

## OHLASY ÚČASTNÍKŮ NA SYMPOZIUM A KONFERENCI IAEVG 2019

**Mgr. Jan Brabec, Infokariéra, Plzeň**

Září je rušným obdobím pro mnoho profesionálů v čele s pedagogickými pracovníky. Letos bylo rušno i na poli kariérového poradenství, neboť se doslova „za humny“ konala výjimečná akce, jíž bylo sympóziium a konference největší světové organizace kariérového poradenství IAEVG (International Association for Educational and Vocational Guidance). Tuto akci, svým významem přesahující hranice Evropy, jsme si nenechali ujít a ve formě našich blogů vám rádi přiblížíme klíčová témata a postřehy, které jsme na tomto setkání zachytili.

V pořadí 43. konference organizace IAEVG, kterou měla tu čest letos hostit Bratislava, nesla podtitul „Career Guidance for Inclusive Society (Kariérové poradenství pro inkuzivní společnost)“. Pojem inkuzivní v tomto měřítku zahrnuje vskutku celou škálu témat, jelikož příspěvky reflektovaly jak situaci důstojného živobytí v rozvojových ekonomikách zemí třetího světa, tak problematiku dynamických změn na trhu práce v ekonomikách vyspělých, včetně souvisejících jevů – především prekarizace práce a rozvoji kompetencí pro tvorbu proměňujícího se trhu práce. Prezentována a diskutována byla především témata rozvoje kompetencí poradců pro potřeby měnícího se světa práce i souvisejících společenských jevů, tvorby nástrojů pro participaci na změnách politik zabývajících se vzdělávacím systémem (zejména nástrojů pro měření kvality služeb), dostupnosti služeb kariérového poradenství, nástrojů pro zvyšování efektivity poradenských služeb (včetně ICT) či kariérové poradenství ve výuce, v sekundárním i vyšším školství. Vedle toho se objevovala zdánlivě prostá témata, např. naděje jako centrální téma poradenského procesu, sebeurčení jako podstatný požadavek klientů kariérového poradenství, sestávající z příslušnosti (ke komunitě, societě, kultuře), zběhlosti v určité oblasti života, zajištění důstojného živobytí i spirituální dimenze coby jádra vlastní identity a etického jednání.

Jedním ze zjištění, které nám účast na konferenci přinesla, byl fakt, že otázky a témata kariérového poradenství, které řešíme v tuzemském kontextu, nejsou výrazně odlišná od těch, jimiž se zabývá komunita kolegů ve zbytku světa. Je to dáno především zmíněnými centrálními tématy, jejichž uchopení v praxi si žádají probíhající změny v globálním měřítku (demografie, inovace, klima atd.). Politiky zemí, které se řadí k vyspělým ekonomikám, cílí na rozvoj strategických plánů, které umožní poradcům pracovat v kontextu potřeb měnící se společnosti. Z dlouhodobých predikcí plyne, že, velké procento profesí blízké budoucnosti dosud neznáme, proto jako poradci ani nemáme mandát „radit“, jaké profesní dráze by měl klient věnovat pozornost. Je-li sdíleným imperativem vzdělávacího a profesního poradenství akcent na zmocňování a rozvoj dovedností pro řízení vlastní kariéry, zmocnění musejí být především sami poradci a v případě vzdělávacího systému také ostatní učitelé a rodiče žáků. Tím se dostáváme

k dvojici pojmů kariérové poradenství – kariérové vzdělávání, jejichž propojenost s ohledem na výše zmíněné trendy nabývá na významu. Otázkou zapojení rodičů do vzdělávacího procesu a především plánování další vzdělávací a profesní dráhy dětí se zabývají ve stejné míře jako čeští kantoři též kolegové v Anglii, Irsku, Holandsku či Švédsku. Ve druhém díle tohoto blogu zmíníme některé z mluvčích, jejich témata i podněty, které mohou sloužit i jako podklady pro nastavování standardů poradenské služby.



Zabýváme-li se sdílenými výzvami a přenositelností příkladů dobré praxe, je nutno zdůraznit, že i zde je třeba zohledňovat kulturní diverzitu. O té je třeba hovořit nejen ve vztahu ke kulturám rozvojových ekonomik, ale i v rámci jednotlivých prostorů tzv. západního světa (tj. mezi národními specifiky a historickou zkušeností). Na příkladu staré a nové lampy, kdy nová lampa sice splňuje nároky nejnovějších trendů, ale džin zůstává v lampě staré, to takto metaforicky přiblížil viceprezident organizace IAEVG Gideon Arulmani.

Jestliže mediální prostor zesiluje akcent na plánování budoucnosti, konkurenceschopnost a trvale udržitelný inovační potenciál, jako protipól vystupuje potřeba (nejen) západního člověka naplnit svůj život smyslem, slovy Anny Hogenové „zabývat se ‚celky bez okrajů‘ více do hloubky a v souvislostech“. Tento požadavek v praxi odkrývá mnoho poradců, stavějících nikoli primárně na distribuci informací či tradičních diagnostických postupech, nýbrž na autentickém zájmu o klienta a kontextu jeho „kariérní“ zakázky. Jedním příkladem za všechny může být přístup Normana Amundsona z univerzity

v Britské Kolumbii. Techniky a postupy zaměřuje nikoli na otázku silných stránek, nýbrž na to, kým člověk je, jaké vlastnosti jej vystihují. Být principálně zvědavý a aktivně angažovaný na klientově zakázce je cestou, jíž lze dojít k úhelnému kameni kariérní cesty jedince a lépe pak stanovit konkrétní kroky vedoucí k její aktuální realizaci. Přístupy, které zahrnují tuto klíčovou složku osobnosti, mají větší efekt i směrem k výzvám dynamiky světa práce, přestože vyžadují větší kompetence i časový úsek v rámci poradenské činnosti. Profesorka Annamaria Di Fabio z univerzity ve Florencii pak ve své prezentaci tuto myšlenku podtrhla poznatkem, že všeobecně rozšířenou cestu za hédonickým štěstím (tj. štěstí plynoucím z materiálního blahobytu) je třeba vyvážit akcentem na rozvoj štěstí eudaimonického (tj. toho, které plyne z nalézání a naplňování smyslu vlastního života).

Mnoho otázek se točí kolem témat Průmyslu (resp. Práce) 4.0, přičemž jednou z cest, jak přistupovat k jejich výstupům, je zohledňování kompetencí jednotlivých mozkových hemisfér. Na jejich základě se rozlišují dvě skupiny „kompetencí pro budoucnost“: STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics) a SMAC (Social, Mobile, Analytics, Cloud). První skupina, akcentující kompetence levé hemisféry, vykazuje zvýšenou produktivitu a stávajícímu trhu práce dominuje. To přináší výzvy pro druhou skupinu, která skýtá inovační potenciál, zajišťuje adaptaci, reflexi a rozvoj směrem ke kvalitativní složce přidané hodnoty. Tématem pro kariérové poradenství je pak způsob, jakým přistupovat k práci s klienty, kteří tvoří průsečík těchto skupin a na jejich základě tvoří vlastní profesní identitu.

Konference ukázala, že samotné kariérové poradenství prochází významnou transformací, o to více, nakolik je službou člověku v globálně se transformující společnosti. Také proto zaznívala v jejím průběhu z úst mnoha odborníků potřeba ujasnění si pojmů v čele se samotnou kariérou. Nakolik se může zdát, že podobná akce představuje setkání nad převážně teoretickými východisky pro práci kariérových poradců v terénu, účast na ní nám ukázala, že cesta rozvoje poradenských služeb, poradců samotných i práce s klienty nad jejich vzdělávacími a profesními tématy tak, jak se ji snažíme dělat, má své hluboké opodstatnění nejen v místním, nýbrž i celospolečenském měřítku. Slovy profesorky Glorie Marsay z Jihoafrické republiky, „teorie bez praxe je plýtváním časem, praxe bez teorie je nebezpečná.“

A abychom nezapomněli, příští, 44. ročník, se bude konat v lotyšské Rize. Jaké téma se bude řešit za rok? Informace a zdroje k úvahám o své případné účasti můžete čerpat zde: <http://iaevgconference2020.lv/>

Kontakt: [brabec@infokariera.cz](mailto:brabec@infokariera.cz)

**Mgr. Lenka Himerová, poradce IPS, Úřad práce České republiky,  
Krajská pobočka v Brně**

Konference IAEVG 2019 probíhající od středy 11. do pátku 13. října v Bratislavě byla nejen skvělou příležitostí dozvědět se novinky ze světa kariérového poradenství, ale i příležitostí pro setkání s kolegy – kariérovými poradci, akademiky – věnujícími se výzkumu a rozvoji kariérového poradenství a dalšími osobami, které se zabývají činnostmi s kariérovým poradenstvím přímo souvisejícími. Dle informací organizátorů se na konferenci sjelo zhruba 500 lidí ze 46 zemí světa.

Hlavními tématy této konference byla „Inkluzivní společnost v éře prekariátu, Kariérové poradenství překračující hranice, Rozvíjející se ekonomiky – kariérové poradenství jako „luxus,“ Od průmyslu 4.0 k Inkluzivní společnosti 4.0 a Kariérové poradenství a demokratická participace.“ V rámci konference vystoupilo několik vynikajících hostů, kteří se ve svých příspěvcích věnovali výše popsaným tématům a upozorňovali na některé problémy, kterým kariéroví poradci ve světě musí čelit, na problémy, které jsou často i celospolečenskou záležitostí a také přicházeli s vizemi, kam by se mělo kariérové poradenství dále ubírat a jak by se mělo rozvíjet.

Nedílnou součástí celé konference byly kromě přednášek také zajímavé workshopy, ve kterých bylo možné nahlédnout do práce některých kariérových poradců a vyzkoušet si různé aktivity v první osobě, což si myslím, bylo velmi přínosné.



Samotné konferenci předcházelo ještě sympozium v Brně, na kterém bylo možné diskutovat o již zmiňovaných tématech a také studijní návštěvy v několika organizacích, které se kariérovému poradenství dlouhodobě věnují. Jednou z organizací, kterou mohli kariéroví poradci z celého světa navštívit, byl také Úřad práce České republiky - Krajská pobočka v Brně. Návštěvníci se

zde mohli seznámit s prací poradců Informačního a poradenského střediska pro volbu a změnu povolání, stejně jako s aktivitami poradců Evropských služeb zaměstnanosti.

Jako poradkyně Informačního a poradenského střediska pro volbu a změnu povolání jsem opravdu vděčná za možnost zúčastnit se mezinárodní akce zabývající se kariérovým poradenstvím v takovém rozsahu, seznámit se s kolegy z Česka i jiných zemí, setkat se s významnými osobnostmi světa kariérového poradenství a načerpat energii a inspiraci pro další práci v tomto oboru.

Kontakt: [lenka.himerova@uradprace.cz](mailto:lenka.himerova@uradprace.cz)

### **The IAEVG 2019 Global Symposium: Our Experience**

The IAEVG 2019 Global Symposium for career guidance and counselling professionals and organizations was entitled “Dialogue and Cooperation” and was held in Brno, Czech Republic. The overarching goal of this Symposium, a preliminary event before the IAEVG Conference in Bratislava, is the advancement of career development in our countries, regions and on an international level. It has been a great experience attending the Symposium which was intended to continue the dialogue started in former IAEVG Symposia and to intensify cooperation and/or co-creation of initiatives in continuation of this event. This is in line with the recommendations from the previous IAEVG Symposium 2018 in Gothenburg. The discussions were very informative and insightful on various subjects. Serving as a catalyst for the discussions, the following special theme was chosen: How can the guidance community support inclusive and democratic societies? Guest speakers and experts were asked to reflect on this theme as a starting point for the dialogue and later on when conclusions were drawn.

During the symposium, we were given the opportunity to network and discuss with other participants during the various initiatives and projects currently taking place in different countries. The following themes were identified during the table discussions; Social Justice and Advocacy, Technology and Social Media in career intervention, Research in Career Development and Public Policy and Career Development. Countries were offered the possibility of submitting a case of a guidance approach, method, instrument, or a research or training project which led to cooperation between partners in the Career Guidance community in their country, region or on a global level. The Maltese delegation shared a research project on professionalisation (a project funded by Euroguidance MT) and conducted by the Malta Career Guidance Association – the association representing career guidance practitioners in Malta. Representatives from the different countries gave their feedback and shared the challenges faced in their own countries on the issue in question. This discussion was very insightful. We were also given the opportunity to witness at first hand, the great inclusive practices currently in place. The Maltese contingent visited the Gymnasium (Elementary School), AGAPO, ZS Bakalovo nabrezi (Elementary School) and the Centre for Education. The visits proved to be a

great learning curve and a fruitful experience in helping us bridge the gap between theory and good practice.

**Dorianne Gravina, Graziella Bugeja, Norma Zammit, Thomas Camilleri**

Career Guidance Representatives from Malta,  
Euroguidance MT & National School Support Services,  
Ministry for Education and Employment

**Kateřina Hařková**

„Ve vztahu k tématu konference – sociální spravedlnosti – padla otázka, zda je v rámci poradenství možné věnovat se environmentálním dopadům našich kariérních voleb, když je velká část naší společnosti ohrožena chudobou a sociálním vyloučením? Stojí odpovědi na sociální a environmentální problémy v protikladu nebo jsou jejich řešení shodná? A jaká je role kariérového poradenství?“

**Helena Kořtálová**

„Zaujala mne prezentace Jessie Koen, která mluvila o znevýhodněných klientech, kteří nemají kognitivní kapacitu na plánování, protože jejich životní situace se odráží v jejich prioritách. Jessie zmiňovala výzkum, ze kterého vyplynulo, že u tohoto typu klientů nebylo vůbec důležité mít jakékoli plány do budoucna, mnohem větší význam pro ně měla např. příslušnost k určité sociální skupině (pocit, že někam patřím). Myslím, že podobně se dá pracovat obecně s klienty, jejichž časová perspektiva je zaměřena hlavně na přítomnost. Na tohle téma navázala i přednáška Anny Hoganové, která zmiňovala, že natolik plánujeme "zářnou budoucnost", až nezbývá prostor pro bytí, aby jen tak přišlo (das Gestell, die Machenschaft). Během workshopu, který vedl Gideon Arulmani, jsem měla možnost si vyzkoušet, jak tvořit kulturně senzitivní diagnostické nástroje, což pro mne osobně (k diagnostice přistupuji hodně opatrně) jsou podněty k dalšímu přemýšlení.“

**Nora Jakobová**

„Za mně bylo inspirativní:

- 1) Roberta Neault z Kanady - její přirovnání "It takes a village" - pro mě dává smysl ve zdůrazňování vlivu komunity na kariérové poradenství ve smyslu podpory k růstu. Také zmínila téma naděje – máme klienty podporovat, neuzavírat možnosti a dávat jim naději.
- 2) prof. Kobus Maree z Jihoafrické republiky a jeho pojetí poradenství, včetně nástroje Maree Career Matrix <http://www.kobusmaree.org/>

- 3) Gideon Arulmani a jeho projekt Jiva career - podporovat i tradiční hodnoty a těžit z nich v poradenství (ne vždy je třeba měnit starou lampu za novou, zejména, když v té nové není džín:)) Gideon také zdůrazňoval cykličnost v poradenství (ve spirále nikoliv v kruhu)
- 4) využití Lega jako nástroje k vizualizaci v poradenství - v podstatě lze využít podobně jako karty (podobné otázky), jen je to zase jiná modalita, kterou se pracuje, zapojují se jiná centra v mozku (jednalo se o dánský workshop Juhl-Nielsen, Nielsen)
- 5) Family Conference - Markéta Fišarová - prostředek práce s celou rodinou metodikou vyvinutou v oblasti sociální práce, zejména vhodná pro rodiny rozvedené, s konfliktními vztahy, výstupem je plán pro rodinu tak, aby se jednalo v zájmu dítěte."

### Sylvie Navarová

„Zaujalo mne:

- 1) směřování kariérového poradenství k lifelong guidance, well being, oblast duševního zdraví, kterému se věnovala jedna přednášková sekce a prezentace Skota Pete Robertsona a diskuse na téma vyhoření, které u nás také řešíme.
- 2) švýcarský vznikající model - otevírání kariérového poradenství i jiným odborníkům ne-psychologům a s tím související potřeba jejich vzdělávání v psychologii – Anna Radvila přednáška a diskuse u oběda
- 3) Finský model vzdělávání kariérových poradců založený na kompetencích – tedy ne kurz pro všechny stejný, ale individuálně s mentorem domluví, co a jak je vhodné doplnit.
- 4) techniky arteterapie z workshopu Heleny Košťálové
- 5) Peter Csori - bilance kompetencí jako poradenský program (posun pro ty, kdo dělali jako já kdysi bilanční diagnostiku, více k poradenským sebepoznávacím aktivitám nevyžadujícím psychologické vzdělání pro vedení) – strukturovaný přístup vedení programu vidím jako výhodu.
- 6) Natália Köverová – prezentace výzkumu stylů rozhodování u adolescentů – dle očekávání prokrastinace – takže podnět k zaměření tréninků u této cílové skupiny"

### Lucie Václavková

„Co měl zaujalo:

Sonda Saši Uhlové do života lidí, kteří dělají prekérní práci (špatné podmínky, nízké platy). Je dobré si uvědomit, proč tito lidé svoji situaci nemění - nevyplatí se jim to (kvůli exekuci), nemají přístup k internetu, nemají volno na hledání práce, nevěří tomu, že by to bylo jinde lepší, nemají peníze na to, aby se přestěhovali. Situace dopadá i na děti, přenáší se z generace na generaci.

Jessie Koen a její příspěvek „Future of job security where do we start?“ Svět práce se mění. Roste počet dočasných kontraktů. Hodně prací začínají dělat roboti, digitalizace. Organizace se snaží šetřit. Pro lidi je to problém. Je ohrožena stabilita a kontinuita práce >>> job insecurity - Lidé jsou ohroženi nezaměstnaností a chudobou. Pro vytvoření/zvýšení job security (jistoty) je důležitá proaktivita (zaměstnanci, kteří jsou aktivní, mají pocit, že mají situaci pod kontrolou), jistota určitého příjmu (bez příjmové nejistoty mají lidé větší prostor pro dlouhodobější kariérové chování/plánování) a stimulace re(employment) – není důležitý kariérní cíl, ale změna identity.“