

ISSN 1338-8231

# KARIÉROVÉ PORADENSTVO v teórii a praxi

2018

číslo **14**



euro | guidance

## REDAKCIA

### Redaktori:

PhDr. Štefan Grajcár  
Mgr. Mária Jaššová  
Ing. Jozef Detko  
Mgr. Petr Chaluš

### Redakčná rada:

Mgr. Alžbeta Štofková Dianovská, Asociácia výchovných poradcov SR  
PhDr. Marta Hargašová, CSc., nezávislá expertka  
PhDr. Zuzana Kršková  
PhDr. Darina Lepeňová, Výskumný ústav detskej psychológie a patopsychológie  
Mgr. Eva Uhríková, Navigácia v povolani  
PhDr. Mária Zvariková, predsedníčka Asociácie vysokoškolských poradcov Slovenska  
doc. PhDr. Iva Kirovová, Ph.D., VŠB – Technická univerzita Ostrava  
Mgr. Kateřina Hašková, Sdružení pro kariérové poradenství a kariérový rozvoj  
Ing. Helena Košťálová, Evropská kontaktní skupina, Praha

### Vydavateľ:

© Slovenská akademická asociácia pre medzinárodnú spoluprácu  
Euroguidance centrum  
Križkova 9  
811 04 Bratislava  
Tel.: 02/209 222 81, -02  
[www.euroguidance.sk](http://www.euroguidance.sk)  
[euroguidance@saaic.sk](mailto:euroguidance@saaic.sk)



Vychádza dvakrát za rok.  
Toto číslo vyšlo v decembri 2018.

DISTRIBUOVANÉ ELEKTRONICKY (dostupné na <http://www.euroguidance.sk> a <http://www.euroguidance.cz>).

ISSN: 1338-8231



Spolufinancované z  
programu Európskej únie  
Erasmus+

*Publikácia bola podporená Európskou komisiou a Ministerstvom školstva, vedy, výskumu a športu SR v rámci programu Erasmus+. Text reprezentuje výlučne názory autorov a Európska komisia a Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu SR nenesú za zverejnené informácie žiadnu zodpovednosť.  
Text neprešiel jazykovou korektúrou.*

## OBSAH

<b>EDITORIÁL</b> .....	<b>5</b>
<b>SLOVENSKÉ KARIÉROVÉ PORADENSTVO: DOZRIEVAME KU KVALITE?</b> .....	<b>6</b>
Mgr. Tomáš Šprlák, Združenie pre kariérové poradenstvo a rozvoj kariéry	
<b>PORADENSTVO V TURBULENTNÝCH ČASOCH – FACILITÁCIA INDIVIDUÁLNEJ A KOLEKTÍVNEJ ZMENY</b> ..	<b>29</b>
Thomas Diener	
<b>10. ROČNÍK SÚŤAŽE NÁRODNÁ CENA KARIÉROVÉHO PORADENSTVA</b>	
<b>DESAŤ ROKOV SÚŤAŽE „NÁRODNÁ CENA KARIÉROVÉHO PORADENSTVA“ NA SLOVENSKU – ČO SME SA NAUČILI</b> .....	<b>37</b>
PhDr. Štefan Grajcár, Združenie pre kariérové poradenstvo a rozvoj kariéry	
<b>PODNIKNI NIEČO!</b> .....	<b>43</b>
Mgr. Zuzana Kožárová, Spoločenskovedný ústav Centra sociálnych a psychologických vied SAV	
<b>KARIÉROVÉ SLUŽBY NA UNIVERZITE PAVLA JOZEFA ŠAFÁRIKA V KOŠICIACH</b> .....	<b>50</b>
Veronika Zibrinyiová, Univerzitné poradenské centrum UPJŠ v Košiciach	
<b>ROZHOVOR S JOZEFOM DETKOM A PETROM CHALUŠOM, KOORDINÁTORMI CENTIER EURUGUIDANCE NA SLOVENSKU A V ČESKEJ REPUBLIKE</b> .....	<b>55</b>
<b>MOBILITA DO ZAHRANIČIA AKO NÁSTROJ PROFESIJNÉHO A OSOBNOSTNÉHO RASTU</b> .....	<b>60</b>
Mária Jaššová, centrum Euroguidance	
<b>SPRÁVY Z USKUTOČNENÝCH AKCIÍ</b>	
<b>„ROZVOJ KARIÉROVÉHO PORADENSTVÍ NA KRAJSKÉ, NÁRODNÍ A EVROPSKÉ ÚROVNI – SDÍLENÍ A SPOLUPRÁCE“</b> .....	<b>67</b>
Zpráva z kulatého stolu českého centra Euroguidance (P. Chaluš)	
<b>ZPRÁVA Z KONFERENCE – MOŽNÉ CESTY K PROPOJENÍ SVĚTŮ ŽÁKŮ, RODIČŮ A PEDAGOGŮ</b> .....	<b>68</b>
Kateřina Hašková, Centrum vzdělávání všem	
<b>OHLÉDNUTÍ ZA SEMINÁŘEM CROSS BORDER 2018 V BUKUREŠTI</b> .....	<b>70</b>
Helena Košťálová, EKS, Expertní komora kariérového poradenství	
Gabriela Kabotová, Centrum Euroguidance	
<b>ZPRÁVA Z KONFERENCE LEARNING BY LEAVING</b> .....	<b>73</b>
Marina Pojmanová, kariérová poradkyně InBáze, z. s.	

<b>KONFERENCE KARIÉROVÉ PORADENSTVÍ V LOKÁLNÍ A GLOBÁLNÍ SÍTI.....</b>	<b>75</b>
Gabriela Kabotová, Euroguidance CZ, DZS	
<b>TÝŽDEŇ KARIÉRY 2018 – NOVÉ VÝZVY A IDEY.....</b>	<b>78</b>
Mária Jaššová, Euroguidance Slovensko	
<b>SPOKOJENÝ KARIÉROVÝ PORADCE JAKO DÁREK K VÁNOCŮM.....</b>	<b>79</b>
Helena Košťálová, EKS, Expertní komora kariérového poradenství	
<b>VÝROČNÁ KONFERENCIA IAEVG V R. 2019 V BRATISLAVE A BRNE.....</b>	<b>83</b>

## EDITORIÁL

Milí čitatelia,

ako sme si už pomaly zvykli, na prelome rokov k Vám prichádzame s ďalším číslom nášho elektronického časopisu. A popri tom všetkom očakávaní, čo nám prinesie nastávajúci rok, nedá mi začať inak ako tou najúžasnejšou správou: výročný kongres najväčšej a najstaršej odbornej komunity zastrešujúcej praktikov a teoretikov z oblasti kariérového poradenstva a rozvoja kariéry na svete, Medzinárodnej asociácie študijného a profesijného poradenstva (IAEVG), sa budúci rok bude konať v Bratislave, predchádzať mu bude sympóziu v Brne. Viac o tom píšeme na konci čísla, v duchu toho známeho „to najlepšie nakoniec!“.

V obsahu však toho nájdete oveľa viac. Začíname zásadným a dúfajme, že i prelomovým príspevkom T. Šprláka zo Združenia pre kariérové poradenstvo a rozvoj kariéry o kvalite kariérového poradenstva u nás. Zásadným a prelomovým v tom zmysle, že by práve týmto príspevkom mohla začať diskusia o tom, ako systémovo zabezpečiť kvalitu v službách kariérového poradenstva v celom ich spektre – od tých štátom regulovaných a kontrolovaných cez verejné služby až po služby privátne.

Pokračujeme prekladom príspevku Th. Dienera, ktorý predniesol na novembrovej konferencii v Hradci Královom a v ktorom sa zamýšľa nad vzťahom individuálnej a kolektívnej zmeny v kontexte kariérového poradenstva. Nasleduje blok venovaný jubilejnému desiatemu ročníku súťaže Národná cena kariérového poradenstva – v úvodnom príspevku Š. Grajcár rekapituluje a bilancuje desať ročníkov súťaže a zamýšľa sa nad jej prínosmi tým, čo sme sa vďaka nej naučili. Ďalej prinášame dva príspevky ocenené v tomto roku v slovenskej časti súťaže, ktorých autorkami sú Z. Kožárová zo Spoločensko-vedného ústavu CSPV SAV v Košiciach a V. Zibrinyiová z Univerzitného poradenského centra UPJŠ v Košiciach. Blok venovaný NCKP uzatvárame rozhovorom s J. Detkom, koordinátorom slovenského Euroguidance centra a P. Chalušom z českého centra Euroguidance, ktoré súťaž v oboch našich krajinách organizujú.

Mobilita mladých ľudí za vzdelávaním i za prácou je jednou z dvoch kľúčových oblastí, ktorým sa centrá Euroguidance venujú v celej Európe. Nad tým, ako môže mobilita do zahraničia stimulovať profesijný a osobnostný rast, sa vo svojom príspevku zamýšľa Mária Jaššová z centra Euroguidance.

Ďalších šesť príspevkov prináša informácie o šiestich rôznych odborných podujatiach či už na Slovensku, v Českej republike alebo vo vzdialenejšom zahraničí, nasleduje prezentácia ďalšej pozoruhodnej publikácie z dielne EKS a číslo zakončujeme už v úvode avizovanou informáciou o výročnom kongrese IAEVG v Bratislave a predkonferencii/sympóziu v Brne.

Prajeme Vám príjemné a inšpiratívne chvíle pri čítaní nášho časopisu!

Štefan Grajcár a tím Euroguidance SK & CZ

## SLOVENSKÉ KARIÉROVÉ PORADENSTVO: DOZRIEVAME KU KVALITE?

Mgr. Tomáš Šprlák, Združenie pre kariérové poradenstvo a rozvoj kariéry

### Úvod

Cieľom tohto článku je širšej odbornej komunite predstaviť predbežné výsledky prvej fázy participatívneho procesu tvorby slovenského štandardu kvality pre kariérové poradenstvo (2016 - 2018) v podobe štandardu kvality pre kariérového poradcu<sup>1</sup>. Zároveň predstavuje priebeh tohto procesu, ktorý iniciovalo Združenie pre kariérové poradenstvo a rozvoj kariéry (ZKPRK) na podnetov od komunity poskytovateľov a expertov zo Slovenskej komunity kariérového poradenstva. Prvá fáza tohto participatívneho procesu viedla k vytvoreniu prvého návrhu štandardu kvality. Cieľom druhej fázy (roky 2019 - 2020) je získanie čo najširšej spätnej väzby od praktikov, expertov a tvorcov politík, ako aj pilotné overenie štandardu na poradcov a poskytovateľoch v sektore školstva, služieb zamestnanosti a súkromnej sfére. Pracovnú verziu štandardu kvality predkladáme na odbornú diskusiu. Robíme tak s dôverou v dobrú vôľu slovenskej komunity kariérového poradenstva voči jej súčasným nedostatkom a v otvorenosť pre zavádzanie dôveryhodného, funkčného a na rozvoj zameraného štandardu kvality do praxe.

### Prečo potrebujeme štandard kvality?

Kariérové poradenstvo na Slovensku sa dynamicky rozvíja vo všetkých sektoroch pôsobenia. Tento rozvoj zároveň akcentuje rozdiely v chápaní funkcie kariérového poradenstva a v očakávaniach z nej vyplývajúcich. Rôznorodé očakávania a nároky na služby kariérového poradenstva sú v mnohých ohľadoch legitímne, avšak ich prehnané zdôrazňovanie môže prispievať k pretrvávaniu, až prehlbovaniu niektorých (často špecificky sektorových) nedostatkov systému:

- **V sektore školstva** je dôraz v kariérovom poradenstve kladený na podporu žiaka a študenta pri voľbe ďalšieho vzdelávania, ktorá je *de facto* chápaná ako jednorazové rozhodnutie. V praxi sa to prejavuje podporou prevažne diagnostických postupov, ktorých cieľom je zosúladiť kariérový vývin žiakov s ich individuálnymi predpokladmi a záujmami, ako aj s potrebami trhu práce. Takáto logika ale vo svojich dôsledkoch nenecháva priestor pre prístupy zamerané na rozvoj dlhodobej schopnosti žiakov a študentov úspešne navigovať vlastnú kariéru (rozvoj tzv.

---

<sup>1</sup> Štandard kvality pre organizáciu – poskytovateľa kariérového poradenstva je momentálne v procese tvorby. Cieľom je zachovať v ňom základné kritériá z predstavovaného štandardu kvality pre kariérového poradcu – samozrejme, so zohľadnením špecifických požiadaviek na organizáciu.

zručností pre riadenie kariéry) a čeliť požiadavkám meniaceho sa trhu práce – napríklad prostredníctvom systematickej kariérovej výchovy.

- **V sektore služieb zamestnanosti** je kladený dôraz na aktiváciu a rýchle umiestnenie na trhu práce, často bez venovania dostatočnej pozornosti individuálnym potrebám, predpokladom a špecifickej situácii konkrétneho uchádzača o zamestnanie. To vedie v niektorých prípadoch k poskytovaniu štandardizovanej služby založenej na nerovnovážnom vzťahu medzi poradcom a klientom, úzko zameranej na vyhľadávanie vhodných pracovných miest – pričom pod vhodnosťou sa vzhľadom na implicitné ciele poradenského procesu často myslí dostupnosť, resp. dosiahnuteľnosť pracovného miesta.
- **V sektore kariérového poradenstva pre dospelých** je kvôli nízkej dostupnosti služby dopyt čiastočne uspokojovaný súkromnými poskytovateľmi služieb. Špecifický charakter klientov-samofinancovateľov (prevaha ľudí s vyššou kvalifikáciou so záujmom o vlastný kariérny rozvoj) vedie v niektorých prípadoch k prehnanému zdôrazňovaniu individuálnych faktorov kariérového rozhodovania (zručnosti, postoje, osobnostné predpoklady) oproti štrukturálnym faktorom (napr. narastajúce nerovnosti na trhu práce). Takýto dôraz môže v niektorých situáciách viesť k nedostatočnej schopnosti súkromných poskytovateľov kariérového poradenstva adekvátne reagovať na problematiky zraniteľnejších cieľových skupín (osobitne ľudí s nižšou kvalifikáciou, znevýhodnených a pod.).
- **V sektore rozvoja a riadenia ľudských zdrojov** sú prvky kariérového poradenstva využívané v personálnych procesoch (výber zamestnancov, kariérne plánovanie a rozvoj, talent management, personálny audit, outplacement...) s cieľom optimalizovať alokáciu a výkonnosť ľudských zdrojov. Výzvou v tejto oblasti je vymedzenie základných princípov kariérového poradenstva v týchto činnostiach, ich podpora a ďalšie šírenie HR komunite.
- **Z perspektívy zamestnávateľov** je dôraz kladený na schopnosť kariérového poradenstva prispievať k prekonávaniu nesúladu medzi ponukou a dopytom na trhu práce. Hoci je takéto očakávanie legitímne, v praxi môže v niektorých situáciách viesť k prehnanému zdôrazňovaniu potrieb trhu práce na úkor osobných aspirácií a rozširovaniu kariérových príležitostí klientov.

Je zrejmé, že každý z týchto pohľadov má svoje opodstatnenie a **špecifické dôrazy sú zároveň silnými stránkami konkrétneho sektora** s potenciálom obohatiť ostatné oblasti. To je zároveň hlavným dôvodom návrhu na jednotný nadsektorový štandard pre kariérové poradenstvo – podporiť presahy týchto silných stránok medzi jednotlivými sektormi. Čo to ale vlastne znamená? Je takýto prístup realistický?

Nadsektorovosť neznamená, že cieľom štandardu má byť jeho povinné dodržiavanie vo všetkých oblastiach ako podmienka pre poskytovanie kariérového poradenstva. Nadsektorovosť znamená, **že štandard bude dostatočne flexibilný na to, aby ho mohli využiť poradcovia**

## **a poskytovatelia v akomkoľvek sektore pre zistenie kvality poskytovanej služby a identifikáciu možností jej zlepšenia, ako aj rozvoja vlastných zručností.**

Skúsenosť z viacerých krajín ukazuje, že vytvorenie a používanie medzisektorového štandardu je nielen možné, ale dokonca želateľné<sup>2</sup>: napriek veľkej heterogenite praktík kariérového poradenstva v rôznych sektoroch prináša využívanie jednotného štandardu veľké výhody:

- Spoločné porozumenie cieľom a základným princípom kariérového poradenstva naprieč rôznymi sektormi
- Zlepšenie konzistentnosti, zrozumiteľnosti a priepustnosti systému z pohľadu konečného používateľa: jednotný štandard môže prispieť k tomu, že klient dostane kvalitnú službu bez ohľadu na svoj vek, socioekonomický status, konkrétnu životnú situáciu, resp. poskytovateľa kariérového poradenstva
- Podpora medzisektorovej komunikácie a vzájomného obohacovania sa poradcov a poskytovateľov v rôznych sektoroch
- Možnosť základného benchmarkingu poskytovaných služieb v rôznych sektoroch

Štandard ale musí byť zameraný na základné znaky kvality a nie na predpisovanie konkrétnych prostriedkov, procesov a postupov. Takýmto spôsobom je možné dosiahnuť komplementárnosť medzi rôznymi existujúcimi predpismi a smernicami (napr. interné normy, profesijné štandardy, procesné štandardy) a štandardom kvality. Kým tieto špecifické predpisy sú zamerané na konkrétne aspekty poskytovania služby podmienené špecifickým organizačným a inštitucionálnym kontextom, nadsektorový štandard by mal byť zameraný na nasledovné kľúčové znaky kvality služby, vychádzajúce z nadnárodných rámcov ISO, EFQM a z cyklu PDCA<sup>3</sup>:

- 1. Plánovanie, jasné definovanie cieľov služby:** Služba má jasne definované merateľné ciele a výstupy na strane klienta, ktoré vychádzajú zo širších strategické cieľov alebo poslania poskytovateľa.

### **PRÍKLAD**

Plánované ciele a výstupy kariérového poradenstva sa môžu v rôznych sektoroch odlišovať, napr.:

- V sektore školstva je cieľom zvýšenie informovanosti žiakov a študentov o možnostiach vzdelávania a o príležitostiach na trhu práce...

<sup>2</sup> Pozri napríklad štandard Matrix v Anglicku, <http://matrixstandard.com/>

<sup>3</sup> "Plan" – plánovanie, "Do" – realizácia, "Check" – kontrolovanie, "Act" – prijímanie opatrení



- V službách zamestnanosti je kariérové poradenstvo zamerané na rozvoj preddefinovaných faktorov zamestnatelnosti<sup>4</sup>, ako aj zvyšovanie pravdepodobnosti dlhodobého umiestnenia sa na trhu práce...
- Cieľom kariérového poradenstva v sektore dospelých je napríklad zvýšenie miery participácie na celoživotnom vzdelávaní, zvyšovanie mobility pracovnej sily, zvyšovanie spokojnosti a súladu vzdelávacej cesty s profesijným uplatnením...

Ak má byť štandard kvality nadsektorový, nemôže byť zameraný na predpisovanie výstupov a cieľov služby (s výnimkou tých, ktoré sú želateľné naprieč sektormi, napríklad rozvoj zručností pre riadenie kariéry), ale na overenie toho, či sú ciele a výstupy služby jasne definované. Bez jasne stanovených cieľov nie je možné hodnotiť kvalitu ani efektivitu služby.

- 2. Efektívna realizácia služby:** Služba je klientom zrozumiteľná a využíva prostriedky umožňujúce dosahovanie stanovených cieľov a výstupov.

### PRÍKLAD

V rôznych sektoroch kariérového poradenstva sú využívané rôzne typy prístupov a metód:

- V školstve prevláda najmä využívanie diagnostických nástrojov, ale dynamicky sa rozvíja aj sprostredkovanie zmysluplných kontaktov s trhom práce (napr. formou účasti na veľtrhoch práce a burzách informácií či rozvojom spolupráce medzi školou a zamestnávateľmi).
- V službách zamestnanosti je dôraz kladený na nástroje vedúce k rozvoju konkrétnych zručností pre zamestnatelnosť: portfólio kompetencií, dotazníky pre identifikáciu zručností, simulácia pracovného pohovoru atď. Výrazné je využívanie skupinových aktivít.
- V kariérovom poradenstve pre dospelých sa presadzujú zážitkové metódy umožňujúce kreatívne generovanie nových kariérových možností, zhodnotenie rôznych alternatív kariérového smerovania atď. Dôraz je kladený na individuálnu formu.

Nadsektorový štandard nemôže predpisovať charakter služby, využívanie konkrétnych nástrojov. Naopak, musí byť zameraný na základné charakteristiky služby, ktoré sú prierezové naprieč sektormi:

- Je služba individualizovaná na základe potrieb konkrétneho používateľa?
- Je služba pre klientov zrozumiteľná?
- Zodpovedajú používané nástroje potrebám a charakteristikám cieľovej skupiny?
- Sú používané zdroje (metódy, prístupy, materiálne a ľudské zdroje) adekvátne voči stanoveným cieľom?
- Podporuje zvolený prístup a metódy rozvoj samostatnosti a aktívnu rolu klienta?
- Spĺňajú používané nástroje či informačné zdroje základné parametre kvality (presnosť, validita,

<sup>4</sup> Pozri napr. Šprlák T., (2018). Na čo sa zamerať v poradenskom procese pre nezamestnaných? Rozvoj zamestnatelnosti mladých do 29 rokov a dlhodobo nezamestnaných – výsledky prieskumu. Kariérové poradenstvo v teórii a praxi, roč. 2018, č. 13

spoľahlivosť...)?

- Vedie služba k rozširovaniu kariérových príležitostí klientov?

**3. Zisťovanie výsledkov a zlepšovanie služby:** Poskytovateľ hodnotí službu voči stanoveným cieľom a výstupom na strane klienta, identifikuje možnosti zlepšenia a zlepšenia realizuje.

### PRÍKLAD

Kvalita, výstupy a výsledky služby môžu byť sledované rôznou formou v závislosti na charaktere služby a poskytovateľovi služby: dotazníkmi spokojnosti, sledovaním definovaných výsledkových parametrov (nadobudnutie nových zručností, zmena postojov, zvýšenie informovanosti), prieskumami spokojnosti, rozhovormi a pod. Nemôže teda byť predpísaná štandardom kvality. Kľúčové je, aby poradca/poskytovateľ mal k dispozícii spätnú väzbu týkajúcu sa efektivity a kvality poskytovanej služby a realizoval opatrenia pre jej zlepšenie. Sledované ukazovatele by sa nemali týkať len výstupov (napr. počet vytvorených akčných plánov pre integráciu na trhu práce, počet žiakov, ktorým boli poskytnuté individuálne konzultácie), ale najmä výsledkov služby.

Avšak na Slovensku nie je kultúra hodnotenia opatrení či politik dostatočne etablovaná a najmä samostatní poradcovia nemajú možnosť sledovania takejto formy spätnej väzby týkajúcej sa efektivity služby. Aj toto musí slovenský štandard kvality reflektovať a kritériá hodnotenia nastaviť realisticky.

### Základné princípy nadsektorového štandardu kvality

**Dobrovoľnosť – štandard nie je vstupnou bránou pre poskytovanie služby:** Štandard kvality sa nemôže stať bariérou pre poskytovanie kariérového poradenstva: cieľom nie je urobiť z kariérového poradcu regulované povolanie, ale poskytnúť poradcom a poskytovateľom príležitosť pre konfrontovanie kvality vlastnej služby voči kľúčovým požiadavkám na kariérové poradenstvo a pre identifikáciu možností zlepšenia. Hoci je možné v budúcnosti uvažovať o modeli, v ktorom by bolo splnenie štandardu vyžadované zo strany štátnych inštitúcií ako podmienka pre prístup k verejným zdrojom (napr. dopytové projekty pre poskytovanie kariérového poradenstva), v prvej fáze ide v prvom rade o iniciatívu „zdola“: príťažlivosť, využívanie a ďalší život a vývoj štandardu je plne v rukách slovenskej komunity kariérového poradenstva.

**Flexibilita – zameranie na ciele, prostriedky a výsledky, nie na procesy a smernice:** Štandard musí byť dostatočne pružný, aby dokázal obsiahnuť realitu a špecifiká kariérového poradenstva v rôznych sektoroch (školsťvo, služby zamestnanosti, súkromný/HR sektor). Nepredpisuje teda používanie konkrétnych nástrojov, ani nie je zameraný na dokladovanie procesov a smerníc. Namiesto toho je zameraný na prierezové požiadavky na kvalitu služby (napr. aktívna rola klienta, kvalita nástrojov a informácií, dôraz na rozvoj zručností pre riadenie kariéry atď.) a na kľúčové znaky kvality služby:

- Aké sú ciele a želané výstupy služby na strane klienta?

- Sú nástroje, zdroje a použité postupy adekvátne pre dosiahnutie cieľov?
- Akým spôsobom je monitorované dosahovanie stanovených cieľov a ako je využívané pre zlepšovanie služby?

**Rozvoj – zlepšovanie a profesionalizácia, nie predpisovanie povinného minima:** Štandard kvality má pomôcť komunite poradcov a poskytovateľov z rôznych sektorov pri profesionalizácii a zlepšovaní služby. Preto nie je koncipovaný ako zberka statických požiadaviek, ktoré poradca alebo poskytovateľ buď spĺňa, alebo nespĺňa. Štandard obsahuje dynamicky odstupňované úrovne kvality s konkrétnymi indikátormi a podporuje dynamiku neustáleho profesionálneho rozvoja poradcu a zlepšovanie služby. Súčasťou štandardu je sebahodnotiaci nástroj a program mentorovania, ktorých cieľom je podporovať rozvoj poradcov a poskytovateľov.

**Komplexnosť – zameranie na kvalitu služby, nielen na zručnosti poradcu:** Hoci osoba a zručnosti kariérového poradcu sú podstatným faktorom kvality a efektivity služby, systém zaistovania kvality zameraný výlučne na osobu a kompetencie kariérového poradcu (napr. prostredníctvom jednorázového preskúšavania po vzore Národnej sústavy kvalifikácií) sa v praxi preukázal ako značne limitovaný. Zameraný je totiž výlučne na vstupné parametre (odborné vedomosti a zručnosti poradcu, prípadne využívané nástroje a postupy). Splnenie kompetenčného alebo kvalifikačného štandardu je predpokladom, nie však garanciou kvalitnej služby. Komplexnejšie zhodnotenie musí okrem "vstupov" brať do úvahy aj organizačné podmienky, priebeh a výstupy poradenského procesu, bez ktorých nie je možné poskytovať kvalitnú službu. Kľúčom ku kvalitnému štandardu kvality je rovnovážne zosúladenie týchto dvoch prístupov.

**Systémový rozvoj špecifických aspektov kariérového poradenstva:** Štandard kvality by mal prispievať k rozvoju niektorých špecifických aspektov kariérového poradenstva na systémovej úrovni, ktoré sú v jednotlivých sektoroch rizikové alebo nedostatočne zdôrazňované:

Školstvo:

- Prepojenie so svetom práce
- Používanie rôznych prístupov, nielen diagnostiky
- Podpora aktívnej roly klienta
- Rozvoj zručností pre riadenie kariéry

Služby zamestnanosti:

- Rozširovanie možností klienta (nie nábor a „matching“)
- Individualizácia služby
- Podpora aktívnej roly
- Outreach, propagácia služby
- Sieťovanie a spolupráca s externými partnermi

Súkromná sféra:

- Odlíšenie voči recruitmentu, koučingu, HR consultingu
- Teoretické základy, základné poradenské zručnosti
- Rozvoj CMS

Obr. 1: Zhrnutie niektorých základných princípov štandardu kvality pre kariérové poradenstvo.



### Proces tvorby štandardu kvality

Potreba vytvoriť štandard kvality pre kariérové poradenstvo zaznela výrazne na strategickom stretnutí členov a sympatizantov ZKPRK. Štruktúrované generovanie nápadov a identifikácia priorít prostredníctvom hlasovania približne 25 účastníkov z rôznych sektorov kariérového poradenstva viedlo okrem iného aj k sformulovaniu nasledovného cieľa:

- „Vytvorenie štandardu kvality kariérového poradenstva, ktorý by bol nezávislý a nadsektorový, tvorený odborníkmi „zdola“(možnosť: V budúcnosti by mohol byť štandard použitý v systéme riadenia kvality, napr. udeľovanie „značky kvality“)”

S cieľom získať **relevantné skúsenosti od zahraničných partnerov** a inštitúcií zaoberajúcich sa kvalitou v kariérovom poradenstve oslovilo ZKPRK na začiatku roka 2017 medzinárodné inštitúcie (partnerské združenia a strešní organizácie z Čiech, Holandska, Nemecka, Rakúska a univerzity z Nórska a Veľkej Británie) s ponukou participovať na projekte, ktorého cieľom by bola výmena skúseností a vzájomná inšpirácia pri tvorbe, resp. zdokonaľovaní existujúcich systémov zabezpečovania kvality.

Oficiálne **spustenie participatívneho procesu** prebehlo na odbornom seminári „Urobme si kvalitu v kariérovom poradenstve“ dňa 25. 10. 2017 za účasti zástupcov Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu<sup>5</sup>, metodikov služieb zamestnanosti, expertov a kariérových poradcov. Na stretnutí bola vytvorená pracovná skupina pre tvorbu štandardov a vytvorený zoznam kontaktov ďalších odborníkov, ktorí by sa mohli podieľať na tvorbe štandardu (pripomienkovanie materiálov, získavanie informácií).

<sup>5</sup> <https://rozvojkariery.sk/kvalita-potrebuje-kontinuitu-sprava-z-workshopu-urobme-si-kvalitu-v-karierovom-poradenstve-v-bratislave/>

Následné **mapovanie súčasného stavu** prebehlo prostredníctvom online dotazníka, ktorým bolo oslovených viac ako 70 kariérových poradcov z rôznych oblastí. Výsledky prieskumu poukázali na to, že v praxi sa uplatňujú najmä neformálne a málo štruktúrované postupy pre zabezpečovanie kvality služby: využívanie spoločných metodických materiálov, vzdelávanie poradcov, stanovenie podmienok pre odborného garanta služby, ústna spätná väzba od klientov. Pomerne rozšírené je využívanie dotazníkov spokojnosti. Malé množstvo firemných poskytovateľov kariérového poradenstva využívalo existujúce rámce kvality (ISO, európsky štandard kvality pre bilanciu kompetencií).

S pomocou zahraničných partnerov bolo **analyzovaných 22 existujúcich štandardov a prístupov pre riadenie kvality** v kariérovom poradenstve:

Tabuľka 1: Štandardy a certifikáty kvality z oblasti kariérového poradenstva, ktoré boli analyzované pri tvorbe slovenského štandardu kvality

Štandard/certifikát kvality	Typ štandardu (poradca / organizácia)	Krajina
Label kvality „Qualité Europe Bilan de Compétences“ -Európska federácia centier bilancie kompetencií a kariérového poradenstva (FECBOP)	Organizácia – poskytovateľ bilancie kompetencií	10 krajín EU
Certifikát „Poradca bilancie kompetencií - Európska federácia centier bilancie kompetencií a kariérového poradenstva (FECBOP)	poradca	10 krajín EU
Národná sústava kvalifikácií ČR	poradca	ČR, Taliansko
Profesijné overenie pre kariérových poradcov „Improve“	poradca	ČR
Certifikát pre kariérových poradcov (IBOBB) - Rakúsky inštitút pre výskum odborného vzdelávania (öibf)	organizácia	Rakúsko
Certifikát WBA - Rakúska akadémia ďalšieho vzdelávania (WBA)	poradca	Rakúsko
ECGC – Európsky certifikát kariérového poradenstva	poradca	Rakúsko
Matrix Standard	organizácia	Spojené kráľovstvo
Quality in Careers	základné a stredné školy	Spojené kráľovstvo
Značka kvality “Kariérový profesionál – overený NOLOC” – Noloc	poradca	Holandsko
Registrovaný kariérový profesionál - CMI	poradca	Holandsko
Značka kvality OVAL	organizácie v oblasti poradenských služieb pre osoby so znevýhodnením	Holandsko

<b>Certifikát kvality „Blik op WerkL</b>	organizácie v oblasti služieb zamestnanosti	Holandsko
<b>BBRegister – register kariérových poradcov</b>	poradca	Nemecko
<b>KQB</b>	organizácie v oblasti poradenských služieb pre osoby so znevýhodnením	Nemecko
<b>QBM KOS</b>	organizácia	Nemecko (Berlín)
<b>Certifikovaný poskytovateľ kariérového poradenstva</b>	organizácia	Nemecko (Hesensko)
<b>Certifikovaný kariérový poradca</b>	poradca	Nemecko (Hesensko)
<b>BeQu</b>	organizácia	Nemecko
<b>Národný štandard pre kariérové poradenstvo v školstve</b>	Základné a stredné školy	Nórsko
<b>Qualité totale CIBC</b>	Organizácia (centrá bilancie kompetencií)	Francúzsko
<b>Štandard kvality podporovaného zamestnávania</b>	Organizácia	Slovensko

Pre zvyšovanie povedomia a potrebe zabezpečovania kvality v kariérovom poradenstve vykonal ZKPRK viaceré aktivity:

- Publikovanie odborných článkov o vybraných analyzovaných prístupov riadenia kvality<sup>6</sup>
- Organizovanie regionálnych klubov „Kariérové kolegovanie“ s kariérovými poradcami v Banskej Bystrici, Nitre, Martine a Bratislave s diskusiou o štandarde kvality<sup>7</sup>
- Stretnutie pracovnej skupiny 9.5.2018: diskusia a pripomienkovanie prvého návrhu štandardu kvality
- Predstavenie a workshop na Letnej škole kariérového poradenstva za účasti viac než 30 kariérových poradcov z rôznych sektorov<sup>8</sup>
- Priebežné stretnutia užšej pracovnej skupiny pre zapracovanie pripomienok kariérových poradcov a poskytovateľov

<sup>6</sup> Pozri napr. popis systému riadenia kvality vo [Francúzsku](#), [Anglicku](#), [Holandsku](#), [britskom školstve](#), rozhovor s [auditorkou štandardu Matrix](#).

<sup>7</sup> <https://rozvojkariery.sk/karierove-kolegovanie-2018-pozvanka-na-novorocne-regionalne-kluby-zkprk/>

<sup>8</sup> <https://rozvojkariery.sk/letna-skola-karieroveho-poradenstva-2018-prinesie-workshopy-prednasky-diskusiu-o-kvalite/>

## Kritériá a indikátory štandardu pre kariérové poradenstvo

Navrhovaný štandard kvality sa v prípade kariérového poradcu skladá z troch základných zložiek:

### A: Minimálne vstupné požiadavky na spôsobilosti

Kandidát na splnenie štandardu kvality musí ešte pred vstupom do procesu preukázať splnenie základných vstupných požiadaviek:

Tabuľka 2: Základné vstupné požiadavky na splnenie štandardu kvality kariérového poradcu

Kritérium	Indikátor	Spôsob preukázania
<b>Stupeň vzdelania</b>	Úroveň EQF6 (VŠ I. stupňa)	Fotokópia diplomu
<b>Ďalšie vzdelávanie</b>	Aspoň 40 hodín ďalšieho vzdelávania v oblasti kariérového poradenstva, poradenstva pre zamestnanosť, rozvoja mäkkých zručností, koučovania alebo ďalších príbuzných oblastí	Fotokópia osvedčení o vzdelávaní
<b>Profesijná skúsenosť</b>	Aspoň 300 hodín pracovnej skúsenosti v oblasti kariérového poradenstva, kariérového koučingu, poradenstva pre zamestnanosť, HR consultingu pre rozvoj kariéry a pod.	3 možnosti preukázania detailným popisom v životopise: <ol style="list-style-type: none"> <li>Súčasnú zamestnanosť v trvaní aspoň 6 mesiacov (18 hodín týždenne)</li> <li>Akumulovaná skúsenosť v rozsahu aspoň 300 hodín</li> <li>Poskytnutie služieb kariérového poradenstva aspoň 50 klientom</li> </ol> Životopis musí obsahovať: <ul style="list-style-type: none"> <li>Názov pracovnej pozície a zamestnávateľa</li> <li>Detailný popis realizovaných aktivít</li> <li>Časové obdobie realizácie aktivít</li> <li>Priemerný týždenný pracovný čas venovaný týmto aktivitám</li> <li>Iba c) Hodnoverné uvedenie počtu klientov, ktorým poradca službu poskytol</li> </ul>

Je otázne, nakoľko sú takto stanovené „vstupné“ kritériá relevantné pre slovenskú komunitu kariérového poradenstva. Najkritickejšou požiadavkou asi bude preukazovanie profesijnej skúsenosti: Aký typ služby považujeme za kariérové poradenstvo? Ako striktné je potrebné zamerať sa na poskytovanie individuálneho poradenstva, postavenom na vzťahu poradca-klient? Ako do takéhoto modelu spadajú poskytovanie napr. skupinových služieb, alebo jednorazových konzultácií? Nakoľko sú minimálne požadované skúsenosti (300 hodín skúsenosti, resp. 50 individuálnych klientov) adekvátne v tejto fáze rozvoja sektora na Slovensku? Aj na tieto otázky budeme hľadať odpoveď v druhej fáze procesu tvorby štandardu.

B: Kritériá kvality služby

Štandard kvality je zložený z 18 kritérií zoradených do piatich obsahových oblastí. Tieto kritériá sú spoločné pre kariérového poradcu a poskytovateľa kariérového poradenstva (pravdepodobne s rozdielnym popisom indikátorov):

*Tabuľka 3 Navrhované oblasti a kritériá kvality štandardu (formulácia pre poradcu).*

<i>Kritérium</i>	<i>Popis</i>
<b>1. Etická služba s jasným poslaním a cieľmi</b>	
1.1 Poslanie a vízia	Poslanie, ciele služby a výstupy na strane klienta sú jasne definované a vychádzajú z potrieb cieľovej skupiny
1.2 Etický prístup	Služba je v súlade s etickými zásadami pre poskytovanie kariérového poradenstva
1.3 Plánovanie a riadenie podľa cieľov	Poskytovanie služby je plánované s definovanými kľúčovými parametrami výkonnosti v súlade s víziou a poslaním poskytovateľa. Služba sa riadi stanovenými transparentnými pravidlami.
<b>2. Služba využívajúca multidisciplinárne zdroje</b>	
2.1 Informačné zdroje	Služba využíva aktuálne zdroje informácií o svete práce a vzdelávacích príležitostiach vo forme vhodnej pre cieľovú skupinu.
2.2 Kontakt so svetom práce	Poskytovateľ aktívne vytvára a využíva príležitosti pre kontakt so svetom práce a so zamestnávateľmi.
2.3 Multidisciplinarita a spolupráca s partnermi	Poskytovateľ spolupracuje s externými partnermi a dokáže klienta nasmerovať na alternatívne alebo doplnkové služby.
2.4 Kvalita a relevantnosť nástrojov	Poskytovateľ využíva prístupy, ktoré umožňujú klientovi preskúmať relevantné faktory kariérového rozhodovania.
<b>3. Proklientsky orientovaná služba</b>	
3.1 Plná informovanosť klienta	Klienti sú adekvátne informovaní o priebehu, použitých nástrojoch a cieľoch procesu
3.2 Analýza potrieb a individualizácia služby	Služba je prispôbená individuálnemu klientovi na základe analýzy jeho potrieb.
3.3 Aktívna rola klienta a rozširovanie kariérových príležitostí	Klient je aktívnym účastníkom služby, ktorá mu umožňuje identifikovať viaceré príležitosti kariérového rozvoja bez externého nátlaku alebo konfliktu záujmov.
3.4 Priestorové a materiálne zabezpečenie	Priestorové zabezpečenie umožňuje vytvorenie poradenského vzťahu medzi klientom a poradcom.
<b>4. Služba prináša úžitok klientovi a spoločnosti</b>	
4.1 Zručnosti pre riadenie kariéry	Služba vedie k rozvoju zručností pre riadenie vlastnej kariéry.
4.2 Sociálne výstupy	Služba vedie k písomným výstupom, ktoré môže klient využiť aj mimo poradenského procesu.
4.3 Zisťovanie spätnej väzby a dopadov	Poskytovateľ zisťuje spätnú väzbu a dopady služby.
4.4 Propagácia služby a presadzovanie záujmov	Poskytovateľ aktívne propaguje poskytované služby a vykonáva aktivity na presadzovanie záujmov kariérového poradenstva.
<b>5. Neustále sa zlepšujúca služba</b>	
5.1 Rozvoj a vzdelávanie	Poskytovateľ neustále rozvíja kompetencie s cieľom zlepšovať službu.
5.2 Výskum, vývoj a adaptácia	Poskytovateľ adaptuje a inovuje službu na základe nových trendov



nástrojov	alebo výskumov v sektore.
5.3 Riadenie kvality a neustále zlepšovanie	Poskytovateľ adaptuje a inovuje službu na základe zistenej spätnej väzby alebo dopadov služby.

Obr. 2: Päť obsahových oblastí navrhovaného štandardu pre kariérové poradenstvo



Každé z uvedených kritérií je popísané indikátormi na štyroch hodnotiacich stupňoch:

0	Kritérium nenapĺňané, nezavedené, nehodnotiteľné
1	Dosiahnutá minimálna požadovaná úroveň
2	Odporúčaný štandard
3	Nadštandardná úroveň, príklad dobrej praxe

Takýto prístup umožňuje rešpektovanie stanovených princípov tvorby štandardu, pričom detailný popis používaného štandardu je v závere tohto dokumentu:

- **Rozvojové zameranie štandardu:** prístup umožňuje poradcovi pomocou jednoduchého sebahodnotiaceho nástroja (dotazník, resp. portfólio kariérového poradcu) zhodnotiť súčasnú úroveň kvality poskytovanej služby a identifikovať potrebu rozvoja
- **Flexibilita:** pre splnenie štandardu nie je potrebné splniť všetky kritériá na maximálnej úrovni, ale splnenie dvoch podmienok:
  - priemerný počet bodov za každú obsahovú oblasť štandardu musí byť väčší alebo rovný 1,5, t. j. aspoň pre polovicu kritérií musí poradca dosiahnuť najmenej úroveň odporúčaného štandardu (2 „body“), a zároveň

- pre každé z navrhovaných kritérií musí poradca dosiahnuť minimálnu požadovanú úroveň (1 „bod“).

### C: Prierezové kompetencie kariérového poradcu

V záverečnej fáze procesu sú overené prierezové kompetencie kariérového poradcu, ktoré nie je možné formulovať do štyroch hodnotiacich úrovní a pozorovateľných indikátorov. Ide o tieto kompetencie:

*Obr. 3: Päť prierezových kompetencií kariérového poradcu*



Tie je možné dokázať vypracovaním kazuistiky v rozsahu 3 - 5 normostrán v nasledovnej štruktúre:

**a) Popis situácie:**

- Popíšte situáciu a okolností poradenského procesu tak, aby bola hodnotiteľovi jasná klientova zákazka.
- Preukážte kompetenciu nadviazať efektívny poradenský vzťah: napr. popíšte očakávania a prípadné obavy klienta a spôsob, ako ste na ne reagovali (jasné stanovenie vzájomných rol a zodpovednosti)

**b) Analýza problému:**

- Popíšte Vaše závery týkajúce sa situácie a okolností poradenského procesu, ako aj Vaše závery o tom, čo sa v poradenskom procese musí udiť, aby bola klientova zákazka naplnená. Odpovedzte na otázku: Smerom k akému cieľu chcete klienta sprevádzať?

**c) Reflexia zvoleného prístupu:**

- Popíšte vami zvolený prístup (vrátane prípadných metód a nástrojov) a zdôvodnite jeho výber. Táto časť by mala byť viac reflexívna, než deskriptívna: Prečo ste zvolili takýto prístup? Aké boli výsledky? Čo išlo dobre? Čo by ste nabudúce urobili inak?

- Zvoľte si jednu z použitých techník/metód a preukážte znalosť jej teoretických východísk.
- Preukážte Vašu kompetenciu využívania poradenských zručností a techník vedenia rozhovoru prostredníctvom nedirektívneho aktívneho načúvania (napr. uvedením konkrétnych otázok/ reflexií, ktoré pomohli klientovi k lepšiemu náhľadu na vlastnú situáciu, pri riešení problému a pod.)

Kazuistika sa musí týkať kandidátovho klienta a nesmie byť staršia ako dva roky.

### Ekvivalencia s prístupmi ISO a EFQM

Pre lepšiu kompatibilitu štandardu s existujúcimi rámcami zabezpečovania kvality bola pri jeho tvorbe využitá štruktúra štandardov ISO a EFQM. Približné ekvivalencie sú uvedené v tejto tabuľke:

Tabuľka 4: Mapovanie kritérií kvality s existujúcimi rámcami kvality ISO a EFQM

Kritériá kvality	Kategória EFQM	Kategória ISO
1.1 Poslanie a vízia	1 Vodcovstvo (leadership)	Súvislosti organizácie - Potreby a Riziká Plánovanie - Stratégia a vízia
1.2 Etický prístup	1 Vodcovstvo (leadership)	Vodcovstvo - Politika systém manažérstva kvality
1.3 Plánovanie a riadenie podľa cieľov	2 Stratégia a politika	Plánovanie - Zdroje
2.1 Informačné zdroje	4 Partnerstvá a zdroje	Plánovanie - Zdroje
2.2 Kontakt so svetom práce	4 Partnerstvá a zdroje	Podpora - Partnerstvá
2.3 Multidisciplinarita a spolupráca s partnermi	4 Partnerstvá a zdroje	Prevádzka - Procesy
2.4 Kvalita a relevantnosť nástrojov	4 Partnerstvá a zdroje	Prevádzka - Procesy
3.1 Plná informovanosť klienta	5 Proces, produkty a služby	Prevádzka - Procesy
3.2 Analýza potrieb a individualizácia služby	5 Proces, produkty a služby	Prevádzka - Procesy
3.3 Aktívna rola klienta a rozširovanie kariérových príležitostí	5 Proces, produkty a služby	Prevádzka - Procesy
3.4 Priestorové a materiálne zabezpečenie	4 Partnerstvá a zdroje	Prevádzka - Produkty a služby
4.1 Zručnosti pre riadenie kariéry	6 Výsledky vo vzťahu k zákazníkom	Prevádzka - Produkty a služby
4.2 Sociálne výstupy	8 Výsledky vo vzťahu k spoločnosti	Prevádzka - Produkty a služby
4.3 Zisťovanie spätnej väzby a dopadov	8 Výsledky vo vzťahu k spoločnosti	Hodnotenie výkonnosti - Monitorovanie, meranie a analýzy výkonnosti
4.4 Propagácia služby a presadzovanie záujmov	9 Kľúčové výsledky výkonnosti	Hodnotenie výkonnosti - Monitorovanie, meranie a analýzy

		výkonnosti
5.1 Rozvoj a vzdelávanie	3 Ľudia	Podpora - Povedomie a vzdelávanie
5.2 Výskum, vývoj a adaptácia nástrojov	2 Stratégia a politika	Prevádzka - Návrh a vývoj
5.3 Riadenie kvality a neustále zlepšovanie	5 Proces, produkty a služby	Vodcovstvo - Politika systém manažérstva kvality

Proces hodnotenia kvality kariérového poradcu

Štandard kvality navrhujeme aplikovať v nasledovnom procese:

Krok	Priebeh	Výstupy
<b>1. Overenie minimálnych vstupných požiadaviek spôsobilosti</b>	Poradca sám zhodnotí splnenie požiadaviek a pripraví podpornú dokumentáciu	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Životopis</li> <li>- Fotokópia diplomu (EQF 6)</li> <li>- Fotokópia dokladov o ďalšom vzdelávaní (40 hodín)</li> </ul> nahrané do online portfólia poradcu
<b>2. Sebahodnotenie kritérií kvality služby</b>	Poradca zhodnotí kvalitu poskytovanej služby pomocou sebahodnotiaceho nástroja (online)	Vyplnený sebahodnotiaci dotazník s nahratou podpornou dokumentáciou: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Priemerný počet bodov za každú obsahovú oblasť štandardu musí byť väčší alebo rovný 1,5, t. j. aspoň pre polovicu kritérií musí poradca dosiahnuť najmenej úroveň odporúčaného štandardu (2 „body“)</li> <li>- pre každé z navrhovaných kritérií musí poradca dosiahnuť minimálnu požadovanú úroveň (1 „bod“)</li> </ul>
<b>3. Využitie mentoringového programu (NEPOVINNÉ)</b>	V prípade potreby podpory, identifikácie nedostatkov alebo potrieb rozvoja môže kandidát využiť mentoringový program, ktorý mu poskytne konkrétne podnety pre zlepšenie kvality služby	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Osvedčenie o absolvovaní mentorovania</li> </ul>
<b>4. Vypracovanie kazuistiky</b>	Poradca vypracuje kazuistiku v nasledovnej štruktúre: <ol style="list-style-type: none"> <li>Popis situácie:</li> <li>Analýza problému:</li> <li>Reflexia zvoleného prístupu</li> </ol>	Kazuistika v rozsahu 3-5 normostrán preukazujúca: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nadväzovanie efektívneho poradenského vzťahu</li> <li>- Identifikácia zákazky klienta</li> <li>- Využívanie poradenských zručností</li> <li>- Aplikácia teoretických poznatkov v praxi</li> <li>- Sebareflexia</li> </ul> Nahraná do online portfólia poradcu.
<b>5. Sprístupnenie materiálov hodnotiteľovi</b>	Po skompletizovaní materiálov ich poradca sprístupní hodnotiteľovi na overenie.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Výstupy z krokov 1, 2 a 3 sú skontrolované hodnotiteľom</li> <li>- Hodnotiteľ v prípade potreby ďalšieho overenia kontaktuje kandidáta s doplňujúcimi otázkami/požiadavkami</li> </ul>
<b>6. Udelenie značky kvality</b>	Nezávislý certifikačný orgán udelí poradcovi značku kvality	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Udelená značka kvality s platnosťou 3 roky</li> </ul>

Tri roky po prvotnej certifikácii poradca preukazuje zlepšenie služby. Následne je platnosť značky kvality predĺžená na 5 rokov. Zároveň navrhujeme, aby hodnotitelia mali aspoň 3 roky skúsenosti v oblasti metodickej činnosti, riadenia systému, zabezpečovania kvality a pod.

Logickým vyústením navrhovaného štandardu kvality je udeľovanie „značky“ či certifikátu kvality. Tento by nebol podmienkou pre poskytovanie kariérového poradenstva, ale z dlhodobého hľadiska by mohol pre komunitu kariérového poradenstva znamenať napr.:

- zvýšenie dôveryhodnosti kariérového poradenstva v očiach klientov a financovateľov,
- spôsob uznania profesionality a kvality služby,
- prejav dozrievania a profesionalizácie kariérového poradenstva,
- možnosť odlíšiť sa voči konkurencii,
- zvýšenie kariérového poradenstva pre nových poradcov a poskytovateľov a ďalšie.

Rozhodnutie pre takýto spôsob implementácie štandardu kvality je v rukách slovenskej komunity. V prípade, že by sa rozhodla vydať sa týmto smerom, je potrebné vyriešiť niekoľko ďalších otázok.

Pre zabezpečenie čo najväčšej transparentnosti a hodnovernosti štandardu je vhodné **oddeliť rolu hodnotiteľa od roly certifikátora** (orgánu, ktorý udeľuje certifikát). Preto je možné uvažovať nad zriadením nezávislej certifikačnej komisie, ktorá bude zložená zo zástupcu z každého sektorov pôsobenia: školstvo, služby zamestnanosti, súkromný sektor.

Úlohou certifikačného orgánu je najmä **garantovať „kredit“ značky kvality**. Orgán **dohliada na objektivitu hodnotiteľov** a na základe ich odporúčaní **rozhoduje o udelení/neudelení značky kvality**. Hodnotitelia by nemali byť súčasťou certifikačného orgánu. Existuje viacero variantov pre zloženie certifikačnej komisie:

- A. **„Interná“ certifikačná komisia**, zvolená Valným zhromaždením z radov členov ZKPRK. Certifikačná komisia by bola zložená z rešpektovaných zástupcov z komunity kariérového poradenstva.
- B. **„Externá“ certifikačná komisia**, zložená napr. zo zástupcov sociálnych partnerov, napr. ministerstiev, zamestnávateľských zväzov a pod. Tento variant ale nemusí byť v slovenských podmienkach realistický, hoci by mal potenciál zvýšiť hodnovernosť procesu kontroly kvality.
- C. Kombinácia variantov A a B.

## Záver – čo ďalej?

Prezentovanú podobu štandardu je potrebné považovať za pracovnú, ktorá od finálnej podoby bude pravdepodobne v mnohom líšiť – až v konfrontácii s realitou sa ukáže životaschopnosť, potreba úprav a dopracovania, či dokonca úplná nevhodnosť navrhovaného systému. V nasledujúcich mesiacoch plánujeme pilotné testovanie štandardu kvality v reálnych podmienkach na niekoľ-

kých poradcov z rôznych sektorov. V januári bude pre nich organizovaný mentoringový program, ktorý im pomôže pripraviť sa na certifikáciu. Správa z testovania a návrhy na adaptáciu budú prezentovaná valnému zhromaždeniu ZKPRK vo februári 2019 a následne aj celej širšej komunite.

Proces tvorby štandardu kvality bol iniciovaný na podnet komunity kariérových poradcov a aj ďalšie kroky v jeho vývoji a ďalšom využívaní závisia od jej vôle. Aj tu musí platiť rovnaké pravidlo, akým sa riadime pri poskytovaní našich služieb: **dobré riešenia nemôžu byť nanútené zvonka, ale musia prichádzať zvnútra**. Prvou podmienkou životaschopnosti štandardu kvality je teda to, aby bol reálne vytvorený „komunitou pre komunitu“. Veríme, že táto fáza procesu tvorby sa iba teraz začína a že táto spoločná práca sa stane sa dôležitým míľnikom v profesionalizácii slovenského kariérového poradenstva.

**Príloha: Detailný popis kritérií štandardu s odstupňovanými indikátormi**  
**– verzia „Kariérový poradca/kariérová poradkyňa“**

Oblasť	Kritérium	Indikátory
1. Etická služba s jasným poslaním a cieľmi	1.1 Poslanie a vízia	<p><b>0</b> Nie je možné preukázať</p> <p><b>1</b> Poskytovateľ vie konkrétne popísať potreby cieľovej skupiny a ciele poskytovanej služby aké výsledky chce dosiahnuť (na strane klienta), resp. poslanie (mission statement) svojej práce z hľadiska potrieb klientov – „Čo robím pre svojich klientov?“</p> <p><b>2</b> Poskytovateľ vie konkrétne popísať potreby cieľovej skupiny a ciele poskytovanej služby, navyše poslanie obsahuje dimenziu spoločenských dopadov poskytovanej služby (napr. sociálna spravodlivosť...) – „Čo robím pre spoločnosť?“ Poskytovateľ má definovanú víziu pre poskytovanú službu/organizáciu, v ktorej pracuje.</p> <p><b>3</b> Ako 2, naviac je poslanie verejne komunikované klientom a partnerom. Vízia obsahuje časový horizont alebo kvantifikované údaje.</p>
	1.2 Etický prístup	<p><b>0</b> Nie je možné preukázať reflexiu etických princípov</p> <p><b>1</b> Poskytovateľ pozná a reflektuje etický kódex ZKPRK/IAEVG (uviest jeden príklad správania, v ktorom boli reflektované etické aspekty). Proces ochrany osobných údajov je v súlade s platnou legislatívou.</p> <p><b>2</b> Ako 1, poskytovateľ preukázateľne informuje klientov (ústne alebo písomne) o etických štandardoch, ktorými sa riadi poskytovanie vzdelávacieho a profesijného poradenstva</p> <p><b>3</b> Ako 2, ale etický kódex je k dispozícii klientom a/alebo zverejnený na stránke (alebo odkaz naň)</p>
	1.3 Plánovanie a riadenie podľa cieľov	<p><b>0</b> Neexistuje plánovanie, stanovovanie cieľov</p> <p><b>1</b> Existuje základné plánovanie poskytovania služby na konkrétny časový horizont (mesačný, kvartálny) s definovanými kľúčovými parametrami výkonnosti v súlade s víziou a poslaním poskytovateľa.</p> <p><b>2</b> Existuje základné plánovanie poskytovania služby a služba sa riadi internou metodikou poradenského procesu, ktorá zrozumiteľne popisuje proces poskytovania služby.</p> <p><b>3</b> Ako 2, ale plán obsahuje termíny splnenia cieľov, ako aj popis alokovaných zdrojov (finančných – príjmy náklady, časových)</p>
2. Služba využívajúca multidisciplinárne zdroje	2.1 Informačné zdroje	<p><b>0</b> Nevyužíva žiadne informačné zdroje, alebo využíva neaktuálne alebo nevhodné zdroje (informácie o povolaniach, svete práce, trhu práce, vzdelávacích príležitostiach, platoch, dobrovoľníckych príležitostiach...)</p> <p><b>1</b> Využívanie aspoň jedného kvalitného zdroja informácií relevantného pre cieľovú skupinu</p> <p><b>2</b> Využívanie aspoň troch kvalitných zdrojov informácií</p> <p><b>3</b> Využívanie aspoň troch zdrojov aktuálnych informácií vhodných pre cieľovú skupinu, naviac poskytovateľ vypracúva vlastné informačné materiály a/alebo systematicky zbiera, formalizuje</p>

	(adaptuje formu) a využíva a klientovi sprostredkuje neformálne informácie o trhu práce (napr. získané prostredníctvom kontaktu so zamestnávateľmi, zberom článkov, udržiavaním kontaktov, sprostredkovanie kontaktov na skrytom trhu práce). Poskytovateľ dokáže popísať, ako zabezpečuje presnosť, kvalitu, neustrannosť týchto údajov.
<b>2.2 Kontakt so svetom práce</b>	<p><b>0</b> Nie je možné preukázať aspoň 2 zmysluplné kontakty za posledný rok</p> <p><b>1</b> Poskytovateľ využíva príležitosti pre kontakt so svetom práce - príležitostne (2x za posledný rok) alebo sprostredkovane (informácie získané od klientov, rodičov...)</p> <p><b>2</b> Systematické, plánované, ciele kontakty poskytovateľa so zamestnávateľmi (účasť na veľtrhoch práce, výberových konaniach, firemné zákazky - min. 5 aktivít za posledný rok)</p> <p><b>3</b> Poskytovateľ časť svojho pracovného času venuje aktivitám v priamom kontakte so zamestnávateľmi (aspoň 1x mesačne - nábor, hodnotiace a rozvojové centrá, consulting...)</p>
<b>2.3 Multidisciplinarita a spolupráca s partnermi</b>	<p><b>0</b> Nie je možné za posledný rok preukázať spoluprácu s externými aktérmi ani nasmerovanie klientov na iné služby (odborníkov z iných profesií, rodičov, výchovných poradcov, učiteľov, inštitúcie)</p> <p><b>1</b> Poskytovateľ dokáže klienta nasmerovať na alternatívne alebo doplnkové služby (uviesť aspoň jeden príklad v uplynulom roku) a/alebo existuje spolupráca s externými aktérmi (aspoň 1 x za rok)</p> <p><b>2</b> Pravidelná spolupráca s externými aktérmi (3 x za rok), a/alebo priame zapojenie externých aktérov do poskytovania služby (napríklad spoločné workshopy s odborníkmi z iných oblastí)</p> <p><b>3</b> Systematická a formalizovaná spolupráca s externými aktérmi (napr. partnerské zmluvy, zavedené procesy pre zapájanie externých aktérov, zavedené pravidelné aktivity), ktorá je systematicky vyhodnocovaná (napr. získavaním spätnej väzby od klientov), a/alebo poskytovateľ má k dispozícii zoznam externých partnerov, na ktorých môže klienta nasmerovať.</p>
<b>2.4 Kvalita a relevantnosť nástrojov</b>	<p><b>0</b> Využívané metódy nespĺňajú požadované kritériá pre validitu, spoľahlivosť alebo citlivosť, alebo sú využívané nástroje nerelevantné pre kariérové poradenstvo (napr. klinické, psychoterapeutické metódy a prístupy, zisťovanie faktorov nerelevantných pre kariérové rozhodovanie, napr. klinická anamnéza klienta) a/alebo nepokrývajú základné faktory kariérového rozhodovania</p> <p><b>1</b> Využívané metódy umožňujú klientovi analyzovať tradičné faktory kariérového rozhodovania (aspoň jeden nástroj/metóda pre hodnotenie nasledovných faktorov: 1. motivácia (hodnoty, záujmy), 2. osobnostné predpoklady, 3. kompetencie (vedomosti, zručnosti) a v prípade psychodiagnostických nástrojov spĺňajú kritériá validity, reliability a citlivosti.</p> <p><b>2</b> Ako 1, navyše poskytovateľ využíva aspoň dva nástroje/prístupy pre zisťovanie ďalších faktorov: bariér, sociálnych rolí, učiacich</p>



		<p>štýlov, kariérovej zrelosti, identity, adaptability...</p> <p><b>3</b> Ako 2, navyac poradca v prípade potreby využíva nástroje umožňujúce objektivizáciu údajov, t.j. iné, než sebahodnotiace (napr. 360-stupňové hodnotenie, modelové situácie, výkonové testy, štandardizované dotazníky...)</p>
<b>3. Proklient-sky orientovaná služba</b>	<b>3.1 Plná informovanosť klienta</b>	<p><b>0</b> Nie je možné preukázať informovanie klienta a/alebo neexistujú informačné dokumenty/webstránka o poskytovanej službe</p> <p><b>1</b> Klient je adekvátne informovaný o základných charakteristikách poskytovanej služby (informácie sú na webstránke, poskytnuté štandardizovanou/skupinovou formou)</p> <p><b>2</b> Klienti sú systematicky a dôkladne informovaní o priebehu, použitých nástrojoch, cieľoch, vrátane ceny, predpokladaného trvania, podmienok spolupráce, rolí, vzájomných povinností... procesu individualizovanou formou, aktívny príjem informácií (informačný rozhovor, interaktívny seminár)</p> <p><b>3</b> Ako 2, navyac detailné informácie sú klientovi k dispozícii v písomnej forme a/alebo informačná fáza predchádza samotnému vstupu klienta do poradenského procesu, je popísaná v internej metodike a porozumenie klienta systematicky overované a/alebo sú súčasťou kontraktu s klientom (všeobecné obchodné podmienky, dohoda o spolupráci, objednávka, súhlas rodičov...)</p>
	<b>3.2 Analýza potrieb klienta a individualizácia služby</b>	<p><b>0</b> Nie je možné preukázať - služba striktné štandardizovaná, bez možnosti individualizácie priebehu a využitých nástrojov</p> <p><b>1</b> Potreby klienta sú analyzované (bez osobitnej fázy, formalizácie procesu a zaznamenávania zákazky) a existujú príklady individualizácie služby (na požiadanie klienta, bez systematického naviazania na analýzu potrieb)</p> <p><b>2</b> V poradenskom procese existuje špecifická fáza pre identifikáciu potrieb klienta a definíciu zákazky. Služba je systematicky individualizovaná pre všetkých klientov.</p> <p><b>3</b> Zákazka (očakávaná, ciele klienta) je systematicky zaznamenávaná v osobitnom písomnom dokumente, ktorý je prístupný klientovi (napr. záznam zo vstupného rozhovoru, dohoda obsahujúca individualizované ciele poradenského procesu). Služba je preukázateľne individualizovaná a vychádza z analýzy potrieb každého klienta (vývinové štádiá u žiakov, situácia klienta, potreba rozvoja CMS...)</p>
	<b>3.3 Aktívna rola a rozširovanie kariérových príležitostí</b>	<p><b>0</b> Prístup je postavený na odbornosti a expertných nástrojoch, bez aktívnej roly klienta. Proces zameraný reštriktívne (overenie vhodnosti konkrétneho profesijného smerovania, zisťovanie predpokladov klienta pre konkrétne smerovanie, prioritou je umiestnenie na trhu práce, strednú odbornú školu a pod.) alebo poskytovateľ v konflikte záujmov (napr. pracujúci pre vzdelávaciu inštitúciu pracuje na náboře klientov).</p> <p><b>1</b> Využívanie existujúcich sebahodnotiacich a netestových metód (zoznamy, checklisty), postupov (zážitkové, konštruktivistické...) a informačných zdrojov, ktoré aktívne zapájajú klienta, posilňujú jeho sebaopoznanie a vedú k samostatnej štruktúrovanej reflexii a</p>

		<p>k vypracovaniu alternatívnych profesijných alebo vzdelávacích cieľov bez externého nátlaku a konfliktu záujmov</p> <p><b>2</b> Ako 1, navyše poradenský proces obsahuje fázy pre samostatnú prácu klienta doma. Táto vedie k písomným výstupom, ktoré sú podkladom pre ďalšie stretnutia. Vytvorené formalizované postupy pre kritickú analýzu a syntézu informácií v spojitosti s procesom kariérového rozhodovania (napr. tabuľky pre zber a analýzu informácií z viacerých zdrojov, výsledkov viacerých aktivít, kreatívna explorácia možností, vypracovávanie a porovnávanie rôznych kariérových alternatív...)</p> <p><b>3</b> Ako 2, navyše je ale aktívna rola klienta preukázateľná vo všetkých fázach poradenského procesu (napr. využívanie zápisov zo stretnutí so spoločne definovanými závermi a úlohami) a klient je zapojený do tvorby poradenského procesu (napr. spoločný výber hodnotiacich/poradenských nástrojov)</p>
	<p><b>3.4</b> <b>Priestorové a materiálne zabezpečenie</b></p>	<p><b>0</b> Priestorové zabezpečenie neumožňuje individuálne konzultácie v dostatočne diskretnom prostredí (viac osôb v kancelárii, konzultácie v nevhodnom priestore, napr. kaviarni)</p> <p><b>1</b> Priestorové zabezpečenie umožňuje individuálne konzultácie v diskretnom prostredí (môže byť aj zdieľaná kancelária, ktorá je v špecifickom čase k dispozícii pre individuálne rozhovory bez prítomnosti tretích osôb)</p> <p><b>2</b> Samostatná kancelária, prístup na internet, tlačiareň...</p> <p><b>3</b> Ako 2, navyše existuje a priestor pre skupinové aktivity a/alebo vyčlenený priestor pre samostatnú prácu klienta s dokumentáciou alebo prístupom na internet, ktorý je mu dostupný „na objednanie“ pre klientov, ktorí to potrebujú (napr. znevýhodnených)</p>
<p><b>4. Služba prináša úžitok klientovi aj spoločnosti</b></p>	<p><b>4.1</b> <b>Zručnosti pre riadenie kariéry</b></p> <p><b>4.2</b> <b>Sociálne výstupy poradenstva</b></p>	<p><b>0</b> Poskytované služby neobsahujú prvky podporujúce rozvoj CMS</p> <p><b>1</b> Služba vedie k rozvoju niektorých vybraných CMS (napr. týkajúcich sa výlučne hľadania práce: tvorbu životopisu, nácvik pracovného pohovoru a kontaktovania zamestnávateľov, využívanie informačných zdrojov a databázy pracovných miest a pod.)</p> <p><b>2</b> Služba vedie k rozvoju aj „komplexných“ CMS (schopnosť pomenovať svoju motiváciu, vypracovať a adaptovať akčný plán, zvažovanie viacerých alternatív, rozširovať sieť profesijných kontaktov, vyhľadávať sociálnu oporu)</p> <p><b>3</b> Ako 2, naviac je služba postavená na systematickej analýze potrieb rozvoja CMS klienta a využívanie nástrojov, prístupov alebo modulov s definovanými vzdelávacími cieľmi popísanými ako CMS</p> <p><b>0</b> Neexistujú využiteľné písomné výstupy poradenskej služby, ktoré klient môže komunikovať tretím osobám (napr. potenciálnemu zamestnávateľovi, rodičovi...)</p> <p><b>1</b> Existujú písomné výstupy, ktoré sú čiastočne sociálne využiteľné klientom aj mimo poradenského procesu (napr. ich produkcia je úplne automatizovaná – výsledky testov a dotazníkov)</p> <p><b>2</b> Poradenský proces vedie k písomným výstupom, ktoré majú sociálnu využiteľnosť (životopis, portfólio kompetencií, osobný profil)</p>

		<p>klienta, písomný kariérový plán, LinkedIn profil, záverečná správa)</p> <p><b>3</b> Ako 2, naviac je sociálna užitočnosť písomných výstupov potvrdená v praxi (na základe spätnej väzby od klienta, prípadne zamestnávateľa)</p>
	<b>4.3 Zisťovanie spätnej väzby a dopadov</b>	<p><b>0</b> Nie je možné preukázať</p> <p><b>1</b> Existujú nástroje a procesov pre zisťovanie spätnej väzby (napr. dotazník). Dopady služby sú zisťované, ale bez procesu, cez individuálne prípady (napr. telefonický alebo mailový kontakt s bývalým klientom o tom, čo sa zmenilo od ukončenia poradenstva)</p> <p><b>2</b> Spokojnosť klientov je systematicky meraná a zistené údaje sú štatisticky spracovávané. Zároveň existuje proces pre zisťovanie dopadov služby</p> <p><b>3</b> Ako 2, ale dáta o spokojnosti a výsledkoch služby sú zverejnené alebo inak komunikované (napr. na webstránke).</p>
	<b>4.4 Propagácia a presadzovanie kariérového poradenstva</b>	<p><b>0</b> Nie je možné preukázať propagačné aktivity</p> <p><b>1</b> Služby kariérového poradenstva sú v komunikácii explicitne odlišované od iných poskytovaných služieb (na dverách, propagačných materiáloch, nástenke, webstránke, profile na sociálnych sieťach...)</p> <p><b>2</b> Preukázateľné aktivity proaktívne propagujúce služby kariérového poradenstva voči potenciálnym klientom – „outreach“ (organizácia informačných stretnutí, ochutnávkových workshopov, využívanie médií a sociálnych sietí, prítomnosť na veľtrhoch a pod.)</p> <p><b>3</b> Ako 2, naviac existujú preukázateľné aktivity presadzujúce služby kariérového poradenstva voči partnerom a stakeholderom - t. j. nie priamo klientom (napr. účasť na stretnutiach so stakeholdermi, odborné články v médiách a sociálnych sieťach, aktivity s dopadom na poskytovanie kariérového v organizácii / oblasti pôsobenia / regiónu alebo sektore – napr. informovanie, podpora alebo vzdelávanie aktérov systému/stakeholderov, zavádzanie kariérového poradenstva do procesov, aktivity vedúce k zvyšovaniu dopytu, kvality, dostupnosti...)</p>
<b>5. Neustále sa zlepšujúca služba</b>	<b>5.1 Rozvoj a vzdelávanie</b>	<p><b>0</b> Nie je možné preukázať žiadne aktivity za posledný rok</p> <p><b>1</b> Poskytovateľ dokáže preukázať účasť na vzdelávacích aktivitách, workshopoch 1 - 2 x za posledný rok, členstvo v profesijnej organizácii.</p> <p><b>2</b> Pravidelná účasť (3 a viac za posledný rok)</p> <p><b>3</b> Poskytovateľ je lídrom výmeny skúseností vo svojom regióne (iniciuje alebo sa podieľa na organizácii stretnutí)</p>
	<b>5.2 Výskum, vývoj a adaptácia nových nástrojov</b>	<p><b>0</b> Nie je možné preukázať</p> <p><b>1</b> Preukázaná adaptácia v spôsobe využívania existujúcich poradenských nástrojov a prístupov na základe zistených potrieb klientov, financovateľa služby, trendov v kariérovom poradenstve.</p> <p><b>2</b> Poskytovateľ odoberá novinky z oblasti výskumu a súčasných trendov v kariérovom poradenstve z domova alebo zo zahraničia. Vytváranie nových vlastných nástrojov a postupov.</p> <p><b>3</b> Ako 2, naviac poskytovateľ meria dopad nových nástrojov a</p>

		postupov (spokojnosť, resp. subjektívne hodnotenie klientov), ďalej ich vyvíja a/alebo prenáša aj do nových situácií a typov služieb, najmä pre znevýhodnených klientov. A/alebo poskytovateľ sa aktívne podieľa na výskumných štúdiách v spolupráci s externými partnermi (univerzity, európske a iné projekty)
	<b>5.3 Riadenie kvality a neustále zlepšovanie</b>	<p><b>0</b> Nie je možné preukázať opatrenia pre zlepšenie služby za posledný rok (odstraňovanie nedostatkov, rozvoj partnerstiev, adaptácia služby...)</p> <p><b>1</b> Je možné preukázať zlepšenia služby, ale bez väzby na spätnú väzbu alebo zisťovanie dopadov služby</p> <p><b>2</b> Je možné preukázať zlepšenia služby s priamou väzbou na zisťovanie spokojnosti klienta</p> <p><b>3</b> Je možné preukázať zlepšenia služby s priamou väzbou na zisťovanie dopadov (úspešnosti pri dosahovaní stanovených cieľov služby)</p>



**Mgr. Tomáš Šprlák** Vyštudoval psychológiu na FF Karlovej Univerzity v Prahe, niekoľko rokov potom pracoval ako kariérový poradca vo francúzskom systéme bilancie kompetencií. Do novembra 2018 pracoval na Ústredí práce, sociálnych vecí a rodiny ako metodický pracovník Oddelenia poradenstva a vzdelávania a ako auditor poradenských centier a projektový manažér Európskej federácie centier bilancie kompetencií a kariérového poradenstva (FECBOP). V súčasnosti sa plne venuje projektom Združenia pre kariérové poradenstvo a rozvoj kariéry, ktorého predsedom je od decembra 2016.

## PORADENSTVO V TURBULENTNÝCH ČASOCH – FACILITÁCIA INDIVIDUÁLNEJ A KOLEKTÍVNEJ ZMENY <sup>9</sup>

Thomas Diener

Ďakujem za pozvanie na túto konferenciu.

Je pre mňa veľká česť byť prvým rečníkom konferencie. Nie som vedec, ale skôr praktik pracujúci na pomedzí medzi individuálnom a kolektívnou zmenou už viac ako tridsať rokov.

Takže odo mňa nemôžete očakávať žiadne štúdie či výskum. Prídu s tým ďalší rečníci v programe neskôr. Keď som si prečítal anotácie ďalších prednášok, zistil som, že moja téma sa spomedzi nich trochu vymyká. Osobne sa však veľmi teším na intenzívne a plodné diskusie.

Témou mojej prezentácie je vzájomná závislosť individuálnej a kolektívnej zmeny. Ak nástroj na opísanie tejto vzájomnej závislosti je kľúčovou myšlienkou sietí. Odvolávam sa tu najmä na teóriu actor-network (Actor-Network-Theory, ANT), ktorá nie je len teóriou v zmysle, že vysvetľuje „prečo“ a „ako“ sieť nabodúda svoju podobu. Je to však skôr užitočná metóda na analýzu komplexnej vzájomnej závislosti vo vyvíjajúcej sa štruktúre.

Ako poradcovia pracujeme konštantne s procesom zmeny. Rád by som ponúkol náhľad na dynamiku medzi rýchlymi zmenami, ktoré pozorujeme vo svete práce, a skúsenosťami, potrebami, obavami a príležitosťami našich klientov. Dúfam, že vám to dáva zmysel.

Začnime príbehom:

V roku 1988 prieskumy vo Švajčiarsku dávali ekológii na prvé miesto pri otázke, čo ľudí najviac znepokojuje alebo najviac nimi hýbe.

Spoločne s malým nemeckým vydavateľom a so svojimi priateľmi sme v tom čase vydali obchodný adresár, ktorý obsahoval zdroje dodávok tovarov a služieb v oblasti ekológie.

Bolo to stále ešte v predinternetovej ére a tento adresár vyplnil medzeru na trhu pre ľudí, ktorí chceli urobiť niečo na ochranu životného prostredia – napríklad kúpou ekologicky vyrobeného nábytku – a spoločností, ktoré ponúkali takéto výrobky. Zdalo sa, že takto je to v poriadku.

Keď kniha vyšla, veľa ľudí mi volalo a hovorili: „Je fajn mať takýto adresár, ale ja si nechcem len kupovať ekologické výrobky alebo využívať takéto služby, ja chcem v takej spoločnosti alebo organizácii *pracovať*.“

Rok 1989 bol vo Švajčiarsku rokom plnej zamestnanosti. Všetky firmy sa sťažovali, že nemôžu nájsť žiadnych zamestnancov. Bolo ešte ťažšie nájsť vhodných a zodpovedajúco kvalifikovaných zamestnancov.

---

<sup>9</sup> Úvodný, otvárací príspevok prednesený na európskej konferencii **Celoživotné kariérové poradenstvo v lokálnej a globálnej sieti**, ktorá sa konala na Univerzite Hradec Králové v dňoch 23. – 24. 11. 2018 (<http://konferenciekp.cz>).

A v tom istom čase viac ako päťdesiat ľudí s dobrým vzdelaním prišlo za mnou a hľadali si prácu. Bol som zmätený.

Samozrejme, pýtal som sa ich, prečo chcú pracovať v tejto oblasti. Odpovede boli veľmi podobné: „Rád by som sa večer vracal domov s pocitom, že som robil niečo zmysluplné.“

Globálne alebo lokálne potreby môžu pomôcť ľuďom dať ich úmyslu smerovanie. Vidíme, že ľudia majú viac energie, ak cítia, že robia niečo, čo má zmysel. Zmysel nielen pre nich samotných, ale tiež pre ostatných a širší svet.

Táto dynamika mi trochu pripomína rozprávku o Pani Zime<sup>\*</sup>. Pamätáte si ju: je jedna zlá macocha, dve dievčatá a vreteno, ktoré spadlo do studne. Prvé dievča za ním skočilo. Potom prichádza to, čo považujem za kľúčový bod zápletky:

*„A keď sa prebudila a prišla opäť k sebe,  
bola na krásnej lúke, kde svietilo slnko  
a kde boli tisíce kvietkov. Ako tak kráčala  
cez lúku, prišla k peci plnej chleba.  
Chlieb volal, „Ach, vyber ma, vyber ma,  
lebo sa pripečiem. Pečiem sa veľmi dlho.“  
Pristúpila k peci a pekárskou lopatou  
všetok chlieb povyberala, peceň za pecňom.*

*Potom išla ďalej a prišla k stromu obsypanému  
jablkami. „Potras mnou. Potras mnou. My jablká  
sme zrelé.“, volal strom. Tak zatriasla stromom  
až pokým jablká nepopadali na zem ako dážď.  
Keď už na strome neostalo ani jedno,  
nakládla ich na kôpku a išla ďalej svojou cestou.“*

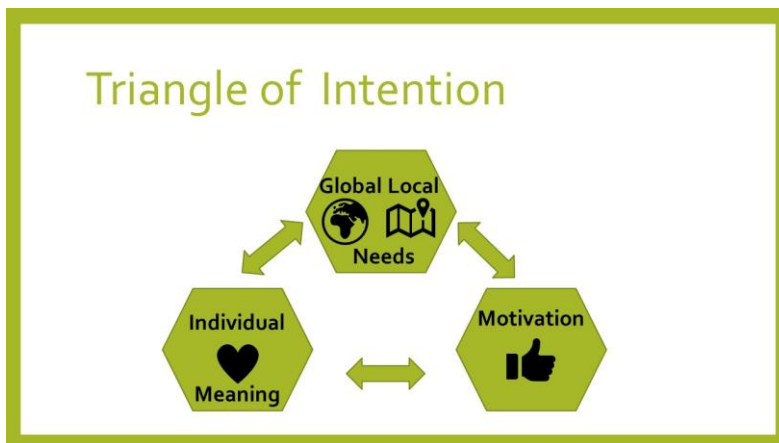
Som si istý, že dievča sa rozhliadlo okolo ešte predtým, než začalo vyberať chlieb z pece a chcelo vedieť, kde je pekár, ktorý by to mal alebo mohol urobiť. Nebol tam však nikto, a preto to urobila ona, kto iný by to urobil? Bolo to treba urobiť, bola motivovaná a urobiť to malo jasný význam.

V rozprávke je dievča na konci za svoje správanie odmenené zlatom. Zlato je symbolom bohatstva. V kapitalistickom referenčnom rámci sa však rozprávky nedejú. Pani Zima symbolizuje skôr ženskú bohyňu prírody (robí počasie). Môžeme predpokladať, že existuje primeranejší symbolický význam „zlata“ a to je „šťastie“. Posolstvom tohto príbehu by mohlo byť: „Získaš šťastie, ak urobíš, čo treba urobiť.“

<sup>\*</sup> *Poznámka prekladateľa:* V anglickom originále „mother Hulda“; ide o rozprávku bratov Grimmovcov, ktorá je v slovenskom alebo českom preklade známa skôr pod názvom „Pani Zima“ (v nemčine potom ako „Frau Holle“; podrobnejšie viď Wikipedia). Tento rozprávkový príbeh má význam pre pochopenie prezentovaného príspevku.

Mohlo by to byť teda tak, že ľudia – podobne ako seizmografy – reagujú včas na sociálne zmeny, dlho predtým ako sa vyvinú potrebné spoločenské štruktúry, ktoré by mohli zabezpečiť, že táto zmena bude udržateľná a viditeľná pre verejnosť?

To ma priviedlo k uvažovaniu o nasledovnom trojuholníku:



Príbeh s adresárom ma vtedy po prvý raz doviedol do kontaktu s komunitou kariérových poradcov. Ako projektový manažér toho obchodného adresára som bol pozvaný na konferenciu o kariérovom poradenstve a ochrane životného prostredia.

Na tejto konferencii sa zrodila myšlienka zriadiť agentúru zameranú na zamestnávanie v oblasti ekológie. A pretože túto oblasť federácia kariérových poradcov nepokrývala, založili sme si také združenie sami a každý týždeň sme zverejšňovali bulletin pracovných príležitostí vychádzajúci z nášho adresára. Naše malé združenie sa volalo „Verein Öko-Stellenbörse“ a získalo si veľkú pozornosť verejnosti. Poskytol som viac ako 10 interview rôznym rádiám, 34 printových médií uverejnilo článok o našej práci a navštívili nás dokonca 2 televízne kanály.

Myslím, že tento príbeh ilustruje vzájomnú prepojenosť procesov osobnej a sociálnej zmeny. Ukazuje tiež, ako siete a inštitúcie mediujú medzi týmito dvoma oblasťami.

Keby náš obchodný adresár nevznikol, želanie jednotlivcov pracovať v oblasti ekológie by sa možno nedalo identifikovať ako trend. Bez pozvánky federácie kariérových poradcov by sa myšlienka ekologického trhu práce nezviditeľnila a bez nášho združenia „Öko-Stellenbörse“ by táto téma nepritiahla toľko mediálnej pozornosti.

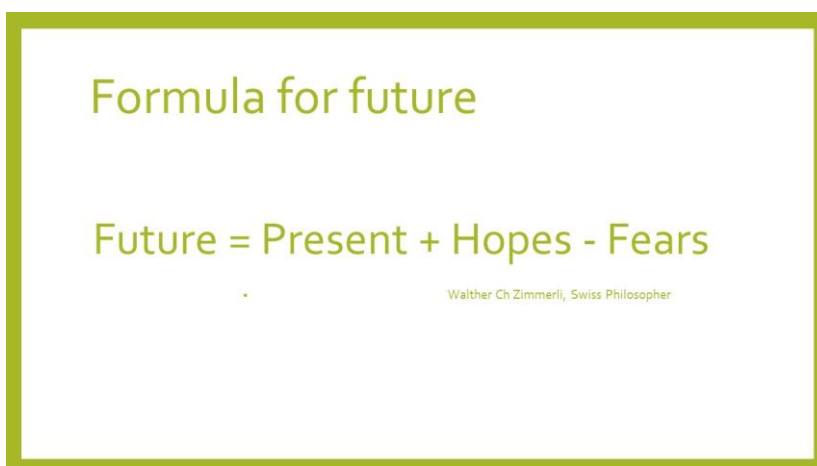
Berúc do úvahy teóriu actor-network (a tu sa odvolávam najmä na Bruna Latoura), mohli by sme povedať, že osobný počítač, tak ako bol zdokonalený v osemdesiatych rokoch, bol hlavným hráčom v tejto sieti (pretože počítač nie je človek, Bruno Latour by ho nazval „aktantom“, nie „aktérom“). Keďže adresár v rozsahu, ako bol ten náš, by desať rokov predtým potreboval veľkého vydavateľa kvôli veľkým nákladom na jeho vydanie, osobný počítač tu bol hlavným „aktantom“.





Ako kariéroví poradcovia pracujeme s tromi dimenziami času: minulosťou, prítomnosťou a budúcnosťou. Keď pracujeme s minulosťou, pracujeme s pôvodom a históriou klienta. Pri prítomnosti s jeho súčasnými pocitmi a interpretáciami. Najdôležitejšou je však dimenzia budúcnosti: kde vidí klient svoju budúcnosť a ako mu môžeme pomôcť, aby sa tam dostal?

Ale čo presne „budúcnosť“ v našej práci znamená? Našiel som peknú definíciu od švajčiarskeho filozofa Walthera Ch. Zimmerliho.



Tento vzorec nás nabáda pamätať na to, že keď pracujeme s budúcnosťou, vždy sa zaoberáme obavami a nádejami. Ak pracujeme podľa konceptu vzájomného prepojenia individuálnej a kolektívnej zmeny, musíme sa zaoberať tak kolektívnymi obavami a nádejami, ako aj tými individuálnymi.

Ktoré impulzy a zámery vedome alebo nevedome podporujeme pri svojich zákazníkoch, to určite súvisí s našimi vlastnými nádejami a obavami týkajúcimi sa spoločného vývoja sveta práce. Vidím tu aj etický rozmer. Uvedomujeme si aktérov v našich sieťach a v sieťach, v ktorých sú zapojení naši klienti? Dokážeme vidieť zdroje a zárodoky príležitostí medzi týmito aktérmi? Aký druh sveta vytvárame ako sociálne a politické spoločenstvo a ide to smerom, ktorým my a naši klienti chceme?



Myslím, že nám chýbajú tieto dôležité zárodky pre zmenu, ukryté v sieťach, ktoré mediujú medzi jednotlivcami a kolektívom, pokiaľ nemôžeme vidieť vzájomnú závislosť týchto dvoch úrovní.

Ak budeme ignorovať, aký dopad môžu mať naše individuálne rozhodnutia a aktivity v našich sieťach a vo svete, môžeme mať tendenciu ísť podľa vzorcov, ktoré nás ako jednotlivcov a ako spoločenstvo vedú smerom, ktorým sme nemali v úmysle ísť. Potom sa prispôbujeme niečomu, čo považujeme za nemennú budúcnosť, pretože zabúdame využiť príležitosti a silu našich sietí.

Na záver svojho príspevku by som chcel uviesť aktuálny príklad projektu, ktorý sa pohybuje na hranici individuálnej a kolektívnej zmeny a ktorý ilustruje túto myšlienku.

V mojej sociálnej sieti a medzi svojimi klientmi poznám stále viac ľudí, ktorí si kladú kritické otázky o smere, ktorým sa ako spoločnosť uberáme. Dokážeme si predstaviť svet za hranicami konzumerizmu a ničenia životného prostredia? Sme spokojní s rastúcou rýchlosťou technologického pokroku, ktorý zdá sa spôsobiť, že stále viac a viac ľudí je vylúčených a necháva ich bokom ako zrejme zbytočných? Nebolo by možné efektívnosťou výroby našich tovarov zabezpečiť uvoľnenejší, pomalší a príjemný svet bez toho, aby sme nezmyselne plytvali našimi zdrojmi a neničili si zdravie?

Samozrejme, môžete sa teraz opýtať, či to má niečo spoločné s našou prácou poradcov. Myslím, že má. Čím otvorenejší budeme k predstavám o budúcnosti našich klientov, ktorí sa rozhodnú pre odvážne zmeny pre seba a pre svoje prostredie, a čím viac sa budeme púšťať do zmyslupných projektov, tým viac sa stávame aktérmi v našich sieťach. Takže môžeme ísť smerom podporujúcim spôsob života, ktorý by sme ocenili tak my ako a ostatní.

Jednu myšlienku naznačujúcu alternatívu k nezmyselným pretekom, v ktorých sa už mnohí ľudia cítia, už zdôrazňuje veľa ľudí: je to nepodmienený základný príjem. Občania Švajčiarka mali nedávno príležitosť hlasovať, či sa to zavedie alebo nie. 20 % ľudí to chcelo. Takže pre takúto zmenu nie je na politickej úrovni správny čas. Nevie, či považujete základný príjem za zmyslupný. Sú proti nemu dobré argumenty. Malá skupina ľudí v malom meste v Rakúsku neďaleko českých hraníc už však túto myšlienku testovala. Heidenreichstein sa nachádza v oblasti, ktorá sa od 90. rokov úplne deindustrializuje. Emigrácia a beznádej sú dva z dôsledkov tohto procesu. Ľudia z katolíckeho spoločenstva spolu s inovatívnym vedúcim miestneho úradu práce rozbehli pitotný projekt nepodmieneného základného príjmu. Vtip bol v tom, že to oficiálne nazvali „vzdelávacím programom“, i keď sa účastníci nemuseli zúčastňovať na žiadnych workshopoch.

Zorganizovali to ako projekt pre skupinu dlhodobo nezamestnaných ľudí. Títo ľudia potom dostávali základný príjem počas 18 mesiacov bez toho, aby mali počas tohto obdobia nijakú povinnosť hľadať si prácu alebo aby sa museli zúčastňovať pracovných aktivít alebo vzdelávania.

Teraz budem citovať z článku, ktorý napísal Franz Schandl, člen odborného sprievodného programu:

*„Tento experiment, ktorý so záujmom sledujú rôzne skupiny a (medzinárodné) médiá, ale zväčša ignorujú domáci politici, sa realizuje na severozápade Waldviertelu: 44 dlhodobo nezamestnaných ľudí, 1 % populácie Heidenreichsteinu (asi 4 000 obyvateľov), začalo žiť podľa svojho talentu, schopností a potrieb. Dlhodobo nezamestnaní dostali na obdobie 18 mesiacov príležitosť rozvíjať svoje zručnosti a prispievať spoločnosti bez tlaku z úradu práce v modelovom experimente. Tento model podporuje Úrad práce (AMS) Horného Rakúska a odborne ho sledujú rôzne výskumné tímy. Účastníci neočakávajú prefabrikovaný balík vzdelávacích opatrení, ale účasť na sledovaní osobných cieľov bez bezprostredného pracovného tlaku.“*

Jeden výstup je už zdokumentovaný:

*„V každom prípade je oslobodzujúci účinok projektu väčší ako udalosť, z ktorej boli nezamestnaní bezprostredne uvoľnení. V priebehu programu boli ušetrení konfrontácií, pracovných pohovorov, úloh a odmietnutí. Každý, kto sa kedykoľvek nachádzal v takej situácii, rozumie, čo to znamená. Okolité oblasti (časy a miesta) sa mentálne uvoľnili. Takmer všetci uvádzajú, že sa ich zdravie v priebehu posledných mesiacov zlepšilo. Že neuviaznu v tom obťažovaní by bolo veľkým krokom vpred, i keď je tá úľava len čiastočná.“*

Projekt Heidenreichstein je intervenciou v regióne postihnutom dlhodobou nezamestnanosťou, beznádejou a emigráciou. Skúsenosť 44 účastníkov oslobodených od povinnosti fungovať v úzkom systéme môže mať dopad na celý región. 44 ľudí, ktorí mali možnosť uvažovať o svojom talente, schopnostiach a potrebách a vyskúšať si aktivity bez tlaku pracovných povinností môže priniesť myšlienky meniace smer, ktorým sa celý región uberá. Môžu to byť, samozrejme, malé zmeny, ale môžu sa nahromadiť do väčšieho pohybu, ktorý už môže byť významný.

Mohol by som vám ponúknuť veľa ďalších projektov, ktoré ukazujú, že malá skupina premýšľajúcich a angažovaných občanov môže zmeniť svet; ak mám citovať Margaret Mead: je to v skutočnosti tá jediná vec, ktorá ho zmeniť dokáže.

### Referencie:

Bruno Latour: „Eine neue Soziologie für eine neue Gesellschaft“, Suhrkamp Verlag; 2010

Andréa Belliger, David J. Krieger (HR): „ANThology: Ein einführendes Handbuch zur Akteur-Netzwerk-Theorie“, Transcript Verlag, 2006

Walther Ch. Zimmerli, Mike Sandbothe (Hrsg.): Klassiker der modernen Zeitphilosophie. 2. Auflage. Wissenschaftliche Buchgesellschaft, Darmstadt 2007

Project Heidenreichstein: <http://bsowv.at/grundeinkommen-%E2%80%94-ein-versuch>

Franz Schandl: <https://www.streifzuege.org/2017/in-der-drangsalierung-haengen>

Citát Margaret Mead: <http://www.quotationspage.com/quote/33522.html>



**Thomas Diener** sa v posledných 25 rokoch aktívne venuje prepájaniu projektového manažmentu a osobnostného rozvoja. Študoval v Research Association for Process-Oriented Psychology, založenej Arnoldom Mindellom v Zürichu, a v Portlande a tiež na Morenovom inštitúte vo Švédsku (Psychodráma a Sociometria). Ako vedúci tímu a tvorca konceptu akreditovaného vzdelávacieho výcviku v kariérovom poradenstve, ktorý v priebehu niekoľkých posledných rokov absolvovalo niekoľko desiatok poradcov zo Slovenska a Čiech, je tiež čestným členom Združenia pre kariérové poradenstvo a rozvoj kariéry.

# Národná cena KARIÉROVÉHO PORADENSTVA

10. ročník súťaže





# DESAŤ ROKOV SÚŤAŽE „NÁRODNÁ CENA KARIÉROVÉHO PORADENSTVA“ NA SLOVENSKU – ČO SME SA NAUČILI<sup>10</sup>

PhDr. Štefan Grajcár, Združenie pre kariérové poradenstvo a rozvoj kariéry

## Úvod

Cieľom príspevku je predstaviť v tak trochu rekapitulačnej podobe súťaž známu dnes pod názvom „Národná cena kariérového poradenstva“, ktorá sa na Slovensku, rovnako ako aj v Českej republike, koná od roku 2009 a ktorej desiaty ročník sme si nedávno pripomenuli. Povieme si niečo o jej krátkej histórii, ale najmä o súvislostiach, ktoré z tejto súťažnej prehliadky vyplývajú alebo by sa dali odvodzovať.

## Od histórie k súčasnosti

Súťaž NCKP organizujú od samého začiatku centrá Euroguidance na Slovensku a v Českej republike. Na Slovensku sa za tých desať rokov v organizovaní súťaže angažovali: Jozef Detko ako koordinátor centra EG, ktorý bol pri jeho zrode (ešte pod názvom Národné centrum kariérových informácií, NRCVG) i pri zrode súťaže a vytrval v tom dodnes, ďalej potom v chronologickom poradí Aneta Baranová (dnes Peromingo), Mária Jaššová, Lenka Martinkovičová, Štefan Grajcár a Ladislav Ostroha. Myšlienku každoročného organizovania súťaže po celý čas podporovala aj Slovenská akademická asociácia pre medzinárodnú spoluprácu (SAAIC) na čele so svojou riaditeľkou Irenou Fonodovou, bez ich organizačnej, personálnej, materiálnej a finančnej podpory by sa súťaž nikdy nemohla stať tým, čím dnes na Slovensku je. Žiada sa ešte dodať, že autor tohto príspevku sprevádza(l) súťaž NCKP tiež počas celých desiatich rokov – na začiatku a na konci (2009 - 2010, 2017 - 2018) len ako člen poroty, medzi tým ako pracovník centra Euroguidance.

S úplne prvotným nápadom zorganizovať súťaž takéhoto typu prišla ešte niekedy v r. 2008 Sylvie Pýchová, ktorá bola v tom čase koordinátorkou českého centra Euroguidance. Nápad si, chvalabohu, nenechala pre seba a v priebehu pomerne krátkeho času obe centrá, české i slovenské, pristúpili k zorganizovaniu prvého ročníka súťaže (je pritom dosť možné, že ako začiatok nejakej novej tradície to vtedy nikto zo zúčastnených nevnímal). Cieľom prvého ročníka súťaže, ktorý niesol názov **Pomoc absolventom pri prechode na trh práce**, bolo „vyhľadať, oceniť a spropagovať aktivity škôl, ktorých cieľom je podporiť svojich absolventov pri prechode

<sup>10</sup> Príspevok prednesený na európskej konferencii **Celoživotné kariérové poradenstvo v lokálnej a globálnej sieti**, ktorá sa konala na Univerzite Hradec Králové v dňoch 23. – 24. 11. 2018 (<http://konferencjckp.cz>).

do sveta práce“. Tu je potrebné ešte spomenúť, že v podstate permanentne zložitú situáciu absolventov stredných škôl na trhu práce v tom čase komplikovala hospodárska kríza – voľných pracovných miest bolo málo, záujemcov o ne, naopak, veľa a práve absolventi tu veľmi často ťahali za kratší koniec.

Ďalšie dva ročníky súťaže (2009 - 2011) boli organizované pod názvom „Kariérové poradenstvo“ a súťaž sa už otvorila aj ďalším organizáciám a inštitúciám, nielen stredným odborným školám.

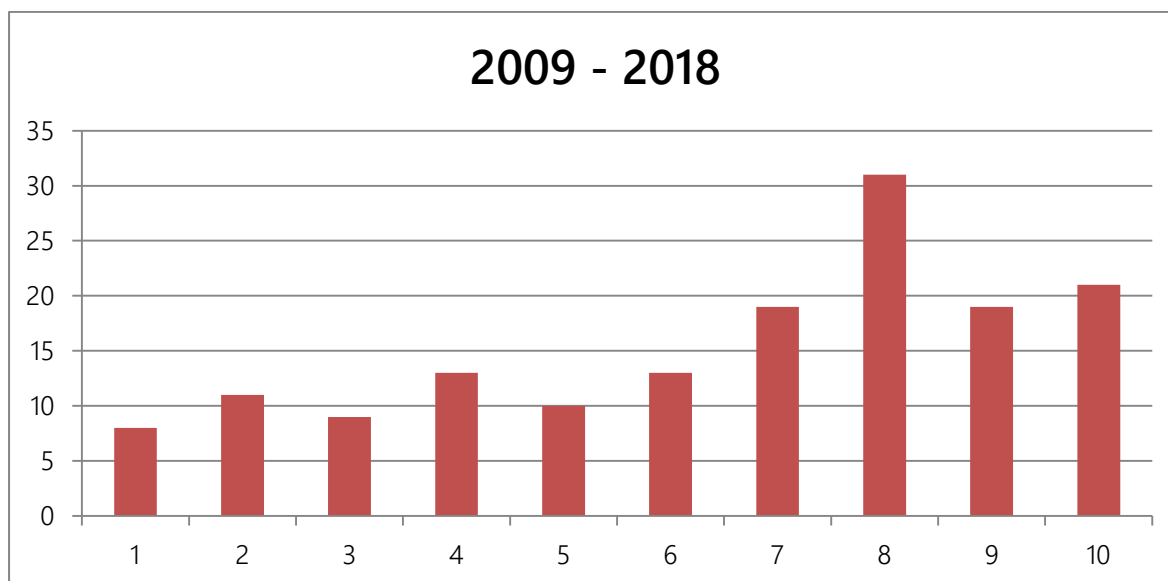
K pomerne veľkej zmene došlo v r. 2012, keď slovenské i české centrum Euroguidance začali oveľa užšie spolupracovať pri organizovaní súťaže. Od svojho 4. ročníka súťaž nesie nielen nový spoločný názov **Národná cena kariérového poradenstva**, jednotný je aj jej formát, formulár prihlášky, logo, vecný a časový rámec, spôsob hodnotenia i spoločné zborníky všetkých súťažných príspevkov. Osobitne by som chcel vyzdvihnúť skutočnosť, že aj záverečné konferencie, spojené so slávnostným vyhlasovaním výsledkov, obe centrá každoročne organizujú v úzkej spolupráci, ktorá sa prejavuje najmä tým, že príspevky ocenené v slovenskej súťaži sa majú možnosť prezentovať účastníkom záverečnej konferencie českej súťaže a naopak. Prispieva to nepochybne k ešte väčšiemu prepojeniu komunit poradcov a všetkých, ktorí sa v tejto oblasti pohybujú, v oboch republikách, rozširuje to možnosti učiť sa a inšpirovať sa navzájom.

Spomenúť treba aj širší medzinárodný rozmer súťaže NCKP – centrá Euroguidance súťaž prezentovali na pravidelných stretnutiach siete, čo niektoré krajiny podnietilo k tomu, že začali podobne koncipované súťažné či nesúťažné prehliadky príkladov dobrej praxe organizovať tiež. Viditeľným prejavom tejto širšej medzinárodnej spolupráce sa stali anglické verzie zborníkov ocenených súťažných príspevkov vydávané od r. 2017, do ktorých príležitostne prispeli aj partnerské centrá Euroguidance (Bulharsko a Litva v r. 2013, Srbsko v r. 2016 a 2017, Maďarsko v r. 2016).

### **Niekoľko faktov**

V nasledovnom grafe uvádzame prehľad počtu príspevkov prihládených do súťaže v jednotlivých ročníkoch. Ako vidieť, začiatky boli trochu nesmelé, od roku 2013 však počet súťažných príspevkov rastie, i keď nie rovnomerne a badáme tu i isté výkyvy – za mimoriadny možno v tomto smere považovať rok 2016, kedy sa do súťaže prihlásilo celkom 31 príspevkov, teda viac ako za prvé tri roky spolu, domnievam sa však, že išlo skôr o výnimku.

Graf č. 1: Prehľad počtu príspevkov v súťaži NCKP v jednotlivých rokoch (2009 - 2018)

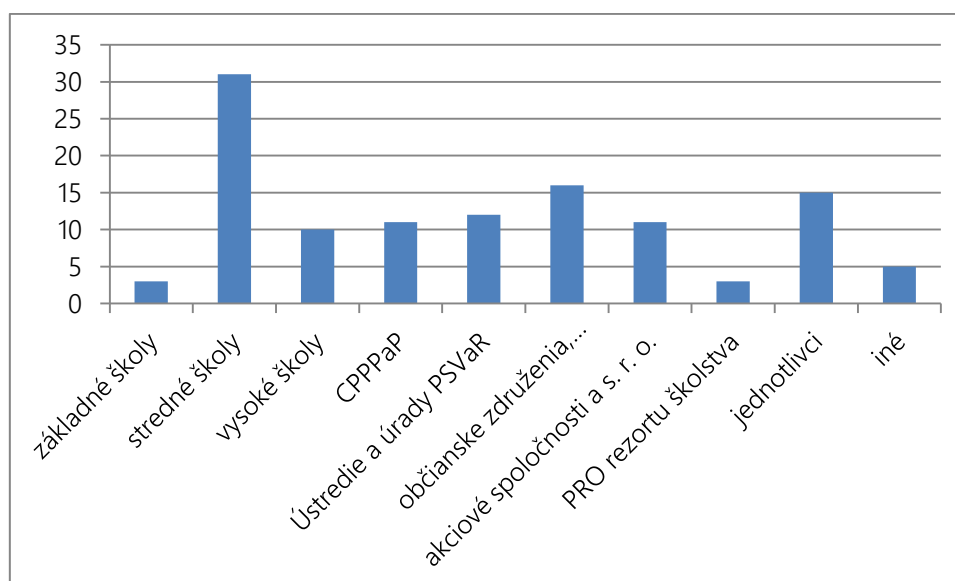


Viac o charaktere súťaže NCKP nám však napovie informácia o skladbe jej účastníkov. Za desať rokov bolo v súťaži celkom 154 príspevkov, a to od 117 organizácií, inštitúcií a jednotlivcov, z čoho vyplýva, že niektoré sa súťaže zúčastnili opakovane a aj viackrát. Podrobnejšie zastúpenie jednotlivých typov účastníkov uvádzame v nasledovnej tabuľke a grafe.

Tabuľka 1: Súťažné príspevky podľa typu podávajúcej organizácie za roky 2009 - 2018

Organizácia, inštitúcia	Počet prihlásených príspevkov
základné školy	3
stredné školy	31
vysoké školy	10
centrá pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie	11
Ústredie a úrady práce, sociálnych vecí a rodiny	12
občianske združenia, nadácie, neziskové organizácie	16
priamoriadené organizácie rezortu školstva	3
akciové spoločnosti, spoločnosti s ručením obmedzeným	11
jednotlivci	15
iné	5
<b>SPOLU</b>	<b>117</b>

Graf 2: Súťažné príspevky podľa typu podávajúcej organizácie za roky 2009 - 2018



Ako z tohto prehľadu vyplýva, najväčšie zastúpenie v našej súťaži majú stredné školy a z nich najmä stredné odborné školy (medzi zapojenými strednými školami boli len dve gymnáziá). Druhou najpočetnejšie zastúpenou skupinou sú občianske združenia, neziskové organizácie a nadácie, teda tretí sektor, a ich stúpajúce zastúpenie je rozhodne jedna z najlepších správ o rozvoji služieb kariérového poradenstva na Slovensku. O sebavedomí komunity ľudí, ktorí sa v tejto oblasti pohybujú, svedčí i skutočnosť, že súťaže sa zúčastnilo aj pätnásť jednotlivcov, z ktorých mnohí patria medzi dlhoročné opory a odborných garantov slovenského kariérového neba. Trochu mrzí (ale v konečnom dôsledku až tak neprekvapuje), že zo všetkých 117 subjektov, ktoré sa súťaže za desať rokov zúčastnili, boli len tri základné školy. Vieme však, že práve na základných školách pôsobia desiatky, stovky nadšencov, výchovných poradkýň a poradcov, ktorí robia skvelé veci. Sú však takí zaneprázdnení, že im už na nič iné okrem ich každodenných školských povinností neostáva čas ani energia. Verím však, že v budúcich ročníkoch bude ich zastúpenie rásť, bude však potrebné pre to aj niečo urobiť.

### Prínosy NCKP

Prínosy desiatich ročníkov súťaže Národná cena kariérového poradenstva sú nespochybniteľné a týkajú sa viacerých oblastí. Tie najvýznamnejšie by som si dovoľil zhrnúť nasledovne:

- Oceňovanie dobrej praxe organizácií a jednotlivcov je vo svojej podstate dvojitým úžitkom – na jednej strane je to uznanie, že to, čo robia, má svoje nesporné, výnimočné kvality. Je to tiež odmena za ich úsilie robiť niečo navyše, niečo mimoriadne, originálne. Neraz je to aj morálne ocenenie, satisfakcia, keďže mnohí z nich tie svoje skvelé veci robia často bez toho, aby to ako niečo mimoriadne a hodné uznania považovalo ich bezprostredné okolie, kolegovia, nadriadení. Na druhej strane sú identifikované a oceňované príklady dobrej praxe inšpiráciou pre druhých, ukázkou, že sa to dá, a v tomto je súťaž NCKP s početnými desiatkami takýchto príkladov dnes už nenahraditeľná.



- Súťaž sa prostredníctvom svojich záverečných konferencií stala skvelou príležitosťou na prepájanie poradcov, inštitúcií zo všetkých oblastí, sektorov, príležitosťou na rúcanie medzisektorových bariér a na „objavovanie“ dovtedy nepoznanej praxe toho, čo robia „tí druhí“. Prejavuje sa to však aj v procese hodnotenia príspevkov, kedy sa za jedným stolom stretávajú hodnotitelia súťažných príspevkov z rôznych sektorov a inštitúcií, čo je zakaždým veľmi obohacujúce.
- Zo súťaže NCKP sa za tých desať rokov stala rešpektovaná značka, a to v oboch kľúčových rezortoch – v školstve i v službách zamestnanosti. Ocenenie v súťaži nadobudlo charakter „quality label“, teda značku kvality, o čom svedčí aj to, že niektoré organizácie, inštitúcie si získané ocenenie zverejňujú na svojich webových stránkach, vnímajú ho ako dôležitú súčasť svojho portfólia a potvrdenie kvality svojich služieb v tejto oblasti. Najmä pri neštátnych organizáciách je ocenenie aj veľmi dobrou reklamou slúžiacou na získanie nových zákazníkov či klientov.
- Dobrou správou je aj stále sa zväčšujúci okruh inštitúcií a jednotlivcov, ktorí sa do súťaže zapájajú ako aktívni súťažiaci alebo účastníci záverečných konferencií. Pre ďalšie roky je tu však úloha osloviť ďalšie organizácie, inštitúcie i jednotlivcov, ktoré pôsobia v tejto oblasti, majú sa čím preukázať a mohli by byť inšpiráciou pre ďalších.
- V medzinárodnom, európskom kontexte súťaž NCKP možno vnímať ako inšpiráciu aj pre ďalšie krajiny. Keďže súťaž na Slovensku i v Českej republike organizujú centrá Euroguidance, je prirodzené, že sa o nej dozvedajú aj ďalšie centrá siete v partnerských krajinách. Súťaž NCKP sa tu prezentovala aj v súborných zborníkoch príkladov dobrej praxe (Euroguidance Network's Highlights), ktoré sieť vydáva od r. 2016 a ktoré majú za cieľ prezentovať služby centier Euroguidance nielen Európskej komisii, ale aj širšej verejnosti v členských krajinách EÚ.
- Medzi prínosy súťaže NCKP možno zaradiť aj skutočnosť, že prostredníctvom tejto iniciatívy je centrum Euroguidance vnímané odbornou verejnosťou ako rešpektovaný partner so stále stúpajúcou kredibilitou. Nemožno v tejto súvislosti nespomenúť aj to, že centrum Euroguidance sa (aj) organizovaním súťaže dlhodobo snaží o zjednocovanie všetkých, často rozdrobených iniciatív v tejto oblasti na Slovensku, neraz skôr súperiacich ako spolupracujúcich. V malej krajine akou Slovensko, je to nesmierne záslužná, ale aj veľmi náročná úloha.

### Čo sme sa naučili

Na záver by som rád ešte stručne zhrnul, čo sme sa ako komunita za tých desať rokov organizovania súťaže NCKP na Slovensku naučili.

- Myslím, že sme sa naučili identifikovať kvalitu podľa (jasne) definovaných kritérií. Toto je, samozrejme, príliš sebavedomé vyjadrenie, keďže sme sa to stále ešte len učíme – je to vlastne nikdy sa nekončiaci proces. Organizátorom súťaže však nemožno uprieť snahu stále sa v tomto smere zdokonaľovať a byť vnímavejší k rozlišovaniu najvyššej kvality služieb či aktivít v tejto oblasti od tých priemerných, rutinných-štandardných až

k podpriemerným a nekvalitným. Pri troche optimizmu by sme dokonca mohli povedať, že súťaž NCKP ako hľadanie toho najlepšieho bola pri zrode myšlienky realizovať projekt QUAL-IM-G v rámci programu Erasmus+, ktorého koordinátorom je BKS Úspech s. r. o. v spolupráci so Združením pre kariérové poradenstvo a rozvoj kariéry a ďalšími partnermi zo Slovenska a ďalších siedmich krajín EÚ a ktorého výsledkom by malo byť vytvorenie slovenského štandardu kvality.

- Naučili sme sa spolu komunikovať a rešpektovať sa navzájom. Dnes už všetci vieme, že pozoruhodné, užitočné a veľmi inšpiratívne iniciatívy, aktivity, projekty sa realizujú aj mimo našich vlastných donedávnych obzorov. Dokážeme sa inšpirovať od druhých, vieme sa tiež tešiť z úspechov druhých a zo spoločne vytváranej komunity.
- Možno to vyznie úsmevne, ale naučili sme sa organizovať konferencie – tie posledné mali už svoj štandardný formát, program i priebeh, všetky sú známe veľmi príjemnou a prajnou atmosférou, sú očakávanou a vyhľadávanou udalosťou, na ktorú sa tešíme.

#### Odkazy:

Kariérové poradenstvo. Zborníky súťažných príspevkov z rokov 2009 - 2011.

<http://www.euroguidance.sk/index.php?sw=5>

Národná cena kariérového poradenstva – zborníky súťažných príspevkov z rokov 2012 - 2018.

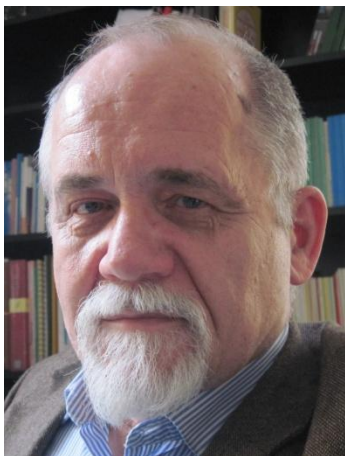
<http://www.euroguidance.sk/index.php?sw=5>

Euroguidance Network – Highlights of the Work in 2016.

<https://www.euroguidance.eu/resources/publications/euroguidance-highlights/euroguidance-highlights-report-2016>

Euroguidance Network's Highlights 2017. Activities and achievements accross Europe.

<https://www.euroguidance.eu/resources/publications/euroguidance-highlights/euroguidance-highlights-2017>



**PhDr. Štefan Grajcár** sa kariérovému poradenstvu venoval takmer celý svoj profesionálny život. Prvých 21 rokov pôsobil v rezorte školstva, ďalších 16 v rezorte práce, resp. v službách zamestnanosti, naposledy pracoval v centre Euroguidance (2011 - 2016), odkiaľ odišiel do starobného dôchodku. Od r. 2006 je externým učiteľom na ÚAP FSEV UK v Bratislave, kde vedie kurz Kariérové poradenstvo a rozvoj kariéry, posledné roky spoločne s ďalšími členmi Združenia pre kariérové poradenstvo a rozvoj kariéry, ktorého je zakladajúcim členom a prvým predsedom (2014 - 2016). Od r. 2012 je redaktorom a zostavovateľom časopisu „Kariérové poradenstvo v teórii a praxi“.

## PODNIKNI NIEČO!<sup>11</sup>

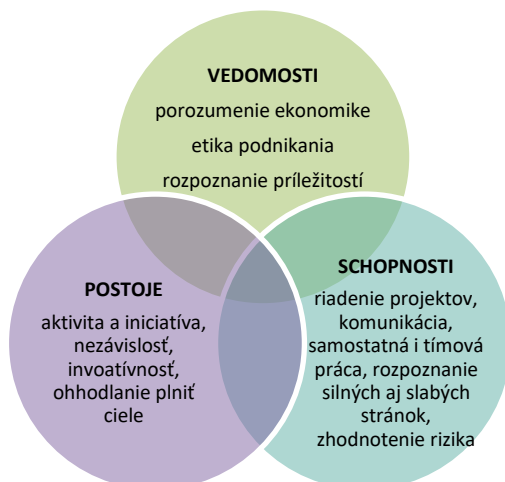
(Popis tréningového programu na rozvoj podnikavosti a kariérovej adaptability)

**Mgr. Zuzana Kožárová, Spoločenskovedný ústav Centra sociálnych a psychologických vied SAV**

### Úvod

Pre každého, kto bude chcieť uspieť na pracovnom trhu, ktorý je ovplyvnený rýchlymi zmenami, globálnosťou, technologickým pokrokom a s ním súvisiacou automatizáciou, sa stáva kariérová adaptabilita ako vôľa a schopnosť riadiť svoj pracovný život (Savickas, 2013) absolútne kľúčovou. Podporená by mala byť celoživotným vzdelávaním a neustálym rozvojom kľúčových kompetencií potrebných pre život vo vedomostnej spoločnosti – komunikácia v materinskom, ale aj cudzích jazykoch, digitálne kompetencie, iniciatívnosť a podnikavosť, naučiť sa učiť, kultúrne povedomie (COM, 2005). Jednou z uvedených kompetencií, ktorá úzko súvisí s kariérovou adaptabilitou, je podnikavosť (Tolentino, a iní, 2014). Práve podnikavosť umožňuje občanom vyrovnáť sa s typickými symptómami 21. storočia a s dynamikou zmien na pracovnom trhu, na ktorom sa väčšina obyvateľov bude pohybovať ako samostatný subjekt (Krajčík, Červinka, Humlová, Válková, & Tykva, 2010).

Z psychologického hľadiska je podnikavosť definovaná ako „súbor schopností, ktoré môžeme v užšom chápaní charakterizovať ako schopnosti jednotlivca vyvíjať iniciatívu, objavovať a prinášať nápady, vedieť ich premeniť na reálne aktivity a preberať za ne zodpovednosť.“ (Srpová & Rehoř, 2010, s. 34). Je dôležitou kompetenciou nielen pre podnikateľov, resp. budúcich podnikateľov, ale aj zamestnancov či študentov, pretože im umožňuje proaktívne pristupovať k využívaniu príležitostí pre vlastnú sebarealizáciu.



Obrázok 1

Štruktúra kľúčovej kompetencie „zmysel pre iniciatívu a podnikavosť“ (Malach, 2008, s. 42)

<sup>11</sup> Príspevok bol v r. 2018 ocenený v súťaži „Národná cena kariérového poradenstva“.

## Výchova k podnikavosti

Podnikavosť by mala byť systematicky rozvíjaná na všetkých stupňoch vzdelávania, a to prostredníctvom podnikateľského vzdelávania. Podnikateľské vzdelávanie má rôzne ciele a obsah. Gibb (2002) odporúča rozlíšenie troch rôznych typov – vzdelávanie o podnikaní - *education about entrepreneurship*, vzdelávanie pre podnikanie – *education for entrepreneurship*, a výchovu podnikavého jedinca – *entreprising education, education of entreprising person*. Obsahom vzdelávania o podnikaní sú predovšetkým vedomosti o ekonomických, právnych či administratívnych aspektoch podnikania. Vzdelávanie pre podnikanie sa zameriava aj na rozvoj schopností potrebných k podnikaniu, vzťahujúcich sa k jednotlivým rolám podnikateľa v podnikateľskej činnosti (predajné zručnosti, leadership, management ...). Cieľom výchovy k podnikavosti, špecificky u študentov, je:

- „rozvíjanie vlastnej tvorivosti,
- osvojovanie schopnosti vyhľadávať a využívať príležitosti a nieť s tým spojené riziká,
- osvojovanie si inovatívneho prístupu k riešeniu životných úloh a využívanie znalostí projektového riadenia,
- naučenie sa práci v tíme a pre tím,
- zvýšenie zodpovednosti za vlastný život i pracovnú kariéru,
- osvojenie si špecifických znalostí o podnikaní.“ (Malach & Durda, 2007, s. 25-26)

Na mnohých slovenských vysokých školách, resp. univerzitách však podnikateľské vzdelávanie, predovšetkým vzdelávanie pre podnikanie a výchova k podnikavosti chýba alebo sa realizuje len v malej miere (Vančo, 2014; Holienka, Gál, & Pilková, 2018). To potvrdzujú výsledky medzinárodného prieskumu GUESSS, ktoré v plnej miere odhaľujú nelichotivú realitu: „V prípade odborov mimo ekonómie a práva, technických vied a športu, sa väčšina študentov slovenských univerzít počas svojho štúdia doposiaľ nestretla so žiadnym predmetom zameraným na podnikanie“ (Holienka, Gál, & Pilková, 2018, str. 74). V tomto kontexte je dôležité zdôrazniť, že obsahová náplň predmetov ekonomicky orientovaných odborov spravidla pokrýva len vzdelávanie o podnikaní (León, Gorgievski, & Lukes, 2008) a nutne nerozvíja podnikavosť podobne ako je to v prípade výchovy k podnikavosti. Aj to bol podnet k tomu priniesť koncept výchovy k podnikavosti vo forme tréningového programu PODNIKNI NIEČO! do prostredia univerzity. Reagujeme tak na odporúčanie EÚ o realizácii podnikateľského vzdelávania v škole (Entrepreneurship Action Plan: Key Action Sheets) a záujem študentov o podnikateľské vzdelávanie (Olexová & Bosáková, 2009).

## Tréningový program PODNIKNI NIEČO!

Obsah programu bol vytvorený na základe vlastných prieskumov (Kožárová, 2017), diskusií s podnikateľmi, študentmi a tiež štúdiom relevantnej literatúry o podnikateľskom vzdelávaní. Zostavený je z metód learning by doing a z hľadiska delenia metód uvedených v metodologickej príručke *Výchova k podnikaniu* (Krajčík, Červinka, Humlová, Válková, & Tykva, 2010) ide o kombináciu *motivačných (aktivizačných) metód* – napr. motivačný rozhovor s podnikateľmi,

*expozičných metód* – napr. tradičný výklad a *fixačných metód* – napr. brainstorming, diskusia, prípadová metóda a pod.

Obsah programu je rozčlenený do tematických modulov:

**1. modul** – *sebapoznanie, zamestnanec vs. podnikateľ*

V úvodnom module študenti uvažujú o rôznych rolách zamestnanca a podnikateľa, o výhodách a nevýhodách jednotlivých foriem pracovnej sebarealizácie a snažia sa zistiť, ktorá im vyhovuje viac.

**2. modul** – *osobnosť podnikateľa, hodnotenie podnikateľského potenciálu*

Modul sa zameriava na osobnosť podnikateľa. Účastníci brainstormujú o charakteristikách podnikateľa a spolu s hostom – podnikateľom diskutujú o dôležitosti jednotlivých vlastností v každodennej podnikateľskej činnosti. Vyskúšajú si úlohu, počas ktorej testujú svoje predajné schopnosti a vlastný podnikateľský potenciál zisťujú prostredníctvom dotazníka GET 2 autorky Cairdovej (1999).

**3. modul** – *vnímanie, identifikovanie a hodnotenie podnikateľských príležitostí*

Ústrednou témou modulu sú podnikateľské príležitosti. Účastníci absolvujú viacero aktivít zameraných na podnecovanie kreatívneho myslenia, ktoré je potrebné pri tvorbe nápadov na podnikanie. Učia sa využívať rôzne zdroje podnikateľských príležitostí, odlíšiť dobrú príležitosť od zlej na základe aplikovania kritérií hodnotenia podnikateľskej príležitosti a to všetko na konkrétnych prípadových štúdiách.

**4. modul** – *podnikateľský plán*

Počas tohto modulu je akcentovaný význam podnikateľského plánu v procese rozbiehania vlastného podnikania za cieľom eliminácie rizika neúspechu. Účastníci hodnotia vzorové podnikateľské plány a učia sa vypracovať vlastný podnikateľský plán podľa vzoru CANVAS.

**5. modul** – *ekonomické aspekty podnikania*

Externý hosť z oblasti finančného poradenstva rozpráva o ekonomických aspektoch v podnikaní. Hlavné témy: získanie finančného kapitálu na rozbeh podnikania. Finančný plán. Zisk vs. strata.

**6. modul** – *právne aspekty podnikania*

Externý hosť z oblasti práva približuje podnikanie z právneho hľadiska. Hlavné témy: formy podnikania, založenie živnosti / s.r.o., zamestnávanie.

**7. modul** – *finálna individuálna prezentácia podnikateľských plánov*

Účastníci programu prezentujú za účasti podnikateľov a iných hostí svoj podnikateľský nápad podľa štruktúry podnikateľského plánu. Od hostí a ostatných účastníkov dostanú spätnú väzbu ohľadne plusov a mínusov, atraktívnosti, inovatívnosti a realizovateľnosti nápadu.

Súčasťou jednotlivých modulov sú prizvaní hostia – podnikatelia, ktorí pôsobia v lokálnom prostredí a externí lektori (napr. expert na financie, či právo v oblasti podnikania). Účastníci tak

dostanú najrelevantnejšie informácie z biznis prostredia, efektívne sa prepájajú akademická pôda s podnikateľmi a zároveň sa týmto spôsobom vytvára príležitosť na networking.

Počas celého trvania programu si účastníci vyplňajú pracovný zošit – Môj kariérový príbeh (Savickas & Hartung, 2012) tvorený tromi časťami. V úvodných dvoch častiach účastníci vyplňajú cvičenia, ktoré im majú napomôcť uvedomiť si, kto sú ako hlavná postava v ich príbehu, kde v pracovnom svete by najradšej boli a ako veľmi veria tomu, že je možné prepojiť sa s vhodným pracovným prostredím. V poslednej časti si stanovujú realistický plán, na základe ktorého pretavia svoj príbeh do reality. Po skončení programu každý účastník spoločne s lektorom pracovný zošit reflektuje v rámci individuálneho stretnutia. Pracovný zošit bol vytvorený ako metodika kariérového poradenstva s cieľom riadenej sebareflexie a zvýšenia schopnosti vyrozprávať a realizovať svoj životný príbeh v oblasti práce a kariéry. Vychádza z naratívneho prístupu a Teórie konštruovania kariéry, ktorej ústredným pojmom je kariérová adaptabilita a jej autorom je Savickas (2013).

S cieľom zatraktívniť vzájomnú interakciu a udržať vzájomný kontakt medzi účastníkmi a lektormi programu aj po skončení tréningového programu bola vytvorená facebooková skupina. Tá ponúka ideálnu platformu na rýchlu komunikáciu, či informovanie sa o novinkách a príležitostiach na ďalšie vzdelávanie a aktivity v oblasti podnikania.

### Hodnotenie tréningového programu

V akademickom roku 2017/2018 sa uskutočnila pilotná verzia tréningového programu, tvorená šiestimi modulmi, ktorej cieľom bolo identifikovanie a odstránenie nedostatkov, resp. vylepšenie programu. Spätňú väzbu sme získavali rozhovormi s účastníkmi programu, rovnako aj s pozvanými hosťami podnikateľmi. V akademickom roku 2018/2019 prebieha rozšírená verzia programu, pričom výsledky výskumu efektivity daného programu budú publikované v dizertačnej práci autorky článku v druhej polovici budúceho roka. Hodnotenie tréningového programu bude prebiehať prostredníctvom Kickpatrickovho štvorúrovňového modelu na úrovni reakcií, učenia a správania. Vzhľadom na fázu výskumu účinnosti programu uvádzame len subjektívne hodnotenie účastníkov a podnikateľov získané z rozhovorov realizovaných krátko po ukončení programu.

Vo všeobecnosti účastníci hodnotia tréningový program veľmi pozitívne. Najviac oceňovali účasť podnikateľov na jednotlivých moduloch a vzájomnú interakciu. Ako prínosné hodnotili prepojenie teórie s praxou formou aktivít (napr. ako má vyzerat' biznis plán a následne jeho vytvorenie a prezentovanie): *„Naučili sme sa veľa teórie, ale zároveň aj to praktické. Reálne sme videli podnikateľov. Bolo zaujímavé vidieť ako sú tí ktorí podnikatelia rôzne typy ľudí, pozorovať ich myslenie a spoznávať oblasti, ktorým sa venujú.“* (Monika). Niektorým účasť na programe pomohla v ujasnení si kariérových plánov: *„Utriedila som si, čo chcem/nechcem v tom čase, na čo som pripravená a na čo ešte nie. Čím si ešte chcem prejsť pred tým, než by som sa pustila trebárs do podnikania, napr. skúsiť si pozíciu zamestnanca.“* (Jana). Ďalej môžeme hovoriť o istom efekte programu v zrealizovaní predstavy o podnikaní: *Veľmi obohacujúce pre mňa, a*



*myslím že celkový kolektív, boli hlavne tí podnikatelia, že sa s nimi môžeme rozprávať. Viac do toho podnikania vidím. Uistila som sa v tom, čo naozaj chcem. Dotlačilo ma k tomu upresniť si podnikateľský plán, ktorý som mala nejasný.*" (Lucia) Naplňať sa nám darilo aj jeden z hlavných cieľov programu, a tým bolo získanie nových vedomostí a schopností z oblasti podnikania: *„Kurz ma nakopol spraviť si profil na LinkedIn, aby som mohol nájsť viac pracovných príležitostí a ľudí v odbore. Určite využijem aj podnikateľský plán, na základe ktorého si viem určiť ciele, financie, trh a podobne.*" (Ivan). Jeden z dôležitých faktorov, ktorý vstupuje do rozhodovania sa o začatí podnikania, je podnikateľské sebavedomie, teda sebadôvera jedinca v disponovanie zručnosťami, skúsenosťami a schopnosťami potrebnými na úspešné začatie a vedenie podnikania (Holienka a kol., 2016). Za jeden z významných prínosov programu teda považujeme zvýšenie sebavedomia, ktorý popisovali viacerí účastníci. *„Bola to zaujímavá niekoľkotýždňová skúsenosť, počas ktorej sme sa postupne vylepšili v schopnostiach vnímať podnikateľské možnosti. Posilnilo mi to sebavedomie. Momentálne som motivovaný začať podnikat.*" (Jakub). Čo sa týka negatív programu, v spätnej väzbe účastníci poukazovali na chýbajúce informácie o ekonomických či právnych aspektoch podnikania, z tohto dôvodu sme sa rozhodli rozšíriť program o modul, ktorý sa bude venovať aj týmto témam.

Kladné ohlasy sme nedostali len z radov účastníkov, ale aj od podnikateľov, ktorí sa ho zúčastnili ako hostia a externí lektori: *„Som fanúšikom takýchto projektov a patrí Vám môj obdiv! Zaujímavá bola aj kreativita a spracovanie jednotlivých biznis plánov. Verím, že sa niektoré aj podarí realizovať.*" (Martin Gduľa, Partners Group). *„Projektu držím silno prsty do budúcnosti, je to hravá platforma, ako si svoje silné stránky a nápady môžu účastníci testovať v praxi.*" (Matúš Draganovský, SUVko Coaching s.r.o.). *„Program hodnotím ako vysoko prospešný pre rozvoj mladých ľudí, ktorí majú záujem o podnikanie. Na finálnej prezentácii projektov bolo vidieť vysokú kreativitu a inovatívne nápady jednotlivcov.*" (Michal Podracký, Klenoty Hematit).

## Záver

Cieľom tréningového programu je napomôcť účastníkom k lepšiemu sebazpoznaniu, k vytvoreniu kariérového plánu v súlade s ich schopnosťami, záujmami a presvedčeniami, k lepšiemu vnímaniu pracovných príležitostí pre sebarealizáciu, a to nielen formou zamestnania sa v nejakej spoločnosti, ale napríklad aj formou samozamestnávania či založenia firmy. Získané kompetencie by v konečnom dôsledku mali študentom, budúcim absolventom, uľahčiť tranzíciu zo školy na trh práce. Program je určený nielen študentom, ktorí podnikat' chcú, ale aj tým, ktorí o podnikaní nikdy neuvažovali a chcú sa o ňom dozvedieť viac.

Vzhľadom na finančnú nenáročnosť realizácie programu je táto aktivita dlhodobo udržateľná a prenosná aj na iné univerzity či stredné školy. Dôkazom je realizácia programu v akademickom roku 2018/2019 na Univerzite Komenského.

Program vznikol v spolupráci Centra spoločenských a psychologických vied SAV a Univerzitného poradenského centra (UNIPOC) UPJŠ v Košiciach.

Grantová podpora: VEGA 2/0118/17: Posudzovanie rizika v rozhodovaní jednotlivcov o osobných a firemných/podnikateľských financiách a podnikateľských príležitostiach.

## Bibliografia

- COM. (10. 11 2005). Recommendation of the european parliament and the council on key competences for lifelong learning. Brussels. Cit. 1. 22 2018. Dostupné na Internet: [http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004\\_2009/documents/com/com\\_com\(2005\)0548\\_/com\\_com\(2005\)0548\\_en.pdf](http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/com/com_com(2005)0548_/com_com(2005)0548_en.pdf)
- Gibb, A. A. (2002). In pursuit of a new 'enterprise' and 'entrepreneurship' paradigm for learning: creative destruction, new values, new ways of doing things and new combinations of knowledge. . *International Journal of Management Reviews*, 4(3), 233-269.
- Holienka, M., Gál, P., & Pilková, A. (2018). *Podnikanie študentov na Slovensku. Pohľad projektu GUESSS 2016*. Bratislava: Univerzita Komenského v Bratislave, Fakulta managementu.
- Kožárová, Z. (2017). Ja a podnikanie? Prečo nie? In M. J. M. Blatný (Ed.), *Sociální procesy a osobnost, 2017: Looking back, looking for...Sborník příspěvků*. (s. 181-187). Brno: Masarykova univerzita.
- Krajčík, V., Červinka, M., Humlová, V., Válková, D., & Tykva, T. (2010). Metodika VII – Výchova k podnikání. Ostrava. Cit. 10. 04 2018. Dostupné na Internet: <http://old.vtpup.cz/cs/download/ef-trans/metodika-vii---finalni-verze.pdf>
- León, J. A., Gorgievski, M., & Lukes, M. (2008). *Teaching Psychology of Entrepreneurship*. Spain.
- Malach, J. (2008). *Výchova k podnikavosti jako klíčové kompetenci současného člověka*. Bratislava: Ekonomická univerzita v Bratislave Ekonomická univerzita v Bratislave.
- Malach, J., & Durda, L. (2007). *Didaktika podnikatelské výchovy*. Ostrava: Pedagogická fakulta, Ostravská univerzita.
- Olexová, C., & Bosáková, M. (2009). Podnikateľ a jeho kvalifikačný potenciál. *SEMAFOR '09 - Slovenská ekonomika, mýty a fakty o realite: zborník príspevkov z medzinárodnej vedeckej konferencie*. (s. 324-330). Košice: EKONÓM.
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. In R. W. Lent, & S. D. Brown, *Career development and counseling: Putting theory and research to work*. (s. 144-180). John Wiley: Hoboken.
- Savickas, M. L., & Hartung, P. J. (2012). *My career story: An autobiographical workbook for life-career success*. Cit. 21. 11 2018. Dostupné na Internet: [www.vocopher.com](http://www.vocopher.com).
- Srpová, J., & Rehoř, V. (2010). *Základy podnikání: teoretické poznatky, příklady a zkušenosti českých podnikatelů*. (1. vyd.). Praha: Grada.



Tolentino, L. R., Sedoglavich, V., Lu, V. N., Raymund, P., Garcia, J. G., & Lloyd, S. (2014). The role of career adaptability in predicting entrepreneurial intentions: A moderated mediation model. *Journal of Vocational Behavior*(85), 403–412.

Vančo, M. (2014). *Analýza rozvoja prierezových kompetencií na slovenských vysokých školách*. CVTI SR, Oddelenie vysokých škôl, Bratislava.



**Mgr. Zuzana Kožárová** v súčasnosti je doktorandkou na Spoločenskovednom ústave CSPV SAV a pôsobí tiež ako kariérová poradkyňa v Univerzitnom poradenskom centre Univerzity Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach. Má pracovné skúsenosti z oblasti HR a vzdelávania. Vo svojich pracovných aktivitách sa rozhodla zamerať na mladých ľudí a momentálne sa venuje témam ako kariérové poradenstvo, selfmanagement, celoživotné vzdelávanie a osobnostný rozvoj. Na univerzite vedie workshop Nauč sa učiť!, či tréningový program PODNIKNI NIEČO! zameraný na rozvoj podnikavosti študentov a schopnosti riadiť svoju kariéru. Poskytuje aj individuálne kariérové poradenstvo založené na princípoch storytellingu.

Kontakt: [kozarova@saske.sk](mailto:kozarova@saske.sk)

## KARIÉROVÉ SLUŽBY NA UNIVERZITE PAVLA JOZEFA ŠAFÁRIKA V KOŠICIACH<sup>12</sup>

Veronika Zibrinyiová, Univerzitné poradenské centrum UPJŠ v Košiciach

### Poradenstvo a kariérové služby na slovenských vysokých školách

Na Slovensku nie sú poradenské, resp. kariérové centrá na vysokých školách štandardom. Priamo (finančne) podporované nie sú ani z úrovne štátu, preto rozhodnutie založiť a prevádzkovať tieto centrá je na konkrétnej vysokej škole. Momentálne existujú v rôznych podobách (informácie získané z webových stránok jednotlivých vysokých škôl). Napríklad, [Univerzitné pastoračné centrum na Prešovskej univerzite v Prešove](#), [Centrum protidrogových a poradenských služieb pri Technickej univerzite v Košiciach](#), [Psychologická poradňa na Univerzite Komenského v Bratislave](#), [Poradenské centrum na Slovenskej technickej univerzite v Bratislave](#) (určené študentom so špecifickými potrebami), [Kariérne centrum na Ekonomickej univerzite v Bratislave](#) (študentom sprostredkúva kontakt so zamestnávateľmi), [Centrum podpory študentov so špecifickými potrebami na Univerzite sv. Cyrila a Metoda v Trnave](#) (študentom so špecifickými potrebami ponúkajú aj psychologické a sociálne poradenstvo), [Centrum psychologickéj podpory Žilinskej univerzity v Žiline](#) (v rámci psychologického poradenstva poskytujú aj pomoc pri identifikácii kariérneho ukotvenia) a iné.

Ak sa zameriame na poskytovanie kariérového poradenstva, tieto služby poskytuje [Kariérne centrum na Univerzite Mateja Bela v Banskej Bystrici](#), [Poradenské a servisné centrum na Univerzite Konštantína Filozofa v Nitre](#), [Poradenské centrum na Katolíckej univerzite v Ružomberku](#), [Centrum podpory študentov na Trnavskej univerzite v Trnave](#), [Centrum kariérneho poradenstva na Univerzite J. Selyeho v Komárne](#), či [Univerzitné poradenské centrum na Univerzite Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach](#).

Na vysokých školách teda neexistuje jednotný systém poradenských služieb. Z uvedeného však môžeme usúdiť, že väčšina vysokých škôl aspoň v nejakej forme podporné a poradenské služby svojim študentom poskytuje. Cieľom tohto článku je poskytnúť informácie o fungovaní kariérových služieb a najmä o spolupráci so zamestnávateľmi v slovenských podmienkach na príklade Univerzitného poradenského centra Univerzity Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach (UPJŠ).

UPJŠ v Košiciach má záujem byť medzinárodne etablovanou inštitúciou. Pozorne sledujeme trendy a smerovanie poradenských a špeciálne kariérových služieb na univerzitách v zahraničí. Univerzitné poradenské centrum UPJŠ v Košiciach (UNIPOC) je centrom s celouniverzitnou pôsobnosťou. Jeho poslaním je poskytovať bezplatne všetkým študentom Univerzity Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach poradenstvo, konkrétne psychologické, právne, sociálne a kariérové.

---

<sup>12</sup> Príspevok bol v r. 2018 ocenený v súťaži „Národná cena kariérového poradenstva“

Kariérové poradenstvo môžu využívať aj naši absolventi. UNIPOC má zároveň na starosti aj podporu a starostlivosť o študentov so špecifickými potrebami. Podľa nášho názoru, poradenstvo a konkrétne kariérové poradenstvo a spolupráca so zamestnávateľmi na vysoké školy nevyhnutne patrí. Naším zámerom je v rámci kariérových služieb zlepšovať uplatniteľnosť našich absolventov na pracovnom trhu a v rámci psychologického, právneho, sociálneho poradenstva a podpory študentov so špecifickými potrebami pôsobiť preventívne a pomáhať pri problémoch, ktoré by mohli ohroziť úspešné ukončenie štúdia našich študentov.

### Kariérové služby na UPJŠ v Košiciach

Kariérové poradenstvo je súčasťou komplexných kariérových služieb, v rámci ktorých staviame na štyroch základoch (viď Obrázok 1). Študentom v prvom rade poskytujeme **informácie** (o situácii na pracovnom trhu, možnostiach zamestnať sa, o správnej príprave životopisu, motivačných listov a pod.), pracujeme s nimi na zlepšení **sebapoznania** (identifikácia silných a slabých stránok, uvedomenie si vlastných kompetencií) a poskytujeme im možnosti **rozvoja zručností** (so zreteľom na rozvoj zručností pre riadenie vlastnej kariéry). Prirodzeným pokračovaním týchto služieb je podľa nášho názoru sprostredkovanie kontaktu s praxou, so zamestnávateľmi, resp. s **pracovnými príležitosťami** (stáže, pracovné ponuky, dobrovoľníctvo).

Obr. 1 Kariérové služby na UPJŠ v Košiciach



Práve na to reagujeme na Univerzite Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach vytvorením Career Club UPJŠ. Jeho cieľom je dlhodobá spolupráca univerzity a zamestnávateľov na zlepšovaní pripravenosti študentov pre pracovný trh a zároveň na vytváraní príležitostí na uplatnenie ich potenciálu. Ideálnym výsledkom tejto spolupráce by mal byť kvalitný študent a absolvent na kvalitnom a schopnostiam zodpovedajúcom pracovnom mieste. Univerzita takto reaguje na potreby študentov, ktorí každoročne v rámci spätnej väzby, uvádzajú požiadavku zvýšenia spolupráce univerzity (resp. výučby) s praxou. Zároveň reagujeme na potreby pracovného trhu,

kedy majú zamestnávateľia v čase historicky nízkej nezamestnanosti problém s obsadzovaním pracovných pozícií.

### **Spolupráca so zamestnávateľmi – Career Club UPJŠ**

Career Club UPJŠ sme založili vo februári 2018 za účelom dlhodobej spolupráce zamestnávateľov s univerzitou v oblasti zlepšovania pripravenosti študentov pre pracovný trh a sprostredkovania pracovných príležitostí. Career Club UPJŠ má v súčasnosti 11 členov a s ďalšími zamestnávateľmi rokujeme. Veríme, že aktivita prinesie našim študentom úspech na pracovnom trhu a povedie k zvýšeniu ich šance zamestnať sa vo vyštudovanom odbore.

Cieľové skupiny, pre ktoré sme klub vytvorili, sú tri – študenti a absolventi Univerzity Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach a zamestnávateľia (či už na Slovensku alebo v zahraničí). Študentom a absolventom prinášajú aktivity Career Club UPJŠ kvalitné, na mieru šité pracovné príležitosti a zaujímavé ocenenia od zamestnávateľov. Študenti sa tiež môžu stretávať s expertami z praxe, buď v rámci výučby, alebo počas samostatných workshopov a tréningov. Taktiež je v príprave spolupráca so zamestnávateľmi na záverečných prácach. O týchto možnostiach sa môžu dozvedieť prostredníctvom Akademického informačného systému AiS2, univerzitného emailu, webovej stránky univerzity a Univerzitného poradenského centra a prostredníctvom sociálnych sietí univerzity a Univerzitného poradenského centra.

Zamestnávateľom prináša členstvo v klube priamy prístup k študentom a absolventom jednej z najlepších univerzít na Slovensku. Medzi výhody momentálne bezplatného členstva v klube patrí možnosť sprostredkovať pracovné ponuky (resp. stáže, či dobrovoľnícke príležitosti) našim študentom prostredníctvom Akademického informačného systému, možnosť realizovať workshopy, prednášky či dokonca pracovné pohovory na pôde našej univerzity, možnosť nadviazať spoluprácu s konkrétnou fakultou, či študijným odborom, možnosť spolupráce na záverečných prácach a mnohé iné. Veríme, že v blízkej budúcnosti bude pridanou hodnotou aj spolupráca na kvalitných vedeckých projektoch v oblasti transferu. Zamestnávateľov aktívne oslovujeme, informácie môžu získať aj z médií a prostredníctvom partnerov univerzity (napr. obchodné komory).

Career Club UPJŠ propagujeme tiež v rámci univerzitných médií (časopis Univeristas Šafarikiana, časopis Univerzál, Študentský rozhlas Košice ŠtuRKO; univerzitná televízia UniTv) a webových stránok. V rámci propagácie navonok sme vydali tlačovú správu o otvorení Career Club UPJŠ, následne sme poskytli rozhovor RTVS (Rádio Regina – východ) a publikovali krátky príspevok v časopise Connection, ktorý vydáva Americká obchodná komora v Slovenskej republike. Samozrejmosťou je aj propagácia na sociálnych sieťach (Facebook, Instagram, LinkedIn) a prostredníctvom osobného kontaktu (networking).

Sprostredkovanie pracovných príležitostí študentom a absolventom UPJŠ v Košiciach

Pracovné príležitosti, stáže či dobrovoľnícke príležitosti sprostredkujeme študentom prostredníctvom Akademického informačného systému AiS2. AiS2 je komplexný informačný systém, na ktorom pracuje tím vývojárov z Univerzity Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach. Tento

systém, okrem iného, organizuje akademický život študenta, obsahuje informácie o rozvrhu, termínoch a výsledkoch skúšok či priebežných hodnotení, každý študent teda musí s týmto systémom pracovať priebežne počas akademického roka. V rámci AiS2 sme v študentskom zobrazení pridali rozšírenie s názvom Trh práce, ktoré slúži práve na zverejňovanie pracovných ponúk.

Hlavný dôraz kladieme na kvalitu sprostredkovaných pracovných príležitostí. Keďže naším cieľom je sprostredkovať študentom kvalitné pracovné príležitosti zodpovedajúce ich odboru štúdia, zaslané pracovné ponuky filtrujeme (podľa fakulty, študijného odboru, ročníka štúdia, stupňa štúdia a pod.). Zároveň si vyhradujeme právo odmietnuť pracovné ponuky, ktoré tieto podmienky nespĺňajú. Zverejnením pracovnej príležitosti dávame študentovi záväzok, že ponuka, ktorú vidí vo svojom Akademickom informačnom systéme je vhodná práve preňho a že daný zamestnávateľ má záujem zamestnať študenta/absolventa UPJŠ v Košiciach. Zároveň tak dávame záväzok zamestnávateľovi, že jeho pracovná ponuka bude sprostredkovaná iba študentom Univerzity Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach a prípadne iba študentom vybraných ročníkov, fakúlt, či študijných odborov.

### Úspešnosť spolupráce so zamestnávateľmi

Podľa dostupných informácií, žiadna z vysokých škôl na Slovensku podobnú systematickú spoluprácu so zamestnávateľmi nerealizuje, prípadne ju realizuje na úrovni fakúlt alebo jednotlivých pracovísk. Výhoda celouniverzitnej spolupráce je však z nášho pohľadu kľúčová, keďže zamestnávateľ potrebuje pre svoje fungovanie získať zamestnancov na najrôznejšie pracovné pozície. Ako klasická univerzita pripravujeme odborníkov v mnohých oblastiach – lekárov, odborníkov z prírodovedných disciplín, matematiky a informatiky, učiteľov, právnikov, odborníkov pre oblasť verejnej správy, filozofie, jazykov, psychológie a sociálnej práce. Ako príklad úspešnej spolupráce jedného zamestnávateľa s viacerými pracoviskami uvádzame aktuálne výstupy spolupráce s košickou spoločnosťou, ktorá sa venuje kybernetickej bezpečnosti:

- Ocenenie najlepšej diplomovej práce na Lekárskej fakulte UPJŠ novým Iphonom.
- Vytvorenie platenej letnej stáže pre študentov masmediálnych štúdií Filozofickej fakulty UPJŠ za účelom založenia, spustenia a vytvárania obsahu pre YouTube kanál spoločnosti.
- Spolupráca na dizertačných prácach, expert zo spoločnosti v pozícii konzultanta špecialistu – rôzne fakulty, sústredenie sa na zaujímavosť a praktický prínos témy, nie na konkrétnu fakultu či študijný odbor.
- Účasť spoločnosti na podujatiach UNIPOC (napr. Deň kariéry – veľtrh pracovných príležitostí, Kariérová polhodinka – krátke diskusie so zamestnávateľmi na tému kariéry, či tréningový program zameraný na rozvoj podnikavosti – Podnikni niečo!).

Úspešnosť Career Clubu UPJŠ u zamestnávateľov budeme merať prostredníctvom porovnania vstupného a výstupného dotazníka od jednotlivých členov tohto klubu. Momentálne nie je

ukončený prvý akademický rok fungovania klubu, takže prvé dáta ešte k dispozícii nemáme. Oba dotazníky sú zamerané na očakávania zamestnávateľov od členstva v klube a ich následné (ne)splnenie. Samotnou spätnou väzbou bude v konečnom dôsledku aj počet členov klubu v nasledujúcich akademických rokoch. Čo sa týka študentov, plánujeme sledovať počet zobrazení jednotlivých pracovných ponúk v Akademickom informačnom systéme a tiež hodnotiť návštevnosť podujatí, ktoré Career Club generuje. Zároveň každý samostatný workshop/tréning realizovaný v spolupráci s členmi klubu bude spojený s hodnotením od účastníkov. Sledujeme aj spätnú väzbu, ktorú študenti každoročne univerzite odovzdávajú.

Podľa nášho názoru je podobná spolupráca so zamestnávateľmi prenositeľná aj na iné vysoké školy (prípadne aj stredné). Výhodu majú vysoké školy, ktoré využívajú Akademický informačný systém AiS2, jedná sa o 16 vysokých škôl na Slovensku, pracovné príležitosti by teda mohli vysoké školy sprostredkovať viac ako 100 tisíc študentom, čo je viac ako 50% všetkých študentov slovenských vysokých škôl. Rozšírenie „Trh práce“, ktoré slúži na zverejňovanie pracovných ponúk študentom, je už v súčasnosti prístupné každej vysokej škole využívajúcej AiS2, ktorá o to má záujem. Udržateľnosť Career Club UPJŠ bude závisieť od aktivity a záujmu študentov a absolventov, ale aj od situácie na pracovnom trhu. Podľa skúseností zo zahraničia sú podobné aktivity dlhodobo udržateľné, za predpokladu, že sa ich charakter prispôbuje zmenám pracovného trhu.



**Mgr. Veronika Zibrinyiová, PhD.**

Je riaditeľkou Univerzitného poradenského centra na Univerzite Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach od septembra 2016. Úspešne absolvovala jednodoborové magisterské štúdium psychológie a doktorandské štúdium v odbore Sociálna psychológia a psychológia práce na UPJŠ v Košiciach. V rámci ďalšieho vzdelávania absolvovala tréningový program na University of Iceland v Reykjavíku (tréning zameraný na zručnosti pre riadenie vlastnej kariéry, informačno-komunikačné technológie v kariérovom poradenstve a networking) a navštívila kariérové centrá na Univerzite v Oxforde a na Univerzite v Aberdeene.

## ROZHOVOR S JOZEFOM DETKOM A PETROM CHALUŠOM, KOORDINÁTORMI CENTIER EURUGUIDANCE NA SLOVENSKU A V ČESKEJ REPUBLIKE

Rozhovor je venovaný desiatim ročníkom súťaže  
Národná cena kariérového poradenstva

Koordinátorom oboch sesterských centier Euroguidance, ktoré súťaž od r. 2009 vyhlasujú, sme v súvislosti s jej jubilejným desiatym ročníkom položili niekoľko otázok.

**Najprv otázka pre Jozefa Detka (JD):**

***Ak by sme sa vrátili v čase o tých viac ako desať rokov dozadu, ako si spomínaš na úplné začiatky, kto vtedy prišiel s nápadom zorganizovať takúto súťaž, prípadne v akom kontexte sa tento nápad zrodil?***

**JD:** Idea priniesť do poradenskej komunity príležitosť zdieľať pracovné úspechy sa rodila postupne. Od začiatku ju realizujeme formou „súťaže“. Ocenenie je motivujúcim činiteľom a pomáha prekonať určité zábrany. Prvý rok a prvý krok sme robili spoločne s programom Erasmus. Zvolili sme si tému „Pomoc absolventom pri prechode na trh práce“ a zamerali sme sa na školský rezort. V ňom sme sa cítili istejší. Súťaž mala dve časti. Agentúra programu oceňovala prínos projektov k príprave žiakov pre trh práce a Euroguidance sa zameralo na kariérovú podporu poskytovanú žiakom.

Od začiatku sme mali externých partnerov: Štátny inštitút odbornej prípravy a Úrad práce sociálnych vecí a rodiny. Pomáhali nám pri hodnotení príspevkov expertízou vo svojej oblasti.

Našou motiváciou boli príklady projektov, ktoré priniesli slovenské školy v rámci programu Erasmus. V mnohých z nich sme videli pozitívny dopad na školu. Nechceli sme takú skúsenosť nechať len v prostredí jednej školy. Mnohé aktivity vznikali v úzkej spolupráci so zahraničnými partnermi a rozhodne prekročovali bežný štandard kariérovej podpory žiakov v našich podmienkach.

**Otázka pre Petra Chaluša (PCh):**

***Petr, Ty si v centre Euroguidance relatívne krátko, tuším od r. 2015 (?) – spomínaš si, kedy si sa o tejto súťaži dozvedel prvý raz a ako si ju vnímal takpovediac zvonka ako (zatiaľ) nezainteresovaný pozorovateľ?***

**PCh:** Ano, ačkoli zas tak krátká doba se mi to nezdá, mám za sebou podíl na organizování už 4. ročníků národních cen v ČR. Vzpomínám si, že v roce 2015 jsem vstoupil do Euroguidance v době, kdy přicházeli příspěvky. Pročetl jsem si je všechny a překvapila mě ta různorodost. Nečekal jsem kolik má kariérové poradenství podob, překvapení to bylo příjemné, zároveň jsem měl obavu zda lze hledat v této různorodosti i kvalitu. Ty obavy byly způsobeném i tím, že z přihlášek jsem si nedovedl představit jak zajímavé aktivity a lidi uvidím při prezentaci na



konferenci. Mezitím ovšem mě čekalo další příjemné překvapení, a to byla zajímavá debata expertů v hodnotící komisi soutěže. Tento poměrně rozsáhlý tým (11 lidí) se sešel, aby prodebatoval výsledky svého hodnocení. Tato debata by stála za zápis, padaly v ní významné postřehy i ke kvalitě v kariérovém poradenství obecně. Takto by asi měla ideálně být živá a neformální debata například i v rámci Národního poradenského fóra. Já jsem se z této debaty mnoho naučil o stavu a vývoji kariérového poradenství v ČR a dodnes se těším na tuto debatu každý rok, a pokaždé se i hodně dozvím. Fascinuje mě nepředpojatost této skupiny odborníků, často na základě debaty nakonec nedostali cenu velké nebo slovy nafouknuté aktivity, spíše ty co měly skutečný dopad nebo znamenaly skutečný posun na poli kariérového poradenství.

**Otázka pre JD:**

***Prvé tri ročníky súťaže prebiehali na Slovensku i v Čechách ako keby paralelne, popri sebe, i keď od začiatku bola zjavná spolupráca oboch centier Euroguidance. Čo rozhodlo, že ste sa od r. 2012 rozhodli organizovať súťaž síce samostatne v oboch republikách, ale predsa len pod spoločnou značkou, jednotným formátom, jednotnými kritériami?***

**JD:** Naše partnerstvo medzi Slovenskom a Českou republikou sme chceli udržať a posilňovať od začiatku existencie centier Euroguidance. Tradícia „bratskej“ spolupráce sa zachováva napriek politickému rozdeleniu Československa.

V roku 2012 sme sa už mali pri organizovaní súťaže sebaistotu a preto sme sa rozhodli naplniť ďalšiu ambíciu, prekročiť hranice. V tom čase sme už mali dobrú skúsenosť so stredoeurópskymi konferenciami pod značkou Cross-Border. Partnerské Euroguidance centrá touto iniciatívou predstavovali zaujímavé riešenia a prístupy v poradenstve. Chceli sme posilniť príležitosti pre výmenu skúsenosti a možno aj určité porovnávanie postupov vedúcich k cieľom. Veď nakoniec krajiny strednej Európy sú si veľmi kultúrne blízke. Nie je vždy nevyhnutné ísť svojou cestou. Predovšetkým, ak prenositeľnosť skúseností zo susednej krajiny je bez väčších prekážok.

**Otázka pre PCh:**

***Česká republika je populačne približne dvakrát väčšia ako Slovenská republika, v podobnom pomere sú možno i služby a aktivity v oblasti kariérového poradenstva, teda ak to berieme čisto kvantitatívne. Vidíš, Petr, nejaké zásadnejšie rozdiely medzi oboma republikami, pokiaľ ide o charakter, zameranie služieb či aktivít, či cieľové skupiny, na ktoré sa služby či aktivity prioritne zameriavajú, prípadne sú rozdiely v niečom inom?***

**PCh:** Vidím rozdiely i podobnosti, preto je spolupráce na ceně obrovským prínosom pro ČR i pro Slovensko, a nyní i pro Maďarsko a Srbsko, které se stabilně přidaly k pořádání cen. Mezi ČR a Slovenskem vidím podobnou minulost, která ovlivňuje současnost. Řešíme podobné obtíže a mám společné porozumění v širším kontextu, můžeme si vzájemně hodně pomoci. Pestrou a zábavnou dělají spolupráci rozdíly. Na Slovensku je až rodinná atmosféra mezi účastníky národní ceny, to umožňuje velmi vřelou komunikaci a usnadňuje vzájemnou inspiraci mezi zapojenými subjekty. U nás je atmosféra také velmi přátelská, přesto mám dojem, že se u nás více obejvuje určitý profesionální odstup nebo dáváme důraz na seriózní vystupování. Při



moderování konferencí se snažím o velmi neformální přístup, a myslím, že je to velmi důležité právě u nás, nastavit atmosféru sdílení je o trochu více práce v našem prostředí. Pokud jde o druh aktivit, je u nás velký podíl neziskových organizací, v našem prostředí to vnímám i jako určitou míru rezignace na formální systémy napříč různými pomáhajícími profesemi. Zároveň to může být zčásti dobrý model pro inovace, pokud by pak přecházeli nápady z nezisku i do formalizovaných systému, to se zatím daří málo. Nevzdáváme to a snažíme se být mostem mezi neziskovkami, podnikatelským sektorem i veřejnými poskytovateli a stakeholdery v kariérovém poradenství v ČR, a to určitě postupně pomáhá všem.

### **Otázky pre oboch:**

***Súťaž NCKP sa za uplynulé obdobie, najmä však za posledných päť rokov výrazne posunula dopredu a dnes je v istom zmysle už známou a rešpektovanou značkou, značkou kvality – pre organizácie i jednotlivcov, ktorí v súťaži získajú najvyššie ocenenia, je udelenie ceny potvrdením, že ponúkané služby alebo realizované aktivity spĺňajú i tie najvyššie kritériá. V priebehu rokov sa súťaže zúčastnili už desiatky súťažiacich (na Slovensku ich bolo viac ako 130, v Čechách približne dvakrát viac) – vidíte tu ešte priestor pre ďalšie a ďalšie organizácie či jednotlivcov ochotných „ísť do toho“ a prihlásiť sa do súťaže s niečím novým?***

**JD:** Osobne ma mrzí, ak je Národná cena vnímaná len ako súťaž a nie ako priestor pre zdieľanie ideí alebo prezentáciu riešení. S touto zúženou optikou potom zostávajú jednotlivci oddelení od komunity s pocitom „načo, aj tak nevyhrám“. Národná cena je však aj akoby dožinkovou slávnosťou. Keď poradcovia majú príležitosť užiť si oslavu „úrody“ a poďakovania za poctivú prácu. Musíme sa naučiť tešiť zo spoločných úspechov a prekonať sklon k osobným víťazstvám. Víťazit' musia tí, pre ktorých sa poradenské aktivity pripravujú a ktorým pomáhame.

Naopak máme organizácie, ktoré získali potvrdenie svojej práce aj udeleným ocenením, a nezastavujú sa, prispievajú aj v ďalších rokoch. Myslím, že to nerobia pre ďalší diplom alebo pohár. Iste majú radosť z toho že majú čo predstaviť ostatným, aj keď ocenenie nezískajú. Ja ich nasledujúce prihlášky vnímam ako príklad prospešného konania a schopnosti sa deliť s úspechmi.

Budeme sa snažiť, aby tento rozmer otvoril dvere viacerým angažovaným poskytovateľom poradenských služieb a inovátorom v prístupoch v kariérovom poradenstve.

**PCh:** Ano je to značka, ktorou se ocenené organizace rádi prezentují a pomáhá jim v rozvoji jejich služeb. Zároveň cena nemá být o soutěži o první místa, má být o sdílení dobré praxe, a dobrou praxí jsou téměř všechny příspěvky, které se přihlásí. Vlastně všechny aktivity, které se zúčastní malého veletrhu během národní konference, jsou ochotni sdílet a učit se od druhých, a to už je základní záruka kvality všech zúčastněných. Rozvíjet národní cenu dále můžeme i díky udržení zájmu těch již jednou oceněných, úřadů práce, kariérových center univerzit. A samozřejmě i díky přizývání nových sektorů, která naše iniciativa někdy mine. Například oslovit více základních škol, pedagogicko-psychologických poraden, více různých typů sociálních služeb, které stále více zařazují do portfolia činnosti i kariérové poradenství. A oslovovat více

sociálne inovačných projektů se zapojením komunit nebo firem, a vysvětlit jim, že vlastně podporují kariérový rozvoj. Prostor je pro rozvoj evropské spolupráce, rok 2018 přinesl jako už stabilně zavedenou novinku společnou konferenci 4 evropských zemí, kde se scházejí oceněné projekty.

**Čo považujete za najväčšie prínosy súťaže a kde naopak vidíte jej rezervy či slabé miesta?**

**JD:** Deň, ktorý prežívam, nevnímam ako niečo negatívne alebo nepostačujúce. Teším sa z neho a je to aj príležitosť zlepšiť zajtrajšok. Takto sa pozerám aj na súčasnosť Národnej ceny KP. Pri stretnutiach počas ceremónie som vždy cítil pozitívnu energiu, z ktorej sa prítomní mohli regenerovať. Vytváral sa priestor na posilnenie komunity. Málokedy sa stretnú predstavitelia všetkých zložiek poradenského systému a tu si myslím sa to deje. Prítomní sú školáci, pracovníci ale rovnako aj personalisti zastupujúci zamestnávateľov a súkromní poradcovia. Stretávajú sa praktici, metodickí pracovníci a manažéri poradenských služieb. Každá takáto slávnosť udeľovania cien bola pre mňa jedinečným dňom. A doprial by som ho každému poradcovi alebo angažovanému učiteľovi, pre ktorých je ich zamestnanie zároveň poslaním.

S pribúdajúcimi príspevkami stojí pred nami úloha: nájsť primeranú formu ich prezentácie. Pre budúcnosť zvažujeme možnosť využiť silné stránky sociálnych sietí pri zdieľaní prihlásených aktivít. Vznikne priestor pre ostatnú odbornú verejnosť formovať každý ročník Národnej ceny. Musím sa priznať, sám sa teším na to, čo sa nám podarí inovovať v roku 2019.

**PCh:** Národní ceny zásadne pomáhajú rozvoji kariérového poradenství u nás, na tom se shodují i účastníci, i hodnotitelé i další lidé, kteří rozumějí kariérovému poradenství. Slabé místo je spíše neustále slabá pozice kariérového poradenství, což je vidět i na evropských konferencích, která pravidelně v ČR pořádáme. Vývoj v kariérovém poradenství v Evropě jde rychle dopředu a my jdeme stále pomaleji než některé země, a nebyť národních cen, tak ještě mnohem pomaleji. Cesta je dále se učit od zahraničních partnerů i díky programu Erasmus+ na to máme finanční prostředky. Na druhou stranu právě národní ceny, tak jak je neustále posouváme, jsou inspirací pro mnoho zemí s rozvinutými systémy kariérového poradenství, takže v tomto patříme mezi příklady evroské dobré praxe.

**Máme za sebou desať ročníkov súťaže. Ako vidíte jej budúcnosť, ďalšie diely tohto zatiaľ veľmi úspešného príbehu, a to aj v kontexte budúcnosti siete centier Euroguidance?**

**JD:** Kráčame v ústrety budúcnosti. V tomto vlastne ani nemáme na výber ☺. Je na nás, akú si ju vytvoríme. Partnerstvo s profesijným združením (Združenie pre kariérové poradenstvo a rozvoj kariéry) nám dáva záruku, že Národná cena je udržateľný projekt, rastúci zdola nahor. Motto „národ sobě“ je to správne a prirodzené, nemôžeme čakať na mannu padajúcu z neba.

Na druhú stranu, týmto nevyháňame naše dieťa z domu. Euroguidance je s Národnou cenou späť od začiatku a stále ju formuje. Teraz hľadáme možnosť vstúpiť do širšej medzinárodnej spolupráce, ale zároveň si zachovať ten národný rozmer. Nie je to jednoduché. Ak sa to podarí, budeme sa môcť cítiť v Európe viac doma. Spolupráca Čechov a Slovákov je hodnota, ktorú

budeme ponúkať ako model. Je to naozaj unikátne, rozdelili sme sa, ale neodcudzili, konáme samostatne a zároveň spolu.

Ak prispejeme, hoci aj len trochu, aby kariérový poradca posilňoval u klientov pocit európskeho vzdelávacieho priestoru a európskeho pracovného trhu, budeme považovať našu angažovanosť za užitočnú.

**PCh:** Euroguidance se každým rokem posiluje o evropský rozměr v každé své aktivitě. Pokud se podaří co nejvíce propojit národní ceny s evropskými cíli do dalšího programového období po roce 2020, mají dobrou budoucnost. Je důležité důležité na národní úrovni průběžně včleňovat národní ceny do stabilního a zároveň neustále se vyvíjejícího se kontextu, které tvoří národní autority, poradenské asociace, a další stakeholdeři.

Otázky na rozhovor pripravil *Štefan Grajcár*,  
Združenie pre kariérové poradenstvo a rozvoj kariéry



**Petr Chalůš** vystudoval pedagogiku na Filozofické fakultě Univerzity Karlovy v Praze. Pracoval jako poradce pro děti, rodiče i učitele a jako koordinátor školního parlamentu v ZŠ Londýnská, Praha 2, a podílel se na rozvoji inovativních přístupů této školy. Je autorem metodiky školních parlamentů z roku 2006. V rámci zavádění Rámcového vzdělávacího programu (RVP) v ČR byl školitelem v oblasti individualizace vzdělávacího procesu. Od roku 2005 se podílel na několika prvních letech rozvoje aktivity eTwinning v ČR jako metodik a později i jako národní koordinátor aktivity, pracovník Národní agentury pro evropské vzdělávací programy. V oblasti evropských programů pracuje dosud, nyní v rámci programu Erasmus+ jako

koordinátor Centra Euroguidance v ČR.



#### **Jozef Detko**

Koordinátor slovenského Euroguidance centra a oddelenia technickej podpory Národnej agentúry programu Erasmus+ pre vzdelávanie a odbornú prípravu.

## MOBILITA DO ZAHRANIČIA AKO NÁSTROJ PROFESIJNÉHO A OSOBNOSTNÉHO RASTU

*(Ako informovať mladých ľudí o ich možnostiach)*

**Mária Jaššová, centrum Euroguidance**

*„Erasmus pre mňa znamenal krok do neznáma, vykročenie z mojej zóny komfortu, narušenie môjho životného stereotypu. Bol to dobrovoľný skok do studenej vody, kde sa človek inštinktívne učí plávať. Silná motivácia, chuť žiť inak, učiť sa, objavovať, akceptovať, tolerovať a bojovať boli počítačnými predpokladmi pre toto dobrodružstvo.“*

Katarína Tomková, účastníčka mobility

Jednou z hlavných úloh centra Euroguidance je zvyšovanie povedomia o hodnote medzinárodnej mobility a jej podpora na účely vzdelávania, odbornej prípravy a dobrovoľníctva. Hľadáme spôsoby, ako túto tému otvárať u rôznych cieľových skupín, ako prehĺbiť uvažovanie o nej a ako ju zatraktívniť pre čo najširšie spektrum ľudí, aby neostala len privilegiom niekoľkých vyvolených. Svoje aktivity orientujeme viacerými smermi: 1) oslovujeme mladých ľudí všeobecne, 2) vytvárame program pre žiakov, ktorí sa na svoju plánovanú mobilitu už pripravujú, a 3) snažíme sa informovať tých, ktorí môžu tieto poznatky posúvať ďalej, čiže poradcov a budúcich poradcov – študentov študijného odboru Sociálna a pracovná psychológia na Fakulte sociálnych a ekonomických vied Univerzity Komenského v Bratislave. Zvláštnym cieľom počas našich aktivít zameraných na širokú verejnosť je dostať ideu o užitočnosti a dostupnosti zahraničného pobytu i do vedomia tých, ktorí by nad ním z rôznych dôvodov neuvažovali. Ako sa ukazuje, informovanie nerozhodnutých či tých, čo vôbec nereflektujú na zahraničné príležitosti, si vyžaduje väčšiu pozornosť zo strany učiteľov, poradcov a ďalších, ktorí myšlienku mobility podporujú. Kým študenti a ďalší, ktorí sú pre mobilitu rozhodnutí, si informácie nejakým spôsobom – aktívne a sami – zistia, pri tejto skupine mladých ľudí musia prevziať iniciatívu tí, ktorí vidia zmysel zahraničných skúseností pre rôzne cieľové skupiny.

Pre mladých ľudí – stredoškolákov, vysokoškolákov a ďalších – máme pripravených viacero formátov, ako sú prezentácie na veľtrhoch, interaktívne aktivity na festivaloch a výstavách vzdelávania, diskusie a workshopy. Predstavujeme v nich rôzne podoby pobytov v zahraničí (štúdium, prax i dobrovoľníctvo) a ich potenciál pre rozvoj zručností, osobnostný rast a uplatnenie sa na trhu práce. Aby sme podnietili záujem i tých, pre ktorých pobyt v zahraničí nepredstavuje lákavú možnosť, hovoríme všeobecne o zmenách na trhu práce a o tom, ako sa na ne pripraviť. Nabádame ich, aby sami prichádzali s nápadmi, aké vlastnosti a schopnosti môže u nich pobyt v zahraničí posilniť, a snažíme sa posunúť ich vnímanie prínosov mobility aj smerom k menej viditeľným a samozrejým benefitom (napr. od jazykových zručností a spoznávania nových ľudí a kultúr k flexibilitě, tvorivosti, riešeniu problémov atď.). Spoločne tiež premýšľame nad tipmi, ako takúto zahraničnú skúsenosť zvládnuť čo najlepšie. Samotní

žiaci pokladajú za dôležité nepodceňovať jazykovú prípravu, zistiť si dopredu čo najviac praktických informácií a aktívne sa zapájať do aktivít vzdelávacej či inej prijímajúcej organizácie. Od nás dostávajú i odporúčania, ako zvládať náročnejšie a stresujúce situácie prostredníctvom rôznych posilňujúcich činností či techník.

V niektorých interaktívnych formátoch symbolicky prostredníctvom úloh prechádzame s účastníkmi proces prípravy na mobilitu, samotný pobyt a návrat po mobilite, aby sme im priblížili výzvy jednotlivých fáz mobility. Pri príprave na mobilitu sa sústreďujeme na úlohy s témami ako motivácia a obavy z pobytu, hodnoty a silné stránky, ktoré pomôžu zvládnuť život v zahraničí vo väčšej pohode. Pri úlohách týkajúcich sa samotného pobytu zas venujeme pozornosť zdrojom a zvládacím stratégiám, keďže pobyt v zahraničí môže predstavovať záťažovú situáciu (alebo sériu záťažových situácií). Taktiež sa rozprávame o interkultúrnych rozdieloch či o spôsoboch, ako predstaviť Slovensko cudzincom. V časti venovanej návratu spoločne hľadáme odpoveď na otázky, aké zručnosti a schopnosti môžu absolventi mobilít ponúknuť zamestnávateľom pri pohovoroch, ako prezentovať seba a svoje skúsenosti. Niekedy tieto úlohy podnietia aj hlbšie rozhovory a sami bývame prekvapení, ako úprimne a nadšene sa dokážu účastníci venovať zadaniam, ktoré nabádajú k otvorenosti a sebareflexii. Ukazuje nám to, že často táto možnosť mladým ľuďom chýba – reflektovať svoje príležitosti, hovoriť o svojich plánoch a schopnostiach na ich dosiahnutie, alebo spätne prebrať svoje zážitky z už realizovaných zahraničných pobytov.

Využívame aj rovesnícku podporu, čiže mladých ľudí, ktorí si úskalia i benefity pobytu v zahraničí vyskúšali na vlastnej koži. Ich rozprávanie často pôsobí motivujúco a presvedčivejšie ako akékoľvek formy prezentácií. Ak nie sú prítomní samotní účastníci mobilít, využívame aspoň ich reálne príbehy a zážitky na ilustráciu niektorých aspektov zahraničných pobytov. Rovesnícka podpora je však dimenzia našich programov, ktorú by sme radi rozpracovali a dali jej väčší priestor. Podľa výsledkov výskumu, ktorý sa realizoval v rámci projektu Move ([www.move-project.eu](http://www.move-project.eu)), sú rovesníci centrálnym vzorcom mobility a pôsobia ako „inkubátory mobility“. Najčastejšie priatelia, ale i ostatní členovia sociálnej siete jednotlivca ako príbuzní, súrodenci, známi, ktorí absolvovali mobilitu, sú výrazným motivačným prvkom a zároveň dôležitým zdrojom informácií týkajúcich sa mobility. Z rovesníckeho zdieľania pritom môžu profitovať obe zapojené strany. Pre nerozhodnutých sú skúsení rovesníci výraznou podporou a inšpiráciou. Zapojenie absolventov mobilít do aktivít, kde môžu porozprávať o svojich skúsenostiach, je zas skvelou príležitosťou pre nich reflektovať, využiť nadobudnuté kompetencie a posunúť svoje znalosti ďalej, čo je želanie, ktoré často vyslovujú. V rozhovoroch s mladými ľuďmi, ktorí majú za sebou pobyt v zahraničí, často dominuje ich zapálenie pre túto skúsenosť. Hoci spomínajú aj náročnejšie chvíle a situácie, kedy museli vynaložiť veľké úsilie na ich zvládnutie, vnímajú svoj pobyt ako veľmi užitočný a podnetný pre svoj ďalší rozvoj. Toto poznanie chcú sprostredkovať svojim rovesníkom, často aby im ušetrili nie nevyhnutné ťažkosti a tiež aby ich motivovali a dodali odvalu váhajúcim.

Práve kvôli váhajúcim pokladáme za dôležité pri téme zahraničných mobilít zaoberať sa aj obavami a prekážkami, ktoré bránia vycestovaniu. Medzi najčastejšie zmieňované patrí téma

bezpečnosti, jazyková bariéra a obava z nárokov cudzojazyčného vzdelávacieho prostredia a psychologické bariéry, ako je neochota opustiť blízkych a predpokladané ťažkosti z nadväzovania nových vzťahov a osamelosť. Podľa výskumov (projekt Move, **Beerkens M., Souto-Otero M., de Wit H., Huisman J.**: [Similar students and different countries? An analysis of the barriers and drivers for ERASMUS participation in seven countries](#), 2016) sa k týmto prekážkam ešte pridávajú finančné nároky a nedostatočná podpora a chýbajúce informácie. Jazykové a psychologické prekážky majú zvláštne postavenie medzi bariérami – spoločná je pre nich istá ambivalencia vo vnímaní mladých ľudí. Obe totiž na jednej strane stoja v ceste rozhodovania pre mobilitu, na strane druhej si mladí ľudia uvedomujú, že práve prekonávanie týchto prekážok je pre nich príležitosťou pre veľký osobný a odborný rast. Rozvoj jazykových kompetencií je jedným z hlavných motivačných faktorov mobility, zlepšovanie sa predovšetkým v anglickom jazyku je vzdelávacia príležitosť mobility, ktorú mladí ľudia silno vnímajú, nakoľko si znalosť anglického jazyka spájajú s lepšími študijnými i pracovnými vyhliadkami ([http://move-project.eu/fileadmin/move/downloads/MOVE\\_Policy\\_Brief\\_II\\_EN.pdf](http://move-project.eu/fileadmin/move/downloads/MOVE_Policy_Brief_II_EN.pdf)). Vnímaná úroveň jazykových znalostí je zároveň významným faktorom podporujúcim dobrú adaptáciu na pobyt v zahraničí (Chýlová, H., 2016), a naopak, nedostatok jazykových zručností (alebo ich vnímaný nedostatok) uvádza najväčšie percento respondentov ako prekážku mobility, a to ako tí, ktorí na mobilitu nakoniec išli (38,7), tak tí, ktorí sa na ňu neodhodlali (49,8) (údaje z projektu Move).

Podobne je to i s obavami o psychologickú pohodu. Ako uviedla **B. Nienaber** vo svojej prezentácii projektu Move na konferencii Learning by Leaving, zhruba pre štvrtinu opýtaných (mobilných i ne-mobilných) predstavujú bariéru [https://learningbyleaving.eu/wp-content/uploads/2018/11/Key\\_Note\\_Dr.Nienaber\\_LearningbyLeaving\\_Presentation\\_.pdf](https://learningbyleaving.eu/wp-content/uploads/2018/11/Key_Note_Dr.Nienaber_LearningbyLeaving_Presentation_.pdf).

Zároveň však stáť na vlastných nohách – často po prvýkrát, prevziať za seba zodpovednosť, ale tiež vytvárať si nové sociálne vzťahy a zastávať nové role, to sú i významné momenty pre sebarozvoj a teda pôsobia ako motivačný faktor. Pobyt v zahraničí nepochybne predstavuje vykročenie zo zóny komfortu, ktoré vytvára príležitosti pre učenie. Na druhej strane, neurobiologické poznatky ukazujú, že k učeniu môže dôjsť iba vtedy, ak nie je úroveň stresu príliš vysoká. Preto pokladáme za dôležité pracovať aj s témou zdrojov a zvládacích stratégií. Z našej skúsenosti vidíme, že mladí ľudia ochotnejšie zdieľajú prekážky, ktoré sú svojou povahou umiestnené externe, mimo ich osoby (finančné ťažkosti, byrokracia, nedostatok informácií). Pokladáme však za dôležité, aby sme my sami aktívne oslovovali obavy týkajúce sa osobných vlastností, väčšej introverzie či úzkostnosti, rovnako ako i strach z narušenia osobných väzieb počas pobytu v zahraničí. Zo spätných väzieb vidíme, že sú to pre mladých ľudí dôležité témy: „(Workshop) ukázal mi nové možnosti, ako sa dá ísť do zahraničia a takisto mi ukázal, že sa nemusím báť vycestovať, aj keď som introvert a bojím sa, že by som to nezvládla.“ „Myslím, že mi to môže veľmi pomôcť. Z tejto stránky som sa na štúdium (v zahraničí) nepozeral a som s tým naozaj spokojný.“ (účastníci workshopu „Štúdium v zahraničí – Ako na to?“ 8. 6. 2018, Trstená). Vyššie spomínaný výskum realizovaný v rámci projektu Move identifikoval šesť vzorcov mobility mladých ľudí v Európe, pričom dimenzia individuálneho rozvoja a dimenzia sociálnej iniciácie a hľadania nového postavenia sú ich neodmysliteľnou súčasťou. Mobilita sa stáva príležitosťou pre učenie nielen vo formálnom kontexte – v rámci školy či jazykových kurzov, ale veľký význam



má práve v osobnej rovine. Možnosť skúšania nových rolí, poznávania samého seba v nových kontextoch a hľadania si miesta medzi rovesníkmi, rovnako ako testovanie odlúčenia od rodiny a vlastnej nezávislosti sú pre mladých ľudí kľúčové. Tieto takpovediac vývinové úlohy čakajú na každého mladého človeka, sú súčasťou procesu dospievania a dozrievania a nie sú viazané na kontext mobility. Počas zahraničnej mobility sa však tieto momenty zvyrazňujú.

Programy a aktivity, ktoré realizujeme so skupinami mladých ľudí s cieľom predstaviť im príležitosti zahraničných mobilit, sú však časovo veľmi obmedzené (1 - 2 hod.) a neposkytujú dostatočný priestor na dôkladnejšie prebratie všetkých vyššie uvedených tém. Naším cieľom je preto skôr podnietiť ich k uvažovaniu nad menej zrejmyimi aspektmi pobytov v cudzine.

Čiastočne iné zameranie majú programy pre žiakov stredných škôl, ktoré sú do mobilitných projektov zapojené. Títo žiaci sa nerozhodujú, či do zahraničia pôjdu, ale na svoje vycestovanie sa už pripravujú. Spoločnosť K.A.B.A. Slovensko komplexné prípravné programy pred mobilitou poskytuje už od roku 2014 a v roku 2017 za ne získali Národnú cenu kariérového poradenstva. Euroguidance centrum sa tento rok po prvýkrát k nim pripojilo a spolu s Máriou Kubišovou z tejto neziskovej inštitúcie sme prípravu rozšírili o niektoré oblasti. Pôvodné programy pokrývali široké spektrum tém – sebapoznávanie (temperament, silné stránky, sebapoznávanie), trh práce a miesto jednotlivca v ňom, kompetencie, stanovovanie cieľov. Túto jeseň sme testovali verziu rozšírenú o témy, ktoré sa priamo viažu na mobilitu a situácie s ňou spojené – riešenie problémov, zvládacie stratégie, interkultúrne kompetencie, motivácia pre mobilitu. Využívali sme metódy rozprávania príbehov, diskusie, škálovanie, testy, tímovú prácu atď. Do programu sa zapojilo 20 žiakov strednej priemyselnej školy, ktorí s nami prípravou absolvovali 11 vyučovacích hodín rozdelených do dvoch dní. Naším zámerom je tento program ďalej rozvíjať a pripraviť ucelené modelové poradenstvo pre stredné školy a ich žiakov chystajúcich sa do zahraničia. Hoci stredoškolské mobility zahŕňajú najčastejšie kratšie časové obdobia (2 týždne – 3 mesiace), už počas nich môžu žiaci začať vnímať ich význam pre ich osobný či profesijný rozvoj, ako ukazujú aj spätné väzby žiakov na zahraničný pobyt: *„Rozhodne tento program sa mi osobne veľmi páčil, videl som svet rozdielnych kultúr, naučil som sa byť samostatným v cudzom svete, zlepšiť si orientačné zmysly, zároveň zlepšiť si jazyk a naučil som sa niečo nové z oblasti môjho odboru. Určite tie dva týždne za to stáli, keďže sme mohli byť tam ešte aspoň jeden týždeň navyše. Keby som mal ohodnotiť celý program, určite budem hlasovať za veľmi kladný, lebo dosť mi pomohol v oblasti rozhodovania o štúdiu v zahraničí a zároveň mojej budúcnosti, kde by som chcel pracovať v budúcnosti.“* *„Všetko mimo školy, to ako som sa musel starať sám o seba. Všetko mi to pomohlo k sebavedomiu a samostatnosti.“* *„Po ukázaní mojich kvalít našej lektorky ma vzala ako ambasádora jej firmy u nás. V podstate, za moje nadšenie, ochotu a vedomosti, či už odborné, technické alebo jazykové, som dostal okamžite pozitívnu odozvu.“* (účastníci prípravného programu, 28. 10. 2018, Martin). Jedným z odporúčaní pre európskych tvorcov politik, ktoré pripravili autori v projekte Move, je podporovať žiacku mobilitu, pretože tá môže vyvolať záujem o mobilitu aj na vyšších úrovniach vzdelávania. Prvá mobilita býva pre jej účastníkov náročná, ale predstavuje tiež významnú spomienku, ktorá ďalej ovplyvňuje rozhodovanie o zahraničnom štúdiu, stáži, dobrovoľníctve, či inej podobe pobytu.

Takto jedna mobilita často vedie k ďalším, často aj rôzneho typu (podrobnejšie vid' project [MOVE](#)).

Ďalšou oblasťou, ktorej sa pri podpore mobilit venujeme, je informovanie odbornej verejnosti. V rámci našich podujatí, napr. na konferencii Národná cena kariérového poradenstva, alebo počas Týždňa kariéry, prichádzame v našich vstupoch s témou mobility, pričom sa snažíme vzbudiť záujem nielen o zahraničné pobyty pre žiakov a študentov, ale aj o mobilitné možnosti pre samotných poradcov a pedagógov. Hlavne poradcovia často netušia o príležitostiach, ktoré môžu využiť. Výhodou mobilit odborníkov je jednak rozvíjanie sietí, ktoré môžu následne využiť žiaci a študenti pri svojich mobilitách, ale tiež zvýšenie povedomia o výhodách zahraničných pobytov. Poradca, či učiteľ, ktorý mal možnosť zažiť túto skúsenosť na vlastnej koži, je najlepším ambasádorom mobility.

Pripravujeme aj ciele stretnutia zamerané len na vzdelávanie poradcov a budúcich poradcov – študentov VŠ ohľadom pobytov v zahraničí a ich význame pre kariérový rozvoj ich žiakov a klientov. Vychádzame pri tom z našich skúseností s prácou s mladými ľuďmi, ako i zo zdrojov Euroguidance siete (publikácie *Open the Door to the World*, *Mobility advice interview*, *Hidden Competences*, *Otvorení svetu* dostupné na stránkach centier siete Euroguidance). Počas týchto informačných stretnutí sa venujeme jednak otázke významu mobility pre rozvoj mladých ľudí, tak ako sme to načrtli vyššie, tiež rôznym podobám mobility (štúdium, stáže a odborná prax, dobrovoľníctvo) a poradenskému procesu, ktorý mobilitu môže podporiť. So študentmi diskutujeme o možných typoch poradenských programov, ktoré by mohli byť nápomocné pri príprave účastníkov mobilit, pri samotnom pobyte i po návrate. Každá z týchto fáz má totiž svoje špecifiká a je potrebné pri nich zohľadňovať rôzne potreby účastníkov. Pred mobilitou je potrebné sa zamerať na interkultúrnu prípravu, jazykovú prípravu, praktické informácie, sociálnu podporu a psychologickú prípravu. Témy psychologickej prípravy sme predstavili vyššie, okrem silných stránok, motivácie a celkového zvyšovania sebapoznania je dobré ponúkať i tipy na zvládanie stresu a osloviť tému hodnôt a svetonázorov, ktoré úzko súvisia s interkultúrnymi kompetenciami a citlivosťou. Interkultúrna príprava by mala zahŕňať aj informácie o hostiteľskej krajine a o preferovanom vyučovacom štýle, ale tiež napr. oboznámenie sa s procesom adaptácie na novú kultúru. Sociálnu podporu pre ľudí na mobilitách predstavujú jednak blízki ľudia, ktorých nechávajú doma, ale s ktorými môžu ostať v kontakte predovšetkým vďaka moderným technológiám, jednak ľudia, ktorých stretnú na mieste pobytu. I tieto sociálne kontakty je možné budovať už pred odchodom na mobilitu, buď prostredníctvom rovesníkov, ktorí rovnakú mobilitu už absolvovali, alebo zapojením sa do podporných skupín na internetových sociálnych sieťach a pod. Počas pobytu v zahraničí je ideálne využívať podporu tzv. „buddies“, domácich študentov, ktorí pomáhajú pri adaptácii na nové prostredie, či tútorské siete. Po návrate je dôležité zužitkovať skúsenosti mladého človeka, napr. pri podpore rovesníkov. Tiež je však potrebné zachytiť prípadné znaky sťaženej opätovnej adaptácie na domáce prostredie. Mnohí účastníci mobilit totiž pokladajú za najťažšiu fázu práve návrat domov a vyrovnávanie sa s uzavretím možností, ktoré mali v zahraničí. Uvedené programy a podpora mobilitných študentov sú, samozrejme, skôr ideálom ako realitou, opäť



však za dôležité pokladáme predovšetkým otváranie týchto, v našom akademickom prostredí zatiaľ relatívne málo rozvíjaných tém. Vzdelávaniu budúcich poradcov a informovaniu odborníkov prikladáme preto zvláštny význam pri zvyšovaní povedomia o úlohe zahraničných mobilít pri rozvoji mladých ľudí.

Aktivity, ktoré centrum Euroguidance realizuje na podporu mobility, vznikali postupne vo vzájomnej nadväznosti a stále pracujeme na ich rozvoji. Sme veľmi radi, že podporu obsahovej stránky týchto aktivít nachádzame aj vo výsledkoch najnovších výskumov. Aj na podklade zistení z projektu Move by sme chceli posilniť rovinu rovesníckej podpory, ktorá je zatiaľ málo a nesystematicky využívaným zdrojom a zaslúžila by si väčšiu pozornosť v podporných programoch. Tiež nás výskum inšpiruje k tomu, aby sme viac hovorili o rodine a jej vplyve na rozhodovanie o vycestovaní. Rodičia pri tom hrajú veľmi podstatnú rolu, preto je to ďalšia téma, ktorú by sme do našich programov radi zapracovali. Je zrejmé, že mobilita predstavuje nenahraditeľný zdroj rozvoja pre mladých ľudí a našou snahou je s touto ideou pracovať s rôznymi cieľovými skupinami. V konečnom dôsledku však predovšetkým chceme podporiť mladých ľudí, i tých, ktorí sa na mobilitu nakoniec nedostanú, aby začali viac vnímať učiace a rozvojové momenty vo svojich skúsenostiach a v rôznych životných situáciách, ktoré pre nich môžu predstavovať príležitosti pre osobný a profesionálny rast.

## Bibliografia

Similar students and different countries? An analysis of the barriers and drivers for ERASMUS participation in seven countries, 2016. Beerkens M., Souto-Otero M., de Wit H., Huisman J. Dostupné online:

[http://maarja.beerkens.info/wp-content/uploads/2015%20Erasmus\\_crosscountry%20WP.pdf](http://maarja.beerkens.info/wp-content/uploads/2015%20Erasmus_crosscountry%20WP.pdf)

Proces adaptácie a jeho vliv na výkonnosť a well-being študentů VŠ, Dizertačná práca, 2016. Chýlová H.

The Erasmus impact study, 2014. Európska komisia (EK). Dostupné online na:

[http://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/resources/documents/erasmus-impact-study\\_en](http://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/resources/documents/erasmus-impact-study_en)

Hidden Competences, 2014. CIMO. Dostupné online na:

[http://www.cimo.fi/instancedata/prime\\_product\\_julkaisu/cimo/embeds/cimowwwstructure/32427\\_Faktaa\\_1\\_2014\\_Hidden\\_Competences.pdf](http://www.cimo.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/cimo/embeds/cimowwwstructure/32427_Faktaa_1_2014_Hidden_Competences.pdf)

Project Move: <http://www.move-project.eu/>;

Open the Door to the World, 2014. Publikácia siete Euroguidance. Dostupná online na:

<https://www.euroguidance.eu/resources/publications/other-publications/open-the-door-to-the-world>

Otvorení svetu, 2016. Publikácia centra Euroguidance Slovensko. Dostupné online na:

<http://www.euroguidance.sk/document/publikacie/p1.pdf>



**Mgr. Mária Jaššová** má ukončené vzdelanie v odbore psychológia, absolvovala viaceré kurzy v oblasti psychoterapie (neukončený dlhodobý výcvik v koncentratívno-pohybovej terapii, výcvik v krátkodobej na riešenie zameranej terapii, viaceré kurzy v arteterapii atď.) a kariérového poradenstva. Má skúsenosti s vedením skupín zameraných na osobnostný rozvoj. Posledné roky pracuje ako konzultantka slovenského centra Euroguidance.

## „ROZVOJ KARIÉROVÉHO PORADENSTVÍ NA KRAJSKÉ, NÁRODNÍ A EVROPSKÉ ÚROVNI – SDÍLENÍ A SPOLUPRÁCE“

### Zpráva z kulatého stolu českého centra Euroguidance (P. Chalůš)

Kulatý stůl Euroguidance navázal na seminář „Vytvořme si kvalitu v kariérovém poradenství“, který pořádalo Centrum Euroguidance ve spolupráci se Sdružením pro kariérové poradenství a kariérový rozvoj 28. 6. 2018 v Praze. Zahraniční host akce, **Karen Schober**, předávala zkušenosti z rozvoje kvality a z činnosti německého Národního poradenského fóra v Německu. Zde je odkaz na prezentace a videa ze semináře: <http://www.euroguidance.cz/novinky/2018/kvalita-v-kp-videa.html>.

V rámci kulatého stolu dostali prostor všichni účastníci semináře, včetně Karen Schober, sdílet své zkušenosti a přispět společně k rozvoji kariérového poradenství v ČR. Na úvod proběhla panelová debata, kde se potkali zástupci poradenské komunity, krajských úřadů a jimi podporovaných organizací z regionů, kde se daří již kontinuálně podporovat kariérové poradenství.

Z Plzeňského kraje sdílela své zkušenosti Infokariéra, která poskytuje kariérové poradenství a podporu školám ve velkém rozsahu a zdarma. Z Vysočiny pak Vysočina Education, která síťuje školy a další subjekty v kariérovém poradenství, spolupracuje například s Rakouskem, šíří příklady dobré praxe kariérového poradenství na školách. Za krajský úřad Zlínského kraje byl představen vývoj podpory kariérového poradenství, připravovaný akreditovaný program pro školy. Za Jihomoravský kraj Centrum vzdělávání všem sdílelo práci s pedagogy a jejich podporu v kariérovém poradenství. V Pardubickém kraji Centrum celoživotního vzdělávání obdobně rozvíjí podporu kariérového poradenství.

Z diskuse vyplynulo, že komunita kolem kariérového poradenství v ČR roste. Kvalita v kariérovém poradenství často vychází z toho, jací jsou poradci lidé. Důležité je zapojení všech aktérů do podpory kvality, sdílení, co si myslí o kariérovém poradenství, co potřebují, jaké jsou jejich hodnoty. Kvalitní je služba, která reflektuje potřeby a hodnoty, na kterých se aktéři shodli. Je třeba reflektovat nastavení a proces kvalifikace kariérových poradců v rámci NSK.

Náměty, které vyplynuly z diskuse:

- Základy oblasti kariérového poradenství, které jsou aplikovány ve všech jeho podobách;
- Celoživotní kariérové poradenství, které je provázané, spíše než izolované intervence;
- Kvalita dodává službám na důvěryhodnosti, může přesvědčit o výhodnosti služeb;
- Je důležité zefektivnit informační systémy;
- Podporovat sdílení zespoda – až pak hledat cesty shora;
- Koordinovat a podporovat kariérové poradenství a vzdělávání v oblasti škol;
- Podpora společné platformy pro oblast kariérového poradenství.

**Petr Chalůš**, Euroguidance ČR

## ZPRÁVA Z KONFERENCE – MOŽNÉ CESTY K PROPOJENÍ SVĚTŮ ŽÁKŮ, RODIČŮ A PEDAGOGŮ

**Kateřina Hařková, Centrum vzdělávání všem**

Spolupráce pedagoga, žáka a rodiče v oblasti kariérového rozvoje žáků byla hlavním tématem mezinárodní *Konference pro budoucnost*, kterou pořádalo Centrum vzdělávání všem (CVV) **13. června 2018**. Kromě příležitosti pro setkání a sdílení na akci zazněla řada příspěvků inspirativních (nejen) pro školní praxi. Téma rodičů, dětí a pedagogů bylo skloňováno z mnoha úhlů pohledu. Příspěvky se však shodovaly ve zdůrazňování důležitosti role rodičů při kariérovém rozhodování žáků, nutnosti propojit svět dětí, pedagogů a rodičů a celoživotní perspektivě kariérového rozvoje žáků.

Mezinárodní rozměr vnesl na konferenci **Petr Chaluš** z Centra Euroguidance, který představil zahraniční iniciativy podporující spolupráci pedagogů, žáků a rodičů na kariérovém rozvoji žáků, např. sekce pro rodiče na informačních poradenských portálech (např. Francie, Dánsko) nebo webináře pro rodiče o podpoře kariérového rozhodování jejich dětí (Dánsko). Zkušenosti našich blízkých i vzdálenějších sousedů představili zahraniční hosté.

**Alžběta Štofková Dianovská**, předsedkyně Asociace výchovných poradcov na Slovensku, zdůraznila důležitost rané podpory kariérového rozvoje žáků a představila cíle kariérového poradenství pro žáky 4., 5. a 6. až 9. ročníku dle Marty Hargašové. Připomněla také výzkum Petra Hlada (2012), v němž popisuje nedostatečnou míru sebepoznání i znalosti světa práce v případě žáků, ale i v případě rodičů, kteří nedostatečně znají své děti a mají rovněž málo informací o vzdělávacích a profesních možnostech.

**István Fűrész** z Centra odborného vzdělávání, představil systém kariérového poradenství v Székesfehérváru v Maďarsku, kde působí. V úvodu svého příspěvku analyzoval některé z příčin nízké motivace žáků odborného vzdělávání a problémy s učením, kterým čelí:

1. Rodina či blízké sociální prostředí žáka často nepřispívají k pozitivnímu vztahu žáků k učení a práci. Základní škola, která by mohla rozdíly v motivaci mezi dětmi vyrovnávat, však nenabízí nástroje, kterými by děti mohla podpořit v motivaci pro další vzdělávání.
2. Chybí shoda na tom, co vnímáme jako kariérové poradenství, např. někteří aktéři hospodářského života i část školství jej považují pouze za nástroj pro zajištění vhodné pracovní síly pro trh práce.
3. Motivace žáků ke studiu vybraných oborů je často nízká, řada z nich odchází již v prvním roce studia.
4. Chybí širší porozumění tomu, že základem prospěšného vzdělávání a úspěšného zaměstnávání je vzájemné sladění potenciálu člověka a charakteristik zvolené profese.

Maďarský host dále představil některé z nástrojů, které pro děti a mladé lidi využívají – hry a softwary.

**Alice Müllerová** a **Andrea Csirke** se ve své přednášce věnovaly vlivu rodičů (přeneseně i širší rodiny a obecně vnějšího prostředí) na kariérové rozhodování žáků. Zdůraznily rozmanitost vlivů, kterými na kariéry svých dětí (záměrně či nevědomky) působíme – předáváme jim obraz povolání, ve kterých pracujeme, spoluformujeme jejich vnímání role práce v životě, omezujeme je našimi stereotypy, strachy a obavami. Pro podporu samostatného rozhodování dětí považují autorky za klíčové dobrou přípravu pro kariérové rozhodování. Příspěvek vycházel z prací psychologa Jamese Hillmana či poradce Thomase Dienera, podle kterých máme v sobě předurčení či vnitřní hlas, který nás nabádá ke správné cestě. Někteří z nás však tento hlas nemusí slyšet nebo následovat – důvodem mohou být například očekávání či tlaky rodiny a okolí. Naopak sebe-posilováním skrze sebepoznávání můžeme tento hlas v sobě podpořit a uslyšet. Na závěr zdůraznily autorky roli vlastního příkladu při výchově dítěte, a tedy i přístupu k vlastní kariéře.

**Lukáš Vlček** představil aktivity nabízené žákům v rámci činnosti plzeňské InfoKariéry. InfoKariéra se zaměřuje především na podporu rozvoje dovedností pro řízení vlastní profesní a vzdělávací dráhy (career management skills – CMS) a na rozvoj efektivní komunikace vycházející z přístupu Thomase Gordona, který je zaměřen především na posílení kvalitních vztahů žák – rodič a žák – učitel. Východiskem přístupu aplikovaného v rámci činnosti InfoKariéry je především důraz na roli klienta – žáka jako experta na svůj život s důrazem na celoživotní perspektivu kariérového rozvoje a s ním souvisejících výzev. V poradenském procesu je kladen rovněž důraz na srozumitelné a bezpečné prostředí, v němž je žák poradci rovnocenným partnerem se svou vlastní expertízou.

Příklady dobré praxe doplnila **Petra Šnepfenbergová** z Gymnázia Tišnov, která rovněž získala ocenění v Národní ceně kariérového poradenství 2018 za rozsáhlé aktivity kariérového poradenství a zapojení rodičů. Ve svém příspěvku poukázala na celoživotní proces „hledání místa v životě“, kterému kariérové poradenství napomáhá. V osobním příspěvku Petra Šnepfenbergová představila koncepci kariérového poradenství, jak se jí ji spolu s výchovnou poradkyní podařilo nastavit na víceletém gymnáziu v Tišnově. Podpora kariérového rozvoje je rozložena formou workshopů, přednášek či individuálního zapojení studentů do jednotlivých ročníků studia, které se zaměřují na sebepoznání a sebe prezentaci, zdroje informací pro kariéru a seznámení se s realitou světa práce. Součástí podpory kariérového rozvoje studentů byla i spolupráce se studentským spolkem Gymore, který zval do školy zajímavé osobnosti z různých profesních oblastí. Kariérové poradenství na gymnáziu však také čerpalo ze spolupráce z absolventy, kteří na tzv. Burze lidských zdrojů představovali své profesní a vzdělávací dráhy. Do aktivit kariérového poradenství byli zapojeni také rodiče, pro které byla spolu s CVV připravena přednáška o roli rodičů v kariérovém poradenství. Rodiče měli také klíčovou úlohu v projektech studentů tercie, kteří tak mohli díky této spolupráci navštívit reálná pracoviště rodičů. Silnou stránkou koncepce kariérového poradenství školy je především navržení aktivit odpovídajících potřebám studentů různých ročníků.

Plenární přednášky byly doplněny také interaktivními workshopy. Účastníci se mohli pod vedením **Miluše Těthalové** a **Kateřiny Geislerové** seznámit se způsoby, jak podporovat silné

stránky nejen dětí, ale i svých kolegů. Pavla Frňková představila metody, které podpoří kariérové rozhodování o vliv emocí: pozitivní emoce jako zdroj energie, které otevírají jednotlivcům perspektivy a mohou podpořit kariérové plánování; negativní emoce jako motivace pro změnu či jako součást procesu kariérového rozhodování (fáze Nigredo dle Thomase Dienera). Alice Müllerová a Andrea Csirke rovněž odkazovaly k práci Thomase Dienera. Náplní jejich workshopu byl jeden z jeho experimentů – Otázky k původní rodině, jehož cílem je reflektovat možný vliv rodiny na kariérové rozhodování. Konečně Lukáš Vlček v rámci svého workshopu nabídl účastníkům reflexi vlastních komunikačních prostředků.

---

Kariérové poradenství na školách je v řadě českých krajů podporováno v rámci implementačních projektů Krajských akčních plánů vzdělávání. Jednotlivé regiony se snaží podpořit poradce a školy v kvalitnějším poskytování kariérových služeb. Jedním z těchto projektů je i jihomoravský KaPoDaV – Podpora kariérového poradenství, podnikavosti pro udržitelný rozvoj a dalšího vzdělávání v Jihomoravském kraji, jehož partnerem je Centrum vzdělávání všem – realizátor aktivit v oblasti kariérového poradenství a dalšího vzdělávání, díky kterému se konala i tato konference.

Text vznikl s využitím podkladů jednotlivých autorů určených pro Sborník z konference (dosud nepublikováno).

## OHLÉDNUTÍ ZA SEMINÁŘEM CROSS BORDER 2018 V BUKUREŠTI

**Helena Košťálová, EKS, Expertní komora kariérového poradenství**  
**Gabriela Kobotová, Centrum Euroguidance**

Již tradičně se každým rokem koná mezinárodní seminář Cross-Border organizovaný Centrem Euroguidance, každý rok na jiné téma a každý rok bohatší o další účastnické země. Ten letošní se konal v Rumunské Bukurešti ve dnech 13. - 14. 11. 2018. Téma tohoto ročníku s názvem „*Guidance and counselling in the school curriculum. Experiences, practices, innovations and responses to current challenges*“ se týkalo kariérového poradenství na školách, jeho postavení ve školním systému i praktické realizace konkrétních aktivit ve výuce.

Seminář zahájila hostitelská země, která reflektovala průběh nedávno zavedené **reformy školního kurikula**. **Dr. Ciprian Fartuşnic** (Institute of Educational Sciences) a následně **Dr. Speranța Țibu** (Centrum Euroguidance) představili klíčové aspekty reformy, která byla zahájena v roce 2013 na základních školách, v dalších vlnách pak následovalo poradenství pro střední školy. Potřebnost takového kroku opírá Rumunsko o zjištění ELGPN a UNICEF a mezi klíčové aspekty patří:

- Stabilní a komplexní program kariérového poradenství
- Návaznost kariérového poradenství po celou dobu povinné školní docházky
- Preventivní aktivity, práce se všemi dětmi ve třídě
- Zvláštní zřetel je kladen na „wellbeing“ (prosperita, spokojenost) každého dítěte, uvědomování si vlastních zdrojů i možností
- Zvyšování autonomie ve vzdělávání
- Příprava na svět práce budoucnosti, propojení s kariérní cestou „po škole“
- Důraz na zdraví každého jedince a ochranu životního prostředí

Co si pod tím máme představit v praxi? Tak například předmět „osobní rozvoj“ je povinný pro žáky základních škol již od 0. ročníku (6 let) a jeho časová dotace je 35 vyučovacích hodin ročně. Pro starší žáky (10 – 14 let) se na Rumunských základních školách nabízí kariérové poradenství, které již propojuje osobní rozvoj se světem povolání (opět v rozsahu 35 hodin ročně). Poslední úroveň Rumunského poradenského systému je tzv. odborné poradenství, které navazuje na předchozí stupeň a zahrnuje jak osobní předpoklady i aspirace každého žáka, tak i možnosti budoucího uplatnění. V Rumunsku je povinné pro žáky ve věku 14 – 16 let s časovou dotací 1 hodiny týdně. K zmíněným školním předmětům existují učebnice, pro každý ročník zvlášť.

Aby se principy, které si Rumunsko ve strategických dokumentech vyčlenilo, staly nedílnou součástí praxe, bude potřeba ještě ujit kus cesty. Experti z praxe si toho jsou vědomi a již nyní pojmenovali klíčové otázky k zodpovězení, např. „Jak se aplikuje teorie do praxe a jak tyto výsledky změřit?“, „Jakou další podporu budou potřebovat kariéroví poradci?“, „Jaké další vzdělávání budou poradci potřebovat?“, „Jaký je dopad změn kurikula v praxi?“.

Zajímavé téma přinesla **Maria Paula Paixão** (Faculty of Psychology and Educational Sciences, University of Coimbra, Portugalsko), která hovořila o současných výzvách kariérového poradenství ve školním kontextu. Konkrétně o tzv. modelu „kariérových zdrojů“. V současné době, kdy se ve všech pádech skloňují témata jako kariérový management, kompetence pro řízení vlastní profesní a vzdělávací dráhy (CMS), proteánská kariéra atd., se nabízí otázka – Jak vlastně můžeme pomoci žákům na školách budovat jejich budoucí profesní rozvoj?

Podle autorky prezentace je důležité stavět na následujících principech:

- Zajistit společenské, politické a ekonomické podmínky pro celoživotní vzdělávání
- Zajistit dostatečnou flexibilitu a variabilitu ve vzdělávacím systému
- Zajistit inovativní/kreativní přístup ve vzdělávacím procesu, stejně jako jeho průběžnou evaluaci a následnou úpravu
- Zajistit dynamický, preventivní a systematický systém (model) kariérních služeb ve vzdělávacím procesu

Samotný model „kariérových zdrojů“ (Hirschi, 2012), se kterým M. Paixão pracuje, rozlišuje 4 typy zdrojů:

- Lidský/vědomostní kapitál (formální, neformální i informální vzdělávání, zkušenosti atd.)
- Sociální zdroje (sít „blízkých“, mentoři, vlivní lidé v okolí atd.)



- Psychické zdroje (osobnostní rysy, předpoklady, vlastnosti atd.)
- Kariéerní zdroje (zájmy, cíle, schopnosti atd.)

M. Paixão pracovala na dlouhodobém výzkumu, ve kterém se zaměřila na to, co může přispět k profesnímu rozvoji a posilování kariéerní identity u mladých lidí. Co doporučila mezi vhodnými intervencemi?

- Nabízet žákům možnosti a učit je zvažovat dlouhodobé i krátkodobé důsledky
- Podporovat další zkoumání příležitostí
- Podporovat rozhodovací schopnosti
- Podporovat stanovování cílů, krátkodobých i dlouhodobých vizí
- Poskytovat pozitivní/konstruktivní zpětnou vazbu
- Dát studentům možnost zažít individuální úspěch
- Dávat studentům přiměřeně náročné a motivující úkoly, na nichž mohou růst
- Přizvat ke spolupráci rodiče a další vlivné osoby ze života žáků
- Podporovat spolupráci všech důležitých aktérů (komunitní organizace, místní zaměstnavatelé, státní instituce, neziskové organizace atd.)
- Podporovat sebepoznávací aktivity a osobnostní rozvoj (např. mindfulness)
- Naučit studenty vyrovnávat se se změnou
- Posilovat zodpovědnost studentů
- Poskytnout rodičům a blízkým žáků informace a podporu, aby dokázali být svým dětem oporou při studiu i budování kariéerní dráhy (s ohledem na prevenci předčasných odchodů ze vzdělávání)
- Posilovat vnitřní motivaci žáků a studentů
- Vyvinout a využívat systém „včasného varování“, který včas odhalí riziko školního neúspěchu, záškoláctví a předčasné odchody ze vzdělávání

### Další inspirace z workshopů

Kromě hlavních řečníků se sešla na workshopech v jednotlivých sekcích celá řada inspirativních hostů z praxe. Zde bych ráda zmínila **Mladena Šljivoviće**, učitele fyziky, který vypracoval pro své žáky poměrně rozsáhlý projekt, v rámci nějž seznámil své žáky s experty z různých oborů (např. trenér, archeolog atd.), kteří měli za úkol mluvit o své práci ve spojení s předmětem, na který byli pozváni. Kouzlem bylo i to, že předměty často na první pohled nejevily žádnou návaznost na danou profesi, a děti si právě proto mohly uvědomit, jak široce se předmět dá využít dál v životě a v práci. Mladen také zorganizoval sérii exkurzí (STEM Hiking Tour). Díky tomu měl možnost upozornit na (někdy ne zcela zřejmě) propojení odborných předmětů z praxí. Pro kontext českého školství je to krásný příklad, jak naplnit v praxi požadavek propojování tzv. „STEM“ předměty (např. biologie, fyzika, chemie, matematika, ICT, ekonomie, zeměpis atd.) se světem práce.



Jedním z dalších workshopů byl maďarský projekt Talentum, který dával žákům možnost stínování různých profesí, a pracoval s jejich očekáváními a reflexí před i po stínování. Do projektu a potažmo kariérového poradenství žáků na škole byli také zapojeni rodiče, jako ti, kteří otevřeli své kanceláře/dílny/ordinace k celodennímu stínování a otevřeli tak diskuzi s dětmi o jejich práci a každodenní náplni.

A závěrem přidávám slogan, který se na workshopech mnohokrát v diskusích opakoval: „*V minulosti byla volba školy cíl. Dnes je to první krok, začíná tím dlouhá cesta.*“

## ZPRÁVA Z KONFERENCE LEARNING BY LEAVING

**Marina Pojmanová, kariérová poradkyně InBáze, z. s.**

Ve dnech 19. - 21. listopadu 2018 proběhla mezinárodní konference s názvem **Learning by Leaving**, volně přeloženého do češtiny *Mobilitou k poznání*. Místem provedení konference byl vybrán Kolín nad Rýnem (Německo). Účast přijali představitelé hlavních evropských sítí, které mají na starosti pracovní a studijní mobilitu v rámci EU. Jednalo se primárně o síť Eurodesk, Europass, EURES a Euroguidance.

Od poslední konference Learning by Leaving proběhlo již několik let a momentálně je zde velká motivace dát pravidelnější ráz setkáním daného zaměření. V tuto chvíli se pracuje s tříletým časovým rámcem. V roce 2019 štafetu v organizaci konference Learning by Leaving přebírá Itálie.

Primární motivací konference je nastolení užší spolupráce mezi evropskými sítěmi mobility. Z důvodu téměř shodného tématického jádra jednotlivých sítí (t. j. podpora celoevropské mobility) je zde legitimní požadavek na sjednocení kvality poskytovaných služeb, na sdílení příkladů

dobré praxe, na vytvoření pevných kolegiálních vazeb. Jsou to velké výzvy, pokud vezmeme v úvahu, že mluvíme o samostatných evropských platformách z více než 22 evropských zemí.

Vzhledem k tomu, že na výstupy konference z roku 2018 bude navazovat další setkání (hlavně konference v Itálii), je dobré zmínit, která témata zaznívala v rámci dílčích workshopů nejčastěji.

Jedním z centrálních aspektu, který prolínal převážnou část plenárních vystoupení a seminářů, byla otázka **motivace a informovanosti**. Shoda panuje v tom, že úspěch jednotlivých sítí mobility je podmíněn vytvořením a využitím funkčních PR modelů, které reagují na již vzniklé trendy a mají dosah na slabší místa. Trendem myslíme například fakt, že v rámci studijní mobility skoro větší část tvoří ženy. K slabším místům bychom přiřadili nedostatečný dosah informačních kampaní na jednotlivé skupiny obyvatel. Zde zazněla myšlenka „kdo o nás chce vědět, ten nemá problém zjistit aktuální informace, ale co ostatní?“.

O informačních a motivačních kampaních pojednával **Zsolt Marton** z Eurodesku (Brusel) a **Sigita Remeikiene** z Eruopassu (Litva) v rámci samostatného workshopu. Ve své prezentaci lektori kladli důraz na zvýšení počtu zájemců o mobilitu, o komplexní informovanost v otázce výhod a možností mobility, a hlavně o propojení informačních kampaní napříč evropskými sítěmi. Blíže byla představena kampaň [Time to Move](#), v rámci které se mladí lidé můžou zapojit do mezi-národních projektů napříč Evropou během jednoho měsíce (letos kampaň probíhala v říjnu).

Dalším stěžejním tématem konference bylo **vzdělání a kvalifikace kariérových poradců**. **Nina Ahlroos** z Euroguidance (Švédsko) a **Margit Rammo** z Euroguidance (Estonia) věnovaly svůj workshop způsobům zvyšování kompetencí odborných poradců skrze online kurzy. Využití nových digitálních nástrojů (moodle, youtube, googledrive, padlet a další) umožňují realizovat dálkové studium pro odborníky z různých měst a organizací. Ve Švédsku byl pilotován 6-týdenní kurz pro kariérové poradce základních a vysokých škol. Výzvou kurzu bylo jak sjednotit znalosti z problematiky mezinárodní mobility, tak i využít potenciál již nabytých zkušeností z přímé práce s klienty (metoda zpětné vazby). Kurz byl postaven na samostudiu a aktivní komunikaci mezi účastníky navzájem a mezi účastníky a moderátory.

Kurz v Estonsku se zaměřil na rozvoj interkulturních kompetencí poradců a na specifika poradenské činnosti v multikulturním prostředí. V průběhu 8 týdnů účastníci kurzu samostatně studovali, pracovali v párech, získávali zpětnou vazbu, testovali nabyté znalosti. Zážitkem workshopu byla možnost skype rozhovoru s účastníkem dálkového kurzu z Estonska.

V souvislosti se vzděláním a zvyšováním kvalifikace se mluvilo o otevřených on-line kurzech (MOOC). **Alexandra Enzi** z Europasu (Österreich) a **Karina Kulmer** z Rakouska představily největší MOOC v německy mluvících zemích, tzv. Ebmooc.

Na dalších workshopech pozornost byla věnována i **metodám práce s klienty**. Mluvilo se o inovativních online nástrojích (například, textchat, videochat, European Online Job Days apod.). Diskutovanou otázkou bylo hledání rovnováhy mezi dálkovým a presenčním poradenstvím.

K praktickým záležitostem, které poradci řeší, patří zhodnocení a využití nabytých dovedností a

kvalifikací. Tento bod má dvě stránky. První se týká motivaci k mobilitě (jaké dovednosti získám díky mobilitě, jak je prokážu apod.). Ta druhá stránka souvisí s předpoklady k mobilitě (jak prokážu v nové zemi svoji kvalifikaci).

Samozřejmě výše uvedená témata není výčet všech podnětů, které zazněly v Kolíně nad Rýnem 19. až 21. listopadu. Mluvílo se též o identifikaci příležitostí, o spolupráci s komerčním sektorem (se zaměstnavateli), o modernizaci Europassu apod.

*SHRNUTÍ: Konference Learning by Leaving měla ambiciózní cíl komplexně uchopit téma mobility, propojit profesionály z různých evropských sítí mobility a vybudovat pevný základ pro další navazující práci s daným tématem. Z pohledu autorky tohoto článku se vytyčené cíle úspěšně naplnily. Všechny využití materiály (prezentace a výstupy workshopů) jsou dostupné online na webu konference (<https://learningbyleaving.eu/>). Tímto bych ráda povzbudila potenciální účastníky konference Learning by Leaving v roce 2019 v pokračování a prohloubení diskuse ohledně základních aspektů evropské mobility.*

## 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, kariérových 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.konferencekp.cz](http://www.konferencekp.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)



## TÝŽDEŇ KARIÉRY 2018 – NOVÉ VÝZVY A IDEY

**Mária Jaššová, Euroguidance Slovensko**

Centrum Euroguidance so Združením pre kariérové poradenstvo a rozvoj kariéry už tradične organizovalo paralelne s *Európskym týždňom odborných zručností* (5. - 9. 11. 2018) týždeň zameraný na podporu a propagáciu kariérového poradenstva. Cieľom je sprítomniť myšlienku celoživotného poradenstva ako ponuky služieb, ktoré sa týkajú každého od útleho veku po seniorský vek v akejkoľvek životnej situácii (výber školy, zmena zamestnania, návrat po rodičovskej dovolenke na trh práce, nezamestnanosť, atď.). Počas Týždňa kariéry vyzývame poskytovateľov kariérového poradenstva, aby svoje aktivity predstavili aj ľuďom, ktorí nie sú ich bežnou klientelou, a tomu prispôbili priestor akcie i spôsoby práce. Témou roku 2018 bola rodina a kariéra a hľadanie spôsobov, ako tieto dva dôležité aspekty našich životov prepojiť a zladit' tak, aby viedli k životnej spokojnosti. Záštitu nad Týždňom prevzali generálny riaditeľ Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny spolu s Ministerkou školstva, vedy, výskumu a športu. Kým po minulé roky to býval Týždeň celoživotného poradenstva, tento rok sme sa rozhodli pre zmenu názvu. Jednoduchší a atraktívnejší titul **Týždeň kariéry** sa skôr dostane k bežným ľuďom, ktorí si ho tiež ľahšie zapamätajú. Spustili sme i novú rovnomennú stránku [Týždeň kariéry](#). Na stránke je možné okrem základných informácií nájsť i niekoľko tipov na organizovanie podujatí, predovšetkým však obsahuje možnosť zaregistrovať podujatie spadajúce do tematického a časového rámca Týždňa kariéry.

Do Týždňa kariéry 2018 sa zapojilo 25 organizácií, ktoré prihlásili 39 aktivít po celom Slovensku. Podujatia sa uskutočnili na stredných a vysokých školách, aktívne k programu prispeli úrady práce, sociálnych vecí a rodiny i centrá pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie, čiže inštitúcie, ktoré sa s kariérovým poradenstvom tradične spájajú. Súkromné subjekty a neziskové organizácie, hoci v menšom počte, zastrešili viac ako tretinu akcií. Ponúkali sa nové a netradičné formáty a témy, napríklad združenie Sociocentrum pozvalo k práci s kompetenčným portfóliom, Univerzitné poradenské centrum UPJŠ v Košiciach spolu s Centrom spoločenských a psychologických vied organizovali tréningový program pre študentov na rozvoj podnikateľských zručností, objavila sa diskusia absolventov so žiakmi Strednej zdravotníckej školy Liptovský Mikuláš pre zvýšenie ich motivácie. Tému rodiny a kariéry originálnym spôsobom poňal súkromný poskytovateľ služieb Top Recruitment, ktorý ponúkol akciu pod názvom "Ako využiť v práci to, čo funguje v rodine, a naopak? Ako mi v tom môže pomôcť kariérové poradenstvo?", pričom využíval prístup zameraný na riešenie problémov. Pracovalo sa v knižnici, kaviarňach, aj v obchodnom centre, uskutočnili sa exkurzie priamo vo výrobných prevádzkach.

Centrum Euroguidance nebolo len organizátorom Týždňa kariéry, ale aktívne sa tiež zapojilo šiestimi podujatiami. Dve aktivity boli v súvislosti s témou „rodina a kariéra“ určené rodičom s deťmi, dve podujatia sme venovali žiakom a konečne dvomi podujatiami sme oslovili odbornú verejnosť.



Rodinné stretnutie s kariérovým poradenstvom, ako sme akciu v kaviarni nazvali, spojilo dve generácie v uvažovaní nad svojimi zručnosťami, silnými stránkami a obľúbenými činnosťami. V rámci workshopu sme v malej skupine pracovali so symbolmi, spätnými väzbami, obrazmi a ďalšími metódami. Kľúčovou ideou v pozadí tejto aktivity bolo poznanie, že mnohí rodičia práve v spojitosti s narodením a výchovou svojich detí začínajú prehodnocovať svoje pôsobenie na trhu práce; zároveň téma budúceho štúdia a pracovného uplatnenia zamestnáva aj ich deti. Zlúčenie rodičov a ich ratolestí pri reflektovaní týchto tém umožňuje jednak vzájomne sa spoznať z trochu inej stránky, jednak vzbudiť väčšie pochopenie a empatiu pre náročnosť situácie, ktorej mladí ľudia pri rozhodovaní sa o svojej budúcnosti čelia.

Pre žiakov ZŠ, ktorí si vyberajú strednú školu, sme v spolupráci s Prvým detským mestom povolani sprostredkovali program kariérového poradenstva. Výstupom programu boli odporúčania na konkrétne študijné programy, prípadne povzbudenie k ďalšiemu skúmaniu vlastných možností v rámci stretnutí s kariérovým poradcom. Workshopy s gymnazistami sme zamerali na predstavenie pobytov v zahraničí ako príležitostí pre osobnostný a profesionálny rozvoj.

Obe podujatia pre odbornú verejnosť boli orientované na podporu žiakov v školskom systéme. Workshop vedený J. Remiášovou predstavil výchovným poradcom zo základných škôl netradičné spôsoby, ako pracovať so žiakmi stojacimi pred voľbou strednej školy. Celodenný seminár „Spoločne pre kariérový rozvoj žiakov“, ktorým naše centrum uzatváralo podujatia Týždňa kariéry, ponúkol pohľad spoza hraníc. Priestor dostali príklady dobrej praxe z Českej republiky, Fínska, ale i domáce „recepty“, ako pracovať so žiakmi tak, aby boli podporení, a to i napriek minimálnemu priestoru, ktorý kariérové poradenstvo na školách má.

Týždeň kariéry 2018 nás opäť utvrdil v tom, že stretnutia s ľuďmi na podujatiach sú tým, čo našej práci dáva zmysel a čo nás poháňa vymýšľať stále nové spôsoby, ako im celoživotné poradenstvo sprostredkovať a predstaviť. Tiež sme však postavení pred nové výzvy. Predovšetkým ako dosiahnuť vo svojich činnostiach čo najväčší dosah a ako zviditeľniť poradenstvo pri množstve podujatí, ktoré sa denno-denne ľuďom ponúkajú. Pred vyhlásením ďalšieho ročníka plánujeme prizvať k spolupráci zamestnávateľov a nových poskytovateľov služieb kariérového poradenstva.

## **SPOKOJENÝ KARIÉROVÝ PORADCE JAKO DÁREK K VÁNOCŮM**

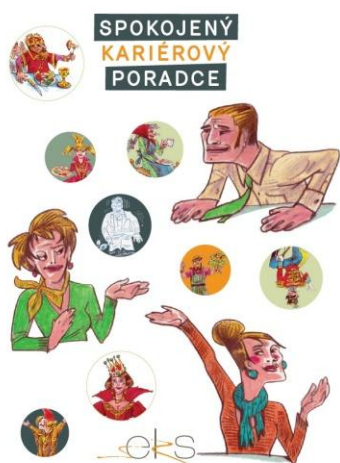
(harmonické vzdelávaní kariérových poradců)

### **Helena Košťálová, EKS, Expertní komora kariérového poradenství**

Úvod tohoto článku jsem plánovala psát v duchu adventního zpomalování. Dnes ráno jsem však dostala zprávu od velmi obětavého školního kariérového poradce o náhlé srdeční příhodě. Bohužel to není jediný z řady mých kolegů, na kterého v poslední době dolehla náročnost naší profese. O to více mi přijde aktuální téma pracovní spokojenosti, celostního přístupu a udržitelnosti ve vzdělávání kariérových poradců.

Vzdělávání poradců v ČR sleduji již několik let a je vidět, že se za tu dobu posunulo kupředu. Přibylo skvělých kurzů, kulatých stolů, publikací i konferencí. A to je dobrá zpráva, pohybujeme se v rychle se rozvíjícím oboru a tak potřebujeme patřičné znalosti a dovednosti. Udržet „krok s dobou“ není snadné, potřeba nových znalostí a dovedností se objevuje takřka každý den. A tak se vrháme do dalšího vzdělávání, s nasazením vlastního života (doslova). A přestože naši klientům doporučujeme mít v souladu pracovní a osobní život, sami se chováme, jako by se to nás, poradců, netýkalo. Například já se téměř na každém kurzu, který pro kariérové poradce pořádáme, setkávám s požadavkem „zrušme pauzu na oběd, stihneme tak více aktivit a budeme mít více nástrojů pro práci s klienty“.

Nezapomínejme však na to, že nejdůležitějším nástrojem v poradenství je poradce. A samozřejmě, že je nezbytné tento nástroj vylepšovat vzděláváním. Možná ale, že to může být vzdělávání takové, které je v rovnováze a které umožní nejen odborný růst, ale i prostor k doplnění energie.



O to jsme se v EKS pokusili v naší nové publikaci s příznačným názvem **Spokojený kariérový poradce**. Kniha vznikla v rámci projektu "Práce bez předsudků", a vysvětlujeme v ní, proč je důležité vystavit profesní spokojenosti na dvou pilířích (z nichž jeden se týká odborných znalostí a dovedností a druhý tzv. „psychohygieny“), i jak toho docílit v praxi. Kniha nabízí tipy, cvičení i teoretická východiska zaměřená na posílení sebevědomí klientů, empatii anebo zvládnutí stresu. A také povzbuzuje čtenáře k tomu, aby respektovali své aktuální životní tempo, které se průběžně mění. Jak řekla nedávno na našem semináři terapeutka a lékařka Tereza Hodycová, nehonit se jako Ferrari, když náš vnitřní motor jede rychlostí škodovky.

### Z jakého přístupu vycházíme

V poradenství vnímáme člověka jako celistvou bytost. Nezaměřujeme se jen na jeho profesi, ale vidíme ho v kontextu i jeho osobního života a rodinných, společenských a kulturních kořenů. Holistický přístup uplatňujeme nejen v práci s klienty, ale i v práci s kariérovými poradci, stejně jako v našem vlastním rozvoji. Při tvorbě našich metodik vycházíme z tzv. postmodernismu, resp. sociálního konstruktivismu, o který se opírá řada teorií kariérového poradenství z přelomu 20. a 21. století. „*Neexistuje jedna objektivní pravda, ale mnohačetné reality. Každý člověk je totiž při vnímání události subjektivně ovlivněn vlastní perspektivou (porovnává zkušenost se svými minulými zkušenostmi). A je na každém z nás, které z realit dáme přednost. Vždy máme na výběr z více možností.*“ To je podle kanadského poradce R. Vance Peavyho jeden z hlavních konstruktivistických principů. Pro práci s klientem z toho vyplývá velký respekt k jeho osobnímu příběhu i jeho právu vnímat svou situaci svojí vlastní optikou. Zároveň znamená i velkou příležitost pro nás pomoci mu objevit nové úhly pohledu, které mu vzhledem k jeho dosavadním zkušenostem mohly uniknout.

### Na co se můžete v knize těšit?

Jak se vcítit do klientovy situace, aktivně mu naslouchat, podpořit ho v jeho vlastní síle (tzv. empowerment) nebo jak mu pomoci se zorientovat se v jeho kompetencích. To jsou hlavní témata, kterým se věnujeme v části zaměřené na práci s klienty. A protože je třeba nezapomínat na sebe, přinášíme v druhé části tipy, jak redukovat stres a předejít vyhoření, najít rovnováhu mezi pracovním a osobním životem nebo jak si stanovit cíle tak, abychom byli spokojení, nikoliv frustrovaní. Aby se vám s knihou pracovalo co nejlépe, spojuje obě části stručný slovníček, kde najdete všechna důležitá témata pěkně pohromadě. Každou kapitolu uvozuje pohádkový příběh. Možná vás pobaví a možná vám pomůže podívat se na svou profesi z trochu jiné perspektivy. A jaká témata se v knize objevují?

### Rovnováha pracovního, osobního a rodinného života

Abychom dlouhodobě prosperovali, musíme se nejprve cítit dobře. Abychom se mohli cítit dobře, musíme být spokojeni s tím, jak se nám daří sladovat své potřeby, hodnoty, cíle a zájmy. Cílem našeho rozvoje by nemělo být ještě více vyšroubovat vlastní efektivitu, ale najít rovnováhu mezi pracovním, osobním a rodinným životem.

Prvním krokem ke spokojenosti je **znalost osobních priorit**, tedy jasná představa, kam ve svém životě a činnosti směřujeme. Je důležité stanovit si osobní priority pro všechny důležité oblasti našeho života, tedy nejen v práci, ale i v osobním životě. Díky tomu se pak můžeme rozhodnout, co jsme schopni obětovat, a kde bychom slevovat neměli. Zkrátka naučit se soustředit na opravdu důležité věci a netrápit se tím, že ty méně důležité nám utíkají.

Dalším krokem je pak na základě priorit stanovit cíle a naplánovat kroky k jejich dosažení. Aby byl náš plán opravdu komplexní, měly by se v něm objevit také aktivity, díky kterým zůstaneme fit po tělesné, mentální, duševní i emocionální stránce. Do fyzické sféry patří jak pravidelný pohyb, tak čas na kvalitní odpočinek a relaxaci. Mentální trénink zajistí například čtení, představivost, plánování či psaní. Duševní složka je velmi individuální, patří sem například studium či meditace. Emocionální složka je úzce propojená se vztahy s druhými lidmi a posilovat ji můžeme v každodenním životě.

Tím ovšem hledání rovnováhy nekončí. Všichni se totiž neustále posouváme, stejně jako se mění naše okolí. Je tedy důležité posilovat svoji vnímavost těmto změnám a průběžně na ně reagovat. Připomíná to trochu chůzi po laně. Každým dalším krokem musíme znovu vyvažovat balanc. Stejně tak nelze spoléhat na to, že když jsem minulý rok zvládla náročné s prací na plný úvazek, půjde to tak i za 5 let. Zajímavý pohled na to nabízí americká psycholožka a kariérová poradkyně Carol A. Vecchio.

### Naslouchejme vlastnímu rytmu

Ve své knize „Time between dreams“ se Vecchio zabývá teorií našich „vnitřních“ ročních období. Vychází z teorie, že do značné míry lze předcházet vyčerpání a stresu z neúspěchu právě tím, že si budeme více všimnout našeho aktuálního nastavení, které se v průběhu života mění. Většina z nás již víceméně akceptovala střídání ročních období v přírodě. Stejně tak se ale také střídají

období v našich životech. Každý z nás zažil pravděpodobně několik „letních období“, kdy se cítíme přímo nabití energií a vše nám jde snadno od ruky. O to víc nás může zaskočit období podzimu a zimy, kdy se najednou cítíme unaveni a práce nám nejde tak jako dřív. I toto je téma, o které jsme se s vámi rozhodli podělit v nové publikaci.

Témat, která v knize naleznete je mnohem víc, naleznete v ní i inspiraci z práce s našimi klienty. Ať už to jsou matky a ženy na mateřské dovolené, dlouhodobě nezaměstnaní, absolventi, cizinci nebo odborníci z řad pedagogů a sociálních pracovníků, vždy se zaměřujeme na sebezkušenostní techniky, během kterých klienti sami odhalují a pojmenovávají své silné stránky, objevují klíčové životní momenty a postupně získávají důvěru v sebe sama.

### **Jak knihu získat?**

Pokud vás témata a představené techniky naší publikace zaujaly, můžete si ji zdarma stáhnout na našich stránkách <https://ekskurzy.cz/nase-publikace> nebo objednat v tištěné podobě. Přejeme hodně spokojených chvil a také klientů.

### **O EKS:**

*EKS se specializuje na vzdělávání a poskytování kariérového poradenství. V nabídce EKS je odborné vzdělávání i rozvoj tzv. měkkých dovedností, skupinové kariérové poradenství i individuální konzultace. Svoje kurzy přizpůsobuje potřebám cílové skupiny, mezi klienty EKS jsou lidé, kteří řeší kariérovou změnu, mladí rodiče připravující se na návrat z rodičovské dovolené, dlouhodobě nezaměstnaní i profesionálové z řad sociálních pracovníků, učitelů a kariérových poradců. Jsme držiteli ocenění Národní cena kariérového poradenství za rok 2012, 2013, 2014 a 2017.*

## Výročná konferencia IAEVG v r. 2019 v Bratislave a Brne<sup>13</sup>

Bratislava a Brno sa v roku 2019 stanú centrom celosvetovej komunity kariérového poradenstva



International Association for  
Educational and Vocational Guidance



9-13 SEPTEMBER 2019  
BRATISLAVA | BRNO

Na kongrese Medzinárodnej asociácie študijného a profesijného poradenstva (IAEVG), ktorý sa v dňoch **2. – 4. októbra 2018 konal v Göteborgu**, Švédsko, výkonný výbor IAEVG oznámil, že budúročná svetová konferencia IAEVG sa **bude konať v dňoch 9. – 13. septembra v Bratislave a v Brne** s tým, že Brno bude hostiť pre-sympóziu s ponukou študijných návštev, samotná konferencia sa uskutoční v Bratislave. Organizátorom konferencie v Bratislave bude **Združenie pre kariérové poradenstvo a rozvoj kariéry**, Bratislavu a Brno na tohtoročnom kongrese vo Švédsku predstavil Tomáš Šprlák, predseda Združenia. Témou už 43. ročníka týchto výročných konferencií bude „**Kariérové poradenstvo pre inkluzívnu spoločnosť**“.

*“Téma sociálnej inklúzie je pre krajiny nášho regiónu kľúčová a na Slovensku sa stáva hlavným motívom reformy školstva”, hovorí Štefan Grajčár, podpredseda ZKPRK. “Takáto príležitosť inšpirovať sa tým najlepším zo zahraničia, ale tiež ukázať svetu dynamiku našej profesijnej komunity, sa vyskytne jedenkrát za generáciu a verím, že zanechá na slovenskej a českej scéne kariérového poradenstva trvalú stopu.”* Obsah konferencie budú tvoriť prezentácie najaktuálnejších výskumov, ale aj príkladov dobrej praxe s dôrazom na nasledovné okruhy:

- **Inkluzívna spoločnosť v dobe prekariátu:** Ako môže kariérové poradenstvo prispieť k inklúzii a emancipácii nízkokvalifikovaných občanov, občanov v situácii znevýhodnenia a vylúčenia?
- **Kariérové poradenstvo prekračuje hranice:** Nové prístupy k multidisciplinarite pre inkluzívnejšiu prax. Miesto kariérového poradenstva v sociálnej práci. Ako stavať mosty medzi sektormi, inštitúciami a praktikmi?
- **Rozvíjajúce sa krajiny:** Kariérové poradenstvo ako luxus, nástroj selekcie alebo zdroj inklúzie? S akými výzvami sa tieto krajiny potýkajú pri budovaní alebo rekonštrukcii systémov celoživotného kariérového poradenstva?

<sup>13</sup> So súhlasom autorov prevzaté z <https://rozvojkariery.sk/bratislava-a-brno-budu-v-roku-2019-hostit-svetovy-kongres-karieroveho-poradenstva/>; aktualizované 27. 12. 2018.

- **Inkluzívny priemysel 4.0:** *Výzva pre riadenie kariéry a ľudských zdrojov vo firmách. Well-being na pracovisku a kariérové poradenstvo. Aké nové kariérové zručnosti potrebujú občania pre inklúziu v meniacej sa ekonomickej situácii?*
- **Kariérové poradenstvo a demokratická participácia:** *Aktívne občianstvo, prevencia radikalizácie – akú rolu môže zohrávať kariérová výchova a kariérové poradenstvo?*

Hlavná časť konferencie sa uskutoční v priestoroch Ekonomickej Univerzity v Bratislave od 11. do 13. septembra. Na organizácii udalostí sa spoločne so ZKPRK podieľa centrum Euroguidance Slovensko, české Sdružení pro kariérové poradenství a kariérový rozvoj, centrum Euroguidance Česká republika a ďalší partneri zo Slovenska a z Českej republiky. *“Organizácia takéhoto kongresu si vyžaduje veľa energie, síl a nadšenia. Vaše národné komunity ukázali, že majú všetky potrebné predpoklady na to, aby sa konal u vás. Tešíme sa na stretnutie v septembri 2019,”* dodala prezidentka IAEVG.

[Pozdrav Suzanne Bultheel, prezidentky IAEVG (slovenské titulky) si môžete pozrieť [tu](#).]



Prezidentka a generálny sekretár IAEVG a zástupcovia slovenských a českých členov oznamujú miesta konania budúročnej konferencie IAEVG.

IAEVG je najstaršou a najväčšou medzinárodnou asociáciou v oblasti kariérového poradenstva, s viac ako 16 000 členmi zo všetkých kontinentov. Na medzinárodnom kongrese sa každoročne zúčastní 600 – 1000 vedcov, kariérových poradcov a tvorcov politik z celého sveta. Prvý kongres IAEVG bol organizovaný v roku 1954 v Bonne za účasti 600 odborníkov z 27 krajín. Odvtedy sa konferencia stala najvýznamnejšou svetovou udalosťou v oblasti kariérového poradenstva, ktorej sa zúčastňujú odborníci a praktici s najnovšími vedeckými poznatkami a najmodernejšími prístupmi v tejto oblasti. *“Poslaním našej asociácie je presadzovať kvalitné a dostupné kariérové poradenstvo pre všetkých. Medzinárodné konferencie sú vynikajúcou príležitosťou, ako podporiť výmenu skúseností medzi vedou, praxou a politikami,”* povedala Suzanne Bultheel, prezidentka IAEVG. Suzanne dodáva, že hoci na Slovensku a v Česku prechádza poradenský systém dynamickým vývojom, je potrebné, aby kariérové poradenstvo prestalo byť vnímané ako luxus,



ale stalo sa nevyhnutným nástrojom budovania spoločnosti, v ktorej si každý nájde svoje miesto.

V predchádzajúcich rokoch sa konferencie konali v Mexico City (2017), Madride (2016), Tsukuba (Japonsko, 2015) a Québec (2014). V strednej Európe bola konferencia naposledy organizovaná v roku 2002 vo Varšave.

Združenie pre kariérové poradenstvo a rozvoj kariéry ako hlavný organizátor konferencie IAEVG v Bratislave spustilo už aj vlastnú informačnú kampaň – funguje web stránka konferencie [www.iaevgconference2019.sk](http://www.iaevgconference2019.sk) so základnými informáciami o tomto významnom podujatí (v anglickom i slovenskom jazyku), od polovice decembra je otvorená aj výzva na podávanie prihlášok pre aktívnych účastníkov konferencie, a to tak na stránke [konferencie](#), ako aj na stránke IAEVG (<https://twitter.com/iaevg>). Ďalšie informácie o konferencii budú zverejňované postupne.

Kontakt: [info\(a\)iaevgconference2019.sk](mailto:info(a)iaevgconference2019.sk)

## O IAEVG



Medzinárodná asociácia študijného a profesijného poradenstva (International Association for Educational and Vocational Guidance, IAEVG) bola založená v roku 1951 v Paríži odborníkmi z oblasti kariérového poradenstva z jedenástich krajín. Cieľom asociácie bolo od začiatku podporovať výmenu skúseností a dobrej praxe medzi kariérovými poradcami a vedeckou komunitou. IAEVG má 16 000 inštitucionálnych a individuálnych členov z 36 krajín. Jedným z prezidentov Asociácie bol napr. Donald E. Super (1975 – 1983), v súčasnosti je prezidentkou IAEVG p. Suzanne Bultheel (FR), viceprezidentmi sú Gideon Arulmani (India), Nancy Arthur (USA) a Raimo Vuorinen (Fínsko), vo výkonnom výbore sú napr. Jane Goodman (USA), Mary McMahon (Austrália), Peter Weber (Nemecko) a Tibor Bors Borbély-Pecze (Maďarsko). Rokovacími jazykmi IAEVG sú rovnocenne francúzština, angličtina, nemčina a španielčina, v týchto jazykových mutáciách je dostupná aj väčšina informačných a ďalších materiálov Asociácie. Asociácia od r. 2001 vydáva odborný časopis „International Journal for Educational and Vocational Guidance“.

Poslaním IAEVG je:

- Zasadzovať sa o to, aby všetkým, ktorí potrebujú a chcú kariérové poradenstvo bolo poskytnuté kompetentnými a uznávanými odborníkmi;
- Pracovať na riešení otázok diverzity a sociálnej spravodlivosti v oblasti vzdelávania a práce;
- Spoločne s tvorcami politík pracovať na dosiahnutí základných štandardov kvality služby;



- Odporúčať minimálnu kvalifikáciu, ktorú by mali mať všetci praktici poskytujúci študijné a profesijné poradenstvo;
- Podporovať rozvoj metód na evaluáciu poradenstva;
- V oblasti výskumu, praxe a rozvoji politík pomáhať pri príprave primeraných a účinných metód a materiálov pre poradenstvo;
- Podporovať prijatie a dodržiavanie etiky praktikmi poskytujúcimi poradenské služby v súlade s Etickými štandardmi IAEVG.

Medzinárodná rola IAEVG:

- poradný orgán Rady Európy (od roku 1956),
- poradný orgán Ekonomickej a sociálnej rady OSN,
- poradný orgán UNICEF (od 1960), realizácia viacerých štúdií v oblasti kariérového vzdelávania, prechodu medzi školou a trhom práce,
- poradný orgán OECD,
- partner ILO (International Labour Organization, ELGPN (European Lifelong Guidance Policy Network), ICCDPP (International Centre for Career Development and Public Policy), WAPES (World Association of Public Employment Services) a ďalších nadnárodných organizácií.

### **O Združení pre kariérové poradenstvo a rozvoj kariéry**

Združenie pre kariérové poradenstvo a rozvoj kariéry (ZKPRK) združuje viac ako 80 kariérových poradcov a poskytovateľov kariérového poradenstva z rôznych oblastí pôsobenia (služby zamestnanosti, školstvo, súkromná sféra a ďalšie). Cieľom ZKPRK je združovať a sieťovať odborníkov, podporovať spoluprácu a výmenu informácií, skúseností a dobrých praktík, podporovať odborný rast, šíriť povedomie o kariérovom poradenstve a rozvoji kariéry a zlepšovať prístup k poradenstvu pre všetkých ľudí v akomkoľvek okamihu a situácii ich života. Od svojho vzniku v roku 2014 organizovalo desiatky vzdelávacích a rozvojových aktivít pre kariérových poradcov (vysokoškolské vzdelávanie, letné školy kariérového poradenstva, odborné semináre, regionálne kluby). ZKPRK rešpektovaným partnerom ministerstiev a ďalších verejných inštitúcií a podieľalo sa na tvorbe metodík a strategických dokumentov ako Učiace sa Slovensko, metodika validácie neformálneho a informálneho vzdelávania, Stratégia celoživotného vzdelávania a ďalšie. Od 1. marca 2017 je Združenie riadnym členom IAEVG.

**Tomáš Šprlák, Štefan Grajčár**

Združenie pre kariérové poradenstvo a rozvoj kariéry

**Mária Jaššová a Ladislav Ostroha**

Centrum Euroguidance

Vážení čitatelia,

Nasledujúce číslo časopisu KARIÉROVÉ PORADENSTVO V TEÓRII A PRAXI vyjde v júli 2019.

Číslo pripravujú spoločne v úzkej spolupráci centrum Euroguidance v Slovenskej republike a centrum Euroguidance v Českej republike, obsahom čísla budú teda príspevky autorov tak zo Slovenska, ako aj z Českej republiky. Téma najbližšieho čísla nie je určená, vítané sú preto akékoľvek Vaše príspevky – pôvodné teoretické a empirické štúdie, vedecké články vychádzajúce z vlastného výskumu, diskusné články, recenzie zahraničných i domácich publikácií a publikačných výstupov, správy o pripravovaných odborných a už uskutočnených odborných podujatiach (konferencie, semináre, workshopy a pod.) doma i v zahraničí, skrátené verzie záverečných prác, najmä v magisterskom a doktorandskom štúdiu, týkajúce sa tém časopisu a i.

Keďže náš časopis nemá zásadnejšie obmedzenia pokiaľ ide o rozsah jednotlivých čísel, radi uverejníme aj ďalšie príspevky na rôzne témy z celej širokej oblasti kariérového poradenstva, kariérovej výchovy a vzdelávania, podpory rozvoja kariérového vývinu a pod. Uvítame, ak nám svoje príspevky v požaovanej podobe (podrobné pokyny pre autorov sú uvedené [tu](#)) zašlete v termíne

**do 31. mája 2019**

na adresu centra Euroguidance Česká republika ([euroguidance@dzs.cz](mailto:euroguidance@dzs.cz)) alebo centra v SR ([euroguidance@saaic.sk](mailto:euroguidance@saaic.sk)), prípadne zostavovateľovi čísla ([stefan.grajcar@gmail.com](mailto:stefan.grajcar@gmail.com)).

Ďakujeme!

Centrum Euroguidance Slovensko & Centrum Euroguidance Česká republika



euro | guidance

