

Příloha 1

Kvalitativní rozhovor s Mgr. Kateřinou Ošancovou (2. 3. 2020, Praha)

1. Jak dlouho pracuje vaše organizace s mladými cizinci?

CIC registroval před rokem, v únoru 2019, sociálně aktivizační službu pro rodiny s dětmi s migrační minulostí. Zaměřuje se hlavně na rodiny s dětmi ve věku od 3 do 18 let, které neznají češtinu nebo české prostředí.

Kromě toho v rámci služby pracovního poradenství pilotně zkoušíme pořádat semináře kariérového poradenství s mládeží, ale s touto aktivitou jsme zatím hodně v začátcích – od října 2019 proběhlo zatím celkem 6 skupinových seminářů zaměřených na tuto oblast. Nabízíme i návaznou individuální práci, pokud je o to ze strany CS zájem (jednotky případů).

2. Co je cílem kariérového poradenství pro mladé cizince ve vaší organizaci?

- Aplikovaná čeština – učíme specifickou část jazyka (umět se představit, říct základní věci)
- Zmapování individuálních dovedností a potřeb – účastníci seminářů si ujasňují, co je baví a co chtějí, jaké mají silné stránky.
- Rozvoj sociálních dovedností (soft skills) – spolupráce, komunikace, seznámení se, integrace, role ve skupině, zpětná vazba, schopnost unést kritiku
- Mapování zdrojů a ověřování, zda jejich profesní plány jsou v praxi realizovatelné
- Vědět kam se obrátit v případě potřeby, znát nás, CIC, mít kontakty.

3. Jaké konkrétní formy a metody kariérového poradenství využíváte?

Pořádáme skupinové semináře (rozsah 2-3 hodiny), jejich obsahem jsou techniky (obvykle s prvky arteterapie) zaměřené na sebepoznání, práci ve skupině, rozvoj češtiny apod. Dále nabízíme individuální poradenství, jeho obsah se příliš neliší od pracovního poradenství pro starší/dospělé migranty.

4. Organizujete volnočasové aktivity pro mladé cizince? Jaké? Jak často?

Dobrovolnický program CIC pořádá pro tuto CS kluby a jednorázové akce. Pořádáme mentoringový program a doučování dětí,

5. Shledáváte vámi využívané formy a metody poradenství účinnými a dostačujícími?

Neodkážu odpovědět, jsme příliš v začátcích. Potýkáme se hlavně s nízkým zájmem dané cílové skupiny. Programy kariérového poradenství jsme proto včlenili do

jazykového kurzu (jako mimořádnou aktivitu). O kurzy češtiny zájem je, jejich smysl je všem zřejmý a na kurzech, kam se tato CS přihlásí (nebo tedy spíše je přihlásí rodiče) je pak účast povinná.

6. V čem vidíte rezervy tohoto programu?

Nelze moc hovořit o nějakém uceleném programu, zatím jde spíše o dílčí aktivity různých služeb a sekcí CIC, jejichž společným jmenovatelem je cílová skupina mladistvých a mladých dospělých migrantů. Většina práce s mládeží se týká služby Hermiona (Sociálně aktivizační služba pro rodiny s dětmi) a pak vzdělávací sekce CIC a dobrovolnického programu. Pokud postupně vznikne v CIC nějaká ucelená nabídka služeb pro mladé migranty (CIC k tomu směřuje) je téměř jisté, že její stěžejní část nebude v kariérovém poradenství, to bude asi i nadále spíše doplňkovou aktivitou.

7. Vede vaše organizace statistiky úspěšnosti tohoto programu? Pokud ano, kolik procent účastníků dosáhne cíle programu kariérového poradenství?

Opět platí, co už jsem říkala, jsme v začátcích. Nemáme zatím vytvořenou ani metodiku, i když do konce roku 2020 by nějaká měla vzniknout. Cíle, které si nastavujeme my, pracovní poradci (popřípadě které sledují rodiče), mládež většinou moc nezajímají. Semináře, jejichž program byl koncipován příliš ambiciózně z hlediska osvojení si konkrétních dovedností k hledání práce u cílové skupiny propadly. Nebavilo je to, neměli zájem. Hodnotíme (tedy CS nám dává zpětnou vazbu) zatím spíše spokojenost s navrženým programem. Žádnou „úspěšnost v plnění cílů“ nesledujeme, to je až záležitost vzdálenější budoucnosti, ale myslím si, že to bude obecně dost problém. Jde o těžko měřitelné posuny v poznání sebe a svých životních preferencí, seřazení si hodnot a priorit, stanovení malých dílčích kroků na své profesní cestě. Není to tak, že by po jednom semináři někdo, kdo vůbec nevěděl, co se sebou a svým životem, rázem odcházel osvícen, že jeho profesní dráha je již jasná.

8. Co vidíte jako největší bariéru v kariérovém poradenství pro mladé cizince?

Nevím. Obecně se s cílovou skupinou mládeže nepracuje snadno, hlavní potíž je v motivaci. Pokud nemusí, sami většinou nepřijdou. To, aby je připravený program bavil a byl pro ně zajímavý, je podmínkou jejich další účasti, ale stejně to není žádná záruka, že přijdou, pokud je např. nedonutí rodiče. Dalším problémem je, že skupiny adolescentů, které se zatím účastnily našich programů byly poměrně nevyrovnané. Mám pocit, že neumíme vždy pro připravené aktivity nadchnout. Někdy jsou přijímány s nečekaným nadšením, jindy po sobě účastníci znuděně pokukují.

9. Jaké kompetence by podle Vás měl mít kariérový poradce, který pracuje s mladými cizinci (na rozdíl od toho, který pracuje s lidmi narozenými v ČR)?

Jazyková bariéra je opravdu nesmírně limitující pro tuto práci. Je důležité si osvojit specifické zásady komunikace v čj s cizinci (forma češtiny, která usnadňuje porozumění) a snažit se o maximální zjednodušení. A nelze mít příliš velká očekávání. Opakovaně se nám stává, že přes všechnu snahu o srozumitelnost (a spolupráci s češtinářskou sekcí CIC) dostaneme odpověď či vypracovaný úkol na jiné zadání, protože klient neporozuměl, co se po něm chce.

10. S jakou jazykovou vybaveností má mladý cizinec šanci uspět na trhu práce?

Zaleží, jakou práci chce dělat. U nekvalifikovaných manuálních pozic, které nevyžadují žádné zvláštní dovednosti ani komunikaci s lidmi, si vystačí s elementární znalostí, kterou získá rychle. Zůstat ale u takové práce u mladých migrantů považují za prohru. Většina této cílové skupiny by měla směřovat k ukončení (či získání) odborného vzdělání/kvalifikace, aby zde měli šanci dělat lepší práci a měli možnost se dále rozvíjet.

11. Existují nějaké evropské či tuzemské projekty, které podporují rozvoj kariérového poradenství pro (mladé) cizince? Účastníte se jich?

Nabídku těchto aktivit v ČR jsem zjišťovala před více jak rokem, takže aktuální situaci neznám – třeba nějaké projekty mezitím přibyly. V době, kdy hledala, u koho se inspirovat, jsem žádný zdroj dobré praxe v této oblasti nenašla.

Příloha 2

Kvalitativní rozhovor s Mgr. Valery Senichevem, Ph.D. (21. 3. 2020, online)

1. Jak dlouho se zabýváte kariérovým poradenstvím? Pracujete ve své práci i s adolescenty (15-22 let)?

Zabývám se oficiálně kariérovým poradenstvím tři roky, téma uplatnění v práci, talenty jsem však řešil už delší dobu předem. Ve své práci pracuji s adolescenty v rámci neziskovek, ale to jen tak 1-2 dny v měsíci. Jsem učitelem VŠ, vyučuji předměty HR a psychologii, tam mám studenty v tomto věku. Kariérové poradenství v mém podání je práce s talenty, s vnitřní motivací, s kompetencemi lidí a týmů a napojení je na trh práce, na proměny na trhu práce, včetně automatizace, robotizace a digitalizace. Cílem je vytvořit udržitelný model fungování člověka, podpořit jeho flexibilitu a znalost sebe sama.

2. Jak se podle Vašich zkušeností liší kariérové poradenství pro dospělé od kariérového poradenství pro adolescenty?

S adolescenty práce je jiná, pomalejší, řeší jiná témata, často jsou to témata vysoké školy nebo první práce. Já s mladými lidmi rád pracuji, ale není to zdroj příjmů.

3. Jaké formy, metody a prostředky kariérového poradenství Vám pro tuto cílovou skupinu přijdou nejvhodnější a proč?

Pro mladé lidi? Řekl bych, že je to rozhovor s poradcem, skupinové workshopy na talenty ve škole a v práci, workshopy na future skills. Já osobně například test talentů používám omezeně, spíše jen jako podklad pro diskuzi. Jdu na to formou interaktivních úkolů, výsledky pak společně ladíme.

4. Jak myslíte, že se dá využít skupinová dynamika v programu kariérového poradenství? Jaké benefity skupina přináší?

Dobrá otázka. Se skupinovou dynamikou pracuji běžně. Mladým lidem pomáhá se více otevřít, více si uvědomit, že to, co řeší, není jen jejich tématem. Zároveň se mohou od sebe navzájem inspirovat. Ve skupině může vzniknout i důvěra.

5. Jakým způsobem může podle Vás může konkrétní kariérová volba mladých cizinců s ovlivnit jejich život v ČR?

Záleží, co to je za skupinu, zobecňovat se nedá. Studenti s odlišným mateřským jazykem často mají co dělat, aby se naučili jazyk a zvládli učivo. Pokud to zvládnou,

pak je vidět, že řeší podobné otázky, jako řeší jejich vrstevníci (samozřejmě pokud jejich rodiče neplánují se stěhovat zpátky nebo jinam).

6. Co by se podle Vás měl naučit mladý člověk před vstupem na pracovní trh v cizí zemi? Jak?

Záleží na věku a vzdělání, jestli bude potřebovat nostrifikaci, učit se jazyk nebo ne. Do toho bych přidal znalost místních zvyků, fungování na trhu, jestli má kontakty apod. Většinou bych doporučoval si nastudovat zvyklosti, způsoby chování a běžného jednání. Zároveň bych řešil, jestli jeho/její původ může být přidanou hodnotu (například znalost jazyka, konkrétní skupiny lidí). To může mladému člověku poskytnout velkou výhodu při zaměstnání.

7. Jaké kompetence by podle Vás měl mít poradce, který pracuje s mladými cizinci (na rozdíl od toho, který pracuje s lidmi narozenými v ČR)?

Interkulturní citlivost, zájem o druhé lidi, doptávat se na rodinné zvyklosti a kulturní zvyklosti ohledně genderu v původní zemi nebo v rodině. Tím mám na mysli rozdělení rolí na základě pohlaví, kdo může nebo nemůže pracovat. Osobně mám zkušenost s prací s cizinci. V některých kulturách žena moc nemůže pracovat, protože jí to komunita neumožní. Dokonce jsem jednou absolvoval pohovor s paní po čtyřicítce z Indie, ta během pohovoru neřekla ani slovo, většinou za ni vše řekli muži v jejím doprovodu. Byla to masakr zkušenost.

8. Jak byste zhodnotil současný stav kariérového/pracovního poradenství pro cizince v rámci neziskových organizací v ČR?

To je těžké říct. Většinou rozhoduje původ cizince, jestli je z EU nebo mimo EU, potom taky věk, vzdělání, zkušenosti. Neziskovky poskytují poradenství již delší dobu, většinou je to přehled o CV, portály práce, v lepších případech i nějaké exkurze. Vysoce kvalifikovaní cizinci většinou neziskovku nepoptávají, spíše oslovují kouče či kariérové poradce, jako jsem já.

Příloha 3

Kvalitativní rozhovor s Bc. Kateřinou Hefny (18. 3. 2020, online)

1. Jak dlouho se zabýváte poradenstvím? Pracujete s adolescenty (15-22 let)? Jakou formou?

Poradenstvím v rámci své koučovací praxe se zabývám téměř 15 let. Pracuji i s adolescenty, a to v individuálním poradenství, kdy přicházejí většinou na popud rodičů anebo v rámci sebezobčasných dílen, které organizuji a lektoruji.

2. Jaké zásady jsou podle Vás nejdůležitější v přístupu k této cílové skupině a proč?

Za naprosto zásadní ve své práci s kýmkoliv, nejen s touto cílovou skupinou, považuji respekt a úctu v komunikaci, lidskost a snahu o pochopení osobního příběhu klienta. Tím se tvoří prostředí důvěry, které je naprosto klíčové pro individuální práci a závisí na něm úspěch poradenského vztahu.

3. Co myslíte, že mladí lidé ve věku od 15-22 let od svých poradců a učitelů nejvíce potřebují?

Kromě již zmíněného prostředí důvěry, které je samo o sobě léčivé a formující, to jsou také hranice poradenského vztahu, které by měl učitel nebo poradce být schopen udržet. Mladí lidé se nepřetržitě pohybují v nejistém terénu, jsou vystaveni odmítání ve svých začínajících sexuálních vztazích, často nerozumí tomu, co se v nich odehrává a nezažívají ani stabilitu v rodině. A nemusí nutně jít o žádnou rozvrácenou rodinu, stačí, když se v rodině jenom „nenosí“ emoce. Poradenský vztah může nabízet, často i jedinou jistotu v nejistém světě mladistvých. To klade velké nároky na osobnost poradce, který přebírá roli strážce hranic, aby se mladý člověk dokázal otevřít a rozvinout do své jedinečné podoby bez nadbytečných deformací

4. Co vidíte jako největší bariéru mezi dospělými a adolescenty při práci v poradenství?

Jednoznačně počáteční nedůvěra. Důvěra, na které musí být poradenský vztah postaven, není ingrediencí, kterou máme hned po ruce. Je to proces a důvěra se tvoří postupně, i po dobu několika setkání, a musí se udržet po celou dobu poradenství. Což v nejistém světě mladých, kteří často hledají řešení na jeden klik není úplně jednoduché. Na druhou stranu i poradce může ustrnout ve svém vlastním pohledu na svět a nemusí být schopný reagovat na změny, které se dějí rychleji než kdy jindy.

5. Co by se podle Vás měl naučit mladý člověk před vstupem na pracovní trh?

Efektivně komunikovat, cizí jazyk, spolupracovat a nebát se práce s IT technologiemi. To je asi to nejdůležitější. S tímto balíčkem najde uplatnění v podstatě kdekoliv a kdykoliv. A pak schopnost a chuť poznávat sám sebe a brát to jako proces, který nikdy nekončí, zato může být dobrodružný a osvobozující.

6. Jaké formy a postupy by takové učení mělo mít? S čím by měl učitele/poradce při učení pracovat? (Ať z hlediska materiálního, tak z hlediska duševního.)

Komunikace, cizí jazyk a spolupráce jsou všechno společenské záležitosti a dějí se v interakci s druhými, proto si myslím, že vhodnou formou je kromě individuálních konzultací i prostředí skupiny. Materiálně si nemyslím, že by mělo být učení náročné. Přeci jen všichni máme mobilní telefony, které poskytují spoustu možností, jak je využít při učícím procesu. K formě a postupům bych zmínila již několikrát uvedené, respekt v komunikaci, vytváření prostředí důvěry, ochotu k pochopení jedinečných životních příběhů. To klade více než materiální, spíše duševní nároky na poradce, konzultanta či facilitátora.

7. Jak myslíte, že se dá využít skupinová dynamika v poradenství? Jaké benefity skupina přináší?

Ve skupině se dějí učící procesy rychleji. Skupina má silný formující charakter, zejména, když je vedena schopným facilitátorem/mediátorem. Ve skupině si výrazněji uvědomíme svoji odlišnost od druhých a také svoji příslušnost a loajalitu ke skupině. Skupina a její dynamika se dá velmi dobře využít k rozvoji komunikačních dovedností, k poznání sebe sama a rozvíjení schopností spolupracovat a inspirovat se druhými pro svůj vlastní příběh.

8. V čem vidíte nevýhody práce ve skupině?

Nevýhodou práce ve skupině je omezený časový prostor pro práci s individuálními tématy a neschopnost některých členů skupiny se aktivně zapojit = z jakýchkoliv důvodů. Ne každý je stvořený pro skupinovou práci, ale každý si může najít ve skupině něco, co mu přinese zážitek nebo zkušenost, kterou by jinak neměl možnost prožít. A tak i poznání, že neumím nebo nejsem schopen pracovat ve skupině je zkušenost, která může mladistvého formovat k jeho budoucímu směřování. M

9. Jaké kompetence by podle Vás měl mít poradce, který pracuje s mladými cizinci (na rozdíl od toho, který pracuje s lidmi narozenými v ČR)?

Rozhodně tolerance k odlišnosti, k jiným zvykům, mravům, náboženskému vyznání. A ještě větší schopnost udržet hranice poradenského vztahu, protože cizinci mohou požadovat více péče, než by bylo pro poradenský vztah únosné.

Příloha 4

Příklad vstupního a výstupního jazykového testu

1. Kolik je prosím hodin?

- a) Ano, děkuji
- b) Je 12:36.
- c) Ano, je.

2. Venku

- a) je krásně a teplo.
- b) je krásná a teplá.
- c) je krásný a teplý.

3. Spolupráce je

- a) pracovat společně s někým
- b) pracovat sám
- c) kolega v práci

4. Které slovo sem nepatří?

partner – kamarád – syn – strýc – malá – matka – babička – vnuk – neteř

5. Energický člověk

- a) je nemocný
- b) je rázný a má hodně síly
- c) se neumí rozhodnout

6. Ledovec

- a) je sladký s příchutí a podává se v kornoutu
- b) se staví v zimě ze sněhu
- c) je obrovský kus ledu

7. Kdo si hraje, ...

- a) je hodný.
- b) nezlobí.
- c) bude bohatý.

8. Ryba

- a) žije na souši
- b) má ploutve
- c) chytá myši

9. Ostrov

- a) je kus pevniny uprostřed vody
- b) je pták, který žije ve skalách
- c) má mnoho podob

10. Co nesmí chybět v životopise?

- a) datum narození a jméno
- b) zdravotní stav
- c) fotografie

11. Vizitka

- a) je když se dva nebo více lidí potká
- b) je medikament
- c) je papír, na kterém je napsané jméno a kontakt

12. „Vím, co chci“ značí

- a) rozhodnost
- b) citlivost
- a) trpělivost

13. Mám rád

- a) Tě vidět.
- b) zvířata.
- c) chodím cvičit.

14. Tvář je synonymum pro

- a) obličej
- b) úsměv
- c) líc

15. Okno

- a) je ze skla a má dřevěný rám
- b) je obrovská díra do země
- c) se používá na zahradě

16. „Představ se“ znamená

- a) zamysli se
- b) napiš co máš rád
- c) řekni svoje jméno

17. První den v nové práci je důležité

- a) přinést všem jídlo
- b) udělat dobrý dojem
- c) přijít pozdě

18. Škola hrou je koncept

- a) Karla Marxe
- b) ministra školství
- c) Jana Ámose Komenského

19. Kdo se bojí,

- a) nesmí do lesa.
- b) má čisté svědomí.
- c) lže.

20. Pracovní místa v ČR nejde hledat na

- a) linkedin.com
- b) jobs.cz
- c) jobs2030.com