KARIÉROVÉ PORADENSTVÍ v teorii a praxi

KARIÉROVÉ PORADENSTVO v teórii a praxi

euro | guidance

Z OBSAHU

- KARIÉROVÉ VZDĚLÁVÁNÍ JAKO SYSTÉM: REFLEXE JAKO CHYBĚJÍCÍ ČLÁNEK
- NE KARIÉRNÍ ŽEBŘÍK, ALE CESTA.

ČÍSLO
29
2026



npi | Národní pedagogický institut České republiky

MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY

Spolufinancováno Evropskou unií

euro | guidance

KARIÉROVÉ PORADENSTVO v teórii a praxi
KARIÉROVÉ PORADENSTVÍ v teorii a praxi

REDAKCE

Martina Němcová (NPI ČR, Centrum Euroguidance) – vedoucí redaktorka

Alice Müllerová (NPI ČR, Centrum Euroguidance)

Petr Chaluš (NPI ČR, Centrum Euroguidance)

Miloš Šiška (SAAIC, Euroguidance centrum)

REDAKČNÍ RADA

Mgr. Katarína Baňasová, PhD.
Univerzita Konštantína Filozofa v Nitre, Fakulta sociálnych vied a zdravotníctva, Ústav aplikovanej psychológie

Mgr. Kateřina Hašková
Sdružení pro kariérové poradenství a kariérový rozvoj, z.s.

doc. PhDr. Iva Kirovová, Ph.D.
Česká asociace psychologů práce a organizace, z.s.

Ing. Helena Klepáčová
Výskumný ústav detskej psychológie a patopsychológie

Katarína Knežová
KneKat, s. r. o.

Mgr. Lenka Martinkovičová, PhD.
Združenie pre kariérové poradenstvo a rozvoj kariéry, Inštitút dialogických praxí

Ing. Hana Záhorovská
Asociace vysokoškolských poradců, z.s., Job Centrum UTB, Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

VYDAVATEL

© Národní pedagogický institut České republiky, Centrum Euroguidance
Senovážné náměstí 872/25
110 00 Praha 1

Časopis vychází dvakrát ročně v elektronické podobě.

Dostupné na na www.euroguidance.cz

Toto číslo vychází v červnu 2026.

ISSN 1338-8231

Za obsah sdělení odpovídá výlučně autor. Sdělení nereprezentuje názory Evropské komise a Evropská komise neodpovídá za použití informací, jež jsou jeho obsahem. Spolufinancováno Evropskou unií a Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy České republiky.

npi Národní pedagogický institut České republiky

MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY

Spolufinancováno Evropskou unií

euro | guidance

OBSAH ČÍSLA 29/2026

EDITORIAL **4**
Martina Němcová

KARIÉROVÉ VZDĚLÁVÁNÍ JAKO SYSTÉM: REFLEXE JAKO CHYBĚJÍCÍ ČLÁNEK **5**
Dorota Madziová

PŘIJETÍM NA STŘEDNÍ ŠKOLU TO NEKONČÍ **11**
Magdaléna Stašková

NE KARIÉRNÍ ŽEBŘÍK, ALE CESTA...
JAK V PORADENSTVÍ POMÁHAJÍ METAFORICKÉ KARTY **19**
Jitka Štádlerová

DIGITÁLNÍ SVĚT, LIDSKÝ ROZMĚR: CO JSME SI ODNESLI
Z MEZINÁRODNÍHO SEMINÁŘE O KARIÉRNÍM PORADENSTVÍ **29**
Anton Husovský

EDITORIAL

Milé čtenářky, milí čtenáři,

co dnes vlastně znamená dobře někoho provázet jeho vzdělávací a kariérovou cestou? Pomoci mu vybrat školu, najít vhodné povolání, zorientovat se na trhu práce? Takové úkoly ke kariérovému poradenství nepochybně patří. Texty v tomto čísle ale připomínají, že jeho podstata sahá mnohem dál.

Spojuje je především důraz na **reflexi vlastní zkušenosti**. Nestačí totiž zkušenost získat – ať už jde o školní exkurzi, praxi, brigádu, přijímací řízení nebo třeba první týdny v novém prostředí. Teprve když dostaneme příležitost zastavit se, pojmenovat, co jsme se díky ní dozvěděli o sobě a co si z ní můžeme odnést dál, může se stát skutečným zdrojem pro naše další rozhodování. Výzkum mezi středoškoláky v Moravskoslezském kraji ukazuje velmi přesvědčivě, jak snadno mohou i kvalitní kariérové aktivity zůstat izolovanými zážitky, pokud chybí jejich vědomé propojení a reflexe.

Podobnou perspektivu nabízí článek věnovaný přechodu ze základní na střední školu. Přijetím na školu totiž kariérové poradenství nemusí končit. Naopak se otevírá prostor pro další důležitou práci: ohlédnout se za dosavadní cestou, rozpoznat vlastní zdroje a kompetence, pojmenovat očekávání i obavy a připravit se na změnu, která není jen změnou školy, ale také nové role, vztahů a nároků na samostatnost.

Ne vždy přitom musíme začínat přímou otázkou. Další z textů ukazuje, jak mohou v kariérovém poradenství pomoci metaforické karty. Cesta, rozcestí, dveře nebo pomyslný batoh mohou otevřít témata, pro která klient obtížně hledá slova, a vytvořit bezpečnější prostor pro rozhovor o nejistotě, hodnotách, možnostech i dalším směřování. Podstatné přitom není, co v obrazu vidí poradce, ale jaký význam mu dává sám klient.

A do tohoto obrazu stále výrazněji vstupují také technologie a umělá inteligence. Zkušenosti z mezinárodního semináře *Guidance in a Digital World* připomínají jejich velký potenciál – od zpřístupnění informací přes mapování dovedností až po podporu při hledání pracovních příležitostí. Současně však otevírají otázku, co chceme technologiím svěřit a co by mělo zůstat podstatou lidského poradenského vztahu. AI může nabídnout informace, strukturu či inspiraci, ale životní kontext, nejistotu, motivaci nebo hodnoty člověka nelze redukovat na technický problém, pro který stačí nalézt správnou odpověď.

Možná právě tady najdeme společného jmenovatele celého čísla. Kariérové poradenství není hledáním jediné správné odpovědi na otázku „Co mám dělat?“. Je vytvářením podmínek, ve kterých člověk dokáže lépe rozumět sobě, učit se ze svých zkušeností, orientovat se v možnostech a postupně hledat vlastní odpovědi.

Ať už při tom využíváme rozhovor, reflexi zkušenosti, metaforické karty nebo nejmodernější digitální nástroje, stále zůstává důležitá jedna věc: **pomoci člověku porozumět tomu, kde právě je, co si s sebou nese a jaký může být jeho další krok.**

Přejeme vám inspirativní čtení.

Martina Němcová

KARIÉROVÉ VZDĚLÁVÁNÍ JAKO SYSTÉM: REFLEXE JAKO CHYBĚJÍCÍ ČLÁNEK
CAREER EDUCATION AS A SYSTEM: REFLECTION AS THE MISSING LINK

Dorota Madziová

Abstrakt

Výzkum mezi středoškoláky v Moravskoslezském kraji odhalil paradox, který pravděpodobně důvěrně zná každý kariérový poradce či poradkyně: školy kariérové aktivity realizují, žáci se jich účastní – a přesto je nedokáží propojit s vlastním kariérním rozvojem. Tento článek pojmenovává, proč k tomu dochází. Na základě deseti fokusních skupin ($n = 200$) identifikuje tři vzájemně provázané deficity: absenci sdíleného jazyka kariérového vzdělávání, normalizaci odkládání kariérního rozhodování a nevyužitý potenciál pracovní zkušenosti způsobený absencí její reflexe. Společným jmenovatelem všech tří je, že kariérové vzdělávání není ve školách implementováno jako vědomý systém – a bez záměrné reflexe se zkušenost v kompetenci nepromění. Pojmový aparát Career Management Skills a mezinárodní rámce (Gatsby Benchmarks, OECD) jsou v článku využity jako nástroje pro přesnější pojmenování toho, co data ukázala, nikoli jako jejich opora. Závěry jsou analyticky přenositelné; statistická zobecnitelnost není cílem ani ambicí tohoto textu.

Klíčová slova: kariérové vzdělávání, Career Management Skills, reflexe, systémová implementace, středoškoláci, kvalitativní výzkum, kariérové poradenství

1. Úvod

Kariérový poradce na střední škole zpravidla ví, že žáci absolvují exkurze, praxe, besedy s odborníky z praxe i testy osobnosti. Ví také, že když se žáků zeptá, co si z těchto aktivit odnesli pro vlastní kariérní rozvoj, odpovědi jsou vágní nebo chybí. Tato mezera mezi tím, co škola nabízí, a tím, co žák dokáže vědomě využít, není novým zjištěním. Je to zkušenost, kterou sdílí velká část odborníků pracujících v oblasti kariérového vzdělávání.

Co dosud chybělo, je pojmenování mechanismu, který tuto mezeru způsobuje. Nestačí říct, že aktivity jsou neefektivní nebo že žáci nejsou motivovaní. Ani jedno z toho data nepotvrzují. Žáci motivováni jsou – jen nemají nástroje, jak zkušenosti zpracovat a propojit s vlastní kariérní cestou.

Tento článek nabízí analytický rámec, který pojmenovává, co v kariérovém vzdělávání systémově chybí. Vychází z kvalitativního výzkumu realizovaného v Moravskoslezském kraji, jehož cílem bylo

porozumět tomu, jak středoškoláci o kariéře skutečně přemýšlejí – ne jak by přemýšlet měli. Data odhalila tři vzájemně provázané deficity, jejichž společným jmenovatelem je absence záměrné reflexe jako mechanismu, díky němuž se zkušenost proměňuje v kompetenci.

Pojmy a rámce z mezinárodní odborné literatury – zejména koncept Career Management Skills a britské Gatsby Benchmarks – jsou v textu využity tam, kde pomáhají přesněji pojmenovat to, co data ukázala. Nejsou argumentem; jsou nástrojem pojmenování.

2. Výzkum a jeho kontext

Výzkum byl realizován v období od prosince 2025 do ledna 2026 na osmi středních školách v Moravskoslezském kraji. Jednalo se o záměrně vybraný vzorek škol aktivně zapojených do systémového rozvoje kariérového poradenství. Výzkum byl součástí projektu Implementace Dlouhodobého záměru Moravskoslezského kraje (reg. č. CZ.02.02.XX/00/23_018/0014352), jehož zadavatelem bylo Centrum kompetencí, z. s. Realizaci fokusních skupin zajišťovala organizace YouthWatch.

Bylo realizováno deset fokusních skupin, kterých se celkem zúčastnilo 200 účastníků – 146 chlapců a 54 dívek ze šesti odborných škol a dvou gymnázií. Každá fokusní skupina trvala tři až čtyři vyučovací hodiny a byla strukturována do tří bloků: validace předem identifikovaných trendů, facilitovaný rozhovor v menších podskupinách a reflexe budoucích výzev na trhu práce. Všechny rozhovory byly se souhlasem účastníků nahrávány a anonymizovány. Data byla analyzována metodou tematické analýzy (Braun, Clarke, 2006).

Výzkumný vzorek nebyl sestaven statisticky náhodně. Výsledky proto nelze zobecňovat na celou populaci středoškoláků v České republice – to nebylo cílem. Cílem bylo porozumět způsobům uvažování, identifikovat vzorce a pojmenovat mechanismy. Analytická přenositelnost závěrů – tedy to, zda čtenář rozpozná popsané vzorce ve vlastní praxi – je relevantním kritériem kvality tohoto typu výzkumu, nikoli statistická reprezentativita.

3. Tři deficity, které kariérové vzdělávání dělají neviditelným

3.1 AKTIVITY EXISTUJÍ – JAZYK PRO NĚ CHYBÍ

Nejsilnější a nejkonzistentnější zjištění ze všech fokusních skupin lze shrnout jednou větou: žáci se kariérového vzdělávání účastní, ale nerozpoznávají ho jako kariérové vzdělávání.

Popisují exkurze do firem, povinnou praxi, testy osobnosti, setkání s absolventy. Když se jich ale zeptáte, co si z těchto aktivit odnesli pro svou kariéru, odpovědi jsou vágní nebo se týkají zcela jiných věcí. Aktivity vnímají jako povinnosti, které je třeba splnit, nikoli jako příležitosti k sebepoznání nebo k rozvoji vlastní kariérní orientace.

„V práci sa nikto nepýta na logaritmy, ale na to, čo dokážete“ (žák odborné školy, fokusní skupina MSK 2025/26).

Tento výrok vystihuje jádro problému: žák intuitivně ví, co je pro kariéru důležité. Škola mu však nenabídla jazyk ani rámec, jak to propojit s tím, co skutečně zažil a rozvíjel. Výsledkem je, že kariérové vzdělávání probíhá – ale zůstává neviditelné, protože ho nikdo takto nepojmenovává.

Problém tedy není v počtu aktivit ani v jejich kvalitě. Spočívá v absenci sdíleného jazyka – pojmů a způsobů mluvení, které by žákovi umožnily říct: *„Tato exkurze mi pomohla zjistit, že nechci pracovat v uzavřeném prostoru“* nebo *„Z praxe vím, jaký styl vedení mi vyhovuje.“* Bez tohoto jazyka zkušenost sice existuje, ale nelze s ní vědomě pracovat..

Odborná literatura tento soubor kompetencí označuje termínem *Career Management Skills* – schopnost sbírat, zpracovávat a využívat informace o sobě a světě práce pro vědomá kariérní rozhodnutí (Sultana, 2012). Pro účely tohoto textu je důležité jediné: tyto kompetence nevznikají ze zkušenosti samotné. Vznikají z reflexe zkušenosti. Reflexi přitom nelze automaticky předpokládat; je třeba pro ni záměrně vytvořit prostor.

3.2 KARIÉRNÍ ROZHODOVÁNÍ JAKO PROBLÉM BUDOUCÍHO JÁ

Druhý vzorec, který se opakoval napříč všemi skupinami bez ohledu na typ školy, se týká způsobu, jakým žáci přistupují ke kariérnímu rozhodování. Velká část z nich ho vědomě odkládá – a považuje to za přirozené.

„Pôjdem tam, kam ma nohy zavedú“ (žák gymnázia, fokusní skupina MSK 2025/26).

Na první pohled by se mohlo zdát, že jde o nezájem nebo pasivitu. Data ale ukazují něco jiného: jde o racionální adaptivní strategii. V situaci, kdy žák nemá dostatek informací, nástrojů ani zkušeností, na jejichž základě by mohl rozhodnutí učinit, je odložení rozhodnutí méně riskantní než unáhlená volba na základě neúplných podkladů. Výzkumníci tento vzorec pojmenovali jako „problém budoucího já“: kariérní rozhodnutí vyřeší zkušenější verze mého já, která teprve vznikne (Tomanová, Turanová, 2026).

Přechod na vysokou školu – ideálně libovolnou, jen aby bylo rozhodnutí odloženo – je nejčastějším projevem tohoto vzorce, zejména u gymnazistů. Z kariérového hlediska je to problematické: odložené rozhodnutí nepřestává být problémem, jen se přesouvá do kontextu, kde jsou náklady chybného rozhodnutí výrazně vyšší.

Pro kariérového poradce z toho plyne konkrétní implikace: tlak na dřívější rozhodnutí situaci nezlepší. Co žáci potřebují, je prostor pro aktivní exploraci a – stejně jako v případě prvního deficitu – jazyk, ve kterém mohou o vlastní kariérní orientaci přemýšlet a mluvit. Normalizace nelineárního kariérního vývoje a setkání s reálnými příběhy lidí, kteří změnili obor nebo kariérní cestu, byly v datech opakovaně označovány jako mimořádně hodnotné.

3.3 PRAXE JAKO NEVYUŽITÝ ZDROJ

Třetí deficit se týká oblasti, kterou žáci sami hodnotí jako nejcennější: pracovní zkušenosti. Žáci, kteří mají reálnou zkušenost z praxe nebo brigády, mají výrazně konkrétnější a realističtější kariérní představy. Dokáží pojmenovat, jaký typ práce jim vyhovuje, jak chtějí být vedeni a co od pracovního prostředí očekávají. Žáci bez pracovní zkušenosti uvádějí téměř výhradně finanční ohodnocení jako jediné měřítko.

„Keby som si mohol znovu vybrať, išiel by som za elektrikára, kde je prax dva dni v týždni. Človek s vyučným listom a dobrou praxou sa môže mať lepšie ako inžinier“ (žák odborné školy, fokusní skupina MSK 2025/26).

Zároveň výzkum odhaluje zásadní problém s kvalitou praxe: žáci popisují situace, kdy na povinné praxi zametali listí, seděli bez přidělené práce nebo byli posíláni předčasně domů. Firmy přistupují k praxi často formálně, chybí větší pedagogický dohled i systematická reflexe po návratu ze strany školy.

Klíčové zjištění ale není, že praxe je nekvalitní – to je problém sám o sobě, avšak řešitelný jinými nástroji. Klíčové je, že i když je praxe kvalitní, škola ji zpravidla nepomůže žákovi zpracovat. Výsledkem je, že zkušenost, která má silný kariérový potenciál, zůstane pouhou epizodou. Žák ví, že ho praxe něco naučila, ale neví, co přesně, neumí to pojmenovat a nedokáže s tím dál pracovat.

Zajímavým zjištěním je, že i negativní pracovní zkušenost plní důležitou kariérovou funkci – ale jen tehdy, pokud ji žák dokáže reflektovat. Žák, který po praxi řekne: *„Tohle prostředí mi nevyhovuje a vím proč,“* udělal významný kariérový krok vpřed. Bez reflexe v něm zůstane jen pocit zklamání.

4. Společný jmenovatel: absence systémového záměru

Tři popsané deficity nejsou nezávislými problémy. Jsou projevy téhož: kariérové vzdělávání ve školách sice probíhá, ale není implementováno jako vědomý systém sledující jasný cíl.

Co tím míníme? Aktivity existují – ale nejsou propojeny sdíleným pojmovým rámcem, který by žákovi pomohl rozumět, proč je absolvuje a co si z nich odnáší. Poradci a pedagogové pracují – ale zpravidla každý ve vlastním pojetí, bez koordinace a sdíleného jazyka. Praxe se realizuje – ale její reflexe není součástí systému, nýbrž věcí individuální iniciativy.

Výsledkem je, že úspěch kariérového vzdělávání závisí na osobní angažovanosti jednotlivých pedagogů a poradců. Tam, kde tato angažovanost existuje, funguje systém dobře. Tam, kde chybí – nebo kde ji systém neumožňuje –, existuje kariérové vzdělávání pouze na papíře.

Britské Gatsby Benchmarks, které jsou v mezinárodním prostředí jedním z nejrozšířenějších nástrojů pro hodnocení systémové kvality kariérového vzdělávání ve školách, na tento problém reagují tím, že posuzují nikoli existenci aktivit, ale jejich záměrné propojení, koordinaci a sledování dopadu (The Gatsby Charitable Foundation, 2014). Cílem tohoto článku není přímo propagovat tento přístup

v českém prostředí – slouží zde spíše jako doklad toho, že problém, který data z MSK pojmenovala, není lokálním specifikem. Jde o strukturální vzorec, který odborná komunita v jiných zemích již dříve pojmenovala a začala řešit.

OECD ve svých zprávách o kariérovém vzdělávání opakovaně upozorňuje na tentýž strukturální problém: systémy kariérového vzdělávání bývají fragmentované, jejich výstupy nejsou sledovány a jejich efektivita závisí na individuální iniciativě spíše než na systémové podpoře (OECD, 2023, 2024). Data z MSK tento vzorec potvrzují z perspektivy samotných žáků.

5. Závěr: co z toho plyne

Žáci v Moravskoslezském kraji nejsou pasivní ani apatičtí vůči vlastní budoucnosti. Nacházejí se však v situaci, kdy mají málo nástrojů k tomu, aby o ní přemýšleli vědomě – a vzdělávací systém jim tyto nástroje neposkytuje systematicky, nýbrž nahodile.

Klíčové sdělení tohoto článku není, že školy dělají málo. Ukazuje se, že dělají dost – ale bez jasného záměru, koordinace a reflexe, které by z jednotlivých aktivit vytvořily funkční systém. A bez systému se kariérové vzdělávání stává neviditelným právě pro ty, kterým má sloužit.

Pro kariérové poradce a poradkyně z toho plynou tři konkrétní implikace:

1. **Pojmenujte, co žáci dělají.** Před každou kariérovou aktivitou vysvětlete žákům, co konkrétního si z ní mohou pro svůj rozvoj odnést. Po aktivitě vytvořte prostor pro reflexi – byť krátkou a neformální. Bez pojmenování a reflexe aktivita kariérovou kompetenci nerozvíjí.
2. **Pracujte s pracovní zkušeností aktivně.** Ptejte se žáků nejen na to, *„jak jim praxe šla“*, ale také na to, *„co se během ní dozvěděli o sobě“*, *„co by si příště vybrali jinak“* či *„co je překvapilo“*. Reflexe mění zážitek v přenositelnou zkušenost. Negativní zkušenost přitom není selháním – je to cenná kariérová informace.
3. **Normalizujte nerozhodnost jako legitimní stav.** Skutečnost, že žáci nevědí, co chtějí dělat, není selháním poradenství. Jsou v přirozené vývojové situaci. Vytvářejte prostor pro exploraci, zvěte do školy osobnosti s nelineárními kariérními příběhy a pracujte raději s otevřenými otázkami než s hotovými odpověďmi.

Pro koordinátory poradenských služeb a tvůrce vzdělávací politiky je implikace systémová: reflexe a sdílený pojmový rámec nemohou být záležitostí jednotlivých nadšenců. Musí se stát integrální součástí toho, jak škola jako celek o kariérovém vzdělávání přemýšlí a jak ho plánuje. Moravskoslezský kraj díky pilotním projektům realizovaným v rámci fondů EU, disponuje daty a zkušenostmi, které mohou posloužit jako základ pro systémovější přístup a rozhodně stojí za to je sdílet.

Literatura

BRAUN, V., CLARKE, V. Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*. 2006, roč. 3, č. 2, s. 77–101. ISSN 1478-0887.

OECD. *OECD Skills Outlook 2023: Skills for a Resilient Green and Digital Transition*. Paris: OECD Publishing, 2023. ISBN 978-92-64-97561-9. Dostupné z: https://doi.org/10.1787/27452f29-en

OECD. *Education at a Glance 2024: OECD Indicators*. Paris: OECD Publishing, 2024. ISBN 978-92-64-41423-9. Dostupné z: https://doi.org/10.1787/c00cad36-en

SULTANA, R. G. Learning career management skills in Europe: a critical review. *Journal of Education and Work*. 2012, roč. 25, č. 2, s. 225–248.

THE GATSBY CHARITABLE FOUNDATION. *Good Career Guidance: Reaching the Gatsby Benchmarks*. London: The Gatsby Charitable Foundation, 2014.

TOMANOVÁ, A., TURANOVÁ, S. *Meniaci sa pohľad mladej generácie na prácu a trh práce: Kvalitatívny výskum vybraných skupín mladých v Moravskosliezskom kraji*. YouthWatch, 2026.

Autorka

Mgr. Dorota Madziová

působí jako kariérová poradkyně, koordinátorka a metodička v Centru kompetencí, z. s. Věnuje se systémovému rozvoji kariérového vzdělávání a poradenství na základních a středních školách. Ve své práci vychází ze zahraničních konceptů a metodických rámců, zejména švýcarského modelu Mapování kompetencí CH-Q®, britských Gatsby Benchmarks a přístupu Solution Focused Approach. Je autorizovanou osobou pro kvalifikační zkoušku Kariérový poradce/kariérová poradkyně dle NSK. Absolvovala studijní cesty do zahraničí zaměřené na budování systémů kariérového poradenství.

dorota.madziova@centrumkompetenci.cz

K tvorbě tohoto článku byl využit nástroj Claude (Anthropic) jako podpora při strukturování textu a formulaci. Všechny myšlenky, interpretace dat a závěry jsou autorčiny vlastní.

PŘIJETÍM NA STŘEDNÍ ŠKOLU TO NEKONČÍ JAK PODPOŘIT ŽÁKY PŘI PŘECHODU DO NOVÉ VZDĚLÁVACÍ ETAPY

Magdaléna Stašková

Abstrakt

Přijetím na střední školu se uzavírá důležitá část rozhodování o další vzdělávací cestě. Pro žáka však současně začíná další, neméně důležitá fáze: uzavírání zkušeností ze základní školy, vstup do nové role, zvládání nejistoty a vytváření podmínek pro dobrý začátek. Článek ukazuje, proč je období mezi přijetím a nástupem na střední školu vhodným prostorem pro sebereflexi, přípravu na změnu a citlivou poradenskou podporu žáka. Nabízí konkrétní otázky a postupy využitelné v individuálním i skupinovém poradenství a představuje autorskou metodu Moje nová kapitola. Ta propojuje reflexi dosavadní cesty, rozpoznávání přenositelných kompetencí, práci s očekáváním a obavami a tvorbu osobního plánu přechodu.

Úvod

Výběrem střední školy a přijetím ke studiu se uzavírá důležitá část rozhodování o dalším vzdělávacím směřování. Žák pojmenovává své silné stránky, talenty, zájmy a studijní předpoklady, vyhledává informace o školách, podává přihlášky a čeká na výsledek přijímacího řízení. Ve chvíli, kdy je přijat, se může zdát, že je rozhodnuto a práce školy, rodičů i kariérového poradce končí. Ve skutečnosti však přijetím jedna důležitá část kariérového rozhodování končí a současně začíná další.

Přechod na střední školu není pouze organizační změnou ani prostým pokračováním studia v jiné budově. Žák opouští známé prostředí, uzavírá jednu životní etapu a vstupuje do nové role. Mění se nároky na samostatnost, způsob učení, sociální vztahy, každodenní režim i očekávání okolí. Zkušenost prvních měsíců může ovlivnit vztah mladého člověka k učení, jeho sebedůvěru, pocit sounáležitosti i představu o vlastní budoucnosti.

Cílem článku je ukázat, jak může kariérové poradenství podpořit žáky právě v období mezi přijetím a nástupem na střední školu. Text vychází z poradenské a lektorské praxe a propojuje koučovací přístup, principy pozitivní psychologie a praktickou práci s reflexí. Nabízí konkrétní otázky, doporučení pro praxi a strukturovanou autorskou metodu využitelnou v závěru devátého ročníku, během adaptačních aktivit na středních školách nebo při individuální konzultaci.

Přechod na střední školu jako samostatná fáze poradenské podpory

Kariérové poradenství se u žáků základních škol přirozeně soustředí na sebepoznání, orientaci v možnostech středoškolského vzdělávání a volbu oboru i konkrétní školy. Méně pozornosti však bývá věnováno tomu, co se děje poté, co je volba potvrzena výsledkem přijímacího řízení. Právě toto mezidobí má vlastní vývojové úkoly: přijmout konec známé etapy, zpracovat emoce spojené se změnou, uvědomit si vlastní zdroje a připravit se na nové požadavky.

Přechody jsou přirozenou součástí vzdělávací i životní cesty. Člověk během života opakovaně mění školu, roli, pracovní prostředí nebo profesní směr. Schopnost zvládat změnu proto není jednorázovou dovedností potřebnou pouze v deváté třídě. Jde o základ schopnosti zvládat budoucí vzdělávací a pracovní změny: umět se ohlédnout, pojmenovat to, co si člověk odnáší, rozpoznat, co může ovlivnit, a vytvořit si další uskutečnitelný krok.

Sean Covey ve své knize o návycích dospívajících zdůrazňuje proaktivitu, tedy přebírání odpovědnosti za vlastní volby a zaměřování pozornosti na oblasti, které lze ovlivnit (Covey, 2017). V přechodovém období je tento princip zvlášť užitečný. Žák nemůže předem zajistit, že si okamžitě najde blízké přátele nebo že všechny předměty zvládne bez obtíží. Může však zjistit informace, připravit si systém učení, promyslet způsob dojíždění, požádat o pomoc nebo se rozhodnout, jak bude reagovat, když se mu první týdny nebudou dařit podle představ.

Úkolem kariérového poradce přitom není převzít odpovědnost za žákův přechod. Smyslem je pomoci mu rozlišit mezi tím, co ovlivnit může, co může ovlivnit jen částečně a co ovlivnit nemůže. Už samotné toto rozlišení často snižuje neurčitou úzkost a převádí ji do konkrétnějšího uvažování.

Uzavřít jednu kapitolu, než začne další

Konec základní školy je spojen s celou řadou emocí. Vedle radosti z přijetí a očekávání nových zážitků mohou žáci prožívat nejistotu, smutek z loučení, obavy z náročnějšího studia nebo pochybnosti, zda si vybrali správně. Někteří se těší, jiní by nejraději zůstali ve známém prostředí. Často se obě polohy objevují současně.

Ve školním prostředí se závěr devátého ročníku snadno zredukuje na uzavírání známek, výlety, loučení a organizační informace. Pro kariérové vzdělávání je však cenné nabídnout žákům také čas na vědomé uzavření zkušenosti. Ohlédnutí neznamená sentimentální bilancování ani hodnocení školy. Pomáhá žákovi uvidět vlastní vývoj: co se naučil, co zvládl, v čem se změnil a jaké zkušenosti si přenáší dál.

V koučovací práci se proto neptáme pouze: „Co tě čeká?“ Stejně důležité jsou otázky: „Co sis ze základní školy odnesl? Co ses naučil o sobě? Co už dnes umíš zvládnout, co by pro tebe dříve bylo obtížné?“ Takové otázky přesouvají pozornost od vnějšího hodnocení k uvědomění.

Žák si může vybavit situace, na které je hrdý, překážky, které překonal, nebo chvíle, kdy se musel naučit něco nového. Nemusí jít jen o školní výsledky. Významné mohou být zkušenosti ze sportu, kroužků, rodiny, vrstevnických vztahů, brigád nebo mimoškolních aktivit. Právě tyto situace často odhalují přenositelné dovednosti: spolupráci, schopnost požádat o pomoc, vystoupit před skupinou, organizovat si čas, zvládnout stres, vytrvat nebo dokončit úkol navzdory počátečnímu neúspěchu.

Důležitá je práce s důkazem. Pokud žák řekne, že je zodpovědný, poradce se může doptat: „Kdy se to naposledy ukázalo? Co jsi konkrétně udělal? Jaký byl výsledek?“ Obecné označení se tak promění v konkrétní zkušenost, o kterou se může mladý člověk opřít i v novém prostředí.

Od hodnocení k uvědomění

Při přechodu mezi školami bývá pozornost často zaměřena na známky, výsledky přijímacích zkoušek a předpokládanou studijní výkonnost. Tyto informace jsou důležité, nevystihují však celý příběh žáka. Koučovací přístup nabízí širší pohled. Nesnaží se mladému člověku vysvětlit, jaký by měl být, ale pomáhá mu uvědomit si, jaký už je, o co se může opřít a co potřebuje dále rozvíjet.

Whitmore chápe koučování jako proces, který uvolňuje potenciál člověka a podporuje jeho vlastní učení spíše než pouhé předávání hotových řešení (Whitmore, 2014). V práci se žákem to znamená nepředkládat univerzální návod na úspěšný nástup, ale vytvářet otázkami prostor, v němž žák sám rozpozná své potřeby a zvolí realistický postup.

Místo obecné otázky „Jaké jsou tvoje silné stránky?“ je možné vyjít z konkrétní zkušenosti a ptát se: Na jaký moment ze základní školy jsi nejvíce hrdý? Co jsi tehdy udělal, že se ti to podařilo? Jaké své schopnosti jsi při tom využil? Kdy ses musel překonat? Co ti pomohlo, když něco nešlo podle plánu? Kdo nebo co pro tebe bylo oporou? Co z této zkušenosti můžeš využít na nové škole?

Takové otázky pomáhají žákům konkrétně pojmenovat, co díky svým zkušenostem umějí a o co se mohou v nové situaci opřít. Mladý člověk se postupně učí rozpoznávat, co mu jde, jak se učí, co ho motivuje a v jakých situacích potřebuje podporu. Tato schopnost má význam nejen pro nástup na střední školu, ale také pro další kariérové rozhodování.

Poradce by měl současně zachovat realistický pohled. Reflexe nemá vést k nekritickému přesvědčení, že žák zvládne vše. Smyslem je vyváženě pojmenovat zdroje i oblasti, v nichž bude potřebovat nový způsob práce, více času nebo pomoc druhých.

Pracovat s očekáváním i obavami

Příprava na střední školu by neměla být založena pouze na pozitivní představě nového začátku. Smyslem není žáky přesvědčovat, že vše bude jednoduché. Užitečnější je vytvořit bezpečný prostor, v němž mohou otevřeně pojmenovat také své obavy.

Žáci se mohou bát, že si nenajdou kamarády, nebudou zvládat tempo výuky, ztratí se v nové budově nebo zklamou rodiče. Někteří mají strach, že ostatní budou schopnější. Jiní se nejvíce obávají dojíždění, brzkého vstávání, nové míry samostatnosti nebo omezení volnočasových aktivit. Obava bývá zpočátku obecná: „Bojím se, že to nezvládnu.“ Poradenský rozhovor ji může zpřesnit a převést do konkrétního tématu.

Kariérový poradce/kouč se může ptát: Z čeho máš největší obavu? Co přesně by pro tebe v této situaci bylo obtížné? Co z toho můžeš ovlivnit už nyní? Co můžeš udělat, pokud se obava skutečně naplní? Kdo ti může pomoci? Jak poznáš, že už potřebuješ o podporu požádat? Co ti v podobné situaci pomohlo v minulosti?

Cílem není obavy odstranit. Některé obavy jsou přirozenou reakcí na nejistotu a mohou upozornit na situace, na které se žák potřebuje lépe připravit. Smyslem je posílit vědomí, že na obtíže nemusí být sám a že může hledat vlastní způsoby zvládání.

Je vhodné rozlišovat mezi přípravou a zajišťováním jistoty. Žák může navštívit školu, projít si trasu, zjistit informace o adaptačním kurzu nebo si promyslet, komu se ozve, pokud nebude rozumět učivu. Nemůže však odstranit veškerou nejistotu. Důležitou součástí přechodu je proto také přijetí toho, že některé odpovědi získá až zkušeností.

Wellbeing jako součást dobrého začátku

Úspěšný nástup na střední školu nelze posuzovat pouze podle známek. Mladý člověk může dosahovat dobrých výsledků a současně prožívat osamělost, dlouhodobý stres nebo ztrátu smyslu.

Příprava na přechod by proto neměla sledovat pouze to, zda je žák organizačně připraven, ale také podmínky, které podporují jeho dlouhodobé fungování a duševní pohodu. Seligman popisuje wellbeing prostřednictvím pěti prvků modelu PERMA: pozitivních emocí, zaujetí činností, pozitivních vztahů, smysluplnosti a úspěšného výkonu (Seligman, 2014). Model není určen k hodnocení žáka, ale může poradci nabídnout přehled oblastí, které stojí za to v rozhovoru zachytit. Tyto oblasti mohou sloužit jako jednoduchá mapa pro rozhovor o tom, co mu pomůže v nové škole dobře fungovat.

Poradce se může ptát: Na co se těšíš? Při jakých činnostech se dokážeš soustředit a ztrácíš pojem o čase? Jaké vztahy chceš v nové třídě vytvářet? Proč je pro tebe zvolený obor důležitý? Podle čeho poznáš, že se ti daří? Odpovědi ukazují, že dobrý začátek není jen otázkou výkonu, ale také pocitu přijetí, zájmu, smyslu a postupného zvládání.

Model PERMA může zároveň poradci pomoci všimnout si, zda je plán žáka příliš jednostranný. Pokud je celý zaměřen pouze na výsledky, lze doplnit otázku na vztahy, odpočinek nebo činnost, která přináší radost. Pokud se žák soustředí pouze na to, aby zapadl mezi spolužáky, může být užitečné prozkoumat také jeho vlastní cíle a způsob učení.

Pomoci žákovi vytvořit vlastní plán přechodu

Kariérový poradce může žáka podpořit při formulování jednoduchého osobního plánu. Nemusí jít o dlouhý seznam úkolů. Důležité je, aby plán vycházel ze samotného žáka a z jeho skutečných potřeb.

Jeden žák si může před začátkem školy projít trasu dojíždění, zjistit informace o adaptačním kurzu a připravit si systém pro zapisování úkolů. Jiný potřebuje promyslet, jak skloubí školu se sportem. Další si chce zopakovat část učiva, oslovit spolužáka, kterého už zná, nebo si předem ujasnit, jak požádá učitele o vysvětlení, když něčemu nebude rozumět.

Plán by měl obsahovat zejména malý krok, termín a dostupnou oporu. Možné otázky jsou: Co chceš mít před nástupem vyřešené? Co můžeš udělat ještě během prázdnin? Jaký bude tvůj první malý krok? Kdy jej uděláš? Kdo nebo co ti může pomoci? Podle čeho poznáš, že se ti podařilo dobře začít?

Takový plán podporuje samostatnost a odpovědnost. Žák nevstupuje do nové školy pouze s představou, co se mu bude dít, ale také s vědomím, co může sám aktivně ovlivnit. Současně je důležité plán nepřeplnit. Příliš mnoho úkolů může zvyšovat tlak a vytvářet dojem, že na změnu je možné se připravit dokonale. Větší hodnotu mívají dva nebo tři konkrétní kroky, které žák skutečně provede.

Plán je vhodné znovu otevřít po několika týdnech studia. Teprve zkušenost ukáže, co funguje, co je třeba upravit a jaké nové potřeby se objevily. Podpora žáka proto nemusí skončit posledním dnem základní školy, ale může pokračovat také během adaptačního období na střední škole.

Autorská metoda Moje nová kapitola

Jednou z možností, jak strukturovat reflexi a přípravu žáka na přechod, je pracovní sešit Moje nová kapitola. Metoda vznikla pro žáky, kteří končí základní školu a připravují se na vstup do nové vzdělávací etapy. Nemá sloužit jako další test ani jako soubor správných odpovědí. Jejím smyslem je vytvořit bezpečný a strukturovaný prostor pro osobní reflexi.

Název pracuje s obrazem kapitoly: předchozí část příběhu lze uzavřít, aniž by byla vymazána. Žák do nové etapy nevstupuje jako prázdný list. Přináší si zkušenosti, vztahy, dovednosti, hodnoty, úspěchy i situace, které nebyly jednoduché. Novou kapitolu současně nemá předem napsanou a může ovlivnit způsob, jakým do ní vstoupí.

Pracovní sešit vede žáka k tomu, aby se ohlédl za základní školou, pojmenoval své úspěchy a zkušenosti, rozpoznal schopnosti, které při nich využil, uvědomil si své zdroje podpory, zachytil očekávání a obavy spojené se střední školou, představil si první měsíce a vytvořil si několik konkrétních kroků.

Doporučený postup práce s metodou

1. Vytvoření bezpečného rámce. Poradce vysvětlí, že nejde o hodnocení ani kontrolu správných odpovědí. Žák si může vybrat, které části bude sdílet. Při skupinové práci je vhodné předem domluvit pravidla respektu a dobrovolnosti.

2. Ohlédnutí za dosavadní cestou. Žák zachycuje důležité události, úspěchy, výzvy a změny ze základní školy. Poradce podporuje konkrétnost a pomáhá rozšířit pohled také mimo známky a školní soutěže.

3. Převod zkušenosti do kompetencí. U vybraných situací žák popíše, co udělal, co mu pomohlo a jakou schopnost využil. Poradce se doptává na důkazy a pomáhá žákovi najít srozumitelná pojmenování.

4. Práce s očekáváním a obavami. Žák si oddělí to, na co se těší, od toho, čeho se obává. U obav rozlišuje, co může ovlivnit, koho může požádat o pomoc a jaký preventivní krok může udělat.

5. Představa dobrého začátku. Žák si představí první týdny na nové škole. Nejde o idealizaci, ale o zachycení konkrétních znaků: jak bude vypadat jeho režim, co mu pomůže učit se, jak bude pečovat o vztahy a podle čeho pozná, že postupně získává jistotu.

6. Osobní plán. Žák si vybere dva až tři kroky, určí termín a dostupnou oporu. První krok má být natolik malý, aby jej mohl skutečně uskutečnit.

7. Poradenský rozhovor a reflexe. Největší hodnotu metoda získává ve chvíli, kdy žák dostane možnost o vybraných odpovědích mluvit. Poradce zde není hodnotitelem, ale průvodcem, který pomáhá hledat souvislosti a vlastní řešení.

8. Návrat k plánu. Po nástupu na střední školu je vhodné se k materiálu vrátit. Žák může zhodnotit, co mu pomohlo, co se ukázalo jinak a jaký další krok potřebuje.

Pracovní sešit Moje nová kapitola je určen k využití při individuálním kariérovém poradenství, v třídnických hodinách, v závěrečných aktivitách devátého ročníku i jako součást adaptační práce na středních školách. K volnému stažení je na webu autorky www.magdastaskova.cz.

Doporučení pro poradenskou práci se žáky

Nevnímat přijetí jako konec podpory. Období po přijímacím řízení má vlastní témata a nabízí prostor pro rozvoj kariérových kompetencí.

Neomezovat reflexi na školní výkon. Zdrojem dovedností jsou také vztahy, sport, zájmy, rodinné situace, dobrovolnictví nebo překonané obtíže.

Pracovat s konkrétními zkušenostmi. Obecné otázky vedou k obecným odpovědím. Situace, jednání a výsledek umožňují pojmenovat skutečné kompetence.

Normalizovat smíšené emoce. Radost a nejistota mohou existovat současně. Poradce nemusí obavy rychle rozptylovat, ale může žákovi pomoci je zpřesnit a převést do akčních kroků.

Podporovat proaktivitu, ne tlak na dokonalost. Žák má rozpoznat, co může ovlivnit, nikoli získat pocit, že musí mít vše pod kontrolou.

Zahrnout wellbeing. Dobrý začátek se netýká jen výsledků, ale také vztahů, smyslu, zaujetí, pozitivních emocí a udržitelného režimu.

Zapojovat rodiče přiměřeně. Rodiče mohou pomoci s praktickou přípravou a nabídkou opory, neměli by však osobní plán vytvořit za žáka.

Navázat po nástupu. Krátká reflexe po prvních týdnech umožní plán upravit a zachytit situace, v nichž žák potřebuje další podporu.

Pokud obavy výrazně narušují každodenní fungování žáka, dlouhodobě se zhoršují nebo jsou spojeny s intenzivní úzkostí, není úkolem kariérového poradce řešit je pouze koučovacími otázkami. V takové situaci je vhodné zapojit školní poradenské pracoviště, rodiče nebo doporučit další odbornou podporu.

Závěr

Podpora žáků při přechodu na střední školu bývá v praxi někdy opomíjena. Pozornost školy, rodičů i poradenských pracovníků se přirozeně soustředí na výběr oboru, podání přihlášek a přijímací řízení. Po přijetí se předpokládá, že hlavní úkol byl splněn.

Právě období mezi přijetím a nástupem na novou školu však nabízí jedinečný prostor pro reflexi. Žák už není pod bezprostředním tlakem rozhodování a současně ještě není plně ponořen do nové školní reality. Může se zastavit, pojmenovat své zdroje, pracovat s očekáváním a obavami a připravit si několik konkrétních kroků.

Kariérové poradenství tím získává širší rozměr. Nejde pouze o pomoc s výběrem školy, ale o rozvoj schopnosti zvládat přechody, učit se z vlastní zkušenosti a aktivně pracovat se svou budoucností. Smyslem podpory není odstranit veškerou nejistotu ani žáka dokonale připravit na každou situaci. Důležité je, aby dokázal pojmenovat své zdroje, rozpoznal, co může ovlivnit, věděl, na koho se obrátit, a měl připravený první zvládnutelný krok. Tyto zkušenosti může využít i při dalších vzdělávacích a životních změnách.

Přijetím na střední školu tedy práce nekončí. Může začít jiný, neméně důležitý rozhovor: Co si ze své dosavadní cesty odnáším, o co se mohu opřít a jak chci vstoupit do své nové kapitoly?

Literatura

COVEY, Sean. 7 návyků úspěšných teenagerů. Přeložil Aleš LISA. Praha: FC CZECH, 2017. ISBN 978-80-254-7926-1.

SELIGMAN, Martin E. P. Vzkvétání: nové poznatky o podstatě štěstí a duševní pohody. Přeložila Eva NEVRLÁ. Brno: Jan Melvil Publishing, 2014. ISBN 978-80-87270-95-0.

WHITMORE, John. Koučování: rozvoj osobnosti a zvyšování výkonnosti. 3. vyd. Praha: Management Press, 2014. ISBN 978-80-7261-273-4.

Autorka

Mgr. Magdaléna Stašková

je certifikovaná kariérová poradkyně, rozvojová koučka, lektorka a mentorka začínajících kariérových poradců a poradkyň. Pracuje s žáky základních škol a se studenty středních a vysokých škol při volbě další vzdělávací a kariérní cesty. Pracuje také s ženami, které se po rodičovské dovolené vracejí do pracovního života nebo hledají nový profesní směr. Připravuje budoucí kariérové poradce a poradkyně k profesní zkoušce podle Národní soustavy kvalifikací. Ve své praxi propojuje kariérové poradenství s koučovacím přístupem, diagnostikou a praktickými metodami zaměřenými na sebepoznání, rozhodování a zvládání kariérových přechodů. Působí ve Zlíně.

www.magdastaskova.cz

NE KARIÉRNÍ ŽEBŘÍK, ALE CESTA… JAK V PORADENSTVÍ POMÁHAJÍ METAFORICKÉ KARTY

Jitka Štádlerová

Když se ve škole řekne „kariérové poradenství“, většina studentů si představí přehledy oborů a tu otravnou, definitivně znějící otázku: *„Čím chceš v životě být?“*

Jenže pro sedmnáctileté je tahle otázka vlastně obtížná. Samozřejmě, že přemýšlí o budoucnosti, ale často ji nevidí jako hotový, jasný obraz. Místo toho často vnímají chaos, strach ze selhání, množství příležitostí, ze kterých si mají vybrat, srovnávání se s úspěšnějšími spolužáky, tlak a očekávání rodičů i vlastní nejistotu. Často žijí v pocitu, že když teď udělají jeden špatný krok, zkazí si celý život.

Kariéra přitom už dávno není žebřík, po kterém se buď šplhá nahoru, nebo z něj padá dolů. Každý, kdo s lidmi pracuje, ví, že realita je plná odboček, slepých uliček, nečekaných stopek a nových začátků. Mladí lidé ale tuto zkušenost ještě nemají a potřebují bezpečný prostor, kde mohou prozkoumat sami sebe.

Rozhodování o budoucnosti totiž není čistě racionální proces. Dotýká se identity, hodnot, sebevědomí i odvahy unést nejistotu. A právě v tomhle momentě skvěle pomáhají metaforické koučovací karty.

Proč obraz řekne víc než přímá otázka?

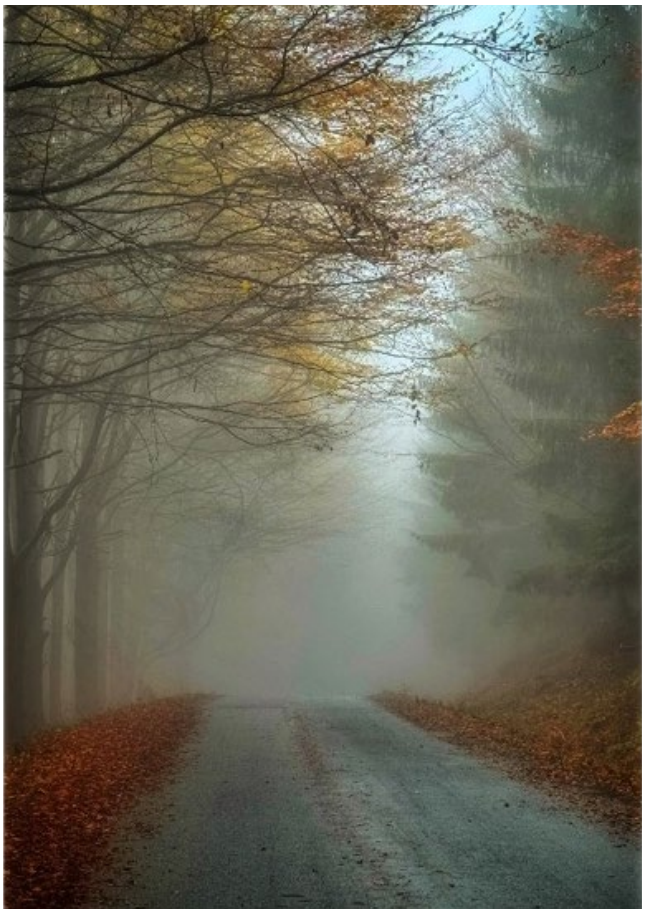
Klasické otázky jako *„V čem jsi dobrý?“* nebo *„Co tě baví?“* mají v rozhovoru své místo, ale často narážejí na zeď. Klient (a u dospívajících to platí dvojnásob) začne podvědomě zapínat racionální filtr. Hledá „správnou“ odpověď, případně opakuje fráze, které do něj horem dolem hustí okolí. Výsledkem je spíš odhad toho, co chce poradce slyšet, než upřímný pohled do vlastního nitra.

Metaforické karty na to jdou jinak. Fotografie nebo ilustrace záměrně nenabízejí jeden konkrétní význam. Když se klient dívá na obrázek, jeho mozek začne automaticky hledat paralely s vlastním životem. Najednou nemluví přímo o svých selháních, ale mluví o rozcestí, zavřené bráně, chatrném mostu nebo zarostlé stezce. Opadne z něj napětí.

V psychologii se tomu říká projekce (jak popisují např. Popova a Miloradova, 2014). Člověk do neutrálního obrazu promítá své vlastní prožívání, strachy i přání. Karta není test ani diagnóza, u které se dá propadnout. Je to bezpečný prostředník.

Jak to vypadá v praxi: Místo těžkopádného přiznání „Bojím se, že na tu školu nemám," student ukáže na kartu a řekne: *„Tahle cesta vypadá hrozně strmě a klikatě."* Dospělá klientka nemusí složitě formulovat krizi v práci, stačí, když vybere fotku rozcestí v mlze: *„Tady prostě vůbec netuším, kudy dál."*





Poradce tu není od toho, aby kartu vykládal. Jeho úkolem je ptát se tak, aby si klient svůj vlastní význam rozklíčoval sám.

Cesta jako ta nejvíc přirozená metafora

Už v roce 1980 Lakoff a Johnson ve své slavné knize ukázali, že metafory nejsou jen básnické ozdoby, ale základní způsob, jakým lidé přemýšlejí. Když říkáme, že jsme *„na křižovatce"*, že *„přešlapujeme na místě"* nebo že jsme *„vběhli do slepé uličky"*, popisujeme tím skutečné vnitřní nastavení.

Proto motiv cesty v kariérovém poradenství tak skvěle funguje. Jedna fotka dokáže bleskově otevřít témata jako životní tempo, překážky, ale i vnitřní zdroje. Přes motiv cesty se můžete klienta citlivě zeptat:

- ***Kam vlastně kráčíš? Je to tvůj směr, nebo tě tam někdo tlačí?***
- ***Neutíkáš moc rychle, nebo se naopak bojíš vykročit?***
- ***Co si neseš v pomyslném batohu (zkušenosti, talenty, vztahy) a co tě v něm naopak zbytečně tíží?***

Cesty jsou rovné, klikaté, zalité sluncem i schované v mlze, lesní pěšiny i dálnice. Klient si nevybírá z náhodných symbolů, ale z různých podob putování, což rozhovor přirozeně stáčí k tématu pohybu a životních voleb.

Od obrázku k reálnému činu

Práce s kartou má svou jasnou dynamiku. Nemá smysl spěchat na rychlé závěry. Nechte klienta u obrazu chvíli pobýt a postupujte ve čtyřech krocích:

1. **Popis:** *Co přesně na kartě vidíš? Jaká ta cesta je? (Úzká, zarostlá, bezpečná?)*

   Poradce v této fázi nehodnotí, pouze naslouchá klientovu popisu.

2. **Atmosféra a emoce:** *Jaký pocit z té karty máš? Chtěl by ses po ní vydat? Sám, nebo s někým? Co tě na ní láká a z čeho máš respekt?*

3. **Propojení s realitou:** *Kde na té fotce právě teď stojíš? Co myslíš, že je za tou zatáčkou? Co potřebuješ k tomu, abys udělal další krok?*

4. **Akce:** Tady se metafora potkává s realitou. Rozhovor nesmí skončit jen u „povídání nad obrázkem“. Vždycky musí zaznít: *Co je tvůj první, klidně úplně malý krok v tomto týdnu? Komu zavoláš? Co si zjistíš?*

Praktické techniky, které můžete hned vyzkoušet

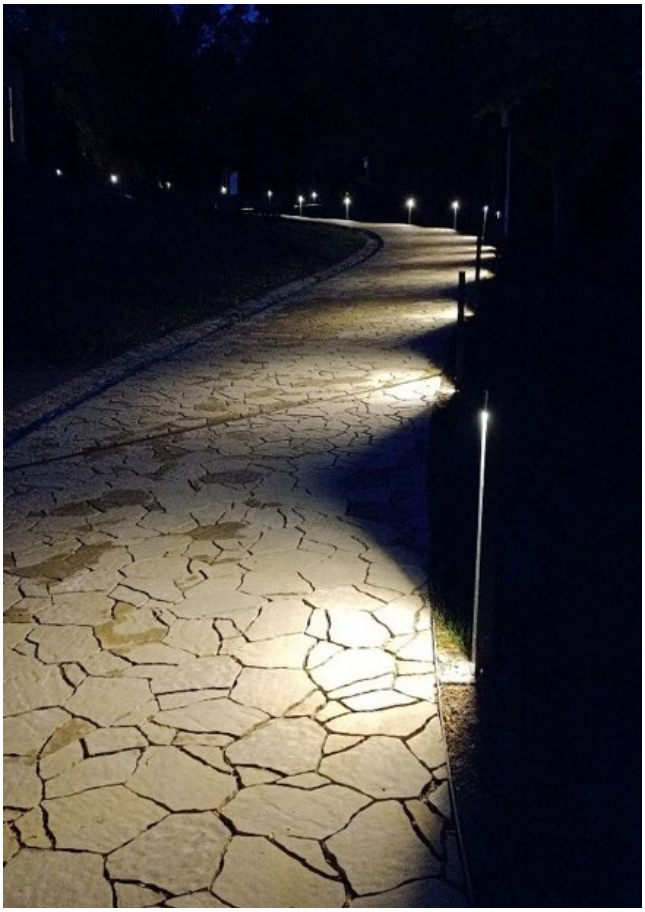
1. Kde právě stojím? (sada CESTA)

Rozložte karty lícem nahoru. Klient si vybere jednu, která nejlépe vystihuje jeho aktuální situaci.



- **Otázky např.:** *Kde přesně na tom obrázku jsi? Jdeš, stojíš, odpočíváš, nebo bloudíš? Co je zjevné a co zůstává skryté v mlze?*
- Skvělé pro začátek individuálního sezení nebo skupinového workshopu, když potřebujete prolomit ledy bez mluvení o konkrétních profesích.





2. Rozcestí: Když se láme chleba (sada CESTA)

Klient vybere kartu, která symbolizuje jeho současné dilema (volba školy, změna práce, podnikání vs. zaměstnání) a pojmenuje jednotlivé směry.

- **Otázky např.:** *Která z těch cest tě víc přitahuje? Která nabízí bezpečí a která dobrodružství? Kde slyšíš sám sebe a kde spíš přání svých rodičů či partnera?*
- Cílem není okamžité rozhodnutí, ale zvědomění ambivalence. Je normální se zároveň těšit i bát.





3. Co mám v batohu? (Sada CESTA)

Klient si vybere kartu cesty, po které chce jít, a začne analyzovat své pomyslné zavazadlo – své kompetence, silné stránky a oporu v okolí.

- **Otázky např.:** *Co už v tom batohu máš za výbavu? Které tvé vlastnosti ti pomohou ten kopec vyjít? Co tě naopak tíží a neseš to jen proto, že ti to tam přibalil někdo jiný?*
- Tímto způsobem přetavíte abstraktní otázku na silné stránky do velmi konkrétních, představitelných nástrojů.





Dveře jako symbol životní změny

Zatímco cesta mapuje proces, dveře jsou symbolem přechodu a jasné hranice. V kariéře stojíme na prahu neustále: přechod ze základky na střední, z univerzity do první práce, odchod na volnou nohu nebo změna oboru po vyhoření.

Lidé často cítí, že stojí před novou etapou, ale nemohou se pohnout z místa.

Obraz dveří jim pomáhá pojmenovat to, co je drží zpátky: *Mám vůbec právo vstoupit? Co když selžu? Kdo vlastně drží kliku, já, nebo někdo jiný?*

Tři techniky pro práci s kartami DVEŘE

1. Dvoje dveře (Porovnání alternativ)

Klient vybere dvoje různé dveře, které reprezentují dvě odlišné kariérní nabídky nebo cesty.

- **Otázky např.:** *Co vidíš za těmi prvními a co za druhými? Které otevíráš kvůli sobě a které kvůli lidem kolem? Co musíš udělat, než vůbec vezmeš za kliku?*

2. Dveře budoucího já

Klient hledá dveře, za kterými žije jeho budoucí, spokojené já. Nejde o název profese, ale o životní styl a atmosféru.

- **Otázky např.:** *Jaký rytmus života je za těmi dveřmi? Co tam ten člověk dělá každý den? Co ses musel naučit, aby ses k těmto dveřím dostal?*

3. Co nechávám za dveřmi

Technika zaměřená na uzavření starých, nefunkčních příběhů a limitujících přesvědčení (např. *„Nejsem studijní typ,“ „Musím mít hned ve všem jasno“*).

- **Otázky např.:** *Které přesvědčení zamkneš za těmito dveřmi, protože už ti neslouží? Co si naopak bereš s sebou dál?*









Etické hranice: Karty nejsou věštba ani diagnóza

Práce s vizuálními materiály dokáže bleskově vytáhnout na povrch hluboké emoce. Proto je nutné držet se pevných etických mantinelů:

- **Právo nesdílet:** Klient může kartu kdykoliv vrátit, vyměnit nebo odmítnout odpovědět.
- **Žádné interpretace poradce:** Poradce nikdy neříká věty typu: *„Tyhle tmavé dveře znamenají, že …“* Význam karty určuje výhradně a pouze klient.
- **Stopka v pravý čas:** Pokud se během rozhovoru otevře hluboké osobní téma, které nesouvisí s kariérou, úkolem poradce je bezpečně rozhovor uzavřít a klienta citlivě nasměrovat na psychoterapeuta či psychologa. Karty slouží k rozvoji a poradenství, nenahrazují terapii.

Shrnutí: Proč to celé dělat?

Podle moderních kariérních teorií (např. Savickas, 2009) kariéra není nalinkovaná trajektorie, ale příběh, který si každý z nás aktivně píše a neustále přetváří. Kariérový poradce už dnes nefunguje jako chodící vyhledávač škol a úřadů práce. Je to průvodce na cestě k sebepoznání.

Metaforické karty fakta nenahrazují, ale dávají jim lidský rozměr tam, kde suchá data nestačí. Pomáhají klientům vyslovit věty, které by jinak hledali jen stěží:

„Nevím, kde na té cestě vlastně jsem.“ „Mám strach projít těmi dveřmi.“ „Ale už vím, jaký bude můj příští krok.“

Doporučená literatura

- **Lakoff, G., & Johnson, M. (1980).** *Metaphors We Live By.* University of Chicago Press.
- **Popova, G., & Miloradova, N. (2014). Psychological mechanisms of the use of metaphoric associative cards in individual counseling.** *Psychology and Pedagogics, 42*(5), 207–217.
- **Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J., Duarte, M. E., Guichard, J., Soresi, S., Van Esbroeck, R., & van Vianen, A. E. M. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century.** *Journal of Vocational Behavior, 75*, 239–250.
- **Štádlerová, J. (2026).** *Manuál ke kartám CESTA.* Korálky dní. www.jitkastadlerova.cz

Obrázky – autorské fotografie ze sad CESTY A DVEŘE https://jitkastadlerova.cz/metaforicke-karty/

Autorka

Jitka Štádlerová

je lektorka, mentorka a koučka s dlouholetou praxí v osobním rozvoji, vzdělávání a práci s lidmi. Ve své práci propojuje koučovací přístup, kreativitu, metaforu, praktické nástroje a moderní technologie tak, aby lidem pomáhala lépe porozumět sobě, svým rozhodnutím i situacím, ve kterých se právě nacházejí.

Dlouhodobě se věnuje tématům komunikace, kreativity, time managementu, AI v praxi a rozvoje lidských dovedností. Je autorkou vzdělávacích programů, projektů Mimo koleje a Korálky dní a také metaforických koučovacích karet, které využívají obraz jako jemný, ale účinný nástroj pro otevření rozhovoru, reflexi a hledání nových úhlů pohledu.

info@jitkastadlerova.cz

DIGITÁLNÍ SVĚT, LIDSKÝ ROZMĚR: CO JSME SI ODNESLI Z MEZINÁRODNÍHO SEMINÁŘE O KARIÉROVÉM PORADENSTVÍ

Anton Husovský

Za Ostrava Expat Centre jsme se účastnili mezinárodního **Cross-Border Seminar „Guidance in a Digital World“** v Budapešti. Seminář se zaměřil na proměnu kariérového poradenství v době digitalizace, umělé inteligence a rychle se měnícího trhu práce.

Hlavním tématem bylo, jak mohou digitální nástroje, AI a nové formy práce pomáhat lidem lépe se orientovat v kariérových možnostech, aniž by se z poradenství vytratil lidský kontakt, empatie a individuální přístup.

Kariérové poradenství v digitální době

Seminář zahájila úvodní přednáška věnovaná ***mediatizaci kariérového poradenství***. Digitální prostředí dnes výrazně mění způsob, jakým lidé vyhledávají informace o práci, vzdělávání a profesním rozvoji. Kariérové rozhodování už neovlivňují pouze poradci, školy nebo zaměstnavatelé, ale také sociální sítě, online platformy, algoritmy, digitální sebeprezentace a dostupnost obrovského množství informací.

S tím přichází nové možnosti, ale také nové výzvy. Digitální nástroje mohou lidem usnadnit přístup k informacím, pomoci jim lépe poznat vlastní dovednosti nebo je nasměrovat k novým kariérovým příležitostem. Zároveň ale kladou větší nároky na ***schopnost informace vyhodnocovat***, rozlišovat důvěryhodné zdroje a nenechat se zahltit množstvím možností.

Umělá inteligence jako pomocník, ne náhrada člověka

Významnou část programu tvořily workshopy zaměřené ***na AI v praxi, digitální gramotnost a etické otázky***. Umělá inteligence dnes dokáže pomoci například s tvorbou životopisu, přípravou na pohovor, vyhledáváním pracovních možností, mapováním dovedností nebo formulací dalších kroků v profesním rozvoji.

Zároveň se ale opakovaně otevírala otázka, ***kde jsou hranice digitálních nástrojů***. AI může nabídnout návrh, strukturu nebo inspiraci, ale nenahradí osobní rozhovor, zkušenost poradce ani schopnost vnímat širší životní kontext člověka. Kariérové rozhodování totiž není jen technická otázka výběru správné pracovní pozice. Často souvisí s nejistotou, změnou prostředí, rodinnou situací, motivací, hodnotami i představou o budoucnosti.

Kariéra jako součást života

Jedním z nejsilnějších přesahů semináře bylo propojení kariérového poradenství s širším životním kontextem. ***Kariéra dnes často není lineární cesta*** od školy k jedné profesi a stabilnímu zaměstnání. Lidé mění obory, země, pracovní režimy i životní priority. Stále důležitější je proto schopnost učit se, přizpůsobovat se změnám a umět pojmenovat vlastní dovednosti i zkušenosti.

Diskutovalo se také o tom, jak pracovat s neformálním učením, přenositelnými dovednostmi a zkušenostmi, které lidé získávají mimo tradiční vzdělávací nebo pracovní prostředí. Právě tyto zkušenosti mohou mít velkou hodnotu, i když nejsou vždy snadno popsatelné v životopisu nebo pracovním profilu.

Digitální nástroje a lidský dotek

V programu semináře zaznělo také téma „Digital Support with a Human Touch“, tedy digitální podpora s lidským dotekem. Tato formulace dobře vystihuje jeden z hlavních závěrů celého setkání***: budoucnost poradenství nebude čistě digitální ani čistě osobní. Bude kombinací obojího.***

Moderní nástroje mohou zjednodušit orientaci v informacích, zpřístupnit služby většímu počtu lidí a podpořit poradce v jejich práci. Skutečná důvěra, motivace a porozumění ale vznikají především v lidském kontaktu. Technologie mohou být užitečným pomocníkem, pokud zůstávají prostředkem, nikoliv cílem.

Co si odnášíme do Ostravy

Pro naši práci s cizinci v Ostravě si ze semináře ***odnášíme několik důležitých impulsů***: více se věnovat digitální kariérové gramotnosti, podporovat bezpečné a smysluplné využívání AI, pomáhat cizincům lépe chápat místní pracovní trh a zároveň nezapomínat, že kariérové rozhodování je vždy součástí širšího životního příběhu.

V Ostrava Expat Centre se často setkáváme s tím, že pracovní otázky jsou jen jednou částí celé situace. Cizinci, kteří přicházejí do Ostravy a Moravskoslezského kraje, řeší nejen zaměstnání, ale také bydlení, školy pro děti, jazyk, administrativu, komunitu, kulturní rozdíly i pocit sounáležitosti. Otázka „Jak si najdu práci?“ tak může ve skutečnosti znamenat také „Jak tady začít znovu?“, „Jak se začlenit?“ nebo „Jak najít jistotu pro sebe a svou rodinu?“

Ostrava je město s rostoucím mezinárodním potenciálem. Aby se zde zahraniční odborníci, studenti, podnikatelé i jejich rodiny mohli skutečně usadit, nestačí jim pouze pracovní smlouva nebo seznam úředních kroků. Potřebují také orientaci, kontakt, komunitu a pocit, že na své nové cestě nejsou sami.

A právě v tom vidíme smysl naší práce: ***být průvodcem nejen profesní změnou, ale i životem v novém městě***.

Autor

Anton Husovský

se dlouhodobě věnuje kariérovému poradenství, propojování vzdělávání s trhem práce a podpoře cizinců při začleňování do života v Moravskoslezském kraji. V Ostrava Expat Centre působí jako manažer klientských služeb a současně spolupracuje s Moravskoslezským paktem zaměstnanosti na projektech zaměřených na kariérové poradenství a spolupráci škol a firem.

tony@ostravaexpat.eu