

2016

Ročník 5., číslo 9

KARIÉROVÉ PORADENSTVO
V TEÓRII A PRAXI

REDAKCIA

Redaktori: PhDr. Štefan Grajcár
Mgr. Lenka Martinkovičová, PhD.
Ing. Jozef Detko

Redakčná rada:

Mgr. Alžbeta Štofková Dianovská, Asociácia výchovných poradcov SR
Mgr. Irena Fonodová, SAAIC, Bratislava
PhDr. Marta Hargašová, CSc., nezávislá expertka, Bratislava
doc. PhDr. Iva Kirovová, PhD., VŠB – Technická univerzita Ostrava
PhDr. Zuzana Kršková, 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
Križkova 9
811 04 Bratislava
Tel.: 02/209 222 81, -02
www.saaic.sk/euroguidance
euroguidance@saaic.sk

Vychádza dvakrát za rok.

Toto číslo vyšlo v auguste 2016.

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

ISSN: 1338-8231



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

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

Za jazykovú korektúru zodpovedajú autori jednotlivých príspevkov.

OBSAH

Editoriál	5
<u>K téme – Príspevky z konferencie „Cesty k profesionalizácii kariérového poradenstva“ v Brne</u>	
Kvalita psychodiagnostických nástrojov ako jedna z podmienok profesionalizácie kariérového poradenstva – Tomáš Sollár	6
Psychologické a kariérové poradenstvo pre jednotlivcov s postihnutím – nový študijný program Pedagogickej fakulty Univerzity Komenského v Bratislave – Blandína Šramová, Katarína Cabanová, Marian Groma	14
Reflexe poradenstiev v projekte Stáže pro mladé zájemce o zaměstnání 2: Možnosti a výzvy online poradenství – Kateřina Hašková, Alice Müllerová	21
Potřeba kariérního poradenství na trhu práce z pohledu klienta – Pavla Horáková	26
Aktuální ověřené metody vycházející z praxe kariérových poradců. Metodika kariérového poradenství pro dlouhodobě nezaměstnané – výstup projektu Pracovní návyky – Danica Babicová, Petra Drahoňovská, Martina Havlíková, Soňa Pomezna Lhotáková, Jan Uhříček, Carmen Váňová, Pavlína Vášátová	36
O medzinárodnej konferencii „Cesty k profesionalizácii kariérového poradenstva“ – Štefan Grajcár	38
<u>Rozhovor k téme</u>	
Rozhovor s Mgr. Lenkou Hlouškovou, Ph.D., vedúcou vedeckého výboru konferencie „Cesty k profesionalizaci kariérového poradenství“	42
<u>Z praxe a pre prax</u>	
Intervenčné programy pre nezamestnaných absolventov vysokých škôl: efektivita a inovatívnosť – Eva Hruščová	46
Správa z praxe: Aktivity Žilinského samosprávneho kraja podporujúce lepšie uplatnenie sa absolventov na trhu práce – Dana Mažgútová	55
<u>Správy z uskutočnených akcií</u>	
Cross Border seminár 2016: Medzikultúrne poradenstvo a medzinárodná kariéra – Integrácia migrantov a menšín – Lenka Martinkovičová, Jana Papcunová, Marta Somogyiová	56
Šiesta európska konferencia o politikách celoživotného poradenstva – Lenka Martinkovičová	72
Okrúhle stoly centra Euroguidance na tému „Podpora prechodu žiakov, študentov na trh práce“ – Štefan Grajcár, Lenka Martinkovičová	77
<u>Recenzia</u>	
Peter Drál: Vyrovnávame šance – príručka na podporu študijnej a profesijnej orientácie sociálne znevýhodnených žiakov – Michaela Bogdanová	81

TABLE OF CONTENTS

Editorial	5
<u>To the topic – Contributions presented at the conference “Paths to Professionalising Career Guidance” in Brno</u>	
Quality of psychodiagnostic tools as a condition for professionalising career guidance – Tomáš Sollár	6
Psychological and career counselling for individuals with a disability – new study programme at the Faculty of Education of the Comenius University in Bratislava - Blandína Šramová, Katarína Cabanová, Marian Groma	14
Reflexion of guidance in the project Trainee-ships for young jobseekers 2: Opportunities and challenges of an online guidance – Kateřina Hašková, Alice Müllerová	21
Demand for career guidance on the labour market from a client’s perspective – Pavla Horáková ...	26
Current and verified methods based on experience of guidance practitioners. Methodics of career guidance for longterm unemployed – outcomes of a the project Work habits – Danica Babicová, Petra Drahoňovská, Martina Havlíková, Soňa Pomezna Lhotáková, Jan Uhříček, Carmen Váňová, Pavlína Vášátová	36
About the international conference „ <i>Paths to Profesionalising Career Guidance</i> “ – Štefan Grajcár	38
<u>Topic related interview</u>	
Interview with Mgr. Lenka Hloušková, Ph.D., head of the conference „ <i>Paths to Profesionalising Career Guidance</i> “ scientific committee	42
<u>From and to the practice</u>	
Intervention programmes for unemployed HE graduates: effectiveness and innovation – Eva Hruščová	46
A report from the practice: Activities of the Žilina Self-governig Region supporting more successful job search of graduates – Dana Mažgútová	55
<u>Reporting past events</u>	
Cross Border Seminar 2016: Cross Cultural Guidance and International Careers – Integrating Migrants and Minorities – Lenka Martinkovičová, Jana Papcunová, Marta Somogyiová	56
6 th European conference on LLG policy – Lenka Martinkovičová	72
Roundtables of the Euroguidance centre “Supporting transition of pupils, students to the labour market” – Štefan Grajcár, Lenka Martinkovičová	77
<u>Book review</u>	
Peter Drál: Equalising opportunities – a handbook supporting educational and vocational guidance of socially disadvantaged pupils – Michaela Bogdanová	81

EDITORIÁL

Milí čitatelia,

nosnou témou najnovšieho čísla nášho časopisu sú príspevky z medzinárodnej konferencie s názvom „*Cesty k profesionalizaci kariérového poradenství*“, ktorá sa konala v dňoch 26. – 27. mája 2016 v Brne a ktorej hlavnými organizátormi boli Ústav pedagogických vied Filozofickej fakulty Masarykovej univerzity a Euroguidance centrum pri Dome zahraničnej spolupráce MŠMT Českej republiky. Uverejňujeme príspevky autorov, ktorí reagovali na ponuku nášho centra Euroguidance publikovať svoj príspevok v tomto čísle nášho časopisu – je ich celkom päť, čo je asi jedna pätina zo všetkých, ktoré na konferencii odzneli (časť aktívnych účastníkov však využila rovnocennú ponuku časopisu Lifelong Learning publikovať svoj príspevok tam, väčšina sa však rozhodla svoj príspevok v písomnej podobe nepublikovať vôbec).

Úvodný príspevok Tomáša Sollára z UKF v Nitre je jedným zo štyroch, ktoré na konferencii v Brne mali status „keynote speeches“, teda hlavných, vyžiadaných prednášok. Je veľmi dobrou správou pre celú komunitu ľudí pohybujúcich sa v tejto oblasti na Slovensku, že sme dokázali účastníkom konferencie ponúknuť rovnocenného experta popri takých medzinárodne ostrieľaných esách ako sú Tristram Hooley, Lyn Barham (obaja UK) a Božena Šmajsová Buchtová (ČR), svedčí to o silnejúcom záujme o túto problematiku aj zo strany vedy a výskumu na Slovensku. Za pozornosť, samozrejme, stoja aj ďalšie štyri príspevky (tri z Čiech a Moravy – K. Haškovej a A. Müllerovej; P. Horákovej; C. Váňovej a kol., jeden zo Slovenska – B. Šramovej, K. Cabanovej a M. Gromu). Všeobecnejšie o konferencii ako takej píše vo svojom príspevku Š. Grajcár, no a viac o príprave konferencie, jej priebehu, kontexte i možnej budúcnosti sa dozviete z nášho rozhovoru s Lenkou Hlouškovou, dušou celého tohto odborného a výnimočného a veľmi vydareného podujatia.

V rublike „Z praxe a pre prax“ prinášame dva príspevky – jeden skôr teoretický (E. Hruščová), druhý praktický (D. Mažgútová), v časti „Správy z uskutočnených akcií“ podrobne informujeme o júnovom Cross Border seminári v Postupimi venovanom nanajvýš aktuálnej problematike medzikultúrneho poradenstva, integrácii migrantov a menších, informujeme aj o 6. Európskej konferencii o politike celoživotného poradenstva, ktorá sa uskutočnila v holanskom Haarleme (centrum Euroguidance na oboch podujatiach zastupovala L. Martinkovičová, správu o CBS v Postupimi spracovala spoločne s J. Papcunovou a M. Somogyiovou), v poslednom príspevku referujeme o sérii štyroch okrúhlych stolov, ktoré v priebehu mája a júna t. r. zorganizovalo centrum Euroguidance na tému „Podpora prechodu žiakov, študentov na trh práce“. Číslo uzatvára recenzia príručky P. Dráľa venovanej podpore študijnej a profesijnej orientácie sociálne znevýhodnených žiakov (M. Bogdanová).

Milí čitatelia, veríme, že takmer osemdesiat strán čistého textu v tomto čísle bude pre Vás aspoň takým prínosom a inšpiráciou do ďalšej práce, akými sú pre nás.

Váš tím
Euroguidance centra

K TÉME – PRÍSPEVKY Z KONFERENCIE „CESTY K PROFESIONALIZÁCII KARIÉROVÉHO PORADENSTVA“ V BRNE, 26. – 27. 5. 2016

KVALITA PSYCHODIAGNOSTICKÝCH NÁSTROJOV AKO JEDNA Z PODMIENOK PROFESIONALIZÁCIE KARIÉROVÉHO PORADENSTVA

Tomáš Sollár

Ústav aplikovanej psychológie, Fakulta sociálnych vied a zdravotníctva, Univerzita Konštantína Filozofa v Nitre, Kraskova 1, 94974, Nitra, tsollar@ukf.sk

Príspevok vznikol ako súčasť riešenia grantového projektu APVV-0540-12 „Psychometrická kvalita psychodiagnostických nástrojov v kariérovom poradenstve“.

Abstrakt

Jedným z kľúčových elementov kariérového poradenstva je pomoc človeku nadobudnúť väčšiu mieru sebauvedomenia v oblastiach vlastných záujmov, hodnôt, schopností a osobnosti. Efektívne používanie diagnostických nástrojov a následne proces hodnotenia sú považované za kľúčové kompetencie kariérových poradcov nezávislé od teoretického prístupu, ktorý kariérový poradca používa. Osobitosťou diagnostiky v kariérovom poradenstve je, že poradcovia musia kvalitne selektovať techniky a postupy, ako čo najdetailnejšie a najpresnejšie identifikovať potenciál klienta vzhľadom k rôznym typom a oblastiam profesijného uplatnenia. Kvalita meracích nástrojov je jednou z kľúčových tém pri diagnostikovaní človeka vôbec, čo v plnej miere platí aj pre oblasť kariérového poradenstva.

Účelom príspevku je predstavenie metodologického rámca pre hodnotenie psychodiagnostických nástrojov, ktorým je Európsky model recenzie testov Európskej asociácie psychologických federácií (EFPA). Dôraz bude kladený na základné prvky tohto modelu ako sú opis nástroja a jeho klasifikácia, meranie a skórovanie, počítačom generované správy, samotné hodnotenie psychometrickej kvality meracieho nástroja vrátane hodnotenia validity, reliability a noriem. Znalosť tohto prístupu môže prispieť k profesionalizácii kariérového poradenstva u nás. Kariérový poradca ako praktik môže efektívne získavať informácie o psychodiagnostických nástrojoch, prípadne môže sám zhodnotiť metódy, ktoré v praxi používa.

Kľúčové slová: psychodiagnostika, testy, Európsky model recenzie testov

Abstract

One of the key elements of career guidance is helping people to acquire higher level of self-awareness in areas of their interests, values, skills and abilities, and personality. Effective use of diagnostic tools and subsequent assessment process are considered as key competences of guidance practitioners independently from theoretical approaches they use. Specificity of career guidance diagnostics is that guidance counsellors must very carefully select techniques and procedures how in the most detailed and precise way to identify client's potential in relation to various types and areas of professional life. Quality of measurement tools is one of the key topics in diagnostics of human beings in general, which fully applies also to career guidance.

The aim of the paper is to introduce methodological framework for psychodiagnostic tools assessment – the EFPA (European Federation of Psychologists' Associations) Model of Tests Review. Emphasis is put on basic elements of this model as description of the tool and its classification, measuring and scoring, IT generated reports, assessment of psychometric quality of a tool including validity, reliability assessment, and norms. Familiarity with this approach can contribute to professionalising of career guidance. Guidance counsellor as a practitioner can get information on psychodiagnostic tools effectively or he/she can assess methods he/she uses in his/her daily practice.

Key words: psychodiagnostics, tests, EFPA test review model

Kariérové poradenstvo predstavuje komplexnú odbornú pomoc osobám pri realizácii ich vlastného potenciálu v podmienkach samotného pracoviska alebo potenciálneho zamestnania. Zároveň predstavuje systém poradenských služieb zameraných na podporu pri profesionálnej orientácii, výbere profesie a optimálneho vzdelávania počas profesionálnej kariéry jednotlivca. Cieľom týchto služieb je pomôcť jednotlivcovi v procese rozhodovania ohľadne jeho vzdelávania, výberu práce a kariérovému vývinu v každej fáze jeho života.

Kľúčovou úlohou v kariérovom poradenstve je otázka lepšieho pochopenia seba samému. Tento, dalo by sa povedať všeobecný cieľ, je spoločný všetkým kľúčovým prístupom. Čiastočne zjednodušene, na druhej strane primerane, môžeme základné kroky kariérového poradenstva uviesť v zhode s Parsonsovým prístupom zo začiatku 20. storočia. Prvým krokom je získanie jasného pochopenia seba samému (identifikovaním vlastných schopností, záujmov, zdrojov, bariér, preferencií a iných kvalít); druhým krokom je získanie znalosti o požiadavkách a možnostiach v rôznych oblastiach pracovného sveta s dôrazom na aktuálnu situáciu na trhu práce; a tretím krokom je skĺbenie týchto dvoch predošlých krokov (Začková, 2013). Tento príspevok sa zaoberá prvým z týchto troch krokov – zisťovaním informácií o sebe samom.¹ Administrovanie a interpretovanie štandardizovaných a neštandardizovaných metód, ktoré by mali pomôcť klientom ujasniť a potvrdiť ich úroveň zručností, kompetencií, záujmov a hodnôt, patria medzi kľúčové činnosti kariérového poradcu ako ich definuje napríklad NCDA (The National Career Development Association; Amundson, Bowsbey, Niles, 2011).

Takisto etické štandardy NCDA (2015) ako základný normatívny materiál pojednávajú o oblasti diagnostiky v časti E (Hodnotenie a Interpretácia). V tejto časti sú uvedené etické aspekty merania a používania psychodiagnostických nástrojov v kariérovom poradenstve.

Tak isto rámec kompetencií kariérových poradcov (IAEVG, 2013) uvádza ako prvú špecializovanú kompetenciu hodnotenie (Assessment). Špecificky sa touto kompetenciou myslí „Analýza charakteristík a potrieb jednotlivých skupín, ktorým je program (kariérového poradenstva) určený, a tiež z kontextu, v rámci ktorého existujú. Cieľom je integrovať a vyhodnocovať dáta z dotazníkov, testov, interview, škál a iných techník, ktoré merajú schopnosti, bariéry, životné roly, záujmy, osobnosť, hodnoty, postoje, vzdelávacie úspechy, zručnosti a ďalšie relevantné informácie. Táto špecializácia zahŕňa príbuzné, ale odlišné kompetencie v interpretovaní testov, čo znamená vysvetlenie výsledkov klientom aj so zhodnotením dôsledkov tohto posudzovania.“ (IAEVG, 2013, s.1).

Ešte špecifickejšie sa touto kompetenciou myslí:

- Presne a dôkladne chápať a diagnostikovať potreby klienta na základe rôznych nástrojov a techník pre posudzovanie;
- Použite údajov získaných z vyhodnotenia vhodne a podľa situácie;

- Identifikovať situácie vyžadujúce postúpenie špecializovaným službám;
- Facilitovanie účinného postúpenia prostredníctvom poskytnutia kontaktov medzi zdrojmi pomoci a jednotlivcami;
- Udržiavať aktuálne zoznamy zdrojov novej pomoci;
- Vykonávanie posúdenia potrieb v rámci kontextu klientov (IAEVG, 2013).

Uvedené dokumenty naznačujú dôležitosť zaoberania sa samotnými psychodiagnostickými nástrojmi veľmi seriózne. Ako ukazuje prax (nielen v oblasti kariérového poradenstva, ale aj iných psychologických odvetví), ľudia často nemajú skúsenosti, čas a prostriedky zaoberať sa otázkami kvality nástrojov, s ktorými pracujú (Urbánek, 2013). Uvedený príspevok má preto záujem do určitej miery zjednodušené priblížiť koncept hodnotenia psychodiagnostických nástrojov, nie však na úkor odbornosti textu.

Európsky model recenzie testov

Prečo práve Európsky model recenzie testov? Ide o model vhodný pre celé spektrum auditória: *akademických zamestnancov, výskumníkov, poskytovateľov služieb kariérového poradenstva, vzdelávateľov kariérových poradcov, ako aj tvorcov politik.* Poskytuje prehľad informácií, ktoré by si mal odborník vyhľadať, aby si zodpovedal otázku „či daný test stojí za to?“.

Ústredná téma príspevku sa týka oblasti, ktorú reflektujú už dlhšiu dobu viaceré európske krajiny. V rámci Európskej federácie psychologických asociácií (European Federation of Psychological Associations) bol vytvorený Stály výbor pre testy a testovanie (Standing Committee on Tests and Testing) pred viac ako 10 rokmi, v súčasnosti s názvom Panel pre Psychodiagnostiku (Board of Assessment). Združuje zástupcov psychologických asociácií členských krajín, ktorý rieši otázky psychologického testovania. Jednou z jeho aktivít bolo vytvorenie Modelu recenzie testov (Test Review Model), ktorý sa v súčasnosti využíva aj u nás na systematické hodnotenie psychodiagnostických nástrojov (viac informácií nájdete na stránkach časopisu Testforum).

Uvedený kontext Modelu recenzie testov ponúka niekoľko tém, ktoré by mohli byť pre odborníkov v oblasti kariérového poradenstva zaujímavé. V prvom rade ide o identifikovanie a hodnotenie vhodných techník pre kariérového poradcu. Hodnotenie predstavuje zhodnotenie psychometrických kvalít vybraného psychodiagnostického nástroja, špecificky v oblasti jeho validity, reliability a existencie a kvality poskytovaných noriem.

V nasledujúcej časti predstavíme samotný Model recenzie testov a ako sa v ňom orientovať. Zvláštny dôraz budeme klásť na kľúčové psychometrické témy validity, reliability a noriem.

V súčasnosti existuje 16 recenzií na existujúce psychodiagnostické metódy na stránkach časopisu Testforum (www.testforum.cz). Uvedený časopis ponúka recenzie od roku 2014, pričom sú priebežne aktualizované:

http://testforum.cz/domains/testforum.cz/index.php/testforum/pages/view/recenze#.VONfkORJTS_M. Uvedený zdroj vyberáme kvôli aktuálnosti a dostupnosti pre odborníkov zo Slovenska aj Čiech.

V nasledujúcich častiach opíšeme základné znaky a obsah Modelu recenzie testov, pričom vyberáme niektoré časti, ktoré by mohli byť zaujímavé pre oblasť kariérového poradenstva a vnímame ich ako zvlášť aktuálne v súčasnom stave rozvoja tohto odboru. Čitateľa upozorňujeme, že výber tém je subjektívnym pohľadom autora a nemusí korešpondovať s názorom väčšiny odborníkov v oblasti. Zároveň priestor využívame ako námety pre diskusiu o kľúčových oblastiach, pri ktorých rozpracovaní môže celá komunita profitovať ich rozvíjaním, nie prehliadaním.

OPIS

Prvá časť modelu obsahuje OPIS vybraného psychodiagnostického nástroja. Ten zahŕňa Všeobecné informácie o teste (časť 1) a jeho klasifikáciu (časť 2); Meranie a skórovanie (časť 3); vyjadrenie k Počítačom generovaným správam (časť 4), ak také daná metóda poskytuje; a časť Ponuka, podmienky a náklady (časť 5).

Všeobecné informácie o teste

Prvá časť obsahuje základné informácie o tom, o aký nástroj ide a kde sa dá získať. Za zmienku stoja napríklad informácie o pôvodných autoroch testu, ale aj o autoroch lokálnej adaptácie. Ako sa môžete dočítať inde (Urbánek, 2013), v praxi sa žiaľ používajú zahraničné nástroje (v lepšom prípade lokálne adaptované), často ale bez oficiálnej zakúpenej licencie.

Klasifikácia

Časť obsahuje informácie o obsahových doménach, ktoré test mapuje; pre oblasť kariérového poradenstva sa tu nachádzajú všetky kľúčové oblasti (záujmy, hodnoty, motivácia, schopnosti, osobnosť). Test je ďalej zaradený do hlavnej zamýšľanej oblasti použitia (napríklad poradenstvo, vedenie a voľba povolania) a popis populácií, pre ktoré bol test určený (môžu tu byť opísané špecifické populácie, ktoré môžu zvlášť zaujímať kariérového poradcu pracujúceho so špecifickou populáciou). V tejto súvislosti môže byť pre kariérového poradcu (ako aj pre iného poradcu) zaujímavou informáciou kontext vzniku testu. Základnou informáciou je, či test vznikol pre účely použitia v poradenstve, prípadne v kariérovom poradenstve. Obdobnou užitočnou informáciou môže byť psychologická teória, na základe ktorej test vznikol, spravidla test pracuje s pojmovým aparátom danej teórie, pričom pojmy nemusia vyhovovať inej teórii (kariérového poradenstva).

Meranie a skórovanie

Ide o technický popis procedúry skórovania (napríklad či je skórovanie generované počítačom, alebo sa počíta ručne), aké skóre sa používa pre interpretáciu (skóre založené na percentiloch, štandardné skóre).

Počítačom generované správy

V súčasnosti sa v značnej miere využívajú počítače pre zjednodušenie práce s testami, pričom počítačom generované správy (alebo podklady k správam) sú typickým príkladom. V tejto časti sa nachádzajú iba popisné informácie, kým v časti hodnotenie budú informácie o kvalite samotných správ, prípadne čo všetko tieto správy obsahujú.

Ponuka, podmienky a náklady

V tejto časti sú opísané informácie, čo vydavateľ pri kúpe testu poskytuje (dokumentáciu), komu (kvalifikačné požiadavky), za akých podmienok a za aké ceny (počiatočné aj opakujúce sa náklady). Definuje tiež, kto smie a kto nesmie získať materiál nástroja.

Uvedená časť obsahuje vyššie spomenuté informácie z hľadiska opisu, pomáhajú zorientovať sa v kľúčových aspektoch týkajúcich sa zaradenia testu. V nasledujúcej časti pôjde o samotné zhodnotenie kvality psychodiagnostického nástroja.

HODNOTENIE

Druhá časť HODNOTENIE obsahuje samotné Hodnotenie testových materiálov (časť 6), Hodnotenie noriem, validity a reliability (časť 7), Kvalita počítačom generovaných správ (časť 8). Nasleduje časť Záverečné hodnotenie (časť 9) spolu s odporúčaniami ďalšieho použitia testu.

Hodnotenie testových materiálov

Samotný manuál k recenzii obsahuje spôsob akým sa vytvára hodnotenie testových materiálov. Na tomto mieste sa však zameriame na „čítanie výsledkov“, resp. hodnotenie kľúčových informácií (o validite, reliabilite a normách), ktoré budú opísané v nasledujúcich častiach. V tabuľke uvádzame spôsob hodnotenia, aký sa používa v nasledujúcej časti:

<i>Vstup na posudzovacom formulári</i>	<i>Posúdenie podľa štandardov EFPA</i>	<i>Reprezentácia recenzie v UK</i>	<i>Vysvetlenie</i>
[n/a]	[n/a]	[n/a]	Tento atribút nie je pri tomto nástroji použiteľný
0	[-]	[None]	Nie je možné posúdiť ako nie alebo nedostatok poskytnutých informácií
1	[-1]	[*]	Neadekvátne
2		[**]	NIE JE POUŽÍVANÉ
3	[0]	[***]	Adekvátne alebo primerané
4	[1]	[****]	Dobrý
5	[2]	[*****]	Vynikajúci
[N.r.i.o.r] * (iba pre aktualizácie)		Položka nebola v pôvodnej recenzii posudzovaná	

Zdroj: www.efpa.eu/download/ verzia 3.4.2

U nás sa používa bodové hodnotenie (prvý stĺpec), pričom čím vyššie číslo, tým vyššie hodnotenie. Maximálne hodnotenie predstavuje číslo 5. Recenzia testu obsahuje niekoľko desiatok jednotlivých hodnotení, v časti 6 je zhodnotená dokumentácia testu pomocou uvedeného bodového systému.

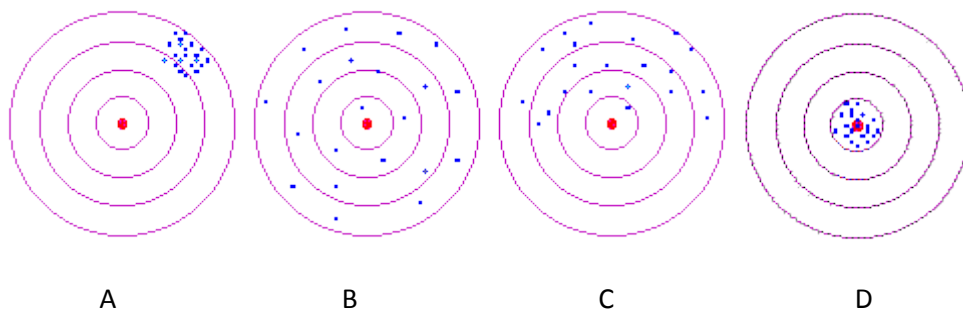
Normy, reliabilita a validita

Táto časť obsahuje kľúčové prvky hodnotenia (psychometrickej) kvality psychodiagnostických metód. Týka sa chýb, ku ktorým môže pri psychologickom meraní dochádzať. Rozlišujeme štyri základné chyby, ku ktorým môže dochádzať (Halama, 2011):

- Konštantné chyby
- Náhodné chyby
- Osobné chyby
- Interpretáčnne chyby

Konštantné chyby spôsobujú nepresnosť pri diagnostike u všetkých testovaných. Súvisia s náročnou úlohou psychodiagnostiky merať ťažko (alebo nepriamo) merateľné psychické javy. Eliminácia týchto chýb súvisí so snahou, aby metóda merala to, čo má merať a venuje sa jej časť s názvom Validita.

Náhodné chyby sa na rozdiel od predošlých chýb vyskytujú nepravidelne. Miera, do akej je testový výsledok ovplyvňovaný náhodnými chybami, sa hodnotí v časti s názvom Reliabilita. Dajú sa sem zaradiť aj osobné chyby, ktoré sú spôsobované dôsledkom variability jednotlivých examinátorov testu. Na obrázku uvádzame vzťah validity a reliability. Prirovnáva sa k streľbe do terča, pričom môže dochádzať k spoľahlivej, ale nepresnej streľbe (A), presnej, ale nespoľahlivej (B), nespoľahlivej a nepresnej (C), a spoľahlivej a presnej (D):



Prevzaté z: <http://www.socialresearchmethods.net/kb/relanval.php>

Interpretačné chyby vychádzajú z nepresnej interpretácie testového výsledku. Veľmi často sa v psychodiagnostických nástrojoch používajú sumačné indexy pri vyjadrovaní danej meranej vlastnosti, pričom toto je vyjadrené najčastejšie bodovým skóre. Problémom je, ako toto skóre interpretovať. Najčastejšie sa preto používajú rôzne typy štandardných skóre, čím sa zabezpečuje možnosť porovnania skóre testovaného jednotlivca so skóre iných osôb. Na tento účel slúžia normy a práve tie sú v tejto časti recenzie hodnotené. Často sa stáva, že normy sú nevhodné, zastarané, je preto neadekvátne ich pri posudzovaní jednotlivca používať.

Cieľom psychologickéj diagnostiky a používania testov je čo najväčšia presnosť merania a eliminácia chýb, je preto v záujme kvalitného psychodiagnostického procesu, aby všetky spomínané psychometrické vlastnosti, t. j. validita, reliabilita a normy boli v čo najvyššej miere vlastnosťou daného testu.

Kvalita počítačom generovaných správ

Využívanie počítačov pri spracovaní výsledkov je u jednotlivých testov rozpracované rôzne. Od testov, ktoré neposkytujú automaticky generované správy, cez grafické výstupy, až po rôzne detailne predpripravené správy. Vo všetkých prípadoch je nutný zásah psychológa pri dokončovaní správ, na druhej strane môže byť takto pripravený podklad veľmi nápomocný. Zvlášť výhodné a aktuálne je to pri realizovaní samotnej diagnostiky pomocou počítačových testov.

Záverečné hodnotenie

V poslednej časti recenzie môže čitateľ nájsť celkové zhodnotenie daného testu spolu s odporúčaním pre jeho ďalšie praktické použitie. Európsky Model recenzie testov poskytuje sedem kategórií:

- Iba výskumný nástroj, nie pre použitie v praxi (1);
- Vhodný iba pre použitie expertným používateľom za prísne kontrolovaných podmienok alebo vo veľmi obmedzených aplikačných oblastiach (2);
- Vhodný pre použitie pod supervíziou v aplikačných oblastiach definovaných distribútorom, ľubovoľnými užívateľmi so všeobecnými kompetenciami pre používanie a administráciu testov (3);
- Vyžaduje ďalší vývoj, vhodný iba pre použitie vo výskume (4);
- Vhodný pre použitie v aplikačných oblastiach definovaných distribútorom, užívateľmi testov, ktorí spĺňajú špeciálne kvalifikačné požiadavky distribútora (5);
- Vhodný pre sebavyšetrenie bez supervízie v aplikačných oblastiach definovaných distribútorom (6);
- Iné (7).

Ako uvádza a odporúča Urbánek (2010), Európsky Model recenzie testov môže byť využitý nielen na zhodnotenie jednotlivých psychodiagnostických metód, ale hodnotitelia môžu doplniť samotné hodnotenie o návrh opatrení (napríklad aký výskum je pre danú metódu odporúčaný; aké rozšírenie normatívnych dát by bolo vhodné a pod.).

Záver

Je nepochybné, že oblasť kariérového poradenstva má v súčasnosti u nás veľkú popularitu. Ako aj iné oblasti, ktoré sa práve rozvíjajú, potrebuje zvláštny záujem o úroveň a kvalitu svojej profesionality. V tejto oblasti vidíme veľký a relatívne v krátkom časovom horizonte dosiahnuteľný značný nárast v profesionalite poskytovania kariérového poradenstva na Slovensku.

Dôležitosť vysokej profesionality v oblasti psychodiagnostiky dokumentujú medzinárodné súdne spory nielen ďaleko v zahraničí, ale aj napríklad v Českej republike alebo v Chorvátsku. Výsledky získané z psychodiagnostických nástrojov sa často používajú pri rozhodovaní o ľuďoch, v prípade rozhodovania o kariére na veľmi dlho. Koho a na ako dlho ovplyvňujú? Výber strednej školy, výber vysokej školy, výber zamestnania, ako vhodne je vybrané zamestnanie na ako dlho. Tieto príklady dokumentujú fakt, že väčšinu ľudí a často s dlhodobým vplyvom.

Ďalšie oblasti na zvýšenie profesionality v oblasti kariérového poradenstva sú používanie psychometricky kvalitných nástrojov na diagnostikovanie, referovanie o kvalite daných nástrojov. Vo všeobecnosti sú takéto nástroje dôležité aj pre výskum, prípadne hodnotenie zmeny pri intervenciách.

Literatúra:

AMUNDSON, E. N., BOWLSBEY, J. H., NILES, G. S. (2011). *Základné zložky kariérového poradenstva. Postupy a techniky*. Bratislava: Slovenská akademická asociácia pre medzinárodnú spoluprácu.

HALAMA, P. (2011). *Princípy psychologickéj diagnostiky*. 2 vyd. Trnava : Trnavská univerzita.

INTERNATIONAL ASSOCIATION FOR EDUCATIONAL AND VOCATIONAL GUIDANCE. (2013). *International Competencies for Educational and Vocational Guidance Practitioners*. [online]. 2013 [cit. 31.07.2016]. Prístupné na <http://iaevg.net/wp-content/uploads/Competencies-English1.pdf>

NATIONAL CAREER DEVELOPMENT ASSOCIATION. 2015 *NCD Code of Ethics*. [online]. 2015 [cit. 31.07.2016]. Prístupné na http://www.ncda.org/aws/NCDA/asset_manager/get_file/3395

TROCHIM, W. M. (2006). *The Research Methods Knowledge Base*, 2nd Ed. Available at: <http://www.socialresearchmethods.net/kb/>.

URBÁNEK, T. (2010). *Stav české psychologické diagnostiky a evropský model recenze testu*. Testforum, 2010, 1(1), s. 2-5. www.testforum.cz

URBÁNEK, T. (2013). *Hodnocení kvality psychodiagnostických metod ve světě a u nás*. Testforum, 2013, 2, s. 28-31 www.testforum.cz

ZAŤKOVÁ, M. (2013). *Career Counselling: The Concept in Paralell with Past, Present and Future Perspectives*. In: *Helping Professions - current Theory and Research*. – Krakov. 2013, p. 10-35.

Doc. PhDr. Tomáš Sollár, PhD.



Tomáš Sollár pôsobí od roku 2001 na Fakulte sociálnych vied a zdravotníctva Univerzity Konštantína Filozofa v Nitre, aktuálne ako riaditeľ Ústavu aplikovanej psychológie. Dlhodobu sa venuje pedagogickej, výskumnej, projektovej a publikačnej činnosti. Vyučuje predmety týkajúce sa výskumu ako metodológia, aplikácia štatistiky v sociálnych vedách, experimentálna psychológia, a vedie zážitkové predmety s aplikáciou Rogersovho Prístupu zameraného na človeka (PCA). Vo výskume sa venuje kognitívnej psychológii, psychológii zdravia a psychometrii, aktuálne hodnoteniu kvality diagnostických nástrojov využívaných v kariérovom poradenstve na Slovensku.

V oblasti kariérového poradenstva ako praktik využíva znalosti z výcviku „*Navigácia v povolani*“ vedeného švajčiarskym lektorom Thomasom Dienerom. Má skúsenosti s individuálnou aj skupinovú prácou s rôznymi skupinami ako sú deti v materskej škole, univerzitní študenti, nezamestnaní, ale aj pracovníci v manažmente.

PSYCHOLOGICKÉ A KARIÉROVÉ PORADENSTVO PRE JEDNOTLIVCOV S POSTIHNUTÍM – NOVÝ ŠTUDIJNÝ PROGRAM PEDAGOGICKEJ FAKULTY UNIVERZITY KOMENSKÉHO V BRATISLAVE

Blandína Šramová, Katarína Cabanová, Marian Groma

Katedra psychológie a patopsychológie, Pedagogická fakulta Univerzity Komenského v Bratislave

Abstrakt

Pedagogická fakulta Univerzity Komenského v Bratislave sa ako jediná vzdelávacia inštitúcia zameriava na problematiku psychológie ľudí so zdravotným postihnutím. Snahou Katedry psychológie a patopsychológie je vytvárať čoraz lepšie podmienky pre odstraňovanie bariér voči ľuďom so zdravotným postihnutím a inklúziu ľudí so zdravotným postihnutím. Novším príspevkom k týmto snahám je kreovanie nového študijného programu Psychologické a kariérové poradenstvo pre jednotlivcov s postihnutím.

Študijný program 1. stupňa vysokoškolského štúdia „Psychologické a kariérové poradenstvo pre jednotlivcov s postihnutím“ svojou štruktúrou a obsahom napĺňa opis študijného odboru Psychológia. Predmety študijného plánu sú koncipované tak, aby pokrývali proporčne témy rôznych psychologických oblastí, ale aj základy ďalších nepsychologických disciplín (vybrané oblasti ďalších sociálnych, humanitných a behaviorálnych vied). Študijný program vyzdvihuje problematiku teórie psychologického poradenstva, teórie kariérového vývinu a koncepcií kariérového poradenstva, metód a hodnotiacich nástrojov kariérového poradenstva, psychologických modelov osobnosti a vývinu človeka so zdravotným postihnutím a manažmentu človeka so zdravotným postihnutím.

Študijnému programu priznalo Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky právo udeľovať akademický titul bakalár v júli 2015. Štúdium sa začalo realizovať v akademickom roku 2015/2016 formou denného a externého štúdia.

Kľúčové slová: psychologické a kariérové poradenstvo, zdravotné postihnutie, študijný program

Úvod

Študijný program Psychologické a kariérové poradenstvo so zameraním na jednotlivca s postihnutím má potenciál skĺbiť tradície psychologického a profesijného poradenstva so súčasným ponímaním človeka s postihnutím a aktuálnym vývojom teórie a praxe súčasného poradenstva. Aj keď je poradenstvo primárne orientované na človeka so zdravotným postihnutím, možno, v zhode s Bartúnkovou (2014) zdôrazniť, že proces kariérového poradenstva môžeme vnímať v širšom spoločenskom význame a vnímať ho aj ako jeden z nástrojov podpory inklúzie občanov so zdravotným postihnutím na trhu práce a v konečnom dôsledku aj ako príspevok k zníženiu počtu osôb s postihnutím, ktorým hrozí chudoba a sociálne vylúčenie.

Ako uvádza Amundson a kol. (2011), v súčasnosti prežívame redefiníciu kariérového poradenstva, nielen pokiaľ ide o termíny týkajúce sa jeho podstaty, ale aj ľudí, ktorí vyhľadávajú poradenskú pomoc v rôznych štádiách svojho kariérového vývinu. To si vyžaduje doplniť tradičné prístupy

kariérovej intervencie poradenskými stratégiami, ktoré aktívne zapájajú klientov do procesu kariérového poradenstva. S obohacovaním teórie a praxe kariérového poradenstva o dimenziu diverzity populácie vzrastá záujem aj o populáciu ľudí s postihnutím. Kariérové poradenstvo pre ľudí so zdravotným postihnutím má, ako uvádza Bartúnková (2014), svoje špecifiká. Tie predpokladajú zohľadňovanie druhu a rozsahu postihnutia (vrodené alebo získané postihnutie), druhu formálneho vzdelania, ukončené/neukončené, potreby/nepotrebnosti ďalšieho vzdelávania, potreby/ nepotrebnosti rekvalifikácie, sociálnych zručností, črt a charakteristík osobnosti, mäkkých zručností, prítomnosti/absencie pracovnej skúsenosti, úrovne poznania trhu práce ako takého (formálne postupy, písanie životopisu, motivačného listu, nedostatočné venovanie správnej analýze inzerátov, nesprávna voľba inzerátu a pod.), identifikovaniu bariér (vonkajšie alebo vnútorné), ktoré bránia v procese hľadania, získania a udržania práce. Domnievame sa, že okrem jednoduchého akceptovania týchto špecifik sa kariérové poradenstvo orientované na ľudí s postihnutím musí vyrovnávať s podstatne základnejšími otázkami. Tie sa vzťahujú na ponímanie zdravotného postihnutia a jeho ukotvenie v teórii a praxi kariérového poradenstva, hľadanie vhodnej kariérovej teórie, resp. teórií, ich parciálnu využiteľnosť v procese kariérového poradenstva s klientom so zdravotným postihnutím (Groma, 2013, 2014a, 2014b).

Prečo nový študijný program?

Istotne nám dá každý za pravdu, že nájdenie profesionálneho zmyslu života je jednou z kľúčových faktorov osobnosti. Plné využitie potenciálu osobnosti, ktoré sa premieta do jeho pracovnej aj životnej spokojnosti, je cieľom kariérového poradenstva. Ukazuje sa, že potreba poradenstva rastie a už sa neobmedzuje iba na výber povolania pre žiakov a študentov končiacich ročníkov, ale aj na dospelých pracujúcich, nezamestnaných ako aj seniorov. Ďalším z faktorom, ktorý je potrebné brať do úvahy je aj tlak pracovného trhu na flexibilitu zamestnanca a potreba celoživotného vzdelávania sa. V neposlednom rade sa ukázala potreba vykrytia medzery medzi úzko špecializovaným a príliš všeobecne realizovaným profesionálnym prístupom k deťom, dospelým a dospelým, ktorí sa ocitli v núdzi, alebo neblaho znášajú následky rozličného druhu postihnutia (Šramová, Cabanová, Vačková, 2012). Najhumánnejšou metou vzdelávania je vypracovať u absolventov individuálne modifikovanú schopnosť podať pomocnú ruku ľuďom v tiesni a optimalizovať vzájomné postoje majoritnej populácie a populácie ľudí s postihnutím.

Predstavovaný študijný program tak vyplní medzeru vo vzdelávaní (Cabanová, Šramová, Vačková, 2012, Vačková, Šramová, 2012) ako aj na trhu práce a vychádza z holistického prístupu k človeku. Je nastavený na 5 hlavných oblastí (pilierov) činnosti odborníkov na kariérovú orientáciu a poradenstvo, ktoré v roku 2012 určilo združenie 42 európskych univerzít (Network for Innovation in Career Guidance and Counselling in Europe, NICE) vo svojej príručke *NICE Handbook for the Academic Training of Career Guidance and Counselling Professionals* (Schiersmann et al., 2012). V súčasnosti zastrešuje 45 európskych vysokoškolských inštitúcií (pozn. autorov). Tými piliermi sú:

- Kariérové vzdelávanie
- Kariérové informácie a hodnotenie
- Kariérové poradenstvo
- Riadenie služieb/programov kariérového poradenstva
- Intervencie do sociálnych systémov.

Piliere sú postavené na šiestich kľúčových kompetenciách/roliach, ktoré profesionál v kariérom poradenstve plní: 1/ Profesionálny kariérový poradca, 2/Kariérový poradca, 3/ Kariérový informátor

a diagnostik, 4/ Kariérový edukátor, 5/ Manažér kariérového programu a služieb, 6/ Intervent do sociálneho systému (obr. 1).



Obr. 1: NICE profesionálne roly (Schiersmann et al., 2012, str.44)

Rovnako tak študijný program reflektuje tri základné moduly vedomostí, ako ich definuje združenie NICE: 1/Základné vedomosti pre prácu s jednotlivcom, 2/ Základné vedomosti pre prácu so skupinami, organizáciami, 3/ Základné vedomosti pre prácu v spoločnosti týkajúce sa orientácie v spoločnosti, kultúry, politiky, technológií, legislatívy a pod. Schiersmann et al., 2012)

Orientácia študijného programu na jednotlivca s postihnutím sa pridáva základných poznatkov patopsychológie. Ide o odbor, ktorý v súčasnosti prechádza vývinom a ktorý ovplyvňujú širšie spoločenské podmienky, ako aj samotný vývin psychologických vied. Úlohou psychológie ľudí s postihnutím je nájsť svoje miesto v širokom prostredí vedných disciplín, ako aj rôznych oblastiach ľudského života. Práve poradenstvo je jednou z mála oblastí, v ktorej psychológia ľudí so zdravotným postihnutím nenašla doteraz primerané zázemie a kde poskytovanie služieb ľuďom so zdravotným postihnutím nemôžeme považovať za uspokojivé. Kreovanie študijného programu Psychologické a kariérové poradenstvo má ambície túto situáciu zmeniť a vytvárať teoretickú a praktickú platformu pre rozšírenie poradenských služieb orientovaných na ľudí s postihnutím.

V študijnom programe Psychologické a kariérové poradenstvo pre jednotlivcov s postihnutím sa nazerá na človeka so zdravotným postihnutím v zmysle koncepcie psychológie ľudí so zdravotným postihnutím, ktorú vypracovali na Katedre psychológie a patopsychológie PdFUK v Bratislave hlavne L. Požár, M. Andreánsky, V. Andreánska a I. Jakabšic. Psychológiu ľudí so zdravotným postihnutím spomenutí autori definujú ako „psychologickú disciplínu, ktorá sa zameriava na skúmanie zákonitostí vývinu a priebehu psychických procesov, stavov a vlastností, celkovej štrukturalizácie osobnosti u ľudí s postihnutím a zákonitostí psychickej regulácie ich správania“ (Andreánska a kol., 2012, s. 14). V súčasnosti sa psychologická koncepcia človeka so zdravotným postihnutím okrem zdôrazňovania deficitu či nedostatku orgánu a s tým spojené biopsychosociálne obmedzenia (Andreánska a kol.,

2012, s. 15, pozri aj L. Požár, 2007) obohacuje o novšie prístupy k človeku so zdravotným postihnutím. Do popredia sa dostávajú pojmy, ako faktory prostredia, bariéry a facilitátory, aktivita a participácia ľudí so zdravotným postihnutím, výkon a výkonnosť a ďalšie. Namiesto miery poruchy sa hodnotenie orientuje čoraz viac na funkčnú schopnosť človeka so zdravotným postihnutím.

Je dôležité brať do úvahy fakt, že v poradenskej starostlivosti zameranej na jednotlivcov s postihnutím sú dôležité východiská, akými sú: porozumieť problémom súčasného poradenstva orientovaného na ľudí s postihnutím a odpovedať na otázku, aký je jeho obraz v praxi. To možno najlepšie v kontexte uplatňovania doterajších modelov zdravotného postihnutia. Poradenskú prax zameranú na ľudí so zdravotným postihnutím najvýznamnejšie ovplyvnil biomedicínsky model zdravotného postihnutia. Peterson a Elliott (2008) ako prví upozornili na cesty, ktorými psychologické profesie implicitne prijali biomedicínsky model do psychologickéj praxe. Klinickí a rehabilitační psychológovia majú viac skúseností s ľuďmi s postihnutím, poradenský psychológovia ako laici v tejto oblasti nie. Táto implicitne prijatá pozícia poradenských psychológov obmedzila dostupnosť psychologických služieb a príležitosti pre ľudí s postihnutím (tamtiež). To môže vysvetliť aj nízky záujem domácej poradenskej psychológie poskytovanej mimo klinické prostredie o problematiku ľudí so zdravotným postihnutím. Ako uvádza Smart a Smart (2006) biomedicínsky model redukuje osobu so zdravotným postihnutím do roly pasívneho a poddajného pacienta, orientuje sa na fyzické prejavy postihnutia, príčinu ťažkostí vníma biomedicínsky model v samotnom postihnutí, v starostlivosti je ignorované sociálne prostredie človeka so zdravotným postihnutím. Na negatívne dôsledky implicitne uplatňovaného biomedicínskeho prístupu v poradenskej praxi upozorňuje viacero autorov (napr. Gallagher, 2002; Dutta a Kundu, 2007). Za optimálny model zdravotného postihnutia a vhodné východisko pre problematiku poradenstva pre ľudí so zdravotným postihnutím sa ukazuje byť podľa autorov Peterson a Elliott (2008) biopsychosociálny model.

Prečo je gestorom Katedra psychológie a patopsychológie PdF UK v Bratislave?

Katedra psychológie a patopsychológie Pedagogickej fakulty Univerzity Komenského v Bratislave sa ako jediná katedra na Slovensku už takmer 50 rokov kontinuálne výskumne venuje psychológii jednotlivcov s postihnutím (patopsychológii) a v spolupráci s Výskumným ústavom psychológie a patopsychológie daný odbor rozvíja tak v národnom ako aj medzinárodnom meradle. Rovnako sa pracovníci orientujú na poradenský proces v školskom, rodinnom, personálnom a kariérom poradenstve tak vedecko-výskumne ako aj v praxi.

Aká je obsahová náplň študijného programu?

Predmety študijného programu Psychologické a kariérové poradenstvo pre jednotlivcov s postihnutím študijného odboru 3.1.9. Psychológia sú koncipované tak, aby pokrývali proporčne témy základných a aplikovaných psychologických disciplín. Povinné predmety bakalárskeho študijného programu reflektujú nosné témy jadra vedomostí študijného odboru Psychológia, definované opisom, a súčasne aktuálne potreby psychologickéj praxe zameranej na poskytovanie psychologického a kariérového poradenstva pre jednotlivcov s postihnutím orientovaného na ľudí so zdravotným postihnutím. Vzhľadom k zameraniu štúdia na oblasť psychologického a kariérového poradenstva pre jednotlivcov s postihnutím sú povinnou súčasťou jadra študijného programu aj kurzy zamerané na kariérové, školské, rodinné a personálne poradenstvo.

V rámci povinných predmetov študent získa prehľad základných východísk pre osvojenie si psychologického a patopsychologického myslenia, porozumenie psychologických teórií a významu

psychologickej praxe a kvalifikovane tieto východiská uplatňovať v psychologickom a kariérovom poradenstve pre jednotlivcov so zdravotným znevýhodnením. Študent po absolvovaní prakticky zameraných predmetov sa vie orientovať v koncepciách a teóriách psychologického a kariérového poradenstva a zvláda kompetencie pre poskytovanie psychologického a kariérového poradenstva. Dokáže identifikovať potreby klientov v poradenskom procese, určovať ciele, metódy, realizovať formy a fázy poradenského procesu, manažment osôb so zdravotným postihnutím v súlade s etickými štandardmi.

Aké má uplatnenie absolvent študijného programu?

Absolvent/absolventka prvého stupňa programu Psychologické a kariérové poradenstvo pre jednotlivcov s postihnutím sa môže uchádzať o štúdium na 2. stupni (magisterský stupeň) v odbore 3.1.9. Psychológia. Môže sa po ukončení bakalárskeho štúdia študijného programu Psychologické a kariérové poradenstvo pre jednotlivcov s postihnutím zamestnať tam, kde sa požadujú elementárne vedomosti zo psychológie dôležité pri práci s jednotlivcami a skupinami so zdravotným postihnutím. Na základe získaných poznatkov v rámci štúdia má absolvent predpoklady pre pôsobenie vo funkcii asistenta odborných zamestnancov v školskom systéme, sociálnych a poradenských službách, v prevencii v zdravotníckych službách a v štátnej správe 1., 2., 3. sektoru. V rámci tejto pracovnej pozície pomáha vykonávať špecializované činnosti pracovníkom s vyšším stupňom vzdelania – psychológov. Rovnako tak môže zastávať pozíciu kariérového edukátora, informátora a manažéra kariérových programov a služieb.

Literatúra:

Amundson, N. E., Harris-Bowlsbeyová, J., & Niles, S. G. 2011. *Základné zložky kariérového poradenstva. Postupy a techniky*. New Jersey: Pearson v slov. preklade Slovenská akademická asociácia pre medzinárodnú spoluprácu.

Andreánska, V., Jakabšic, I., Brozmanová, E., & Andreánsky, M. 2012. Ako to bolo – niekoľko pohľadov do histórie Katedry psychológie a patopsychológie. In: K. Cabanová, L. Sokolová, & E. Karaffová (Eds.) *Patopsychológia – vznik, vývin a...* Bratislava: Univerzita Komenského v Bratislave, 2012, s.13-15.

Bartúnková, M. 2014. Kariérne poradenstvo v kontexte inklúzie občanov so zdravotným postihnutím na trhu práce. In P. Krajčí, M. Lezo, M. Fuchsová (Eds): *Inovácie v teórii a praxi výchovnej a komplexnej rehabilitácie osôb so zdravotným postihnutím*. Bratislava: Iris, s. 176-185.

Cabanová, K., Šramová, B., & Vačková, K. 2012. Pripravenosť školského psychológa pre prácu so žiakmi s postihnutím. In: E. Gajdošová (ed.). *Školský psychológ pre 21. storočie*. Zborník príspevkov z medzinárodnej vedeckej konferencie. Paneurópska vysoká škola.

Dutta, A. & Kundu, M. M. 2007. Psychosocial adjustment to disability: A multi-ethnic approach. P. Leung, C., R. Flowers, W. B. Talley, & P. R. Sanderson (Eds.) *Multicultural Issues in Rehabilitation and Allied Health*. Aspen Professional Services.

Gallagher, E. 2002. Adult Clients With Mild 'Intellectual Disability': Rethinking Our Assumptions. *Australian and New Zealand Journal of Family Therapy*, 23, 4, p. 202–210.

Groma, M. 2013. *Kariérové poradenstvo a facilitácia kariérového vývinu nepočujúcich*. Bratislava: Vydavateľstvo Univerzity Komenského v Bratislave.

Groma, M. 2014a. Kariérové poradenstvo pre osoby so zdravotným postihnutím v sieti modelov zdravotného postihnutia. *Kariérové poradenstvo v teórii a praxi*, 3, 6, s. 6-14. Dostupné na: http://web.saaic.sk/nrcg_new/kpj/doc/KPJ_2014-06.pdf

Groma, M. 2014b. Psychológia ľudí so zdravotným postihnutím v kontexte modelov a koncepcií zdravotného postihnutia. In: Z. Mlčák, K. Paulík (Eds.). *Psychologické aspekty pomáhání 2014*. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, s. 144-150.

Peterson, D. B., & Elliott, T. R. 2008. Advances in conceptualizing and studying disability.). In S. D. Brown, & R. W. Lent (Eds.). *Handbook of counseling psychology* (pp. 2012 -232). Hoboken, New Jersey: Wiley.

Požár, L. 2007. *Základy psychológie ľudí so zdravotným postihnutím*. Trnava: Veda/Typi Universitatis Tyrnaviensis.

Schiersmann, Chr., Ertelt, B.-J., Katsarov, J., Mulvey, R., Reid, H. & Weber, P. (Eds.) 2012. NICE Handbook for the Academic Training of Career Guidance and Counselling Professionals. Berlin: Heidelberg University. Dostupné na: http://oppio.cnam.fr/medias/fichier/nice-handbook-full-version-online-1_1394632921959-pdf

Smart, J. F., Smart, D. W. 2006. Models of Disability: Implications for the Counseling Profession. *Journal of Counseling & Development*, Winter 2006, 84, p. 29-40.

Šramová, B., Cabanová, K., & Vačková, K. 2012. Mediálne reprezentácie ľudí s postihnutím. In: K. Cabanová, L. Sokolová, E. Karaffová (Eds.) *Patopsychológia - vznik, vývin a...* Medzinárodná vedecká konferencia pri príležitosti 45. výročia patopsychológie na Pedagogickej fakulte Univerzity Komenského v Bratislave. Bratislava: UK, 2012. s. 63-66.

Vačková, K. & Šramová, B. 2012. Desiat rokov praxe školskej integrácie. In: K. Cabanová, L. Sokolová, E. Karaffová (Eds.) *Patopsychológia - vznik, vývin a...* Medzinárodná vedecká konferencia pri príležitosti 45. výročia patopsychológie na Pedagogickej fakulte Univerzity Komenského v Bratislave. Bratislava: UK, 2012. s. 73-76.

Vítková, M. 2014. Individuální doprovod žáka se speciálními vzdělávacími potřebami v inkluzivním prostředí školy. In: P. Krajčí, M. Lezo, M. Fuchsová (Eds): *Inovácie v teórii a praxi výchovnej a komplexnej rehabilitácie osôb so zdravotným postihnutím*. Bratislava: Iris, s. 7-13.

O autoroch:

Doc. PhDr. Blandína Šramová, PhD., vyštudovala odbor psychológia na FF UK v Bratislave. V akademickej sfére pôsobí už viac ako dve desiatky rokov, aktuálne je o. i. garantkou študijného programu *Psychologické a kariérové poradenstvo pre jednotlivcov s postihnutím*. Je autorkou viacerých monografií, výskumných aj odborných štúdií a riešiteľkou domácich a zahraničných grantových programov. V psychologickej praxi sa venuje poradenskej činnosti.

Kontakt: doc. PhDr. Blandína Šramová PhD.; Univerzita Komenského v Bratislave, Pedagogická fakulta, Račianska 59, 813 34 Bratislava; sramovab@fedu.uniba.sk

PhDr. Katarína Cabanová, PhD., absolvovala štúdium odboru psychológia na FF UK v Bratislave. Prvých niekoľko rokov pracovala vo výskume, od začiatku 90. rokov pôsobí na Pedagogickej fakulte UK v Bratislave, aktuálne ako vedúca Katedry psychológie a patopsychológie. Pedagogicky sa venuje pedagogickej a školskej psychológii, psychológii tvorivosti a edukačnej psychológii, v rámci vedeckej výskumnej činnosti je spoluriešiteľkou výskumných grantov VEGA a KEGA zameraných na psychologické aspekty života jedincov s postihnutím.

Kontakt: PhDr. Katarína Cabanová, PhD.; Univerzita Komenského v Bratislave, Pedagogická fakulta, Račianska 59, 813 34 Bratislava; cabanova@fedu.uniba.sk

Doc. PhDr. Marian Groma, PhD., je členom Katedry psychológie a patopsychológie Pedagogickej fakulty Univerzity Komenského v Bratislave. Ako psychológ pracoval na Výskumnom ústave detskej psychológie a patopsychológie v Bratislave, od roku 1993 pôsobí na akademickej pôde. Je vedúcim Oddelenia patopsychológie. V roku 2013 získal vedecko-pedagogickú hodnosť v odbore špeciálna pedagogika. Dlhodobu sa venuje psychológii ľudí so zdravotným postihnutím, najmä psychológii nepočujúcich a problematike kochleárných implantácií. Je autorom vedeckej monografie *Kariérové poradenstvo a facilitácia kariérového vývinu nepočujúcich* (ocenenej v r. 2013 v súťaži Národná cena kariérového poradenstva). Viedol viacero výskumných projektov, v ktorých preferuje biopsychosociálny prístup k problematike človeka so zdravotným postihnutím.

Kontakt: doc. PhDr. Marian Groma, PhD.; Univerzita Komenského v Bratislave, Pedagogická fakulta, Račianska 59, 813 34 Bratislava; groma@fedu.uniba.sk

REFLEXE PORADENSTVÍ V PROJEKTU STÁŽE PRO MLADÉ ZÁJEMCE O ZAMĚŠTNÁNÍ 2: MOŽNOSTI A VÝZVY ONLINE PORADENSTVÍ

Kateřina Hašková, Alice Müllerová, Fond dalšího vzdělávání, Praha, Česká republika

Anotace

Příspěvek shrnuje zkušenosti poradkyň z projektu Stáže pro mladé zájemce o zaměstnání 2, který byl realizován Fondem dalšího vzdělávání od února 2014 do listopadu 2015. Příspěvek představuje reflexi poradkyň týkající se jejich profesního zázemí a využitých kompetencí, použitých metod a technik, zdrojů, které využívají a které by uvítaly pro svůj další rozvoj, a etických otázek, na které při své praxi narazily. V neposlední řadě se příspěvek zaměřuje na specifika poradenské práce přes Skype či Hangouts, což byla jedna z forem poskytování poradenství v rámci projektu. Současně se v příspěvku zamýšlíme nad otázkami, které on-line poradenství otevírá, a výzvami, které přináší pro profesionalizaci kariérového poradenství nejen v ČR.

Fond dalšího vzdělávání (FDV), přímo řízená organizace Ministerstva práce a sociálních věcí ČR, realizuje projekty s cílem podpořit uplatnitelnost občanů na trhu práce. Kariérové poradenství bylo součástí řady těchto projektů, ať už zahrnutím přímého poskytování poradenství či zapojením poradců do projektových týmů nebo tím, že jejich výstupy přispěly k rozvoji systému či dílčích aspektů kariérového poradenství. Jednotlivé projekty se tématu poradenství věnovaly z různých hledisek:

- Přímé poskytování kariérového poradenství (Stáže pro mladé 2, Pracovní návyky);
- Vznik metodiky (Stáže pro mladé 2, Pracovní návyky, Cizinci);
- Publicita, propagace tématu kariérového poradenství (Stáže pro mladé 2, Pracovní návyky, Cizinci, Kooperace);
- Podpora rozvoje dovedností pro řízení vlastní profesní a dráhy, Career Management Skills (Vzdělávání OZP, SEKO);
- Předvídání kvalifikačních potřeb a informace o světě práce, které může poradce využít (PŘEKVAP, Pracovní návyky, NSP, METR, NePe);
- Podpora a rozvoj poradců (Stáže pro mladé 2, Pracovní návyky, Cizinci, Kooperace).

Bližší informace o jednotlivých projektech jsou k dispozici na webových stránkách [FDV](#). Podrobnější informace o projektu Pracovní návyky popisuje ve svém článku Pavlína Vašátová v minulém čísle tohoto časopisu. V tomto textu bychom se chtěly zaměřit na další z realizovaných projektů, Stáže pro mladé 2, a zhodnotit podněty, které přinesl, pro profesionalizaci kariérového poradenství v ČR.

Projekt Stáže pro mladé 2

Cílem projektu Stáže pro mladé 2 bylo usnadnit studentům přechod ze vzdělávání na trh práce prostřednictvím absolvování pracovní stáže. Projekt navazoval na předchozí, realizovaný v letech 2012 až 2014, a byl součástí aktivit české vlády v rámci iniciativy Evropské komise Záruky pro mladé (*Youth Guarantee*). Cílovou skupinou projektu byli studenti a studentky posledních ročníků, resp. posledních dvou semestrů SŠ, VOŠ či VŠ. Studenti mohli díky projektu získat pracovní zkušenost

v rozsahu až 300 hodin, absolvovat online kurz měkkých dovedností a využít kariérového poradenství poskytovaného online nebo na osobních setkáních v Praze či Brně.

Celková délka poradenského rozhovoru byla 90 minut. Jeho cílem bylo zvýšit připravenost stážistů pro vstup na pracovní trh, a tím zvýšit šance na nalezení prvního zaměstnání, ale také reflexe zkušeností získaných na stáži a podpora rozvoje jejich kariérních kompetencí. Studenti měli navíc k dispozici i metodiku, která popisovala zásady přípravy profesního životopisu a motivačního dopisu a další informace relevantní pro vstup na trhu práce.

Poradkyně¹ realizovaly celkem 318 osobních poradenských konzultací, 2 480 konzultací přes Skype a 2 přes Google Hangouts, celkem tedy 2 800 poradenských konzultací. Studenti měli možnost zhodnotit poradenskou konzultaci z hlediska přínosnosti na škále od 0 do 10; hodnocení stážistů dosáhlo průměrně 9,2 bodů.

Reflexe poradenství v projektu

Po ukončení projektu jsme se rozhodly sesbírat zkušenosti poradkyň působících v projektu a poukázat na podněty, které projekt přináší pro kariérové poradenství u nás. Z toho důvodu byl všem 24 poradkyním odeslán krátký dotazník (návratnost 54 %) a realizovány dvě fokusní skupiny v Praze a v Brně (účast 33 %). Tematicky jsme se zaměřily na:

- oblast profesního zázemí a kompetencí poradkyň obecně;
- charakteristiky a potřeby cílové skupiny z pohledu poradkyň;
- specifika online poradenství a možných oblastí další podpory cílové skupiny i poradkyň.

Níže nabízíme krátké shrnutí z odpovědí, které se týkají především prvního a třetího okruhu.

Profesní background, další vzdělávání a praxe

Otázka na profesní background byla položena poměrně široce („*Jaký je Váš profesní background?*“), neboť zahrnovala jak vzdělání, další vzdělávání, tak i následnou praxi. Poradkyně tedy odpovídaly dle vlastního porozumění otázce a ochoty sdílet. V rámci projektu však byl profesní background poradkyň ovlivněn také vlastním výběrem do projektu, přesto je zajímavé se na výstupy podívat jako na vzorek poskytovatelů poradenství v ČR. Poradkyně nabyly své vzdělání v oblasti *psychologie, (sociální) pedagogiky, poradenství v odborném vzdělávání, andragogiky či sociální práce, příp. psychologie a sociologie managementu, personalistiky či mezinárodních vztahů*. Z odpovědí vyplynulo, že pro poradenskou praxi byly pro poradkyně důležité také zkušenosti získané v dalším vzdělávání a v praxi, neuváděly však organizátora, délku, rozsah a mnohdy ani konkrétní zaměření dalšího vzdělávání/praxe. Kromě původního vzdělání tedy poradkyně čerpaly ze svých zkušeností v těchto oblastech: *HR a personální agentury; (kariérové/vysokoškolské) poradenství či (kariérový) koučink; podpora potenciálu, rozvoj kompetencí a řízení kariéry; (projektový) management; lektorství, konzultace a metodická podpora; či osobní rozvoj poradkyň samotných*. Kromě široké oborové škály dosaženého vzdělání připomínají výsledky průzkumu důležitost dalšího vzdělávání a rozvoje v profesi kariérového poradenství, jejíž kvalifikační požadavky se stále ještě formují.

¹ V projektu působily pouze poradkyně, celkem se na projektu podílelo 24 poradkyň.

Využité kompetence

Poradkyně rovněž popisovaly kompetence, které při práci s klienty využily ("Jaké kompetence jste při práci s klienty využila?"). První oblast kompetencí zahrnuje ty, které souvisí s vykonáváním poradenské práce, tj. *vedení rozhovoru (např. navození důvěry, naslouchání, kladení otevřených otázek, apod.), kompetence v kariérovém poradenství či koučování, poskytování informací či předávání vlastních zkušeností a znalostí z HR a odbornost*, kterou však poradkyně podrobněji nespecifikovaly. Další z oblastí se týká spíše postojů či charakteristik, které by poradce či poradkyně měli v poradenském procesu projevat: *empatie, schopnost motivovat, asertivita, autenticita, tolerance, otevřenost, pozitivní přístup a objevování potenciálu*. V neposlední řadě je nutné zmínit poslední okruh kompetencí, který zahrnuje další přístupy využitelné v poradenství: *lektorské dovednosti, interaktivní přístup, leadership či time management*. Poradkyně rovněž uváděly schopnost *vlastní sebereflexe* jako důležitou kompetenci pro realizaci poradenského procesu.

Etické aspekty poradenství

Otázku na etická dilemata („Narazila jste na nějaké kritické etické aspekty poradenství?") jsme do dotazníku zahrnuly na základě předpokladu etičnosti jako součásti profesionality kariérového poradenství. Obecně lze k průzkumu říci, že některá etická dilemata vycházejí z nastavení podmínek projektu, jiná mohou vést k širšímu zamyšlení a reflexi a následnému rozvoji profesionalizace kariérového poradenství. Většina poradkyň však uvedla, že *žádná etická dilemata* při práci neřešila. Některé poradkyně uváděly otázku *podmínek* (např. délky a počtu sezení), které v nich někdy vzbuzovaly etická dilemata, např. pokud by klient vyžadoval větší prostor, doba sezení nevychází z potřeb klienta, apod. Často zmiňovanou otázkou byla *dobrovolnost* celého poradenství v rámci projektu; i když se jej stážisté účastnili dobrovolně v rámci souhlasu se zapojením do projektu, ne všichni měli explicitní potřebu poradenství využít. V úvahu je také potřeba vzít souvislost mezi informovaností stážistů o cílech poradenství a jejich očekáváním (formovaným jejich potřebami). Další oblasti se týkaly *cílů poradenství* (v rámci projektu) a *jeho hranic* a také dilemata spojená s pojetím *role poradce*, příp. etické aspekty spojené s poskytováním „rad“ (např. co napsat do CV). V tomto ohledu se dotýkáme otázky poradenství jako široké škály aktivit od konzultace životopisu přes poskytování informací až k rozvoji kompetencí. V podobných projektech může být křehká hranice mezi požadavky projektu, kvalifikací či zkušeností poradců a potřebami (zakázkou) klienta. Lepší reagování na potřeby klienta mohou snad podpořit plánované supervize či intervize jako součást podpory pro kariérové poradce, ať už v projektech či při jiné formě poskytování poradenských služeb.

Poradenský úspěch

Otázku „Co považujete za svůj největší úspěch?" jsme zařadily s cílem poznat, jak poradkyně samotné vnímají úspěšné poradenství. Často pocit úspěchu poradkyně vyvozovaly v *závislosti na pozitivní zpětné vazbě od klienta*, kterou získávaly dotazováním na konci poradenského rozhovoru, subjektivním zhodnocením přínosnosti poradenství pro stážisty či z hodnocení studentů v závěrečném evaluačním dotazníku; příp. viděly úspěch v *zlepšení CV stážistů* či *zlepšení jejich motivace* pro rozhovor nebo hledání uplatnění na trhu práce. V širším pojetí poradenských cílů bylo úspěchem *podpoření studentů v hledání smysluplné práce, v pocitu odpovědnosti vůči sobě samému, ve větší volnosti při hledání zaměstnání, následováním svého snu, v podpoře sebepoznání*. Úspěchem bylo dle poradkyň také *reagování na potřeby studenta, pomoc nerozhodnutým, předání informací, co*

chtějí zaměstnavatelé či „reálný“ pohled na pracovní uplatnění. V širším hledisku bylo úspěchem zapojení do projektu, který umožnil podporu mladých lidí, příp. odkázání na další odborníky dle potřeby (terapie). Za úspěch považovaly poradkyně také svůj další profesní rozvoj, často např. skloubení poradenské práce s rodinným životem, z čehož můžeme usuzovat na obecnější potřebu a zájem dále se vzdělávat a profesionálně růst.

Specifika práce přes Skype

Projekt Stáže pro mladé 2 nabídl jedinečnou možnost poskytování kariérového poradenství online, jehož reflexe může přispět k rozvoji profesionalizace této formy poskytování kariérového poradenství v ČR; v našem průzkumu jsme poradkyním položily otázku: „Jaká specifika pro Vás měla poradenská práce přes Skype?“.

Samy poradkyně často uváděly *počáteční nedůvěru* k tomuto typu poradenství, která však povětšinou přešla v *překvapení nad kvalitou* této formy poradenství; u některých však přetrval názor, že online poradenství má nižší kvalitu než poradenství přímé. Na online poradenství oceňovaly poradkyně *větší pohodlnost* (časovou, lokální) pro sebe i klienty. Zmiňovaly možnost *využití PC* pro předávání informací, zdrojů, ale zároveň negativa v podobě občasných *technických problémů*, které poradenský proces narušovaly. Převážná většina poradkyň pak zmiňovala *specifika komunikace*, která z tohoto typu poradenství vyplývala, např. obtížnější navázání důvěry, možná „pasivita“ klienta, horší využití neverbální komunikace, menší interaktivita. Od poradkyň to vyžadovalo velkou míru koncentrace a jiný typ práce než při přímé poradenské práci. Jako důležitý závěr této části průzkumu lze tedy pojmenovat specifickou kompetenci potřebných pro online poradenství (poradenství přes Skype). Toto zjištění může mít důsledky pro vzdělávání poradců se zaměřením na online poradenství i při formování kompetenčních standardů současného kariérového poradenství.

Specifika online poradenství

Jak jsme uvedly výše, poskytování poradenství online vyžaduje od poradců specifické kompetence, což reflektuje např. i kompetenční model IAEVG, ať už explicitně či implicitně. Specificky zmiňuje využití online nástrojů kompetence č. 3.8 *Znalost materiálů z oblasti kariérového plánování, počítačových informačních systémů, internetu a dalších zdrojů*, kompetence č. 5.4 *Využívat informační technologie s cílem poskytovat informace o vzdělávání a povoláních (databáze, počítačové vzdělávací programy a programy profesní orientace, internet)*, či kompetence č. 10.2 *Používat internet v procesu hledání zaměstnání*.

Z dotazníků je patrné, že i některé základní kompetence popsané v kompetenčním modelu IAEVG budou vyžadovat přehodnocení, hovoříme-li o poskytování kariérového poradenství online. Kompetence C1 *Demonstrovat přiměřené etické chování a profesionální výkon při plnění úloh a povinností* může nabývat odlišných významů při poskytování služeb online, např. z hlediska zabezpečení dat o klientech či uzavírání dohody o spolupráci. C3 *Demonstrovat uvědomování si a respektování kulturních rozdílů klientů v zájmu efektivního vzájemného působení spolu s kompetencí C7 Schopnost efektivně komunikovat s kolegy nebo klienty, využívající přiměřenou úroveň jazyka* zdůrazňuje důležitost respektu k digitálním kompetencím klientů a poskytování služeb tak, aby nedocházelo ke stigmatizaci těch, kteří nejsou s využíváním online nástrojů plně obeznámeni. V tomto ohledu je otázkou také role poradce v podpoře digitálních kompetencí klientů potřebných pro uplatnění na trhu práce. Kompetence C5 *Dovednosti navrhnout, implementovat a*

hodnotit programy profesní orientace, poradenství a intervencí s sebou při poskytování online poradenství nese další rozměr využití digitálních technologií. V neposlední řadě, kompetence C8 *Poznání aktuálních informací o trendech v oblasti vzdělávání, odborné přípravy, zaměstnanosti, trhu práce a sociálních věcí* upozorňuje na rozsáhlou oblast kariérních informací online, o nichž by měl mít poradce základní přehled, příp. být schopen (a pomoci klientům) rozlišit kvalitní informace od zavádějících.

Výzvy pro profesionalizaci nejen online kariérového poradenství v ČR

Náš průzkum vycházející z dotazování poradkyň zapojených do projektu Fondu dalšího vzdělávání *Stáže pro mladé zájemce o zaměstnání 2* se snažil o stručné zmapování poskytovatelů kariérového poradenství z hlediska jejich vzdělání či využívaných kompetencí a současně se zaměřil na specifika poradenství poskytovaného online. Výstupy nelze široce generalizovat, přesto však podle nás nabízejí zajímavé podněty pro úvahy nad profesionalizací kariérového poradenství.

Poskytovatelé kariérového poradenství často vycházejí z rozdílného oborového zázemí a využívají širokou škálu kompetencí získaných v rámci praxe či dalšího vzdělávání. Lze se domnívat, že tato rozmanitost způsobuje vysokou variabilitu poskytovaných poradenských služeb, v níž každý z poradců nabízí více či méně originální soubor technik, metod, způsobu práce či teoretických východisek. Otázkou je, do jaké míry je tato různorodost pro profesi kariérového poradenství obohacující a přínosná a do jaké míry je třeba hledat společný konsenzus nad základními aspekty poradenství, jako jsou cíle poradenského procesu, kvalitní či etická praxe.

Specifickým tématem samo o sobě je poskytování kariérového poradenství online (formou emailu, chatu, konferenčních hovorů, využíváním webových stránek apod.), které se může stát cestou k zajištění větší dostupnosti kariérového poradenství veřejnosti. Je důležité si uvědomit, že tato forma poradenství vyžaduje specifické kompetence poradců i klientů a otevírá další velkou výzvu pro profesionalizaci kariérového poradenství nejen v České republice.

Zdroje:

FDV (2015). *Procesní a dopadová evaluace projektu „Stáže pro mladé zájemce o zaměstnání 2“*. Dostupné zde: <https://koopolis.cz/sekce/knihovna/588-procesni-a-dopadova-evaluace-projektu-staze-pro-mlade-zajemce-o-zamestnani-2>.

Príloha 1: „Medzinárodné kompetencie pre praktikov v oblasti študijného a profesijného poradenstva“ Medzinárodnej asociácie pre študijné a profesijné poradenstvo IAEVG. In BEKOVÁ, L., GRAJCÁR, Š. (Eds.) (2013). *Vzdelávanie kariérových poradcov. Zborník príspevkov z medzinárodnej odbornej konferencie v Nitre, 29. - 30. 4. 2013 [online]*. Bratislava: SAAIC, Centrum Euroguidance, s. 101–107. ISBN 978-80-89517-09-1.

Děkujeme poradkyním zapojeným do projektu *Stáže pro mladé 2*, které se účastnily fokusních skupin nebo odpověděly na dotazník reflektující jejich zkušenosti z projektu. Za spolupráci děkujeme také realizátorům projektu.

POTŘEBA KARIÉRNÍHO PORADENSTVÍ NA TRHU PRÁCE Z POHLEDU KLIENTA

Pavla Horáková

Abstrakt:

Příspěvek je orientovaný na průzkum kariérních poradců v Brně a okolí. Zaměřujeme se na osobu kariérního poradce či poradkyně a jejich vzdělání, nabídku služeb, jejich konkrétní cílovou skupinu, ceny poskytovaných služeb v oblasti kariérního poradenství. Cílem příspěvku je zhodnotit kvalitu a profesionalitu poskytovaných služeb těmito poradci - jak spotřebitel/klient (v tomto oboru laik) sám pozná, zda využívá kvalitní a profesionální službu a zároveň je v péči odborníka či nikoliv.

Klíčová slova: klient, kariérní poradenství, praxe a vzdělání, koučování, Brno

Článek nabízí anotaci průzkumu, jenž byl prezentován na konferenci kariérního poradenství konající se v květnu 2016 v Brně pod odbornou záštitou Euroguidance a Masarykovy univerzity.

Příspěvek má za cíl představit výsledky uvedeného průzkumu, zaměřeného na kariérní poradce nabízející služby z oblasti jejich odbornosti na aktuálním trhu práce, a seznámit tak čtenáře se současným stavem poradenství v Brně a jeho blízkém okolí. Za tímto účelem se jeho autoři situovali do role klientů hledajících odborníka ve zmíněné oblasti.

1. Rozbor klíčových slov a otázek reálných klientů

Realizace průzkumu byla naplánovaná na konec března a průběh dubna 2016, v květnu probíhalo vyhodnocení získaných dat. Průzkum vznikl na základě empirických dat, a to v přímém kontaktu s klienty, zejména absolventy Masarykovy univerzity či studenty v posledních ročnících. Respondenti ze zvolené cílové skupiny se frekventovaně vyjadřují, že jim není existence kariérních poradců známa, a není jim tedy známo ani to, jakým způsobem podobného odborníka vyhledat či jej kontaktovat. Daný stav potvrzují taktéž mezinárodní výzkumy zaměřené na informovanost studentů v oblasti stavu trhu práce (Pappas & Kounenou, 2011; Ali & Shah, 2013; Isik, 2013; Bieri Buschor, Kappler, Keck Frei, & Berweger, 2014; Bullock-Yowell, McConnell, & Schedin, 2014; Meriläinen, Puhakka & Sinkkonen, 2014; Rowell, Mobley, Kemer & Giordano, 2014; Cordeiro, Paixão, Lens, Lacante, & Luyckx, 2015; Crişan, Pavelea, & Ghimbuluţ, 2015; Di Fabio, Palazzeschi, Levin, & Gati, 2015; Galliot & Graham, 2015; Lipshits-Brazilier, Gati, & Tatar, 2015), jimiž se ve většině případů prolíná právě téma neznalosti, nerozhodnosti a tím logicky též nízká připravenost studentů na budoucí povolání.

Klíčová slova byla volena s myšlenkou na to, jaké kroky by mohl začít podnikat potenciální klient, potřeboval-li by vyhledat odborníka v kariérní oblasti. Za hlavní zdroj vyhledávání byl zvolen internet, zejména webové stránky kariérních poradců či jednotlivých koučů. Bohatým zdrojem pak byla též profesionální sociální síť *LinkedIn* zaměřená (mimo jiné) na navazování pracovních vztahů a získávání referencí o potenciálních budoucích zaměstnancích. Z průzkumu byli vyloučeni školní poradci působící v zařízeních jak základních, tak také (odborných) středních a vysokých škol, a to z důvodu nedostupnosti jimi poskytovaných služeb široké vrstvě obyvatel (tyto služby jsou cíleny pouze na

specifickou uzavřenou skupinu klientů představovanou studenty konkrétních škol). Zvolenými klíčovými slovy se tak v konečném důsledku staly následující výrazy:

- kariérní, kariérové, kariérová, kariérový, profesní,
- poradce, poradkyně, poradenství,
- kouč, koučka, koučink,
- career, professional,
- counseling, coaching,
- couch, counselor.

Kromě volby klíčových slov bylo zásadní otázkou též místo, v němž bude průzkum prováděn. Vzhledem k působnosti pracoviště jsme zvolili lokalitu Brno, Brno-město, Brno venkov a Brno okolí. Nasnadě je otázka, zda by nebylo užitečné provést průzkum i celoplošně pro celou Českou republiku (potažmo i Slovensko). Z důvodu rozsáhlosti podobného designu průzkumu byl nakonec zvolen pouze menší územní cíl – Brno.

Z dotazů klientů, se kterými se setkáváme během poradenství, a z našich osobních úvah, jsme si kladli otázku, na co se klient může při vyhledávání zaměřovat. Ze zamyšlení nad danou otázkou vznikl následující myšlenkový postup (jakýsi předpokládaný myšlenkový scénář případného zájemce o službu spadající do oblasti odbornosti kariérního poradce):

- Porozumí mi více muž poradce/kouč či žena poradkyně/koučka?
- Má dostatečné vzdělání? Z jakého statutu mi bude radit?
- Je z oboru? Jaké má zkušenosti s kariérním poradenstvím a kolik let praxe už má za sebou?
- Pracuje sám/sama na sebe nebo je zaštitěný/á nějakou institucí?
- Na koho se zaměřuje? Patřím vůbec do jeho/její cílové skupiny?
- Jak dlouho potrvá setkání? Co bude jeho náplní?
- Kolik mě to bude stát? A jaká je normální cena na trhu v porovnání s ostatními?

2. Výsledky průzkumu

a. Pohlaví, sektor, pozice

Na základě klíčových slov bylo nalezeno celkem 37 osob působících v oblasti koučování a kariérního poradenství (kariérních poradců/poradkyň či koučů/kouček). Pro usnadnění orientace ve využití terminologii bude pro všechny uvedené posty nadále užíváno pouze označení poradce.

Celkem 76% z 37 poradců bylo ženského pohlaví (n = 28) a 24% pohlaví mužského. Více než polovina z nalezených poradců – konkrétně 61% – pracuje jako osoba samostatně výdělečně činná (OSVČ), zbývajících 39% je zaštitěno nejrůznějšími institucemi (jejich častější výskyt, kolem 75% všech zaštitěných poradců, je možné detekovat v oblasti neziskového či státního sektoru – pracují kupříkladu pro Ligu vozíčkářů, jednotlivé spádové oblasti Charity, Centrum vzdělávání všem, Fond dalšího vzdělávání, DROM, IQ Roma servis, a další).

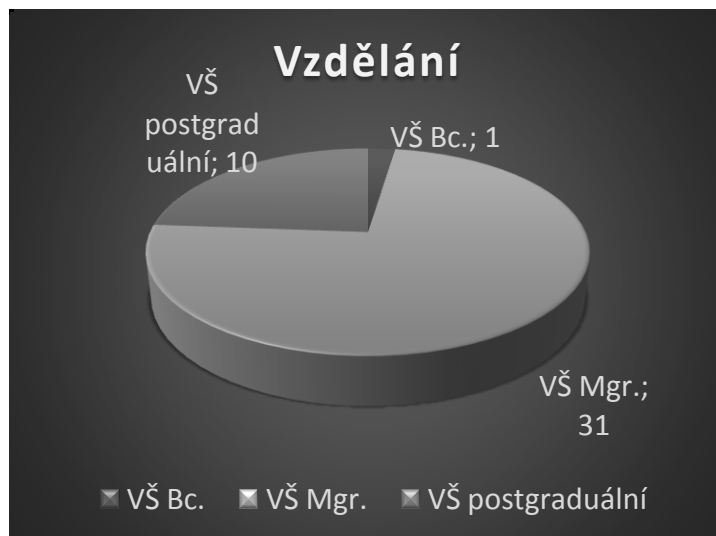
Poradci na svých webových stránkách uvádějí, že jejich předchozí zkušenosti sestávají ze zastávání nejrůznějších lektorských postů (nejčastěji v neziskovém sektoru), v případě jejich předchozího uplatnění v komerční oblasti se pak rekrutují z řad personalistů a psychologů – terapeutů. Uvedené informace mohou být zkreslené a někteří poradci z řad OSVČ jsou současně participanty i v některých institucích a naopak, podobné informace však při vyhledávání informací na webu není explicitně možné dohledat. Většina nalezených poradců má na svém webu uvedenou svou stávající pozici, u 5 z

nich byl nalezen pouze všeobecný název (např. poradenství a koučování, koučink při kariévní změně apod.) bez uvedení konkrétní pozice; u ostatních lze nalézt konkrétně specifikovanou pozici. Níže nabízíme jejich přehled, v jehož rámci jsou opakovaně se vyskytující pozice uvedeny vždy pouze jedenkrát:

- Kariérová poradkyně, kariévní poradce (vč. interní a externí spolupráce),
- Koordinátorka kariérových poradců,
- Kariévní koučka,
- Business kouč,
- Profesionální poradce,
- Career counselor,
- Projektový manažer a kariérový poradce,
- Poradce, sociální pracovník,
- Kouč, lektor,
- Psycholog,
- Psycholog & HR Consultant,
- CV writerka,
- Jednatel.

b. Vzdělání poradců, přehled vysokých škol/univerzit

Co se týče vzdělání, panuje v komunitě poradců nejednoznačný názor na to, jaký stupeň vzdělání a obor by měl mít kariévní poradce absolvován. I proto byla pozornost zaměřena na rozbor dosaženého vzdělání u vyhledaných poradců. Jeho výsledek je vizuálně znázorněn v grafu číslo 1 níže.



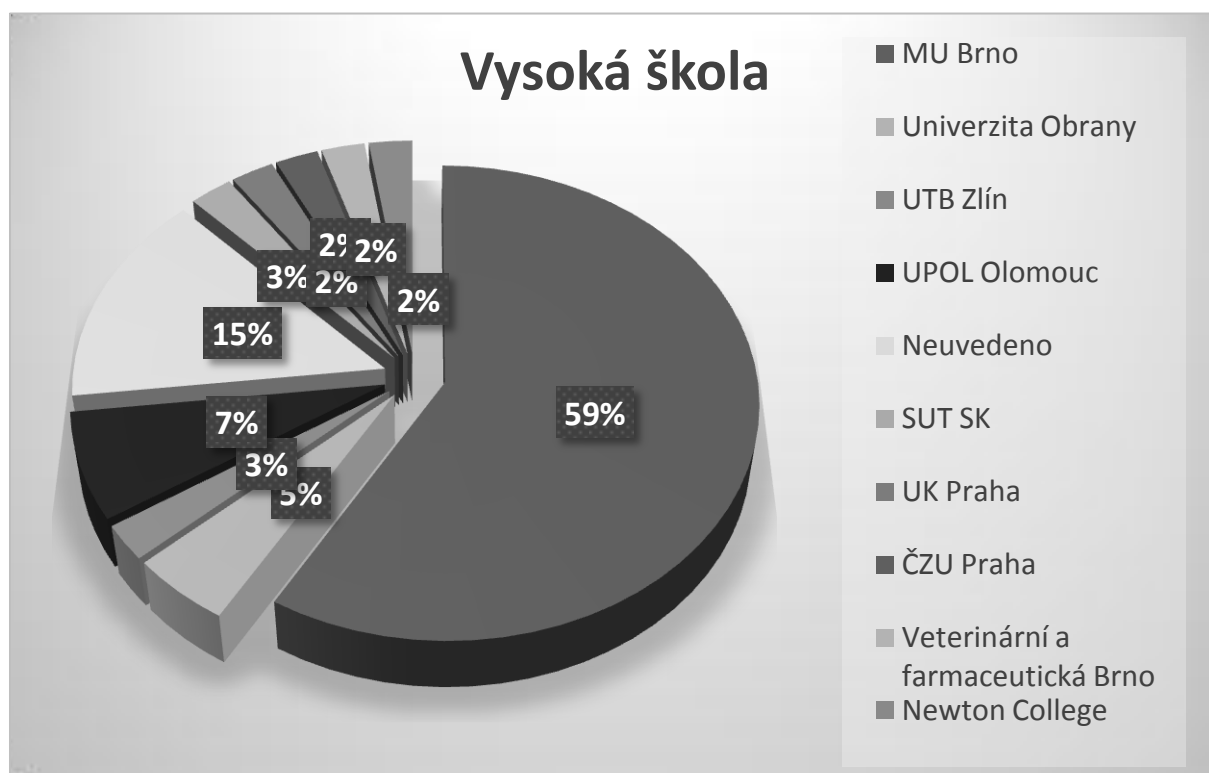
Graf 1 Vzdělání nalezených kariévních poradců

Zdroj: Vlastní výzkum

Z uvedeného grafu vyplývá, že všichni kariéroví poradci mají dokončené minimálně bakalářský stupeň vysokoškolského studia, více než tři čtvrtiny poradců pak má ukončeno dokonce magisterské studium (n=31) a 10 poradců je v procesu postgraduálního studia či jej má již absolvováno (poradci s probíhajícím Ph.D. studiem jsou v grafu taktéž započtení do kolony magisterské vzdělání).

V druhém grafu je možné vidět rozložení absolvovaného studia na konkrétní vysoké školy či univerzity u bakalářského a magisterského stupně vzdělání. Dominující institucí je jednoznačně

Masarykova univerzita. Vzhledem k lokalizaci průzkumu se můžeme domnívat, že se nejedná o nečekanou informaci. Zajímavým zjištěním by mohlo být rozložení vysokých škol či univerzit při celoplošném průzkumu, kde by výsledky mohly být více reprezentativní.



Graf 2: Vysoká škola nalezených poradců s ukončeným Bc. či Mgr. studiem

Zdroj: *Vlastní výzkum*

Celkem 59% poradců zveřejnilo na svých profilech a webových stránkách Masarykovu univerzitu ($n = 24$), většina pak konkrétně Filozofickou fakultu, Fakultu sociálních studií či Pedagogickou fakultu. Absolvovanou vysokou školu nemá na svém profilu uvedenou 15% poradců ($n = 6$) – v tomto případě si netroufáme odpovědět na otázku, proč tomu tak je. V sedmi procentech případů se jedná o absolventy Palackého univerzity v Olomouci ($n = 3$), v pěti procentech je pak zastoupena brněnská Univerzita Obrany ($n = 2$), zbývající uvedené české vysoké školy (Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, Univerzita Karlova v Praze, Česká zemědělská univerzita v Praze, Veterinární a farmaceutická univerzita v Praze a soukromá Newton College v Praze), jeden z nalezených poradců je zástupcem Slovenské technické univerzity. Zaměření doktorského studia nebylo do této statistiky zahrnuto.

c. Vystudované obory

Další krok byl zaměřen na zjištění konkrétního oboru, který uvedení poradci vystudovali (z něhož by tak logicky měli mít odborné znalosti), a to bez ohledu na vystudovanou vysokou školu či univerzitu. Pozornost je věnována nejvyššímu ukončenému vzdělání, probíhající doktorské studium není tedy ve statistice zahrnuto.

Obory jsou seřazené dle četností od nejvyššího skóre a dále dle zaměření (od humanitního zaměření po technické). Do statistik jsou započteny všechny uvedené obory – někteří poradci mají vystudované 2 magisterské obory, které jsou v tabulce rovněž zahrnuty, jiní poradci neuvedli konkrétní obory na

svých webových stránkách, pouze vysokou školu či univerzitu. Ač se jedná o spekulaci, můžeme položit čtenáři řečnickou otázku o důvěryhodnosti působení poradce vzhledem ke klientovi v případě, kdy podobná informace schází – tedy jakým způsobem může uvedení či absence informace o vzdělání, vystudovaném oboru či absolvované škole ovlivnit rozhodování klienta.

Tabulka 1: Vystudované obory nalezených poradců

Vystudovaný obor	Počet poradců
Psychologie	15
Ekonomie/Ekonomie řízení lidských zdrojů	6
Pedagogika/Sociální pedagogika a poradenství/volný čas	5
Učitelství pro střední školy (biologie, dějepis, geologie, matematika, chemie, AJ, občanská výchova)	2
Personální management a organizační rozvoj	1
Sociální politika a sociální práce	1
Politologie	1
Právo	1
Veterinární a farmaceutické zaměření	1
Biochemie	1
Automatizace a výpočetní technika, učitelství technických předmětů	1
Aplikovaná informatika	1

Zdroj: *Vlastní výzkum*

Na prvních třech příčkách se objevují obory psychologie, ekonomie a pedagogika. Můžeme se domnívat, že tyto obory souvisí s pojmy jako je recruitment, trh práce, zvyšování kompetencí, nezaměstnanost a ekonomické dopady ve vztahu k well-beingu klienta, ve kterých by se kariérní poradce měl orientovat. Ostatní obory jsou pak blízké k některému z výše uvedených. Dalším zajímavým průzkumem by byly osobní rozhovory s poradci, jejichž vzdělání je spíše technického či přírodovědného zaměření ve snaze zjistit, jak jim dané studium pomáhá, popř. překáží ve výkonu činnosti poradce.

d. Praxe v kariérním poradenství, praxe v oboru

Často kladenou otázkou klientů je, jaké zkušenosti daný poradce má. Tato kapitola se tedy bude věnovat praxi v oblasti kariérového poradenství a celkové praxi nalezených odborníků. Někteří klienti si vyhledávají zmíněné poradce a zjišťují o nich jejich zkušenosti, délku praxe, předchozí pozice, instituce či firmy, v nichž působili apod. I my jsme tak následovali uvedený trend.

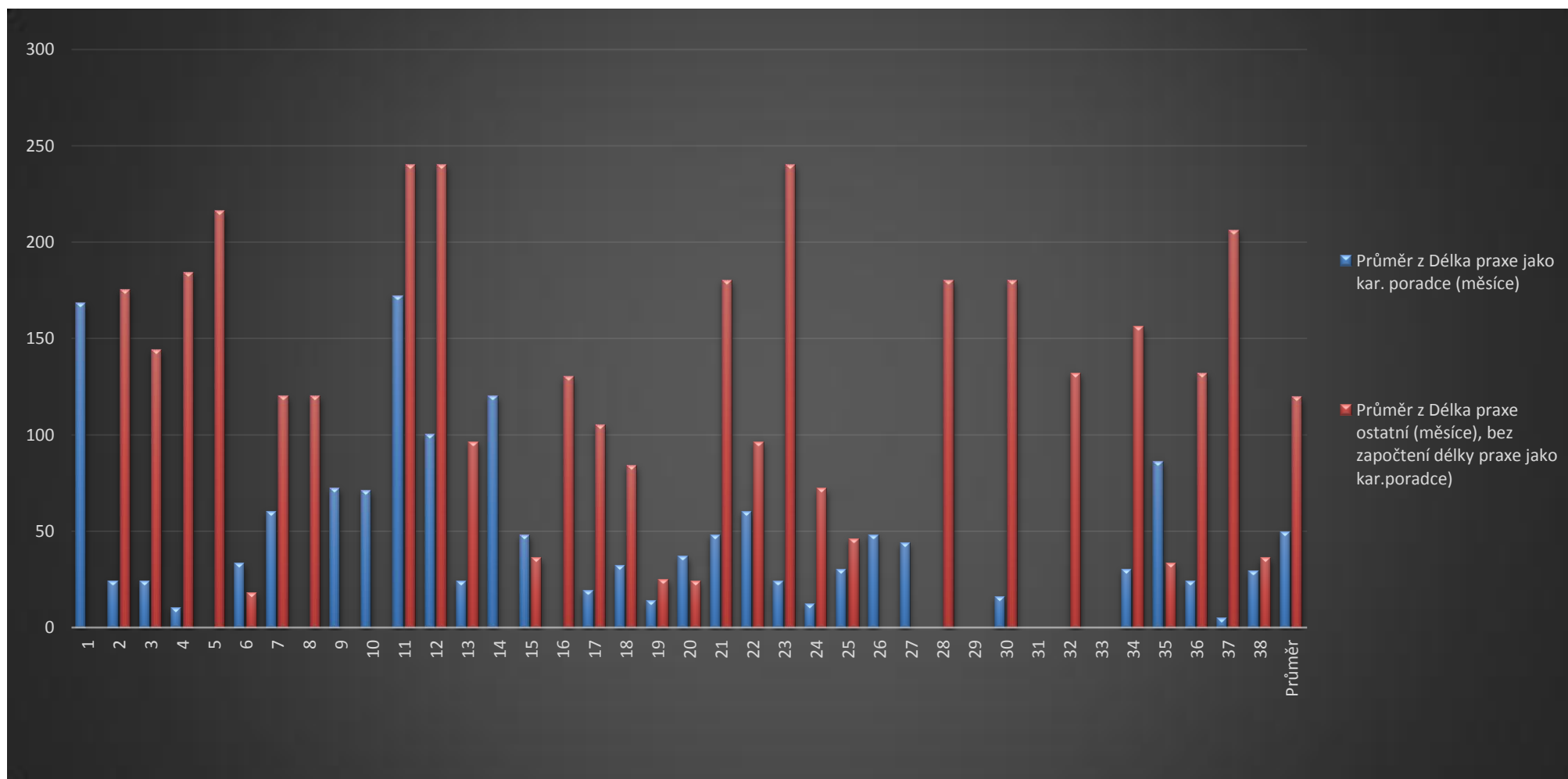
Nalezení poradci v Brně a okolí se kariérnímu poradenství věnují v průměru 50 měsíců, což vychází v přepočtu na 4 roky a 2 měsíce ke dni 31. 5. 2016. Ženy působí na pozici poradců v průměru déle než muži, konkrétně 53 měsíců (tedy 4 roky a 5 měsíců), kdežto muži pouze 42 měsíců (3 roky a 6 měsíců). Nejkratší doba praxe nalezených poradců je 5 a 10 měsíců, nejdelší pak 172 měsíců (14 let a

4 měsíce). Typické je kratší působení v oblasti kariérního poradenství, než jaká je jejich skutečná délka praxe v oboru.

Zaměříme-li se na celkovou praxi daného poradce, pohybujeme se v průměru 121 měsíců, což je 10 let a 1 měsíc (ženy 128 měsíců – 10 let a 6 měsíců, muži o rok méně 109 měsíců – 9 let a 1 měsíc). Bohužel se nám nepodařilo veškerá získaná data oddělit do kolonek „kariérním poradenství“ a „zbývající praxe“, proto nejsou předchozí data ohledně praxe přímo v kariérním poradenství na tomto místě započtena a jedná se tedy pouze o data vyjadřující praxi absolvovanou mimo kariérní poradenství. Z tohoto důvodu někteří poradci s nejnižší praxí v oboru vykazují nula měsíců, neboť se plně věnují pouze kariérnímu poradenství a žádné jiné činnosti. Jedná se však o výjimky. Druhá nejnižší hodnota praxe v oboru je 18 měsíců. Nejvyšší počet měsíců v oboru mají 3 poradci, a to 240 měsíců (v přepočtu tedy 20 let).

Pro přehlednost získaných zjištění je uveden graf, v němž je u jednotlivých poradců porovnána délka praxe v oblasti kariérového poradenství a délku praxe obecně. Opět je možné spekulovat, zda jsou data reprezentativní, jelikož při jejich sběru bylo opětovně vycházeno pouze ze zveřejněných dat poradců (jejich objektivitu tak nelze ověřit).

Abychom zachovali anonymitu a bezpečnost, zveřejňujeme v popiscích pouze čísla přiřazená jednotlivým poradcům, nikoli jejich celá jména. V případě uskutečnění rozsáhlejšího navazujícího průzkumu je však možné uvedená data poskytnout. Z grafu lze vyčíst, že se většina poradců kariérnímu poradenství začala věnovat později, nejspíše po určitých zkušenostech v oboru. Bližším rozbořem jsme došli k závěru, že většina poradců má služby kariérního poradenství přidružené k vlastní terapii, jež mají rovněž v nabídce služeb.



Graf 3: Poměr délky praxe v kariérním poradenství a celkové délky praxe v oboru

Zdroj: *Vlastní výzkum*

e. Cílová skupina poradců

Dalším námětem z pohledu klienta je, zda je kariérní poradce zaměřený na jeho problematiku či věkovou skupinu. Zde musíme podotknout, že lidé v různých věkových kategoriích mají odlišné potřeby a přinášejí jiná témata ke konzultaci.

Zaměření poradců na konkrétní cílové skupiny na základě jejich webové stránky bylo možné v 11 případech z 37. Všechny 11 poradců se zaměřovalo na dospělé, 5 z nich také na studenty, 1 na sociální pracovníky a 1 poradce se specializoval/a systematicky na celou rodinu. Ačkoliv někteří z poradců měli jako cílovou skupinu uvedeny pouze dospělé osoby či neměli explicitně vyjádřeno, že pracují i s některými dalšími skupinami, 5 poradců nabízelo slevu studentům, maminkám na mateřské dovolené či nezaměstnaným osobám.

f. Cena a délka konzultace

V neposlední řadě je pro klienta důležitým faktorem jeden významný aspekt marketingového mixu, kterým je cena. Z oblasti teorie marketingu je znám fakt, že lidé mají tendenci porovnávat cenu a kvalitu produktu, nebo srovnávat ostatní poradce mezi sebou cenově. Potenciální zájemci o službu se často rozhodují na základě emocí, slev, levných cen, a to zejména v situacích, kdy není z webového profilu poradce možné vyčíst více. Jiní zase potřebují mít dostatek informací o poradcích a srovnávají je mezi sebou. To se však často nedaří kvůli náplni textu na webových stránkách.

Cena je citlivý údaj a mnohdy věc kompromisu. Klienti reagují na ceny velmi rychle a citlivě, neboť se u tohoto produktu (služby kariérního poradce či konzultace) nejedná o spotřební zboží denního užitku, ale jakousi specializační či prestižní událost, jež není spotřebována denně. Transparentní ceny služeb pak byly uvedeny pouze u 13 vyhledaných poradců, což neodpovídá ani polovině z nalezených. Předpokládáme, že poradci bez uvedených cen na webových stránkách mají své ceníky záměrně skryté, aby bylo možné s cenami manipulovat na základě toho, z jakého demografického segmentu potenciální klient k poradci přichází.

Níže je uvedena tabulka celkem deseti poradců s uvedenou časovou dotací jedné konzultace (v rozmezí od 50 minut do 120 minut) a částka požadovaná za jedno sezení. Nejčastěji je sezení v délce trvání 60 minut a cena se v průměru pohybuje okolo 803,- Kč za hodinu sezení (přepočtení ceny na 1 minutu vynásobeno 60, zaokrouhleno, vypočteno ze základních sazeb bez zahrnutí slev). Vycházíme ze všech nalezených cen poradců, u nichž byla nalezena jak stanovená částka, tak také konkrétní časová dotace. Zprůměrujeme-li nejvyšší a nejnižší hodinovou sazbu, pak se částky pohybují v rozmezí 480 – 1750,- Kč; nejčastěji vyskytující se částka (modus) je 600, medián pak 650 – 700,- Kč.

Tabulka 2: Přehled účtovaných částek za konkrétní časový úsek poradenství

Cena (Kč)	Časová dotace (min)
400	50
500	60
600	60
600	60
650	60

700	60
800	60
1500	120
1800	90
3500	120

Zdroj: *Vlastní výzkum*

Závěr

Průzkum bychom mohli rozšířit také na obsahovou analýzu textu, mnohé z webových stránek obsahovaly generalizované informace, na jejichž základě si klient může pouze stěžít představit, co lze od poradce očekávat. Opět čtenáře navádíme na úvahu důvěryhodnosti a profesionality poradce, popř. snížení obav a strachu klienta z neznámé a doposud nepoznané služby kariérního poradenství.

Dalším námětem jsou kvalitativní rozborů rozhovorů s klienty se cílem zjistit, jaké informace potřebují vyčíst z nejvyužívanějších dostupných zdrojů (internet, sociální stránky, webové odkazy) o poradcích v případě, že chtějí či potřebují poradce vyhledat či navštívit.

Příspěvek si klade za cíl zmapovat situaci na trhu práce kariérních poradců, poradkyň, koučů a kouček, jejichž služby jsou volně dostupné pro klienty široké populace. Jeho smyslem je zamyslet se nad způsobem informování a typem informací, které je vhodné klientům předávat za pomoci tak mocného nástroje, jakým je právě internet, a jak na kariérní poradce může nahlížet sám potenciální klient.

Závěrem průzkumu pak lze stanovit, že ve výše uvedené oblasti rozhodně existuje široký prostor pro přiblížení či specifikaci služeb jednotlivých poradců klientům způsobem, který je přehledný, čitelný a srozumitelný a poradce zároveň představuje jako odborníka a profesionála ve své oblasti.

Literatura

Ali, U., & Shah, E. (2013). Career Decision Difficulty as a Predictor of Environmental Mastery and Self Esteem in College Students. *Procedia - Social And Behavioral Sciences*, 84 (The 3rd World Conference on Psychology, Counseling and Guidance, WCPCG-2012), 1119-1123.

doi:10.1016/j.sbspro.2013.06.711

Bieri Buschor, C., Kappler, C., Keck Frei, A., & Berweger, S. (2014). I want to be a scientist/a teacher: students' perceptions of career decision-making in gender-typed, non-traditional areas of work. *Gender & Education*, 26(7), 743-758. doi:10.1080/09540253.2014.970615

Bullock-Yowell, E., McConnell, A. E., & Schedin, E. A. (2014). Decided and Undecided Students: Career Self-efficacy, Negative Thinking, and Decision-Making Difficulties. *NACADA Journal*, 34(1), 22. doi:10.12930/NACADA-13-016

Cordeiro, P. M., Paixão, M. P., Lens, W., Lacante, M., & Luyckx, K. (2015). Cognitive– motivational antecedents of career decision-making processes in Portuguese high school students: A longitudinal study. *Journal Of Vocational Behavior*, 90145-153. doi:10.1016/j.jvb.2015.08.005

Crîșan, C., Pavelea, A., & Ghimbuț, O. (2015). A Need Assessment on Students' Career Guidance. *Procedia - Social And Behavioral Sciences*, 180(The 6th International Conference Edu World 2014 "Education Facing Contemporary World Issues", 7th-9th November 2014), 1022-1029. doi:10.1016/j.sbspro.2015.02.196

Di Fabio, A., Palazzeschi, L., Levin, N., & Gati, I. (2015). The Role of Personality in the Career Decision-Making Difficulties of Italian Young Adults. *Journal Of Career Assessment*, 23(2), 281. doi:10.1177/1069072714535031

Galliot, N., & Graham, L. (2015). School based experiences as contributors to career decision-making: findings from a cross-sectional survey of high-school students. *Australian Educational Researcher* (Springer Science & Business Media B. V., 42(2), 179. doi:10.1007/s13384-015-0175-2

Isik, E. (2013). Effect of Interest Inventory Feedback on Career Decision Self-efficacy among Undergraduate Students. *Procedia - Social And Behavioral Sciences*, 84(The 3rd World Conference on Psychology, Counseling and Guidance, WCPCG-2012), 14371440. doi:10.1016/j.sbspro.2013.06.769

Lipshits-Brazil, Y., Gati, I., & Tatar, M. (2015). Strategies for coping with career indecision: Concurrent and predictive validity. *Journal Of Vocational Behavior*, 91170179. doi:10.1016/j.jvb.2015.10.004

Meriläinen, M., Puhakka, H., & Sinkkonen, H. (2014). Vocational career decisionmaking of Finnish upper secondary school students. *Research In Post-Compulsory Education*, 19(4), 341. doi:10.1080/13596748.2014.955363

Pappas, T. S., & Kounenou, K. (2011). Career decision making of Greek post secondary vocational students: The impact of parents and career decision making selfefficacy. *Procedia - Social And Behavioral Sciences*, 15(3rd World Conference on Educational Sciences - 2011), 3410-3414. doi:10.1016/j.sbspro.2011.04.310

Rowell, P. C., Mobley, A. K., Kemer, G., & Giordano, A. (2014). Examination of a Group Counseling Model of Career Decision Making With College Students. *Journal Of College Counseling*, 17(2), 163. doi:10.1002/j.2161-1882.2014.00055.x

Profil autorky:



Pracoviště: Kariérní centrum Masarykovy univerzity a Filozofická fakulta Masarykovy univerzity, Psychologický ústav

Postavení v zaměstnání: Kariérní poradce a koordinátor vzdělávání, personalista

Hlavní oblasti odborného zájmu: Psychologie práce, assessment centrum, kariérní poradenství, kompetence, rozvoj a vzdělávání s ohledem na aktuální trh práce a trendy v něm

Kontakt: pavla.h@mail.muni.cz

AKTUÁLNÍ OVĚŘENÉ METODY VYCHÁZEJÍCÍ Z PRAXE KARIÉROVÝCH PORADCŮ. METODIKA KARIÉROVÉHO PORADENSTVÍ PRO DLOUHODOBĚ NEZAMĚSTNANÉ – VÝSTUP PROJEKTU PRACOVNÍ NÁVYKY

Danica Babicová, Petra Drahoňovská, Martina Havlíková, Soňa Pomezná Lhotáková, Jan Uhříček, Carmen Váňová, Pavlína Vášátová

V současné době se rozvíjí tolik potřebná diskuse o významu a podobě kariérového poradenství v ČR. Kariérové poradenství není již vnímané jen jako služba pro studenty základních a středních škol, která jim má pomoci s výběrem jejich budoucí profesní orientace, ale rozšiřuje se na profesní pomoc jedinci v kterékoli fázi jeho života. Na rozšíření poradenství mají vliv především vnější proměnné, kterými jsou: charakter trhu práce, robotizace jednotlivých sektorů, zánik profesí a vznik nových profesních odvětví. Sumarizací proměnných se vytváří tlak na jedince, aby několikrát za život změnil svoji profesi a dokázal se tím přizpůsobit potřebám trhu práce. Z pohledu kariérového poradenství mluvíme o tom, že je nutné identifikovat tzv. přenositelné kompetence, které mohou pomoci při změně profesní orientace.

Příspěvek představuje podobu kariérového poradenství v projektu **Fondu dalšího vzdělávání** s názvem **Pracovní návyky jako komplex individuálního poradenství, cíleného zaškolení, aktivizace místních aktérů a rozvoje potenciálu vybraných lokalit**. Tento projekt byl realizovaný díky podpoře ESF a státního rozpočtu v celkem pěti krajích ČR (Zlínském, Jihomoravském, Olomouckém, Karlovarském a Kraji Vysočina). Právě vybrané kraje byly v době výběru do projektu oproti průměru v ČR zasaženy vyšší nezaměstnaností. Cílovou skupinou (dále jen CS) projektu byly osoby, jejichž evidence na úřadu práce byla delší než jeden rok a jedná se tedy o skupinu, která z pohledu poradenství patří již do skupiny dlouhodobě nezaměstnaných. Vedle kariérového poradenství (dále jen KP) v projektu probíhaly i další aktivity. Jednalo se například o cílené zaškolení na konkrétní vytipovanou pracovní pozici, rekvalifikace a zcela specifická univerzální skupinová školení, která reagovala na poptávku místní lokality v jednotlivých krajích či antropologický výzkum.

Východiska KP v projektu:

1. Kariérové poradenství se podílí na návratu hodnoty „práce“ zpět do hodnotového žebříčku CS.
2. Na CS orientovaný přístup v KP – „empowerment“ – „zmocňování“ a podpora sebeřízení vlastní kariéry.
3. Provázení CS netradičními formami práce s klientem – důraz na samostatnost – samostatný výběr poradce, spoluúčast na rozhodování o typu uplatnění a zaškolení, použití metody osobního koučinku, možnost spolupráce klienta na stanovení konkrétních cílů poradenství...
4. Propojení toho „dobrého“, co umí veřejná správa, a toho, co umí soukromé subjekty KP – vše ve prospěch CS.
5. Respekt k individualitě každého klienta – poradci mohli pružněji reagovat na individuální situaci klienta a volit způsob poradenství podle jeho individuálních potřeb.

Pro realizaci KP v projektu bylo nutné vytvořit online prostředí, které mělo umožnit propojení jednotlivců cílové skupiny s konkrétními poradci. Tímto nástrojem je právě Katalog poradců (www.katalogporadcu.cz). Katalog jednak umožňoval organizaci propojování poradců a cílové skupiny, a dále umožňuje (během i po ukončení projektu) prezentaci profesních vizitek kariérových poradců směrem k široké veřejnosti. V projektu působilo celkem 92 poradců s různým profesním

backgroundem (personalisté, koučové, kariérní koučové, poradci se zkušeností z oblasti sociální práce atd.). Z Katalogu poradců si členové CS mohli vybrat na základě videovizitky, fotografie a profesního CV na profilu Linked-In poradce, s kterým pak absolvovali 2–16 hodin individuálního KP. Obsah a délka setkávání se odvíjely od potřeb CS. Právě možnost výběru se ukázala jako jeden z příznivých momentů, kdy docházelo k aktivizaci CS.

Obrázek 1: Katalog poradců – vizitka poradce



Výstupem KP projektu, kromě 1896 podpořených účastníků poradenství, byla i metodika, kde jsme se snažili shrnout naše hlavní postřehy pro případnou diskusi ke KP. Do metodiky jsme začlenili také tzv. silné příběhy, což jsou kazuistiky, které popisují metody práce s cílovou skupinou, které se osvědčily. Kazuistiky jsou zpracovány formou fiktivních modelových rozhovorů poradce a klienta. Pro snazší orientaci jsou tyto rozhovory-kazuistiky označeny a tříděny formou labelů-štítků, které označují různé životní situace či osobní charakteristiky, které jsou pro dlouhodobě nezaměstnané osoby typické. Např. „Jsem cizinec“; „Vím, co umím, ale nevím, jak to uplatnit“; „Mám malé děti“; „Jsem nerozhodný“ aj. V metodice je pak u jednotlivých štítků/labelů popsána úspěšná metoda na každý štítek/label, který může sloužit do budoucna jako návod v KP, jak jednat s určitými druhy klientů či jejich situacemi (např. pro řešení situací označených štítkem „Jsem nedůvěřivý“ se osvědčila metoda pozitivního oceňování, reflexe, zpětné vazby, kognitivní rekonstrukce apod.). Právě přerámováním štítku vznikl prostor k řešení budoucí zaměstnanosti CS, jelikož se v KP nepracuje na tom, jak vypadá nezaměstnanost, ale primárně se řeší, jak bude vypadat zaměstnanost CS. Z metod práce s CS projektu se nejvíce osvědčil koučovací přístup, kdy formou otevřených otázek můžeme aktivizovat jedince. Tento přístup je pro účastníky poradenského procesu přínosný prioritně v tom, že do jedincovy minulosti, která s sebou většinou nese především frustrující momenty „saháme“ pouze pro zdroje / silné stránky / pozitivní silné okamžiky.



Obrázek 2: Metodika poradenství

V současnosti je ve fázi příprav pilotáže a následné realizace navazující projekt, který by umožnil rozšířit a přenést dobrou praxi z Pracovních návyků do všech krajů v ČR.

Více informací o projektu: <http://www.pracovninavyky.cz/>

Metodika je volně dostupná na: <http://www.pracovninavyky.cz/vystupy-projektu.html>

O MEDZINÁRODNEJ KONFERENCII „CESTY K PROFESIONALIZÁCI KARIÉROVÉHO PORADENSTVA“

PhDr. Štefan Grajcár, Euroguidance centrum

Koncom mája, presnejšie v dňoch 26. – 27. 5. 2016, sa v Brne uskutočnila medzinárodná odborná konferencia na tému „*Cesty k profesionalizaci kariérového poradenství*“ (rokovacími jazykmi bola čeština a slovenčina, oficiálny názov konferencie bol v češtine). Zorganizoval ju **Ústav pedagogických vied Filozofickej fakulty Masarykovej univerzity** v spolupráci s českým **centrom Euroguidance**, medzi partnermi konferencie boli aj naše centrum Euroguidance a slovenské Združenie pre kariérové poradenstvo a rozvoj kariéry. Konferencia voľne nadviazala na podujatie, ktoré sme ešte v apríli 2013 pod názvom „[Vzdelávanie kariérových poradcov](#)“ zorganizovali v spolupráci s Fakultou sociálnych vied a zdravotníctva UKF v Nitre, no najmä na seminár „[Vzdelávanie a výskum v oblasti kariérového poradenstva na vysokých školách](#)“, ktorý sa v novembri 2015 uskutočnil tiež na MU v Brne.

Do prípravy konferencie sa zapojili desiatky ľudí, kľúčovú úlohu tu zohral tím usporiadateľskej inštitúcie Masarykovej univerzity pod vedením šéfky vedeckého výboru, **Lenky Hlouškovéj**, a šéfky organizačného výboru, **Bohumíry Lazarovej**, duši celého podujatia od samého začiatku jeho prípravy až po záverečné slovo na samotnej konferencii. Tejto dvojke veľmi dobre asistoval **Petr Chaluš** z českého centra Euroguidance (ktoré konferenciu významne podporilo aj finančne), niečím sme prispeli aj my z nášho centra Euroguidance. Konferencia sa tiež obsahovo, organizačne i finančne prepojila s projektom [Guide My W@y](#) (kde partnermi boli aj Masarykova univerzita a Úrad práce Českej republiky), pre ktorý bola dôležitou diseminačnou aktivitou.

Na konferenciu sa stihlo zaregistrovať a prísť viac ako 130 účastníkov, najmenej dvadsať ďalších však organizátori museli z kapacitných dôvodov odmietnuť. Vysoký záujem o konferenciu a jej ústrednú tému bol prvým z viacerých príjemných zistení, ktoré nás po tie dva dni sprevádzali. Zišli sa tu zástupcovia šiestich krajín (v abecednom poradí – Nórsko, Slovensko, Slovinsko, Švédsko, Veľká Británia a domáca Česká republika) – prišli zástupcovia akademickej obce, služieb zamestnanosti, školských poradenských zariadení, poradcovia zo škôl, či nadšenci a záujemcovia z organizácií tretieho sektora. Medzi príjemné zistenia možno jednoznačne zaradiť aj priestory, v ktorých sa dvojdňová konferencia konala – relatívne nová budova prístavby poskytla moderné, svetlé, priestrané konferenčné miestnosti s potrebným technickým zázemím, vďaka veľmi dobre zabezpečeným cateringovým službám sme sa tam dokonca dokázali všetci i naobedovať či niečím sa občerstviť počas prestávok. Žiaden stres, žiadna tlačienka, pohoda – klídek (tabáček vynechám, vraj to škodí).



Samotnú konferenciu, záštitu nad ktorou prevzalo Ministerstvo školstva, mládeže a telovýchovy Českej republiky, otvoril **prof. PhDr. Milan Pol, CSc.**, dekan usporiadateľskej Filozofickej fakulty Masarykovej univerzity, za ním nasledovali úvodné príhovory **Ing. Ivy Tatarkovej**, riaditeľky Domu zahraničnej spolu-práce MŠMT ČR (pod ktorý spadá aj české centrum Euroguidance), a **Ing. Bc. et Bc. Petra Bannerta, Ph. D.**,

z gestorského MŠMT ČR. Z úst posledne menovaného odznali okrem iného aj dve pozoruhodné informácie:

- v ČR sa už niekoľko mesiacov intenzívne diskutuje o novej európskej iniciatíve Priemysel 4.0 (Industry 4.0): jej vznik v r. 2013 a následný vývoj si môžeme naštudovať z relatívne bohatých internetových zdrojov, v tejto chvíli stačí vedieť, že reč je v podstate o štvrtej priemyselnej revolúcii, ktorej základnou charakteristikou je prepájanie internetu vecí, služieb a ľudí. V podmienkach ČR sa diskutuje o Národnej iniciatíve Priemysel 4.0 pod gesciou Ministerstva priemyslu a obchodu, sú k tomu vypracované už aj nejaké východiskové materiály, analýzy a odporúčania, z nášho pohľadu je však dôležité, že štvrtá priemyslová revolúcia má a bude mať vážne dôsledky na vzdelávanie, zamestnanosť, či sociálne otázky (odtiaľ sú odvodené aj parciálne iniciatívy Vzdelávanie 4.0, Zamestnanosť 4.0 a ďalšie). Za významný považujeme ani nie tak fakt, že sa v ČR o tejto iniciatíve diskutuje, ale skôr to, že do diskusií a príprav odborných materiálov a stanovísk sa zapojili aj štátne orgány, ministerstvá a ich podriadené organizácie (napr. Národní vzdělávací fond)...
- v prieskume, ktorý sa uskutočnil v r. 2015 v ČR, až 95 % rodičov tvrdilo, že to, čo najviac zohľadňujú pri výbere povolania pre svoje dieťa, je jeho neskoršia uplatniteľnosť na trhu práce; vyplýva z toho, že poradcovia by mali mať informácie o prognózach vývoja trhu práce, o predpokladaných zmenách v štruktúre a obsahu práce v jednotlivých profesiách, ako aj o ich budúcej uplatniteľnosti.

V ďalšom priebehu konferencie odznali štyri plenárne prednášky (prof. Tristram Hooley; doc. Božena Šmajsová Buchtová; doc. Tomáš Sollár¹; Lyn Barham), 25 odborných príspevkov v siedmich paralelne prebiehajúcich sekciách rozdelených do dvoch deväťdesiatminútových blokov, toto všetko v prvý deň (až na prednášku Lyn Barham – tú sme si v pléne vypočuli v piatok dopoludnia), druhý deň nasledovalo jedno sympóziu a za ním ešte dva paralelné workshopy, nie je preto našou ambíciou a nie je ani v našich silách podrobne informovať o všetkom, čo na konferencii odznalo. Na nasledujúcich riadkoch však aspoň krátko chceme informovať o obsahu plenárnych prednášok, sympózia a workshopov, ktoré z hľadiska obsahu a časového rozsahu tvorili najväčšiu časť konferencie.



Prof. Tristram Hooley z International Centre for Guidance Studies na University of Derby (jeho profil spolu s prekladom štúdie *Ekonomické prínosy kariérového poradenstva*, ktorú napísal spoločne s Vanesou Dodd, sme priniesli v predchádzajúcom čísle nášho časopisu) vo svojej prednáške *Career Guidance – What works and why it matters?*² (Kariérové poradenstvo – čo funguje a prečo na tom záleží?) prezentoval niektoré kľúčové tézy zo svojich prác venovaných dôkazom v kariérovom poradenstve a ekonomickým prínosom kariérového poradenstva. Podľa neho existuje presvedčivá báza dôkazov, z ktorých sa dajú čerpať argumenty pri tvorbe politik a pri informovaní o politike a praxi v tejto

¹ Príspevok doc. PhDr. Tomáša Sollára, PhD., prinášame v plnom znení vyššie.

² Prezentácia (spolu s desiatkami ďalších materiálov, prezentácií, postrehov a odkazov je dostupná na blogu Tristrama Hooleyho na tejto adrese: <https://adventuresincareerdevelopment.wordpress.com>).

oblasti. Kariérové poradenstvo má priame dosahy na celý rad oblastí a politických cieľov vrátane tých, ktoré sa týkajú ekonomiky, vzdelávania či sociálnych vecí vrátane politiky zamestnanosti.



Témou prednášky **doc. PhDr. Boženy Šmajsovej Buchtovej, CSc.**, z Ekonomicko-správnej fakulty Masarykovej univerzity s názvom *Psychológia nezamestnanosti a jej význam pre profesionalizáciu kariérového poradenstva* boli najmä psychologické a zdravotné dôsledky nezamestnanosti ako nedobrovoľnej straty práce a jej širších dopadoch vrátane zmeny kariérovej orientácie, ale najmä využitie poznatkov z tejto oblasti v praxi kariérového poradenstva. Upozornila na potrebu diferencovať medzi stratou práce ako udalosťou a nezamestnanosťou ako stavom s rôznym obdobím trvania, poukázala aj na relatívne nový fenomén v podmienkach Českej republiky – tzv. štvrtý sektor tzv. „štátnych zamestnancov“, ľudí poberajúcich iba sociálne dávky (a nepracujúcich) a jeho implikácie aj pre prax kariérového poradenstva. V závere sa zmienila o možných dôsledkoch úbytku živej ľudskej práce pre človeka a spoločnosť ako celok a z toho vyplývajúcu potrebu zvýšenej starostlivosti o profesionalizáciu služieb, a to aj v oblasti kariérového poradenstva.

Popoludňajší program vyplnili spomínané dva bloky paralelne prebiehajúcich siedmich sekcií, z ktorých dve boli v anglickom jazyku s názvom *Výzvy pre kariérové poradenstvo a vzdelávanie* (I., II.) a kde okrem domácich (**Iva Kirovová**, **Petr Chaluš**) vystúpili zahraniční účastníci (**Åsa Sundelin** zo Švédska, **Tron Ingar** z Nórska, **Lyn Barham** z Veľkej Británie, **Peter Gabor** zo Slovenska). O tom, že Slovensko bolo na konferencii silne zastúpené nielen v publiku, ale aj za rečníckym pultom, svedčí skutočnosť, že z ostatných devätnástich príspevkov štvrtinu prezentovali účastníci zo Slovenska (Martin Hulín a Paulína Nekorancová, Mária Zvariková, Štefan Vendel, Blandína Šramová, Lenka Martinkovičová a Martin Martinkovič).

Spoločenský večer v neďalekej záhradnej reštaurácii s liečiteľským názvom „café therapy“ bol veľmi osviežujúcou bodkou za rušným a bohatým dňom, poskytol príležitosť neformálne diskutovať, pokračovať v skôr započatých polemikách, či baviť sa o možnej budúcej spolupráci. Nie je tajomstvom, že podujatia tohto typu sú skvelou príležitosťou na networking a pre mnohých sú často najväčším benefitom, ktorý prinášajú, nebolo tomu inak ani teraz.



Program druhého dňa konferencie začal prednáškou **Dr. Lyn Barhamovej** z National Institute for Career Education and Counselling (NICEC) vo Veľkej Británii (jej profil, ako aj rozhovor s ňou sme uverejnili ešte v [prvom čísle nášho časopisu](#) v r. 2012) s názvom *Budovanie sily a flexibility profesie kariérového poradcu*. V úvode poukázala na to, že kariérové poradenstvo prináša verejné i súkromné benefity, čo má potenciálny vplyv na ekonomiku a sociálnu rovnosť v každej krajine, pomáha to aj jednotlivcom viesť naplnený pracovný život. Aby bolo možné dosiahnuť takúto šírku efektov, profesia kariérového poradcu vyžaduje odborníka, ktorý má potrebné znalosti, zručnosti a je plne oddaný stanoveným cieľom. Poradenská práca s rôznymi klientami,

z ktorých každý prechádza obdobím jedinečných zmien vo svojom živote, je veľmi zložitá – tento ľudský vzťah teraz funguje v rámci zvýšených nárokov, kedy staré istoty ustupujú dôsledkom globalizácie, technologických a demografických zmien i zhoršujúceho sa životného prostredia. Vo svojom príspevku sa Lyn ďalej zaoberala dlhodobou stabilnými základnými zručnosťami kariérových poradcov a spôsobmi, ktorými samotní poradcovia, ako aj ľudia, ktorým pomáhajú, môžu čeliť zmene a neistote.

Sympóziu dalo priestor na spoločnú prezentáciu výsledkov troch medzinárodných projektov, ktorých spoločnými znakmi bola jednak priama súvislosť so vzdelávaním kariérových poradcov, ale aj zastúpenie partnerov z Českej republiky vo všetkých z nich:

- projekt [Guide My W@y](#) (zapojených 6 krajín; prezentoval Martin Šťastný, UPV FF MU Brno),
- projekt [INNO-CAREER](#) (zapojené štyri krajiny, prezentovala Zuzana Freibergová, NVF Praha),
- projekt [CompCert](#) (zapojených päť krajín, prezentoval Tomáš Šprlák, FECBOP/Ústredie PSVR, Bratislava).



Na sympóziu priamo nadviazali dva paralelné workshopy. V prvom nám **Lenka Navrátilová**, **Jana Fojtíková** (obe z úradov práce v ČR) a **Martin Šťastný** podrobne predstavili výstupy projektu *Guide My W@y*, poukázali pritom aj na úskalia ich využívania v budúcnosti (cena, udržateľnosť), v druhom potom **Tomáš Šprlák** a **Zuzana Freibergová** prezentovali výstupy projektu *CompCert*.

Už zbežná prehliadka výstupov všetkých troch projektov je dôkazom, že je tam množstvo materiálov, metodických príručiek i praktických návodov priamo využiteľných tak poradcami, ale tiež tými, ktorí zabezpečujú ich iníciaľne alebo ďalšie vzdelávanie.

Záver konferencie v už trochu preriedenom auditoriu piatkového popoludnia, ale v stále pretrvávajúcej príjemnej a žičlivej atmosfére sa niesol v duchu obojstranného či skôr všestranného poďakovania všetkým všetkým a za všetko – všetci sme sa zhodli na tom, že to bolo veľmi vydarené a užitočné podujatie a že načíť už teraz začať rozmýšľať nad jeho ďalším pokračovaním.

Organizátori konferencie sľúbili, že na stránke konferencie (<http://konferenckep.cz>) zverejnia anotácie všetkých príspevkov, spolu s prezentáciami vyžiadaných prednášok, fotografiami, ako aj celkovým zhodnotením podujatia. No a ešte v štádiu konferencie sme sa vo vedeckom výbore konferencie dohodli na tom, že aktívnym účastníkom umožníme publikovať ich príspevky buď v časopise **Life Long Learning**, alebo v tomto našom, ktorý máte práve pred sebou.

ROZHOVOR**ROZHOVOR S MGR. LENKOU HLOUŠKOVOU, PH.D., VEDÚCOU VEDECKÉHO VÝBORU KONFERENCIE „CESTY K PROFESIONALIZACI KARIÉROVÉHO PORADENSTVÍ“**

Májová konferencia s názvom „Cesty k profesionalizácii kariérového poradenstva“ sa uskutočnila na pôde Filozofickej fakulty Masarykovej univerzity a jej hlavným organizátorom bol Ústav pedagogických vied FF MU. Môžeš nám v krátkosti predstaviť svoje pracovisko a povedať niečo o tom, ako svojim odborným zameraním súvisí s témou konferencie?

Ústav pedagogických vied je univerzitním pracovištěm s výrazným výzkumným zaměřením, které poskytuje vysokoškolské vzdělání ve třech pedagogických oborech, konkrétně v oboru Pedagogika, v oboru Sociální pedagogika a poradenství a relativně nově i v oboru Andragogika. Kromě toho nabízí i další typy vzdělávání, z nichž bych vyzdvihla kvalifikační studium Výchovního poradenství pro učitele základních a středních škol. Prvotní souvislost s mým nasměrováním ke kariérovému poradenství vidím právě přes tehdy ještě specializační studium Výchovního poradenství, jehož jsem sama absolventkou, a zejména přes obor Sociální pedagogika a poradenství. Záhy po svém nástupu na Ústav pedagogických vied FF MU jsem totiž shodou okolností stála před úkolem nově vytvořit studijní program bakalářského stupně studia oboru Sociální pedagogika a poradenství. Při té příležitosti jsme se na pracovišti shodli, že v tomto oboru výrazněji posílíme poradenskou část, a tak se ve studijním programu tohoto oboru objevila kromě tradičně vyučovaného profesního poradenství i řada dalších poradenských disciplín. Postupný rozvoj oboru Sociální pedagogika a poradenství mi tak vytvořil prostor k vyprofilování se do oblasti kariérového poradenství a Ústav pedagogických vied se začal objevovat v kolonce „spoluřešitel“ řady rozvojových projektů zacílených na vzdělávání (kariérových) poradců či na rozvoj vysokoškolského poradenství, stal se jedním ze zakládajících členů Národního poradenského fóra a v neposlední řadě garantoval i některé výzkumné aktivity. Z vnějšího pohledu se tedy dá říci, že role Ústavu pedagogických vied FF MU jako jednoho z organizátorů konference je logickým důsledkem zapojení mého pracoviště do rozvoje kariérového poradenství v ČR.

Hovoriš, že takto sa javí úloha tvojho pracoviska pozorovateľovi zvonku, ako sa teda zrodila myšlienka usporiadať takto tematicky zameranú konferenciu práve u vás v Brne?

Zrodila se v průběhu dlouholeté spolupráce mezi Ústavem pedagogických vied FF MU a Centrem Euroguidance ČR. Už nevím přesně, při jaké příležitosti to bylo, ale před více jak dvěma lety jsme si s kolegyněmi z Centra Euroguidance posteskly, že v ČR neexistuje „centrální“ platforma pro osobní setkávání lidí, kteří se v nejrůznějších podobách zabývají kariérovým poradenstvím. Zdálo se nám, že se organizuje řada malých (spíše vzdělávacích) akcí, kam přijede pár lidí, kteří si v lepším případě mezi sebou vymění kontakty, a zase odjedou. Mně zase chyběla „národní“ platforma pro setkávání se nad výsledky výzkumu v oblasti kariérového poradenství, a tak myšlenka podpořit dlouhodobější, a jestli to vůbec jde, tak i systematickou spolupráci mezi všemi aktéry podílejícími se na rozvoji kariérového poradenství, spojila naše dvě pracoviště, a mám pocit, že jsme všechny tři začaly hledat možnosti, jak náš společný nápad zrealizovat.

Čo konferencii predchádzalo?

Prioritně můj slib kolegyním z Centra Euroguidance ČR, že až Ústav pedagogických věd FF MU bude mít k dispozici moderní zázemí a samozřejmě i zdroje, pustíme se do příprav konference. Záhy poté jsem se dozvěděla, že projekt *Guide My W@y!* bude podpořen z prostředků ERASMUS+ a bude se realizovat. Projekt *Guide My W@y!* sehrál ve vztahu ke konferenci velmi důležitou úlohu tím, že na konci tohoto projektu, což mělo být v první polovině roku 2016, byla plánována malá národní konference s cílem prezentovat výsledky projektu. To byl sice pro Ústav pedagogických věd FF MU (konkrétně pro mě) projektový závazek, ale na druhou stranu i příležitost. Další kroky již podniklo Centrum Euroguidance ČR a na podzim minulého roku se ukázalo, že této akci Ústavu pedagogických věd FF MU, konkrétně organizaci konference v rámci řešení projektu *Guide My W@y!*, chce přinést další rozměr a současně se podílet i na organizaci.

Tedy pro mě bylo téma budoucí konference jasné – vzdělávání kariérových poradců. To, že zaměření konference by mohlo být širší, se začalo rýsovat na semináři s názvem: *Inspiration – Connection – Action. Vzdělávání a výzkum v oblasti kariérového poradenství na vysokých školách*, který proběhl na půdě Filozofické fakulty MU v rámci Týdne humanitních věd FF MU a jako jedna z dílčích akcí Centra Euroguidance dne 19. listopadu 2015. V průběhu semináře se ukázalo, že téma vzdělávání kariérových poradců sice oslovuje řadu rozmanitých aktérů na poli kariérového poradenství (zástupce vysokých škol, studenty VŠ, zástupce profesních asociací, subjekty podílející se na vzdělávání kariérových poradců i poradce samotné), ale má také řadu konsekvencí nejen ve vztahu k přímé poradenské práci, ale i k celému systému. To mě naplnilo optimismem, že máme zastřešující téma konference „vymyšlené“ 😊

S akým očekávaním si vstupovala do príprav konferencie Ty?

Na začátku jsem byla přesvědčena, že s Centrem Euroguidance připravujeme dvoudenní konferenci na téma vzdělávání kariérových poradců a jeho dopadů na přímou poradenskou práci přibližně pro 40-50 účastníků z ČR a SR. Tato moje představa se ale ve všech ohledech velmi rychle rozplynula, a tak mi nezbývalo, než si vytvářet představy nové a nové. 😊 Přesto jsem po celou dobu příprav přistupovala k organizaci konference s předsevzetím, že by tato konference měla překročit rámec běžné diseminační aktivity, a přála jsem si, aby se podařilo vytvořit prostor pro setkání výzkumníků s těmi, kteří mají k dispozici „empirická data“, a ještě se při té příležitosti měli možnost dozvědět se něco nového ... tedy něco jako akční výzkum svého druhu.

Čo boli kritické miesta pri príprave a samotnom organizovaní konferencie?

Je pravda, že kromě běžných organizačních problémů, jsem si v průběhu příprav několikrát položila otázku: podaří se vůbec důstojně připravit konferenci podle „vědeckých pravidel“? O tom bych ale mluvit nechtěla. Co bych naopak chtěla vyzdvihnout, je, že díky ochotě 14 partnerů konference šířit informace o konferenci a v mnoha případech i vytvořit podmínky pro účast svých zástupců, se přihlásilo více jak 150 zájemců, a díky spolupráci členů vědeckého i organizačního výboru konference skutečně proběhla.

Teraz k samotnej téme konferencie: ako sa profesionalizácia služieb kariérového poradenstva vníma u vás v ČR?

Mám pocit, že profesionalizace je často zužována pouze na otázky vzdělávání kariérových poradců – jednotlivců. Osobně se setkávám s představou, kterou bych pomyslně vyjádřila asi touto rovnicí: mám určité vysokoškolské vzdělání + něco umím x poskytuji poradenskou službu, jak nejlépe dovedu + snažím se svou práci zdokonalovat = moje práce musí nést alespoň znaky profesionality/být profesionální. Tato rovnice podle mého názoru vystihuje širší tématu profesionalizace na úrovni jednotlivců, ale na druhou stranu nelze přehlédnout, že profesionalizace se týká i celého systému, jednotlivých organizací či multidisciplinárních týmů.

Ako by si porovnala vašu situáciu so situáciou v iných krajinách?

Srovnávat situaci v ČR se situací v zahraničí si v takto rozsáhlém tématu netroufám, ale společně máme to, že se tato problematika řeší u nás i v zahraničí.

Konferencia mala silný a nepriehľadnutelný medzinárodný rozmer, čo svedčí nielen o schopnosti organizátorov osloviť významných odborníkov zo zahraničia, ale i o tom, že téma profesionalizácie kariérového poradenstva je aktuálnou nielen v týchto našich, stredoeurópskych končinách. Ako by si zhodnotila možnosti medzinárodnej spolupráce na poli vzdelávania kariérových poradcov v najbližšej budúcnosti?

Možností spolupráce na poli vzdělávání kariérových poradců vidím celou řadu: od výměnných pobytů a stáží, přes kratší vzdělávací kurzy/výcviky až po vytváření společných studijních programů na vysokých školách, a to jsem určitě na mnoho věcí zapomněla. Tím chci říci, že v této oblasti mám s kolegy ze zahraničí velmi dobré zkušenosti a doufám, že tomu tak bude i nadále. Úskalí jakékoli mezinárodní spolupráce v oblasti vzdělávání ale vidím jinde, konkrétně v tom, jak zajistit, aby získané vzdělání ať už u nás, nebo v zahraničí, přispělo ke zkvalitňování poradenských služeb v rámci našeho systému. V ČR totiž neexistují „jednotná“ kritéria kvality služeb kariérového poradenství a na těch, která si vytvářejí poradci či jednotlivé organizace sami, není obecná shoda. Za této situace se obávám, že mezinárodní spolupráce ať už na poli vzdělávání, nebo v oblasti evaluace poradenských služeb pro nás zůstane „pouze“ inspirací. Kritéria kvality za nás asi nikdo nevytvoří☺.

V apríli 2013 sa na Fakulte sociálnych vied a zdravotníctva UKF v Nitre konala konferencia na tému vzdelávania kariérových poradcov. Teraz sa na podobnú tému uskutočnila konferencia u vás – ako vidíš možnosti organizovania odborných konferencií na takého témy v najbližšej budúcnosti?

Osobně se domnívám, že nejen u vás na Slovensku, ale i u nás v ČR již nazrál čas pro tento typ konferencí. Tím mám na mysli, že se postupně formuje komunita lidí, kteří se kariérovým poradenstvím dlouhodoběji odborně zabývají a hlásí se k tomu. Témata zastřešená souslovím „profesionalizace kariérového poradenství“ jsou podle mého názoru zásadní, ale ve vztahu k organizaci obdobných konferencí, která proběhla u nás v Brně, vidím rezervu v empirickém výzkumu, který by byl schopen postavit praxi kariérového poradenství na empirických důkazech. Z tohoto důvodu jsem také skeptická např. vůči každoroční periodicitě pořádání tohoto typu konferencí. Obávám se totiž, že by každoročně pořádané konference mohly ztratit svůj výzkumný aspekt, aniž bych tím chtěla zpochybnit osvětový, vzdělávací či sociální význam takovýchto akcí. Tedy téma profesionalizace se mi jeví jako nosné i do budoucna, ale případné navazující konference si umím představit mnohem subtilnější, např. na některé specifické téma, nebo také ne, nevím.....

Z hlediska rozvoje spolupráce s vámi, by se mi líbilo, kdybychom se byli schopni domluvit na podmínkách pravidelného střídání organizace stejného typu konference s některou z vysokých škol/univerzit či výzkumného pracoviště od vás ze Slovenska, samozřejmě s podporou obou Center Euroguidance tak, jak tomu bylo i v případě této konference. V určitých ohledech se totiž podmínky rozvoje kariérového poradenství v ČR i SR podobají, ale nejsou stejné, což považuji za dobrou vstupní devizu rozmanitosti náhledů a přístupů k věci. Pokud by tedy někdo ze Slovenska chtěl a současně i mohl převzít pomyslnou konferenční štafetu, už teď bych se těšila na „další díl nekonečného seriálu“.

Ďakujeme za rozhovor!
Centrum Euroguidance



Mgr. Lenka Hloušková, Ph.D., pôsobí ako odborná asistentka na Ústave pedagogických vied Filozofickej fakulty Masarykovej univerzity v Brne. V posledných desiatich rokoch svoj odborný záujem rozdeľuje medzi dve oblasti, a to rozvoj základných škôl a kariérové poradenstvo. Zatiaľ čo v oblasti rozvoja základných škôl participovala na výskumoch kultúry školy, procesov organizačného učenia, alebo procesov vedenia a riadenia škôl na podporujúce Inkluzívne vzdelávanie, svoju profiláciu na poli kariérového poradenstva smeruje k empirickému poznávaniu možností podpory kariérového rozvoja dospelých (napr. profesijná dráha riaditeľov základných škôl, potreby kariérového rozvoja dospelých či študentov vysokých škôl). Hlavnú pozornosť ale venuje téme vzdelávania kariérových poradcov. Po absolutoriu špecializačného štúdia Výchovného poradenstva, rôznych seminárov i krátkodobějších výcvikov sa rozhodla zamerať na systémové otázky vzdelávania kariérových poradcov, pričom využíva výsledky niekoľkých rozvojových projektov, medzinárodnej spolupráce i svojich skúseností z výuky kurzov Kariérového poradenstva na svojom pracovisku.

Z PRAXE A PRE PRAX**INTERVENČNÉ PROGRAMY PRE NEZAMESTNANÝCH ABSOLVENTOV VYSOKÝCH ŠKÔL:
EFEKTIVITA A INOVATÍVNOSŤ**

Mgr. Eva Hruščová³

Abstrakt: Štúdia je zameraná na aktuálnosť problematiky nezamestnaných absolventov vysokých škôl a nevyhnutnosť intervenčných programov zameraných na cieľovú skupinu nezamestnanej mládeže. Autorka poukazuje nielen na faktory rozhodujúce vo výberovom procese absolventov, ktorí si hľadajú svoje prvé zamestnanie po ukončení vysokej školy („soft skills“ a „hard skills“), ale aj na efekt intervenčných programov na prežívanie nezamestnaných absolventov - psychické zdravie, komunikačné a prezentačné zručnosti, sebadôveru, negatívne myšlienky a rozhodovanie v oblasti vlastnej kariéry. Zároveň autorka v štúdií približuje inovácie v tréningových programoch pre mladých nezamestnaných ako je virtuálny tréning pohovoru alebo využitie prvkov kognitívno-behaviorálnej terapie. V závere štúdie sú poskytnuté odporúčania pre plánovanie efektívnych intervenčných programov pre nezamestnaných absolventov, ktoré vyplývajú z predošlých výskumných zistení.

Kľúčové slová: nezamestnaná mládež, nezamestnaní absolventi, intervenčný program

Abstract: The study is focused on the topicality of the issue of unemployed graduates of universities and the need for intervention programs aimed to the target group of unemployed youth. The author points not only to the factors crucial in the selection process of graduates who are seeking their first job after university ("soft skills" and "hard skills"), but also the effect of intervention programs on the experiencing of unemployed graduates - mental health, communication and presentation skills, self-esteem, negative thoughts and decision-making in their own careers. At the same time the author approximates innovation in training programs for young unemployed like virtual training interview or use of elements of leverage cognitive-behavioral therapy. The conclusion offers recommendations for the planning effective intervention programs for unemployed graduates arising from previous research findings.

Key words: unemployed youth, unemployed graduates, intervention program

Úvod

Takmer štvrtina európskej mládeže vo veku do 25 rokov neštuduje a nie je aktívna na trhu práce. Dôsledkom nezamestnanosti mládeže nie je len ekonomická deprivácia, resp. chudoba, ale aj sociálne vylúčenie. Čím dlhšie sú mladí ľudia nezamestnaní, tým náročnejšie je pre nich preniknúť do pracovného prostredia a uplatniť sa na trhu práce. V súčasnosti univerzity síce zaručujú relatívnu pripravenosť absolventov na budúce zamestnanie, avšak zamestnávateľia často kritizujú kvalitu „soft skills“ u čerstvých absolventov. Možno konštatovať, že za posledné obdobie je úspešnosť v pracovnom pohovore ovplyvnená sférou netechnických zručností, ktoré expandujú hneď za akademickú kvalifikáciu a pracovné skúsenosti, teda už spomínanými „soft skills“ (Morshidi et al., in Singh, Thambusamy, & Ramly, 2014). V súčasnosti patrí nezamestnanosť absolventov k jedným

³ Mgr. Eva Hruščová je aktuálne doktorandkou na Inštitúte psychológie Filozofickej fakulty Prešovskej univerzity v Prešove. Kontakt: ehrušcova@gmail.com

z najvýraznejších ekonomických a sociálnych problémov nielen na Slovensku, avšak minimálna pozornosť sa venuje skúmaniu psychologických dôsledkov nezamestnanosti absolventov vysokých škôl na Slovensku a absentuje aj empirické overenie intervenčných programov pre nezamestnanú mládež.

Štúdia si kladie 5 hlavných cieľov: 1. Priblížiť aktuálnosť problematiky nezamestnaných absolventov vysokých škôl a jej dôsledky, 2. Poukázať na faktory rozhodujúce vo výberovom procese absolventov, 3. Priblížiť súčasný stav poznania v oblasti efektu realizovaných intervenčných programov na prežívanie nezamestnaných absolventov, 4. Poukázať na inovácie v oblasti intervenčných programov pre nezamestnanú mládež, 5. Navrhnuť odporúčania pre plánovanie efektívnych intervenčných programov pre nezamestnaných absolventov.

Aktuálnosť problematiky nezamestnaných absolventov

Vysoká nezamestnanosť absolventov vysokých škôl predstavuje problém, ktorým sa zaoberajú v posledných rokoch nielen politici, ekonómovia, sociológovia, ale aj odborníci v oblasti psychológie práce, či kariérového poradenstva. Marelli a Vakulenko (2014) uvádzajú, že vo väčšine krajín Európskej únie (ďalej EÚ) je miera nezamestnanosti mládeže vo veku 15-24 rokov dvakrát vyššia ako miera celkovej nezamestnanosti. Nezamestnaní mladí ľudia sú prioritou v sociálnej vízií EÚ na obdobie najbližších rokov. V roku 2009 prijala rada ministrov pre mládež stratégiu EÚ pre mládež (obdobie rokov 2010-2018), ktorá má za cieľ poskytnúť viac príležitostí pre mladých ľudí v oblasti vzdelávania a na trhu práce a podporiť sociálne začlenenie mladých ľudí (Eurostat, 2014). V rámci projektov EÚ by sa mali riešiť problémy nezamestnanej mládeže spojené s neistotou a vylúčením na trhu práce, komplexne analyzovať všetky dôsledky krátkodobej a dlhodobej nezamestnanosti mladých ľudí, skúmať kvalitu ich prežívania, efektívnosť intervenčných programov a aktívne reagovať na výzvu týkajúcu sa riešenia otázok mladej generácie v inovatívnej a rozvíjajúcej sa Európe (Horizont 2020). Výzva projektov v rámci EÚ zdôrazňuje prudký nárast nezamestnanosti mládeže od obdobia začiatku krízy v roku 2008 a viac ako desaťročné trvajúci dvojnásobný vzrast miery nezamestnanosti mládeže oproti miere celkovej nezamestnanosti. Tento fakt má za následok rastúcu neistotu zamestnania a sociálne vylúčenie mladých ľudí na začiatku ich profesionálnej kariéry. V období prechodu zo školského procesu do zamestnania sa mnoho mladých ľudí priamo presunie do skupiny nezamestnaných alebo dočasne prijme prácu, ktorá nezodpovedá ich kvalifikácií. Nástup krízy zhoršil tento trend a zvýšil hrozbu tzv. „stratenej generácie“. Výzva Horizontu 2020 zdôrazňuje mnohotvárnosť sociálneho znevýhodnenia mladých ľudí, ktoré zahŕňa vyššie riziko chudoby, neistotu, sociálne vylúčenie, nespokojnosť, zvýšený sklon k trestným činom, kriminalite a zdravotným problémom. Komplexné pochopenie dlhodobých dôsledkov tohto vývoja je preto rozhodujúce pre vytvorenie ekonomických, sociálnych postupov a postupov trhu práce, ktoré by komplexne riešili problém nezamestnanej mládeže v súčasnosti ako aj v budúcnosti. Aktuálnosť problematiky nezamestnanosti absolventov na Slovensku a nevyhnutnosť jej riešenia je zahrnutá aj v strategickom materiáli RIS3 SK, ktorého jedným z čiastkových cieľov a jednou zo spoločenských priorít pre obdobie rokov 2014-2020 je zvýšiť uplatniteľnosť absolventov stredných a vysokých škôl na trhu práce a zlepšiť prepojenie vzdelávacieho systému s praxou (Eurostat, 2014; Poznatkami k prosperite, 2013). Aktivitou Ministerstva práce sociálnych vecí a rodiny (2014) je zavedenie „Záruky pre mladých ľudí“. Tento pojem sa vzťahuje na podporu integrácie mladých ľudí na trh práce. Teda situáciu, keď mladí ľudia dostanú kvalitnú ponuku zamestnania, ďalšieho vzdelávania, učňovskej prípravy alebo stáže v lehote štyroch mesiacov po tom, čo prídu o prácu alebo ukončia formálne vzdelanie. Výsledkom

zavedenia „Záruky pre mladých ľudí“ v rokoch 2013 a 2014 na Slovensku bolo poskytovanie individuálneho a skupinového poradenstva, vytvorenie individuálneho akčného plánu pre mladých nezamestnaných, podpora vytvárania pracovných miest pre mladých ľudí a realizácia seminárov zameraných na zistenie názoru 1400 mladých ľudí na ich pripravenosť na trh práce a postojov 895 zamestnávateľov k zamestnávaniu mladých ľudí vo veku 15-25 rokov.

Nezamestnanosť absolventov súvisí s významnosťou jej výskytu v tranzitnom období prechodu do dospelosti, čo môže mať za následok narušenie procesu formovania identity mladého človeka (Reine, Novo, & Hammarstrom, 2004). Problémy psychického zdravia ktoré vyplývajú z nezamestnanosti mládeže môžu byť vo vzťahu s niektorými negatívnymi aspektmi ako je narušenie časovej štruktúry dňa a absencia pravidelnosti každodenného režimu, absencia sociálnych kontaktov, pravidelnej aktivity alebo participácie v kolektívnych aktivitách (Strandh, Nilsson, Nordlund, & Hammarström, 2015).

Faktory rozhodujúce vo výberovom procese absolventov vysokých škôl

Absolventi, ktorí ukončili sústavnú prípravu na povolanie sú považovaní za rizikovú a znevýhodnenú skupinu uchádzačov o zamestnanie z dôvodu sťažených podmienok uplatnenia sa na trhu práce. Mladí ľudia, ktorí sa uchádzajú o svoje prvé zamestnanie, nemajú praktické skúsenosti, pracovné návyky, kontakty, ktoré uľahčujú hľadanie si práce – tzv. „networking“. Požiadavka praxe predstavuje prekážku pre mnoho mladých ľudí, pretože potrebujú získať pracovné skúsenosti a zároveň si nemôžu nájsť prácu z dôvodu nedostatku pracovných skúseností (Buchtová, 2013; Gontkovičová, Mihalčová, & Pružinský, 2015). Mládež má menej pracovných skúseností ako kolegovia, ktorí už boli zamestnaní a je preto v nevýhode pri súperení o málo voľných pracovných miest (Demidova, Marelli, & Signorelli, 2015). Pracovný pohovor predstavuje prvý krok absolventov vysokých škôl na pracovný trh. To, či bude absolvent vysokej školy úspešný vo výberovom procese je podmienené mnohými činiteľmi. Okrem „hard skills“, ktoré predstavujú nadobudnuté vedomosti, počas štúdia, jazykové znalosti, technické zručnosti a predošlé pracovné skúsenosti je determinantom úspešnosti kandidáta aj úroveň jeho „soft skills“, ktorými disponuje, teda jeho prezentačnými a komunikačnými zručnosťami. Práve komunikačné zručnosti považujú personalisti za kľúčové pri výberovom procese absolventov, avšak u mnohých z kandidátov absentuje zručnosť adekvátnej sebareprezentácie (Archer, & Davison, 2008). Nedostatočnosť komunikačných zručností absolventov a ich následná neistota počas pracovného pohovoru, ktorá pramení najmä z obavy z komunikácie, predstavujú jednu z najväčších bariér pri hľadaní si prvého zamestnania. Tento deficit vedie k zníženému výkonu absolventov počas pracovného pohovoru a následnom zotrvaní v nezamestnanosti (Alias. Kaur, Sidhu, & Yuen Fook, 2013). Rozhovory s nezamestnanými absolventmi vysokých škôl poukazujú najmä na komunikačné problémy ako je nedostatočné porozumenie otázkam personalistu a nedostatočná schopnosť prezentácie vlastných názorov a myšlienok, ktoré sa vyskytujú pri pracovnom pohovore. Zároveň väčšina absolventov poukazuje na potrebu tréningu v komunikácii a počúvaní, ktorý vnímajú ako mimoriadne dôležitý v oblasti zlepšenia vlastných komunikačných zručností (Alias. Kaur, Sidhu, & Yuen Fook, 2013). Zároveň štúdia zameraná na požiadavky zamestnávateľov, ktoré podmieňujú úspešné uplatnenie absolventa vysokej školy na trhu práce, poukázala na dôležitosť komunikačných zručností, schopnosti tímovej spolupráce a profesionálnej etiky u kandidátov. Kritické myslenie a riešenie problémov, na ktoré sa kladie dôraz vo vzdelávacom procese sa z hľadiska úspešnosti absolventa pri získavaní prvého zamestnania nepovažujú za rozhodujúce faktory (Singh, Thambusamy, & Ramly, 2014). Zamestnávatelia na Slovensku poukazujú

na hlavné problémy, ktoré bránia vstupu mladých ľudí na pracovný trh: prehnané platové očakávania zo strany mládeže vzhľadom na skúsenosti, akceptovanie dochádzania do práce do 30 minút. Podľa prieskumu Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny, zamestnávateľia poukázali na fakt, že väčšina mladých ľudí opúšťa zamestnanie do dvanásť mesiacov. Zo strany absolventov vidia neochotu, nezáujem, chýbanie zodpovednosti pri prístupe k práci a nízku mieru vytrvalosti. Tretina zamestnávateľov uvádza ako problémy pri zamestnávaní mladých ľudí ich nedostatok odborných zručností a praktických skúseností (karierainfo, 2016; Ministerstvo práce sociálnych vecí a rodiny, 2014). Rozhodujúcimi faktormi, ktoré ovplyvňujú úspešné uplatnenie absolventa na trhu práce je aj aktivita pri hľadaní práce (príprava životopisu, analýza voľných pracovných miest, požiadaviek zamestnávateľov, reakcie na pracovné ponuky, aktualizácia profilu na pracovných portáloch), v prípade neúspechu miera nezdolnosti a motivácia nájsť si prácu. Na Slovensku a v Českej republike sa už v minulosti využívali na vysokých školách sociálno-psychologické výcviky zamerané na rozvoj komunikačných aj manažérskych zručností, avšak menej pozornosti sa venovalo programom získavania skúseností potrebných pre zvládnutie pracovného pohovoru. Je zrejme nevyhnutnosť využívať adekvátne intervenčné programy zamerané na rozvoj „soft skills“ a „hard skills“ nezamestnaných absolventov. Avšak mnohí autori (Björklund, Häggström, & Nyström, 2015; Reine, Novo, & Hammarström, 2011; Strandh, Nilsson, Nordlund, & Hammarström, 2015) poukazujú na nedostatok štúdií, ktoré sa venujú overeniu efektivity týchto aktivít.

Možno zhrnúť: jednou z príčin znevýhodneného postavenia nezamestnaných absolventov vysokých škôl na trhu práce sú nedostatočné komunikačné zručnosti, teda schopnosť prezentovať vlastné názory, myšlienky, schopnosť argumentovať a v neposlednom rade samotná obava z komunikácie. Doterajšie výskumné zistenia poukazujú na nevyhnutnosť zaradiť do intervenčných programov pre nezamestnaných absolventov aj rozvoj komunikačných, argumentačných a prezentačných zručností. V nasledujúcej časti štúdie poukazujeme na efektivitu a adekvátnosť intervenčných programov pre nezamestnanú mládež.

Efekt intervenčných programov na prežívanie nezamestnaných absolventov

Viacere štúdie potvrdili pozitívny efekt účasti mladých nezamestnaných v tréningovom programe (Björklund, Häggström, & Nyström, 2015; Sek-yum Ngi, Cheung, & Yuan, 2016; Strandh, Nilsson, Nordlund, & Hammarström, 2015). Nezamestnaná mládež v Číne (priemerná dĺžka nezamestnanosti respondentov bola 8 mesiacov), ktorá sa zúčastňovala tréningového programu pre nezamestnaných absolventov, zameraného na rozvoj „soft skills“ a „hard skills“ mala vyššiu sebaaktualizáciu a následne vyššiu pracovnú motiváciu a angažovanosť. Pracovná motivácia a angažovanosť sa považuje za dôležitý faktor, ktorý zvyšuje šance mladého človeka nájsť si zamestnanie (Sek-yum Ngi, Cheung, & Yuan, 2016). Jedná sa o zaujatie prácou vyjadrenú tým, koľko pozornosti a úsilia mladý človek práci venuje. Pozoruhodným zistením je, že počet absolvovaných tréningov a ich dĺžka trvania neboli v priamom vzťahu s pracovnou motiváciou a angažovanosťou, ale predikovali ich nepriamo prostredníctvom mediátorov adekvátnosť tréningu a sebaaktualizácia. Teda účasť v tréningu nepriamo ovplyvňuje pracovnú motiváciu a angažovanosť mladých nezamestnaných participantov. Pracovná motivácia a angažovanosť sa výrazne zvyšuje, ak je účasť v tréningu v súlade so záujmami a potrebami participanta (Sek-yum Ngi, Cheung, & Yuan, 2016). Účasť v intervenčnom programe pre mladých nezamestnaných prináša aj pozitívum v podobe získania štruktúry dňa a rutiny, ktorá často mladým nezamestnaným chýba a v mnohých prípadoch vedie k zneužívaniu návykových látok. Participant musí každý deň prísť do centra pre nezamestnaných a stráviť deň plnohodnotnými

aktivitami, čo pripomína rutinu pracovného dňa. Zároveň získava vieru v budúcnosť a možnosť zhodnotiť vlastné možnosti a schopnosti. U účastníkov tréningového programu vo Fínsku bol zaznamenaný prechod od pocitov bez energie, depresívneho prežívania, hanby, a vylúčenia k začínajúcim pocitom optimizmu a zvýšenej sebadôvere. Participanti opisovali pocit „byť niekým“ počas programu. Významným činiteľom sociálnej opory bol pracovník centra pre nezamestnaných – konzultant, ktorý bol pridelený každému účastníkovi programu. Participanti uvádzali, že počas nezamestnanosti preferovali deštruktívne správanie ako pitie alkoholu niekoľkokrát týždenne, ale participácia v tréningovom programe tieto aktivity limituje, keďže nadobudli štruktúru dňa a svoj čas venujú príprave životopisu a ďalším projektom v centre (Björklund, Häggström, & Nyström, 2015)

Pracovné kompetencie mladých ľudí a osobnostné kvality teda „soft skills“ pôsobia spoločne s pracovnými zručnosťami teda „hard skills“ pri vytvorení systému hodnotenia adekvátnosti tréningu. Významné je zameranie pozornosti na osobný rozvoj a rozvíjanie inovatívneho horizontu záujmov mladých nezamestnaných participantov. V rámci intervenčných programov je dôležité zamerať sa na prenos zodpovednosti za tréningové aktivity na účastníkov. Zažitie autonómie, pocitu vlastnej kompetentnosti a prevzatie zodpovednosti za seba následne pomáha mladým nezamestnaným absolventom pri hľadaní si práce a nájdení nového zamestnania. Je dôležité, aby si participant uvedomil, že je schopnou osobou, ktorá môže využiť svoj talent a schopnosti v práci. Zároveň je hlavným cieľom intervenčných programov pre mladých nezamestnaných zvyšovať sebadôveru participantov, ich subjektívnu pohodu, psychické zdravie a znižovať distress. Nakoľko je intervenčný program pre nezamestnaných efektívny závisí od ich záujmu zúčastniť sa ho, radosti z učenia a rozvíjania komunikácie s reálnym zamestnávateľom. Vysoká motivácia k tréningu je vo vzťahu so získaním nových vedomostí, vlastného seba rozvoja a príležitosti urobiť zmenu vo svojom živote (Laskova, & Brokane, 2014). Zistenia štúdií poukazujú aj na efekt intervencie pre nezamestnaných mladých ľudí, ktorá je zameraná na negatívne myšlienky týkajúce sa kariéry a schopnosť urobiť rozhodnutie vzhľadom na vlastnú kariéru. Dysfunkčné negatívne myšlienky vzťahujúce sa ku kariére jednotlivca alebo procesu rozhodnutia sa v oblasti kariéry negatívne vplyvajú na zručnosti osoby riešiť problémy a urobiť rozhodnutie, ktoré sa týka kariéry. Zároveň vyššia sebaúčinnosť, vzťahujúca sa na rozhodnutie v oblasti kariéry vedie k zníženiu ťažkostí týkajúcich sa rozhodnutia v oblasti kariéry (Fouad, Cotter, & Kantamneni, in Bullock-Yowell, 2014).

Zhrnutie: participácia v intervenčných programoch pre nezamestnanú mládež znamená vyššiu sebaaktualizáciu vo vzťahu s vyššou pracovnou motiváciou a angažovanosťou. V súvislosti s pracovnou motiváciou a angažovanosťou je významným faktorom aj konsenzus potrieb a záujmov participanta a obsahu tréningu. Efekt participácie nezamestnaných absolventov v intervenčnom programe spočíva najmä v pozitívnej zmene, ktorá vedie k získaniu autonómie, štruktúry času, zvýšeniu sebadôvery, optimizmu, zodpovednosti za vlastné konanie, subjektívnej pohody a psychického zdravia.

Inovatívne intervenčné programy pre nezamestnaných absolventov

Mladí nezamestnaní častokrát tvrdia, že ich najväčšou bariérou pri hľadaní si zamestnania je nedostatok sebaistoty na pracovnom pohovore (Alias. Kaur, Sidhu, & Yuen Fook, 2013). Avšak na druhej strane absolventi idú často na pohovor nervózni a nepripravení. Za inováciu v oblasti prípravy absolventov vysokých škôl na pracovný pohovor možno považovať projekt, ktorý je podporovaný Európskou úniou a využíva virtuálnu realitu pre zmenu situácie nezamestnanosti. Projekt TARDIS (‘Training young Adults’ Regulation of emotions and Development of social Interaction

Skills“) ponúka mladým ľuďom možnosť absolvovať pracovný pohovor s virtuálnym zástupcom, zorientovať sa vo svojich sociálnych kompetenciách a následne sa pripraviť na reálny pohovor. Konzorcium akademikov z Nemecka, Holandska, Francúzska a Veľkej Británie navrhlo systém, ktorý vytvára virtuálnych agentov. Absolventi si môžu vyskúšať virtuálne prostredie pohovoru, ktoré je podobné reálnej situácii. Výhodou projektu TARDIS je jeho hrový charakter, ktorý udržuje absolventa motivovaného skúšať pohovor znova a znova a následne sa zlepšovať v situácii pohovoru s možným zamestnávateľom. Mládež si môže vyskúšať pohovor s virtuálnym personalistom, ktorý sa nielen pýta otázky, ale aj poskytuje kandidátovi verbálnu a neverbálnu spätnú väzbu ako napríklad povzbudivé komentáre alebo gestá predstavujúce nudu a otrávenosť. Navrhovatelia projektu poukazujú aj na emocionálny model, ktorý umožňuje virtuálnemu personalistovi identifikovať ako sa kandidát cíti na základe tónu hlasu a neverbálnej komunikácie („body language“). Absolvent môže získať spätnú väzbu a identifikovať momenty počas pohovoru, kedy sa cítil sebaisto a naopak v ktorých momentoch nervózne (European Commission, 2014). Zavedenie projektu TARDIS do intervenčných programov pre nezamestnanú mládež na Slovensku alebo v Českej republike zatiaľ nie je známe.

V rámci intervenčných programov pre nezamestnaných je prínosné aj ponúknutie konzultácie (v rámci úradov práce) s psychológom, sociálnym pracovníkom a poradcom pre kariéru, ktoré je úspešne aplikované v Litve. Nezamestnaný má možnosť analyzovať svoje kompetencie a zručnosti, zistiť ako by mohol zlepšiť svoje šance uplatniť sa na trhu práce. Môže sa zapojiť napr. do programov rozvoja komunikačných a argumentačných zručností, do programov zameraných na analýzu psychologických bariér, rozvoja emocionálnej inteligencie, využívania copingových stratégií alebo sa naučiť napísať životopis, motivačný list a pripraviť sa na pracovný pohovor. Ako najefektívnejší spôsob mobilizácie nezamestnaných je možnosť osobných konzultácií ktoré sú zamerané na poskytovanie informácií o efektívnych tréningových príležitostiach. Ako najvhodnejšia alternatíva sa javí maximálne 10 osobných konzultácií v rozmedzí 6 mesiacov. Ďalej je potrebné zamerať sa aj na motiváciu ktorá je zameraná na prácu, kariéru a osobné úspechy (Laskova, Brokane, 2014).

Nové možnosti prináša aj zavedenie prvkov kognitívno-behaviorálnej terapie (ďalej KBT) do intervenčných programov pre nezamestnanú mládež ako aj dospelých. Konkrétne sa jedná o niekoľko hodinový, resp. niekoľko dňový tréning, ktorý pracuje s prvkami KBT. Štúdia potvrdila nasledujúce vplyvy intervenčných programov KBT u absolventov tréningu v porovnaní s kontrolnou skupinou: zlepšenie psychického zdravia, zvýšenie sebadôvery, sebaúčinnosti pri hľadaní zamestnania, zvýšenie motivácie hľadať si prácu a využívanie adekvátnych copingových stratégií (Creed et al., in Harris et al., 2002). Súčasťou intervenčných programov pre nezamestnaných je aj prístup založený na spracovávaní kognitívnych informácií (ďalej CIP - „cognitive information processing approach“) pri riešení problémov týkajúcich sa kariéry a kariérového rozhodovania. CIP je zameraný na poskytovanie zručností klientom, ktoré sú potrebné k efektívnej kariére. V rámci intervencií založených na CIP prístupe je hodnotenie kariéry využívané k pomoci študentom nadobudnúť viac informácií o ich hodnotách, záujmoch a zručnostiach (Bullock-Yowell, 2014).

Možno zhrnúť: inováciou v intervenčných programoch pre nezamestnanú mládež je virtuálny pohovor, ktorý poskytuje kandidátovi možnosť získať spätnú väzbu nielen na verbálny ale aj neverbálny prejav a zavedenie prvkov KBT do intervenčných programov. Ako najvhodnejšie sa javí poskytnúť nezamestnanému absolventovi osobnú konzultáciu zameranú na rozvoj „soft skills“, copingových stratégií a „hard skills“.

Záver

Nezamestnanosť absolventov vysokých škôl predstavuje celospoločenský problém, ktorý púta pozornosť vo viacerých krajinách. Avšak nedostatočná pozornosť je venovaná navrhnutiu, zavedeniu a následnému overovaniu efektu intervenčných programov, resp. tréningov, ktoré sú zamerané na cieľovú skupinu nezamestnaných mladých ľudí, ktorí sa snažia nájsť si svoje prvé zamestnanie. Predošlé výskumné zistenia poukazujú na možné príčiny problému uplatnenia mladých absolventov na trhu práce. Konkrétne sa jedná o nedostatočné komunikačné, prezentačné a argumentačné schopnosti a obavu z komunikácie. Na základe súčasného stavu poznania v oblasti intervencií pre nezamestnanú mládež možno konštatovať nevyhnutnosť rozvoja nielen „hard skills“ (jazykové znalosti, technické zručnosti) ale aj „soft skills“ (komunikačné, argumentačné a prezentačné zručnosti, schopnosť riešenia problémov, orientácia na detail., tímová spolupráca) u participantov tréningu. Niekoľko výskumov zameraných na efektivitu intervenčných programov pre nezamestnaných absolventov potvrdilo zvýšenie sebaaktualizácie, pracovnej motivácie a angažovanosti po absolvovaní tréningu. Hlavným cieľom intervenčných programov by malo byť nadobudnutie znalostí a skúseností, ktoré participantí využijú v každodennom pracovnom ako i osobnom živote. Na základe predošlých výskumných zistení možno zhrnúť kritéria pre vytvorenie efektívneho intervenčného programu, resp. tréningu pre nezamestnanú mládež: tréning by mal participantom poskytnúť informácie o aktuálnych možnostiach na trhu práce, pripraviť ich na pracovný pohovor, informovať ako si správne pripraviť životopis a motivačný list; zamerať sa na rozvoj jazykových znalostí, najmä v oblasti zlepšovania anglického jazyka, čo kandidátovi nepochybne pomôže vo výberovom procese; obsahovať aktivity zamerané na rozvoj komunikačných a prezentačných zručností, tímovej spolupráce, zvyšovanie sebadôvery a sebaúčinnosti, ktorá súvisí s vnímaním vlastnej kariéry, zvyšovanie psychického zdravia, využívania adekvátnych copingových stratégií, znižovanie distresu, negatívnych myšlienok vzťahujúcich sa k vlastnej kariére a rozvíjanie zručností pre riadenie vlastnej kariéry („career management skills“). Rozvíjanie zručností týkajúcich sa riadenia kariéry zabezpečuje efektívnejšie spracovávanie informácií týkajúcich sa vzdelávania, práce, vlastných kompetencií a následne ich aplikovanie pri rozhodovaní v oblasti kariéry. Počas intervenčného programu by participant mal byť angažovaný v aktivitách, mal by sa naučiť prevziať zodpovednosť, nadobudnúť časovú štruktúru a pozitívny pohľad do budúcnosti. Ako vhodné sa javia osobné konzultácie viacerých odborníkov s participantom programu, zavedenie prvkov KBT a zavedenie projektu TARDIS do intervenčných programov pre nezamestnanú mládež.

LITERATÚRA

- Alias, M., Kaur Sidhu, G., & Yuen Fook, Ch. (2013). Unemployed Graduates' Perceptions on their General Communication Skills at Job Interviews. *Procedia – Social and Behavioral Sciences* 90, 324-333.
- Archer, W., & Davidson, J. (2008). Graduate employability: The views of employers. London: Council for Industry and Higher Education.
- Björklund, O., Häggström, E., & Nyström, L. (2015). Young Finnish Unemployed Men's Experiences of Having Participated in a Specific Active Labor Market Program. *American Journal of Men's Health*, 1-10.

- Buchtová, B. (2013). Psychologie nezaměstnanosti. In: Buchtová, B. (Ed.), *Nezaměstnanost 2., přepracované a aktualizované vydání*. Praha, Grada, 49-101.
- Bullock-Yowell, E., Leavell, K. A., McConnell, A. E., Rushing, A. D., Andrews, L. M., Campbell, M., & et al. (2014). Career decision-making intervention with unemployed adults: when good intentions are not effective. *Journal of employment counseling, 51, 17-30*.
- European Commission. (2014). Opening Up a Universe of Employment Possibilities. [online]. Retrieved 8.12.2015, from <http://ec.europa.eu/programmes/horizon2020/en/news/opening-universe-employment-possibilities>
- Demidova, O., Marelli, E., & Signorelli, M. (2015). Youth labour market performances in the Russian and Italian regions. *Economic Systems, 39, 43-58*.
- Eurostat. (2014). Youth unemployment. [online]. Retrieved 3.1.2016 from http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Youth_unemployment
- Gontkovičová, B., Mihalčová, B., & Pružinský, M. (2015). Youth unemployment - current trend in the labour market? *Procedia Economics and Finance, 23, 1680-1685*.
- Harris, E., Lum, J., Rose, V., Morrow, M., Comno, E., & Harris, M. (2002). Are CBT interventions effective with disadvantaged job-seekers who are long-term unemployed? *Health & medicine, 7, 401-410*.
- Karierainfo. (2016). Kruté fakty o mladých nezaměstnaných na Slovensku. [online]. Retrieved 29.7.2016 from <http://karierainfo.zoznam.sk/cl/1000161/1418523/Krute-fakty-o-mladych-nezamestnanych-na-Slovensku>
- Laskova, J., & Brokane, L. (2014). Opportunities and Motivation for Training Unemployed in Latvia. *Procedia – Social and Behavioral Sciences, 116, 649 – 655*.
- Marelli, E., & Vakulenko, E. (2014). Youth unemployment in Italy and Russia: Aggregate trends and the role of individual determinants. Moscow, Higher School of Economics.
- Ministerstvo práce sociálnych vecí a rodiny. (2014)., [online]. Výsledky implementácie Záruky pre mladých ľudí v SR. Retrieved 29.7.2016 from <https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/praca-zamestnanost/podpora-zamestnanosti/vysledky-implementacie.pdf>
- Poznatkami k prosperite - Stratégia výskumu a inovácií pre inteligentnú špecializáciu Slovenskej republiky. (2013), [online]. Retrieved 4.1.2016 from www.economy.gov.sk/ext_dok-sk_ris3/142230c?ext=orig
- Reine, I., Novo, M., & Hammarström, A. (2004). Does the association between ill health and unemployment differ between young people and adults? Results from a 14-year follow-up study with a focus on psychological health and smoking. *Journal of the Royal Institute of Public Health 118, 337-345*.
- Reine, I., Novo, M., & Hammarström, A. (2011). Is participation in labour market programmes related to mental health? Results from a 14-year follow-up of the Northern Swedish Cohort. *Scandinavian journal of Public Health, 39, 26-34*.

Sek-yum Ngi, S., Cheung, Ch., & Yuan, R. (2016). Effects of vocational training on unemployed youths' work motivation and work engagement: Mediating roles of training adequacy and self-actualization. *Children and Youth Services Review*. 63, 93-100.

Singh, P., Thambusamy, R. X., & Ramly, M. A. (2014). Fit or Unfit? Perspectives of Employers and University Instructors of Graduates' Generic Skills. *Procesia – Social and Behavioral Sciences* 123, 315-324.

SPRÁVA Z PRAXE: AKTIVITY ŽILINSKÉHO SAMOSPRÁVNEHO KRAJA PODPORUJÚCE LEPŠIE UPLATNENIE SA ABSOLVENTOV NA TRHU PRÁCE

Ing. Dana Mažgútová, PhD., riaditeľka odboru školstva a športu, Žilinský samosprávny kraj

V súčasnej dobe, pre ktorú je čoraz viac typický zvyšujúci sa potenciál vo vzdelávaní a odbornej príprave pre potreby trhu práce, je úloha kariérového poradcu a jeho smerovania veľmi vážnym problémom. Práca kariérových poradcov na základných a stredných školách má napomáhať k tomu, aby rodičia, ale najmä žiaci, dokázali flexibilne reagovať na aktuálne potreby trhu práce a vedeli využiť svoj potenciál v budúcnosti. Výsledkom úspešnosti práce kariérových poradcov by mal byť pocit sebauspokojenia a sebarealizácie žiakov na stredných školách a následne aj v zamestnaní. Úspešnosť tejto práce však predpokladá aktívnu spoluprácu viacerých odborníkov s rôznou špecializáciou, preto optimálnym stavom by bolo, ak by v každej základnej a strednej škole pôsobil kariérový poradca, ktorý by mohol spolupracovať s ďalšími odborníkmi. Prax však ukazuje, že tento stav ešte stále nie je dosiahnuteľný vo všetkých školách.

Aj dnes sme svedkami toho, že niektoré školy pripravujú množstvo absolventov, z ktorých vysoké percento má problém zamestnať sa napriek tomu, že na trhu je množstvo žiadaných pracovných pozícií. Tento žiadaný stav sa týka najmä povolání, ktoré sú zamerané na technický smer. Uvedený problém si veľmi dobre uvedomujem, preto Žilinský samosprávny kraj (ŽSK) aktívne realizuje kroky k zvyšovaniu záujmu žiakov základných a stredných škôl o technické vzdelávanie. Ako príklad môžem spomenúť technickú olympiádu pre základné školy, ktorú každoročne organizujú stredné školy v zriaďovateľskej pôsobnosti ŽSK. Ako významnú tiež vnímam spoluprácu našich stredných škôl so základnými školami v rámci vyučovania technickej výchovy v dielňach stredných škôl, prípravy pracovných listov pre žiakov základných škôl a mnohé ďalšie. ŽSK tiež spolupracuje so Žilinskou univerzitou pri exkurziách pre stredné školy, v rámci ktorých môžu žiaci na laboratórnych cvičeniach reálne vidieť najmodernejšiu techniku univerzity.

Zvyšujúce sa nároky zamestnávateľov a konkurencieschopnosť taktiež vyžadujú určitý rozvoj schopností a zručností žiakov tak, aby po absolvovaní štúdia boli pripravení vstúpiť do zamestnania, kde sú na nich kladené rozdielne nároky, ako v škole. ŽSK aktívne spolupracuje aj so zamestnávateľmi napr. v rámci združenia Z@ict klaster, zameraného na oblasť IKT. V rámci tejto spolupráce zamestnávatelia zadefinovali požiadavky na absolventov IKT odborov a vybrané stredné školy sa spoločne s Fakultou riadenia a informatiky aktívne podieľajú na rozširovaní vzdelávacích štandardov v ŠKVP a tvorbe učebnice informatiky pre stredné školy. Tieto a mnohé naše ďalšie aktivity sú dôležitým krokom na ceste k lepšiemu uplatneniu sa absolventov na trhu práce a zároveň sú dôkazom toho, že úloha kariérových poradcov je na základných a stredných školách nezastupiteľná. Práve oni majú zvyšovať informovanosť rodičov a žiakov o povolaniach, ktoré sú na trhu práce žiadané a zároveň napomáhať k identifikácii a rozvíjaniu predpokladov potrebných pre budúce uplatnenie žiakov na trhu práce. Zámerom ŽSK je realizácia ďalších krokov v oblasti kariérového poradenstva, ktoré budú konkrétne špecifikované v Dodatku č. 3 k Regionálnej stratégii výchovy a vzdelávania v ŽSK na roky 2014-2017. Naším cieľom je vybudovať fungujúci model spolupráce: základná škola + stredná škola + vysoká škola + zamestnávateľ = úspešný absolvent pripravený pre trh práce. Tento model má zaručiť, aby čo najväčšie percento našich absolventov našlo uplatnenie na trhu práce a zároveň bolo kvalitne pripravených pre výkon zamestnania.

SPRÁVY Z USKUTOČNENÝCH PODUJATÍ

CROSS BORDER SEMINÁR 2016: MEDZIKULTÚRNE PORADENSTVO A MEDZINÁRODNÁ KARIÉRA – INTEGRÁCIA MIGRANTOV A MENŠÍN

Mgr. Lenka Martinkovičová, PhD., Euroguidance centrum – SAAIC; Mgr. Jana Papcunová, Centrum Mokosha, n. o.; Mgr. Marta Somogyiová, PhD., CPPPaP Dunajská Streda

„...tieto situácie vo mne otvárajú úvahu o rozdielnom vnímaní reality v rôznych častiach EÚ a potvrdzuje to i potrebu seminárov tohto druhu, kde sa otvára priestor na medzinárodnú komunikáciu a stretnutie svetov tak ako sú žité a vnímané v jednotlivých krajinách...“

Mgr. Marta Somogyiová, PhD., slovenská účastníčka Cross Border seminára

V júni 2016 sa uskutočnil už 11. ročník Cross Border seminára v nemeckom meste Postupim. Seminára s názvom „**Medzikultúrne poradenstvo a medzinárodná kariéra – Integrácia migrantov a menšín**“ (Cross-Cultural Guidance and International Careers – Integrating Migrants and Minorities) sa zúčastnilo vyše 80 účastníkov z 11 krajín spolupracujúcich v rámci prípravy Cross Border seminára (Česká republika, Chorvátsko, Maďarsko, Nemecko, Poľsko, Rakúsko, Rumunsko, Slovensko, Slovinsko, Srbsko, Portugalsko), ale aj účastníci z ďalších krajín (Švédsko, Fínsko, Belgicko, USA). Zo Slovenska sa zúčastnilo 6 osôb, účastníčky zastupovali rôzne oblasti a sektory. Každú krajinu reprezentovali aj lektori, ktorí na seminári viedli workshopy. Za Slovensko to bola Mgr. et Mgr. Edita Bezdičková s témou *Dialógy zamerané na riešenie – zdroje naprieč kultúrami* a Mgr. Nina Zadrabajová, PCC, ktorá sa venovala vo workshope téme *Zodpovedná myseľ – Ako rozvíjať nástroje v kariérovom poradenstve a ako aplikovať koučing a mentoring v praxi*. Ďalej sa za Slovensko zúčastnili: Ing. Dana Mažgútová, PhD., vedúca odboru školstva a športu z Úradu Žilinského samosprávneho kraja, Žilina; Mgr. Jana Papcunová z Centra Mokosha, n. o., Košice, a Mgr. Marta Somogyiová, PhD., z Centra pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie, Dunajská Streda.



©Bundesagentur für Arbeit

Otvorenie

Prvý deň seminára, 1. 6., otvoril riaditeľ odboru európskych záležitostí Spolkového úradu práce (Bundesagentur für Arbeit) a predstaviteľ Euroguidance, **Dr. W. Müller**. W. Müller sa vo svojej príhovore venoval významu poradenstva ako nástroja na porozumenie zručnostiam a kompetenciám migrantov a utečencov, ako aj ich kultúrnym nastaveniam, pričom kultúrna diverzita je podľa neho silnou stránkou, ktorú je potrebné využiť.

Plenárna sekcia

Nasledovala plenárna sekcia, v ktorej vystúpili pozvaní hostia: **S. Meinart** (riaditeľ Inštitútu pre prospektívne analýzy – IPA, Nemecko) a **M. Launikari** (kolega z Euroguidance, expert na celoživotné poradenstvo a vysokoškolský učiteľ na Univerzite v Helsinkách, Fínsko).

S. Meinart sa venoval téme „Výzvy migrácie v globálnej perspektíve“. Najskôr pripomenul históriu migrácie, a to najmä v 20. storočí, kedy Európu opustili desiatky miliónov ľudí. A následne sa venoval globálnej migrácii v súčasnosti, pričom uviedol, že v súčasnosti tvoria medzinárodní migranti 3,4 % svetovej populácie (40 % z nich migruje do susednej krajiny). Hovoril i o tom, že dôvody migrácie sa veľmi líšia. A aj napriek tomu, že migrácia prináša rôzne výzvy, pre Európu so starnúcou a stenčujúcou sa populáciou nie je iná odpoveď ako viac migrácie. Z dlhodobej perspektívy hovoril viacerých možných scenároch. Kľúčové pre budúcnosť sú pritom podľa neho viaceré premenné: veľkosť a zloženie migračných prúdov; postoje verejnosti voči migrantom; celkový hospodársky rozvoj; riadenie migrácie v rámci EÚ; solidarita a ochota k spolupráci medzi členskými štátmi; regulácia trhov práce (prístup); zdroje/infraštruktúra pre integráciu migrantov; kvalifikačné profily migrantov; ochota a schopnosť integrovať (migrantov).



©Bundesagentur für Arbeit



M. Launikari vystúpil na tému „Navigovanie odlišnosťami, stávanie na podobnosti – poradenstvo v ére globalizácie“. V rámci svojej dizertačnej práce sa venoval prežívaniu života v zahraničí a zistil, že mnohí jednotlivci majú „sebahodnotiace“ skúsenosti, ktoré posilňujú jasnosť vlastného sebaopímania (sebaopoznanie), ako aj „sebaodlišujúce“ skúsenosti, ktoré zase posilňujú vnímanie vlastnej komplexnosti. Vo svojej prezentácii spomenul i mladého talentovaného umelca zo Slovenska, Martina Vargica, ktorý vytvoril [satirickú mapu](#) prezentujúcu prevládajúce západné stereotypy o iných krajinách a regiónoch po celom svete. Hovoril o tom, že mnohí migranti sa nachádzajú v stave „medzi niečím a ničím“, pretože mentálne sú často ešte vo svojich domovinách, resp. túžia po návrate domov. Pripomínal, že častokrát nie sú talenty migrantov rozpoznané a sú neviditeľné...

V ďalšom krátkom vstupe prezentovala **G. Barilari** (EACEA, Belgicko) európske iniciatívy pre sociálnu inklúziu. Krátko predstavila výzvu na projekty v rámci Kľúčovej akcie 3: Podpora reformy politik, ktoré by mali byť zamerané na sociálnu inklúziu prostredníctvom formálneho a neformálneho učenia sa. Ďalej predstavila aj nový nástroj Erasmus+ online jazyková podpora pre utečencov (<http://erasmusplusols.eu/ols4refugees/>), ktorý bol vyvinutý na základe už dlhšie fungujúceho nástroja Erasmus+ online jazyková podpora pre účastníkov mobilit v rámci programu Erasmus+.



Workshopy

Seminár ďalej pokračoval štyrmi blokmi viacerých paralelných workshopov, ktoré prebiehali počas dvoch dní. Niektoré workshopy sa kvôli veľkému záujmu, ako aj kvôli tomu, aby boli uspokojené preferencie účastníkov, opakovali (boli medzi nimi aj oba slovenské workshopy).

Zoznam jednotlivých workshopov:

- *Workshop 1: “Tam a späť” - kariérové poradenstvo medzi kultúrnymi hranicami, Rakúsko*
- *Workshop 2: Poradenstvo a podpora v oblasti vzdelávania ľudí v Českej republike, pre ktorých nie je český jazyk materinským jazykom, Česká republika*
- *Workshop 3: Význam etnickej identity v našej biografii, Chorvátsko*
- *Workshop 4: Aktuálne výzvy integrácie utečencov v EÚ, Nemecko*
- *Workshop 5: Zžitkovať diverzitu: Alternatívne scenáre pre budúce trhy práce v Európe, Nemecko*
- *Workshop 6: Inovatívne prístupy pri integrácii utečencov na trh práce, Nemecko*
- *Workshop 7: Rozvoj medzikultúrnych kompetencií, Nemecko*
- *Workshop 8: Kartičky kompetencií – Set nástrojov pre kariérové poradenstvo pre migrantov orientované na kompetencie, Nemecko*
- *Workshop 9: Začať o krok skôr – Integrácia migrantov a mladých ľudí so znevýhodnením, Maďarsko*
- *Workshop 10: Mnoho histórie, rovnaká dôstojnosť. Ty a Ja - Sme zodpovední za druhých?, Poľsko*

- *Workshop 11: Kompetencie v multikultúrnom poradenstve. Rola sociálno-emocionálneho učenia, Rumunsko*
- *Workshop 12: Dialógy zamerané na riešenie – zdroje naprieč kultúrami, Slovensko*
- *Workshop 13: Zodpovedná myseľ – Ako rozvíjať nástroje v kariérovom poradenstve a ako aplikovať koučing a mentoring v praxi, Slovensko*
- *Workshop 14: Kariérové poradenstvo pre sociálnu inklúziu minorít: pilotné programy pre mladých Rómov, Srbsko*

Na nasledovných stranách ponúkame správy z workshopov, ktorých sme sa zúčastnili:

Workshop 3: Význam etnickej identity v našej biografii, Chorvátsko

Správu z workshopu spracovala: Mgr. Jana Papcunová

Workshop lektoriok z Chorvátska, M. Mikić Zeitoun a A. Korbar, bol vedený od jeho začiatku až po úplný koniec interaktívne a viac sebaskúsenostne. V úvode sme spoločne ako skupina pracovali na rozdieloch a podobnostiach v pojmoch identita a kultúrna identita, čo všetko pod týmito pojmami vnímame my, čo sa nám s týmito pojmami spája. Bolo zaujímavé sledovať široké spektrum názorov a úvah, z časti abstraktných a všeobecných, no z veľkej časti aj veľmi osobných až intímnych. Hľadať význam slova identita či kultúrna identita je hľadaním odpovede na otázku „kto som, kto sme“ alebo „čím som, čím sme“. Veľmi zaujímavý úvod.

Druhá časť workshopu bola skôr stavaná na samostatnej, individuálnej rovine a našou úlohou bolo zamyslieť sa nad svojou osobnou históriou v kontexte jazyka, či už toho materinského alebo úradného, verbálneho či neverbálneho, dialektu či detského žargónu, jazyka, ktorým rozprávali rodičia, aby im deti nerozumeli a naopak; ale aj jazyka, ktorým bolo rozprávať zakázané. Pre mňa osobne, v súvislosti s jazykom, bolo zaujímavé obdobie po Nežnej revolúcii v Československu, kedy sme sa prestali učiť na základnej škole ruštinu a naše ruštinárky plynule prešli na vyučovanie nemeckého jazyka. Moja nemčina je tak silne dodnes poznačená ruským prízvukom 😊. Táto téma vyvolala veľmi živú diskusiu, každý sa vedel a chcel zapojiť, porozprávať svoj osobný príbeh, tak trochu sa aj pochváliť a potešiť sa. Vnímala som to ako veľmi vhodne zvolenú metodiku, pozitívne ladenú a zároveň osobnú. Určite jedna z aktivít, na ktorej sa dá pracovať aj dlhšie a vyťažiť ešte viac.

V poslednej časti workshopu sme mali možnosť aspoň symbolicky nahliadnúť aj do práce lektoriok, najmä do ich práce s rómskymi a bilingválnymi deťmi v Chorvátsku. Formou krátkeho dotazníka sme diskutovali o mylných predstavách vo výuke týchto detí. Mali by deti, ktorých prvým jazykom nie je chorvátčina, rozprávať doma len po chorvátsky? NIE. Mali by mať zjednodušené kurikulum? NIE. Mali by v škole rozprávať len po chorvátsky? NIE. Každé dieťa by malo z psychologických dôvodov mať možnosť rozprávať aj svojim materinským jazykom ako v škole, tak aj doma. Podobne, zjednodušené kurikulum by tieto deti postavilo do znevýhodnenej pozície, pričom by nikdy nedobehli svojich rovesníkov.

Celková atmosféra na tomto workshope bola výborná a z miestnosti sa odchádzalo akosi ťažšie, s množstvom otvorených tém, ktoré by stáli za hlbšie preskúmanie.

Workshop 3: Význam etnickej identity v našej biografii, Chorvátsko

Správu z workshopu spracovala: Mgr. Marta Somogyiová, PhD.

Základnou témou workshopu číslo 3 bola identita a etnická identita, s dôrazom na lingvistický vplyv na vytváranie identity.

Úvod začínal brainstormingom základných pojmov. Identitu sme si vymedzili cez hodnoty, vzťah, jazyk, kultúru a spoločenstvo, osobný štýl atď. Etnická identita sa miestami prelínala s týmito pojmami, avšak zdôraznili sme si jeden zásadný rozdiel. Príslušnosť k etniku je často determinovaná výzorom, resp. špecifickými prejavmi spoločenstva a je zriedka výsledkom slobodnej voľby jednotlivca. Zatiaľ čo tvorba identity je v rukách jedinca (v zmysle vedomého alebo nevedomého vplyvu na výber osobne významných obsahov). Takisto si myslím, že sa tieto dva pojmy nesmú zamieňať. Etnická príslušnosť ešte nič nehovorí o osobnosti ako takej.

Najdôležitejšou časťou workshopu bola aktivita, v rámci ktorej sme mali možnosť uvažovať v súvislosti vlastnej biografickej cesty o jazykoch, ktoré nejakým spôsobom mali dopad na vytváranie a definovanie vlastnej identity. Veľmi obohacujúce bolo zdieľanie vlastných príbehov medzi účastníkmi. Otvárali sa témy materinského jazyka a jeho významnosti, taktiež bilingvizmu alebo zakázaných jazykov. Aktivita mala veľmi jednoduchú formu, avšak veľmi intímny rozmer. Na papieri, ktorý sme mali k dispozícii, bola predkreslená postava. Inštrukcia znela zapísať/zakresliť všetky jazyky, ktoré vnímame, že mali dopad na nás, nejaký v nás rezonovali, alebo sme sa s nimi dostali do kontaktu, vyhli sa im alebo boli nútení sa učiť. Pri dopĺňaní do ešte prázdnej postavy sme mali každý chvíľku pre seba, pre zamyslenie sa nad tým, ako sa cez jazyky vymedzujeme, aká je naša identita. Pre mňa osobne, ako bilingvistku, bola táto aktivita veľmi príjemná. Vnímala som to ako priestor pouvažovať o rolách mnou používaných jazykov v mojom živote, o význame, ktorý im prisudzujem a o ich funkčnosti.

Rôznorodosť účastníkov na workshope zas prinášala veľmi príjemnú atmosféru a odovzdávala akýsi odkaz „bohatosti Európy“. Príbehy ostatných účastníkov boli veľmi zaujímavé a aj sme sa nasmiali pri subjektívnom vnímaní jednotlivých jazykov účastníkmi.

V závere sme sa vrátili k problematike migrantov a minorít. Prostredníctvom mýtov o vyučovaní cudzojazyčných detí sme si ujasňovali posolstvo tohto workshopu:

- Bilingvizmus je spájaný s kognitívnou flexibilitou.
- Dôležitosť používania aj primárneho jazyka detí a absolútna nevhodnosť vyžadovania od detí používať výhradne jazyk školy v školskom zariadení (aj v prestávkach).
- Dieťa, ktoré používa iný jazyk, nie je intelektovo znevýhodnené, ani dieťa so špecifickými výchovno-vzdelávacími podmienkami. Preto nie je správna myšlienka redukovaného kurikula.

Workshop 4: Aktuálne výzvy integrácie utečencov v EÚ, Nemecko

Správu z workshopu spracovala: Mgr. Marta Somogyiová, PhD.

Základnou myšlienkou workshopu bola úvaha o možných limitoch a bariérach, s ktorými sa môže stretnúť kariérový poradca pri práci s imigrantmi. Úvod aktivity sa týkal štatistických údajov o rôznorodom zložení tejto skupiny čo sa týka vzdelania, ale aj krajiny príchodu. Odhady súvisiace s úrovňou vzdelania vedú k nasledovnému rozloženiu: 6 % bez vzdelania, resp. s minimálnym

vzdelaním, 50 % základné vzdelanie, 23 % praktické vzdelanie, odborná príprava, 23 % univerzita; 51 % je mladších ako 24 rokov – čiže ide vo veľkej miere o ľudí v produktívnom veku. Najviac žiadateľov o azyl (56 %) prichádza so Sýrie, Afganistanu a Iraku, 12 % z východného Balkánu a zvyšok je neznámeho pôvodu. Štatistiky taktiež ukazujú, že najviac je zaťažené Maďarsko, s výskytom 17,7 imigrantov na 1000 obyvateľov, následne Švédsko s 16/1000 a Rakúsko. Politika jednotlivých krajín sa líši. Vedúca workshopu, Anne-Marie Kortas rozlišuje 4 typy: nemecký, chorvátsky, maďarský a rakúsky.

V priebehu workshopu sme spoločne hľadali možné problémy pri nasmerovaní žiadateľov o azyl na prácu. Z identifikovaných bariér vo mne rezonujú tieto: jazykový problém, kultúrne odlišnosti, uplatniteľnosť v zahraničí získanej kvalifikácie, vnútorná motivácia, obnova stratených dokladov, predsudky zo strany zamestnávateľov... Na dimenzii neprekonateľné prekážky – ľahko prekonateľné prekážky sa najčastejšie umiestnili v strednej línii, čo môže byť optimistický scenár o zvládnuteľnosti prekážok, napr. práca s predsudkami a postojom k migrantom, ponuka jazykových kurzov, dopĺňanie kvalifikácie potrebnej pre uplatniteľnosť na pracovnom trhu. V praktickej časti workshopu sa uskutočnila práca v skupinách, kedy sme ako účastníci mali možnosť zvažovať profil klientov s rôznorodým zázemím, prichádzajúcich s ťažkými osudmi a zásadnými zmenami v životných okolnostiach. Pri tejto činnosti sme jednak mohli vnímať pozíciu klienta a vžiť sa do jeho situácie a takisto v pozícii poradcu uvažovať o forme pomoci, ktorú môžeme poskytnúť. Po spoločnej diskusii v skupinách sme si odohrali jednotlivé situácie.

Z aktivity vyvstala potreba zdôrazniť individuálny prístup a uvedomenie si histórie klienta, jeho cesty, hľadanie explicitného a skrytého potenciálu, ale taktiež aj oblastí, ktoré si budú vyžadovať ďalšie vzdelávanie alebo odbornú prípravu. Ako psychológ mám potrebu pristupovať k tejto problematike v širšom spektre ako je orientácia na povolanie. V prvom rade vnímam za dôležité uvedomiť si možnú prítomnosť traumy súvisiacej s okolnosťami, ktoré donútili jedinca opustiť svoju rodnú zem, ale takisto z cesty a následného zaobchádzania v krajine, kde žiada o azyl. Na jednej strane je bohatá životná história na zmeny a na druhej strane výzvy budúcnosti súvisiace s adaptovaním sa na nový, cudzí svet. Identifikácia zdrojov jedinca na zvládanie tejto úlohy súvisí aj s možnosťou uplatnenia na pracovnom trhu, ale aj s celkovým postojom k budovaniu „všetkého od začiatku“. Toto je podľa mňa zásadná myšlienka, v ktorej sa môže líšiť žiadateľ o azyl od iného kandidáta na pohovor – štartovacia čiara je posunutá dozadu: začína od nuly a možno aj od mínusových hodnôt.

Workshop 5: Zužitkovať diverzitu: Alternatívne scenáre pre budúce trhy práce v Európe, Nemecko

Správu z workshopu spracovala: Mgr. Marta Somogyiová, PhD.

Workshop nadväzoval na prednášku Sashu Meinerta o aktuálnej situácii ohľadom problému s migrantmi, kde zo štatistických údajov odvodzoval niekoľko pre mňa zaujímavých údajov:

- zvyšovanie migrácie súvisí s celkovým zvyšovaním populácie Zeme;
- migrácia vnútrozemná je častým javom (11 % obyvateľstva), pričom 3,4 % je medzinárodná;
- obyvatelia z najchudobnejších krajín sveta nemajú prostriedky na migráciu, ku ktorej treba isté finančné zabezpečenie;
- cesta do iného sveta je riskantná a jedinec získava status migranta.

V nadväznosti na zmapovanie aktuálnej Európskej situácie bol workshop venovaný problematike prijatia zmeny a vypracovania alternatívnych scenárov budúcnosti. Technika vytvárania scenárov sa

zakladá na vybraní si dvoch „premenných“, v závislosti od ktorých sa odvíjajú možné alternatívy. V kontexte aktuálnej európskej krízy sme na workshope pracovali s nasledovnými premennými:

- Nedostupnosť/nedostatočnosť zdrojov na financovanie – prístupnosť zdrojov
- Negatívne postoje v spoločnosti voči migrantom – pozitívne postoje

Umiestnením premenných na x-ovú a y-ovú os dostávame 4 kvadranty s rozdielnymi okolnosťami:

1. Kvadrant: nedostupnosť zdrojov a pozitívne postoje
2. Kvadrant: dostupnosť zdrojov a pozitívne postoje
3. Kvadrant: dostupnosť zdrojov a negatívne postoje
4. Kvadrant: nedostupnosť zdrojov a negatívne postoje

Pri úvahách o jednotlivých kvadrantoch sme hľadali odpovede na nasledujúce otázky:

1. Prečo a ako mohlo dôjsť k týmto okolnostiam?
2. Aké sú významné dôsledky vzniknutej situácie?
3. Čo sa dá spraviť?

Takýmto analyzovaním jednotlivých scenárov sme ako účastníci mali možnosť uvažovať o rôznych okolnostiach a variantoch diania, čím sa rozšíril obzor úvah o problematike. Táto technika mi príde nápomocná pri zvažovaní stratégií organizácií vzhľadom na vývoj diania v spoločnosti. Je to pomôcka na premýšľanie o voľbe vhodných krokov do budúcnosti.

Postreh z medzikultúrneho dialógu:

Bolo pre mňa veľmi zaujímavé ako sa pôvodne zvažovalo o kauzálnej súvislosti dvoch premenných – zdrojov a postojov verejnosti. Vedúci workshopu si ťažko vedel predstaviť alternatívu negatívnych postojov a prítomných zdrojov. Mala som potrebu vyjadriť sa k tomu a uviesť na správnu mieru – viem si predstaviť krajinu, ktorá má zdroje napr. z EÚ, avšak negatívne postoje verejnosti pretrvávajú, alebo sú vytvárané v danej krajine (ani netreba ísť ďaleko – napr. Slovensko). Takisto ma prekvapilo začudovanie sa nemeckého kolegu zo skupinovej práce o výskyte cenzúry v „modernej Európe“. Obe tieto situácie vo mne otvárajú úvahu o rozdielnom vnímaní reality v rôznych častiach EÚ a potvrdzuje to i potrebu seminárov tohto druhu, kde sa otvára priestor na medzinárodnú komunikáciu a stretnutie svetov tak ako sú žité a vnímané v jednotlivých krajinách.

Workshop 7: Rozvoj medzikultúrnych kompetencií, Nemecko

Správu z workshopu spracovala: Mgr. Jana Papcunová

“Özel Bilgi formu- Soya diniz - Doğum yeriniz - Doğum tarihiniz – Dininiz - İmza ve tarih...”

S formulárom v tureckom jazyku sme boli vo dverách vítaní na workshope, ktorý bol vedený tímom z Nemecka pod vedením T. Lachmayrovej. Našou úlohou bolo formulár samostatne vyplniť a ako pomôcku sme dostali nemecko-turecké vreckové slovníky. Aj napriek priateľskému a vľúdnemu prístupu a ochote pomôcť to bola náročná úloha, ktorá sa podarila len vďaka moderným technológiám dnešnej doby. Vďaka google translate!

Aký je náš prístup k ľuďom, s ktorými pracujeme? Je *orientovaný na výkon* a splnenie úlohy, ktorá je nám našou inštitúciou pridelená, alebo je tam *priestor aj na osobnejší kontakt*, rozhovor, vzájomné bližšie spoznanie sa? Práca s ľuďmi, o to viac ak pochádzajú z inej kultúry a hovoria iným jazykom, si vyžaduje spojenie *oboch týchto prístupov*. Na túto tému sme počas workshopu viedli živú diskusiu. Je

možné vždy, v každej inštitúcii zladíť oba tieto prístupy? Spája sa konkrétny prístup s konkrétnou inštitúciou, či národom? Účastníci z Nemecka, ktorých bola na tomto workshope značná prevaha, sa vnímali ako výkonovo orientovanejší, s dôrazom na dodržiavanie termínov a plnenie úloh. Akí sme my Slováci? A je to vôbec otázka národa – alebo skôr osobnosti každého z nás? Z pohľadu psychologičky pôsobiacej na Slovensku, no roky žijúcej a pracujúcej tiež v Spojených štátoch či vo Veľkej Británii, to vnímam skôr v individuálnej zručnosti, v schopnosti sebareflexie človeka a v jeho neustálej práci s vlastnými predsudkami a stereotypmi vedúcimi k schopnosti akceptácie odlišnosti.

Nemecko v súčasnej dobe čelí novým výzvam aj v oblasti kariérového poradenstva pre ľudí z iných krajín, s rozdielnym jazykom, kultúrou, zvyklosťami. Do krajiny prichádzajú ľudia vzdelaní, aj tí bez vzdelania, motivovaní nájsť si prácu a naučiť sa jazyk, ale aj ľudia bez akejkoľvek vízie a snahy. Nemecko si plne uvedomuje potrebu poskytovať bezplatné kurzy nemeckého jazyka či kurzy rekvalifikácie na jednej strane, na druhej strane ale tiež potrebu pracovať s odborníkmi pracujúcimi s migrantmi. V súčasnosti prebiehajú školenia na posilnenie ich interkultúrnych zručností a kompetencií, ktoré sú základom budovania kultúrnej citlivosti. Školenia sú zamerané na migráciu vo všeobecnosti, ako aj na otázky dotýkajúce sa foriem medzinárodnej ochrany – azylu a doplnkovej ochrany.

Ani Slovensko už nie je uzavretou krajinou a stáva sa súčasťou globálneho diania. Aj u nás prebiehajú školenia na podporu interkultúrnych zručností, väčšinou pod záštitou mimovládnych organizácií venujúcich sa tejto problematike. Ako psychologičke pracujúcej v tejto oblasti mi ale stále chýbajú školenia venujúce sa psychologičkej interpretácii ťažkostí pri poradenstve ľudí z iných kultúr, dotýkajúce sa tém ako je primárna a sekundárna traumatizácia, posttraumatická stresová porucha či syndróm vyhorenia u pomáhajúcich profesií v práci s touto cieľovou skupinou.

Hlavným prínosom workshopu pre mňa osobne bolo spoločné uvedomenie si potrebnej spolupráce jednotlivých krajín, šírenie poznatkov a príkladov „dobrej praxe“ medzi jednotlivými krajinami. Nemecko sa zdá byť v sfére kariérového poradenstva na „dobrej ceste“ – a bolo by škoda, aby ich poznatky a skúsenosti zostali využitú len na národnej úrovni.

Workshop 8: Kartičky kompetencií – Set nástrojov pre kariérové poradenstvo pre migrantov orientované na kompetencie, Nemecko

Správu z workshopu spracovala: Mgr. Lenka Martinkovičová, PhD.

Workshop viedol senior projekt manažér v spoločnosti Bertelsmann Stiftung, Dr. Martin Noack. V prvej, kratšej časti workshopu sa venoval validácii neformálneho a informálneho učenia sa. Ponúkol zaujímavé informácie, hovoril napríklad aj o tom, že utečenci a migranti nie sú jediní, ktorí majú „neviditeľné“ kompetencie, alebo, že vyššia úroveň kompetencií nemusí redukovat' riziká na trhu práce... Cieľom validácie by malo byť zviditeľniť učenie sa a prisúdiť hodnotu výstupom učenia sa. Proces validácie by mal pozostávať zo štyroch fáz: 1) identifikácia, 2) dokumentovanie, 3) certifikácia, 4) zhodnotenie.

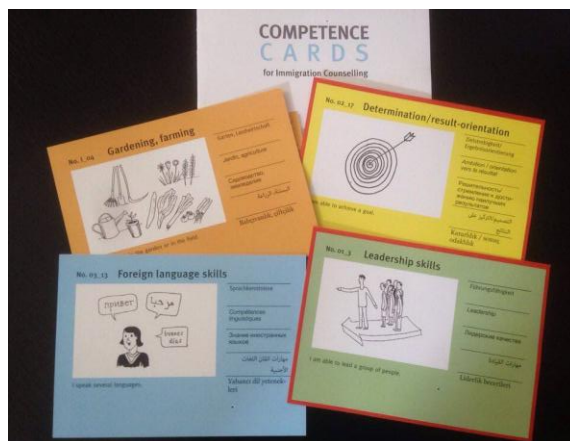
Druhá, nosná časť, sa venovala kartičkám kompetencií, ktoré vytvorili v rámci výskumného projektu *Faktory úspechu pri analýze potenciálu v rámci študijného a profesijného poradenstva pre migrantky a migrantov* (Erfolgsfaktoren für eine Potentialanalyse in der Bildungs- und Berufsberatung von Migrantinnen und Migranten) v rokoch 2014-2015. Na úvod tejto časti pán Noack spomenul, že v posledných rokoch sa už udiali alebo vznikli mnohé dôležité veci a nástroje, ako napr. ECTS, ECVET,

disco, Europass, ProfilPass, ESCO, ISCED. Mnohé z dostupných nástrojov však nereflektujú prax, a práve preto sa rozhodli pripraviť nástroj pre prácu s migrantmi. V prvom kroku uskutočnili identifikáciu cieľov a budovanie siete kľúčových aktérov (Bundesagentur für Arbeit, IQ-Netzwerk a ďalšie organizácie poskytujúce poradenstvo pre migrantov), pričom sa snažili aj o identifikáciu hlavných zodpovedností jednotlivých aktérov v rámci poradenstva. V ďalšom kroku realizovali podrobnú analýzu existujúcich nástrojov, na základe ktorej zistili, že žiadny z týchto nástrojov nie je aj dostatočne praktický... Boli buď príliš teoretické, založené na písanom jazyku, časovo náročné, príliš komplexné alebo nekompatibilné s potrebami úradov práce. Vystala teda potreba po praktickejšom, vizualizovanom, modularizovanom, jednoducho a niekedy aj rýchlo použiteľnom nástroji, ktorý by bol kompatibilný s potrebami úradov práce a iných organizácií.

V treťom a poslednom kroku teda vyvíjali nástroj, ktorý by tomu zodpovedal, v spolupráci s poradcami. Vznikol nástroj „*Competence cards for immigration counselling*“ dostupný v piatich jazykoch (anglický, arabský, francúzsky, nemecký a ruský), ktorý obsahuje kartičky 46 kompetencií (10 sociálnych/interpersonálnych zručností, 18 osobnostných zručností a kvalít, 18 profesionálnych/metodických zručností) a ďalšie kartičky (napr. 11 kartičiek záujmov). Kartičky je možné použiť na zhodnotenie zručností a kompetencií, čo sme si v rámci workshopu mohli aj vyskúšať. Sú voľne dostupné na stránke spoločnosti, kde je aj inštruktážne video (v anglickom jazyku): <https://www.bertelsmann-stiftung.de/en/our-projects/further-education-for-all/project-news/immigration-counseling-for-adult-immigrants/>. Počas celého workshopu Martina Noacka dopĺňala poradkyňa Ramona López Salinas, ktorá s kartičkami pracuje. Obaja boli veľmi príjemní a zaujato vysvetľovali ich využitie. Podobné nástroje by mohli byť veľkým prínosom pri poradenstve aj v našich končinách.



©Bundesagentur für Arbeit



Workshop 9: Začať o krok skôr – Integrácia migrantov a mladých ľudí so znevýhodnením, Maďarsko
Správu z workshopu spracovala: Mgr. Lenka Martinkovičová, PhD.

Workshop viedla maďarská sociologička, Dr. Terézia Nagy z Dartke Association. V rámci tejto organizácie realizujú aj dva projekty/integračné programy súvisiace s témou tohto seminára, projekt Ötletfa (Strom nápadov) zameraný na prácu s mladými ľuďmi zo znevýhodneného prostredia (veľkú časť tvorí rómska mládež) a ďalší projekt zameraný na mentoring pre deti a rodiny migrantov. V rámci projektu Ötletfa sa zameriavajú na sociálne aktivity, zodpovednosť a angažovanosť a na voľbu kariéry

a prípravu na vstup na trh práce. V rámci projektu pre migrantov mentori, spravidla vysokoškolskí študenti, pomáhajú napr. pri školskej integrácii a voľnočasových aktivitách. Cieľovej skupine umožňujú v rámci projektu zažiť skúsenosti úspechu a akceptácie a preberať zodpovednosť.

V rámci oboch projektov čelili mnohým výzvam. Veľmi dôležité bolo pomôcť týmto ľuďom uvedomiť si, aké sú ich silné stránky, talenty a zručnosti. S deťmi a mladými ľuďmi začali realizovať tzv. tematické týždne (zamerané napr. na rómsku a iné kultúry, filmové témy, tému „Mal/a som sen...“ a pod.). Začali zapájať aj rodiny a školy, pretože si uvedomovali, že je potrebné pracovať komplexne, s celým prostredím mladého človeka.

Pri kariérovom poradenstve je v rámci týchto programov dôležité uvedomovať si, v akej realite títo mladí ľudia vyrastajú, dôraz je kladený na individuálne zručnosti a ciele, pričom je potrebné poskytovať im informácie, podporovať ich schopnosť rozhodovať sa a zodpovednosť.

V druhej časti workshopu nám bola v krátkosti predstavená hra Sociopoly, ktorá bola v Maďarsku vyvinutá, a jej cieľom je senzitivizácia, ale aj lepšie pochopenie reality a rozvoj schopnosti rozhodovať sa a pod. Následne sme si hru mohli sami odskúšať. Ako nápad a prevedenie bola hra naozaj zaujímavá, bola to však zjednodušená anglická verzia, mohla by byť aj trochu komplexnejšia a zahŕňať viaceré životné situácie (a často bola závislá len od náhody – hod kockou). Hry sú však pre mladých ľudí určite pútavé a ich využitie v rámci poradenstva má určite zmysel.

Hráme sa Sociopoly:



©Bundesagentur für Arbeit



Workshop 10: Mnoho histórie, rovnaká dôstojnosť. Ty a Ja - Sme zodpovední za druhých?, Poľsko

Správu z workshopu spracovala: Mgr. Jana Papcunová

Workshop v podaní lektora – učiteľa z Poľska bol ukážkou toho, ako to môže na bežnej základnej škole vyzeráť, ak sa vytvorí priestor pre kreatívnych a nadšených učiteľov. Pán Jakub Niewinski nám v obrazoch predstavil svoju triedu, svojich žiakov, ktorých ako učiteľ etiky vedie k multikultúrnej senzitivite a pozitívnemu vnímaniu odlišnosti.

Aktivity na interkulturálne učenie sa, tímovú prácu či rôzne modelové situácie sú súčasťou ich pravidelných stretnutí v škole. Opäť raz pozitívny príklad z praxe, ktorý by bol veľmi vhodný a aplikovateľný aj v našich slovenských, čoraz častejšie multikultúrnejších školách.

Workshop pozostával z rôznych spoločných aj individuálnych aktivít – od predstavovania sa prostredníctvom našich obľúbených činností, po vzájomné písanie si spätnej väzby na kúsok papiera až po prácu v skupinách, zameranej na vnímanie jeden druhého, našej schopnosti empatie. Krátke info o workshope sľubovalo dotknúť sa tiež témy „*bystander effect*“ teda efektu prihliadajúceho; z realizovaných aktivít ale nebolo úplne jasné, čo pod tým lektor myslel a akým spôsobom na to chcel poukázať. Možno to bolo spôsobené aj výraznejšou rečovou bariérou lektora.

Pán Niewinski ale výborne využil rôzne abstraktné fotografie na prácu s našou imagináciou a empatiou a nechal nám dostatok priestoru na vzájomné konzultovanie našich pocitov a myšlienok. Keďže to bol workshop pre všetkých posledný, mnohí to využili na spracovanie si dojmov z celej konferencie. Pre mňa to bol priestor na uvedomenie si pozitív mojej vlastnej psychologickej práce v Košiciach, práce s utečeneckými rodinami a najmä deťmi v ich školskom prostredí. Táto práca má zmysel a mojou snahou bude pokračovať v nej a poukázať na pozitíva, ktoré odlišnosť rôznych kultúr prináša.

Workshop 10: Mnoho histórie, rovnaká dôstojnosť. Ty a Ja - Sme zodpovední za druhých?, Poľsko

Správu z workshopu spracovala: Mgr. Marta Somogyiová, PhD.

Posledný workshop, ktorého som sa zúčastnila, mal interaktívny zážitkový ráz. Predtým, než sme sa ale pustili do samotných aktivít, vedúci workshopu priniesol postrehy z praxe stredoškolského pedagóga a uviedol účastníkov workshopu do prezentácie témy migrantov pre adolescentov. Pre mňa bolo veľmi cenné úsilie tohto triedneho učiteľa, ktorý využíval „triednické“ hodiny na edukáciu žiakov v oblasti prevencie spoločensko-patologických javov a pre posilnenie empatie. Žiakom poskytol možnosť osobného kontaktu s rovesníkmi, žiadateľmi o azyl prostredníctvom tábora, kde mali možnosť prepracovávať svoje predsudky cez reálny zážitok s konkrétnymi ľuďmi.

Na workshope sme si mohli vyskúšať aktivity, ktoré používal pri práci s deťmi na uchopenie diskutovanej témy.

1. Papierová identita

Každý účastník si napíše meno a tri oblasti záujmu na papier. Následne sa prečíta meno a jeden záujem zo zoznamu. Ten účastník, ktorý sa v záujme „nájde“, čiže mal rovnaký záujem vo svojom zozname, ten sa postaví (osobne si viem predstaviť túto aktivitu aj ako zoznamováciu – jednak sa odprezentujú mená a súčasne sa hľadajú spoločné oblasti). Po ukončení „kolečka“ dostávame inštrukciu papier pokrčiť a hodiť pred seba do kruhu. Následne si máme zodvihnúť pokrčený papier a roztvoriť ho. Zadávatel' úlohy sa pýta: „čo vidíš?“ Pre mňa bol tento moment veľmi silný uvedomujúc si kontext, do ktorého ho úloha vsadená. „Vidím zničený papier, pokrčený profil, zlámaného človeka“ ...zneli asociácie. „Ako by sa dal papier napraviť?“ Znie mi to ako paralela na úvahu o možnostiach pomoci. Po spoločnej diskusii ohľadom pokrčených papierov sme vyzvaní vrátiť profil jeho majiteľovi, čo mi znova príde ako veľmi pekný symbolický akt. Ukončenie tejto aktivity sa nesie v duchu ocenenia toho druhého, keď na druhú stranu profilu pripisujeme, čo sa nám na danom človeku páči. Naozaj veľmi podarená aktivita. Okrem toho, že si odnášam zaujímavú metódu pre

prácu so skupinami, mám pocit, že ma aj osobne obohatila o spätné väzby od druhých účastníkov a takisto o akési intímnejšie uvedomenie si cennosti ľudského života.

2. By-stander effect

Na úvod mám potrebu vyjasniť, že hoci sa táto aktivita volá bystander effect, nie úplne korešponduje s týmto konceptom. Osobne mám pocit, že došlo k jemnej dezinterpretácii tohto konceptu. Skôr išlo o tému sociálnej inklúzie. Jeden účastník z niekoľkočlennej skupiny má za úlohu sadnúť si na zem, kým ostatní na neho v tichosti pozerajú cez otvor v papieri. Je sledovaný, možno hodnotený, je tam vysoká miera diskomfortu. V druhom kroku sú papiere odstránené. Pozerajú si priamo do tváre. Čo sa mení na situácii? Aké pocity vytvára v stojacich účastníkoch a v sediacom? Podobné otázky sa týkali aj prvej situácie. V tretej alternatíve je možný voľný scenár. Účastníci môžu medzi sebou komunikovať, niektorí si sadajú na zem... Táto aktivita je podľa môjho názoru použiteľná aj v rôznych iných témach. Napr. podriadenie sa autorite, vzťahy v triede, pri téme vylúčenia žiaka z kolektívu, pri problematike pasivity – aktivity.

Workshop 11: Kompetencie v multikultúrnom poradenstve. Rola sociálno-emocionálneho učenia, Rumunsko

Správu z workshopu spracovala: Mgr. Jana Papcunová

Workshop s názvom „Kompetencie v multikultúrnom poradenstve. Rola sociálno-emocionálneho učenia“ viedli Aurora A. Colomeischi a Stefan cel Mare. Odštartoval spoločnou zoznamovacou aktivitou, kedy sme predstavovali naše mená a ich význam. Naše meno je totiž dôležitou súčasťou našej identity, má svoju históriu, význam a aj svoj príbeh. Táto aktivita umožnila účastníkom na chvíľu upriamiť pozornosť na seba samého/samú a zamyslieť sa nad vlastnou identitou, vlastným osobným príbehom a históriou. Tento zážitok ešte viac umocnila aktivita „Koleso identity“ alebo zamyslenie sa nad tým, čo všetko a kto každý je súčasťou našej identity. Je to náš vek, rod, rodina, vzdelanie, etnická príslušnosť a iné.

Workshop poskytol množstvo teoretických poznatkov o teórii multikultúrneho poradenstva, s dôrazom na štádiá kultúrnej identity, ako aj o spôsoboch práce so študentmi z rôznych kultúr. Lektorka uviedla aj príklad z vlastnej praxe, v súvislosti so svojou prácou s rómskymi študentmi na univerzite v Rumunsku. Ako prínosné uviedla podporu týchto študentov v štúdiu na univerzite, kde pracuje, a najmä individuálnu prácu s nimi. Rumunsko, podobne ako Slovensko, zápasí s problematikou práce s rómskym etnikom a hľadá spôsoby ako na to. Pozitívna diskriminácia je často jediná šanca pre príslušníkov nielen rómskeho etnika, ale aj iných národnostných menšín presadiť sa.

Prínosnou časťou workshopu bola práca s uvedomením si vlastných predpokladov, hodnôt a predsudkov, silných a slabých stránok multikultúrne kompetentného poradcu v práci s ľuďmi rôznych kultúr. Uvedomenie si vlastného rasového a kultúrneho dedičstva a jeho vplyvu na psychologické procesy, práca s verbálnymi a neverbálnymi technikami, spolupráca s prekladateľom či kultúrnym poradcom – ako aj práca s klientmi mimo poradenského procesu sú významnými elementmi práce multikultúrne kompetentného poradcu.



©Bundesagentur für Arbeit

Workshop 12: Dialógy zamerané na riešenie – zdroje naprieč kultúrami, Slovensko

Správu z workshopu spracovala: Mgr. Lenka Martinkovičová, PhD.

Workshop vedený slovenskou lektorkou, Editou Bezdičkovou, sa zameriaval na tému vnímania kultúry a na vzťahy ako rozhodujúcu premennú v rámci poradenskej či terapeutickej práce. Vzťahy sú pritom (v rámci poradenskej či terapeutickej práce) na prvom mieste – utváranie vzťahu, spoločné hľadanie toho, čo klient chce zmeniť...

Na úvod lektorka ponúkla iné, alternatívne ponímania kultúry: napr. kultúra ako niečo vznikajúce z komplexných procesov konštruovania (Boesch) a kultúra ako význam (Geertz) – t. j. v rámci poradenského procesu si poradcovia a klienti vytvárajú kultúru spoločne, pričom je dôležité, aké hodnoty pritom poradcovia klientom ponúkajú.

Sama lektorka vychádza z kolaboratívnych, dialogických a na riešenie zameraných prístupov, ktoré majú spoločné tri základné filozofické východiská: 1) ľudské prepojenie (význam vzťahu), 2) spoluprácu (rešpekt ku klientovi, ktorý je tiež expert), 3) konštruovanie preferovanej budúcnosti (rozpúšťanie problémov).

- 1) Ľudské prepojenie/vzťah by mal byť o bytí a spolupráci s niekým, nie o „vrtní sa v niekom“. Takýto vzťah by mal umožňovať a vytvárať priestor pre odlišnosti a nesnažiť sa o konsenzus, pretože odlišnosti sú dôležité pre vznik rôznych možností. Toto bolo veľmi zaujímavé, pretože na seminári už zaznelo, aké dôležité sú podobnosti medzi ľuďmi, ale práve odlišnosti vytvárajú rôzne príležitosti... Pri hľadaní podobností existuje totiž riziko, že „pochopte príliš rýchlo“ (a nesprávne)...
- 2) Spolupráca medzi poradcom a klientom by zase mala byť založená na tom, že obidvaja sú experti – každý na niečo iné (klient na svoj život a poradca/terapeut na proces a utváranie priestoru pre vzťahy a dialogické konverzácie) a že obaja prinášajú do procesu poznanie, ktoré je zdrojom pre ich rozhovor.
- 3) Konštruovanie – rozpúšťanie problémov a vytváranie riešení sa do veľkej miery týka zmeny a zdrojov. Jedinou istotou je, že zmena sa vždy bude diať. Terapeut by mal mať schopnosť dôverovať v neistotu a byť otvorený aj tomu, čo nie je možné očakávať. Poradenstvo by teda malo byť konverzačným partnerstvom, v rámci ktorého si ľudia vytvárajú priestor pre vzájomnú

transformáciu... Zdroje sú najmä o hľadaní minulých úspechoch, ale aj výnimiek z momentov, kedy sa „problém“ neobjavuje, či o hľadaní preferovanej budúcnosti.

Po teoretickej časti nasledovala časť praktická. Lektorka ponúkla na výber viaceré možnosti, ale nakoniec sa skupina rozhodla využiť možnosť rozhovoru pre jedného z účastníkov, ktorý by sa prihlásil, pričom rozhovor sa odohrával pred skupinou. Do rozhovoru bola prizvaná ďalšia účastníčka, ktorá bola v roli „počúvajúceho“, ktorý mohol byť vyzvaný niekedy v priebehu rozhovoru, aby sa zapojil. Edita Bezdičková ukázala spôsobom, akým rozhovor viedla, ako uplatňuje tieto prístupy a filozofické východiská v praxi. Následne bolo vytvorených viacero skupiniek z účastníkov na základe rozhovoru, ktorí reflektovali to, čo počuli z rôznych rolí/pohľadov (každá skupinka mala vopred stanovenú rolu – napr. klientky, jej nadriadenej a podobne). „Klientka“ sa zatiaľ prechádzala pomedzi tieto skupinky a počúvala, o čom sa rozprávajú. Odniesla si z môjho pohľadu niekoľko zaujímavých podnetov a tipov...

Workshop 14: Kariérové poradenstvo pre sociálnu inklúziu minorít: pilotné programy pre mladých Rómov, Srbsko

Správu z workshopu spracovala: Mgr. Lenka Martinkovičová, PhD.

Workshop viedli Bojana Jevtović a Bojan Velez z mimovládnej organizácie Belgrade Open School (BOS). Organizačnou zložkou tejto organizácie je aj Centrum kariérového poradenstva a organizácia má akreditovaný aj vzdelávací program v kariérovom poradenstve. Organizácia pomáhala napr. aj pri tvorbe Stratégie pre kariérové poradenstvo v Srbsku, vytvorila metodiku kariérového poradenstva pre vysokoškolských študentov, rozbehla online kariérové služby (www.karijera.bos.rs). Aktuálne realizuje niekoľko projektov.



V rámci workshopu predstavovali, ako sa venujú v oblasti kariérového poradenstva mladým Rómom. Podľa údajov, ktoré lektori uviedli, až 92 % mladých Rómov vo veku 16-26 rokov je nezamestnaných. Rôzne inštitúcie poskytujú rómskym študentom na stredných školách mentoring a Ministerstvo práce a sociálnej politiky vyškolilo a zamestnalo vyše 200 pedagogických asistentov.

BOS realizuje projekt *Viac skúseností pre viac príležitostí*, ktorého cieľom je zlepšiť sociálnu inklúziu a zamestnateľnosť mladých Rómov (90 mladých ľudí vo veku 15-35 rokov). Ide o pilotný projekt implementovaný v rámci samosprávy Yuma. Do projektu sú zapojení všetci kľúčoví aktéri na lokálnej úrovni. Medzi projektové aktivity patria: tréning pre kľúčových aktérov, tréningy pre mladých Rómov zamerané na kariérové poradenstvo, tréningy pre mentorov a návrh a otestovanie programu pre sprostredkovanie zamestnania pre Rómov atď.

Následne nám lektori dali odporúčania pre realizáciu programov pre mladých Rómov: V prípravnej fáze je dôležité dobre sa zoznámiť s cieľovou skupinou v miestnom kontexte, ako aj s dostupnými podpornými službami v rámci systému na miestnej úrovni a prípadne vytvoriť aj slovník základných pojmov (napr. zručností). Pri dizajne tréningu je na základe ich skúsenosti potrebné minimalizovať rozsah prezentácií, využívať rôzne hrové aktivity, prispôbiť všetky materiály cieľovej skupine (slovná zásoba a vizuálny vzhľad). A pri samotnom priebehu tréningu je dôležité byť pripravený na rôzne úpravy, mať dostatok motivujúcich príkladov, pripomínať predchádzajúce aktivity, či zjednodušiť vyhodnotenie na konci tréningu...

Následne sme v poslednej časti v rámci menších skupiniek diskutovali a zdieľali príklady dobrej praxe z krajín prítomných účastníkov.

Záver

Druhý a zároveň posledný deň, nasledovala po obedňajšej prestávke a poslednej sekcii workshopov, sekcia venovaná zhrnutiu jednotlivých workshopov, kde za každý workshop krátko zreferoval vždy jeden z vopred vybraných účastníkov.

Následne seminár uzavrela a všetkým poďakovala **Ilse Lore-Schneider**, koordinátorka Euroguidance centra Nemecko.

Účastníci medzinárodného seminára:



©Bundesagentur für Arbeit

Tím kolegov z Euroguidance centier zapojených do organizácie Cross Border seminárov (zástupcovia z krajín: Česká republika, Maďarsko, Nemecko, Poľsko, Rakúsko, Slovensko, Slovinsko, Srbsko, Portugalsko; na fotke nám chýbali zástupcovia za Chorvátsko a Rumunsko):



©Bundesagentur für Arbeit

Podobne ako v predchádzajúcich ročníkoch Cross Border seminárov, aj tentoraz je možné pozrieť si podrobnejšie ďalšie informácie o seminári vrátane prezentácií, ktoré odzneli na začiatku programu v pléne, ale najmä v jednotlivých workshopoch (sú tam takmer všetky):

<http://euroguidance-cross-border-seminar-2016.de/presentations/>.

Jedenásť partnerských centier siete Euroguidance, ktoré sa na CB seminári aktívne podieľali, ešte pred jeho konaním spracovali tzv. národný prieskum týkajúci sa uvedenej problematiky, v ktorom vypracovali odpovede na desať otázok mapujúcich situáciu v tejto oblasti v jednotlivých krajinách. Odpovede na tieto otázky (vrátane tej, ktorú sme spracovali my za Slovenskú republiku), sú obsiahnuté v zborníku *Cross-Cultural Guidance and International Careers – Integrating Migrants and Minorities* („Medzikultúrne poradenstvo a medzinárodná kariéra – Integrácia migrantov a menšín“) dostupnom na tej istej webstránke.

(Pozn.: Keďže komunikačným jazykom siete Euroguidance je angličtina, aj samotný CB seminár a s ním súvisiace materiály sú všetky len v anglickom jazyku.)

ŠIESTA EURÓPSKA KONFERENCIA O POLITIKÁCH CELOŽIVOTNÉHO PORADENSTVA

Mgr. Lenka Martinkovičová, PhD., Euroguidance centrum

Na 6. európskej konferencii venovanej politikám v celoživotnom poradenstve („6th European Conference on Lifelong Guidance Policy“), ktorá sa uskutočnila v dňoch 13. – 14. júna 2016 v Haarleme, Holandsko, sa zúčastnilo vyše 80 účastníkov z 28 krajín (z toho traja účastníci zo Slovenska).

Prvý deň konferencie, 13. júna, otvorila moderátorka celého podujatia, britská expertka v oblasti kariérového poradenstva, **Deirdre Hughes**. Nasledoval **Bas Derks**, riaditeľ odboru odborného vzdelávania a prípravy holandského Ministerstva školstva, kultúry a vedy. Hovoril o potrebe budovania infraštruktúry služieb kariérového poradenstva, ako aj o podpore spolupráce v regiónoch, pričom kľúčové je podľa neho práve zameranie na regióny.

Nasledovala plenárna sekcia, v ktorej vystúpili: **Thea van den Boom**, Ministerstvo školstva, kultúry a vedy, Holandsko; **Raimo Vuorinen**, Inštitút pre výskum vo vzdelávaní, Univerzita v Jyväskylä, Fínsko; **Lodewijk Berkhout**, Ministerstvo sociálnych vecí a zamestnanosti, Holandsko a **Bram van der Kroon**, Ministerstvo školstva, kultúry a vedy, Holandsko.

Thea van den Boom hovorila o silných stránkach holandského vzdelávacieho systému na základe zistení OECD, medzi ktoré patria napríklad:

- vysoká úroveň kvality;
- silné odborné vzdelávanie a príprava s dobrými výsledkami na trhu práce;
- rovnováha medzi decentralizáciou a národným systémom skúšok a inšpekcie;
- kvalitné dáta a výskum (dobrý monitorovací systém);
- experimentovanie a inovácie (v regiónoch je toľko inovácií, že o všetkých na ministerstve ani nevedia...).

Ďalej spomenula aj výzvy vo vzdelávaní súvisiace aj s kariérovým poradenstvom, ktoré pomenovalo OECD, napr.:

- podporovať motiváciu študentov a excelentnosť,
- posilniť profesionalitu učiteľov a rozmanitosť a podporovať profesionálnu spoluprácu a neustále zlepšovanie sa.

Následne hovorila o odporúčaníach pre politiky v oblasti celoživotného kariérového poradenstva v Holandsku (z r. 2012):

1. Zlepšiť prístup k odborným/verejným službám kariérového poradenstva.
2. Rozvoj zručností pre riadenie kariéry vo vzdelávaní.
3. Rozvoj materiálov založených na dôkazoch o tom, "čo funguje".
4. Posilnenie spolupráce a koordinačných mechanizmov.

Aktuálna situácia v Holandsku zahŕňa pozitívne opatrenia i opatrenia, na ktorých je ešte potrebné pracovať. Intervencie v oblasti predčasného ukončovania školskej dochádzky sú úspešné a zostávajú prioritou. Ďalšie zlepšenie je potrebné v oblasti kvality kariérového poradenstva v školstve, v rámci podpory prechodov medzi sektormi vzdelávania, ako aj prepojenia na potreby trhu práce.

Raimo Vuorinen následne hovoril o rôznych úrovniach a mechanizmoch kooperácie a koordinácie v celoživotnom poradenstve. Najskôr stručne spomínal, čo sa už udialo na európskej úrovni, napr.: prijatie rezolúcií 2004, 2008; príručka OECD 2004; rozvoj národných poradenských fór 2007-2015; smernice ELGPN. Následne hovoril o kľúčových premenných v plánovaní a organizácii celoživotného poradenstva, ktoré zahŕňajú:

- politickú a administratívnu zodpovednosť (ministerstvá);
- zdieľanie znalostí medzi ministerstvami;
- centralizovanú vs decentralizovanú zodpovednosť (kraj, obec, inštitúcia);
- zapojenie všetkých zainteresovaných strán;
- inkluzívne rámce politik, ako napr. v oblasti rozvoja ľudských zdrojov, celoživotného vzdelávania a zamestnateľnosti, ktoré sú zdieľanou zodpovednosťou niekoľkých ministerstiev.

Ďalej rozlíšil medzi tromi stupňami väzieb:

- 1) komunikácia (výmena informácií, ktorá skúma potenciál pre spoluprácu),
- 2) spolupráca (medzi partnermi v rámci existujúcich štruktúr, rozhodovacích právomocí a mandátov každého partnera),
- 3) koordinácia (vyžaduje si koordinačnú štruktúru s operačné mandáty a financovanie).

Existujú viaceré možnosti a úrovne spolupráce a koordinácie:

- a) štatutárny orgán konajúci na základe zákona (napr. Grécko),
- b) vládou iniciovaný výbor (napr. Fínsko, Nórsko),
- c) dobrovoľné združenie/asociácia (napr. Nemecko),
- d) experimentálny/ projektový orgán, či skupina (napr. Slovinsko),
- e) regionálne fórum (napr. Fínsko, Dánsko, Rakúsko, Belgicko, Rumunsko...).

V poslednej plenárnej prednáške vystúpili spoločne zástupcovia oboch ministerstiev, ktoré sa zaoberajú poradenstvom: **Lodewijk Berkhout**, Ministerstvo sociálnych vecí a zamestnanosti a **Bram van der Kroon**, Ministerstvo školstva, kultúry a vedy. Venovali sa téme predčasného ukončenia školskej dochádzky a nezamestnanosti mládeže. Hovorili o tom, že síce od r. 2014 poklesla nezamestnanosť, avšak niektorých skupín sa to nedotýka: migrantov, málo kvalifikovaných mladých ľudí atď. Vláda stimuluje zamestnávateľov k riešeniu nezamestnanosti mládeže prostredníctvom troch stratégií:

- V oblasti vzdelávania sú zamestnávateľia zapojení do plánovania, ako aj samotného vzdelávacieho procesu.
- Zamestnávateľia sú zapájaní do poskytovania informácií o trhu práce a rozvoja kariérových kompetencií študentov (mali by byť pružní, adaptabilní na zmeny).
- Funguje dlhodobá regionálna spolupráca so zamestnávateľmi (v jednotlivých krajoch sú pravidelné stretnutia so zamestnávateľmi) a opatrenia pre zamestnávateľov (napr. ambasádor pre zamestnanosť mladých).

V závere predstavili aktuálnu iniciatívu tzv. Dohodu s mestami na riešení nezamestnanosti mládeže (City Deal Youth Unemployment), ktorá bola zatiaľ podpísaná s piatimi veľkými mestami, kde budú testované sľubné a inovatívne nápady, implementované existujúce poradenské nástroje, zapojení rodičia (v oblasti kompetencií) a pod.

Po obede konferencia pokračovala dvomi kolami paralelných workshopov, ktoré sa opakovali. V každom kole sa uskutočnilo 5 workshopov:

- *Workshop 1: Kariérové poradenstvo v južnom Rotterdame, Holandsko*
- *Workshop 2: Regionálne poradenské centrá, Fínsko*
- *Workshop 3: IBOBB-Café Graz – urbanistický strategický a operatívny prístup v poskytovaní služieb, Rakúsko*
- *Workshop 4: Regionálne poradenské centrum v Kodani, Dánsko*
- *Workshop 5: Projekt BRIDGE – poradenstvo pre nízkokvalifikovaných dospelých, Nemecko*

Zúčastnila som sa workshopov č. 2 a č. 4.

Workshop 2 „Regionálne poradenské centrá“ viedli **Mika Launikari** a **Ari-Pekka Leminen** z Fínska. Tieto regionálne poradenské centrá poskytujú rôzne služby na jednom mieste (tzv. one stop shop) pre mladých ľudí vo veku od 15 do 30 rokov. Pilotné testovanie tohto modelu prebehlo v rokoch 2010-2011 a od roku 2014 sú tieto centrá financované z ESF zdrojov a zdrojov samospráv. Aktuálne funguje 35 takýchto centier, avšak nie všetky fungujú modelom „one stop shop“, niektoré pôsobia ako sieť viacerých organizácií poskytujúcich služby. Momentálne pripravujú online platformu na spoločné vzájomné učenie sa. Následne sme v skupinkách diskutovali o odporúčaníach pri zakladaní a rozvoji takýchto centier, napríklad:

- dôležité je zmapovať existujúce služby;
- prepojiť vznik takýchto centier s politickými iniciatívami;
- poukázať aj na to, že poradenstvo nie je len o podpore zamestnateľnosti, ale aj o nadobúdaní a rozvoji zručností.

Vo workshope 4 „Regionálne poradenské centrum v Kodani“, ktorý viedol **Torben Faarup Theilgaard** z Dánska, sme sa dozvedeli, ako fungujú poradenské služby v ďalšej severskej krajine. V Dánsku pôsobia poradenské centrá pre mládež, ktoré sú určené najmä žiakom základných škôl, a regionálne poradenské centrá, ktoré využívajú najmä stredoškólači. V Dánsku je 7 regionálnych poradenských centier, ktoré fungujú na štvorročný kontrakt na základe súťaže. V každom takomto centre je zamestnaných 6-17 poradcov. Cieľom týchto centier je podporovať mladých ľudí pri výbere vysokoškolského vzdelávania a kariéry. Poradcovia navštevujú školy a poskytujú skupinové poradenstvo v každom ročníku, pričom študenti môžu využiť aj individuálne poradenstvo. Do poradenstva sa zapájajú aj učitelia, ktorí podporujú rozvoj kariérových kompetencií.

Druhý deň, 14. júna, urobila moderátorka prvé zhrnutie z konferencie, ktoré prepojila s výstupmi výskumu venovanému meraniu dopadu v oblasti poradenstva. Nasledoval jej rozhovor s **Pedrom Morenom da Fonseca** z CEDEFOPu, v ktorom sa venovali téme LMI (labour market information) – informácie o trhu práce vo vzťahu k poradenstvu. CEDEFOP aktuálne realizuje výskum v oblasti nástrojov na poskytovanie týchto informácií, v rámci ktorého oslovili aj naše centrum Euroguidance. Z výskumu bude publikovaná správa.

Program pokračoval prezentáciami **Marianne Zoetmulder**, ktorá zastupovala holandské služby zamestnanosti, a **Williama O’Keefe**ho z GR pre zamestnanosť, sociálne veci a inklúziu, Brusel.

M. Zoetmulder hovorila o sile spolupráce v regiónoch, kde od roku 2010 fungujú Centrá pre služby v oblasti vzdelávania a práce (www.lerenenwerken.nl). Ponúkajú informácie a prístup k celoživotnému učeniu pre zamestnávateľov, zamestnancov, nezamestnaných, ako aj mladých ľudí končiacich vzdelávanie. Sú zamerané najmä na tranzície.

William O’Keefe ďalej poskytol informácie o iniciatíve Európskej komisie Program zručností pre Európu. Iniciatíva má tri hlavné priority:

1. Zlepšenie kvality a relevantnosti formovania zručností.
2. Viditeľnejšie a porovnateľné zručnosti a kvalifikácie.
3. Zlepšenie inteligencie zručností a informácií pre lepšie kariérové rozhodnutia.

Následne konferenciu uzavrela a zhrnula moderátorka **Deirdre Hughes**. Ďalšie informácie o konferencii, ako aj väčšina prezentácií a ďalšie dokumenty sú dostupné na stránke konferencie [tu](#).

Účastníci konferencie prijali aj nasledovných jedenásť odporúčaní v troch oblastiach (z anglického originálu preložil Š. Grajcár, Euroguidance centrum):

KLÚČOVÉ ZÁVERY

Európske prístupy

Odporúčanie 1

Celoživotné poradenstvo by malo byť základnou súčasťou v politickom dialógu pre navrhovanie nových európskych, národných, regionálnych a medzisektorových partnerstiev, ktorých cieľom je podporiť pracovné miesta, rast a investície, ako aj zvýšiť sociálnu rovnosť, kohéziu a inklúziu, pretože efektívne celoživotné poradenstvo prispieva k dosahovaniu vzdelávacích, ekonomických a/alebo sociálnych cieľov, ako sú navrhnuté v politikách, výskume a praxi založených na dôkazoch.⁴

Odporúčanie 2

Revidovať Odporúčanie o kľúčových kompetenciách z roku 2006 a dať ich tak do súladu s ekonomickými a sociálnymi zmenami, ku ktorým došlo v priebehu posledných desiatich rokov, a začleniť zručnosti pre riadenie vzdelávacej a profesionálnej dráhy (CMS) do aktualizovaného európskeho rámca kľúčových kompetencií.⁵

Odporúčanie 3

Európsky sektor celoživotného poradenstva by mal byť prizvaný k ďalším konzultáciám o návrhu a rozvoji nového programu Európskej komisie Záruka získania zručností (Skills Guarantee) a Nový program v oblasti zručností pre Európu (New Skills Agenda).

Odporúčanie 4

Rozšíriť vzájomné učenie sa prostredníctvom zdieľania najlepšej praxe a pomôcť tak „pospájať body“⁶ medzi inováciami celoživotného poradenstva, informáciami a tvorivosťou v rámci rôznorodých partnerstiev a finančných tokov v EÚ. Zozbierať viac dôkazov o efektívnosti rôznych služieb/nástrojov, napr. tak, že sa urobia porovnania rôznych krajín a/alebo sa podniknú uskutočnenie experimentálnych štúdií.⁷

⁴ Pozri: ELGPN (2015) *Guidelines for Policies and Systems Development for Lifelong Guidance*, ELGPN Tools No. 6. Finland: University of Jyväskylä. Pozri: <http://www.elgpn.eu/publications/elgpn-tools-no-6-guidelines-for-policies-and-systems-development-for-lifelong-guidance>

⁵ ELGPN (2015) *Designing and Implementing Policies Related to Career Management Skills (CMS)* ELGPN Tools No. 4. Finland; University of Jyväskylä

⁶ V originále „connect the dots“ – idiomatický zvrät s významom „porozumieť vzťahu medzi rôznymi myšlienkami alebo skúsenosťami, faktami, javmi“; zvrät etymologicky vychádza z detskej aktivity, v ktorej sa majú pospájať jednotlivé body v očíslovanom poradí, aby bolo možné vidieť, čo je na obrázku nakreslené. (pozn. prekladateľa)

⁷ Príklady dobrých a zaujímavých politík a praxe poskytujú v tomto smere Európska sieť regionálneho monitoringu trhu práce a Cedefop.

Odporúčanie 5

Zriadenie partnerstiev sektorových zručností, vrátane vytvárania viac a lepších príležitostí pre odborné vzdelávanie a prípravu, a partnerstiev medzi podnikmi, vzdelávacími inštitúciami a výskumom by mali tiež zahŕňať podporu formálnych dohôd o politikách a praxi celoživotného poradenstva.

Národné prístupy**Odporúčanie 6**

Národný rámec celoživotného poradenstva (niekedy označovaný ako stratégia kariéry) je základom pre komplexné, koherentné a transparentné poskytovanie kvalitných poradenských služieb a systému pre všetkých občanov a základnou súčasťou monitoringu a zodpovednosti poradenských služieb. Tento Národný rámec môže mať rozličnú podobu: legislatívu, regulačné rámce, zákonné i neštatutárne usmernenia, národné strategické fóra a/alebo národná inštitúcia dohliadajúca na služby v krajine a jej jednotlivých regiónoch.

Odporúčanie 7

Spolupracujúce partnerstvá by mali mať jasný mandát s definovanými úrovňami v oblasti kontroly, financovania, znášania rizika, zodpovedností a výstupov každej jednej strany. V tomto kontexte by vlády mali podporiť nové experimentálne prístupy, ktoré poskytujú pozitívne a udržateľné výstupy pre mladých ľudí i dospelých, ako aj využívanie existujúcich štruktúr na inovácie a kreativitu „myslenia mimo bežného rámca“.

Regionálne a medzisektorové prístupy**Odporúčanie 8**

Na „podporu učenia sa od druhých“ by partnerstvá prostredníctvom iniciatív celoživotného poradenstva mali zapojiť záväzok, zaangažovanosť a zdroje komunity. Viac zamestnávateľov potrebuje tiež urobiť krok vpred a ponúknuť relevantnejšiu skúsenosť so svetom práce tak pre mladých ľudí, ako aj pre dospelých.

Odporúčanie 9

Silné národné rámce celoživotného poradenstva sú potrebné na to, aby sa poskytovali služby, ktoré aktívne zapoja občanov do spoluvytvárania takých služieb, ktoré môžu osloviť a mať pozitívny vplyv online i offline. To by malo zahŕňať ponuku stimulov na motivovanie marginalizovaných jednotlivcov, aby dobre využili dostupné zdroje celoživotného poradenstva.

Odporúčanie 10

Zručnosti pre riadenie vlastnej vzdelávacej a profesionálnej dráhy by mali zohrávať dôležitú úlohu vo vzdelávacích programoch od útleho veku a mali by byť podporené nejakými finančnými prostriedkami, ktoré by pomohli pri získavaní praktických kompetencií. Pomôže to podporiť zamestnanosť, zručnosti a rast na regionálnej a medzisektorovej úrovni.

Odporúčanie 11

Na regionálnej (a národnej) úrovni by bolo potrebné venovať väčšiu pozornosť využívaniu IKT a informácií o trhu práce (LMI)⁸ a ich prepojeniu so vzdelávacími, ekonomickými a sociálnymi dôsledkami pre jedinca.

⁸ Príklady dobrých a zaujímavých politik a praxe poskytujú v tomto smere Európska sieť regionálneho monitoringu trhu práce a Cedefop.

OKRÚHLE STOLY CENTRA EUROGUIDANCE NA TÉMU „PODPORA PRECHODU ŽIAKOV, ŠTUDENTOV NA TRH PRÁCE“

PhDr. Štefan Grajčár, Mgr. Lenka Martinkovičová, PhD., Euroguidance centrum

Prechod absolventov na trh práce je vďaka tomu na odborné i laické diskusie, na odborné semináre i konferencie a ďalšie podujatia tohto druhu, a to nielen u nás, ale snáď všade na svete. Absolventi škôl všetkých stupňov ako kategória sui generis patria medzi tzv. rizikové, znevýhodnené skupiny na trhu práce, takto sú zadaní v európskych i národných politikách zamestnanosti, sú predmetom cielene zameraných programov a špecifických opatrení (spomeňme napríklad jednu z posledných európskych iniciatív v tejto oblasti *Záruka pre mladých*, ktorá našla odozvu aj u nás). Z povahy vecí vyplýva, že prechod absolventov na trh práce nie je niečo, čo by sa dalo vyriešiť raz a navždy, problém – väčší či menší, závisí od našej optiky, krajiny a množstva ďalších faktorov – to bude zrejme stále, teda pokiaľ tu budú nejakí absolventi, tí, čo opúšťajú brány škôl najrôznejšieho druhu, a pokiaľ tu bude trh práce. Pri troche optimizmu môžeme povedať, že oba tieto fenomény nás všetkých prežijú.

Nedá sa jednoznačne povedať, ako všetky tie politiky, iniciatívy, programy, opatrenia, projekty pomáhajú, aj tu by sme mohli lakonicky skonštatovať, ako kde... Určite existujú analytické dokumenty analyzujúce a hodnotiace efektívnosť realizovaných nástrojov a opatrení, sú totiž základným predpokladom na prijímanie ďalších, nových a efektívnejších, nebudeme sa im tu ale teraz venovať.

Prispieť k lepšiemu, plynulejšiemu a menej bolestnému prechodu absolventov škôl na trh práce môže významne pomôcť aj kariérové poradenstvo, o niektorých príkladoch, ako konkrétne sa to dá, hovoria napríklad Tibor Bors Borbély-Pecze a Jo Hutchinsonová vo svojej publikácii [Záruka pre mladých a celoživotné poradenstvo](#) (The Youth Guarantee and Lifelong Guidance, ELGPN, 2013), ktorej preklad z dielne nášho centra Euroguidance je k dispozícii na našej stránke od minulého roka.

Keď sme na jeseň 2015 rozmýšľali nad plánom činnosti nášho centra na tento rok, v kontexte aktuálne prebiehajúcich diskusií o našom školstve a jeho prepojeniach s trhom práce som si (šg) spomenul na sériu okrúhlych stolov pod názvom „*Trh práce a vzdelávanie*“, ktorú ešte na jar 2000 zorganizoval vtedajší Výskumný ústav práce, sociálnych vecí a rodiny, kde som vtedy pracoval v Centre profesijných informácií, v spolupráci s Nadáciou Friedricha Eberta. Inšpirovaní touto skúsenosťou, ale najmä v presvedčení, že kariérové poradenstvo, kariérové vzdelávanie a podpora kariérového vývinu môžu významne prispieť k uľahčeniu prechodu absolventov škôl na trh práce, sme do plánu práce centra Euroguidance na rok 2016 zaradili aj úlohu zorganizovať na túto tému sériu diskusií okolo okrúhleho stola.

Štyri podujatia – okrúhle stoly, workshopy – pod názvom „*Podpora prechodu žiakov, študentov na trh práce*“ sa uskutočnili v priebehu mája a júna 2016 postupne v štyroch mestách – vo Zvolene (17. 5.), v Žiline (19. 5.), v Košiciach (21. 6.) a v Bratislave (23. 6.). Tému prechodu žiakov, študentov, absolventov na trh práce sme postupne rozoberali z pohľadu základných a stredných škôl, resp. regionálneho školstva (Zvolen), z pohľadu škôl, služieb zamestnanosti a zamestnávateľov (Žilina), zamerali sme sa aj na absolventov vysokých škôl (Košice). Na záverečnom okrúhlym stole v Bratislave s názvom *Dialóg praxe a politik* sme sa pokúsili zhrnúť najdôležitejšie zistenia z predchádzajúcich okrúhlych stolov a formulovať odporúčania pre decíznu sféru a pre prax.

Na všetkých štyroch okrúhlych stoloch sa zúčastnili takmer 70 odborníkov, zástupcov všetkých relevantných inštitúcií, organizácií či záujmových spolkov – najsilnejšie boli zastúpené stredné školy, centrá pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie a organizácie tretieho sektora (po 11 zástupcov), nasledovali služby zamestnanosti (7), VÚC (6), základných (5) a vysokých škôl (5), zástupcovia Rady mládeže Slovenska (4), nechýbali ani zriaďovatelia základných škôl (2) či zamestnávateľia (2), posledného okrúhleho stola sa zúčastnili aj zástupcovia ministerstva školstva a jeho dvoch priamoriadených organizácií (ŠIOV, VÚDPaP).

Účastníkom všetkých okrúhlych stolov sme ponúkli ako inšpiráciu príklady dobrej praxe v tejto oblasti zo Slovenska i zahraničia. Cenným zdrojom takýchto príkladov nám boli príspevky zaslané v priebehu posledných rokov do súťaže *Národná cena kariérového poradenstva*, ale i rôzne ďalšie iniciatívy, príklady sme sa snažili vyberať vždy podľa konkrétneho zamerania toho ktorého okrúhleho stola.

V samotných diskusiách sme použili modifikovanú verziu techniky plánovania *Future Backwards*, modifikácia spočívala v tom, že sme si vybrali len časť zaoberajúcu sa budúcnosťou, keď sme hľadali odpoveď na otázku, „Čo by sa muselo stať, aby sme sa dostali do neba?“ (t. j. dosiahli ideálny stav; otázke „Čo by sa muselo stať, aby sme sa dostali do pekla?“, sme sa najmä z časových dôvodov radšej vyhli). Už v rámci otvorenej diskusie sme potom spolu s účastníkmi okrúhlych stolov hľadali aj odpovede na nasledovné otázky:

- Aké kroky sa už realizujú, resp. aké zmeny by prispeli k zlepšeniu situácie v tejto oblasti?
- Ako by k podpore prechodu žiakov na trh práce mohli výraznejšie prispieť služby kariérového poradenstva?

Ukázalo sa, že na predstave akéhosi ideálneho stavu sa vieme pomerne rýchlo zhodnúť, v priebehu každého okrúhleho stola sme dokázali nazbierať množstvo najrozmanitejších podnetov, ako by naše „nebo“ malo či mohlo vyzeráť, čo všetko by sa dalo urobiť na podporu prechodu absolventov na trh práce a ako by k tomu mohlo pomôcť kariérové poradenstvo v najširšom chápaní obsahu tohto pojmu.

Diskusie zo všetkých štyroch okrúhlych stolov by sa dali zhrnúť do nasledovných zistení a odporúčaní:

Odporúčania/zistenia na úrovni základných škôl

ZAMERANIE NA ŽIAKA, DIEŤA/MLADÉHO ČLOVEKA:

- podpora a rozvoj talentov a silných stránok všetkých žiakov, každého jednotlivca
- spoznávanie sveta práce pre posilnenie informovaného rozhodovania žiakov o svojom budúcom kariérovom smerovaní
- rozvoj zručností (manuálne, technické, „prenositeľné“ atď.) a pracovných návykov u žiakov
- rozvoj schopnosti učiť sa učiť

SYSTÉMOVÁ SPOLUPRÁCA

- spolupráca kľúčových aktérov (všetky sektory; partnerstvá v rámci regiónov – zriaďovatelia ZŠ, VÚC, základné školy, stredné školy, vysoké školy, úrady práce, zamestnávateľia)
- spolupráca s rodičmi (zapojenie rodičov – poskytovanie informácií a vzdelávanie, podpora komunikácie v rodine, ...)

Odporúčania/zistenia na úrovni stredných škôl

ZAMERANIE NA ŽIAKA, DIEŤA/MLADÉHO ČLOVEKA:

- ďalší rozvoj schopnosti učiť sa učiť, podpora celoživotného učenia sa

- práca s osobnou, vnútornou motiváciou (študovať, vzdelávať sa, byť – stať sa niekým)
- kariérová výchova a vzdelávanie, kariérové plánovanie ako samostatná/integrovaná téma v rámci štátnych i školských vzdelávacích programov

SYSTÉMOVÁ SPOLUPRÁCA

- podpora duálneho vzdelávania a dlhodobá spolu-práca všetkých zainteresovaných vrátane rodičov
- prognózovanie vývoja trhu práce a prepojenie na strednodobé plány výkonov škôl

Odporúčania/zistenia na úrovni vysokých škôl

DOSTUPNOSŤ SLUŽIEB

- po 15 rokoch požiadavky zákona o VŠ nájsť cestu ako poskytnúť na pôde vysokých škôl dostupné, udržateľné a kvalitné poradenské služby poskytované špecializovaným a kvalifikovaným personálom (služby kariérového poradenstva t. č. neposkytuje ani 30 % vysokých škôl)

ZAMERANIE KARIÉROVEJ PRÍPRAVY

- viesť študentov k pochopeniu aplikácie výsledkov ich štúdia v praxi, zlepšovať akceptáciu výsledkov neformálneho a informálneho učenia na pôde VŠ a zlepšovať tak motiváciu študentov k celoživotnému učeniu
- rozvíjať kariérové zručnosti študentov, zapájať študentov do kontaktu s predstaviteľmi praxe, posilňovať ich zodpovednosť za svoj profesijný život

SYSTÉMOVÉ ZMENY

- zapojiť vysoké školy do regionálnych partnerstiev s cieľom zlepšovať uplatnenie absolventov
- zlepšiť konkurencieschopnosť absolventov na európskom pracovnom trhu pre akademické kvalifikácie
- vízia na úrovni vysokého školstva

V diskusii odznali ďalej aj tieto názory a podnety:

- Kariérové poradenstvo podporuje angažovanosť mladých ľudí.
- Je dôležité posilňovať participatívnu kultúru u mladých ľudí.
- Cvičné firmy sú jeden z funkčných nástrojov podporujúcich rozvoj kľúčových zručností mladých ľudí potrebných pre uplatnenie na trhu práce.
- Rozvíjať zručnosti a kompetencie je možné aj prostredníctvom integrácie do kurikul (viď napr. aktuálne realizovaný projekt v Poľsku).
- Zameranie na schopnosti, záujmy, praktické skúsenosti a zážitky, motiváciu a pracovné návyky.
- Rozvoj schopnosti „učiť sa učiť“ už na 1. a 2. stupni ZŠ.
- Podpora nadobúdania skúseností detí s rôznymi povolaniami (napr. Mesto povolání).
- Na úrovni ZŠ by žiaci mali získať dostatok informácií, na základe ktorých si môžu vyberať z rôznych možností a rozhodovať sa. Je však potrebné rozumieť tomu, že títo mladí ľudia zažívajú čoraz väčšiu neistotu, ktorá súvisí s vývojom na trhu práce.
- Zabezpečenie kontaktu vysokoškolských študentov s praxou, mentoringu, koučingu, či kariérového poradenstva pre všetkých študentov.
- Potreba posilnenia spoločenského statusu učiteľov, výchovných a kariérových poradcov.

- Potreba posilnenia systému výchovného poradenstva a prevencie. Dobudovanie kapacít a prepojenie s existujúcimi službami. CPPPaP majú potenciál (nie zdroje) na poskytovaní poradenstva aj pre vysokoškolských študentov.
- Kariérový poradca by sa mal stať odborným zamestnancom.
- Potreba prepájania formálneho a neformálneho vzdelávania (napr. niektorí mladí ľudia, ktorí sú aktívni vo voľnom čase/mimo školy, majú problémy v škole).
- Medzisektorový model spolupráce.
- Spolupráca je potrebná aj medzi priamoriadenými organizáciami ministerstiev a mládežníckymi a rodičovskými organizáciami.
- Kvalitné ďalšie vzdelávanie pre pedagogických a odborných zamestnancov.
- Potreba šírenia povedomia o poradenských službách (aké existujú, dostupnosť a pod.)
- Lepšie definovanie kvalifikácie (nie reštriktívne opatrenia).
- Zavedenie testov študijných predpokladov.
- Propagácia povolání z oblasti OVP.
- Potreba sledovania kariérových ciest absolventov škôl.
- Potreba presných údajov o nezamestnanosti vzhľadom na odbory a uplatnenie absolventov.
- Využiť skúsenosti zo zahraničia (napr. je zaujímavé uvažovať nad modelmi, ktoré ponúka Fínsko – dlhšia všeobecná povinná príprava, kratšie OVP, alebo Veľká Británia).

Zápisy z jednotlivých okrúhlych stolov sme zaslali ich účastníkom, najdôležitejšie podnety a návrhy by sme však radi posunuli na ministerstvo školstva a okruhu odborníkov, expertov prizvaných podieľať sa na príprave reforiem ohlásených ministrom školstva a explicitne spomenutých aj v Programovom vyhlásení vlády Slovenskej republiky schválenom v apríli 2016. Veríme, že prispesú k sformulovaniu odporúčaní, ktoré prinajmenšom v oblasti podpory prechodu žiakov, študentov či absolventov škôl všeobecne na trh práce prispesú k pozitívnym zmenám.

RECENZIA

Peter Drál: Vyrovňujeme šance – príručka na podporu študijnej a profesijnej orientácie sociálne znevýhodnených žiakov

(vydalo Centrum pre výskum etnicity a kultúry, Bratislava, 2015, 88 strán; ISBN 978-80-972069-1-8)

Publikácia „*Vyrovňujeme šance*“ je rozdelená do štyroch kapitol. Prvá kapitola hovorí o vzdelávaní Rómov a Rómok v slovenských stredných školách. Autor ponúka štatistické údaje o tejto minoritnej skupine a v oblasti stredného vzdelávania porovnáva s majoritnou skupinou. Štatistiky sú v tomto smere dosť alarmujúce. Autor konštatuje nízku podporu rodičom detí z minoritnej skupiny.

Druhá kapitola je venovaná individuálnej podpore mladých ľudí zo znevýhodneného prostredia. Autor spomína ďalších autorov, ktorí sa venovali výskumu v tejto oblasti – čo ovplyvňuje voľbu žiakov pri výbere budúceho povolania. V majoritnej populácii je to, samozrejme, okrem vlastných predstáv aj vplyv učiteľov, rodičov, či už ich samotného povolania alebo ich predstáv. V prípade žiakov zo sociálne znevýhodneného prostredia to často býva negatívna skúsenosť rodičov so školským systémom (s. 8).

V ďalších kapitolách sa autor zameriava na jednotlivé fázy rozhodovacieho procesu a rôzne formy podpory. Obsahom každej podkapitoly sú témy, otázky, reflexia a námety na aktivity. Aktivity trvajú od 10 do 40 minút, v každej karte s aktivitou je uvedený cieľ, pomôcky, postup, pri niektorých na doplnenie diskusia, tipy a variácie.

Ako autor podotýka: „Na premyslený a informovaný výber školy je nevyhnutná systematická podpora všetkých žiakov, podľa ich individuálnych potrieb“ (s. 10). Žiakov je potrebné sprevádzať počas celej doby druhého stupňa a pomáhať prostredníctvom rôznych aktivít. Druhá kapitola je rozdelená na dve podkapitoly a tie následne ešte na podrobnejšie časti. Prvá z podkapitol *Pokračovanie v štúdiu* začína časťou *Sebapoznávanie* a je venovaná aktivitám zameraným na sebapoznávanie žiaka. Slúžia ako na uvedenie si svojich osobnostných čŕt, tak aj vnímanie sebaobrazu, porovnanie s tým, ako ho vníma okolie. Tieto aktivity tiež napomôžu definovať jedincovi jeho/jej vlastné predstavy o budúcnosti, a uvedomiť si ich vplyv na druhých. Druhá časť tejto podkapitoly – *Sebahodnotenie* – je venovaná sebahodnotiacim aktivitám. Tieto aktivity zas napomôžu žiakom oceniť pozitíva aj u seba, aj u druhých, poskytnúť spätnú väzbu, ale aj pomenovať svoje silné a slabé stránky, túžby a obavy, pomenovať to, čo žiak ovláda, aj to, v čom sa môže zlepšiť. Posledná časť druhej podkapitoly – *Podpora učenia a motivácie na ďalšie štúdium* sa zameriava na predstavy, myšlienky, asociácie spojené so školou, učením, pomáha zorientovať sa v štýloch učenia, identifikovať to, čo proces učenia komplikuje, a prevencii pred prekážkami v učení. Cieľom aktivít je tiež pochopiť, aké príležitosti a obmedzenia prináša dosiahnuté vzdelanie.

Druhá z podkapitol pod názvom *Výber strednej školy* je pomocníkom pri voľbe školy. V tejto časti a si žiaci robia prehľad o tom aké povolania poznajú, čo je obsahom jednotlivých profesií a povolání, uvedomujú si rozdiel medzi prácou a povoláním, určujú hlavné znaky budúceho povolania, aké osobnostné predpoklady sú potrebné pre jednotlivé povolania, žiaci môžu prejaviť svoje záujmy a preferencie týkajúce ich budúceho štúdia. Časť *Rozhodovanie a plánovanie* je zameraná na konkrétne činnosti u žiakov, ktoré robia počas dňa (vymedzeného časového obdobia). Žiaci si môžu premietnuť svoje doterajšie skúsenosti a navrhnuť svoju víziu budúcnosti, stanoviť si ciele. Jedna

z aktivít pomáha pri rozhodovaní formou simulácie rozhodovacieho procesu v nejakej dôležitej životnej situácii. Poslednou časťou tejto podkapitoly sú *Príbehy rovesníkov*. Žiakom je predstavených niekoľko životných príbehov ich rovesníkov, v rámci diskusie sú podnecovaní uvažovať o rôznych možnostiach voľby, ale aj k vyjadreniu vlastného názoru. Každý príbeh tak vlastne môže mať niekoľko možných pokračovaní a žiaci si môžu uvedomiť, aké dôsledky môže mať to-ktoré rozhodnutie. Mnoho mladých ľudí má problém s rozhodovaním, v tejto časti publikácie prostredníctvom aktivít žiaci môžu zistiť dôvody svojej neistoty s rozhodovaním v tejto oblasti a pracovať na ich odstránení.

Tretia kapitola *Spolupráca s rodinami a komunitami* poukazuje na dôležitosť takejto spolupráce. Najmä v prípadoch, ak ide o minoritnú časť populácie, či sociálne znevýhodnené skupiny. Rodičia takýchto žiakov sú často demotivovaní, nevidia perspektívu ani v štúdiu, ani v možnosti uplatnenia sa na trhu práce. Namiesto podnetného prostredia sú takíto žiaci vystavení pravému opaku. Preto je potrebné zladiť záujmy a predpoklady žiaka s dostupnými možnosťami štúdia a budúceho uplatnenia aj s očakávaniami rodičov. Je to však možné len v prípade, ak všetky tieto zložky spolupracujú. Táto spolupráca je uvedenej kapitole prehľadne popísaná v jednotlivých krokoch – fázach a na čo je potrebné sa v tej-ktorej fáze zamerať. Aby bola táto spolupráca efektívna, autor prikladá dôležitosť intenzívnej komunikácii s rodičmi. Táto komunikácia má prebiehať nielen formou informácií, ale aj formou konkrétnych návrhov riešení rôznych situácií v súvislosti s finančnými výdavkami spojených s budúcim štúdiom a uplatnením ich detí.

Posledná kapitola *Inštitucionálna spolupráca* sa orientuje na možnosti spolupráce medzi inštitúciami, ktoré sú zainteresované do poradenského procesu pri výbere školy (ZŠ, SŠ, CPPP a P, ÚPSVaR, komunitné zariadenia, obce, neziskové organizácie atď.). Podporuje ich vo výmene informácií a skúseností a uvádza aj niekoľko odporúčaní. Kapitola je zároveň obohatená o príklady dobrej praxe.

Publikácia ponúka program aktivít, ktoré môžu napomôcť žiakom pri výbere ich študijnej/profesijnej cesty. Jednotlivé aktivity na seba nadväzujú a je možné ich veľmi jednoducho použiť napr. počas práce výchovného poradcu so žiakmi. Tieto aktivity nemusia byť len nápomocnými pri výbere školy, ale môžu poslúžiť aj ako teambuildingové aktivity pre celé triedy (skupiny), môžu napomôcť zlepšiť komunikáciu a spoluprácu v rámci triedy (skupiny), naučiť poskytovať spätnú väzbu druhým, zlepšiť spoluprácu v rámci „trojuholníka“ škola – žiak – rodič, spoznať sám seba, či zvýšiť sebadôveru u žiakov atď. Táto publikácia teda predstavuje praktickú príručku pre pedagógov alebo pracovníkov pracujúcich s vyššie uvedenou cieľovou skupinou žiakov a rodičov.

(Publikácia je dostupná [tu](#).)

Michaela Bogdanová
SAAIC

Vážení čitatelia,

najbližšie číslo časopisu KARIÉROVÉ PORADENSTVO V TEÓRII A PRAXI vyjde v decembri 2016.

Číslo budeme pripravovať prvý raz spoločne v úzkej spolupráci s centrom Euroguidance v Českej republike, obsahom čísla budú teda príspevky autorov tak z Českej republiky, ako aj zo Slovenska. Témou tohto spoločného čísla bude **kariérové poradenstvo a jeho možnosti pri identifikácii a rozvoji talentu každého jedinca**.

Kedže náš časopis nemá zásadnejšie obmedzenia pokiaľ ide o rozsah jednotlivých čísel, radi uverejníme aj ďalšie príspevky na rôzne témy z celej širokej oblasti kariérového poradenstva, kariérovej výchovy a vzdelávania, podpory rozvoja kariérového vývinu a pod. Uvítame, ak nám svoje príspevky v podobe teoretických štúdií, správ z praxe, informácií o uskutočnených i pripravovaných podujatiach, recenzií novších publikácií atď. (podrobné pokyny pre autorov sú uvedené [tu](#)) zašlete v termíne

do 15. októbra 2016

buď na adresu centra Euroguidance ČR (euroguidance@naep.cz) alebo na adresu centra v SR (euroguidance@saaic.sk).

Tím slovenského centra
Euroguidance