

HLEDÁNÍ A ROZVOJ SILNÝCH STRÁNEK

Konference o kariérovém poradenství / Brno



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

MŠMT
MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



Spolupráce pro budoucnost: Hledání a rozvoj silných stránek

Pohled do zákulisí kariérového poradenství tak, jak jeho principy aplikují v praxi jihomoravské školy i další organizace napříč Českou republikou, přinesl 3. ročník Konference o kariérovém poradenství Spolupráce pro budoucnost, který se konal ve středu 12. června v Brně. S podporou Jihomoravského kraje jej připravilo JCMM, z. s. p. o. prostřednictvím služby Centra vzdělávání všem.

Třetí ročník byl určen především pedagogům, kariérovým a výchovným poradcům a školním psychologům ze základních, středních a vyšších odborných škol. Téma kariérového poradenství vzbuzuje čím dál více zájem veřejnosti.

„Sešla se spousta inspirativních lidí a bylo vidět, že když promění svoji lásku ve svoji práci, tak to dostává úplně jiný rozměr, ať už jsou to ředitelé ze škol nebo umělci. Jsem velmi ráda, že přišlo tolik lidí a že je tady zastoupení od mateřských až po střední školy, že je tady hodně kariérových poradců i nezávislých, a organizací, které se kariérovému poradenství věnují a že jsou tady lidé z celé republiky. Jsem ráda za Národní poradenské fórum, že se tato komunita rozrůstá,“ vyjádřila za MŠMT Jana Malá z Odboru dalšího vzdělávání a péče pro pedagogické pracovníky.

Vedle plenárních příspěvků s tématem kariérového poradenství účastníci získali příležitost nasbírat s odbornými lektory praktické poznatky při workshopech.

Konference se konala v rámci projektu KaPoDaV - Podpora kariérového poradenství, podnikavosti pro udržitelný rozvoj a dalšího vzdělávání v Jihomoravském kraji. Nad konferencí převzala záštitu JUDr. Jana Pejchalová, členka Rady Jihomoravského kraje.

„Téma kariérového poradenství nabývá stále většího významu. Jsem ráda, že se JCMM prostřednictvím služeb Centra vzdělávání všem tomuto tématu věnuje,“ uvedla Pejchalová.

Kolik lidí, tolik jedinečných osobností, silných stránek a talentů. Pojdme společně objevovat skrytý potenciál a pomáhejme zažívat úspěch!



Být sám sebou

Autor: : Mgr. Pavlína Vašátová – vedoucí sekce Akademie

Organizace: JCMM, z.s.p.o.

Anotace: Příspěvek přináší různé úhly pohledu, jak je možné se podívat na otázku Jak být sám sebou? Jak najít vlastní autenticitu a co všechno do procesu hledání může vstoupit.

Současná doba by se dala nazvat dobou turbulentních změn, kdy jeden objev je vystřídán velice rychle druhým objevem. Aktuálním tématem je dopad 4. průmyslové revoluce na oblast trhu a lidských zdrojů. Vyrůstá význam role kariérového poradce, který podporuje klienta k uplatnění potenciálu na trhu práce. Kontext trhu práce je proměnná, která se mění v kontextu času, a domnívám se, že je těžko ovlivnitelná z pohledu jedince. Má tedy smysl z pohledu kariérového poradce hledat to, co je stálé, tedy **silné stránky** jedince.

Vývoj trhu práce může být patrný na tom, jak lidé vnímali práci v jednotlivých stoletích. Právě slovo práce přichází až s průmyslovou revolucí.

Otázky:

1. Zkuste se zamyslet, jak lidé vnímali slovo práce a jakou měla konkrétní náplň?
2. Jak si představujete vy sami budoucí vývoj trhu? Které profese již zanikly a které naopak mohou podle vás vzniknout?

- 1) Pravěk
- 2) Starověk
- 3) Středověk
- 4) Průmyslová revoluce
- 5) 20. století
- 6) 21. století
- 7) 22. století

Otázky jsou inspirované cvičením, které vychází z metodiky švýcarského kariérového poradce Thomase Dienera a podrobný popis cvičení najdete v jeho knížce *Esencia práce*.

Osobnost poradce:

Co má velký vliv na proces kariérového poradenství je osobnost poradce. Pokud byste si měli vybrat jednu metaforu (podrobný popis metafor najdete v knížce *Kariérový vývoj a kariérové teorie* od W. Pattonové a M. McMahonové), která reprezentuje váš postoj ke kariéře, která by to byla:

- Kariéra jako cesta
- Kariéra jako roční cyklus období
- Kariéra jako divadlo
- Kariéra jako síťování
- Kariéra jako budování

Pokud jste si vybrali kariéru jako cyklus, můžete se více do hloubky zamyslet nad níže uvedenými otázkami:

Jaro – Co děláte na jaře? Co zaséváte? Na co se těšíte? Čeho se obáváte?

Léto – Co vás těší na léto? Co podporuje a co naopak ohrožuje vaši úrodu?

Podzim – Co sklízíte? Jaká je vaše úroda? Kdy jste zažili nejlepší sklizeň?

Zima – Jak odpočíváte? Co jste uskladnili? Co děláte, abyste nabrali energii?

Pro osobnost poradce je důležité si uvědomit vliv metafor na proces s klientem. Stejně tak můžete metaforu ukázat klientům, aby si vybrali oni sami.

Jak tedy objevit, co může být silná stránka?

Jednou z možností, jak pomoci klientům uvědomit si, co je jejich silná stránka, je test CliftonStrengths americké společnosti Gallup. Test je postavený na identifikaci 34 témat, která popisují naše talenty. Celkově můžeme 34 talentů rozdělit do 4 skupin, kdy každá skupina má svoje výhody a nevýhody.

Např. realizační skupina popisuje, že lidé rádi věci realizují, vidí za sebou rádi výsledky svojí práce a je pro ně prioritní efektivita. Stinná stránka, která se zde může objevit, je, že lidé mají rádi motto: „Nejprve práce, pak zábava.“ Právě jejich motto je někdy uvrhne do víru práce a jen práce a žádný odpočinek. Pro poradce to znamená, že se více doptává: Jaký typ činností rád realizujete? Kdy máte pocit, že jste efektivní?

Objevením talentů se otvírá další prostor pro rozvoj, jelikož talent vždy musí být podpořen investicí, jinak se z něho nikdy nestane silná stránka.

Gallup uvádí jednoduchý vzorec pro práci s talentem:

Talent + Investice = Silná stránka

Talent = přirozený způsob chování, myšlení a cítění
Investice = čas strávený do rozvoje talentu např. absolvováním kurzů, čtením, cvičením... aj.

Silná stránka = schopnost podávat konstantní výkon

Tím, že jsme každý z nás jedinečnou kombinací, máme i své jedinečné místo na trhu práce.



Celoživotní učení na pozitivní vlně

Autor: Mgr. Lukáš Vlček - ředitel

Organizace: Krajské centrum vzdělávání a Jazyková škola Plzeň

Proč v Info Kariéře věříme, že inspirace pozitivní a humanistickou psychologií má v kariérovém poradenství smysl? Jak náš přístup odpovídá požadavkům různých cílových skupin a rychle se měnícího světa? Proč je „normální“ učit se a nikdy nepřestávat? Jaký je recept na šťastný a spokojený život :-)? Přednáška plná otevřených otázek a minimálně jedné odpovědi.

Když na jarní pláži pozorujete počínání surfařů, nemyslíte nutně na kariérové poradenství. Když k tomu máte v ruce texty Martina Seligmana, jde toto myšlenkové spojení samo. Surfování, celoživotní láska, pozitivní emoce, optimismus, nezdolnost, smysl pro humor, svědomitost, sebedůvěra a pozitivně fungující společenství. Vidíte v tom kariérové poradenství? My v Info Kariéře ano.

Kariérové poradenství v Info Kariéře je služba pro širokou veřejnost, jejímž cílem je podpořit klienta v jeho celoživotní cestě tak, aby vedl ve společnosti spolu s ostatními spokojený, šťastný a naplněný život. Kariérové poradenství, které Info Kariéra poskytuje, je založeno na zmocňování klienta odpovědně plánovat a rozhodovat a sám tak řídit svůj život. Věříme, že proces kariérového poradenství má být zaměřen na pomoc jednotlivcům nikoliv ve smyslu volby kariéry, ale ve smyslu jejího konstruování/vytváření. (Watts, 2000). A nadále, Krumboltz píše: Kariérové poradenství usnadňuje nabývání dovedností, zájmů, přesvědčení, hodnot, pracovních návyků a osobních kvalit tak, aby si každý účastník vytvořil podmínky pro uspokojující život v neustále se měnícím pracovním prostředí. (Krumboltz & Worthington, 1999). Hovoříme o tom v posledních letech stále - Kariérové poradenství jako podpora v přípravě na rychle se měnící svět. Jaké k tomu klienti potřebují dovednosti a znalosti? Hovoříme o kompetencích pro řízení vlastního života. Známe sami sebe – check. Sbírám a vyhodnocuji informace o prostředí kolem – check. Podle nich plánuji a rozhoduji se o nejlepší možné variantě řešení – check. Snažím se spolupracovat a umět žít spolu s ostatními...

Check, check, check ... splněno? Je to vše!? Strojově plním části surfařského CMS... a přesto, něco chybí, vše se propojuje jen někdy. Setrvání v takovém stavu, kdy vše hraje dohromady, kdy emoce, komunikace, počasí, voda, prkno, nohy,

hlava, duše fungují v jednotě, není samozřejmý. Je výjimečný. Čím více se učím vše dávat dohromady, tím častěji se to daří, tím méně na to vše musím myslet. Jde to pak samo. A najednou se postavíte a jedete. Přesně jak to má být. Od prvních slunečních paprsků toho dne, prvního pozdravu s kamarády, čekání na příliv, soustředění, až do toho momentu, kdy jste spojeni, uvnitř všeho, jste jedno.

Vídám lidi, kteří dokáží takto žít většinu života. Na vlně, plní pozitivní energie, neustále učící se a v pohybu. Nejsou surfaři, ale jedou v jednotě na pozitivní vlně svým skvělým životem.



Kariérové vzdělávání v praxi

Autor: Mgr. Jan Chaluš - třídní učitel

Organizace: Základní škola, Praha 2, Londýnská 34

Anotace: Téma volby povolání a obecně životního směřování jedince se nemusí zmiňovat převážně jen ve specializovaných pracovištích k tomu určených, ale může se stát součástí běžné výuky na základní škole. Příspěvek popisuje ročníkový projekt, při němž se žáci 8. ročníku prakticky seznamují s nabídkou českého pracovního trhu a jednotlivými stupni českého vzdělávacího systému.

Labyrintem povolání – projekt pro žáky 8. ročníku
Cílem projektu je, aby děti získaly určité povědomí o pracovním trhu, mohly si učinit představu o vztahu úrovně vzdělání a možných profesích, které lze v návaznosti na dosažené vzdělání vykonávat. Kromě vytvoření zmíněného přehledu (zpracovaného formou artefaktu) by si děti měly některá vybraná povolání vyzkoušet, setkat a pobavit se s lidmi, kteří se danými profesemi zabývají, živí apod.

Děti se rozdělí do „pracovních týmů“, které budou muset splňovat určité náležitosti.

Projekt se následně bude odehrávat ve třech rovinách:

1. LABYRINTEM POVOLÁNÍ

Každý tým má za úkol projít labyrintem úrovní vzdělávání (od MŠ po nejvyšší stupeň vysokoškolského vzdělání). Na každé úrovni si vylosuje daný počet profesí, jež s dosaženým vzděláním lze vykonávat. O profesích mají zjistit požadované náležitosti a zpracovat artefakt, dílek do mozaiky povolání. Za zpracovaný artefakt a splnění kritérií dostane skupina herní žetony.

2. MOZAIKA

V rámci projektu se jednotlivé skupiny různými formami zaobírají vybranými profesemi, zjišťují informace, setkávají se s jejich představiteli, besedují, zkoušejí si samy práci vykonávat atp. Následně vytváří o každé profesi šestiúhelník na karton, dílek do ročníkové mozaiky povolání. Tento postupně se rozšiřující artefakt visící ve veřejném prostoru školy by měl i ostatním žákům nabídnout jakýsi přehled o tom, jaké profese lze vykonávat a co konkrétně obnášejí.

3. STRATEGICKÁ HRA

Za každý vytvořený díl do mozaiky lze získat šestiúhelníkové žetony v barvě dané skupiny. Ty pak žáci mohou uplatnit při strategické hře, obsadit co největší oblast „pracovního trhu“ v České republice, tedy umístit své žetony na herní pole – mapu ČR tak, aby obsadili co největší prostor.

V rámci projektu je tradičně počítáno s aktivním zapojením nejen žáků a celého týmu učitelů, ale i rodičů a různých externistů.



Podpora jedinečnosti na základní škole

Autor: Mgr. Iveta Štambová (dříve Kosová) - ředitelka

Organizace: ZŠ a MŠ Deblín, okres Brno-venkov

Anotace: Jak lze podporovat rozvoj silných stránek na venkovské škole? Jakými způsoby může dítě zažívat úspěch v prostředí známek a srovnávání? Nabídnu inspirace a příklady dobré praxe pedagogů na venkovské ZŠ a MŠ Deblín. Škola uplatňuje inovativní způsoby výuky, zaměřuje se na pokrok každého účastníka vzdělávání, na rozvoj formativního hodnocení a podporuje žáky v působení na život v obci a místní komunitě.

Podporu silných stránek dětí ve škole vnímám jako velmi komplexní záležitost v činnosti školy.

Je třeba, aby byla patrná ve vizích a principech školy, v nastavení školního klimatu. Bezpodmínečnou podmínkou je bezpečné prostředí, které se propojuje se zájmem všech pedagogů o každé dítě, o jeho potřeby, zájmy, silné stránky.

Nabízím příklady **dobré praxe z práce pedagogů naší školy**, na kterých stojí nastavení celé školy. Z mého pohledu pouze velká svoboda a podpora práce pedagogů, odborníků s respektujícím přístupem k dětem, může podpořit kreativitu a silné stránky těchto dospělých a ti pak mohou podporovat svým působením rozvoj kreativity a silných stránek u dětí. Nabídnu několik systémových principů, případně už zažitých tradic naší školy, které vidím v této oblasti jako stěžejní.

Městys Deblín je asi 30 km od Brna a má necelých tisíc obyvatel. Naše škola je spádová pro 6 obcí a další pětina dětí k nám jezdí ze širšího okolí. Máme cca 250 žáků, 11 tříd a 3 třídy ve školce. Důležitým faktorem je práce s žáky, kteří potřebují

nějaká podpůrná opatření. Tyto žáky systematicky diagnostikujeme, spolupracujeme s poradnami a díky nim pracuje **v 11 třídách školy 13 asistentů a 2 pomocní pedagogové**. Každý asistent pracuje opravdu jako pomocná síla pedagoga, pak tedy je možné podpořit posun téměř každého dítěte ve třídě.

Škola se zaměřuje na kariérové poradenství pro žáky a rodiče, v posledním školním roce vznikl **plán kariérového poradenství a rozvoje podnikavosti na naší škole**. Kariérová poradkyně pečlivě shromáždila všechny aktivity, které se tohoto tématu týkají a které již škola tradičně provozuje, zároveň s ostatními pedagogy vytvořila systematický plán rozvoje kariérového poradenství. Je opravdu nezbytné již od školky pomáhat dětem uvědomovat si, v čem jsou jedinečné a jak se jejich postoje a dovednosti časem mění.

Pedagogové školy se v posledních letech intenzivněji zabývají **formativním hodnocením**, pravidelně se schází formativní skupina, která je podpořena mentory ve výuce a zároveň společně

sdílí svoje cíle a pokroky. Kromě této skupiny si pedagogové založili dobrovolný kroužek pedagogů, kde bez vedení školy plánují a sdílí, a to nejvíce právě principy a nástroje formativního hodnocení.

Zaměřujeme se již dlouhodobě na týdenní plánování žáků, sebehodnocení žáků, do 4. třídy jsou žáci hodnoceni **pouze slovním hodnocením**. Třídy na prvním stupni pracují v **programu „Začít spolu“ (Step by Step)**. Ten sám o sobě zajišťuje respekt k dítěti, vzájemné sdílení, učení, hodnocení, pravidelné plánování a hodnotící kruhy. Na druhém stupni tvoří známky pedagogové ve spolupráci s žákem na základě jeho sebehodnocení. Výuka i zde probíhá často formou projektové výuky, jednou měsíčně pracují žáci v předmětových blocích, namíchaní od 6. do 9. třídy. Tento způsob vyučování pedagogové promýšlí a v dalším roce plánují předmětové bloky mezioborově více propojit.

Od 3. třídy jsme zařadili **předmět Osobnostně sociální výchova**, v němž má třídní učitel možnost pracovat systematicky se třídou, podporovat klima třídy a realizovat evaluaci různých akcí, výuky, sebehodnocení a s podporou kariérové poradkyně dílčí aktivity k tomuto tématu. Žáci tímto předmětem zahajují každé pondělí.

Silné stránky dětí je možné sledovat a využívat při vzájemném učení. Nejen v rámci třídy, ale také je ve škole zvykem často realizovat **meziročníkové učení**, žáci připravují výuku pro mladší ročníky, většinou formou stanovišť, prezentací, workshopů, např. dopravní hřiště pro děti ze školek. Zde rozvíjí mnoho dalších potřebných kompetencí. Atraktivní pro žáky je pravidelná celodenní výpomoc ve školkách v rámci volitelného předmětu domácnost. Kromě toho pedagogové organizují celoškolní projekty, většinou na 1-3 dny, kdy žáci pracují ve smíšených skupinách od 1. do 9. třídy.

Důležitým aspektem při podpoře dítěte je i práce s rodiči, proto rodičáky realizujeme jako **tripartity** – učitel, rodič a dítě – na smluvený čas. Pohled všech tří stran je přínosný, pohled dítěte na vzdělávání vidíme jako stěžejní. Dále realizujeme **kavárny pro rodiče** na různá témata, na nich jim přibližujeme především inovativní způsoby výuky. Osvěta v této oblasti je pro nás velice zásadní, hlavně pro spolupráci rodiny a školy.

Děti participují na všech akcích školy pro veřejnost. Je důležité učit je všimnout si okolí, komunity, prostředí, kde žijí, učit je být aktivními občany - i zde

vidíme velký díl rozvoje jejich podnikavosti. **Každá třída se celoročně zabývá nějakým projektem, snaží se vnímat a ovlivnit život nebo prostředí školy, okolí školy, obce nebo jejího okolí.** Mladší ročníky např. zvelebují zahradu školy, zvou do výuky seniory, vnímají okolní přírodu a podle svých možností jí pomáhají. Starší spolupracují s domem seniorů, pravidelně tam organizují různé aktivity, povedlo se nám obnovit tradici hodových slavností v obci, jiné třídy vydaly poznávací hru o Tišnovsku nebo pexeso Deblín tehdy a dnes. Děti zajistily a zorganizovaly slavnostní položení kamenů zmizelých za oběti holokaustu a nacistického režimu v blízké obci a díky jinému projektu máme velice funkční školní web. V letošním roce se žákům povedlo po vyjednávání se zastupiteli obce zvelebit prostředí zastávky, včetně výmalby a veřejné knihovničky, a zasadit Vánoční strom pro obec. Šestá třída organizovala výlety pro kolektivy nižších ročníků včetně objednání dopravy a finančního rozpočtu.

Velký vliv na silné stránky dětí má **mimoškolní činnost**, proto nabízíme množství kroužků, ať už sportovních, vědomostních či tvořivých, dále v budově školy působí odloučené pracoviště ZUŠ Tišnov, obor hudební a výtvarný.

V posledním roce se žáci deváté třídy samozřejmě připravují na přijímací zkoušky. Kromě toho také organizují školní ples, celoročně provází prvňáčky při různých akcích, podílí se na akcích školy a na závěr roku **každý deváťák zpracovává a prezentuje závěrečnou práci na jakékoli jemu blízké téma**. Objevují se názvy prací jako např. Počítačová grafika, Lidský hlas, Downův syndrom, Hippoterapie, Sebepoškozování, ale i Pěstování a využití česneku, Chov králíků, Basketbal, Traktory atd. I přesto, že svoje žáky docela dobře známe, nás zde někteří opět ještě mile překvapí svým tématem nebo jeho zpracováním a prezentací.

Je mi jasné, že se máme jako škola stále čemu učit a rozvíjet svoje silné stránky. Důležitá je inspirace v jiných školách, vzájemné hospitace a sdílení pedagogů, vzdělávání a především pečlivý výběr osobností do sboru. Na našich středečních poradách je vidět, jak se pedagogové zabývají a zamýšlí nad jedinci ve třídách a snaží se je podpořit. Je to patrné i při různých neformálních setkáních na chodbách, výjezdech a vrcholí to při společném systematickém plánování dalšího směřování školy.



Podpora studentů s duševním onemocněním

Autor: Mgr. Norbert Michel - vedoucí oblasti práce a vzdělávání

Organizace: Práh jižní Morava, z. u.

Anotace: U závažných duševních onemocnění dochází k propuknutí nemoci zejména v adolescentním věku, v době studií a rané dospělosti. Vlivem onemocnění se tak mladí lidé/studenti s duševním onemocněním dostávají do sociální izolace. Na začátku dlouhodobějších hospitalizací (např. průměrná délka hospitalizace člověka s dg. schizofrenie je v ČR cca 115 dní, což vede k narušení procesu vzdělávání či ke krachu započaté pracovní kariéry), později obtížnou či nemožnou integrací zpět do školy, do společnosti, na pracovní trh. Jak se s touto situací vypořádat? Jak zajistit včasnou detekci a včasné intervence, aby dopad onemocnění nebyl fatální? Jaké jsou možnosti podpory? Tím vším se budeme zabývat v našem příspěvku.

Závažným duševním onemocněním je postiženo 20 % populace ve věku od 13 do 18 let, což znamená většina žáků a studentů. Chronické duševní onemocnění nejčastěji propuká před 14 a 24 rokem života. Při propuknutí duševního onemocnění často nastává hospitalizace, průměrnou délkou hospitalizace v České republice je 115 dní, což jsou zhruba 3 měsíce. Průběh i časová délka hospitalizace vede k celkovému narušení procesu vzdělávání či pracovního procesu. Velice podstatné je poskytnutí včasné a dostatečné podpory při návratu do běžného života. Při propuknutí duševního onemocnění je také důležitá včasná detekce a intervence v rámci duševního onemocnění. Včasnou detekcí můžeme předejít i k propuknutí závažného duševního onemocnění u člověka, který k tomu má predispozice. Také včasná intervence je velice důležitá, jelikož ovlivňuje a snižuje rizika invalidity a zkrácení délky hospitalizace. Časový horizont hospitalizace působí na individualitu člověka a jeho navrácení se do běžného života.

Jeden z našich aktuálních projektů ITI je zaměřen na mladé lidi od 15 do 39 let, v rámci něhož spolupracujeme se základními, středními i vysokými školami. Jedním z našich partnerů v rámci tohoto projektu je Masarykova univerzita a její středisko Teiresiás, kde jsou vysokoškolští pracovníci součástí našeho týmu, aby spolupráce zaměřená na podporu jednotlivých studentů byla efektivní a aktivní. V rámci VUT spolupracujeme s poradenským centrem Alfons.

V dřívějších letech se podpora mladých studujících s duševním onemocněním spíše neřešila a přístup ke spolupráci byl odlišný, ne-li žádný. Po vlastních zkušenostech a na základě inspirace ze zahraničí jsme se zaměřili na primární, sekundární a terciární prevence vzniku duševního onemocnění. Tento přístup vede k tomu, že člověk je schopen dostudovat určitý obor a následně si v daném oboru najde i práci. Což vede k tomu, že daný člověk s duševním onemocněním zvládne lépe svůj život bez závažnějších okolností narušujících průběh života.

V rámci primární prevence nabízíme školám různé besedy a přednášky, aby žáci a učitelé získali informace o tom, jak poznat duševní onemocnění, jak se chránit, jak pomoci žákovi nebo spolužákovi, u kterého onemocnění propuká nebo propuklo.

V sekundární prevenci se jedná už o konkrétní spolupráci s danými školami a jejich žáky.

Spolupráce probíhá následovně: škola se s námi spojí a na základě toho s ní a s daným žákem začne spolupracovat multidisciplinární tým. Multidisciplinární tým je schopen aktivně pracovat jak na půdě školy, tak i mimo školu. Tento tým je složen z 6 lidí, kteří zaštiťují jednotlivé pozice – case manager, pracovní konzultant, psycholog, psychiatrická sestra, pracovní asistent a peerkonzultant (člověk s vlastní zkušeností s duševním onemocněním).

Na počátku spolupráce s klientem při hledání zaměstnání mapujeme jeho silné stránky, které jsou poté určujícím klíčem ke zvládnutí různých situací, ale také jsou podkladem k tomu, jakou práci by daný klient byl schopen zvládnout. Na základě předpokladů a požadavků klienta hledáme vhodné pracovní místo, přičemž zároveň pracujeme s klientem na motivaci a rozvoji jeho slabých a silných osobních schopností a dovedností.

V rámci projektu můžeme klientům nabídnout bilanční diagnostiku, ergo diagnostiku, poradensko-informační činnost, motivační aktivity, pracovní asistentce. V projektu pracujeme pomocí metody IPS, což je metoda „rychlého zaměstnávání“, inspirovaná americkou lektorkou Sarah Swanson. Metoda je založena na přímém kontaktu se zaměstnavatelem, na vzájemné vazbě a na aktivní a efektivní spolupráci se zaměstnavatelem a klientem. Metoda obsahuje prvek „tří šálků čaje“, jenž se zakládá na pravidelných setkáních se zaměstnavatelem, na kterých vyjednáváme potřebné podpůrné opatření a následné kroky pro udržení klienta v práci.

Dále spolupracujeme s úřadem práce, na základě čehož jsme získali projekt, ve kterém budeme úzce spolupracovat a pracovníci z ÚP budou součástí našeho projektového týmu. V současné době aktivně spolupracujeme s kariérovými poradci z ÚP, spolupráce probíhá ve formě konzultací, setkávání, vzdělávání a konferencí. Často jsme přizváni na jednotlivé schůzky s danými klienty, kde přebíráme určité kompetence a na základě toho se snažíme klienta podpořit při návratu do pracovního procesu a do běžného aktivního života.

Klient, který nás nepotřebuje a odchází od nás, je člověk, který má pracovní pozici, která ho naplňuje a dává mu smysl. Tento člověk je samostatný a soběstačný a dané zaměstnání si dokáže udržet, přičemž zvládá vést svým způsobem aktivní a smysluplný život.



Touha po poznání a probouzení vnitřní motivace

Autor: Květa Oakland - lektorka

Organizace: Divadlo duše

Anotace: Jako děti se přirozeně rozvíjíme, setkáváme nové výzvy a možnosti, učíme se a rosteme. Kam se tato zábava a motivace ztrácí v průběhu výchovy a dospívání? A jak ji v sobě obnovit? Podělím se s vámi o osobní postřehy, které jsem posbírala propojením zkušeností z alternativního i klasického vzdělávání. Ve zkratce vám povím, jak vnitřní motivaci a touhu k růstu podpořit – v sobě i ve druhých, v dětství i v dospělosti.

Můj příběh začal v dětství – ostatně stejně jako všechny naše příběhy. Jako děti poznáváme sebe sama skrze to, jak na nás reagují druzí, jaké obrazy nám o nás samotných poskytují. To je náš přední zdroj sebepojetí. Tady se formuje jádro toho, co považujeme za svoji osobnost, své schopnosti, silné i slabé stránky. Z této studnice přesvědčení pak žijeme. Je tedy velice důležité nahlédnout na to, jaké otisky jsme v dětství dostali, jaké obrazy jsme o sobě přijali a jak se nám s nimi každodenně

daří žít. A když jsme u toho – cítíte se živí? Já mohu s klidnou radostí dnes říct, že ano. Ale nebylo to tak vždycky. Měla jsem možnost svoje dětství prožít v poměrně netradičním prostředí waldorfské základní školy, kam jsem chodila prvních devět let školní docházky. Dostala jsem tak jiný otisk než děti z klasického školství. O to zajímavější pro mě byl přechod na střední. Nastoupila jsem na umělecké gymnázium s nadějí, že bude přirozeným pokračováním toho, co

jsem žila doposud – vnitřní svobody, nadšení do učení, spolupráce, společného tvoření a blízkých přátelství, vedení. Opak byl bohužel pravdou. Realita této střední školy mi ukázala, jak vypadají narušené vztahy autority, nepřátelství a nezdravá konkurence, boj o výsluní a především – dělání věcí bez hlubší smysluplnosti, zkrátka proto, že se musí. Během náročných čtyř let jsem poznala naprosté roztříštění své dosavadní reality. Prožila jsem hlubokou depresi, úzkosti, paniky, anorexii... avšak hlavně a především – naprostou ztrátu vnitřní motivace.

Pár slov o vnitřní motivaci

Klasická škola i výchova funguje na principu odměny a trestu – tedy na motivaci vnější. Jako bychom vytvářeli pocit, že dítě se samo od sebe nechce učit, nechce rozvíjet a růst, a tak ho do toho musíme všelijakým způsobem motivovat a nutit. Je fascinující, že stále tento princip převládá, přestože moderní psychologie jeho funkčnost dávno vyvrátila. Velice hezky o tomto mluví psycholožka Jana Nováčková v Duši K, doporučuji ke zhlédnutí (video najdete na YouTube). Při této výchově cukrbič se děti velice rychle naučí dělat vše jen pro odměny nebo pro vyhnutí se trestu – což je přímým opakem motivace vnitřní.

Vnitřní motivace je to puzení, které cítíte ve chvíli, kdy vás něco naprosto pohltí, když děláte něco, co vás hluboce baví a naplňuje, co vás samo o sobě motivuje rozšiřovat své komfortní zóny, učit se nové věci, sdílet své nadšení s druhými, rostete – a to všechno jaksí samo od sebe bez tlaku kohokoliv zvenčí, prostě proto, že do toho máte chuť a energii a často vás takové činnosti ještě samy nabíjí! Tak schválně, zkuste si vybavit, kdy vás naposledy bavilo učení (se)?

To důležité je, že vnitřní motivace je nám naprosto vrozená – bez ní bychom se přece nenaučili ani chodit či mluvit. Bohužel v rámci procesu socializace ji můžeme velmi rychle vyměnit za motivaci vnější, neboť naše touha a instinkt někam patřit (tedy dělat, co je třeba, abychom patřili) je daleko vyšší. Zdaleka však nepřináší takové uspokojení, pokud není ve spojení s naší vnitřní motivací.

Zpátky k vyprávění

Ve svých jednadvaceti, v posledním ročníku vysoké školy, se třemi pracemi a úžasnými výsledky, jsem došla do bodu vyhoření. Stála jsem tehdy na písčité pláži, koukala na barvy a nadšení v okolí a sama jsem necítila vůbec nic – kromě té nekonečné úzkosti, spěchu a prázdnoty. Ve světě barev, chutí a

vůní jsem ucítila, že ve mně skoro žádný život není. Rozhodnutí, že musím najít cestu, jak z tohoto stavu ven, protože v něm se prostě nedá žít, mě přivedlo k rozsáhlému pátrání a zkoumání toho všeho, co se života a živosti, vnitřní motivace, touhy a radosti týká. O pár základních principů se teď s vámi podělím.

Tři základní kameny vnitřní motivace

1. **Bezpečí** – začněte ve své každodennosti utvářet prostředí, kde se cítíte v bezpečí. Pozorujte, co ve vás pocit bezpečí utváří. Jak se můžete cítit klidní a uvolnění? Dopřejte si malinký prostor ve své každodennosti (klidně i 5 – 10 minut, pokud nemůžete víc), kdy přestanete svoje akce, emoce, pocity, myšlenky, rozhodnutí a kroky hodnotit a jen si jich budete všímat, jako byste je chtěli poznat až do morku kostí.

2. **Přirozená touha k poznávání** – začněte si klást otázky. Nebo využijte otázky, které vám pokládám v průběhu čtení. Ptejte se sami sebe a hledejte odpovědi uvnitř. Co si o tom moje mysl myslí? Co moje tělo cítí? Tím aktivujete sílu své vnitřní zvědavosti, která ve vás spí už od dětství, a podnítí ve vás radost z poznávání, otevře nové, dříve nemyšlené, možnosti.

3. **Vztahy a spojitosti** – podívejte se na svoje vztahy. Dělit se s druhými o to, co vás nabíjí? Máte kolem sebe ty, kdo to ocení? Najděte si byť jediného člověka, který bude nadšeně naslouchat tomu, co vás baví, bude to s vámi sdílet a bude se to od vás chtít učit. To je obrovský přínos vnitřní motivaci – když se cítíme hodnotní a cenění, chtění. Když jsme součástí.

Spojitosti – pro rozvíjení vnitřní motivace a její následování je nutné cítit propojení toho, kde jsme nyní, a kde chceme být – co umíme a co nás baví, a jak to můžeme rozšířit. Nacházejte pro sebe niterně logické souvislosti mezi tím, co víte nyní, a co vás dále obohatí. Dělejte malé konkrétní krůčky, které vám samy o sobě přinášejí radost a nadšení. Nezapomeňte, že vnitřní pocit logiky může být velice intuitivní a navenek nemusí dávat smysl nikomu jinému než vám – to je v tuto chvíli naprosto žádoucí. Orientace na vnitřní citění, na to, co je přirozené právě pro vás, namísto vnějšího motivování se a vnějších souvislostí.

A nakonec tu otázku znovu položím: tak co, cítíte se žít?



Proč je cool mít skauta v CVčku

Autor: Viktor Kulhavý, Ph.D. - kariérový poradce

Organizace: JCM. z. s. p. o.

Anotace: Kompetence důležité pro profesní kariéru i osobní život jsou získávány také mimo formální vzdělávací systém. V příspěvku představuji, jak největší česká organizace pracující s dětmi a mládeží pomáhá vychovávat zaměstnance žádané na pracovním trhu.

Junák – český skaut, největší česká organizace věnující se výchově mladých lidí - v Česku je aktuálně 64 383 skautů a skautek, hnutí podporuje 13 396 dobrovolníků. Posláním organizace je vést mladé lidi k aktivnímu a odpovědnému životu ve společnosti. Lze však říci, že nabízí smysluplnou náplň času pro všechny, kdo činnost hnutí podporují a je tak pro mnohé celoživotním koníčkem nebo i životním stylem.

Průzkumy mezi zaměstnavateli uvádějí, že vedle formálních znalostí a vzdělání jsou pro ně velmi důležité také tzv. měkké dovednosti či kompetence přenositelné z jednoho kontextu do druhého, např.: schopnost učit se, týmová práce, samostatnost, odpovědnost, schopnost řešit problémy (problém solving), kreativita, komunikace, proaktivita, plánování a organizování.

Jádrem skautské výchovy je tzv. skautská výchovná metoda, která obsahuje sedm oblastí/formujících principů, které jsou přítomny při naplňování poslání Junáka (Stanovy Junáka, čl. 9):

- „Slib a zákon – skautská výchova je především sebevýchovou, v níž klíčovou roli hraje upřímný dobrovolný závazek snažit se žít podle skautských principů. Složením slibu se skaut hlásí k hodnotám, stejně jako ke společenství, se kterým tyto hodnoty sdílí.

- Učení se zkušeností – skautská výchovná metoda se opírá o vlastní aktivitu a činnost; vychází z přesvědčení, že člověk se nejlépe něco naučí tím, že to dělá; že znalosti, dovednosti i postoje si osvojí nejlépe za pomoci vlastních prožitků a zkušeností.

- Družina – skauting klade důraz nejen na výchovu všestranně rozvinutého člověka; klade důraz i na jeho roli sociální, na schopnost být platným a odpovědným členem společenství. I proto se skautská výchova odehrává především v malé, přirozené skupině vrstevníků, která představuje pro mladého člověka citové zázemí stejně jako výzvu jeho rozvíjejícím se sociálním dovednostem a umožňuje lépe odhalit jeho silné stránky a uplatnit je ve prospěch celku.

- Symbolický rámeček – výchova mladých lidí je účinná, jen zaujme-li je a hovoří-li k nim jazykem, kterému rozumí a který je oslovuje. Skauting proto používá her, příběhů, symbolů a vzorů, které jsou pro mladé lidi přitažlivé, inspirativní a obohacující; tím jim přibližuje i hodnoty, z nichž skauting vychází.

- Příroda – pro skauting je příroda nejen nejpřirozenějším výchovným prostředím; je i předmětem zájmu, péče a ochrany; stejně, jako je

zdrojem citového a duchovního rozvoje.

- Program osobního růstu – skauting usiluje nejen o to, nabídnout pestrý a přitažlivý program mladým lidem každé věkové kategorie; podporuje i všestranný individuální rozvoj každého člena založený na jeho vnitřní motivaci a její podpoře.

- Dospělí průvodci – dospělí ve skautingu hrají roli průvodců mladého člověka, tedy těch, kteří mu nejen ukazují cestu, ale také mu pomáhají, podporují jej a povzbuzují; to vše s respektem k jedinečné lidské bytosti, která dříve nebo později musí za svou cestu převzít plnou odpovědnost.“

Ve skautu si tak v roli činovníka může mladý člověk vyzkoušet a osvojit mnoho dílčích dovedností souvisejících s přípravou programu a chodem velké organizace, např.: vedení několikátýdenní akce s několika desítkami účastníků (letní tábor), správu webu skautského oddílu/střediska, plánování celoročního programu, personální zajištění akcí, vedení jedno či několikadenních výprav v rámci regionu, kde oddíl působí, zpracovávání účetnictví organizační jednotky, péči o inventář, komunikaci s úřady, péči o skautskou základnu/klubovny/zázemí, získání zkušenosti z mezinárodních skautských setkání (jamboree), podávání žádostí o dotace, rozpočtování, marketing a vztahy s veřejností, personalistika oddílu/střediska a mnoho dalších.

Zkušenosti, které mladí lidé podílející se na chodu organizace získávají, jsou zachyceny ve skautském kompetenčním modelu, který vznikl v minulých letech ve spolupráci s Masarykovou univerzitou. Obsahuje mimo jiné také pět generických kompetencí, které jsou obvyklou součástí kompetenčních modelů velkých organizací komerčního i nekomerčního charakteru:

- Komunikace
- Plánování a organizování
- Prevence a zvládání krizových situací
- Práce v týmu a vedení
- Sebereflexe a seberozvoj

Kromě těchto pěti obsahuje další dvě kompetence spojené se skautingem jako takovým a rozvojem dětí a dospělých. Jednotlivé kompetence jsou v modelu rozpracovány do podoby konkrétních projevů chování. Kompetenční model tak může pomoci pojmenovat schopnosti, dovednosti a zkušenosti, které mladý člověk získává a být jakýmsi překladovým slovníkem pro vysvětlení hodnoty této zájmové aktivity pro budoucí uplatnění na trhu práce.



Kouzlo cirkusu

Autor: MgA. Jovan M. Jovanovski (principál), MgA. Konrad Heczko (PR)

Organizace: Cirkus LeGrando

Jsme cirkusová škola pro děti, mládež a dospělé, která funguje od roku 2005 pod křídly Lužánek – střediska volného času. Díky dlouholetým kontaktům s německými kolegy jsme zahájili svoji činnost jako první tréninkový prostor specializující se na výuku cirkusových dovedností dětí, mládeže i dospělých v České republice.

Počátky sahají do 90. let minulého století –

zakladatelské trio Jovan M. Jovanovski, Milan Rožtek a Konrad Heczko se setkali jako spolužáci oboru Dramatická výchova na Divadelní fakultě JAMU v Brně. Zde jsme byli společně fascinováni pouličním divadlem, žonglováním, akrobacií a dalšími artistickými disciplínami, se kterými jsme se seznámili.

V současné době nabízíme zájmové aktivity během

školního roku (kroužky pro děti a mládež, kondiční cvičení pro dospělé). Součástí naší práce jsou také výukové programy, ať už v našich prostorách, tak i formou výjezdů. Vedle celoroční vzdělávací činnosti nabízíme i příměstské tábory, lyžování s cirkusem a letní putovní tábor.

Trenérská sekce odrostlejších cirkusáků vystupuje s představeními, která hraje nejen na festivalech nového cirkusu. Dosud vytvořila autorská představení „Kolotoč“, „Showtime“, „LE“ a „Další, prosím!“. Trenéři vystupují také v pouličních průvodech na chůdách, předvádějí ohňovou show. Nabízí také představení na klíč, tedy pásma čísel složených z jednotlivých disciplín.

V létě 2016 a 2017 podnikl Cirkus LeGrando dva projekty „cirkusu na vodě“ na Baťově kanále s loděmi Ad Fontes a Pierot.

Nedílnou součástí naší činnosti jsou mezinárodní výměnné projekty s partnery z Německa, Španělska, Polska a Belgie. Reprezentujeme město Brno v partnerském městě Stuttgartu a jsme na oplátku hostiteli kolektivů mladých lidí.

V polovině roku 2013 započala dlouho očekávaná přístavba multifunkční manéže u stávající budovy pracoviště Legato v Brně Kohoutovicích. Slavnostně byla otevřena 3. prosince 2013. Hala s vysokými stropy umožní nejen výborné podmínky pro trénink vzdušných disciplín, ale svými rozměry také konání workshopů či představení a dalších eventů.

Proč cirkus funguje?

Následující řádky jsou parafrází na teorii Rege Boltona, britského klauna a cirkusového pedagoga působícího ve Velké Británii a Austrálii. Ve své disertační práci „Why circus works“ (Proč cirkus funguje) ve které popsal na prstech jedné ruky jednotlivé aspekty, které struktura cirkusu a jeho fungování v socializačním a vzdělávacím procesu dětí a mládeže přináší.

Ukazovák symbolizuje individualitu nebo chcete-li identitu. Uvědomění si sama sebe v kontextu okolí. Jsem cirkusák a ti, kdo se na mě dívají, jsou diváci, dělám to pro ně. V rámci představení jsem žonglér a mí kolegové jsou akrobaté. Cirkus učí mladého člověka rozeznávat jednotlivé role, které v rámci představení přijímá nejen on, ale i ostatní. Což je důležitá dovednost i pro život.

Prostředník je nejvyšší, modem na dlani a v rámci teorie Rege Boltona symbolizuje risk. Umění přijmout výzvu a jít do risku. Akt, se kterým se v rámci cirkusových disciplín nebo obecně cirkusových aktivit potýkáme denně. Mám přejít lano ve dvou metrech – to je bezpochyby výzva, která s sebou přináší risk - nebezpečí. Cirkus a především cirkusový pedagogové učí na výzvu pohlížet s uvědoměním si míry vlastních schopností a dovedností a tudíž přistupovat k výzvám tak, abych riskoval bezpečně. Pokud vím, že lano sice přejdu, ale není to stoprocentní, budu začínat v nižších výškách, nebo půjdu a na podlahu si dám žíněnky pro případ, že udělám chybu a spadnu. Děláním chyb je přirozené nejen v cirkuse, ale i v životě.

Prsteníček – prst na, který si navlékáme snubní prsten, symbolizuje spolupráci, práci v týmu. Symbolizuje touhu dosáhnout něčeho, co se zdánlivě zdá nedosažitelné. Například dotknout se stropu - sám to nedokážu, ale najdu-li si partáky a postavím pyramidu, dá se to zvládnout. Stejně tak funguje i příprava představení - nejde jen o to podat co nejlepší výkon jako individualita, ale jde o celou partu. Cirkus tak trochu funguje jako týmový sport, ale nejsou v něm porážení, všichni táhnou za jeden provaz, po úspěšném představení jsme všichni vítězové. Prsteník zároveň symbolizuje blízkost a fyzický kontakt, který je při realizaci jednotlivých výkonů nedílnou součástí. Stavíme pyramidy, musíme na sebe lézt a navzájem se dotknout, dáváme si záchrany – což bez doteku není možné.

Malíček – nejmenší prst dlaně symbolizuje aspiraci, chuť být lepším žonglérem, akrobatem... Malé děti vzhlížejí ke svým starším kamarádům, chtějí být jako oni. Jednou budu taky takový, budu umět žonglovat tři míčky nebo čtyři, pět. Chci se naučit postavit vyšší pyramidu, jako to umí ti z vedlejší skupiny. Symbolizuje naději, že jednou budu lepší a budu umět víc.

Palec symbolizuje tvrdou práci. Abych byl lepší a dokázal dělat věci na takové úrovni, na jaké chci, musím pro to něco udělat, musím dřít, dělat chyby, opakovat, zkoušet, znovu a znovu se rozcvičovat. Jedině tak můžu dosáhnout vysněných kvalit. Poslední částí je dlaň, která je velice citlivá a symbolizuje komunikaci, zábavu, potěšení, radost, kterou práce v cirkuse všem přináší.

Workshop: Mapování silných stránek

Lektorka:

Mgr. et Mgr. Veronika Kirchnerová, Ph.D., psycholog, speciální pedagog, Biskupské gymnázium Brno a MŠ, JCMM, z. s. p. o.

Anotace: Rozvíjení a zvědomování svých silných stránek je jedna z nejdůležitějších kompetencí pro 21. století. Pozitivní psychologie tvrdí, že pokud využíváme své silné stránky, můžeme se cítit se jako „nejlepší verze“ sebe sama. Workshop se zaměřuje na praktickou ukázkou technik, pomocí nichž lze podpořit své studenty/ klienty ve zmapování, pojmenování a zvědomování si vlastních silných stránek a kompetencí.

Průběh:

Kariérové poradenství vnímám jako komplexní proces postupného sebepoznávání, zvědomování a mapování vlastní jedinečnosti v tom, kým jsem, co mě baví, co mi jde, co dokážu... Přičemž toto zvědomování a mapování se děje vždy právě z té úrovně a z toho místa, na kterém se ve svém životě zrovna nacházím, a jedná se o nikdy neuzavřené celoživotní poznávání. Pokud je mým záměrem být ve svém životě plně kompetentní a využívat svůj potenciál, je průběžná reflexe vlastních silných stránek důležitou součástí tohoto procesu.

Možnosti a techniky mapování silných stránek

Zkuste si odpovědět na následující otázku:

“Co je to, co by Vás mohlo žít (co byste měli k dispozici), kdybyste se bez prostředků přesunuli na druhý konec světa?”

Možná vás odpověď navede k popisu vlastních silných stránek. Jaké to jsou? A k čemu je dobré je znát? Co všechno umím?

Papír A4 si rozdělím na dvě podélné části. Nejprve si zmapuji a sepišu úplně všechny činnosti, které ve svém životě/ profesi vykonávám/ umím/ zvládám/ dělám...

Na druhou stranu seznamu všech činností k jednotlivým položkám připsu kompetence, které při uvedené činnosti uplatňuji.

Reflexe a zvědomení vlastních kompetencí. Které z kompetencí jsou silnými stránkami? Proč?

Co všechno umím?

Všechny činnosti, které dělám

...

Kompetence, které uplatňuji

...

Pro inspiraci může být zajímavé využít např. seznam profesních kompetencí: Centrální databáze kompetencí <http://kompetence.nsp.cz/mekkeKompetence.aspx>

Co všechno umí... (Máša a medvěd?, Prasátko Peppa?, Pat a Mat? Ovečka Shaun?...)

Pro začátek je snadnější naučit se popisovat kompetence a silné stránky „bezpečně“, např. na hrdinech animovaných filmů. Pro tuto příležitost lze využít jakýkoliv animovaný film s oblíbenými hrdiny. Studenti se rozdělí na skupiny podle toho, kterou postavu ve filmu budou sledovat. Následně se pustí krátký film a studenti mají za úkol sledovat a zapisovat činnosti, které u vybrané postavy sledují. Následně ve skupince hledají k popisu činností odpovídající kompetence/ dovednosti/ silné stránky vybraného hrdiny. O svých zjištěních společně diskutují ve skupince, závěry prezentují společně, následuje diskuze o kompetencích a silných stránkách.

Fotka jako důkaz

Studenti se rozdělí do dvojic. Každý si ve svém telefonu v galerii fotek a najde takovou, která odráží nebo zachycuje některou z jejich silných stránek.

Ve dvojici se o těchto důkazech/ silných stránkách společně pobaví.

Získávání zpětné vazby

Studenti se rozdělí do skupinek po 5 (např. podle data narození v roce).

Každý z nich napíše na papírek jednu silnou stránku každého z dalších studentů ve skupině (tzn. 4 silné stránky). Každou dovednost píše zvlášť na papírek.

Studenti smíchají papírky ve skupině dohromady. Potom je otočí popsanou stranou nahoru, aby byly čitelné.

Ze seznamu silných stránek si každý vybere ty, které si myslí, že sedí na něj. (Může jich být více). Zapíše si je na svůj pracovní list.

Všechny lístečky sesbíráme – můžeme následně nalepit na papír „Silné stránky naší třídy“.

Podpůrné otázky pro mapování silných stránek

Odpovědí na následující otázky je možné pojmenovat některé své silné stránky:

S čím za mnou ostatní chodí nejčastěji pro radu?

Co by do mě nikdo neřekl?

Co byl můj životní úspěch a díky jaké silné stránce se mi to podařilo?

Po dobu jednoho měsíce si každý den zapsat tři věci, které mě bavily, měl/a jsem z nich radost, zlepšily můj den apod. Po měsíci označit ty činnosti, zážitky a události, které se nejvíce opakují. Často to budou oblasti silných stránek, které mi přinášejí do života radost a pozitivní energii, a v takových oblastech je možné se dále rozvíjet.

Silné stránky z PEXESA

Vyzveme studenty, aby si z rozprostřeného balíčku PEXESA/ karet s obrázky/ obrázků zvířat/ komiksových figurek apod. vybrali obrázek, který symbolizuje jejich silné stránky.

Navzájem si své silné stránky na obrázcích představíme.

Uvedené techniky jsou použity z metodických materiálů CVV/ JCMM z. s. p. o. pro práci se studenty v rámci modelových programů kariérového poradenství.

Workshop: Manažer/ka vlastní kariéry - mapování silných stránek a stanovování akčních kroků

Lektorky: PhDr. Sylvie Navarová, PhDr. Jana Zouharová, Ph.D., CETERAS – Centrum terapeutických služeb a Škola manažerského rozvoje s.r.o.

Anotace: Na workshopu se účastníci naučili pracovat s kreativní technikou Létajícího balónu pro zmapování silných stránek za využití koučovacích otázek a projektivních karet. Pracovali se třemi druhy projektivních a metaforických karet:

- STAVY k uvědomění si vlastností, schopností a dovedností a kariérního typu dle teorie profesní orientace RIASEC,
- MOTIVACE A POTŘEB pro zmapování oblasti motivace k práci, hodnot a priorit,
- OBRAZY k práci s vizí do budoucnosti tak, aby na závěr bylo možné stanovit akční kroky.

Workshop je veden zážitkovou formou. Všechny prezentované techniky si účastníci vyzkoušeli na sobě, protože prožitek je snáze přenositelný do vlastní přímé práce s žáky/klienty.

Úvod

Workshop představil účastníkům kreativní metodu kariérového poradenství vystavěnou na metafoře horkovzdušného balónu za využití projektivních karet. Technika mapuje silné stránky, pracuje s uvědoměním si reality, na kterou klient má a nemá vliv, a konstruuje konkrétní kariérní plán včetně akčních kroků.

Metafora balónu

Klientovi v rámci poradenského rozhovoru (v jeho střední části nebo později, poté, co jsme vyjasnili cíl sezení a spolupráce) nabídneme metaforu balónu a požádáme ho, aby si balón nakreslil. Létající balón se skládá ze 2-3 částí – samotného balónu naplněného teplým vzduchem, koše a příp. pytlů s pískem. Balón je symbolem vlastností, schopností, dovedností, znalostí (celkově kompetencí), prostřednictvím kterých dosahujeme toho, čeho dosáhnout chceme. Při popisu této části balónu vedeme klienta k tomu, aby přemýšlel o věcech, které se mu daří, jsou jeho pozitivními životními faktory, nesou ho výš a dál až tam, kam chce přistát. Koš symbolizuje to, co klient změnit nemůže, nemá na to vliv a s tímto vědomím si to nese životem dále. Pytle s pískem jsou symbolem toho, co klient chce a může změnit, má na změnu vliv. Projektivní karty jako možnost mapování silných stránek, motivace a vize

Při práci s metaforou balónu, můžeme klientovi přemýšlení usnadnit, a vnést do poradenského procesu kreativní prvek, zapojením karet STAVŮ. Poradce karty rozloží a vyzve klienta (účastníky skupinového KP), aby si vybral 5 karet, které ho vystihují. Ptát se můžeme buď přímo anebo projektivně:

- Kterých vašich vlastností si ceníte? / Jaké pozitivní vlastnosti má ovečka?
- V čem jste dobrý? V čem vynikáte? Co byste chtěl umět?
- Na kterých vlastnostech, schopnostech, dovednostech můžete stavět?
- Které vlastnosti chcete změnit? / Co by měla ovečka změnit (naučit se)?

Klient přiřazuje jednotlivé karty k daným částem balónu, případně ho poradce vyzve k zápisu důležitých kompetencí do příslušných částí balónu.

Současně s prvním výběrem může poradce provést skríningovou diagnostiku profesně-osobního typu klienta dle J. L. Hollanda (RIASEC).

Příklad projektivních karet STAVY a MOTIVACE A POTŘEBY:

Zdroj: Fotodokumentace CETERAS, z.s.

Metaforu horkovzdušného balónu lze dále dle potřeb klienta rozvíjet a rozšířit ji o práci s motivací. Hnacímotorem naší práce je motivace a naplňování potřeb, v metafoře balónu je to hořák a oheň, který do balónu fouká teplý vzduch. K uvědomění si motivace k práci, která stejně jako horký vzduch zvedne

balon ze země, zvedne člověka k pracovním výkonům, můžeme využít karty MOTIVACE A POTŘEBY. Klient si vybírá karty/ motivy, které jsou pro něj v práci důležité a opět je vepisuje do dané části balónu, nebo je do ní skládá. Dále se dá pracovat s jejich hierarchizací apod.

Plánování jako základní manažerská dovednost - časová osa a konkrétní akční kroky

Pokud jsme s klientem v rámci poradenského procesu došli k uvědomění jeho silných stránek (balónu), případných omezení či příležitostem k rozvoji (koš a pytle s pískem) identifikovali jsme i důležité motivy a hodnoty v životě a práci klienta, můžeme ke konkrétnímu plánu využít časovou osu a postupně na ni umisťovat kroky, milníky, které klient musí uskutečnit k tomu, aby se k svému profesnímu cíli dostal. Klienta vedeme k co nejkonkrétnějším formulacím i konkrétnímu časovému určení jednotlivých kroků – milníků na časové ose. Máme-li časovou osu hotovu, vyzveme klienta k definování akčních kroků na nadcházející období a končíme konzultaci. Akční kroky by opět měly být co nejvíce konkrétní, formulované pozitivně a osvědčuje se využít pro jejich stanovování metodiky SMART (specifické, měřitelné, ambiciózní, reálné a termínované).

Závěrem

Prostřednictvím metafor balónu a projektivních karet můžeme klientům pomoci zmapovat jejich vlastnosti, schopnosti, dovednosti, kompetence, silné stránky a naplánovat si konkrétní kroky do budoucnosti na další kariérní cestě.

Více se můžete dozvědět na našich kurzech koučování a kariérového poradenství. Aktuálně vypsané kurzy sledujte zde: <https://ceteras.cz/kurzy-a-vzdelavani/>

Více o kartách – metodických pomůckách pro (nejen) kariérové poradce se dozvíte zde: <https://ceteras.cz/produkty/>

Workshop: Oceňující zvědavost

Lektoři:

Mgr. Bc. Pavel VÍTEK, Dalet institut s.r.o., Olomouc, jednatel, konzultant, lektor
Mgr. Pavla FRŇKOVÁ, JCMM z. s. p. o., Brno, kariérová poradkyně

Anotace: Oceňující zvědavost může být velmi účinným nástrojem (a postojem), jak v rozhovoru pracovat s cíli a zdroji klientů. V rámci workshopu jsme se společně zamysleli nad tím, k čemu může být užitečné využívat v rozhovoru zvědavost na přání, úspěchy a zdroje klientů. Účastníci si v malých skupinkách prakticky vyzkoušeli, jak užitečně pracovat s oceňující zvědavostí v dialogu s druhým člověkem. Na závěr jsme společně celý workshop reflektovali, především s ohledem na přínos pro jednotlivé účastníky a jejich rozvoj.

Pojem oceňující zvědavost používáme v rámci přístupu zaměřeného na řešení, který v rámci ČR šíří formou vzdělávání a praktikování náš tým Dalet Olomouc (www.dalet.cz). Při konzultování s klienty můžeme být zvědaví na různé věci a také zvědavost může mít různou podobu. V přístupu zaměřeném na řešení jsme zvědaví především na přání klientů (na podobu jejich života po žádoucí změně), na dosavadní dosažené úspěchy klientů (často v podobě výjimek z problémů nebo předzvěstí preferované budoucnosti) a na zdroje klientů. Pokud se naše zvědavost soustředí na tyto oblasti, většinou ji klienti vnímají jako oceňující.

Oceňující zvědavost může být profesionální nástroj vedení rozhovoru nebo celkový postoj konzultanta / poradce, jak klientům umožňovat, aby si ve svých životech uměli poradit a mohli rozvíjet žádoucí změnu.

Oceňující zvědavost se může v rozhovoru projevovat již od úplného začátku, kdy pomáhá nastartovat rozhovor a rozvíjet spolupráci konzultanta / poradce s klientem.

Oceňující zvědavost se může projevovat různými způsoby:

- Oceňující výběr (na co z toho, co klient říká, konzultant / poradce reaguje).
- Oceňující otázky.
- Oceňující komentáře.
- Oceňující citoslovce.
- Oceňující neverbální projevy.
- Oceňující postoj – celkové nastavení konzultanta / poradce.

Všechny výše uvedené způsoby se mohou zaměřovat na:

- Žádoucí změnu.
- Co z této změny se již děje (předzvěstí žádoucí změny).
- Díky čemu se tato změna již děje (zdroje pro žádoucí změnu).
- Drobné známky přibližování se k žádoucí změně (po-krok).
- Cestu k žádoucí změně (drobné krůčky reagující na aktuální situaci – čím lze začít).

Využívání oceňující zvědavosti může vést k rozvoji spolupráce, většímu využívání zdrojů klientů, zvyšování motivace klientů na cestě k jejich cílům, posilování sebedůvěry klientů i konzultantů / poradců, vyšší naději v žádoucí změnu, dobrému pocitu obou (klienta i konzultanta / poradce),



Na viděnou v příštím roce!



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

MŠMT
MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY