

KONFERENCE KARIÉROVÉ PORADENSTVÍ V LOKÁLNÍ A GLOBÁLNÍ SÍTI

(23 - 24. 11. 2018, Hradec Králové)

Gabriela Kobotová, Euroguidance CZ, DZS

Konference letos navazuje již 3. ročníkem na předchozí konference k aktuálním tématům kariérového poradenství, které proběhly ve spolupráci s ÚPV FF MU (2016) a Katedrou andragogiky FF UK (2017). Tento rok byla akce organizována Centrem Euroguidance v ČR, DZS ve spolupráci s Univerzitou Hradec Králové a konala se pod záštitou MŠMT a MPSV.

Téma letošního roku vychází z trendu, kdy služby kariérového poradenství jsou čím dál více poskytovány s ohledem na potřeby klientů zakotvených v místních komunitách, nebo na potřeby komunit. Díky spolupráci mezi poradci navzájem, mezi organizacemi i v rámci interdisciplinárních týmů, díky strategiím komunitního plánování nebo koordinačním mechanismům na úrovni krajů si služby kariérového poradenství nacházejí své místo mezi jinými službami i organizacemi.

Využívání rozmanitých sítí je součástí rozvoje dovedností řízení kariéry dětí i dospělých. Roste i význam "mobility", v našem kontextu zejména mezi evropskými zeměmi, kde nabízejí příležitost otevřené hranice i evropské programy, například Erasmus+. Síťování je i nástrojem profesního rozvoje kariérových poradců. Zapojení kariérových poradců do lokálních a/nebo globálních sociálních či profesních sítí ovlivňuje nejen jeho přímou práci s klienty, mění i charakter poskytovaných služeb. Otázkou je, jak kariéroví poradci prožívají a vyrovnávají se s touto skutečností a jakou roli sehrávají jednotlivé typy sítí v jejich profesním rozvoji.

Konferenci otevřel **Thomas Diener** s otázkou, jak moc jsme schopni vidět individuální a kolektivní změnu jako vzájemně závislé procesy, a podpořit obojí v našich lokálních komunitách a taktéž v našich globálních sítích. Thomas ilustroval jak se globální a individuální potřeby prolínají a ovlivňují se navzájem například mezi ekologií a pracovními volbami jednotlivců, kdy z globální potřeby (chránění životního prostředí) vznikají individuální změny (lidé chtějí nejenom konzumovat ekologicky, ale chtějí v ekologii i pracovat), které se mohou časem akumulovat a vytvářet tak globální změnu. „Je našim úkolem jako poradců zaznamenávat tyto změny a umět s nimi pracovat ve vztahu ke klientovi.“ říká Thomas Diener.

Příspěvkem o poradenství v komunitách pak navázala **Rie Thomsen** a představila model, který vychází z jejího disertačního výzkumu. V tomto modelu jde právě o propojení poradenství s fungováním komunit a vytváření jeho různorodých a flexibilních forem, které pak umožní přizpůsobit se rozdílným potřebám různých komunit, což autorka vidí jako slibnou možnost vývoje poradenství v budoucnosti.

Do tématu mobility vplula pak **Rosie Alexander**, která zkoumá geografické pohyby jako složku kariérového rozvoje. Vychází z nedávno ukončené studie a výzkumů věnovaných kariérovému rozvoji absolventů ze dvou nejvíce venkovských oblastí Spojeného království (Orkneji a Shetland), na kterých dokládá důležitost uvažování o geografickém prostoru a geografické mobilitě jako o klíčových faktorech kariérového rozvoje. Pro poradce je tedy stěžejní rozeznávat možnosti ale i limity mobility a geografie svých klientů. V případě, že je klient nemobilní nebo jednoduše dává přednost své místní komunitě a rodině, se tento často zmiňovaný „handicap“ nemobility může ukázat jako pozitivní výsledek, ať už pro komunitu nebo pro klienta.

Interakci mezi globální a lokální rovinou pak nastínila z jiného pohledu **Asa Sundelin**. Prezentace poukázala na možnosti a limity poradenství vůči migrantům. A jelikož Švédsko je zemí, která zažila příchod velkého množství migrantů, příspěvek vychází ze studie zaměřené na poradenství pro migranty a také čerpá zkušenosti z projektu Erasmus+, který cílí na rozvoj vzdělávacích kurzů pro poradce pracujících s migranty. Jako jednu z jasně definovaných funkcí poradce pak Asa Sundelin zmiňuje schopnost učení se v procesu poradenství, vzdělávacích systémech, kariérických možnostech a společenských strukturách dané země, stejně jako v podpoře místního know-how.

Jelikož síťování nabývá různých podob a kariérovým poradcům v Evropě se nabízí možnost sdružovat se v rozmanitých profesních asociacích, ať už národních nebo mezinárodních, jedním ze společných cílů profesních asociací i odborných sociálních sítí, je podpora profesního rozvoje každého člena, čímž tato uskupení ovlivňují vzdělávání nejen svých členů, ale vstupují do vzdělávání kariérových poradců i v obecnější rovině. **Lenka Hloušková**, v jejím příspěvku zaměřeném právě na síťování, poukázala na to, že se ve vzdělávání kariérových poradců v ČR neuplatňuje jednotný přístup a systémově není nastavené ani diferencované vzdělávání podle specifik jednotlivých skupin kariérových poradců a ukázala tak limity, ale i možný potenciál těchto struktur.

Druhý den se v sympoziu znovu otevřelo téma **mobilit a migrace** ve vztahu k poradenství. Diskuzi zahájil svým příspěvkem Jean-Jacques Ruppert, který vyzdvihl důležitost dobrých znalostí poradců o formách organizace poradenských služeb a systémech vzdělávání, které v Evropě existují, také o odpovídajících socioekonomických a kulturních kontextech. Stejně jako o definici uprchlictví, které se zaměřuje s migrací a mobilitou, a které není na rozdíl od dvou zmíněných aktivit dobrovolnou volbou. S ostatními panelisty a publikem pak otevřeli téma mobility a migrace hlouběji – ať už z pohledu dostupnosti – luxus pro některé a právo pro jiné, nebo způsobu mobility – fyzicky nebo online, z pohledu dopadů – zmíněny byly benefity jako adaptabilita, sebe reflexe atd. nebo možné prohlubování nerovnosti skrze mobilitu či braindrain.

Mobilitě se pak věnoval dál **Mika Launikari** a přesněji pracovní mobilitě v rámci EU, která je považována za nástroj vyrovnávání nedostatků či mezer v určitých dovednostech na trhu práce mezi členskými státy. S rostoucí pracovní mobilitou v rámci EU zaměstnavatelé napříč Evropou mohou profitovat z výsledků práce talentovaných lidí z různých kulturních prostředí, což má

zvýšit konkurenceschopnost ekonomiky EU na globálním trhu. Talent a kompetence jsou však jednou věcí, úspěšné fungování v interkulturním profesním prostředí druhou. Pokud zaměstnanci z různých koutů světa neumí pracovat efektivně a konstruktivně spolupracovat v rámci mezinárodního pracoviště, nastává pak problém. Jádrem prezentace byla tedy hlubší porozumění kvalitám, které jednotlivce dělají interkulturně kompetentním a diskuse o kariérových výsledcích mobilit v rámci EU související s interkulturním rozvojem a identitou.

S posledním sobotním příspěvkem vystoupil **Jean-Jacques Ruppert**, který zkoumal problém kariérového poradenství a sociální spravedlnosti zaměřené na to, co profesionálové v kariérovém poradenství mohou ve skutečnosti dělat ve snaze podpořit sociální spravedlnost a co by měli naopak přijmout jako to, co změnit nemohou. Jednotlivé výroky o sociální spravedlnosti podrobil otázce: Co vlastně o nich poradci soudí? (výroky podle R. Sultany jako např. *„kritika prekarizované práce; podpora progresivních agend skrze participaci v sociálních hnutích...; nulová tolerance vůči symbolickému, morálnímu a fyzickému násilí, včetně toho páchaného institucemi poskytujícími kariérové poradenství“*)

Mimo plenární přednášky pak zaznělo mnoho dalších zajímavých projektů, výzkumů či aktivit v paralelních sekcích, které se převážně soustředily na situaci v Česku a na Slovensku, ale mezi jinými i na Polsko. Všechny výstupy z konference, ať už ve formě videí, která si můžete znovu přehrát a v klidu si tak poslechnout plenární přednášky, nebo ve formě prezentací řečníků, najdete na stránkách www.konferenckp.cz

Se závěrečnou citací z přednášky Thomase Dienera se těšíme na další a netradiční ročník v Brně, který bude probíhat v návaznosti na IAEVG konferenci v Bratislavě: ***Nikdy nepochybujte o síle malé skupiny angažovaných a zapálených občanů, kteří dokáží změnit svět, je to ta jediná věc, která ho změnit dokáže.*** (Margaret Mead)