vybrali zadání, které je nejvíce zaujalo, a dali se do něj. Až budou mít pocit, že toto stanoviště využili na maximum, vyberou si další. Ujistíme je, že je v pořádku, pokud se jim nebude chtít nic – třeba nápad za chvíli přijde.

REFLEXE, DISKUSE

Uved'te jeden svůj AHA moment z dané aktivity.

ALTERNATIVY

Můžeme si stanoviště libovolně upravovat, nahrazovat různé reflektivní techniky.



LSD

PROSTOR KE ZKOUMÁNÍ, HLEDÁNÍ A PLÁNOVÁNÍ

Najděte si místo, kde je vám příjemně. Udělejte si kafe, čaj nebo nalijte vodu nebo si vezměte dobrůtku. Pustťte si hudbu nebo otevřete okno – udělejte cokoliv, co vám zpříjemní následující čas spojený s přemýšlením. V dalším popisu najdete sedm možností, jak se setkat s vaší budoucností. Nejdřív si je všechny projděte, stačí letmo.

Vyberte si zadání, které vás nejvíce zaujalo a dejte se do něho.

Až budete mít pocit, že jste tento způsob využili na maximum, vyberte si další, které vás „volá“.

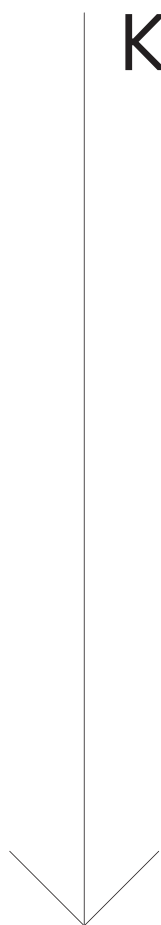
Může se stát, že se dostanete do situace, kdy se vám nebude nic chtít. Nevadí, klidně sed'te, užijte si to a počkejte, až s vámi začnou šít všichni čerti. Z ticha a prázdna někdy vzniknou ty nejdůležitější věci.

Cokoliv vytvoříte, je pro vás. Je tedy na vašem rozhodnutí, co a jakým způsobem budete sdílet s ostatními, ať už v další části programu školení, nebo ve vaší škole.

V rámci programu budeme sdílet jenom jednu věc – AHA moment – který na vás při práci vyskočil.

1

KOLO KOMPETENCÍ



Vytvořte si kolo svých kompetencí. Každá výseč je jedna kompetence, která je vám blízká (je vaše).

Podívejte se na jednotlivé oblasti a vyhodnoťte, jaké kompetence máte pro svůj další (nejen) profesní život.

Kam a v čem se ještě chcete posunout?

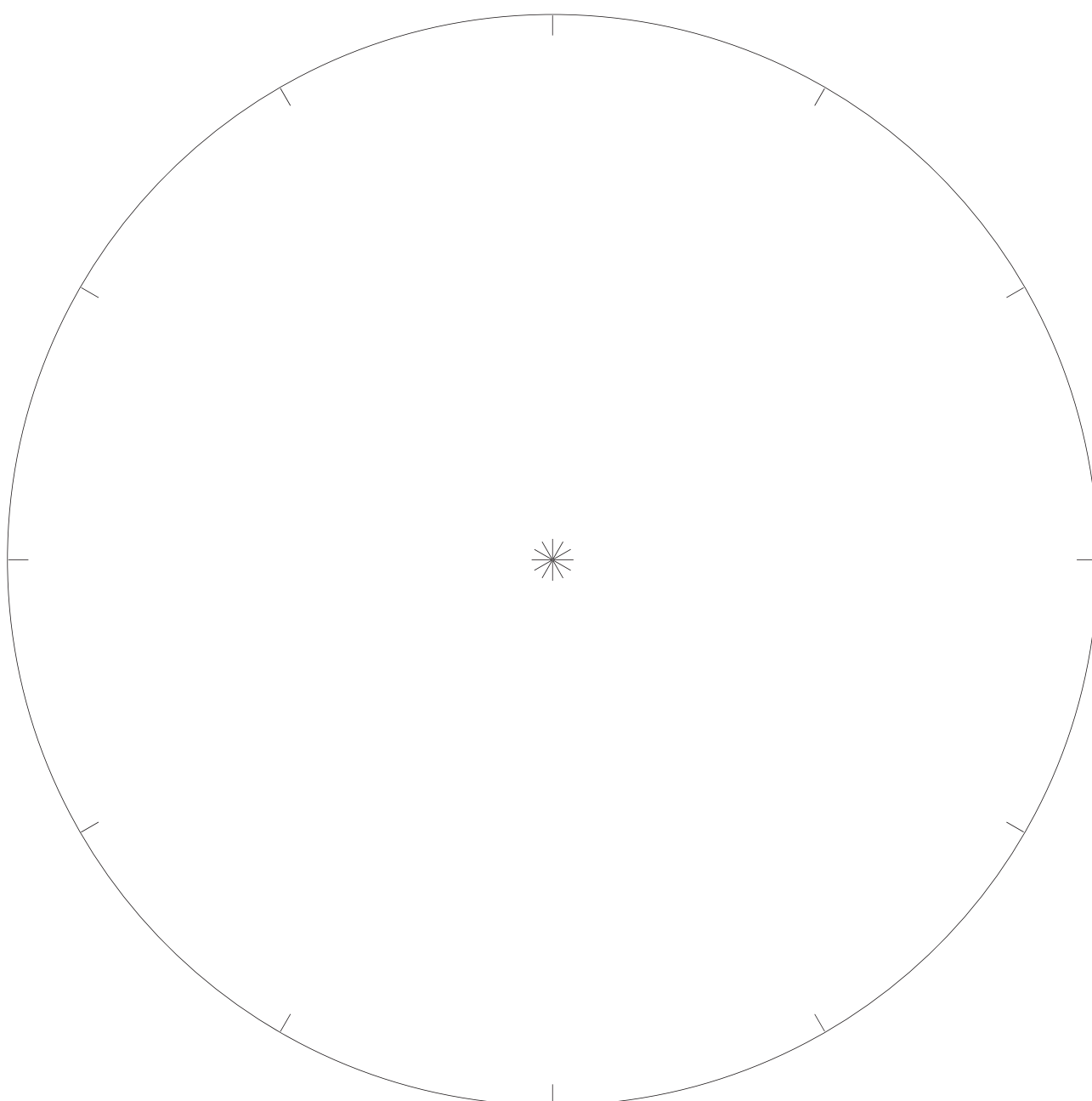
Jaké nové oblasti si chcete do svého „koláče“ přidat, aby vám víc chutnal?



1

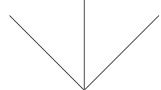
KOLO KOMPETENCÍ

Vytvořte si kolo svých kompetencí. Každá výseč je jedna kompetence, která je vám blízká (je vaše). Podívejte se na jednotlivé oblasti a vyhodnoťte, jaké kompetence máte pro svůj další (nejen) profesní život. Kam a v čem se ještě chcete posunout? Jaké nové oblasti si chcete do svého „koláče“ přidat, aby vám víc chutnal?



2

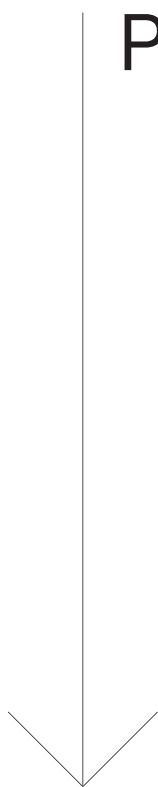
KRESBA: CO BUDE ZA ROK



Vytvořte si kresbu, kde chcete být za rok s ohledem na váš potenciál / současné možnosti ve vašem studiu, volném čase, prostředí apod. Můžete si do ní psát, doplnit ji i prvky koláže. Nebo čímkoliv dalším, co si vaše srdce žádá.

3

PLÁNOVÁNÍ



Naplánujte si, co s tím, co jste se již dozvěděli o sobě, chcete udělat. Jako inspiraci můžete využít tabulku, do které si můžete akční kroky psát.

Vyberte si maximálně tři oblasti (naše zkušenost říká, že když si toho naplánujeme moc najednou, hůř se nám začíná).

V každé naplánujte maximálně první tři kroky (protože se realita může postupně měnit, tři kroky vám dávají dostatečnou možnost plán měnit podle potřeby).



3 PLÁNOVÁNÍ

Naplánujte si, co s tím, co jste se již dozvěděli o sobě, chcete udělat. Jako inspiraci můžete využít tabulku, do které si můžete akční kroky psát.

Vyberte si maximálně tři oblasti (naše zkušenost říká, že když si toho naplánujeme moc najednou, hůř se nám začíná).

V každé naplánujte maximálně první tři kroky (protože se realita může postupně měnit, tři kroky vám dávají dostatečnou možnost plán měnit podle potřeby).

CO CHCI UDĚLAT?	DO KDY TO UDĚLÁM?	CO K TOMU POTŘEBUJU?	KDO MI MŮŽE POMOCI?	JAK POZNÁM, ŽE JSEM USPĚL/A?	JAK OSLAVÍM, ŽE SE MI TO Povedlo?



4

INTUITIVNÍ PSANÍ: MOJE PŘEDSTAVA O MÉ ŽIVOTNÍ CESTĚ



Vezměte si svoje poznámky a tužku.



Zapněte si na mobilu stopky, nastavte je na sedm minut.



Začněte psát a celých sedm minut nepřestávejte.



Pište vše, co vás napadne ohledně vaší představy o tom, jak se budete v životě posouvat/rozvíjet/žít... Co se bude dít? Jak se budete cítit? Kdo bude s vámi, kdo se zapojí? Nechte fantazii volně plynout a tužku běžet po papíře.



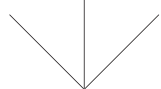
Pokud budete mít pocit, že vás nic nenapadá, klidně dál pište „nic mě nenapadá“, inspirace znovu přijde.



Po sedmi minutách si celý text přečtete. Co jsou pro vás klíčová slova, která jste napsali? (Můžete si je zvýraznit nebo podtrhnout). Na které věci jste se při psaní soustředili? O čem vypovídají? V čem jsou pro vás důležité?

5

KOLÁŽ: CO JE PRO MĚ DŮLEŽITÉ



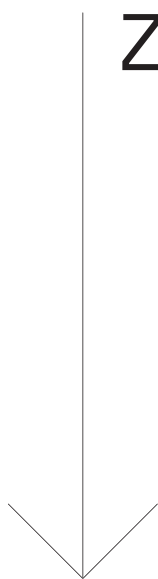
Vytvořte si koláž (ať už fyzicky, nebo virtuálně) nebo si najděte na internetu, v mobilu nebo ve vašem osobním úložišti fotek obrázky a/nebo fotografie, které pro vás vystihují věci, jež jsou pro vás v rámci vašeho života důležité. Až budete spokojení se svým výběrem, zkuste se zamyslet nad titulkem/názvem svého díla.

Pokud budete chtít, můžete zkusit dát jméno i každé jednotlivé fotografii. Co je na ní důležité? Proč jste si ji vybrali?



6

ZKOUMÁNÍ VESMÍRU



Nejsme ve vesmíru sami. Sdílet a dávat ostatním se prý má. Zkuste se zamyslet...



Co chci sdílet dál?



S kým to chci sdílet?



Jak to mohu sdílet?



Jakou změnu to přinese?



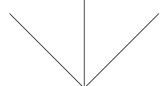
Jak ta změna bude vypadat?



Komu/čemu to má dál
posloužit/pomoci?

7

OTÁZKY A OTAZNÍKY: NAD ČÍM SE JEŠTĚ POTŘEBUJEME ZAMYSLET



Jste v procesu? Je mnoho věcí, které stále ještě nevíte? Vůbec nevadí, někdy stačí jenom najít otázky, odpovědi přijdou samy...

Sepište si seznam otázek, na které ještě potřebujete najít odpovědi. Zkuste se zamyslet nad tím, kdo vám může pomoci odpověď najít.

CÍL

Pracovat s různými alternativami své budoucnosti.

FÁZE ROZHODOVÁNÍ

VOLBA

POTVRZENÍ VOLBY

POTŘEBA

POTŘEBA SMYSLU

POTŘEBA AUTONOMIE

POTŘEBA IDENTITY

POMŮCKY

Pracovní list Odyssea (→ s. 116) nebo bílé papíry formátu A4, barevné papíry

ČAS

Minimálně 45 minut

PRŮBĚH

Žáky ažačky pozveme ke zpracování tří verzí sebe sama v nejbližších pěti letech:

Verze 1

To, co děláme a máme v plánu v tom pokračovat (máme z části vymyšlené), nějaký nápad, který už máme.

Verze 2

Co bychom dělali, kdyby ta první verze zničehonic zmizela.

Verze 3

Život, který bychom žili, kdyby nijak nezáleželo na penězích nebo image.

Každá z životních variant se zpracovává na samostatný list. Začneme časovou linií oněch pěti let: žáci ažačky mají za úkol vepsat do ní činnosti nebo události, které chceme, aby se v daném životě odehrály (ze všech oblastí života – např. vzdělávání, práce, volný čas, partnerský život, sociální život, rodina, koníčky apod.).

Dále žáci každou variantu pojmenují šestislovným názvem, který zachycuje podstatu daného života. Také doplní otázky, které je v souvislosti s konkrétním životem napadají (2 až 3 otázky).

Na závěr si vyplní tzv. palubní desku, která bude zahrnovat tyto ukazatele:

- **Zdroje** (0–100).
Nakolik vnímám/věřím tomu, že mám potřebné zdroje k tomu, to zrealizovat?
- **To se mi líbí** (nic moc–boží).
- **Sebejistota** (žádná–naprostá).
Nakolik věřím tomu, že se mi to podaří?
- **Smysluplnost plánu** (0–100).

Žáci sdílí
a reflektují
své plány ve
skupinách.

- Který z plánů se vám zpracovával nejjednodušší a proč?
- Který z plánů byl naopak pro vás nejnáročnější a proč?
- Mají plány něco společného?
Pokud ano, co to je?
- Který z plánů je vám nejbližší a proč?
- Co vás zaujalo na plánech ostatních?

ROZŠIŘUJÍCÍ TIPY

Můžeme s žáky probrat příběh Odyssea a jeho plavby – o čem to bylo, co bylo jejím smyslem, co ho tato zkušenost naučila.

Zamyšlení se: Proč vůbec plánovat? Nejde o to, mít přesně vymezené kroky do dalších let, ale spíše mít nápad na svůj život, jak bychom ho chtěli v nejbližších pěti letech prožít. Pokud nastanou změny, můžeme se nimi cítit méně ohroženi, protože je máme s čím porovnat, než když nebudeme vědět, co se sebou v životě.

POZNÁMKY

CÍL

Definovat kariérový cíl a pojmenovat konkrétní postup k jeho naplnění. Popsat zdroje, které lze v jednotlivých krocích využít.

FÁZE ROZHODOVÁNÍ

VOLBA

POTVRZENÍ VOLBY

POTŘEBA

POTŘEBA AUTONOMIE

POTŘEBA MISTROVSTVÍ

POTŘEBA SMYSLU

POMŮCKY

Pracovní list Schody (→ s. 117) pro každého, psací potřeby

ČAS

45 minut

PRŮBĚH

Na úvod se žáky ažačkami zmapujeme, jestli už mají konkrétní kariérové cíle. Poté uvedeme, že v následující aktivitě budou mít možnost zamyslet se nad tím, co mohou konkrétně udělat pro to, aby svého kariérového cíle dosáhli. Pokud jsou ve třídě tací, kteří konkrétní představu nemají, podpoříme je v tom, že se může jednat o jakékoliv fantazie a sny ohledně budoucnosti.

Je možné se třídou pomoci škály zmapovat, nakolik si kdo věří, že se mu povede dojít k vysněnému cíli. Lze například ukázat prsty na ruce, přičemž jeden zvednutý prst znamená „věřím tomu málo“ a pět zvednutých prstů znamená „věřím tomu hodně“. Případně si mohou číslo na škále zapsat individuálně na kus papíru. Každý dostane jeden pracovní list.

Do oblaku žáci ažačky zapíší svůj kariérový cíl. Vyzveme je, ať si vyberou jeden cíl, který je pro ně aktuálně nejzajímavější. Podle potřeb každého může být kariérový cíl více či méně konkrétní. K tomu můžeme uvést příklad (konkrétní profese, jako zvěrolékař/ka, nebo oblast zájmu, jako práce v neziskovém sektoru).

Na jednotlivé schody si postupně definují konkrétní kroky k dosažení tohoto cíle. Opět můžeme dát příklady (maturita, přihláška na vysokou, výběr praxe apod.). Nižší schody představují časově nejbližší kroky a naopak.

Pod každý schod představující konkrétní úkol na cestě k cíli si žáci zapíší, co a kdo jim může ke splnění daného kroku pomoci (např. u kroku s maturitou to může být příprava výpisků, vypůjčení literatury apod.).

Pokud jsme na začátku společně mapovali sebejistotu ohledně naplnění cílů, lze to na konci zopakovat a zjišťovat, jestli se někomu jistota na škále změnila a proč.

- ▶ Jak se vám daná aktivita dařila?
Co bylo lehké/těžké?
- ▶ Kterých kroků se obáváte a proč?
Na které kroky se těšíte?
- ▶ Jaké kroky na cestě ke kariérovému cíli můžete ovlivnit? Co máte pod kontrolou vy?
- ▶ Napadlo vás během prezentací ostatních něco, co byste chtěli ve svém pracovním listě doplnit?
- ▶ Co vás překvapilo?
- ▶ Dozvěděli jste se o sobě něco nového?

Aktivita může být zaměřena více konkrétně, například na vzdělávací cíl apod., nebo naopak může být pojata širěji a zaměřit se na budoucnost obecně.

U žáků a žaček, kteří se rozhodují mezi několika kariérovými cíli, je možné zmapovat každý kariérový cíl zvlášť na pracovní list. Poté je možné mezi sebou kariérové cesty porovnávat. Ptát se, která cesta je více láká, kterých kroků se obávají.

POZNÁMKY



ČASOVÁ OSA



1

2

3

4

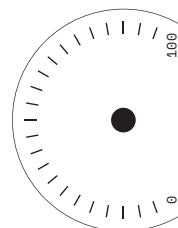
5

VARIANTA č.

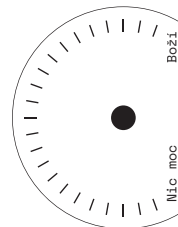
ŠESTISLOVNÝ NÁZEV VARIANTY:

OTÁZKY, KTERÉ MĚ V SOUVISLOSTI
S KONKRÉTNÍM ŽIVOTEM NAPADAJÍ:

PALUBNÍ DESKA



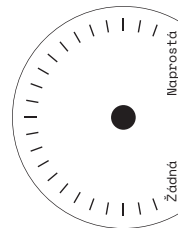
ZDROJE



Málo moc

Boží

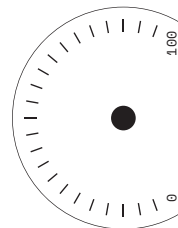
TO SE MI LÍBÍ



Žádám

Naprostá

SEBEJISTOTA



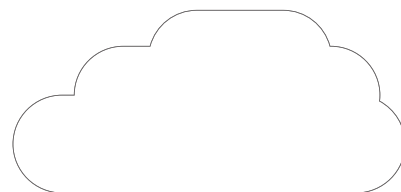
0

100

SMYSLUPLNOST



KARIÉROVÝ CÍL



↓ KROKY K DOSAŽENÍ CÍLE			
1	2	3	4
			
↑ CO MI KE SPLNĚNÍ DANÝCH KROKŮ MŮŽE POMOCI			

AUTORKY



Mgr. Dorota Madziová



Kariérovému poradenství se věnuji od roku 2010. Ve své práci prolínám zkušenosti z různých oborů – vystudovala jsem střední školu hotelnictví a turismu, vysokou školu zaměřenou na marketingové komunikace. Ve svém profesním životě jsem se věnovala celoživotnímu vzdělávání dospělých a neformálnímu vzdělávání mládeže. V roce 2012 jsem spoluzaložila organizaci Centrum kompetencí a společně s dalšími kolegyněmi byla jednou z prvních lektorek švýcarského přístupu mapování kompetencí CH-Q. Měla jsem možnost pracovat s klienty a klientkami z různých prostředí, např. rodiče pečující o osobu blízkou, ženy samoživitelky či osoby 50+, které řešily kariérní změnu. V posledních letech své dovednosti a znalosti předávám (a nové získávám) na základních a středních školách, kde vedu programy jak pro žáky, tak pedagogy.

PhDr. Nora Jakobová



Vystudovala jsem psychologii na Filozofické fakultě Univerzity Karlovy, dále pedagogickou a školní psychologii na Pedagogické fakultě Univerzity Karlovy, kde jsem následně udělala malý doktorát. Absolvovala jsem semestr psychologie na Middlesex University v Londýně, distanční kurz kariérového poradenství na Stockholmské univerzitě a na Jyväskylské univerzitě ve Finsku. Mám za sebou komplexní systemický psychoterapeutický výcvik, jsem videotrenérkou interakcí. Jsem držitelkou několika Národních cen kariérového poradenství a také certifikátu ve švýcarské metodě mapování kompetencí CH-Q. Absolvovala jsem další výcviky – arteterapeutický, taneční terapie, kariérového poradenství atd. Pracuji jako školní psycholožka a kariérová poradkyně na GYMNÁZIU JANA PALACHA PRAHA 1, s.r.o. Jsem maminkou dvou kluků. Mám ráda hudbu, cestování, knihy, filmy, smích, tanec, dobré jídlo a pití. Jsem přesvědčena, že každý, když si zachová svobodu a naději, může být autorem svého života. „When life gives you lemons, make lemonade... or gin and tonic.“

Mgr. Jitka Kolářová



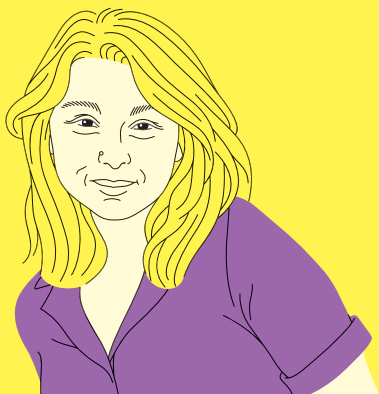
Studovala jsem humanitní vědy a mediální studia na Univerzitě Karlově, pracovala v neziskovkách zaměřených na genderovou rovnost a na podporu lidí bez domova. V Gender Studies jsem se podílela na tvorbě publikace Volba povolání bez předsudků, která získala ocenění Nejkrásnější kniha roku 2014 v kategorii Učebnice a Národní cenu kariérového poradenství 2015. Od roku 2015 se věnuji primární prevenci rizikového chování, aktuálně pracuji jako vedoucí Centra primární prevence v liberecké Advaitě. Absolvovala jsem specializační studium pro školní metodiky prevence a roční vzdělávání pro pracovníky s mládeží Marker CS. Nyní procházím Sebezkušenostním výcvikem ve vedení tříd a skupin osobnostního rozvoje KVP V. Ráda chodím po lesích a horách, hrabu se v hlíně na zahrádce a čtu si.

doc. PhDr. Lenka Krejčová, Ph.D.

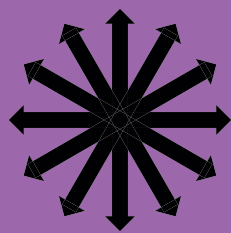


Pracuji jako psycholožka v neziskové organizaci DYS-centrum Praha z. ú. a v roce 2019 jsem společně s několika kolegy založila soukromou Základní školu Poznávání s.r.o. která se svými principy hlásí ke konceptu laboratorních škol. Šestnáct let jsem působila na katedře psychologie Filozofické fakulty Univerzity Karlovy jako odborný asistent. Mezi mé profesní zájmy patří dynamická diagnostika, kognitivní přístup ke vzdělávání, psychologie adolescence a kariérové poradenství. Ráda píšu knihy i další odborné texty, baví mě podílet se na různorodých výzkumech. V tom všem jsou pro mě velkým zdrojem inspirace a obohacení moji klienti i naši žáci ve škole.

Mgr. Marie Vosmíková



Vystudovala jsem bakalářské studium sociologie a magisterské studium psychologie na Filozofické fakultě Univerzity Karlovy. Během studií jsem absolvovala semestr na Jyväskyläské univerzitě ve Finsku. Mám kompletní výcvik v krizové intervenci. Od roku 2017 se věnuji programům všeobecné primární prevence na školách. Od roku 2023 jsem frekventantkou psychoterapeutického výcviku KBT. V současnosti pracuji jako školní psycholožka na Gymnáziu Jana Nerudy v Praze a také jako koordinátorka programů všeobecné primární prevence v Křesťanské pedagogicko-psychologické poradně. Považuji se za amatérskou běžkyni a profesionálního dobrodruha. Baví mě pestrůst jak v pracovním, tak osobním životě.



VERCAJK KARIÉROVÉHO PORADCE

Publikace pokrývá konkrétní praktické potřeby kariérových poradců na středním stupni vzdělání a pomáhá jim odpovídat zároveň na dvě důležité otázky: „proč“ i „jak“. Může čtenáři dodat jasnější pochopení, proč kariérové aktivity nejsou z kontextu vystřižené „psychohrátky“, ale jaký mají význam pro kvalitní základy self career managementu.

Petra Drahoňovská → Career Designer

Vercajk se hodí mít u sebe, nebude vás zahlcovat pojmy a teoriemi, nebude vás nudit, je to praktická pomůcka v našem počínání – řemesle. Dovedu si živě představit, jak si publikaci vezmu s sebou na motivační workshop, školní výlet nebo „jen“ do třídnické hodiny.

Lukáš David → Střední škola technická, Opava