

2014

Ročník 3., číslo 5.

**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
PhDr. Marta Hargašová, CSc., nezávislá expertka, 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, predsedníčka Rady Asociácie vysokoškolských poradcov Slovenska

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.

ISSN: 1338-8231



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

Text reprezentuje výlučne názory autorov a Európska komisia a Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu SR nenesú za zverejnené informácie žiadnu zodpovednosť.

Text neprešiel jazykovou korektúrou.

OBSAH

Editoriál	1
<u>K téme</u>	
Kariérové poradenstvo na vysokých školách. M. Zvariková	3
Kariérové poradenstvo na FSEV UK v Bratislave. E. Letovancová	17
Propagácia pracovísk kariérového poradenstva na vysokých školách. D. Markovič – K. Markovičová.....	24
Positívna psychológia v kariérovom poradenstve a koučingu pre mladých dospelých. Z. Macková – K. Mášiková.....	32
<u>Rozhovor k téme</u>	
Rozhovor s M. Hargašovou.....	42
<u>Preklad k téme</u>	
Kariérový rozvoj v rámci vyššieho vzdelávania: Austrálska perspektíva. D. M. Lipták	46
<u>Z praxe</u>	
Výzvy kariérového poradenstva generácii Y (ľuďom narodeným po roku 1980). L. Bakoš	52
Reálnosť voľby povolania u absolventov gymnázií. Š. Vendel	61
Bilancia kompetencií na úradoch práce, sociálnych vecí a rodiny SR – prieskum možností a očakávaní poradcov ÚPSVaR. T. Šprlák	69
Rozvoj systému poradenstva pre dospelých. Z. Štrbíkova – J. Tholtová	79
<u>Poradenstvo pre študentov vysokých škôl v zahraničí optikou účastníčok študijných pobytov programu Erasmus</u>	
Kariérové poradenstvo na Varšavskej univerzite (Poľsko). B. Barboríková	82
Poradenské služby na Univerzite Bremen (Nemecko). V. Kultánová	89
<u>Správy z uskutočnených podujatí</u>	
Konferencia "Systém CH-Q řízení kompetencí: Zhodnocování a uznávání výsledků neformálního vzdělávání a informálního učení". L. Beková	96
Veľtr práce Job Expo 2014. Z. Gališínová	100
Konferencia „Cesty k dobrej škole“. Š. Grajcár	101
<u>Recenzia</u>	
Kapitoly z poradenskej psychológie. L. Beková	104

TABLE OF CONTENTS

Editorial	1
<u>To the topic</u>	
Career Counselling Services in Higher Education. M. Zvariková	3
Career Counselling Services at the FSES Comenius University in Bratislava. E. Letovancová.....	17
Promotion of Career Counselling Services Departments at Higher Education Institutions. D. Markovič – K. Markovičová	24
Positive Psychology in Career Counselling and Coaching for Young Adults. Z. Macková – K. Mášiková	32
<u>Topic related interview</u>	
Interview with M. Hargašová	42
<u>Topic related translation</u>	
Career Development in Higher Education: an Australian Perspective. D. M. Lipták	46
<u>From the practice</u>	
Challenges of Career Counselling for the Generation Y (to those born after 1980). L. Bakoš	52
Realism of career aspirations among grammar schools' students. Š. Vendel	61
Bilan de compétence at offices of labour, social affairs and family in Slovakia – a survey of possibilities and counsellors' expectations. T. Šprlák	69
Development of counselling services for adults. Z. Štrbíková – J. Tholtová	79
<u>Counselling services for HE students abroad viewed through the optics of students participating at the Erasmus Programme study visits</u>	
Career counselling at the Warsaw University (Poland). B. Barboríková	82
Counselling services at the University of Bremen. V. Kultánová	89
<u>Reporting past events</u>	
Conference "The CH-Q system of managing competences: Evaluation recognition of outcomes in informal and nonformal learning". L. Beková	96
Job fair Job Expo 2014, Z. Gališinová	100
Conference "Pathways to a good school". Š. Grajcár	101
<u>Book review</u>	
Chapters from Counselling Psychology. L. Beková	104

EDITORIÁL

Milí čitatelia,

keď sme koncom apríla minulého roka na konferencii v Nitre obnovili niekoľko rokov hibernovanú diskusiu o možnosti založenia asociácie vysokoškolských poradcov, netušili sme veľmi, že sa táto myšlienka tak rýchlo a úspešne uchytí, že získa takú podporu. No a keď sme v závere minulého roka premýšľali, čo by mohlo byť témou najbližšieho čísla časopisu, voľba bez väčšieho zaváhania padla práve na tému poradenstvo pre vysokoškolákov, resp. na pôde vysokých škôl. To už bola asociácia na svete, jej zakladajúce valné zhromaždenie sa uskutočnilo začiatkom októbra 2013 v Košiciach a z prvotných reakcií bolo zrejmé, že je tu veľký potenciál aj pre publikovanie odborných príspevkov na túto tému. Nezamerali sme sa však len na kariérové poradenstvo, v súlade so samotným zameraním Asociácie vysokoškolských poradcov Slovenska (AVŠP) sme dali priestor celému spektru poradenstva, ktoré sa vysokoškolákom poskytuje alebo môže poskytovať.

V úvodnom príspevku Mária Zvariková, predsedníčka AVŠP, teoreticky vymedzuje pojem vysokoškolského poradenstva a jeho ukotvenie v legislatíve, poskytuje však najmä prehľad aktuálnej situácie na Slovensku. Téma vysokoškolského poradenstva sa venuje aj ďalších päť príspevkov od Evy Letovancovej (Kariérové poradenstvo na FSEV UK), Daniela a Kataríny Markovičovcov (Propagácia pracovísk kariérového poradenstva na vysokých školách), Zdenky Mackovej a Kataríny Mášikovej (Pozitívna psychológia v kariérovom poradenstve a koučingu pre mladých dospelých), Davida Michala Liptáka (Kariérový rozvoj v rámci vyššieho vzdelávania: Austrálska perspektíva), patrí tu i rozhovor s Martou Hargašovou, spoluzakladateľkou a dlhoročnou vedúcou prvej poradne pre vysokoškolákov na Slovensku, čestnou predsedníčkou AVŠP. Pri príspevku D. M. Liptáka by sme sa však trochu zastavili a objasnili, ako sme sa k nemu (autorovi, nie príspevku) dostali. Bola to vlastne taká zvláštna náhoda – keď sme sa prehŕňali v aktuálnom zozname členov IAEVG, natrafili sme tam na meno „David Michal Lipták, Tafe NSW-Western Sydney Institute, Australia“. Zaujal nás ten dĺžň v jeho priezvisku, taký netypický pre Austrálčana, a po chvíľke pátrania sme zistili, že pôsobí v inštitúcii poskytujúcej vyššie vzdelávanie v Západnom Sydney a že jeho korene sa viažu k Československu. Tak sme mu napísali a rovno ho požiadali, či by nenapísal niečo o ich poradenských službách a pre našich čitateľov pridal aj pár slov o tom, ako sa do tej ďalekej Austrálie vlastne dostal(i).

V bloku venovanom príspevkom z praxe prinášame štyri príspevky – Lukáš Bakoš píše o výzvach kariérového poradenstva generácii Y, o výsledkoch výskumu zameraného na realnosť voľby povolania gymnazistov referuje Štefan Vendel, Tomáš Šprlák prezentuje výsledky prieskumu očakávaní poradcov úradov práce pokiaľ ide o bilanciu kompetencii vo verejných službách zamestnanosti a Zuzana Štrbíková s Janou Tholtovou informujú o projekte rozvoja systému poradenstva pre dospelých.

Študentskú sekciu v tomto čísle vyplňajú dva vyžiadané príspevky študentiek, ktoré v tomto školskom roku v rámci programu študijných pobytov Erasmus strávili niekoľko mesiacov v zahraničí – Martina Barboríková na Univerzite vo Varšave a Veronika Kultánová na Univerzite v Brémach. Oba príspevky sú veľmi zaujímavé a inšpiratívne aj z hľadiska kreovania a ďalšieho rozvoja poradenských služieb pre študentov vysokých škôl u nás.

V poslednom bloku informujeme o januárovej konferencii CH-Q v Prahe (Lenka Beková), o veľtrhu Job Expo 2014 v Nitre (Zuzana Gališinová), ako aj o májovej konferencii „Cesty k dobrej škole“ (Štefan Grajčár). Posledným príspevkom je recenzia publikácie, vysokoškolskej učebnice autorského tímu pod editorským vedením Hany Smitkovej „Kapitoly z poradenskej psychológie“, ktorá v týchto dňoch vyšla vo vydavateľstve Univerzity Komenského v Bratislave (Lenka Beková).

Po prvý raz v tomto čísle pri vybraných, najmä teoretických príspevkoch a výskumných správach uvádzame ich abstrakty, a to tak v slovenskom, ako aj anglickom jazyku, v angličtine tu nájdete aj obsah celého čísla.

Číslo, ktoré ste si práve otvorili, patrí z hľadiska rozsahu medzi najbohatšie, veríme však, že vás zaujme najmä svojím obsahom – pre nás ako jeho zostavovateľov to bolo veľmi príjemné, povznášajúce a inšpiratívne, prajeme vám, aby ste podobné pocity zažívali aj pri jeho čítaní.

Váš tím
Euroguidance centra

K TÉME

Kariérové poradenstvo na vysokých školách

PhDr. Mária Zvariková

Abstrakt

Príspevok približuje kariérové poradenstvo na slovenských vysokých školách v kontexte vysokoškolského poradenstva. Prvá časť príspevku prináša dáta o študujúcich na vysokých školách, čo poukazuje na nutnosť špecifických poradenských služieb pre jednotlivé skupiny diverzifikovanej populácie študentov vysokých škôl. Druhá časť príspevku načrtáva vysokoškolské poradenstvo z hľadiska relatívneho dôrazu na tú ktorú oblasť („triangel poradenstva“: akademické, kariérové a osobnostné) ako aj z hľadiska intenzity pomoci (hĺbka poradenskej intervencie: orientácia, poradenstvo, terapia). Cieľové skupiny tvoria potenciálni uchádzači a študenti v adaptačnej, stabilizačnej a záverečnej fáze. Tretia časť je venovaná kariérovému poradenstvu, ktoré v súlade s trendom v ostatných krajinách je aj u nás najviac na vzostupe, poskytované služby sú v súlade s odporúčaniami. Trendom je nový prístup, ktorý prekonáva rozlišovanie medzi jednotlivými oblasťami – vysoko kvalitné kariérové poradenstvo je možné len vtedy, keď je koordinované alebo dokonca integrované s ostatnými typmi poradenstva. Záverečná časť poukazuje na pretrvávajúce problémy súvisiace najmä s inštitucionalizáciou a profesionalizáciou, ako aj procesualizáciou poradenstva.

Kľúčové slová: vysokoškolské poradenstvo, zameranie poradenstva, intenzita pomoci, kariérové poradenstvo, inštitucionalizácia, profesionalizácia, procesualizácia poradenstva

Career Counselling Services in Higher Education*Abstract*

The contribution presents career counselling services in higher education (HE) institutions in Slovakia in the context of HE counselling. Data on numbers of students in the first part indicate the necessity of specified counselling services for individual groups of diversified population of HE students. An outline of HE counselling in the view of relative emphasise on a specific field (a “counselling triangle”: academic, career, and personal), as well as from the point of view of the intensity (depth of the counselling intervention: guidance, counselling, therapy). Target groups are potential students and students in the preparatory, stabilisation and final phase of the study. The third part is dealing with career counselling, which in line with the trends in other countries is most of all on the rise, and provided services are in line with recommendations. There is a new trend here, in which boundaries between different fields of counselling are not respected in such an extent – career counselling of

high quality is possible only if it is coordinated and even integrated with other types of counselling. The final part point out at the current and persistent problems associated especially with the institutionalisation, professionalization, as well as with processualisation of counselling.

Key words: Higher education counselling, targeting of counselling, intensity of help, career counselling, institutionalisation, professionalization, processualisation of counselling

Úvod

Zodpovedať na otázku, aká je realita kariérového poradenstva na vysokých školách na Slovensku, je neľahké. Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu (ani Ústav informácií a prognóz v školstve, dnes súčasť Centra vedecko-technických informácií SR) túto problematiku nesleduje – nie je zahrnutá do Výročných správ o stave vysokého školstva. A to napriek tomu, že politické, ekonomické a sociálne zmeny, ktorými prechádzame posledné desaťročia, posúvajú oblasť zamestnanosti (a zamestnateľnosti¹) absolventov aj do rétoriky politikov a vedenia vysokých škôl. Informácie o poradenstve na našich vysokých školách vychádzajú vzhľadom na uvedené najmä z našej znalosti problematiky. (V záujme objektivizácie a aktuálnosti sme však oslovili jednak nám doteraz známe pracoviská a odborníkov, ako aj odborníkov/pracoviská, kontakty na ktorých sme aktuálne vyhľadali prostredníctvom webového vyhľadávača. Informácie nám však poskytlo len šesť osôb. resp. sú zo šiestich vysokých škôl²).

1. Vysoké školy a študenti vysokých škôl

V Slovenskej republike vysokoškolské vzdelávanie v súčasnosti poskytuje 40 vysokých škôl: verejných vysokých škôl je 20, štátne sú 3, súkromných je 13 a pôsobia tu aj 4 zahraničné vysoké školy (práva a povinnosti študentov zahraničných vysokých škôl nie sú upravené Zákonom o vysokých školách, ale právnymi predpismi štátu ich sídla).

Študovať možno na vysokých školách, ktoré môžu byť začlenené medzi univerzitné vysoké školy alebo odborné vysoké školy. Študijné programy sa uskutočňujú v troch stupňoch:

Študijný program prvého stupňa je bakalársky študijný program („Bc.“) – ISCED 5A/EQF 6. Študijné programy druhého stupňa a študijné programy spájajúce prvé dva stupne vysokoškolského vzdelávania (súvislé štúdium) sú magisterský („Mgr.“, „Mgr. art.“³, inžiniersky („Ing.“, „Ing. arch.“)

¹ zamestnanosť – aktívna účasť práceschopného obyvateľstva (15 – 64 rokov) na spoločensko-hospodárskej činnosti; zamestnateľnosť – potenciálna schopnosť uplatnenia sa na trhu práce/schopnosť byť zamestnaný

² Časť príspevku je skráteným a upraveným textom kapitoly o vysokoškolskom poradenstve, ktorá bola napísaná pre Euroguidance Slovensko v decembri 2013.

³ Absolventi magisterských študijných odborov môžu vykonať rigoróznú skúšku, ktorej súčasťou je aj obhajoba rigorózneho práce v študijnom odbore, v ktorom získali vysokoškolské vzdelanie alebo v príbuznom študijnom odbore. Po jej vykonaní im vysoké školy udeľujú akademický titul: v prírodovedných študijných programoch „doktor prírodných vied“ (v skratke „RNDr.“); vo farmaceutických študijných programoch „doktor farmácie“

a doktorský študijný program („MUDr.“, „MDDr.“, „MVDr.“) – ISCED 5A/EQF 7. Študijný program tretieho stupňa je doktorandský študijný program („PhD.“) – ISCED 6/EQF 8.

V akademickom roku 2013/2014 je evidovaných na našich vysokých školách 203 690 študentov v dennom a externom štúdiu. Na verejných vysokých školách študuje celkom 166 844 študentov, na štátnych 4 218 a na súkromných 32 628 študentov.

Prezenčne, dištančne alebo kombinovane študuje prvý stupeň 113 149 študentov, druhý stupeň 59 163 a súvisle štúdium 10 530 študentov. Tretí stupeň študuje 10 029 doktorandov. V ostatných formách štúdia študovalo 10 819 študentov (mimoriadne štúdium a zvláštne druhy štúdia: doplňujúce pedagogické štúdium a rozširujúce štúdium na vyučovanie a výchovy).

Externe na prvom a druhom stupni študuje 50 240 študentov, v dennej forme spolu so súvisle študujúcimi je evidovaných 132 602 študentov. Na treťom stupni externe študuje 4 426 doktorandov, v dennej forme je 5 603 doktorandov.

V súlade s demografickým vývojom nastúpil pokles počtu záujemcov o VŠ štúdium už od roku 2007. Podľa Medveďa (2013) minimum počtu záujemcov o štúdium možno očakávať v rokoch 2020 až 2022, a k súčasnej úrovni by sa záujem uchádzačov mohol priblížiť opäť až okolo 2030. V tomto akademickom roku bolo reálne zapísaných 74 % oproti plánovanému počtu, resp. už aj samotný počet prihlásených bol nižší ako plánovaný počet prijatých. Éra masifikácie vysokého školstva aj s jeho dôsledkami (a problémami) týmto pravdepodobne skončila. (Pozn.: Z celkového počtu populácie 19-ročných v roku 2012 bolo na štúdium novoprijatých spolu 16 193 študentov, zapísalo sa 14 776 študentov - 20,45 % 19-ročných.)

Tieto údaje nám poskytujú základné informácie (aj) vo vzťahu k vysokoškolskému poradenstvu. Napr. v súčasnosti je zapísaných na slovenských vysokých školách spolu vyše 200 tisíc študujúcich. Odhaduje sa, že nejakú formu pomoci/poradenstva potrebuje cca 5% študentov (Freibergová, 2002), čo predstavuje v súčasnosti 10 tisíc potenciálnych klientov – normálnych mladých ľudí, ktorí sa dostali do situácie, ktorú nie sú schopní sami zvládnuť. Pre naše vysoké školy, vysokoškolské poradenstvo je táto hodnota a za ňou ukryté životy, osudy vysokoškolákov veľkou výzvou (= poskytovať odbornú profesionalizovanú pomoc).

2. Vysokoškolské poradenstvo

Vysokoškolské poradenstvo u nás má legislatívnu oporu. Vysokým školám vyplýva povinnosť poskytovať poradenské služby zo zákona o vysokých školách (Zákon č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov). Čl. 1, § 2, ods. 17 explicitne hovorí: „Každá vysoká škola poskytuje uchádzačom o štúdium, študentom a ďalším osobám

(v skratke „PharmDr.“); v spoločenskovedných, umenovedných a zdravotníckych študijných programoch „doktor filozofie“ (v skratke „PhDr.“); v právnických študijných programoch „doktor práv“ (v skratke „JUDr.“); v učiteľských študijných programoch a telovýchovných študijných programoch „doktor pedagogiky“ (v skratke „PaedDr.“); v teologických študijných programoch okrem študijných programov v oblasti katolíckej teológie „doktor teológie“ (v skratke „ThDr.“).

informačné a poradenské služby súvisiace so štúdiom a s možnosťou uplatnenia absolventov študijných programov v praxi.“ V § 70, ods. 1, písm. j) je táto úloha vysokých škôl uvedená ako právo študenta na tieto služby. Otázkou (problémom) je, či vôbec, kto (profesionalizácia), aké služby (procesualizácia), za akých podmienok (inštitucionalizácia) a ako (kvalita služieb) poskytuje.

Poradenstvo pre vysokoškolákov je chápané ako pomoc poskytovaná vysokoškolským študentom na efektívne **zvládnutie jednotlivých vývinových úloh, životnej situácie a roly vysokoškoláka**, t. j. na rozvoj a optimalizáciu vývinu v jednotlivých sférach životnej cesty. Zamerané je teda na rozvoj osobnosti študujúcich (a odstraňovanie vnútorných bariér rozvoja), aktivizáciu ich schopností a vnútorných potencií (nie je to liečba, ani prevencia) – má augmentatívny charakter (nie je „liečba“ a nie je „prevencia“).

Potenciálnych klientov predstavuje **veľmi diferencovaná skupina**. Študovať prichádzajú na vysoké školy mladí ľudia hneď po maturite, v štádiu vynárajúcej sa dospelosti („emerging adulthood“) – viac ako 2/3 študentov v dennej forme štúdia v prvých dvoch stupňoch vysokoškolského vzdelávania bolo vo veku do 22 rokov vrátane; aj relatívne starší študenti (externe študujúci, pracujúci: takmer polovica študentov na prvých dvoch stupňoch bola staršia ako 29 rokov; ale aj mnohí prezenčne študujúci pracujú popri štúdiu). Máme našich aj zahraničných študentov (len 5 %), študentov z etnických minorít (zatiaľ len minimálne až na niektoré špecifické odbory) aj imigrantov (zatiaľ v malej miere). Na vysokých školách sú aj študenti so zvláštnymi (nie len) edukačnými potrebami (handicapovaní, s poruchami učenia, a i.). V dôsledku internacionalizácie vzdelávania prichádzajú študenti v rámci výmenných programov. Už len z toho zoznamu je zrejmé, že vysokoškoláci sú dnes veľmi diverzifikovaná skupina, ktorá si vyžaduje široký diapazón špecifickej poradenskej podpory.

Služby vysokoškolského poradenstva z hľadiska zamerania

O poskytovaných službách možno uvažovať z hľadiska relatívneho dôrazu na tú ktorú oblasť vysokoškolského poradenstva. Z hľadiska zamerania sa ako základné oblasti rozlišujú:

- **Poradenstvo v oblasti edukácie** (vo vzdelávacom vývine): študijné/akademické poradenstvo;
- **poradenstvo vo vzťahu ku kariére** (v kariérovom vývine): kariérové poradenstvo;
- **poradenstvo v personálnej a interpersonálnej oblasti**, angl. personal/social (v osobnostnom a sociálnom vývine): osobnostné a interpersonálne poradenstvo (obvykle nazývané psychologické) s dôrazom na pozitívne stránky – rozvoj osobnosti normálnej populácie vysokoškolákov a odstraňovanie bariér rozvoja v jednotlivých oblastiach.

Stretnúť sa môžeme aj s protidrogovým, sociálnym, zdravotným, ako aj s finančným, právnym a voľnočasovým (ludickým) poradenstvom.



Obr. 1 Základné zameranie poradenstva (oblasti)

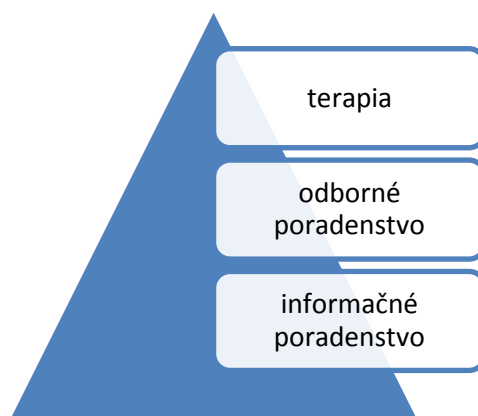
Pri sprevádzaní študentov na ich jedinečnej ceste životom pristupuje k nim poradca ako k celku (holistický prístup) – človek žije jeden život vo všetkých rovinách súčasne. **Poradenstvo je súčasne edukačné, kariérové, osobnostné** – nový prístup prekonáva rozlišovanie medzi nimi (Memorandum, 2002) a berie do úvahy osobný, sociálny, ekonomický a kultúrny kontext prijímania rozhodnutí klientov. Dôležitejšie je preto podľa môjho názoru uvažovanie o službách poradenstva práve z hľadiska intenzity poskytovanej pomoci ako len z hľadiska zamerania, čo veľmi významne súvisí aj s prípravou – vzdelávaním poradcov a požadovanými kompetenciami pre adekvátne poskytovanie služieb vysokoškolského poradenstva v súlade s etikou a zákonmi.

Služby vysokoškolského poradenstva z hľadiska intenzity pomoci

Ďalším vhodným kritériom pri úvahách o vysokoškolskom poradenstve v ktorejkoľvek oblasti je hĺbka potrebnej poradenskej intervencie. Ponúkaný model je inšpirovaný prístupom S. Wiegersmu (1978, bližšie u nás napr. Koščo, 1980, s. 89 – 90), ktorý rozlišuje 3 stupne (pôvodne 5). S týmto modelom pracujú napr. aj v Maďarsku. Model združenia európskych vysokoškolských poradcov hovorí o poradcoch prvej, druhej a tretej línie v obdobnom duchu.

- **Informačno-poradenské služby** (angl. guidance): sú poskytované v najväčšej miere, čo zodpovedá počtu záujemcov o tento typ služieb. Služby sú zamerané na poskytovanie priamej pomoci – informovanie, orientáciu, usmerňovanie, ako aj vedenie, pomoc v jednoduchších situáciách rozhodovania sa. Služby sú viac ako len jednoduché poskytnutie informácie (ale napr. problémy, ktoré majú korene v osobnosti, už patria do kompetencie psychológov). Využívanie IKT ako služby nezávislej na mieste a čase predstavuje stále veľkú výzvu tak z hľadiska možnosti „sebapomoci“, ako aj uvoľnenia kapacít poradcov – špecialistov (psychológov a i.).

- **Odborno-poradenské služby/poradenstvo** (angl. counselling): sú zamerané na pomoc v zložitejších situáciách rozhodovania sa a/alebo pri problémoch. Klientelu predstavuje početne menšia, ale stále významná skupina študentov. Sem zaraďujeme aj aktivity zamerané na osobný rozvoj študentov a ich metakompetencie.
- **Terapia:** je poskytovaná obvykle sprostredkovaním pomoci v externých inštitúciách – ide o početne najmenšiu skupinu vysokoškolákov. Zameraná je na liečbu správania a/alebo porúch osobnosti, ktoré pribúdajú aj v populácii vysokoškolákov vzhľadom na náročnosť tejto životnej situácie a zlyhávanie schopnosti niektorých konštruktívne ju zvládať. (Pozn.: na nemeckých univerzitách sa napr. psychoterapia štandardne poskytuje, keďže v poradniach pre vysokoškolákov pracujú najmä klinickí psychológovia.)



Obr. 2 Stupne poradenskej intervencie z hľadiska intenzity problému a šírky záberu na populáciu

Je dôležité mať na pamäti slová J. Košču (1987), že je to jednak *subjektívne prežívaná intenzita problému* riešenia vývinovej úlohy, ktorá si vyžaduje konštituovať viacstupňovú poradenskú pomoc, ako aj *hierarchizácia aspektov problému a kompetencia disciplín pre tieto aspekty a efektívnosť ich metód*, ktoré by mali vždy určiť individuálnu štrukturalizáciu a participáciu odborníkov. Je veľmi potrebné v záujme našich klientov vytvoriť systém synergicky prepojenej kooperácie všetkých zúčastňujúcich sa profesií za predpokladu konsenzuálneho vymedzenia jednak špecificky autonómnych a jednak vzájomne sa prekrývajúcich oblastí poradenskej činnosti každej z nich (Matula, 2002).

Služby vysokoškolského poradenstva z hľadiska etáp štúdia

Posledným zo základných kritérií úvah pri konštituovaní ponúkaných služieb v jednotlivých oblastiach (a na jednotlivých úrovniach) je cieľová skupina, ktorou sú vysokoškolskí študenti. Vysokoškolské poradne môžu však poskytovať svoje služby aj pre zamestnancov univerzity, osobitne pre pedagogických zamestnancov a pre riadiacich pracovníkov a členov orgánov vysokých škôl (zriedkavo aj iným subjektom). Z hľadiska cieľovej skupiny pri poskytovaní služieb vysokoškolského poradenstva rozlišujeme nasledovné etapy:

- **Poradenstvo pred vstupom na vysokú školu:** cieľovou skupinou sú prichádzajúci študenti, záujemcovia o štúdium (príp. aj výchovní poradcovia, rodičia). Poradenstvo je jedným

z významných nástrojov – spôsobov zvyšovania dostupnosti vysokoškolského vzdelávania vo forme pomoci študentom vybrať si štúdium v súlade s ich schopnosťami a záujmami.

- **Poradenstvo pri vstupe na vysokú školu (adaptačná fáza):** je určené prijatým študentom po príchode na vysokú školu – prvákom (príp. ešte aj druhákom). V tejto etape poradenstvo napomáha rýchlejšie sa zapojiť do efektívneho štúdia – akademická adaptácia, poskytuje svojimi službami možnosť redukcie predčasného zanechania štúdia (a konštruktívne zvládnuť adaptáciu na vysokú školu aj v ostatných oblastiach, osobitne sociálnu adaptáciu).
- **Poradenstvo počas štúdia (stabilizačná fáza):** poradenské služby sú vyhľadávané v najväčšej miere aktuálne študujúcimi na vysokej škole. V tejto etape sa poradenstvo uplatňuje ako metóda vyhnutia sa predčasnému ukončeniu štúdia z dôvodu študijných alebo osobných problémov. Významné je poradenstvo i ako spôsob umožňujúci študentom informovane využiť ponúkanú vyššiu flexibilitu v rámci kurikúl a zúčastniť sa rôznych vzdelávacích príležitostí vrátane mobilit.
- **Poradenstvo pri výstupe zo štúdia (záverečná fáza):** predstavuje cestu pomoci študentom uskutočniť efektívny prechod na trh práce. Možné je poskytovať služby aj po absolútoriu, obvykle do jedného roka, neskôr je kontakt s absolventmi udržiavaný už aj u nás sa rozvíjajúcimi Alumni klubmi.

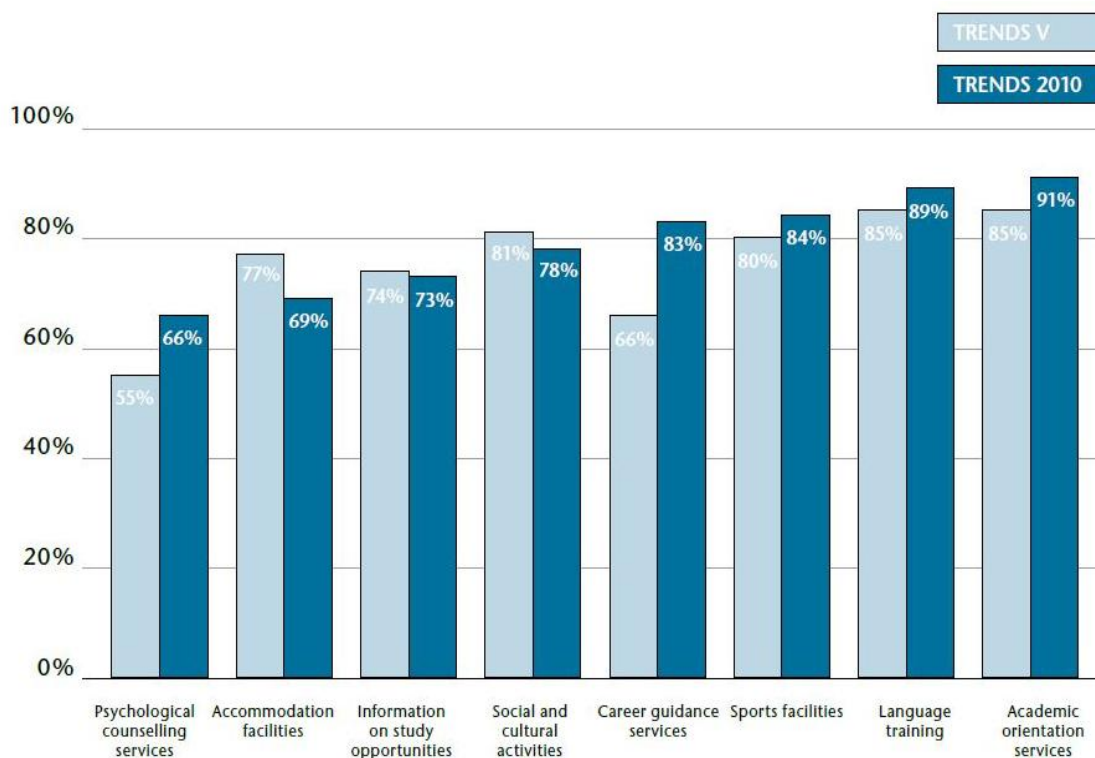
3. Kariérové poradenstvo

Kariérové poradenstvo na vysokých školách je v posledných rokoch najdynamickejšie sa rozvíjajúcou zložkou poradenstva pre vysokoškolákov, resp. vysokoškolského poradenstva. A nielen u nás, ako sa potvrdilo v prieskume EUA⁴ TRENDS in European Higher Education⁵ (kariérové + 17%, psychologické + 11%, akademické + 6%):

⁴ EUA = European University Association (Asociácia európskych univerzít)

⁵ TRENDS v roku 2007, ďalšia správa TRENDS 2015 bude publikovaná v roku 2015 po predstavení ministrom, predstaviteľom vysokého školstva, zástupcom študentov a ďalších zainteresovaných strán na bolonskej konferencii ministrov školstva v roku 2015 v Jerevane, Arménsko.

Obr. 3 Kvantitatívne zmeny v poskytovaní široko chápaných služieb vysokoškolským študentom (rok 2007 – 2010)



Prameň: SURSOCK, A. a SMIDT, H. (eds.) Trends 2010: A decade of change in European Higher Education

Podľa súčasného chápania (OECD, 2003; Rezolúcia, 2008) ide v kariérovom poradenstve o prepojenie sveta vzdelávania a sveta práce – ľudia sa majú/musia celý život vzdelávať, aby mali možnosť udržať sa na trhu práce počas celého svojho aktívneho života (preto tiež „celoživotné poradenstvo“). Zároveň narástol dôraz na **kariérové vzdelávanie**⁶ – poskytovanie služieb, pomocou ktorých dochádza k rozvoju schopností riadenia kariéry, namiesto pomoci pri prijímaní okamžitých rozhodnutí. Nastal odklon od pomoci rozhodnúť sa pre konkrétne pracovné miesto alebo vzdelávací kurz a príklon k širšiemu rozvoju zručností a schopností v oblasti rozvoja svojej kariéry. Dôraz je kladený na holistický prístup – vysoko kvalitné kariérové poradenstvo je možné len vtedy, keď je koordinované alebo dokonca integrované s ostatnými typmi poradenstva.

Kariérové poradenstvo sa začalo na našich vysokých školách rozvíjať s podporou EÚ, aj keď výzvy z oblasti kariérového poradenstva neboli zamerané priamo pre vysoké školy. Napríklad Projekt

⁶ Viac napr. ZVARIKOVÁ, Mária, 2011. Manažment kariéry – kariérové vzdelávanie z hľadiska politik EU a niektoré inšpiratívne modely. 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. 1 elektronický optický disk (CD-ROM). ISBN 978-80-970806-5-5. Dostupné tiež z:

http://www.cpppapk.sk/dokumenty/Zbornik_Druhe%20poradenske%20dni_2011_DK.pdf;

BEKOVÁ, Lenka – GRAJCÁR, Štefan, 2012. *Zručnosti pre riadenie vlastnej vzdelávacej a profesijnej dráhy a ich rozvoj v sektore vzdelávania*. Bratislava: SAAIC, centrum Euroguidance. ISBN 978-80-89517-06-0. Dostupné tiež z: http://web.saaic.sk/nrcg_new/.%5Ckniznica%5C2013%5CCMS_v_sektore_vzdelavania_eBook.pdf

„Kariérové poradenstvo na Technickej univerzite v Košiciach“ (projekt hodnotený RO SORO ako príklad dobrej praxe) umožnil:

1. pripraviť expertízu *Model vysokoškolskej poradne*;
2. pripraviť a realizovať programy hromadného poradenstva:
 - a. *Informačné dni* na SŠ o štúdiu na TUKE a Analýzu trhu práce (Inštitút regionálneho rozvoja TUKE, Ing. A. Bíla)
 - b. *Dni otvorených dverí* (Oddelenie európskych projektov, Rektorát TUKE),
 - c. *Dni kariéry* (Oddelenie európskych projektov, Rektorát TUKE);
3. programy skupinového poradenstva:
 - a. 5 dňový tréningový program *Malá škola selfmanažmentu kariéry* – program kariérovej výchovy/výchovný program (Ing. Zuzana Kalináčová, SAIA, a lektori),
 - b. trojmesačný experimentálny program *Ty a tvoja kariéra*⁷ - poradenský program psychologický/psychologicko-poradenský program (PhDr. M. Zvariková, KSV TUKE, PhDr. J. Furda externý spolupracovník);
4. programy individuálneho poradenstva:
 - a. *Voľba ďalšieho štúdia* (PhDr. M. Hargašová, CSc., nezávislá expertka),
 - b. *Voľba povolania* (PhDr. D. Lepeňová, VÚDPaP - MPC);
5. pripraviť model a realizovať *Vzdelávanie vysokoškolských učiteľov prvolíniových kariérových poradcov*. Model pozostáva z dvoj stupňového vzdelávania:
 - a. sociálno-psychologický výcvik – praktická príprava (PhDr. J. Furda, PhDr. E. Slovenská – externí spolupracovníci),
 - b. dištančný kurz *Modile-Eurocarco* (vybrané moduly modifikované pre túto cieľovú skupinu e-learningovom prostredí) – teoretická príprava (ŠIOV - Ing. arch. Gressnerová, PhD., a lektori).

Na viacerých vysokých školách stratou tohto finančného zdroja služby kariérového poradenstva zanikli alebo sú výrazne redukované, avšak na iných sa aktivity podarilo udržať a služby sa ďalej úspešne rozširujú (napr. Univerzita Mateja Bela, Banská Bystrica). Vzniklo aj niekoľko nových pracovísk (napr. Katolícka Univerzita, Ružomberok).

Aktivity kariérového poradenstva sa rozvíjajú v súlade s odporúčaniami. Pracoviská kariérového poradenstva poskytujú služby:

- individuálne poradenstvo, príp. párové (klasické, ale aj u nás relatívne nový prístup koučing), a
- skupinové (najmä ako tréningy transverzálnych kompetencií) a
- hromadné poradenstvo (Dni kariéry, besedy so zástupcami pracovnej a podnikateľskej sféry, a i.);
- osobne (tvárou v tvár), aj

⁷ Programy sú interné materiály, informácie o nich boli zverejňované v rámci publicity projektu. Modifikovaný a aktualizovaný model VŠP bol predložený na MŠVVaŠ SR. Program *Ty a Tvoja kariéra* bol publikovaný: Zvariková, M. Kapitola 7: *Ty a Tvá kariéra*, s. 223-252, in: HARGAŠOVÁ, Marta. *Skupinové poradenství*. Praha: Grada, 2009. ISBN: 978-80-247-2642-7.

- dištančnou formou (telefón/Skype, email, resp. využívanie programov ako napr. ISTP/Internetový sprievodca trhom práce a i.).

Služby kariérového poradenstva zahŕňajú:

- poskytovanie kariérových informácií tak z oblasti práce, ako aj vzdelávania (aj v tlačenej a elektronickej forme),
- využívanie rôznych hodnotiacich nástrojov (s cieľom realistického sebapoznania), vrátane psychodiagnostických (ak je k dispozícii kompetentný psychológ),
- realizáciu poradenských rozhovorov, konzultácií s psychológom v prípade potreby,
- služby pre tranzitné obdobia, o ktoré je veľký záujem (napr. stretnutia s potenciálnymi zamestnávateľmi aj s možnosťou skúšobného pracovného pohovoru, rád pre prípravu CV, nácviku prezentačných zručností, a pod.),
- skúšobné programy (sprostredkovanie stáže, praxe, brigád, a to aj zahraničných),
- sprostredkovanie zamestnania – vyhľadávanie práce (obvykle jednoduchý „matching“),
- programy kariérového vzdelávania (zatiaľ ojedinele, napr. ako voliteľný kurz v študijných programoch),
- rozvíjanie podnikateľského ducha a podnikateľských zručností študentov (projekty na niektorých vysokých školách).

Situáciu u nás – existujúce pracoviská a ich služby sa pokúsil zdokumentovať Daniel Markovič v decembri 2010 – Tab. 1, s. 67-68. (O aktuálnej situácii na niektorých pracoviskách a informácie o vzdelávaní kariérových poradcov môžete získať informácie z tejto publikácie:

http://web.saaic.sk/nrcg_new/.%5Ckniznica%5C2013%5CVZDELAVANIE_PORADCOV_Zbornik_Nitra_april_2013.pdf.)

Tab. 1 Pracoviská kariérového poradenstva na slovenských vysokých školách

Vysoká škola	Názov pracoviska	Poznámka
Ekonomická univerzita v Bratislave	Kariérne centrum	Pomáha študentom v hľadaní, príprave a sprostredkovaní ich budúcej kariéry a firmám pomáha nájsť šikovných a vhodných absolventov.
Katolícka univerzita v Ružomberku	Poradenské centrum	Kariérové poradenstvo je poskytované v Poradenskom centre spolu s psychologickým, sociálnym a právnym poradenstvom.
Prešovská univerzita v Prešove	Univerzitné informačno-poradenské centrum Prešovskej univerzity v Prešove, Unipocentrum	Poskytovanie komplexných informačno-poradenských a marketingových služieb. Z oblasti kariéry poskytuje iba prehľad pracovných ponúk a brigád.
Slovenská poľnohospodárska univerzita v Nitre	Kariérne centrum	Sprostredkováva komunikáciu medzi univerzitou a subjektmi, ktoré ponúkajú prácu či brigádu absolventom a študentom.

Technická univerzita v Košiciach	Študentské informačné a poradenské centrum	Z oblasti kariéry poskytuje iba prehľad pracovných ponúk a brigád.
Univerzita J. Selyeho v Komárne	Karriertanácsadó Központ	Organizuje napr. trhy práce, testovanie ECDL.
Univerzita Komenského v Bratislave	Centrum ďalšieho vzdelávania	Organizuje tréning <i>Ako uspieť na pohovore</i> . Na UK má vysokoškolské poradenstvo dlhú tradíciu, je poskytované vo viacerých poradniach.
Univerzita Konštantína Filozofa v Nitre	Centrum poradenských služieb	Kariérové poradenstvo je poskytované popri iných druhoch poradenstva.
Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici	Kariérne centrum	Cieľom je podporiť študentov v hľadaní, príprave a sprostredkovaní ich budúcej kariéry.
Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach	Poradenské centrum	Centrum začne poskytovať služby študentom v septembri 2013
Vysoká škola manažmentu/City University of Seattle	Kariérne centrum	Cieľom centra je vytvoriť pre študentov premostenie medzi školou a firemným sektorom už počas štúdia a taktiež po jeho absolvovaní. Služby sú poskytované v Bratislave aj v Trenčíne.

Prameň: Markovič, D. Kariérové poradenstvo na vysokej škole, 2011.

Záver

Poradenstvo pre vysokoškolákov nie je všeobecne dostupnou a komplexne poskytovanou službou študentom na slovenských vysokých školách. Pritom vo väčšine vyspelých krajín EÚ je vysokoškolské poradenstvo považované za samozrejmy štandard, je študentmi (a absolventmi) vyžadované a školami náležite podporované a oceňované (Freibergová, 2002).

Rozvoj kariérového poradenstva a vysokoškolského poradenstva všeobecne, hatia u nás tri základné dlhodobé neriešené okruhy problémov:

Inštitucionalizácia poradenstva na vysokých školách je veľmi nízka. Inštitucionalizovaný charakter znamená, že poradenstvo sa organizuje a vykonáva v osobitných inštitúciách (organizáciách), ktoré sú v sústave zariadení technicky a materiálne zabezpečované osobitne pre tento účel, t. j. na plnenie špecifických poradenských funkcií.

V EÚ existujú pracoviská vysokoškolského poradenstva ako autonómne útvary vysokých škôl, s vlastným štatútom, rozpočtom, vedúcim a mnohé i s právnou subjektivitou. U nás sú takéto poradenské pracoviská (častejšie len pracovník) buď rektorátnym pracoviskom (zamestnancom rektorátu) alebo súčasťou centier celoživotného vzdelávania, príp. služby poskytujú zamestnanci príslušných katedier (vo svojich priestoroch).

Legislatívne predpoklady sú: Zákon o vysokých školách, Druhá časť, Prvá hlava, §6, ods. 1: Do samosprávnej pôsobnosti verejnej vysokej školy patrí, písm. a) vnútorná organizácia,

Profesionalizácia je z hľadiska odbornosti poradcov relatívne vyhovujúca. Vysokoškolské poradenstvo ako špecializácia sa nedá študovať, obdobne ani kariérové poradenstvo – t. j. poskytovatelia sú väčšinou absolventi humanitných odborov blízkych psychológii alebo priamo psychológii (poradenský, klinický psychológovia).

Problémom je najmä veľmi malý/nedostatočný počet poradcov – často v hlavnom úväzku len jedna osoba, resp. že mnohí poradcovia na našich vysokých školách nevykonávajú poradenstvo ako svoje hlavné zamestnanie (najčastejšie sú pedagogickými zamestnancami vysokej školy) – v oblasti kariérového poradenstva práve toto však nie je typické.

Odborno-teoretickú a praktickú prípravu (kompetentnosť) je možné posudzovať len vo vzťahu k vykonávaným (požadovaným) činnostiam. Chýba nám typológia poradenských rolí (špecializačné funkcie) a komplexné štandardy poradenských profesií.

S profesionalizáciou poskytovateľov poradenských služieb na vysokých školách súvisí aj fakt, že odborní pracovníci poskytujúci služby poradenstva nie sú uvedení ako kategória zamestnancov vysokej školy (nepatria do kategórie „ostatní“) s dopadom na adekvátne ohodnotenie, zaradenie do platových taríf (pracoviská nemajú tiež dostatok zdrojov na odborníkov – špecialistov z externého prostredia).

Procesualizácia sa týka vlastného priebehu poradenskej činnosti a jeho kvality v istej problémovej a časovej kontinuite. Vypracovanie, prijatie a uplatňovanie štandardov je ďalšou veľkou výzvou (nie len) pre vysokoškolské poradenstvo. Dlhodobo chýba výskum (a dostupnosť výstupov realizovaných), ako aj metodická podpora (používanie zahraničných nie je len otázka prekladu) – táto kapacita vysokých škôl je takmer nevyužitá.

Služby vysokoškolského poradenstva sa poskytujú vzhľadom aj na uvedené veľmi diferencovane, jednak podľa akútnych potrieb študentov, ale najmä vo vzťahu k personálnym kapacitám (z hľadiska počtu a kompetencií poradcov) tej ktorej vysokej školy, finančným možnostiam a v neposlednom rade pochopenia významu poradenstva pre študentov a vysokú školu a jeho trvalej faktickej podpore manažmentom vysokej školy.

Odborno-metodické predpoklady pre fungovanie vysokoškolských poradní v Slovenskej republike aj vzhľadom na prednovembrovú tradíciu máme (november 1989). Otvorená však bola a dodnes ostala otázka materiálneho a personálneho zabezpečenia poradenských pracovísk na vysokých školách. Avšak v poslednom desaťročí zaznamenávame aj na vysokých školách rozvoj, nárast poskytovateľov aj rozširovanie služieb, osobitne v oblasti kariérového poradenstva. Po rozpačitom období rokov 1989 – 1999 (bývalé krajiny RVHP sa nám veľmi vzdialili) máme za sebou sľubnú dekádu aj keď len pozvoľného rozvoja. Najviac spokojnosti je možno z hľadiska rozsahu a rôznorodosti poskytovaných služieb vysloviť práve s kariérovým poradenstvom.

Použité zdroje

Career Guidance - A Handbook for Policy Makers, 2004 [online]. Paris: OECD/ European Communities. ISBN: 9789264015210. [cit. 20.04.2014] Dostupné z:

<http://www.oecd.org/dataoecd/53/53/34060761.pdf>.

Career Guidance and Public Policy. Bridging the Gap, 2004 [online]. Paris: OECD. ISBN 92-64-10564-6. [cit. 20.04.2014] Dostupné z: www.oecd.org/dataoecd/33/45/34050171.pdf .

Education Policy Analysis 2003 [online]. OECD. ISBN 9789264104556 [cit. 20.04.2014] Dostupné na internete: http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/education/education-policy-analysis-2003_epa-2003-en#page1.

http://www.eua.be/typo3conf/ext/bzb_securelink/pushFile.php?cuid=2756&file=fileadmin/user_upload/files/Publications/Trends_2010.pdf.

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

MARKOVIČ, Daniel, 2011. Kariérové poradenstvo na vysokej škole = Career Guidance at University. In: *Inovácie, plánovanie a kvalita sociálnych služieb v komunite: zborník príspevkov z 1. ročníka medzinárodnej vedeckej konferencie* [online]. Ružomberok: Verbum, vydavateľstvo Katolíckej univerzity v Ružomberku, 2011. s. 36 - 41. ISBN 978-80-8084-781-4. [cit. 20.04.2014]. Dostupné z: http://www.prohuman.sk/files/Kamanova_Inovacie_planovanie_zbornik_2011.pdf.

MATULA, Štefan, 2002. Lepšia teória horšej poradenskej praxe ako naopak? In: *Áno psychologickému poradenstvu! Radšej osobnosť rozvíjať ako liečiť*. Zborník z celoštátnej odbornej konferencie pri príležitosti 45. výročia založenia prvej Psychologickej výchovnej kliniky. Bratislava: VEDA pre KPPP a CVPP Bratislava, s. 60–65.

MEDVEĎ, Miroslav, 2013. Začína sa boj o študenta. *Trend Špeciál Vysoké školy*. Príloha časopisu pre ekonomiku a podnikanie TREND 47/2013, s. 4 - 5. ISSN 0165-0653.

Memorandum o celoživotnom vzdelávaní sa, 2000. [online]. Brusel: Komisia európskych spoločenských. [cit. 20.04.2014] Dostupné z:

https://www.minedu.sk/data/files/2607_2000_memorandum_o_celozivotnom_vzdelavani.pdf.

REZOLÚCIA, 2008. Rezolúcia Rady a zástupcov vlád členských štátov, ktorí sa zišli na zasadnutí Rady z 21. novembra 2008 o lepšom začlenení poradenstva do stratégií celoživotného vzdelávania sa 2008/C 319/02 2008. In *Úradný vestník EÚ* C 319, 13.12.2008, s. 4 –7. ISSN 1725-5236.

SURSOCK, Andrée a Hanne SMIDT (eds.), 2010. *Trends 2010: A decade of change in European Higher Education* [online]. Brussels: European University Association asbl. ISBN: 9789078997177. [cit. 20.04.2014]. Dostupné z:

http://www.eua.be/Libraries/Publications_homepage_list/Trends2010.sflb.ashx

Štatistická ročenka 2013/2014 [online]. Bratislava: ÚIPŠ. [cit. 20. 04. 2014]. Dostupné z:

<http://www.uips.sk/sub/uips.sk/images/JC/ROCENKA/VS/vs2013.zip>

Výročná správa o stave vysokého školstva za rok 2012 Nové znenie. Bratislava: MŠVVaŠ SR [online]. [cit. 20.04.2014]. Dostupné z: <http://www.minedu.sk/data/att/5183.zip> .

WATTS, G. Anthony - ESBROECK, Raoul van, 1998. *New Skills for New Futures: Higher Education and Counselling Services in the European Union*. Brussels and Louvain-la-Neuve: VUBPRESS and FEDORA.

WIEGERSMA, Sies, 1978. How do you counsel? Approaches and methods in the practical application of counselling. *International Journal for the Advancement of Counselling*. Volume 1, Issue 1, pp. 63 - 80. ISSN 0165-0653.

Zákon č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších [online]. [cit. 20.04.2014]. Dostupné z:

https://www.portalvs.sk/files/files/zakon_131_2002.pdf



PhDr. Mária Zvariková (maria.zvarikova@gmail.com), predsedníčka Rady Asociácie vysokoškolských poradcov Slovenska (AVPS): Asociácia vysokoškolských poradcov Slovenska, Lidické námestie č. 16, 040 22 Košice (vsp.asociacia.sk@gmail.com)

Kariérové poradenstvo na FSEV UK v Bratislave

Doc. PhDr. Eva Letovancová, PhD., Ústav aplikovanej psychológie FSEV UK v Bratislave

Fakulta sociálnych a ekonomických vied Univerzity Komenského vznikla pred 11 rokmi, v jej rámci aj Ústav aplikovanej psychológie. Ústav je zameraný na sociálnu a pracovnú psychológiu, v rámci toho poskytuje študijné programy na všetkých troch stupňoch štúdia. Jednou z oblastí, ktorým sa venujeme v rámci vzdelávania našich študentov, je aj kariérové poradenstvo – teoreticky aj prakticky.

Čo robíme pre našich študentov v oblasti kariérového poradenstva

Začali sme ako prví na Slovensku v rámci študijného programu ponúkať od akademického roku 2006/2007 pre študentov magisterského stupňa ako povinne voliteľný predmet Kariérové poradenstvo, ktoré učí Štefan Grajcár, v rámci ktorého poskytuje študentom možnosť zoznámiť sa s históriou a teóriami kariérového poradenstva, koncepciami a systémami služieb poskytujúcich kariérové poradenstvo u nás a v zahraničí; orientuje študentov v zdrojoch o kariérovom poradenstve; študenti získajú prehľad o nástrojoch a metódach využívaných v kariérovom poradenstve, vrátane nástrojov na báze IKT; predstavuje úlohy kariérového poradenstva v kontexte životnej cesty, celoživotného vzdelávania, programov a projektov na jeho podporu. Okrem prednášok študenti navštevujú pracoviská, na ktorých sa služby poskytujú kariérového poradenstva – úrady práce, sociálnych vecí a rodiny, poradenské zariadenia rezortu školstva (Grajcár, 2010).

V študijnom pláne ponúkame ako výberový predmet Navigácia pri hľadaní povolania – zážitková metóda kariérového poradenstva, ktorý učí Eva Uhríková, aktuálne v spolupráci s našimi doktorandmi Lenkou Bekovou a Martinom Martinkovičom. V rámci neho študenti získavajú praktické skúsenosti s metódou, aj teoretické poznatky, ktoré budú môcť využiť pri používaní tejto metódy vo svojej budúcej praxi.

Na poradenstvo v pracovnej oblasti je zameraný aj povinne voliteľný predmet pre magistrov Sebapoznanie a osobnostný rozvoj pracovníkov, ktorý sa venuje vybraným témam, ktorých rozvoj môže prispieť ku skvalitneniu prípravy pre budúce povolanie.

V rámci výberového predmetu Sociálno-psychologická prax v treťom sektore sa zoznamujú študenti magisterského stupňa štúdia so sociálnymi službami a možnosťami psychologickej intervencie v práci s rôznymi, najmä znevýhodnenými sociálnymi skupinami.

Aktivity pracovníkov ústavu v oblasti kariérového poradenstva

Projekt ESF

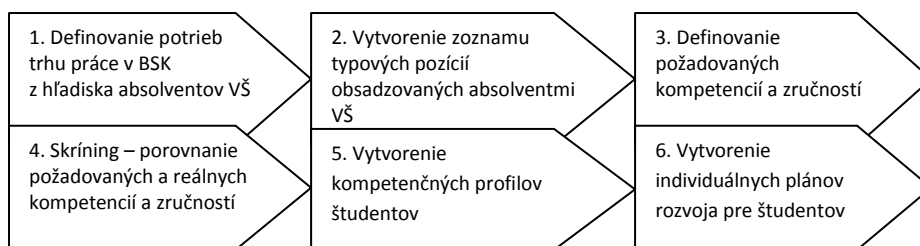
V rokoch 2006-2007 Ústav aplikovanej psychológie riešil projekt „Profesijné poradenské centrum pre študentov VŠ v regióne BSK“, spolufinancovaný Európskou úniou, ktorého cieľom bolo pripraviť

podmienky pre vytvorenie profesijného poradenského centra. Centrum malo byť pre študentov VŠ v bratislavskom regióne jednou z možností pripraviť sa na pracovné pozície podľa požiadaviek trhu práce, a to nielen z hľadiska získaných vedomostí, ale najmä efektívneho využitia schopností a zručností.

Centrum podľa projektu malo plniť najmä nasledovné funkcie a ciele:

- úzko spolupracovať s praxou, hlavne s vysokými školami a vytvárať tak priestor pre spoločnú komunikáciu oboch strán,
- poskytovať študentom získané informácie tak, aby si v súlade s tým plánovali rozvoj a zvyšovanie svojej kvalifikácie,
- prostredníctvom individuálneho poradenstva zameriavať sa na diagnostiku a ciele rozvoj osobných predpokladov študentov, najmä kľúčových kompetencií pre manažérske pozície, samostatnú podnikateľskú činnosť a vybrané pracovné pozície.

V projekte boli realizované nasledovné aktivity, ktorým sa budeme ďalej v texte venovať:



Definovanie potrieb trhu práce v BSK z hľadiska absolventov VŠ

V prvej fáze projektu sme hľadali odpoveď na otázku, čo od absolventov VŠ očakávajú a potrebujú zamestnávateľia, teda aké sú aktuálne potreby trhu práce v BSK vo vzťahu k absolventom VŠ? FSEV v spolupráci s agentúrou Markant realizovala prieskum, v ktorom sa kombinovali metódy analýza dokumentov, štruktúrované interview, dotazník, workshop. Použitím rôznorodých zdrojov sa presne špecifikovali požiadavky trhu práce. Tieto sme konfrontovali s predstavami VŠ o tom, ako pripravujú svojich absolventov pre prax. Na fakulty, ktorých študenti boli našou cieľovou skupinou (Ekonomická univerzita – 5 fakúlt, Univerzita Komenského – 9 fakúlt, STU – 6 fakúlt), sme poslali dotazník, zameraný na 4 oblasti: v čom vidia silné a slabšie stránky prípravy svojich absolventov pre prax, či spolupracujú pravidelne s pracoviskami v praxi a či získavajú informácie o umiestňovaní svojich absolventov.

Kľúčové zistenia ľudí z praxe na prípravu absolventov:

- zamerania jednotlivých študijných špecializácií vidia ako všeobecné na to, aby mohli byť absolventi bezprostredne po absolvovaní štúdia zaradení do pracovnej činnosti,
- slabá pružnosť vysokoškolského systému v prispôbovaní sa meniacim podmienkam praxe,

- nie je včasné definovanie strategických priorít v súvislosti s kvalifikovanými odborníkmi,
- chýba relevantná spätná väzba zo strany budúcich zamestnávateľov,
- limitovaná možnosť vplývať na zostavovanie študijných plánov a participovať na procese vzdelávania.

Vyjadrenia vysokých škôl boli opačné – spolupracujú s praxou pri tvorbe obsahu štúdia, učebných textov, odborníci z praxe chodia na školy prednášať, vedú a oponujú záverečné práce. Študenti chodia na praxe, problémom býva umiestnenie veľkého počtu študentov a žiadala by sa väčšia ústretovosť zamestnávateľov.

Pri posudzovaní kvality absolventov sa vyjadrenia kompetentných pracovníkov významných organizácií v BSK zhodovali, bez ohľadu na pozíciu, o ktorú majú záujem, v tom, že absolventom v kompetenciách chýba orientácia na klienta, lojalita, etika, zručnosť narábať so sebareflexiou – najmä u „čerstvých“ absolventov. Najčastejšími nedostatkami absolventov, ktoré vidia zamestnávatelia, sú nedostatočná odborná prax, vysoká fluktuácia, nízka miera pripravenosti na organizačnú a rozhodovaciu činnosť a s ohľadom na to, čo môžu absolventi spoločnosti v začiatkoch ponúknuť, neúmerné platové požiadavky.

Obsahovo podobné boli zistenia o videní absolventov zamestnávateľmi v rámci prieskumu na 29 pracoviskách, ktorý robili študenti FSEV v školskom roku 2004/2005 v rámci projektov na predmete Tvorba a rozvoj tímov. Vysoké školy vidia odbornú prípravu svojich študentov ako dobrú tak z hľadiska vedomostí, ako aj zručností. Určité rezervy vidia v príprave v manažérskych zručnostiach a príprave na samostatné podnikanie.

Priamo pre navrhované centrum z toho vyplynuli viaceré odporúčania, z ktorých vyberáme: je potrebné sústrediť sa na širšiu špecifikáciu jednotlivých pracovných pozícií – naznačiť smerovanie, vysvetliť, akým spôsobom a ktorými krokmi je možné dosiahnuť určitú pozíciu. Vytvoriť štandardizované postupy merania kompetencií, ktoré by boli akceptované zamestnávateľmi. V oblasti definovania rozvojových priorít klásť dôraz hlavne na posilnenie tých kompetencií, ktoré uchádzačom na dané pozície najčastejšie chýbajú.

Vytvorenie zoznamu typov manažérskych pozícií obsadzovaných VŠ absolventmi

Na základe výsledkov prieskumu vznikol zoznam Kniha pracovných pozícií, ktorá mala slúžiť k podrobnej orientácii na trhu práce v Bratislavskom samosprávnom kraji tak absolventom vysokých škôl (potenciálnym zamestnancom), ako aj zamestnávateľom. Pri vymedzení pozícií bol kladený dôraz na manažérske pozície relevantné predovšetkým pre absolventov s praxou a tie, ktoré sú pre absolventov VŠ určitým „predstupňom“ k dosiahnutiu riadiacej pozície – pozície špecialistov a asistentov. Práve posledné dve ponúkajú absolventom bez praxe najlepšie uplatnenie na trhu práce a tvoria „odrazový mostík“ pre ich neskoršie uplatnenie sa na pozíciách manažérov.

Počas analýzy pracovného trhu výskumníci zistili, že trh neposkytuje čerstvým absolventom dostatočne širokú škálu manažérskych pozícií. Ide predovšetkým o pozíciu projektového manažéra,

ktorá je určená práve absolventom bez dlhšej pracovnej skúsenosti. Ostatné riadiace pozície sú pre absolventov dosiahnuteľné až po niekoľkých rokoch praxe. Portfólio pozícií preto rozšírili aj o pozície špecialistov a pozície asistentské, ktoré sú väčšinou prípravnou fázou študentov vysokých škôl v ich kariérovom rozvoji. Tieto pozície sú im často ponúknuté už počas štúdia, s vyhlídkou ďalšieho kariérneho postupu po získaní vysokoškolského vzdelania. V nasledujúcej tabuľke uvádzame príklad identifikovaných pozícií aj s ich stručným vymedzením:

Tabuľka 1: Príklad identifikovaných pozícií manažér, špecialista, asistent

Názov pozície	Charakteristika pozície
Manažér vo vrcholovom vedení organizácie/SZČO	Samostatné rozhodovanie, celostný pohľad, strategické rozhodovanie a vývoj, zodpovednosť za organizáciu ako celok (aj keď v rámci tímu vrcholového vedenia) – do tejto skupiny patrí aj malý podnikateľ so zamestnancami.
Špecialista zameraný na vývoj	V danej oblasti expertízy realizuje vývoj samostatne alebo v tíme.
Asistent/podpora špecialistu	Podpora špecialistu, implementácia čiastkových odborných činností, resp. príprava na pozíciu špecialistu.

Popis pracovných pozícií je v Knihe pracovných pozícií v prehľadných tabuľkách. Pri každej pozícii sú zadefinované základné charakteristiky danej pozície, požadované manažérske kompetencie (v prípade, že ide o manažérsku pozíciu), požadovaná prax uchádzača, ako aj samotná náplň práce.

Kniha pracovných pozícií bola súčasne východiskovým dokumentom pre ďalšie aktivity projektu:

- definovanie požadovaných kompetencií pre jednotlivé pracovné pozície;
- východiskový skrining osobného potenciálu vysokoškolákov;
- vytvorenie špecifických certifikovaných kompetenčných profilov zapojeným študentom;
- vytvorenie individuálnych plánov rozvoja vzdelávania zapojeným študentom vzhľadom na pozíciu, na ktorú sú profilovaní vo vzdelávaní.

Významnou časťou projektu bolo meranie, *skrining osobného potenciálu*, 400 končiacich vysokoškolákov a konfrontácia zistení s požadovanými predpokladmi pre príslušnú pozíciu metodikou GARUDA. Pre študentov boli vytvorené individuálne certifikované kompetenčné profily s porovnaním s požadovanou úrovňou kompetencií (podklad pre prezentáciu absolventa potenciálnemu zamestnávateľovi). Na základe výsledkov merania a konfrontácie s požiadavkami na ich pozíciu boli pre študentov vytvorené *individuálne plány rozvoja a vzdelávania*.

Výsledky zistení zo skriningu uviedli Katarína Hannelová a Elena Lisá vo svojich príspevkoch na konferencii Psychológia práce a organizácie v Lipovciach v roku 2007 s názvami „Charakteristiky

vysokoškolských študentov podľa preferovanej pracovnej pozície“ a „Psychologické pozadie profesionálnej orientácie VŠ študentov“.

Ako hlavné *prínosy projektu* vidíme potvrdenie našich predpokladov o tom, že existuje rozpor medzi prípravou študentov pre prax, ich sebareflexiou a požiadavkami praxe. Hlavný cieľ projektu – vytvorenie profesijného poradenského centra – sa však napriek našim veľkorysým predstavám a vysokým očakávaniam na jeho funkcie a úlohy nepodarilo zrealizovať. Dôvodov bolo niekoľko, zavážilo však najmä to, že po jeho skončení neboli preň vytvorené potrebné finančné, materiálne ani personálne podmienky.

Napriek tomu, že sa tento projektový zámer realizovať nepodarilo, sme i naďalej presvedčení o potrebnosti vytvorenia takéhoto pracoviska – zistenia získané v priebehu realizácie projektu sú stále živé, čakajú len na príležitosť a podmienky.

Vytvorenie Poradenského centra bude užitočné pre všetkých zúčastnených ako priestor pre efektívnejšie posúdenie zručností a kompetencií absolventov VŠ uchádzajúcich sa o prácu zamestnávateľmi – na základe kvantifikovaného porovnania požiadaviek pre danú pozíciu s reálnymi výsledkami uchádzača. Výsledky by umožnili cieľový rozvoj kľúčových kompetencií študentov VŠ vzhľadom na reálne potreby trhu práce – zosúladenie požiadaviek praxe a existujúcej úrovne kvalifikácie. Zamestnávateľia by, aj prostredníctvom spolupráce s Poradenským centrom, získali konkurenčnú výhodu prostredníctvom zvýšenia kvality ľudských zdrojov vďaka efektívnemu náboru, resp. následne aj cieľnému rozvoju prijatých absolventov. Dôsledkom bude lepšie a efektívnejšie uplatnenie absolventov VŠ na trhu práce.

Poradenstvo pre študentov FSEV

V nadväznosti na projekt ESF a v rámci využívania diagnostického nástroja Vienna Test System, ktorý v rámci spolupráce poskytuje medzinárodné vydavateľstvo počítačovej psychodiagnostiky SCHUHFRIED, kolegyne K. Hannelová a E. Lisá, v spolupráci s kolegom P. Bronišom, poskytovali študentom FSEV poradenstvo v oblasti kariérového a osobného rozvoja. V roku 2011 iniciatívne poskytli bezplatne viac ako 80 študentom FSEV komplexnú diagnostiku a osobnú spätnú väzbu. Podrobne o svojich zisteniach v rámci projektu ESF a využívania VTS informovali na konferenciách v roku 2007 a 2010. Žiaľ, vzhľadom na nemožnosť honorovať tieto aktivity a vyťaženosť pracovníkov postupne táto činnosť prestala.

Zapájanie našich študentov do riešenia témy kariérové poradenstvo

Od zaradenia predmetu Kariérové poradenstvo do študijného plánu, od akademického roku 2007/2008 vidíme každoročný aj záujem o riešenie tejto témy v rámci diplomových prác. V súvislosti s predmetom sa zaoberajú najmä možnosťami a aktuálnou situáciou v kariérovom poradenstve pre vysokoškolákov, v súvislosti s riešenými výskumnými témami na Ústave aplikovanej psychológie sú to témy spojené s rozhodovaním v kariérovom poradenstve, možnosťami využitia diagnostiky v rámci

kariérového poradenstva. Zistenia z niektorých diplomových prác našich študentov sú publikované napr. aj na stránkach tohto časopisu.

Na problematiku kariérového poradenstva boli zamerané aj dve dizertačné práce. Dnes už absolventka PhD. štúdia Mgr. Zuzana Navrátilová riešila tému „Kariérové poradenstvo pre vysokoškolákov – diagnostika a potenciál“. Prínosom práce je overovanie diagnostickej batérie prostredníctvom dotazníkov GPOP (Dotazník typológie osobnosti), LMI (motivácia k výkonu) a DVP (Dotazník volby povolání a plánování profesní kariéry) a odporúčania pre proces kariérového plánovania pre vysokoškolákov.

V čase písania príspevku odovzdala dizertačnú prácu Mgr. Pavla Teťáková, ktorá sa venovala téme „Kariérové poradenstvo pre vysokoškolákov – diagnostika a rozvoj potenciálu“, najmä z pohľadu sociálno-kognitívnej teórie kariérového vývinu, osobnostných charakteristík, záujmov a copingových stratégií, sebaúčinnosti, záťažových situácií a ich zvládania u študentov pedagogiky a učiteľov.

Záver

Napriek tomu, že na ÚAP sa dlhodobo venujeme problematike kariérového poradenstva v rôznych súvislostiach, stále sa nám nedarí vytvoriť podmienky pre praktickú dlhodobú a pravidelnú poradenskú činnosť. Verím však, že to nie je nemožné.

Použité zdroje

Grajcár, Š. (2010): Predmet „Kariérové poradenstvo“ v štruktúre študijného programu sociálna a pracovná psychológia na FSEV UK v Bratislave. Psychológia práce a organizácie 2010. Bratislava : Univerzita Komenského.

Hennelová, K., Lisá, E. (2010): Diagnostika schopností a osobnostných dimenzií v procese kariérového poradenstva. Psychológia práce a organizácie 2010. Bratislava: Univerzita Komenského.

Letovancová, E. (2010): Projekt profesijného poradenského centra pre študentov VŠ v regióne BSK. Psychológia práce a organizácie 2007 [elektronický zdroj], Košice : Spoločenskovedný ústav SAV

Lisá, E., Hennelová, K.(2007): Diagnostika schopností a osobnostných dimenzií v procese kariérového poradenstva. Psychológia práce a organizácie 2007 [elektronický zdroj], Košice : Spoločenskovedný ústav SAV

Lisá, E., Hennelová, K. (2007): Psychologické pozadie profesionálnej orientácie VŠ študentov. Psychológia práce a organizácie 2007 [elektronický zdroj], Košice : Spoločenskovedný ústav SAV



Doc. PhDr. Eva Letovancová, PhD., je docentkou sociálnej a pracovnej psychológie. Pôsobí na Fakulte sociálnych a ekonomických vied Univerzity Komenského v Bratislave ako riaditeľka Ústavu aplikovanej psychológie. Špecializuje sa na pracovnú a organizačnú psychológiu. Je autorkou a spoluautorkou viacerých monografií a učebných textov, napr. Psychológia práce a organizácie, Psychológia v manažmente, Pracovná skupina z pohľadu sociálnej psychológie, Psychológia v marketingovej komunikácii.

V rokoch 2006 – 2007 bola vedúca expertného tímu v projekte ESF „Profesijné poradenské centrum pre študentov VŠ v regióne BSK“. V rokoch 2007 – 2009 bola spoluriešiteľkou multilaterálneho projektu Carcouit: Project for Career Counsellors Training Programme Comenius 2, ktorý sa zaoberal tvorbou prístupu a metód rozvoja kariérových poradcov s využitím IT.

Propagácia pracovísk kariérového poradenstva na vysokých školách

Mgr. Daniel Markovič, PhD. – Mgr. Katarína Markovičová, PhD., Katolícka univerzita
v Ružomberku

Abstrakt

Príspevok je venovaný propagácii pracovísk kariérového poradenstva na vysokých školách. V ostatných piatich rokoch vznikli na viacerých slovenských vysokých školách pracoviská kariérového poradenstva. Málokteré z nich sa môžu v súčasnosti spoľahnúť na pomoc marketingového oddelenia univerzity, hovorcu a pod., preto propagáciu často realizujú samotní poradenský pracovníci. Cieľom príspevku je prezentovať možnosti propagačných aktivít, ktoré dokážu realizovať samotní pracovníci poradenského pracoviska. V príspevku ponúkame prehľad prieskumov propagácie poradenských aktivít na VŠ, prezentujeme nástroje propagácie a opisujeme pôsobenie propagácie na klientov.

Kľúčové slová: vysoká škola, kariérové poradenstvo, propagácia

Promotion of Career Counselling Services Departments at Higher Education Institutions

Abstract

The contribution deals with the promotion of career counselling services departments at higher education institutions. During last five years in several of them such departments were established. Not many of them can rely on the support and help of university marketing departments, spokesmen or somebody else, promotion is therefore often the responsibility of career counsellors themselves. The aim of the contribution is to present various possibilities of promotion activities, which career counsellor are able to realise themselves. Authors offer an overview of surveys focused on career counselling activities promotion, promotion tools are also presented, and their influence on clients is described.

Key words: higher education institution, career counselling, promotion

Úvod

Na mnohých slovenských vysokých školách pôsobia pracoviská kariérového poradenstva. Kariérové poradenstvo je proces, v ktorom poradca poskytuje klientovi poradenstvo, sprevádzanie, podporu, koučovanie, mentorovanie a vzdelávanie v oblastiach súvisiacich s kariérou. Kariérové poradenstvo pomáha jednotlivcovi pri voľbe či rozvoji vlastnej kariéry alebo pri kariérových zmenách a rozhodnutiach.

Keďže existencia kariérových poradní nie je vyžadovaná napr. zákonom o vysokých školách, závisí od iniciatívy a rôznych okolností na vysokých školách (napr. realizácia projektu), či takéto pracovisko vznikne. Niektoré kariérové poradne poskytujú svoje služby v rámci pracovísk komplexného poradenstva (univerzitných poradenských centier). Klientmi kariérovej poradne na vysokej škole sú najčastejšie študenti danej vysokej školy. Aby bolo pracovisko kariéroveho poradenstva v povedomí potenciálnych klientov, je potrebné vyvíjať neustálu propagačnú činnosť. Málokteré kariérové poradne sa môžu spoľahnúť na pomoc marketingového oddelenia univerzity, hovorca či dokonca externej marketingovej agentúry, preto propagáciu často realizujú samotní poradenský pracovníci. Cieľom nášho príspevku je prezentovať možnosti propagačných aktivít, ktoré dokážu realizovať samotní pracovníci poradenského pracoviska.

Prehľad dostupných prieskumov z oblasti propagácie kariéroveho poradenstva na VŠ

Monitoringu propagácie pracovísk kariéroveho poradenstva v podmienkach slovenských vysokých škôl sa doposiaľ v samostatnom článku či štúdiu nikto nevenoval.

V českom prostredí v roku 2008 vypracovali A. Husárová, I. Mawlood-Tahová a D. Hověžáková záverečnú správu *Propagácia vysokoškolských poradenských centier* z rozhovorov s vysokoškolskými poradcami. Autorky konštatujú, že „propagácia by sa mala stať neopomínanou činnosťou popri poskytovaní poradenských služieb, obzvlášť ak neexistujú výraznejšie bariéry, spojené najmä s nedostatkom financií alebo nevýhodným postavením/statusom poradenského subjektu v rámci organizačnej štruktúry univerzity“ (2008a, s. 2). Autorky zistili, že najvyužívanejším nástrojom propagácie je webová stránka vysokej školy a vlastného pracoviska, strednú mieru využívania vykazujú konferencie, semináre a školenia pre poradcov, študentov a účasť na dňoch otvorených dverí. Najmenej využívanou možnosťou je publikačná činnosť poradenského pracoviska vo verejných periodikách. Autorky v ďalšom súvisiacom dokumente (2008b, s. 18) konštatovali, že mnohé poradenské centrá trpia nízkou spontánnou znalosťou zo strany študentov.

Taktiež v roku 2008 bol realizovaný výskum českých poradenských pracovísk na vysokých školách, ktorý sa venoval aj propagácii. Zúčastnilo sa ho 30 poradenských pracovísk na českých vysokých školách (Kuchař, 2008). Sledované boli nástroje propagácie a význam, aký im poradenské pracoviská pripisujú. Výsledky výskumu uvádzame v nasledujúcej tabuľke, údaje sú uvádzané na škále 1=najviac, 5=najmenej.

Tab. 1. Využívanie poradenských nástrojov vysokoškolskými poradňami v ČR

Nástroj propagácie	Využívanie nástroja (priemer)	Počet pracovísk	Dôležitosť nástroja (priemer)	Počet pracovísk
Informovanie o činnosti poradenského pracoviska na webovej stránke školy	4,38	26	4,07	28

Webová stránka poradenského pracoviska	4,27	26	4,18	28
Tlačené propagačné materiály (plagáty, letáky, brožúry) k priebežne poskytovaným službám	3,08	25	3,07	27
Tlačené propagačné materiály (plagáty, letáky, brožúry) k jednorazovým akciám	3,18	22	3,25	24
Publikačná činnosť poradenského pracoviska v univerzitných periodikách	3,21	24	2,88	26
Publikačná činnosť poradenského pracoviska vo verejných periodikách	2,13	23	1,58	24
E-mailing študentom, absolventom	3,08	24	2,85	26
E-mailing firmám a organizáciám z mimouniverzitného prostredia	2,21	19	2,05	20
Aktívna účasť na konferenciách, seminároch, školeniach, workshopoch pre poradcov v ČR	3,46	24	3,00	26
Aktívna účasť na konferenciách, seminároch, školeniach, workshopoch pre poradcov v zahraničí	2,61	23	2,04	24
Účasť poradenského pracoviska na dňoch otvorených dverí univerzity	3,50	24	2,85	26
Organizovanie konferencií, seminárov, školení, workshopov pre študentov	3,78	23	3,64	25
Organizovanie konferencií, seminárov, školení, workshopov pre poradcov a ďalších zástupcov univerzity	2,73	22	2,57	23
Organizovanie veľtrhu pracovných príležitostí	2,21	19	2,20	20
Aktívna spolupráca s firmami a organizáciami z mimouniverzitného prostredia	2,59	22	2,50	24

Zdroj: Kuchař, 2008, s. 10

Výskum priniesol podobné zistenia, najviac sú využívané dva nástroje a síce webové stránky školy a vlastného pracoviska. Najmenej je využívaná publikačná činnosť vo verejnom periodiku. Nástroje propagácie podnikli od roku 2008 veľký progres, preto vo vtedajšom výskume nevidíme propagáciu

na sociálnych sieťach, prezentácie na LED a LCD paneloch v priestoroch školy či povinnú prezentáciu aktivít realizovaných v rámci získaných projektov.

Analýza poradenských pracovísk vysokých škôl v ČR bola pod záštitou Asociácie vysokoškolských poradcov ČR realizovaná aj v roku 2013, avšak problematike propagácie sa nevenovala. Česká Asociácia vysokoškolských poradcov vznikla ešte v roku 2008, Asociácia vysokoškolských poradcov Slovenska vznikla na jeseň 2013 a v čase písania tohto príspevku bola v procese budovania pilierov štandardného fungovania, takže predpokladáme, že podobné analýzy budú spracované v najbližšej budúcnosti.

Cielenie propagácie kariérového poradenstva v prostredí VŠ

V oblasti kariérového poradenstva na vysokej škole je potrebné uvažovať, či pôjde o propagáciu samotnej kariérovej poradne (s jej názvom, teda značkou), propagáciu služby kariérového poradenstva, propagáciu jednorazovej aktivity či podujatia alebo propagáciu osobnosti – poradcu alebo spolupracujúceho odborníka. V prípade realizácie propagačných aktivít je potrebné zadefinovať si cieľovú skupinu. Môžu ňou byť študenti vysokej školy, záujemcovia o štúdium, absolventi (kvôli udržiavaniu kontaktu s alma mater), ďalší pracovníci univerzity, pracovníci iných univerzít (prípadne ďalšie kariérové poradne) alebo aj verejnosť. Pozitívny efekt propagácie je užitočný pre viacero zúčastnených strán:

- samotné poradenské pracovisko – zvýšenie povedomia o jeho existencii a zrozumiteľné vysvetlenie jeho služieb môže zvýšiť záujem študentov a študentiek o jeho služby,
- študenti univerzity – využitím služieb kariérového poradenstva môžu získať konkurenčnú výhodu oproti spolužiakom a rovesníkom,
- samotná univerzita – propagáciou aktivít prezentuje, že študentom ponúka nadštandardnú starostlivosť, a taktiež fakt, že sa zaujíma o ich osud po ukončení vysokoškolského štúdia,
- externý subjekt spolupracujúci s kariérovou poradňou – niektoré aktivity (prednášky, workshopy) organizujú kariérové poradne v spolupráci so subjektmi a odborníkmi z externého prostredia. Aj pre týchto aktérov môže byť prínosná publicita ich spolupráce s univerzitou.

Pôsobenie propagácie na klientov – vysokoškolských študentov

Proces, kedy sa zo študenta vysokej školy stáva klient kariérového poradenstva, má štyri fázy a môžeme ich demonštrovať na modeli postupného, stupňovitého a účinného pôsobenia propagácie AIDA (McCarthy - Perreault, 1995, s. 306).

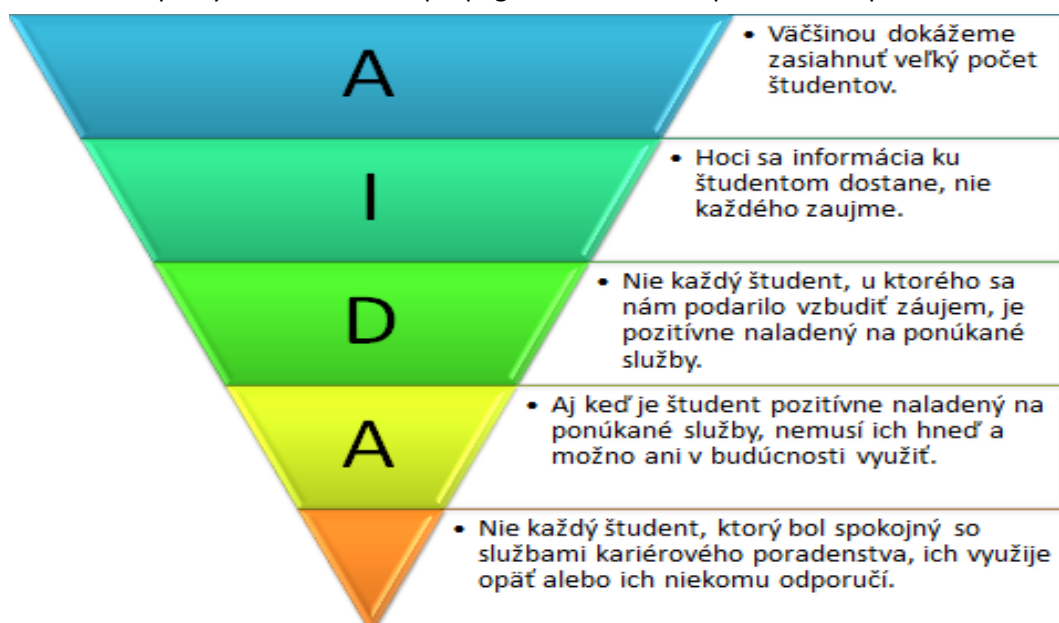
Tab. 2. Model AIDA aplikovaný do kariérového poradenstva na VŠ

Model propagácie	Fázy procesu vedúce k získaniu klienta	Popis fáz procesu vedúcich k získaniu klienta
------------------	--	---

Attention Získať pozornosť	1. fáza: Fáza informovania	Ku študentovi sa dostane informácia o existencii pracoviska kariérového poradenstva a jeho služieb.
Interest Udržať si záujem	2. fáza: Fáza vzbudenia záujmu	Študent sa začne zaujímať o konkrétne možnosti kariérového rozvoja vzhľadom na jeho situáciu.
Desire Vzbudiť túžbu	3. fáza: Fáza pozitívneho naladenia na ponúkané služby	Študent považuje za prínosné využiť ponúkané možnosti služieb kariérového poradenstva.
Action Dosiahnuť akciu (kúpu, konverziu)	4. fáza: Fáza aktivizácie	Študent sa aktivizuje a využije služby kariérového poradenstva.
	5. fáza: Fáza satisfakcie	Klient kariérového poradenstva je spokojný, vracia sa ku kariérovému poradcovi, pri ktorom hľadá ďalšie možnosti vlastného kariérového rozvoja a odporúča kariérového poradcu, kariérovú poradňu a ich služby ďalším študentom.

Kariérový poradca môže sledovať lievikovitý efekt modelu AIDA, cez ktorý „prechádzajú“ vysokoškolskí študenti, pričom každým krokom sa znižuje ich počet (Obr. 1). Efektom dobre zvládnutej propagácie služieb kariérového poradenstva je aj to, že sú oslovení klienti, ktorí by bez nerealizovania propagácie služby kariérového poradenstva nevyhľadali.

Obr. 1. Popis výsledného efektu propagácie kariérového poradenstva pre študentov



Okrem toho, že propagáciou chceme informovať, prípadne presvedčiť niekoho, aby využil služby kariérového poradenstva počas štúdia na vysokej škole, propagácia má ešte ďalšiu významnú funkciu – pripomínaciu (Horáková, 1992, s. 293). Hoci študenti na začiatku akademického roka získajú informácie o možnosti kariérového poradenstva, počas plnenia si študijných povinností a vychutnávania si života vysokoškolačka si nespomenú na tieto možnosti, preto študentom nezaškodí pripomenúť možnosti kariérového poradenstva aj v priebehu štúdia.

Nástroje propagácie vysokoškolského kariérového poradenstva

Kariérové poradne majú k dispozícii širokú škálu nástrojov propagácie, mnohé z nich sú bezplatné. Uvádzame ich v nasledujúcom prehľade:

Obr. 2. Nástroje propagácie vysokoškolského kariérového poradenstva



V našej poradenskej praxi sú využívané takmer všetky uvedené nástroje propagácie. Naše aktivity v oblasti kariérového poradenstva prenikli aj do médií, a to univerzitných (univerzitný časopis, rozhlas aj televízia), regionálnych aj celoštátnych. Propagácii sa venujeme systematicky, pretože veľkú dôležitosť pripisujeme oslovovaniu nových aj existujúcich klientov. Z našich interných výskumov

(uskutočnených v roku 2013 a 2014) vieme, že o službách a aktivitách kariérového poradenstva sa študenti dozvedajú najmä z letákov, plagátov v priestoroch fakúlt, z internetovej stránky, z facebookovej stránky, ale aj od spolužiakov, vyučujúcich a ďalších pracovníkov univerzity.

Overenie pôsobenia propagácie kariérového poradenstva

Overenie pôsobenia propagácie je pre kariérového poradcu pomerne jednoduché. Pokiaľ sa dostal k štvrtej fáze modelu AIDA, k aktivizácii, potom propagácia splnila svoj cieľ. Ak sa k aktivizácii klientov kariérový poradca propagáciou nedopracoval, na základe vyššie uvedených fáz (Tab. 2) vieme identifikovať, na čom propagácia zlyhala.

Keď medzi študentmi nie je dostatočná znalosť o možnostiach kariérového poradenstva na vysokej škole, ide o fázu informovania. Ak propagácia nebola dostatočne zaujímavá, je potrebné pristaviť sa pri fáze vzbudenia záujmu. Zo skúseností môžeme povedať, že práve táto fáza vzbudenia záujmu býva pri klientoch vysokoškolského kariérového poradenstva kritická. Zriedkavejšie sa stáva, že kariérový poradca ponúka zaujímavú službu, ktorá je medzi študentmi známa, ale takmer nikto ju nevyužíva. Zapracovať na fáze aktivizácie je pre kariérového poradcu najťažšie, pretože je tu zúčastnených viacero faktorov, ktoré sa nie vždy dajú ovplyvniť.

Záver

V uplynulých piatich rokoch pribudlo na slovenských vysokých školách niekoľko poradenských pracovísk ponúkajúcich kariérové poradenstvo. Keďže stav vo financovaní nedosahuje želanú úroveň a na propagáciu nezostáva množstvo finančných zdrojov, je úlohou samotných kariérových poradcov vyvinúť také aktivity, ktoré by vzbudili záujem študentov o využitie služieb kariérového poradenstva. Pracovníci, ktorí poskytujú kariérové poradenstvo, sú obvykle kreatívni a orientovaní na inovácie, takže veríme, že úlohy propagácie zvládnu a dokonca v nich nájdu obľubu. Príspevkom sme objavili priestor pre budúci výskum propagácie kariérového poradenstva na vysokých školách v prostredí SR.

Pokiaľ ste sa dočítali až potiaľto, získali ste informácie o propagácii kariérového poradenstva na VŠ. Veríme tiež, že sme sa spoločne dostali do druhej fázy a vzbudili sme vo Vás záujem o tému propagácie, ktorá je v kariérovom poradenstve pre vysokoškolských študentov zvlášť dôležitá. Cenným je pre nás to, ak vás text v niečom inšpiroval a vyvolal vo vás túžbu po propagovaní vašich aktivít. Najdôležitejšie v zmysle modelu propagácie je však to, či vašu túžbu naplníte a spomínané nápady a povzbudenie využijete vo vašej práci kariérového poradcu.

Použitá literatúra

HORÁKOVÁ, I. 1992. *Marketing v súčasnej svetovej praxi*. Praha : Grada.

HUSÁROVÁ, A. – MAWLOOD-TAHOVÁ, I. – HOVĚŽÁKOVÁ, D. 2008a. *Propagace vysokoškolských poradenských center. Závěrečná zpráva z rozhovorů s vysokoškolskými poradci. Olomouc : 2008.*

HUSÁROVÁ, A. – MAWLOOD-TAHOVÁ, I. – HOVĚŽÁKOVÁ, D. 2008b. *Sonda do problematiky propagace vysokoškolských poradenských center. Závěrečná zpráva z focus group. Olomouc : 2008.*

KUCHAŘ, P. 2008. *Analýza poradenských pracovišť vysokých škol ČR. Závěrečná zpráva z výzkumu.* Dostupné na internete: <http://www.cuni.cz/UK-2815.html?size=2> (2014-05-14)

McCARTHY, E. J. - PERREAULT, W. D. 1995. *Základy marketingu.* Praha : Victoria Publishing.



Mgr. Daniel Markovič, PhD., ukončil vzdelanie v študijných programoch učiteľstvo a sociálna práca. Kariérové poradenstvo postgraduálne študoval na Univerzite Palackého v Olomouci (2010) a na Stockholmsuniversitet (2014). Od roku 2009 pôsobí na Ústave sociálnych vied Pedagogickej fakulty Katolíckej univerzity v Ružomberku, v súčasnosti ako odborný asistent. Výskumne sa zaoberá vysokoškolským poradenstvom (najmä kariérovým) a problematikou minoritných skupín v sociálnej práci. Je spoluautorom nového študijného programu Poradenstvo a sociálna komunikácia. V roku 2013 bol zvolený do Rady Asociácie vysokoškolských poradcov Slovenska.



Mgr. Katarína Markovičová, PhD., pôsobí na Katolíckej univerzite v Ružomberku ako koordinátorka Poradenského centra. Zastrešuje komplexnú poradenskú, podpornú a preventívnu činnosť zameranú na vysokoškolských študentov. Zabezpečuje odborné činnosti v oblasti sociálno-právnych služieb, kariérových služieb, v oblasti podporných služieb pre študentov so špecifickými potrebami. Je autorkou koncepcie fungovania integrovaného poradenstva pre vysokoškolských študentov v rámci Poradenského centra KU. Je členkou Rady ministra školstva, vedy, výskumu a športu SR na podporu štúdia študentov so špecifickými potrebami.

Pozitívna psychológia v kariérovom poradenstve a koučingu pre mladých dospelých

Doc. PhDr. Zdenka Macková, PhD. – Mgr. Katarína Mášiková

Abstrakt

Príspevok vychádza z teoretických poznatkov i praktických skúseností z oblasti poradenstva a koučingu vo vzťahu k „pozitívnemu prístupu“. Pozitívna psychológia ako veda sa etablovala začiatkom tohto tisícročia. Informujeme o niektorých zisteniach pozitívnej psychológie, ktoré môžu mať osobitný význam pre kariérové poradenstvo a koučing, ako aj o úskaliach spojených s týmto prístupom. Ide najmä o absolutizovanie pozitívnych stránok života pri ignorovaní negatívnych, čo spôsobuje najväčšie problémy. Pozitívno-psychologické poradenstvo a koučing možno považovať za perspektívny, moderný smer aj v kontexte kariérového rozvoja.

Kľúčové slová: pozitívno-psychologické poradenstvo, pozitívno-psychologický koučing, pozitívne myslenie, flexibilný optimizmus

Positive Psychology in Career Counselling and Coaching for Young Adults

Abstract

The article is based on theoretical knowledge and practical experience in the field of counselling and coaching in relation to the “positive approach”. Positive psychology as a science was established at the beginning of the millennium. Authors inform about some findings of the positive psychology that might be of special importance for career counselling and coaching, and also about the bottlenecks associated with this approach. The key aspects here are absolutisation of positive aspect of life, and ignoring those negative ones at the same time, which causes the biggest problems. Positive psychological counselling and coaching might be viewed as perspective, modern trend also in the context of career development.

Key words: positive psychological counselling, positive psychological coaching, positive thinking, flexible optimism

Úvod

V súčasnosti je vo verejnosti populárny tzv. „pozitívny prístup“ k životu, k práci, ktorý však prináša okrem svojej príťažlivosti aj rad nejasností, problémov.

Aktuálnosť pozitívneho prístupu vyplýva zo súčasnej situácie. Napr. v západnej kultúre dnes pozorujeme rastúci výskyt depresie, ktorá sa stala najrozšírenejším duševným ochorením začiatku nového storočia a tisícročia. Naš život sa spája často s negatívnym vnímaním sveta, seba samého, s negatívnymi emóciami, najmä trvalejšou zlou náladou, prehlbujúcim sa smútkom, ktorý niekedy maskuje zlosť, agresívne správanie, beznádej atď. Ukazuje sa, že mať prevažne dobrú náladu, koncentrovať sa viac na pozitívne veci, vnímať, myslieť, cítiť, konať prevažne v pozitívnom smere, nie je vôbec ľahké. Ba dokonca je to oveľa ťažšie ako byť nastavený negatívne.

Jedno z vysvetlení prevahy negatívneho nastavenia súčasného človeka má evolučný charakter. Naši predkovia prežili, ak vedeli rozpoznať, predvídať a tak lepšie reagovať na nebezpečenstvo. Dnes výraznejšie reagujeme na neúspech ako úspech (napr. na stratu istej sumy peňazí viac ako na výhru tej istej sumy, na zlé veci v živote viac ako na dobré). Ukazuje sa ako naliehavé učiť sa pristupovať k životu pozitívne, lebo to negatívne prichádza akoby samé od seba.

1. Pozitívne myslenie v laickom chápaní

Keď v skupine mladých dospelých spomenieme tému „pozitívne myslenie“, na viacerých tvárach si môžeme všimnúť živú reakciu. Zdá sa, že táto téma vzbudzuje dnes silné emócie – mladí dospelí o nej radi diskutujú, zväčša bez zábran, s nezvyklou angažovanosťou na naše pomery. Možno pozorovať rozdelenie na dva tábory: nadšení zástancovia „pozitívneho myslenia“, ktorým to údajne bezpečne funguje v živote, a skeptici v tomto smere. Medzi zástancami sa nájdu aj absolventi kurzu Silvovej metódy a podobne orientovaných kurzov, ktoré lákajú záujemcov o ezoteriku, ale aj iné prístupy (scientológiu, „ruš“ a pod.), ktoré propagujú nástroje úspešného života, v skratke, stačí „prepnúť“.

Staršia autorka si spomína na zaujímavú diskusiu s mladými dospelými, študentmi ekonómie, ktorú vzbudil referát mladej kolegyne na tému knihy „Tajomstvo“ od Rhondy Byrne (orig. The Secret). Knižnú alebo filmovú podobu tohto známeho bestselleru poznal skoro každý v danej skupine študentov. „Tajomstvo“ je evidentne jednou z množstva príručiek z oblasti populárnej psychológie, ktoré poskytujú návod na „šťastný život“ a ktorých jadro predstavuje „sila pozitívneho myslenia“. V rámci diskusie študenti prezentovali rôzne názory na tému. Dvaja z nich ju prekvapili svojím výrazne negatívnym postojom na základe skúsenosti, že ich kamaráti sa krátko po prečítaní spomínanej knihy pokúsili o samovraždu, jeden z nich dokonca „úspešne“.

V inej diskusii, pred pár dňami, so študentmi 3. ročníka odboru psychológia, niektorí vyjadrovali svoju výnimočnú skúsenosť s pozitívnym myslením, najmä s napĺňaním svojich predstáv, napr.: „Keď chcem, aby sa mi v práci darilo, tak si večer pred spaním predstavujem, čo chcem, aby sa stalo a na druhý deň sa to aj ozaj stane, podarí. To sa mi v robote darí už dlhšiu dobu, funguje to.“ Dokonca viacerí boli presvedčení, že svoje predstavy, myšlienky sme schopní plne kontrolovať, čo je predpoklad úspechu. Kde nájdeme zdroj takýchto presvedčení, dokonca aj u ľudí s viac ako priemerným psychologickým vzdelaním?

Pozitívne myslenie v populárnej literatúre, návodoch na život

V súčasnosti patria témy ako šťastie, spokojnosť, úspech, pozitívny prístup k životu, pozitívne myslenie atď., ktoré sa dávajú do súvisu s kvalitou života človeka, medzi aktuálne témy v populárnej literatúre. Pozitívne myslenie tu predstavuje techniky, ktoré sa môže človek naučiť, pomáhajú mu riadiť svoje myslenie a realizovať svoje sny. Obyčajne sa uvádzajú ako techniky, ktoré „zmenia tvoj život“, „zbavia ťa strachu a negatívnych emócií“, urobia z teba „nového človeka“. Čitateľovi sa sugeruje, že pomocou techník pozitívneho myslenia dosiahne všetko, po čom v živote túži (úspech, peniaze, ideálneho partnera, šťastie a pod.). K tomu všetkému stačí iba chcieť, používať techniky a výsledok sa dostaví sám od seba. Okrem knižnej literatúry a návodov na internete typu „pomôž si sám“ sú populárne aj tréningy pozitívneho myslenia, ktoré vedie učiteľ, tréner, vodca alebo guru.

Slová „myslenie, myšlienky“ chápe laik zväčša ako to, čo sa odohráva v jeho „mysli“. Tréning „pozitívneho myslenia“ opiera v značnej miere o tréning predstáv v rôznych modalitách, najmä však v oblasti zrkových predstáv vo forme vizualizácie. Podľa rôznych návodov, v rámci tréningov sa

človek učí predstavovať si veci, ktoré chce, aby sa stali. Údajne ak človek dostatočne intenzívne niečo chce, tak sa tieto veci aj v skutočnosti stanú, lebo ich pritiahne silou svojich predstáv.

Ak sa neudeje, čo predpokladá praktizovanie danej techniky a čo si človek predstavoval, potom je údajne chyba v jedincovi, ktorý „nechcel“ alebo „málo chcel“. To znamená, že ak techniky „pozitívneho myslenia“ nemajú dostatočný účinok, potom bude mať človek tendenciu obviňovať sám seba a cítiť sa horšie ako predtým. Pribudne mu totiž ďalší neúspech. Dodávame, že najmä ak sa čitateľ ocitne v situácii, že sa návodu na lepší život v zmysle „pozitívneho myslenia“ chytá ako topiaci sa slamky, ľahko môže prepadnúť beznádeji, zúfalstvu s možnými následkami. V tejto fáze by potreboval vhodného terapeuta, ktorý by mu pomohol nadobudnúť stratenú sebaúctu, ale ten zväčša nie je k dispozícii.

„Sila pozitívneho myslenia“ alebo „sila predstáv“, pomocou ktorých možno riadiť svoj život, sa stáva u nejedného človeka najvyššou hodnotou, jeho „bohom“, ktorému úplne verí, teda jeho vierou, náboženstvom. Podľa našich skúseností, ak sa tento človek stretne s pochybnosťami o danom „božstve“ zo strany niekoho iného, obyčajne sa cíti dotknutý a reaguje rôznym, neraz dosť agresívnym spôsobom na obranu svojej viery.

Vyskytujú sa však aj silné prejavy sklamaní, ak „sila pozitívnych predstáv“, ktorej človek tak dôveruje, zlyhá. Napr. na workshope s malou skupinou vysokoškolských učiteľov sa nám stalo, že sa niektoré osoby rozplakali pri spomienke na to, ako sa im ideál pozitívneho myslenia zrútil a ony podľahli obrovskému rozčarovaniu s následnou beznádejou, že sa už nemajú v živote čoho chytiť.

Zdá sa teda, že tak ako aj iná, klasická náboženská viera existuje u človeka bez ohľadu na jeho akademické vzdelanie (môže byť nositeľ Nobelovej ceny za fyziku i upratovačka), tak aj viera v „pozitívne myslenie, silu predstáv“ sa môže stať náboženstvom bez ohľadu na psychologické či pedagogické vzdelanie mladého človeka. Sme presvedčení, že mimoriadnu zásluhu na tomto stave má populárna literatúra a tiež zrejme rastúci počet výchovno-vzdelávacích akcií pre laikov, ktoré glorifikujú toto „náboženstvo“ absolutizovaním pozitívneho myslenia. Hlavne, že tieto akcie majú komerčný úspech, kariérovú oblasť nevynímajúc.

Ďalej sa pokúsime ilustrovať pozitívny prístup v poradenstve a koučingu, ktorý stavia na vedeckom základe pozitívnej psychológie.

Pozitívna psychológia ako veda

Pozitívna psychológia bola deklarovaná ako nový vedecký smer, ktorý vznikol v USA okolo r. 2000 a odtiaľ sa rozšíril aj do iných častí sveta. Je známa tiež ako „psychológia pre nové tisícročie“. Za jej zakladajúcich odborníkov sa považujú M. Csikszentmihalyi, E. Diener, M. Seligman. Tento smer obohacuje doterajšie hlavné psychologické smery hlavne o precízne výskumné zistenia v oblasti silných stránok charakteru, cností, o originálne skúmanie emocionálnej pohody, životnej spokojnosti v súvislosti s kvalitou života, o podmienky optimálneho prosperovania na úrovni individuálnej i spoločenskej atď.

V súvislosti s kariérovým poradenstvom a koučingom pozitívna psychológia skúma aj nasledovné otázky: Ako môže pomôcť psychológia v súčasnom svete naplnenom stresom k tomu, aby sa človek na pracovisku, v škole, v súkromnom živote cítil dobre a súčasne sa rozvíjal, rástol? Ako môžeme vytvoriť prostredie, ktoré je viac pozitívne a proaktívne v spájaní ľudských a ekonomických cieľov? V rámci pozitívnej psychológie sa hovorí o prosperite človeka nášho tisícročia z nového pohľadu.

Podľa Seligmana (2010) tradične ľudia spájajú prosperitu s materiálnym bohatstvom. Prišiel čas na nové chápanie prosperity, pri ktorom sa hlavným cieľom výchovy, vzdelávania stáva plný rozvoj, rozkvet človeka.

Čo znamená dobrý život, ku ktorému by mala práca s ľuďmi smerovať? Podľa Seligmana (2011) sú piliermi dobrého života nasledovné:

- Pozitívne emócie, ktoré sú pre nás príjemné, ako radosť, spokojnosť, šťastie, láska a pod.
- Angažovanosť, ktorá znamená oddanosť voči niečomu, čo je mimo nás, nejakej činnosti alebo objektu, čím prekračujeme hranice samého seba.
- Hľadanie zmyslu, účelu toho, čo prežívame, robíme.
- Rozvoj pozitívnych vzťahov k sebe i k objektom vonkajšieho sveta, rozvoj medzifudských vzťahov.
- Uskutočnenie, ktoré súvisí s realizáciou našich predsavzatí, dokončením začatého diela.

Výraz „pozitívny“ môže znamenať kladný, ale aj taký, čo existuje. Dobrý život nepredstavuje iba pasívne „užívanie si“ a čakanie na šťastie, ale primeranú aktivitu, kus vlastného cieľavedomého úsilia sústrediť sa na to, čo existuje, čo je pozitívne – namiesto sťažovania si na to, čo neexistuje, čo je negatívne. Dom môžeme predsa stavať iba na základe, ktorý existuje, je dobrý, a nie na tom, kde nič nie je alebo je zlé. V psychológii tradične dom symbolizuje aj osobnosť človeka, pri rozvoji ktorej treba vychádzať z toho, aký človek je, čo je v ňom dobré – a to aj v prípade žiaka, učiteľa, školy a pod.

Silná stránka je predispozícia pre istý spôsob správania, myslenia, cítenia, ktorá je autentická (skutočná), dodáva človeku energiu, umožňuje jeho optimálne fungovanie, vývin a činnosť (Linley, 2008). Keď človek hovorí o svojich silných stránkach, keď ich využíva, získava energiu, cíti sa v kontakte sám so sebou, akým je naozaj. Naopak, keď sa sústreďí na svoje slabé stránky, oberá ho to o energiu. Silné stránky súvisia s tým, v čom sme prirodzene dobrí a ak ich používame, vedú k optimálnym výsledkom. Napr. niekto môže byť dobrý v plánovaní a využívaní času, iný v tom, že radšej robí veci po novom ako dodržiava zaužívané pravidlá. Ak človek využíva svoje silné stránky v každodennom živote, tak sa nielen cíti lepšie, ale sa mu aj lepšie darí. Silné stránky možno chápať aj ako zabudované preferencie, ktoré sú pružné a meniteľné. Existuje množstvo silných stránok, ktoré sa môžu meniť vzhľadom na kontext. Vo všetkých nás je symfónia silných stránok, ktoré vystupujú do popredia alebo sa sťahujú do úzadia podľa toho, ako si vyžaduje situácia. Človek sa potrebuje učiť využívať svoje silné stránky v patričnej sile, množstve, správnym spôsobom a v správnom čase (Linley, 2008).

V pozitívnej psychológii existujú zoznamy, ktoré zahŕňujú niekoľko desiatok „silných stránok“ človeka, sú k dispozícii dotazníkové metódy, ktoré napomáhajú jedincovi k odhaľovaniu jeho silných stránok.

Považujeme za významný prínos pozitívnej psychológie, že prispela v psychológii k oživeniu pojmu charakter a jeho cností. Peterson a Seligman (2004) sa dopracovali k 24 cnostiam, ktoré umožňujú ľuďom lepší život. Nazvali ich „cnosti v akcii“ (values in action, VIA). Ich jadro tvorí 6 cností:

múdroosť, odvaha, láska, spravodlivosť, striedmosť, transcendencia.

Treba žiť dobrý život, čo znamená používať tieto významné cnosti v každodennom živote a činnosti – a to nielen pre seba, ale hlavne pre iných, pre rozvoj ich poznania, sily, dobroty.

Progresívne krídlo pozitívnej psychológie usiluje, podľa nášho názoru, o využitie poznatkov aj z rôznych iných psychologických prístupov. I keď sa orientuje dominantne na pozitívne stránky života človeka, zaoberá sa aj ľudskými slabosťami, usiluje o ich integráciu v rámci osobnosti.

V kariérovom poradenstve a koučingu s pozitívnou orientáciou ide o rozvíjanie tradičných zručností, ako aj zručností potrebných pre dobrý život. Medzi takéto zručnosti patrí aj vysvetľovanie si udalostí alebo „explanačný štýl“ (Seligman, 1998), ktorý môže byť viac pesimistický alebo viac optimistický. Súvisí s tým, čo si človek hovorí sám sebe, aké myšlienky sa mu vynárajú, s čím tradične pracujú kognitívno-behaviorálne prístupy (Beck, Ellis a i.). Aj pesimizmus však môže mať isté výhody, ochrániť pred prílišným riskovaním v situáciách, kde optimizmus môže narobiť škody. Optimálny je teda „flexibilný optimizmus“, ktorý zohľadňuje danú situáciu a chráni človeka pred naivným optimizmom, ružovými okuliarmi v každej situácii. Znamená realistické vnímanie problémov, na rozdiel od naivného optimizmu, keď si človek myslí, že veci sa budú diať tak, ako by chcel, aby sa diali. Optimizmus vs. pesimizmus existuje aj ako istá vrodená dispozícia, spojená s temperamentom, možno ho však formovať v procese rozvoja človeka, čo predstavuje výzvy aj pre kariérové poradenstvo a koučing.

Diener a Seligman (2004), na základe syntézy relevantných výskumov (viac ako 300 prác), navrhujú nasledujúce odporúčania pre podporu dobrého života moderného človeka.

- Žiť v demokratickej a stabilnej spoločnosti, ktorá zabezpečuje materiálne zdroje na uspokojenie potrieb.
- Mať podporu v priateľoch a rodine.
- Mať prácu, ktorá človeka naplňuje a v ktorej sa angažuje, adekvátny príjem.
- Byť primerane zdravý a mať možnosť liečby v prípade duševných problémov.
- Mať dôležité ciele v súlade s vlastnými hodnotami.
- Mať filozofiu alebo náboženstvo, ktoré poskytuje človeku vedenie, účel a zmysel jeho života.

Podrobnejší pohľad na kvalitu života z hľadiska pracovnej spokojnosti ukazuje, že uspokojivé zamestnanie môže mať napr. nasledovné charakteristiky (War, 1999, in Diener, Seligman, 2004): príležitosť pre osobné riadenie, príležitosť pre využitie svojich zručností, rozličnosť úloh, fyzická bezpečnosť, suportívny supervízor, úcta a vysoký status, interpersonálny kontakt, dobrý plat a príťažlivé benefity, jasné podmienky a informácia ako ich splniť.

2. Implikácie pre kariérové poradenstvo a koučing

Slezáčková (2012) upozorňuje na dve vetvy pozitívnej psychológie v rámci psychoterapie a poradenstva, ktorými sú britský a americký smer (uvádzame voľne):

- Britská vetva zdôrazňuje vzťah k človeku. Z pohľadu protagonistov tohto smeru (S. Josepha a A. Linley) ide o súlad s humanistickým prístupom v duchu C. R. Rogersa. V popredí je význam terapeutického a poradenského vzťahu a vnútorných zdrojov klienta, jeho silných stránok. Diagnostické a intervenčné techniky, výcviky nie sú až natoľko dôležité, aj keď môžu byť tiež užitočné. Významný je pohľad pracovníka na človeka ako takého, na ľudskú povahu. Dôležitá je integrácia pozitívnych aj negatívnych skúseností, holistický prístup k človeku.
- Americká vetva vyzdvihuje silné stránky osobnosti (vplyv M. Seligmana a Ch. Petersona). Dôraz je na ich diagnostike aj na edukačnej zložke, teda na výcviku, tréningu silných stránok, ako sú naučený optimizmus, zvýšenie odolnosti, chápania zmysluplnosti, vyjadrovania vďačnosti, vychutnávanie si pozitívnych zmyslových zážitkov a pod. Využívajú sa praktické postupy,

techniky, aktivity, ktoré podnecujú spracovanie zážitkov z minulosti (napr. vďačnosť, odpustenie, pripomínanie si dobrých vecí), prítomnosti (napr. tréning všímvosti, vedomé vychutnávanie prítomného zážitku, ponorenie sa do činnosti – flow) alebo budúcnosti (napr. podpora optimizmu, viery, nádeje). Cieľom je učiť sa odkláňať od negatívneho prežívania, správania k pozitívnemu, na čo treba vynakladať isté úsilie.

Pozitívna psychológia predstavuje aj cenný zdroj vedeckých informácií, môže pomáhať budovať piliere moderného koučingu na vedeckom základe.

Napriek rôznym prístupom ku koučingu existujú jeho všeobecné znaky (Whitworth a kol., 1998, in Slezáčková, 2012, s. 185):

- základné presvedčenie, že ľudia disponujú vnútornou kapacitou s potenciálom pre svoj rozvoj a rast,
- zameranie sa na spoločne stanovené ciele,
- rovnoprávny a spolupracujúci vzťah.

Robert Biswas-Diener (2010, s. 6) považuje pozitívnu psychológiu za „korpus“ pozitívneho koučingu. Upozorňuje, že koučing založený na pozitívnej psychológii môže stavať na jej vedeckej báze v teórii a praxi, opierať sa o jej často prekvapujúce zistenia, napr.: Ľudia zvyčajne slabo predvídajú to, ako budú schopní prispôbiť na novú situáciu v budúcnosti. Prílišná spokojnosť v skutočnosti podkopáva výkon. Fantazírovanie o budúcnosti môže podkopávať motiváciu. Autor zdôrazňuje potrebu ukázať ľuďom, čo je možné, a podnecovať ich k myšlienke, že majú vlastné osobné zdroje k uskutočneniu zmeny vo svojom živote. Svoj model práce nazýva Edukácia k empowermentu a rozlišuje v ňom tri časti:

- Edukácia (napr. poznatok, že nachádzanie silných stránok je užitočná zručnosť).
- Inšpirácia (napr. skúsenosť, že je možné nájsť silné stránky).
- Empowerment (napr. skúsenosť, že človek je schopný objavovať svoje vlastné silné stránky).

Psychologický „empowerment“ súvisí so subjektívne vnímanou možnosťou ovplyvňovať veci, rozhodovanie vo vonkajšom i vnútornom svete individua. V kontexte kariéry môže napr. znamenať aj vnímanú možnosť, schopnosť zarobiť vlastné peniaze, dosahovať zvolené ciele v rámci istej society a pod. (Mášíková, Macková, 2014).

Kariéroví poradcovia a koučovia sa stretávajú aj s rôznymi náročnými až traumatickými situáciami u klientov v kontexte pracovnej činnosti. Medzi typické prejavy vnímania zvýšeného stresu v práci, okrem typických povolání spojených so stresom (urgentná pomoc, krízová intervencia a pod.), patria (podľa Pross, 2006): negatívny pohľad na svet ako beznádej, cynizmus, strata zmyslu, prejavy ako slabý spánok, bolesti, ochorenia, nehody, symptómy ako strach, nedôvera, nuda, prílišná zraniteľnosť, vtieravé myšlienky, agresia, impulzivita, vzťahové problémy ako konflikty, stiahnutie sa, prerušenie kontaktu, sexuálne problémy, problém odlíšiť prácu od domova, impulzívne správanie, rôzne závislosti, branie si príliš veľa práce na seba, slabé rozhodovanie, obviňovanie, neplánované odchody z práce, nedodržiavanie záväzkov atď.

Osobitnú kapitolu predstavujú stresy zo straty miesta, alebo hľadania miesta bez úspechu, čo sa týka dnes mnohých mladých dospelých. Globalizácia a nová socio-ekonomická realita 21. storočia priniesla nové výzvy pre súčasný svet. Dochádza k prudkým zmenám aj v rámci pracovného prostredia, ktoré sa vyznačuje čoraz väčšou neistotou. Aby človek zvládol neistotu, často sa musí vzdať niečoho, čo je pre neho viac žiaduce, príťažlivé, aby dosiahol ciele viac praktické a reálne. To sa môže udiť cestou

kompromisu. Existuje nový pohľad na kompromis v rámci kariérového vývinu – pozitívny kompromis. Pozitívny kompromis charakterizujú nasledovné znaky (voľne podľa Chen, 2004):

- Otvorený postoj k realite, k variabilite situácií, zmenám v oblasti kariéry, ku kompromisu a pod.
- Budovanie vízie, „široké“ myslenie, širokú škálu perspektív, predvídanie, anticipáciu nových trendov, „informovaný kompromis“.
- Manažment rizika, spojený s porozumením riziku, vypestovaním si prostredia komfortu akceptovaním situácie neistoty, rozvoj zručností zvládania rizika, využívanie intuície atď.
- Implementácia akcie, realizácia kompromisu aj napriek možným nepredvídaným ťažkostiam, proaktívny prístup k realizácii, aktualizácia plánu kompromisu.

Z nášho pohľadu pozitívna psychológia dnes predstavuje modernú, prudko sa rozvíjajúcu oblasť psychologického bádania, ktorá má pomerne komplexný charakter, využíva skúsenosti predchádzajúcich psychologických prístupov, najmä kognitívno-behaviorálnych a humanistických prístupov, na ktoré priamo nadväzuje.

Na záver tejto časti uvádzame stručne príbeh z praxe mladšej autorky:

Ide o 30-ročnú klientku, ktorá pracuje na pozícii junior manažérky. Svoj problém opíše ako sled situácií, keď vo svojom pracovnom aj osobnom živote sústavne zažíva pocit neúspechu a prázdnoty, skrátka sa jej nedarí. V priebehu sedení sa ukáže, že pocity klientky súvisia s negatívnym vnímaním sveta, negatívnymi myšlienkami o sebe, poklesom sebavedomia a čo sa týka práce, s nedostatkom pracovnej motivácie v pozícii vedúcej oddelenia. Klientka sa učí meniť dialóg, ktorý sa odohráva v jej hlave, ako aj svoj rezignovaný postoj. Z predchádzajúceho „už je to raz tak“ sa pokúša čoraz častejšie sústrediť viac na každodenné príležitosti. Umožňujú jej trénovať zmenu v zmysle pozitívnejšieho vnímania seba i sveta. Tiež rozvíjať to, v čom je dobrá. V priebehu pol roka od začiatku koučingu je klientka povýšená na pozíciu vedúcej úseku.

3. Úskalia pozitívneho prístupu

Problémy v tomto smere súvisia najmä s absolutizáciou pozitívneho prístupu, nakoľko ide hlavne o „mieru“ toho, čo považujeme v živote za pozitívne.

Napr. americká psychologička B. Heldová (in Slezáčková, 2009) hovorí o riziku „pozitívnej diktatúry“. V tomto zmysle má človek za každých okolností myslieť pozitívne a ak chce byť šťastný, zdravý, úspešný, tak musí rozvíjať svoje pozitívne prežívanie, postoje v zmysle „keep smiling“. Prikláňame sa k názoru autorky, že na spracovanie negatívnych zážitkov, emócií treba plne prijať tieto zážitky, čo vyžaduje ich dlhšie podržanie v pracovnej pamäti, a nie ich okamžité vytesnenie. Neskôr sa človek môže z negatívnych zážitkov aj poučiť.

Linley (2008) hovorí o optimálnom pomere pozitívnych i negatívnych emócií v živote človeka, ku ktorému sa dospelo na základe empirického výskumu. Vyzerá to tak, že potrebujeme aspoň tri pozitívne emócie na každú negatívnu emóciu. Pri pozitívnom ladení myslíme širšie, pri negatívnom nastavení máme obmedzené myslenie.

Existuje aj názor, podľa ktorého je pre človeka vo všeobecnosti škodlivé rozlišovať veci, udalosti na „pozitívne“ alebo „negatívne“, udeľovať im túto nálepku. (Rao, 2011). Autor indického pôvodu sa pokúša integrovať spirituálne smery východu i západu a využívať ich vo svojej práci, tréningoch tvorivosti a osobného rozvoja. Kládie otázku: Kto ešte nezažil situáciu, v ktorej sa to, čo v danej chvíli

považoval za zlé, neskôr ukázalo menej zlé, ba dokonca mu prospelo? Ak teda nedávame veciam a udalostiam pozitívnu alebo negatívnu nálepku, lebo vlastne nevieme, aké sa ukážu byť neskôr, potom je pozitívne myslenie zbytočné. Úspech alebo neúspech nemôže človeka robiť šťastným, lebo on šťastie má už od narodenia – bez ohľadu na okolnosti. Ak sa o niečo usilujem, môžem sa cítiť dobre, bez ohľadu, na to, ako to dopadne. Pre naše napredovanie, spokojnosť, šťastie je dôležité poctivé úsilie, smerovanie, cesta, nie výsledok. Navyše, objavovanie a držanie sa tejto cesty, tohto smeru si vyžaduje úsilie – pre nikoho nie je ľahké, bez námahy.

Vyššie uvedené súvisí so známym konceptom posttraumatického stresu, resp. posttraumatickej stresovej poruchy a najmä novším konceptom posttraumatického rozvoja, ktorý oživila a osobitne skúma pozitívna psychológia. Posttraumatický rozvoj sa chápe ako výsledok schopnosti človeka využiť traumatickú, neobyčajne náročnú životnú situáciu k dosiahnutiu pozitívnej životnej zmeny, avšak bez popierania alebo znevažovania negatívnych aspektov tejto udalosti – v zmysle „všetko zlé je na niečo dobré“ alebo „čo ťa nezabije, to ťa posilní“. Ako uvádzajú Tedeschi, Calhoun (2004, in Slezáčková, 2012, s. 205) takýto prístup „môže slúžiť k zlepšeniu psychickej pohody, avšak v určitých fázach procesu môže posttraumatický rozvoj existovať spoločne s prežívaným stresom, čo ale neznižuje jeho význam. K osobnostnému rozvoju sa človek musí prepracovať prekonávaním prekážok a ťažkostí, niekedy sa k nemu musí priamo pretrpieť. Ani potom však nie je samotná vážna životná udalosť považovaná za niečo priaznivé, vítané – len určité dôsledky, ktoré z nej nakoniec vyplynú, majú túto pozitívnu podobu.“ Moderné prístupy dnes zdôrazňujú význam integrovať, prepájať záujem o stresové a rozvojové následky náročných, traumatických situácií aj v súvislosti s kariérou mladého človeka.

Čo sa týka vo verejnosti glorifikovanej „sily predstavivosti“, aj tu ide o záležitosť miery. Je známe, že predstavy sú obrazy javov, ktoré v danej chvíli zmyslami nevnímame. V psychológii je známa „sila predstavivosti, resp. imaginácie“. Využíva sa najmä skutočnosť, že človek funguje ako jeden celok, psychické a telesné procesy navzájom úzko súvisia. Napr. pri predstave slnka, ktoré na nás svieti, nastáva rozšírenie ciev, pocit tepla v tele a pod. Pri tzv. ideomotorickom tréningu si človek predstaví (má ideu) pohyb ruky, nasledujú zmeny fyziologického charakteru, v napätí svalstva na ruke a pod. Alebo si predstaví celé cvičenie, ktoré sa mu potom ľahšie robí. Tento tréning sa využíva napr. pri rehabilitácii, v rámci prípravy športovcov atď. Živé predstavy, ktoré človek intenzívne prežíva, sa využívajú v hojnej miere v psychoterapii. Počas viacerých sedení možno traumatický zážitok postupne „spracovať“, prijať, vyrovnať sa s ním, integrovať do života.

Existuje množstvo imaginačných techník. V rámci odbornej psychologickkej činnosti však predstavy „neznásilňujeme“, príliš nekontrolujeme. Predstavy sú totiž aj jazykom nevedomia, a to sa príliš kontrolovať, „znásilňovať“, neodporúča. Podobne ako prílišné chcenie bráni človeku zaspáť, môžeme prílišnou reguláciou predstáv dosiahnuť celkom opačný účinok.

Z pozitívnej psychológie je tiež známe, že radostný, energizujúci, ozdravujúci zážitok typu flow (úplného odovzdania sa niečomu), ako optimálny zážitok spojený neraz aj s optimálnym výkonom, sa nedá cieľavedome navodiť. Možno sa však pokúsiť ho „prilákať“ vytvorením vhodných podmienok (podrobnejšie in Macková, 2003, 2006).

Záver

Pozitívne myslenie je výraz, ktorého interpretácia a aplikácia vyžaduje opatrnosť. Zvláštnu obozretnosť treba zachovať pri hlasoch, ktoré sľubujú rýchle a ľahké dosiahnutie spokojnosti, šťastia,

úspechu a pod. Keď je moderná hedonistická cesta „žiť a užívať si“ v kultúre konzumnej, mňajúcej, s povrchnými vzťahmi. Pre mladého človeka sediaceho s počítačom, tabletom, mobilom je pohodlná cesta lákavá. Čo najľahšie a najrýchlejšie získať diplom za štúdium, certifikát za školenie, dobrú finančnú odmenu za prácu, „zrušiť“ to negatívne, aby nám bolo len dobre...

Z perspektívy pozitívnej psychológie považujeme za prínosné podnecovať mladých ľudí, aby sa usilovali o namáhavejšiu cestu flexibilného optimizmu a držali sa tohto smeru, bez ohľadu na momentálny výsledok. Ak sa podarí ísť v smere svojho „sna“, v súlade so svojimi schopnosťami a situáciou, možno to len uvítať. Častejšie nás však spolu s našimi klientmi čaká naliehavosť kompromisu. Najťažšia je asi práca na prijatí reality, aká je, v meniacom sa, ťažko predvídateľnom svete, ochota znášať aj nepríjemné, náročnejšie aspekty života. Pozitívne kariérové poradenstvo a koučing v tejto situácii kladie zvýšené nároky na pracovníkov, ich osobný rozvoj v smere namáhavej práce vnímať aj nie práve radostné skutočnosti s perspektívou objavovania ich skrytej krásy či zmysluplnosti.

Literatúra:

Biswas-Diener, R., 2010: Practicing positive psychology coaching. Hoboken (New Jersey): John Wiley and Sons.

Chen, CH. P., 2004: Positive compromise: A new perspective for career psychology. Australian journal of career development, Vol. 13, No. 2, pp. 17-27.

Seligman, M. E. P., 2007: Coaching and positive psychology. Australia Psychologist, Vol. 42, No 4, pp. 266-267.

Linley, A., 2008: Average to A+. Realizing strenghts in yourself and others. Coventry (UK): Capp Press.

Macková, Z., 2003: Šport ako duševný zážitok. Bratislava: Univerzita Komenského.

Macková, Z., 2006: Fenomén prúdenia v širšom kontexte. Československá psychologie, Vol. L, č. 2, ss. 138-147.

Mášíková, K., Macková, Z., 2014: Psychologické aspekty finančnej pohody a empowermentu v kontexte sociálneho rozvoja. In: Hetteš, M., Krémer, B., Steck, P. (Eds.): Sociálne investovanie: Zborník z medzinárodnej vedecko-odbornej konferencie v Bratislave, 24. 2. 2014. Bratislava: SKTS, ss. 67-71.

Peterson, Ch., Seligman, M., 2004: Character strenghts and virtues. A hanbook and classification. New York: Oxford University Press.

Pross, C., 2006: Burnout, vicarious traumatization and its prevention. Torture, 16 (1), pp. 1-9. In: Understanding and Addressing Vicarious Trauma: What Helps. [The Headington Institute](#).

Seligman, M., 1998: Learned optimism. New York: Knopf.

Seligman, M., 2011: Flourish: A visionary new understanding of happiness and wellbeing. New York: Free Press.

Seligman, M., Ernst, R., Gilham, R., Revich, J., Linkins, M., 2009: Positive education. Positive psychology and classroom interventions. Oxford Review of Education. Vol. 35, No.3, pp. 293-311.

Rao, S.: Why positive thinking is bad for you. Dostupné na internete 9. 11. 2011. <http://www.finerminds.com/career-enterpreunership/srikumar>.

Slezáčková, A.: Pozitívni psychologie – věda nejen o štěstí. E-psychologie (online), roč. 4, č. 3, 2010, s. 55-69. Dostupné na internete 5. 9. 2011. <http://e-psycholog.eu/pdf/slezackova.pdf>.

Slezáčková, A., 2012: Průvodce pozitivní psychologií. Praha: Grada.



Doc. PhDr. Zdenka Macková, PhD. v súčasnosti pôsobí na Katedre psychológie Vysokej školy zdravotníctva a sociálnej práce Sv. Alžbety v Bratislave ako garant bakalárskeho štúdia psychológie. Vyučuje edukačnú a poradenskú psychológiu. Absolventka FFUK v Bratislave, kde v priebehu ďalšieho vzdelávania získala PhDr., PhD., doc. v odbore psychológia. Pracovala ako psychológ v obchodnej firme, poradenskej psychológii sa venovala v rámci pôsobenia v Centre poradensko-psychologických služieb, VÚDPaP, neskôr v Centre protidrogových a poradenských služieb pri Katedre pedagogiky Ekonomickej univerzity v Bratislave.



Mgr. Katarína Mášiková v súčasnosti pôsobí ako profesionálny kouč, tréner a konzultant v oblasti firemného a osobného rozvoja. Pracuje so širokým spektrom klientov z rôznych oblastí a multikultúrnych prostredí. Absolventka Pedagogickej fakulty UK v Bratislave (Mgr.), po skončení pracovala na topmanažérskych pozíciách v prostredí globálnych spoločností 15 rokov. Vo svojej súčasnej práci realizuje humanistický a pozitívny prístup ku klientom, ktorý integruje so strategickými, operatívnymi a kultúrnymi aspektmi firmy.

ROZHOVOR K TÉME

Rozhovor s PhDr. Martou Hargašovou, CSc.

V publikácii „Kapitoly z poradenskej psychológie“ (Hana Smitková a kol.; Vydavateľstvo UK, 2014), ktorá sa v týchto dňoch dostáva do kníhkupectiev, sa v kapitole venovanej psychologickému poradenstvu pre vysokoškolákov (autorkami sú Ľ. Sládeková a D. Babincová) o Tebe píše, že si viedla Poradňu pre vysokoškolákov, prvú profesionalizovanú inštitúciu tohto druhu u nás, ktorá pri Univerzite Komenského pôsobí dodnes; z iných zdrojov tiež vieme, že si vedúcou poradne bola pekných pár rokov. Mohla by si našim čitateľom priblížiť okolnosti jej vzniku a krátko charakterizovať prvé roky existencie?

Akademická poradňa, tak sa pôvodne nazývala, vznikla v roku 1968. Bola to nádejná doba. Docentovi Koščovi sa vtedy podarilo založiť pri Rektoráte UK samostatný Ústav psychológie profesionálneho vývinu a poradenstva a poradňa bola jeho súčasťou. Všetko to však trvalo veľmi krátky čas. Po normalizačných previerkach bol ústav zrušený a pracovníci vytvorili jedno oddelenie Psychologického ústavu FFUK s poradňou ako realizačno-aplikačným pracoviskom. Pôvodne sa počítalo s tým, že sa v prijímacom pokračovaní budú na UK využívať psychologické testy a poradňa bude poskytovať svoje služby vysokoškolákovi pri adaptácii na vysokoškolské štúdium, pri výbere špecializácie a prechode do praxe, tiež stredoškolákovi, ktorí majú záujem študovať na rôznych fakultách univerzity. Na testovanie sme mohli zabudnúť, kritériá prijímania na VŠ ostali naďalej politické, no predsa tu vznikol pre nás akýsi chránený priestor a mohli sme sa venovať psychologickému poradenstvu a psychoterapii. Myslím si, že bez profesora Pardela, ktorý sa za nás zaručil, by to možné nebolo. Ústav sa poradňou chválil pred zahraničnými návštevami, ale žiadnu materiálnu podporu pre rozvoj sme nedostali. Neboli sme tie správne kádre a je pravdou, že sme sa vyhýbali plniť prevýchovné a propagačné úlohy (napr. riešiť priestupky aktérov rozkopených internátnych dverí, kradnutia tanierov z jedálne, organizovať besedy k výročiam, sledovať grupovanie študentov a i.). Preventívne sme presadili názov Psychologická poradňa pre vysokoškolákov, aby bolo jasné, že sme pre študentov, nie pre potreby školy. Nie, že by sa boli hneď všetci do poradne hrnuli. Robili sme večerné besedy v školách aj na internátoch, relácie priamych otázok a odpovedí v internátnych rozhlasových štúdiách, poskytovali rozhovory do študentských časopisov a postupne sa dostávali do povedomia vysokoškolákov. Najskôr bol záujem o individuálne poradenstvo a psychoterapiu, neskôr sme realizovali skupinové poradenstvo a výcviky. Dodnes neviem pochopiť, prečo v učebnici z roku 1987 nie je kapitola o vysokoškolskom poradenstve, ktoré reálne existovalo, ale je tu kapitola o ľudskom poradenstve, ktorému sa vtedy nikto nevenoval. História je zvláštna. V žiadnych písomných materiáloch nefigurujem ako vedúca poradne. Odborníci vedeli, čo robím, s poradňou si ma spájali, ale bola som len neformálnym vedúcim psychológom až do roku 1990, kedy sa poradňa oddelila od PÚ FFUK a stala sa samostatným pracoviskom pri Rektoráte UK.

Počet študentov, ktorí dnes študujú na vysokých školách na Slovensku, je niekoľkonásobne vyšší ako pred tridsiatimi či štyridsiatimi rokmi, kedy záujem o vysokoškolské štúdium bol striktne limitovaný smernými číslami. Ako sa tieto okolnosti premietali vtedy a ako sa podľa tvojho názoru môžu premietiť dnes do charakteru poskytovaných poradenských služieb pre vysokoškolákov?

Vyšší počet študentov je pojem relatívny. Aj pred štyridsiatimi rokmi sa nám zdalo, že sa počet vysokoškolákov rapídne zvýšil. Ak spomínaš smerné čísla, naozaj sa to odrazilo v problematike našej klientely. Vysokoškoláci v mnohých prípadoch študovali to, čo sami nechceli. A boli nespokojní. Kto chcel študovať medicínu, študoval strojnícku fakultu, kto chcel študovať cudzie jazyky, študoval fyziku, z prírodovedeckej fakulty túžili prejsť na filozofickú a v jeden deň sa mohli v poradni stretnúť aj tí, čo by si svoje miesta najradšej vymenili. Čo som si všimla, že medzi mojimi klientmi za celé tie roky bol len jeden študent práva. Klienti poradne boli väčšinou veľmi schopní a vnímaví ľudia, s mnohými vecami v spoločnosti neboli stotožnení, hľadali cesty osobného rozvoja. Emocionálne dôsledky nútenej cesty boli niekedy zničujúce. Dnes, z iných dôvodov, tiež študenti neštudujú to, v čom by mali byť expertmi. Je tiež otázne, či vysoké školy sú zárukou kvality. No v magickom freudovsko-adlerovskom trojuholníku „láska – práca – vzťahy“, kde štúdium pokladám za intelektuálnu prácu, sa zaiste veľa nezmenilo a problematika riešenia osobnostných, študijných, partnerských a rodinných problémov bude podobná ako v minulosti. Je zrejme, že psychologické poradenstvo je účinné, ale v podstate veľmi exkluzívne a náročné na čas a z pohľadu ekonómov – drahé. Nie je možné ho poskytovať pri riešení akýchkoľvek problémov, i keď dôležitých. Preto sa v súčasnosti aj vo vysokoškolskom poradenstve žiada doplniť služby do integrovaného celku, do rôznej miery multidisciplinárneho poradenstva aj s využitím moderných IT technológií, predovšetkým pri hľadaní zamestnania a možností ďalšieho vzdelávania.

Psychologické poradenstvo pre vysokoškolákov je pomerne široký pojem a zahŕňa rôzne oblasti – poradenstvo v osobnostnom, vzdelávacom, kariérovom, partnerskom vývine, okrem psychologického poradenstva by sme mohli hovoriť aj o iných typoch poradenstva (napr. kariérové poradenstvo, poradenstvo pre študentov so zdravotným postihnutím a i.). Ty si sa v čase svojho pôsobenia vo vysokoškolskej poradni venovala viacerým oblastiam psychologického poradenstva, aj koncepciám vysokoškolského poradenstva. Čo pokladáš za dobrý model aj pre súčasnosť?

Psychologická poradňa pre vysokoškolákov je jedným z typov poradenských centier na vysokej škole. Existujú aj inak orientované poradne, ako spomínaš, nielen na kariérové poradenstvo alebo pre študentov so špeciálnymi potrebami. V čase politického topenia sa ľadov mal byť nový model vysokoškolského poradenstva na Slovensku aj s tzv. okružným systémom riadenia schválený 17. novembra 1989, no popoludní, kedy malo zasadanie prebiehať, už malo MŠ iné problémy. Po revolúcii každý radil, čo by mala poradňa robiť – podľa toho, či bol na univerzite v Nemecku, Anglicku alebo Amerike. Raz by sa hodilo cvičné centrum zabezpečujúce prax pre študentov psychológie, inokedy úzka spolupráca s úradmi práce alebo snaha „vnieť trochu intelektuálneho chaosu do stojacich univerzitných štruktúr“ a podobne. K modelom vysokoškolských poradní – personálnych služieb, profesionálnej orientácie, akademických

záležitostí, terapeutický, školiaci, konzultačný, výskumný, poradenský – z časovej aj odbornej perspektívy sa vyjadrujem vo viacerých publikáciách z roku 1992. V tom čase som sa stretla na UK s prvými študentmi so zrakovým postihnutím, budovaním špecializovaného centra, aj s požiadavkou zo strany vedenia UK organizovať výcviky, diskusné kluby, zaoberať sa prijímaním poslucháčov na jednotlivé fakulty, sledovaním ich uplatnenia sa a bolo zrejmé, že model poradne s názvom „psychologická“ je nutné inovovať. Získala som grant MŠ (1991-1993), pri realizácii adaptačného programu sme spolupracovali s Clarkovou univerzitou v Massachusetts, overovali sme skupinové poradenské programy pre vysokoškolákov, robili aplikovaný výskum. Ale tento náročný model viac nadchol rakúskych vysokoškolských poradcov, našiel svojich nasledovníkov na Masarykovej univerzite v Brne, no v čase otvárajúcich sa iných možností moja vízia interný tím poradne nenadchla. Myslím si, že aj teraz by sa hodil širší názov napr. Poradenské centrum, kde by boli zastúpené, v ideálnom prípade, tri realizačné roviny: psychologické poradenstvo, kariérové poradenstvo a výcviky – s prienikmi vo vzájomnej spolupráci. Samozrejme, podľa potrieb študentov danej vysokej školy. A bolo by to aj v súlade s EUROPSY, z ktorého parafrázujem – nie je podstatné dokazovať, akí sme múdri a schopní, ale identifikovať problém klienta, nájsť spôsob ako mu pomôcť riešiť to, čo riešiť chce. A hlavne nedopustiť, aby sa zamieňalo psychologické poradenstvo za informačné, ale ani nemrhala energia tam, kde môžu vstúpiť do hry IT. Je viacero úrovní poradenstva a každé má svoje miesto, ciele a postupy.

Si publikačne veľmi aktívna, venovala si sa najmä skupinovému poradenstvu, predmanželskému a manželskému poradenstvu, v posledných rokoch však najmä kariérovému poradenstvu pre žiakov základných a študentov stredných škôl. Ku ktorej z týchto oblastí Ťa to ťahá najviac, prípadne ktorej téme by si sa ešte rada takýmto spôsobom venovala?

Naozaj ma teší, keď vidím, že naše posledné československé dielo „Skupinové poradenstvo“ (1993, 1995, 2009) obsahujúce poradenské programy pre vysokoškolákov autorov, v skratke – Bratislava, Praha, Brno, Košice – žije a počujem nadšené odozvy, že to funguje. A stali sme sa aj štátnicovou otázkou. Kariérové poradenstvo pre žiakov ma zaujalo preto, že táto oblasť bola dlho vyčlenená zo záujmov psychológov ako niečo menej významné. Aj preto, že mám 75 rokov, do robenia „diery do sveta“ sa nepúšťam a vidím jasne, ako to v živote beží a čo je dôležité. Prácu stále pokladám za významnú súčasť osobnostnej identity a zmyslu života. A k čomu ma to ťahá? K vymýšľaniu rôznych poradenských hier pre žiakov, aj tých, ktorí majú špeciálne potreby, aby sa im svet práce a ich miesto v ňom nezdali také vzdialené. Bavia ma postupy, ktoré sa dajú využiť v individuálnom poradenstve, v triednych aktivitách a v skupinovom poradenstve. A celkom nostalgicky – je mi ľúto za tým až naivno-úprimným poradenstvom bez ohľadu „čo za to“ a blízkymi ľuďmi z počiatkov PPV. Keby som sa mohla vrátiť, najviac by ma tešilo individuálne poradenstvo pre citlivých, tichých a múdrych samotárov, ktorí sa pod vplyvom veľkých vnútorných konfliktov a emocionálnych problémov dostali do stavu „dočasnej debility“ a spolu s nimi znova nachádzať zmysel života, púšťať sa do zvládania skúšok, podporovať ich pri stavaní

cieľov a vidieť, ako so znovu získanou energiou aj za nimi idú. Aj dnes je dosť motivačne stratených mladých ľudí a žiaden on-line altruizmus im nepomôže.



PhDr. Marta Hargašová, CSc. je absolventka Univerzity Komenského v Bratislave (1972, psychológia) a Vysokej školy pedagogickej (1961), pracovala v Psychologickom ústave FFUK, viedla Psychologickú poradňu pre vysokoškolákov a venovala sa vedeckovýskumnej, pedagogickej, poradenskej, publikačnej činnosti so zameraním na študijno-profesionálny/kariérový a partnersko-maritálny vývin. Ako významná osobnosť v oblasti vysokoškolského poradenstva je čestnou predsedníčkou a čestnou členkou Rady Asociácie vysokoškolských poradcov Slovenska. V súčasnosti je riešiteľkou projektov spolufinancovaných EÚ v oblasti kariérového poradenstva pre žiakov.

PREKLAD K TÉME

Kariérový rozvoj v rámci vyššieho vzdelávania: Austrálska perspektíva

David Michal Lipták

V Austrálii sa pre profesijné alebo kariérové poradenstvo preferuje termín kariérový rozvoj (Access Economics, 2006). Odborníci v oblasti kariérového rozvoja (Career Development Practitioners)* poskytujú služby, ktoré pomáhajú ľuďom riadiť vlastnú kariéru, študijné možnosti, profesijné rozhodnutia, kariérové tranzície a asistenciu pri vyhľadávaní kariérových informácií.

V roku 2003 austrálska vláda predstavila austrálsky Blueprint pre rozvoj kariéry ([Australian Blueprint for Career Development](#)), po vzore kanadského a amerického modelu, ktoré poskytujú rámec pre odborníkov v oblasti kariérového rozvoja, zamestnávateľov, učiteľov a poskytovateľov služieb zamestnanosti. Kľúčové zložky rámca popisujú zručnosti, postoje a vedomosti, ktoré jedinci potrebujú k tomu, aby uskutočnili informované rozhodnutia a efektívne riadili svoju kariéru.

Smerom k akreditácii a kvalifikáciám

Austrália je federácia so šiestimi nezávislými štátmi a dvomi teritóriami a pred rokom 2011 bola každá jurisdikcia zodpovedná za akreditáciu odborníkov v oblasti kariérového rozvoja. Ako prvá tohto typu na svete vznikla Rada, [Career Industry Council of Australia \(CICA\)](#) – vrcholový orgán zastupujúci štátne a národné profesijné organizácie v oblasti kariérového rozvoja. V marci 2012 bolo prvýkrát zadefinované minimálne vzdelanie, etické a odborné štandardy praxe v tejto oblasti. Jednou z požiadaviek, ktorú okrem už existujúcich kvalifikácií musia spĺňať všetci praktici, je [postgraduálne osvedčenie v oblasti kariérneho rozvoja, potvrdené CICA](#), na základe ktorého sa stanú kvalifikovaným odborníkom v oblasti kariérového rozvoja.

Školský sektor

V štáte Nový Južný Wales (New South Wales - NSW) majú všetci študenti verejných stredných škôl prístup ku kvalifikovanému kariérovému poradcovi (termín stále používaný v školách – angl. [Careers Advisor](#)). Všetci kariéroví poradcovia na školách sú v prvom rade najskôr vyštudovaní učitelia stredných škôl, ktorí absolvovali štvorročný bakalársky program v oblasti vzdelávania a následne postgraduálne štúdium v oblasti kariérového rozvoja. Vrcholovým orgánom zastupujúcim kariérových

* Poznámka prekladateľky: Pojem „career development practitioners“ by sa mal preložiť ako „praktici v oblasti kariérového vývinu“, v jednotnom čísle však slovné spojenie „praktik v oblasti kariérového vývinu“ vyznieva prinajmenšom nezvyčajne, uprednostnili sme preto výraz „odborník/odborníci“, i keď si uvedomujeme, že nevystihuje celkom termín použitý v originále.

poradcov na školách je Asociácia kariérových poradcov Nového Južného Walesu ([NSW Career Advisers Association of NSW & ACT Inc.](#)).

Technické a ďalšie vzdelávanie (TAFE - Technical and Further Education)

[TAFE NSW](#) je poskytovateľ odborného a vyššieho vzdelávania. [Poradcovia v rámci TAFE NSW](#) majú univerzitné vzdelanie v oblasti psychológie a kariérového rozvoja. Napríklad ja som registrovaný psychológ s postgraduálnou kvalifikáciou v oblasti kariérového rozvoja. V NSW existuje 130 TAFE kampusov a v rámci každého z nich je prístup k TAFE poradcovi, pričom služby poskytujú viac ako 500.000 študentom každý rok. Poradenské služby a služby v oblasti kariérového rozvoja sú bezplatné a dôverné, zahŕňajú kariérové, študijné a personálne poradenstvo pre študentov a potenciálnych študentov. TAFE poradcovia môžu byť členmi viacerých profesijných subjektov, vrátane Austrálskej asociácie pre rozvoj kariéry ([Career Development Association of Australia](#)) a/alebo Národnej asociácie služieb kariérového poradenstva pre absolventov ([National Association of Graduate Career Advisory Services, NAGCAS](#)). Mnoho TAFE poradcov je tiež registrovaných psychológov a môžu byť aj členmi Austrálskej psychologickéj spoločnosti ([Australian Psychological Society, APS](#)).

Univerzitný sektor

Austrália má 42 univerzít, z toho 37 je verejne financovaných, 3 sú súkromné a 2 sú pobočkami zahraničných vysokých škôl. Každá univerzita poskytuje kvalifikované služby v oblasti kariérového rozvoja pre zapísaných študentov a absolventov. Väčšina odborníkov v oblasti kariérového rozvoja vo vysokoškolskom sektore má členstvo v už spomenutej Národnej asociácii služieb kariérového poradenstva pre absolventov (NAGCAS). Kľúčový rozdielom v rámci univerzitného sektoru je to, že služby sa zameriavajú na výsledky absolventov, najmä pokiaľ ide zamestnanosť, stáže, štipendiá a ďalšie vzdelávanie a nie vyslovene na potenciálnych študentov.

Moje skúsenosti ako TAFE NSW poradcu

Moja práca a rozmanitosť sú pre mňa ako samostatného kariérového poradcu s viac než 7000 študentmi v metropolitnej vysokej škole na okraji Sydney, NSW, jedinečným zážitkom. Typický deň pozostáva zo sedení v rozmedzí od 30 minút do jednej hodiny maximálne so 7-8 klientmi. Napríklad nedávno som v jeden deň pracoval so 16-ročným mladým klientom v ohrození, ktorý nechodí do školy a chcel by sa zúčastniť odbornej prípravy (apprenticeship). Ďalším klientom bol utečenec z Iraku, ktorý navštevuje hodiny angličtiny a ktorý by chcel získať vzdelanie v ošetrovatelstve. Či vojenský dôstojník, ktorý chce vystúpiť z obranných síl, a rekvalifikovať sa, absolvovať uznávanie predchádzajúceho učenia sa ([Recognition of Prior Learning - RPL](#)) a vstúpiť do civilného života. Ďalšie aktivity TAFE poradcov zahŕňajú skupinovú prácu, podporu pri písaní životopisov, študijných zručností a zručností pre hľadanie zamestnania a zvládnutie pohovoru. Ďalšou jedinečnou službou kariérového

poradenstva a rozvoja je využívanie on-line nástrojov profesijného poradenstva, ako napríklad Career Voyage.

Career Voyage – Online profesijné poradenstvo

Nástroj [Career Voyage](#) bol vyvinutý ako výsledok mnohoročného empirického výskumu. Pôvodný výskum a vývoj realizovalo Kariérové výskumné centrum ([Careers Research Centre](#)) na Univerzite v Edinburgu vo Veľkej Británii. Východiskovým bodom bolo testovanie profesijných záujmov. Profesijné záujmy boli v podstate základom pri tvorbe návrhu/teórie. Tento návrh bol dôkladne testovaný (podľa pravidiel vedeckého bádania) na veľkej vzorke a s využitím rigoróznejšej štatistickej analýzy. Po viac ako 30 rokoch vývoja je softvér on-line kariérového poradenstva Career Voyage používaný do veľkej miery v Austrálii, na Novom Zélande a v ďalších častiach sveta.

Na vysokej škole, kde pracujem, sa používa Career Voyage samostatne alebo v skupinách. Klienti môžu využiť počítač alebo tablet s programom kariérového poradenstva v trvaní asi jednej hodiny, pričom skupinovo (nie viac ako 15 klientov) to zvyčajne trvá dlhšie – asi deväťdesiat minút. Sedenie je zamerané na budovanie vzťahu s klientmi, podporu ich kritického uvažovania o profesijných záujmoch, povahe práce, odbornej prípravy a nakoniec i na rozvíjanie profesijných cieľov. Career Voyage obsahuje kariérové plánovanie, stanovovanie cieľov, študijných ciest, písanie životopisu a funkcie hľadania zamestnania. Keďže využívanie nástroja Career Voyage ako profesijného plánovacieho nástroja bolo úspešné, môžu potenciálni klienti teraz využiť [prístup k programu zadarmo pred poradenským sedením](#).

Naratívny prístup ku kariérovému rozvoju

Aplikovaný model, ktorý využívam v rámci svojich služieb kariérového rozvoja, má korene v naratívnych prístupoch. Rámec teórie systémov (Systems Theory Framework - STF, Patton a McMahon, 2006) spája naratívne prístupy v rámci holistickej pozície ku kariérovej teórii a praxi. McIlveen a Patton (2007) definujú naratívne poradenstvo ako poradenstvo umožňujúce klientovi vyrozprávať svoj kariérový príbeh a konštruovať význam svojich skúseností a reality. V rámci sedenia je kľúčové umožniť interpersonálnym, sociálnym a environmentálnym vplyvom na strane klienta, aby viedli preskúmanie kariéry, celoživotného vzdelávania a vymedzenia práce pre klienta. Kladením dôrazu na subjektivitu a význam kariéry pre klienta sú preskúmané ciele, cesty a možnosti. Práca pre takú veľkú školu, kde neexistujú možnosti viacnásobného poradenstva, a snaha zvládnuť celý rad intervencií na jednom sedení, sú náročné.

Ako reakcia na dopyt po kariérovom poradenstve vznikla tzv. terapia jedného stretnutia/sedenia (single-session therapy – SST, Hymmen, Stalker a Cait, 2013). SST umožňuje pokryť celé spektrum kariérového poradenstva v intenzívnom multimodálnom stretnutí, v rámci ktorého sa vybuduje vzťah, využívajú sa príbehy a poskytujú kariérové informácie. Viac ako polovica sedení v rámci

kariérového poradenstva, ktoré vediem, sú v režime SST. Rôznorodosť klientov je tiež obrovská, ako napríklad:

- **ohrozená mládež** (najmä tí, ktorí neukončili vzdelávanie), ktorú je potrebné podporovať pri rozvíjaní dráh ich ďalšieho vzdelávania a odbornej prípravy,
- **starší klienti**, ktorí sa rekvalifikujú kvôli pracovným alebo kariérovým tranzíciám,
- **ženy** vracajúce sa do práce po období starostlivosti o deti,
- **utečenci a kvalifikovaní migranti** hľadajúci možnosti kvalifikácie a pracovných príležitostí v Austrálii,
- **profesionálni vojaci** vracajúci sa do civilného života,
- **študenti pôvodom Aborigéni a ostrovania zo súostrovia Torres Strait** hľadajúci možnosti odbornej prípravy zohľadňujúce ich kultúru,
- **skupiny znevýhodnené z hľadiska rovnosti príležitostí**, ako napríklad osoby s postihnutím, hľadajúce vhodnú odbornú prípravu a možnosti zamestnania,
- **pracovníci ohrození prepustením** hľadajúci možnosti rekvalifikácie,
- **starší študenti** hľadajúci cesty k vyššiemu vzdelaniu a podpora ich pripravenosti na univerzitné štúdium,
- **vysoko kvalifikovaní klienti**, ktorí chcú zmapovať svoje schopnosti prostredníctvom uznávania predchádzajúceho učenia sa a získať formálnu kvalifikáciu,
- **páchatelia, podmienčne prepustení a tí, ktorí sú v podmienke**, hľadajúci možnosti odbornej prípravy a vhodné možnosti zamestnania,
- **ľudia po úrazoch**, ktorí už nie sú schopní pokračovať vo svojej profesii a hľadajú vhodnú odbornú prípravu a možnosti zamestnania.

Odborník v oblasti kariérového rozvoja ovládajúci viacero jazykov

Byť kariérovým poradcom ovládajúcim viacero jazykov (anglický/slovenský/český) je výhodou, ktorá ponúka pestrú škálu klientov a pracovnej náplne. Rôzna diaspora českej a slovenskej populácie má svoje jedinečné vlastnosti. Baby boomer-i Slováci/Česi, tí vo vekovom rozmedzí mojich rodičov (60-roční), predstavujú tradičnú tvrdú pracovnú morálku priemyselného Československa, tieto populácie sa buď rekvalifikujú alebo prechádzajú do dôchodku (v Austrálii je vek odchodu do dôchodku stanovený na 65 rokov). Moja generácia X (30-roční) je vo dvoch kategóriách, deti narodené v Austrálii českým/slovenským rodičom (považované za prvú generáciu Austrálčanov) a pochádzajúce z prostredia rodín politických utečencov, ktorí odišli po roku 1968 po sovietskej invázii do Československa. Ďalšie generácie X tvoria tí, ktorí sa prisťahovali krátko po roku 1989 po nežnej revolúcii ako migranti. Teraz máme vznikajúce generácie Y (teenageri a starší), ktorí sú buď druhou generáciou Slovákov/Čechov, alebo tí, ktorí prišli v poslednom čase ako kvalifikovaní migranti zo Slovenska alebo Českej republiky. Určujúcim rozdielom sú jazykové zručnosti v diaspóre Slovákov/Čechov (môžem slúžiť ako príklad), ktorí sa naučili jednotlivé dialekty. Napríklad moja slovenčina pochádza z matkinej strany rodiny, ktorá žije na západe Slovenska, v obci Podolie, je

skombinovaná s výrazným austrálskym prízvukom a používaním slovenských idióm a výrazov zo 60. rokov z Československa. Existuje však iba obmedzený dopyt po viacjazyčných slovenských/českých kariérových poradcov, keďže väčšina z diaspóry a nových prisťahovalcov ovláda angličtinu na veľmi dobrej úrovni.

Záver

Rozsah klientov, možnosti kariérového poradenstva, techniky a rozmanitosť sú tým, čo robí kariérový rozvoj v Austrálii jedinečným zážitkom. Aj keď nie všetci odborníci v TAFE NSW majú tak rozmanitých klientov, služby kariérového poradenstva a rozvoja sú rozsiahle, holistické a prístupné všetkým. Roly, klienti a pracovná náplň sa líši medzi školskými a univerzitnými sektormi a tými, ktorí pracujú v súkromnej praxi. Je zrejmé, že oblasť kariérového rozvoja sa v Austrálii ďalej vyvíja, vyskytuje sa na všetkých úrovniach štátnej politiky, verejného sektora (školy, TAFE a univerzity), súkromného sektora a je prítomná aj v rámci nových on-line nástrojov, ako napríklad [MyFuture](#).

Odkazy a zdroje

Access Economics. (2006). *The economic benefits of career development services*. Retrieved from <http://www.cica.org.au/uploads/Downloadable>

Hymmen, P. Stalker, C. A. & Cait, C. (2013). The case for single-session therapy: Does the empirical evidence support the increased prevalence of this service delivery model? *Journal of Mental Health*, 22(1), 60-70. doi: [10.3109/09638237.2012.670880](https://doi.org/10.3109/09638237.2012.670880)

McIlveen, P. & Patton, W. (2007) Narrative career counselling: theory and exemplars of practice. *Australian Psychologist*, 42(3), 26-235. doi: [10.1080/00050060701405592](https://doi.org/10.1080/00050060701405592)

Patton, W. & McMahon, M. (2006). The systems theory framework of career development and counseling: connecting theory and practice. *International Journal for the Advancement of Counselling* 28(2), 153-166. doi: [10.1007/s10447-005-9010-1](https://doi.org/10.1007/s10447-005-9010-1)

[Australian Blueprint for Career Development](#)

[Career Industry Council of Australia \(CICA\)](#)

[Career Voyage](#) (bezplatná skúšobná verzia)

[MyFuture](#)

David Michal Lipták, odborník v oblasti kariérového rozvoja (Career Development Practitioner)



David Michal Lipták je profesionálny člen asociácie Career Development Association of Australia (CDAA) a National Association of Graduate Career Advisory Services (NAGCAS), ako aj Medzinárodnej asociácie pre študijné a profesijné poradenstvo (IAEVG). Medzi jeho oblasti záujmu patrí kariérový rozvoj v podmienkach vidieka a regiónov, ohrozená mládež a multikultúrne profesijné poradenstvo. Získal postgraduálne kvalifikácie v rámci kariérového rozvoja, psychológie a pedagogiky. Ako registrovaný psychológ a člen Austrálskej psychologickkej spoločnosti (APS) sa v rámci výskumu zaujíma o celoživotné učenie sa, naratívne prístupy a prístupy teórie chaosu v oblasti kariérového rozvoja. Pracoval v súkromnom i verejnom sektore, v oblasti vzdelávania, na rôznych školách, v rámci odborného vzdelávania a prípravy (OVP) a vyššieho vzdelávania, na základe čoho ponúka jedinečný pohľad na súčasný stav kariérového rozvoja v Austrálii.

Narodil sa v Austrálii, aj keď po sovietskej invázii do Československa v roku 1968 najskôr jeho rodičia hľadali politický azyl v Rakúsku. Obaja rodičia boli prodemokratickí aktivisti a ušli z Československa v roku 1969. Čoskoro potom, ako im bol udelený politický štatút utečencov, emigrovali do Austrálie. Česká a slovenská výchova mu umožňuje jedinečný a multikultúrny prístup ku kariérovému rozvoju. Aj keď sa narodil v Austrálii, angličtina je preňho tretí jazyk, pričom slovenčina je prvý a čeština druhý jazyk.

E-mailová adresa: david.liptak@live.com.au

Z PRAXE

Výzvy kariérového poradenstva generácii Y (ľuďom narodeným po roku 1980)

Mgr. Lukáš Bakoš, Maxman Consultants

Abstrakt

Nové generácie vyrastajú pod vplyvom konkurenčného tlaku a stupňujúceho sa tempa vo svete. Zatiaľ čo sa generácia baby boomerov riadila heslom „žiješ, aby so pracoval“ generácia X sa naopak riadila a riadi heslom „pracuješ, aby si žil“. V súčasnosti nastupuje nová mladú generácia – generácia Y, ktorá sa od predošlých líši v mnohom. Z pohľadu kariérového poradenstva je nevyhnutné brať do úvahy jej prístup ku komunikácii a jej hlavné motivátory. Zistilo sa, že ako pri manažovaní, tak aj pri kariérovom poradenstve je pre generáciu Y vhodný facilitačný/koučovací prístup.

Kľúčové slová: generácia Y, facilitačný prístup, kariéra

Challenges of Career Counselling for the Generation Y (to those born after 1980)

Abstract

New generations are growing up under the influence of competitive pressure and an escalating pace in the world. While the Baby-boomers generation was directed by the slogan “You live to work”, the Generation X is on the other hand directed by the slogan “You work to live”. A new generation, the Generation Y is now coming, and this generation is much different from the previous ones. From the career guidance point of view it is necessary to take into account their approach to communication, and their main, key motivators. It was found that facilitating/coaching approach is more appropriate for the Generation Y both in management, and in career counselling

Key words: Generation Y, facilitating approach, career

Tlak, tempo a globálna konkurencia

V roku 1960 boli na svete 3 miliardy ľudí, v roku 1987 5 miliárd. Podľa štatistík Organizácie Spojených národov zverejnených na internetovom portáli aktuálnych svetových štatistík Worldometer (n. d.), dosiahla svetová populácia 7 miliárd ľudí 31. októbra v roku 2011 a podľa jej odhadov prekročí hranicu 8 miliárd v roku 2024. Vďaka technológiám a ich neustálemu rozvoju sa svet „zmenšuje“ a vďaka relatívnemu blahobytu a vyspelej medicíne je zaľudnenie stále hustejšie. Ekonomiky sú stále prepojenejšie a konkurencia už nie je záležitosťou lokality, či boja na nejakom konkrétne

vymedzenom trhu – dnes je v mnohých oblastiach možné konkurovať prakticky komukoľvek z takmer ktoréhokoľvek miesta na zemešli.

Vo svete rýchleho tempa a stupňujúceho sa konkurenčného tlaku vyrastajú nové generácie a bez ohľadu na to, či sa v odvekum psychologickom spore, či je pre správanie človeka určujúcejšia výchova alebo genetika, postavíme na jednu alebo druhú stranu, dôležitosť vplyvu prostredia na správanie a postoje nových generácií je nesporná.

Aké teda sú nové generácie?

Od baby boomers ku generácii Y

William Strauss a Neil Howe (1991) sa zaoberali skúmaním generácií a vo svojej knihe Generations popísali typy generácie od roku 1584. Zameriame sa práve na posledné tri generácie, ktoré sú v dnešnej dobe aktuálne a teda: Baby Boomers, Generácia X, Generácia Y.

Baby Boomers

Túto generáciu tvoria ľudia narodení v rokoch 1946 až 1964. Boli vychovávaní v bohatej, zdravej povojnovej ekonomike, vďaka čomu sa stali egocentrickou generáciou. Žili s pocitom, že sa svet točí okolo nich. Základná jednotka rodiny bola pre nich normou. Bola to práve práca, čo definovalo ich vlastnú hodnotu a aj to, ako hodnotili iných. Ich životný štýl úzko súvisel s heslom „žiješ, aby si pracoval“. Pracovný deň generácie baby boomers začínal aspoň o 8:00 a končil o 17:00, alebo neskôr. Práve toto je jeden z významných bodov, v ktorom sa odlišujú od mladších generácií. Baby boomers od mladých očakávajú, že budú mať rovnakú pracovnú morálku a pracovať v rovnakom tempe ako oni. Ich najvýraznejším motivátorom bol plat.

Generácia X

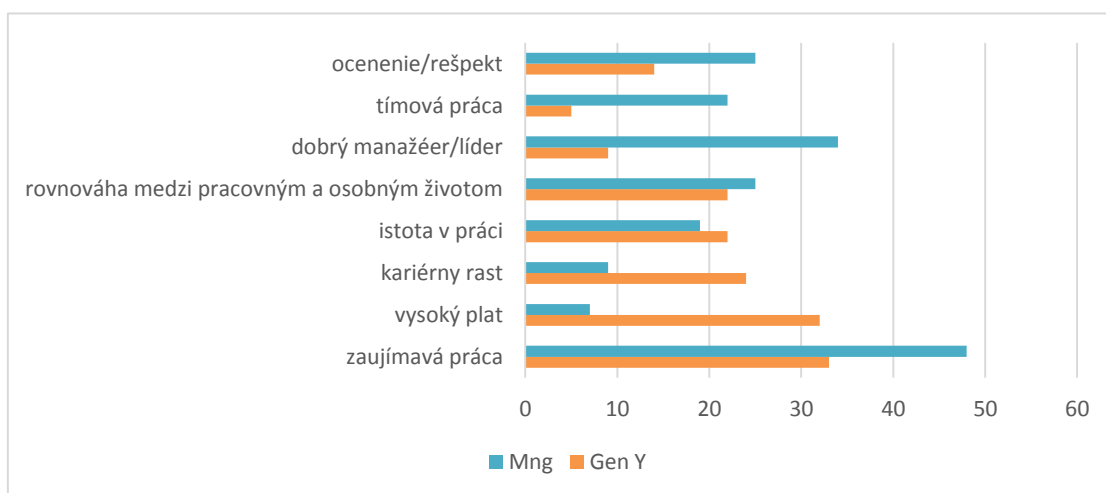
Ľudia narodení v období medzi rokmi 1965 a 1980 boli prvou generáciou vychovávanou na „to-do listoch“ a vyrastali vo väčšej miere v zmiešaných rodinách než generácia baby boomerov. Zároveň vyrastali v tieni uplynulej generácie a boli svedkami veľkých obetí svojich rodičov pre spoločnosti, v ktorých pracovali. Ako dôsledok toho sa u nich vyvinula väčšia nezávislosť, flexibilita a schopnosť adaptovať sa ľahšie než predošlá generácia. V kontraste s heslom baby boomerov „žiješ, aby si pracoval“ sa riadili heslom „pracuješ, aby si žil“. Na svet sa pozerali s väčším cynizmom a nedôverou ako ich predkovia. Ich hlavným motivátorom už neboli peniaze, ale istota.

Generácia Y

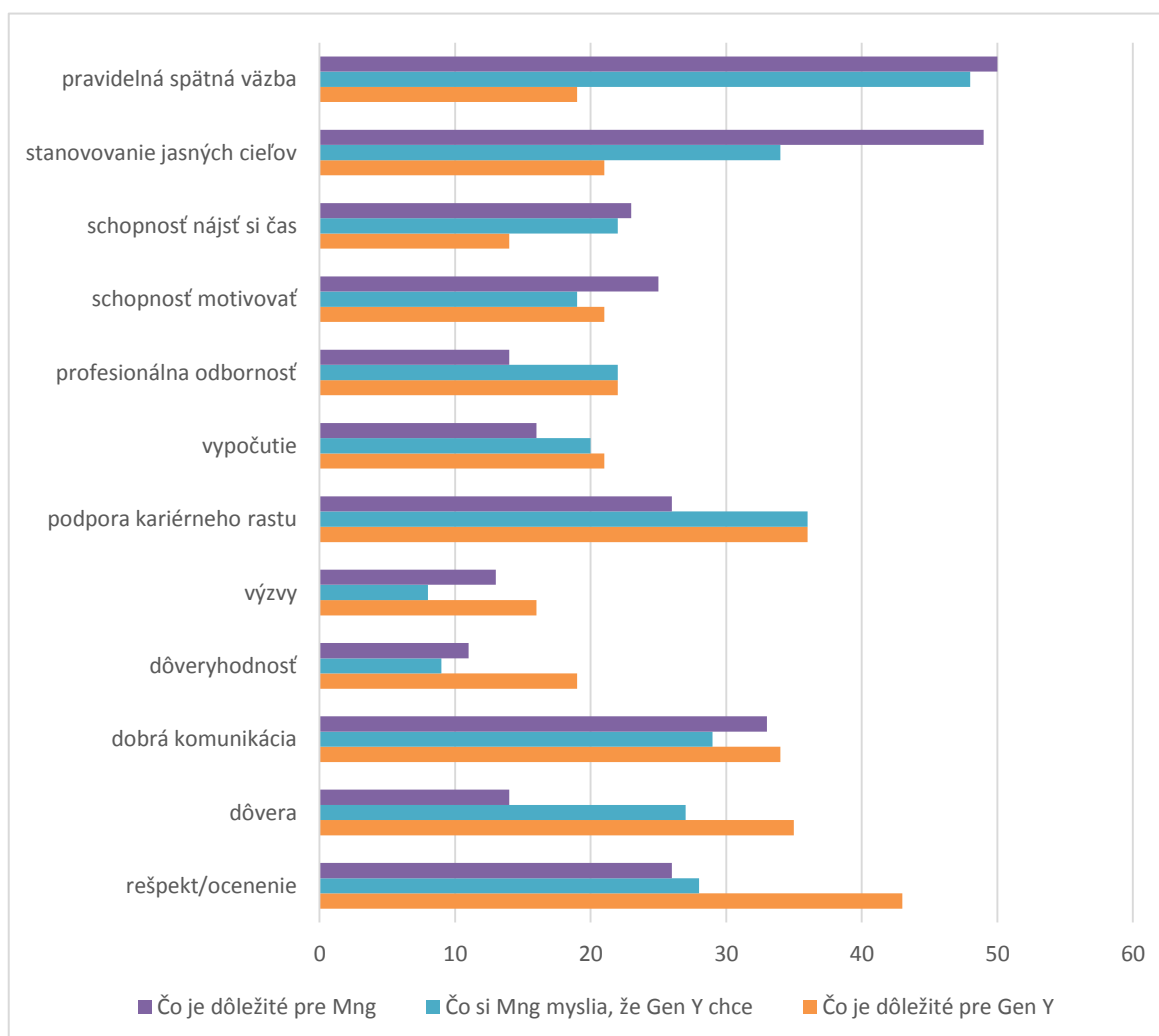
Generáciu Y tvoria dnešní mladí ľudia narodení v rokoch 1981 až 2000. Vyrastali v rokoch, kedy bol víťazom každý a každý bol odmenený. Boli vychovávaní rodičmi, ktorí štrukturovali ich životy

a pripúťavali si ich bližšie kvôli bezpečiu a ochrane. Zároveň ich podporovali v tom, aby robili vlastné rozhodnutia a učili ich spochybňovať autority. Táto generácia bola vychovávaná v duchu spotrebiteľskej ekonomiky. V práci neočakávajú nevyhnutne, že by mali dostávať viac, ale že zamestnávateľ by mal svojim zamestnancom dávať viac. Vďaka podporujúcej výchove svojich rodičov sa táto generácia nebojí vyjadrovať vlastné názory. Generácia Y je prvou generáciou, ktorých významnú súčasť životov tvorili a tvoria počítače a internet. Ako pracovná sila sú vybavení schopnosťou networkingu, multiprocessingu a globálne uznávanými zručnosťami, o akých baby boomeri ani len nesnívali. Generácia Y sa tiež považuje za generáciu, ktorá je neustále „online“ vďaka smartfónom, textovaniu, chatovaniu, blogom (United Nations Joint Staff Pension Fund, n. d.). Podľa prieskumu Institute of Leadership & Management a Ashridge business school (ILM & Ashbridge, n. d.), 56 % zástupcov generácie Y očakáva, že budú v manažérskych pozíciách tri roky po tom ako nastúpia do práce, 13 % čaká, že tam budú do roka. Top tri priority na pracovisku sú pre nich zaujímavá práca, vysoký plat a kariérny rast. No zároveň uviedli, že plat, status v práci a pracovné úspechy nespĺňajú ich očakávania. V práci si cenia vysokú mieru slobody a od manažérov očakávajú rešpekt a ocenenie, podporu v ich kariérnom raste, dôveru a dobrú komunikáciu. Z pohľadu manažérov generácia Y vyžaduje neustálu spätnú väzbu a stanovovanie jasných cieľov, no nesprávne sa domnievajú, že toto je to, čo od manažérov požadujú. Z hľadiska vzťahu so svojim nadriadeným si 56 % predstavuje svojho manažéra ako kouča/mentora, 21 % dokonca ako priateľa. 78 % manažérov verí, že spĺňa rolu kouča/mentora, no len 26 % podriadených z generácie Y s tým súhlasí. Naopak, 21 % mladých považuje svojho nadriadeného za priateľa, ale len 5 % manažérov ich vzťah tiež takto vníma. Zistenia výskumu sú vizualizované v nasledujúcich grafoch.

Graf č. 1: Priority aspektov v pracovnom živote (ILM & Ashbridge, n. d.)



Graf č. 2: Dôležité aspekty v správaní manažéra (ILM & Ashbridge, n. d.).



Manažovanie a kariérová pomoc generácii Y

Je množstvo teórií, ktoré definujú rôznorodosť manažérskych štýlov a prístupov pri riadení, motivovaní a rozvíjaní ľudí. Či už berieme do úvahy v modernom manažmente stále široko využívané *situačné vedenie* (Paul Hersey, Ken Blanchard), delenie podľa *manažérskej mriežky* (R. R. Blake a J. Mouton) alebo *šesť štýlov riadenia* podľa Golemana, v konečnom dôsledku sa vždy dostaneme k základnej škále, kde na opačných stranách kontinua stoja *direktívny štýl riadenia* a *participatívny (facilitačný) štýl riadenia*.

Kým pri direktívnom štýle riadenia vychádzajú hlavné impulzy (stanovovanie cieľov, poskytovanie spätnej väzby, vyhodnocovanie a kontrola) smerom od manažéra k tímu, pri facilitačnom štýle riadenia je manažér v roli strážcu procesu s minimálnym (prípadne žiadnym) zasahovaním do obsahu. Pre zjednodušenie, komunikácia manažéra smerom k tímu direktívnym štýlom je: „Máme takýto problém (výzvu, prioritu...), toto je riešenie, takto budete mať rozdelené úlohy, ktoré dodáte do týchto termínov...“, kým komunikácia manažéra smerom k tímu facilitačným štýlom je: „Čo vnímate

ako kľúčový problém? Aké navrhujete riešenia? Ktoré si vyberiete? Kto si vezme zodpovednosť za ktorú úlohu a dokedy dodá požadované výstupy?“

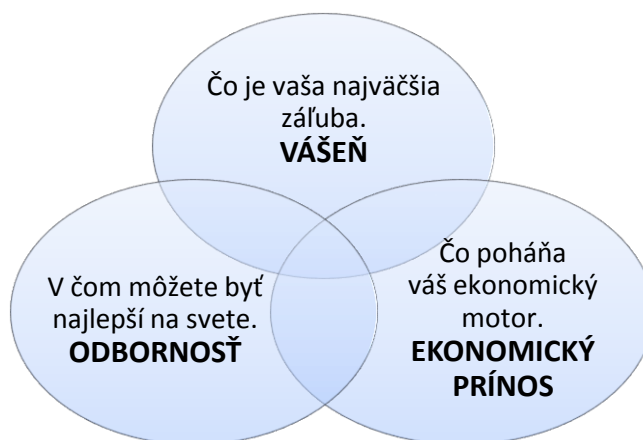
Z pohľadu štýlu riadenia je nevyhnutné uvedomiť si dopad generačných výmen na akceptáciu direktivity zo strany nadriadeného. Kým generácia baby boomers bola „zvyknutá“ na prácu pod vedením direktívneho manažéra, generácia X už bola vychovávaná k menšiemu rešpektu voči autoritám a pri generácii Y je zjavné, že primárne očakávajú facilitačný (a koučovací) prístup k riadeniu – tak ako uvádzajú výsledky z Tabuľky č. 2, generácia Y očakáva od svojho manažéra rešpekt, ocenenie, dôveru a podporu kariérneho rastu. Táto zmena priorít pri výmene generácií si nesporne vyžaduje zmenu správania zo strany manažérov a takisto všetkých ľudí, ktorí sú zainteresovaní na kariérnom raste a kariérovom poradenstve smerom ku generácii Y (a postupne aj ku generácii Z – narodenej po roku 2000).

Z výsledku prieskumov je však badateľný ešte jeden fenomén – okrem toho, že generácia Y požaduje rovnocenný vzťah s nadriadeným, rešpekt, veľa podpory a slobody, takisto očakáva veľmi rýchly kariérny rast a posun do manažérskych pozícií. Je otázne, nakoľko realistické a splniteľné sú tieto očakávania a ako sa s nimi v pozícii manažéra, či kariérového poradcu (tútora) generácie Y vyrovnáť.

Z tohto pohľadu je teda pri kariérovom poradenstve a plánovaní budúcnosti zamestnancov z generácie Y nevyhnutné brať do úvahy ich preferovaný prístup ku vzťahu a komunikácii a takisto ich hlavné motivátory. Tak ako pri manažovaní, aj pri kariérovom poradenstve je pre generáciu Y vhodným práve podporný facilitačný (pri individuálnom poradenstve je vhodnejšie namiesto facilitačný používať termín koučovací) prístup.

V knihe Good to Great (Z dobrého skvelé) uvádza Jim Collins (2001) ako dôležitý nástroj pre rozvoj „kariéry“ každej organizácie/firmy model troch prelínajúcich sa kruhov.

Graf č. 3: Collinsov model (Collins, 2001).



Collinsov model je možné použiť aj pri individuálnom kariérovom poradenstve v individualizovanej verzii: Vášeň / Odbornosť(Výnimočnosť) / Ekonomický prínos.

Kariérová pomoc zo strany tútora (rodiča, pedagóga, či manažéra) potom spočíva v sprevádzaní „koučovaného“ pri identifikácii činností, ktoré spadajú do jednotlivých množín a hľadanií ich prienikov. Pri použití tohto modelu vznikajú tri prieniky tvorené dvoma množinami a jeden prienik všetkých troch kruhov.

Odbornosť (výnimočnosť) / Ekonomický prínos (s absenciou vášne a potešenia) – toto je kariérová cesta, ktorá zjednodušene hovorí: „Rob to, v čom si dobrý a za čo zarobíš peniaze, aj keď ťa to vôbec nebaví“. Je to kariérová cesta driny a „obetovania“ v záujme vysokého ekonomického zisku, ktorá – ako sme uviedli v porovnaní jednotlivých generácií – je skôr typická pre generáciu X či baby boomers, než generáciu Y.

Vášeň / Odbornosť (výnimočnosť) (s absenciou ekonomického prínosu) – zjednodušene povedané: „Rob to, čo ťa naplňuje a v čom si výnimočný, aj keď za to nezarobíš peniaze“ je cestou, ktorú v našej societe môžeme sledovať napríklad u pedagógov, alebo zdravotných sestier a nesie v sebe pre generáciu Y skryté nástrahy prameniace z ich túžby po zmysluplnej naplňujúcej práci a zároveň po nákladnom konzumnom spôsobe života.

Vášeň / Ekonomický prínos (s absenciou odbornosti / výnimočnosti) – táto kariérová cesta je skôr z ríše vytúžených, no prakticky nereálnych, zjednodušene povedané: „Rob to, čo ťa baví a zarobí ti to peniaze, aj keď v tom vôbec nie si dobrý...“ Je to kariérová cesta, ktorá by podľa popisu generácii Y vyhovovala, ale jej uskutočniteľnosť je vo svete globálnej konkurencie a zrýchľujúcej sa hospodárskej súťaže nemožná.

Vášeň / Odbornosť / Ekonomický prínos (prienik všetkých troch množín) je ideálnou kariérovou cestou, zjednodušene: „Rob to, čo ťa baví, v čom si vynikajúci a za čo zarobíš veľa peňazí.“ Pomoc pri nastavení optimálnej kariérovej dráhy v prieniku troch množín vnímame ako najväčšiu výzvu pre tútora pri práci s generáciou Y. Špecifikum, ktoré do tejto pomoci vnáša medzigeneračná rozdielnosť, je v akceptácii a používaní prostriedkov komunikácie (Collins, 2001).

Z ohľadom na uvedené vnímame ako najväčšiu výzvu v kariérovom poradenstve generácii Y dokázať vyvážiť očakávania rovnocenného vzťahu a podpory s očakávaniami „rýchlej“ kariéry a zo strany tútora manažovať tieto očakávania dostatočne realisticky, aby u novej generácie nedochádzalo k zbytočným sklamaniam prameniacim z netrpezlivosti a nepochopenia postupnosti kariérneho rastu. Ako kľúčový aspekt vnímame pri tejto snahe formu komunikácie s novou generáciou a využívanie „moderných“ komunikačných kanálov.

Prostriedky komunikácie s generáciou Y

Komunikačný jazyk generácie Y by sa dal charakterizovať slovami ako rýchlosť, okamžitosť, schopnosť multitaskingu. Mladí komunikujú vo veľkej miere prostredníctvom technológií, pričom dokážu využívať niekoľko komunikačných zariadení naraz. Preferujú rýchle a okamžité odpovede a práve kvôli rýchlosti a efektívnosti uprednostňujú elektronickú formu komunikácie (Steinwart, 2009).

Podľa prieskumu *Global Millennial Survey*, ktorý realizovala spoločnosť Telefonica (2013) 60 % ľudí z generácie Y (v strednej a východnej Európe) vlastní smartfón (čo je takmer dvojnásobok celkového priemeru všetkých generácií – ktorý je 34 %), 64 % vlastní notebook a 23 % tablet. Tento fakt ide ruka v ruku s využívaním týchto moderných technológií a konektivitou, podľa toho istého prieskumu totiž zástupcovia generácie Y trávajú pripojení na internet v priemere až 6 hodín denne a čo sa dôvery v zdroj informácií týka, nastupujúca generácia dôveruje internetu oveľa viac ako akýmkoľvek iným zdrojom – 49 % z populácie generácie Y dôveruje internetu ako najlepšiemu zdroju informácií, kým televízii len 33 % a tlačeným médiám len necelých 12 %.

Fenoménom súčasnosti sú aj sociálne siete (Facebook, LinkedIn, Twitter, Google+, Instagram...). Podľa prieskumu S. Gallowaya (2010) navštevuje najrozšírenejšiu sociálnu sieť Facebook v generácii Y denne až 81 % populácie (u ľudí narodených po roku 1995, čo už niektorí autori považujú za generáciu Z, je to dokonca 90 %) a čo sa týka videokanálu YouTube, ten navštívi aspoň raz do týždňa 74 % populácie Y.

Z toho vyplýva, že pri komunikácii a snahe pomôcť generácii Y v ich rozvoji, napredovaní a kariérovom raste sa stretávame s celkom iným komunikačným prístupom. Nová generácia verí internetu (dokonca ho uprednostňuje pred inými médiami alebo pred osobným prístupom), komunikuje iným jazykom ako predošlé a preferuje prijímanie informácie v menších celkoch. Zoberme do úvahy napr. prezeranie Noviniek na sociálnych sieťach, ktorých obsah je veľmi stručný, zdieľané videá a články, ktoré sú čím ďalej tým kratšie. Práve prostredníctvom videí a fotografií dokážu medzi sebou dobre komunikovať. Vizualne bohaté správy sú pre nich atraktívnejšie ako nevýrazné texty bez grafických symbolov či emotikonov (Communicate with Generation Y Staff, n. d.).

Smerovanie

Je mnoho výziev, ktoré stoja pred generáciami baby boomers a X pri manažovaní, pomoci a kariérovom rozvoji generácie Y – pochopiť inak postavený rebríček priorít, inak nastavené očakávania od vzťahov s autoritami, miestami možno až prehnané očakávania rýchleho kariérneho rastu a úplne odlišný spôsob komunikácie prostredníctvom nových komunikačných kanálov. Na to, aby sme boli schopní novej generácii pomôcť a rozvíjať ju, potrebujeme všetky tieto fakty vziať do úvahy a prispôbiť svoj prístup tak, aby bol efektívny. Mnohé snahy o využitie nových prístupov pri kariérovom rozvoji novej generácie sa postupne rozbiehajú – Facebook ako nástroj na rozvoj a kariérovú pomoc začínajú používať pedagógovia, kariéroví poradcovia a tútori. Britská The Education Foundation (2013) vytvorila manuál využívania Facebooku pre školiteľov Facebook Guide For Educators. Univerzity Oxford a Cambridge majú dokopy 250.000 sledovateľov na sociálnej sieti Twitter a cez dva milióny sledovateľov na sieti Facebook. Aj kariérové poradenstvo cez sieť LinkedIn oslovuje širokú základňu, skupina Career Explorer má takmer 50.000 členov.

Rastúca popularita a využívanie sociálnych sietí a moderných technológií na rozvoj, vzdelávanie a poradenstvo nie je len módnou vlnou, je to nevyhnutnosť a pravdepodobne najefektívnejší spôsob,

ako pomôcť novej generácii úspešne napredovať a kariérovu rásť a je na nás, aby sme si uvedomili možnosti, ktoré nám s rozvíjajúcimi sa technológiami vznikajú a chápali ich ako výzvu a príležitosť.

Použité zdroje

Collins, J. (2001). *Good to Great*. London: Random House.

Communicate with Generation Y Staff (n. d.). Získané z:

www.snapcomms.com/solutions/communicating-with-gen-y.aspx

Galloway, S. (2010). *Gen Y Affluents: Media Survey*. Získané z file:///C:/Users/admin/Downloads/Gen-Y-Affluents-Media-Survey_Dec-2010.pdf

Howe, N., Strauss, W. (1991). *Generations. The History of America's Future, 1584 to 2069*. New York: Harper Collins Publisher.

Institute of Leadership & Management & Ashbridge Business School. (n. d.). *Great Expectations: managing Generation Y*. Získané z:

[www.ashridge.org.uk/Website/Content.nsf/FileLibrary/5B2533B47A6D6F3B802578D30050CDA8/\\$file/G458_ILM_GEN_REP_FINAL.pdf](http://www.ashridge.org.uk/Website/Content.nsf/FileLibrary/5B2533B47A6D6F3B802578D30050CDA8/$file/G458_ILM_GEN_REP_FINAL.pdf)

Steinwart., M., C. (2009). *Can you hear me now? A phenomenological Study of the Net Generation's Workplace Communication Skills*. Získané z Pro Quest Digital Disertation.

Telefónica Global Millennial Survey: Global Results. Získané z:

<http://survey.telefonica.com/globalreports/assets/Telefonica%20-%20Global%20Millennial%20Survey.pdf>

The Education Foundation. (2013). *Facebook Guide for Educators*. Získané z:

www.ednfoundation.org/wp-content/uploads/Facebookguideforeducators.pdf

United Nations Joint Staff Pension Fund. (n. d.). *Overcoming Generational Gap in the Workplace*.

Získané z:

www.un.org/staffdevelopment/pdf/Designing%20Recruitment,%20Selection%20&%20Talent%20Management%20Model%20tailored%20to%20meet%20UNJSPF%27s%20Business%20Development%20Needs.pdf

Worldometers. Real time world statistics. Získané dňa 10.5.2014 z: www.worldometers.info/world-population/



Mgr. Lukáš Bakoš je Managing Director spoločnosti Maxman Consultants a zakladateľom úspešného neziskového projektu Maxman University. Viac ako desať rokov sa živí tým, že pomáha dosahovať špičkové výkony stovkám manažérov, podnikateľov a nielen im. Rovnako sa venuje rozvoju a vzdelávaniu študentov, ktorým poskytuje možnosť stáže, a práve v rámci projektu Maxman University pre nich pripravuje a organizuje prednášky a workshopy.

Reálnosť voľby povolania u absolventov gymnázií

Doc. PhDr. Štefan Vendel, CSc., Prešovská univerzita

Abstrakt

Témou štúdie bolo overenie reálnosti voľby povolania žiakmi gymnázií vzhľadom na ponuku voľných pracovných miest na trhu práce. Výskumnú vzorku tvorilo 105 študentov gymnázia, z toho 60 dievčat a 45 chlapcov. Respondenti výskumu najčastejšie volili povolania v oblasti spoločenských vied, najmenej alebo vôbec nevolili povolania v poľnohospodárstve a v priemysle. Výskum potvrdil nereálnosť volieb žiakov z hľadiska uplatnenia sa na trhu práce.

Kľúčové slová: voľba povolania, nereálne voľby povolania

Abstract

Vendel, Š. Realism of career aspirations among grammar schools' students.

The theme of this study was to verify the realism of grammar schools students' career aspirations given the job opportunities on the labor market. The study sample consisted of 105 grammar schools' students, 60 girls and 45 boys. Respondents most frequently chose their future career in social sciences and least of all or not at all they chose career in agriculture and industry. The study has confirmed that an unrealism exists in pupil's career aspirations from the viewpoint of labor market opportunities.

Key words: vocational choice, unrealistic career aspirations

Úvod

Pri voľbe povolania nemôžeme obísť faktor reálnosti voľby. Žiaci sa pokúšajú o voľbu povolania na základe subjektívnych faktorov, ale bez dostatočného zreteľa na objektívnu realitu, reprezentovanú aktuálnou situáciou na trhu práce. Nereálne voľby povolania sú hneď po nerozhodnosti druhým najčastejším problémom žiakov. Voľby môžu byť nereálne z týchto piatich hľadísk:

- vzhľadom ku schopnostiam – žiak nemá pre vybrané štúdium potrebnú úroveň schopností;
- vzhľadom ku školskému prospechu – školský prospech žiaka je nižší, ako je požiadavka na prospech v danom študijnom odbore;
- vzhľadom na dopyt na trhu práce;
- vzhľadom k nízkym počtom prijímaných uchádzačov – o niektoré menej časté povolania je vysoký záujem;

- vzhľadom k zdravotnému stavu – niektorí žiaci majú zmenenú pracovnú schopnosť, kvôli ktorej je ich výber povolania podstatne obmedzený.

V tejto štúdiu sa zameriavame na reálnosť voľby povolania vzhľadom k aktuálnemu dopytu na trhu práce, teda z hľadiska dostupnosti daného zamestnania. Za nereálne považujeme také voľby štúdia, resp. povolania, pri ktorých je pravdepodobnosť uplatnenia sa na trhu práce minimálna.

Mnohí jedinci zotrávajú na svojej nereálnej voľbe napriek radám poradcu, lebo nie sú schopní nájsť si nejakú náhradnú príťažlivú alternatívu. Aj keď si uvedomujú nereálnosť svojej voľby, nie sú ochotní vzdať sa svojej predstavy, pretože nemajú inú. Je pravdepodobné, že ak by brali do úvahy situáciu na trhu práce, ich kariérové aspirácie by boli reálnejšie.

Väčšina študentov aspiruje na lukratívne zamestnania, aj keď tie ponúkajú realistické uplatnenie iba pre malú časť populácie. Podobné zistenie uvádza aj Mitchellová (1988). Tvrdí, že sú aj študenti, ktorí sa držia svojej pôvodnej voľby, aj keď nespĺňa ich očakávania alebo nevystihuje ich záujmy. Robia to najmä z ekonomických dôvodov.

Aj keď niektorí študenti pokračujú vo svojej profesijnej dráhe zvolenej na strednej škole štúdiom na príslušnej univerzite, prevažná väčšina svoje kariérové rozhodnutie počas priebehu štúdia mení (Mitchellová, 1988). Deje sa tak, pretože ako študenti postupujú vo svojom štúdiu, môžu naraziť na isté nevýhody nimi zvoleného profesijného zamerania. Mitchellová uvádza tieto príklady:

a) Ekonomika – zmeny v ekonomike, zvlášť tie na miestnej úrovni, môžu pracovné príležitosti obmedziť. Ľudia potom inklinujú k tomu, aby ostali na pracovných miestach, v našom prípade študijných odboroch, na ktorých sú.

b) Ponuka a dopyt – ako sa menia potreby spoločnosti, mení sa aj počet pracovných miest, ktoré sú žiadané. Študijný odbor, ktorý bol žiadaný v čase keď študent nastupoval na strednú školu, nemusí byť žiadaný v čase, keď doštuduje.

c) Financie – študenti alebo ich rodičia vedia z vlastnej skúsenosti, že počas štúdia môže dôjsť rôznym finančným zvratom, a dokončenie požadovaných kvalifikačných kurzov môže byť z finančného hľadiska značne náročné.

d) Zmeny v požiadavkách – pre tých študentov, ktorí sa rozhodli pre povolanie, ktoré si vyžaduje vysokoškolské vzdelanie, kde sa prihliada na výsledky predchádzajúceho štúdia a nemajú požadovaný prospech, môže byť získanie želanej kvalifikácie nemožné.

e) Práca verzus kariéra – príprava na vysokej škole pre väčšinu študentov neurčuje špecifickú kariéru. Po doštudovaní musia čeliť novým voľbám a nájsť si konkrétne zamestnanie, ktoré ich však nemusí naplňovať, a tak budú v hľadaní pokračovať.

f) Pracovná realita – niektorí ľudia, ktorí si boli výberom svojho povolania istí, a dokonca hravo zvládli štúdium a ostatné podmienky, môžu zistiť, že realita daného povolania je iná a to môže byť pre nich sklamaním. Týka s to napr. takých skutočností ako sú: príliš veľká zodpovednosť, dlhý pracovný čas, potenciálna možnosť súdnych sporov a rôzne iné nedostatky, ktoré jedinec nepredpokladal.

g) Politika – aj keď sa mnohé súčasné politické otázky týkajúce sa zamestnania ukazujú ako niečo, čo je očakávané, iné faktory môžu študentom zobrať všetky ilúzie. Absolventi často zisťujú, že politika hrá príliš veľkú rolu v rozhodovaní o tom, komu bude poskytnutá pomoc, a že to, koho poznáte, môže byť viac ako to, čo viete.

h) Šťastie – niektorí študenti veria, že za plánovanie svojej kariéry nie sú zodpovední, pretože existuje veľmi veľa iných faktorov, ktoré nemôžu ovplyvniť. Majú pocit, že všetko závisí len na šťastí.

Nájsť si vhodnú prácu si v súčasnej dobe vyžaduje mať znalosti o situácii na trhu práce a zladíť tieto informácie so svojimi individuálnymi schopnosťami, záujmami a potrebami.

Billsberry (2007) svojím výskumom zistil, že absolventi škôl vedia o svete práce len veľmi málo a majú nerealistické očakávania vťahujúce sa na pracovné prostredie, na zamestnávajúce organizácie a podobne.

Ostáva teda otázka, či poradca môže klientovi pri jeho voľbe radiť, keď vie o týchto faktoroch, ktoré sa len ťažko dajú ovplyvniť respektíve sa nedajú ovplyvniť vôbec.

Napriek predchádzajúcim tvrdeniam si myslíme, že kariérové poradenstvo má pre študentov veľký význam. Nepriamo to potvrdil aj výskum Hansona a Sandera (1973), ktorí skúmali vplyv individuálneho a skupinového poradenstva na realizmus voľby povolania študentov. Výsledky neukázali signifikantne významné rozdiely medzi skupinovým a individuálnym poradenstvom, ale potvrdili, že akékoľvek absolvované poradenstvo prispelo k realistickejšim voľbám študentov.

Fottler a Bain (1984) vyjadrili názor, že mladí ľudia, ktorí majú realistický prístup, využívajú reálne informácie pre výber povolania, budú v konečnom dôsledku spokojnejší a produktívnejší zamestnanci ako tí, ktorí tento prístup nevyužívajú.

Pre ďalšie potvrdenie toho, že má zmysel zaoberať sa realnosťou voľby povolania študentov môžeme uviesť výskum V. H. Hewerovej (1966), ktorý uskutočnila na vzorke 80 bývalých študentov po 7-8 rokoch od ich výberu štúdia na strednej škole, ktorý uskutočnili na základe absolvovaného kariérového poradenstva. Pomocou dotazníka zameraného na určenie vzťahov medzi vtedajším výberom povolania a súčasnou pozíciou v zamestnaní skúmala platnosť realizmu profesijnej voľby ako kritéria kariérového poradenstva. Výskum ukázal, že prevažná väčšina respondentov si našla zamestnanie, ktoré súviselo s ich voľbami v minulosti, preto môžeme považovať realizmus voľby povolania za zmysluplné kritérium odborného poradenstva.

Vymedzenie problému a cieľ výskumu

Naším cieľom bolo zistiť, či si študenti volia svoje budúce povolania realisticky zo zreteľom na možnosť uplatnenia v budúcnosti. Skúmali sme, či sa voľby povolania študentov gymnázia zhodujú s ponukou voľných pracovných miest na trhu práce, a na základe toho sme overovali reálnosť ich volieb. Našou hypotézou bolo, že voľby povolania študentov sa budú odlišovať od distribúcie voľných pracovných miest dostupných na trhu práce.

Výskumná vzorka

Vzorku nášho výskumnú sme vybrali spomedzi žiakov štátneho gymnázia vo Vranove n. Topľou. Tvorilo ju 105 žiakov z prvého až štvrtého ročníka. Vek žiakov bol v rozmedzí 15-19 rokov, priemerný vek bol 17 rokov. Výskumu sa zúčastnilo 65 dievčat a 40 chlapcov. Výber respondentov do vzorky bol príležitostný. Zloženie respondentov podľa ročníka štúdia ukazuje nasledujúca tabuľka.

Tabuľka č. 1: Deskripcia vzorky žiakov z hľadiska navštevovaného ročníka

Ročník	N	Chlapci	Dievčatá
prvý ročník	22	8	14
druhý ročník	27	10	17
tretí ročník	27	9	18
štvrtý ročník	29	13	16
Spolu	105	40	65

Opis metodiky

Na zber údajov sme použili nástroj vlastnej konštrukcie, štruktúrovaný screeningový dotazník *Moja profesijná situácia*. Má tri otvorené a jednu dichotómnu otázku, ktorých cieľom je zistiť aktuálnu situáciu v rozhodovaní o voľbe štúdia alebo povolania. Otázky sa týkajú preferovaných volieb, potreby informácií, potreby overenia správnosti voľby a výskytu iných druhov problémov pri voľbe štúdia alebo povolania. Metodika bola v minulosti použitá v štúdiu profesijného vývinu nadaných gymnazistov. Znenie metodiky je k dispozícii u autora.

Realizácia výskumu

Dotazník *Moja profesijná situácia*, sme administrovali v období január – február 2012. Žiaci vyplňali dotazníky pod dozorom učiteľa počas vyučovacej hodiny. Respondenti boli oboznámení s vedeckým zámerom nášho výskumu. Tiež boli poučení o dobrovoľnosti a anonymite vyplňania dotazníka. Žiaci vyplňali dotazník bez časového obmedzenia.

Voľby študentov sme zoradili do kategórií podľa Štatistickej klasifikácie ekonomických činností vydané Štatistickým úradom SR v roku 2007. Pôvodných 20 kategórií sme na základe volieb študentov a štatistiky voľných pracovných miest redukovali na 9 kategórií uvedených v tabuľke č. 2.

Tabuľka č. 2: Kategórie povolání

Č.	Názov kategórie	Príklady povolání	Počet volieb žiakov
1.	Poľnohospodárstvo, lesníctvo a rybolov/ Priemysel	poľnohospodársky inžinier, veterinár, agronóm, šľachtiteľ, lesný inžinier, stojný, chemický, elektrotechnický inžinier	0
2.	Stavebníctvo / Činnosti v oblasti nehnuteľností	architekt, záhradný architekt, bytový architekt (dizajnér), geodet	5
3.	Informácie a komunikácia / Administratívne služby / Doprava	žurnalistika, masmediálna komunikácia, pracovník v banke, letuška	2
4.	Finančné a poisťovacie činnosti , Veľkoobchod a maloobchod, Ostatné činnosti	podnikateľ, manažér, riaditeľ hotela, riaditeľ firmy, politik, minister, diplomat, marketingový pracovník	9
5.	Odborné, vedecké a technické činnosti	štúdium jazyka, politológ, filozofia, psychológ, lingvistika, tlmočník, prekladateľ, historik, ekonóm, geograf, právnik, prokurátor, matematik, informatik, archeológ, astronóm, environmentalista, teológ	44
6.	Verejná správa, sociálne zabezpečenie, ochrana osôb a majetku	colník, hasič, policajt, kriminalista, vyšetrovateľ, vojak,	3
7.	Vzdelávanie	pedagogika, výchovný poradca, učiteľka v materskej škole, učiteľka na prvom stupni ZŠ, špeciálna pedagogika	9
8.	Zdravotníctvo a sociálna pomoc	lekár, stomatológ, farmaceut, sociálny pracovník, ošetrovateľ	27
9.	Umenie, zábava a rekreácia / Ubytovacie a stravovacie služby	spevák, herec, režisér, divadelná dramaturgia a scénografia, módný návrhár, cestovný ruch, kostymér, fotograf, profesionálny športovec, kaderník	6

Voľby študentov tvorili experimentálnu frekvenciu. Potom sme vytvorili teoretickú distribúciu podľa štatistiky voľných pracovných miest vydané Štatistickým úradom SR dňa 6. 3. 2011, ktorú sme získali z oficiálnej stránky Štatistického úradu SR.

Výsledky

Porovnávanie volieb povolání študentov zo štatistikou voľných pracovných miest

Na výpočet zhody medzi ponukou voľných pracovných miest a voľbami žiakov a sme použili χ^2 test. Ako v iných štatistických testoch, aj v tomto teste je východiskovým predpokladom tvrdenie o zhode alebo rozdiel medzi experimentálnymi a teoreticky očakávanými údajmi na základe nulovej hypotézy (H_0), ktorá postuluje predpoklad, že tento rozdiel je nulový ($H_0 = 0$). Nulovú hypotézu zamietame, alebo prijímame na základe porovnania testovacej charakteristiky s kritickou hodnotou. Testovaciu charakteristiku (χ^2) sme vypočítali podľa vzorca:

$$\chi^2 = \sum (e - t)^2 / t$$

kde: n = celkový počet tried,
 e = experimentálna frekvencia i-tej triedy,
 t = teoretická frekvencia i-tej triedy.

Príslušné údaje pre výpočet sú v tabuľke č. 3.

Tabuľka č. 3: Postup výpočtu testovacej charakteristiky χ^2

Trieda	E	T	e - t	$(e - t)^2 / t$
1.	0	17,74	17,74	17,74
2.	5	4,62	0,38	0,03
3.	2	4,2	2,2	1,15
4.	9	21	12	6,86
5.	44	2,83	41,17	598,93
6.	3	40,95	37,96	35,19
7.	9	2,1	6,9	22,67
8.	27	7,87	19,13	46,5
9.	6	3,67	2,33	1,48
n = 9	105		105	$\Sigma \chi^2 = 730,56^{**}$

Legenda: ** - významnosť na hladine 0,01

Porovnávanie distribúcie volieb povolání s distribúciou voľných pracovných miest ukázalo, že tieto distribúcie sú odlišné. Výsledok testu χ^2 po porovnaní s kritickou hodnotou pri ôsmich stupňoch voľnosti a zvolenej hladine významnosti (0,01) je štatisticky vysoko významný. Naša hypotéza sa

potvrdila. Žiaci si nevyberajú povolania podľa ponuky na trhu práce, čo je možné hodnotiť ako nedostatočný realizmus volieb.

Diskusia

Cieľom výskumu bolo zistiť, či si študenti gymnázia volia realistické povolania vzhľadom na nami zvolené kritérium dostupnosti na trhu práce. Hodnota testu χ^2 bola vyššia ako kritická hodnota v tabuľke kritických hodnôt, čo potvrdilo hypotézu, že študenti si vyberajú povolania, ktoré sú výrazne odlišné od toho, aké povolania sú žiadané na trhu práce. Konkrétne, nerealistické vzhľadom na dopyt na trhu práce sú voľby v oblasti spoločenských vied, kde patria povolania *politológ, filozofia, psychológ, tlmočník, prekladateľ, historik, ekonóm, geograf, právnik, prokurátor, matematik, informatik, archeológ, astronóm, environmentalista, teológ* a ďalšie. V týchto povolaniach záujem vysoko prevyšuje ponuku. Naopak, žiaci si nevolia povolania v oblasti poľnohospodárstva a priemyslu, kde záujem bol v našej vzorke nulový, avšak dopyt po takýchto povolaniach na trhu práce je najväčší.

To poukazuje na nereálnosť volieb študentov z aspektu uplatnenia sa. Podobné výsledky zistili vo svojom výskume Watson a Stead (1997). Väčšina adolescentov uvádzala v ich výskume povolania z oblastí ako sú školstvo, zdravotníctvo a oblasť vedy, čiže skupiny povolaní z vysokým spoločenským statusom. Vzhľadom na trendy na trhu práce, kde prevažovali najmä ponuky práce z oblastí poľnohospodárstva a priemyslu, boli ich profesijné aspirácie nerealistické.

Aj keď skúmanie volieb študentov na individuálnej úrovni nebolo našim cieľom, niektoré odpovede boli natoľko zaujímavé, že sme sa ich rozhodli uviesť. Napríklad respondent vo veku 15 rokov ako svoje voľby povolania uviedol: *právnik, lekár, spevák, tenista*. Na tomto príklade vidíme, ako môžu byť záujmy žiakov rozmanité. Jeden a ten istý človek si volí štyri úplne odlišné povolania. Tento jav sa vyskytoval pomerne často najmä u nižších ročníkov, s pribúdajúcim vekom sa znižoval. To ilustruje vekom stúpajúcu mieru kariérovej zrelosti.

Obmedzením nášho výskumu bol výber vzorky, ktorý bol realizovaný príležitostne, čo vylučuje jej reprezentatívnosť. Preto naše výsledky nemôžu byť objektívne vzťahované na celkovú populáciu študentov.

Napriek tomu sa domnievame, že sme týmto malým výskumom poukázali na dôležitosť faktora, ktorý absolventi škôl pri plánovaní svojej budúcnosti nemuseli brať veľmi do úvahy a ktorého dôležitosť dnes stúpa. Týmto faktorom je realizmus voľby z hľadiska situácie na trhu práce. Naša práca dáva podnet pre kariérových poradcov, aby tento eminentne dôležitý faktor zvažovali u svojich klientov snáď už na prvom mieste. Predídu tým tomu, že absolventi sa neodkážu na trhu práce uplatniť a robia inú prácu, než je ich kvalifikácia, prípadne nie sú zamestnaní vôbec.

Literatúra:

Billsberry, J. (2007): *Experiencing Recruitment and Selection*. Oxford: Wiley.

Fottler, M. D., & Bain, T. (1984). Realism of occupational choice among high school seniors: implications for quality of life. *Journal of Occupational Behavior*, 5 (4), 237-251.

Hanson, J. T., & Sander, D. L. (1973). Differential effects of individual and group counseling on realism of vocational choice. *Journal of Counseling Psychology*, 20 (6), 541-544.

Hewer, V. H. (1966). Evaluation of a criterion: Realism of vocational choice. *Journal of Counseling Psychology*, 13 (3), 289-294.

Mitchell, Ch. E. (1988). Preparing for vocational choice. *Adolescence*, 23 (90), 331-334.

Watson, M. B. – Stead, G. B. (1997): Occupational aspirations of black South African adolescents. *Psychological Reports*, 1997, Vol. 80, Iss. 2, pp. 627-635.



Doc. PhDr. Štefan Vendel, CSc., pôsobí na Inštitúte psychológie Filozofickej fakulty Prešovskej univerzity v Prešove, t. č. ako vedúci Katedry základných psychologických vied a psychologickéj metodológie. Výskumne sa orientuje na témy z oblasti kariérového vývinu a poradenstva, ako aj pedagogickej psychológie. Je autorom 7 monografií a vyše 200 odborných štúdií.

Bilancia kompetencií na úradoch práce, sociálnych vecí a rodiny SR – prieskum možností a očakávaní poradcov ÚPSVaR

Mgr. Tomáš Šprlák, BKS Úspech & FECBOP

Úvod

Súčasťou služieb zamestnanosti sú v krajinách EU často aj rôzne formy kariérového poradenstva – tieto sú podporované v rámci aktívnych politík na trhu práce. Na Slovensku prešli služby zamestnanosti od svojho vzniku na začiatku deväťdesiatych rokov dynamickým vývojom. Počas svojej viac než dvadsaťročnej existencie sa služby zamestnanosti snažili v rámci možností aktívne reagovať na špecifické charakteristiky trhu práce (vysoká miera dlhodobej nezamestnanosti, regionálne disparity a nezamestnanosť mladých a pod.), ako aj na európske trendy v oblasti služieb zamestnanosti. Aj v súčasnosti je snahou poskytovať služby zamestnanosti na európskej úrovni. Z tohto dôvodu Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny plánuje posilniť a rozširovať portfólio odborných poradenských služieb poskytovaných nezamestnaným v súlade s § 43 zákona o službách zamestnanosti. V spolupráci so slovenskými partnermi BKS Úspech a ERVES a s Európskou federáciou centier bilancie kompetencií (FEBOP – Fédération Européenne des Centres de Bilan et d’Orientation Professionnelle) iniciovalo projekt *Bilancia kompetencií v službách zamestnanosti*. Cieľom projektu je adaptovať bilanciu kompetencií ako prístup kariérového poradenstva pre potreby slovenských úradov práce, sociálnych vecí a rodiny, vypracovať detailnú a použiteľnú metodiku a štandardy kvality pre jej poskytovanie, ako aj vyškoliť prvú vlnu častí odborných poradcov úradov práce, sociálnych vecí a rodiny.

Bilancia kompetencií bola v prípravnej fáze projektu v rámci odborných poradenských služieb popísaná nasledovne:

„Bilancia kompetencií (...) je proces, v rámci ktorého poradca individuálnou formou diagnostikuje uchádzača o zamestnanie a rozpoznáva prekážky vstupu na trh práce. Poradca zmapuje a zhodnotí celkový potenciál uchádzača o zamestnanie uplatniť sa na trhu práce, jeho osobnostné a profesijné predpoklady pre prácu, vychádzajúc z analýzy schopností, vedomostí, zručností, záujmov, motivácie, profesijných predpokladov a na základe toho môže prijať ďalšie opatrenia a kroky smerujúce k podpore zamestnateľnosti uchádzača o zamestnanie.“

(Zdroj: <http://www.upsvar.sk/sluzby-zamestnanosti/odborne-poradenske-sluzby/>)

Bilancia kompetencií je prístup vyvinutý a etablovaný najmä vo Francúzsku (*bilan de compétences*), ale v rôznej podobe je používaný v desiatich krajinách EU. Na Slovensku prebehlo niekoľko jednorazových projektov „bilančnej diagnostiky“, v ktorých ale bola niekedy komplexná poradenská práca zredukovaná na psychologické otestovanie a výsledky mali diskutabilnú pridanú hodnotu pre klienta a pre poradcu. Bilancia kompetencií podľa európskych štandardov kvality prebieha v troch

fázach (úvodná fáza, fáza zberu informácií a vypracovania profesijného projektu, vypracovanie a odovzdanie záverečnej správy) a využíva rôzne nástroje a multidisciplinárny prístup (napríklad: poradenstvo a coaching, modelové situácie, 360° hodnotenie, kompetenčné portfólio, prieskum trhu práce, skupinový a individuálny prístup, intuitívne „mäkké“ aj psychodiagnostické metódy). Výsledkom bilancie kompetencií je záverečná správa s odporúčaniami pre ďalšie profesijné smerovanie klienta ako aj kompetenčné portfólio. V logike celoživotného poradenstva spočíva dôraz bilancie kompetencií na rozvoji zručností pre riadenie vlastnej kariéry – cieľom je, aby si klient osvojil nástroje a postupy, ktoré mu umožnia efektívne riadenie vlastnej kariéry a zvládanie zmien počas celého života. Viac informácií o projekte na stránke www.bilanciakompetencii.sk.

Metodológia prieskumu

V rámci projektu zavádzania bilancie kompetencií do poradenskej praxe v práci s uchádzačmi o zamestnanie realizovalo Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny v spolupráci s BKS Úspech v období marec-apríl 2014 dotazníkový prieskum. Do prieskumu sa zapojilo 202 odborných poradcov zo 46 úradov práce, sociálnych vecí a rodiny. Dotazník kompletne vyplnilo 131 poradcov, 71 dotazníkov zostalo neúplných – vypĺňanie bolo pozastavené v rôznom štádiu dokončenia. Preto sa celkové počty odpovedí môžu pri jednotlivých otázkach mierne líšiť.

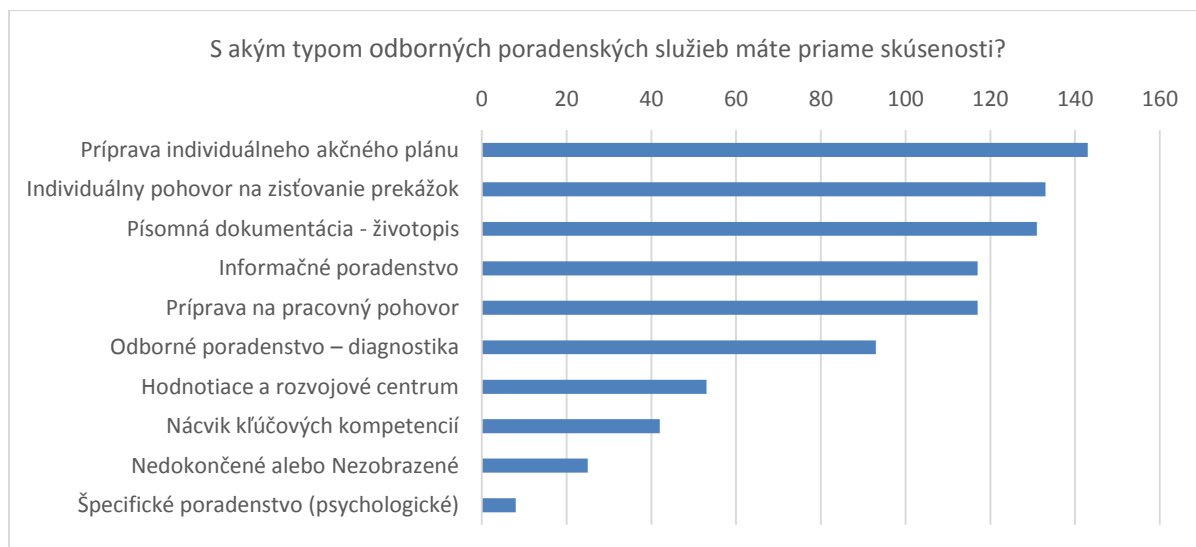
Ciele výskumu boli nasledovné:

- zmapovať špecifické skúsenosti poradcov s rôznymi formami poradenskej práce,
- zistiť s akými problémami sa pri práci s uchádzačmi o zamestnanie najčastejšie stretávajú,
- ako aj zmapovať ich potreby a očakávania vzhľadom na zavádzanie bilancie kompetencií,
- zistiť aké nástroje odborní poradcovia pri svojej práci používajú a ako hodnotia ich užitočnosť,
- zmapovať očakávania a preferencie poradcov ohľadom poskytovania bilancie kompetencií, ako aj možné prekážky pri jej zavádzaní na úrady práce, sociálnych vecí a rodiny.

Výskum prebiehal v internetovej podobe a odpovede boli v rámci snahy o čo najobjektívnejšie informácie úplne anonymné. Väčšina otázok bola kladená formou núteného výberu z niekoľkých možností. Prieskum mal aj niekoľko otvorených otázok a pri mnohých zatvorených otázkach bolo poradcov umožnené vkladať vlastné komentáre, čo obohatilo prieskum o kvalitatívne informácie. Tieto v nasledujúcom texte uvádzame pre ilustráciu, bez ďalšej interpretácie alebo analýzy.

Výsledky

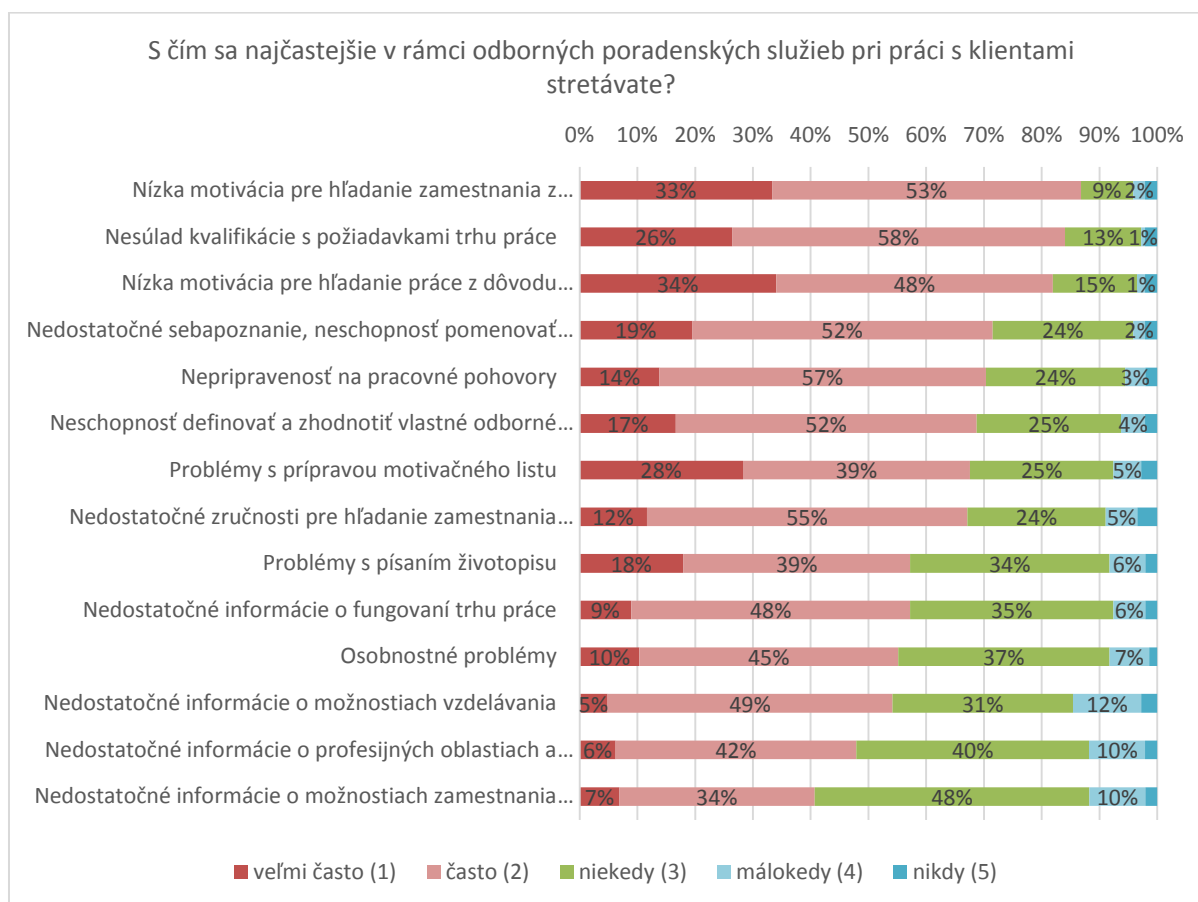
a) Skúsenosti s odbornými poradenskými službami



Najviac poradcov udáva skúsenosti s prípravou individuálneho akčného plánu. Väčšina poradcov udáva taktiež skúsenosti s rozhovorom na zisťovanie prekážok pre vstup na trh práce, pomocou pri písaní životopisu a informačným poradenstvom. Len málo poradcov má skúsenosti s hodnotiacim a rozvojovým centrom a ešte menej so špecifickým psychologickým poradenstvom.

Z dôvodu zachovania jednoduchosti dotazníka nebolo zisťované, v akej frekvencii a či vôbec sú dané formy poradenstva stále používané v dennej praxi. V rámci projektu bolo vhodnejšie zmapovať skúsenosti poradcov bez ohľadu na to, či majú stále možnosť ich využiť v každodennej praxi alebo nie. Z uvedených informácií o skúsenostiach je taktiež možné nepriamo usudzovať o miere používania jednotlivých foriem poradenstva na úradoch práce, sociálnych vecí a rodiny v období realizácie prieskumu. Zo zistených informácií je zrejmé, že poradcovia majú skúsenosti najmä s analýzou súčasného stavu uchádzača o zamestnanie a prípravou individuálneho akčného plánu, čo sú dôležité súčasť kariérového poradenstva, prípadne s nácvikom zručností potrebných pre hľadanie zamestnania. Naopak prístupy v oblasti analýzy potenciálu a predpokladov uchádzača sú používané len v malej miere.

b) Najčastejšie problémy uchádzačov o zamestnanie



Na prvých dvoch miestach uvádzajú poradcovia ťažkosti, ktoré sú čiastočne spôsobené systémovými charakteristikami trhu práce a vzdelávacieho systému: nízka motivácia pre hľadanie zamestnania (87%) a nesúlad kvalifikácie s požiadavkami trhu práce (84%). V komentároch poradcovia často spomínajú aj ďalšie problémy nezamestnaných: *veľká vzdialenosť cestovania za prácou, zdravotné problémy, veková diskriminácia, nedostatok voľných pracovných príležitostí a rekvalifikácií*. Hoci by bolo akokoľvek kvalitné, na zlepšenie týchto situácií môže mať poradenstvo len malý dopad – riešenie si vyžaduje široké systémové zmeny v sociálnom a vzdelávacom systéme.

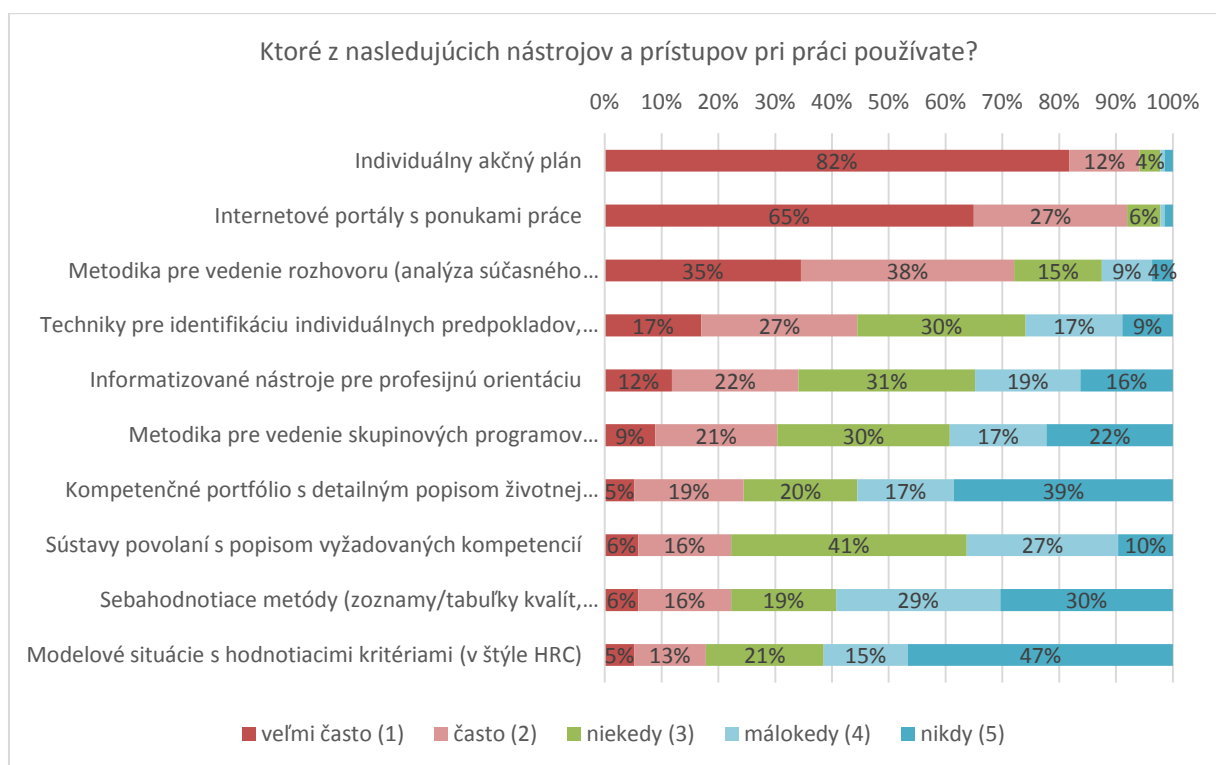
S ďalšími kategóriami ťažkostí, ktoré sa týkajú rôznych faktorov na strane klienta, je ale možné veľmi efektívnym spôsobom pracovať v rámci bilancie kompetencií: neschopnosť pomenovať vlastné kvality a kompetencie (71%), nepripravenosť na pracovný pohovor (70%), neschopnosť definovať a zhodnotiť vlastné odborné zručnosti (69%) atď. Z tohto pohľadu sa zdá byť zaujímavé testovacie zavedenie práce s kompetenčným portfóliom klienta do poradenského procesu, s ktorým projekt bilancie kompetencií počíta. Ako ukazujú zahraničné skúsenosti (portefeuille de compétences vo Francúzsku, ProfilPASS v Nemecku, CH-Q vo Švajčiarsku a ďalšie), kompetenčné portfólio nemôže byť len formálnym dokumentom, ktoré si klient sám doma vyplní: kompetenčné portfólio musí byť sprevádzané štruktúrovaným poradenským a didaktickým procesom, ktorý klientov (najčastejšie

formou skupinových aktivít) systematicky vedie k objavovaniu, vyjadreniu a štruktúracii vlastných vedomostí, zručností a osobnostných vlastností nadobudnutých cez rôzne formy učenia sa.

Niekoľko komentárov poradcov vyberáme pre ilustráciu v plnom znení:

- dlhodobé vykonávanie aktivačných činností - strata návykov hľadať zamestnanie;
- klientom chýba spätná väzba o vlastnej cene na trhu práce (nemajú výstupy z pracovných pohovorov, alebo nevedia definovať, prečo neprešli do ďalšieho výberového kola...);
- nedostatočné informácie o podnikoch, organizáciách a závodoch v regióne;
- nedostatočné informácie v oblasti pracovno-právnych vzťahov, ktoré chýbajú uchádzačom pri orientácii na trhu práce, o aktívnych opatreniach trhu práce;
- ľahostajnosť k riešeniu vlastnej situácie, nepripravenosť zmeniť svoju situáciu;
- obava z nového pracovného prostredia.

c) Používané poradenské nástroje



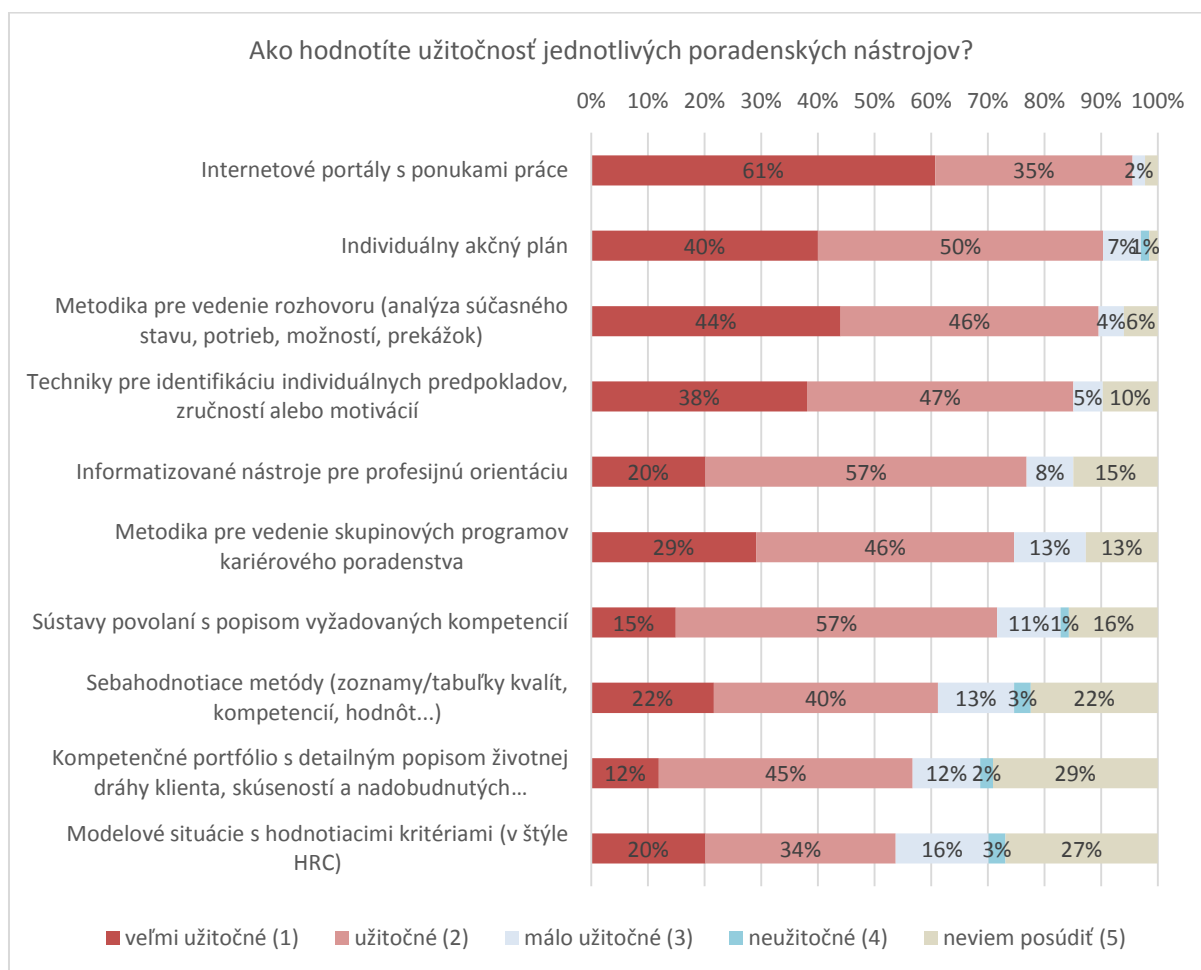
Z výsledkov vyplýva, že najčastejšie používanými nástrojmi poradcov sú individuálny akčný plán (94 %⁸), internetové stránky s ponukami práce (92 %) a rozhovor (73 %). Techniky pre identifikáciu individuálnych predpokladov, zručností a motívácií sú tiež frekventovane používané (44 %) – z dotazníka ale nie je možné určiť, o aké špecifické metódy ide. Šiesti poradcovia špecificky v komentároch zmienili psychodiagnostické metódy z portfólia úradov práce, sociálnych vecí a

⁸ Až do novely zákona o službách zamestnanosti z roku 2013 bolo vypracovanie individuálneho akčného plánu povinné pre vybrané skupiny znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie do štyroch mesiacov od ich zaradenia do evidencie uchádzačov o zamestnanie.

rodiny. Naopak, málo používanými nástrojmi sú hodnotiace a rozvojové centrum – 47 % poradcov ho nepoužíva nikdy (z komentárov poradcov vyplýva, že je to najmä z dôvodu časovej náročnosti), kompetenčné portfólio (39 % - pravdepodobne z dôvodu, že prístup je u nás relatívne málo známy, vid' ďalšia otázka), ale aj sebahodnotiace metódy. Sústavy povolání sa vyznačujú najväčším podielom poradcov, ktorí uviedli, že ich používajú niekedy (41 %), čo by mohlo naznačovať použitie pri špecifických kategóriách klientov, špecificky pri klientoch vo fáze profesijnej orientácie a re-orientácie.

Viac než 30 % poradcov využilo možnosť voľnej odpovede. Z komentárov je vidieť, že nezanedbateľná časť odborných poradcov používa aj metódy, ktoré nie sú v „štandardnej“ ponuke úradov práce, sociálnych vecí a rodiny:

- individuálny štruktúrovaný rozhovor, SWOT analýza, skupinové aktivity, diagnostiku osobnostného potenciálu, dotazník psychofyzickej kapacity;
- výberový pohovor: hranie rolí;
- videoprezentácie – rôzne aktuálne formy priebehu pohovorov, výberových konaní;
- diskusné stretnutia, monologické stretnutia na vybranú tému;
- ELIGO, prieskum osobnej stratégie pomocou štandardizovaného dotazníka;
- kartotéka povolaní;
- dokument, ktorého autorom je Marko Siegrist: Rozvoj osobnosti a pod.;
- diagnostické metódy, IMBA, MELBA, Isernhagen;
- skupinové poradenstvo (vlastné metodiky skupinových aktivít, uvítali by sme komplexné podporné metodiky pre rôzne cieľové skupiny, problémy, rozvoj sociálnych zručností - asertivita a pod...);
- SPV (techniky: brainstorming, syndykáty, hranie rolí, diskusie, SWOT analýza, súbor testov, osobnostných dotazníkov, cvičenia);
- PC programy (svet práce, stres a výkonnosť, ISTP, program cesta k povolaniu- starý, ale dobrý program, uvítali by sme jeho aktualizáciu - oživenie pre fungovanie v súčasnom operačnom systéme);
- Bilančná diagnostika – využívali by sme ju, ale niektorí poradcovia neboli zaškolení a tí, čo aj boli, neboli dostatočne, vhodné by boli aj nadstavbové a permanentné školenia, tréningy na rôzne nástroje...);
- testová forma diagnostických prostriedkov - IQ testy (napr. DRČ T-66/69, DRČ T-66,T-81 Číselný obdĺžnik, S-test orientačná skúška T-11,T-163, T-97) a psychotesty (SKASUK T-310, osobnostný inventár TZ-20, .../

d) **Vnímaná užitočnosť jednotlivých poradenských nástrojov**

Intenzita používania jednotlivých poradenských nástrojov a prístupov v hrubých obrysoch zodpovedá ich vnímanej užitočnosti, a z tohto pohľadu výsledky nie sú prekvapivé. Ako najužitočnejšie sú vnímané internetové portály s ponukami práce (96 %), individuálny akčný plán (90 %) a rozhovor (90 %). Nie je možné povedať, že by ktorákoľvek z metód bola považovaná za málo užitočnú alebo vyslovene neužitočnú. Aj hodnotiace a rozvojové centrum považuje 54 % poradcov za veľmi užitočné alebo užitočné – jeho umiestnenie na dne rebríčka vnímanej užitočnosti je spôsobené tým, že 27 % poradcov nedokáže jeho užitočnosť posúdiť, pravdepodobne kvôli tomu, že s ním nemajú žiadne skúsenosti.

Pre rozširovania poradenských služieb sú azda najzaujímavejšie počty poradcov uvádzajúcich „neviem posúdiť“ pri jednotlivých metódach: naznačujú potenciál pre otestovanie a následné vzdelávanie poradcov pre ich použitie. Tu sú najmenej známymi metódami práve kompetenčné portfólio, hodnotiace a rozvojové centrum a rôzne nástroje sebahodnotenia klienta.

Pri porovnaní údajov o miere používania a vnímanej užitočnosti jednotlivých poradenských nástrojov je zřejmé, že poradcovia hodnotia často ako užitočné aj nástroje, ktoré z rôznych dôvodov používajú len málokedy alebo nikdy. Naznačuje to, že mnoho nástrojov zostáva v poradenskom procese

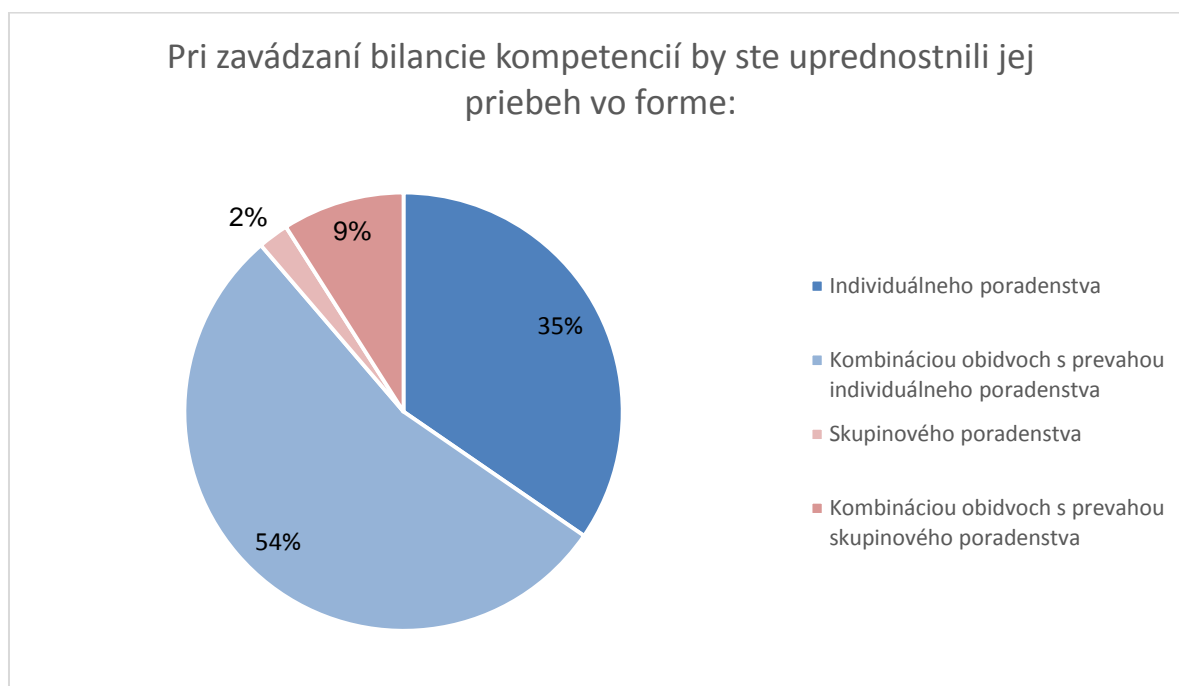
nepoužitých nie preto, že by ich použitie klientovi neprinášalo želaný úžitok, ale z iných dôvodov (nedostatok poradcov alebo času na poradenstvo, nedostatočné priestorové a materiálne zabezpečenie, potreba detailných metodických materiálov).

Rozdiel medzi vnímanou užitočnosťou a reálnym využívaním rámcovo uvádzame v nasledujúcej tabuľke. Hoci je spôsob výpočtu zvolený arbitrárne, výsledky môžu naznačiť niektoré oblasti rozvoja poradenských služieb:

Metóda	Užitočnosť (veľmi užitočné/užitočné)	Používanie (veľmi často/často)	Rozdiel
Kompetenčné portfólio alebo podobná metóda	72 %	24 %	47%
Metodika pre vedenie skupinových programov poradenstva	75 %	30 %	44%
Informatizované nástroje pre profesijnú orientáciu	77 %	34 %	43%
Techniky pre identifikáciu individuálnych predpokladov, zručností alebo motivácií	85 %	44 %	41%
Sústavy povolání s popisom vyžadovaných kompetencií	61 %	22 %	39%
Modelové situácie s hodnotiacimi kritériami (v štýle HRC)	54 %	18 %	36%
Sebahodnotiace metódy (zoznamy/tabuľky kvalít, kompetencií, hodnôt...)	57 %	22 %	34%
Metodika pre vedenie rozhovoru (analýza súčasného stavu, potrieb, možností)	90 %	72 %	17%
Individuálny akčný plán	96 %	94 %	1%
Internetové portály s ponukami práce	90 %	92 %	-2%

Najväčší rozdiel bol zistený v prípade kompetenčného portfólia, čo potvrdzuje ešte raz realnosť potreby vyvinúť, otestovať a eventuálne zaviesť kompetenčné portfólio so zodpovedajúcim metodickým postupom do služieb zamestnanosti. Zaujímavá je tiež relatívne nízka miera používania sústav povolání (napr. ISTP), čo môže ukazovať na potrebu lepšieho prepojenia ISTP s poradenským procesom, prípadne lepšieho informovania poradcov a uchádzačov o zamestnanie o využití rôznych možností ISTP. Informatizované nástroje profesijnej orientácie majú tiež výborný potenciál využitia, ako potvrdzuje aj zahraničná skúsenosť (napr. <http://www.planet-beruf.de>). Tento typ nástrojov je potrebné rozvíjať a využívať najmä v kontexte nízkeho súladu vzdelávacieho systému s trhom práce a vysokej nezamestnanosti mladých do 26 rokov.

e) Skupinová alebo individuálna forma bilancie kompetencií



Z hľadiska priebehu bilancie kompetencií poradcovia úradov práce, sociálnych vecí a rodiny jednoznačne preferujú kombináciu individuálnej a skupinovej práce, s prevahou individuálnych sedení/stretnutí. Len veľmi málo poradcov odporúča čisto alebo prevažne skupinový prístup. V komentároch niektorí poradcovia upresňujú, že voľba skupinového alebo individuálneho prístupu závisí aj od cieľovej skupiny – pre mladých do 26 rokov odporúčajú skôr individualizovaný prístup, nakoľko mladí ľudia sa väčšinou nechcú pred skupinou otvoriť, zatiaľ čo skupina starších ľudí (nad 50 rokov) má so zdieľaním a skupinovú diskusiu často ďaleko menšie problémy.

Záver

Výsledky prieskumu medzi poradcami úradov práce, sociálnych vecí a rodiny naznačujú, že bilancia kompetencií má potenciál etablovať sa ako jeden z užitočných nástrojov aktívnych opatrení trhu práce. Pri jej zavádzaní v projekte je možné opierať sa o bohaté skúsenosti a zručnosti poradcov najmä z oblasti analýzy súčasného stavu uchádzača o zamestnanie, ako aj prípravy individuálneho akčného plánu. Naopak, potenciál pre metodický rozvoj existuje v oblasti využitia nejakej formy kompetenčného portfólia, hodnotiacich a sebahodnotiacich nástrojov pre identifikáciu zručností, vedomostí, vlastností a rozvojového potenciálu klientov, ako aj metodík skupinového poradenstva. Bilancia kompetencií dáva odpoveď na najčastejšie problémy uchádzačov o zamestnanie (neschopnosť pomenovať vlastné kvality, kompetencie, odborné zručnosti, definovať plán profesijného rozvoja).



Mgr. Tomáš Šprlák je psychológ a kariérový poradca. Po štúdiu psychológie a manažmentu v Prahe pracoval ako HR konzultant a neskôr ako kariérový poradca vo Francúzsku. Pracuje pre Európsku federáciu centier bilancie kompetencií a kariérového poradenstva (www.fecbop.eu), kde má na starosti medzinárodné vzťahy v regióne strednej a východnej Európy. V rámci aktivít Európskej federácie centier bilancie kompetencií sa podieľal na aktualizácii systému poskytovania bilančnej diagnostiky v ČR, ako aj na pilotnom zavedení kariérového poradenstva do regionálnych služieb zamestnanosti v Bulharsku a Maďarsku, ako aj na ďalších projektoch týkajúcich sa kariérového poradenstva a uznávania výsledkov neformálneho učenia. Na Slovensku je pre spoločnosť BKS Úspech koordinátorom projektu zavedenia kariérového poradenstva – bilancie kompetencií na úrady práce, sociálnych vecí a rodiny v SR.

Rozvoj systému poradenstva pre dospelých

JUDr. Mgr. Zuzana Štrbíková – PhDr. Jana Tholtová

1. Poradenské centrá pre dospelých

Hlavným poslaním poradenských centier pre dospelých je *podporovanie celoživotného vzdelávania, podporovanie rozvoja zručností a kompetencií klienta, ktoré mu umožnia vhodne sa uplatniť na trhu práce a osobnostne sa rozvíjať, umožnia zvyšovať sociálnu a ekonomickú kvalitu jeho života, ako aj vnútorné sebauspokojenie a naplnenie potrieb klienta. Našou misiou je podporovať celoživotný rozvoj vzdelanostného potenciálu jednotlivca a celej spoločnosti*

Poradenské centrum pre dospelých (PCD):

- propaguje potrebu celoživotného vzdelávania tak, aby si jednotlivec vedel predstaviť dopad jeho vzdelávania na úspech v zamestnaní a na celkovú kvalitu jeho života.
- poskytuje poradenské služby s cieľom zjednotenia, zosúladenia a prepojenia informácií.
- zároveň ponúka rozvoj kompetencií dospelého v podobe priblíženia služieb kariérových poradenských centier pre dospelých na regionálnu úroveň.
- vedie klientov k zodpovednej práci s vlastnou kariérou a naučiť ich vnímať realitu a potreby trhu práce.

Poradenské centrá pre dospelých vznikli na základe implementácie aktivít **Národného projektu s názvom „Ďalšie vzdelávanie a poradenstvo pre dospelých ako nástroj lepšej uplatniteľnosti na trhu práce“**.

V rámci Národného projektu sme zriadili Poradenské centrá pre dospelých (PCD), kde pracuje a poskytuje komplexné poradenské služby pre dospelých 57 tútorov.

PCD pôsobia v 25 mestách na území celého Slovenska:



Pozn.: Podrobné kontaktné informácie k jednotlivým pracoviskám možno nájsť na web stránke NÚCŽV: www.nuczv.sk alebo: www.cvanu.sk.

Zámerom vzniku poradenských centier pre dospelých bolo vyplniť chýbajúci priestor pri poskytovaní odborného poradenstva pri voľbe povolania, zamestnania, či celoživotného vzdelávania pre zamestnaných dospelých. Na stredných školách je tento typ poradenstva zabezpečovaný prostredníctvom výchovného poradcu, nezamestnaní majú možnosť získať poradenstvo prostredníctvom kariérového poradcu ÚPSVaR. Poradenské centrum pre dospelých prináša riešenie práve pre dospelú pracujúcu populáciu, či osoby v postproduktívnom veku, ktoré majú záujem o svoj ďalší rozvoj.

2. Úlohy poradenských centier pre dospelých

- Práca s klientmi poradenských centier pre dospelých s ohľadom na ich individuálne a skupinové potreby
- Účasť na aktivitách Kampane v rámci regiónu
- Účasť na rozvoji siete regionálnych aktérov v oblasti ďalšieho vzdelávania a poradenstva pre dospelých a monitorovaní a prognózovaní vzdelávacích potrieb
- Získavanie regionálnych dát pre účely monitorovania a prognózovania vzdelávacích potrieb
- Organizácia pravidelných tematických workshopov so zamestnávateľmi, individuálny kontakt s regionálnymi zamestnávateľmi a malými zamestnávateľmi
- Tvorba odborných podkladov pre účely centier ďalšieho vzdelávania zahŕňajúce metodické a podporné materiály pre fungovanie centier a realizáciu tútorovania
- Tvorba malých vzdelávacích skupín na základe identifikácie vzdelávacích potrieb
- Prieskumy v regióne na aktualizácie stavu ďalšieho vzdelávania v regiónoch
- Analytická činnosť
- Štúdium podkladov potrebných pre efektívne fungovania centier
- Organizácia práce v súlade s projektom a harmonogramom pre plynulý chod aktivity
- Práca s cieľovou skupinou, t.j. účastníkmi školení a osobami zúčastňujúcimi sa na ďalšom vzdelávaní
- Metódy sieťovania regionálnych aktérov
- Cieľom je podporiť zvyšovanie kvality ďalšieho vzdelávania s dôrazom na rozvoj kľúčových kompetencií, prehĺbovanie a zvyšovanie kvalifikácií zamestnancov.

3. Náplň práce, právomoci a zodpovednosti PCD

Tútori vykonávajú pracovnú činnosť v novovytvorených poradenských centrách pre dospelých vo všetkých krajoch SR okrem Bratislavského kraja.

Tútor v poradenskom centre pre dospelých – osoba, ktorá usmerňuje (facilituje) vlastné aktivity klienta, ktoré sú zamerané na objavovanie, získavanie a rozvíjanie klientových kompetencií, ako aj

rozvoj jeho osobnosti ako celku prostredníctvom poskytovania potrebných informácií a vhodného ďalšieho vzdelávania.

- Poskytuje poradenstvo v oblasti ďalšieho vzdelávania pre dospelých osobnou, telefonickou alebo emailovou formou
- Poskytuje odborné poradenstvo pre dospelých, zamerané na osobnostný rozvoj, kariérny rozvoj, definuje individuálne potreby klienta
- Zúčastňuje sa na rozvoji siete regionálnych aktérov v oblasti ďalšieho vzdelávania a poradenstva pre dospelých a monitorovaní a prognózovaní vzdelávacích potrieb
- Organizuje pravidelné tematické workshopy so zamestnávateľmi, individuálny kontakt s regionálnymi zamestnávateľmi a malými zamestnávateľmi; spracovanie analýzy vzdelávacích potrieb pre firmy a inštitúcie
- Tvorba odborných podkladov pre účely centier ďalšieho vzdelávania zahŕňajúce metodické a podporné materiály pre fungovanie centier a realizáciu tútorovania;
- Príprava a realizácia tzv. malého vzdelávania podľa potrieb klientov
- Prieskumy v regióne na aktualizácie stavu ďalšieho vzdelávania v regiónoch;
- Štúdium podkladov potrebných pre efektívne fungovania centier.

4. Cieľová skupina PCD

Podľa potreby klienta:

- Klienti, ktorí sa nachádzajú na začiatku svojej kariéry – každá osoba vstupujúca na svoju kariérovú cestu potrebuje informácie o tom, aké je postavenie jej profesie na trhu práce, podporu pri plánovaní a budovaní vlastnej kariéry, poradenstvo v procese pracovnej adaptácie.
- Klienti, ktorí si chcú zvýšiť, rozšíriť či prehĺbiť existujúcu kvalifikáciu a potrebujú získať relevantné informácie o vzdelávacích možnostiach na dosiahnutie aktualizácie svojich vedomostí, zručností a kompetencií.
- Klienti, ktorí potrebujú nasmerovať v rámci svojho ďalšieho kariérového vývoja - kariérové poradenstvo.
- Klienti, ktorí potrebujú zmeniť svoju kariérovú orientáciu – či už pri vlastnej nespokojnosti, alebo pri nútenej zmene kariérovej cesty z akýchkoľvek dôvodov.

JUDR. Mgr. Zuzana Štrbiková, riaditeľka Národného ústavu celoživotného vzdelávania, Bratislava

PhDr. Jana Tholtová, odborná garantka Aktivity 1.2



NÁRODNÝ ÚSTAV
CELOŽIVOTNÉHO VZDELÁVANIA



Európska únia
Európsky sociálny fond

**Moderné vzdelávanie pre vedomostnú spoločnosť/
Projekt je spolufinancovaný zo zdrojov EÚ**

Národný projekt : Ďalšie vzdelávanie a poradenstvo pre dospelých ako nástroj lepšej uplatniteľnosti na trhu práce

PORADENSTVO PRE ŠTUDENTOV VYSOKÝCH ŠKÔL V ZAHRANIČÍ OPTIKOU ÚČASTNÍČOK ŠTUDIJNÝCH POBYTOV PROGRAMU ERASMUS⁹

Kariérové poradenstvo na Varšavskej univerzite (Poľsko)

Bc. Martina Barboríková, Sociálna a pracovná psychológia, FSEV UK Bratislava

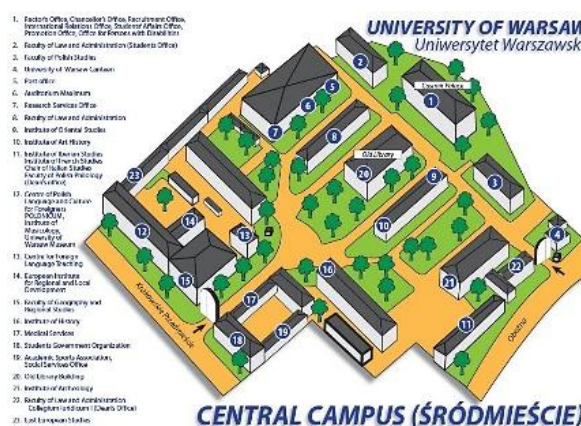
1. Varšavská univerzita

Varšavská univerzita (Uniwersytet Warszawski) bola založená v roku 1816. V súčasnosti je považovaná za najlepšiu v celom Poľsku. Udržiava si vedúcu priečku v oblasti výskumu a významné meno má aj vo svete. Patrí medzi štyri percentá WORLD-CLASS univerzít a nachádza sa v mnohých prestížnych akademických rebríčkoch ako sú napríklad Academic Ranking of World Universities alebo The Times Higher Education World University Rankings. Na Varšavskej univerzite študuje 53 500 študentov, má viac ako 6 300 zamestnancov, z čoho 3 250 sú pedagógovia. Súčasťou univerzity je 20 fakúlt a 30 ďalších „jednotiek“, napr. Centrum nových technológií. Vysoko podporovaná je aj medzinárodná spolupráca. V súčasnosti univerzita spolupracuje s približne tisíckou zahraničných inštitúcií.

„Naša ponuka je prispôbená potrebám meniaceho sa sveta, výziev a komplexnosti pracovného trhu.“ Toto vyjadrenie podporuje pestrý výber možností, ktoré Varšavská univerzita ponúka. Okrem bakalárskeho, magisterského a doktorandského štúdia organizuje aj letné školy, odborné kurzy a predstavuje nové spôsoby vzdelávania.

Jednotlivé časti univerzity sú umiestnené vo viac ako 100 budovách. Hlavným sídlom je „hlavný kampus“, ktorý sa nachádza v centre mesta. Práve tu sa nachádza aj väčšina fakúlt a administratíva.

Okrem toho existujú ešte ďalšie dva menšie kampusy v odlišných častiach mesta. Súčasťou univerzity je aj budova univerzitnej knižnice, ktorá je najväčšou akademickou knižnicou v Poľsku, a športové centrum. Univerzita poskytuje študentom možnosť ubytovania v šiestich rôznych internátoch, každý v inej časti Varšavy. (www.uw.edu.pl, 2014).



Mapa hlavného kampusu (Zdroj: www.bwz.uw.edu.pl, 2014)

⁹ Oba prezentované príspevky boli na vyžiadanie vyučujúceho (Š. Grajciar) spracované študentkami 1. ročníka magisterského stupňa štúdia na FSEV UK, študijný program sociálna a pracovná psychológia, ktoré si v zimnom semestri školského roka 2013/2014 zapísali povinne voliteľný predmet Kariérové poradenstvo, boli však v tom čase na študijnom pobyte v zahraničí v rámci programu Erasmus.

2. Fakulta psychológie

Štúdium vo Varšave absolvujem na Fakulte psychológie. Táto fakulta sa nachádza mimo hlavného kampusu v časti Muranów. Fakulta je rozdelená na dve časti:

- štúdium v poľskom jazyku (Wydział Psychologii Uniwersytetu Warszawskiego)
- štúdium v anglickom jazyku (Warsaw International Studies of Psychology)

Študenti, ktorí sú vo Varšave na výmennom študijnom pobyte, sú súčasťou fakulty s výučbou v anglickom jazyku. V prípade záujmu a jazykovej zdatnosti si však môžu zvoliť aj predmety v jazyku poľskom. V rámci štúdia si študenti vyberajú ďalšiu špecializáciu. Možnosti sú: psychoterapia, business psychológia, neuropsychológia a neuroveda alebo experimentálna sociálna psychológia. Počas obdobia piatich rokov štúdia by mal študent absolvovať stáž v relevantnej organizácii/inštitúcii. V súčasnosti je jej absolvovanie dobrovoľné, pred akademickým rokom 2012/2013 bolo však absolvovanie stáže povinnou súčasťou štúdia. Ponuka predmetov, ktoré študenti môžu absolvovať, je pomerne veľká. Mnohé voliteľné predmety sú pod vedením externých pedagógov a profesionálov z praxe z rôznych krajín sveta (napr. Izrael, Rusko, Nórsko, USA a podobne). Niekoľko predmetov je vyučovaných len týždeň či dva, a to práve z dôvodu zahraničných vyučujúcich. Predmety prebiehajú intenzívne. Počas jedného alebo dvoch týždňov študenti absolvujú približne 15 vyučovacích hodín. Možnosti ponúkané fakultou sú obohatené aj prednáškami zahraničných psychológov a účasťou na workshopoch alebo experimentoch, o ktorých informácie sú uvedené na webovej stránke fakulty (www.psychology.pl, 2014).

3. Zber informácií

3.1 Prvotné informácie

Informácie o možnostiach kariérového poradenstva som začala zisťovať postupne. Najprv som si všimla rôzne plagáty v budovách univerzitného kampusu a budove Fakulty psychológie. Väčšina z nich však bola len odkazom na inú inštitúciu ponúkajúcu služby, stáže alebo kurzy. Druhým krokom bolo prezretie webovej stránky univerzity. Tá je však v anglickej verzii podstatne kratšia, s menej možnosťami ako v poľskej verzii. Na webovej stránke som našla "Office of career services" (v poľštine: Biuro karier). Po rozkliknutí sa však objavila stránka v poľštine. Tu by pravdepodobne bežný Erasmus študent ukončil svoje hľadanie, hoci ako sa ukázalo, ponuky zahŕňajú aj možnosti pre študentov študujúcich na Varšavskej Univerzite cez výmenný študijný pobyt Erasmus. Poľský jazyk neovládám na dostatočnej úrovni, tak som sa rozhodla kontaktovať kanceláriu osobne a dohodnúť sa na interview. Spočiatku neboli nadšení z dôvodu jazykovej bariéry. Po návrhu, že by interview mohlo prebiehať spôsobom „ja budem klásť otázky v angličtine a vy my odpoviete v poľštine“ s interview súhlasili. Následne sme dohodli termín ďalšieho stretnutia.

3.2 Rozhovory so študentmi

Čas medzi prvou návštevou kancelárie a interview som využila na krátke rozhovory so študentmi Varšavskej univerzity o tom, aké možnosti ponúka univerzita v rámci kariérového poradenstva.

Rozhovory boli často ešte kratšie ako som očakávala, keďže takmer nikto netušil ani len o existencii kariérového poradenstva v spomínanej kancelárii „Office of career services“. Rozhovor prebiehal buď osobne alebo prostredníctvom chatu na sociálnej sieti. Otázka bola vždy rovnaká: „Vieš, kde, v rámci Varšavskej univerzity, hľadať kariérové poradenstvo? Napríklad, keď chceš pomoc so životopisom, hľadáš si stáž a podobne? Ak áno, kde? Vieš aké možnosti a služby ponúkajú?“ Na ukážku uvádzam len niekoľko odpovedí od študentov z rôznych fakúlt Varšavskej univerzity:

Anna, Fakulta psychológie, 2. ročník:

“Pravdu povediac, netuším. Nikdy sa ku mne nedostala žiadna takáto informácia.”

Roksana, Fakulta filológie, 3. ročník:

„Myslím, že existuje niečo ako kancelária s kariérovým poradenstvom a tam poskytujú nejaké ponuky práce.“

Alicja, Centrum amerických štúdií, 2. ročník:

„Netuším.“ (po návrhu nech sa chvíľu nad otázkou zamyslí, pokračovala) „No vážne netuším, či vôbec také niečo existuje, nikdy som o ničom takom nepočula.“

Iryna, Východoeurópske štúdiá, 1. ročník magisterského štúdia

„Viem, že existuje Biuro karier UW, ale neviem aké služby ponúkajú.“

Myslím, že tieto výsledky sú veľmi slabé, čo sa týka informovanosti študentov o ponúkaných možnostiach. Ani ďalší opýtaní študenti neodpovedali lepšie, resp. nevedeli mi povedať žiadne bližšie informácie. Každému opýtanému som po odpovedi povedala niekoľko informácií o spomínanej kancelárii, kde ju nájde a následne som im poslala aj link na ich webovú stránku. Väčšina bola zaskočená, aké možnosti sú im ponúknuté a začali plánovať návštevu v blízkej budúcnosti. Síce som nezískala žiadne nové informácie, ale aspoň som tie mnou dovtedy nadobudnuté posunula ďalej iným študentom, ktorí ich využijú a snád' rozšíria informovanosť aj medzi ďalších.

3.3 Biuro karier (kancelária kariérového poradenstva)

Kancelária kariérového poradenstva sa nachádza v hlavnom kampuse univerzity. Je otvorená v pondelok od 10:00 do 14:00 a od utorka do piatku funguje v čase od 10:00 do 16:00 hod. Hneď po vchode do budovy je malá miestnosť – predsieň, s množstvom násteniek a stojanov, ktoré sú plné plagátov a letákov ponúkajúcich služby kariérového poradenstva, pomoc pri hľadaní práce, stáže či prípravy na pracovný pohovor. Ďalej sa nachádza samotná kancelária. Je to jedna miestnosť, kde pracujú dve zamestnankyne, ktoré majú na starosti najmä administratívu. Oficiálne sú zamestnané len dve, ostatní pracovníci pracujú v kancelárii dobrovoľne. Nadriadený, šéf kancelárie, pracuje na polovičný úväzok. Hlavným jazykom je poľština. Pre zahraničných študentov je v kancelárii dobrovoľníčka každú stredu, ktorá ovláda anglický jazyk. Nevedú záznamy o každom študentovi, ktorý ich navštívi, ale majú ročné štatistiky o dohodách, ktoré sa uzavrujú. V roku 2012 bolo 153 študentov, ktorí sa zúčastnili školení, 10 absolventov,



ktorí boli prijatí na pracovnú stáž a pod.

3.4 Interview

Interview malo pôvodne prebiehať so zamestnankyňou v administratíve pani Annou Chabros. Nakoniec sa interview zúčastnila aj ona, aj pani Joanna Jasińska, ktorá pomáha najmä študentom na výmennom pobyte a tým, ktorý neovládajú poľský jazyk. Interview prebiehalo striedavo v anglickom a poľskom jazyku, keďže na väčšinu otázok mi odpovedala práve pani Chabros, ktorá sa obávala angličtiny. V prípade potreby sme však mali prekladateľku. Interview bolo nahrávané na diktafón.

4. Informácie o kariérovom poradenstve

V kancelárii kariérového poradenstva ponúkajú mnoho možností študentom a aj absolventom Varšavskej univerzity. V prípade záujmu je prvým krokom kontakt kancelárie, môže byť osobne alebo e-mailom. Dvere sú otvorené všetkým, no možností je podstatne menej, ak študent/absolvent neovláda poľský jazyk aspoň na úrovni bežnej jednoduchej konverzácie.

- **Konzultácia/stretnutie s poradcom**

V tomto prípade rozlišujú dve možnosti – „konzultácia“ a „spotkanie“. Na obe je potrebné sa dohodnúť vopred e-mailom alebo telefonicky. Po stanovení termínu je študent/absolvent povinný poslať vopred e-mailom poradcovi svoj životopis, a to aspoň týždeň pred stanoveným termínom stretnutia. Na stretnutie treba priniesť vytlačený životopis, prípadne motivačný list alebo iné dokumenty na konzultáciu.

Počas konzultácie má študent/absolvent možnosť získať aktuálne informácie týkajúce sa pracovného trhu, ako správne pripraviť dokumenty na pracovný pohovor (CV, motivačný list atď.) a podobne. Okrem toho má aj možnosť prípravy na samotný pracovný pohovor a dozvedieť sa potrebné informácie pri hľadaní budúceho zamestnania.

Počas stretnutia (spotkanie) sa študent/absolvent naučí, ako nasmerovať svoju kariéru, ujasní si svoje ďalšie plány a pracovné ciele, ako aj svoje skúsenosti a kompetencie. Spozná svoje silné stránky a spôsob, ako ich predstaviť potenciálnemu budúcemu zamestnávateľovi.

Okrem osobného stretnutia s poradcom, ponúkajú aj návod ako si nájsť prácu, popis jednotlivých zamestnaní a metódy náboru a selekcie priamo na webovej stránke, ktoré si záujemca môže stiahnuť a preštudovať.

- **Školenie**

Univerzita ponúka študentom účasť na rôznych školeniach. Aktuálne sa na webovej stránke nachádza školenie týkajúce sa assesment centre. Existuje však možnosť poslania svojho mena a kontaktu a zaradiť sa do zoznamu, ktorý pravidelne kontaktujú, ak sa nejaké školenie koná.

- **Stáž**

Ponuku stáží možno opäť nájsť na webovej stránke. Tento zoznam je však len sprostredkovateľom iných organizácií k študentom. Univerzita s týmito organizáciami priamo nespôlupracuje. Ak má študent záujem o stáž, ktorú organizuje univerzita, musí navštíviť kanceláriu kariérového poradenstva. Tu mu ponúknu zoznam už existujúcich možností. Ak sa medzi nimi nenachádza žiadna vhodná ponuka, pracovníci kancelárie zistia od študenta viac informácií týkajúcich sa programu štúdia, rozvrh a podobne. Následne pošlú jeho životopis a motivačný list na príslušnú fakultu, resp. inštitúciu patriacu pod univerzitu a oznámia im, že je záujem o stáž na ich oddelení. Ak je študent úspešný môže začať svoju stáž, hoci aj ak predtým dané oddelenie neponúkalo túto možnosť. Stáž možno absolvovať aj v zahraničí. Jednou z možností je stáž Erasmus. Ďalšou sú rôzne dohody medzi univerzitami alebo inými zahraničnými organizáciami a univerzitou.

- **Dobrovoľníctvo**

Univerzita podporuje študentov v dobrovoľníckej práci a upozorňuje nato, že práve táto možnosť im môže pomôcť v ich budúcej kariére. Na webovej stránke univerzity môžu študenti nájsť niekoľko ponúk, kde sa môžu uplatniť ako dobrovoľníci (aj mimo Varšavy).

- **Ponuka práce**

Pre záujemcov o ponuku práce existuje na webovej stránke možnosť prihlásiť sa do zoznamu, kde ľuďom zapísaným v tomto zozname následne posielajú ponuky práce. Je to však opäť len sprostredkovanie ponuky rôznych organizácií a spoločností študentom a absolventom univerzity.

Hlavnou úlohou kancelárie kariérového poradenstva je najmä pomoc študentom a absolventom v rámci prípravy hľadania práce a prípravy na pracovný pohovor, prípadne stáž. K dispozícii sú pre absolventov po celý život. Do kancelárie na konzultáciu môže prísť pokojne aj absolvent pred dvadsiatich rokov. Po mojom rozhovore so študentmi mi nedalo sa neopýtať, či študenti vedia o ich ponukách a službách. Odpoveď bola, že 70 % ľudí, ktorí ich navštívili videli buď ponuku na webovej stránke alebo niekde na plagáte v priestoroch univerzity. Ich vizitkou a zároveň reklamou je webová stránka, ktorá má odkaz na univerzitnej stránke aj na stránkach jednotlivých fakúlt. Nevydávajú žiadny newsletter alebo časopis, ale prispievajú do univerzitného časopisu, ktorý vychádza pravidelne každé tri mesiace. (www.uw.edu.pl, 2014; Chabros, Jasińska, 29.1.2014)

5. Iné služby

5.1 Psychologická pomoc

Univerzita poskytuje bezplatnú psychologickú a psychoterapeutickú pomoc všetkým študentom, ktorí o ňu prejavia záujem. Túto službu ponúka fakulta psychológie, konkrétne oddelenie zamerané na psychoterapiu. Fungujú už vyše 26 rokov. Ponuka pomoci je zameraná najmä na študentov univerzity, hoci požiadať o ňu môžu aj iní. V rámci svojho pôsobenia sa zameriavajú najmä na pomoc študentom, ktorí:

- majú problémy spojené so stresom v živote vo všeobecnosti alebo na univerzite,
- majú problémy vyrovnať sa s vnútornými ťažkosťami (úzkosť, hanblivosť, nedostatok energie atď.),
- sa sťažujú na neschopnosť nadviazať kontakty s inými ľuďmi,
- majú ťažkosti spojené so štúdiom a podobne.

Dôležité je spomenúť, že pomoc sa nevzťahuje na závislosti alebo ak je potreba neustáleho psychiatrického dozoru. Takéto prípady sú väčšinou po prvom stretnutí odporúčané kontaktovať centrá špecializujúce sa na daný problém. Okrem individuálnych stretnutí, môže byť študent aj súčasťou skupinovej terapie. Stretnutia, individuálne alebo skupinové, sa konajú najviac dvakrát do týždňa. (www.uw.edu.pl)

5.2 Ombudsman

Funkcia ombudsmana vznikla na Varšavskej univerzite v novembri roku 2011. Hlavnou úlohou je reprezentovať študentov a problémy, ktoré sa ich týkajú. Je nezávislou a neutrálnou osobou, ktorému môžu svoje problémy adresovať nielen študenti, ale aj zamestnanci univerzity. Práca ombudsmana musí byť dôverná a návštevníkom je garantovaná anonymita. Príkladom problémov, ktoré rieši ombudsman sú:

- vzťahy a interpersonálne konflikty,
- starosti týkajúce sa zamestnancov (hodnotenie, správanie na pracovisku, atď.),
- starosti spojené s akademickým životom,
- porušenie akademického poriadku a práv,
- zneužívanie akademických princípov.

Medzi aktivity ombudsmana patrí vypočutie si problému a poskytnutie pomoci. Môže asistovať pri riešení konfliktu, odporučiť mediáciu a pomoc pri jej zriadení, poskytnutie informácií týkajúcich sa právnej pomoci a podobne. Ombudsman je v kontakte s viacerými organizáciami ktoré pôsobia v priestoroch univerzity a poskytujú svoje služby študentom zdarma. Na Fakulte práva a administratívy Varšavskej univerzity môžu študenti získať pomoc s otázkami týkajúcimi sa právnych záležitostí. Majú možnosť využiť zdarma právnu pomoc. Na fakulte ponúkajú aj možnosť mediácie v rámci problémov týkajúcich sa akademických záležitostí. (www.portal.uw.edu.pl)

6. Záver

Myslím si, že ponuka služieb kariérového poradenstva a iných, ponúkajúcich pomoc študentom, na Varšavskej univerzite je veľká. K informáciám sa študent dostane ľahko, keďže sú uvedené na webovej stránke univerzity. Napriek tomu, študenti často nevedia o všetkom čo je im k dispozícii až pokiaľ sa nedostanú do situácie, keď pomoc potrebujú. Nie vždy je však stránka univerzity prvým krokom. Zopár plagátov je vylepených v priestoroch univerzity, no sú často súčasťou rôznych ďalších, navzájom nesúvisiacich ponúk a tak sa ľahko medzi nimi stratia. Za zrejme najväčšiu chybu považujem práve nedostatočnú informovanosť študentov. Na začiatku môjho Erasmus pobytu, sa

konalo informačné stretnutie študentov s kanceláriou medzinárodných vzťahov, ktorá nám poskytla základné informácie potrebné počas nášho pobytu vo Varšave. Podobné stretnutia majú aj prváci na iných fakultách, resp. na univerzite. Myslím, že prvým krokom k lepšej informovanosti, by mohlo byť spomenutie spomínaných možností na takomto stretnutí alebo vydanie jednoduchej brožúry.

Zdroje:

Chabros, A., Jasińska, J., osobné interview, 29. 1. 2014

www.bwz.uw.edu.pl, 7. 2. 2014

www.psychology.pl, 6. 2. 2014

www.portal.uw.edu.pl, 7. 2. 2014

www.uw.edu.pl, 4. 2. 2014

Poradenské služby na Univerzite Bremen (Nemecko)

Bc. Veronika Kultanová

Sociálna a pracovná psychológia, FSEV UK Bratislava

1. Úvod

Som toho názoru, že poskytovanie poradenských služieb rôzneho druhu študentom na vysokej škole je veľmi dôležité. Na jednej strane vidím vysokoškolské štúdium okrem iného ako predlžovanie obdobia dospievania človeka, akýsi posledný bod pred vstupom do „reálneho sveta“, v ktorom sa chodí do práce, zakladá rodina a platia účty. Na strane druhej vnímam značné percento študujúcich, ktorí sú zároveň zamestnaní na plný úväzok, poprípade už majú vlastnú rodinu. A samozrejme, netreba zabúdať na individuálne prípady študentov, ktorí sú konfrontovaní s nepríjemnými a ťažkými životnými situáciami. Deliac takto študentskú obec vnímam najrôznejšie skupiny študentov ako vhodné cieľové skupiny, ktoré by mohli využívať poskytované poradenské služby – či už ako pomoc so štúdiom, prípravu na budúci život alebo ako pomoc pri zvládaní nejakej neľahkej situácie.

2. Poradenské služby na Universität Bremen

Od roku 2010 som študentkou sociálnej a pracovnej psychológie na Fakulte sociálnych a ekonomických vied Univerzity Komenského v Bratislave. Momentálne však pôsobím v rámci programu Erasmus v Nemecku, na Universität Bremen. Táto univerzita bola založená v roku 1971 a patrí medzi stredne veľké univerzity. Ponúka okolo 100 študijných smerov vo viac ako 30 vedeckých oblastiach. Navštevuje ju približne 19.000 študentov, pričom 51 % tvoria ženy a 12 % zahraniční študenti. Počas môjho pobytu na tunajšej univerzite som oficiálne študentkou Fakulty sociálnych vied, na ktorej študuje vyše 6.000 študentov a študentiek (<http://www.uni-bremen.de/>).

Dovolím si povedať, že paleta ponúkaných poradenských služieb na Univerzite Bremen je pomerne široká. Ako zdroj informácií, na základe ktorých tak súdim, mi slúžila internetová stránka školy (www.uni-bremen.de), rozhovory so študentmi a hlavne návšteva jedného z poradenských centier tejto univerzity.

Vyhľadávanie na internetovej stránke bolo veľmi jednoduché. Podklady k téme poradenstvo („Beratung“) sú na nej ľahko dostupné a už po zadaní prvých kľúčových slov sa dá dostať k zaujímavým informáciám obsahujúcim stručný popis a kontakt, čo podľa mňa človek pri hľadaní pomoci určite ocení.

V nasledujúcej časti sa chcem venovať konkrétnym poradenským službám, ktoré sú na Univerzite Bremen ponúkané.

2.1 Poradenstvo ohľadom štúdia

Pomoc pri základných otázkach ohľadom štúdia ponúka Centrálné študijné poradenstvo („Zentrale Studienberatung, ZSB“). Zaoberá sa konkrétnymi témami ako uchádzanie sa o štúdium – prihlásenie sa a zápis, pripustenie k štúdiu, študijná ponuka, obsah a výstavba predmetov, požiadavky kladené na študentov, študijné predpoklady, zmena študijného smeru, respektíve miesta, prerušenie štúdia či dokonca možnosť štúdia bez maturity. Ku každej zo spomínaných tém je na stránke „ZSB“ zostavená informačná brožúra pripravená na stiahnutie. V prípade ďalších otázok môžu študenti kontaktovať toto centrum telefonicky alebo emailovo poprípade využiť niektorý z ponúknutých termínov (štyri dni v týždni) a informovať sa osobne. Univerzita kladie veľký dôraz na poradenstvo v otázke výberu štúdia. Okrem bohatých informácií na stránke školy sú neistým budúcim študentom k dispozícii poradcovia, ktorí im pomáhajú nájsť odpoveď na otázku „Čo chcem vlastne študovať?“ a následne nájsť ten správny študijný program.

So špecifickými problémami sa môžu študenti obrátiť na študijné centrá („Studiencenter“) alebo na poradenstvo študijných smerov („Studienfachberatung“). Na stránke školy je študentovi k dispozícii jednoduchý návod, podľa ktorého si sám odvodí, ktoré oddelenie sa špecifikuje na jeho problém.

Študijné centrum by mal navštíviť, ak sa jeho otázky týkajú napríklad študijného rozvrhu, uznania známok za predmet alebo podmienok pre úspešné zvládnutie skúšky. Študentom plánujúcim pobyt v zahraničí vie byť toto oddelenie tiež nápomocné. Zároveň funguje študijné centrum aj ako akási zberňa informácií týkajúcich sa štúdia, ktoré sú následne posúvané ďalej na príslušné oddelenia.

Na druhej strane poradenské oddelenie študijných smerov je vedené spravidla vyučujúcim tohto študijného smeru. Na nich sa môže študent obrátiť s otázkami ohľadom obsahu štúdia – výstavba štúdia, skladba štúdia, otázky na skúške, možné ťažiskové body predmetu a iné. Na stránke školy je k dispozícii zoznam kontaktov na profesorov zodpovedných za príslušný študijný smer.

Okrem už spomínaného pre študentov, ako aj pre záujemcov o štúdium univerzita organizuje projekty, počas ktorých sú okrem iného oboznámení aj s ponukou poradenských služieb. Jednou z takýchto možností je orientačný týždeň, ktorý je organizovaný vždy začiatkom zimného semestra. Počas neho začínajúci študenti spoznajú nielen svojich budúcich spolužiakov, ale aj vďaka plagátom, informačným stolom a pomáhajúcim starším študentom získajú vecné informácie o nastávajúcom štúdiu – o jeho obsahu, ako aj o samotnej univerzite a jej okolí. Pre nových študentov je každoročne organizovaný informačný deň, počas ktorého je im predstavená kompletná študijná ponuka. Počas osobného rozhovoru s vyučujúcimi, ako aj pri informačných stánkoch získavajú nováčikovia prehľad o jednotlivých študijných smeroch.

Poradenstvo ohľadom štúdia poskytované Univerzitou Bremen nie je orientované len na jej študentov. Predstavitelia centrálného študijného poradenstva („ZSB“) navštevujú v čase od novembra do apríla žiakov gymnázií v Brémach a okolí s cieľom informovať ich o rozličných témach súvisiacich so štúdiom na Univerzite Bremen, ale aj všeobecne. Počas približne dvojhodinových sedení sa hovorí napríklad o výstavbe bakalárskeho resp. magisterského štúdia, rozdieloch medzi prakticky zameranou vysokou školou („Fachhochschule“) a univerzitou, samotnom štúdiu na

univerzite a o postupe pri prihlasovaní sa. V prípade záujmu môžu žiaci následne získať kontakt na „ZSB“.

2.2 Poradenstvo vo finančnej a sociálnej oblasti

Jednou z problematických oblastí, s ktorou sú študenti konfrontovaní sú financie. S otázkami ohľadom „Bundesausbildungsförderungsgesetz“ - zákona o financovaní vzdelávania, príspevku v nezamestnanosti, nájomného, štipendií, sociálneho poistenia, financovania výchovy dieťaťa či rodinných prídavkov sa môžu študenti bezplatne obrátiť na sociálne poradenstvo a poradenstvo „BAföG“ – určené konkrétne pre konzultovanie spomínaného zákona o dotácii vzdelávania – poskytované zriadením „Studentenwerk“. Záujemcom sú k dispozícii najnovšie informácie o zmenách zákona, ako i tom, na čo a za akých podmienok majú nárok.

Vyššie uvedené oddelenie pre sociálne poradenstvo sa venuje aj riešeniu situácie, kedy študent po ukončení bakalárskeho stupňa nedostane miesto pre ďalšie štúdium. Oddelenie ponúka k vyplneniu radu formulárov, ktorými sa študent môže voči rozhodnutiu odvolať a zároveň osobné konzultácie niekoľkokrát do týždňa.

2.3 Kariérové poradenstvo

Ak si študent Univerzity Bremen začne klásť otázky, ako „*Kde nájdem vhodnú prácu?*“ alebo „*Smiem vôbec počas štúdia pracovať?*“, môže využiť kariérové poradenstvo univerzity – on-line alebo pri osobnej návšteve v poradenskom centre. Ak si vyberie informovať sa na stránkach školy, sú mu k dispozícii bohaté zoznamy profesijných portálov, ako aj základné informácie o podmienkach práce popri škole v Nemecku.

Kancelárie pre prax („Praxisbüros“) sú k dispozícii pre študentov riešiacich otázky profesijného smerovania. Zároveň pomáhajú pri príprave, plánovaní a vykonávaní praktika. Často fungujú ako platforma, kde rôzne firmy a inštitúcie zvereňujú svoje ponuky pre záujemcov o praktikum. V prípade praktika vykonávaného mimo univerzitu či dokonca v zahraničí poskytujú práve tieto kancelárie podporu a následne rozhodujú o uznaní konkrétneho praktika. Samozrejme, študent každého študijného smeru nájde kontakt na oddelenie zodpovedné pre ten jeho.

Kariérové centrum univerzity („Career Center“) situované v kampuse školy podporuje prostredníctvom portálu prác a osobných konzultácií študentov, absolventov a zamestnancov univerzity pri ich štarte do zamestnania, resp. rekvalifikácie. Centrum je založené na spoločnom pôsobení Univerzity Bremen a pracovnej agentúry Bremen – Bremerhaven. Ťažisko služieb kariérového centra spočíva v troch kľúčových úlohách: poskytovanie poradenstva pri hľadaní práce alebo praktika, poskytovanie školení (od informatívnych stretnutí po až trojtýždňové workshopy) a ponuka pracovných pozícií vhodných pre absolventov. Zároveň Kariérové centrum ponúka sprostredkovanie práce medzi agentúrou a študentmi, ktoré sa vzťahuje na prácu počas leta a študentskú výpomoc.

Popri širokej ponuke podujatí a poskytovaní informácií je veľmi dôležitou súčasťou práce kariérového centra poskytovanie poradenstva v otázkach kariéry, o ktoré môže študent prejavíť záujem od

pondelka do štvrtka bez predošlého ohlásenia sa. Toto poradenstvo je náplňou práce celého tímu poradcov a poradkýň (piati zo spomínanej agentúry, traja z univerzity), ktorí v centre pracujú. Svoje služby predstavujú cez odpovede na tri otázky: *Komu?*, *Pri čom?*, *Ako?*.

Komu: Kariérové centrum orientuje svoje poradenstvo na podnikateľov, študentov Univerzity Bremen, jej absolventov a vedeckých pracovníkov.

Pri čom: Štyri ťažiskové oblasti, ktorým sa centrum venuje, sú *štúdium* (výber vhodného štúdia, domáce a zahraničné praktiká, prepojenie štúdia a pracovnej aktivity), *uchádzanie sa o prácu* (obsah a skladba žiadosti, stratégie uchádzania sa, kontrola podkladov), *nástup do práce* (kontakty na zamestnávateľa, spresnenie miesta výkonu práce, hľadanie pracovného cieľa, rozvoj na akademickom pracovnom trhu) a *osobnosť* (individuálna kvalifikácia a ďalší rozvoj, orientácia na pracovnom trhu bez vysokoškolského vzdelania).

Ako: Poradenstvo v centre spočíva v niekoľkých po sebe nasledujúcich krokoch. Na začiatku stojí *vysvetlenie obavy / východiskovej situácie*. Za tým nasleduje *analýza osobnej situácie*, ktorá vedie k *spoločnému premýšľaniu a hľadaniu riešení*. Posledným krokom sú *eventuálne ďalšie stretnutia* (P. Droste, Geschäftsführung, 6. 2. 2014).

2.4 Psychologicko-terapeutické poradenstvo

Tunajšia univerzita ponúka poradenstvo aj pri problémoch osobného charakteru a problémoch, ktoré sprevádzajú štúdium. V rámci univerzitných priestorov je situované centrum, kde je študentom poskytnuté poradenstvo, rozhovory a terapeutická pomoc pri riešení takýchto problémov. Či už ide o strach zo skúšok, z rečenia na verejnosti, z budúcnosti alebo zo zlyhania, o problémy v zamestnaní či vo vzťahoch, poruchy koncentrácie, ťažkosti s kontaktmi alebo o akútne krízy.

Krátkodobým cieľom tohto druhu poradenských služieb je prekonanie aktuálnej problémovej situácie a podpora študentov pri pochopení ich ťažkostí a pri hľadaní riešení, ako aj dodanie odvahy pri nastávajúcich zmenách. Pri problémoch súvisiacich so študijným životom predostierajú poradcovia návrhy pre lepšiu organizáciu dňa a efektívnejšie štúdium, pre lepšie zvládanie stresu či strachu.

Agenda služieb, ktoré centrum ponúka, vyzerá nasledovne: ordinačné hodiny pri prvom nadväzovaní kontaktu, on-line poradenstvo, poradenské rozhovory, tréningové skupiny pri problémoch v práci, podpora pre psychicky chorých študentov, semináre (napr. pri strachu z rečenia na verejnosti, pri problémoch so štúdiom a pod.), informatívne podujatia pre nových študentov, nové študijné smery, tútorstvo, projektové skupiny. Študenti hľadajúci práve takúto pomoc nájdu na stránke ľahko kontakt na vedúcu osobu. Zároveň nájdu uvedený kontakt na inštitúcie, na ktoré sa môžu obrátiť v prípade akútnej situácie mimo ordinačných hodín poradenskej služby na univerzite.

2.5 Poradenstvo pri štúdiu s dieťaťom/deťmi

V roku 2007 dostala tunajšia univerzita certifikát vysokej školy orientovanej na rodinné práva. V priestoroch školy sú pre deti zriadené priestory na hranie, prebaľovanie, opatrovanie a zároveň rodinný portál univerzity pomáha študujúcim rodičom nájsť pomoc v podobe poradcu.

Univerzita zostavila pre študujúcich rodičov špeciálny plán, ktorý im umožňuje spojiť rodinu a školu. Zároveň ponúka poradenstvo v rámci kancelárie orientovanej na rodinu. Študenti tu môžu hovoriť o akejkoľvek téme súvisiacej so štúdiom alebo s vlastnou rodinou, a to na dôvernej báze. Na univerzitnej stránke sa dajú jednoducho nájsť kontaktné údaje na ďalšie organizácie pomáhajúce študujúcim rodičom v Brémach a okolí.

Univerzita vytvorila aj konkrétnu ponuku poradenských služieb pre zahraničných študentov, ktorí sú zároveň rodičmi. Autonómny medzinárodný študentský výbor („AISA“) ponúka pre túto skupinu študentov stretnutia na týždennej báze. Poradcovia v „AISA“, ktorí poznajú takúto situáciu z vlastnej skúsenosti, pomáhajú napríklad pri témach ako jednorazová pomoc pri narodení, náhrada nákladov za semester, zbierka rôznych vecí, bezplatné opatrovanie detí, výmena kontaktov a pod.

2.6 Poradenstvo pre zahraničných študentov

Pre zahraničných študentov prichádzajúcich do Brém je k dispozícii tzv. medzinárodná kancelária univerzity („International Office“), kde poradenstvo poskytujú poradcovia ovládajúci niekoľko svetových jazykov. Ja a ďalší Erasmus študenti sa môžeme s našimi otázkami kedykoľvek obrátiť na túto kanceláriu, ako aj na študijného poradcu nášho odboru.

2.7 Poradenstvo pre študentov s postihnutím

Univerzita Bremen zriadila pre študentov s postihnutím a chronickým ochorením niekoľko oddelení, na ktoré sa môžu obrátiť: kontaktné a informačné oddelenie pre študentov s postihnutím alebo chronickým ochorením („KIS“), iniciatíva svojpomoci („IG Handicap“) a už spomínané psychologicko-terapeutické poradenské oddelenie. Cieľom univerzity je totiž ponúknuť všetkým študentom rovnakú možnosť zúčastňovať sa vyučovania a všetkým poskytnúť prístup k informáciám a poradenstvu.

„KIS“ je akýmsi prvým záchytným bodom pre študentov, ktorých nejakým spôsobom obmedzuje ich postihnutie v štúdiu. Zdarma a na dôvernej báze pomáha toto oddelenie pri témach ako sťažená situácia, vyrovnanie nevýhody, organizácia štúdia, financovanie alebo ponuka podpory. Zároveň poskytuje študentom miestnosť vyhradenú na odpočinok („Ruheraum“).

2.8 Poradenstvo pri konfliktoch

Riešiť problémy ohľadom diskriminácie a násilia v pracovnom, resp. študijnom prostredí má za cieľ Oddelenie proti diskriminácii a násiliu – expertízy a poradenstvo pri konflikte („ADE“). Toto zariadenie pracuje tak na individuálnej, ako aj na inštitucionálnej rovine. Cieľovými skupinami zariadenia sú: konfliktami, diskrimináciou alebo násilím ovplyvnení muži a ženy a ich blízki; ľudia vo vedúcich a za personál zodpovedných pozíciách; ľudia zodpovední za vzdelávanie a rozvoj; personálne a pracovné zariadenia; zástupcovia rôznych myšlienkových a záujmových smerov; ľudia aktívni v oblasti plánovania ďalšieho rozvoja. Aktivita „ADE“ siaha od poskytovania informácií k téme diskriminácia a manažment konfliktov cez rôzne ponuky poradenstva pre jednotlivcov, skupiny a organizácie až po tematicky špecifické prednášky a vzdelávacie programy.

Poradenstvo „ADE“ je orientované na zlepšenie zaobchádzania s konfliktami, diskrimináciou a násilím na pôde školy či v práci. Robí tak prostredníctvom reflexie, analýzy situácie, nábádania k nazeraniu

z inej perspektívy a poskytovaním informácií. Medzi koncepty poradenských služieb „ADE“ patria poradenstvo v otázke konfliktov, procesné poradenstvo, coaching a supervízia.

2.9 Poradenstvo pri závislosti

Na svojej internetovej stránke informuje univerzita o ponuke poradenstva v otázke závislosti. Dôraz pritom kladie na skutočnosť, že ide o bezplatné služby, postavené na dôvernosti. Poradenstvo poskytuje externá spolupracovníčka z „Ge.on Betriebliches Gesundheitsmanagement GmbH & Co. KG“. Všetky rozhovory v rámci poskytovaného poradenstva podliehajú zákonom udanej povinnosti mlčať. To sa vzťahuje nielen na obsah konzultovaného problému, ale aj na samotnú skutočnosť, že dotýčny/-á kontaktoval oddelenie.

Poradenstvo ohľadom závislosti je orientované na akékoľvek osobné otázky týkajúce sa návykových látok či správania, ktoré vykazuje známky závislosti. Konkrétne sa venuje napríklad vzdelávaniu o správnom zaobchádzaní s alkoholom a medikamentmi, sprevádzaniu pri odvykaní od alkoholu alebo cigariet, či odhadu vznikajúceho problému s návykovými látkami. Sprostredkovanie ambulantnej a stacionárnej terapie a rehabilitácie je taktiež možné.

3. Návšteva poradenského centra Career center (Kariérové poradenstvo)

Spomedzi všetkých poradenských centier som sa rozhodla navštíviť Kariérové centrum. Na moje otázky mi odpovedala pani Petra Droste, ktorá je zodpovedná za vedenie centra. Počas nášho stretnutia spresnila a doplnila moje informácie získané zo stránky centra (obsiahnuté v kapitole 2.3). Predstavila mi ich náplň práce, obsah niektorých workshopov, uviedla pár príkladov. Zároveň ma previedla detailne webovou stránkou (<http://www.uni-bremen.de/en/career-center.html>) a poskytla mi k nahliadnutiu množstvo letákov a brožúr, ktoré sú voľne dostupné všetkým študentom v papierovej aj on-line podobe (pripájam v prílohe k nahliadnutiu pár, ktoré sa mi podarilo nájsť v anglickom jazyku).

Mala som zároveň možnosť byť svedkom poskytovania poradenstva dvom zahraničným študentkám. Išlo o ich vôbec prvú návštevu centra. Poradkyňa ich v anglickom jazyku previedla ponukou, odporučila im konkrétne osoby, na ktoré sa môžu obrátiť, ako aj konkrétne stránky, ktoré si majú preštudovať.

Po ľudskej stránke hodnotím návštevu tohto centra veľmi pozitívne. Personál, ktorý som stretla, bol veľmi ústretový a priateľský. Prejavili úprimný záujem o prácu, kvôli ktorej som ich navštívila, ako aj o moju osobu. V prílohe pripájam fotky, ktoré som počas návštevy urobila.

4. Záver

Ako Erasmus študent veľmi oceňujem poradenské služby Univerzity Bremen cielené práve na zahraničných študentov. Štart ako aj celý zimný semester na univerzite prebehol aj práve vďaka nim veľmi hladko. Zo zoznamu ostatných ponúkaných služieb som osobne nemala možnosť či potrebu

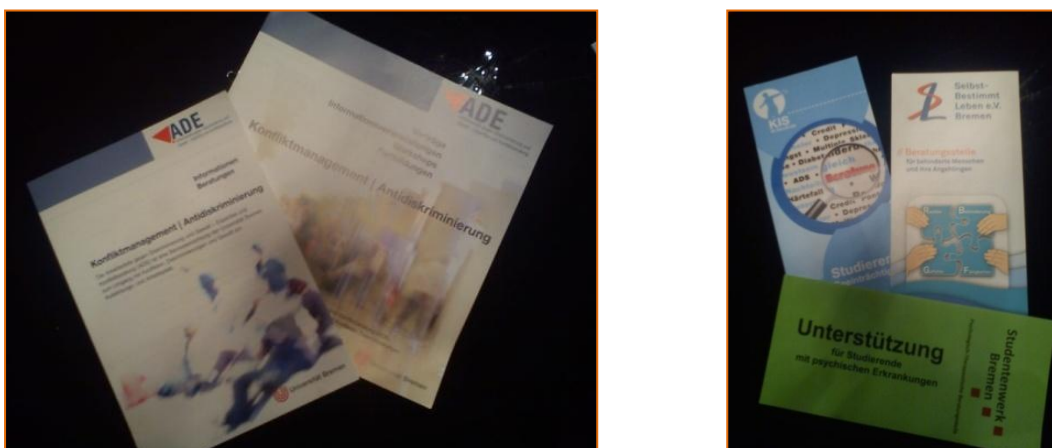
využiť ďalšie. Avšak počas procesu získavania informácií o ponuke poradenstva na Univerzite Bremen som ostala milo prekvapená, aká bohatá je vytvorená ponuka. Zároveň som pri písaní tejto práce získala obraz o tom, kam sa v prípade akejkoľvek problémovej situácie obrátiť.

Prílohy

- 1) Leták Kariérového centra určený pre zamestnancov, ktorí by mohli poskytnúť zahraničnú stáž pre študentov/absolventov: http://www.uni-bremen.de/fileadmin/user_upload/single_sites/career_center/pdfs/PraxisInternational/Guidebook_for_Employers_2011.pdf
- 2) Prezentácia Kariérového centra: http://www.uni-bremen.de/fileadmin/user_upload/single_sites/career_center/pdfs/Career_Center/Career_Center-Presentation_2013.pdf
- 3) Fotky zhotovené pri návšteve Kariérového centra Career Center:



- 4) Fotky letákov o poradenských službách pri konfliktoch a diskriminácii, resp. o poradenských službách pre študentov s postihnutím:



SPRÁVY Z USKUTOČNENÝCH PODUJATÍ

Konferencia "Systém CH-Q řízení kompetencí: Zhodnocování a uznávání výsledků neformálního vzdělávání a informálního učení"

Lenka Beková, Euroguidance centrum

Konferenciu spoluorganizovalo Euroguidance centrum Českej republiky, DZS, a partneri projektu Grundtvig *From Valuation to Validation of Competencies – Od hodnotenia k validácii kompetencií*.

Otvorenie konferencie prebiehalo za aktívnej účasti I. Vernerovej, tajomníčky českého Národného poradenského fóra, ktorá zastupovala Ministerstvo práce a sociálnych vecí, a A. Müllerovej z českého Euroguidance centra.

Prvá tematická časť bola venovaná identifikácii a rozpoznávaniu kompetencií:

Vystúpila **Anita E. Calonder Gerster**, predsedníčka švajčiarskej Asociácie CH-Q (**SCH**weizerische **Q**ualifikationprogramm zur Berufslaufbahn – Švajčiarsky kariérový kvalifikačný program). Táto asociácia je nositeľom systému CH-Q riadenia kompetencií, ktorý má 4 (na seba nadväzujúce) stupne: 1. stupeň¹⁰ je určený pre užívateľov, ktorí sa učia samostatne riadiť svoje kompetencie; 2. a 3. stupeň je pre odborníkov, ktorí sa učia sprevádzať užívateľov v učení a pri riadení kompetencií a vytvárajú vlastné koncepty; a posledný 4. stupeň je určený pre odborníkov, ktorí sa chcú stať garantmi systémovej kvality. Hlavnými úlohami, ktoré sa snaží asociácia naplňať sú: podpora rozvoja jednotlivca vo vzdelávaní (dôraz je kladený na: na proces zamerané formy učenia, priepustnosť vzdelávacích procesov, zohľadnenie informálnych výkonov vo vzdelávaní), podpora rozvoja potenciálu vzťahujúceho sa na silné stránky, plánovanie na proces orientovaného rozvoja, hodnotenie výkonu. Metodika rozvíjania kompetencií je interaktívna a založená na dialógu, princípe koherencie, transparentnosti a orientácie na prax. Medzi využívané nástroje patrí portfólio (kompetenčná zložka určená na riadenie kompetencií) a tzv. dossier (propagačná zložka na preukázanie kompetencií). Asociácia v oblasti zabezpečenia kvality udeľuje certifikáty jednotlivcom (kvalifikácia osôb) a organizáciám udeľuje značky (uznávanie vyvinutých konceptov) a licencie (prenos práv na organizácie v zahraničí). Bližšie informácie o asociácii: www.ch-q.ch.

Nasledoval **Hans-Peter Hauser**, poradca a zástupca Švajčiarskej federácie vzdelávania dospelých. Svoju prezentáciu začal tým, že vo Švajčiarsku neexistuje v odbornom vzdelávaní vyslovene záverečná skúška, ale uznávanie kompetencií na základe modulového systému komplexného a uznávaného

¹⁰ Na Slovensku sa už uskutočnil jeden tréning CH-Q (v roku 2011), ktorý pokrýval práve 1. stupeň v rámci celého systému CH-Q. Bližšie informácie o tomto tréningu môžete nájsť v úvodnom, tzv. nultom čísle nášho časopisu: http://web.saaic.sk/nrcg_new/kpj/doc/KPJ-2012-v0.pdf.

vzdelávania a ďalšieho vzdelávania dospelých (z roku 1993). V roku 2003 bolo prijaté Nariadenie o odbornej príprave, ktoré je právnym rámcom pre uznávanie a riadenie kompetencií. Spomenul príklad uznávania kompetencií vo vyššom odbornom vzdelávaní – švajčiarske osvedčenie odbornej spôsobilosti pre školiteľa. Záujemca o toto osvedčenie musí splniť niekoľko podmienok: 10-ročné pracovné skúsenosti, 5 absolvovaných modulov v modulovom systéme (1 modul = 1 certifikát). Následné osvedčenie o odbornej spôsobilosti vydáva Štátny sekretariát pre vzdelávanie, výskum a inovácie. Ďalej možno získať napr. aj švajčiarske osvedčenie o zručnostiach (EFZ), ktoré v roku 2010 získalo vyše 68 000 osôb. V tom istom roku vyšla aj Národná príručka pre uznávanie kompetencií a v roku 2011 Národná smernica pre uznávanie kompetencií v základnom odbornom vzdelávaní.

Ďalšia časť bola venovaná uznávaniu neformálneho vzdelávania v Českej republike.

Hlavný metodik Národnej sústavy kvalifikácií (NSK) **J. Strádal** z Národného inštitútu pre vzdelávanie informoval o vývoji NSK. Základnými jednotkami NSK v ČR sú profesijné kvalifikácie, pričom jednotlivé profesijné kvalifikácie sú zlučiteľné do komplexnej kvalifikácie. Každá profesijnej kvalifikácii zodpovedá kvalifikačný štandard (aké sú potrebné kompetencie) a hodnotiaci štandard (ako overiť kompetencie). Po nadobudnutí všetkých profesijných kvalifikácii pre danú komplexnú kvalifikáciu môže osoba, ktorá má o to záujem, ísť do školy, ktorá dané vzdelávanie poskytuje a absolvovať (len) záverečnú skúšku. V ČR majú aj zákon o uznávaní výsledkov ďalšieho vzdelávania (Zákon č. 179/2006 sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání a o změně některých zákonů).

Nasledovala **H. Marinková**, zástupkyňa z Národného ústavu pre vzdelávanie (NÚV) a zároveň obsahová manažérka národného projektu UNIV 3, ktorý prišla predstaviť. Projekt je zameraný na uznávanie výsledkov neformálneho vzdelávania a informálneho učenia. V rámci tohto projektu vytvárajú (aj) rekvalifikačné programy pre školy a vzdelávacie inštitúcie a spolupracujú so zamestnávateľmi, ktorí pre tieto účely poskytujú napr. materiál, technické vybavenie a priestory. V súčasnosti je už vytvorených 350 takýchto programov, ktoré sú koncipované modulovo, pričom realizovaných už bolo 220 z nich. Programy boli vytvárané na základe kvalifikačných a hodnotiacich štandardov NSK, pričom jedným z cieľov projektu je sprostredkovať spätnú väzbu pre NSK. Prvý modul programov je informačno-diagnostický, vytvára sa portfólio osobných kompetencií (odvodené z kompetencií z hodnotiaceho štandardu) zo sebahodnotenia a doloženia praxe, pričom následne môžu byť niektoré kompetencie overené na mieste, na základe čoho sa zistí, ktoré moduly programu by mala ešte osoba absolvovať. V rámci projektu zaviedli aj pozíciu tzv. sprievodcu, kt. podporuje účastníkov. Webstránka: www.nuv.cz/univ3.

Ďalšou v poradí bola **D. Havlíčková**, garantka kľúčovej aktivity Metodická podpora uznávania neformálneho vzdelávania **projektu K2 – kvalita a konkurencieschopnosť v neformálnom vzdelávaní**, ktorý realizuje Národný inštitút pre ďalšie vzdelávanie. Na uznávanie neformálneho vzdelávania sa v rámci projektu nazerá v rámci 4 rovín: 1) uznávanie spoločenskej prospešnosti neformálneho vzdelávania, 2) formálne uznávanie výsledkov neformálneho vzdelávania zo strany štátu, 3) uznávanie vlastných kompetencií samotným jedincom, 4) uznávanie výsledkov

neformálneho vzdelávania zo strany zamestnávateľov a vzdelávateľov. V rámci projektu pripravujú aj vzdelávacie programy a metodiky, či napr. aj kompetenčné portfólio, ktoré sa snažia zosúladiť s NSK. Taktiež sa zaoberajú plánovaním osobnostného rozvoja (spracovali analýza nástrojov). Webstránka: www.nidm.cz/k2/uznavani-nfv.

Posledný v tomto bloku bol **R. Roub**, zástupca Asociácie bilančnej diagnostiky. Stručne informoval o metóde bilančnej diagnostiky, ktorú možno využiť aj pri rozpoznávaní zručností a kompetencií. Hovoril o projekte, ktorý sa tejto metodike venoval v rámci využitia na úradoch práce pre uchádzačov o zamestnanie (v septembri 2013 sme sa v Prahe zúčastnili záverečnej medzinárodnej konferencie k projektu ESF).

Ďalšia tematická časť bola venovaná **učeniu založenému na kompetenciách a jeho využívaniu vo Švajčiarsku**.

Ako prví prezentovali učenie zamerané na kompetencie formou tzv. školskej preklenovacej ponuky (Schulisches-Brücken-Angebot) zástupcovia Úradu pre preklenovacie ponuky z kantónu Zug, riaditeľ **H. Amstad** a školiteľka **B. Ammann**. Podľa štatistík pokračuje štúdiom hneď po základnej škole cca 75% (50% učebný odbor, 25% gymnázium). Zo zvyšných 25% sa približne 20% účastní týchto preklenovacích ponúk (a po ich absolvovaní sa rozhodne pre ďalšie štúdium: 85% pre učebný odbor a 15% pre gymnázium). Preklenovacia ponuka vzdelávania je určená mladým ľuďom vo veku 15-17 rokov po absolvovaní základnej školy v trvaní približne jedného roka. Počas tohto roka sa venujú najmä tomu, čo už vedia (kompetencie a zdroje) a čo by v živote chceli. Vytvárajú si vlastné portfólio, učia sa stanovovať si ciele. Do vzdelávacieho kurikula pre mladých ľudí sú integrované štandardy systému CH-Q. Takéto formy učenia podporujú a objasňujú ďalšie informálne učenie a mohli by byť využité aj pri uznávaní neformálneho učenia.

Ďalší príklad praxe prezentoval **O. Sallmann**, školiteľ a zástupca Úradu pre ekonomiku a prácu zo St. Gallen. Tento úrad ponúka programy zamerané na riadenie kompetencií pre nezamestnaných v trvaní od 6 mesiacov. V programoch sa tematicky zameriavajú na pracovný trh, či hľadanie pracovného miesta a poskytujú koučing. Pre účely rozpoznávania a riadenia vlastných kompetencií si účastníci vytvárajú portfólio kompetencií, na základe ktorého možno uvažovať nad tým, aká by bola „moja“ pracovná ponuka na základe mojich kompetencií a aké môžu existovať prekážky na trhu práce.

Hneď poobede ešte tematickú časť (nad rámec programu) doplnila **E. Etterlin**, ktorá predstavila konkrétne rekvalifikačné vzdelávanie – vzdelávací kurz pre opatrovateľa/ku s integrovaným riadením kompetencií. Kurz ponúka Švajčiarsky červený kríž (SRK) v kantóne St. Gallen. V kurze je veľký dôraz kladený okrem odborných zručností aj na osobnosť ošetrovateľa/ky („starám sa o ľudí ako ten/tá, ktorý/á som“). Kurz podporuje rozvoj sebadôvery, sociálnych kompetencií, osobnú zodpovednosť a schopnosť sebareflexie a plánovania.

Nasledovala **diskusia**, ktorá sa venovala možnostiam budovania systému riadenia kompetencií CH-Q v ČR s ohľadom na: zhodnocovanie a uznávanie neformálneho vzdelávania a informálneho učenia, či na kultúru vzdelávania ako cestu ku kultúre kompetencií. Diskusiu moderovala S. Pýchová, koordinátorka projektu *From Valuation to Validation of Competencies*, predsedkyňa Centra kompetencií zastupujúca zároveň Genderové informačné centrum NORA. Diskusie sa zúčastnili: za ČR J. Brůha z Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy České republiky (MŠMT), za Švajčiarsko E. Etterlin, bývalá vedúca vzdelávania programu švajčiarskeho Červeného kríža, A. Guler, bývalá školiteľka Nadácie „Šanca“, a za Rakúsko E. Schildberger, školiteľka za Magistrat Linz Volkshochschule Wissensturm. V rámci položených otázok sa diskutujúci vyjadrili nasledovne:

Podľa A. Guler je potrebná silná individuálna podpora účastníkov a vyžaduje si to tvrdú prácu, ale ľudia sú schopní naučiť sa rozpoznávať a uznávať kompetencie v rôznych kontextoch. Doplnila ju E. Schildberger, ktorá hovorila o inštrumentárii pre účastníkov v jednoduchom jazyku, ktoré vyvinuli a využívajú ho pri sprevádzaní a funguje to.

J. Brůha z MŠMT zhodnotil situáciu v tejto oblasti v ČR. V súčasnosti je už možné dať si uznať 600 profesijných kvalifikácií a do konca roka 2014 by ich malo byť 1000. NSK je živý organizmus, ktorý sa musí obnovovať a určite aj vzhľadom na sociálne kompetencie. Zatiaľ však chýbajú dostatočne vybudované sprievodné služby a podpora – kariérové poradenstvo.

K rozdielom v podmienkach v ČR a v iných krajinách sa vyjadrila A. Guler. Všetci sme podľa nej na určitej ceste, zatiaľ sa však nenašlo ideálne riešenie, aj keď cieľ je rovnaký – dospieť k uznaniu kvalifikácie (čiastočnej/ komplexnej).

V diskusii sa moderátorka a hostia dotkli témy vzťahov so zamestnávateľmi v tejto oblasti. Podľa A. Guler na tom ešte treba popracovať – zlepšiť komunikáciu a osvetu. E. Schildberger hovorila o tom, že sú zamestnávatelia, ktorí to podporujú, ale aj takí, ktorí to stále neuznávajú. Podľa nej je však dôležité, že pri uznávaní komplexnej kvalifikácie daná osoba získava osvedčenie/ certifikát identické s tým, ktoré získajú osoby, ktoré prešli formálnym vzdelávaním.

V závere diskusie sa debatovalo o benefitoch uznávania kompetencií pre spoločnosť. Podľa A. Guler sú hlavné výhody na strane účastníkov, posilňuje to ich sebaúctu, sebavedomie a vnímanie vlastnej hodnoty, vedú sa lepšie presadiť a uplatniť. E. Schildberger hovorila o význame otvorenia vzdelávacieho systému pre spoločnosť a u jednotlivcov o podpore vlastnej sebaúcty. E. Etterlin hovorila o vlastnej skúsenosti – ľudia, ktorí absolvovali kurz ošetrovateľa/ky sú omnoho pozornejší ku svojim klientom, prístupujú k nim s vyššou osobnou zodpovednosťou. J. Brůha na záver dodal, že je to ekonomicky účinnejšie ako formálne vzdelávanie. Overovaním prešlo v ČR za posledné 4 roky už 90 000 osôb. Na strane jednotlivcov je podľa neho hlavným benefitom určite zlepšenie sebapoznania.

V rámci diskusie nasledovali ešte otázky z publika:

I. Sládková z Fondu ďalšieho vzdelávania sa pýtala, či takéto formy programov nie sú pre nezamestnaných náročné. A. Guler hovorila o tom, že v rámci programov poskytujú podporu

a informácie všetkým účastníkom. Podľa E. Etterlin je to určite náročné a nielen pre nezamestnaných, avšak prináša to pre nich úžitok a stojí to za to.

Ďalšiu otázku položila I. Vernerová z MPSV, zaujímalo ju, či sú v rámci systému CH-Q tiež využívané psychodiagnostické metódy (podobne ako pri bilančnej diagnostike v ČR) alebo je to skôr o vlastnom sebauvedomovaní, keďže v rámci rezortu práce v ČR sa robí informačno-profesijné poradenstvo či pracovná rehabilitácia a využívajú sa aj psychodiagnostické metódy. A. Calonder Gerster reagovala, že systém musí byť dostatočne otvorený, ale zároveň aj uzatvorený. Psychodiagnostické metódy sa vo Švajčiarsku využívajú a aj v rámci systému CH-Q (ideálne skôr na začiatku procesu), ale nie je to pravidlo. Systém riadenia kompetencií vychádza z humanistickej psychológie, avšak nie všetci odborníci sú aj psychológovia. Validácia je tu na „1. mieste“.

Konferenciu uzavrela S. Pýchová s tým, že ako organizátori a realizátori projektu pevne dúfajú, že kompetenčná kultúra sa bude naďalej rozvíjať. Po skončení konferencie nasledovali ešte neformálne diskusie účastníkov.

Veľtrh práce Job Expo 2014 – prednášky pre žiakov ZŠ a SŠ: Čím chcem byť – moja voľba

Ing. Zuzana Gališinová, Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny, Nitra

V apríli 2014 pripravilo Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny spolu so svojimi partnermi pre širokú verejnosť už **4. ročník Veľtrhu práce - Job Expo 2014 v priestoroch výstavniska Agrokomplex Nitra, ktorý patrí medzi najväčšie veľtrhy pracovných príležitostí na Slovensku**. Aj tento rok bola jeho súčasťou medzinárodná burza práce – tohto roku už 16. Ročník **European Job Days 2014**. Z dôvodu spoločnej témy – prepojenia trhu práce a správnej voľby povolania, Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny organizovalo spolu s Ministerstvom hospodárstva SR na jednom mieste a v rovnakom termíne aj 22. ročník celoštátnej prezentačnej a predajnej výstavy výrobkov žiakov stredných odborných škôl **Mladý tvorca 2014**.

Novinkou tohtoročného veľtrhu boli samostatné interaktívne prednášky, ktoré rozšírili sprievodné podujatia pre žiakov ZŠ a SŠ a na realizácii ktorých sa podieľalo hneď niekoľko inštitúcií. Ambíciou ich zástupcov bolo navigovať mladých ľudí pri voľbe povolania, výbere strednej školy a hľadania svojho pracovného uplatnenia poskytnutím užitočných zdrojov informácií, zdôrazniť potrebu naučiť sa s nimi pracovať a využiť ich vo svoj prospech.

Svet práce je stále rôznorodejší a členitejší, preto je dobré, aby v procese rozhodovania mladí ľudia nezostávali sami. Úspešné vyriešenie otázky výberu štúdia a povolania pre mladého človeka znamená, že sa rozhodne pre vzdelanie a povolanie, v ktorom sa stretáva s úspechom a uznaním, čo

má v konečnom dôsledku vplyv na zvyšovanie kvality života. Istota v práci už dnes nespočíva v oddanosti jednému zamestnávateľovi, ale v dlhodobej a udržateľnej zamestnateľnosti, v zlepšovaní zručností, znalostí a vedomostí. Nové poňatie kariéry spočíva v celoživotnom zdokonaľovaní sa jedinca v učení i v práci, jedinec, ktorý je schopný riadiť svoju kariéru sám, je schopný prevziať zodpovednosť za svoje rozhodnutia a nieť za ne aj následky.

Téma bloku pre žiakov ZŠ bola preto zameraná na hľadanie odpovedí na otázky uvedomovania si samého seba, hľadania skrytých hodnôt a schopností, definovania záujmov, stanovovania cieľov a krokov k ich dosiahnutiu, pomenovanie profesie, v ktorej sa mladý človek vidí a na akej škole. Tieto informácie boli podporené vystúpením zástupcov Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny Nitra a Centra pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie Nové Zámky, až po praktickú ukážku programu internetového sprievodcu trhom práce www.istp.sk Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny ako pomôcky pre žiakov a výchovných poradcov, čo všetko je dobré pri výbere školy zvažovať a na čo nezabudnúť.

Aj žiakom SŠ bola zaujímavým spôsobom prezentovaná efektívna forma hľadania zamestnania cez www.istp.sk zástupcom Ústredia PSVR s možnosťou ohodnotiť svoje schopnosti, vedomosti a zručnosti s odporúčením, na akú profesiu sa hodia, s prehľadom databázy voľných pracovných miest na Slovensku. K tomuto určite patria informácie, ktoré boli predstavené spoločnosťou Assesment Systems Slovakia s. r. o., ako sa prezentovať počas pracovného pohovoru – „čo sa patrí a čo nie“, aké otázky možno očakávať na pohovore u zamestnávateľa a ako si pripraviť životopis. No a pre tých, ktorí chcú pracovne uspieť za hranicami Slovenska, bol pripravený blok zástupcov Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny Nitra - Európskych služieb zamestnanosti - EURES, ako bezpečne cestovať za prácou v rámci EÚ, čo sú to služby EURES a čo môžu pre mladých ľudí urobiť, kde nájdu voľné pracovné miesta a ďalšie potrebné informácie a tiež podmienky zaradenia do evidencie uchádzačov o zamestnanie.

Záujem zo strany vedenia škôl mesta Nitry bol veľký, vďaka patrí všetkým, ktorí zabezpečili účasť 455 žiakov ZŠ a 615 žiakov SŠ. Je to zároveň aj výzva pre budúci ročník Job Expo 2015 pripraviť ďalšie zaujímavé aktivity.

Konferencia „Cesty k dobrej škole“

Štefan Grajcár, Euroguidance centrum

V piatok 30. mája 2014 sa v Bratislave uskutočnilo celodenné stretnutie, podľa organizátorov „neformálna konferencia“ čitateľov a priaznivcov časopisu DOBRÁ ŠKOLA (www.dobraskola.com),

ktoré zorganizovala jeho redakcia v spolupráci so spoločnosťou EXAM testing, s. r. o., ktorá časopis vydáva a ktorá v tomto roku oslávila 20. výročie svojej existencie. Konferencie s názvom „Cesty k dobrej škole“ sa zúčastnilo asi 180 odborníkov pôsobiacich v školstve a/alebo zaujímavých sa o problematiku školstva, priaznivcov a čitateľov časopisu DOBRÁ ŠKOLA, dominovali pritom najmä učitelia štátnych i neštátnych základných a stredných škôl, vysokých škôl, zastúpenie tu však mali aj riaditelia škôl, zamestnávateľia, reprezentanti tretieho sektora či aktivisti, nechýbali ale ani zástupcovia akademickej obce, rezortných inštitúcií (Štátna školská inšpekcia, Štátny pedagogický ústav, Národný ústav certifikovaných meraní). Partnermi a spoluorganizátormi konferencie boli už okrem spomínaných organizácií aj Talentída, n. o., Indícia, n. o., iniciatívy Nové školstvo či Chceme vedieť viac.

V úvode konferencie účastníkov privítal **p. Vladimír Burjan**, riaditeľ spoločnosti EXAM testing, s. r. o., a šéfredaktor časopisu DOBRÁ ŠKOLA, ktorý dopoludňajší program moderoval spolu s **p. Ivanom Ježíkom** zo spoločnosti VOICES, n. o. V nasledujúcom prvom príspevku sa **p. Burjan** snažil sformulovať odpoveď na otázku „Kedy je škola dobrá?“. Nasledoval príspevok **p. Dagmar Môtovskej**, učiteľky na 1. súkromnom gymnáziu v Bratislave, ktorá hovorila o „dobrých podmienkach na prácu očami učiteľa“.

V ďalšej časti nám organizátori premietli dve kratšie videá, ktoré svojím obsahom prezentovali dve krajné podoby, ako dnešná škola môže vyzeráť – jednu stranu spektra reprezentovala stredná škola niekde v centrálnej oblasti Číny (video je voľne dostupné na stránke vimeo.com), v ktorej boli študenti pod permanentným časovým a výkonovým stresom, striktno riadeným programom počas celého dňa, teda od šiestej rána do desiatej večer, a tlakom na maximálny výkon. Z opačnej strany spektra bolo video o škole v Sudbury Valley v USA, ktorá sa úplne vymyká dnešným bežným predstavám o tom, ako škola má fungovať a aké úlohy má plniť – základom je tu téza, že „dospeli nekontrolujú vzdelávanie detí – deti sa vzdelávajú samé“ (podrobnejšie vid' www.sudval.org, o tejto škole a v nej uplatňovaných princípoch je však k dispozícii množstvo odkazov na internete).

Vyvrcholením a mnohými netrpezlivo očakávaným bodom programu konferencie bolo vystúpenie **prof. Milana Hejného** z Pedagogickej fakulty Karlovej Univerzity v Prahe, veľmi dobre známeho i u nás, najmä ako nadšeného inovátora vo vyučovaní matematiky, ktorý po r. 1990 pôsobil aj na ministerstve školstva a podieľal sa na vtedajších kľúčových zmenách systému vzdelávania na Slovensku. Prof. Hejný inšpiratívne a zaujímavovo hovoril o tom, „aké vlastnosti by mal mať dobrý učiteľ“. **p. Izabela Malašenková**, študentka FMFI UK v Bratislave, sa na tému pozrela z perspektívy študentov a predostrela niekoľko postrehov o tom, ako si predstavujú dobrú školu oni.

Po prestávke nasledovali príspevky **p. Anny Thomkovej**, riaditeľky súkromnej ZŠ Bell-Amos v Martine („Škola môže byť dobrá iba vtedy, keď je dobre riadená“), a **p. Ivany Molnárovej**, výkonnej riaditeľky spoločnosti Profesia („Čo očakáva od dobrej školy trh práce a firemný svet“).

Nasledovalo video BBC o fínskom školstve, ktoré **p. Burjan** označil ako „zlatú strednú cestu“ medzi tými dvoma modelmi, s ktorými sme sa oboznámili v predchádzajúcom bloku video prezentácií. Fínske školstvo je dnes u nás veľmi populárne, ale aj po zhladnutí takéhoto videa však trochu

súdnejšiemu človeku musí byť jasné, ako nereálne sú úvahy o prenose niektorých prvkov fínskeho školstva do systému formálneho vzdelávania na Slovensku.

Poslednými v dopoludňajšom programe boli prezentácie **prof. Ericha Mistríka** z Pedagogickej fakulty UK v Bratislave („*Dobrá škola nemôže byť iba prípravou na profesiu*“) a **p. Dany Retovej**, riaditeľky P-MAT, n. o., spoluorganizátorky TEDxBratislava a ambasádorky Khan Academy na Slovensku. **Prof. Mistrík** sa zamerl na analýzu štátnych vzdelávacích programov na vybraných úrovniach ISCED z hľadiska cieľov školského vzdelávania podľa Bloomovej taxonómie. **p. Retová** vo svojom príspevku zdôrazňovala, že „netreba hovoriť iba o škole, hovorme o učení sa“, teda že pri úvahách o vzdelávaní sa dnes už nemožno obmedzovať na školu, ktorá „už dávno stratila monopol na vzdelávanie“.

Popoludní sa účastníci rozdelili do piatich diskusných skupín nazvaných podľa perspektívy, z ktorej sa na tému *Cesty k dobrej škole* budú ich účastníci pozerat' – UČITEĽ, MANAŽÉR, MINISTER, ZAMESTNÁVATEĽ a SAMOUK (organizátori priznali, že pozabudli na skupinu RODIČ, sľúbili však, že to najbližšie napravia a rodičia tam zastúpenie budú mať).

V „mojej“ diskusnej skupine – ZAMESTNÁVATEĽ – sa jej cca 25 účastníkov pokúsilo v priebehu hodiny hľadať odpovede na dve kľúčové otázky hlavnej témy, ktorou bola tiež otázka „**Môže nás škola dobre pripraviť na pracovnú kariéru?**“:

- Trh práce sa zásadne mení. V čom spočívajú tieto zmeny a ako na ne má škola reagovať?
- Čo možno urobiť pre to, aby škola nebola vnímaná ako „odtrhnutá od života“?

V diskusii odznelo mnoho zaujímavých a podnetných postrehov a návrhov, ich zhrnutie potom v záverečnej časti konferencie z pozície spravodajcu prezentovala **p. Marcela Havrilová**, obchodná riaditeľka pre verejnú správu v spoločnosti Microsoft Slovakia, s. r. o., spravodajcami za ostatné diskusné skupiny boli **p. Maťa Chalachánová** (UČITEĽ), **p. Dušan Jaura** (MANAŽÉR), **p. Saskia Repčíková** (MINISTER) a **p. Michal Matušov** (SAMOUK).

Týmito záverečnými zhrnutiami práce v diskusných skupinách sa konferencia „Cesty k dobrej škole“ skončila. p. Burjan poďakoval všetkým za aktívnu účasť a skonštatoval, že to bolo dobré a užitočné podujatie, že bude s najväčšou pravdepodobnosťou prvé v poradí podobných stretnutí, ktoré sa redakcia časopisu DOBRÁ ŠKOLA a spoločnosť EXAM testing, s. r. o., bude snažiť zorganizovať každý rok približne v tomto čase.

Ďalšie informácie, ako aj jednotlivé prezentácie z tohto podujatia možno nájsť na stránke <http://www.cestykdobrejskole.sk/>, prednášky a prezentácie, ktoré odzneli v dopoludňajšej, plenárnej časti programu konferencie, však boli snímané aj na kameru, možno teda predpokladať, že podobne ako ostatné podujatia organizované časopisom DOBRÁ ŠKOLA a spriaznenými iniciatívami, aj záznam z tohto podujatia bude čoskoro k dispozícii.

RECENZIA

Hana Smitková a kol. (2014). *Kapitoly z poradenskej psychológie*. 1. vydanie. Bratislava: Vydavateľstvo Univerzity Komenského.

Lenka Beková, Euroguidance centrum

Vydavateľstvo Univerzity Komenského v Bratislave prináša v tomto roku knižnú novinku *Kapitoly z poradenskej psychológie* od editorky Hany Smitkovej a kolektívu ďalších dvadsiatich autorov.

O význame tejto publikácie píše už v predhovore doc. Brezina: „Poradenská psychológia nesporne patrí medzi tie špecializácie psychológie, ktoré svojimi teoretickými, a najmä praktickými prístupmi prinášajú svoj významný podiel v rámci rozvoja psychologických vied. Učebné texty či učebnica v tejto oblasti bola naposledy vydaná v roku 1987.“ (Smitková a kol., 2014, s. 5).

Je dôležité poznamenať, ako píše aj sama Hana Smitková v úvode, že niektoré kapitoly síce chýbajú (napr. kapitola venovaná základným definíciám a modelom), ale na druhej strane sa v publikácii objavujú niektoré témy, ktoré neboli dosiaľ zahrnuté v žiadnej z pôvodných publikácií, konkrétne: „psychologické poradenstvo v práci s menšinami a v medzikultúrnom kontexte, psychologické poradenstvo s gej/ lesbickými/ bisexuálnymi/ transrodovými osobami, poradenská psychológia v medzinárodnom kontexte, rod v psychologickom poradenstve“ (Smitková a kol., 2014, s. 10).

Okrem týchto tém sa publikácia venuje: histórii poradenstva a poradenskej psychológie v bývalom Československu a na Slovensku (až do súčasnosti), rôznym prístupom v rámci poradenstva – psychoanalytickému, kognitívno-behaviorálnemu a naratívne prístupu, modelu V. Satirovej, ale aj poradenstvu z hľadiska rôznych cieľových skupín – detí a adolescentov, vysokoškolákov, seniorov a ďalších (už spomínaných vyššie). Za podstatné považujem kapitoly venované etike a supervízii v psychologickom poradenstve a z pohľadu mojej práce v centre Euroguidance si cením kapitolu venovanú kariérovému poradenstvu (a celkovo výber tejto témy do publikácie).

Prvé dve kapitoly prinášajú pohľad na poradenstvo a poradenskú psychológiu na Slovensku a aj v medzinárodnom kontexte (napr. USA, Kanada, Veľká Británia). Ďalšie kapitoly sa venujú rôznym prístupom a cieľovým skupinám v rámci poradenstva, etike a supervízii.

Bližšie stručne priblížim kapitoly, ktoré by mohli byť osožné najmä tým, ktorí sa zaoberajú (či zaujímajú o) problematikou kariérového poradenstva. Kapitolu venovanú kariérovému poradenstvu spracoval môj kolega Štefan Grajčár spolu s Martou Hargašovou a Darinou Lepeňovou, ktorí sa dlhoročne zaoberajú (nielen) problematikou poradenstva. Rozčlenili ju na tri hlavné podkapitoly: 1. Vymedzenie a kontext kariérového poradenstva, 2. Kariérové poradenstvo a kariérové teórie a 3. Profesionálne informácie. Na vyše dvadsiatich stranách poskytujú základné vymedzenie a definíciu kariérového poradenstva, tento typ poradenstva zasadzujú do kontextu celoživotného vzdelávania,

popisujú medzinárodnú dimenziu kariérového poradenstva a prinášajú krátky prehľad histórie, kariérových teórií a poradenských implikácií. Vymedzujú tiež pojmy povolanie, profesia, zamestnanie a pracovná činnosť a dopĺňajú ďalšie zaujímavé informácie. Dôraz kladú na to, že kariérové poradenstvo je dynamicky sa rozvíjajúce, multidimenzionálne a interdisciplinárne, pričom zahŕňa rôznorodé aktivity. V kapitole autori uvádzajú aj aktuálne úlohy kariérového poradenstva podľa Guicharda a Lenzonej (2005), ku ktorým patrí pomoc klientom v oblastiach:

- vyrovňovanie sa s častými a mnohostrannými zmenami, ktorým musia čeliť v priebehu života;
- definovanie si kariérových a osobných cieľov;
- rozhodovanie sa a manažovanie osobného kariérového vývinu a výber vhodného druhu vzdelávania alebo odbornej prípravy (Grajcár, Hargašová, Lepeňová, 2014, In Smitková a kol., 2014).

Pre potreby kariérového poradenstva je možné načerpať informácie aj v kapitolách venovaných rôznym prístupom a cieľovým skupinám, keďže aj v oblasti kariérového poradenstva sa pracuje naozaj s rôznymi cieľovými skupinami a praktici využívajú rôzne prístupy. V rámci kariérového poradenstva sa v medzinárodnom kontexte v súčasnosti rozmáhajú napríklad naratívne prístupy¹¹. Kapitolu venovanú týmto prístupom spracoval Vladimír Hambálek. Význam využívania naratívnych prístupov v poradenstve možno naznačiť citátom z kapitoly: „Príbehy, ktoré žijeme, sú podmienené životnými skúsenosťami, ale nie sú nimi definitívne určené, pretože ich možno ďalej prerozprávať, otvoriť novým reinterpretáciám, zdôrazniť v nich iné, ako je to, čo je viditeľné, alebo to, čo sa javí“ (Hambálek, 2014, In Smitková a kol., 2014, s. 118). Práca vychádzajúca z naratívnych prístupov môže teda zahŕňať možnosti zmeny vzhľadom na nové perspektívy. V kapitole je popísaný aj poradenský proces, stratégie a metodológia naratívnych prístupov, ale aj prínosy a limity, aplikácie a konkrétna kazuistika. Tieto prístupy sú v oblasti kariérového poradenstva využiteľné napríklad pri uvažovaní o zmene svojho kariérového smerovania.

Celkovo pozitívne vnímam perspektívu, s ktorou autori nahliadajú na človeka, čo sa nesie celou publikáciou. Kládú „dôraz na vnímanie klienta/ klientky ako na pôvodcu a zdroj zmien, ktorý v podmienkach poradenského vzťahu smeruje k rastu, rozvoju“ (Smitková a kol., 2014, s. 11).

Publikácia prináša v 15 kapitolách naozaj široký pohľad na tému poradenskej psychológie z teoretického i praktického hľadiska a môže poslúžiť rovnako odborníkom, ako aj študentom z oblasti psychológie a iných príbuzných odborov.

Potešujúce je, že Hana Smitková ešte v úvode píše o plánoch na ďalšie vydanie, doplnené o kapitoly, ktoré sa im pre túto publikáciu nepodarilo získať. Už teraz sa teším...

¹¹ O naratívnom prístupe hovorí vo svojom článku v tomto čísle časopisu aj poradca a psychológ David Michal Lipták, Austráľčan so slovenskými koreňmi, ktorý ho využíva vo svojej praxi.

Vážení čitatelia,

najbližšie číslo časopisu KARIÉROVÉ PORADENSTVO V TEÓRII A PRAXI vyjde v novembri 2014.

Témou čísla bude **kariérové poradenstvo pre ľudí so zdravotným postihnutím či znevýhodnením**. Uvítame, ak nám k tejto, ale aj akejkolvek 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 15. októbra 2014 na adrese nášho centra: euroguidance@saaic.sk.

Váš Euroguidance tím

