

## KARIÉRNÍ STROM A PRÁCE S KARIÉRNÍMI KARTAMI

PhDr. Sylvie Navarová, Škola manažerského rozvoje s.r.o. / CETERAS –  
Centrum terapeutických služeb

### Abstrakt

Kariérový strom umožňuje pracovat s klienty v oblasti sebepoznávání, hledání vnitřních zdrojů, mapovat jejich kompetence, pracovat s vizemi, stanovováním cílů a akčních kroků na podkladu originálního jednotícího prvku stromu a za využití kombinace přístupů a technik systemického koučinku, koučinku inspirovaného M. H. Ericksonem a teorie profesní orientace Johna Hollanda. Tvorba Kariérního stromu využívá práci se sebereflexí, zpětnou vazbou, kresbou a kariérními kartami. Karty, které využíváme, vyobrazují STAVY na podkladě teorie RIASEC, popisují MOTIVACI A POTŘEBY inspirované Mezinárodní příručkou o metodách profesní orientace a dle věku klienta zapojíme karty OBRAZY pro práci s vizí a reflexí životní cesty. Poradce k provázení klienta procesem využívá koučovací přístup - klade otevřené konstruktivní otázky. Využitím Kariérního stromu zapojujeme do poradenského procesu kreativitu, směřujeme klienta k sebeuvědomění v oblasti plánování kariéry a zodpovědnosti za vlastní život.

**Klíčová slova:** Kariérní strom, kariérový koučink, kariérní karty

### Abstract

#### Career tree and work with career cards

A Career Tree allows to work with clients in the field of self-knowledge, search for their inner sources, and it helps to monitor clients' skills and to work with their visions, set targets and action steps on the basis of an original unifying element of the Tree. A combination of attitudes and systemic coaching techniques are used, as well as coaching inspired by M. H. Erickson and John Holland's career theory. The creation of the Career Tree makes use of self-reflection, feedback, drawing and career cards. The cards we use depict STATES on the basis of RIASEC theory. They describe MOTIVATION AND NEEDS inspired by the International manual of professional orientation methods. The cards called PICTURES are integrated according to the age of the client. The cards are used for creating visions and life path reflection. The counsellor, who guides the client through the process, uses a coaching approach by asking open constructive questions. By making use of the Career Tree in the counselling process, we employ creativity and guide the clients to self-awareness in the area of their career planning and responsibility for their own lives.

**Keywords:** career tree, career coaching, career cards

## Úvod

Kariérový strom umožňuje pracovat s klienty v oblasti sebepoznávání, hledání vnitřních zdrojů, mapovat jejich kompetence, pracovat s vizemi, stanovováním cílů a akčních kroků na podkladu originálního jednotlicího prvku stromu a za využití kombinace přístupů a technik systemického koučinku, koučinku inspirovaného M.H.Ericksonem a teorie profesní orientace Johna Hollanda. Strom je oblíbenou metaforou v různých podobách. Kariévní strom umožňuje mapování zdrojů (kořeny), motivace (kmen), úspěchů a výhledu do budoucna vč. plánování kroků (koruna). Tvorba Kariévního stromu využívá práci se sebereflexí, zpětnou vazbou, kresbou a kariévními kartami. Karty, které využíváme, vyobrazují STAVY na podkladě teorie RIASEC, popisují MOTIVACI A POTŘEBY inspirované Mezinárodní příručkou o metodách profesní orientace a dle věku klienta zapojíme karty OBRAZY pro práci s vizí a reflexí životní cesty. Metafora stromu umožňuje také zamyslet se nad vnějšími vlivy, které mohou kariéru člověka ovlivnit. Poradce k provázení klienta procesem využívá koučovací přístup - klade otevřené konstruktivní otázky. Využitím Kariévního stromu zapojujeme do poradenského procesu kreativitu, směřujeme klienta k sebeuvědomění v oblasti plánování kariéry a zodpovědnosti za vlastní život. Příspěvek je postaven na praxi a slouží pro praxi. Cílem poradenské práce s Kariévní stromem je vytvoření komplexního pohledu klienta na sebe sama – zdroje (silné stránky, rezervy), pracovní motivaci, hodnoty, životní priority, kariévní vize, cíle a konkrétní akční kroky k naplňování cílů.

## Teoretická východiska

Kariévní strom je vytvořen autorkou příspěvku Sylvií Navarovou a propojuje teoretická východiska a techniky systemického koučinku, koučinku inspirovaného M.H.Ericksonem a teorie profesní orientace Johna Hollanda.

1. Systemický koučink vychází ze systemického přístupu v práci s lidmi nejčastěji uplatňovaného v sociální práci, poradenství a psychologii. Tento přístup se rozšířil ve druhé polovině 20. století. Systemika v praxi znamená, že pokud chceme jakoukoli změnu lidského systému, je velice neefektivní tuto změnu „dodávat intervencí zvenčí“ - nařizováním, trestáním či dáváním rad, pokud jsou nevyžádané. Systemická práce tkví v podněcování, inspiraci a pomoci systému (člověku), aby chtěl odhalovat své zdroje, rozšiřovat obzory a změnil se. Systemika hledá to, co funguje, co je užitečné, a to s klientem rozvíjí. Inspirací pro kladení otázek využívaným v průběhu práce s kariévní stromem je Insoo Kim Berg a zejména její kniha Posílení rodiny (2013).
2. Za zakladatelku Erickskonovského koučinku bychom mohli označit doktorku Marylin Atkinson, i když, jak je zřejmé již podle názvu, je tento přístup spojen s prací Miltona H. Ericksona. Marylin Atkinson od něj převzala základní principy práce s klienty, na řešení orientovaný přístup a práci s podvědomím. Spojila také některé základní principy a techniky užívané v rámci Neurolingvistického programování (NLP), které opět vychází, mimo jiné, také z práce Miltona H. Ericksona.
3. Každý člověk je jiný, než jsou ostatní lidé. Ke každému proto musíme volit individuální přístup, to se týká také volby povolání. Lidé mají sklon vybírat si zaměstnání, které

odpovídá jejich osobnostním vlastnostem, schopnostem, dovednostem, znalostem a hodnotám a tomu, jací jsou, co umí a co chtějí. Každý z nás má podle své hierarchie hodnot sklon preferovat povolání patřící do jedné či více oblastí z šesti velkých skupin pracovního prostředí, které popsal americký psycholog John L. Holland. Při práci s Kariérovým stromem by měl být kariérový poradce s touto teorií obeznámen, ne proto, aby klientovi nabídl test a vycházel z něj, ale aby neustále naslouchal slovům klienta a porovnával je s jednotlivými profesními typy (Hoskovcová, 2003).

4. Při tvorbě stromu využíváme kreativní postupy – kresbu, práci s kartami. Obrázkové karty využívají všem lidem přirozené a vlastní procesy imaginace a projekce. Když pracujeme s obrázkem, využíváme také princip externalizace, klient může hovořit o obrázku a být přítom v bezpečí (Navarová, Zouharová, 2017).

## Metodologie

Práci s Kariérovým stromem lze časově přizpůsobit potřebám klientů od 1 do 16 hodin. Klienti si svůj Strom za vedení kariérového poradce vytvoří a mohou s ním i dále pracovat, doplňovat si jej. K tvorbě potřebujeme papíry a pastelky a projektivní kariérové karty. Postup tvorby stromu:

### Kořeny

Mapováním kořenů vždy začínáme a v průběhu celého poradenského procesu se k nim také vracíme a doplňujeme. Cílem je, aby kořenový systém byl co nejprecizněji popsán. Klient tak jednak poznává sám sebe, rozvíjí sebepojetí a tím také adekvátnější výběr dalšího profesního zaměření, ale také buduje pojmosloví v oblasti psychologie osobnosti a vnímání sebe i druhých lidí.

Kořeny jsou kompetence - vlastnosti, schopnosti, dovednosti, které klient má. To, v čem je dobrý, jsou silné a nosné kořeny, které strom udrží, když přijde bouřka. Teprve ve chvíli, kdy máme velmi pečlivě zmapovány silné stránky klienta, můžeme pracovat na uvědomování si prostoru pro rozvoj. „Prostoru pro rozvoj“ se říká také „rezervy“, „slabé stránky“, s těmito pojmy se klienti budou setkávat v pracovním procesu často. V pojetí metafory stromu to jsou kořeny, které jsou slabé, malé a potřebují čas a prostor pro růst a také potřebují získat vláhu a živiny. Klient se potřebuje dostat k informacím, rozvíjet dovednosti apod. K mapování kořenů využijeme koučovací otázky či techniku Cesty životem a mnoho dalších sebepoznávacích cvičení a her dle časové dotace poradenství.

### **Příklad jedné z možných technik**

Karty STAVY

**Čas:** 20 – 40 min.

**Cíl:** Sebepoznání, přemýšlení o vlastnostech lidí, budování slovní zásoby a přemýšlení o sobě.

**Popis techniky:** Poradce rozloží karty a vyzve žáky k výběru karet, které vystihují jejich vlastnosti:



Karty STAVY, CETERAS – Centrum terapeutických služeb

### Diskuse:

- Jaké jsou vaše vlastnosti? (ptáme se osobně) / Jaké vlastnosti má „Ovečka“? (ptáme se projektivně)
- Čím je pro vás karta zajímavá?
- Jaké jsou vaše vlastnosti, se kterými jste spokojení?
- Které své vlastnosti byste chtěli změnit?

### Mapování profesní orientace dle teorie RIASEC:

Karty STAVY jsou inspirovány teorií profesní orientace RIASEC Johna L. Hollanda, každá karta je označena příslušným kódem, takže i poradce může využít své odborné znalosti a pomoci klientům v orientaci na trhu práce – doplňkové karty obsahují vhodné pracovní pozice pro daný profesní typ.

Kariérový poradce představí jednotlivé profesní typy klientům a podnítí diskusi o jejich profesním zaměření dle jednotlivých typů (viz. kódy na kartách). U žáků ZŠ, ale i SŠ lze doplňkové karty pracovních pozic využít také k rozšíření znalostí žáků o různých profesních na trhu práce.

**Doporučení:** Poradce vyzve klienty k zápisu pojmenovaných vlastností do kořenů stromu.

**Možná rizika:** Rizikem bude korekce diskuse směrem k identifikaci co nejvíce vlastností lidí.

**Možné rozšíření I. a provázání s další technikou:** Poradce stojí u tabule a zapisuje vlastnosti, o kterých je řeč dle rozdělení temperamentu do 4 typů. Poradce může podat výklad o tom, že nikdo není jeden čistý temperamentový typ, každý člověk je jiný, jedinečný. Někdo je více extrovertní (otevřeným druhým, společenským), jiný je více introvertní typ (uzavřený, samotářský), někdo prožívá výrazněji emoce, jiný je více stabilní a předvídatelný ve svých emočních reakcích. I toto se podílí na kariéřním směřování a je potřeba brát v úvahu.

**Možné rozšíření II:** Karty lze zařadit jako rituál pro posílení týmového ducha ve skupině:

- Při zahájení každého setkání v oblasti kariérového poradenství si každý účastník vybere kartu a povídá o tom, jaké souvislosti spatřuje s dnešním dnem / týdnem apod.

## Kmen

Kmen představuje prostor, kde se budeme s klienty zabývat motivací, hodnotami, identitou a smyslem života. Lidé často nedělají věci, které umí nebo na ně mají patřičné předpoklady, právě proto, že nemají motivaci. Nebo dané činnosti nejsou v souladu s jejich sebepojetím, hodnotami, jednoduše jim nedávají smysl, tak je nedělají nebo dělají špatně. Proto i tato hluboká témata spadají do poradenského procesu a jsou součástí stromu kariéry, jako míza, která proudí kmenem a umožňuje růst a uzrávání plodů.

Techniky a hry, které využíváme s klienty při popisu kmene, se týkají práce s motivací či ujasnění si životních priorit. Řada z koučovacích technik využitelných v této fázi tvorby Stromu vycházejí z Ericksonovského přístupu v práci s lidmi.

### **Příklad techniky:**

Mé nejdůležitější hodnoty

*Technika inspirována Mezinárodní příručkou o metodách profesní orientace (Mosberger et al., 2013), upravena autorkou příspěvku.*

**Čas:** 45 min.

**Cíl:** Rozpoznání a určení hodnot, které jsou důležité pro výkon povolání.

**Popis techniky:** Poradce představí techniku a představí její 3 fáze.

Fáze 1: Klienti dostanou karty hodnot a vyberou nejdůležitější hodnoty.

Příklady karet hodnot:



*Karty MOTIVACE A POTŘEB, CETERAS – Centrum terapeutických služeb*

Hodnoty/motivace na kartách MOTIVACE A POTŘEB jsou cíleny na pracovní motivaci a korespondují s profesní teorií RIASEC.

Fáze 2: Klienti seřadí hodnoty dle důležitosti - označí A (eso) nejvíce důležitou hodnotu, K (král) další nejdůležitější hodnotu atd. Hodnoty zapíšou do pravé části vedle kmene stromu.

Fáze 3: Diskuse nad důležitými hodnotami za využití návodných otázek:

- Proč jsou pro mne důležité hodnoty opravdu důležité?

- Co pro mě znamená nenaplnění důležitých hodnot?
- Kým jsem, když jsou naplňovány důležité hodnoty?

### Koruna

Koruna je prostorem pro růst plodů. Metafora stromu umožňuje zkoumání minulých úspěchů ve formě již zralých plodů. Když ovšem člověk nějakého úspěchu dosáhne, tak se to neděje náhodou, nějak se o to přičinil. Proto při diskusi o úspěších je prostor pro otázku: „Jak jste těchto úspěchů dosáhli?“ a propojení Plodů s Motivací v Kmenu a Kompetencemi v Kořenech. Některé plody sice zralé, ale nedozralé, shnily či spadly na zem. Stává se to i v životě, že se o něco snažíme a nepovede se to. V rámci kariérového poradenství jsou i tyto neúspěchy prostorem pro otázku: „Co jste se na neúspěchu naučili? Jak Vám byl přínosný? Co Vám pomohlo jej překonat a jít dál?“

V pozdější fázi poradenského procesu se dostaneme k tomu, že v koruně stromu mohou být pomalu rozkvétající pupeny, jež se promění v květy a později v plody. A to je prostor v metafoře k přemýšlení nad konkrétními projekty v budoucnu v oblasti plánování kariéry, diskusi o možných profesích a jejich náplni.

Při popisu koruny stromu budeme pracovat s minulými úspěchy a konstrukcí budoucnosti, mimo jiné např. za využití upravené „zázračné otázky“ Steva De Shazera (Shazer & Dolan, 2011): „Předpokládejme, že ... a v průběhu noci se stane zázrak a vy se probudíte do dne přesně za xx let. Ráno vstanete a jdete do práce.“

**Čas:** 15 min.

**Cíl:** naladění se na přemýšlení o budoucnosti, naučit se plánovat do budoucna

**Pomůcky:** karty, papír, pastelky

**Popis techniky:** Tato technika vychází z předpokladu, že to, proč lidé činí kroky ve svém životě a mají vnitřní motivaci k překonání překážek, je představa budoucího stavu – vize. Vnitřní motivace jsou všechny faktory, kvůli kterým jsme ochotni pustit se i do těžké práce. Abychom mohli být vnitřně motivováni, potřebujeme mít nějaký sen, cíl nebo jasný smysl, vizi, proč danou činnost vykonáváme. Měli bychom tedy mít svou vizi či cíl, kterého chceme dosáhnout. Následně bychom si měli vytvořit k tomuto cíli představu, jaké to bude, když cíle dosáhneme. Co budeme cítit, co nového získáme, jak dosažení cíle změní náš život? Jestliže si vytvoříme cíl a vizi, získáme i smysl, proč začít pracovat i na nepříjemných úkolech. Budeme to totiž opravdu chtít.

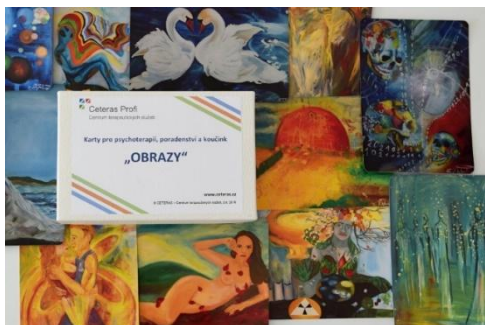
### **Možné otázky:**

Představte si, že se potkáme za xx let a Vy zářící štěstím vyprávíte o tom, jak žijete.

- O čem vyprávíte?
- Co děláte?
- Jaké schopnosti využíváte?
- Co vám to přináší?

- Kým jste?
- Jaký smysl vám to dává?

Vyberte kartu, která vás v souvislosti s tím osloví:



*Karty OBRAZY, CETERAS - Centrum terapeutických služeb*

Karty OBRAZY doporučujeme pro klienty na SŠ a starší, u mladších žáků, ze ZŠ, doporučujeme k této aktivitě využít Karty STAVY již dříve zmíněné.

**Reflexe:** Následuje sdílení vize, poradce pokládá otázky tak, aby vize byla precizně formulována.

### Mapování kroků k rozvoji kariéry

Metafora stromu umožňuje vyzvat klienty k zamyšlení nad tím, co se budou muset naučit, a nad možnými překážkami (vnější i vnitřní vlivy), které bude muset na své profesní cestě překonat. Poradce v této fázi může poskytnout odborné rady z oblasti trhu práce a možnosti vzdělávání, stáží, zpracování osobního portfolia apod.

Poradce vyzve klienty, aby si k jednotlivým květům (budoucím možným povoláním, úspěchům) zapsali odpovědi na následující otázky:

- Co se potřebujete naučit?
- Jaké konkrétní kroky podniknete k rozvoji své kariéry?
- Co konkrétně uděláte a do kdy (termíny)?
- Co Vám v tom může zabránit? Jaké opatření zaujmete?

**Doporučení:** Zápis do koruny stromu lze zpestřit obkreslením vlastních stop, jak symbolů kroků, které klienti na své kariévní cestě učiní.

### **Závěr**

Kariévní strom nabízí poradcům strukturu vedení kariérového poradenství v praxi. Metafora Stromu je snadná a srozumitelná. Někomu stačí si přečíst článek a bude vědět, jak s metaforou pracovat. Obvykle je vhodnější navštívit kurz či workshop a vyzkoušet si práci s Kariévním stromem na sobě samém. Ať tak či onak, přeji poradcům i klientům, aby si práci užili a využili maximálně ku prospěchu klientů.



## Literatura

Berg, I.K. (2013). *Posílení rodiny*. Praha: Portál

De Shazer, S., Dolan, Y. (2011). *Zázračná otázka*. Praha: Portál

Hoskocová, S. (2003). *Dotazník volby povolání*. Praha: Testcentrum.

Mosberger, B., Steiner, K., Haydn F., Jakesch C., Leuprecht E., Angemann A., Zdrahal-Urbánek J., Denkmayr EM., Jelenko M., Fritsch C., Joséph V., Abiad S. (2013). Mezinárodní příručka o metodách profesní orientace. Praha: Dům zahraničních služeb pro Centrum Euroguidance

Navarová, S., Zouharová, J. (2017): *Manuál Karty STAVY*, CETERAS – Centrum terapeutických služeb, Ostrava



**PhDr. Sylvie Navarová**, psycholog, kouč, supervisor, kariérový poradce, autorka a lektorka kurzů pro pomáhající profesionály (INTECO – Integrativní kouč, Kariérové poradenství a koučování a řada tématicky zaměřených kurzů)

**Pracoviště:** Škola manažerského rozvoje s.r.o. / CETERAS – Centrum terapeutických služeb; vedoucí psycholog CETERAS, majitelka a spoluautorka vzdělávacích programů Školy manažerského rozvoje s.r.o.

**Hlavní oblasti odborného zájmu:** „na řešení“ zaměřené a kreativní postupy v kariérovém poradenství, Systemický a Ericksonovský přístup v práci s lidmi.

**Kontakt:** web: [www.smrov.cz](http://www.smrov.cz), <https://ceteras.cz/>, tel.: +420 605 21 48 49, e-mail: [sylvie.navarova@smrov.cz](mailto:sylvie.navarova@smrov.cz)

Citujte ako:

NAVAROVÁ, Sylvie. (2019). Kariévní strom a práce s kariévními kartami. In: *Kariérové poradenstvo v teórii a praxi* [online], 2019 (15), 18 – 25. DOI: <<https://www.euroguidance.sk/>> ISSN 1338-8231