

2012

Ročník 1., číslo 2.

**KARIÉROVÉ PORADENSTVO
V TEÓRII A PRAXI**

REDAKCIA

Redaktori: PhDr. Štefan Grajcár
Mgr. Lenka Beková
Ing. Jozef Detko

Redakčná rada:

Mgr. Alžbeta Dianovská, Asociácia výchovných poradcov SR
Mgr. Irena Fonodová, SAAIC, Bratislava
doc. PhDr. Iva Kirovová, PhD., VŠB – Technická univerzita Ostrava
PhDr. Zuzana Kršková, Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny, Dolný Kubín
PhDr. Darina Lepeňová, Výskumný ústav detskej psychológie a patopsychológie, Bratislava
Mgr. Eva Uhríková, Navigácia v povolani
PhDr. Mária Zvariková, Technická univerzita Košice

Vydavateľ:

© Slovenská akademická asociácia pre medzinárodnú spoluprácu
Euroguidance centrum
Svoradova 1
811 03 Bratislava
Tel.: 02/209 222 81, -02
www.saaic.sk/euroguidance
euroguidance@saaic.sk

Vychádza dvakrát za rok.

DISTRIBUOVANÉ ELEKTRONICKY.



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	3
Preklad: Faktory podporujúce úspešnú implementáciu politík týkajúcich sa zručností pre riadenie vlastnej kariéry, Dorianne Gravina a Miha Lovšin	5
Rozhovor s prof. Ronaldom Sultanom	9
Kariérové vzdelávanie, rozvíjanie schopností riadiť svoju kariéru, Mária Zvariková.....	14
Národní cena kariérového poradenství 2012 v České republice, K. Hašková, A. Müllerová ..	25
Konferencia Národní cena kariérového poradenstva 2012 na Slovensku, L. Beková.....	33
Týždne venované kariérovému poradenstvu: príklad lokálnej aktivity „Týždeň voľby povolania“ v Čadci, L. Beková, A. Hrašková	42
Správy z uskutočnených podujatí:	
Cross Border Seminár v Slovinsku, Š. Grajcár, L. Beková	47
Študijná návšteva do Litvy a Lotyšska – za spoznávaním systémov celoživotného poradenstva, L. Beková	51
Konferencia IAEVG, Š. Grajcár	57
Evropská konference k celoživotnímu poradenství, K. Hašková	62
Krátke informácie	
ISTP sa inovuje a pripravuje prekvapenia pre svojich používateľov, A. Kubíková	66
Recenzia publikácie P. Hladó: Profesní orientace adolescentů, M. Bogdanová	68
Výzva na príspevky do časopisu	70

Editoriál

Milí čitatelia,

dostáva sa k vám druhé číslo elektronického časopisu KARIÉROVÉ PORADENSTVO V TEÓRII A PRAXI. Predchádzajúce čísla vyšli v apríli (tzv. „nulté“ číslo) a v júli 2012 (prvé číslo).

Témou tohto čísla sú zručnosti pre riadenie vlastnej kariéry, resp. vlastnej vzdelávacej a profesijnej dráhy (career management skills). Rada Európskej únie ešte v roku 2008 vydala [návrh „Lepšie začlenenie celoživotného poradenstva do stratégií celoživotného vzdelávania“](#), v ktorom sa hovorí o tom, že súčasťou poradenských aktivít by malo byť aj podporovanie a rozvíjanie týchto zručností. Členské štáty vyzýva, aby využívali štyri hlavné zásady („prioritné oblasti“) vzhľadom na podporu kariérových tranzícií občanov v priebehu celého života. Jednou z týchto zásad je práve „podpora celoživotného nadobúdania zručností pre riadenie vlastnej kariéry“. A aj preto sme sa rozhodli venovať v roku 2012 tejto v našich končinách menej známej téme v rámci našich aktivít a aj v rámci druhého čísla tohto časopisu.

Tejto téme sa vo svojej činnosti v rokoch 2011-2012 venovala intenzívne aj Európska sieť pre rozvoj politik celoživotného poradenstva (ELGPN). Začíname teda prekladom z anglického originálu publikácie ELGPN, ktorá reportuje o činnosti tejto siete (European Lifelong Guidance Policies: Progress Report 2011–12.). Prinášame preklad prílohy č. 8 - *Faktory podporujúce úspešnú implementáciu politik týkajúcich sa zručností pre riadenie vlastnej kariéry* (Annex 8: Factors in implementing CMS policy successfully), ktorej autormi sú Dorianne Gravina a Miha Lovšin. Nasleduje rozhovor s prof. Ronaldom G. Sultanom, ktorý okrem iného pôsobí ako expert pre sieť ELGPN práve v tejto oblasti.

Pôvodným príspevkom je článok PhDr. Márie Zvarikovej „*Kariérové vzdelávanie, rozvíjanie schopností riadiť svoju kariéru*“, v ktorom sa zamýšľa nad niektorými teoretickými otázkami a výzvou kariérového poradenstva, ktorou je v súčasnosti práve rozvíjanie spôsobilostí jednotlivcov na riadenie svojej kariéry. Na služby kariérového poradenstva teda možno nazerať aj ako na proces učenia sa – kariérové vzdelávanie. Autorka sa zároveň zamýšľa aj nad zavedením kariérového vzdelávania do škôl, aby mladí ľudia prirodzene vnímali potrebu budovania svojej kariéry, boli stotožnení s prevzatím zodpovednosti za prijaté rozhodnutia, pripravení nadobúdať a rozvíjať svoje vedomosti, zručnosti a spôsobilosti po celý svoj život.

Ďalej prinášame podrobnejšie informácie o konferenciách v Brne (v septembri) a v Bratislave (v októbri), ktoré sa venovali téme zručnosti pre riadenie vlastnej kariéry a na ktorých boli vyhlásené výsledky súťaže Národná cena kariérového poradenstva 2012 (NCKP). NCKP bola v roku 2012

spoluorganizovaná centrami Euroguidance v Slovenskej a Českej republike. Články prinášajú aj závery z workshopov a diskusií, ktoré na túto tému prebiehali medzi odborníkmi – účastníkmi. V ďalšom článku prinášame príklad zaujímavej aktivity „Týždeň voľby povolania“, ktorú organizuje Centrum pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie v Čadci.

V bloku „Správy z uskutočnených podujatí“ sa dozviete bližšie informácie o podujatiach organizovaných Euroguidance centrami - Cross Border seminár 2012, študijná návšteva v Litve a Lotyšsku, ale aj o medzinárodnej konferencii asociácie IAIEVG a o Európskej konferencii k celoživotnému poradenstvu spoluorganizovanej sieťou ELGPN.

Na záver prinášame krátke informácie o inováciách v ISTP a recenziu zaujímavej publikácie P. Hladá.

Želáme všetkým priaznivcom kariérového poradenstva príjemné a obohacujúce čítanie tohto čísla!

Váš tím

Euroguidance centra Slovensko

Faktory podporujúce úspešnú implementáciu politík týkajúcich sa zručností pre riadenie vlastnej kariéry (CMS¹)

Dorianne Gravina a Miha Lovšin

Preklad prílohy č. 8 (Annex 8: Factors in implementing CMS policy successfully ²) z anglického originálu publikácie *European Lifelong Guidance Policies: Progress Report 2011–12*³. *A Report on the Work of the European Lifelong Guidance Policy Network 2011–12*. © ELGPN, 2012.

Zodpovednosť za preklad nesie Slovenská akademická asociácia pre medzinárodnú spoluprácu.

Úvod

Predstavenie novej politiky, ktorá sa týka zručností pre riadenie vlastnej kariéry (CMS), prináša určité výzvy pri implementácii. Je to preto, ako Ball⁴ uvádza, že zmena môže často vyžadovať zložité a chaotické procesy. Pracovná skupina v rámci pracovného balíka 1 (WP1)⁵ siete ELGPN skúmala povahu týchto dynamických zmien, konkrétne najmä faktory, ktoré uľahčujú implementáciu CMS politík v rôznych prostrediach, vrátane vzdelávania, odborného vzdelávania a prípravy, vysokoškolského vzdelávania, vzdelávania dospelých, zamestnanosti, a aj pri rizikových skupinách. Na tento účel bol zostavený dotazník, pričom boli zozbierané odpovede z jedenástich krajín (AT, CZ, DE, DK, HU, LT, MT, PT, SE, SI, SK). Odpovede sa líšili v kvalite a detailnosti spracovania. Komplexnejšia analýza výsledkov tejto tematickej štúdie, ktorá tiež zahŕňa príklady jednotlivých krajín, je k dispozícii na webových stránkach ELGPN. Odpovede na dotazník boli analyzované pomocou rámca, ktorý vyvinul Honig⁶ a rozpracoval Sultana⁷, a upozorňujú na štyri kľúčové aspekty vplyvajúce na proces implementácie politiky:

¹ Poznámka prekladateľa: CMS je skratka anglického slovného spojenia „Career management skills“, v slovenskom jazyku „zručnosti pre riadenie vlastnej kariéry“, resp. zručnosti pre riadenie vlastnej vzdelávacej a profesijnej dráhy.

² Poznámka prekladateľa: Dorianne Gravina a Miha Lovšin pripravili v roku 2012 aj dlhšiu správu, z ktorej Annex 8 do veľkej miery vychádza: *ELGPN Concept Note (No. 3) Career Management Skills: Factors Implementing Policy Successfully*. Správa je v anglickom jazyku dostupná na:

http://ktl.jyu.fi/img/portal/23229/Gravina_and_Lovsin_cms_concept_note_web.pdf?cs=1350650053

³ Poznámka prekladateľa: Publikácia je v anglickom jazyku dostupná na: http://ktl.jyu.fi/img/portal/23229/ELGPN_2011-12_Progress_Report_web.pdf?cs=1350649704.

⁴ Ball, S. (1998). Big policies/small world: an introduction to international perspectives in education policy. *Comparative Education*, 34(2), 119–130.

⁵ Poznámka prekladateľa: Sieť ELGPN pracovala v rokoch 2011–2012 vo viacerých pracovných skupinách v rámci štyroch tematicky zameraných pracovných balíkov. Pracovný balík 1 (WP1) bol zameraný na tému: zručnosti pre riadenie vlastnej kariéry.

⁶ Honig, M.I. (ed.) (2006). *New Directions in Education Policy Implementation: Confronting Complexity*. Albany, NY: SUNY Press.

- (1) Politiku, ktorá by mala byť implementovaná;
- (2) Ľudí, ktorí sú do implementácie zapojení;
- (3) Miesto implementácie;
- (4) Tempo implementácie.

Analýza viedla k identifikácii šiestich faktorov, ktoré sú dôležité pri vývoji a zavádzaní politiky týkajúcej sa zručností pre riadenie vlastnej kariéry (CMS). Tieto faktory sú stručne popísané nižšie a sú navrhnuté skôr ako body na zamyslenie a diskusiu, než ako výsledky dôkladného výskumu. Sú teda len orientačné a v žiadnom prípade sa nesnažia predkladať nejaké zásadné tvrdenia o zložitom procese implementácie politiky.

1. Existencia CMS predpisov, ktoré sú začlenené do legislatívy v sektore vzdelávania a práce

Krajiny, ktoré majú politiky súvisiace s CMS, väčšinou odkazujú na sektor vzdelávania (t.j. v rámci povinnej školskej dochádzky, odborného vzdelávania a prípravy, a / alebo vyššieho vzdelávania), pričom aj tu sa prítomnosť politiky CMS výrazne líši medzi rôznymi úrovňami. Krajiny s vysokou úrovňou záväzku k rozvoju a implementácii politiky CMS tento záväzok preukazujú prostredníctvom zverejnenia relevantnej legislatívy. Krajiny bez takejto legislatívy síce uviedli niekoľko osvedčených postupov, ale v mnohých prípadoch nie sú systematicky integrované a nemusia byť udržateľné v dlhodobom horizonte.

2. Udržateľné financovanie CMS aktivít

Alokácia zdrojov spravidla nasleduje po zverejnení právnych predpisov upravujúcich implementáciu politiky. Prieskum vykonaný WP1 potvrdil, že existuje úzka súvislosť medzi alokovanými rozpočtovými prostriedkami a sektorovou implementáciou CMS. Respondenti spomenuli dôležitosť rozpočtových prostriedkov, s tým, že nestabilné financovanie narúša implementáciu CMS.

3. Prítomnosť vplyvnej komunikačnej platformy, ktorá sa zameriava na formuláciu politiky CMS a jej implementáciu

Je nepravdepodobné, že by sa efektívna implementácia CMS politiky uskutočnila, ak by tí, ktorí podporujú túto politiku, nemali vedúce postavenie v tejto oblasti a právo sledovať jej

⁷ Sultana, R.G. (2008). *The Challenge of Policy Implementation: A Comparative Analysis of Vocational School Reforms in Albania, Kosovo and Turkey: Peer Learning 2007*, p.15. European Training Foundation. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

dodržiavanie. Výsledky prieskumu v sektore vzdelávania naznačujú, že proces tvorby a implementácie politiky CMS uľahčuje, keď sa uskutočňujú konzultácie na vertikálnej aj horizontálnej osi. Z výsledkov prieskumu tiež vyplýva, že v prípade nedostatočnej komunikácie medzi sektorom vzdelávania a sektorom práce, je nepravdepodobné, že CMS politika bude úspešne implementovaná. Avšak ani formálne ustanovenie takejto komunikačnej platformy medzi rôznymi sektormi, aj keď je nevyhnutné, nie je samé o sebe postačujúce na to, aby bol zaistený úspech implementácie CMS politiky. Je preto dôležité identifikovať kľúčových aktérov, keďže tí, ktorí presadzujú reformu môžu mať vplyv na to, ako sa bude odvíjať jej implementácia, ak vôbec nejako. Kľúčoví aktéri sú tvorcovia politik, tí, ktorí predmetné politiky implementujú v praxi, odborníci a výskumní pracovníci; ich vplyv sa líši podľa ich postavenia (napr. úradníci na nižšej / strednej / vysokej úrovni, menej známi/ reprezentatívni praktici), podľa sektoru, z ktorého títo aktéri pochádzajú, a toho či je ich prínos v rámci komunikačnej platformy viac či menej aktívny.

3. Návrh politiky CMS a jej implementácia z hľadiska krátkodobého ako aj dlhodobého procesu, ktorý je plánovaný a postupný

Tempo je ďalšou dôležitou otázkou, ktorou sa treba zaoberať pri zvažovaní úspešnosti implementácie politiky CMS. Väčšina respondentov sa v prieskume vyjadrovala v prospech postupnej implementácie politiky CMS. Proces však musí byť kontinuálny a udržateľný. Tí, ktorí riadia proces implementácie, majú na starosti dôležité rozhodnutia ohľadom toho, kedy zrýchliť alebo spomaliť tempo. Rovnako je potrebné pracovať s krátkodobými aj dlhodobými plánmi - ďalším dôležitým aspektom dimenzie tempa.

4. Implementácia politiky je podporovaná dôsledným napĺňaním jej obsahu, profesionálnym poskytovaním služieb a dobre vyškoleným personálom

Overením úspešného rozvoja politiky je v zásade jej úspešná implementácia. S ohľadom na CMS, je potrebné starostlivo zvážiť najmenej tri aspekty: obsah CMS, poskytovanie služieb a personál. Netreba dodávať, že spôsoby, v rámci ktorých sú CMS adresované, sa líšia v závislosti od kontextu a sektoru. CMS v rámci prostredia vzdelávania môžu byť napríklad zahrnuté vo vyučovaní v rámci osnov alebo ako samostatný predmet, ale môžu byť poskytované aj externými poradenskými pracovníkmi, školskými poradcami a/ alebo učiteľmi. Bez ohľadu na spôsob poskytovania je však dôležité, aby ich poradcovia dôkladne poznali a boli riadne vyškolení. Je tiež dôležité, aby boli CMS programy vyvíjané na základe starostlivého výskumu. Tie krajiny, ktoré uviedli úspešnú implementáciu CMS politiky,

potvrdili, že úspešnosť závisela na týchto troch základných prvkoch: dôkladné rozpracovanie obsahu, profesionálne poskytovanie služieb a dobre vyškolený personál.

6. Monitorovanie procesu implementácie politiky CMS

Prakticky všetci respondenti prieskumu upozornili na skutočnosť, že úspech implementácie politiky CMS závisí na zodpovedajúcom hodnotení a monitorovaní každého kroku procesu. Priebežné hodnotenie je teda jadrom implementácie politiky vzhľadom na množstvo problémov, ktoré nevyhnutne vznikajú pri premene myšlienok na činy.

Záver

Táto štúdia naznačila, že úspech implementácie politiky CMS závisí na viacerých vzájomne prepojených faktoroch. Avšak spôsob, akým sú CMS politiky implementované a ako sú služby súvisiace s CMS poskytované občanom, závisí od konkrétneho kultúrneho a sociálneho kontextu krajiny a tradíciách. Je preto dôležité pripomenúť, čo bolo spomenuté už na začiatku, a síce, že šesť faktorov identifikovaných v tomto tematickom prieskume slúži ako orientačný zdroj poznatkov a bodov k zamysleniu pri vývoji a implementácii CMS politiky.

Preložila Lenka Beková

Rozhovor s prof. Ronaldom G. Sultanom

- Prv než sa dostaneme k našej hlavnej téme, začnem s ELGPN, ktorá tu oficiálne je od mája 2007, ale neoficiálne ako expertná skupina začala fungovať oveľa skôr, od r. 2002. Ste jedným z mála tých, ktorí sa do tejto iniciatívy zapojili od samého začiatku – čo je podľa vášho názoru úspechom alebo pridanou hodnotou tejto siete, ako by ste zhodnotili jej prínos pre praktikov v oblasti kariérového poradenstva?

Sieť slúžila na to, aby dala dokopy to, čo je v zásade politicky orientovaný think tank, ktorý súčasne fungoval aj ako lobistická skupina zabezpečujúca, že kariérové poradenstvo figurovalo na poprednejších miestach v programoch tak na národnej, ako aj európskej úrovni. Jednou z najväčších silných stránok siete je jej úsilie prepojiť výskum s rozvojom politik. Sústreďuje sa na súbor priorít a jej schopnosť využívať rôzne kanály na národnej, regionálnej a európskej úrovni na podporu kritického pohľadu na tieto priority je ďalším významným úspechom. Striktne povedané, práca ELGPN sa neorientuje na praktikov, teda v zmysle, že sieť neslúži na to, aby sa zaoberala vývojom nástrojov a na klienta orientovaných stratégií, ktoré poradcovia môžu využívať v každodennej praxi. Súčasne s tým však treba povedať, že politiky kariérového poradenstva, ktoré sieť podporuje – napríklad vrátane dôrazu, ktorý sieť kladie na zabezpečenie širšieho prístupu k službám kariérového poradenstva, na kvalitu pri poskytovaní služieb, na zručnosti pre riadenie vlastnej kariéry (pre tento pojem budeme v ďalšom texte používať skratku „CMS“ z anglického *career management skills*) a kariérovú výchovu a na vytváranie dôkazov potvrdzujúcich dopady kariérového poradenstva – tento a všetky majú priame implikácie pre rozvoj zdravej praxe, sú teda relevantné pre praktikov a sú v ich záujme.

- ELGPN, a to najmä v posledných troch rokoch, veľmi významne prispela k podpore politik a iniciatív v celom spektre kariérového poradenstva, kariérovej výchovy a rozvoja CMS. Boli ste zapojený v 1. pracovnej skupine „Podpora zručností pre riadenie vlastnej kariéry“, ktorej cieľom bolo vymedziť tieto zručnosti a zasadiť ich do širšieho rámca. Máte už nejakú spätnú väzbu na výsledky pracovnej skupiny, ktoré boli nedávno publikované?

Zručnosti pre riadenie vlastnej kariéry, ktoré by sme mohli nazývať aj ako „kariérovú výchovu“, boli naozaj ústrednou témou v práci ELGPN a hlavne pre členov 1. pracovného balíka, ktorý viedol Jasmin Muhič z Českej republiky a v ktorom som pôsobil ako poradca.

Naša pracovná skupina si dala za cieľ vypracovať nejaké hlbšie pochopenie toho, čo pojem CMS znamená v rôznych kontextoch a osobitne vo vzdelávacom prostredí (či už na úrovni primárneho, sekundárneho alebo terciárneho vzdelávania) a vo verejných službách zamestnanosti. Prijali sme vývinový prístup k CMS, podľa ktorého ten istý alebo podobný súbor zručností je potrebný pre riadenie postupu v kariére jedinca v priebehu jeho života, ale že tieto zručnosti by bolo potrebné operacionalizovať na rôznych úrovniach a rôznymi smermi. Skupina sa tiež kriticky postavila k možnosti vypracovať akýsi celoeurópsky rámec CMS, ktorý by mohol byť vodítkom pri vypracovávaní kurikula v tejto oblasti, podobne ako to bolo v prípade rámca (Blueprints), ktorý sa použil v USA, Kanade a Austrálii. Vyvinuli sme úsilie identifikovať potreby v oblasti CMS u skupín so špeciálnymi potrebami, osobitne u tých, ktorí sú najviac ohrození, ktorí najviac čelia veľkým ťažkostiam pri snahe integrovať sa na trhu práce. Časť našej práce sa zamerala na vyučovanie a hodnotenie CMS, preverovali sme tiež úlohu, ktorú môžu zohrať portfóliá u jednotlivcov i skupín v ďalšom rozvoji zručností, ktoré sú potrebné na to, aby dokázali zvládnuť obdobia tranzície. Všeobecne by sme mohli povedať, že naša pracovná skupina poslúžila na to, aby podnietila diskusiu o kariérovej výchove v niekoľkých členských krajinách EÚ, pričom pre niektoré krajiny bol náš impulz a materiály, ktoré vyprodukovala naša pracovná skupina, podkladom na vypracovanie kurikula, vzdelávacích materiálov a projektov súvisiacich s témou CMS. Netreba hovoriť, že je ťažké určiť príčinu a následok, ale je zrejmé, že ako skupina sa nám podarilo fungovať ako pridaná hodnota lokálnych iniciatív a v niektorých prípadoch skutočným spúšťačom, ktorý dal do pohybu významný vývoj politík.

- Uskutočnili ste podrobný prieskum súčasných prístupov k rozvoju CMS, ak sa aplikuje v rôznych krajinách sveta. Dalo by sa povedať, ktorý z týchto prístupov je najkomplexnejší a najprepracovanejší alebo najviac rozvinutý.

Určite neexistuje jeden najlepší spôsob. Niekoľko krajín si vypracovalo svoj vlastný prístup k zabezpečeniu kariérovej výchovy, najmä v prostredí formálneho školského prostredia, a tieto rozdielne prístupy je potrebné rešpektovať, v neposlednom rade preto, lebo sú úzko prepojené na národné kurikulárne a pedagogické tradície, ktoré sa veľmi líšia medzi jednotlivými národnými štátmi v celej Európe, ale aj v celosvetovom meradle. Keď o tom hovorím, mnohým z nás začalo byť jasné, že účinným spôsobom ako „garantovať“ kariérovú výchovu pre mladých ľudí je zabezpečiť, aby sa stala súčasťou kurikula, inými slovami, aby sa stala predmetom v rozvrhu. Toto často nie je ľahké dosiahnuť, pretože v mnohých krajinách je kurikulum pod značným tlakom zaviesť „nové“ oblasti (napríklad nové technológie, hodnotová výchova, európske štúdie, podnikateľstvo atď.) a často je to tak, že od škôl sa

stále vo väčšej miere žiada, aby pokryli viac oblastí poznania, čoho dôsledkom je, že kurikulum je prehustené, preplnené. Existujú, samozrejme, aj iné možnosti, vrátane tej, že prvky kariérovej výchovy sú prítomné v jednotlivých predmetoch naprieč celými učebnými osnovami. Ak sa prijme tento prístup, je potom veľmi dôležité, aby na škole bol učiteľ špecialista, ktorý by koordinoval súčasti CMS a zabezpečil, že učitelia významne prispievajú k oblasti, ktorá má mnoho strán a že študenti sú schopní identifikovať a kriticky sa zaoberať úlohou učiť sa o práci. V tých najlepších prípadoch študenti sú podporovaní v tom, aby si viedli denník alebo záznamník CMS, ktorý zachytáva ich učenie sa, oboznamovanie sa so svetom práce v rôznych častiach kurikula a ktorý sa stáva základom pre ich „rozhovory o kariére“ s koordinátorom CMS.

- V prílohe č. 8 k „Správe o činnosti Európskej siete pre rozvoj politik celoživotného poradenstva“ (preklad ktorej uvádzame v tomto čísle nášho časopisu), ste identifikovali šesť faktorov, ktoré sú dôležité pri rozvoji a implementácii politiky CMS. Jednou z ich je „prítomnosť vplyvnej komunikačnej platformy, ktorá sa sústreďuje na formulovanie a implementáciu politiky CMS“. Ak takáto platforma na národnej úrovni neexistuje, čo by sa podľa Vášho názoru malo urobiť ako prvé a hlavne, kto alebo ktorý sektor alebo inštitúcia by mala byť vedúcou v tomto procese?

Opäť, tak ako pri mnohých zložitých otázkach, neexistuje žiaden recept, žiaden najlepší spôsob, ktorý by dobre fungoval pre všetkých, v každom prostredí a v každom kontexte. Je pravda, že ELGPN podporuje Národné poradenské fóra ako čiastočne efektívnu komunikačnú platformu umožňujúcu dialóg a rozvoj politik naprieč celým spektrom poskytovateľov týchto služieb. Toto by tiež mohol byť užitočný a strategický „priestor“, v ktorom možno o politike CMS diskutovať, tvoriť návrhy a predkladať ich relevantným autoritám tak v sektore vzdelávania, ako aj v sektore trhu práce. Poznám však mnohé kontexty, tak národné, ako aj regionálne, kde rozhodujúcu úlohu zohráva nejaká zvlášť aktívna asociácia kariérového poradenstva. V niektorých prípadoch sa spúšťačom stáva výskumný projekt, často ukotvený na univerzite, ktorý vedie k sérii dôležitých iniciatív zanechávajúcich nejakú stopu tak na rozvoji politik, ako aj praxi v školách, triedach, vo verejných i súkromných službách zamestnanosti. Ďalšou výhodou formálne ustanoveného poradenského fóra, či už na národnej alebo regionálnej úrovni (napr. na úrovni provincie, kraja alebo okresu), je, že sa tým zabezpečí kontinuita a udržateľnosť, ktorú mnohé iniciatívy založené na projektoch zdá sa nemajú. Ako sa často stáva, väčší krok vpred sa podarí zavše vďaka šťastnej zhode a súhre mnohých faktorov: zvlášť podnikavého, často charizmatického jednotlivca alebo skupiny rovnako zmýšľajúcich ľudí, majúci správneho človeka, teda chápaného ministra školstva alebo

práce na správnom mieste a v správny čas, financovanie, ktoré je primárne v záujme kariérového poradenstva – jeden i všetky tieto faktory môžu byť dôvodom na zmenu, v niektorých kontextoch aspoň z času na čas.

- Moja posledná otázka sa týka definície kariérového poradenstva – bola predstavená asi pred desiatimi rokmi a odvtedy sa často používa v rôznych strategických a koncepčných dokumentoch a materiáloch na úrovni Európskej únie, ako aj na v národných kontextoch. Vo svetle toho, čo sa v tejto oblasti urobilo v priebehu posledného desaťročia, by som navrhol k existujúcim dimenziám „poskytovanie kariérových informácií (1), orientácie (2) a poradenstva (3)“ [angl. *“career information (1), guidance (2) and counselling (3) services provision”* – pozn. ŠG] pridať ešte jednu ďalšiu, štvrtú a chýbajúcu dimenziu – kariérovú výchovu, v ktorej by bol zahrnutá aj rozvoj CMS. Súhlasili by ste s tým?

Určite. Naozaj musím povedať, že preferujem „kariérovú výchovu“ ako široký pojem, ktorého podmnožinou sú zručnosti pre riadenie vlastnej kariéry. Je to preto, lebo výchova zahŕňa viac než len zručnosti a zabezpečuje, že sme tu na to, aby sme sa neučili *pre* prácu, ale *o* práci... a že nie sme tu na to, aby sme študentov viedli k tomu, aby sa iba prispôbili okolitej realite, ale skôr aby ňou vedeli kriticky zaoberať, rozumieť jej a dekodovať ju a rozvíjať konceptuálne a ďalšie zručnosti, ktoré sú potrebné na to, aby v realite okolitého sveta vedeli nielen fungovať, ale aby ju vedeli aj sami utvárať. Jazyk je naozaj veľmi dôležitý a ELGPN má zásluhu na tom, že vytvorila priestor pre kritickú diskusiu o používaných termínoch, ktoré neberieme ako samozrejmosť, ale ktoré skôr napádame, často celkom rázne, ťažiac z rôznych významových odtieňov, ktorými nás obdarila mnohojazyčná Európa. Mnohí v ELGPN si napríklad vybrali slovo „občan“ namiesto slova „klient“ alebo „užívateľ“. V Indii Gideon Arulmani dáva prednosť termínu „živobytné poradenstvo“ [„livelihood guidance“], keďže pojem „kariérové poradenstvo“ [„career guidance“] sa mu nezdá primeraný vzhľadom na životné príležitosti skupiny znevýhodnených ľudí, s ktorými pracuje on a jeho nadácia Promise Foundation. Používanie pojmov má závažnejšie implikácie politicky a podľa môjho názoru je naozaj veľmi dôležité citlivo posudzovať aký vplyv majú slová na vnímanie a tým aj na aktivity. Sieť vytvorila tiež vlastný slovník pojmov (pozri <http://ktl.jyu.fi/ktl/elgpn/glossary>), ktorý prinajmenšom v niektorých prípadoch poskytuje hlbší pohľad na rôzne významové odtiene pojmov, ktoré odrážajú rôzne, niekedy konkurenčné prístupy k našej oblasti.

N. B. Prehľad niektorých reflexií ELGPN, ktoré poskytujú hlbší vhlad do práce siete, možno nájsť v správach o jej činnosti, ktoré sú dostupné na adrese:

<https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/37595/978-951-39-3995-3.pdf?sequence=1> a http://ktl.jyu.fi/img/portal/23229/ELGPN_2011-12_Progress_Report_web.pdf?cs=1350649704

S prof. Sultanom sa na diaľku zhováral Štefan Grajcár



Prof. Ronald G. Sultana je profesorom sociológie vzdelávania a výchovy a komparatívneho vzdelávania na University of Malta, kde riadi Euro-Stredozemské centrum pre výskum vzdelávania (Euro-Mediterranean Centre for Educational Research, EMCER). Študoval pedagogiku na Malte, vo Veľkej Británii a na Novom Zélande a absolvoval postgraduálne štúdium na Stanford University, USA (Fulbright Fellow). Je zakladajúcim redaktorom časopisu Mediterranean Journal of Educational Studies a členom redakčných rád niekoľkých medzinárodných časopisov v oblasti vzdelávania. Profesor Sultana je autorom alebo editorom množstva publikácií, publikoval viac ako sto článkov a kapitol v časopisoch a knihách. Výskum ho priviedol do niekoľkých krajín v oblasti Stredozemného mora, v Afrike a Európe. Bol poradcom pre UNESCO, UNICEF, GIZ, sekretariát Commonwealth, Európsku úniu a rôzne ministerstvá školstva. Veľká časť jeho práce sa týka inovácie a evaluácie vzdelávania, súvislostí medzi vzdelávaním a prácou, vrátane kariérového poradenstva a rozvoja vzdelávania. Profesor Sultana od roku 2010 prispieva ako expert k činnosti Európskej siete pre rozvoj politik celoživotného poradenstva (ELGPN).

Kariérové vzdelávanie, rozvíjanie schopností riadiť svoju kariéru¹

Mária Zvariková

Abstrakt. Jednou z výziev pre kariérové poradenstvo je rozvíjanie spôsobilostí jednotlivcov na riadenie svojej kariéry. Akcentované je z úrovne EÚ v rôznych dokumentoch, venuje sa mu aj jedna z pracovných skupín ELGPN. Pokiaľ koncentrujeme na učenie sa kariérovému rozvoju a manažovaniu kariéry/života tak je možné na služby kariérového poradenstva nazerať ako na edukatívny proces a proces učenia sa. Ako taký facilituje učenie sa tým spôsobilostiam, záujmom, názorom/presvedčeniam, hodnotám, pracovným návykom a osobným kvalitám, ktoré umožňujú každému jedincovi vytvoriť si uspokojujúci život v rámci neustále sa meniaceho pracovného prostredia. Najčastejším rámcom pre realizáciu je stále model DOTS, ktorý je odvodený z dynamického vzťahu self/ JA – príležitosti – rozhodovanie sa – prechody. Ak sa štyri kroky kariérového vzdelávania podľa tohto modelu realizovali efektívne, tak kariérové vzdelávanie vedie ku kľúčovým kariérovým kompetenciám učiaceho sa.

Abstract. *The career management skills development is one of the challenges for career guidance. It is stressed in various EU's documents, one of the ELGPN work group focuses upon this issue. Centred on career development learning and life/career management, career services may be viewed as an educative process and as a process of learning. This process of learning facilitates the learning of skills, interests, beliefs, values, work habits, and personal qualities that enable each client to create a satisfying life within a constantly changing work environment. The most common framework for career education is the DOTS model that is derived from dynamic relationship between self, opportunities, decisions and transitions. If this four steps of career education are carried out effectively, the career education leads to learner's key career competences.*

Klíčové slová

kariérové vzdelávanie, riadenie kariéry, spôsobilosti riadenia svojej kariéry, model DOTS

Key words

career education, career management, career management skills, DOTS model

„Kariérový vývin je o raste počas života a práce, o vzdelávaní sa, získavaní skúseností, žití, pracovaní a zmenách; o vytváraní a objavovaní ciest svojim životom a prácou. Keď je intencionálny, tak je kariérový rozvoj o aktívnom utváraní života, aký jednotlivec chce žiť, a o práci, ktorú chce robiť.“ (Jarvis, 2006, s. 25⁸)

Úvod

Posledné dve dekády (po novembri roku 1989) prinášajú aj do nášho geopolitického priestoru rýchle sa meniace podmienky, zložité a radikálne zmeny vo svete práce, v spôsobe života, iné predstavy ľudí o kvalite života, ... predlžuje sa dĺžka (aktívneho) života. Prejavuje sa to aj v očakávaniach na služby kariérového poradenstva tak zo strany politikov ako aj našich klientov. Politiky EÚ formulujú ako základnú úlohu pre kariérové poradenstvo „umožniť občanom riadiť a plánovať si vlastné vzdelávanie a pracovnú dráhu v súlade so svojimi životnými cieľmi a prepojiť ich schopnosti a záujmy so vzdelávaním, odbornou prípravou a príležitostami na trhu práce ako aj samozamestnaním, a tým prispieť k ich osobnej sebarealizácii“⁹.

V súvislosti s tým je badateľný tlak na rozvoj kariérového vzdelávania, ktoré je jednou zo základných služieb kariérového poradenstva. V posledných rokoch sa táto tematika objavuje v dokumentoch EÚ ako „career management skills“ (CMS) – schopnosti pre riadenie svojej kariéry. (Prehľad relevantných dokumentov poukazujúcich na dôležitosť týchto spôsobilostí vo väzbe na kľúčové dokumenty EÚ z oblasti celoživotného vzdelávania a celoživotného poradenstva je v informácii pre tvorcov politikov a odborníkov „ELGPN Policy Briefing 2“, a to počnúc Lisabonskou stratégiou až po najnovšiu stratégiu „Európa 2020“¹⁰). Už v publikácii OECD a EK z roku 2004 „Kariérové poradenstvo. Príručka pre tvorcov koncepcií“ (citácia¹¹) sa poukazuje na to, že koncepcia zlepšenia kariérového poradenstva pre mladých by sa mala zamerať na zacielenie náplne kariérového poradenstva od kľúčových rozhodnutí študentov („príprava k voľbe povolania“) ku získavaniu, rozvíjaniu schopností mladých ľudí riadiť svoju kariéru.

V mnohých ďalších dokumentoch a konkrétnych aktivitách je dlhodobo venovaná pozornosť tejto problematike. Záujemcom možno odporučiť okrem stránok ELGPN (= Európska sieť pre rozvoj politikov celoživotného poradenstva)¹¹, ktorej jedným z pracovných balíkov je práve téma „Podpora schopností riadiť svoju kariéru“ aj článok „Learning career management skills in Europe: a critical

⁸ HACHÉ, Lorraine, REDEKOPP, Dave E., & JARVIS, Phil S. *Blueprint for Life/Work Designs*. 2nd revision. Memramcook : Memramcook Institute, October 2006.

⁹ SULTANA, Ronald - WATTS, Tony. *Career Guidance. A Handbook for Policy Makers*. Paris/FR: OECD/European Communities, 2004. ISBN 92-64-01519-1.

¹⁰ DIVISIA, Françoise. *ELGPN Policy Briefing 3 – Career Management Skills* [online]. 2010. [cit. 12. 03. 2011]. Dostupné na internete: [http://ktl.jyu.fi/img/portal/17061/ELGPN_Policy_Briefing_-_Career_Management_Skills.pdf?cs=1292495103].

¹¹ <http://ktl.jyu.fi/ktl/elgpn>

review¹² prof. Ronalda G. Sultanu z Malty, člena pracovnej skupiny (expert EÚ), ktorá rieši túto problematiku.

Z teórie

Pojem **riadenie kariéry** (career management) bol používaný v osemdesiatych rokoch minulého storočia výhradne vo vzťahu k politike a praxi organizácií v oblasti rozvoja pracovnej kariéry, profesijného rozvoja jej zamestnancov, a to najmä stredného a vyššieho manažmentu. Poradenské služby v školstve tento typ svojich aktivít vo vzťahu k študentom a žiakom obvykle popisovali/popisujú termínom **kariérové vzdelávanie** (career education, na vysokých školách aj ako career studies). [Pozn. Koščo¹³ uvádza, že v rokoch 1963 – 1977 v USA i v Anglicku v súvislosti so zmenou úzko chápanej profesijnej poradenskej orientácie a konzultácie na kariérovú výchovu, došlo jednak k zmene cieľov, funkcií a metód práce v poradenstve a k budovaniu centier kariérového poradenstva, ale aj k vzniku programov kariérovej výchovy v škole ako vyučovacieho predmetu. Kariérová výchova bola propagovaná ako nástroj integrácie školy a reálneho života, životného plánovania mladých, prekonávania bariér medzi školami všetkých stupňov a spoločenského života. Je dobré nezabúdať, že už vtedy išlo o poradenskú pomoc a služby z hľadiska celkového vývinu osobnosti, t.j. nie len profesijného.]

Terminologické spojenie „schopnosti riadiť svoju kariéru“ (CMS) sa objavil vo vzťahu k hodnoteniu procesu kariérového vzdelávania, a jeho prevzatie viedlo potenciálne k reštrukturalizácii aktivít zo všeobecných cieľov týkajúcich sa povedomia o kariére k explicitnému rozvoju schopností študentov riadiť svoju kariéru.

1.1. Kariérová edukácia

Kariérové edukácia (kariérové vzdelávanie/kariérová výchova) je nielen transdisciplinárny proces, ale aj samostatná disciplína so svojou históriou, výskumom, teóriou a metodológiou. **Ako disciplína** sa zaoberá jednak spôsobmi, ktorými jednotlivci môžu mať kontrolu nad svojou pracovnou kariérou, ako aj štúdiom spôsobov kariérových volieb jednotlivcami, a širokou škálou socio-ekonomických faktorov, ktoré vplyvajú na tento proces.

Kariérová edukácia **v zmysle formálneho procesu** umožňuje jednotlivcom jednak identifikovať, rozvíjať a vyjadriť sa o svojich schopnostiach, kvalifikácii, znalostiach, skúsenostiach a postojoch, ako aj napomáha uskutočniť efektívny prechod smerom k voľbe budúcnosti, a riadeniu svojej kariéry ako študentov počas celého života (celoživotné vzdelávanie sa) s realistickými a pozitívnymi postojmi.

Kariérová edukácia ako proces má byť **adresná** vzhľadom na potreby rozličných skupín učiacich sa, ktorí sú rozdielni tak vekom, schopnosťami, ambíciami, pôvodom ako aj rôznou úrovňou sebariadenia. Je **zameraná** jednak 1/ na učenie sa kariérovému plánovaniu a rozhodovaniu sa, ako aj

¹² SULTANA, Ronald. Learning career management skills in Europe: a critical review. *Journal of Education and Work*. 2012, 25 (2), 225-248. ISSN 1363-9080.

¹³ KOŠČO, Jozef. *Poradenská psychológia*. Bratislava: SPN, 1987. 448 s.

2/ na učenie sa tomu, ako uskutočňovať svoje kariérové rozhodnutia a riadiť pracovné prechody (work transitions). Môže sa *realizovať* rôznymi spôsobmi, buď v rámci vyučovania ako samostatný predmet, alebo naprieč všetkými predmetmi, i mimo formálneho vyučovania.

Cieľom kariérovej edukácia je rozvoj schopností potrebných k riadeniu úspešnej a uspokojivej pracovnej kariéry. *Obsah* tohto štúdia je vo svojej podstate zameraný na učenie sa o sebe (vo vzťahu k práci) a učenie sa o svete práce. *Proces učenia sa* predstavuje rozvoj spôsobilostí potrebných k riadeniu úspešnej a uspokojivej pracovnej kariéry. Je potrebné, aby *metódy* používané vo vyučovaní a učení sa pracovnej kariéry boli pre jednotlivcov pútavé, a preto aktívne a interaktívne vo svojej podstate, a majú svet práce urobiť reálnym, a preto obsahovať alebo čerpať z priamych zážitkov z práce.

1.2. Schopnosti riadiť svoju kariéru

Vzhľadom na zmeny na trhu práce sa ukázalo, že pracovná kariéra sa radikálne mení. Ľudia menia nielen pracovné miesto, ale opakovane aj profesiu, striedajú sa obdobia zamestnania a nezamestnanosti, menia sa aj spôsoby získavania zdrojov na svoje živobytie (nie len zamestnaním sa, ale aj samozamestnaním, podnikaním), ... Ako reakcia na tieto zmeny sa vynorila aj požiadavka na potrebu „vlastniť“ tzv. *osobnostné spôsobilosti*, resp. *klúčové/osobné prenositeľné spôsobilosti* (personal skills, resp. key/personal transferable skills). t.j. také vlastnosti, schopnosti jednotlivca, ktoré sú potrebné a uplatniteľné nezávisle od vykonávanej profesie. Mnohí autori uvažujú o CMS ako o podskupine osobnostných schopností (personal skills), iný hovoria o CMS ako skupine z tzv. *meta-sposobilostí* (meta-skills), ktoré sú potrebné k dosiahnutiu efektívneho prenosu osobnostných spôsobilostí do iných prostredí, uplatneniu v rôznych situáciách.

V odbornej literatúre sa objavujú rôzne pohľady na vzťah týchto termínov, ale aj samotné CMS sa spája s dôrazom na rôzne aspekty. Sú to napr. *okamžitá zamestnanosť* (pomoc študentom efektívne „sa predať“ na trhu práce), alebo *trvalá zamestnatelnosť* („celoživotné kariérové prežitie“). Ďalej je to napr. zameranie sa na *plánovanie kariéry* (posúdenie seba, prieskum zdrojov, rozvíjajúci a realistický plán kariéry, sieťovanie), kým iní tu zahŕňajú aj aspekt *efektivity na pracovisku* (tímová práca, negociačné schopnosti, adaptabilita, flexibilita). V niektorých prípadoch sa môžeme stretnúť aj so zameraním len na *vyhovenie potrebám zamestnávateľov*, v iných prípadoch zasa na *kritické/presné povedomie o zmenách (príležitostiach) vo svete práce*.

Schopnosti, ktoré sa spájajú s riadením kariéry majú rôznu úroveň zložitosti a stavajú jedna na druhej. Môžeme si ich preto predstaviť ako pyramídu, ktorej základňu tvorí celý rad spôsobilostí, ktoré sa spájajú s každodennými procesmi spojenými s hľadaním práce, efektívnou prezentáciou seba a využívaním kariérnych informácií, až po vrchol hierarchie týchto schopností, ktorý sa spája s podporou pozitívneho self-konceptu, identifikovaním rozvojových potrieb a adaptívnejším (flexibilnejším) reagovaním na zmeny na pracovnom mieste (na pracovnom trhu/vo svete práce).

Obvykle sa stretne s tým, že CMS sa spájajú s tromi sub-setmi schopností, a to:

1. **poznanie seba a osobný manažment (personal management), resp. sebariadenie (selfmanagement),**
2. **prieskum vzdelávacích a pracovných možností,**
3. **schopnosti pre manažovanie tranzitov a pre „life-work balance“ (= harmonizácia pracovného a mimopracovného života), resp. life/work building.**

Obdobný rámec má aj „Blueprint for Life/Work Designs“ - koncept uplatňovaný v Kanade, ktorý vznikol na základe štandardov platných v USA, a napokon skvele rozpracovaný pre potreby praxe expertmi v Austrálii¹⁴.

Ako je z doteraz uvedeného zrejmé, zatiaľ neexistuje všeobecne prijímaný konsenzus ako definovať tieto schopnosti a aký by mal byť ich vzťah ku kľúčovým kompetenciám (pohľad experta EÚ prof. Ronalda G. Sultanu v Tab.1). [Informáciu o postojoch ELGPN môžete získať aj z článku autorky tohto príspevku, ktorý predniesla na konferencii II. poradenské dni¹⁵]

Tab. 1 Definovanie CMS v rámci kľúčových kompetencií pre celoživotné vzdelávanie sa

OBLASŤ KLÚČOVÝCH KOMPETENCIÍ	VZŤAH K CMS
1. <i>komunikácia v materinskom jazyku</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>byť schopný hľadať, zbierať a spracovať písomné informácie</i> ▪ <i>byť schopný rozlišovať relevantné a nerelevantné údaje</i>
2. <i>komunikácia v cudzích jazykoch</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>byť schopný pracovať s diverzitou</i>
3. <i>matematická kompetencia a základné kompetencie v oblasti vedy a techniky</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>manažovať rozpočet</i> ▪ <i>predpoklady ku kritickému mysleniu</i> ▪ <i>byť schopný narábať s prostriedkami a údajmi pri dosahovaní záverov</i>
4. <i>digitálna kompetencia</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>byť schopný používať údaje a služby z internetu</i> ▪ <i>byť schopný používať technológie informačnej spoločnosti ako podporu kritického myslenia, kreativity a inovácií vo voľnom čase aj v práci</i>
5. <i>naučiť sa učiť</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>efektívny selfmanažment (riadenie seba) svojho vzdelávania a kariéry</i>
6. <i>spoločenské a občianske kompetencie</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>byť schopný efektívne komunikovať s úradmi</i>

¹⁴ <http://www.blueprint.edu.au>

¹⁵ ZVARIKOVÁ, Mária: Manažment kariéry - kariérové vzdelávanie z hľadiska politik EU a niektoré inšpiratívne modely. 1 elektronický optický disk (CD-ROM). In: *Kariérové poradenstvo v rezorte školstva a jeho interdisciplinárne súvislosti - tradícia, aktuálny stav, perspektívy* : zborník príspevkov z 2. poradenských dní v Slovenskej republike s medzinárodnou účasťou : 23. - 25.3.2011, Dolný Kubín. 2011. ISBN 978-80-970806-5-5.

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>byť schopný profitovať z príležitostí poskytovaných EÚ</i> ▪ <i>byť schopný oddeliť pracovný a súkromný život</i>
7. <i>iniciatívnosť a podnikavosť</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>spôsobilosti v rozvíjaní/tvorbe a implementácii projektov</i> ▪ <i>byť schopný identifikovať svoje silné a slabé stránky</i> ▪ <i>byť schopný posúdiť situáciu a niesť potrebnú mieru rizika</i>
8. <i>kultúrne povedomie a vyjadrovanie</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>byť schopný využiť hospodárske príležitosti pri kultúrnych aktivitách</i>

Prameň: Sultana, R. Mapping Career Management Skills (2009)¹⁶

Otvorené sú aj otázky *zavedenia* takejto edukácie do škôl - či rozvíjanie CMS má byť samostatný predmet (všeobecný alebo prispôbovaný jednotlivým odborom štúdia), alebo integrovaný do osnov¹⁷ (príležitostne alebo na systematickom základe), a ako tretí variant je to jeho uskutočňovanie mimo osnov. To jednak otvára priestor pre využívanie IKT, ale patria sem aj akcie typu „trh pracovných príležitostí“, či rôzne kurzy, tréningy – napr. prezentácie seba, a mnohé iné aktivity kariérového poradenstva.

Závažnou otázkou je aj *načasovanie*, keď na jednej strane odborníci považujú za dôležité rozvíjanie „kariérového myslenia“ v skorých štádiách, kým na strane druhej žiaci a študenti majú tendenciu vnímať potrebu podpory svojej kariéry až ku koncu svojho vzdelávania (v situáciách kľúčových rozhodnutí, prechodov). Problémy sú aj v súvislosti s *hodnotením* (ide o zachytenie rozvoja schopností, nie úrovne vedomostí, ...), najmä ak žiak, študent absolvuje takto zamerané vzdelávanie ako vyučovací predmet.

Kariérni poradcovia môžu figurovať priamo ako vyučujúci takto zameraného predmetu, môžu byť v tíme s učiteľmi, môžu poskytovať učiteľom konzultácie, či byť zapojení do tvorby učebných osnov a učebných materiálov, a iných expertných činností. Vítané je aj zapojenie zamestnávateľov (a nie len personalistov/HR úseku) a adresátov kariérového vzdelávania – študentov a žiakov (osobitne využívanie spätnej väzby a to aj s dlhším časovým odstupom). V neposlednom rade pri etablovaní takto zameraných aktivít je potrebná podpora manažmentu vzdelávacích inštitúcií.

¹⁶ SULTANA, Ronald. *Work Package 1: Career Management Skills Peer Learning Event held in Vilnius, 5-7 May 2009 Reflection Note* [online]. 2009. [cit. 12. 10. 2012]. Dostupné na internete: [http://ktl.jyu.fi/img/portal/20077/WP1_Vilnius_Reflection_Note-Final.pdf?cs=1300879456].

¹⁷ K situácii u nás odznel na konferencii Národná cena kariérového poradenstva 2012 príspevok PhDr. Š.Grajcára *Zručnosti pre riadenie vlastnej vzdelávacej a profesijnej dráhy a ich identifikácia v učebných osnovách predprimárneho, primárneho a nižšieho sekundárneho vzdelávania na Slovensku* (http://web.saaic.sk/nrcg_new/doc/Sutaz2012/program/2_Identifikacia%20CMS_Grajcar_final_2.ppt).

2. Pre prax

Od jednotlivcov sa stále viac a viac očakáva **zodpovednosť za svoj kariérový vývin**, očakáva sa, že svoju pracovnú kariéru si budú riadiť sami, nie zamestnávateľská organizácia. Riadenie kariéry tak nadobudlo dôležitú úlohu pre jednotlivcov, pretože oni sami si usmerňujú svoju cestu v spoločnosti a v novom svete práce. Riadenie kariéry zahŕňa celý súbor mimo profesijných vedomostí, znalostí a postojov, pri nadobúdaní ktorých im môžeme napomáhať.

Napriek existencii rozličných teórií a rozvíjajúcich prístupov, najčastejším rámcom pre realizáciu kariérového vzdelávania ostáva stále ešte pôvodný **model DOTS**¹⁸, ktorý publikovali už v roku 1977 Bill Law a Antony G. Watts¹⁹, aj keď existujú príklady inovácií v teórii i praxi, tak ako v rámci modelu DOTS, tak aj mimo neho. [Pozn. samotný Bill Law neskôr aktualizoval DOTS a publikoval pod názvom New DOTS tiež Post-DOTS, resp. ako model „SeSiFU“.]

Model DOTS je odvodený z dynamického vzťahu *self/ JA – príležitosti – rozhodovanie sa – prechody*²⁰, a pracuje s týmito štyrmi zložkami, ktoré v tomto koncepte vytvárajú základ pre kariérové vzdelávanie:

- **Decision-making** – rozhodovanie sa (schopnosť rozhodovať sa): schopnosť zvažovať osobné faktory pri tvorbe spoľahlivých/dobrych plánov;
- **Opportunity awareness** – uvedomovanie si možností, príležitostí (poznať aké zamestnania existujú a aké sú ich požiadavky): vedomosti o možnostiach a schopnosť ich (pre)skúmať;
- **Transition learning** – zvládanie tranzitných období (zahŕňa schopnosť hľadania práce a prezentovať seba): pochopiť ako hľadať a získať zamestnanie;
- **Self awareness** – uvedomovanie si seba (v termínoch záujmy, schopnosti, hodnoty, atď.): schopnosť identifikovať a popísať svoju motiváciu, schopnosti a svoju osobnosť z aspektu ich vplyvu na kariérové plány.

Pôvodná DOTS analýza uvádza tento štvorprvkový rámec pre usporiadanie cieľov takto: Rozhodnutie („D“) môže byť urobené „bezpečne“, ak sú ľudia schopní spojiť príležitosť („O“) so svojim self/JA („S“), a keď dokážu samých seba dobre prezentovať aj vo výslednom prechode („T“). To určuje rozsah vedomostí a znalostí, ktoré osoba potrebuje k riadeniu svojej kariéry. Povedané konverzačne, predstavuje to štyri otázky (logickejšie v poradí SODT):

- **S** (Self awareness): „Kto som?“ (poznatie seba) - cieľom je nadobudnúť schopnosť identifikovať a popísať svoje záujmy, schopnosti, hodnoty, atď., keďže ovplyvňujú kariérové plány;

¹⁸ McCASH, Phil. We're all career researchers now: breaking open careers education and DOTS. *British Journal of Guidance and Counselling*. 2006, 34 (4), 429-449. ISSN 0306-9885.

¹⁹ LAW, Bill. – WATTS, Anthony. G. *Schools, Careers and Community*. London: Church Information Office, 1977.

²⁰ STANBURY, David. *The Careers Education Benchmark Statement* [online]. 2005. [cit. 12. 10. 2012]. Dostupné na internete: [<http://www.agcas.org.uk/assets/download?file=197&parent=127>].

- **O** (Opportunity awareness): „Kde som?“ (poznanie sveta práce) – cieľom je poznať zamestnania, vedieť aké sú pracovné príležitosti, byť schopný ich vyhľadávať a poznať aké sú požiadavky (podmienky prijatia);
- **D** (Decision learning): „Čo budem robiť?“ (prijímanie rozhodnutí) – cieľom je byť pripravený pre rozhodnutie sa/stanoviť si ciele a uskutočniť ich, resp. schopnosť robiť rozhodnutia a nadobudnutie schopnosti zvažovať osobné faktory pri tvorbe spoľahlivých/dobrych kariérnych plánov;
- **T** (Transition learning): „Ako to budem zvládať?“ – cieľom je byť pripravený na ďalší prechod/nájsť si zamestnanie, resp. pochopiť ako hľadať a získať zamestnanie a získať (seba)prezentačné spôsobilosti.

Študent, žiak potrebuje teda podľa tohto modelu *dať do vzťahu porozumenie sebe samému a dostupné príležitosti, možnosti zamestnať sa* (alebo sa ďalej vzdelávať, začať podnikáť, ap.) ešte pred dosiahnutím rozhodnutia o svojej kariére a jeho uskutočňovaním. Pritom za dobré rozhodnutie je považované zodpovedné, resp. spoľahlivé rozhodnutie – rozhodnutie vedúce k úspechu. Aby mohol byť tento prístup efektívny, musia byť tieto štyri zložky formulované dynamicky, veď dnes už každý človek prechádza počas svojho života mnohými iteráciami tohto cyklického postupu, progresívne revidujúc tak svoje životné plány.

Ak sa tieto štyri kroky kariérového vzdelávania podľa modelu DOTS/SODT realizovali efektívne, tak kariérové vzdelávanie vedie k nasledovným *základným kariérovým kompetenciám* učiaceho sa:

- **S** – pozná svoje silné aj slabé stránky a oblasti, ktoré je potrebné rozvíjať;
- **O** – pozná (a chápe) požiadavky potenciálnych zamestnávateľov a hodnotu, ktorú pripisujú pracovným a iným mimoškolským skúsenostiam;
- **D** – pozná kľúčové zložky efektívneho kariérového rozhodovania;
- **T** – vie určiť špecifické výzvy a prekážky (potrebu svojho ďalšieho rozvoja), aby si zabezpečil úspech v rámci príležitostí.

Mladí ľudia majú často problémy s jednoduchým a rýchlym prechodom zo vzdelávania do práce. Z hľadiska CMS, resp. modelu DOTS, ide o „T“ - Tranzit (prechody/zmeny - štvrtý krok modelu DOTS), ktorý vyžadujú schopnosť efektívne rozpoznať, zistiť ale aj získať príslušné príležitosti, možnosti. Táto fáza využíva všetky predošlé prvky kariérového vzdelávania, ako aj vedomosti študentov o tom, ako možno preniesť svoj „kariérový profil“ a svoje prednosti, silné stránky z jedného kontextu do druhého. V niektorých oblastiach je nevyhnutné generovať príležitosti prostredníctvom profesijného portfólia, vytváraním sietí a „pestovaním“, rozvíjaním týchto kontaktov. K zdôvodneniu a uskutočneniu voľby, často náročným procesom vyberania, je vyžadovaná celá škála schopností pre vyhľadávania práce. Proces vyberania (získavania zamestnania) môže zahŕňať návrh cielených (!) životopisov a sprievodných listov, vyplňanie dotazníkov on-line alebo tlačených, zvládanie osobných rozhovorov i telefonických, ale i absolvovanie celej škály rôznych testov či rôznorodých aktivít využívaných v assessment centrách.

Hlavné obavy žiakov, študentov v tejto fáze sa obvykle vzťahujú na to, či budú schopní prejavíť, že práve oni sú tí vhodní/vyhovujúci pre túto prácu“ (alebo vybraným alternatívam). Témy a aktivity, ktoré sú v kariérovom poradenstve zamerané na tieto obavy sú jednak kritické porozumenie metódam náboru a výberu a používaniu médií zamestnávateľmi (z perspektívy záujemcu, ale aj zamestnávateľa), ako aj pochopenie a predvedenie techník požadovaných k prezentácii seba so želaným účinkom (tak písomne, ako aj pri osobnom kontakte), a napokon efektívny prístup k hľadaniu príležitostí zamestnať sa alebo sa učiť/študovať.

Predpokladom podľa modelu DOTS je „angažovanie seba“ (S) s príležitosťami, možnosťami (O), ktoré sú výsledkom „dobrého“ učenia sa rozhodovaniu (D) a prechodu (T). Špecifické informácie ako aj schopnosti sebareflexie sú potrebné v každej fáze. Len tak budú žiaci, študenti vedieť využiť generické procesy a dosah získaných poznatkov na svoje reálne životné skúsenosti, a dať im tak zmysluplný osobný význam. Zjednodušujúc môžeme teda našu pomoc končiacim žiakom, študentom zamerať na dva významné okruhy, ktorými sú: 1/ ako si hľadať zamestnanie a poznať ako sa robí výber z uchádzačov (metódy výberu, s ktorými sa môžu stretnúť), 2/ ako prezentovať seba efektívne v prijímacom rozhovore a iných výberových procesoch, vrátane písomnej prezentácie (CV, motivačný, resp. sprievodný list) či telefonického rozhovoru, atď.

Záver

Pokiaľ sa koncentrujeme na učenie sa kariérovému rozvoju a manažovaniu kariéry/života (life/career management), tak je možné na služby kariérového poradenstva nazerať ako na edukatívny proces a proces učenia sa, ktorý facilituje učenie sa spôsobilostiam (skills), záujmom, názorom/presvedčeniam, hodnotám, pracovným návykom a osobným kvalitám, ktoré umožňujú každému jedincovi vytvoriť si uspokojujúci život v rámci neustále sa meniaceho pracovného prostredia.²¹ Výchovný, kariérový poradca môže napomôcť týmto cieľom aj v období prechodu zo školy do sveta práce rôznymi aktivitami ako inšpiruje aj model DOTS. Žiaduce je ale pristupovať ku kariérovému vzdelávaniu systematicky a zakomponovať ho do školských vzdelávacích programov (je ho však možné realizovať aj inými spôsobmi).

„Život, nie práca, je tou najväčšou kariérou.“ (Miller-Tiedman, 1999, s.xiv)²²

V teoretických aj praktických prístupoch sa presadzujú v súčasnosti prístupy a metódy, ktoré rešpektujú, že človek je nedeliteľný a poradenstvo, poradca pristupuje k nemu ako k celistvosti. Poradenstvo je, ako to učil už doc. Koščo, súčasne personálne, edukačné a profesijné (dnes kariérové). Domnievam sa, že efektívnu zmenu nášho ďalšieho smerovania predstavuje odklon od prístupu „otestuj a povedz“ (slovami Johna Orra Critesa²³), resp. psychometrického konceptu

²¹ KRUMBOLTZ, John D., WORTHINGTON, Roger L. The school-to-work transition from a learning theory perspective. *The Career Development Quarterly*. 1999, 47 (4), 312-325. Online ISSN: 2161-0045.

²² MILLER-TIEDEMAN, Anna. *Learning, Practicing and Living the New Careering. A Twenty-first Century Approach*. Ann Arbor, Michigan: Accelerated Development. 1999. 275 s. ISBN 978-1-56032-740-0.

²³ CRITES, John O. *Career counseling: Models, methods, and materials*. McGraw-Hill, 1981. 252s. ISBN 0070137811.

„matchingu“ k roly (kariérového) poradcu ako facilitátora tvorby životnej (!) dráhy jednotlivca ako trvalého procesu, v ktorom je platená práca len jednou zložkou, i keď veľmi dôležitou.²⁴ A na to by sme ani v kariérovej edukácii (a kariérovom poradenstve vôbec) nemali zabúdať – veď žijeme jeden život vo všetkých rovinách súčasne.

Literatúra

CRITES, John O. *Career counseling: Models, methods, and materials*. McGraw-Hill, 1981. 252s. ISBN 0070137811.

DIVISIA, Françoise. *ELGPN Policy Briefing 3 – Career Management Skills* [online]. 2010. [cit. 12. 03. 2011]. Dostupné na internete: [http://ktl.jyu.fi/img/portal/17061/ELGPN_Policy_Briefing_-_Career_Management_Skills.pdf?cs=1292495103].

HACHÉ, Lorraine, REDEKOPP, Dave E., & JARVIS, Phil S. *Blueprint for Life/Work Designs*. 2nd revision. Memramcook : Memramcook Institute, October 2006.

KOŠČO, Jozef. *Poradenská psychológia*. Bratislava: SPN, 1987. 448 s.

KRUMBOLTZ, John D., WORTHINGTON, Roger L. The school-to-work transition from a learning theory perspective. *The Career Development Quarterly*. 1999, 47 (4), 312-325. Online ISSN: 2161-0045.

LAW, Bill. – WATTS, Anthony. G. *Schools, Careers and Community*. London: Church Information Office, 1977.

McCASH, Phil. We're all career researchers now: breaking open careers education and DOTS. *British Journal of Guidance and Counselling*. 2006, 34 (4), 429-449. ISSN 0306-9885.

Memorandum o celoživotnom vzdelávaní sa. SEC (2000) 1832 [online]. 2000. [cit. 12. 10. 2012].

Dostupné na internete:

[http://www.minedu.sk/data/USERDATA/DalsieVzdel/VDOC/2000_memorandum_o_celozivotnom_v_zdelavani.pdf].

MILLER-TIEDEMAN, Anna. *Learning, Practicing and Living the New Careering. A Twenty-first Century Approach*. Ann Arbor, Michigan: Accelerated Development. 1999. 275 s. ISBN 978-1-56032-740-0.

STANBURY, David. *The Careers Education Benchmark Statement* [online]. 2005. [cit. 12. 10. 2012].

Dostupné na internete: [<http://www.agcas.org.uk/assets/download?file=197&parent=127>].

SULTANA, Ronald - WATTS, Tony. *Career Guidance. A Handbook for Policy Makers*. Paris/FR: OECD/European Communities, 2004. ISBN 92-64-01519-1.

SULTANA, Ronald. *Mapping Career Management Skills – a WP1 perspective* [online]. 2009. [cit. 12. 03. 2011]. Dostupné na internete:

[http://ktl.jyu.fi/img/portal/19891/ii_Mapping_Career_Management_Skills_-_a_WP1_perspective_Ronald_Sultana.ppt?cs=1300353709].

²⁴ *Memorandum o celoživotnom vzdelávaní sa*. SEC (2000) 1832 [online]. 2000. [cit. 12. 10. 2012]. Dostupné na internete: [http://www.minedu.sk/data/USERDATA/DalsieVzdel/VDOC/2000_memorandum_o_celozivotnom_vzdelavani.pdf].

ZVARIKOVÁ, Mária. *Manažment kariéry - kariérové vzdelávanie z hľadiska politik EU a niektoré inšpiratívne modely*. 1 elektronický optický disk (CD-ROM). In: *Kariérové poradenstvo v rezorte školstva a jeho interdisciplinárne súvislosti - tradícia, aktuálny stav, perspektívy* : zborník príspevkov z 2. poradenských dní v Slovenskej republike s medzinárodnou účasťou : 23. - 25.3.2011, Dolný Kubín. 2011. ISBN 978-80-970806-5-5.



PhDr. Mária Zvariková absolventka odboru Psychológia na FFUK v Bratislave pracovala na začiatku svojej profesionálnej kariéry v pedagogicko-psychologickom poradenstve, neskôr v manželskom a predmanželskom poradenstve. Pôsobenie na Technickej univerzite v Košiciach ju priviedlo k vysokoškolskému poradenstvu a problematike kariérového poradenstva. Jej publikačná činnosť je rozsiahla, je aj autorkou skupinových programov na rozvíjanie rôznych spôsobilostí študentov, manažérov, ale napr. aj nezamestnaných a lektorkou, trénerkou (v posledných rokoch najmä v projektoch ESF).

¹ **Terminologická poznámka:** Na konferencii Národná cena kariérového poradenstva 2012 v príspevku Zručnosti pre riadenie vlastnej vzdelávacej a profesijnej dráhy používal ing. Jozef Detko vo význame „career management skills“ termín „zručnosti pre riadenie vlastnej vzdelávacej a profesijnej dráhy“ a „kariérové zručnosti“ (http://web.saaic.sk/nrcg_new/doc/Sutaz2012/program/1_Detko.pdf). (Obdobne aj PhDr. Štefan Grajcár vo svojom príspevku.) Domnievam sa, že je vhodnejšie ako ekvivalent termínu skills v slovenčine používať termín schopnosti (= vlastnosti potrebné na vykonávanie niečoho - inštrumentálne umenie robiť určitú kognitívnu činnosť dobre), príp. spôsobilosti (= osobné predpoklady na vykonávanie niečoho), čo sú podľa môjho názoru vhodnejšími pojmami ako zručnosť (=obratnosť, najmä manuálna). Možno uvažovať aj v rovine knowledge – teoretické vedomosti a skills – praktické znalosti, a napokon kompetencie ako vedomosti, znalosti a postoje, resp. na vyjadrenie množiny správania, ktoré je potrebné, aby jednotlivec na základe teoretických vedomostí, praktických skúseností a primeraných postojov a ďalších žiaducich vlastností osobnosti kompetentne/primerane (t.j. v súlade s požadovaným) plnil úlohy - obvykle na pracovisku, v konkrétnej pracovnej pozícii [podľa: Kubeš et al., 2004].

Národní cena kariérového poradenství 2012 v České republice

Národní cena kariérového poradenství se konala v České republice letos již počtvrté; poprvé byla soutěž koordinována se slovenským centrem Euroguidance. Tématem tohoto ročníku byly **dovednosti řízení vlastní profesní a vzdělávací dráhy** (*Career Management Skills, CMS*), které se dostávají do centra mezinárodních diskuzí věnujících se poradenství. Téma se odráželo i v mottu soutěže: „Rozvívám se, tedy jsem.“

Výherci české části Národní ceny kariérového poradenství 2012

Do české části soutěže bylo přihlášeno celkem 21 příspěvků, z nichž skupina externích expertů ocenila 7 příspěvků. Konkrétně se jedná o tyto organizace:

- Cenu za kariérové poradenství pro dospělé osoby získala **Evropská kontaktní skupina (EKS)** s příspěvkem *V práci otevřeno*, který popisuje jejich služby podporující uplatnění migrantů a migrantek na českém pracovním trhu. Hodnotitelé ocenili především propracovaný systém rozvoje CMS u cílové skupiny a propracovaný systém kombinace vzdělávacích metod a poradenských postupů. V neposlední řadě byl oceněn i fakt, že EKS klade důraz také na profesní růst svých lektorů a lektorek.
- V rámci kategorie kariérové poradenství pro děti a mládež byla oceněna organizace **IQ Roma Servis, o. s.**, za přihlašovanou službu *Poznám sebe – poznám tebe, aneb Cesta k rozvoji začíná spoluprací*. Služba je nabízena mladým lidem ze sociálně znevýhodněného prostředí, s kterými se odborníkům pracujícím v IQ Roma Servis daří navázat dlouhodobý vztah, jenž je zárukou komplexního přístupu ke klientovi. Organizace byla také oceněna za propracovaný systém evaluace poskytovaných služeb a za aplikaci nových přístupů, jako je *case management* nebo koučink, do kariérového poradenství.
- **Kariérní centrum Masarykovy univerzity** bylo oceněno za obnovení svých služeb po téměř roční pauze v letech 2010-2011. Kariérní centrum poskytuje širokou škálu služeb pro studenty, absolventy a firmy, a usnadňuje tak přechod absolventů na trh práce. V rámci poskytovaných služeb byl oceněn i fakt, že řada aktivit centra je postavena na principu *peer aktivit* – studenti psychologie mají možnost získat praxi v rámci služeb poskytovaných Kariérním centrem.
- **APPN, o. s. – Agentura pro neslyšící** získala ocenění za služby realizované v rámci projektu *Tranzitní program pro neslyšící*. APPN zohledňuje specifické potřeby neslyšících studentů a umožňuje jejich kontakt se zaměstnavateli, a tím nabourává často přetrvávající stereotypy a předsudky. Hodnotitelé ocenili i cílenou podporu dovedností řízení vlastní profesní a vzdělávací dráhy – sebepoznání či kariérového plánování.

Kromě výše uvedených čtyř hlavních cen byla udělena i tři zvláštní ocenění:

- Za přínos k podpoře dovedností řízení vlastní profesní a vzdělávací dráhy byla oceněna **Společnost Tady a teď, o. p. s.**, za realizaci *Dámského klubu*. Klub je určený dospívajícím dívkám ze sociálně vyloučeného prostředí a podporuje klientky v jejich osobnostním rozvoji – umožňuje nejen jejich vzdělávání a smysluplné trávení volného času, ale funguje také jako podpůrná skupina.
- Zvláštní cenu za dlouhodobý rozvoj služeb kariérového poradenství v rámci školského pracoviště získalo **Gymnázium Jana Palacha Praha 1, s. r. o.** Činnost školy byla oceněna především za kontinuitu poskytovaných služeb kariérového poradenství a rovněž za jejich šíři a pestrost.
- **Institut EuroSchola, o. s.**, získal zvláštní cenu česko-slovenské spolupráce při rozvoji kariérového poradenství za vytvoření interaktivního nástroje využitelného v kariérovém poradenství – online simulační hry *Market hero2*.

Kulatý stůl k aktuálním tématům kariérového poradenství

Slavnostní vyhlášení vítězů proběhlo 24. září v Brně a jeho součástí byla také diskuze zástupců vítězných organizací a odborníků v oblasti kariérového poradenství – účast přijala Lenka Hloušková (*Ústav pedagogických věd, Filozofická fakulta Masarykovy univerzity*), Silvie Pýchová (*Centrum kompetencí*), Štefan Grajčár ze *slovenského centra Euroguidance* a Petr Míchal působící v *Diecézní charitě Brno*, v rámci pracoviště *Celsuz – Centra pro lidi sociálně znevýhodněné*. Společná debata reflektovala dvě nesoutěžní otázky, na které odpovídali účastníci soutěže při přihlašování:

1. *Co chápete pod pojmem dovednosti řízení vlastní profesní a vzdělávací dráhy?*
2. *S jakými obtížemi se při poskytování poradenských služeb setkáváte a jak je řešíte?*

Na úvod diskuze ke každé otázce jsme se pokusili shrnout názory kariérových poradců, které uvedli ve svých odpovědích na výše uvedené otázky v soutěžním dotazníku.

Co jsou dovednosti řízení vlastní profesní a vzdělávací dráhy?

Nejdříve jsme se v diskuzi věnovali chápání dovedností řízení vlastní profesní a vzdělávací dráhy. Jako jejich klíčovou součást označili poradci *sebeuvědomění, sebereflexi a realistický a pozitivní sebeobraz*, na jejichž základě pak jedinec může, pomocí *dalšího rozvoje a vzdělávání*, dosáhnout své *seberealizace*. Jako důležitá součást CMS byla popisována také *autonomie*, schopnost samostatného rozhodování a řešení problémů, a *zodpovědnost* za svůj život i za přínos jedince k fungování celé společnosti. Dále poradci zmiňovali *flexibilitu a kreativitu* jako součást řízení vlastní profesní a vzdělávací dráhy. Pro orientaci ve vzdělávacích a orientaci na trhu práce považují poradci za klíčovou *schopnost získávání informací a efektivní práce s nimi informacemi*, stejně jako *komunikační a prezentační (sebeprezentační) dovednosti*. Pro naplnění výše zmíněných dovedností je nutná *motivace* jedince a jeho vůle ke změně. Jako související dovednosti zmiňovali poradci také schopnost *autoregulace a disciplíny* a udržení hranic mezi soukromým a pracovním životem – *work-life balance*.

Návazná diskuze narazila na terminologické problémy spojené s pojmem Career Management Skills, neboť se jedná o nový koncept, který zatím není v česko-slovenském prostředí jasně ukotven, a pravděpodobně bude třeba dlouhodobá diskuze pro akceptaci tohoto termínu a jeho jednotného vnímání u nás.

V rámci diskuze se objevila řada dalších otázek:

- *Komu CMS slouží? Jednotlivci nebo společnosti jako celku?*
- *Jsou tyto dovednosti společné všem lidem nebo se jedná o specifickou skupinu dovedností vlastní jen určité skupině obyvatel?*
- *V jakém období by se měly CMS rozvíjet? Jsou jejich základy položeny v dětství, nebo se mohou plně rozvinout až v dospělosti?*
- *Měl by být jejich rozvoj podporován během celého života, nebo jen v určitém specifickém období?*
- *Mělo by být kariérové poradenství dostupné všem, anebo jen skupinám znevýhodněným na trhu práce?*

Obecně se diskutující přiklonili k názoru, že se jedná o **dovednosti týkající se všech obyvatel** – ať už se účastní vzdělávání a odborné přípravy, pracují nebo jsou aktuálně nezaměstnaní.

Jakým obtížím čelí kariéroví poradci?

Alice Müllerová z českého Centra Euroguidance shrnula odpovědi na druhou nesoutěžní otázku a popsala typy bariér, na které poradenští pracovníci ve své praxi narážejí:

Za prvé se jedná o obtíže *na straně poradce*, které vycházejí z různorodosti klientů služeb kariérového poradenství, ale také z rizika syndromu vyhoření, kterému poradci musí čelit. Jako řešení této skupiny problémů byla navrhována *profesní podpora a další vzdělávání poradců*.

Jako další byly zmiňovány obtíže *na straně klientů*, ať už se jedná o jejich nejednoznačná očekávání a představy, nejasné či nereálné názory na pracovní trh či absenci pracovních návyků nebo hodnotový žebříček, který mnohdy nepovažuje vzdělávání za důležité. Bariérou může být také materiální deficit, který mnohdy nedovoluje klientům využívat poskytované služby nebo realizovat potřebné změny. Klienti také často čelí psychickým problémům, mají obavy ze změny a chybí jim motivace – jsou pasivní, rezignovaní. Rovněž musí mnohdy čelit diskriminaci na pracovním trhu. Řešení této skupiny obtíží může být *v dlouhodobé systematické práci s klienty, vysvětlování poradenského procesu a jeho cílů a vytvoření podmínek pro využívání poskytovaných služeb*. Právě nedostatek dovedností řízení vlastní profesní a vzdělávací dráhy bývá zmiňován jako jeden z faktorů, kterému je nutné poradenský proces přizpůsobit.

Třetí skupinu obtíží v poradenském procesu je možné popsat jako *systémové*. Pod tuto skupinu lze zahrnout problémy provozní – nedostatek financí a času pro intenzivní práci s klientem. Nesnadné je mnohdy samotné oslovení a získání klienta. Problémem je také obtížnost hodnocení poskytovaných služeb, jelikož neexistují standardy hodnocení kvality a poradenský proces je úspěšný často až v dlouhodobém horizontu. Tento typ problémů se řada poradců snaží řešit *využíváním nových*,

kreativních přístupů ke klientovi. Jako klíčové pro svoji práci uvádí poradci rovný přístup ke klientům a respekt k nim, jejich podporu a zdůrazňování jejich pozitivních stránek.

Jak bylo zmíněno, jednou z příčin problémů, kterým musí poradci čelit, jsou nejasná očekávání jejich klientů a možná obecněji nepřipravenost společnosti na kariérové poradenství. **Stále u nás není ujasněno, co od kariérového poradenství očekáváme a jaké jsou hodnotící standardy služeb.** Z diskuzí vyplývá, že si mnohdy nerozumí ani odborníci, kteří se v oblasti poradenství dlouhodobě pohybují, a je proto obtížné formulovat jednoznačnou zprávu klientům poradenských služeb.

Komu by mělo být poradenství určeno? Je to služba, která by měla být dostupná všem, anebo jen znevýhodněným skupinám? Je vhodné používat termín kariérové poradenství, který může klienty stigmatizovat a způsobovat nerovný vztah mezi poradcem a klientem? Nebylo by vhodnější v této souvislosti mluvit o *kariéřním vzdělávání*, popř. *kariéřním rozvoji*?

Popis a definování poskytovaných služeb je důležité především pro klienty, kteří pak budou mít jasnější představu o tom, co absolvovali a jak této zkušenosti v praxi využít. Vzhledem k tomu, že se většinou jedná o dlouhodobou službu, je mapování jejich přímých dopadů nesnadné. S tím rovněž souvisí obtížnost srozumitelné prezentace poradenských služeb veřejnosti. Je nutné se zamyslet, jak kariérové poradenství přiblížit klientům. Dorota Madziová z jedné z vítězných organizací Institut EuroSchola upozornila, že cestou pro jasnější komunikaci služeb směrem ke klientům může být vlastní zkušenost poradce s poradenským procesem. Klienti si dokonce často sami neuvědomují, že jsou cílovou skupinou pro nabízené služby. Důležité je v tomto ohledu ovšem také nastavení celé společnosti a její potřeba dalšího vzdělávání a rozvoje.

Poradenství pro specifické skupiny je převážně realizováno v rámci ESF projektů, programy financované ze státních prostředků v České republice zatím chybí. Tento přístup je však trvale neudržitelný a je nutné **zvažovat benefity kariérového poradenství v dlouhodobém horizontu.**

Jako příklad mohou být uvedeny ženy, které se vrací po mateřské dovolené zpět do práce. Ze statistik Evropské komise vyplývá, že se jedná o skupinu, která je na českém trhu práce výrazně diskriminována – ať už ze strany zaměstnavatelů, nebo ze strany státu, který nenabízí dostatečné možnosti předškolní péče. Tato situace má negativní dopady nejen v ekonomické sféře, ale i v demografické, neboť se ženy více rozhodují, zda mít děti či ne.

Rozvoj dovedností řízení vlastní profesní a vzdělávací dráhy je klíčový pro uplatnění jednotlivce na trhu práce. Nezaměstnanost je však komplexní problém, ovlivněný řadou faktorů – mnohdy se jedná o vnější faktory, které klient nemůže ovlivnit, např. diskriminace starších lidí na pracovním trhu, znevýhodněná situace matek samoživitelek vzhledem k nedostatku zařízení předškolní péče apod. Proto je nutné nejen prosazovat rozvoj dovedností řízení vlastní profesní a vzdělávací dráhy, ale ve stejné míře také **nepřesouvat veškerou zodpovědnost při uplatnění na trhu práce na jednotlivce a zohlednit možnosti trhu práce.**

Úkolem kariérového poradenství by mělo být nejen pomoci klientovi najít (jakoukoliv) práci, ale **pomoci mu, aby mohl využít vlastní schopnosti pro rozvoj společnosti jako celku.**

Zajímavým příspěvkem do diskuze bylo pojetí kariérového poradenství jako nástroje, který pomůže člověku **rozšířit si obzory, inspiruje ho k touze po dalším rozvoji a otevře mu dveře, které pro něj byly dosud uzavřené.**

Přestože u nás funguje profesní poradenství již více než 90 let, stále v České republice neexistuje studijní obor pro tuto profesi. K rozvoji poradenství u nás by napomohla **profesionalizace kariérového poradenství**, včetně vytvoření standardů kvality práce, možností dalšího vzdělávání a etických hodnot. V české Národní soustavě povolání již existují čtyři typové pozice, které dalšímu profesnímu rozvoji poradenských služeb přispějí. Jedná se o tyto typové pozice:

- [kariérový poradce pro ohrožené, rizikové a znevýhodněné skupiny obyvatel](#),
- [kariérový poradce pro rozvoj lidských zdrojů](#),
- [kariérový poradce pro vzdělávací a profesní dráhu](#),
- [kariérový poradce pro zaměstnanost](#).

Inspirativní a zároveň informačně nosné pro rozvoj poradenských služeb jsou jistě příklady dobré praxe, z kterých lze dále těžit.

Potřebujeme kariérové poradenství?

Třetí bod diskuze reflektoval výzkum realizovaný v loňském roce Centrem Euroguidance ve spolupráci s Lenkou Hlouškovou, působící na Filozofické fakultě Masarykovy univerzity v Brně. Kvalitativní i kvantitativní výzkum se zaměřoval na „*Potřeby dospělých ve vztahu k řízení jejich kariéry a možnosti uspokojování jejich potřeb prostřednictvím služeb kariérového poradenství.*“ V rámci diskuze se odborníci snažili odpovědět na otázku, *zda v ČR a na Slovensku existuje u dospělé populace potřeba kariérového poradenství?*

Ačkoli profesní poradenství v České republice existuje v určitých formách již od dvacátých let minulého století, z realizovaného výzkumu vyplývá, že **většina dospělých nejen že nevyužívá služeb kariérového poradenství, ale ani je nezná.** Pokud člověk služeb úřadů práce nebo personálních agentur, které lze za poskytovatele kariérového poradenství také považovat, využije, nejsou tyto služby efektivní a nekončí nalezením práce. Na druhou stranu je však zřejmé, že v určité podobě jsou **otázky vzdělávání a práce aktuální pro každého člověka, a to v průběhu celého jeho života.**

Existuje tedy potřeba kariérového poradenství? A co případně chybí poskytovaným službám, aby byly veřejnosti známy a efektivní?

Je jistě zřejmé, že nabídka je do určité míry formována poptávkou, která v České republice po službách kariérového poradenství zatím není příliš velká. Vytváření „značky“ *kariérového poradenství* je dlouhodobý proces – informace se šíří na základě vlastního příkladu a osobní zkušenosti s poskytovanými službami. Do jisté míry malá poptávka po službách kariérového poradenství souvisí i s celkovým nastavením společnosti – sociální politikou státu, silou občanské společnosti a přístupem ke vzdělávání.

Je možné, že kariérové poradenství je **potřeba, která je zatím skrytá, neuvědomovaná.** Jednou z bariér při využívání služeb kariérového poradenství může být i samo slovo „kariéra“, jež má

v českém kontextu stále negativní konotaci. *Co je to úspěšná kariéra?* Ani na tuto otázku ve společnosti nepanuje jednoznačná odpověď a mnohdy ani jedinec nemá odpověď jasně ukotvenou. Kariérové vzdělávání by mělo získat více prostoru na půdě školy – ať už větší prostor pro kariérového poradce, jenž by měl být oddělen od funkce výchovného poradce, nebo hlubšímu začlenění *Career Management Skills* do kurikula (i když i dnes se v určité formě CMS v rámci osnov rozvíjí, je nutné je pojmenovat a uvědoměle je rozvíjet). Pro rozvoj poradenství vedoucí k prospěchu klientů je také důležitá spolupráce jednotlivých subjektů – škol a úřadů práce s firmami a neziskovým sektorem.

Konference „Rozvívám se, tedy jsem.“

Na slavnostní vyhlášení vítězů navázala jednodenní konference k tématu dovednosti řízení vlastní profesní a vzdělávací dráhy. Její součástí byly prezentace vítězných organizací z České republiky a rovněž představení zajímavých příspěvků ze Slovenska: prezentace Úřadu práce Dolný Kubín a prezentace Univerzity v Nitře, kde byl v září tohoto roku otevřen samostatný studijní obor pro kariérového poradce.

Součástí konference byly i dva paralelní workshopy: jeden se věnoval **kariérovému poradenství pro zaměstnané osoby**, druhý **dovednostem řízení vlastní profesní a vzdělávací dráhy ve školní praxi**.

Kariérový rozvoj na pracovišti

Workshop věnovaný kariérovému poradenství pro zaměstnané osoby byl věnován tématu dosud málo diskutovanému - kariérovému rozvoji zaměstnaných osob. Inspirací byla publikace *Kariérový rozvoj na pracovišti; Průzkum služeb kariérového poradenství pro zaměstnané osoby* (Cedefop 2008), kterou v českém překladu vydalo Centrum Euroguidance v roce 2009. Studie se zabývá úlohou jednotlivých aktérů v podpoře zaměstnaných osob. Zaměstnavatelé hrají v procesu kariérového rozvoje důležitou úlohu. Soutěž Národní cena kariérového poradenství je otevřena také příspěvkům zaměstnavatelů; naší snahou je identifikovat prvky kariérového poradenství v jejich programech.

Cílem workshopu bylo tedy hledat odpověď na tyto dvě otázky:

1. *Jak mohou zaměstnavatelé přispět ke kariérovému rozvoji zaměstnanců?*
2. *Jak měřit kvalitu možných služeb, programů, opatření apod.*

Výstupy z workshopu lze shrnout do následujících bodů:

1. Primárním cílem zaměstnavatele je zisk. Tomu také logicky odpovídají i nabízené aktivity zaměřené na kariérový rozvoj zaměstnanců. Jedná se především o soubor personálních činností. Kariérový rozvoj je záležitostí zaměstnavatele (v souladu se strategií organizace) i zaměstnance, záleží především na firemní kultuře a managementu. Zaměstnavatel může poskytovat informace, rozvíjet systém práce se zaměstnanci, umožňovat vertikální i horizontální růst apod. Personalisté mohou být proškoleni v kariérovém poradenství, pokud ne, je možné využít i služeb externích poradců. Samostatnost, důvěra, motivace, míra odpovědnosti předávaná zaměstnavatelem a přebíraná zaměstnancem jsou další zmiňované předpoklady umožňující kariérový rozvoj zaměstnanců.

2. Odpověď na druhou otázku se hledala poněkud složitěji. Lze hodnotit samotný proces, pak lze hodnotit i jeho výsledky – ekonomické přínosy – motivaci, flexibilitu, loajalitu, které se odrazí ve výkonu zaměstnance – ten kdo je motivovaný a spokojený, podává vyšší výkon. Záleží ale také na tom, zda a do jaké míry zaměstnavatel zaměstnanci napomáhá reflektovat reálné možnosti trhu práce a zda je v případě odchodu schopen dále se na trhu práce uplatnit.

Závěrem workshopu představila Iva Kirovová aktuální podněty z oblasti řízení lidských zdrojů – podporovat zaměstnance je možné i bez speciálních programů. V zahraničí je tomuto tématu věnována větší pozornost – rozvoj zaměstnanců je nejvíce **podporován náplní práce a dále týmovou prací** – nejvíce se učíme samotnou prací (pestrá x rutinní, nové úkoly, atp.). Pokud zaměstnanci disponují širokým portfoliem kompetencí, organizace z toho má přínos.

Workshop ukázal, že se jedná o téma na pomezí personalistiky a kariérového poradenství. Hledání společného jazyka a témat je důležité nejen pro vzájemný dialog mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, ale i pro spolupráci kariérových poradců a zaměstnavatelů.

Dovednosti řízení vlastní profesní a vzdělávací dráhy ve školní praxi

Workshop věnovaný školám navázal na přednášku Štefana Grajcára, který identifikoval dovednosti řízení vlastní profesní a vzdělávací dráhy ve stávajících osnovách slovenských preprimárních, primárních a sekundárních školských zařízení. Do workshopu se také zapojila Veronika Vitošková, školní psycholožka z Gymnázia Jana Palacha, které bylo oceněno zvláštní cenou za dlouhodobý a systematický rozvoj školského poradenského pracoviště. V rámci workshopu hledali účastníci odpovědi na následující otázky:

- A. *Jak naše školství rozvíjí CMS?*
- B. *A kde je v této oblasti prostor pro další rozvoj?*

Pokud se zaměříme na současný stav na školách, může být rozvoj dovedností řízení vlastní profesní a vzdělávací dráhy u žáků realizován třemi hlavními cestami:

1. V rámci **osnov, školních vzdělávacích programů a náplně jednotlivých předmětů**.
2. V rámci **kariérového poradenství na školách**.
3. Prostřednictvím **atmosféry**, která na školách panuje – škola by měla podporovat aktivitu žáka. Návyky získané během školní výuky se pak dále odrážejí v pracovněprávních vztazích.

Po shrnutí výstupů z práce jednotlivých pracovních skupin jsme získali několik cest, které k dalšímu rozvoji dovedností řízení vlastní profesní a vzdělávací dráhy povedou:

1. Školy by měly **rozvíjet spolupráci s externími subjekty**, jako jsou úřady práce či firmy, a aktivně se zapojit do lokálního komunitního života.
2. Rovněž by měla být **rozvíjena spolupráce školy s rodiči**, kteří by měli společně s dítětem usilovat o jeho blaho.
3. S výše uvedenými body souvisí i **celostní přístup k problematice profesní orientace**.
4. Škola by měla **podporovat aktivitu žáka, posilovat jeho realistický a pozitivní sebeobraz a pocit vlastní účinnosti (self-efficacy)**.

5. Nejen pro rozvoj dovedností řízení vlastní profesní a vzdělávací dráhy ve školní praxi je důležité **sdílení a šíření příkladů dobré praxe** v této oblasti, k čemuž mj. slouží právě i soutěž Národní cena kariérového poradenství.
6. Ve školství je obzvláště důležité **celoživotní vzdělávání**, které by mělo zahrnout i trendy týkající se profesní volby žáků a studentů a problematiku kariérového poradenství.
7. Z provozních důvodů je nutné **rozšíření úvazků** těch pracovníků, kteří se na kariérovém poradenství ve školách podílejí.
8. Z výše uvedeného je patrné, že u nás zatím chybí komplexní **systemová podpora** rozvoje dovedností řízení vlastní profesní a vzdělávací dráhy.
9. Jak již bylo zmíněno, klíčové pro rozvoj dovedností řízení vlastní profesní a vzdělávací dráhy je sebepoznání – jeho rozvoj u žáků by měla škola podporovat. Rovněž by však měly školy přispívat k chápání důležitosti **sebeoznání v celoživotním kontextu**.

Dovednosti řízení vlastní profesní a vzdělávací dráhy jsou klíčovým tématem, kterým se bude Centrum Euroguidance ve své činnosti dále věnovat. Aktuální informace o činnosti Centra jsou dostupné na webových stránkách programu: www.euroguidance.cz a rovněž na [Facebooku](https://www.facebook.com/euroguidance).

Ze soutěžních příspěvků a výstupů z konference zpracovala Kateřina Hašková a Alice Müllerová.

Konferencia Národná cena kariérového poradenstva 2012

*Slávnostné vyhlásenie výsledkov súťaže **Národná cena kariérového poradenstva 2012** prebehlo na rovnomennej konferencii dňa 25. októbra 2012 v Bratislave. Konferencie sa zúčastnilo vyše 70 odborníkov z oblasti kariérového poradenstva. Témou konferencie, rovnako ako aj súťaže NCKP 2012 boli **zručnosti pre riadenie vlastnej vzdelávacej a profesijnej dráhy**.*

Súťaž prebiehala v spolupráci s českým centrom Euroguidance, konferencie sa preto zúčastnili aj zástupkyne partnerského centra a ocenení súťažiaci v Českej republike. Prítomní boli aj zástupcovia partnerských inštitúcií - Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky a Zastúpenia Európskej komisie na Slovensku. Medzi účastníkmi boli odborníci z oblasti kariérového poradenstva pôsobiaci v praxi (poradcovia z úradov práce, sociálnych vecí a rodiny, výchovní poradcovia, poradcovia z centier pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie, poradcovia zo súkromnej praxe či odborníci z neziskového sektoru), ale aj z oblasti vedy a výskumu (zástupcovia z univerzít a z Výskumného ústavu detskej psychológie a patopsychológie) a okrem vyššie menovaných inštitúcií aj zástupcovia z Ústredia práce sociálnych vecí a rodiny, zo Štátneho inštitútu odborného vzdelávania, Národného ústavu celoživotného vzdelávania či z Asociácie výchovných poradcov.

Konferenciu oficiálne otvorila Mgr. Irena Fonodová, riaditeľka Slovenskej akademickej asociácie pre medzinárodnú spoluprácu (SAAIC), inštitúcie, ktorá zastrešuje aj centrum Euroguidance. Nasledovala tematická časť zameraná na zručnosti pre riadenie vlastnej vzdelávacej a profesijnej dráhy, v rámci ktorej za slovenské centrum Euroguidance vystúpili Ing. Jozef Detko (koordinátor) a PhDr. Štefan Grajcár.

Tematická časť: Zručnosti pre riadenie vlastnej vzdelávacej a profesijnej dráhy

J. Detko svoj príhovor začal otázkou, do akej miery ovplyvňujú odborné spôsobilosti kariérovú dráhu jednotlivca – čo je dôvodom toho, že sa napríklad relatívne homogénna skupina absolventov odborného vzdelávania vo svojich kariérových dráhach tak rozchádza. Dôležité sú tu zrejme práve zručnosti jednotlivcov nakladať so svojou odbornou kvalifikáciou – zručnosti pre riadenie vlastnej vzdelávacej a profesijnej dráhy, v anglosaskej literatúre nazývané zručnosti pre riadenie kariéry (career management skills, CMS). V prezentácií boli následne poskytnuté informácie o zahraničných modeloch zručností pre riadenie vlastnej vzdelávacej a profesijnej dráhy, ktoré boli v niektorých krajinách prijaté ako národné štandardy. Tieto modely zatriedujú CMS do troch hlavných domén:

1. osobnostný a sociálny rozvoj;
2. celoživotné učenie sa;
3. manažment kariéry a zručnosti trhu práce (napr. schopnosť získať, udržať alebo vytvoriť vlastné pracovné miesto).

Jednotlivé zložky týchto domén je možné ďalej usporiadať do stupňov podľa zvoleného prístupu (napr. do fáz: nadobúdanie → využívanie → zhodnocovanie spojené s reflexiou) a v krajinách, ktoré majú národné rámce pre CMS, boli rozpracované aj podľa rôznych cieľových skupín, úrovne vzdelania, či triedy zamestnaní. Ako príklady boli spomenuté: kanadský blueprint (Canadian blueprint for Life/Work Design - www.blueprint4life.ca), či britský model DOTS, ale aj v susedné Rakúsko, kde je podobný model integrovaný do formálneho vzdelávania (prierezovo v rámci viacerých predmetov). Na záver sa ešte J. Detko zamyslel nad možnosťami implementácie podobného modelu u nás na Slovensku, výhľadmi do budúcnosti a príspevok uzavrel otvorenou otázkou týkajúcou sa kariérového vzdelávania – „Akú úlohu má v procese nadobúdania zručností pre riadenie vlastnej vzdelávacej a profesijnej dráhy formálne vzdelávanie a akú kariérové poradenstvo?“

Š. Grajčár sa následne venoval predbežným výsledkom prieskumu zameraného na identifikáciu zručností pre riadenie vlastnej vzdelávacej a profesijnej dráhy v štátnych vzdelávacích programoch (ŠVP) v rámci predprimárneho, primárneho a nižšieho sekundárneho vzdelávania na Slovensku. V úvode konštatoval, že tieto zručnosti ako špecifický pojem v školských dokumentoch a v školskej praxi na Slovensku nie sú zadefinované, neexistuje teda ani ich teoretické vymedzenie. Príjemným prekvapením však napriek tomu je, že na jednotlivých úrovniach vzdelávania je možné identifikovať množstvo prvkov, ktoré prispievajú k rozvoju CMS, resp. naplňajú ich obsah, sú však veľmi roztrúsené a bez bližšieho uvedenia, ako možno tieto zručnosti rozvíjať. Bližšie informácie o týchto zisteniach budú poskytnuté v rámci samostatnej publikácie centra Euroguidance.

Národná cena kariérového poradenstva – priebeh NCKP a slávnostné vyhlásenie výsledkov

Po uvedení do problematiky zručností pre riadenie vlastnej vzdelávacej a profesijnej dráhy nasledovalo zhrnutie súťaže Národná cena kariérového poradenstva 2012 v Českej republike (Alice Müllerová, Euroguidance ČR) a na Slovensku (Lenka Beková, Euroguidance SR) a vyhlásenie výsledkov súťaže spojené s odovzďaním ocenení. Víťazom kategórie „služby kariérového poradenstva“ sa stal **Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny v Dolnom Kubíne (ÚPSVaR)** s príspevkom „*Hodnotiace a rozvojové centrum - využitie metódy Assessment Centre v podmienkach odborného poradenstva na ÚPSVaR v Dolnom Kubíne*“, ocenenie si prevzala riaditeľka ÚPSVaR, PhDr. Zuzana Kršková. Ocenenie v kategórii „počin v oblasti kariérového poradenstva“ za „*Inovatívny bakalársky študijný program kariérové poradenstvo v študijnom odbore psychológia*“ prevzala prof. PhDr. Eva Sollárová, CSc., dekan **Fakulty sociálnych vied a zdravotníctva Univerzity Konštantína Filozofa v Nitre**. Z rúk Petra Zsapku zo Zastúpenia Európskej komisie na Slovensku (ocenenie bolo udelené v súvislosti s Európskym rokom aktívneho starnutia a solidarity medzi generáciami), si ocenenie za celoživotný prínos v oblasti kariérového poradenstva a autorské spracovanie témy kariérového poradenstva pre starších dospelých prevzal **PhDr. Rudolf Kostolanský, CSc.** Osobitné ocenenie za mimoriadne úspešnú činnosť v oblasti kariérového poradenstva v rezorte školstva udelilo Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu SR **Centru pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie v Čadci**

(CPPPaP), cenu odovzdal riaditeľke CPPPaP v Čadci, PhDr. Alene Hraškovéj, MPH, vedúci služobného úradu ministra školstva, vedy, výskumu a športu, Ing. Ivan Stankovský, CSc.

Príklady dobrej praxe – ocenené príspevky v Slovenskej republike a Českej republike

Popoludní boli v programe prezentované víťazné príspevky súťaže NCKP 2012 zo Slovenska (1. Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny v Dolnom Kubíne; 2. Fakulta sociálnych vied a zdravotníctva UKF v Nitre; 3. PhDr. Rudolf Kostolanský CSc.; 4. Centrum pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie v Čadci), ale aj z Českej republiky (1. IQ Roma Servis, o. s.; 2. Kariérní centrum, Masarykova Univerzita, Brno; 3. Evropská kontaktní skupina; 4. APPN, o. s.).

Bližšie informácie a odkazy na prezentácie nájdete na stránke www.euroguidance.sk v sekcii Súťaž a o víťazných, ale aj ďalších súťažných príspevkoch si môžete prečítať v kompendiu (elektronická verzia je dostupná v sekcii Knižnica).

Workshopy

Po krátkych prezentáciách jednotlivých ocenených príspevkov nasledovali dva paralelné workshopy zamerané na témy:

1. Kariérové poradenstvo pre mládež;
2. Kariérové poradenstvo pre dospelých.

Oba workshopy boli členené do dvoch častí. Najskôr boli interaktívnym spôsobom prezentované aktivity niektorých z víťazov a ocenených, následne prebiehala skupinová práca zameraná na zručnosti pre riadenie vlastnej kariéry, resp. vlastnej vzdelávacej a profesijnej dráhy.

Už v rámci súťaže sme sa pokúšali zmapovať názory súťažiacich o tom, čo chápu pod pojmom zručnosti pre riadenie vlastnej vzdelávacej a profesijnej dráhy. Mnohí zo súťažiacich si pod týmto pojmom predstavovali najmä dobré sebazpoznanie (aj vzhľadom ku profesijným kompetenciám), dobré poznanie a orientáciu v rámci rôznych druhov profesií a poznanie sveta práce, vzdelávacích možností a príležitostí vo vzťahu ku svojim životným plánom (v ktoromkoľvek životnom období).

V rámci workshopov sme sa pokúsili objasniť, ktoré zručnosti možno považovať pri riadení kariéry za kľúčové (aspoň podľa zahraničných modelov) a v rámci skupinovej práce preskúmať, ktoré zručnosti považujú slovenskí odborníci z oblasti kariérového poradenstva za rozvinuté (silné stránky) a za nedostatočné (slabé stránky).

Prezentácia aktivít a ukážky interaktívnych cvičení

1. V rámci workshopu *Kariérové poradenstvo pre mládež* svoje aktivity bližšie predstavili IQ Roma Servis, o. s. v Brne a Centrum pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie (CPPPaP) v Čadci. Monika Celundová z IQ Roma Servis priblížila ako u svojich rómskych klientov rozvíjajú finančnú gramotnosť prostredníctvom zábavnej hry, ktorú si sami vytvorili. Účastníci si v hre rozdelili postavy v rámci rodiny a posudzovali svoj finančný rozpočet. Pri hre sú využívané kartičky s popismi a situáciou osôb (rodinná situácia, výška zárobku a pod.) a kocka, ktorá môže rodinnú situáciu

a rozpočet skomplikovať... Po ukážke zo susednej Českej republiky Alena Hrašková z CPPPaP v Čadci predstavila, akým spôsobom pracujú s rodičmi. Upozorňujú ich na to, aké dôležité je, aby si uvedomovali, že deťom treba nielen venovať čas, ale im aj byť pozitívnym vzorom – deti si všímajú ich pracovné návyky, vzťah k práci (či ich baví), ich životný štýl (voľnočasové aktivity), zvládanie bežných povinností, ale aj konfliktov a pod. Následne sa pokúsila rozvíjať predstavivosť účastníkov prostredníctvom cvičenia zameraného na budúcnosť (kde by chceli byť o 5 rokov).

2. Na workshope *Kariérové poradenstvo pre dospelých* predviedli ukážky zo svojej činnosti Evropská kontaktná skupina a Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny v Dolnom Kubíne. Markéta Cudlínová z EKS prezentovala jeden z osvedčených spôsobov práce so skupinami klientov znevýhodnenými na trhu práce prostredníctvom videa, animovaného príbehu bez slov (využívajú ho preto najmä v práci s migrantmi, ktorí ešte neovládajú jazyk hostiteľskej krajiny), ale so zápletkou – úlohou každej z troch skupín účastníkov bolo identifikovať, akými zručnosťami disponujú jednotlivé postavičky v príbehu a ktoré svoje zručnosti si v danom kontexte mohli posilniť. Do prezentácie ÚPSVaR z Dolného Kubína sa okrem Zuzany Hucíkovej a Martiny Mikulovej zapojila aj riaditeľka úradu PhDr. Zuzana Kršková a riaditeľ tamojšieho odboru služieb zamestnanosti, Ing. Miroslav Málík – účastníci workshopu v štyroch skupinkách riešili známu skupinovú úlohu „rytier“, ktorú využívajú v rámci Assessment centra, zameranú na sledovanie úrovne kooperatívnosti jednotlivých členov skupiny pri riešení problému.

Práca v skupinách na workshopoch: Identifikácia silných a slabých stránok absolventov vyššieho sekundárneho vzdelávania a ľudí na trhu práce vzhľadom k nadobúdaniu kompetencií v oblasti riadenia vlastnej kariéry (vlastnej profesijnej a vzdelávacej dráhy)

Po ukážkach aktivít niektorých ocenených inštitúcií nasledovala v rámci oboch workshopov práca v menších skupinách (štyri skupiny na 1. workshope a tri skupiny na 2. workshope). Pre túto príležitosť centrum Euroguidance na základe zahraničných modelov kompetencií pre riadenie vlastnej vzdelávacej a profesijnej dráhy pripravilo kartičky obsahujúce popisy jednotlivých kompetencií. Celkom 44 kompetencií bolo rozdelených do troch úrovní (dokopy 132 kartičiek): 1. vedomosť/ „vie ako“; 2. zručnosť/ „dokáže“; 3. postoj/ „vo svojom živote samostatne...“. Cieľom bolo pokúsiť sa získať pohľad na zručnosti pre riadenie vlastnej profesijnej a vzdelávacej dráhy priamo od odborníkov pôsobiacich v oblasti kariérového poradenstva, v rámci sektoru práce, ale aj v rámci sektoru vzdelávania. Zámerom bolo taktiež podnietiť diskusiu o ďalšom rozvoji aktivít v oblasti kompetencií.

Zadanie pre 1. workshop bolo identifikovať, ktoré kompetencie majú rozvinuté absolventi vyššieho sekundárneho vzdelávania (dve skupiny) a ktoré kompetencie sú ich slabými stránkami, ktoré by bolo potrebné rozvíjať (ďalšie dve skupiny). V tomto workshope účastníci pracovali s kartičkami z vyššie uvedených prvých dvoch (z troch) hlavných domén, identifikovaných v zahraničných modeloch CMS: 1. Osobnostný a sociálny rozvoj; 2. Celoživotné učenie sa.

Odborníci z oblasti kariérového poradenstva v sektore vzdelávania (kariérovi a výchovní poradcovia, psychológovia z centier pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie a iní) a ďalší účastníci (zo sektora práce, z oblasti výskumu, ale aj z neziskového sektora) sa pokúsili o identifikáciu silných a slabých stránok vzdelávacieho systému vzhľadom k nadobudaniu kompetencií v oblasti riadenia vlastnej kariéry (vlastnej profesijnej a vzdelávacej dráhy) – ako sú „vybavení“ absolventi stredných škôl na prechod do ďalšieho vzdelávania, resp. na trh práce.

Zadanie pre 2. workshop (KP pre dospelých) bolo identifikovať, ktoré kompetencie majú rozvinuté ľudia na trhu práce (dve skupiny) a ktoré kompetencie sú ich slabými stránkami, ktoré by bolo potrebné rozvíjať (jedna skupina). V tomto workshope účastníci pracovali s kartičkami z poslednej domény (z troch hlavných domén): 3. Manažment kariéry a zručnosti trhu práce.

Odborníci z oblasti kariérového poradenstva v sektore práce (poradcovia z úradov práce, sociálnych vecí a rodiny, zo súkromnej a neziskovej praxe) a zástupcovia z univerzít sa pokúsili o identifikáciu silných a slabých stránok ľudí na trhu práce vzhľadom k nadobudaniu kompetencií v oblasti riadenia vlastnej kariéry (vlastnej profesijnej a vzdelávacej dráhy).

Záver z workshopov

Jednotlivé závery z workshopov sa pokúsime zhrnúť podľa jednotlivých domén:

Osobnostný a sociálny rozvoj (17 kompetencií v 3 úrovniach) - 1. workshop: Kariérové poradenstvo pre mládež (situácia absolventov stredných škôl)

Identifikácia silných stránok:

Účastníkom workshopu sa podarilo identifikovať jedinú kompetenciu, v ktorej absolventi vyššieho sekundárneho vzdelávania podľa nich obsiahli všetky tri úrovne, t. j. majú vedomosti aj zručnosti, ktoré dokážu vo svojom živote samostatne uplatniť. V ostatných kompetenciách dosahujú podľa nich buď 2. úroveň - majú vedomosti aj zručnosti (v 6 kompetenciách), avšak ich nedokážu vo svojom živote samostatne uplatniť, alebo len 1. úroveň - majú vedomosti (v 4 kompetenciách), avšak nevedia ich uplatniť či už pri riadených okolnostiach alebo v reálnom živote. Konkrétne identifikovali tieto úrovne jednotlivých kompetencií (uvádzame len najvyššiu identifikovanú úroveň danej kompetencie):

1. úroveň (má vedomosť/ vie)

- vedieť o princípoch uplatňovania osobných motivácií a aspirácií;
- vedieť o princípoch plánovania životných cieľov a o prostriedkoch na ich dosahovanie;
- poznajú rôzne formy ľudskej diverzity, sú oboznámení s pozitívnymi prínosmi diverzity a rešpektujú ju;
- poznajú pozitívne osobné hodnoty (zodpovednosť, čestnosť, vernosť, spoľahlivosť ...).

2. úroveň (má vedomosť aj zručnosť/ dokáže)

- dokážu spájať a porovnávať svoje obľúbené a neobľúbené oblasti, aktivity s konkrétnymi kariérovými voľbami;
- dokážu navrhnúť primeranú stratégiu adaptácie na zmenu životných podmienok;

- zvládajú vybrané techniky osobného riadenia (manažment času, riešenie problémov, vyrovnávanie sa so stresom...);
- dokážu uplatniť primerané komunikačné zručnosti v riadenom prostredí;
- chápú primerané a neprimerané formy riešenia konfliktov, vedia reálne posúdiť svoje správanie v škole i v mimoškolskom živote;
- vedia identifikovať priame a nepriame formy nátlaku, vedia ako vonkajšiemu nátlaku primerane odolávať a dokážu určiť vplyv vonkajších nátlakov na svoje správanie.

3. úroveň (má vedomosť aj zručnosť, ktorú dokáže vo svojom živote samostatne uplatniť)

- v kolektíve používajú primerané sociálne zručnosti a vytvárajú účelné sociálne väzby.

Identifikácia slabých stránok:

Účastníci workshopu sa zhodli na tom, že okrem jedinej kompetencie, v ktorej absolventi podľa nich obsiahli všetky tri úrovne, majú buď problém uplatniť vedomosti a zručnosti samostatne vo svojom živote alebo v danej kompetencii majú len vedomosti, ktoré nedokážu uplatniť (viď. v predchádzajúcej časti). Niektoré kompetencie (6 kompetencií) im však podľa nich chýbajú úplne, teda nemajú ani len vedomosti, konkrétne (uvádzame len tie kompetencie, ktoré neboli vôbec spomenuté v predchádzajúcej časti a len ich základnú, t.j. 1. úroveň - vedomosti):

- nevedia, ako osobná charakteristika ovplyvňuje kariérové rozhodnutia; nevedia uplatniť v živote kariérové voľby v súlade so svojou osobnou charakteristikou;
- nevedia o fyzickom, emocionálnom, sociálnom a intelektuálnom vývine jednotlivca počas života, ktorý má vplyv na kariérový vývin; nevedia premietnuť očakávané životné zmeny do kariérových zmien; nevedia analyzovať svoj vývin počas života a upravovať svoje kariérové očakávania v súlade s fázami svojho života;
- nepoznajú svoje silné a slabé stránky, schopnosti, zručnosti a kvality a ich vzťah ku kariérovým preferenciám; nevedia zhodnotiť svoje silné a slabé stránky, schopnosti, zručnosti a kvality a posúdiť svoje postavenie na vybraných kariérových dráhach; nevedia úspešne využívať znalosti silných a slabých stránok svojej osoby, svoje zručnosti a kvality pri voľbe kariérovej dráhy, pri určovaní osobných rozvojových cieľov a pri seba prezentácii;
- nevedia o zmysle zážitku osobného úspechu v práci, v učení a počas voľného času; nedokážu nachádzať a interpretovať príklady osobného úspechu a ich vplyv na svoj rozvoj; nevedia využívať zážitky osobného úspechu vo svojom živote a sociálnom prostredí;
- nevedia o princípoch budovania pozitívneho sebaobrazu; nedokážu identifikovať správanie a postoje, ktoré prispievajú k pozitívnemu sebaobrazu; nevedia cielene vyhľadávať a prijímať správanie a postoje prispievajúce k pozitívnemu sebaobrazu;
- nevedia, ako pozitívny sebaobraz vplýva na školský a pracovný úspech; nedokážu pozitívny sebaobraz a správanie uplatniť pri plnení konkrétnych úloh; nezažívajú prínos pozitívneho sebaobrazu, nepremieňajú ho na úspešné správanie a spätne ho neposilňujú riadením prežívanej situácie v škole alebo práci.

Celoživotné učenie sa (13 kompetencií v 3 úrovniach) - 1. workshop: Kariérové poradenstvo pre mládež (situácia absolventov stredných škôl)

Identifikácia silných stránok:

Podobne ako pri prvej doméne sa účastníci snažili identifikovať kompetencie a úroveň, ktorú absolventi vyššieho sekundárneho vzdelávania dosahujú. V tejto doméne neidentifikovali ani jednu kompetenciu, v ktorej by absolventi obsiahli všetky tri úrovne. Identifikovali len kompetencie, v ktorých podľa nich dosahujú 2. úroveň - majú vedomosti aj zručnosti (v 2 kompetenciách), ktoré nedokážu samostatne uplatniť vo svojom živote alebo dokonca len 1. úroveň - majú vedomosti (v 4 kompetenciách), ktoré nevedia vôbec uplatniť, konkrétne (uvádzame len najvyššiu identifikovanú úroveň danej kompetencie):

1. *úroveň (má vedomosť/ vie)*

- vedia o významných situáciách a fázach kariérových zmien, poznajú nároky na úspešný prechod medzi študijnými úrovňami alebo pracovnými pozíciami;
- poznajú podmienky, výhody a nároky samostatnej zárobkovej činnosti;
- vedia o význame zručností, poznatkov a postojov a chápu ich vplyv na tvorbu osobných príležitostí;
- poznajú rôzne spôsoby učenia sa a vedia o ich primeranosti osobnej charakteristike a učebným cieľom.

2. *úroveň (má vedomosť aj zručnosť/ dokáže)*

- dokážu vyhľadať primerané zdroje kariérových informácií a overiť si ich;
- chápu prípravu na povolanie ako nadobúdanie skupiny požadovaných vedomostí a zručností a dokážu posúdiť svoje zručnosti z pohľadu prenositeľnosti medzi povolaniami.

Identifikácia slabých stránok:

Účastníci workshopu sa zhodli na tom, že absolventi majú v rámci tejto domény (vzhľadom na zahraničné modely) veľké medzery. Majú buď problém uplatniť vedomosti a zručnosti samostatne vo svojom živote alebo v danej kompetencii majú len vedomosti, ktoré nedokážu vôbec uplatniť (viď. predchádzajúcu časť), pričom väčšia polovica kompetencií (7 kompetencií) im podľa nich chýba úplne, teda nemajú ani len vedomosti, konkrétne (uvádzame len tie kompetencie, ktoré neboli vôbec spomenuté v predchádzajúcej časti a len ich základnú, t.j. 1. úroveň - vedomosti):

- nechápu prínosy celoživotného učenia sa pre dosahovanie kariérových cieľov;
- neuvedomujú si potrebu plánovaného učenia sa a nepoznajú svoj osobný plán;
- nie je im jasný vzťah medzi dosiahnutými výsledkami v učebných cieľoch a medzi ich profesijnou výkonnosťou a profesijnými úspechmi;
- nevnímajú osobnú zodpovednosť za svoje spôsobilosti a nechápu prínos toho byť aktívnym učiacim sa a mať tvorbu osobných plánov učenia sa vo svojich rukách;
- nevedia, že spoločenský vývoj kladie kontinuálne nároky na celoživotné vzdelávanie sa, nepoznajú hlavné oblasti stúpajúcich nárokov v prierezových spôsobilostiach a odborných kompetenciách svojho kariérového plánu;

- nevedia o akademických, odborných a prierezových zručnostiach;
- nevedia aké zručnosti sú potrebné pre získanie a udržanie zamestnania (hľadanie práce, písanie motivačného listu, príprava životopisu, presvedčivé vystupovanie, dokladovanie kvalifikácie...).

Manažment kariéry a zručnosti trhu práce (16 kompetencií v 3 úrovniach) - 2.workshop: Kariérové poradenstvo pre dospelých (situácia ľudí na trhu práce)

Identifikácia silných stránok:

Účastníkom workshopu sa podarilo identifikovať 6 kompetencií, ktoré sú silnými stránkami ľudí na trhu práce – v ktorých podľa nich obsiahli všetky tri úrovne, t. j. majú vedomosti aj zručnosti, ktoré dokážu vo svojom živote samostatne uplatniť. V ďalších kompetenciách dosahujú buď 2. úroveň (1) – teda majú vedomosti aj zručnosti, avšak ich nedokážu vo svojom živote samostatne uplatniť alebo len 1. úroveň (2) - majú vedomosti, avšak nevedia ich uplatniť či už pri riadených okolnostiach alebo v reálnom živote. Konkrétne identifikovali tieto úrovne jednotlivých kompetencií (uvádzame len najvyššiu úroveň danej kompetencie):

1. úroveň (má vedomosť/ vie ako)
 - je im zrejmý význam rovnováhy medzi pracovným a rodinným životom;
 - vedia o nepriaznivom vplyve kariérových stereotypov na kariérové myslenie jednotlivca.
2. úroveň (má vedomosť aj zručnosť/ dokáže):
 - vedia priradiť vhodné pracovné spôsobilosti rôznym pracovným príležitostiam (odhadnúť očakávané pracovné nároky) a vybrať si primeranú ponuku.
3. úroveň (má vedomosť aj zručnosť, ktorú dokáže vo svojom živote samostatne uplatniť):
 - úspešne zvládajú pracovné pohovory, pripravujú sa na rôzne scenáre, vedia využiť efektívnu formu svojej prezentácie primeranú hľadanej pozícii;
 - pri hľadaní práce sa nespoliehajú len na skúmanie strany dopytu, ale aktívne oslovujú možných zamestnávateľov, používajú atraktívne a účinné formy komunikácie a cielene zvyšujú svoju profesijnú povesť;
 - vyhľadávajú aktívne situácie zlepšujúce svoje kariérové šance a pri voľbe zamestnania sú aktívni a využívajú aj neformálne cesty získania zamestnania;
 - efektívne prispôsobujú prezentáciu svojich odborných spôsobilostí počas rôznych fáz hľadania práce podľa očakávania zamestnávateľa a využívajú presvedčivé formy zvýrazňujúce osobné prednosti;
 - účelne vyberajú pracovné príležitosti s lepšími prínosmi pre svoj kariérový plán, dosahujú životnú spokojnosť voľbou zamestnania primeraného osobným hodnotám a rovnováhu v ekonomických prínosoch a ostatných prínosoch zamestnania;
 - sú pripravení akceptovať pracovnú mobilitu prispievajúcu k úspešnému naplneniu kariérových cieľov a dokážu geografickú mobilitu integrovať do osobného života.

Identifikácia slabých stránok:

Účastníci workshopu sa zhodli na tom, že ľudia na trhu práce majú problém uplatniť vedomosti a zručnosti samostatne vo svojom živote alebo v majú len vedomosti, ktoré nedokážu uplatniť (viď. predchádzajúcu časť). 7 kompetencií z tejto domény im podľa nich chýba úplne (uvádzame len tie kompetencie, ktoré neboli vôbec spomenuté v predchádzajúcej časti a len ich základnú, t.j. 1. úroveň - vedomosti):

- nemajú prehľad o organizáciách a službách podporujúcich jednotlivcov pri hľadaní práce;
- nepoznajú rôzne životné situácie a nevedia o ich dosahoch na kariéru jednotlivca, nie sú informovaní o ich možnom zvládnutí;
- nepoznajú kariérové plánovanie ako celoživotný proces na dosahovanie svojich kariérových cieľov, nevedia o postupoch kariérového plánovania;
- nepoznajú zručnosti potrebné pre realizáciu kariérového plánu, nevedia o postupoch hodnotenia úspešnosti kariérového plánu;
- nepoznajú svoj štýl rozhodovania a schopnosť znášať riziko;
- nepoznajú bežné predsudky a stereotypy vplývajúce na kariérové rozhodovanie;
- nevedia určiť, aké kariérové informácie pre svoje rozhodnutie potrebujú.

Závery z práce v skupinách v rámci workshopov

Na základe zistení z prvého workshopu možno zhodnotiť, že **absolventi stredných škôl** sú pri prechode z tohto druhu vzdelávania náhle „hodení do vody“, **v mnohých kompetenciách uznávaných v rámci zahraničných modelov nedosahujú ani základnú úroveň** (13 z 30 kompetencií) a **v mnohých majú len vedomosti, ktoré nevedia uplatniť** (8 z 30 kompetencií), **pri ôsmich kompetenciách** (z 30) **však podľa odborníkov dosahujú aspoň 2. úroveň** a len **pri jednej kompetencii** (z 30) **dosiahli najvyššiu 3. úroveň** - majú vedomosti aj zručnosti, ktoré dokážu vo svojom živote samostatne uplatniť.

Zo zistení druhého workshopu vyplýva, že situácia u **ľudí na trhu práce** je o trochu lepšia, **účastníci identifikovali síce sedem kompetencií** (zo 16), **v ktorých ľudia na trhu práce nedosahujú ani základnú úroveň**, **pri jednej kompetencii dosahujú aspoň základnú 1. úroveň**, **pri dvoch kompetenciách 2. úroveň** a **pri šiestich kompetenciách** (zo 16) **dosiahli dokonca najvyššiu 3. úroveň**. - majú vedomosti aj zručnosti, ktoré dokážu vo svojom živote samostatne uplatniť.

Tieto závery však nemožno zovšeobecňovať na celú populáciu, keďže ide len o **predbežné zisťovanie medzi niekoľkými odborníkmi**, ktoré by si určite zaslúžilo väčšiu pozornosť a výskumné overenie. Otázkou tiež ostáva, **či sú všetky tieto kompetencie** (identifikované na základe zahraničných modelov kompetencií pre riadenie vlastnej vzdelávacej a profesijnej dráhy) **nevyhnutné a dôležité aj v našich podmienkach**. Na túto a podobné otázky sa centrum Euroguidance zameria v roku 2013 v rámci prieskumu medzi odborníkmi.

Mgr. Lenka Beková, centrum Euroguidance

Týždne venované kariérovému poradenstvu: príklad lokálnej aktivity „Týždeň voľby povolania“ v Čadci

V niektorých európskych krajinách sa uskutočňujú týždne kariérového poradenstva na národnej úrovni. Príkladmi sú napr. Poľsko (od r. 2009), či Lotyšsko (od r. 2012). Trošku iná, ale predsa podobná lokálna aktivita sa uskutočňuje od roku 2011 v Čadci – tzv. Týždeň voľby povolania, ktorý realizuje Centrum pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie. Na najbližších riadkoch stručne priblížime koncept týchto aktivít a aj sympatickú súťaž Moje budúce povolanie, ktorú CPPPaP v Čadci v rámci tohto týždňa realizovalo.

Jedným z príkladov týždňov venovaných kariérovému poradenstvu je tzv. *Národný týždeň kariéry* v Poľsku, ktorý sa uskutočňuje od r. 2009 (spravidla v októbri) pod záštitou Ministerstva národného vzdelávania a Ministerstva práce a sociálnej politiky. Iniciátorom bola Poľská asociácia školských a profesijných poradcov. V rámci tohto týždňa spolupracujú odborníci a rôzne inštitúcie pri propagácii a podpore služieb kariérového poradenstva. Každoročne prebieha niekoľko stoviek aktivít po celej krajine: dni otvorených dverí v poradenských inštitúciách, výstavy a veľtrhy, workshopy, krátke kurzy, súťaže a hry, návštevy pracovísk a stretnutia so zamestnávateľmi a pracovníkmi, atď. Účasť je otvorená pre všetkých záujemcov a o veľkom záujme svedčí počet návštevníkov týchto aktivít – hneď v prvom roku sa zúčastnilo okolo 60 000 ľudí...

Na Slovensku realizuje Asociácia inštitúcií vzdelávania dospelých v spolupráci s partnermi *Týždeň celoživotného učenia*, ktorý je zameraný na propagáciu a popularizáciu myšlienok celoživotného učenia na Slovensku. V roku 2012 sa uskutočnil už 12. ročník, v rámci ktorého centrum Euroguidance uskutočnilo aj konferenciu *Národná cena kariérového poradenstva 2012*, keďže témy celoživotného učenia sa a celoživotného poradenstva považujeme za úzko prepojené. Do budúcnosti dúfame, že tento týždeň by sa mohol rozšíriť aj o tému celoživotného poradenstva s podobnými aktivitami, ako sa uskutočňujú v susednom Poľsku.

V tejto súvislosti by sme radi upozornili na zaujímavú aktivitu *Týždeň voľby povolania* (TVP), ktorú uskutočňuje Centrum pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie (CPPPaP) v Čadci. Centrum sa v roku 2012 prihlásilo do súťaže *Národná cena kariérového poradenstva 2012* s inovovaným programom komplexných služieb kariérového poradenstva pre školskú populáciu v okrese Čadca – *Čadčiansky model interaktívneho profesijného poradenstva* (CAMIP). Model systematicky rieši kariérovú orientáciu žiakov vo vzťahu k aktuálnym trendom a možnostiam trhu práce a *Týždeň voľby povolania* (TVP) je súčasťou tohto modelu. TVP v ucelenej forme ponúka žiakom rôzne aktivity, ktoré podporujú rozvoj zručností pre riadenie vlastnej kariéry. Do realizácie aktivít sú zapojení nielen pracovníci CPPPaP a výchovní poradcovia, ale aj ostatní pedagógovia. V školách, kde prebieha, majú žiaci druhého stupňa základných škôl týždeň venovaný kariérovému poradenstvu -

každý deň v týždni sa venuje najmenej 1 vyučovacia hodina aktivite k voľbe povolania a to rôznym spôsobom, aby žiaci vnímali prepojenosť voľby povolania s rôznymi aspektmi. Týždeň voľby povolania je svojím obsahom zameraný predovšetkým na prípravu žiakov na vhodný výber strednej školy a povolania, ktoré budú vo svojej profesijnej dráhe vykonávať. V rámci prípravy tohto týždňa CPPPaP v Čadci pre výchovných poradcov pripravilo námety na aktivity zamerané na sebaopoznanie, sebarozvoj, posilnenie osobnostných vlastností, posilnenie sebahodnotenia, rozvoj sociálnych a komunikačných zručností, rozvoj poznatkov, vedomostí o jednotlivých profesiách, rozvoj EQ, schopnosti spolupráce v skupine, formovanie predstáv o vlastnej profesijnej orientácii, či exkurzie. Taktiež výchovným poradcom ponúklo školenia k realizácii týchto aktivít na škole.

Ako prebieha týždeň voľby povolania? Výchovný poradca podľa rozvrhu hodín pripraví a naplánuje aktivity podľa špecifických potrieb jednotlivých tried v spolupráci s pedagógmi na škole a následne rozpis aktivít odošle CPPPaP. Jednotlivé aktivity sú zostavované podľa možností, potrieb danej školy, tried, ročníkov i motivácie žiakov. Na začiatku Týždňa voľby povolania výchovný poradca pripraví osobný list žiakovi: "Moja cesta k povolaniu", kde si žiak zapisuje dôležité informácie (na základe všetkých aktivít realizovaných počas TVP) - o sebe (aký profesionálny typ im vyšiel, oblasti záujmu, predpoklady podľa výsledkov testov apod.), o stredných školách (kde by chceli študovať - o ktorých školách uvažuje a prečo, či v okrese alebo mimo okresu, príp. akú úroveň vzdelania chce dosiahnuť), o zvolenom povolaní (vlastné hodnotenie aké povolania sa im páčia, príp. zvolené povolanie), o trhu práce (aké majú šance uplatniť sa s vybranými povolaniami na trhu práce) a pod. CPPPaP v Čadci počas TVP poskytuje žiakom odbornú prednášku o dôležitosti voľby povolania, psychologickú diagnostiku (IQ testy, záujmový dotazník, postojový dotazník a i.) a individuálne poradenské konzultácie psychológa so žiakom a jeho rodičom na základe výsledkov testov k jeho profesionálnej dráhe. Žiakom sú taktiež poskytnuté informácie na akých typoch SŠ môžu študovať, usmernenia o podávaní prihlášok na SŠ a tiež, ako sa dobre pripraviť na prijímacie skúšky. Pri výbere strednej školy a budúceho povolania môže žiakom poslúžiť metodický materiál „Čím budem“, ktorý CPPPaP v Čadci vypracovalo (a každoročne aktualizuje). V materiáli sú popísané jednotlivé typy osobnosti a ich pracovné preferencie, otázky, ktoré si má žiak položiť pri výbere povolania, zoznam stredných škôl (s webovými adresami), na ktorých sa dá študovať na Kysuciach, taktiež ďalšie možnosti štúdia, webové adresy stránok pomáhajúcich pri voľbe povolania, možnosti poradenstva, adresy, kde možno vyhľadať pomoc, ale aj niekoľko dobrých rád. Tieto informácie spolu s konzultáciou s rodičom by mali žiakov presnejšie nasmerovať k ich vhodnému výberu strednej školy a povolania. TVP je prípravou žiakov na Veľtrh, kde už zorientovaní žiaci a ich rodičia navštevujú stánky a majú možnosť vyhľadávať konkrétne informácie k vybranej škole. Následne môžu navštíviť Dni otvorených dverí na konkrétnej strednej škole.

Ukážky niektorých aktivít v rámci TVP na základných školách:

1. Slovenský jazyk - slohové práce na tému: "Čím chcem byť", úvahy na témy: "Ako by som chcel, aby vyzeral môj život o 20 rokov", "Čo chcem v živote dosiahnuť", krížovky o voľbe povolania;

2. Triednická hodina - stredné školy v regióne si v spolupráci s ÚPSVaR pripravili krátke prezentácie, súčasťou sú osobné informačné návštevy zástupcov stredných škôl, či prizvanie odborníkov z firiem na besedu, uskutočnili sa rôzne hry – napr. Burza povolaní: každý účastník – žiak predstavuje jedno povolanie o ktorom bude rozprávať ostatným, vznikne rozprava o povolaniach, roztriedenie do kategórií podľa náročnosti;
3. Občianka náuka - tímová práca "Ako sa nestať nezamestnaným";
4. Informatika - vyhľadávanie informácií o SŠ na internete, najlepšie formou súťaže;
5. Výtvarná výchova - maľba "Moje budúce povolanie".

CPPPap Čadca vyhlásilo v roku 2012 aj súťaž „Moje budúce povolanie“ pre žiakov základných škôl v okrese, zúčastnilo sa 16 základných škôl a žiaci zo 6.-9. ročníkov. Žiaci prezentovali svoje úvahy ohľadom témy, opisovali svoje myšlienky, túžby, sny, ale i neistotu, ťažkosti v rozhodovaní sa o svojom budúcom povolaní a množstvo otázok, ktoré sa im pri uvažovaní o tejto téme vznikali. Žiaci mali možnosť sa hlbšie zamyslieť nad potrebou voľby strednej školy a povolania utriediť si svoje doterajšie úvahy.

Žiaci považovali zvolenie si svojho budúceho povolania za veľmi dôležité: „*Viem, že s takým dôležitým rozhodnutím ako je zvolenie si povolania sa nemám príliš ponáhľať*“, „*Výber povolania patrí medzi najdôležitejšie veci v živote každého mladého človeka*“, „*... určuje nám ďalšiu životnú cestu*“, ale i veľmi náročné: „*... je to otázka ktorou si láme hlavu ne jeden žiak*“, „*Neraz sa nevieme rozhodnúť, čím chceme byť*“.

Pre niektorých bolo ich vysnené povolanie jednoznačnou voľbou už od malička: „*Ja mám v tom už dávno jasno ... moje povolanie bude súvisieť s technikou*“, iní prechádzali množstvom prvých volieb: „*Svoje rozhodnutia stále mením*“, „*S vekom sa v mojej hlave vystriedalo približne milión rôznorodých snov*“, pre iných je to stále ešte otvorená otázka, ktorá je pre nich veľmi zložitá „*... ani teraz ešte neviem odpoved' na túto, pre mňa ťažkú, ale zároveň dôležitú otázku*“.

Žiaci sa občas vyjadrovali, že ich pri výbere budúceho povolania inšpiroval nejaký človek – starí rodičia, rodičia, lekár, či rodinní známi. Popisovali aj významné udalosti v ich živote, ktoré ich ovplyvnili, či vplyv médií. Vedeli zvažovať i zložité pracovné podmienky daného povolania, ale sú ochotní ich podstúpiť.

Občas sa vyskytli diskrepancie, medzi preferenciami rodičov a žiakov: „*Moja mama je nahnevaná, že vymýšlam hlúposti, ale keď ma to baví*“, „*Moja mama s tým nesúhlasí*“, „*Síce môjmu otcovi sa to nepáči, aj ostatným v rodine, ale ja chcem byť tým, čo som si vybrala*“, kedy si žiaci silne obhajujú svoj názor. No vo viacerých je zjavná a oceňovaná veľká podpora zo strany rodiny: „*Môj dedo vraví, že kedy sa mi všetko, čo chcem podarí, tak by mi prispel na moju dielňu. Veľmi sa teším*“.

Bola viditeľná aj túžba urobiť svojou prácou svet lepším, krajším, prispieť niečím spoločnosti, zanechať po sebe stopu, kedy voľba budúceho povolania už v tomto veku nadobúda u mnohých charakter existenciálnej otázky: „*Pomoc ľuďom v bolesti je podľa mňa krásne povolanie*“, „*... dúfam, že budem statočným a obetavým vojakom, na ktorého bude Slovensko hrdé*“, „*Chcem ľuďom dokázať,*

že pocity, nálada a myšlienky sa dajú vyjadriť aj na papier, fotografiou alebo v priestore“, „Chcem pomôcť ľuďom, ktorí sú v zlých podmienkach hájiť svoje práva ...

Dôležité pre nich bolo vyskúšať si danú činnosť, nakoľko im dokazuje, že na výkon toho povolania majú predpoklady, a keď ich ešte baví od malička, tak i určitú predurčenosť na danú prácu: „Keď som /ako malý/ zobral korenie a dochutil to /polievku/ a malo to tú správnu chuť, odvtedy ma varenie baví“, „ ... viem, že /keď som bol malý/, tak som všetky hračky dôkladne rozoberal a vždy som dúfal, že je v nich niečo skryté a ja to objavím“, „Pamätám sa na svoj prvý výtvor – lampička na batérie“, „Už som vyrobil jeden stôl a stoličku s pomocou môjho deda“, „Chodil som na Zákopčie na družstvo, bol som unavený, ale rád, že som tam mohol byť ... najväčší zážitok vo mne zanechal pôrod teľaťa, ktoré som videl na vlastné oči“.

Žiaci často uvádzali, že na mnohé otázky nemajú odpovede, že sú v mnohom zmätení a aj keď odpovede hľadajú, získať ich nie je jednoduché: „Tak som sa začal pýtať každého, čo mi prezradí o svojom povolaní“, „Ešte stále neviem, čo chcem v budúcnosti robiť. Uživím sa s tým? Bude ma to baviť? ... “, uvedomujú si, že veľa toho ešte nevedia „Stále si uvedomujem, že toho ešte veľa neviem, ale verím, že ma to všetko v škole naučia“, „Asi nebudem taký dobrý ako môj otec ... “

Uvedomovali si následky výberu zamestnania: „Každý by si mal svoje povolanie vybrať sám, aby bolo také, že ho bude baviť, a zároveň sa stane i jeho koníčkom, tak bude svoje povolanie vykonávať s láskou a potešením, pretože vtedy sa mu pracuje lepšie a rýchlejšie, a tak sa dostavia a j jeho úspechy v práci ...“ a aj to, že ich plány nemusia vyjsť.

Budúcnosť je pre nich neistá, ale vchádzajú do nej s nádejou, že sa im podarí splniť si svoje sny. Niektorí žiaci dokonca uvažovali i o vycestovaní do zahraničia. Pri písaní využívali humor, svoje najosobnejšie skúsenosti s danou prácou, či citovali slávne osobnosti: „Dá sa povedať, že všetky povolania na svete sú dôležité v kolobehu nášho života. Je jedno, či je to učiteľ, doktor, podnikateľ, smetiar , predavač či tesár. Ani jedno povolanie nemôžeme stavať pred druhé. Veľkosť každého povolania je snáď predovšetkým v tom, že spája ľudí (Exupéry).“

Výber z prác vyše 70 prihlásených žiakov bol náročný, ocenení boli nakoniec 15 z nich: S. Strýček (6. r., ZŠ Podzávoz), E. Oravcová (7. r., ZŠ Rázusová), D. Fránek (7. r., ZŠ M.R. Štefánika), R. Dodek (7. r., ZŠ Klokočov), M. Ondrašina (7. r., ZŠ Zákopčie), A. Kubica (7.r., ZŠ Podzávoz), L. Šperka (8. r., ZŠ Horný Kelčov), L. Melicher (8.r., ZŠ Makov), S. Zbončák (8. r., ZŠ Staškov), Ľ. Václaviková (9. r., ZŠ Komenského), E. Potanková (9. r., ZŠ Rázusova), P. Kubatková (9. r., ZŠ Vychylovka), K. Liščáková (9. r., ZŠ Zborov nad Bystricou), M. Bazger (9. R., ZŠ Podvysoká) a M. Kanderová (9. r., ZŠ Stará Bystrica).



Inovovaný Týždeň voľby povolania pomáha žiakom zvoliť si vhodné povolanie a učebný odbor podľa ich záujmov a schopností a taktiež zrealizovať ich výber. CPPPaP Čadca sa pri realizácii riadi vlastnými internými pokynmi a manuálom Týždňa voľby povolania. Úspešnosť služieb je vyhodnocovaná na základe spätnej väzby od žiakov (Dotazník pre žiaka) a výchovných poradcov (Záverečné zhodnotenie TVP na ZŠ). Každoročne taktiež centrum uskutočňuje výskum, v ktorom zisťujú podľa čoho si deti vyberajú povolanie, monitorujú aktuálny stav profesijných informácií žiakov o možnostiach štúdia a ich pripravenosť na voľbu povolania a taktiež monitorujú prácu výchovných poradcov na jednotlivých školách. V roku 2010 výskum rozšírili aj na rodičov. Na základe takéhoto zisťovania program a aktivity modifikujú na ďalší rok a stanovujú si, ktoré školy je potrebné profesionálne posilniť.

Veríme, že sa podobné aktivity budú rozširovať a budeme radi, ak nás budete informovať o podobných aktivitách, o ktorých viete, prípadne ktoré sami uskutočňujete.

Mgr. Lenka Beková, centrum Euroguidance

PhDr. Alena Hrašková, MPH, CPPPaP v Čadci



PhDr. Alena Hrašková, MPH, je riaditeľkou Centra pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie v Čadci. Je psychologička a kariérovému poradenstvu sa venuje od r. 1999. Čadčiansky model interaktívneho profesijného poradenstva - model CAMIP (www.camip.sk), ktorého je autorkou, prebralo viacero inštitúcií u nás aj v zahraničí. CPPPaP v Čadci získalo viacero ocenení, napr. hlavnú cenu v súťaži Kariérové poradenstvo 2011, ktorú organizovalo centrum Euroguidance, či „Osobitné ocenenie“ ministra školstva, vedy výskumu a športu Slovenskej republiky za mimoriadne úspešnú činnosť v oblasti kariérového poradenstva v rezorte školstva v rámci súťaže Národná cena kariérového poradenstva 2012.

Správy z uskutočnených podujatí:

Cross-Border seminár v Slovinsku

Slovinské Euroguidance centrum bolo hostiteľom 7.ročníka Cross-Border semináru (22.-23. Máj 2012, Bled, Slovinsko), ktorého sa zúčastnilo vyše 60 odborníkov z 10 krajín (A, CH, CZ, DE, HR, HU, PL, RO, SK, SLO). Tieto semináre pozostávajú z praktických workshopov, ktoré vedú odborníci z jednotlivých krajín, pričom tento ročník bol zameraný na tému zručnosti pre riadenie vlastnej kariéry.

Seminár sa uskutočnil počas dvoch dní. V úvode prvého dňa seminár otvorila **Z. Šlibar, koordinátorka slovinského centra Euroguidance**. Nasledovala prezentácia v pléne od psychologičky V. Čuček „Súčasná zručnosť pre riadenie vlastnej kariéry – ich korene a vývoj“. Venovala sa výsledkom rôznych výskumov a konkrétnym príkladom z praxe (kazuistikám) klientov, s ktorými pracuje v rámci rôznych projektov ako projektová manažérka v spoločnosti Kadis – HR konzultačná spoločnosť. Na niekoľkých kazuistikách prezentovala vnímanie CMS dnes a v nedávnej minulosti, ale aj medzigeneračné rozdiely a následné prístupy ich rozvoja. Hovorila o tom ako vývoj našej kariéry ovplyvňuje strach zo zlyhania, (súvisiaci s nízkym sebavedomím), problémy so zvládaním emócií a prevzatím zodpovednosti, či naše sociálne prostredie, očakávania zo strany rodiny, konflikt rolí a pod. Preto je dôležité pristupovať ku klientom holisticky (kontext je dôležitý) a podporovať rozvoj zručností pre riadenie vlastnej kariéry, ktoré súvisia aj s kvalitou nášho života.

Po plenárnej sekcii a obede nasledovali dva bloky workshopov. V každom bloku (90 minút) prebiehali paralelne štyri workshopy. Spolu s ďalšími účastníkmi zo Slovenska (celkom nás bolo sedem), sme sa zúčastnili niekoľkých workshopov:

„*Life designing (Projektovanie života): nové spôsoby zvládania komplexných situácií*“ (Švajčiarsko). Workshop viedol J. P. Dauwalder, ktorý je členom medzinárodnej výskumnej skupiny, ktorá sa venuje novej paradigme v oblasti kariérového poradenstva. Predstavil nám nový prístup tzv. Life designing, ktorý vychádza z konštruktivistických a naratívnych metód, pričom kladie dôraz na to, že vývoj kariéry je nelineárny. V rámci kariérového poradenstva, ktoré tento prístup využíva, je dôležité zamerať sa na: ľudí v rámci ich kontextu, podporu ich sebariadenia, ich individualitu v rozdielnych a mnohých naratívnych realitách (nie porovnávanie na základe štatistiky) a modelovanie budúcnosti. Prístup pracuje s autobiografickými príbehmi, následnou kontextovou analýzou, vytváraním možných scenárov a ich posudzovaním. Na základe toho je možné modelovať budúcu identitu, pričom cieľom je neustále formovanie (a pretváranie) vlastnej identity súvisiace s konštruovaním vlastnej kariéry. Počas workshopu sme sa venovali kazuistike, pričom účastníkom bola stručne vysvetlená kontextová analýza prípadu a posudzovanie scenárov.

„*Za hranicami osobného rozvoja a kariérového rastu*“ (Slovensko). Workshop viedla Mgr. Marcela Holická, PhD., senior konzultantka poradenskej firmy v oblasti ľudských zdrojov Assessment Systems

Slovakia. Zamerala sa na jedenásť rizikových tendencií, ktoré sa u ľudí prejavujú najmä počas prežívania stresu (napr. pri pracovnom pohovore) a tvoria významnú prekážku pri úspešnom zamestnaní sa, pri vytváraní súdržných, cieľovo orientovaných tímov, pri budovaní medziľudských vzťahov a celkovo negatívne ovplyvňujú kariéru. Konkrétne ide o náladovosť, nedôverčivosť, prílišnú opatrnosť, rezervovanosť, aroganciu, rebelantstvo, teatrálnosť, výstrednosť, pasívny odpor, perfekcionizmus a snahu zapáčiť sa. Workshop sa niesol v duchu brainstormingu a kooperácie v rámci dvoch podskupín, kde sme identifikovali najčastejšie vonkajšie a vnútorné bariéry, ktoré bránia uchádzačom byť úspešní pri hľadaní si práce a riadení vlastnej kariéry. Skupiny ďalej spolupracovali pri navrhovaní riešení, ako sa dajú jednotlivé prekážky prekonávať.

„Kariérové poradenstvo na základe Teórie voľby“ (Chorvátsko). Workshop viedla Mirjana Zečirevič, ktorá pracuje ako vedúca oddelenia prípravy na trh práce na Ústredí chorvátskych služieb zamestnanosti. Teória vyvinul W. Glasse, ktorý vysvetľuje ľudské správanie na základe vnútornej motivácie a piatich základných potrieb. Teória voľby sa používa ako účinná metóda pomoci ľuďom, ktorí majú problémy a chcú prijať účinnejšiu kontrolu nad svojím osobným/ profesijným životom. Pochopenie týchto potrieb, rovnako ako ďalších významných zložiek Teórie voľby nám môžu pomôcť budovať a udržiavať lepšie vzťahy s dôležitými ľuďmi v našom živote a viesť šťastnejší, uspokojujúci život. Základným východiskom je, že takmer každé správanie si sami zvolíme a je riadené uspokojením piatich základných potrieb: prežitie, láska a spolupatričnosť, sila, sloboda a zábava. V praxi je najdôležitejšia potreba láska a spolupatričnosť, blízkosť a prepojenosť s ľuďmi, na ktorých nám záleží, je podmienkou pre uspokojenie všetkých potrieb. Uplatnenie tejto teórie v práci výchovných poradcov by bolo možné hlavne na stredných školách v poradenskej práci so študentmi v končiacich ročníkoch .

„Riad' svoju kariéru sám, lebo inak ťa bude riadiť ona - použitie 6P krokov/nástrojov riadenia vlastnej kariéry pri budovaní vlastnej kariérovej dráhy“ (Poľsko). Workshop viedla Aneta Slowik, PhD., ktorá pracuje ako výskumná pracovníčka a prednáša na Inštitúte sociálnej pedagogiky a poradenstva na Univerzite of Lower Silesia vo Wroclawi. Venuje sa poradenským procesom v profesijnej orientácii. Hlavným cieľom tohto workshopu bolo podporiť účastníkov, aby uskutočnili nezávislé a reflexívne ohodnotenie vlastných schopností riadenia svojej kariéry. Tento nástroj sme na workshope použili pre reflexívne hodnotenie svojho priebehu života v 6 oblastiach riadiacich priebeh našej kariéry: Ľudia (people), Produkt (produkt), Plán (plan), Zisk (profit), Vášeň (passion) a Vytrvalosť (persistence). Zamýšľali sme sa nad tým aký vplyv mali/majú/budú mať: ľudia okolo nás (people), pre ktorý úsek je typické plánovanie našej kariéry (plan), kedy sa prejavuje naša vytrvalosť (persistence), nakoľko je dôležitá zanietenosť až vášeň pre naše povolanie (passion), kedy si užívame zisky z našej práce (profit) a ako vnímame seba ako produkt (product) – nakoľko vieme prezentovať našu osobnosť, charakter, zručnosti alebo kompetencie tak, aby o nich vedeli aj ostatní. Model 6P slúži ako nástroj, ktorý pomáha klientom rozpoznať najdôležitejšie oblasti činností, kde rozvoj schopností budovať svoju kariéru sa stáva už celoživotnou úlohou, ktorú prijali buď samostatne alebo s podporou poradcov.

„Empowerment v diverzifikovanej spoločnosti“ (Česká republika). Lektorkou workshopu bola Helena Košťálová, lektorka a metodička Európskej kontaktnej skupiny, zaoberajúcej sa vzdelávaním a poradenstvom pre migrantov a sociálne znevýhodnené skupiny (ľudí so sťaženým prístupom ku vzdelaniu a poradenstvu) s cieľom identifikovať a posilniť ich kompetencie a schopnosti, zvýšiť ich sebadôveru. Cieľom tohto workshopu bolo prezentovať súbor rozličných metód, ktoré aplikujú vo vzdelávacích projektoch. Workshop bol demonštráciou procesu identifikácie osobných kompetencií a zároveň ukázal ako môžeme ohodnotiť ich použitie v pracovnom živote a vytvoriť individuálny plán rozvoja. Jadrom workshopu bola aktivita s názvom „Burza schopností“, počas ktorej účastník mohol nakupovať schopnosti, ktoré sú pre neho dôležité v súvislosti s uplatnením sa na trhu práce a rozvojom kariéry.

Program druhého dňa pozostával z posledného bloku workshopov. Zúčastnili sme sa workshopov: „Osobná značka, kľúč k manažmentu kariéry“ (Rumunsko). Workshop viedla M. C. Calineci, ktorá pracuje ako kariérová poradkyňa s mládežou a dospelými. Zážitkovou formou sme si mohli odskúšať niekoľko kreatívnych techník. Lektorka nám ukázala, že vlastné sebaopoznávanie/spoznávanie druhých alebo vyskúšanie si kooperácie vôbec nemusí byť nudné a stereotypné. Svojimi aktivitami pozitívne motivovala účastníkov a vniesla medzi nás dynamiku, radosť a chuť skúsiť prekonať vlastné hranice. Pri budovaní tzv. osobnej značky je dôležité sebaopoznanie a uvedomovanie si toho, v čom sme jedineční, budovanie pozitívneho sebaobrazu. Pri jednej z aktivít sme sa zamýšľali nad vlastnými pozitívnymi aspektmi. Mali sme nájsť: dve kladné vlastnosti, ktoré sa začínajú na rovnaké písmeno ako naše krstné meno; pozitívnu vlastnosť, o ktorej vedia aj ostatní ľudia; vlastné bezpečné miesto, kde sa radi utiekame a kde môžeme byť sami sebou a náš posledný úspech, ktorý sme zažili. Aktivita prispieva k budovaniu pozitívneho sebaobrazu. Prostredníctvom workshopu bolo poukázané na rastúci význam tvorby a identifikácie vlastnej osobnej značky jednotlivca v procese posilnenia kariéry a profesijného rastu jednotlivca. Workshop sa zamerával na empirické kreatívne techniky v procese rozvoja personálnej značky (vícia, cieľ, silná stránka, záujem, hodnota, schopnosť, postoj, spôsobilosť, príležitosť, vzdelávací a profesijný akčný plán). Budovanie osobnej značky je dôležitým elementom pre každého jednotlivca v súvislosti s dosiahnutím úspešnej kariéry, s cieľom využiť vlastný potenciál vzhľadom na meniace sa požiadavky trhu práce. Workshop jasne ukázal potrebu budovania osobnej značky v oblasti kariérneho rozvoja, význam reputácie, tvorby image, odlišenia sa od ostatných prostredníctvom unikátnych atribútov a procesu zviditeľnenia sa v riadení vzdelávacej a profesijnej dráhy človeka.

„Ako by som mal žiť svoj život? Sociodynamické mapovanie kariéry.“ (Maďarsko). Workshop viedol István Kiss, PhD., poradenský psychológ pôsobiaci ako vedecký pracovník a lektor na Fakulte poradenskej psychológie Univerzity Eötvös Loranda v Budapešti. Workshop vychádzal z publikácie V. Peavyho o sociodynamickom poradenstve (Peavy, V. R. (2004): Sociodynamic Counselling: A Practical Approach to Meaning Making.). Jeho cieľom bolo oboznámiť nás s jednoduchou a ľahkou diagnostickou metódou. Tento nástroj môže byť užitočný v každom veku a dopady sociálno-

kultúrneho vplyvu a rodinných tradícií berie v procese plánovania kariéry do značnej úvahy. Proces plánovania kariéry prebieha na pozadí kategórií ako sú emócie, myšlienky, city a správanie. Rozdelení do skupín (spolusediaci pri stoloch) sme sa snažili každý sám za seba napísať v čom vidíme korene problému/ životný scenár klienta, ktorého príbeh nám bol predstavený, práve z aspektu v klientovom rozprávaní (pocity, správanie, myšlienky) odhalených pravdepodobných vplyvov rodiny a (pracovného) prostredia, skúseností. Naše nápady sme potom zosumarizovali a predstavili ďalším skupinám. V druhej časti workshopu sme individuálne pracovali na posolstvách, ktoré si nesieme životom pomocou zamyslenia sa nad tým, 1/ ako sa sami vidíme, 2/ čo si myslíme, ako nás vidí náš partner, 3/ naši rodičia, a 4/ naše deti. Posledným krokom bolo pridať k nášmu pohľadu to, čo z pohľadov našich blízkych považujeme za dôležité. Pri spätnej väzbe sme si uvedomili, že metóda psychológom dáva možnosť k hlbším analýzam osobnosti klientov, ktoré by však bolo neetické použiť pre nepychológov (ktorí nemajú kvalifikáciu pre takúto úroveň práce s klientmi).

Ďalší, už 8. ročník semináru sa uskutoční v máji 2013 vo Varšave.

Článok vznikol na základe správ od slovenských účastníkov seminára (Jana Kalmanová, Alžbeta Dianovská, Lucia Čopíková, Mária Zvariková, Lenka Beková, Štefan Grajcár, Marcela Holická).

Študijná návšteva do Litvy a Lotyšska – za spoznávaním systémov celoživotného poradenstva

Z povahy aktivít Euroguidance centier každoročne vyplýva príjemná povinnosť – absolvovať alebo realizovať študijnú návštevu v jednej z európskych krajín. V roku 2012 sme si vybrali spoločnú študijnú návštevu, ktorú organizovali naši kolegovia z Euroguidance centier v Litve a Lotyšsku. Pokúsime sa zhrnúť skúsenosti a poznatky nadobudnuté počas tejto študijnej návštevy.

Cieľom študijných návštev, ktoré organizujú Euroguidance centrá pre svojich kolegov, je spravidla sprostredkovať relatívne ucelený obraz o poradenských a príbuzných službách v sektore vzdelávania a v sektore práce. Niekedy sú však študijné návštevy zamerané špecifickejšie alebo tematicky.

Táto študijná návšteva nám ponúkla možnosť nahliadnuť na poradenské systémy v oboch krajinách, pričom nám zároveň priblížila aj to, akým spôsobom sa tu venujú témam zručností pre riadenie vlastnej kariéry (resp. vlastnej vzdelávacej a profesijnej dráhy), či kariérovému plánovaniu.

Návšteva sa uskutočnila začiatkom leta (4. – 8. júna 2012) a zúčastnilo sa jej sedem odborníkov z oblasti kariérového poradenstva (šiesti kolegovia z Euroguidance centier a jedna kariérová poradkyňa) z Talianska (1), Poľska (1), Rumunska (3), Litvy (1), Lotyšska (1) a zo Slovenska (1).

V článku sa stručne venujeme každej navštívenej organizácii a jej úlohám v rámci systému.

1. deň: Riga, Lotyšsko

Štátna agentúra pre rozvoj vzdelávania - Centrum Euroguidance

Na úvod sme sa venovali predstaveniu účastníkov a jednotlivých Euroguidance centier. Následne nás kolegyňa z Lotyšska, Ilze Jansone, stručne oboznámila s pozíciou lotyšského centra a so systémom celoživotného poradenstva.

Euroguidance centrum Lotyšsko je súčasťou Úseku kariérového poradenstva a poskytovania informácií v rámci Štátnej agentúry pre rozvoj vzdelávania (SEDA, <http://www.viaa.gov.lv/eng/>). SEDA je agentúrou integrovaných služieb (tzv. one-stop shop/ one-stop agency) v oblasti počiatočného a ďalšieho vzdelávania a vedy. Zastrešuje štrukturálne fondy pre vzdelávanie,



medzinárodnú spoluprácu, Program Celoživotného vzdelávania a informačné siete (napr. Euroguidance a Eurydice). Úsek, ktorého súčasťou je Euroguidance, zastrešuje a iniciuje národné súťaže v odborných zručnostiach a vysiela víťazov súťaží na medzinárodné súťaže EuroSkills a Wordskills, koordinuje účasť v sieti ELGPN a organizuje stretnutia Národného fóra pre celoživotné poradenstvo apod. Taktiež prevádzkuje online národnú databázu vzdelávacích príležitostí obsahujúcu

informácie o možnostiach vzdelávania, ktoré ponúkajú poskytovatelia vo všeobecnom vzdelávaní, v odbornom vzdelávaní a príprave, vyššom vzdelávaní a vzdelávaní dospelých (www.niid.lv). Táto stránka poskytuje taktiež online poradňu a možnosť otestovať sa.

Ministerstvo sociálneho zabezpečenia (MW) a Ministerstvo školstva a vedy (MES) majú spoločnú zodpovednosť za organizáciu poradenských služieb vo verejnom sektore. Školy sú zodpovedné za profesijné poradenstvo pre žiakov a študentov (vo všeobecnom a odbornom vzdelávaní), a úrady práce za poradenské služby pre osoby od 15 rokov, ktoré sú zamestnané, či hľadajú prácu. V rámci školského systému je poradenstvo poskytované žiakom od 7.ročníka. V roku 2008 vznikol spoločný magisterský program pre kariérových poradcov, ktorý v súčasnosti poskytujú tri univerzity.

Štátna agentúra pre zamestnanosť

Poobede sme navštívili ďalšiu inštitúciu, ktorá zastrešuje poradenské služby – Štátnu agentúru pre zamestnanosť (SEA, http://www.nva.gov.lv/index.php?&new_lang=en). Agentúru by sme mohli považovať za ekvivalent slovenského Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny. V troch prezentáciách nám boli predstavené:

- 1) Kariérové služby SEA. Agentúra (okrem iného) poskytuje prostredníctvom 38 kariérových poradcov (na 28 úradoch práce) bezplatné kariérové poradenstvo pre nezamestnaných, osoby hľadajúce zamestnanie a ďalších. Zostavuje potrebné informácie pre kariérové poradenstvo, ako aj informácie týkajúce sa vzdelávacích príležitostí, rozvíja nové a zlepšuje existujúce metódy kariérového poradenstva a pomáha pri ich implementácii. V rámci agentúry pôsobí Divízia podpory kariérového rozvoja, ktorá poskytuje kariérovým poradcom informačný a metodologický servis – vytvárajú a adaptujú metodologické nástroje (existuje toolkit metód) a v súčasnosti vytvárajú elektronické verzie niektorých metód zameraných na sebazpoznanie; pripravili sprievodcu pre osoby hľadajúce zamestnanie („Smerom k zamestnaniu – krok po kroku“) a pod. SEA taktiež prevádzkuje stránku pracovných miest (a životopisov), ktorá je najväčšou a najvyužívanejšou v Lotyšsku. Táto informácia je naozaj veľmi zaujímavá, keďže na Slovensku podobnú stránku, ktorá je najvyužívanejšia, prevádzkuje súkromná spoločnosť.
- 2) Nové služby poskytované zamestnávateľom. SEA od roku 2012 poskytuje nové služby pre zamestnávateľov, prostredníctvom opatrení, ktoré slúžia na zvýšenie zamestnanosti. Opatrenia pre zvýšenie zamestnanosti mládeže vo veku 18-24 rokov zahŕňajú finančnú podporu pre zamestnávateľa (dostane príspevok a grant na 9 mesiacov). Ďalšie opatrenia sú zamerané na nezamestnané osoby so špecifickými potrebami, kedy ich zamestnaním môže zamestnávateľ získať príspevok a grant (v trvaní 12 až 26 mesiacov). Jedným z opatrení je napríklad aj tzv. tréning u zamestnávateľa, vďaka ktorému zamestnávateľ dostane príspevok a grant vo výške 50% minimálnej mzdy, ak zamestná a poskytne tréning nezamestnanej osobe (v trvaní max. 6 mesiacov).
- 3) Aktivity európskych služieb zamestnanosti - siete Eures v Lotyšsku. Aktivity siete sú veľmi podobné aktivitám siete Eures na Slovensku (www.eures.sk). Dozvedeli sme sa, že Euroguidance a Eures v Lotyšsku nielenže vzájomne spolupracujú, ale za týmto účelom majú dvakrát ročne

stretnutia, v rámci ktorých sa dohodnú na spolupráci pre ďalší rok. Spravidla sa jedná o vzájomnú účasť na podujatiach, prípadne o propagáciu. Pokúsime sa týchto ich prístupom do väčšej miery inšpirovať.

2. deň: Jelgava, Lotyšsko

Regionálne centrum rozvoja ľudských zdrojov a kompetencií

Ráno sme sa presunuli z Rigy do Jelgavy, kde sme navštívili Regionálne centrum rozvoja ľudských zdrojov a kompetencií (Human Resources and Competences Development Centre; <http://www.zrkac.lv/en/?ID=1741>). Centrum pozostáva z 5 oddelení: Oddelenie ďalšieho vzdelávania dospelých; Oddelenie podpory vzdelávacích inštitúcií (všeobecné vzdelávanie, OVP); Oddelenie podpory podnikania; IT oddelenie a Školiaci park spracovania kovov. Centrum je taktiež vybavené metodickou knižnicou. Cieľovými skupinami centra sú: žiaci, študenti, učitelia, rodičia, nezamestnaní i zamestnaní, podnikatelia a seniori atď. Centrum poskytuje vzdelávanie (kurzy ďalšieho vzdelávania, semináre, konferencie, podujatia na výmenu skúseností atď.), metodologickú podporu (rozvoj nových vzdelávacích programov, tvorba a rozvoj učebných pomôcok, atď.), informačný servis (informačné podujatia, prezentácie, etc.) a realizuje výskum. Z konkrétnych aktivít centra: odborná príprava a metodologická podpora učiteľom, školenia a odborná príprava pre zamestnaných i nezamestnaných, záujmové krúžky a pod. Centrum ročne realizuje okolo 200 rôznych programov pre cca 10 000 klientov. Oddelenie podpory vzdelávania realizuje napríklad Univerzitu pre juniorov, ale aj súťaže pre talentovanú mládež, Deň inovácií pre učiteľov (predstavujú sa inovatívne metódy), či kariérové vzdelávanie. V rámci kariérového vzdelávania sa uskutočňujú rôzne podujatia: podujatia pre školy a „kariérových koordinátorov“ (doposiaľ neexistovala táto funkcia oficiálne, od septembra 2012 by školy mohli oficiálne zamestnávať poradcov), aktivity typu peer-support, rôzne regionálne podujatia v spolupráci so SEA, ale aj kariérový týždeň pre žiakov v spolupráci so školami, či seminár pre rodičov, ktorí uvažujú že svoje dieťa pošlú na štúdium do zahraničia. V rámci Lotyšska existujú viaceré podobné centrá, ale tie sa prevažne zameriavajú na vzdelávanie dospelých a toto je vraj (podľa vlastných slov manažmentu centra) unikátne v rámci všetkých pobaltských štátov.

Súčasťou centra je už spomínaný spracovania kovov, ktorý taktiež nemá konkurenciu v rámci pobaltských štátov. Park je vybavený modernými simulačnými programami a prístrojmi a poskytuje vzdelávanie pre žiakov študentov, ale aj dospelých (zamestnaných i nezamestnaných – v spolupráci so SEA), rovnako ako aj záujmové krúžky. Na vlastné oči sme sa presvedčili o naozaj modernom vybavení parku.



Z Jelgavy sme sa presúvali do Vilnius, hlavného mesta Litvy.

3. deň: Vilnius, Litva

Litovské informačné centrum mládeže a technickej kreativity

Doobeda sme navštívili Litovské informačné centrum mládeže a technickej kreativity (Lithuanian Youth Information and Technical Creativity Centre; <http://www.lmitkc.lt/en/>).

Do centra prišli aj zástupcovia Ministerstva školstva a vedy Litovskej republiky, ktorí nám na úvod predstavili národný systém vzdelávania a poradenstva a litovský informačný a poradenský systém AIKOS (<http://www.aikos.smm.lt/aikos/lang.do?language=en>). Dozvedeli sme sa, že v rámci sektoru vzdelávania (všeobecné vzdelávanie, OVP, vysokoškolské vzdelávanie) existuje približne 700 kariérových informačných bodov (tzv. CIP), pričom približne 300 z nich je aj akreditovaných ministerstvom. CIP podporujú 60 koordinátori v samosprávach. Informačný a poradenský systém AIKOS poskytuje informácie o povolaniach, kvalifikáciách, vzdelávacích programoch a inštitúciách, podujatiach, či štatistické informácie. Služi na podporu jednotlivcov pri kariérovom rozhodovaní.

Nasledovala prezentácia zástupcov Oddelenia kariérového plánovania, ktoré je súčasťou Litovského informačného centra mládeže a technickej kreativity. Oddelenie poskytuje metodologickú podporu, vzdelávanie a konzultácie pre odborníkov pracujúcich v CIP. Taktiež poskytuje individuálne poradenstvo a konzultácie pre mládež, či prednášky pre rodičov. Centrum v súčasnosti koordinuje národný projekt MUKIS (www.mukis.lt). Projekt pozostáva napríklad z realizácie vzdelávania pre učiteľov, tvorby metodológie pre učiteľov, či programov kariérového vzdelávania pre žiakov. Výslednými produktmi projektu by mali byť: národná koncepcia systému kariérového vzdelávania, či vytvorenie zaujímavého nástroja tzv. e-portfólia. Za tvorbu e-portfólia zodpovedá práve toto oddelenie.

Vilnius University - Kariérové centrum

Poobede sme navštívili Kariérové centrum Vilnius University (<http://www.karjera.vu.lt/>). Riaditeľka centra nám porozprávala o histórii a aktivitách centra. Centrum funguje už od roku 2003, pričom v súčasnosti má 10 zamestnancov. Centrum poskytuje služby pre študentov (asi 1/3 aktivít), služby pre zamestnávateľov (asi 1/3 aktivít) a účastní sa národných a medzinárodných projektov (asi 1/3 aktivít). Centrum pozostáva z knižnice a konzultačných miestností a miestnosti pre skupinové konzultácie a programy. Zaujímavosťou je, že centrum nepôsobí ako personálna agentúra alebo agentúra zamestnávania, ale jeho cieľom je rozvíjať všeobecné a špecifické zručnosti u študentov (a to na základe spolupráce so zamestnávateľmi a na základe ich potrieb). Aktivity ponúkané študentom: kariérové vzdelávanie, kariérové poradenstvo, poskytovanie kariérových informácií a hodnotenia.



Centrum je v súčasnosti zapojené do národného projektu KVIS (<http://www.kvis.karjera.vu.lt/>), ktorý sa realizuje v rokoch 2010-2013. Projekt je zameraný na vytvorenie portálu, ktorý bude slúžiť ako systém pre kariérový manažment v oblasti vysokoškolského vzdelávania. Bude ponúkať rôzne

nástroje, kariérovú knižnicu, kariérové poradenstvo a koučing atď.). Súčasťou portálu budú taktiež e-portfóliá VŠ študentov. Systém bude taktiež poskytovať informácie týkajúce sa monitorovania absolventov VŠ.

4. deň: Kaunas, Litva

Ráno sme sa presunuli z Vilnius do Kaunasu.

Kaunas Saulė Gymnasium - Kariérový informačný bod (tzv. CIP)

Doobeda sme navštívili Kariérový informačný bod (tzv. CIP) v Kaunas Saulė Gymnasium (doslovne Gymnázium Slnka v Kaunase; <http://www.saule.kaunas.lm.lt/saule/>). Na gymnáziu pôsobí psychologička, ktorá sa dobrovoľne (bezplatne) venuje činnostiam CIP. Poskytuje individuálne a skupinové konzultácie, či semináre (rozvoj zručností pre kariérové plánovanie, rozvoj sebaznania, atď.). Škola realizuje návštevy žiakov na domácich univerzitách a organizuje veľtrh univerzít priamo v priestoroch gymnázia. Taktiež spolupracujú s Centrom zamestnanosti mládeže, ktoré je súčasťou úradu práce v Kaunase.



Úrad práce - Centrum zamestnanosti mládeže

Poobede sme navštívili Centrum zamestnanosti mládeže, ktoré je súčasťou úradu práce v Kaunase (Labour Exchange Office). V Litve existuje 11 takýchto centier, pričom toto je jedno z najväčších (nachádza sa tu menšia knižnica, seminárna miestnosť a veľká informačno-poradenská miestnosť vybavená PC). Centrum v Kaunase existuje od roku 2003, zamestnáva 2 pracovníkov na plný úväzok a od roku 2006 každoročne ešte aj 2 dobrovoľníkov prostredníctvom Európskej dobrovoľníckej služby (EVS). Centrum poskytuje (pre mládež) informácie o trhu práce, vzdelávacích príležitostiach a pod., kariérové poradenstvo (individuálne a skupinové), či semináre o kariérovom plánovaní atď. Cieľovými skupinami sú: mládež, zamestnávateľia, školy, mládežnícke organizácie a ďalší sociálni partneri. Z vlastnej iniciatívy spolupracujú so samosprávou - poskytujú služby školám a univerzitám, konkrétne napríklad semináre pre každú školu (priamo v priestoroch centra).



Po programe sme sa z Vilnius presúvali späť do Lotyšska - do Rigy.

5. deň: Riga, Lotyšsko

University of Latvia – Centrum služieb pre študentov

V posledný deň študijnej návštevy sme navštívili Centrum služieb pre študentov na University of Latvia (www.karjera.lu.lv). Centrum služieb pre študentov poskytuje študentom informácie a študijné poradenstvo, psychologické poradenstvo, kariérové poradenstvo, ale aj administratívnu podporu. Konkrétne aktivity v rámci kariérového rozvoja: individuálne poradenstvo a konzultácie (testy, kariérové plánovanie, rozvoj zručností apod.), skupinové poradenstvo a semináre zamerané na kariérové plánovanie a rozvoj rôznych zručností. Centrum taktiež spravuje portál www.karjera.lu.lv, ktorý obsahuje pracovné ponuky, CV a ponúka online poradenstvo a vzdelávanie. Študentom umožňujú, aby nadobudli skúsenosti a zručnosti aj pri dobrovoľníctve vykonávanom v rámci centra.



Študijná návšteva nám umožnila vytvoriť si ucelenejší prehľad o systéme celoživotného poradenstva v Litve a Lotyšsku. Bola zaujímavá a podnetná, pri porovnaní systémov so slovenským systémom možno nájsť aj určité podobnosti, ale aj rozdiely.

Veríme, že správa z tejto návštevy prináša sprostredkovanú inšpiráciu aj odborníkom pôsobiacim v oblasti kariérového poradenstva na Slovensku.

Mgr. Lenka Beková, centrum Euroguidance

Konferencia IAEVG v Mannheime, Nemecko

V dňoch 3. – 6. 10. 2012 som sa v Mannheime, SRN, zúčastnil na konferencii Medzinárodnej asociácie študijného a profesijného poradenstva (International Association for Educational and Vocational Guidance, IAEVG), ktorej ústrednou témou bolo „**Kariérové poradenstvo v prospech sociálnej spravodlivosti, prosperity a udržateľnej zamestnanosti**“.

Miestom konania konferencie boli priestory Vysoké školy Spolkovej agentúry práce (Hochschule der Bundesagentur für Arbeit, HdBA), vzdelávacej inštitúcie patriacej do priamej pôsobnosti Spolkovej agentúry práce, čo sú verejné služby zamestnanosti v Nemecku. Inštitúcia si v čase konania konferencie pripomínala 40. výročie svojho založenia, aj to bol dôvod, prečo výkonný výbor IAEVG pred dvoma rokmi rozhodol o uskutočnení tohtoročnej konferencie práve tam. Na konferencii sa zúčastnilo okolo 500 ľudí zo 40 krajín zo všetkých kontinentov – kariéroví poradcovia z rôznych sektorov a pre rôzne cieľové či vekové skupiny klientov, zástupcovia inštitúcií zabezpečujúcich vzdelávanie kariérových poradcov, zástupcovia výskumných pracovísk špecializujúcich sa na výskum v oblasti kariérového poradenstva, medzinárodne uznávaní experti a ďalší.

Program konferencie bol rozdelený do viacerých sympózií, plenárnych zasadnutí (konali sa každý deň na rôzne témy) a paralelne prebiehajúcich workshopov (tzv. „paper sessions“) v ôsmich tematických oblastiach konferencie:

- Kariérové poradenstvo v globalizovanom svete
- Kariérové poradenstvo pre rozvoj zručností, funkčný trh práce a sociálnu inklúziu
- Rozvoj zručností riadenia vlastnej kariéry: nové služby pre všetky vekové skupiny a koncepcie diverzity
- Teórie v prospech lepšej praxe: nové prístupy vedy y výskumu v oblasti kariérového poradenstva
- Moderné technológie v prospech poskytovania inkluzívnych služieb kariérového poradenstva v budúcnosti
- Rozvoj kvality v kariérovom poradenstve; Kompetencie, kvalifikácie, etické a profesionálne správanie kariérových poradcov
- Merať nemeateľné: výsledky a dopady intervencií kariérového poradenstva
- Politiky v prospech koherentných a transparentných systémov kariérového poradenstva: vývoj a výzvy na národnej a medzinárodnej úrovni

Konferenčnými jazykmi bola angličtina, nemčina a španielčina, prednášky a panelové diskusie v pléne boli simultánne tlmočené do týchto troch jazykov, väčšina programu konferencie však prebiehala formou krátkych 20-minútových prezentácií v niektorom z konferenčných jazykov už bez tlmočenia.

Na konferencii IAEVG som sa ako jej individuálny člen (mimochodom ako jediný zo Slovenska) zúčastnil po šiesty raz, teraz však po prvý raz aj aktívne, a to s príspevkom „*Identifikácia aktivít podporujúcich rozvoj zručností pre riadenie vlastnej kariéry v školských kurikulumách*“.

Prvý pracovný deň začal oficiálnym otvorením konferencie za účasti predstaviteľov HdBA, mesta Mannheim, federálneho ministerstva školstva a výskumu, Spolkovej agentúry práce, prezidenta IAEVG (p. Lester Oakes) a ďalších hostí.

Úvodný hlavný referát na tému „*Pesimizmus intelektu, optimizmus vôle? Znepokojivý vzťah medzi kariérovým poradenstvom a sociálnou spravodlivosťou*“ predniesol prof. Ronald Sultana (Malta).

V ďalšej časti uvádzam len stručný prehľad príspevkov zo sympózií a workshopov, na ktorých som sa zúčastnil. Tu ešte dodávam, že na konferencii v pléne odznali štyri prednášky, konalo sa tu celkom 18 sympózií (odborné rozpravy s viacerými účastníkmi na rôzne témy), vo viac ako 40 workshopoch sa prezentovalo 116 odborných príspevkov, v dvoch posterových stretnutiach potom ďalších 23 príspevkov. Súčasťou konferencie boli popri prebiehajúcich workshopoch aj tri exkurzie na rôzne inštitúcie a organizácie v Mannheime a blízkom okolí (AUDI; BIZ; Akadémia vzdelávania remesiel).

Program prvého dňa (4. októbra):

- 12–13:30, sympóziium – IAEVG panel „Globálne trendy v kariérovom poradenstve“ (Lester Oakes, James Sampson, Beatriz Malik, Raimo Vuorinen, Jenny Bimrose, John McCarthy)
- 14:30-16, workshop „Posilňovanie zamestnateľnosti prostredníctvom inovatívnych poradenských prístupov“
 - Helena Kasurinen – Mika Launikari (Fínsko): Kariérové poradenstvo podporujúce zamestnateľnosť
 - Frédéric Henrio (Francúzsko): Nábor zamestnancov inak: metóda simulácie
 - Anuradha Bakshi (India): Spiritualita pracovného miesta v organizáciách zaradovaných medzi excelentné miesta na prácu v Indii
- 16:15-17:45, workshop „Zvyšovanie zručností riadenia vlastnej kariéry“

- Štefan Grajčár (SR): Identifikácia aktivít rozvíjajúcich zručnosti riadenia vlastnej kariéry v školských kurikulumách
 - Dale Furbish (Nový Zéland): Rekonceptualizácia písania životopisu ako kariérové poradenstvo
 - Lenka Hloušková (ČR): Hľadanie práce ako jedna zo zručností riadenia vlastnej kariéry
 - Daniela Eberhardt (Švajčiarsko): Vodcovstvo závislé na veku a zručnosti riadenia vlastnej kariéry pre vedúcich
- 18-19, zasadnutie v pléne – prof. Walter Müller: „(Ne)rovnosť vo vzdelávaní – príčiny a výzvy pre vzdelávaciu politiku“
- 19-20, zasadnutie v pléne – prof. Bernd-Joachim Ertelt: „40 rokov vzdelávacieho programu v Mannheime“.

Program druhého dňa (5. októbra):

- 9-11, zasadnutie v pléne – prof. Joachim Möller: „Politiky v prospech sociálnej spravodlivosti – ako zlepšiť prístup k všeobecnému a odbornému vzdelávaniu a zamestnanosti v období krízy“; panelová diskusia za účasti expertov z oblasti trhu práce, odborného vzdelávania a kariérového poradenstva
- 11:15-12:45, workshop „Rozvoj systémov celoživotného poradenstva – politiky a prax na národnej a európskej úrovni“
- Pedro Moreno da Fonseca (CEDEFOP): Súčasný trendy a výzvy kariérového poradenstva v Európskej únii
 - Tibor Bors Borbély-Pecze (Maďarsko): Vypracovanie prierezového kurikula a vzdelávanie v oblasti celoživotného poradenstva – príklad z Maďarska 2008-2011
 - Mathias Rübner (Nemecko): Bilancovanie kariérového poradenstva a umiestňovania do práce, Spolkový úrad práce – desať rokov po správe CEDEFOP
 - Daniela Pavoncello – Giulio Innis (Taliansko): Celoživotné poradenstvo. Úloha miestnych centier vzdelávania dospelých v meste Rím
- 13:45-14:45, zasadnutie v pléne – prof. Nancy Arthur (Kanada): „Sociálna spravodlivosť v období talentu“
- 15-16:30, sympóziu „Etické štandardy IAEVG – ako môže etika v poradenstve reagovať na výzvy meniaceho sa sveta (Bernhard Jenschke, Nancy Arthur, James Sampson, Peter Plant, Beatriz Malik)
- 16:45-18:15, workshop „Postoje a správanie kariérových poradcov – najnovšie výskumné zistenia“

- Lyn Barham (UK): Konceptie kariéry: uvažujú kariéroví poradcovia o kariére svojich klientov inak ako o svojej vlastnej?
- Jussi Silvonen (Fínsko): Typy pracovnej zaangažovanosti u školských poradcov vo Fínsku
- Lucy Hearne (Írsko): Skúmanie reziliencie kariérových poradcov pracujúcich v podmienkach vysokej citovej náročnosti v poradenských službách pre dospelých

Po skončení programu dňa ešte p. Koen Nomden z DG EAC zvolal neformálne stretnutie na konferencii prítomných zástupcov centier Euroguidance (Belgicko, Bulharsko, Česká republika, Francúzsko, Lotyšsko, Nemecko, Poľsko, Slovensko, V. Británia), na ktorom sme diskutovali o niektorých otázkach súvisiacich s činnosťou centier. Hovorilo sa o stretnutí zástupcov siete EG na Cypre (22. – 24. 10. 2012), príprave ToR na rok 2013. Diskutovali sme aj o úlohe EG centier pri spracovávaní informácií v portáli Ploteus II, ktorý sa aktuálne pripravuje už ako samostatný portál, nie ako integrálna súčasť portálu EQF, ako sa pôvodne plánovalo, ale aj analogických informácií o národných systémoch kariérového poradenstva pre potreby portálu Eurypedia. K. Nomden tiež informoval, že Webboard, súčasný internetový komunikačný portál Euroguidance siete, sa bude v priebehu najbližších mesiacov transformovať do prostredia Sinapse, ktoré sa využíva v rámci Komisie pre rôzne odborné komunity a expertné skupiny.

Program tretieho dňa (6. októbra):

- 9-10:30, workshop „IKT a sociálne médiá – výzvy pre prácu poradcov v budúcnosti“
 - Jenny Bimrose – Deirde Hughes (UK): IKT a práca v oblasti kariérového poradenstva – rozvetvenosťou ponuky k dosiahnutiu nových výšok
 - Jaana Kettunen (Fínsko) – James Sampson (USA) – Raimo Vuorinen (Fínsko): Skúsenosti kariérových poradcov so sociálnymi médiami v poradenských službách
 - Rebeca Garcia Murias – Luis Sobrado (Španielsko): Hodnotenie etických kompetencií kariérových poradcov pri používaní IKT
- 10:45-12:15, zasadnutie v pléne – „Skúsenosti a benefity z predchádzajúcich konferencií IAEVG“: panelová diskusia s organizátormi posledných piatich konferencií IAEVG – Padova, Taliansko (2007); Wellington, Nový Zéland (2008); Jyväskylä, Fínsko (2009); Bangalore, India (2010); Kapské Mesto, Juhoafrická republika (2011); moderátor – Tony G. Watts (UK).

V súvislosti s účasťou na konferencii IAEVG v Mannheime je ešte potrebné uviesť, že spoločne s Mgr. Lenkou Bekovou a v spolupráci s kolegyňami z českého Euroguidance centra sme pripravili informačné materiály o Cross Border seminároch, organizovaných od r. 2005, a o súťaži Národná cena kariérového poradenstva, ktorú u nás i v ČR organizujú EG centrá od r. 2009; predmetné materiály boli k dispozícii účastníkom konferencie v stánku, na ktorom sa popri sieti Euroguidance prezentovali aj služby zamestnanosti a EURES usporiadateľskej krajiny.

V samostatnom príspevku na konferencii „Sieť Euroguidance – 20 rokov poradenstva pre mobilitu v Európe“ činnosť siete predstavili Fotini Vlachaki (Grécko) a Lachezar Afrikanov (Bulharsko). Podklady do ich príspevku o našich vybraných iniciatívach sme pripravili spoločne s Mgr. Lenkou Bekovou a kolegyňami z českého EG centra, v samotnej prezentácii sa však nakoniec o týchto aktivitách nášho EG centra vôbec nezmienili.

Účasť na konferencii som využil aj na to, aby som p. JoAnn Harris-Bowlsbeyovej a Spencerovi Nilesovi (obaja USA) osobne odovzdal slovenský preklad publikácie „Essential Elements of Career Counseling: Processes and Techniques“ (Základné zložky kariérového poradenstva – postupy a techniky; publikáciu sme vydali v r. 2011), ktorú napísali spoločne s Normanom Amundsonom a ktorá vyšla v r. 2009 (ten sa konferencie nezúčastnil).

Ďalšie informácie o konferencii vrátane zborníka abstraktov a prezentovaných príspevkov sú k dispozícii na stránke [Medzinárodnej asociácie pre školské a profesijné poradenstvo](#).

PhDr. Štefan Grajcár



Evropská konference k celoživotnímu poradenství

Konference k celoživotnímu poradenství v rámci kyperského předsednictví (Presidency Conference Lifelong Guidance 2020, 4th European Conference on Lifelong Guidance Policy; Larnaka, 24.10.2012) se zúčastnili zástupci Euroguidance, ELGPN, ministerstev školství a práce z jednotlivých členských zemí. Konference se zúčastnilo celkem 121 zástupců z 29 zemí. [Záznam z celého dne konference](#) je dostupný.

Akce byla zahájena zástupcem eurokomisařky Androuly Vasiliou, dále promluvil kyperský ministr vzdělávání a kultury Georgie Demosthenous a ministryně práce a sociálního pojištění Soteroula Charalambous. V úvodních projevech mluvčí zdůraznili důležitost celoživotního poradenství pro ekonomický rozvoj společnosti, ale také pro zajištění sociální rovnosti.

Hlavním záměrem konference bylo najít a pojmenovat roli celoživotního poradenství v rámci strategie Evropa 2020.

Raimo Vuorinen, dosavadní koordinátor ELGPN, prezentoval činnost této evropské sítě v minulém období, jejíž [výstupy jsou volně dostupné](#) online. Jedná se o několik publikací, které mají sloužit tvůrcům politik v jednotlivých členských státech, případně i mimo ně, ke zlepšení dostupnosti a kvality kariérového poradenství a k rozvoji dovedností řízení vlastní profesní a vzdělávací dráhy (*Career Management Skills, CMS*).

Klíčovým nástrojem je *European Resource Kit*, který se zaměřuje na tyto hlavní oblasti rozvoje celoživotního poradenství:

1. Rozvoj Career Management Skills;
2. Co nejširší přístup ke službám kariérového poradenství;
3. Zajištění kvality poradenských služeb a sbírání důkazů o jejich efektivitě a dopadech;
4. Koordinace a kooperace jednotlivých aktérů v oblasti poradenství.

Každá část shrnuje důležitost daného tématu pro rozvoj poradenství a shrnuje konkrétní otázky, kterými by se měli politici zabývat. Zároveň předkládá příklady dobré praxe v této oblasti a navrhuje kroky, jež je nutné pro rozvoj dané oblasti podniknout.

Jiná publikace se věnuje konkrétně *rozvoji dovedností řízení vlastní profesní a vzdělávací dráhy*, jež odráží výstupy pracovní skupiny vedené Jasminem Muhičem. Další z výstupů ELGPN uvádí roli poradenství v eliminaci *nezaměstnanosti mládeže a mladých lidí*, která se v některých zemích EU pohybuje až kolem 50 %. Profesor Ronald Sultana se věnuje fenoménu *Flexicurity*, který od 90. let získává na popularitě – tento přístup snoubí flexibilní trh práce spolu se sociálními jistotami v případě ztráty zaměstnání.

V následujícím období, v letech 2013-2014, bude ELGPN dále pracovat na strategiích, jež umožní aplikaci těchto výstupů v jednotlivých zemích.

Jako hosté konference pak vystoupili zástupci významných spolupracujících organizací – ředitel CEDEFOPu Christian Lettmayr a specialista na rozvoj lidských zdrojů Helmut Zelloth působící v rámci European Training Foundation (ETF).

Christian Lettmayr zmínil důležitost kariérového poradenství pro všechny skupiny obyvatel a také význam provázanosti vzdělávání a odborné přípravy s požadavky trhu práce. Při posuzování nezaměstnanosti a možností její redukce je nutné vzít v potaz její příčiny – jiná řešení vyžaduje nedostatek pracovních pozic na trhu práce, a odlišná nesoulad mezi kvalifikací obyvatel a požadavky zaměstnavatelů. [Vztah mezi mírou nezaměstnanosti a počtem volných míst](#) ukazuje tzv. *Baveridgova křivka*, jejíž hodnoty pro členské země i celou Evropskou unii se publikovali. Na základě těchto analýz lze pak podniknout konkrétní kroky pro boj proti nezaměstnanosti.

Helmut Zelloth prezentoval úspěchy European Training Foundation (ETF), kterých v systémové podpoře poradenství dosahuje v zemích, jež mnohdy čelí následkům válečných konfliktů, jako je Libye, Egypt nebo Sýrie. Zdůraznil také důležitost spolupráce ETF, jež se snaží o podporu poradenství v zemích sousedících s Evropskou unií, s evropskými sítěmi podporujícími poradenství.

Výstupy z diskuze k otázkám kariérového poradenství

Po plenárním zasedání byl věnován prostor diskuzi u kulatých stolů, která se soustředila na tři klíčová témata:

1. Jaká je role poradenství v současné ekonomické situaci? Jakou roli by měl hrát stát v rozvoji dovedností řízení vlastní profesní a vzdělávací dráhy u svých občanů? Jak zamezit přenesení zodpovědnosti na jedince za situace, které jsou mnohdy výsledkem makroekonomických faktorů? Jaké konkrétní kroky by měly členské státy převzít, aby pro další rozvoj poradenského systému?
2. Jak lze efektivně realizovat poradenství dostupné všem věkovým skupinám? A jaké konkrétní kroky by v této oblasti měly být realizovány?
3. Jaká jsou očekávání od poradenství z pohledu občanů? Jak využít jejich zpětnou vazbu pro další rozvoj celoživotního poradenství?

Na základě výstupů z diskuze u jednotlivých kulatých stolů byly formulovány tyto výstupy:

Ad 1) Celoživotní poradenství není náhradou za strukturální změny, ale může sloužit jako nástroj napomáhající naplnění potřeb jedinců. Státy by měly rozvinout strategie celoživotního poradenství podpořené legislativou a odpovídajícím implementačním plánem. Tyto strategie by měly zahrnovat rozvoj dovedností řízení vlastní profesní a vzdělávací dráhy (CMS), jejichž rozvoj by měl být začleněn od raného vzdělávání až po oblast zaměstnanosti. Programy rozvíjející CMS by měly být dostupné pro všechny občany, se specifickým přístupem pro znevýhodněné skupiny osob. Kromě rozvoje CMS by mělo celoživotní poradenství zajišťovat obsáhlé a aktuální informace o vzdělávacích příležitostech, trhu práce a jejich vzájemnými vztahy.

Ad 2) Služby celoživotního poradenství by měly být zajištěny jedním poskytovatelem, kam by se v případě potřeby poradenství mohly obracet všechny cílové skupiny. Poskytovatelé by měli

zohledňovat různé potřeby jednotlivých cílových skupin. Pokud toto propojení není možné a služby jsou fragmentované, měly by být využity efektivní strategie pro zajištění provázanosti služeb, např. stejná značka, shodné standardy kvality, společný kompetenční rámec pro poradce, společný rámec CMS apod. Pro vytvoření těchto strategií je nutná intenzivní kooperace na národní i regionální úrovni. Ad 3) Zpětná vazba klientů by měla být přímo začleněna do procesů zajišťování kvality poradenských služeb a měření jejich efektivity. Stejně tak by měl být zohledněn i názor ne-uživatelů služeb, tj. potenciaálních uživatelů. Pro získávání zpětné vazby by měly být využívány kvantitativní i kvalitativní metody a získaná data by měla být používána nejen pro zlepšení poskytovaných služeb, ale i pro marketingové strategie. Poradci by měli sloužit jako „mluvčí“ svých klientů a jejich potřeby tlumočit zodpovědným institucím a politikům.

Na základě výše uvedeného byly formulovány výstupy z konference deklarující následující:

- Celoživotní poradenství je považováno za klíčový aspekt rozvoje celoživotního učení, ať už zkvalitněním a zefektivněním vzdělávání, snížením počtu žáků a studentů předčasně opouštějících vzdělávací systém, předcházením nesouladu mezi kvalifikací obyvatel a požadavky trhu práce, stejně jako posílením produktivity.
- Jak již bylo zmíněno v rezolucích z let 2004 a 2008 je nutné posílit roli celoživotního poradenství jako nástroje pro podporu dovedností občanů pro aktivní řízení jejich vzdělávací a profesní dráhy a pro přechod ze vzdělávání na trh práce.
- Na celoživotní poradenství lze pohlížet z několika úhlů pohledu – jednak jako na politický záměr; jako na konkrétní činnost jednotlivých organizací a spolupracujících sítí; a rovněž jako na individuální proces, kterým prochází každý jedinec.

Dle konference byla formulována doporučení určená jak pro jednotlivé členské státy, tak i pro Evropskou unii jako celek.

Členské státy byly vyzvány k:

- a) **Posílit transversální roli poradenství** od vzdělávání a odborné přípravy, přes vyšší vzdělávání a zaměstnanost, až po nástroj sociální inkluze, s cílem dosáhnout cílů vytýčených v rámci Strategie 2020.
- b) **Posílit spolupráci sektoru vzdělávání a odborné přípravy a světa práce**, na koordinační, stejně jako na výkonné úrovni, s cílem omezit nesoulad mezi kvalifikací obyvatel a požadavky trhu práce.
- c) **Podporovat studijní i pracovní mobilitu** spoluprací s evropskými sítěmi (např. EURES, Euroguidance, EUROPASS, ECTS, EQF, aj.).
- d) **Podporovat podnikání a další samostatné výdělečné činnosti** poskytováním odpovídajících informací a poradenství.
- e) **Podporovat poradenská pracoviště ve využívání nástrojů předpovídajících budoucí potřeby trhu práce** (např. European Vacancy Monitor, CEDEFOP či připravované EU Skills Panorama).

- f) **Využívání Evropských strukturálních fondů pro zvýšení kvality poradenství, rozvoj dovedností řízení vlastní profesní a vzdělávací dráhy a zvýšení dostupnosti poskytovaných služeb pro všechny občany.**
- g) **Zajistit nástroje pro měření kvality a efektivity poradenských služeb.**
- h) **Využívat výstupy z činnosti ELGPN, především European Resource Kit, pro rozvoj systému celoživotního poradenství a odpovídajících praktických kroků.**

Evropská unie jako celek by měla:

- a) **Přístupovat k celoživotnímu poradenství jako k průřezovému tématu** včetně jeho začlenění do klíčových dokumentů a procesů.
- b) **Zajistit úzkou spolupráci mezi sektory vzdělávání a práce, ať už na politické, tak i na provozní úrovni.**
- c) **V každém relevantním evropském procesu** (Kodaň, Boloňa, Evropská strategie zaměstnanosti) **by mělo být celoživotní poradenství zohledněno.**
- d) **Spolupracovat s relevantními mezinárodními organizacemi**, jako je OECD nebo ETF.
- e) **Podpořit evropskou spolupráci v oblasti celoživotního poradenství skrz činnost jednotlivých sítí** ELGPN, LLP, Euroguidance, CEDEFOP a ETF, která povede k dosažení cílů vytýčených v rámci strategie Evropa 2020.

Mgr. Kateřina Hašková,
Euroguidance centrum Česká republika,
Dům zahraničních služeb

Krátke informácie:

ISTP sa inovuje a pripravuje prekvapenia pre svojich používateľov

Projekt **Integrovaný systém typových pozícií (ISTP)**, dostupný na stránke www.istp.sk, prechádza **kvalitatívnym prerodom**. Pôvodný význam projektu, ako informačno-poradenského nástroja rezortu práce, sociálnych vecí a rodiny, sa zachováva, zmeny sa pripravujú v rámci jeho jednotlivých nástrojov.

Do popredia celej idey ISTP sa dostáva poradenský nástroj **Analýza individuálneho potenciálu**. Pomocou série dotazníkov umožňuje ohodnotiť kvalifikáciu, osobnosť a zdravotný stav používateľa, a tým vytvorí jeho osobný profil. Systém na základe zadaných údajov odporučí, na ktoré zamestnania má používateľ najvhodnejšie predpoklady. ISTP v rámci poskytovania služieb zamestnanosti umožní na základe analýzy individuálnych schopností, vedomostí, zručností a spôsobilostí jednotlivcov **vybudovať centrálnu evidenciu vytvorených osobných profilov** predovšetkým nezamestnaných osôb a tých, ktorí chcú zmeniť zamestnanie, pričom je možné systém nastaviť tak, aby sa dali vytvárať rôzne porovnania parametrov zadaných do profilu klienta. Na stanovovanie vízií aktívnej politiky trhu práce je možné systém nastaviť na porovnanie klientov podľa veku, odboru vzdelania, dĺžky nezamestnanosti, miesta obvyklého bydliska, dosiahnutej praxe, zručností a pod. a vzájomne tieto parametre porovnávať. Celoštátna databáza o individuálnom potenciáli jednotlivých osôb pomôže zvýšiť efektívnosť poradenských, informačných a sprostredkovateľských služieb. Používateľ, ktorý bude mať v ISTP vytvorený osobný profil, sa bude môcť rozhodnúť, či ho sprístupní zamestnávateľom.

ISTP preto v súčasnosti upriamuje **pozornosť aj na zamestnávateľov**: títo budú môcť bezplatne vkladať svoje pracovné ponuky do aplikácie a spoluvytvárať tak databázu voľných pracovných miest. Budú si môcť prezerať osobné profily používateľov, ktorí sa registrovali v systéme a súhlasili so sprístupnením svojich údajov, vrátane životopisov. Takisto si budú môcť vyhľadať vhodných uchádzačov na voľné pracovné miesta vďaka možnosti porovnať si vlastné požiadavky na budúceho zamestnanca s profilmi registrovaných používateľov ISTP (kritériá ako napr. požadovaný stupeň vzdelania, konkrétny odbor, prax, jazykové zručnosti a pod.). Praktická realizácia tohto zámeru vedie k naplneniu § 32, ods. 1, písm. b) zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, v súvislosti s vyhľadávaním a ponukou vhodných zamestnancov zamestnávateľovi.

Priebežne vytváraná centralizovaná databáza predovšetkým nezamestnaných osôb umožní pravidelne a presne vyhodnocovať **efektívnosť jednotlivých nástrojov aktívnej politiky trhu práce**,

ktoré využili klienti úradov práce, sociálnych vecí a rodiny. Očakávaným výsledkom bude pružnejšia reakcia na dopyt po nových zručnostiach na nových pracovných pozíciách.

Vyvíjané nástroje napomôžu k prijímaniu účinných konkrétnych opatrení na zapájanie jednotlivých skupín krátkodobo i dlhodobo nezamestnaných osôb do pracovných činností na trhu práce. Vytvorenie centrálnej databázy umožní optimálne nastavovať a špecifikovať systémové aktívne opatrenia na trhu práce v SR zamerané na rast zamestnanosti, prípravu a vzdelávanie pre trh práce pre jednotlivé skupiny občanov (najmä uchádzačov o zamestnanie).

Súčasná situácia na trhu práce potvrdzuje opodstatnenosť a jedinečný význam ISTP ako celoslovenskej databázy osobných profilov jednotlivých účastníkov trhu práce, ktorá sa sprístupní zamestnávateľom ponúkajúcim voľné pracovné miesta a umožní im vyhľadávať vhodných zamestnancov na výkon aktuálnych pracovných činností podľa určených detailných kritérií. Postupne sa tak vytvorí vzájomne prepojená sieť osobných profilov, pracovného potenciálu a odbornej spôsobilosti všetkých nezamestnaných osôb v evidencii úradov práce, sociálnych vecí a rodiny a požiadaviek zamestnávateľov na kvalifikáciu pracovnej sily. Táto má potenciál vzájomnou komunikáciou postupne znižovať nezamestnanosť na Slovensku.

Nová verzia ISTP s pripravovanou novou funkcionalitou a novým dizajnom bude nasadená do ostrej prevádzky v marci 2013.

Mgr. Andrea Kubíková,
členka Realizačného tímu ISTP
Trexima Bratislava, spol. s r. o.

Recenzia: Hladó, P. Profesní orientace adolescentů: Poznatky z teorií a výzkumů. 1. vyd. Brno: Konvoj, 2012. 140 s. ISBN 978-80-7302-164-1.

Práca a povolanie sú dôležitými súčasťami života. Pre adekvátnu voľbu povolania u dospelujúcich je nevyhnutné, aby do tohto procesu vstúpili aj odborníci, ktorí im prostredníctvom informačnej, psychodiagnostickej, konzultačno-poradenskej, či vzdelávacej činnosti pomôžu získať informácie nielen o svete práce, ale aj o sebe samom.

Publikácia Profesní orientace adolescentů: Poznatky z teorií a výzkumů autora Petra Hladá sa problematike kariérového rozhodovania u dospelujúcich venuje. Dáva si za cieľ nielen podať informácie z tejto oblasti, ale byť aj užitočnou pomôckou pre zlepšovanie výchovy ku kariérovému rozhodovaniu u žiakov končiacich ročníkov základných škôl.

Kniha je obsahovo členená do deviatich kapitol. V úvode autor upozorňuje na dôležitosť voľby povolania, ale aj uvádza, že žiaci základných škôl ešte nie sú dostatočne zrelí pre zodpovednú voľbu povolania. Podotýka, že dnes už neplatí tradičný model výberu povolania s tým, že ho človek bude celý život vykonávať. V súvislosti s tým vyzdvihuje význam flexibility, keďže rýchlo sa meniace podmienky a nové technológie nielen vo svete práce spôsobujú nutnosť rýchle sa prispôbovať.

V druhej kapitole vysvetľuje množstvo základných pojmov, ktoré sú v súčasnosti u nás (ČR, SR) aj v zahraničí v oblasti kariérovej výchovy, profesijnej orientácie a voľby povolania používané. Nakoľko terminológia často nie je jednotná, autor zdôrazňuje nutnosť objasnenia jednotlivých pojmov.

Tretiu kapitolu venuje desiatim vybraným kariérovým teóriám, ktoré prehľadne a niektoré aj pomerne obsiahlo rozoberá. Popisuje nielen ich prínosy, ale aj kritiky.

Vo štvrtej kapitole autor rozoberá rôzne vplyvy na voľbu povolania u dospelujúcich a to ako vývinové charakteristiky, tak aj prekážky a riziká.

Systému kariérového poradenstva a jeho inštitucionalizácii v Českej republike sú venované kapitoly päť a šesť. Autor v nich poukazuje na úlohu psychologických poradní, škôl, školských psychológov, výchovných poradcov, špeciálnych pedagógov, rezortu práce a sociálnych vecí, kariérovej výchovy na základných a stredných školách ako komplexne prepojených zložiek.

V kapitole sedem analyzuje faktory pôsobiace na kariérové rozhodovanie žiakov. Rozoberá prehľadové štúdie českých a zahraničných výskumov. Zameriava sa najmä na vplyv rodinného prostredia, rodinných procesov, učiteľov, poradenských pracovníkov, aspirácií žiakov a rodičovských stratégií na kariérové rozhodovanie. Autor však upozorňuje, že použité výskumy sa líšia ako metodológiou, tak aj samozrejme regiónom/krajinou. Z tejto skutočnosti vyplýva, že niektoré výsledky je problematické porovnať.

V ôsmej kapitole je venovaný priestor realizácii a výsledkom kvalitatívneho výskumu o rozhodovaní žiakov ZŠ a ich rodičov o voľbe povolania. Uvedený výskum bol uskutočnený v rokoch 2007-2009 a

jeho cieľom bolo zmapovať a popísať priebeh procesu voľby povolania a vplyvy pôsobiace na túto voľbu počas posledných dvoch ročníkov ZŠ. Výskumu sa zúčastnilo osem žiakov a ich rodičov. Použité metodiky sú dosť podrobne popísané. Kapitola popisuje sedem jednotlivých fáz, v ktorých boli rozhovory s participantmi uskutočnené. Zahŕňa aj pôsobenie rodičovských stratégií, cez hľadanie kompromisov medzi prániami detí a rodičov, či rodičovských manipulácií, príkazov, ktoré sú počas týchto fáz aktívne. Sú to fázy orientácie na povolanie a definovania si životných cieľov, zisťovania všeobecných informácií a sebapoznávania, rozhodovania o type strednej školy a odbore, vyhľadania konkrétnych vzdelávacích inštitúcií, hľadania ďalších alternatív, redukcie navrhnutých možností až po konečné rozhodnutie. Výsledky tohto výskumu slúžili ako podklad pre návrh vzdelávacieho programu Svet práce, ktorý berie do úvahy uvedených sedem fáz. Ďalej sa obsah kapitoly venuje najdôležitejšiemu a zároveň limitujúcemu faktoru pri voľbe povolania a to podmienkam prijímacieho konania ako aj prežívaniu participantov počas obdobia prijímacieho konania. Posledná, deviata kapitola tvorí záver knihy.

Kniha obsahuje aj prehľadné tabuľky, grafy a menný a vecný register. Publikáciu považujem za veľmi praktickú a prehľadnú pomôcku nielen pre učiteľov, výchovných poradcov, či školských psychológov, ktorí sú súčasťou procesu prípravy žiakov na voľbu povolania a ďalšej študijnej dráhy žiakov, ale aj pre študentov vysokých škôl pripravujúcich sa na dráhu učiteľov, psychológov, či kariérových poradcov.

Michaela Bogdanová,
študentka magisterského stupňa psychológie

VÝZVA

Vážení čitatelia,

najbližšie číslo časopisu KARIÉROVÉ PORADENSTVO V TEÓRII A PRAXI vyjde v júli 2013. Témou čísla bude kariérové poradenstvo pre žiakov a študentov.

Uvítame, ak nám k tejto, ale aj akejkoľvek inej téme z oblasti teórie a praxe kariérového poradenstva zašlete svoje príspevky v podobe teoretických štúdií, správ z praxe, informácií o uskutočnených i pripravovaných podujatiach atď. Vaše príspevky očakávame v termíne do 31. mája 2013 na adrese euoguidance@saic.sk.

Váš Euroguidance tím

Euroguidance centrum, SAAIC, Slovenská republika

