

2017

Ročník 6., číslo 11

KARIÉROVÉ PORADENSTVO V TEÓRII A PRAXI

Z obsahu:

- Kariérové poradenství pro sociální spravedlnost
- Poradenstvo v oblasti zamestnávania – čo je efektívne pre znevýhodnených
- Už sjem vás vychovala, tak co já? Kariérové poradenství s matkou tří dětí
- www.worknavigator.sk

REDAKCIA

Redaktori: PhDr. Štefan Grajcár
Mgr. Mária Jaššová
Ing. Jozef Detko

Redakčná rada:

Mgr. Alžbeta Štofková Dianovská, Asociácia výchovných poradcov SR
Mgr. Irena Fonodová, SAAIC, Bratislava
PhDr. Marta Hargašová, CSc., nezávislá expertka, Bratislava
doc. PhDr. Iva Kirovová, PhD., VŠB – Technická univerzita Ostrava
PhDr. Zuzana Kršková, Dolný Kubín
PhDr. Darina Lepeňová, Výskumný ústav detskej psychológie a patopsychológie, Bratislava
Mgr. Eva Uhríková, Navigácia v povolani
PhDr. Mária Zvariková, predsedníčka Rady Asociácie vysokoškolských poradcov Slovenska

Vydavateľ:

© Slovenská akademická asociácia pre medzinárodnú spoluprácu
Euroguidance centrum
Křížkova 9
811 04 Bratislava
Tel.: 02/209 222 81, -02
www.saaic.sk/euroguidance
euroguidance@saaic.sk

Vychádza dvakrát za rok.

Toto číslo vyšlo v júli 2017.

DISTRIBUOVANÉ ELEKTRONICKY (dostupné na <http://www.saaic.sk/casopiskp.html>).

ISSN: 1338-8231



Publikácia bola podporená Európskou komisiou a Ministerstvom školstva, vedy, výskumu a športu SR v rámci Programu celoživotného vzdelávania.

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

| | |
|---|----|
| Editoriál | 5 |
| Kariérové poradenství pro sociální spravedlnost (Tristram Hooley – Ronald G. Sultana) | 6 |
| Poradenstvo v oblasti zamestnávania – čo je efektívne pre znevýhodnených (David Imber – David Booth) | 17 |
| <u>Z praxe</u> | |
| Už jsem vás vychovala, tak co já? Kariérové poradenství s matkou tří dětí (Stanislava Ševčíková) | 36 |
| www.worknavigator.sk – nový on-line sprievodca pri hľadani povolania (Peter Uhrík) | 45 |
| <u>Rozhovory</u> | |
| Tomáš Šprlák, predseda Združenia pre kariérové poradenstvo a rozvoj kariéry | 52 |
| Sdružení pro kariérové poradenství a kariérový rozvoj | 55 |
| <u>Študentská sekcia</u> | |
| Kariérová zrelosť študentov stredných škôl v období ich rozhodovania o pokračovaní v štúdiu na vysokej škole (diplomová práca) (Miroslava Matuščinová) | 60 |
| Analýza faktorov kariérového rozhodovania študentov posledných ročníkov stredných škôl (diplomová práca) (Dominika Mikulová) | 65 |
| <u>Správy z uskutočnených akcií</u> | |
| Centrum Euroguidance na JOB EXPO 2017 (Mária Jaššová) | 70 |
| Studijní návštěva jako prostor pro výměnu zkušeností (Gabriela Kabotová) | 72 |
| <u>Pripravujeme</u> | |
| Konference „Kariérové poradenství v měnícím se světě“ | 74 |

TABLE OF CONTENTS

| | |
|--|----|
| Editorial | 5 |
| Career guidance for social justice (Tristram Hooley – Ronald G. Sultana) | 6 |
| Employment advice – What works for disadvantaged people (David Imber – David Booth) | 17 |
| <u>From the practice</u> | |
| I brought you up, and what about me? Career counselling with the mother of three children (Stanislava Ševčíková) | 36 |
| www.worknavigator.sk – a new on-line guide in search of an occupation (Peter Ukrík) | 45 |
| <u>Interviews</u> | |
| Tomáš Šprlák, Chair of the Association for Career Guidance and Career Development (SR)..... | 52 |
| Association for Career Guidance and Career Development (Czech Republic) | 55 |
| <u>Students' section</u> | |
| Career maturity of secondary school students in the period of their career transition to higher education [Master's thesis] (Miroslava Matuščinová) | 60 |
| Analysis of factors influencing career decisions of secondary school students in their last grade [Master's thesis] (Dominika Mikulová) | 65 |
| <u>Reporting past events</u> | |
| Euroguidance centre at the JOB EXPO 2017 (Mária Jaššová) | 70 |
| Study visit as a platform for exchange of experience (Gabriela Kabotová) | 72 |
| <u>We're preparing</u> | |
| Conference "Career Guidance in a Changing World" | 74 |

EDITORIÁL

Milí čitatelia,

máte pred sebou najnovšie číslo časopisu KARIÉROVÉ PORADENSTVO V TEÓRII A PRAXI, ktoré sme podobne ako v predchádzajúcom roku pripravili v úzkej spolupráci slovenského a českého centra Euroguidance.

Číslo otvárame príspevkom aj čitateľom nášho časopisu dobre známych autorov Tristrama Hooleyho a Ronalda G. Sultanu „*Kariérové poradenství pro sociální spravedlnost*“, ktorý je prekladom úvodníka k takto tematicky zameranému číslu časopisu z minulého roka vydávaného National Institute for Career Education and Counselling vo Veľkej Británii. Je v ňom veľa pozoruhodných myšlienok aj dôvodov na rozmýšľanie aj v našich stredo európskych alebo ak chcete, česko-slovenských pomeroch, kde sa o sociálnej spravodlivosti v rôznych kontextoch vrátane toho nášho zatiaľ až tak veľmi nediskutuje.

David Imber a David Booth sú autormi rozsiahlejšej a aj pre praktikov veľmi užitočnej výskumnej štúdie s názvom „*Poradenstvo v oblasti zamestnávania – čo je efektívne pre znevýhodnených*“, ktorý je jedným z parciálnych výstupov projektu STEP riešeného v rámci Programu Erasmus+ za významnej spolupráce partnerov aj zo Slovenskej republiky (Trexima Bratislava, s. r. o., ako koordinátor projektu a OZ Spoluprácou pre lepšiu budúcnosť z Veľkého Medera ako partner).

Ďalšie dva príspevky sú priamo z praxe – v prvom „*Už jsem vás vychovala, tak co já? Kariérové poradenství s matkou tří dětí*“ Stanislava Ševčíková popisuje priebeh poradenského procesu s matkou troch detí pokúšajúcou sa o návrat do práce, inšpiratívne sú aj jej komentáre a analýzy jednotlivých fáz tohto procesu. Peter Uhrík v ďalšom príspevku predstavuje worknavigator.sk ako nový on-line nástroj so širokými možnosťami využitia tak zo strany profesionálov, ale najmä bežných ľudí, ktorí hľadajú cesty a možnosti lepšieho uplatnenia sa vo svete práce.

V rubrike „Rozhovory“ sme vyspovedali predstaviteľov občianskych iniciatív pôsobiacich v oboch našich republikách, ktoré združujú odborníkov pracujúcich v oblasti kariérového poradenstva, kariérovej výchovy, vzdelávania a kariérového rozvoja. Na naše otázky odpovedá najprv Tomáš Šprlák, predseda Združenia pre kariérové poradenstvo a rozvoj kariéry (SK), následne potom členovia kolektívneho vedenia Sdružení pro kariérové poradenství a kariérový rozvoj (ČR) – Andrea Csirke, Zuzana Freibergová, Kateřina Hašková, Alice Müllerová a Lukáš Vlček.

V študentskej sekcii uverejňujeme dva príspevky prezentujúce diplomové práce úspešne obhájené v júni 2017 na Ústave aplikovanej psychológie Fakulty sociálnych a ekonomických vied Univerzity Komenského v Bratislave, ich autorkami sú Miroslava Matuščinová a Dominika Mikulová.

V záverečných príspevkoch prinášame krátke správy z uskutočnených akcií (Centrum Euroguidance na JOB EXPO 2017; Studijní návštěva jako prostor pro výměnu zkušeností) a informujeme aj o významnej konferencii „*Kariérové poradenství v měnícím sa světě*“, ktorá sa v novembri 2017 uskutoční v Prahe a ktorá nepochybne nadviaže na úspešné konferencie z predchádzajúcich dvoch rokov v Brne.

Prajeme vám príjemne a inšpiratívne strávený čas pri čítaní,

Váš tím Euroguidance SK & CZ

KARIÉROVÉ PORADENSTVÍ PRO SOCIÁLNÍ SPRÁVEDLNOST

Tristram Hooley, International Centre for Guidance Studies, University of Derby, UK;

Ronald G. Sultana, University of Malta a Euro-Mediterranean Centre for Educational Research, Malta

Tento úvodník určuje souvislosti 36. vydání časopisu NICEC, který se zaměřuje na sociální spravedlnost a kariérové poradenství. Úvodník se zabývá klíčovými tématy tohoto vydání a zdůrazňuje tradici sociální spravedlnosti v rámci oblasti kariérového poradenství, přičemž přesvědčuje o nutnosti výrazného zaměření na sociální spravedlnost. Tento úvodník nicméně také upozorňuje na napětí, které existuje mezi zaměřením kariérového poradenství na jednotlivce a pochopením sociální spravedlnosti, která je zaměřena více sociálně. Na závěr úvodník argumentuje tím, že pokud má kariérové poradenství formulovat smysluplnou reakci na sociální nespravedlnost, musí vycházet z nejrůznějších teoretických tradic a stimulovat nové formy praktických postupů.

Úvod

V posledních letech došlo k exponenciálnímu nárůstu sociálních nespravedlností a rozdílů. Současné ekonomické síly tuto situaci ještě zhoršují a u mnoha strategií zaměřených na sociální inkluzi a soudržnost byla prokázána jejich neúčinnost při vytváření demokratické, participativní a inkluzivní společnosti, v níž je dán prostor všem hlasům... IAEVG, jakožto největší světové poradenské sdružení, apeluje na poskytovatele, praktiky, akademiky a tvůrce strategií, aby zvýšili své úsilí zaměřené na přijetí sociální spravedlnosti coby klíčové hodnoty, jíž se budou řídit jejich postupy.

IAEVG (2013)

Díky nedávné výzvě Mezinárodní asociace pro vzdělávací a kariérové poradenství, aby byla „sociální spravedlnost“ chápána jako klíčová hodnota oblasti kariérového poradenství, se dostalo určitého uznání proudu, který se v dané oblasti vyskytoval od samého počátku (Furbish, 2015). Mnoho autorů v tomto vydání staví svou diskuzi k tématu sociální spravedlnosti do vztahu nejen s prohlášením IAEVG, ale také se skutečností, že celá tato oblast už překonala starosti o sociální reformu. Plant a Kjærgård se ve svém příspěvku do tohoto vydání zabývají původem kariérového poradenství, přičemž si všímají toho, že se objevilo jako progresivní reakce na období rychlých sociálních změn. Uvádějí, že pokrokaři, jako například Frank Parsons, zdůraznili sociální reakce na sociální problémy a do středu všeho situovali novou aktivitu profesního poradenství. Poradenství mělo pomoci jednotlivcům najít jejich cestu, když se stěhovali z venkova do měst, ale plnilo rovněž sociální a politickou funkci.

Svět na počátku jednadvacátého století je na jednu stranu podobný světu, do něhož Parsons zavedl profesní poradenství, na druhou stranu se od něj liší. Je snadné zaměřit se na rozdíly mezi naším a Parsonsovým světem a identifikovat, tak jak to ve svém příspěvku do tohoto vydání dělá Staunton, růst nových technologií, který by byl pro Parsonse nepředstavitelný. Takové technologické posuny se kombinují s novými sociálními a politickými formacemi a společně transformují instituce a vytvářejí nové souvislosti pro jednotlivce při budování kariéry, ale také nové souvislosti, v nichž působí kariérové poradenství. Jak ve svém článku argumentují Rooney a Rawlinson, tyto změny vedly

k politické ekonomii neoliberalismu, v jejímž rámci jsou cíle všech institucí (včetně státu, univerzity a kariérového poradenství) zasazeny do rámce služby potřebám kapitálu a korporaci.

Nicméně pokud se zaměříme na rozdíly mezi počátkem jednadvacátého století a počátkem dvacátého století, může snadno dojít k zastínění skutečnosti, že mnoho problémů, s nimiž se Parsons setkával, stále trvá, nebo se opět vrátily. Chudoba, nerovnost, změny v povaze a místa výkonu práce, nedostatečná sociální mobilita a nárůst geografické mobility, to vše jsou i dnes sociální, politická a ekonomická témata, s nimiž musí kariérové poradenství jednadvacátého století pracovat stejně jako pokrokaři, kteří dali celé oblasti vzniknout. Příkladnějším se bude mnoho těchto problémů zintenzivňovat vzhledem k tomu, že pomyslné nůžky mezi těmi, co mají, a těmi, co nemají, měřené pomocí široké škály ukazatelů, se v Evropě a v USA od 18. století rozevřely, a očekává se další prohlubování tohoto rozdílu, jak ve své známé práci souhrnně poukázal Piketty (2014).

Dnes se stejně jako tehdy zdá, že život není spravedlivý a že sliby meritokracie zůstávají pro mnohé lidí poněkud iluzorní (McNamee a Miller, 2004). Příběh vaší kariéry není přímým důsledkem vaší psychologie, vaší inteligence, vašich vlastností nebo vašeho úsilí. Ani nemáme všichni možnost zcela „psát příběh své vlastní kariéry“ nebo „utvářet svůj život“, jak tvrdí někteří lidé působící v kariérové oblasti. Jak v příspěvku do tohoto vydání argumentují da Silva, Paiva a Ribeiro, podobné pokusy dát jednotlivci moc musejí vzít na vědomí úlohu, již v omezování takových příběhů hraje kontext, a zohlednit také vliv moci na zlepšení nebo naopak zhoršení jejich realizace. Chudí a bohatí nemají přístup ke stejným příležitostem, ani obecně nedosahují týchž výstupů. A co víc, bohatství je pouze jednou, byť velmi důležitou dynamikou, na níž je založena neférovost života. Etnický původ, pohlaví či gender, náboženství, věk, sexuální orientace a národnost, to vše jsou další póly, kolem nichž se shromažďuje nespravedlnost, a to často takovým způsobem, že dochází k zatížení jednotlivce i skupiny více břemeny, která se kříží a překrývají. Není to novinka vůbec pro nikoho, tím méně pak pro praktiky nebo výzkumníky z oblasti kariérového poradenství. Existuje dlouhá tradice výzkumů, z nichž vyplývá, že kariéry lidí jsou sociálně konstruovány a sociálně omezovány (např. Roberts, 1968; Willis; 1977; Colley, 2000; Hodkinson, 2009). Zůstává nicméně velký otazník týkající se toho, jak s takovými obavami naložit, přičemž v některých případech se zachází až k takovým závěrům – podle našeho názoru chybným –, že kariérové poradenství není schopno přispět k napravení sociální nespravedlnosti, zejména když se to nepodařilo ani třídně založeným sociálním hnutím, jako jsou odbory (Roberts, 2005).

Proč dbát na sociální spravedlnost?

Postoj přijímaný v tomto speciálním vydání je takový, že reakcí na intelektuální a praktické potíže s porozuměním tomu, jak může být sociální praxe, kterou označujeme jako „kariérové poradenství“, využita sociálně transformačními a emancipačními, spíše než reprodukčními a represivními způsoby, musí být jasné porozumění tomu, co je v sázce. Morální imperativ „udělat něco“ se sociálními nespravedlnostmi – jak z pozice lidských bytostí a občanů, tak z hlediska našeho profesního postavení poradců a výzkumníků – musí být hnán a veden informovanou touhou udělat „správnou věc“. Dbát na sociální spravedlnost v těchto neoliberalních časech, tedy v době, kdy jsou naše vlastní touhy a představy týkající se toho, co to znamená být člověk, utvářeny hlavním diskurzem soutěživého a majetnického individualismu, vyžaduje spolehlivé porozumění tomu, jak funguje hegemonie a proč je důležité odolat. A co je nejdůležitější, vyžaduje to schopnost a odvahu představit si jiné způsoby „bytí na světě“. To není vůbec snadné, protože síla hegemonie je taková, že se stalo téměř nemožné představit si alternativní způsoby generování a distribuce bohatství a jiné varianty

vzájemných vztahů. Mnozí zřejmě nevědomky připomínají omluvu Margaret Thatcherové za strategie, které vedly k uvolnění tržních sil a jejich působení na národ, kdy tato žena prohlásila: „Jiná možnost neexistuje.“ Rakouský ekonom Hayek, jehož teorie tvoří základ a legitimuje oživení liberálních doktrín proti Keynesiánským ospravedlněním státu blahobytu, udal směr svým argumentem, že „otázka spravedlnosti neposkytuje žádné ospravedlnění pro «nápravu» tržních výsledků“ (1969: 175).

Je přínosné a poučné vzít v úvahu některé „výsledky trhu“. Chomsky (2010, 2011) zdůraznil neoliberalismus a jeho nespokojenost v řadě publikací, které uvádějí důkazy z celého světa. Neúnavně kritizoval způsob, jímž finanční liberalizace narušila demokracii, umožnila vytvoření „virtuálního senátu“ investorů a věřitelů, kteří mají právo veta — prostřednictvím takových prostředků, jako je únik kapitálu a útoky na měnu — vůči vládním strategiím, jež jsou spíše ku prospěchu lidí než zisku. Tak jako mnoho dalších (mimo jiné Harvey, 2005; Stiglitz, 2012) Chomsky zdůraznil způsob, jímž liberalizace vede ke snížení schopnosti států, a v důsledku toho i demokracií, realizovat sociální a ekonomické strategie tak, jak chtějí. Poukázal na to, jak zintenzivnění spekulativních kapitálových toků v zájmu mocných zvyšuje koncentraci bohatství, monopolizaci zisků a nárůst „spotřebitelského apartheidu“. Při sestavení mezinárodní bilance neoliberalismu je zřejmé, že podpořil rozbourání státu blahobytu, zintenzivnil globální nerovnosti a vedl k individualizaci všech kroků se strukturně vyvolanými problémy, jako je nezaměstnanost, nerovnost a chudoba, které se svádí na jednotlivé oběti místo pachatelů (Duménil a Lévy, 2011). Jak ve svém příspěvku k tomuto speciálnímu vydání uvedli Rooney a Rawlinson, kteří vycházejí z foucaultovských pojmů „technologie vlády“ při diskuzi o problematickém pojmu „zaměstnatelnosti“, neoliberalismus uplatňuje svou moc prostřednictvím podmínek sociální nejistoty a vratkosti, „v reakci na něž musejí lidé přijmout sebeřídící odpovědnost za vlastní zabezpečení“.

Být sociálně spravedliví a dělat „správnou věc“

Jedna věc je pochopit širší souvislosti a globální síly, které společnými interakcemi vytvářejí kontext, v němž pracujeme. Druhá věc je využít toto porozumění k utváření každodenních postupů. Mnoho lidí, kteří pracují v oblasti kariérového poradenství a dalších souvisejících oblastech, vnímá, co je pro jednotlivce a společnosti v sázce, a snaží se s tím něco udělat. Kariérové poradenství je pomocná profese a osoby, které v této oblasti pracují, se snaží hledat způsoby, jak mohou pomáhat jednotlivcům a skupinám, s nimiž pracují. Poskytování této pomoci nicméně není vždy přímočaré.

Vezměte si výzvu, jíž čelí mladá žena vyrůstající v Kosovu. Země je to malá, zpusťšená nedávnou válkou, mnoho států v Evropě ji neuznává a je zde velice špatné dopravní spojení. Mladá žena může být ze struktury příležitostí ve svém okolí zoufalá a může se obrátit na sektor kariérového poradenství, který v Kosovu nově vzniká (Rraci, 2013; Zelloth, 2009). Pracovník kariérového poradenství, s nímž si promluví, jí může upozornit na to, že bez ohledu na politickou izolaci se Kosovo nenachází daleko od hospodářského srdce Evropy. Krátká cesta otevře nový svět příležitostí. Tato rada by byla pro mladou ženu užitečná, neboť se vydá na sever a na západ hledat lepší příležitosti. Byla by obzvlášť užitečná, pokud se jedná o šikovnou a vzdělanou mladou ženu, která má dobré znalosti němčiny nebo angličtiny. Byla by nicméně tato rada užitečná pro její rodinu, její komunitu a její zemi? Tato mladá žena nečiní své rozhodnutí v izolaci, ale spíše navzdory kontextu masivní migrace směřující ven (EurActive Serbia, 2015). Kosovo potřebuje lidi, kteří se budou starat o jeho nemocné, budou učit jeho mládež, budovat jeho ekonomiku a vyjednávat jeho cestu do Evropy. Kosovská vláda aktivně pracuje na omezení a zpomalení migrace ve prospěch země (EurActive, 2016).

Co je dobré pro jednotlivce, může být v rozporu s potřebami společnosti. Kam to přivádí kariérové poradenství?

To je důležitá otázka, protože kariérové poradenství, jak ho známe my na Západě, v sobě vydestiluje základní premisy, které tvoří základ našich často nezkoumaných názorů na to, co znamená být člověkem, které chápeme jako dané. Děla to pomocí upřednostňování pojmů svobodného, samostatného, nezávislého jednotlivce, který hledá své naplnění prostřednictvím provedených voleb a snaží se utvářet svůj životní projekt. Rosemont (2015: 54) používá konfuciánský úhel pohledu k problematizaci individualismu a přehodnocení základů morálky a argumentuje, že představy jednotlivce nedotčeného sociálností jsou nejen ontologickou fikcí, ale jsou rovněž eticky sporné. Podpora svobody jednotlivce nezátížená ostatními jako maximální hodnoty se nevyhnutelně děje na úkor pokroku v oblasti socio-ekonomické spravedlnosti. „Pojem západního individualismu“, argumentuje Li-Hsiang (2015) ve své promyšlené recenzi Rosemontovy knihy, „nejenže nepomáhá zmírnit chudobu a sociální nerovnost; ve skutečnosti je zhoršuje, protože zabezpečení i potřební jsou chápáni jako odpovědní výhradně sami sobě, a tedy také výhradně za sebe. Každý stoupá a padá sám...“

Alternativou k tomuto hyperindividualismu není kolektivismus nebo totalitarismus, jak nás na Západě naučili se bát, ale spíše různé formy dialogové solidarity – na což výrazně upozorňuje da Silva se svými kolegy při zvažování „interkulturního kariérového poradenství“, což opětovně přetváří pojem naší práce coby komunitní akce zaměřující se na sociální vazby. Při vytváření „teorie poznání jihu“ se autoři opírají o de Sousa Santose a uvádějí, že sociální solidarita a spolupráce nemusejí být nutně kooptovány a kolonizovány logikou neoliberalismu a tím, co by Habermas označil za „technokratickou racionalitu“. Jak uvádějí Hall a Lamont (2013), existuje široká škála reakcí na neoliberalismus. Některé z nich jsou o udržování silných sociálních sítí a forem sociální solidarity a spolupráce. Autoři na tyto reakce pohlížejí prismaticem nezlomnosti a domnívají se, že je možné, aby formy sociální solidarity pod liberalismem nejen přetrvaly, ale dokonce vzkvétaly. V rámci kariérového poradenství probíhá naše práce v týmech, v organizacích a v komunitách z praxe, které nabízejí všechny formy spolupráce a solidarity. Nicméně cíle takové spolupráce jsou utvářeny překlenujícími metaforami neoliberalismu.

Vzhledem k zásahu a dopadu hodnot neoliberálního režimu je nutné, aby naše profese použila antropologickou představitost: díky hledání alternativních způsobů „bytí na světě“ mohou být nezlomnost a rezistence transformovány v politické projekty. Toto hledání alternativních způsobů představování si kariérového poradenství a jeho základních předpokladů bylo zkoumáno ve vztahu k islámským pietistickým pojmům podrobení se Boží vůli a synovskému a dceřinému respektu coby maximálním cílům. V článcích tohoto speciálního vydání se tomu rovněž věnují da Silva, Paiva a Ribeiro a do určité míry i Skovhus, kteří staví na teoretických orientacích vytvořených v rámci kulturních apolitických tradic latinské Ameriky, resp. Indie. První uvedení upozorňují na kritické postkoloniální diskurzy, které uznávají význam situovaných znalostí pro rozvoj forem emancipačních praktik. V takových přístupech je osoba provádějící kariérové poradenství vnímána jako komunitní pracovník ukotvený v místních teoriích poznání a uznávající je. Druhý uvedený se opírá o Senův přístup a argumentuje tím, že schopnosti jednotlivců se mohou ve skutečnosti stát „činnostmi“ – tj. přejít ze stavu možnosti ke skutečnému provádění – pouze tehdy, pokud jsou podpořeny umožňujícím a zmocňujícím sociálním *milieu*. Staunton se zase zabývá potenciálem sociálních médií a „konektivismu“, které by spolu se souvisejícími ideologiemi mohly vytvářet alternativy k individualizaci, i když některé z předpokladů zakotvených v těchto přístupech jsou nadměrně optimistické a podceňují otázky struktury a moci.

Definování sociální spravedlnosti (nebo sociálních spravedlností)

V tomto vydání jsme přijali jazyk „sociální spravedlnosti“ jako způsob, jímž lze přistupovat k některým těmto problémům, výzvám a napětí. Sociální spravedlnost není jen o „pomáhání“ jednotlivci. Zahrnuje v sobě také smysl pro nápravu bezpráví a nastolení spravedlivější společnosti. Nicméně staletí bojů o zrovnoprávnění nás poučila, že neexistuje jediná cesta ke spravedlivé společnosti ani neexistuje univerzální shoda v tom, jak by mohla taková spravedlnost vypadat a jak jí dosáhnout.

Irving (2009) a Sultana (2014a), mezi jinými, se tímto již v minulosti zabývali, zdůraznili řadu různých definic sociální spravedlnosti a zkoumali, jaké důsledky by mohly tyto soupeřící definice mít, pokud jde o konceptualizaci a poskytování služeb v oblasti kariérového poradenství. Základní rozdíl je ten, na který jako první upozornil Watts (1996) ve své často citované práci, v níž uvádí čtyři klíčové sociopolitické ideologie tvořící základ poradenství. Touto prací se v tomto vydání zabývají Plant a Kjærgård, kteří ji používají k prozkoumání široké škály témat v rámci současných strategií a praxe. Watts ve své práci spojuje kariérové poradenství s řadou politických postojů (konzervativní, liberální, progresivní a radikální) a navrhuje, aby byly tyto různé postoje definovány podle toho, jaký je vztah mezi kariérovým poradenstvím a jednotlivcem a společností a stagnací a změnou. Tento rámeček vede pracovníky z oblasti kariérového poradenství k tomu, aby učinili jedno zásadní rozhodnutí: zda budou technokraty, kteří umně pomáhají ostatním zapadnout do světa, jaký je, nebo zda jsou připraveni pracovat mimo zónu svého profesního komfortu a bojovat proti nespravedlnostem, které jsou na současných pracovních trzích a v sociálních vztazích zjevné, a současně se snažit pro své klienty udělat to nejlepší s ohledem na omezení daná místem a časem. Posledně uvedený postoj otevírá mnoho možností. Tyto možnosti sahají od freiriánského dialogového uvědomění a interkulturního poradenství (jak je propagují da Silva, Paiva a Ribeiro) přes použití literatury k odhalení imperativů obsažených v „dogmatické povaze práce“ (jak uvádějí Rooney a Rawlinson) po mobilizaci „portréty praxe“ coby metody k rozvoji povědomí o vazbách mezi akcí a sociálními strukturami (jak popisuje Thomsen). Rovněž ukazuje cestu směřující k obhajování a akcím v místních i širších komunitách s ohledem na náročné a nakonec se měnící utlačující struktury – což obzvláště zdůraznili Plant a Kjærgård.

Klíčovým prvkem, na který je potřeba brát ohled při tomto zásadním rozhodnutí, je pochopení toho, co je v sázce. Iris Marion Youngová (1990) je v tomto ohledu extrémně nápomocná, když nám připomíná, že zjednodušeně řečeno je spravedlivý sociální systém ten, který neutlačuje. Kromě toho nám připomíná, že i liberální společnosti s dobrým úmyslem mají vygenerované praktiky, které utlačují, a že tyto praktiky utvářejí praktiky a vyvěrají z praktik, které generují síly a bariéry, jež znehybňují a omezují příležitosti k seberealizaci skupin. Její identifikace „pěti tváří útlaku“, které zahrnují využívání, přehlížení, bezmocnost, kulturní imperialismus a násilí, může být komunitou z oblasti kariérového poradenství ihned přijata jako jasný programový ukazatel. Profese kariérových poradců může ve vztahu k těmto mobilizovat odborné znalosti, dovednosti a výzkum spolu s politickou akcí, ať už si ji představíme jakkoliv, aby došlo k prohloubení agendy sociální spravedlnosti.

Reakce na obavy týkající se sociální spravedlnosti

Přijetí pojmu útlaku vyžaduje výraznější přehodnocení kariérového poradenství jako takového a našich úloh coby výzkumníků a praktiků, protože jak uvádí Youngová ve své obecné diskuzi o útlaku, „zahrnuje to přijetí obecnějšího způsobu analyzování a hodnocení sociálních struktur a postupu, který

není přiměřený jazyku liberálního individualismu, který dominuje politickému diskurzu“ (1990: 39). Jak již bylo uvedeno, tento jazyk liberálního individualismu měl rovněž tendenci ovládnout způsob, jímž je kariérové poradenství chápáno jako pojem a prováděno. Každé praktické paradigma s sebou přináší četné politické předpoklady. Ve svém článku v tomto vydání Thomsen popisuje postup (portrét praxe), jehož cílem je pomoci praktikům získat přehled o povaze jejich práce a pracovat s výzkumníky na jejím posunu kupředu v zájmu sociální spravedlnosti.

Některé konvenční formy kariérového poradenství vysílají zprávu, že jednotlivci by měli činit rozhodnutí izolovaně od svých rodin a komunit a zaměřovat se pouze na svoje potřeby s vyloučením všech ostatních. Jiné formy zdůrazňují prvenství potřeb pracovního trhu a povzbuzují jednotlivce k tomu, aby se zaměřovali na to, co zaměstnavatelé chtějí a snažili se adaptovat a změnit tak, aby těmto potřebám vyhověli. Teorie z oblasti kariérového poradenství přešly od teorií vlastností a faktorů (Chartrand, 1991) přes vývojové teorie (Super, 1983) po řadu teorií, které zdůraznily složitost (Prior a Bright, 2011), důležitost systémů (Patton a McMahon, 2006) a schopnost jednotlivce interpretovat svou vlastní kariéru způsobem, který si vybere (Savickas, 2012). Bylo by možné diskutovat o každém z těchto postojů ve vztahu k definici sociální spravedlnosti, kterou upřednostňují.

Pokud bychom museli přijmout optiku podobnou té, o níž psala Youngová, a představit si reakci, kterou by mohlo kariérové poradenství vyvolat, pokud by se vážně začalo snažit o sociální spravedlnost jako způsob boje proti různým formám útlaků, mohlo by to vést k výstupům uvedeným na obrázku 1 níže.

Schopnost přijmout „útlak“ a „sociální spravedlnost“ jako analytická prismata vyžaduje zpochybnit dominanci kariérového poradenství disciplínou mainstreamové psychologie, a zejména těmi formami psychologie, které mají tendenci ignorovat to, co Youngová (1990: 39) označuje jako „institucionální podmínky nutné k rozvoji a výkonu individuálních schopností a kolektivní komunikaci a spolupráce“. Ve stále větší míře si nicméně všímáme vzkvétajících mezioborových vstupů z řady dalších perspektiv, které se zabývají její povahou a úlohou mnoha různými způsoby, které jsou s ohledem na sociální spravedlnost zajímavé. Například došlo k nárůstu zájmu o kariérové poradenství, který byl nejvíce zjevný v záplavě zpráv, jež zveřejnily nejvýznamnější světové orgány, jako například OECD (2004), Světová banka (Watts a Fretwell, 2004) a agentury Evropské unie, například CEDEFOP (2005). Tato tradice vnímala kariérové poradenství jako součást vzdělávání a systému sociální podpory a argumentovala tím, že kromě ekonomických a politických cílů slouží také cílům sociálním. Literatura vztahující se k této strategii se obvykle snaží nezabývat se strukturálními faktory, které brzdí a omezují kariéru jednotlivce, a zřídka se zabývají tím, jak by mohly vzájemně nesouvisející změny v poskytování vzdělání souviset se širším zpochybněním neoliberalismu (Bengtsson, 2011; Bergmo-Prvulovic, 2012). Posloužilo to nicméně otevření diskuze o problémech sociální spravedlnosti, zejména pokud jde o zlepšení inkluze a sociální koheze, zohlednění občanských práv na bezpečí a přiměřenou mzdu a solidaritu, která vyžaduje přerozdělení bohatství například prostřednictvím zavedení režimů flexikurity, což má v důsledku vliv na kariérové poradenství (Sultana, 2012).

Tato „politická přičinlivost“ týkající se kariérového poradenství rovněž posloužila k vytvoření obnoveného zájmu mezi výzkumníky z nejrůznějších oborů, kteří měli stále více problémů kvůli ironii výzev, aby lépe připravili mladé lidi a dospělé na pracovní místa,... která jednoduše neexistují. Jak v tomto vydání zdůrazňují Rooney a Rawlinson, je zde klamná rétorika spojená s pojmy celoživotního

Obrázek č. 1 Důsledky „tváří útlaku“ Iris Marion Youngové pro kariérové poradenství

| Tváře útlaku | Rozsah emancipačních zásahů kariérového poradenství |
|--|--|
| <p>Na každou utlačovanou skupinu připadá skupina, která má z tohoto utlačování prospěch „a je ve vztahu k první skupině privilegovaná“ (Young, 1990: 42).</p> | <p>Pokud jde o uvědomění, podporu a politickou akci v řadě kontextů (individuální, skupinový, instituce poskytující služby a širší komunita)</p> |
| <p>Využívání</p> <p>Definuje se z hlediska:</p> <ul style="list-style-type: none"> • nespravedlivé odměny za odvedenou práci, • využívání na pracovním trhu, • donucovacích vztahů založených na síle, které dávají pracovníkům jen málo možností, • systematického přesunu moci od jedné skupiny k jiné. | <ul style="list-style-type: none"> • zaujímá stanovisko ve vztahu k otázkám nespravedlivé odměny, • kritizuje nejistou práci, • pomáhá zmocnit zranitelné skupiny, např. migranty, • vznáší dotazy týkající se ženské práce na pořadu dne, • zpochybňuje stereotypy, • je vnímavý ke způsobům, jak segmentované pracovní trhy umožňují využívání. |
| <p>Marginalizace</p> <p>Definuje se z hlediska:</p> <ul style="list-style-type: none"> • okrajovosti a vyloučení z pracovního trhu, • pozastavení práv a odebrání respektu těm, kteří jsou bez práce. | <ul style="list-style-type: none"> • má povědomí a rozvíjí dovednosti a politickou základnu při řešení problémů, které jsou specifické pro přehlížení skupin (mládež, senioři, migranti, domorodé skupiny, rodiče-samoživitelé, osoby se změněnými schopnostmi, LGBTQ, dlouhodobě nezaměstnaní), • zvyšuje povědomí o rizicích souvisejících s prací v zanikajících oborech, • dává najevo (a podporuje) respekt vůči osobám na sociálních dávkách, bojuje proti mentalitě „může za to oběť“. |
| <p>Bezmocnost</p> <p>Definuje se z hlediska:</p> <ul style="list-style-type: none"> • nacházení se vždy na straně, která přijímá rozkazy, • zakoušení potíží kvůli celosystémovým omezením. | <ul style="list-style-type: none"> • podporuje samostatnost v práci, • zvyšuje rozsah sebeřízení u klientů, • bojuje proti všem formám neuctivého zacházení, • zvyšuje povědomí jednotlivců a skupin o sebeútlaku (např. jednání proti vlastním zájmům prostřednictvím integrace hegemonie), • zaměřuje se na strukturální zdroj problémů, které jsou často prožívány a vnímány jako osobní (např. bojuje proti responsabilizaci), • učí se a pomáhá ostatním naučit se „pojmenovat“ útlak, • usnadňuje efektivní projekci „hlasu“ ve veřejné sféře, • podporuje progresivní programy prostřednictvím účasti na sociálních hnutích a prosazování zájmů podřízených skupin. |
| <p>Kulturní imperialismus</p> <p>Definuje se z hlediska:</p> <ul style="list-style-type: none"> • „normalizace“ kultury vládnoucí skupiny, která se stává „referenční skupinou“ a „normou“, ve srovnání s níž jsou všechny ostatní kultury (negativně) posuzovány. | <ul style="list-style-type: none"> • je si vědomo způsobu, jímž taková normalizace kulturních nahodilostí vede k utváření odlišnosti (othering) – tj. kdy odlišnost od „normy“ není vnímána jako legitimní diverzita, ale není ani vnímána negativně, ba ani brána na vědomí, • je citlivý na způsob, jímž předpoklad jedinečné legitimacy dominantní kultury (včetně interpretací role a významu práce) vytváří kategorie mínění o těch, kdo se odlišují, • bojuje proti způsobu, jímž je odlišnost líčena jako neviditelná, • je ochotno brát na vědomí a respektovat alternativní pohledy na život a na způsob existence na světě. |
| <p>Násilí</p> <p>Definuje se z hlediska:</p> <ul style="list-style-type: none"> • strachu z náhodných, nevyprovokovaných útoků. | <ul style="list-style-type: none"> • má nulovou toleranci vůči symbolickému, morálnímu a psychickému násilí, včetně toho páchaného institucemi poskytujícími poradenské služby, • má občanské odhodlání a dovednosti k boji proti xenofobii, sexismu a homofobii u sebe i ostatních a jejich podobách zakořeněných v institucích, • je připraveno chránit a bránit klienty před institucionálním zastrašováním. |

učení a znalostních ekonomik, když na většinu „znalých dělníků“ čeká automatika práce, dohled a využívání. Ve snaze porozumět úloze kariérového poradenství v době hospodářské recese, masové nezaměstnanosti mladých lidí, podzaměstnanosti a nejistoty začaly obor zpochybňovat a obohacovat perspektivy založené na kritické sociologii, kritické psychologii, filozofii, feminizmu, literatuře a teologii osvobození, což vedlo k (opětovnému) objevení zájmu o problémy sociální spravedlnosti v kariérovém poradenství. Autoři, jako jsou Barry Irving (Irving, 2009; Irving a Malik, 2004), Nancy Arthur a její kolegyně (Arthur et al., 2009; Arthur et al., 2013), David Blustein (2006), jakož i oba autoři tohoto úvodníku (Hooley, 2015; Sultana, 2014a, 2014b) a mnoho dalších autorů, kteří jsou v tomto vydání zastoupeni, zkoumali vztah mezi kariérovým vzděláváním, poradenstvím a sociální spravedlností, přičemž se znovu zabývali tématy, která byla ústřední i pro jiné autory píšící v průběhu předcházejících ekonomických poklesů, jak poznamenává Watts (2015).

Závěry

Autoři se v tomto vydání opírají o všechny tyto rozmanité perspektivy kariérového poradenství a sociální spravedlnosti. Vycházejí z mainstreamové profesní psychologie, politické literatury a radikálních pohledů na kariérové poradenství. Přinášejí nicméně i celou řadu nových teoretických vlivů, z nichž může kariérové poradenství čerpat. Autoři se zabývají myšlenkami z kritické pedagogiky (např. Friere, 1985; Giroux, 2014), kritické psychologie (např. Nissen, 2000), kritické teorie (např. Foucault, 2000), konektivismu a jeho kritiků (např. Downes, 2010; Mejias, 2013), politické ekonomie (např. Laclau a Mouffe, 2001; Sen, 1992; 2009), jižních teorií poznání (např. de Sousa Santos, 2014) a teorií práce a pracování (např. Beck, 2000; Frayne, 2015). Autoři zkoumají, jaký mají vztah ke kariérovému poradenství a jak zvyšují schopnost kariérového poradenství řešit sociální nespravedlnost. Tato pluralita teorií poznání je jedním z nejužasnějších aspektů tohoto vydání.

Klíčovými tématy, která se objevují napříč všemi pracemi obsaženými v tomto vydání, jsou dynamika politické ekonomie a potřeba komplexních a kreativních reakcí, které jsou schopné přehodnotit staré předpoklady a překonávat hranice. Plant a Kjærgård nám pomáhají zamyslet se nad tím, co se můžeme naučit z historie kariérového poradenství a zejména z jeho původu, a nad tím, jak je možné tato zjištění aplikovat na současnost. Thomsen hovoří o potřebě najít nové způsoby, jak by mohli výzkumníci pracovat s odborníky na kariéru a přinášet nové formy praxe. Da Silva a kolegyně, Rooney a Rawlinson, Skovus a Staunton se snaží opřít se o rozmanité teoretické a oborové základy, aby nastínili, jak by mohla tato praxe vypadat.

Obavy týkající se sociální spravedlnosti otevírají širokou škálu nových způsobů přemýšlení o kariérovém poradenství, které jsou obohacující a navrhují nové možnosti pro praxi. Doufáme, že toto vydání poslouží jako další podnět směrem k tomuto cíli.

Reference:

Beck, U. (2000) *The Brave New World of Work*, Cambridge: Polity.

Bengtsson, A. (2011) European Policy of Career Guidance: The Interrelationship between Career Self-Management and Production of Human Capital in the Knowledge Economy, in *Policy Futures in Education*, 9, 5, 616-627.

- Bergmo-Prvulovic, I. (2012) Subordinating Careers to Market Forces? A Critical Analysis of European Career Guidance Policy, in *European Journal for Research on the Education and Learning of Adults*, 3, 2, 155-170.
- Blustein, D.L. (2006) *The Psychology of Working*, Mahway, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- CEDEFOP (European Centre for the Development of Vocational Training) (2005) *Improving Lifelong Guidance Policies and Systems*, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Chartrand, J. M. (1991) The Evolution of Trait-and- Factor Career Counseling: A Person X Environment Fit Approach, in *Journal of Counseling and Development*, 69, 6, 518-524.
- Chomsky, N. (2010) *Hopes and Prospects*, Chicago: Haymarket Books.
- Chomsky, N. (2011) *How the World Works*, Berkeley: Soft Skull Press.
- Colley, H. (2000) Deconstructing 'Realism' in Career Planning: How Globalisation Impacts on Vocational Guidance, in Collin, A. & Roberts, K. (eds) *Career Guidance: Constructing the Future: A Global Perspective*, Stourbridge, UK: Institute of Career Guidance.
- de Sousa Santos, B. (2014) *Epistemologies of the South. Justice against Epistemicide*, Boulder/London: Paradigm Publishers.
- Downes, S. (2010) New Technology Supporting Informal Learning, in *Journal of Emerging Technologies in Web Intelligence*, 2,1, 27-33.
- Duménil, G. a Lévy, D. (2011) *The Crisis of Neoliberalism*, Cambridge, MA: Harvard University Press.
- EurActive Serbia. (2015) Poverty Spurs Mass Migration from Kosovo. <http://www.euractiv.com/sections/global-europe/poverty-spurs-mass-migrationkosovo-312131> (Zobrazeno 31. ledna 2016).
- European Lifelong Guidance Policy Network (2012) *Lifelong Guidance Policy Development: A European Resource Kit*, Jyväskylä, Finsko: ELGPN.
- Frayne, D. (2015) *The Refusal of Work: The Theory and Practice of Resistance to Work*, London: Zed Books.
- Freire, P. (1985) *The Politics of Education: Culture, Power, and Liberation*, Westport: Greenwood Publishing Group.
- Foucault, M (2000) The Birth of Biopolitics, in Rainbow, P. (ed) *Michel Foucault: Ethics, Subjectivity and Truth*, London: Penguin Books.
- Furbish, D.S. (2015) Social Justice: A Seminal and Enduring Career Counseling Ideal, in Maree, K. a Di Fabio, A. (eds) *Exploring New Horizons in Career Counseling*, Rotterdam: Sense Publishers, 281–296.
- Giroux, H.A. (2014) *Neoliberalism's War on Higher Education*, Chicago: Haymarket Books.
- Hall, P. A. a Lamont, M. (eds) (2013) *Social Resilience in the Neoliberal Era*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Harvey, D. (2005) *A Brief History of Neoliberalism*, Oxford: Oxford University Press.
- Hayek, F. (1969) *Studies in Philosophy, Politics, and Economics*, London: Routledge.

- Hodkinson, P. (2009) Understanding Career Decision-Making and Progression: Careership Revisited, in *Career Research and Development: The NICEC Journal*, 21, 4-17.
- Hooley, T. (2015) *Emancipate Yourselves from Mental Slavery: Self-Actualisation, Social Justice and the Politics of Career Guidance*, Derby: International Centre for Guidance Studies, University of Derby.
- International Association for Educational and Vocational Guidance (2013) IAEVG Communiqué on Social Justice in Educational and Career Guidance and Counselling. Montpellier, September 28, 2013. <http://iaevg.org/iaevg/nav.cfm?lang=2&menu=1&submenu=9#> (Zobrazeno 30. května 2014).
- Irving, B. (2009, 13. března) *Careering Down the Wrong Path: (Re)positioning career education as a socially just practice*. Přednáška přednesená na CDANZ Career Research Symposium, Otago.
- Laclau, E. a Mouffe, C. (2001) *Hegemony and Socialist Strategy*, London: Verso.
- McNamee, S. J. a Miller, Jr., R.K. (2004) *The Meritocracy Myth*, Lanham, MD: Rowman & Littlefield.
- Mejias, U. A. (2013) *Off the Network: Disrupting the Digital World*, Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Nissen, M. (2000) Practice Research. Critical Psychology in and Through Practices, in *Annual Review of Critical Psychology*, 2, 145-179.
- OECD. (2004) *Career Guidance and Public Policy: Bridging the Gap*, Paris: OECD.
- Patton, W. a McMahon, M. (2006) The Systems Theory Framework of Career Development and Counseling: Connecting Theory and Practice, in *International Journal for the Advancement of Counselling*, 28(2), 153-166.
- Piketty, T. (2014) *Capital in the Twenty-First Century*, Cambridge, MA: Belknap Press.
- Roberts, K. (1968) The Entry into Employment: An Approach Towards a General Theory, in *Sociological Review*, 16, 165-84.
- Roberts, K. (2005) Social Class, Opportunity Structures and Career Guidance, in Irving, B. a Malik, B. (eds) *Critical Reflections on Career Education and Guidance: Promoting Social Justice within a Global Economy*. London, UK: RoutledgeFalmer, 130-142.
- Rraci, V. (2013) *Career Guidance: Development Trends in Kosovo*, Pristina: Swiss Cooperation Office Kosovo.
- Savickas, M. L. (2012) Life Design: A Paradigm for Career Intervention in the 21st Century, in *Journal of Counseling & Development*, 90, 1, 13-19.
- Sen, A. (1992) *Inequality Re-Examined*, Cambridge: Harvard University Press.
- Sen, A. (2009) *The Idea of Justice*, London, England: Penguin Group.
- Stiglitz, J.E. (2012) *The Price of Inequality. How Today's Divided Society Endangers Our Future*, New York: W.W. Norton & Company, Inc.
- Sultana, R.G. (2011) On Being a 'Boundary Person': Mediating Between the Global and the Local in Career Guidance Policy Learning, in *Globalisation, Societies and Education*, 9, 2, 265-284.
- Sultana, R.G. (2012) Flexibility and Security? The Implications of 'Flexicurity' for Career Guidance, in *British Journal of Guidance and Counselling*, 45, 2, 145-163.

Sultana, R. G. (2014a) Pessimism of the Intellect, Optimism of the Will? Troubling the Relationship between Career Guidance and Social Justice, in *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 14,1, 5-19.

Sultana, R.G. (2014b) Career Guidance for Social Justice in Neoliberal Times, in Arulmani, G., Bakshi, A.J., Leong, F.T.L., & Watts, A.G. *Handbook of Career Development: International Perspectives*. New York: Springer, 317-334.

Super, D. E. (1983) Assessment in Career Guidance: Toward Truly Developmental Counseling, in *The Personnel and Guidance Journal*, 61, 9, 555-562.

Watts, A. G. (1996) Socio-Political Ideologies in Guidance, in Watts, A.G., Law, B., Killeen, J., Kidd, J.M. a Hawthorn, R. (eds) *Rethinking Careers Education and Guidance: Theory, Policy and Practice*, London: Routledge.

Watts, A.G. (2015) The Implications of School-Leaver Unemployment for Careers Education in Schools, in Hooley, T. a Barham, L. (eds) *Career Development Policy and Practice: The Tony Watts Reader*, Stafford: Highflyers.

Watts, A.G. and Fretwell, D.H. (2004) *Public Policies for Career Development*, Washington: World Bank.

Willis, P. (1977) *Learning to Labour*, Farnborough: Saxon House.

Young, I.M. (1990) Five Faces of Oppression, in *Justice and the Politics of Difference*, Princeton, NJ: Princeton University Press, 39-65.

Zelloth, H. (2009) *Kosovo - Career Guidance Policy and Practice: Review of Progress and Feasibility of Future Interventions*. European Training Foundation. <http://iccdpp.org/kosovo-career-guidance-policy-andpractice-review-by-etf/> (Zobrazeno 31. ledna 2016).

Pro korespondenci:

Tristram Hooley,

profesor kariérového vzdělávání, Mezinárodní centrum poradenských studií, University of Derby.
t.hooley@derby.ac.uk

Ronald G. Sultana,

profesor sociologie a srovnávacího vzdělávání, Evropsko-středomořské středisko vzdělávacího výzkumu, University of Malta.
ronald.sultana@um.edu.mt

Z anglického originálu „*Career guidance for social justice*“ (Journal of the National Institute for Career Education and Counselling, 36, 2-11; www.nicecjournal.org; DOI 10.20856/jnicec.3601) přeložilo Centrum Euroguidance, Dům zahraniční spolupráce, Praha; www.euroguidance.cz.



PORADENSTVO V OBLASTI ZAMESTNÁVANIA – ČO JE EFEKTÍVNE PRE ZNEVÝHODNENÝCH

David Imber, Professional Member of the Vocational Rehabilitation Association; Fellow of the Institute of Employability Professionals; Fellow of the Institute of Employability Professionals

David Booth, Associate Fellow of the British Psychological Society; Registered Occupational Psychologist*

Abstrakt

Výskumná štúdia sa zameriava na identifikáciu „účinných zložiek“ v rámci efektívnej pomoci pre znevýhodnené osoby pri hľadaní udržateľného zamestnania. Bol zrealizovaný rešerš a analýza viac než 200 výskumných štúdií, pričom prioritne boli preskúvané randomizované kontrolované štúdie (RKŠ) a nezávislé štúdie. Tiež sú predstavené paralelné zistenia z vysokokvalitného výskumu v oblasti psychológie, interpersonálneho poradenstva a motivácie. Bolo zistené, že najdôležitejším faktorom úspešnej podpory je kvalita vzťahu medzi poradcom a nezamestnaným klientom, a v danej súvislosti sú detailne opísané príslušné zručnosti a správanie poradcov. Aplikácia metód, ktoré rozvíjajú sebaúčinnosť (self-efficacy), môže zlepšiť zručnosti klientov pri výbere zamestnania, hľadaní pracovných miest, uchádzaní sa o konkrétne pracovné ponuky a udržaní si pracovného miesta. Priamy kontakt medzi zamestnávateľmi, poradcami a klientmi poskytuje užitočné informácie o voľných pracovných miestach a pracovných činnostiach a môže pomôcť prekonať predsudky. Návrh programu môže ovplyvniť výsledky ako pozitívne, tak aj negatívne. Výskumná štúdia je vypracovaná ako vodítko k učeniu sa zručnostiam v oblasti kariérového poradenstva.

Kľúčové slová: zamestnanie, znevýhodnenie, poradenstvo, kariéra, práca, sebaúčinnosť, hľadanie práce, trh práce, zamestnávatelia, vylúčenie, inklúzia.

Abstract

The research aimed to identify the ‘active ingredients’ in effective help for disadvantaged people in finding sustainable employment. A survey of over 200 research studies and papers was undertaken giving priority to randomised controlled trials (RCT) and independent studies. Parallel findings from good quality research in the field of psychology, interpersonal counselling and motivation were also introduced. The quality of relationship between advisor and unemployed client was found to be the most significant factor in successful support, and detailed descriptions of relevant advisor skill and behaviours are made. Application of methods that build self-efficacy can enhance job selection, job search, job competition and job-keeping skills among clients. Direct contact between employers, advisors and clients provides useful information on vacancies and job tasks and can help overcome prejudice. Programme design can influence outcomes positively or negatively. The research will be developed as a guide to skills learning by employment advisors.

* Poznámka redakcie: Obaja autori – D. Imber i D. Booth – boli odbornými garantmi projektu STEP, ktorého jedným z parciálnych výstupov je aj táto výskumná štúdia.

Key words: *employment, disadvantage, advice, counselling, career, work, self-efficacy, job search, labour market, employers, exclusion, inclusion.*

Úvod

Táto výskumná štúdia bola vypracovaná pod vedením britskej poradenskej spoločnosti Vocational Rehabilitation Consultants, Ltd., konzorciom¹ výskumných, poradenských a vzdelávacích inštitúcií v rámci projektu „*Skills Training for Effective Practice*“ (STEP) realizovaného a spolufinancovaného v rámci Programu celoživotného vzdelávania EÚ Erasmus+. Práca sa zameriava na preskúmanie kvalitných dôkazov zo štúdií publikovaných na celom svete s cieľom identifikovať „účinné zložky“ v profesijnom poradenstve ponúkanom znevýhodneným nezamestnaným.

Zámerom je tiež podrobiť zistenia štúdie randomizovanému kontrolovanému otestovaniu formou pilotného testovania vzdelávacieho programu pre kariérových poradcov, ktorý bol vypracovaný v druhej fáze projektu v jednotlivých krajinách.

Teoretický rámec

Existuje mnoho teoretických modelov kariérového poradenstva a poradenstva v oblasti zamestnávania. Len niekoľko z nich bolo podrobených rigoróznemu testovaniu a možno nájsť časté vzájomné odkazovanie medzi expertmi, ktoré vyvoláva dojem validity, ktorá nie je vždy podporená nezávislými dôkazmi.

Náš výskum sa zameria na schopnosť klienta identifikovať adekvátnu a dostatočne dobrú pracovnú príležitosť na reálnom pracovnom trhu a vyvinúť konkurencieschopné aktivity na jej získanie. Špeciálne sme sa zamerali na identifikovanie aktivít/oblastí, ktoré na základe dôkazov prispievajú k väčšiemu počtu klientov, ktorí získajú prácu, udržia si prácu, prípadne získajú vyšší zárobok. Nesnažili sme sa porovnať rôzne teórie kariérového poradenstva. Identifikovali sme správanie a zručnosti poradcov, ktoré sú efektívne v podpore klientov na trhu práce na základe dôkazov a praxe identifikovaných v štúdiách v oblasti psychológie, terapie a manažmentu zmien.

Cieľom je identifikovať, čo je efektívne pre zamestnávateľov, klientov a ako to zaviesť do praxe. Je dobre známe, že ľudia z určitých sociálnych skupín sú výrazne viac ohrození nezamestnanosťou, než je priemer. Štúdie naznačujú, že niektoré na mieru šité služby pre určité skupiny môžu byť žiaduce, avšak členstvo v akejkoľvek skupine na individuálnej úrovni nie je samo osebe potrebným alebo postačujúcim dôvodom k nezamestnanosti. Z danej perspektívy sme zvolili nasledovnú definíciu znevýhodnenia:

„neschopnosť z akéhokoľvek dôvodu spravodlivo súťažiť o prácu s väčšinou ostatných v realisticky vybranom sektore na trhu práce“.

Sme toho názoru, že zachytáva potreby jednotlivca a cieľ poradcu. Vnímame a akceptujeme, že daná definícia môže znamenať aj, že niektorých jednotlivcov, ktorí sú z privilegovaných pomerov, možno tiež označiť ako „znevýhodnených“.

¹ Partneri projektu sú VRC Ltd. (Veľká Británia), TREXIMA Bratislava, Spoluprácou pre lepšiu budúcnosť Veľký Meder, M.M.C Management Center (Cyprus), Human Profess Közhazsnú (Maďarsko) a National Research Institute for Sustainable Technologies (Poľsko). Viac informácií nájdete na stránke projektu: www.skillstep.eu.

Metóda

Ako metóda bol vybraný prieskum literatúry a doposiaľ realizovaného výskumu. Prieskum bol realizovaný pomocou Google Scholar, Google a ďalších súkromných databáz, pričom skúmané boli všetky dokumenty obsahujúce dôkazy týkajúce sa poradenstva v oblasti zamestnávania a kariéry a ďalšie vybrané texty, na ktoré bolo v týchto dokumentoch odkazované. Spolu bolo preskúmaných viac ako 200 dokumentov. Prioritne boli zohľadnené jednoznačné závery založené na metódach RKŠ alebo konzistentné zistenia systematických prehľadov vysokokvalitných štúdií, a iba s nižšou prioritou boli sledované obmedzené, resp. konfliktné dôkazy a nekonzistentné zistenia štúdií, príp. prehľadov štúdií.

Zamerali sme sa na štúdie, ktoré explicitne definujú a merajú ako znevýhodnenie, tak aj spôsobilosti pre trh práce a hodnotia dopad príslušných opatrení. Vylúčili sme reporty o projektoch, prípadové štúdie, individuálne výsledky a metódy kvôli ich nekomparatívnej povahe a chýbajúcemu externému posúdeniu a kontrole.

Len niekoľko preskúmaných prác dosiahlo vysoké štandardy validity alebo kvality, konkrétne práce, ktoré mali všeobecne konzistentné zistenia. Veľmi malé množstvo kvalitných štúdií preukázalo protichodné výsledky, a v jednom prípade dokonca škody spôsobené poradenskými službami. Ich autori boli opatrní pri vyvodzovaní záverov a uviedli rozdiely v implementácii a kontexte, a poukázali na neznáme štandardy poradenských služieb. To nás vedie k názoru, že dobré výsledky možno dosiahnuť iba pomocou dobre navrhnutých a zdrojmi podložených služieb s jasne stanovenými cieľmi, robustným systémom merania a kvalifikovaným personálom.

Neboli identifikované dôkazy:

- poklesu úsilia hľadania si zamestnania s rastúcou dobou nezamestnanosti jednotlivcov
- rozdielov vo výkonnosti súkromných, verejných a mimovládnych poskytovateľov služieb
- efektívnosti niektorých bežne používaných komerčných produktov, pričom pri niektorých boli identifikované protidôkazy značnej váhy
- benefitov dotácií a grantov na zvýšenie zamestnanosti ekonomicky vylúčených ľudí
- prínosu „profesionalizácie“ služieb, ktorá je presadzovaná vo viacerých krajinách. Boli identifikované len slabé väzby medzi popismi aktivít „profesionálov“ a popismi toho, čo funguje.

Iba niekoľko štúdií hodnotí alebo testuje zručnosti poradcov. Malé množstvo kvalitných štúdií poskytuje tieto chýbajúce detaily; ale väčší počet štúdií popisuje aktivity príliš všeobecným spôsobom na to, aby mohli byť použité ako príručka. Rozhodovanie, ktoré zručnosti poradcov sú účinné, brzdí prax vyhodnotenia celých programov, čo sťažuje identifikáciu účinných zložiek v rámci úspešných programov. Z tohto dôvodu len málo štúdií rozlišuje aktívne a neaktívne zložky v pracovnom poradenstve.

Dedukciou sme identifikovali aktívne zložky: kvalitné testy úspešných programov všetky ukazujú rovnakým smerom. Aj keď nemôžeme vylúčiť, že je to spôsobené tým, že majú spoločný nejaký aspekt (napr. podobnosť ich dizajnu), v porovnaní s dobre preskúmanými poradenskými technikami a nenájdением žiadnych sporných bodov, môžeme s určitým stupňom presvedčenia konštatovať, že modifikácia správania a rozvoj zručností skutočne predstavujú aktívne zložky v programoch. Každopádne logika týchto dedukcií je naša a je potrebné jej dôkladnejšie otestovanie v rámci vysoko kvalitných testov.

Analýza a interpretácia

Aktívne opatrenia na trhu práce (AOTP)

Väčšina európskych krajín poskytuje „aktívne opatrenia na trhu práce (AOTP)“, ktoré vyžadujú od príjemcov dávok, niekedy zahŕňajúcich zamestnávateľov, aby splnili povinnosť hľadať a prijať prácu ako podmienku pre získanie príspevkov. Medzinárodné skúsenosti potvrdzujú, že vplyv aktívnej politiky trhu práce je často ťažké posúdiť a tento vplyv je menej efektívny, ako sa dúfa. Význam nosnosti (náklady, ktoré vznikajú, keď výsledky sa nijako nelíšia od toho, čo by sa stalo v prípade neexistencie programu) je taký, že len pomocou RKŠ možno rozlíšiť účinné od neefektívnych programov, ale existuje len málo takýchto štúdií spomedzi široko rozsiahlych AOTP.

K dispozícii je tiež rozsiahla analýza ukazujúca, že dotácie zamestnanosti majú nejednoznačné účinky a nedostatočný efekt, ktorý vedie k nezaslúženej dotácii pre zamestnávateľov a spôsobuje, že existujúci alebo alternatívni zamestnanci sú nahradení tými, ktorí majú nárok na dotácie.

Zavedenie vyplácania odstupného neznížilo relatívne znevýhodnenie určitých sociálnych skupín, ktoré sú oveľa ohrozenejšie nezamestnanosťou ako ostatní. Pozorujeme ale, že členstvo v skupine nemusí samo osebe nutne znamenať hospodárske škody pre každého jednotlivca, aj keď nezamestnanosť môže byť oveľa pravdepodobnejšia pre reprezentatívnu vzorku jednotlivcov.

Dôkazy sú jasné v tom, že dlhodobá nezamestnanosť zvyšuje chudobu, chorobnosť a riziko samovraždy, aj keď smer kauzality je spochybňovaný niektorými komentátormi. Je oveľa menej jasné, či vedie k zníženej aktivite pri hľadaní si zamestnania alebo k zhoršeniu zručností.

Pri ponúkaní pomoci by sme si mali byť istí, že to, čo robíme, je aktívne užitočné. Ukazuje sa, a dôkazy to nevyvracajú, že niektoré zásahy v rámci AOTP neposkytujú pozitívny prínos pri hľadaní a získaní zamestnania v rámci veľkej vzorky klientov. Účast' v programe môže podporovať hľadanie zamestnania, či už obsahuje alebo neobsahuje účinné intervencie, v dostupnej literatúre sa to však neskúma. Niekoľko dobre realizovaných štúdií ukazuje, že niektoré návrhy programov sú účinnejšie ako iné a účinnejšie ako opatrenia na pomoc ľuďom v práci, resp. zvýšenie ich príjmov. Existuje tiež niekoľko príkladov neúčinných alebo dokonca škodlivých programov.

Osobné presvedčenie a skúsenosti

Existujú dôkazy o tom, že túžba po práci je významným faktorom pre úspešné umiestnenie v platenom zamestnaní, a rozsiahle dôkazy, že presvedčenia majú veľmi silný vplyv na túžby, úsilie a konanie. Štúdie preukázali, že tréning osobného rozvoja:

- zlepšuje schopnosť uchádzačov o zamestnanie nájsť si zamestnanie
- zlepšuje sebavedomie, sebaúčinnosť, zručnosti v oblasti komunikácie a jednanie s ľuďmi, životnú spokojnosť a duševné zdravie
- má za následok vyššiu mzdu a uspokojenie z práce
- zvyšuje motiváciu medzi tými, ktorí aj naďalej zostanú nezamestnaní.

Návrh programu

Existujú dôkazy vo vysoko kvalitných štúdiách po celom svete, že interakcia medzi klientom a poradcom je významným a možno aj jediným skutočným príspevkom k progresu klienta. Zdá sa pravdepodobné, že aj dobre nastavené a podporené programy môžu byť ohrozené nekvalitným vzťahom.

Úspešné návrhy programov zahŕňajú:

- psychologické hodnotenia a prístupy na podporu klientov, ktoré majú silnú základňu poznatkov
- priame prepojenia programu s trhom práce. Príklady týchto väzieb sú poskytovanie školenia v technikách hľadania si zamestnania a networkingu, osobná podpora pri nástupe do zamestnania a udržiavanie kontaktov vysokej kvality s miestnymi zamestnávateľmi.

Vedomosti a nástroje

Sme si vedomí toho, že existuje mnoho užitočných a praktických nástrojov, ktoré môžu byť použité. Na druhej strane ale evidujeme len málo priamych dôkazov o ich účinnosti pri pomoci znevýhodneným osobám k prekonaniu ich znevýhodnenia. Existujú však riziká pri používaní diagnostických nástrojov. Niektorí klienti sa cítia nevhodne konfrontovaní pri používaní nástrojov určených na identifikáciu základných problémov so znalosťou počtov a gramotnosťou.

Poskytnutie finančnej podpory zo strany štátu má dôležitý vplyv na hľadanie zamestnania. Poradcovia musia ovládať, aké sú možnosti sociálnej podpory a pomoci pre zamestnávateľov, ako aj poznať hlavné aspekty legislatívy. Tam, kde existujú špecialisti s detailnou odbornou kapacitou v poradenstve, stačí, aby kariéroví poradcovia poznali len kľúčové fakty a vedeli, kde je možné nájsť viac funkčných zdrojov. Ak poradca pracuje bez pomoci takýchto odborníkov, je potrebné, aby poznal detailnejšie osobitné národné, regionálne alebo lokálne informácie.

Špeciálne skupiny

Nenašli sme nič, čo by bolo v rozpore s názorom, že to, čo funguje pre jednu skupinu ľudí, môže rovnako dobre fungovať aj pre iných. Domnievame sa, že existuje jadro zručností a činností, ktoré sú efektívne a môžu byť podporené tým, že sú použité v podmienkach a rámcoch prispôbených potrebám klientov.

Požiadavky na poskytovanie na mieru šitého poradenstva sú, že by malo byť:

- konzistentné s inými poskytovanými poradenskými službami, o ktorých je známe, že sú účinné
- fyzicky, kognitívne, kultúrne a spoločensky prístupné
- zrozumiteľné, praktické a použiteľné
- schopné splniť skutočné potreby, ako sú komunikované klientmi, resp. pozorované u klientov
- relevantné pre podmienky a požiadavky trhu práce
- poskytované poradcami s potrebným rozsahom a úrovňou znalostí a zručností;

a poradca alebo program by mal:

- byť schopný vykonať analýzu potrieb, pokiaľ možno so zapojením komunity a zamestnávateľov
- rozpoznať, kedy je potrebný vstup odborníka, resp. špecializovaných zdrojov
- prispôbiť svoj vlastný program a prax potrebám klienta
- zapojiť klientov do hodnotenia a zlepšenia.

Použitie modelového programu

Interakcia medzi kvalifikovanými poradcami a klientmi musí byť zahrnutá v každom dizajne programu. Niektoré modelové programy, ako napr. Individual Placement and Support (IPS; Individuálne umiestnenie a podpora), JOBSII a Changing Wonky Beliefs (Zmena váhavých presvedčení) zahŕňajú deskriptory tzv. implementačnej fidelity, ktoré by mali byť aplikované, ak iné dobre zdokumentované kritériá efektivity to nevyžadujú inak.

Doba poradenského kontaktu a počet klientov

Existuje len veľmi málo kvalitných dôkazov o tom, koľko času by mali poradcovia stráviť s klientmi, resp. koľko klientov by mali mať. V súčasnej praxi evidujeme širokú škálu počtu prípadov, od 12 klientov na 1 poradcu až po viac ako 100 klientov na 1 poradcu. Všeobecne platí, že počítačová diskusia by mala trvať od 30 minút do 1 hodiny, ale pozorujeme aj dlhšie trvanie. Náš názor je, že odborný poradca môže čo najlepšie využiť aj krátku dobu, avšak veľmi krátke rozhovory môžu mať zníženú účinnosť. Pri dizajne programu, ktorý dáva určitú kontrolu nad trvaním intervencií ako klientovi, tak aj poradcovi, je pravdepodobnejšie, že bude účinnejší než ten, ktorý má pevne stanovený harmonogram. Je žiaduci častý kontakt na podporenie pracovného vzťahu tak, aby bol efektívny. Náš odhad je, že počet prípadov na intenzívnu podporu znevýhodnených klientov by mal byť pod 30 na 1 poradcu, a môže byť až na úrovni 10 alebo 15 klientov na poradcu.

Telefonické poradenstvo

Existuje len veľmi málo komparatívneho výskumu o výhodách telefonického poradenstva. Jedna publikovaná práca na využívanie telefonického poradenstva pre klientov s bežnými zdravotnými problémami uvádza, že telefonické techniky sú účinné na:

- hodnotenie a triedenie, pre klinický a zdravotný manažment
- koordináciu služieb v rámci case manažmentu
- poskytovanie informácií a rád
- a návrat do práce, čo bolo založené predovšetkým na praktických prípadoch.

Celkovo naša skúsenosť a všeobecný dojem je, že ak ho používa skúsený poradca, telefón je veľmi užitočným doplnkom poradenskej sady nástrojov. Nemáme žiadne správy o využívaní Skype a sociálnych médií.

Selekcia a profilovanie

Pre výber klientov poradenských služieb môžu byť použité štyri hlavné prístupy: trvanie, sociálne a osobné profilovanie, samostatná selekcia a hodnotenie poradcu. Všetky majú nezanedbateľné problémy, a to buď z pohľadu nosnosti, nepresnosti, nespravodlivosti alebo nákladov. Možno si predstaviť iný prístup. Existujú presvedčivé dôkazy z teórie sociálneho učenia, že dôvera v realizáciu vytýčených úloh je dobrým indikátorom úsilia a úspechu. Navrhujeme, že by malo byť možné identifikovať ľudí, ktorí potrebujú podporu počas počiatočných fáz nezamestnanosti, meraním ich sebaúčinnosti, pokiaľ ide o ich aktivitu na trhu práce a ak je táto nízka, zamerať prioritne služby na týchto klientov. Náš návrh by mal byť predmetom vysoko kvalitného hodnotenia.

Vymieňanie si informácií a koordinácia

Existujú dôkazy z niektorých programov, že vymieňanie si informácií medzi miestnymi poskytovateľmi služieb a zodpovednými orgánmi môže byť užitočné pri koordinácii služieb v prospech klientov. Naopak existujú neoficiálne správy o praktických ťažkostiach, keď rôzne služby nie sú dobre koordinované. Takáto koordinácia je všeobecne považovaná za dôležitú funkciu poradcov. Nemáme však žiadny priamy dôkaz o jej vplyve, musíme sa preto skôr spofahnúť na zdravý rozum, že je lepšie prekonať a odstrániť organizačné prekážky, ako by sme ich mali udržiavať.

Evidencia

Vedenie záznamov je podľa nášho názoru predovšetkým neaktívna, ale podstatná časť pracovného poradenstva. Avšak dosť často a oprávnene môžu byť záznamy otvorené pre klientov k nahliadnutiu a môžu sa tak stať súčasťou „aktívnych zložiek“: to, čo je v nich zaznamenané, môže ovplyvniť klientove rozhodnutia a konanie.

Zručnosti a činnosť poradcov

Dospeli sme k záveru, že kvalifikovaná interpersonálna podpora a komunikácia je najdôležitejšia aktívna zložka v pracovnom poradenstve. Aby sme ale identifikovali dôkazy o efektívnych zručnostiach, ktoré je potrebné používať, musíme sa obrátiť na kognitívnu behaviorálnu terapiu, krátku terapiu zameranú na riešenie (Solution Focussed Brief Therapy), motivačné vedenie rozhovoru (Motivational Interviewing) a rozsiahle dôkazy, ktoré identifikujú sebaúčinnosť ako prediktor úsilia a úspechu pri dosahovaní životných cieľov. Z pohľadu našej analýzy je dôležité, že:

- programy, ktoré vykazujú úspešné výsledky v randomizovaných kontrolovaných štúdiách, sa týkajú, zahŕňajú alebo využívajú časti poradenských zručností, ktoré boli preskúmané v súvislosti s týmito terapiami
- sa domnievame, že tieto zručnosti sú prenositeľné do pracovného poradenstva alebo dokonca do určitej formy sebarozvoja. Táto viera v prenosnosť zručností je podporená, hoci nie dokázaná, mnohými príkladmi zo sfér koučingu a mentoringu, a to ako priamo v oblasti trhu práce, tak aj mimo nej.

Aplikácia poradenských zručností prispieva k efektívnosti poradcov v rámci pomoci klientom pri ich vlastných rozhodnutiach a realizovaní konštruktívnych plánov vedúcich k zamestnaniu. Aby bola táto pomoc účinná, poradca by mal využívať špecifické a naučiteľné správanie. Naša kompletná analýza poskytuje viac podrobností, pričom v tu uvedenej verzii je ponúknuté len stručné zhrnutie. Sumarizujeme ich ako:

Aktívne počúvanie a objavovanie

Aktívne počúvanie je prostriedkom k pochopeniu klienta a prejavu rešpektu a záujmu o jeho dobro. Je to činnosť vyžadujúca špecifickú zručnosť, pri ktorej sa poradca prispôsobuje klientovi, a nie nejakej mechanickej procedúre založenej na pravidlách. Aktívne počúvanie je zručnosť zahŕňajúca:

- prejavovanie plnej a zvýšenej pozornosti, prejavovanie pozornosti cez neverbálne a verbálne prostriedky
- danie nabok alebo mlčanie o poradcových myšlienkach, koncentrovanie sa na klienta
- pochopenie, vcítenie sa a sympatizovanie (nie nutne súhlas) s pohľadom klienta
- prejavovanie pochopenia pýtaním sa a reflexiou toho, čo klient povedal.

Podpora zmeny

Dôkazy z prieskumov skúseností klientov indikujú, že keď sa poradca zameriava na pocity, pochopenie, výzvy a zmenu, klient pociťuje väčšie sebaopoznanie, optimizmus, prevzatie zodpovednosti a dosiahnutie nových perspektív.

Spätná väzba

Spätná väzba má silný vplyv na myslenie a správanie klientov. Mala by sa zamerať na prácu a tak pomôcť klientom posúdiť ich situáciu z pohľadu zamestnania a skôr menej z hľadiska ďalších osobných priorít. Efektívna spätná väzba posilňuje dôveru a umožňuje klientom zmeniť sa.

Kognitívne nacvičovanie

„Kognitívne nacvičovanie“ predstavuje diskusie, v rámci ktorých poradca pomáha klientovi predstavovať si situácie v predstihu, premýšľať o detailoch a dôsledkoch a následne pripraviť si odpovede. Takáto príprava pomáha klientovi byť psychicky odolný voči nežiaducim udalostiam.

Riešenie problémov a prekážok v práci

V literatúre je pozornosť venovaná tzv. „pracovným bariéram“ s odkazom na rôzne personálne a inštitucionálne problémy, ktoré potenciálne stoja medzi jedincom a jeho možnosťami pracovať. Pomáhanie klientom rozvíjať ich vlastnú schopnosť identifikovať a vyriešiť osobné problémy zároveň prispieva k rozvoju schopnosti vytvárať plány do budúcnosti. Táto pomoc môže zahŕňať prácu poradcu adekvátnou formou predostrieť klientovi primerané výzvy, zlepšiť jeho schopnosť vyhodnocovať alternatívy a podporiť ho v ťažkých rozhodnutiach.

Akčné plánovanie

Poradcovia pracujú s klientmi pri vytváraní akčných plánov vedúcich ku kariére, zamestnaniu alebo krokom k ním smerujúcim. Aktivita klientov má vplyv na ich morálku, prania a ambície, ako aj na ich presvedčenia o budúcnosti; musí byť starostlivo plánovaná, a to aj v prípadoch, kedy celý obrázok ešte nie je celkom jasný. Poradca by mal byť schopný:

- založiť diskusiu na dôkladnom preskúmaní želaní klientov
- pomôcť klientom preniesť ich vlastné nápady do akčného plánu
- poskytovať informácie
- zachytiť návrhy klientov počas konverzácie
- vyzývať klientov, aby ich plány boli konkrétne, podrobnejšie a usporiadané
- pravidelne posudzovať plány

Poskytovanie informácií

Poskytovanie informácií musí byť vo forme, ktorá je prístupná a použiteľná pre klientov. Toto zahŕňa rôzne aspekty, vrátane umiestnenia informácií, použitého média, jazyka, komplexnosti, časového hľadiska alebo porozumenia.

Voľba povolania

Poradcovia a klienti robia rozhodnutia o ich zamestnaní a kariére často s nedokonalou znalosťou možností. Vzhľadom k tomu, že naším záujmom je znižovanie znevýhodnenia, domnievame sa, že kariérové poradenstvo, ktoré nezahŕňa rozvoj kompetencií pre trh práce, nenapĺňa očakávania a môže dokonca riskovať zhoršenie schopnosti klientov vplyvom nenaplnených nádejí. Poradcovia môžu byť špecialisti pri výbere kariéry, ale všetci poradcovia by mali byť pripravení pomôcť klientom zväžiť:

- voľbu povolania, ktoré zodpovedá ich osobným preferenciám, zdrojom a talentu
- voľbu sektora, v ktorom pracovať
- voľbu zamestnávateľa, pre ktorého pracovať
- druh pracovnej zmluvy
- kompromisy potrebné pre kariéru: bydlisko, lokalita, peniaze, vzdelávanie a pod.
- o aké ponuky sa uchádzať
- testovanie, ktoré má byť podstúpené
- profesijný status a kvalifikáciu
- predchádzajúce pracovné skúsenosti
- ďalšie relevantné skúsenosti
- zručnosti a danosti

Poradcovia môžu využívať rôzne prieskumné rozhovory, doplnené o pracovné skúsenosti, pracovné umiestnenie a klientove vlastné podporné čítanie, prieskum a rešerš na identifikáciu kariérnych možností a krokov k nim.

Tréning zručností pri hľadaní práce

Poradcovia musia byť schopní rozvíjať zručnosti pri hľadaní zamestnania, ktoré klienti potrebujú. Existujú dobré dôkazy, že dobre štruktúrovaný nácvik a tréning v oblasti hľadania práce je cennou súčasťou programu na znižovanie znevýhodnenia. Ponuka vzdelávacích programov by mala byť relevantná pre vybraný sektor, prácu a lokalitu. Tréning môže byť adekvátne realizovaný skupinovú formou, ako aj prostredníctvom individuálneho poradenstva. Tréning a praktické poradenstvo pre klientov by malo zahŕňať:

- hľadanie práce
- súťaž o prácu
- prípravu na neúspechy
- možnosti zamestnania, ako sú samostatná zárobková činnosť, čiastočne samostatná zárobková činnosť („semi-self-employment“) a zmluvy uzatvárané z pozície nezávislého kontraktora, ako aj formálne a neformálne pracovné možnosti
- udržanie si práce
- využívanie jednoduchých zamestnaní na neskoršie povýšenie alebo všeobecný posun v kariére.

Dôkazy z oblasti vzdelávania a rozvoja zručností ukazujú, že rozvoj zručností by mal byť navrhnutý tak, aby zahŕňal nasledovné:

Režimy učenia

Metóda učenia by mala byť adekvátne vzhľadom na požadované výsledky vzdelávania. Zvolená metóda by mala zároveň byť vhodná pre realizáciu vzdelávania v praxi.

Analýza vzdelávacích potrieb

Analýza vzdelávacích potrieb by mala určiť, čo sa klienti potrebujú naučiť s prihliadnutím na ich predchádzajúce vzdelávanie a potrebné (prerokvzitné) zručnosti. Existujú určité dôkazy, že poskytovanie tréningu zručností pri hľadaní zamestnania ľuďom, ktorí sú už sebaistí, pokiaľ ide o tieto ich zručnosti, môže poškodiť ich sebaistotu, čo môže viesť k horším výsledkom. Analýza vzdelávacích potrieb môže pomôcť vyhnúť sa tomuto riziku.

Získavanie zručností

Princípy získavania zručností sú:

- bezchybné učenie: nácvik zručností bez chýb vo výkone
- poradcovia potrebujú pedagogické zručnosti na to, aby delegáti boli schopní sa učiť, a predovšetkým potrebujú vedieť poskytovať adekvátnu spätnú väzbu
- progresívna aproximácia: postupná zmena v správaní, približujúca sa čoraz bližšie k cieľovému správaniu:
 - rozvoj obrazu zručností, ktoré majú byť zvládnuté,
 - nácvik zručnosti alebo elementov sekvencie zručnosti: nácvik mikrozručností,
 - nácvik finálnej zručnosti vedúci k jej dokonalému ovládnutiu,
 - konsolidácia v reálnych životných situáciách.

Blended learning, e-learning

Rôzne štýly učenia a technológie sa môžu prispôbiť ekonomickým, organizačným a geografickým rozdielom. Zváženie prístupu, použiteľnosti a rozvoja zručností je dôležité pri voľbe a navrhovaní metód e-learningu. Praktická výučba nevyhnutná pre rozvoj zručností nemôže byť úplne nahradená písomnými materiálmi, obrázkami a počítačovými interakciami.

Počet delegátov / klientov

Mal by sa vopred posúdiť maximálny počet študujúcich, aby bolo možné projektovať adekvátny program, jeho intenzitu a potrebu školiteľov byť schopní sledovať priebeh a poskytnúť podporu.

Prínosy a riziká zmiešaných skupín

Existujú protichodné dôkazy o zmiešaných výkonnostných skupinách. Rozmanitosť vzdelania bola spojená so zvýšenou účinnosťou pri hľadaní zamestnania, ale výsledky nepreukázali, že by bola ovplyvnená vekom, pohlavím alebo rasovou rozmanitosťou. Dôležitým a nečakaným zistením z jednej kvalitnej štúdie je, že účinnosť pri hľadaní zamestnania sa zvýši najviac pre tých členov skupiny, ktorí vychádzajú z nízkeho štartovacieho bodu. Tí, ktorí majú vysokú sebaúčinnosť na začiatku, nedosahujú vyššiu úroveň a v niektorých prípadoch sa dokonca môže ich sebaúčinnosť znížiť.

Využitie skupiny ako zdroja

Skupiny akčného učenia môžu mobilizovať schopnosť menších skupín spolupracovať tak, aby sa mohli rozvinúť vzťahy medzi členmi skupiny. Tento vzťah môže veľmi podporiť pokračovanie v učení a upevniť učenie na pracovisku.

Prístupnosť a použiteľnosť

Školenie musí byť prístupné intelektuálne, fyzicky i technicky, a malo by byť používané učiacimi sa s komfortom a ľahkosťou. Spätná väzba učiaceho sa môže poskytnúť cenné rady ohľadom prístupu a použitia.

Udržateľná práca

Pre mnoho klientov je cieľom získať aspoň približne vhodnú prácu čo najskôr. Je pridanou výhodou, ak je klient schopný manažovať si svoju budúcu prácu a nové kariérové smerovanie.

Každé zamestnanie je jedinečné. Jeho sociálne a fyzické prostredie, jeho požiadavky na zručnosti a znalosti by mali byť skúmané tak podrobne, ako je to možné. Často opisy práce vypovedajú len málo o tom, ako robiť prácu, a v čom spočíva každodenná práca. Poradcovia by mali pomáhať svojim klientom pri posúdení skutočného obsahu zamestnania a robení rozhodnutí, ktoré sú citlivé na nuansy v spôsoboch práce a požiadavkách. Na to je potrebné, aby poradcovia pomáhali klientom rozpoznať ich danosti a silné stránky bez toho, aby museli používať psychometrické testy alebo autorizované kariérové-poradenské postupy, iba ak sú indikované a poradca má potrebný súhlas od akreditačného orgánu.

Klienti možno potrebujú začať ich hľadanie zamestnania učením sa nových zručností v rámci dlhodobého alebo krátkého prípravného školenia. V takom prípade by mal poradca zistiť sebadôveru a schopnosť klienta absolvovať tréning.

Zamestnávateľa

Výskumná literatúra zaoberajúca sa kariérovým a profesionálnym poradenstvom obsahuje veľmi málo vedeckých štúdií o potrebách zamestnávateľov. Naše chápanie súčasnej efektívnej praxe je, že úzke zapojenie zamestnávateľov poskytuje prístup k voľným pracovným miestam a môže pomôcť prekonať predsudky. Takéto zapojenie zamestnávateľov poskytuje klientom dôležité poznatky o ich zvolenej pracovnej oblasti alebo lokálnom trhu práce, informácie o tom, ktorí zamestnávateľa majú spustený nábor, ako realizujú nábor, aké pracovné miesta sú k dispozícii alebo budú pravdepodobne žiadané. Naproti tomu neexistujú dôkazy o tom, že štatistické zdroje môžu identifikovať tieto informácie dostatočne podrobne, aby mohli byť užitočné pre jednotlivcov, ktorí hľadajú prácu.

Záujem a angažovanosť znevýhodnených ľudí pracovať je často citovaná ako výhoda pre podniky, ktorá by mala byť využívaná. Evidujeme len málo dôkazov na túto tému a domnievame sa, že najlepšie je pracovať s výhodami jednotlivca skôr než s predpokladanými kolektívnymi charakteristikami (napr. jazykové znalosti alebo zlepšenie komunitných vzťahov), hoci tieto môžu byť užitočné.

Mnohí zamestnávateľa majú často sa vyskytujúce voľné pracovné miesta. Poradcovia môžu pracovať so zamestnávateľom pri zmapovaní požiadaviek na pracovné miesta a príprave klientov na pracovné miesta. Záruky pracovného pohovoru môžu byť užitočné, a sú široko opísané v literatúre, avšak nevidujeme žiadne porovnávacie štúdie.

Zamestnávateľa zvyčajne nevedia ako koordinovať prácu rôznych verejných organizácií a mimovládnych organizácií a netúžia týmto tráviť čas. Poradcovia by mali vziať na seba túto úlohu, pokiaľ je to možné, a mali by uľahčiť zamestnávateľom orientáciu na tomto poli.

Zamestnávateľa majú tiež niekedy predsudky voči niektorým skupinám klientov. Úzky pracovný vzťah môže uľahčiť rokovania a pomáha poradcovi stať sa niečo ako advokátom pre znevýhodnených klientov. Poradcovia by mali ovládať legislatívu o zverejňovaní osobných údajov a mali by diskutovať o ich akomkoľvek prístupnení s klientom, ktorý spraví vlastné rozhodnutie. Neexistuje žiadny všeobecne prijímaný návod na to, koľko informácií a kedy zverejniť, ale poradcovia by mali mať na pamäti, že skoré poskytnutie údajov ukazuje otvorenosť a môže byť brané ako znamenie poctivosti a dôveryhodnosti, a pomáha zamestnávateľovi porozumieť jednotlivému prípadu a zmeniť svoj názor.

Sebaúčinnosť

Zásady pre rozvoj sebaúčinnosti boli použité pri dizajne programov zamestnanosti, ktoré sa ukázali byť účinnejšie ako kontrolné postupy v randomizovaných kontrolovaných štúdiách. Ide o výnimočné zistenie. Žiadna iná metóda, pokiaľ je nám známe, nebola takto explicitne testovaná. Sebaúčinnosť je rozsah alebo sila viery jednotlivca vo vlastnú schopnosť plniť úlohy a dosahovať ciele, resp. viera jednotlivca v jeho schopnosť uspieť v určitých situáciách. Líši sa od všeobecnej sebadôvery, sebaúcty, lokalizácie kontroly (locus of control) a ďalších psychologických pojmov: je špecifická pre konkrétny cieľ, takže sa nejedná o zovšeobecnený pohľad na seba.

Sebaúčinnosť predikuje úsilie, schopnosť pokračovať tvárou v tvár ťažkostiam a výkon. Je dôležitá v rámci pracovného poradenstva, pretože:

- vyjadrením svojej úrovne dôvery v konkrétne úlohy zamerané na zamestnanie si klienti môžu vybrať cesty k zamestnaniu, v rámci ktorých majú väčšiu šancu na úspech
- použitím metód, ktoré zlepšujú sebaúčinnosť, poradcovia môžu pomôcť klientom, aby sa stali sebavedomí a schopní plniť úlohy, ktorým sa predtým vyhýbali.

Jedinci s vyššou sebaúčinnosťou, sebaúctou a väčšou vnútornou lokalizáciou kontroly budú viac motivovaní a usilujúci sa o dosiahnutie cieľov zamestnanosti. Štúdie preukázali, že tréning osobného rozvoja zlepšuje schopnosť uchádzačov o zamestnanie nájsť si zamestnanie; a vedie k vyšším zárobkom a uspokojeniu z práce. Zvyšuje sebaúctu, sebaúčinnosť, zručnosť zvládania situácií, životnú spokojnosť a duševné zdravie a zvyšuje motiváciu medzi tými, ktorí sú aj naďalej nezamestnaní.

Sebaúčinnosť môže byť zvýšená použitím dobre odskúšaných prístupov. Rovnako tak môže byť znížená nepomáhajúcimi skúsenosťami, čo má za následok horší výkon a nižšiu vytrvalosť. Existujú štyri hlavné zdroje sebaúčinnosti. V poradí od najvýraznejšieho vplyvu sú to:

1. Zážitky zvládnutia činnosti

Klienti by mali byť podporovaní realizovať na prácu zamerané aktivity, ktoré sú schopní dosiahnuť so sebadôverou. Tam, kde existuje nevyhnutne šanca neúspechu, napr. pri prijímacích pohovoroch, by sa im mala dostať pomoc pri príprave na prípadný neúspech a mali by byť vedení, aby reagovali pozitívnym spôsobom, ak sa tak stane.

2. Sociálne modelovanie

Možnosť vidieť inú osobu alebo iných ľudí úspešne splniť úlohu zvyšuje sebaúčinnosť, ale musí sa jednať o „oceňované príklady“. Takže ľudia podobní danému jednotlivcovi, resp. rešpektovaní poradcovia alebo mentori môžu zvýšiť dôveru. To sa môže skrývať za niektorými dobrými výsledkami dosiahnutými v starostlivo navrhnutých skupinových aktivitách pri hľadaní zamestnania.

3. Sociálne presvedčanie

Ľudí možno tiež presvedčiť, aby verili, že budú schopní uspieť. Získanie pozitívnej spätnej väzby od poradcov prispieva k ich viere za predpokladu, že spätná väzba je skutočná, promptná a zameriava sa na správanie.

4. Psychologické odpovede

Nálady, emócie a osobné pocity vyvolané situáciami zohrávajú dôležitú úlohu v rámci sebaúčinnosti. Jedná sa však menej o silu emócie samotnú než jej vnímanie a jej význam pre

klienta, ktoré majú skutočný dopad. Niektorí ľudia sú svojimi pocitmi poháňaní uspieť, iní sú nimi vedení k strachu z neúspechu. Učenie sa ovládať emocionálne reakcie, ako je tomu napríklad pri príprave na stres z prijímacích pohovorov, však zlepšuje sebaúčinnosť a výkon.

Zhrnutie

Náš prístup bol zameraný na hľadanie dôkazov, čo je účinné v rámci pomoci znevýhodneným ľuďom, aby boli konkurencieschopnejší na trhu práce.

Začali sme konštatovaním, že znevýhodnenie, ako je zvyčajne chápané v zmysle určitého spoločenského alebo osobného atribútu, ktorý nie je priamo spojený so zamestnaním, ako je napr. zdravotné postihnutie, migrácia, etnicita, je len slabo štatisticky a kauzálne spojené so znevýhodnením na trhu práce. Naša definícia sa vzťahuje priamo na zamestnanie a je nasledovná:

„neschopnosť z akéhokoľvek dôvodu spravodlivo súťažiť o prácu s väčšinou ostatných v realisticky vybranom sektore na trhu práce“.

Hľadali sme dôkazy založené na vysoko kvalitných randomizovaných kontrolovaných štúdiách a podarilo sa nám identifikovať len prekvapivo málo takýchto dôkazov. Aby sme doplnili analýzu, zamerali sme sa na oblasť interpersonálnej terapie a poradenstva, v rámci ktorej sme identifikovali rozsiahly výskum a solídne výsledky pre určité činnosti a správanie, ktoré sú relevantné pre kariérových poradcov pomáhajúcich znevýhodneným osobám. Toto spojenie výsledkov štúdií z rôznych oblastí nie je podľa našej mienky sporné, malo by byť však podrobené ďalšiemu testovaniu. Naproti tomu prevažná časť kariérovej teórie, akokoľvek je zaujímavá a hodnotná, len málo prispela k základni podkladových údajov o znevýhodnení a zamestnanosti.

V snahe identifikovať „aktívne ingrediencie“ pracovného poradenstva považujeme za užitočné pripomenúť, že pozitívne výsledky je potrebné odlíšiť od tých, ktoré vznikajú náhodou, a od tých, ktoré by sme sledovali bez zásahov. Medzi menej účinné postupy patria aj praktiky zakotvené v mnohých programoch aktívnej politiky na trhu práce európskych vlád, ktoré majú slabé výsledky v znižovaní znevýhodnenia napriek rokom úsilia.

Vplyv opatrení sociálnej politiky a vplyv osobných presvedčení ohľadom zamestnateľnosti je silný. Túžba pracovať a viera v možnosť práce majú kauzálnu súvislosť so snahou nájsť si prácu a uspieť v tejto snahe. A smer kauzality môže fungovať oboma smermi prejavujúc sa v komplexných osobných vzťahoch s trhom práce. Správanie poradcov, ktoré zahŕňa učenie z oblasti psychológie viery a správania, je uvedené v kvalitných štúdiách na zvýšenie efektívnosti príslušných programov zamestnanosti.

Pod našu definíciu znevýhodnenia spadá veľa rôznych skupín ľudí s mnohými príčinami ich zjavne nedostatočných schopností na trhu práce. Neevidujeme žiadne dôkazy pre alebo proti predpokladu, že to, čo funguje pre jednu skupinu, funguje aj pre iné, a popisy toho, čo funguje, majú veľa spoločného naprieč skupinami. Vzhľadom na to odporúčame, aby skupiny mali osobitnú podporu, ktorá im umožní využiť program trhu práce.

Techniky sociálnej a osobnej profilácie na identifikáciu klientov, ktorí potrebujú podporu na trhu práce, sú považované za generujúce vysoké náklady a často nepresné. Navrhujeme preto alternatívny prístup, ktorý by mohol byť použitý.

Pokiaľ ide o to, čo funguje, vidíme, že organizácia a riadenie služieb môže mať vplyv na výsledky. Existujú modelové programy, ktoré môžu byť nasledované a akákoľvek odchýlka by mala byť starostlivo odôvodnená. Pri organizácii a riadení je potrebné venovať pozornosť času kontaktu medzi klientom a poradcom a počtu prípadov pridelených jednému poradcovi. Na riešenie špecifických potrieb je dôležité využitie špecialistov, pričom je tiež dôležité zabezpečiť, aby špecialisti nenarúšali efektívnu činnosť poradcov.

Najväčšie množstvo dôkazov sa týka dizajnu programov zamestnanosti a zručností poradcov. Priamy a živý kontakt so zamestnávateľmi je najúčinnější spôsob, ako identifikovať voľné pracovné miesta a získať informácie, ktoré pomáhajú pripraviť uchádzačov o zamestnanie. Tento kontakt možno užitočne doplniť o pracovné databázy, ale neexistuje náhrada za priamy kontakt.

V rámci úspešných programov vidíme systematicky a starostlivo plánovanú činnosť, ktorá pomáha klientom pri voľbe povolania, nájdení vhodných pracovných ponúk, o ktoré sa môžu uchádzať, a súťažení proti ostatným na trhu práce. Tieto úspešné programy pristupujú k tomu ako k aktívnemu procesu učenia a dávajú veľkú váhu na objavenie seba samého, spoznanie trhu práce a riadenie vlastného konania zo strany klientov.

Úspešné programy, a zručnosti najviac nápomocných poradcov, sú tie, ktoré podporujú sebaúčinnosť a sebadôveru klientov. Programy, ktoré nasledujú tieto metódy, majú väčšiu šancu stretnúť sa s úspechom ako tie, ktoré ich nenasledujú. Zručnosti poradcov sú pravdepodobne dôležitejšie ako detaily programového dizajnu. Vypožičaním si výskumných zistení z príbuzných odborov a berúc tiež do úvahy rady tvorcov dobre testovaných programov vidíme, že interpersonálne komunikačné zručnosti sú významným faktorom a mali by zahŕňať počúvanie, prieskum, voľbu zamestnania a rozhodovanie, tréning a prípravu na prácu a súťaženie o prácu. Nejedná sa však o rutinné alebo procedurálne aktivity: kvalita medziľudského vzťahu je rozhodujúcim faktorom úspechu.

Tieto zručnosti sú tiež použiteľné pre skupinovú prácu s klientmi. Skupinová práca má niekoľko výhod, z ktorých hlavnou sú dodatočné personálne zdroje a vplyvy, ktoré sú k dispozícii v rámci skupiny, ale nemožno opomenúť ani úspory nákladov v porovnaní s individuálnym poradenstvom. Skupinová práca by mala využívať aktívne učenie, aby klienti mohli nadobudnúť žiaduce zručnosti. Práca v skupine má aj určité riziká a je potrebné dať pozor, aby sa zabránilo možnosti spôsobenia škôd na niektorých jedincoch v skupine s vysokou sebaúčinnosťou.

Použitie technických, štatistických alebo psychometrických testov na zosúladenie jednotlivcov s vhodnými zamestnaniami nie je indikované, ani kontraindikované našou prácou. Môžeme vidieť, že ak sú dobre preskúmané a založené na solídnych štatistických údajoch a použité na určený účel, môžu byť užitočným doplnkom – nie náhradou – zručností poradcov a dobrej organizácie. Ich použitie však vyžaduje náležitú starostlivosť: existujú príklady v každodennom používaní, pre ktoré sú dôkazy slabé alebo chýbajú.

Literatúra

1. Bandura, A. (2012). *Self-efficacy: The Exercise of Control*. W.H. Freeman & Co, New York.
2. Belt, V.; Drake, P.; Chapman, K. and others (2010). *Employability skills: a research and policy briefing*.
3. Berger, M.C.; Black, D. and Smith, J.A. (2001). Evaluating profiling as a means of allocating government services. *ZEW Economic Studies* Volume 13, pp. 59-84.
4. Berthoud, R. and Britain, G. (2006). The employment rates of disabled people. *Department for Work and Pensions, Corporate Document Services*.
5. Blonk, R.W.; Brenninkmeijer, V.; Lagerveld, S.E. and Houtman, I.L. (2006). Return to work: A comparison of two cognitive behavioural interventions in cases of work-related psychological complaints among the self-employed. *Work & Stress*. 20, 2, pp. 129–144.
6. Bond, G.R. (2004). Supported employment: evidence for an evidence-based practice. *Psychiatric rehabilitation journal*. 27, 4 (2004), p. 345.
7. Booth, D.; Birkin R.; O'Malley, J. (2009). *Trainer Training Research Principles and Design Guide*. Department for Work and Pensions /TRAVORS.
8. Burchardt, T. (2005). The education and employment of disabled young people: frustrated ambition. *Joseph Rowntree Foundation / The Policy Press*.
9. Caplan, R.D., Vinokur, A.D. and Price, R.H. (1997). From job loss to reemployment: Field experiments in prevention-focused coping. *Issues In Childrens And Families Lives*. 6, pp. 341–379.
10. Choi, J.N.; Price, R.H. and Vinokur, A.D. (2003). Self-efficacy changes in groups: effects of diversity, leadership, and group climate. *Journal of Organizational Behavior*. 24, 4, pp. 357–372
11. Cook, J.A.; Leff, H.S.; Blyler, C.R.; Gold, P.B.; Goldberg, R.W.; Mueser, K.T.; Toprac, M.G.; McFarlane, W.R.; Shafer, M.S.; Blankertz, L.E. and others (2005). Results of a multisite randomized trial of supported employment interventions for individuals with severe mental illness. *Archives of general psychiatry*. 62, 5, pp. 505–512.
12. Corden, A. and Thornton, P. (2002). Employment programmes for disabled people: lessons from research evaluations. *In-house report for Department of Work and Pensions*.
13. Creed, P.A.; Bloxsome, T.D. and Johnston, K. (2001). Self-esteem and self-efficacy outcomes for unemployed individuals attending occupational skills training programs. *Community, Work & Family*. 4, 3, pp. 285–303.
14. Creed, P.A.; Machin, M.A. and Nicholls, P. (1998). Personal effectiveness training for unemployed people: where to now? *Australian Journal of Career Development*. 7, 1, pp. 30–34.
15. Curran, J.; Wishart, P. and Gingrich, J. (1999). *JOBS: A manual for teaching people successful job search strategies*. Ann Arbor: University of Michigan, Institute for Social Research, Michigan Prevention Research Center.
16. Davies, S. (2008). Contracting out employment services to the third and private sectors: a critique. *Critical social policy*. 28, 2, pp. 136–164.
17. Davis, M. and Rinaldi, M. (2004). Using an evidence-based approach to enable people with mental health problems to gain and retain employment, education and voluntary work. *The British Journal of Occupational Therapy*. 67, 7, pp. 319–322.
18. Drew, P.; Toerien, M.; Irvine, A. and Sainsbury, R. (2010). A study of language and communication between advisers and claimants in Work Focused Interviews. *HMSO*.
19. Eden, D. and Aviram, A. (1993). Self-efficacy training to speed reemployment: Helping people to help themselves. *Journal of applied Psychology*. 78, 3, p. 352.

20. Field, S.; Martin, J.; Miller, R.; Ward, M. and Wehmeyer, M. (1998). Self-Determination for Persons With Disabilities: A Position Statement of the Division on Career Development and Transition. *Career Development for Exceptional Individuals*. 21, 2, pp. 113–128.
21. Finnegan, L.; Whitehurst, D. and Deaton, S. (2010). Models of mentoring for inclusion and employment. London:
http://stats.learningandwork.org.uk/MOMIE/Models%20of%20Mentoring%20for%20Inclusion%20and%20Employment_%20A%20review%20of%20existing%20evidence.pdf [Accessed 16/02/2017].
22. Flynn, R.J. (2007). Evaluating the effectiveness of career counselling: Recent evidence and recommended strategies. *Canadian Journal of Counselling and Psychotherapy/Revue canadienne de counseling et de psychothérapie*. 28, 4.
23. Graham, A. V.; Jutla S; Higginson, D.; Wells, A. (2008). The added value of Motivational Interviewing within employment assessments. *Journal of Occupational Psychology, Employment and Disability*,. Vol. 10, No 1.
24. Harvey, K. L.; Griffen, S. (2012). East Baltimore Pipeline Job Readiness Training Curriculum. *The Annie E. Casey Foundation*.
25. Hawthorn, R.; Alloway, J.; Houghton, L.; Jackson, H.; Sadler, J.; Sharpe, T. and others (2009). Smoothing the path: Advice about learning and work for disadvantaged adults. *CfBT Education Trust*. <https://www.educationdevelopmenttrust.com/~media/EDT/Reports/Research/2009/r-smoothing-the-path-2009.pdf>. [Accessed 16/02/2017].
26. Hoare, P.N.; McIlveen, P. and Hamilton, N. (2012). Acceptance and commitment therapy (ACT) as a career counselling strategy. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*. 12, 3, pp. 171–187.
27. Hoffmann, H.; Jäckel, D.; Glauser, S. and Kupper, Z. (2012). A randomised controlled trial of the efficacy of supported employment. *Acta Psychiatrica Scandinavica*. 125, 2, pp. 157–167.
28. Howard, L.M.; Heslin, M.; Leese, M.; McCrone, P.; Rice, C., Jarrett, M.; Spokes, T.; Huxley, P. and Thornicroft, G. (2010). Supported employment: randomised controlled trial. *The British Journal of Psychiatry*. 196, 5, pp. 404–411.
29. DWP (2010). Factors That Significantly Assist Employment Advisor Effectiveness. *Department for Work and Pensions Internal Report 2012*.
30. James, R.; Booth, D. (2006). Cognitive Behavioural Techniques (CBT) - their use in Advisory interviews. *Journal Of Occupational Psychology Employment And Disability*.
31. James, R. (2008). Investigating unemployment: Capability and methodology. *Journal Of Occupational Psychology Employment And Disability*. 10, 1, 3.
32. James, R. (2007). Job-capability Match, Adviser Skills and the Five Self-efficacy Barriers to Employment. *Journal of Occupational Psychology, Employment and Disability*. 9, 1.
33. Jenkins, S. P.; Rigg, J. A. (2003). Disability and disadvantage: selection, onset, and duration effects. *ISER Working Paper*. 18.
34. Larson, A.B. (2008). The development of work self-efficacy in people with disabilities. *Department Of Special Education, Rehabilitation, And School Psychology, University of Arizona*.
35. Lee, S.J. and Vinokur, A.D. (2007). Work barriers in the context of pathways to the employment of welfare-to-work clients. *American Journal of Community Psychology*. 40, 3-4, pp. 301–312.
36. Lehman, A.F.; Goldberg, R.; Dixon, L.B.; McNary, S.; Postrado, L.; Hackman, A. and McDonnell, K. (2002). Improving employment outcomes for persons with severe mental illnesses. *Archives of general psychiatry*. 59, 2, pp. 165–172.

37. Liu, S., Huang, J.L. and Wang, M. (2014). Effectiveness of Job Search Interventions: A Meta-Analytic Review. *Psychological Bulletin*.
38. Machin, M.A. and Creed, P.A. (2003). Understanding the differential benefits of training for the unemployed. *Australian Journal of Psychology*. 55, 2, pp. 104–113.
39. Machin, T. and Creed, P. (1999). Changing wonky beliefs training program. *University of Southern Queensland*.
40. Mclean, C.; Carmona, C.; Francis, S.; Wohlgemuth, C. and Mulvihill, C. (2005). Worklessness and health – what do we know about the causal relationship? *Health Development Agency 2005*.
41. Plant, P. (2009). Professionalising career guidance: practitioner competences and qualification routes in Europe. *European Centre for the Development of Vocational Training Publications Office*.
42. Pleace, N. and Minton, J. (2009). Delivering better housing and employment outcomes for offenders on probation. *Department for Work and Pensions*.
43. Price, R. H.; Vinokur A. D. (1994). The JOBS Program. *SAMHSA Model Programs*.
44. Price, R. H.; Vinokur A. D.; Friedland, D. S. (2002). The Job Seeker Role as Resource: Achieving Reemployment and Enhancing Mental Health. In A. Maney & J. Ramos (Ed.) *Socioeconomic conditions, stress and mental health disorders: Toward a new synthesis of research and public policy*. Washington, D.C.. Institute for Social research, University of Michigan.
<http://www.isr.umich.edu/src/seh/mprc/PDFs/The%20Job%20Seeker%20Role%20as%20Resource.pdf>. [Accessed 16/02/2017].
45. Prideaux, L.-A. and Creed, P.A. (2002). A review of career development research in Australia and New Zealand from 1995–2000. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*. 2, 1, pp. 21–38.
46. Proudfoot, J.; Guest, D.; Carson, J.; Dunn, G. and Gray, J. (1997). Effect of cognitive-behavioural training on job-finding among long-term unemployed people. *The Lancet*. 350, 9071, pp. 96–100.
47. Proudfoot, J.G.; Corr, P.J.; Guest, D.E. and Dunn, G. (2009). Cognitive-behavioural training to change attributional style improves employee well-being, job satisfaction, productivity, and turnover. *Personality and Individual Differences*. 46, 2, pp. 147–153.
48. Rahim, C. N.; Kotecha M.; Chanfreau J.; Arthur S.; Mitchell M.; Payne and Haywood, S. (2012). Evaluation of Support for the Very Long-Term Unemployed Trailblazer. *Department for Work and Penions*.
49. Rinaldi, M.; Mcneil, K.; Firn, M.; Koletsi, M.; Perkins, R. and Singh, S.P. (2004). What are the benefits of evidence-based supported employment for patients with first-episode psychosis? *Psychiatric Bulletin*. 28, 8, pp. 281–284.
50. Roessler, R. T. (2002). Improving Job Tenure Outcomes for People with Disabilities The 3M Model. *Rehabilitation Counseling Bulletin*. 45, 4, pp. 207–212.
51. Rubak, S.; Sandbæk, A.; Lauritzen, T. and Christensen, B. (2005). Motivational interviewing: a systematic review and meta-analysis. *British Journal of General Practice*. 55, 513, pp. 305–312.
52. Ryn, M. and Vinokur, A.D. (1992). How did it work? An examination of the mechanisms through which an intervention for the unemployed promoted job-search behavior. *American Journal of Community Psychology*. 20, 5, pp. 577–597.
53. Sjobom, V. and Marnetoft, S-U. (2008). A new model for vocational rehabilitation at an organizational level—A pilot study with promising results. *Work: A Journal of Prevention, Assessment and Rehabilitation*. 30, 2, pp. 99–105.

54. Spjelkavik, Ø. and Evans, M.J. (2007). Impression of supported employment. A study of some European Supported Employment Services and their activities. *Oslo: Work Research Institute*.
55. van Stolk, C.; Rubin, J. and Grant, J. (2006). Benchmarking of the Use of Personal Advisers in Jobcentre Plus. *Rand Europe, National Audit Office*.
56. Strauser, D. R. (1995). Applications of self-efficacy theory in rehabilitation counseling. *Journal of Rehabilitation*. 61, 1, pp. 7–11.
57. Strauser, D. R.; Ketz, K. and Keim, J. (2002). The relationship between self-efficacy, locus of control and work personality - Self-Efficacy and Locus of Control. *Journal of Rehabilitation*.
58. Treasure, J. (2004). Motivational interviewing. *Advances in Psychiatric Treatment*. 10, 5, pp. 331–337.
59. Tross, S.A. and Maurer, T.J. (2008). The effect of coaching interviewees on subsequent interview performance in structured experience-based interviews. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 81, 4, pp. 589–605.
60. van Ryn, M. and Vinokur A.D. (1992). How Did It Work? An Examination of the Mechanisms Through Which an Intervention for the Unemployed Promoted Job-Search Behaviour. *American Journal of Community Psychology, Vol. 20, No. 5*.
61. Vinokur, A.D.; Price, R.H. and Schul, Y. (1995). Impact of the JOBS intervention on unemployed workers varying in risk for depression. *American journal of community psychology*. 23, 1, pp. 39–74.
62. Vinokur, A.D. and Schul, Y. (1997). Mastery and inoculation against setbacks as active ingredients in the JOBS intervention for the unemployed. *Journal of consulting and clinical psychology*. 65, 5, p. 867.
63. Vinokur, A.D. and Schul, Y. (2002). The web of coping resources and pathways to reemployment following a job loss. *Journal of Occupational Health Psychology*. 7, 1, p. 68.
64. Vinokur, A.D.; Schul, Y., Vuori, J. and Price, R.H. (2000). Two years after a job loss: long-term impact of the JOBS program on reemployment and mental health. *Journal of occupational health psychology*. 5, 1, p. 32.
65. Vuori, J.; Price, R.H.; Mutanen, P. and Malmberg-Heimonen, I. (2005). Effective group training techniques in job-search training. *Journal of occupational health psychology*. 10, 3, p. 261.
66. Wells, A. (2007). The Added Value of Solutions Focus within Work Focussed Interviews. *Journal of Occupational Psychology, Employment and Disability*. Vol 9, No. 1.
67. Williams, N. and Birkin, R. (2011). Communication style: help or hindrance in facilitating return to work? *Occupational medicine*. 61, 6, pp. 380–382.
68. Wong, K.; Chiu, S.; Chiu, L. and Tang, S. (2001). A supported competitive employment programme for individuals with chronic mental illness. *Hong Kong Journal of Psychiatry*. 11, 2, pp. 13–18.
69. Zenger, M.; Berth, H.; Brähler, E. and Stöbel-Richter, Y. (2013). Health complaints and unemployment: the role of self-efficacy in a prospective cohort study. *Journal of Social and Clinical Psychology*. 32, 1, pp. 97–115.

Preklad z anglického originálu „*Employment advice – What works for disadvantaged people*” autorov D. Imbera a D. Bootha – Trexima Bratislava, s. r. o.



David Imber

David Imber je riaditeľom odbornej poradenskej spoločnosti [Vocational Rehabilitation Consultants](#) (VRC Ltd.). Má dlhoročné skúsenosti v oblasti služieb zamestnanosti a pracovnej rehabilitácie. Teraz pracuje najmä na školeniach pripravovaných špecificky pre zamestnancov, ktorí sa venujú návratu do práce znevýhodnených alebo zdravotne postihnutých pracovníkov, venuje sa tiež navrhovaniu a realizácii služieb a projektov rehabilitácie.

David pracoval v súkromnom, dobrovoľníckom a verejnom sektore vrátane konzultačných služieb pre EÚ a vlády v zahraničí. Jeho práca v poslednom období zahŕňa sprievodcu postupov dobrej praxe v projektoch zamestnávania ľudí so zdravotným postihnutím (pre Department for Work and Pensions), posudzovanie služieb pracovnej rehabilitácie pre hlavného poisťovateľa, vývoj mimovládnych služieb rehabilitácie, vedenie rozsiahlych medzinárodných vzdelávacích projektov pracovnej rehabilitácie v ôsmich krajinách EÚ a poskytovanie vzdelávania pre zamestnancov úradov práce v Európe.

Je spoluautorom Európskeho certifikátu pracovníka v oblasti zamestnávania ľudí so zdravotným postihnutím (European Disability Employment Practitioner Certificate).



David Booth

David je autorizovaný pracovný psychológ pracujúci pre Department for Work and Pensions v Spojenom kráľovstve a v súčasnosti je vedúcim oddelenia angažovanosti zamestnancov (Head of Employee Engagement). Pracuje tiež ako konzultant pre VRC. Ako psychológ pracoval na rôznych operatívnych, projektových, výskumných úlohách a úlohách podpory podnikov. Tieto úlohy znamenajú, že pracoval na širokej škále programov vrátane tých, ktoré sa špecificky zameriavali na zmiernenie znevýhodnenia v pracovnom uplatnení, počas dvoch posledných desaťročí pracoval na väčšine hlavných programov sociálnej starostlivosti v Spojenom kráľovstve v jednej alebo druhej funkcii.

Z PRAXE

UŽ JSEM VÁS VYCHOVALA, TAK CO JÁ? KARIÉROVÉ PORADENSTVÍ S MATKOU TŘÍ DĚTÍ

Stanislava Ševčíková, Psychoterapie a life-koučink Brno

Abstrakt:

Předkládaný text nabízí kazuistiku případu systemické a narativní práce kariérového poradenství s klientkou, která po výchově tří dětí hledá nové životní naplnění. Průběh procesu kariérového poradenství je ukotven v teoretickém rámci a systemicky reflektován.

Klíčová slova: kariérové poradenství; konstruktivistický přístup; systemický přístup; narativní přístup

Abstract:

The article presents a case study of systemic and narrative work of career counselling with the client who is looking for new goals in her life after bringing up of her three children. The career counselling process of change is anchored in a theoretical frame and as a whole is systemically reflected.

Key words: career counselling; constructivistic approach; systemic approach; narrative approach

Úvod:

Žijeme v době, v níž neustále na mnoha polích vede úsilí, jak pocity vtělit do racionálního hávu a do slov a do jejich následné realizace. Ať se jedná o politiku, směřování neziskové organizace či soukromé firmy, ale i o to, jak vnímáme své postavení v rodinném či jiném systému (srov. Chvála, Trapková, 2004). A nejen jak je vnímáme, ale i jak tuto svou představu o svém životě dovedeme dialogickým způsobem prosadit u ostatních členů tohoto systému. „V informačním poli se o každém pojmu vyjednává“ tvrdí (Chvála, Trapková, 2004: 77). „Nelze nemít moc“ říkají titíž Chvála a Trapková (2004) a myslí tím realitu, že každá individuální zkušenost, i člověka, který se cítí sebeslabší a ve společnosti nebo v rodinném společenství je marginalizovaný, má potenciál rozkvetnutí do krásného květu, který může být druhými obdivován pro svou krásu.

Tato a další myšlenky jsou základem pro mé nastavení kariérové poradkyně, pro souznění s tím, že systemická teorie je založena na tezi, že realita je individuální a výslednice je výsledkem spolupracujícího dialogu všech aktérů. Hledáním nového pohledu v příběhu klienta se jako kariérová poradkyně snažím reflektovat v terapeutickém dialogu svoje angažování v podobě postojů (ke klientovi, k jeho problému), předpokladů, a proto se snažím být v rozhovoru maximálně citlivá na hodnoty, předpoklady a vnímání světa a především na směřování životního příběhu svých klientů, abych mohla naplnit Ludewigovo pravidlo pomáhající spolupráce „Respekt, krása, užitek“ (Ludewig, 2011).

V následujícím textu bych ráda představila svou poradenskou práci s klientkou, která po té, co vychovala své tři děti (byť zatím ne do plné dospělosti), hledá i nové pracovní a životní směřování pro sebe.

Nejprve se budu zabývat kompetencemi a životním a pracovním prostorem kariérové poradkyně.

Při spolupráci s klientkou jsem měla na mysli následující zásady:

1. **Podpora bezpečného prostoru a nevytváření podmínek pro vznik úzkosti** – předvídatelnost poradce je důležitá a může vznikat různými formami, např. plánováním další spolupráce společně s klienty, nikoli rozhodováním shora, z pozice psychoterapeutky a expertky. Bezpečí a předvídatelnost se podle Seikkuly a Arnkila (2013) buduje také tím, že klient ví, že poradce je také k dispozici. Je zřejmé, že Seikkula a Arnkil hovořili o akutních krizových a psychotických stavech, přesto se domnívám, že použitím analogie můžeme tento předpoklad vtělit také do systemické práce s „běžnými“ a zdánlivě méně akutními potížemi. Předvídatelnost podle Seikkuly a Arnkila (2013) zvyšuje bezpečí a významně podporuje uzdravný proces změny.
2. Dalším aspektem, který mám při poradenské spolupráci na mysli, je **snaha o otevírání prostoru k diskusi**, vyjádření vlastních názorů a projevu verbálně i neverbálně zájem o to, co klient říká, přičemž zaujímám postoj vlastní neexpertnosti na potíže klienta a podpora klienta k expertnosti na vlastní život (srov. také Peavy, 2015). Především usiluji o to, abych nevynášela žádné expertní a hodnotící soudy. Expertní jazyk podle Seikkuly a Arnkila (2013) může v klientovi vyvolat dojem, že jeho názory a způsoby řešení jsou méně důležité, že má klient pocit, že jím terapeut může pohrdat, neboli abych nepřecházela do modu kontroly (Úlehla, 1999).
3. Práce s jazykem – jazyk je forma, která v poradenské práci vystupuje do popředí. V jazyce se odehrává převaha uvažování a reflektování minulosti a současnosti a plánů do budoucna (Anderson, 2009).
4. Dále se v pomáhající spolupráci snažím s **kultivací dialogických projevů**, neboli svým verbálně i neverbálně vyjádřeným klidem dávat prostor klientovi k vyjadřování svých emocí (srov. Peavy, 2014).
5. Dále je to „**poskytování odezvy**“ (Seikkula, Arnkil, 2013) na všechno, co klient dělá.
6. Dalším podstatným aspektem je skutečnost, že terapeut vyvíjí maximální úsilí o **připojování ke klientčinu jazyku a nevyužívání odborného jazyka**, kde by mohlo dojít k „expertizaci“ v jazyce pomáhajícího profesionála oproti jazyku klientky.
7. V českém kontextu, dosud téměř homogenním kulturním a náboženském prostředí, do budoucna již nutno počítat s vyšší citlivostí poradců k reflektování a současně respektování kulturních a dalších rozdílů a specifik. Poradce by měl vědět, že různé detaily v chování poradce i vybavení konzultační místnosti, může klient vnímat zcela odlišně než poradce (např. náboženské symboly v pracovně, symboly kulturní dominance apod.).

Vstupní kontext spolupráce s klientkou:

Klientka, řekne jí Jindra (jméno je fiktivní), vypráví, že se po nedokončení vysoké školy po krátké známosti před asi 20 lety vdala za Jarka, s nímž má tři děti, chlapce, z čehož nejmladšímu je 8 let, prostřednímu 10 let a nejstaršímu synovi je 15 let. Popisuje, že nedokončila vysokou školu, měla potíže dopsat magisterskou práci.

Jindra pracovala v nejrozmanitějších profesích, včetně pojišťovnictví a úklidových prací a asi v lednu 2015 se jí po 10 letech úsilí podařilo dostat na vysněné místo ve vysněné organizaci - nastoupila na místo managerky vedoucí provozních služeb. Přestože řádně prošla výběrovým řízením, poté, co se ředitel dozvěděl, že byla přijata manželka zaměstnance, požádali ji, aby si našla jiné místo a nabídli jí také pozici pracovníka v jiné organizaci. Tuto práci však Jindra odmítla, nechce pracovat přímo s lidmi, se kterými totiž hluboce soucítí a těžko by se vyrovnávala s jejich potížemi. Jindra v současnosti zažívá pocity vzteku a bezmoci, protože na tomto místě toužila pracovat mnoho let.

Jindra má nesnadné situace nejen v pracovní oblasti, ale i v osobní. Přes rok chce odejít od manžela, s nímž je pojí dlouhodobé nepochopení.

Genogram rodinného systému Jindry:

Schlippe, Schweitzer (2001) doporučují pro větší přehlednost zpracování genogramu rodinného systému, genogram může být vztahován až ke třetí generaci, a jsou v něm obsaženy jak „tvrdé“ údaje typu jméno, věk, datum sňatku, datum rozvodu či rozchodu, údaje o bydlišti či o stěhování, údaje o práci a zaměstnání, dále nemoci v rodinném systému a příčiny smrti. Genogram může obsahovat také „měkké“ údaje, např. několik dobrých vlastností připisovaných členům rodinného systému, souhrnný pojem charakterizující atmosféru v rodině, tabu a slepá či bílá místa v rodině (O kom z rodiny se nic neví? O kom z rodiny se nemluví? Které události jsou opomenuté?), dále jsou to témata, která mohou vyvolat konflikt v rodině.

| | | | |
|---|---|---|--|
| žena Jindra | | manžel Jarek | |
| „muži jsou jiní než ženy, mají svůj svět“ | | „miluji Tě, neměním své rozhodnutí“ | |
| syn 8 let | syn 10 let | syn 15 let | |
| nevyhraněný | tendence k diagnostice Aspergerova syndromu „až co po něm ještě můžeme chtít“ | když něco nechce, nedělá, čtverky ve škole | |

Matka Jindry: žije, stýká se s Jindrou i jejími 4 dalšími sourozenci

Otec Jindry: alkoholik, zemřel na rakovinu, před smrtí se smířil s dětmi (výjimka z obrazu otce jako alkoholika: byl strašně ochotný, každému pomohl, doma před tím utíkal)

Jindra má 4 sourozence

Matka Jarka: nespécifikovaně psychicky nemocná, žije se svými dvěma dcerami, jedna z nich také psychicky nemocná, otec se o ně despoticky stará, obě nemocné asi 2x ročně pravidelně hospitalizované v psychiatrické nemocnici

Otec Jarka: údajně despotický, shazuje a deptá druhé členy rodiny (pochvala za jídlo: Polévka byla teplá), výjimka z obrazu despoty: Stará se o obě ženy, i když je mu již téměř 85 let. Obě tuto péči však nechtějí a odmítají ji, nedovedou se vzepřít.

Jarek má sestru v invalidním důchodu (potíže s páteří).

Reflexe poradenských setkání:**1. setkání**

Naše první setkání bylo zaměřeno na otevření prostoru pro poradenství, vytváření bezpečného prostoru, kde se „mohou říkat věci, které se jinde neříkají“. Jindřina „žádost“ (srov. Ludewig, 2011) pro první setkání se týkala toho, jakou jinou práci najít namísto té, kterou chtěla opustit.

Přemýšlím, jakou strategii zvolit, zda být otevřená procesu, co klientka vnáší za témata nebo strukturovat podle témat, které v průběhu předchozích konzultací s klientkou probíráme, a rozhodla jsem se pro otevřenost procesu.

V rámci rozvíjení spolupráce (srov. Berg, 2013) se usiluji připojit ke klientce. Připojení je podle Berg (2013) ta činnost poradce, která vede k tomu, že ve společném prostoru je navozena pozitivní důvěrná atmosféra, mým úkolem jako kariérové poradkyně je vyzařování pozitivní atmosféry a dávat najevo vstřícnost a celkově napomoci klientce vnímat mě jako osobu, k níž může mít důvěru. Připojení pomáhá také nevyužití profesionálního žargonu a současně používání jazyka klientky. Poradce využívá pozitivní a přátelské termíny, oceňuje, všímá si hodnot a předpokladů klientky, je citlivý na specifická slova, která metaforicky vyjadřují to, co klient prožívá. Snažím se vyvarovat všeho, co by mohlo vyvolat přímou konfrontaci s klientem a jeho hněv. Usiluji o „nerozumění“, čím déle jako poradkyně reflektovaně „nerozumím“ (srov. Szabó, 2015), tím více dávám prostoru klientce k tomu, aby si sama věci formulovala. Klientku oceňuji a dávám najevo, že je expertkou na svůj život.

V rámci prvního setkání a budování důvěrného vztahu jsem pracovala s klientčinou žádostí, co by mohla dělat jiného než práci, kterou je nucena opustit.

Klientka působí velmi zakřikle, smutně, nespokojeně, pracuji proto se svými předpoklady, že je potřeba jí zvednout sebevědomí.

Setkání jsem začala otázkou: Co chcete v životě změnit? A Jindra navázala tématy spojenými s prací. Musí si najít novou práci, protože v organizaci, kam byla přijata na místo vedoucí, se ukázalo, že nemůže pracovat společně s manželem. Jindra je znechucená, „já nemám odvahu si práci ani hledat... chuť potkávat nové lidi, nemám chuť něco měnit, jsem tu zapadnutá, ale ta práce mě vadí, čistit pořád záchody...“. Může pracovat jako manažerka úklidu v jedné firmě, ale nechce se jí tam, vedoucí je despotická, řve na lidi.

J: „Zůstávám tam proto, že je to pro mě známé prostředí, mám dobrého šéfa, mám volnou pracovní dobu, nikdo mě absolutně nehlídá“.

Tyto věty vnímám jako zdroje.

Ptám se na minulé úspěchy a minulé sny (srov. Berg, 2014):

KP: „Čím jste chtěla být jako malá?“

J: „To ani nevím? Chtěla jsem pracovat v sociálních službách, v SOS vesničce.“

KP: „Co vám brání jít do toho teďka?“

J: „Nechci pracovat s dětma, chci něco klidného. S lidma strašně soucítím, práce s lidmi mě deptá.“

Používám otázku po zázraku (záměrně v 1. setkání dle vzoru de Shazer, 2014).

KP: „Kdybyste mohla udělat cokoli, čím byste chtěla být?“

J: „Řidičem kamionu, baví mě řídit, dříve jsem dělala průvodčí ve vlaku, nějak jezdit.“

Pokládám otázku po rozdílech a ptám se na rozdíly mezi dětmi a lidmi ve vlaku:

KP: „Tam je ale kontakt s lidma?“

J: „Ve vlaku je to rozdíl, když nemám náladu, nemusím se s nikým bavit... Nechci být zaměstnána pod někým.“

Došli jsme k půjčkám na zahájení podnikání, používám cirkulární otázky a ptám se na manžela, jestli by mu to nevadilo. Po chvíli odmlky: J: „Nevadilo, on už ví, že mě nemůže do ničeho nutit.“

Jindře jsem dala domácí úkol – napsat svých 50 dobrých vlastností, ať jsou jakkoli nepatrné, ať jí pomůžou členové rodiny (aplikace cirkularity v rodinném systému; srov. Schweitzer, Schlippe, 2001) a když jí nepůjde napsat 50, ať napíše, kolik se jí podaří vymyslet. Při zadání úkolu jsem se inspirovala systemickým konceptem hledání zdrojů (srov. Caby, F. a Caby, A., 2014), rozšiřováním možností klienta (srov. Schlippe, Schweitzer, 2001) a také tím, že i Schweitzer, Schlippe (2001) při konstrukci genogramu rodiny používají „několik dobrých vlastností“ členů rodinného systému.

Moje reflexe poradkyně: V rámci prvního setkání jsem se dále zaměřila na cirkulární otázky, kdy jsem se tázala, kde vás vidí ostatní lidé, využila jsem otázku po zázraku (Shazer, Dolane, 2014, Miller, Berg, 2014). Využila jsem otázek na minulé úspěchy (V jakých pracech se vám doteď dařilo? Co vás bavilo nejvíc?), ptala jsem se na změny před prvním setkáním (Co jste doteď udělala pro to, abyste si našla práci?).

Při setkání i během něj si uvědomuji, že občas osciluji k modu kontroly (Úlehla, 1999), což je modus, do něhož záměrně nechci vstupovat. Kladu si otázku, proč klientku pokládám za méně kompetentní a zda nemám chuť přebírat kontrolu nad jejím životem a „posunovat ji“. Také mi trochu vadí její rozhodnutí dělat uklízečku (klientka mi nadšeně ukazuje fotografii spár v dlaždicích, které nějakým prostředkem vydrhla). Reflexe mi však i současně umožňuje nechat ji jít svobodně tam, kam chce.

2. setkání

Reflexe úkolu 50 dobrých vlastností – potenciál pro reautorizaci (Zimmerman, Dickerson, 1996) své identity i silných stránek práce – klientka si úkol celých 50 minut držela list papíru na noze a hladila si při našem dalším rozhovoru (i o jiných tématech) nohu.

Na druhém setkání po mém důkladném nerozumění (Andersen, 1993) zmínila Jindra přání také změnit uspořádání v partnerském vztahu. Věnovali také několik setkání párové terapii v rodinné poradně, aby touha Jindry odejít byla, jak sama říká, „kontrolovaná“.

I na druhém setkání jsem otevřená procesu a vnímám, že hovořit je pro Jindru velmi důležité, jako poradkyně jsem i na tomto setkání hodně naslouchající, pouze občas se doptávám na výjimky, zdroje, kladu cirkulární otázky. Jindra se rozhovořila o původních rodinách obou manželů, na docela špatné dětství, které měly s otcem alkoholikem (nabízím prožitek štěstí dětství; srov. Furman, 2015) hledám výjimky z jejich negativního popisu a ptám se na jejich dobré vlastnosti, na možný rodinný poklad? Co se rodičům obou partnerů povedlo?

Moje reflexe poradkyně: Pro vyjasnění terapeutického kontextu a reflexe strategií a technik, které jako poradkyně budu v rámci spolupráce zvažovat a používat, jsem přikročila ke strategii nutnosti formulovat zakázku. Pro klientku nebylo vůbec snadné stanovit takto na počátku spolupráce jedno téma, kterému bychom se v terapii věnovali, případně jasný strategický cíl a dovolila jsem si společně

s Jamesem Wilsonem (2011) pohlížet více než na cestu od problému k řešení neztratit ze zřetele život a pulsující srdce Jindry a její rodiny.

Potenciál pro budoucí práci: Jindra používá velmi korektní jazyk a také se velmi korektně chová, nikoho ze svého okolí neviní, respekt k druhým (Ludewig, 2011, také Ševčíková, 2014) je pro ni na velmi důležitém místě.

3. setkání

Ve třetím setkání se pokouším hledat výjimky (Berg, 2014) z negativního vnímání času stráveného v manželství a dostáváme se na téma koníčků, které mohou být cenným zdrojem k hledání práce.

J: „Už po narození prvního syna jsem měla pocity osamělosti, on dával přednost hraní před rodinou. Já jsem mu nechtěla brát jeho největší koníček. Nic jsme si nemohli dovolit.“

Jindřina cesta za osobním rozvojem vede k tomu, aby se uměla dobře rozhodovat.

KP: „Když jsme se posledně loučili, říkala jste, že byste se chtěla kouknout na nějaký rozhodování, pamatujete si to?“

J: „Prostě bych chtěla k některým situacím se postavit tak, abych je řešila a ne jim jen přihlížela, prostě měla pocit, že to můžu nějak ovlivnit, abych se naučila vybrat správnou možnost a ne furt to jenom vyzkoušet a zklamávat se. Zrovna dneska na tu pozici, kterou jsem měla dělat já, nastoupil nový kolega a dost mě to štve, mám chuť se vším praštit...“

KP: „V čem ještě jiným se to projevuje, že se člověk neumí moc rozhodovat a chce se vším praštit.“

J: „V manželství taky, to jsem manželovi několikrát řekla, že se s ním rozvedu.“

KP: „A chcete se o tom bavit? Je to ještě někde?“

J: „Já bych řekla, že dost často na to narážím, že nevím, jestli mám jít do práce nebo zůstat doma, mám pocit, že pořád něčemu ustupuji, že dělám něco, co nechcu, ať je to to, že jsem pořád s manželem... v té práci taky...“

Klientka pláče, nabízím kapesníček...

KP: „Máte toho dost, jste unavená.“

J: „No štve mě to...“

KP: „Tomu rozumím, že to musí být hodně těžký, tak dlouho jste se pokoušela do té práce dostat a když se vám to konečně podařilo, tak musíte odejít z důvodu toho absurdního pravidla...“

Moje reflexe poradkyně: Stále Jindře „nerozumím“, nemám potřebu interpretovat, kladu si otázky po tom, zda jsem adekvátně napojená na její jazyk a metafory, zda adekvátně hledám zdroje, výjimky, minulé úspěchy, zda dovedu nabídnout jiný pohled k pohledu Jindry. Současně při mých otázkách na konkretizaci „budoucnosti, kterou si přeje“, na „až“ namísto „jestli“ (srov. Berg, 2014) představy nejdou tak snadno, tak ponechávám Jindřinu budoucnost ještě se vyvíjet a nepokouším se z kukly za každou cenu vydolovat motýla, ale nechám ho, aby se vylíhl sám při mých vytvořených dobrých podmínkách.

4. setkání

Opět zaujímám spíše nedirektivní postoj otevřenosti procesu s otevřeností dohodnuté zakázky a probíraných témat. Usiluji se v plynutí řeči nalézt zdroje, výjimky a změny, které vedou k naplnění zakázky.

Při hledání odpovědi na otázku na správné rozhodování se ptám, jak se rozhoduje dosud, jak jí pocity říkají, co má dělat. Jindra mezi řečí říká, že bere antidepressiva.

J: „Jak se správně rozhodovat, v tom tápu...“

KP: „Už se vám někdy stalo, že jste se někdy rozhodla a byla spokojená?“

J: „Všechno si nechám líbit, nedokážu se prosadit, to není jenom ta práce, i doma.“

KP: „Jak to tak zvládáte?“

J: „Já tu rodinu moc nezvládám, na druhou stranu ta práce je pro mě příjemnější.“ Práce ji uklidňuje a dává jí pocit kompetence vlastního života, opakovaně zmiňuje své zklamání, i z dětí, „dětí mě už nepotřebují, jsou to kluci, potřebují tátu“ – hledáme výjimky, proč i 17-letý mladý muž může potřebovat doma mámu.

Ptám se Jindry, kdy je spokojená? Je to tehdy, když má málo zátěže, paradoxně nejšťastnější byla, když byla nezaměstnaná a věnovala svou starost o rodinu, to ale nebyl spokojený manžel.

Jindra mi sdělila, že dostala nabídku z jedné firmy, aby dělala koučku pro ostatní zaměstnankyně a současně jejich školitelku. Říkám si, že to je skvělý důkaz pro, že klient je skutečně expertem na svůj život, a to v nejsyrovějším stavu. Jindra chtěla pracovat jako uklízečka a také na toto místo dostala místo interní koučky a lektorky.

Moje reflexe poradkyně: Kladu otázky na výjimku z problému, otázky na zvládání (Berg, 2014), oceňuji. Je za mnohé, klientka zvládla výchovu tří dětí, synů.

5. setkání

Klientka přišla velmi sebevědomá, bylo vidět, že se cítí dobře. Sděluje mi, nabídku interní koučky a lektorky kvůli očekávaným špatným vztahům na pracovišti nepřijala a že si našla práci v jiném městě a bude týden pracovat mimo své bydliště a týden bude doma s rodinou. Jindra konstruuje realitu, proč klidně může odejít – děti jsou už velké a ji jako mámu už tolik nepotřebují, otec jim toho může také mnoho dát.

Moje reflexe poradkyně: Oceňuji projevení respektu k manželovi, klientka o něm mluvila velmi jemně.

Možná ohniska zkreslení, které jako poradkyně při práci s klientem reflektuji:

- Moji představu o tom, jak má vypadat „dobrý“ příběh. V tomto případě se jednalo o akceptaci klientčina rozhodnutí hledat práci jako uklízečka a také to, že přestože se manžel kompletně změnil, věnuje se dětem, dává Jindře prostor doma i k seberealizaci, klientka se rozhodla od něj odejít.
- Příběh klientky není lineární od bodu A do bodu B, změny se nedějí lineárně, předvídatelně a také je nelze takto způsobit. Jako poradkyně je třeba být otevřená tomu, co se v životě klientky

děje a být si vědoma, že poradenství je pouze malou částí života klienta a pochopitelně i časově omezenou.

- Přílišný entuziasmus poradce – pozor na přesvědčení, že „když se chce, všechno jde“ a že všechno je možné. Klient to ovšem může vidět jinak a poradce se musí učit pokorně akceptovat autorství života druhých v jejich životě a kompetenci klientů ve svém životě. V centru pozornosti jsou klientovy představy o štěstí a dobrém životě, nikoli terapeutovy představy.
- Otázky na významnost bez identifikace významnosti – pokouším se ve své práci reflektovat hledání neutrality, eliminovat všechny projevy, které mohou navodit pocity povýšenosti.
- Vyzdvihování a přeceňování pozitiv – přílišné vyzdvihování pozitiv může v klientovi vyvolat pocit, že ho terapeut neposlouchá a nebere vážně jeho trápení.
- Šok okolí z nové identity a nového řešení klienta – okolí může být na změny v klientově životě necitlivé, nevíšmavé, nevnímavé, může dokonce trvat na původním stavu, který udržoval homeostázu systému. (Inspirováno přednáškou „Čaro narativních otázek“ Zoltána Szabó, Letná naratívna akadémia, Senec, 2015)

Závěrečná intervence:

Dopis Jindře s reflexí poradenství a ocenění pozitivních aspektů:

Milá Jindro,

Na základě našich setkání bych Vás chtěla ocenit za mnoho inspirativních myšlenek, pocitů, okamžiků, které se v rámci našich setkávání v rámci poradenství vyjevily. Na prvním místě a především mě oslovila Vaše odvaha vyjít ze zažitého a hledat nové cesty, jak v životě obecně, tak v rámci manželského vztahu. Stále si připomínám Vaši slušnost. Slušnost k sobě, že jste upřímná a jemná k sobě a druhým, snažíte se postarat o sebe, abyste byla v pořádku tak, abyste mohla být pro druhé.

Přeji Vám, abyste stejně moudře, odvážně a poctivě dokázala myslet na sebe a své děti... na všechny milé chvíle, které jste s nimi i strávila a strávíte a mohla jste se obohatit jejich novými originálními pohledy na život a svět a také jejich upřímností. Blízcí lidé nejsou naším vlastnictvím, přesto je ale milujeme a dáváme jim ze sebe tolik, aby nesli dál naše poselství a mohli být na nás a naše hodnoty a přístup k sobě, druhým a životu hrdí.

Přeji Vám, abyste dokázala myslet na svou minulost jako naplněnou a na budoucnost jako radostnou, otevřenou a nadějeplnou.

Přeji Vám také, abyste našla harmonii ve vyváženosti práce a volného času, abyste včas dokázala rozpoznat, kdy se blíží okamžik, že je všeho příliš a pořádně si odpočinout.

Přeji Vám, abyste si dokázala uvědomit, jaká chcete být Ty a co se pro to dá udělat.

Přeji naplněné dny a dobrou budoucnost.

Závěr:

Případ Jindry a její snahy žít svůj život se smyslu, jaký si přeje (srov. Watzlawick, Bavelasová, Jackson, 1999) dostal nových obrysů a další příběh nabral dobrý konec poradenství (srov. Szabó, 2015). Jindře přeji, aby konečně po minimálně 15 letech našla tu cestu, která je jí vlastní a rezonuje v ní.

Jako kariérová poradkyně jsem v rámci spolupráce s Jindrou pracovala především s připojováním, nasloucháním, podporováním, oceňováním, reflektovala jsem své a klientčiny předpoklady, rozšiřovala jsem možnosti (srov. Schlippe, Schweitzer, 2001), hledala jsem zdroje, nerozuměla jsem, pokoušela se dekonstruovat a pomoci klientce k reautorizaci.

Použité zdroje:

ANDERSEN, T. Vidět a slyšet a být viděn a slyšen. In Friedman, S. (Ed.), *The New Language of Change: Constructive Collaboration in Psychotherapy*. New York: Guilford Press, 1993, (český překlad, studijní texty výcvik ISZ-MC).

ANDERSON, H. *Konverzace, jazyk a jejich možnosti. Postmoderní perspektiva*. Brno: NC Publishing, 2009.

BERG, I. K. *Posílení rodiny. Základy krátké terapie zaměřené na řešení*. Praha: Portál, 2013.

CABY, F., CABY, A. *Příručka psychoterapeutických technik pro práci s dětmi a rodinou*. Praha: Portál, 2014.

FURMAN, B. *Nikdy není pozdě na šťastné dětství*. Praha: Portál, 2015.

CHVÁLA, V., TRAPKOVÁ, L. *Rodinná terapie psychosomatických poruch*. Praha: Portál, 2004.

MILLER, S. C., BERG, I. K., *Zázračná metoda*, Praha: Portál, 2014.

LUDEWIG, K. *Základy systemické terapie*. Praha: Grada, 2011.

PEAVY, R. V. *Sociodynamické poradenství. Konstruktivistická perspektiva*. Praha: Euroguidance při DZS, 2014.

SEIKKULA, J., ARNKIL, T. E. *Otevřený dialog*. Brno: Narativ, 2013.

SCHLIPPE, A. VON, SCHWEITZER, J. *Systemická terapie a poradenství*, Brno: Cesata, 2001.

STRNAD, V. NEJEDLÁ, A. *Narativní terapie a koučování*. Praha: Portál, 2015.

ŠEVČÍKOVÁ, S. *Systemická sebezkušenost jako exprese respektu, krásy a užitku*. In: Punová, M., Navrátilová, J., *Praktické vzdělávání v sociální práci optikou resilienčního konceptu*. 1. vyd. Brno: MUNI Press: Centrum praktických a evaluačních studií, Masarykova univerzita, 2014. s. 178-200.

SZABÓ, Z., přednáška „*Čaro naratívnych otázok*“, Letná naratívna akadémia, Senec, 2015.

ÚLEHLA, I. *Umění pomáhat*. Praha: Slon, 1999.

WILSON, J. *Systemická práce s dětmi a dospělými*, ISZ-MC, 2001.

WATZSLAWICK, P., BAVELASOVÁ, J. B., JACKSON, D. D. Pragmatika lidské komunikace. Interpretační vzorce, patologie a paradoxy. Hradec Králové: Konfrontace, 1999.

ZIMMERMAN, J.L., DICKERSON, V. C. If problems talked. Narrative therapy in action. New York, London: The Guilford Press, 1996.



Dipl.-Theol. Univ. Stanislava Ševčíková, Ph.D., působí jako externí lektorka na Ústavu pedagogických věd Filosofické fakulty Masarykovy univerzity v Brně a jako psychoterapeutka, kariérová poradkyně a supervizorka, www.psychoterapie-brno.com.

Kontakt na autorku: stana.sevcikova@gmail.com

WWW.WORKNAVIGATOR.SK – NOVÝ ON-LINE SPRIEVODCA PRI HĽADANÍ POVOLANIA

Peter Uhrík

Úvodom

Tento článok píšem ako technický partner riešenia www.worknavigator.sk. Preto možno niektoré formulácie nebudú profesne úplne správne.

Mojim hlavným cieľom je jednoducho aj pre laikov v oblasti kariérového poradenstva predstaviť projekt worknavigator.sk a popísať situácie, kedy a ako predpokladáme jeho použitie.

Autor projektu

Thomas Diener – Je koučom, supervízorom a kariérovým poradcom s viac ako 25-ročnými skúsenosťami v sprevádzaní ľudí a organizácií pri procese zmeny. Pre vlastné nájdenie cieľa špeciálne rozvinul viaceré metódy pracovného a životného smerovania, ktoré už viac ako desať rokov vyučuje na vysokých školách v rôznych krajinách.

Prečo a ako worknavigator.sk vznikol

Na počiatku bolo slovo ☺. Teda presnejšie, rozhovor s Thomasom. Už dlhšiu dobu zvažoval, ktoré aktivity z individuálneho kariérového poradenstva by bolo možné urobiť v digitálnej forme a takto poskytnúť prístup k overeným postupom poradenstva omnoho väčšiemu počtu osôb v pokoji ich domovov.

Na základe spoločného rozhovoru sme dohodli prvé kroky a začali kreovať riešenie. V skutočnosti nám trvalo jeden kalendárny rok než sme vyladili jednotlivé cvičenia do použiteľnej, príjemnej a zrozumiteľnej formy.

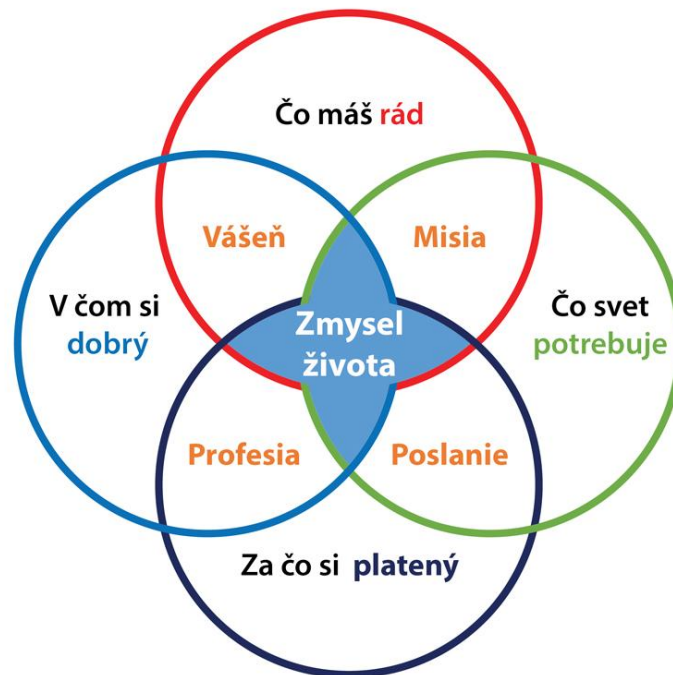
Celá aplikácia je primárne tvorená v nemeckom jazyku a uvedená na nemecky hovoriace trhy. Keďže sa projekt realizuje slovenskou programátorskou firmou, urobili sme aj preklad do slovenského jazyka, aby sme túto novinku priniesli aj do nášho regiónu.

Najskôr pohľad z vtácej perspektívy – Management summary

Hlavným dlhodobým cieľom aplikácie je poskytnúť ľuďom sprievodcu, aby mohli hľadať cestu k maximálnej spokojnosti v práci. Asi najkrajší obrázok ktorý popisuje snahu našej aplikácie je obrázok IKIGAI prevzatý z Japonska.

Pomocou jednotlivých cvičení aplikácie sa snažíme ľudí sprevádzať ich vlastnými myšlienkovými pochodmi, aby si vedeli nájsť jednotlivé oblasti IKIGAI priamo v sebe.

IKIGAI v japončine (voľne preložené) vyjadruje zmysel života. Naša kultúra je trošku iná a zmysel života nehľadáme vždy v práci, ale pre potreby tohto článku môžeme počítať s touto abstrakciou.



A teraz podrobný popis jednotlivých krokov aplikácie pre tých, ktorí chcú vedieť viac.

Krok 0 – Úvodný test zdarma

Tento test je úplne voľne dostupný a snaží sa pomocou niekoľkých otázok identifikovať zopár základných charakteristík osoby v aktuálnom stave. Ide o nasledovné charakteristiky:

- Odpor voči zmene / strach zo zmeny – miera odporu k zmene (väčšinou zamestnania)
- Utrpenie – ako veľmi v súčasnosti osoba v súčasnej práci trpí
- Jasnosť cieľov – akú jasnú predstavu má osoba o svojej budúcnosti
- Plán – či už daná osoba má jasný plán ako dosiahnuť cieľ
- Ochota k zmene – Zobrazuje aktuálnu hodnotu ochoty ku zmene svojej aktuálnej pracovnej situácie, vypočítava sa z vyššie uvedených hodnôt.

Z uvedeného popisu je zrejmé, že výsledky tohto testu sa v priebehu času môžu veľmi razantne meniť. V prípade, že ochota k zmene je dostatočná, veríme, že aplikácia prinesie zákazníkom veľmi zaujímavé vhľady do svojej osobnosti a možných budúcich krokov pri hľadaní toho správneho povolania.

Krok 1 – Motivačný obraz

Každý z nás potrebuje, alebo aspoň ocení, keď má počas akejkoľvek zmeny vo svojom živote pri sebe nejakú formu morálnej podpory. Často to bývajú najbližšie osoby ako priateľ, rodina, alebo odborný poradca. V on-line aplikácii túto rolu zastupuje motivačný obraz. Tento si môže klient v prvom cvičení vybrať z veľkého množstva obrázkov. Následne ho tento obraz bude sprevádzať všetkými cvičeniami aplikácie a bude mu tak potrebným spoločníkom a motivátorom.

Už samotné zamyslenie sa nad tým, aký obraz si človek vybral a prečo, môže poodhaliť prvé zaujímavé informácie, napríklad v prípade, keď sa kombinuje on-line aplikácia aj s poradenskou podporou.

Krok 2 – Rodinné okolnosti

Určite poznáte situáciu, keď vaši rodičia z vás chceli mať povedzme lekára alebo právnik a niečo podobné a vy ste sa vybrali inou cestou. Zo mňa napríklad chcela mama lekára, ak by som bol lekárom, je to jej splnený sen. Bohužiaľ to nevyšlo. Píšem bohužiaľ, ale len preto, lebo som nesplnil očakávania rodičov, hoci ja som so svojou voľbou neisť na medicínu spokojný.

A práve o takýchto súvislostiach je toto druhé cvičenie. Je to vlastne jednoduchý dotazník, ktorý vás ale donúti zamyslieť sa nad faktami, o ktorých ste vôbec netušili, že môžu ovplyvňovať vaše rozhodnutia. Moja najobľúbenejšia otázka tohto cvičenia je: „Sú alebo boli v tvojej rodine ľudia, ktorých ti príbuzní vylíčili ako stroskotané existencie?“

Krok 3 – Na stope tvojmu zámeru

Toto cvičenie má za cieľ zistiť, aké hodnoty a predstavy riadia klienta pri rozhodnutiach. Pozostáva z dotazníka, ktorý postupne prechádza rôzne fázy života klienta a snaží sa v nich identifikovať rozhodnutia, ťahy, pohyby klienta, ktoré sú mu vlastné a na základe nich sa snaží identifikovať základné hodnoty a predstavy, ktoré vplývajú na klientove rozhodnutia.

Ideálna forma realizácie tohto cvičenia je, že si klient vytlačí priložený dotazník a dá ho ľuďom, ktorým dôveruje. Tí potom klientovi kladú otázky z dotazníka a zapisujú odpovede, pričom k tomu môžu pridať vlastné postrehy. Záverom si klient vytvára hlbšie pochopenie a predstavu o svojich rozhodnutiach.

Krok 4 – Preferované činnosti

Poznáme to všetci, že v práci robíme veci, ktoré nás bavia, ale veľakrát musíme urobiť aj veci, ktoré nás nebavia. Ak je tých, čo nás bavia, podstatne viac, máme pocit, že nám práca ide od ruky, že je práca vlastne zábavou až koníčkom. Ak by ale bolo tej práce, ktorá nás nebaví, viac, robili by sme ju menej efektívne, s chybami a ešte by sme z toho vôbec nemali radosť.

Ja by som napríklad nemohol robiť prácu účtovníka, alebo spracovateľa a archivára dokladov, kde všetko musí na cent sedieť, všetko musí mať svoje miesto a šanóny musia byť pekne čitateľne popísané. Baví ma ale vymýšľať a zavádzať nové veci a postupy, vedieť na základe neúplného množstva informácií prijať manažérske rozhodnutie, stretávať sa s ľuďmi a pomáhať im riešiť ich problémy.

Niektí iní je zasa spokojný, keď má veci presne na poriadku, keď v nich môže udržiavať systém a keď si je istý, že má všetko trikrát skontrolované. A vôbec pri tom nepotrebuje komunikovať s kolegami – je najradšej, keď ho nechajú robiť svoju robotu.

A teraz si na chvíľku predstavte, že by som mal robiť archivára. Asi by ma trafil šľak. A keby mal rodený archivár robiť obchod a manažment, tak by zrejme nakričal na zákazníka, že mu nedal zadanie presne podľa predpisu, ale len tak ako si zákazník zmyslel. A verte mi, že jednu takú osobu poznám.



A presne o hľadani a uvedomení si týchto obľúbených činností je štvrté cvičenie.

Krok 5 – Pýtaj si spätnú väzbu

Krok päť okrem toho, že má v názve trikrát „ä“, je veľmi zaujímavý aj svojím obsahom. Poznáte situáciu, keď si neveríte, že niečo zvládnete, alebo že na to máte a pritom všetci kolegovia Vás považujú za experta? Alebo naopak, ste presvedčený, že v danej oblasti ste úplne doma, ale ostatní s vami tento pocit nezdieľajú?

Veľakrát sa vidíme inak ako nás vnímajú naši kamaráti, blízki alebo kolegovia. Aj preto je napríklad vo veľkých firmách často realizovaná tzv. 360° spätná väzba. Tam všetci relevantní kolegovia – nadriadení, podriadení, aj na tej istej úrovni, poskytnú informáciu ako vnímajú danú osobu. A veľakrát prichádza k prekvapeniam, že okolie vníma daného človeka úplne inak ako sa vníma sám.

Z uvedených dôvodov je súčasťou aplikácie krok 5. Prostredníctvom štruktúrovaného dotazníka klient získa externý pohľad na svoju osobnosť a jej „miesto“ v pracovnom svete.

Krok 6 – Pracovné svety

Každý z nás sa v určitej spoločnosti cíti dobre a v určitej sa cíti ako slon v porceláne. Veľmi podobne to funguje a v oblasti pracovných svetov.

Pre klientov môže byť veľmi zaujímavé si aspoň uvedomiť, že existuje viacero svetov práce a tiež to, v ktorom svete práce sa cítia dobre a v ktorom nie. V aplikácii je použitá typológia prostredí práce podľa Johna L. Hollanda. Klienti si môžu vybrať z nasledovných pracovných svetov: remeselný, intelektuálny, kreatívny, sociálny, podnikateľský a konvenčný.

Krok 7 – Hodnoty

Na rozdiel od cvičenia, kde sme skúmali činnosti, ktoré nás bavia, v tomto cvičení sa skúmajú naše hodnoty, ktoré nás motivujú na našej pracovnej dráhe. Veľakrát si týchto našich vnútorných hodnôt ani nie sme veľmi vedomí. Niektorí môžu mať napríklad vnútornú hodnotu „odborná kompetencia“. Môže sa mu dariť v práci, môže byť povýšený na manažérsku pozíciu, ale keď príde ponuka na doktorandské štúdium alebo napríklad len na kvalitné firemné vzdelávanie, takejto ponuke neodolá.

Tieto hodnoty sú veľmi silným prvkom pri rozhodovaní o ďalších krokoch v kariére, a preto je dobré o nich vedieť, chápať svoje vlastné rozhodnutia a v ideálnom prípade ich plánovať s cieľom ideálnej pracovnej realizácie.

Krok 8 – Jadro tvojho bytia – esencie

Prostredníctvom tohto cvičenia klient môže zistiť, aké esencie/kvality stoja za najkrajšími zážitkami v živote. Keď identifikujeme tieto esencie a budeme hľadať povolanie, kde ich vieme naplniť, pomôže nám to na ceste k šťastnej práci.

Vysvetlím na vlastnom príklade. Ako dieťa som napríklad rád hrával so spolužiakmi pred školou futbal. Prvoplánovo sa dá povedať, že rád hrám futbal, čo vôbec nie je pravda. Asi nie som typický Slováčok, lebo ma ani nebaví pozeráť futbal v telke 😊. Keď sa ale zamyslím hlbšie, prečo som vlastne ten futbal rád hrával, zistím, že ma bavilo byť v spoločnosti iných ľudí, že som bol rád vonku a bol v pohybe. A práve toto sú tie esencie, ktoré mám rád na svojej práci: som s ľuďmi, stále sa niečo deje (ten pohyb nemusí byť len fyzický) a nie som stále zavretý v jednej kancelárii, takže som aj vonku (hoci často v aute 😊).

Pokiaľ klient nájde tie základné esencie, ktoré ho bavia a naplňajú, a vie ich uplatniť v práci, je pre neho práca zábavou a nie robotou.

Krok 9 – Cesta do budúcnosti

Toto cvičenie odporúčame robiť až s určitou odmlkou po predošlých cvičeniach, keď celý proces prvých ôsmich cvičení sa postupne vstrebá do klientovho nastavenia.

Cesta do budúcnosti je reálna riadená meditácia. Cvičenie pozostáva iba z audio nahrávky a miesta pre zapísanie poznámok. Meditácia klienta preniesie do budúcnosti o 3 až 6 rokov. Vychádza z predstavy, že klient začne postupne realizovať jednotlivé kroky k dosiahnutiu ideálneho povolania. Má klientovi pomôcť pracovať na reálnej predstave, ako to bude vyzeráť, keď nájde prácu, v ktorej bude môcť uplatniť všetky informácie, ktoré počas predošlých ôsmich krokov získal.

Krok 10 – Konkrétna pomoc pri zmene

Ide o príručku s ďalšími cvičeniami, ktoré už ale pracujú viac v reálnom svete a postupne vedú klienta krokmi k tomu, aby reálne našiel prácu, ktorá ho bude naplňovať a baviť. Príručka obsahuje nasledovné cvičenia:

- Reportáž o orientovaní sa v pracovnej činnosti – cieľ: Spoznaj svoje nové pracovné prostredie
- Súpis cieľového obrazu – cieľ: Zistiť, aký silný je cieľový obraz a na čom treba ešte popracovať
- Cesta k cieľu – cieľ: Zmobilizovať driemajúce zdroje, ktoré môžu pomôcť pri dosiahnutí cieľa
- Sociálny atóm – cieľ: Aktivovať zdroje zo siete osobných kontaktov
- Podporná komisia – cieľ: Vybudovať podpornú sieť kontaktov a vzťahov pre plány do budúcnosti
- Premyslene sa uchádzať o prácu – základné tipy ako sa uchádzať o prácu, ktorú ste si vyhládli.

Krok 11 – Osobný coaching

Prejsť cez celú aplikáciu a zužitkovať z nej čo najviac nie je úplne najjednoduchšie. Niekedy veľmi pomôže mať aj osobného odborného sprievodcu / poradcu. Krok 11 nie je ničím iným iba objednaním kariérového poradcu na individuálne konzultácie.

Vychádzam z Thomasových skúseností s jeho zákazníkmi, ktorých najskôr nasmeroval na worknavigator.de a až potom poskytoval kariérové poradenstvo. Jednoznačne skonštatoval, že s klientmi mohol hneď konzultovať na efektívnejšej úrovni a že kombinácia on-line nástroja a živého konzultanta vie priniesť do poradenského vzťahu ďalší pozitívny rozmer.

Je to podobné ako na škole, keď sme doma robili projekty a potom diskutovali s profesormi, prečo sme projekt urobil tak ako sme urobili. Myslím že takáto kombinácia domácej práce a práce s poradcom môže poskytnúť ešte hlbší vhľad do osobnosti a preferencií.

Záver

Projekt www.worknavigator.sk, .de vznikol ako osobná potreba odovzdania skúseností Thomasa Dienera z jeho 25-ročnej praxe pre širokú škálu ľudí.

Mňa osobne na našom spoločnom diele teší aj to, že modernou on-line formou vieme osloviť ako mladých ľudí v procese štúdia, tak aj produktívnych ľudí v strednom veku, ktorých ešte čaká pekných

pár rokov práce. Bolo by vynikajúce, keby všetci spomenutí mohli robiť prácu, ktorá ich baví a naplňuje. Dúfam, že našim projektom k tomu aspoň trošku prispejeme.



Peter Uhrík

Peter Uhrík je majiteľom menšej programátorskej firmy zameranej na programovanie vlastných start-up projektov.

Po stretnutí s Thomasom Dienerom ako autorom knihy *Esencia práce* a dlhoročným kariérovým poradcom sa dohodli, že prinesú časť kariérového poradenstva aj do on-line sveta.

Projekt worknavigator.sk, worknavigator.de je ich spoločným dielom.

ROZHOVORY

Rozhovory s významnými zahraničnými i domácimi odborníkmi, expertmi, zaujímavými osobnosťami z celej širokej oblasti kariérového poradenstva, ako aj ďalších spríbuznených oblastí sú od samého začiatku vydávania nášho časopisu ich pravidelnou súčasťou (nestalo sa tak zatiaľ len raz, v roku 2014 v čísle 6). Pre našich čitateľov tentoraz na nasledujúcich stránkach prinášame hneď rozhovory dva, v ktorých ústami ich predstaviteľov predstavujeme občianske zoskupenia v oboch republikách (občianske združenie, resp. spolok) združujúcich odborníkov pracujúcich v oblasti kariérového poradenstva, kariérovej výchovy, vzdelávania a kariérového rozvoja. V prvom sa zhovárame s **Mgr. Tomášom Šprlákom**, predsedom [Združenia pre kariérové poradenstvo a rozvoj kariéry](#), v druhom rozhovore na naše otázky odpovedajú členovia kolektívneho vedenia [Sdružení pro kariérové poradenství a kariérový rozvoj](#).

ROZHOVOR S TOMÁŠOM ŠPRLÁKOM, PREDSEDOM ZDRUŽENIA PRE KARIÉROVÉ PORADENSTVO A ROZVOJ KARIÉRY

Predsedom Združenia si bol zvolený jasnou väčšinou hlasov na decembrovom Valnom zhromaždení. Uplynulo odvtedy niečo viac ako pol roka, ako teda zatiaľ hodnotíš svoje účinkovanie na tomto poste, aký máš z toho pocit?

Za tri roky fungovania Združenia sme boli všetci svedkami veľkej dynamiky a vysokej odbornosti slovenskej poradenskej komunity a tých niekoľko mesiacov predsedovania ukazujú, že tento pohyb neutícha, práve naopak. Prvým pocitom je teda obrovská radosť z energie a nadšenia, ktorú je cítiť vo všetkých sektoroch, v ktorých je kariérové poradenstvo poskytované. Je to samozrejme tiež veľká zodpovednosť pre našu poradenskú komunitu, lebo v tejto oblasti je roboty ako na kostole a očakávania sú vysoké.

Na poslednom Valnom zhromaždení sme si stanovili niekoľko priorít: V prvom rade sme chceli zintenzívniť komunikáciu o kariérovom poradenstve v rámci komunity aj smerom k verejnosti. Výrazne sme oživilí webstránku, na ktorej za prvý polrok pribudlo viac zaujímavého a kvalitného obsahu. Veľkú odozvu mali články o aktuálnom dianí v poradenstve na úradoch práce, o uznávaní výsledkov ďalšieho vzdelávania a mnohé ďalšie. Ak chceme, aby nás bolo počuť, musíme využiť každú príležitosť na to, aby sme hovorili o poradenstve. Okrem toho, každý člen poradenskej komunity má svoje projekty a aktivity a je potrebné o nich hovoriť, pretože ich zdieľaním s komunitou sa môžeme obohatiť. Už tradične chodíme na takmer všetky relevantné veľtrhy práce či burzy informácií. Pracuje na nich veľká skupina našich dobrovoľníkov, vďaka ktorým sa kariérové poradenstvo dostáva mnohým ľuďom, ktorí by inak o ňom ani len nepočuli. Prvý ročník Letnej školy kariérového poradenstva sa stretol s takou silnou odozvou z komunity, že sa, myslím, podarilo jedným ťmahom založiť peknú tradíciu. V spolupráci s partnermi sme urobili šnúru regionálnych klubov o využití IKT nástrojov v poradenstve, ktorých sa zúčastnilo viac ako 100 poradcov - pre mnohých z nich to bola prvá príležitosť pre zdieľanie skúseností s kolegami z iných sektorov. Dnes máme teda v každom kraji členov a partnerov, o ktorých sa môžeme oprieť pri posilňovaní regionálnej prítomnosti Združenia.

Myslím, že práve to je krásnym stelesnením vízie, ktorú o Združení máme: Združenie je spoločným dielom celej poradenskej komunity. Zároveň je ale „len“ prostriedkom pre dosahovanie

spoločného cieľa – aby bolo kariérové poradenstvo kvalitné a dostupné naozaj pre všetkých, ktorí ho potrebujú.

Aké sú úlohy Združenia v najbližšom období, čo konkrétne pripravujete?

Samozrejme budeme pokračovať vo všetkých doterajších zabehnutých aktivitách, ale prioritou musí byť pre nás rozvoj. Veľmi silno sa nám aktivizuje časť členov, ktorí pôsobia v súkromnej sfére buď v oblasti koučovania, výberu zamestnancov a rozvoja ľudských zdrojov, pričom ich jednoznačnou srdcovkou je kariérové poradenstvo. Poskytujú ho väčšinou individuálnym klientom na komerčnej báze a právom očakávajú, že členstvo v Združení im prinesie konkrétne výhody. Celkovo je to pre nás fantastická príležitosť k tomu, aby kariérové poradenstvo vyšlo z tradičného „bezpečného“ prostredia škôl, poradní či úradov práce. Toto je štandardom aj v iných krajinách, kde pod kariérové poradenstvo spadajú aj aktivity týkajúce sa rozvoja ľudských zdrojov, inplacment, outplacement a podobne. Myslím, že tu máme mnoho príležitostí pre rozvoj a naši „súkromníci“ nám tu otvárajú nové obzory. Po lete by sme chceli rozbehnúť po Slovensku sériu workshopov, ktoré by priblížili kariérové poradenstvo obyčajným ľuďom. V rovnakej línii by sme chceli náš web urobiť príťažlivým nie len pre odbornú verejnosť, ale aj pre záujemcov o kariérové poradenstvo – aby na nej potenciálny klient našiel možnosť využiť služby kvalitného kariérového poradcu priamo vo svojom meste alebo regióne. Natočené máme aj propagačné video a na redizajn stránky by mala nadväzovať propagačná kampaň o kariérovom poradenstve.

Druhou líniou rozvoja je etablovanie Združenia ako rešpektovaného partnera ministerstiev a verejných inštitúcií, ktorých sa kariérové poradenstvo týka. Služby zamestnanosti sme už viac-menej ideovo aj personálne „infiltrovali“ a poradenstvo sa tam pomaly ale isto vzťahuje: dnes sa postupne európske peniaze presúvajú od opatrení zameraných na vyplácanie rôznych príspevkov a podporované zamestnávanie do poradenstva a vzdelávania. Na september máme naplánované rokovania s ministerstvom školstva, od ktorých si sľubujeme ešte širšie otvorenie dverí aj do tejto oblasti. Hlas odbornej komunity predsa nemôže ustupovať partikulárnym záujmom rôznych dobrodruhov z priamo riadených organizácií – budeme naliehať na to, aby peniaze nalievané do národných projektov v poradenstve prinášali trvalý úžitok všetkým a odrážali sa do zmysluplných politik.

Na Slovensku sa aktuálne intenzívne diskutuje o potrebe systémových zmien v celom systéme vzdelávania. Jednou z parciálnych oblastí, je aj kariérová výchova a kariérové poradenstvo, ktorej strategický dokument *Učiace sa Slovensko* venoval samostatnú kapitolku. Ako by sa na navrhovaných zmenách mohlo podieľať Združenie, čo k tomu treba?

Na relevantnej kapitole Učiaceho sa Slovenska sme sa podieľali s kolegyňami a kolegami z Asociácie výchovných poradcov. Navrhujeme v nej niekoľko konkrétnych opatrení: rozvíjanie zručností pre riadenie vlastnej kariéry v štátnych vzdelávacích programoch, zavedenie povinnosti priameho kontaktu žiakov so svetom práce a možnosť odpočtu výdavkov firiem na tieto aktivity. Myslím, že kľúčom k úspechu je, aby sme ako komunita odborníkov urobili dôležitú zmenu v našom postoji voči inštitucionálnym partnerom: nemôžeme byť iba frfloši, ktorí kritizujú a poukazujú na nedostatky, ani rojkovia, ktorí stavajú vzdušné zámky. Musíme byť schopní navrhovať konkrétne a realistické riešenia. A to je omnoho ťažšie, o čom sa presvedčame aj pri našej práci na konkretizácii opatrení v Učiacom sa Slovensku. Jeden príklad za všetky: je dôležité hovoriť o priamom kontakte medzi žiakom a svetom práce, ale ak nebudeme schopní povedať,

akou formou a v akom rozsahu budú tieto aktivity prebiehať, ak nemáme pripravené konkrétne kroky k realizácii myšlienky, predpripravený metodický pokyn atď., zostaneme len pri jalových koncepciách a okrem toho nás budú považovať za rojkov.

Združenie sa v marci 2017 stalo kolektívnym členom Medzinárodnej asociácie pre študijné a profesijné poradenstvo (IAEVG), čo je nepochybne významný krok smerom k medzinárodnej spolupráci. Podobné profesijné zoskupenia ako ZKPRK existujú aj v okolitých krajinách, najbližšie to máme k našim priateľom v Českej republike, ale ani do Rakúska či Poľska nie je ďaleko. Aké konkrétne kroky Združenie pripravuje v najbližšom období práve v oblasti medzinárodnej spolupráce?

Medzinárodná spolupráca je pre nás veľmi dôležitá – sám som sa ku kariérovému poradenstvu dostal vo Francúzsku a tamojší systém celoživotného kariérového poradenstva je pre mňa majákom a inšpiráciou. Samozrejme, nie je možné kopírovať naslepo zahraničné systémy, ale druhým extrémom je aj zastať obzormi na hraniciach našej záhumienky. Aj preto sa snažíme pravidelne organizovať aktivity so zahraničnými hosťami a od septembra budeme systematicky oslovovať partnerské organizácie z okolitých krajín, vďaka ktorým budeme na odborné semináre prinášať ešte viac zaujímavých hostí. Snáď každý z našich viac ako 60 členov má dobré zahraničné kontakty a vidíme, že spojenie síl a zastrešenie Združením nám dáva aj vo vzťahu k zahraničiu väčšiu kredibilitu. Vďaka tomu sme mohli pripraviť projekt medzinárodnej spolupráce - ak sa nám podarí získať financovanie, so silným konzorciom chceme na Slovensku začať participatívny proces pre vytvorenie systému riadenia kvality v kariérovom poradenstve. Medzi partnermi by mali byť nielen etablované združenia a poradenské fóra z veľkých európskych krajín, ale aj dve popredné univerzity, ktoré sa kvalite v kariérovom poradenstve venujú.

Čo považuješ za svojej pozície predsedu Združenia za najväčšie výzvy pre celoživotné kariérového poradenstvo tak v národnom, ako aj medzinárodnom kontexte?

U nás doma je prvou výzvou zabezpečiť kvalitné kariérové poradenstvo pre všetkých, ktorí ho potrebujú. Každý piaty človek si na Slovensku prácu vyberá z núdze, viac ako polovica študentov si školu vyberá len podľa odporúčania rodičov, takmer polovica absolventov potom nepracuje vo vyštudovanom odbore. Pre veľké percento nezamestnaných aj zamestnaných je pojem sebarealizácie čímsi abstraktným a sú skôr obeťou, než aktérom vlastného života. Poradenstvo v takomto kontexte môže zohrávať svoju rolu pri zvyšovaní súdržnosti spoločnosti a aj ako prevencia radikalizácie, čo je dnes vážnym problémom nielen na Slovensku. Musíme si klásť otázku, ako lepšie prepájať základné ľudské potreby, vzdelávací systém a trh práce, ale aj ako ľudí zmocňovať pri riadení ich životov a pozdvihnúť kvalitu ľudského a sociálneho kapitálu na Slovensku. Som presvedčený o tom, že kariérové poradenstvo je nevyhnutnou súčasťou riešenia – ešte sa musíme zhodnúť na tom, kto a ako ho bude poskytovať, ale tiež kto a z čoho ho zaplatí! Zdá sa mi, že naša spoločná skúsenosť so Združením nás postupne vedie k tomu, aby sme sa prestali obmedzovať na hľadanie stále nových metodík a nástrojov, ale spoločne vykročili z vlastnej odbornej „záhumienky“ a bojovali za kvalitné a dostupné poradenstvo.

Ďakujeme veľmi pekne za rozhovor!
Euroguidance centrum Slovensko



Tomáš Šprlák je psycholog a kariérový poradca. Po štúdiu psychológie a manažmentu v Prahe pracoval ako HR konzultant a neskôr ako kariérový poradca vo Francúzsku. Pracuje ako projektový manažér a audítor kvality pre Európsku federáciu centier bilancie kompetencií a kariérového poradenstva (www.fecbop.eu). Momentálne pracuje na oddelení poradenstva a vzdelávania Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny, kde sa podieľa na tvorbe poradenských programov pre rôzne skupiny nezamestnaných a na fungovaní interného vzdelávania odborných poradcov. Od decembra 2016 je predsedom Združenia pre kariérové poradenstvo a rozvoj kariéry.

ROZHOVOR S ČLENY KOLEKTIVNÍHO VEDENÍ SDRUŽENÍ PRO KARIÉROVÉ PORADENSTVÍ A KARIÉROVÝ ROZVOJ – Andreou Csirke, Zuzanou Freibergovou, Kateřinou Haškovou, Alici Müllerovou a Lukášem Vlčkem

Vaše Sdružení pro kariérové poradenství a kariérový rozvoj vzniklo relativně nedávno, začátkem tohoto roka. Mohli byste nám nejdříve říct, co Vás k tomu kroku vedlo a co všechno jste museli řešit ještě předtím, než jste svou registraci oficiálně završili?

Lukáš: Já osobně jsem musel řešit svoji motivaci. Proč do Sdružení vstoupit? Za jakých podmínek to má pro mne cenu? Velmi v tom pomohl celý proces vzniku Sdružení. Setkání, na kterých se diskutoval smysl a potřeby každého zájemce a pochopení, že je úžasné vytvářet prostor, kde jsou všechny hlasy slyšet a každý může najít podporu pro své nápady.

Kateřina: Z mého pohledu je vznik asociace vyústěním dlouhodobých diskuzí a úvah o tom, co kariérovému poradenství v ČR chybí. Naráželi jsme na potřebnost společné platformy, kde by poradci z různých oblastí mohli spolupracovat, sdílet a učit se, která by podporovala profesní rozvoj jednotlivců i rozvoj kariérového poradenství obecně. Zároveň by mohlo jít o platformu, která by tlumočila potřeby poradců (členů).

Před samotným založením jsme řešili především oprávněnost tohoto kroku – tedy zda konkrétně my máme právo zakládat Sdružení? Budou s ním ostatní poradci souznít? Budeme schopni realizovat aktivity směřující k cílům, které jsme si předsevzali? Umožní nám další pracovní i mimo pracovní aktivity udržet chod Sdružení? Takže za mě jsme museli čelit především vlastním pochybnostem.

Zuzana: Založení předcházelo několik schůzek, na kterých mě upoutalo odhodlání zakládající skupiny vytvořit smysluplné sdružení podněcující aktivitu svých členů, což v obdobných sdruženích není příliš časté.

Alice: Shodou okolností jsem byla přítomna u jedné z událostí, které vedly ke vzniku slovenského sdružení. Byl to konec výcviku Navigace při hledání povolání pořádaného IPOP na Slovensku, kterého jsem se zúčastnila. Absolventi tohoto výcviku projevíli zájem dále spolupracovat, a našlo

se pár lidí, kteří byli ochotni do toho dát svou energii a udělat první kroky. Se zájmem jsem tento proces pozorovala. Podobná diskuze probíhala i u nás v České republice, dlouho jsme s kolegy probírali potřebnost profesní organizace, která se projevovала i např. na půdě Národního poradenského fóra či Centra Euroguidance, kde kariéroví poradci neměli zastoupení v podobě profesního sdružení a obě uskupení měla částečně tuto roli suplovat. Z mého pohledu ale diskuze u nás probíhala odlišným způsobem, my jsme se více zaměřovali na obtíže, které mohou nastat. Řešili jsme, jak již zde zaznělo, otázky potřebnosti, legitimacy a možnosti udržet chod takového uskupení. Protože jsme chtěli, aby toto uskupení vzniklo zdola, z dialogu, snažili jsme se nechat této diskusi potřebný čas. V jednu chvíli jsme ale měli potřebu se rozhodnout a jednat. Ukázala se také nutnost vymezit svou činnost a odlišit jí od podobných projektů, které v oblasti kariérového poradenství postupně vznikají. Protože někteří z nás byli již členy slovenského sdružení, rozhodli jsme se inspirovat a na toto partnerství navázat. Slovenští kolegové nás podpořili a my jsme se pustili do prvních kroků.

Jak byste charakterizovali základní cíle vašeho Sdružení a jaké úkoly Vás čekají v nejbližší době?

Lukáš: Cílů je jistě víc. Pro mě je ten nejsilnější vytvoření funkční a živé platformy pro setkávání, inspiraci a především spolupráci v oblasti kariérového poradenství. V nejbližším období je úkolem tento cíl rozpohybovat. Najít cesty, možnosti a společný zájem tento cíl naplňovat.

Kateřina: Základním cílem je vytvořit platformu pro spolupráci poradců, vytvořit prostor pro aktivity, které každý z nás má zájem v této oblasti realizovat. V nejbližší době nás čeká informování veřejnosti o vzniku Sdružení, nastavení chodu webových stránek i nastavení spolupráce v rámci Sdružení.

Zuzana: Sdružení je otevřené každému, kdo se cítí být kariérovým poradcem, má o kariérové poradenství zájem a chce spolupracovat s ostatními, sdílet a přenášet dobrou praxi.

Alice: V současné době se snažíme vytvořit funkční strukturu Sdružení, která by umožnila přizvat ke spolupráci poradce a lidi, které poradenství zajímá. Aktivity stavíme na dobrovolné činnosti. Chceme, aby do Sdružení mohli přicházet s náměty a našli zde podporu a kolegy, kteří pomohou nové nápady a náměty realizovat. Z první společné schůzky členů vzešlo několik takových iniciativ, na kterých začínáme pracovat. V současné době stavíme na individuálním členství, tomu také odpovídají naše nejbližší cíle.

České centrum Euroguidance vydalo před několika lety přehled služeb kariérového poradenství v České republice (*Kariérové poradenství v České republice. Zpráva o stavu v roce 2010; DZS pro centrum Euroguidance, Praha, 2011*). Co se za těch několik let v této oblasti v ČR změnilo a jak chce Vaše Sdružení přispět k dalšímu rozvoji služeb kariérového poradenství?

Lukáš: Myslím, že v praktické rovině přibýlo více subjektů, které kariérové poradenství nějakým způsobem realizují. Je tedy s kým diskutovat a spolupracovat. Podpora kariérového poradenství jako tématu diskuse a podpora spolupráce může být příspěvek Sdružení.

Kateřina: Myslím, že od roku 2010, kdy zpráva vznikla, se změnilo mnohé. Především je to lepší povědomí o kariérovém poradenství a rozsah služeb, které jsou dnes, domnívám se, dostupnější. Dle mého se také výrazně zvýšila aktivita odborné veřejnosti v této oblasti.

Zuzana: V posledních sedmi letech bylo realizováno poměrně dost různých projektů významných i nevýznamných, národních i mezinárodních. Bylo napsáno několik publikací, z nichž jsou některé

dostupné na internetu. Jsou poskytovány nové kurzy zabývající se kariérovým poradenstvím. Stále je však co vymýšlet a inovovat a Sdružení k tomu chce napomoci.

Alice: Když jsme na jedné z konferencí Národní ceny kariérového poradenství srovnávali českou a slovenskou soutěž, bylo patrné, že na Slovensku se do soutěže hlásí více systémových projektů, zatímco v České republice je velká rozmanitost služeb, projektů a organizací, které poskytují své služby různým skupinám. Z mého pohledu tento stav stále trvá, i když se mnoho změnilo a roste i zájem institucí o kariérové poradenství. Vzniklo také několik subjektů, které sdružují poradce či organizace poskytující kariérové poradenství. Jsou ustavovány různé pracovní skupiny, ať už v rámci projektů či mimo ně, jejichž cílem je monitorovat, propojovat stávající aktivity a aktéry v oblasti poradenství. Stále však chybí ukotvení těchto služeb, ať už formou standardů, strategií či systému vzdělávání kariérových poradců.

Sdružení nepochybně bude usilovat i o spolupráci tak se slovenským Združením pre kariérové poradenstvo a rozvoj kariéry, které vzniklo o něco dřív (listopad 2014), tak i s dalšími partnery v zahraničí. Jak si tuhle spolupráci představujete, které konkrétní kroky v tomto směru připravujete?

Lukáš: Má představa je podpora sdílení praktických zkušeností a diskuse o nich.

Kateřina: Spoluprací se slovenským Združením jsme vlastně začali naši činnost, neboť jsme se (velmi rádi) připojili k mezinárodní projektové žádosti, kterou připravilo právě slovenské Združení. Kromě individuálních vazeb na členy slovenského Združení, s kterými spolupracujeme nebo se inspirujeme jejich činností, vidím možnosti spolupráce na některých aktivitách, příp. tématech, která jsou společná v ČR i na Slovensku.

Zuzana: Spolupracovat rozhodně chceme. Jste našim vzorem. Jsme zatím na začátku a nyní hlavně potřebujeme upevnit pozici a získat aktivní členy. Konkrétní náměty spolupráce našich sdružení určitě najdeme.

Alice: Rádi bychom navázali na předchozí spolupráci, která probíhala např. v rámci aktivit center Euroguidance. Budeme rádi, když se nám podaří sdílet zkušenosti, např. účastí na akcích, pořádaných v ČR či na Slovensku. V tuto chvíli jde o spolupráci na individuální rovině, rádi bychom ale iniciovali i další společné projekty, třeba v oblasti vzdělávání poradců.

Co považujete za největší výzvy pro celoživotní kariérového poradenství jak v národním, tak i mezinárodním kontextu?

Lukáš: Pro mě je to asi otázka kvalitní integrace kariérového poradenství do veřejných služeb (škol, sociálních služeb).

Kateřina: Vymezení role poradenství v současném světě a možnost oslovit všechny cílové skupiny, tedy nabídnout služby i lidem, jejichž potřeby a zájmy unikají pohledům majoritní společnosti. Osobně považuji za výzvu roli poradců jako obhájců či ovlivňovatelů systému, aktuální jsou podle mě přístupy jako green counselling či propojení poradenství s environmentálními tématy a obecně mezioborová témata. České Národní poradenské fórum schválilo v roce 2014 doporučení pro oblast kariérového poradenství v ČR a myslím, že většina z těchto bodů je stále platná.

Andrea: Připojuji se k Lukášovi a Kateřině a za sebe přidávám jeden důležitý moment, které s tím souvisí: důležité je zajistit kvalitní vzdělávání zájemců - budoucích kariérových poradců - jako

integrální součástí systému terciárního vzdělávání.

Zuzana: V oblasti kariérového poradenství je na národní úrovni výzev více než dost jak v oblasti formálního a neformálního vzdělávání, tak v oblasti služeb zaměstnanosti. Mezi tyto výzvy patří např. větší spolupráce těchto dvou větví českého poradenského systému, zavedení funkce kariérového poradce do školské legislativy, vytvoření vysokoškolských studijních programů kariérového poradenství (bakalářského a navazujícího magisterského), důraz na poskytované služby kariérového poradenství při hodnocení kvality všech typů vzdělávacích institucí atd. Řešení těchto výzev však závisí zejména na politických rozhodnutích a k jejich ovlivňování prozatím ve Sdružení nebyla diskuse.

V mezinárodním kontextu je aktuální zejména spolupráce vysokých škol poskytující studijní programy kariérového poradenství, která je iniciována NICE sítí, a bylo by žádoucí, aby se do této sítě přihlásily i české a slovenské vysoké školy.

Alice: Pro mě je největší výzvou v oblasti kariérového poradenství vztah člověka a společnosti k práci jako takové, její hodnota a podoba, která se stále mění, v dobrém i špatném. Hodně se dnes o tomto tématu mluví, hledají se formy nového pojetí, které by lépe odpovídaly reálné situaci i potřebám člověka. Současně se situace mnoha lidí zhoršuje. Inspirací ke změnám je mnoho, od relativizujícího pohledu Thomase Dienera na svět práce, který zkoumá, odkud se berou naše přesvědčení, nebo práce některých sociologů, zabývajících se tím, do jaké míry naše identita s prací souvisí a do jaké míry bude role kariérových poradců pomoci lidem s hledáním jiných zdrojů (např. Dominique Méda, [The Future of work: The meaning and value of work in Europe](#)).

Poradenství vnímám jako tvůrčí proces, který by měl toto nastavení spoluvytvářet.

Děkujeme velice pěkně za rozhovor,
Euroguidance centrum České republiky



Andrea Csirke

Živím se jako kariérový poradce na volné noze. Zároveň vedu workshopy z oblasti kariérového poradenství v neziskových organizacích. Spolupracovala jsem s Centrem Euroguidance a působila jsem ve Fondu dalšího vzdělávání jako kariérový poradce. Mým nejnovějším projektem je Kým čím být podporující studenty při výběru profesního zaměření. Baví mě přemýšlet o světě práce a jeho proměnách. Chceme-li se přizpůsobit jeho výzvám, musíme se naučit řídit svou kariéru. Nemůžeme již nadále počítat s pravidly a jistotami minulého světa práce. Svůj čas, kdy právě nepracuji, nejraději trávím venku. Běhám, chodím a jezdím na kole. Mám ráda knihy a filmy o lidech a vztazích mezi nimi. Chci dělat věci dobře a jednoduše.



Zuzana Freibergová

Kariérovému poradenství se věnuji systematicky od roku 2003, kdy jsem se v Národním vzdělávacím fondu (NVF) stala vedoucí českého střediska Euroguidance. V polovině roku 2006 byla z rozhodnutí MŠMT agenda převedena do rezortu školství a v NVF jsme založili Středisko podpory poradenských služeb, jehož jsem vedoucí. Podporujeme rozvoj kariérového poradenství prostřednictvím aplikovaného výzkumu, zahraničních projektů na vývoj nových poradenských metod a nástrojů, aktivním zapojením v asociacích sdružujících poradenské pracovníky a v Národním poradenském fóru atd.



Kateřina Hašková

Kariérové poradenství jsem potkala díky práci v evropském programu Euroguidance, kde jsem jako konzultantka pracovala téměř čtyři roky. V roce 2015 jsem začala doktorské studium zaměřené na kariérové poradenství na FSS MU a rovněž přímou práci s klienty. Absolvovala jsem kurz kariérového poradenství spolupořádaný Univerzitou Stockholm a získala jsem také lektorský certifikát v metodě CH-Q. Zajímá mě aktuální dění v kariérovém poradenství u nás i ve světě, výzkumná témata a přesahy kariérového poradenství do dalších oblastí života, baví mě spolupracovat na různých tématech a učit se nové věci.



Alice Müllerová

Ke kariérovému poradenství mě přivedlo vlastní hledání smysluplné práce. Pracovala jsem v neziskových organizacích jako pracovní poradkyně, poté 8 let v programu Euroguidance. Absolvovala jsem jednosemestrální distanční kurz Teorie a praxe kariérového poradenství organizovaný ve spolupráci s univerzitou ve Stockholmu a dále řadu kurzů, rozšiřujících znalosti a dovednosti pro práci s klienty v tomto oboru. Ve své práci se inspiroji především metodou Navigace při hledání povolání (dle Thomase Dienera).



Lukáš Vlček

Přes 12 let pracuji v oboru další vzdělávání pedagogických pracovníků, další vzdělávání dospělých a poradenství jako lektor, mentor a projektový manažer. Pracoval jsem na vzdělávacích projektech v oblasti DVPP, basic skills, koučování a kariérové poradenství. (např. www.ejp.rvp.cz, www.klicovedovednosti.cz, www.infokariera.cz). V posledních letech se zaměřuji na kariérové poradenství, koučink a mentoring pro školy. V současné době vedu Informačně vzdělávací středisko Plzeňského kraje Info Kariéra. Spolupracoval jsem také na projektech ČŠI jako mentor a poradce pro školský management a učitele.

ŠTUDENTSKÁ SEKCIA ***KARIÉROVÁ ZRELOSŤ ŠTUDENTOV STREDNÝCH ŠKÔL V OBDOBÍ ICH ROZHODOVANIA O POKRAČOVANÍ V ŠTÚDIU NA VYSOKEJ ŠKOLE (diplomová práca)**

Miroslava Matuščinová, FSEV UK

Úvod

V súčasnosti v našich podmienkach prevláda diskusia o možnostiach absolventov uplatniť sa na trhu práce. Preto je dôležité, aby už študenti na stredných školách dokázali uskutočniť adekvátne rozhodnutia o svojej kariérovej budúcnosti. Avšak na realizovanie kariérových rozhodnutí musia byť študenti dostatočne „pripravení“, inak povedané, mali by byť „kariérovú zrelosť“ na uskutočnenie rozhodnutí o svojom budúcom povolani. V tejto diplomovej práci sme sa zaoberali práve kariérovou zrelosťou študentov končiacich ročníkov stredných škôl. Konkrétne išlo o študentov stredných odborných škôl a gymnázií v Bratislavskom a Trenčianskom kraji, ktorí sa v danom období rozhodovali o štúdiu na vysokých školách, prípadne budúcom zamestnaní po ukončení strednej školy. Naším cieľom bolo pomocou kvantitatívneho výskumu preskúmať rôzne premenné, ktoré môžu súvisieť s celkovou úrovňou kariérovej zrelosti a porovnať jej úroveň v uvedených krajoch na Slovensku.

Termín „kariérová zrelosť“ sa viaže predovšetkým na tzv. teórie kariérového vývinu. Ich podstatou je konfrontácia jednotlivca s tzv. vývinovými úlohami v rámci určitých vývinových štádií, pričom u študentov stredných škôl je primárnou vývinovou úlohou smerová voľba pri prechode zo strednej školy na vysokú, resp. do zamestnania (Lepeňová & Hargašová, 2012). V našom výskume sme vychádzali z teórií kariérového vývinu podľa Supera (1990) a Savickasa (2005). Super (1990) vo svojej teórii životnej dráhy a životného priestoru definuje tzv. vývinové štádiá, v rámci ktorých je potrebné plniť jednotlivé vývinové úlohy, ovplyvňujúce dosiahnutie kariérovej zrelosti. Vo vzťahu k študentom stredných škôl sme sa zamerali na štádium explorácie, v ktorom sa objavujú tri vývinové úlohy; kryštalizácia pracovných preferencií, ich špecifikácia a aktualizácia formou zamestnania (Savickas, 2002). Novšou je teória konštruovania kariéry, ktorej autorom je Savickas (2005). Ide o naratívny prístup, ktorý predpokladá, že v súčasnom, neustále meniacom sa svete nie je možné jednoducho spárovať ľudské črty s vhodným pracovným miestom (Amundson, Harris-Bowlsbeyová, & Niles, 2011). Pojem „kariérová zrelosť“ je v tejto teórii nahradený tzv. „kariérovou adaptabilitou“, ktorá označuje určité schopnosti vyrovnáť sa so súčasnými alebo budúcimi vývinovými úlohami, takisto aj zmenami alebo náročnými situáciami (Savickas, 1997).

V našej práci sme sa zaoberali súvislosťami nielen medzi kariérovou zrelosťou a sociodemografickými premennými, ale aj vybranými faktormi ťažkostí pri voľbe povolania. Ako uvádzajú Amundson et al. (2011), na to, aby človek dosiahol kariérovú zrelosť je potrebné, aby v jednotlivých etapách vývinu nadobudol okrem iného aj schopnosti plánovať a prijímať adekvátne rozhodnutia. Počas štúdia sa však môže u jednotlivcov vyskytnúť kariérová nerozhodnosť, vyjadrujúca určité problémy pri

* Oba príspevky, ktoré v tejto sekcii uverejňujeme, vychádzajú z diplomových prác úspešne obhájených v júni 2017 na Ústave aplikovanej psychológie Fakulty sociálnych a ekonomických vied Univerzity Komenského v Bratislave (študijný program sociálna a pracovná psychológia); školiteľom oboch diplomantiek bol PhDr. Štefan Grajčár.

rozhodovaní sa v rámci jednotlivých vývinových štádií (Gati, Krausz, & Osipow, 1996). Napríklad Gaffner a Hazler (2002) sa zaoberali faktormi, ktoré súvisia s nerozhodnosťou vo všeobecnosti na vzorke študentov vysokej školy, pričom za hlavný prediktor nerozhodnosti na základe tejto štúdie považujú tzv. kariérovú pripravenosť (zrelosť). Medzi skúmané ťažkosti pri rozhodovaní môžeme zaradiť aj štúdiu, podľa ktorej majú iracionálne alebo problematické presvedčenia o kariére negatívny vplyv na kariérovú zrelosť študentov (Özkamali et al., 2014). Niektorí autori dospeli k výsledkom, že neexistuje rozdiel v kariérovej zrelosti medzi študentmi, ktorí sú rozhodnutí o svojom budúcom povolání, a ktorí pociťujú väčšie ťažkosti pri kariérovom rozhodovaní (Bullock-Yo-well, McConnell a Schedin, 2014).

Viaceré výskumy naznačujú pozitívny vplyv pracovných skúseností už počas štúdia (Flouri & Buchanan, 2002; Creed & Patton, 2003) a využívanie kariérového poradenstva (Atli, 2016) na kariérovú zrelosť študentov. V prípade rodu, bydliska a prospechu študentov nie sú výsledky o súvislosti s kariérovou zrelosťou konzistentné. Z dôvodu tejto nekonzistentnosti a nedostatku štúdií, ktoré by sa zaoberali danou problematikou v našich podmienkach, sme sa rozhodli preskúmať tieto faktory vo vzťahu k študentom na Slovensku a zistiť, čo všetko môže súvisieť s ich pripravenosťou uskutočniť kariérové rozhodnutie a zároveň identifikovať problematické oblasti ich kariérovej zrelosti.

Metódy

Zvolili sme kvantitatívny, exploračno-verifikačný výskum, ktorého sa zúčastnilo celkovo 237 študentov maturitných ročníkov stredných odborných škôl a gymnázií v Bratislavskom a Trenčianskom kraji. Zber dát bol uskutočnený po dohode s vedením škôl a v spolupráci s výchovnými poradcami alebo školskými psychológmi. Dáta boli získané v období február/marec 2017, a to pomocou administrácie dotazníka kariérovej zrelosti CMI-C alebo „Career maturity inventory - adaptability form“ (Savickas & Porfeli, 2011) a Dotazníka ťažkostí v rozhodovaní o voľbe povolania (Vendel, 2007), pričom výsledky boli následne spracované štatistickou analýzou.

Výsledky a diskusia

V našom výskume sa nám podarilo identifikovať niekoľko faktorov, súvisiacich s celkovou úrovňou kariérovej zrelosti študentov. Potvrdili sme hypotézu, že celková úroveň kariérovej zrelosti sa odráža na nižšej celkovej nerozhodnosti študentov. Na základe škál, ktoré tvoria celkovú kariérovú zrelosť v dotazníku CMI-C (Savickas & Porfeli, 2011) môžeme vo vzťahu k našej vzorke povedať, že študenti, ktorí prejavujú záujem a plánujú svoju kariérovú budúcnosť, skúmajú dostupné príležitosti v pracovnom svete a majú dostatok sebadôvery pri uskutočňovaní kariérového rozhodovania, sú celkovo rozhodnejší vo svojom konaní.

Taktiež sa ukazuje, že so zvyšujúcim sa nedostatkom informácií o sebe a o tom, ako uskutočniť kariérové rozhodnutie a nedostatkom informácií o trhu práce sa znižuje aj celková úroveň kariérovej zrelosti študentov. Mohli by sme sa na základe týchto výsledkov domnievať, že študenti, ktorí dosahujú nižšiu kariérovú zrelosť, pravdepodobne nebudú prejavovať záujem o získavanie informácií o požiadavkách pre jednotlivé pracovné pozície a o tom, ako využiť svoje schopnosti pre uskutočnenie rozhodnutia o budúcom povolání, pretože si neuvedomujú vlastné schopnosti a záujmy, ktoré by im v tom pomohli.

Študenti, ktorí boli už rozhodnutí o svojom budúcom povolání, dosahovali aj vyššiu úroveň kariérovej zrelosti ako nerozhodnutí študenti. Posledným zisteným faktorom, súvisiacim s kariérovou zrelosťou bola miera pomoci rodičov pri voľbe povolania. To znamená, že so zvyšujúcou sa mierou pomoci rodičov pri kariérovom rozhodovaní sa znižovala aj celková úroveň kariérovej zrelosti študentov.

Pri porovnaní krajov sme identifikovali významne vyššiu úroveň kariérovej zrelosti u študentov gymnázií v Bratislavskom kraji oproti študentom v Trenčianskom kraji. Tieto výsledky môžu naznačovať, že študenti gymnázií v Bratislavskom kraji majú v školách k dispozícii viac informácií o možnostiach ďalšieho vzdelávania alebo o jednotlivých povolaniach, čo môže prispievať k ich vyššej celkovej úrovni kariérovej zrelosti.

Naopak, nepodarilo sa nám identifikovať významné rozdiely v kariérovej zrelosti vzhľadom na rod, bydlisko, využívanie konzultácií s výchovným poradcom, typ školy, pracovnú skúsenosťou a prospech študentov. Možným vysvetlením je nedostatočne vyvážená vzorka študentov, a to najmä v prípade výraznej prevahy študentov s pracovnou skúsenosťou a nevyužitím konzultácií s výchovným poradcom. Medzi gymnáziami a strednými odbornými školami vo všeobecnosti neboli identifikované významné rozdiely v kariérovej zrelosti. Na základe týchto podobností sa ukazuje, že pre úroveň kariérovej zrelosti teda nie je podstatné, aký typ školy študenti v našej vzorke navštevujú. Nezistili sme významné rozdiely ani vzhľadom na bydlisko, čo by sme mohli odôvodniť tým, že školy, na ktorých boli dáta zbierané, sa nachádzajú vo väčších mestách, do ktorých študenti z obcí pravidelne dochádzajú, a tým pádom majú k dispozícii rovnaké informácie a podmienky ako aj študenti z miest. Vo vzťahu k študijnému prospachu je možné, že študenti na Slovensku nepovažujú prospech za rozhodujúci pre ich budúce povolanie, a tým pádom sa neodráža na ich úrovni kariérovej zrelosti. Takisto, v súčasnosti sa pri prijímacích skúškach na viaceré vysoké školy neberie do úvahy prospech študentov na strednej škole. Tým pádom prospech nemusí zohrávať úlohu pri voľbe povolania a kariérovom rozhodovaní študentov, čo môže prispievať ku nezávislosti tejto premennej vo vzťahu ku kariérovej zrelosti.

Naša vzorka dosiahla najnižšie skóre kariérovej zrelosti v oblasti záujmu a sebadôvery pri uskutočňovaní kariérových rozhodovaní. Tieto oblasti sa teda vo vzťahu k našej vzorke týkajú najmä schopnosti plánovať, pripravovať sa na vstup do povolania a uskutočniť adekvátne kariérové rozhodnutie aj napriek viacerým záujmom, schopnostiam a pracovným možnostiam.

Prínos práce do praxe a jej limity

Vďaka tejto práci sa nám podarilo identifikovať niektoré faktory, súvisiace s kariérovou zrelosťou. Naše zistenia by mohli byť užitočné predovšetkým v oblasti poskytovania kariérového poradenstva študentom na Slovensku, v období rozhodovania sa o pokračovaní v štúdiu alebo budúcom zamestnaní.

Keďže na našich školách sa stretávame viac ako s kariérovým poradenstvom s konzultáciami s výchovným poradcom, zaoberali sme sa aj ich vplyvom na pripravenosť študentov uskutočniť kariérové rozhodnutie. Tu sme však zistili, že tieto konzultácie nevedli k významne vyššej celkovej úrovni kariérovej zrelosti u študentov. V súčasnosti sa často stretávame s javom, že študenti nie sú dostatočne oboznámení o možnostiach využívania kariérového poradenstva alebo nepociťujú potrebu toto poradenstvo využívať (Dunčáková, 2013). Takisto je otázkou, akým spôsobom výchovní poradcovia poskytujú informácie svojim študentom o možnostiach ďalšieho vzdelávania a zamestnania po ukončení strednej školy. Pokiaľ by sa v rámci poradenského procesu sústredili na

identifikované faktory v tomto výskume, mohlo by to viesť ku zvýšeniu pravdepodobnosti uskutočnenia adekvátnych kariérových rozhodnutí.

Na základe nášho výskumu môžeme povedať, že pre kariérovú zrelosť je dôležité, aby študenti mali predstavu nielen o možnostiach na trhu práce, ale aj o vlastných schopnostiach. Preto by bolo v praxi vhodné zamerať sa už u mladších študentov na identifikáciu svojich záujmov a schopností, či už pomocou osobnostných dotazníkov alebo iných hravých metód najmä v prípade nižších ročníkov.

Ďalším prínosom tejto práce je, že sa nám podarilo preskúmať problematiku, analyzovanú prevažne prostredníctvom zahraničných štúdií. Porovnali sme kariérovú zrelosť našich študentov v Bratislavskom a Trenčianskom kraji, pričom sa nám podarilo identifikovať vyššiu celkovú úroveň kariérovej zrelosti u gymnazistov v Bratislavskom kraji. Tento výsledok môže byť užitočný najmä pre gymnáziá v Trenčianskom kraji, ktoré môžu porovnať prípravu svojich študentov na ďalšie štúdium alebo povolanie s bratislavskými gymnáziami, za účelom zlepšenia sa v tejto oblasti a zabezpečenia vyššej úrovne kariérovej zrelosti svojich študentov. Takisto, na základe poskytnutia individuálnej spätnej väzby o úrovni kariérovej zrelosti študentov pre dané stredné školy je možné identifikovať potenciálne medzery a oblasti pre zlepšenie vzhľadom na túto problematiku.

Za praktický prínos považujeme aj zmapovanie oblastí kariérovej zrelosti s najnižším priemerným skóre vo vzťahu k našej vzorke. Týkajú sa najmä plánovania svojej kariéry, pripravovania sa na budúce povolanie a zvládnutia uskutočniť kariérové rozhodnutia napriek viacerým záujmom. V tomto prípade je opäť potrebné, aby študenti mali predstavu o svojich schopnostiach a dokázali ich využiť v kariérovom rozhodovaní. Preto by sa v našich podmienkach mal klásť dôraz na prípravu študentov adekvátne sa rozhodnúť o svojom povolaní alebo vysokej škole, a to najmä prostredníctvom rozširovania kariérového poradenstva a oboznamovania študentov o možnostiach jeho využívania.

Naopak, za limity práce môžeme považovať najmä možnosť generalizovania týchto zistení iba vzhľadom na našu vzorku, t. j. študentov maturitných ročníkov v Bratislavskom a Trenčianskom kraji. Rovnako aj nevyváženosť vzorky vo vybraných faktoroch a otázka motivácie participantov odpovedať v dotazníku úprimne mohli spôsobiť určité skreslenie výsledkov.

Napriek tomu veríme, že sa nám podarilo poskytnúť obraz o tom, čo všetko súvisí s pripravenosťou našich študentov uskutočniť kariérové rozhodnutie, teda s ich kariérovou zrelosťou. Keďže na našom území neexistuje dostatok podobných štúdií, výsledky tejto práce môžu byť prínosom pre školy, ich výchovných, kariérových poradcov a samotných študentov pri rozhodovaní sa o vysokej škole a budúcom povolaní.

Použitá literatúra

Amundson, N. E., Harris-Bowlsbey, J. H., & Niles, S. G. (2011). *Základné zložky kariérového poradenstva*. New Jersey: Pearson Education, Inc.

Bullock-Yowell, E., McConnell, A. E., & Schedin, E. A. (2014). Decided and Undecided Students: Career Self - efficacy, Negative Thinking, and Decision-Making Difficulties. *NACADA Journal*, 34(1), 22 - 34.

Creed, P. A., & Patton, W. A. (2003a). Predicting Two Components of Career Maturity in School Based Adolescents. *Journal of Career Development, 29* (4), 277-290.

Dunčáková, Ľ. (2013). *Kariérové poradenstvo pre žiakov stredných škôl*. Prešov: Metodicko-pedagogické centrum.

Flouri, E., & Buchanan, A. (2002). The Role of Work-Related Skills and Career Role Models in Adolescent Career Maturity. *The Career Development Quarterly, 51*, 36 - 43.

Gati, I., Krausz, M., & Osipow, S. (1996). A Taxonomy of Difficulties in Career Decision Making. *Journal of Counseling Psychology, 43*(4), 510 - 526.

Lepeňová, D., & Hargašová, M. (2012). *Kariéra v meniacom sa svete. Kariérová výchova a kariérové poradenstvo pre žiakov*. Bratislava: Metodicko-pedagogické centrum v Bratislave.

Özkamali, E., Cesuroğlu, Ş. G., Hamamci, Z., Buğa, A., & Ali, Ç. (2014). The investigation of relationships between vocational maturity and irrational career beliefs. *Procedia - Social and Behavioral Sciences, 116*, 3072 - 3074.

Savickas. (1997). Career Adaptability: An Integrative Construct for Life-Span, Life-Space Theory. *The career development quarterly, 45*, 247 - 259.

Savickas, M. (2002). Career Construction: A Developmental Theory of Vocational Behavior. In D. Brown & associates, *Career choice and development* (s. 149 - 206). San Francisco: Wiley.

Savickas. (2005). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown, & R. W. Lent, *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (s. 42 - 70). Hoboken, NJ: Wiley.

Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2011). Revision of the Career Maturity Inventory: The adaptability form. *Journal of Career Assessment, 19*(4), 355-374.

Super, D. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown, & L. Brooks, *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice* (2nd ed., s. 197 - 261). San Francisco: Jossey-Bass.

Vendel, Š. (2007). Grammar School Pupils Career-Related Decision-Making Difficulties. *Czechoslovak Psychology, 51*, 119 - 128.

ANALÝZA FAKTOROV KARIÉROVÉHO ROZHODOVANIA ŠTUDENTOV POSLEDNÝCH ROČNÍKOV STREDNÝCH ŠKÔL (diplomová práca)

Dominika Mikulová, FSEV UK

Úvod

Súčasná situácia v školstve a zamestnateľnosti absolventov stredných a vysokých škôl nie je uspokojivá. Na jednej strane za to môže zhoršený stav pracovného trhu a taktiež diskutabilné rozhodnutia študentov čo sa týka výberu vysokých škôl a ich odborov. Práve z týchto dôvodov je pre študentov stredných škôl nevyhnutné zaoberať sa kariérovým rozhodovaním. Takéto rozhodovanie robí jedinec viac krát za život, avšak prvé významné kariérové rozhodovanie nastáva už počas strednej školy, kedy sa študent rozhoduje či po doštudovaní vstúpi na trh práce alebo bude pokračovať v terciárnom vzdelávaní na vysokej škole či univerzite. Vendel (2008) hovoril o voľbe povolania ako o jednom z najvýznamnejších rozhodnutí v živote človeka. Toto rozhodnutie však môže byť až také náročné, že si môže vyžadovať odbornú pomoc kariérového poradcu či školského psychológa (s. 11).

V minulosti bolo rozhodnutie medzi vysokou školou a vstupom na pracovný trh podmienené typom strednej školy, ktorú študent navštevoval. Úlohou gymnázií bolo pripraviť študentov všeobecne na výber konkrétneho odboru na vysokej škole, zatiaľ čo úlohou stredných odborných škôl bolo pripraviť absolventov SOŠ na vstup na trh práce a do zamestnania. Tieto rozdiely sa v posledných rokoch badateľne stierajú. Mnoho študentov SOŠ pokračuje v štúdiu na vysokej škole, hoci by už mali byť dostatočne pripravení na zamestnanie v odbore, ktorý vyštudovali.

Vo svojej diplomovej práci som sa zaoberala vybranými faktormi kariérového rozhodovania, ktoré majú vplyv na rozhodovanie študentov o ich budúcnosti študenta či zamestnanca. Voľba ďalšej vzdelávacej dráhy a profesijnej dráhy predstavuje zložitý viacúrovňový proces, na ktorý vplývajú jednak vonkajšie faktory v podobe ekonomickej situácie, charakteristík trhu práce a vzdelávacieho systému, sociálno-ekonomické zázemie rodiny, osobnostné charakteristiky žiaka (záujmy, motivácia) a jeho schopnosti (Trhlíková, 2014).

Kariérové rozhodovanie je podľa Gatiho a Ashera (2001) všeobecným označením procesu, ktorým ľudia prechádzajú, keď hľadajú uskutočniteľné kariérové alternatívy, vzájomne ich porovnávajú a následne si jednu z nich vyberú. Kariérové rozhodnutie má podľa Gatiho, Krausza a Osipowa (1996) niekoľko charakteristík: existuje jedinec, ktorý sa musí rozhodovať; existuje viacero alternatív, medzi ktorými sa rozhoduje; existujú atribúty alebo aspekty, ktoré sú porovnávané v rámci rozhodovania sa medzi alternatívami.

Okrem týchto charakteristík má kariérové rozhodovanie svoje špeciálne charakteristiky, ktoré sú: počet potenciálnych alternatív je zvyčajne veľmi vysoký (možnosti zamestnania, rôzne vysoké školy a pod.); jedinec má prístup k rozsiahlemu množstvu informácií o každej alternatíve; veľké množstvo aspektov (dĺžka tréningu, podmienky prijatia a pod.) musí adekvátne charakterizovať povolanie a jednotlivcove preferencie v zrozumiteľnej forme; nerozhodnosť zohráva významnú rolu pri rozhodovaní sa o kariérových alternatívach.

V tejto diplomovej práci sme sa zamerali na faktory kariérového rozhodovania vytvorené Vendelom (2007). Faktory kariérového rozhodovania predstavujú všetko to, čo má vplyv na jedinca pri jeho

kariérovom rozhodovaní bez ohľadu na to, či ide o voľbu povolania či ďalšej vzdelávacej dráhy. Vendel (2007) uskutočnil výskum na študentoch slovenských gymnázií na základe faktorov: nedostatok motivácie, nedostatok informácií o školách, nedostatok informácií o trhu práce, nedostatok informácií o sebe, nedostatok informácií o tom, ako urobiť kariérové rozhodnutie, celková nerozhodnosť a vnútorné konflikty. Na základe výsledkov tohto výskumu vytvoril taxonómiu ťažkostí, ktoré predstavujú samotné faktory kariérového rozhodovania. Patria sem: nedostatok motivácie; nedostatok informácií o školách; nedostatok informácií o trhu práce; nedostatok informácií o sebe a o tom, ako urobiť kariérové rozhodnutie; celková nerozhodnosť; vnútorné konflikty; vonkajšie konflikty.

Táto taxonómia ako jediná v našich podmienkach poskytuje základné poznatky o tom, čo vplyva na kariérové rozhodovanie študentov. Problematikou kariérového rozhodovania sa však zaoberali aj autori v zahraničí. Niekoľko výskumníkov sa zameralo na rôzne socio-demografické súvislosti týkajúce sa jednotlivých faktorov kariérového rozhodovania. Gati a Saka (2001) zistili, že chlapci preukazovali viac ťažkostí v oblasti vonkajších vplyvov na rozhodovanie a vplyvu rovesníkov. Autori Patton a Creed (2001) zistili, že dievčatá disponovali väčším množstvom informácií týkajúcich sa kariéry, než chlapci, no boli viac nerozhodné ako chlapci. Na Slovensku podobné výskumy realizovali Bruncková a Vendel (2010), ktorí zistili nedostatok motivácie u chlapcov a u dievčat nerozhodnosť a nedostatok informácií o sebe. Rovnako zistili, že študenti SOŠ prejavovali vyšší nedostatok motivácie než študenti gymnázií. Vendel a Sedlák Vendelová sa v roku 2009 rovnako zaujímali o to, koľko percent študentov SOŠ a gymnázií chce pokračovať v štúdiu. Zistili, že až 44,8% študentov SOŠ a 87,3 % študentov gymnázií chce v štúdiu pokračovať.

Gati, Krausz a Osipow (1996) zistili, že na kariérové rozhodovanie má významný vplyv motivácia, čo nás inšpirovalo k zaradeniu motivácie do výskumu. Rozhodli sme sa však, že sa pozrieme na vplyv výkonovej motivácie či motivácie výkonu na kariérové rozhodovanie. Výkonová motivácia bola podľa Cury et al. (2006) predmetom výskumov v oblasti vzdelávania v rôznych výskumoch. Výkonová motivácia môže byť definovaná ako snaha jednotlivca obstať vo výkonových situáciách a to nie len z vlastného pohľadu, ale aj z pohľadu jeho okolia. Podstatou je vytrvať v náročnej činnosti, dosiahnuť stanovený cieľ a stať sa úspešným človekom (Pavlas, 2011). Model Atkinsova (1957, p. 371) nám poskytuje vysvetlenie pre výber jednej úlohy z viacerých alternatív, ktoré sa odlišujú vo svojej obtiažnosti, zároveň poskytuje vysvetlenie pre úroveň výkonu v už zvolenej úlohe.

Metódy

Rozhodli sme sa pre kvantitatívny výskum, robený na základe dvoch dotazníkov: Dotazník ťažkostí v rozhodovaní o voľbe povolania a Dotazník motivácie výkonu. Výskum sme definovali ako exploračno – verifikačný, nakoľko sme overovali už skúmané súvislosti a taktiež sme sa snažili zistiť nové skutočnosti. Pre získanie relevantných odpovedí a ďalšie rozšírenie výskumu sme sa rozhodli dotazníky doplniť o socio-demografické údaje, a to: rod študentov, typ navštevovanej strednej školy, kraj a študijný priemer. Do výskumu sa zapojilo 237 participantov, ktorí boli študentmi SOŠ a gymnázií v Trenčianskom a Bratislavskom kraji. 15 participantov bolo z výskumu vylúčených, nakoľko nevyplnili niektoré položky v dotazníkoch.

Zber dát sme uskutočnili formou pero-papier, pričom participantom boli poskytnuté oba dotazníky súčasne. Na výskume sa zúčastnili dobrovoľne a boli informovaní o použití dotazníkov a ich výsledkov pre potreby našej diplomovej práce a tohto článku. Dáta sme spracovávali prostredníctvom

štatistického programu R, kde sme si najskôr overovali reliabilitu jednotlivých škál, a potom samotné vzťahy medzi škálami a socio-demografickými údajmi.

Výsledky a diskusia

Rovnako ako Vendel a Sedlák Vendelová (2009) aj my sme sa pozreli na ťažkosti v rozhodovaní o voľbe povolania u študentov a študentiek gymnázií a stredných odborných škôl. Ich predpoklad, že práve typ strednej školy, ktorú študenti navštevujú má významný vplyv na ich kariérové rozhodovanie, resp. na ťažkosti súvisiace s týmto rozhodovaním, sa v rámci nášho výskumu nepotvrdil. Súčasní študenti SOŠ a gymnázií dosahujú podobnú úroveň ťažkostí pri rozhodovaní o voľbe povolania, čo môže súvisieť aj s tým, že kritériá prijatia sa na väčšine vysokých škôl znižujú, nakoľko vysoké školy o študentov medzi sebou musia bojovať. Pre študentov predstavuje vysoká škola akýsi odklad pracovného života, ktorý je momentálne dostupný pre každého a prakticky zadarmo, nakoľko je dotované štátom (ak ide o štátne vysoké školy). Táto situácia je podľa autorov (Vendel & Sedlák Vendelová, 2009) spôsobená zvyšujúcim sa počtom vysokých škôl na Slovensku ako aj zlým stavom pracovného trhu. Študenti stredných odborných škôl tak odďaľujú hľadanie pracovného miesta nástupom na vysokú školu, alebo sa domnievajú, že po získaní vysokoškolského vzdelania vzrastie možnosť ich uplatnenia na pracovnom trhu (Vendel & Sedlák Vendelová, 2009). Rovnako sme sa zamerali na zistenie súvislostí medzi rodom participantov a celkovým skóre Dotazníku ťažkostí v rozhodovaní o voľbe povolania. Predpokladáme, že rozdiel medzi rodom študentov nie je badateľný, nakoľko študenti a študentky majú v našom školstve, resp. vzdelávaní rovnakú možnosť prijatia na VŠ, rovnakú možnosť vyštudovania nimi vybraného odboru, a to bez ohľadu na ich vek. Kedysi technické odbory študovali takmer výlučne muži, zatiaľ čo ženy študovali skôr humanitné a ekonomické odbory, no v súčasnosti sa pomer mužov a žien na jednotlivých odboroch zmenil. Taktiež sme zistili, že študentky dosahujú vyššiu mieru nerozhodnosti ako študenti presne tak, ako to tvrdili Bruncková a Vendel (2010). Výsledky preukázali štatistickú signifikanciu na úrovni stredne veľkého rozdielu v prospech študentiek, čo znamená, že študentky dosahujú vyššiu mieru nerozhodnosti ako študenti, čo pripisujeme biologickým rozdielom medzi mužmi a ženami. Ženy musia počas dospievania a skorej dospelosti uvažovať aj o materstve, nie len o kariére, a z tohto dôvodu môže byť ich pohľad na kariéru samotnú od mužského pohľadu odlišný. Zároveň si myslíme, že ženy pociťujú väčšiu nerozhodnosť z toho dôvodu, že ich rozhodnutie môže ovplyvniť celý ich nasledujúci život, zatiaľ čo u mužov to tak byť nemusí. Rozličné postavenie mužov a žien na pracovnom trhu je citeľné a môže byť jedným z okolností vplývajúcich na nerozhodnosť študentiek. Zo získaných dát sme tiež zistili, že až 84,8 % študentov SOŠ a 99% študentov gymnázií, ktorí sa zúčastnili nášho výskumu, chce pokračovať v štúdiu čo predstavuje výrazný rozdiel oproti zisteniam Vendela a Sedlák Vendelovej v roku 2009. Samotní autori tvrdia, že táto situácia je spôsobená nesprávne riadeným školstvom. Aj študenti stredných odborných škôl si môžu predĺžiť študentský život vďaka zjednodušeným podmienkam prijatia na štúdium na VŠ. Vysoké školy na Slovensku sú dnes financované najmä podľa počtu študentov, z čoho vyplýva, že vysoké školy znižujú svoju úroveň znižovaním nárokov prijatia študentov, aby za väčší počet študentov získali viac finančných prostriedkov.

Okrem hypotéz sme si stanovili aj výskumné otázky kde sme okrem iného zistili, že študenti myslia, že informácií o školách majú dosť. To pripisujeme možnostiam získavania informácií v dnešnom technológiami ovládanom svete. Študenti si vedia na internete a iných médiách nájsť nie len oficiálne informácie o vysokých školách, študijných programoch a podmienkach prijatia, ale aj tie neoficiálne,

ktoré sú dostupné za pomoci absolventov škôl, sociálnych médií či rôznych blogov, kde môžu ľudia vyjadrovať svoje myšlienky. Skúmaní študenti rovnako prejavujú nízku mieru nedostatku informácií o sebe a o prijímaní kariérových rozhodnutí. Ďalej sme zistili, že bratislavskí študenti nedosahujú nižšiu mieru ťažkostí v rozhodovaní o voľbe povolania ako trenčianski študenti. Rovnako študenti z Bratislavského kraja nedosahujú vyššie miery výkonovej motivácie ako študenti v Trenčianskom kraji. Samotná geografická poloha či iné vlastnosti jednotlivých krajov nemali súvislosť ani s kariérovým rozhodovaním, ani s výkonovou motiváciou študentov. Na základe predošlých výskumov sme sa rozhodli otestovať aj vzťah výkonovej motivácie s ťažkosťami v rozhodovaní o voľbe povolania.

My sme sa však v našej práci zamerali na všeobecnú výkonovú motiváciu, ktorá nepreukázala súvislosť s ťažkosťami v rozhodovaní o ďalšom štúdiu. Hoci aj Cury et al. (2006) tvrdili, že všeobecná výkonová motivácia sa zvyčajne skúma na študentoch stredných škôl a že má veľký vplyv na vzdelávanie, naše dáta tomu nenasvedčovali. Rovnako sme zisťovali súvislosť medzi typom strednej školy a výkonovou motiváciou študentov. Podľa našich výsledkov môžeme povedať, že miera výkonovej motivácie sa podľa typu strednej školy nelíši. Tento fakt opäť pripisujeme stavu dnešného školstva a masifikácii vysokoškolského štúdia. Byť prijatý na niektoré vysoké školy je v dnešnej dobe možné aj pre študentov s horším študijným priemerom, a nie len pre elitu ako to bolo kedysi. Taktiež sme zistili, že študentky sú viac výkonovo motivované ako študenti stredných odborných škôl a gymnázií. Tento fakt pripisujeme tomu, že študentky pravdepodobne volia pre dnešnú dobu typický postup, a to taký, že ženy chcú najskôr študovať, vybudovať si kariéru a až potom sa venovať materstvu. Na záver sme svoju pozornosť zamerali na ďalší socio-demografický údaj, a teda študijný priemer. Zisťovali sme či súvisí s výkonovou motiváciou a ťažkosťami v rozhodovaní o voľbe povolania. Výsledky ukazujú, že lepší študijný priemer sa neprejavuje ani zvyšovaním ani znižovaním ťažkostí v kariérovom rozhodovaní študentov, avšak v súvislosti s výkonovou motiváciou sme zistili malú až strednú súvislosť.

Prínos a limity diplomovej práce

Za limity tejto výskumnej práce považujeme fakt, že sme neboli schopní obsiahnuť všetky faktory kariérového rozhodovania tak, ako ich opisuje Vendel a Sedlák Vendelová (2009). Kvôli obmedzenému rozsahu sme sa zamerali skôr na určité špecifické faktory a najmä na socio-demografické ukazovatele, ktoré sme si vopred zadali. Limitom našej práce môže byť aj samotná výskumná vzorka. Hoci boli v našom výskume takmer rovnako zastúpení muži aj ženy, a taktiež sme dosiahli podobné počty participantov v rámci krajov, myslíme si, že ak by bola práca zameraná na všetky kraje Slovenskej republiky, bola by prínosnejšia a poskytla by komplexnejší pohľad na danú problematiku. Myslíme si, že pre budúci výskum by mohlo byť zaujímavé uskutočniť celoslovenský výskum, ako ho pred niekoľkými rokmi uskutočnili Vendel a Sedlák Vendelová v roku 2009, a to konkrétne tak, že by boli zapojené všetky stredné školy Slovenska. Rovnako by mohlo byť zaujímavé porovnávať výsledky dotazníkov študentov rôznych ročníkov, napríklad prvého a posledného.

V našej diplomovej práci sme otvorili problematiku kariérového rozhodovania študentov, konkrétne ich rozhodovania o ďalšej vzdelávacej dráhe alebo o voľbe povolania. Zistili sme, že študenti majú dostatok informácií o škole, respektíve nepociťujú ich nedostatok. Prínos vidíme aj v zistení, že medzi školami podľa typu ani podľa kraja nie sú významné rozdiely. Fakt, že študijný priemer študentov nesúvisí s ich výkonovou motiváciou ani s ťažkosťami v rozhodovaní o voľbe povolania je podľa nášho názoru znepokojivý. Je to z toho dôvodu, že keď vieme koľko percent končiacich študentov chce pokračovať v štúdiu, hoci ich študijné priemery sa výrazne líšia, čo to môže vypovedať o kvalite

slovenských vysokých škôl? Ak sa aj študenti s horším priemerom môžu dostať na elitnú vysokú školu, kvalita vysokej školy jednoducho začne klesať, no absolventov vysokých škôl bude pribúdať.

Myslíme si, že je dôležité aký majú súčasní študenti pohľad na svoje možnosti čo sa týka vstupu na pracovný trh. Podľa nášho názoru sa dnešní mladí ľudia obávajú, že sa s vyštudovanou strednou odbornou školou neuplatnia do takej miery, v akú dúfajú, a preto si volia cestu ďalšieho štúdia na predĺženie študentských čias a oddialenie pracovného života. Študenti gymnázií na druhej strane môžu mať pocit, že musia pokračovať v štúdiu na vysokej škole, nakoľko nemajú žiadny výcvik v konkrétnom odbore, ale len všeobecné vzdelanie, na základe ktorého sa môžu len ťažko zamestnať v pre nich prijateľnej práci. Nakoľko ide o jedno z najdôležitejších rozhodnutí mladých ľudí, študenti by mali k tomuto rozhodnutiu pristupovať zodpovedne a s ohľadom na ich osobné ciele. Chápanie tejto problematiky môže byť dôležité pre orgány a organizácie pôsobiace v školstve a pre ich spoluprácu so zamestnávateľmi na trhu práce. Pre orgány účinné vo vzdelávaní a na trhu práce by bolo vhodné spraviť konkrétne zmeny, aby boli študenti stredných odborných škôl motivovaní vstúpiť do zamestnania hneď po skončení strednej školy.

Použitá literatúra

- Bruncková, M., & Vendel, Š. (2010). Rozdiely v ťažkostiach pri voľbe povolania medzi chlapcami a dievčatami a medzi študentami gymnázií a stredných odborných škôl. *5. medzinárodná konferencia doktorandov odborov Psychológia a Sociálna práca* (p. 71-79). Nitra: Univerzita Konštantína Filozofa v Nitre.
- Cury, F., Elliot, A. J., Da Fonseca, D., & Moller, A. C. (2006). The social-cognitive model of achievement motivation and the 2 x 2 achievement goal framework. *Journal of Personality and Social Psychology*, *90* (4), 666-679.
- Gati, I., Krausz, M., & Osipow, S. H. (1996). A Taxonomy of Difficulties in Career Decision Making. *Journal of Counseling Psychology*, *43* (4), 510-526.
- Gati, I., & Saka, N. (2001). High school students career-related decision-making difficulties. *Journal of counseling and development* (79), p. 331-340.
- Patton, W., & Creed, P. A. (2001). Developmental Issues in Career Maturity and Career Decision Status. *The Career Development Quarterly* (49), 336-351.
- Pavlas, I. (2011). *Výkonová motivace a interpersonální potřeby*. Ostrava: PdF OU.
- Trhlíková, J. (2014). *Přechod absolventů středních škol na trh práce - srovnání situace absolventů učebních a maturitních oborů*. Praha: Národní ústav pre vzdelávanie.
- Vendel, Š. (2007). Grammar School Pupils Career-Related Decision-Making Difficulties. *Czechoslovak Psychology* (51), p. 119-128.
- Vendel, Š. (2008). *Kariérní poradenství*. Praha: Grada Publishing, a. s.
- Vednel, Š., & Sedlák Vendelová, N. (2009). Profesionálna orientácia žiakov stredných odborných škôl. *Psychológia a patopsychológia dieťaťa*, *2*, 138-159.

SPRÁVY Z USKUTOČNENÝCH PODUJATÍ

CENTRUM EUROGUIDANCE NA JOB EXPO 2017

Najväčší veľtrh práce Job Expo sa tento rok uskutočnil 27. - 28. apríla 2017 v Nitre a centrum Euroguidance tam už tradične malo zastúpenie ako v programe prednášok, tak i vo vystavovateľskom stánku. Spolu s kolegami z Národných agentúr Erasmus+ pre vzdelávanie a odbornú prípravu a pre oblasť mládeže a športu sme predstavovali možnosti štúdia, stáže a dobrovoľníctva v zahraničí a snažili sme sa ich zasadiť do širšieho kontextu kariérového vývinu. V tomto zmysle sme mali pripravenú aj prezentáciu pre študentov stredných škôl, ktorá sa stretla s kladným ohlasom.

Úvod prezentácie bol venovaný úvahám o budúcnosti sveta práce. Inšpiráciu sme čerpali z e-learningového kurzu Changing world of work, ktorý pripravili v rámci projektu [EmployID](#). Spolu s mladými ľuďmi – s niektorými možno po prvý raz – sme premýšľali, ako sa mení svet a s ním i pracovné pozície, očakávania zamestnávateľov a nároky kladené na nich ako budúcich zamestnancov/pracujúcich. Mnohé pracovné pozície zanikajú a podliehajú automatizácii. Príklady už vidíme okolo seba – samoobslužné pokladne nahrádzajúce pokladníkov, o niektorých sa zatiaľ len dočítame, ako napr. o dronoch rozvážajúcich tovar. Pre odľahčenie sme si vyskúšali aktivitu [will a robot take your job](#) – preberie moju prácu robot? Zadávali sme rôzne pracovné pozície a zisťovali percentuálnu šancu, že sa táto práca stane úlohou pre umelú inteligenciu. Žiakov zaujímali predovšetkým odbory, ktoré študovali. Hoci možno výsledky tejto aktivity neboli vždy pre žiakov úplne potešujúce, našou úlohou bolo nájsť a zdôrazniť práve tú časť ich profesie a ich samotných, ktorá ostane nenahraditeľná. Spoločne sme hľadali, ktoré atribúty ostanú atraktívne pre trh práce, aj keď zmeny v ňom sú nevyhnutné. Tu sme sa pomaly dostávali k prepojeniu medzi medzinárodnou študijnou či pracovnou mobilitou a jej benefitmi v podobe príťažlivosti pre trh práce s jeho novými požiadavkami. Sami študenti dokázali identifikovať charakteristiky, ktoré budú ich nositeľov zvyhodňovať nielen pred potenciálnym „robotickým ohrozením“, ale i pred svojimi rovesníkmi. Tvorivosť, samostatnosť, schopnosť riešiť problémy, empatia a ústretovosť v komunikácii – to boli niektoré zo žiackych odpovedí. Hľadali sme tiež spoločne, čo im môže priniesť pobyt v zahraničí, čo môžu zúročiť neskôr pri hľadaní práce. Medzi najsamozrejmšie odpovede patrila nepochybne jazyková vybavenosť. Žiaci si uvedomujú, že znalosť cudzích jazykov a ich aktívne ovládanie je dnes nevyhnutnosťou. Samostatnosť, odvaha a tvorivosť boli taktiež jedny z najčastejších odpovedí. Medzi menej časté, ale taktiež nepochybniteľné odpovede patrila znalosť medzinárodného prostredia, schopnosť zvládnuť interkultúrne rozdiely a naučiť sa spolupracovať s rôznymi ľuďmi. Skúsenosť s odlišnými kultúrami je dnes v pracovnom svete často nezastupiteľná, a to nielen v nadnárodných spoločnostiach, kde je internacionálna spolupráca samozrejmosťou, ale i v menších podnikoch, keďže rozširuje repertoár správania a sociálnych odpovedí zamestnancov na rôzne situácie a zároveň sa tak zvyšuje ich adaptabilita. Zahraničná skúsenosť však často prináša i benefity, ktoré v pracovnom kontexte nie sú úplne zjavné. Ľudia vracajúci sa z medzinárodných mobilít dosiahnu často lepšie sebaopoznanie, sú odolnejší a zvedavejší. Hoci zamestnávatelia tieto vlastnosti neuvádzajú vo svojich inzerátoch pri hľadaní ideálnych kandidátov, nakoniec sú často tými, ktoré pri obsadzovaní voľných miest zavážia. Preto sme sa snažili žiakov povzbudiť, aby dokázali tieto menej tradične uvádzané výsledky zahraničných pobytov identifikovať a tiež predstaviť zamestnávateľom ako žiaduce a podstatné.

Aby pobyt v zahraničí priniesol takéto prítlačivé výsledky, je dôležité sa dobre pripraviť. Študentom sme stručne predstavili oblasti, ktorých by sa ich príprava mala týkať predovšetkým. Okrem takej samozrejmosti, akou by mala byť jazyková príprava a získavanie praktických informácií, je užitočné venovať sa aj sociálnej, psychologickkej a interkultúrnej príprave. Podľa výsledkov štúdie, ktorý si dala vypracovať Národná agentúra Erasmus + pre vzdelávanie a odbornú prípravu a centrum Euroguidance, osobný a pracovný rozvoj účastníkov zahraničných mobilit súvisí s mierou integrácie v prijímajúcej organizácii. Preto odporúčame študentom a žiakom, aby boli čo najaktívnejší a zapájali sa do diania v prijímajúcej organizácii, čo ich integráciu nepochybne posilní a zvýši tak užitočnosť ich pobytu. Podľa odporúčaní samotných účastníkov, sú prvé týždne pri budovaní sociálneho zázemia najdôležitejšie. Psychologická príprava sa primárne týka rozvoja sebapoznania, čo zahŕňa uvedomenie si svojich silných stránok, hodnôt, motivácie a zdrojov, ku ktorým sa môžeme obrátiť v prípade ťažkostí. K dobrej adaptácii na pobyt v zahraničí môže prispieť tiež oboznámenie sa so spôsobmi, ako zvládame zmeny a stres. Interkultúrna príprava môže pomôcť žiakom a študentom vyrovnávať sa s rozdielmi, s ktorými sa nepochybne budú stretávať. V prezentácii sme ich oboznámili s možnými fázami emocionálneho prežívania pobytu, ktorými môžu v zahraničí prechádzať. Môžu sa u nich striedať pocity nadšenia až fascinácie a postupnej participácie, s pomalým ochabovaním radosti až pocitmi krízy. Po jej prekonaní sa pocity a vzťahy v zahraničí väčšinou stabilizujú a dochádza k väčšej adaptácii. Tento model je, pochopiteľne, len pomôckou a môže žiakov upozorniť na možné výkyvy v ich prežívaní. Na záver sme ich povzbudili, aby vedomosti a skúsenosti získané študijnou či pracovnou mobilitou po návrate domov využili aj prostredníctvom prezentácií pre rovesníkov, na akciách s témou cestovania a pod. Žiakom sme nakoniec predstavili publikácie centra Euroguidance venujúce sa téme zahraničnej mobility, kde nájdú aj cvičenia a hry, ktoré môžu využiť pri vlastnej príprave na vycestovanie - [Otvorení svetu...](#) a [Kompas Marca Pola](#).

Mgr. Mária Jaššová,

Euroguidance centrum Slovensko

STUDIJNÍ NÁVŠTĚVA JAKO PROSTOR PRO VÝMĚNU ZKUŠENOSTÍ

Přenos informací a zprostředkování výměny dobré praxe v oblasti poradenství je jedním z hlavních cílů evropské sítě Euroguidance. Jednou z možností, jak zprostředkovat výměnu dobré praxe a pomoci navázat kontakty mezi poradci v jednotlivých zemích, je vícedenní studijní návštěva financovaná z prostředků programu Euroguidance. Ve spolupráci mezi chorvatským a českým centrem Euroguidance se uskutečnila v červnu 2017 třídní studijní návštěva 5 chorvatských kariérových poradců v Česku. České centrum Euroguidance bylo osloveno chorvatskými kolegy zejména z důvodu podobné zkušenosti a podmínek kariérového poradenství. Chorvatští kariéroví poradci, kteří byli z vysokoškolských poradenských center, měli zájem poznat prostředí kariérového poradenství na univerzitách. Zastoupeno bylo kariérní centrum *University of Zagreb, University of Dubrovnik, Algebra University College (Záhřeb), University of Osijek a University of Rijeka*.

Studijní návštěva byla zahájena prezentací systému kariérového poradenství v ČR, dále byla zajištěna návštěva kariérových center na Univerzitě Karlově a České zemědělské univerzitě v Praze. Obě návštěvy se věnovaly problematice propagace služeb kariérních center na univerzitách, přitáhnutí studentů k tématům pracovního trhu, projektů, spolupráci mezi fakultami a centrem, technických detailů fungování center, komunikace směrem k firmám a dalším tématům. Poměrně nově fungující centra v obou zemích si dokázala najít společná témata a výměna informací proudila oběma směry. Předání zkušeností s aktivitami typu *PitchBoot Camp*, kterou pořádá Česká zemědělská univerzita, se ukázala jako zajímavá pro chorvatské poradce, kteří projevíli zájem o přenesení této praxe domů. Jde o dvoudenní celosvětovou akci propojující absolventy a studenty s cílem jejich kariérního rozvoje. Během dvou dnů účastníci absolvují nejen řadu seminářů zaměřených na profesní a osobní rozvoj, ale především se pod vedením zkušených zahraničních lektorů naučí, jak si vytvořit krátký pitch (představení sebe sama). Video o konceptu akce [zde](#).

Další zastávkou bylo kariérní centrum Masarykovy univerzity v Brně, kde bylo prezentováno nespočet aktivit a zkušeností již zaběhlého kariérního univerzitního centra. Mezi nimi i portál centra *JobCheckIn*, kde se spojují studenti a zaměstnavatelé. Budování a údržba takové platformy byla důležitou ukázkou pro chorvatské poradce, kteří ve svých centrech podobné online nástroje také připravují, a navázali tak slibnou spolupráci, která pomůže s jejich rozjezdem.

Mimo jiné se probíraly i role kariérních center na univerzitách a jejich smysl. Ten může být více viděn buď v propojování studentů s pracovním trhem, či poskytování služeb kariérového poradenství jednotlivcům. Diskuze se vedla například o přístupu center k různým oborům jako IT, s čímž má zkušenosti právě *Algebra University College*. Nebo k humanitním oborům jako v *University of Osijeka*, kde plánují budovat kariérové centrum a hledají způsob, jak specificky pracovat se studenty z humanitních oborů.

Obě země sdílely své zkušenosti s těmito a dalšími úskalími jejich práce, a vyměnily si příklady dobrých praxí, které vedly k navázání kontaktů mezi centry, a snad i k budoucí spolupráci. Zastoupení České zemědělské univerzity se například chystá na návštěvu *CareerWeek*, který je každoroční akcí *Algebra University College*. Podle slov jedné účastnice jsou studijní návštěvy zdrojem inspirace, svěžích nápadů a informací, prostor pro kladení přímých otázek a odpovědí, a možnost, jak navázat osobní kontakty.

Odkazy na chorvatská pracoviště:

www.efri.hr University of Rijeka

www.foi.unizg.hr University of Zagreb

www.algebra.digital Algebra University College

www.ffos.hr University of Rijeka

www.unidu.hr University of Dubrovnik

Mgr. Gabriela Kabotová

Euroguidance centrum České republiky

PRIPRAVUJEME

KONFERENCE „KARIÉROVÉ PORADENSTVÍ V MĚNÍCÍM SE SVĚTĚ“

Mezinárodní konference „Kariérové poradenství v měnícím se světě“, která se koná 10. a 11. listopadu v Praze, se zaměří na význam kariérového poradenství a podpory kariérového rozvoje jednotlivce v kontextu změn společnosti. Jejím cílem je rozvíjet odborné zázemí kariérového poradenství, podporovat jeho profesionalizaci a zároveň otevřenost pro jeho různorodost a nacházení nových forem. Podpořit teorii, výzkum a odbornou diskusi otevřenou praktikům i veřejnosti.

Konference je organizována Centrem Euroguidance v ČR při Domu zahraniční spolupráce ve spolupráci s Katedrou andragogiky a personálního řízení, Filozofické fakulty Univerzity Karlovy. Navazuje tak na konferenci „Cesty k profesionalizaci kariérového poradenství“, která proběhla v roce 2016 na ÚPV FF MU v Brně.

Jak může na měnící se svět reagovat kariérové poradenství, kariéroví poradci a další profesionálové pomáhající druhým s osobním rozvojem a kariérou? Mají být nezávislou podporou na straně jednotlivců, se kterými pracují? Mají usilovat o zlepšení podmínek pro rozvoj, vzdělávání a práci ve společnosti? O tom budou mimo jiné diskutovat a přednášet hosté Tristram Hooley, Ronald Sultana či Jean-Jacques Ruppert.

Více informací o konferenci na stránkách www.konferencekp.cz

Euroguidance centrum CZ & SK

Závěrečná poznámka zostavovateľa tohto čísla:

Ako už možno viete, v slovenskom centre Euroguidance už nepracujem, v decembri 2016 som odišiel do starobného dôchodku. Po dohode s vedením centra som však veľmi rád súhlasil s tým, že v pozícii zostavovateľa časopisu ostanem ešte aj pre tento rok. Verím, že i s Vašou podporou sa tejto úlohy zhostím k Vašej i svojej spokojnosti.

PhDr. Štefan Grajčár
stefan.grajcar@gmail.com

Vážení čitatelia,

najbližšie číslo časopisu KARIÉROVÉ PORADENSTVO V TEÓRII A PRAXI vyjde v decembri 2017.

Číslo nebudeme nijako tematicky ohraničovať. Priestor dostanú všetky témy z celej širokej oblasti kariérového poradenstva, naplniť chceme čo najviac rubriík časopisu. Uvítame, ak nám svoje príspevky v podobe teoretických štúdií, správ z praxe, informácií o uskutočnených i pripravovaných podujatiach, recenzií novších publikácií atď. zašlete v termíne

do 15. novembra 2017

na adresu euroguidance@saaic.sk a euroguidance@dzs.cz.

Ďakujeme,

Euroguidance tímy SK & CZ

