



ZRUČNOSTI PRE RIADENIE VLASTNEJ VZDELÁVACEJ A PROFESIJNEJ DRÁHY A ICH ROZVOJ V SEKTORE VZDELÁVANIA

**Zručnosti pre riadenie vlastnej vzdelávacej
a profesijnej dráhy a ich rozvoj
v sektore vzdelávania**

Slovenská akademická asociácia pre medzinárodnú spoluprácu,
centrum Euroguidance
Bratislava 2012

Zručnosti pre riadenie vlastnej vzdelávacej a profesijnej dráhy a ich rozvoj v sektore vzdelávania

Autori textov: Mgr. Lenka Beková, SAAIC – centrum Euroguidance
PhDr. Štefan Grajcár, SAAIC – centrum Euroguidance

Publikácia neprešla jazykovou korektúrou.

Reprodukcia je povolená pod podmienkou uvedenia zdroja.

© Slovenská akademická asociácia pre medzinárodnú spoluprácu,
centrum Euroguidance, Bratislava, 2012

Slovenská akademická asociácia pre medzinárodnú spoluprácu je dobrovoľným združením fyzických a právnických osôb, ktorej cieľom je podporovať a koordinovať programy medzinárodnej spolupráce slovenských vysokých škôl a iných inštitúcií, najmä s krajinami Európskeho spoločenstva v rámci vzdelávacích a iných programov.

Slovenské centrum Euroguidance pôsobí pod Slovenskou akademickou asociáciou pre medzinárodnú spoluprácu (SAAIC) a je súčasťou celoeurópskej siete centier, ktoré majú za úlohu podporovať mobilitu a rozvíjať európsku dimenziu v poradenstve.

Svoradova 1, 811 03 Bratislava

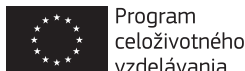
Tel.: +421 2 209 22 201

E-mail: euroguidance@saaic.sk

Internet: www.saaic.sk/euroguidance



euro | guidance
1992 | 2012



Publikácia bola vydaná s finančnou podporou Európskej komisie a Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky. Vyjadruje výlučne názory autorov a Európska komisia alebo Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu SR nie sú zodpovední za použité publikovaných informácií.



ISBN 978-80-89517-06-0
EAN 9788089517060

OBSAH

Úvod	4
1. Vymedzenie pojmov (Lenka Beková)	6
1.1. Vymedzenie základných pojmov - vedomosti, zručnosti, kompetencie, schopnosti	6
1.2. Vymedzenie pojmu zručnosti pre riadenie vlastnej vzdelávacej a profesijnej dráhy voči podobným konceptom	8
2. Vybrané teoretické modely kariérového vzdelávania a učenia sa a národné rámce podporujúce rozvoj zručností pre riadenie vlastnej vzdelávacej a profesijnej dráhy (Lenka Beková)	14
2.1. Model DOTS	14
2.2. Model New DOTS / Se-Si-F-U	16
2.3. Národný rámec usmernení pre kariérový rozvoj – USA (National Career Development Guidelines Framework)	17
2.4. Rámec pre dizajnovanie kariéry vzhľadom na ostatné aspekty života - Kanada (Blueprint for Life/Work Designs)	20
2.5. Austrálsky rámec pre kariérový rozvoj (The Australian Blueprint for Career Development)	22
2.6. Prepojenie vybraných teoretických modelov a národných rámcov	23
3. Spôsoby a príklady rozvoja zručností pre riadenie vlastnej vzdelávacej a profesijnej dráhy v sektore vzdelávania (Lenka Beková)	24
4. Zručnosti pre riadenie vlastnej vzdelávacej a profesijnej dráhy v sektore vzdelávania v Slovenskej republike (Štefan Grajčár)	31
4.1. Vymedzenie pojmov, použitá metodika a postup	31
4.2. Výsledky analýzy	34
4.2.1. Predprimárne vzdelávanie (materské školy) – ISCED o	35
4.2.2. Vzdelávanie na I. stupni ZŠ – ISCED 1	35
4.2.3. Vzdelávanie na II. stupni ZŠ – ISCED 2	36
4.2.4. Vzdelávanie na gymnáziách – ISCED 3A	40
4.2.5. Vzdelávanie v 4-ročných študijných odboroch stredných odborných škôl – ISCED 3A (vybraný príklad: skupina odborov 76 učiteľstvo)	45
4.3. Závety analýzy	47
5. Zhrnutie a závery	49
Zoznam literatúry	55

Úvod

Myšlienka začať sa v našom Euroguidance centre venovať trochu podrobnejšie zručnostiam pre riadenie vlastnej kariéry, vlastnej vzdelávacej a profesijnej dráhy, sa zrodila niekedy koncom roka 2011, keď sme si začali zbierať podklady pre tvorbu plánu našich aktivít a výstupov v roku 2012. Prvotnou inšpiráciou pre takéto rozhodnutie boli aktivity jednej z pracovných skupín Európskej siete pre rozvoj politik celoživotného poradenstva (ELGPN), ktorej činnosť sa primárne opiera o „Rozhodnutie Rady o lepšej integrácii celoživotného poradenstva v rámci celoživotných vzdelávacích stratégií“ ešte z novembra 2008.

Rezolúcia o. i. potvrdila definíciu poradenstva, ktoré vníma ako „kontinuálny proces, ktorý umožňuje občanom každého veku a v každom období života identifikovať svoje možnosti, kompetencie a záujmy, robiť rozhodnutia, týkajúce sa vzdelania, odbornej prípravy a zamestnania a usmerňovať svoju osobnú životnú cestu oblasťou vzdelania, práce a inými oblasťami, v ktorých sú tieto schopnosti získavané a/alebo používané. Poradenstvo zahŕňa rôzne individuálne a kolektívne aktivity týkajúce sa poskytovania informácií, poradenstva, hodnotenia kompetencií, podpory, a výučbu procesu rozhodovania sa a zručností riadenia kariéry.“ Pre našu aktuálnu tému je však dôležité, že Rada Európskej únie a vládni reprezentanti v rezolúcii vyzvali členské štáty EÚ aj k tomu, aby „v súvislosti s národným kontextom a legislatívou a s prihliadnutím na podporu celoživotného kariéneho prechodu občanov ...podporovali celoživotné vzdelávanie v oblasti rozvoja zručností pre riadenie vlastnej kariéry“.

Téme zručností pre riadenie vlastnej vzdelávacej a profesijnej dráhy sme sa v priebehu roka 2012 venovali paralelne na dvoch „frontoch“. Pod mottom „*Rozvíjam sa, teda som*“ sme na jar v spolupráci s Euroguidance centrom Českej republiky rozbehli súťaž NÁRODNÁ CENA KARIÉROVÉHO PORADENSTVA 2012¹, témou ktorej bola „podpora rozvoja zručností pre riadenie vlastnej vzdelávacej a profesijnej dráhy“². Cieľom súťaže bolo zozbierať príklady služieb kariérového poradenstva naprieč všetkými sektormi, zviditeľniť poskytované služby a oceniť dobrú prax v oblasti kariérového poradenstva v SR a v ČR, ale aj poukázať na význam zručností pre riadenie vlastnej vzdelávacej a profesijnej dráhy.

¹ Bližšie informácie o súťaži (a predchádzajúcich ročníkoch) môžete nájsť na stránke Euroguidance centra: www.saaic.sk/euroguidance.

² K takejto verzii prekladu pôvodne anglického výrazu „career management skills“ sme sa priklonili v priebehu prípravy súťaže NCKP 2012, preklad navrhol Jasmin Muhič, zástupca Českej republiky v ELGPN (do roku 2012).

Rovnako tematicky zameraný bol aj siedmy ročník Cross Border seminára³, ktorý sa v máji uskutočnil v Bledě, Slovinsko, za účasti viac ako šesťdesiatich odborníkov z desiatich krajín EÚ. Predchádzalo mu mapovanie prístupov k rozvoju zručností pre riadenie vlastnej kariéry vo všetkých zastúpených krajinách, z ktorého organizátori seminára pripravili zborník národných prieskumov, dostupný aj na internetovej stránke nášho Euroguidance centra. Predkladaná publikácia je pokusom, domnievame sa, že na Slovensku prvým, zmapovať problematiku zručností pre riadenie vlastnej vzdelávacej a profesijnej dráhy z pohľadu nášho vzdelávacieho systému. Na tomto mieste však treba spomenúť, že v našich podmienkach je tento termín a to, čo sa s ním spája, najmä v školskej praxi, úplne nový pojem, aj to bol vlastne jeden z dôvodov, prečo sme sa to tejto témy pustili.

V prvých troch kapitolách sa snažíme vysvetliť základné pojmy, ale najmä kľúčový pojem zručností pre riadenie vlastnej vzdelávacej a profesijnej dráhy, v záujme lepšieho pochopenia problematiky prinášame popis vybraných teoretických modelov kariérového vzdelávania a učenia sa a národných rámcov, ktoré podporujú ich rozvoj, uvádzame tu aj niektoré spôsoby a príklady ich rozvoja v niektorých krajinách. Pozornosť sme v ďalšej časti venovali analýze štátnych vzdelávacích programov na štyroch úrovniach (predprimárna, primárna, nižšia a vyššia sekundárna), v ktorých sme hľadali prvky relevantné vo vzťahu k zručnostiam pre riadenie vlastnej vzdelávacej a profesijnej dráhy. Poslednou časťou sú závery a odporúčania pre našu školskú prax, najmä v zmysle vytvorenia podmienok pre tvorbu nášho národného rámca pre rozvoj zručností pre riadenie vlastnej vzdelávacej a profesijnej dráhy vo formálnom predterciárnom vzdelávaní. Sme totiž presvedčení, že tieto zručnosti môžu veľmi výrazne ovplyvniť schopnosť mladých ľudí úspešne sa vysporiadať s turbulenciami, s ktorými sa stretávajú a už permanentne budú stretávať pri prechode zo školy do sveta práce a potom aj v celom priebehu svojej pracovnej kariéry. Prístupmi v zahraničí sa môžeme inšpirovať, imperatív dlhodobou vysokej miery nezamestnanosti mladých ľudí by tieto snaženia mohol urýchliť. Je najvyšší čas.

³ Cross border semináre organizuje sieť centier Euroguidance od r. 2005, viac informácií o tejto iniciatíve a jej výstupoch sa nachádza na stránke Euroguidance centra Slovensko (www.saaic.sk/euroguidance), prípadne na stránke siete Euroguidance (http://www.euroguidance.net/?page_id=7723).

1. Vymedzenie pojmov

Lenka Beková

V tejto časti sa pokúsime vymedziť jednotlivé pojmy, ktoré často môžu pôsobiť mätúco, a vysvetliť pojem zručnosti pre riadenie vlastnej vzdelávacej a profesijnej dráhy.

V anglosaskej literatúre sa používa pojem „zručnosti pre riadenie kariéry“ (z angl. jazyka „career management skills“ – angl. skratka „CMS“), ktorý sme si v rámci nášho odborného slovníka preložili ako „zručnosti pre riadenie vlastnej kariéry“ alebo ešte o niečo zrozumiteľnejšie ako „zručnosti pre riadenie vlastnej vzdelávacej a profesijnej dráhy“.

1.1 Vymedzenie základných pojmov - vedomosti, zručnosti, kompetencie, schopnosti

Samotný pojem „zručnosť“ je nielen v slovenskej, ale niekedy aj v zahraničnej literatúre trochu mätúci, preto sa ho najskôr pokúsime vymedziť voči pojmom „kompetencia“, „schopnosť“ a trošku jednoznačnejšiemu pojmu „vedomosť“, a to najmä na základe rôznych európskych dokumentov. Následne sa pozrieme práve na definíciu zručností pre riadenie vlastnej kariéry, respektíve vlastnej vzdelávacej a profesijnej dráhy.

V rámci Európskeho kvalifikačného rámca – EKR (European Commission, 2008) sú za výsledky vzdelávania považované vedomosti, zručnosti a kompetencie.

Vedomosť (v angl. jazyku *knowledge*) môžeme popísať ako výsledok interakcie inteligencie a situačných podmienok, schopnosti človeka učiť sa a príležitosti na učenie sa (Cedefop, 2006). Vedomosti sú v rámci EKR definované ako výsledok osvojenia si teoretických alebo faktických informácií prostredníctvom učenia (European Commission, 2008). Podľa Kliemeho et al. (2004, in Cedefop, 2006) sa vedomosti na vyššej úrovni rozvíjajú do zručností. Vedomosti teda možno považovať za východisko pre rozvoj zručností, pričom zručnosti sú praktickým výsledkom učenia sa (European Commission, 2011).

V rámci EKR sú **zručnosti** (v angl. jazyku *skills*) popísané ako kognitívne a praktické schopnosti aplikovať vedomosti pri plnení úloh a riešení problémov (European Commission, 2008). Podľa Kariérového centra na Massachusetts Institute of Technology (Global Education & Career Development Centre, 2011) zručnosti možno chápať ako **naučené schopnosti** – to, čo robíme dobre (aj keď si to niekedy možno ani neuvedomujeme). Proctor a Dutta (1995, in: Cedefop, 2006) charakterizovali zručnosť ako na cieľ zamerané a organizované správanie nadobudnuté prostredníctvom skúseností. Zručnosti môžu byť kognitívne a aj

manuálne (Cedefop, 2006).

V rámci Odporúčania Európskeho parlamentu a Rady o kľúčových kompetenciách pre celoživotné vzdelávanie (Európska komisia, 2006) sú **kompetencie** (v angl. jazyku *competences*) popísané ako súbor vedomostí, zručností a postojov. Pričom postoje sú relatívne stabilné spôsoby správania ovplyvňované vnútornou a vonkajšou motiváciou, presvedčeniami a pocitmi atď. (Statt, 1998 In European Commission, 2011). V rámci EKR Európska komisia podrobnejšie definuje kompetencie ako „preukázané schopnosti aplikovať vedomosti, zručnosti a osobné, sociálne a/alebo metodologické schopnosti v pracovných alebo študijných situáciách a v rámci profesijného a osobného rozvoja“ (European Commission, 2008, s. 13). V kontexte EKR je kompetencia spájaná so zodpovednosťou a samostatnosťou.

Rozlišovať medzi jednotlivými pojmami môžeme aj na základe zjednodušených definícií Hroníka (1999), ktorý popísal *schopnosti* ako to, na čo má človek predpoklady, čo mu je prirodzené; *vedomosti* ako to, o čom má človek dostatok informácií, čo vie, a *zručnosti* ako to, čo je človek schopný uplatniť v praxi. Kompetencia, resp. spôsobilosť podľa neho vychádza z týchto troch pojmov, pričom je rozšírená ešte o skúsenosti človeka.

Prečo v súvislosti s riadením vlastnej vzdelávacej a profesijnej dráhy budeme používať pojem „zručnosti“?

Pri vymedzovaní pojmov sme sa pokúšali dôjsť k rozuzleniu - k odpovedi na otázku - prečo by sme mali používať pojem „zručnosti“ pre riadenie vlastnej kariéry, resp. vlastnej vzdelávacej a profesijnej dráhy. Zručnostiam sa totiž človek dokáže učiť, nadobudnúť a rozvíjať ich, „vdaka nim“ vie uplatniť vedomosti v praxi. Podľa vyššie uvedených definícií však možno hovoriť o *zručnostiach* aj ako o *naučených schopnostiach*, v súvislosti s riadením vlastnej kariéry, resp. vlastnej vzdelávacej a profesijnej dráhy by však mohol byť zaujímavý aj pojem *kompetencie*.

V ďalšej časti sa dozvieme, že niekedy ani samotní autori nemajú medzi týmito pojmami úplne jasno, avšak pojem „zručnosti“ sa používa v oficiálnych dokumentoch (napr. v pôvodnej anglickej jazykovej mutácii Návrhu uznesenia Rady a zástupcov vlád členských štátov o lepšom začlenení celoživotného poradenstva do stratégií celoživotného vzdelávania - Council Resolution on better integrating lifelong guidance into lifelong learning strategies, 2008), taktiež s ním operuje aj sieť ELGPN - v oboch prípadoch sa používa pojem *zručnosti pre riadenie vlastnej kariéry* (v angl. jazyku *career management skills*). Nejasnosti však nastávajú v slovenskej verzii rezolúcie, resp. Návrhu uznesenia Rady ... (2008), kde sú „skills“ preložené ako „schopnosti“

a aj v samotnej definícii ELGPN, ktorá tieto zručnosti pre riadenie vlastnej kariéry definuje ako kompetencie ... (vid' ďalšia podkapitola). Keďže oficiálne dokumenty narábajú s pojmom „skills“, zostaneme zatiaľ pri „zručnostiach“, aj keď možno práve pojem „kompetencie“ by bol vhodnejší – pojem kompetencie pre riadenie vlastnej kariéry používa napr. austrálsky model kariérového rozvoja – tzv. Australian Blueprint (MCEECDYA, 2010).

Zručnosti pre riadenie vlastnej kariéry teda môžeme u mládeže rozvíjať (napríklad aj prostredníctvom kariérového poradenstva, či kariérového vzdelávania). A od zručností je už potom len krôčik ku kompetenciám. Rozvíjať kompetencie je však omnoho náročnejšie, pretože k učeniu sa je potrebné pristupovať zodpovednejšie a samostatnejšie. Kompetencie sú oproti zručnostiam ešte rozšírené o postoje, ktoré sa menia ťažšie, a individuálne skúsenosti.

R. G. Sultana (2009), ktorý pôsobí ako expert pre tému zručností pre riadenie vlastnej kariéry v rámci ELGPN, poukazuje taktiež na to, že v anglickom jazyku je pojem kompetencia často zamieňaný s pojmami ako zručnosť alebo schopnosť, čo (aj podľa predchádzajúcich definícií) nie je správny prístup, avšak v jednom zo svojich článkov (2011) poznamenáva, že tieto pojmy sú používané zameniteľne vzhľadom na to, že je to tak zaužívané aj v mnohých európskych krajinách.

1.2 Vymedzenie pojmu zručnosti pre riadenie vlastnej vzdelávacej a profesijnej dráhy voči podobným konceptom

V predchádzajúcej časti sme si vysvetlili základné pojmy. V tejto časti sa pokúsime vymedziť koncept „zručností pre riadenie vlastnej vzdelávacej a profesijnej dráhy“ voči konceptom akými sú kľúčové kompetencie, prenositeľné a transverzálne (resp. prierezové) zručnosti, tzv. mäkké a tvrdé zručnosti, odborné zručnosti, či zručnosti pre zamestnateľnosť.

Podľa definície sú **klúčové kompetencie** (v angl. jazyku *key/ core competences*) nezávislé na kontexte, aplikovateľné a efektívne v rámci rôznych inštitucionálnych prostredí, povolání a úloh (Cedefop, 2006). V roku 2006 Európska komisia prijala Európsky referenčný rámec, v rámci ktorého bolo stanovených osem kľúčových kompetencií pre celoživotné vzdelávanie (ČŽV).

Podľa poľského Centra pre sociálny a ekonomický výskum možno prvé tri z kľúčových kompetencií pre ČŽV (komunikácia v materinskom jazyku, komunikácia v cudzích jazykoch, matematická kompetencia a základné kompetencie v oblasti vedy a techniky) získať v rámci tradičných disciplín

systemu vzdelávania a spravidla sú zakotvené v osnovách či kurikulumoch a sú zároveň považované aj za merateľné. Ďalšia skupina piatich kľúčových kompetencií (digitálna kompetencia, naučiť sa učiť, spoločenské a občianske kompetencie, iniciatívnosť a podnikavosť a kultúrne povedomie a vyjadrovanie) sa opiera o transverzálne kompetencie a zväčša je na ich nadobudnutie potrebné, aby sa v rámci vzdelávacieho systému nachádzali prierezovo a medzikurikulárne (CASE, 2009).

Nasledujúca tabuľka od profesora R. G. Sultana (2011) poukazuje na to, aké prepojenie existuje medzi týmito kompetenciami a zručnosťami pre riadenie vlastnej kariéry, resp. vlastnej vzdelávacej a profesijnej dráhy. Tieto dva koncepty nie sú teda identické, ale sú vzájomne prepojené.

Tabuľka 1. Mapovanie zručností pre riadenie vlastnej vzdelávacej a profesijnej dráhy v rámci Európskeho referenčného rámca kľúčových kompetencií pre celoživotné vzdelávanie

Domény Európskeho referenčného rámca kľúčových kompetencií pre celoživotné vzdelávanie	Prepojenie na zručnosti pre riadenie vlastnej kariéry
(1) komunikácia v materinskom jazyku	<ul style="list-style-type: none"> - byť schopný vyhľadávať, zbierať a spracovať písomné informácie - byť schopný rozlišovať relevantné údaje od nerelevantných
(2) komunikácia v cudzích jazykoch	<ul style="list-style-type: none"> - byť schopný pracovať s diverzitou
(3) matematická kompetencia a základné kompetencie v oblasti vedy a techniky	<ul style="list-style-type: none"> - byť schopný manažovať rozpočet - kultivovanie dispozícií ku kritickému mysleniu - byť schopný narábať s nástrojmi a údajmi pri dosahovaní záverov
(4) digitálna kompetencia	<ul style="list-style-type: none"> - byť schopný používať údaje a služby z internetu - byť schopný používať technológie informačnej spoločnosti ako podporu kritického myslenia, kreativity a inovácií vo voľnom čase aj v práci
(5) naučiť sa učiť	<ul style="list-style-type: none"> - efektívny selfmanažment (riadenie seba) svojho vzdelávania a kariéry
(6) spoločenské a občianske kompetencie	<ul style="list-style-type: none"> - byť schopný efektívne komunikovať s úradmi - byť schopný profitovať z príležitostí poskytovaných EÚ - byť schopný oddeliť pracovný a súkromný život
(7) iniciatívnosť a podnikavosť	<ul style="list-style-type: none"> - spôsobilosť v rozvíjaní/tvorbe a implementácii projektov - byť schopný identifikovať svoje silné a slabé stránky - byť schopný posúdiť situáciu a niesť potrebnú mieru rizika
(8) kultúrne povedomie a vyjadrovanie	<ul style="list-style-type: none"> - byť schopný využiť ekonomické príležitosti pri kultúrnych aktivitách

Zdroj: Sultana, R. G. (2011). Learning career management skills in Europe: a critical review. *Journal of Education and Work* (s. 1-24).

Spomenuli sme pojmy s prívlastkami transverzálne, resp. prierezové, či prenositeľné. **Prenositeľné zručnosti** (v angl. jazyku *transferable skills*) sú také zručnosti, ktoré môžu byť prenositeľné v rámci špecifických povolání, niektoré medzi špecifickými sektormi, iné v rámci ekonomiky ako takej. **Transverzálne, resp. prierezové zručnosti** (v angl. jazyku *transversal skills*) alebo aj **generické, resp. všeobecné zručnosti** (v angl. jazyku *generic skills*) sú vyššou (pod) kategóriou prenositeľných zručností a zahŕňajú generické tzv. **mäkké zručnosti** (v angl. jazyku *generic soft skills*) a **generické tzv. tvrdé zručnosti** (v angl. jazyku *generic hard skills*). Tieto zručnosti sú prenositeľné medzi mnohými (väčšinou) sektormi a povolaniami v rámci ekonomiky – t. j. nezávislé na kontexte (European Commission, 2011). Sú dôležité pri širšej uplatniteľnosti ľudí na trhu práce. Pre zamestnateľnosť sú však dôležité špecifické zručnosti, pričom transverzálne generické zručnosti zamestnateľnosť podporujú (European Commission, 2011). V rámci sveta práce sú tzv. **tvrdé zručnosti** (v angl. jazyku *hard skills*) považované za technické alebo administratívne zručnosti súvisiace so sektorom, v ktorom organizácia pôsobí, alebo priamo súvisiace s povoláním. Spravidla sú ľahko pozorovateľné a merateľné, ľahšie ich človek nadobúda, keďže učiaci sa spravidla učí novým zručnostiam a nie je potrebné ho odúčať od už naučeného. Možno teda hovoriť o **odborných, profesijných, resp. profesionálnych zručnostiach**. Tzv. **mäkké zručnosti** (v angl. jazyku *soft skills*) sú na druhej strane zručnosti potrebné aj v bežnom živote (nielen v rámci sveta práce), ktoré sú ťažšie merateľné a pozorovateľné. Často sú označované aj ako personálne a interpersonálne zručnosti. Mäkké zručnosti sú prenositeľnejšie ako tvrdé zručnosti, i keď existujú aj už vyššie spomínané generické (prenositeľné) tvrdé zručnosti (European Commission, 2011).

Zručnosti pre zamestnateľnosť (v angl. jazyku *employability skills*) možno definovať ako zručnosti nadobudnuté v rôznych kontextoch a uplatniteľné v rámci povolania alebo kariéry (The Careers Group, 2010). Ak by sme však pristúpili k definovaniu týchto zručností z hľadiska troch možných významov samotného pojmu zamestnateľnosť (*employability*), možno aj k pojmu zručnosti pre zamestnateľnosť pristupovať ako k pojmu s tromi možnými konotáciami. Podľa Watta (2006) možno definície zamestnateľnosti zaradiť do troch rôznych skupín, podľa toho či vnímajú zamestnateľnosť ako:

- 1) okamžitú zamestnanosť (*immediate employment*),
- 2) okamžitú zamestnateľnosť (*immediate employability*) alebo ako
- 3) udržateľnú zamestnateľnosť⁴ (*sustainable employability*).

Posledná skupina definícií (z hľadiska udržateľnej zamestnateľnosti) hovorí o zamestnateľnosti počas celého života, ktorá si vyžaduje neustále riadenie vlastného kariérového rozvoja (Watts, 2006).

Niektoré definície sa však zameriavajú do veľkej miery na význam týchto zručností pre zamestnávateľov a podniky – napr. austrálske Ministerstvo školstva, vedy a odborného vzdelávania (DEST⁵) tieto zručnosti definovalo ako nadobudnuté zručnosti nevyhnutné nielen pre získanie zamestnania, ale aj pre napĺňanie osobného potenciálu a pre dosahovanie strategických cieľov podnikov (2002, In Precision Consultancy, 2007). To isté ministerstvo prijalo aj Rámec zručností pre zamestnateľnosť, avšak o niekoľko rokov neskôr po dlhom a náročnom procese príprav a adaptácie prijalo Austrálsky rámec pre kariérový rozvoj (The Australian Blueprint for Career Development), ktorý operuje s pojmom kompetencie pre riadenie kariéry, pričom zručnosti pre zamestnateľnosť sú už len jednou zo súčastí tohto rámca.

Termín zručnosti pre zamestnateľnosť sa môže prekrývať s kľúčovými kompetenciami, či zručnosťami alebo aj s prenositeľnými zručnosťami (Precision Consultancy, 2007; Watts, 2006).

Doposiaľ sme sa pokúsili definovať iné podobné typy zručností či kompetencií, teraz sa pokúsime **zručnosti pre riadenie/manažment vlastnej kariéry, resp. zručnosti pre riadenie vlastnej vzdelávacej a profesijnej dráhy** (používa sa aj pojem kompetencie) vymedziť voči vyššie spomínaným typom a ponúkneme ich možné a v zahraničí uznávané definície (národná definícia zatiaľ neexistuje). Zručnosti pre riadenie vlastnej kariéry, resp. vlastnej vzdelávacej a profesijnej dráhy sú podľa všetkého (vid' tabuľka 1) prepojené na kľúčové kompetencie pre ČŽV, ale obsahujú zároveň aj iné zručnosti.

Podobne je to pri porovnávaní s transverzálnymi zručnosťami, od ktorých sa odlišujú tým, že tento koncept nezahŕňa tzv. všeobecné tvrdé zručnosti celkovo (napr. znalosť cudzích jazykov, IKT zručnosti, ekonomické povedomie, environmentálne povedomie, základy vedy a technológií, povedomie o legislatíve atď.), avšak z nich do určitej miery vychádza a súvisí s nimi (podobne ako v prípade kľúčových kompetencií). Detailné vymedzenie (prípadne prepojenie) týchto zručností voči tzv. tvrdým a mäkkým zručnostiam by si vyžadovalo podrobnejšiu analýzu, nejde však o identické pojmy (European Commission, 2011).

4 Pre „udržateľnú zamestnateľnosť“ by bolo možné použiť aj pojem „zamestnateľnosť“. Tento termín („zaměstnavatelnost“) sa vyskytuje v jazykovo a kultúrne blízkej Českej republike. Pojem používa napr. Iva Kirovová. Bližšie informácie môžete nájsť napr. v jej článku z roku 2006 „Výzva súčasnosti –zamestnateľnosť“ (http://knowledge.vsb.cz/clanky_casopisy/2006_Kirovova_Vyzva_soucasnosti.pdf).

5 V súčasnosti je pôvodné austrálske Ministerstvo školstva, vedy a odborného vzdelávania (angl. skratka – DEST) premenované na Ministerstvo školstva, zamestnanosti a pracovných vzťahov – DEEWR (Department of Education, Employment and Workplace Relations).

Zručností pre riadenie vlastnej vzdelávacej a profesijnej dráhy sa do veľkej miery (ak nie úplne) prelínajú s jedným z možných významov pojmu zručností pre zamestnateľnosť – ak hovoríme o zručnostiach pre udržateľnú zamestnateľnosť, avšak názov, ktorý v tejto publikácii používame, je omnoho jednoznačnejší ako pri zručnostiach pre zamestnateľnosť, ktoré môžu mať už spomínané tri možné významy. Podľa Watta (2006) si udržateľná zamestnateľnosť vyžaduje venovať pozornosť dlhodobému kariérovému rozvoju a vzdelávaniu, ktoré sa budú venovať aspektom zamestnateľnosti a súvisiacim zručnostiam. Podľa Watta (1997, In Watts, 2006) teda možno na zručnosti pre riadenie vlastnej kariéry nahliadať buď ako na súčasť zručností pre zamestnateľnosť alebo ako zručnosti do veľkej miery súvisiace so zručnosťami pre zamestnateľnosť.

Na európskej úrovni boli zručnosti pre riadenie vlastnej kariéry, resp. vlastnej vzdelávacej a profesijnej dráhy v rámci politik začlenené do Návrhu uznesenia Rady ... o lepšom začleníení poradenstva do stratégií celoživotného vzdelávania (Návrh uznesenia Rady ..., 2008), ktorý poukázal na to, že jednotlivci potrebujú svoje zručnosti prispôbovať (v angl. verzii uvedené ako „skills“, v slovenskej verzii ako „schopnosti“) a riadiť svoju kariérovú dráhu, resp. vzdelávaciú a profesijnú dráhu. Jednou zo štyroch prioritných oblastí tohto návrhu je: podporovať celoživotné nadobúdanie zručností pre riadenie vlastnej kariéry (Návrh uznesenia Rady ..., 2008). Tieto zručnosti sa opierajú o kľúčové kompetencie, najmä o kompetenciu naučiť sa učiť, spoločenské a občianske kompetencie a iniciatívnosť a podnikavosť. Najmä vo fázach tranzícií (kľúčových prechodov) zahŕňajú tieto prvky:

- 1) oboznamovanie sa s hospodárskym prostredím, podnikmi a profesiami,
- 2) byť schopný ohodnotiť/posúdiť seba samého, poznať seba samého a opísať kompetencie nadobudnuté v prostredí formálneho, neformálneho a informálneho vzdelávania,
- 3) porozumenie systémov vzdelávania a odbornej prípravy, ako aj kvalifikačné systémy (Návrh uznesenia Rady..., 2008).

Následne sa tieto zručnosti pokúsila definovať Európska sieť politik pre rozvoj celoživotného poradenstva (ELGPN, 2010, s. 13-14) ako „skupinu kompetencií, ktoré umožňujú jednotlivcom a skupinám štruktúrovaným spôsobom zbierať, analyzovať, syntetizovať a usporiadať si informácie o sebe, vzdelávaní a povolaniach, ako aj zručnosti plánovať a realizovať životné rozhodnutia a tranzície“. Narastajúci záujem o tieto zručnosti možno odôvodniť uvedomovaním si ich dôležitosti vzhľadom na potrebu riadenia nelineárnej kariérovej dráhy, ale aj presvedčením, že tieto zručnosti zvyšujú zamestnateľnosť (ELGPN, 2010).

Patton (2005) uvádza, že v súčasnosti sa nachádzame v ére vlastného riadenia kariéry – tzv. urob si sám, ktorá jednotlivcov priam vyzýva k tomu, aby si zabezpečovali vlastný kariérový rozvoj a nadobúdali zručnosti, ktoré im pomôžu pri preberaní zodpovednosti za riadenie a usmerňovanie vlastnej kariéry. Dôležité je tiež, aby sa zameriavali skôr na zamestnatelnosť (trvalú) ako na udržanie si pracovného miesta.

Koncept riadenia vlastnej kariéry, resp. vlastnej vzdelávacej dráhy už nie je o uskutočňovaní „tej správnej voľby povolania“. Podľa Jarvisa (2003) je o podporovaní a pripravovaní ľudí na uskutočňovanie nespočetného množstva rozhodnutí a volieb. Cieľom by malo byť pripraviť človeka na to, aby sa stal čo najlepším pracovníkom (nie aby našiel najlepšie pracovné miesto). Pri tomto koncepte sa už až tak nepýtame na to, „Čo chceš?“, ale skôr na to, „Kto si, čo rád robievaš, na čo máš talent, aké sú tvoje zručnosti, aké situácie a prostredie ti vyhovujú?“ a pod., aby človek nakoniec našiel vhodnú prácu (zamestnanie alebo samozamestnanie a i.), ktorá ho bude uspokojovať.

Zručnosti (či kompetencie) pre riadenie vlastnej vzdelávacej a profesijnej dráhy môžeme rozvíjať napríklad prostredníctvom kariérového poradenstva, kariérového vzdelávania, či programov kariérového rozvoja. K ich rozvoju môžu prispieť či už samotní odborníci v oblasti kariérového poradenstva, ale aj vzdelávacie inštitúcie, špecialisti z oblasti ľudských zdrojov atď. V ďalšej časti sa pozrieme na teoretické modely a rámce, ktoré podporujú rozvoj týchto zručností pre riadenie vlastnej vzdelávacej a profesijnej dráhy.

2. Vybrané teoretické modely kariérového vzdelávania a učenia sa a národné rámce podporujúce rozvoj zručností pre riadenie vlastnej vzdelávacej a profesijnej dráhy

Lenka Beková

V tejto časti si priblížime existujúce a tie najznámejšie teoretické modely - DOTS (autori: Watts a Law, 1977) a New DOTS (autor: B. Law, 1999) rozvoja zručností pre riadenie vlastnej kariéry, resp. vlastnej vzdelávacej a profesijnej dráhy, ale aj najznámejšie rámce týchto zručností, ktoré boli prijaté v niektorých krajinách, napr. v USA (v angl. jazyku guidelines), v Kanade a v Austrálii (nazývané v angl. jazyku blueprints). Niektoré rámce nemusia vo svojom názve používať priamo tento pojem, ale môžu hovoriť o indikátoroch, ukazovateľoch, resp. výstupoch kariérového vzdelávania, kariérových programov, či kariérového poradenstva.

Sultana (2011) uvádza, že v rámci prieskumov uskutočnených ELGPN (v niektorých európskych krajinách) bolo zistené, že väčšina programov súvisiacich s rozvojom týchto zručností (v rámci sektoru vzdelávania a sektoru práce) spadá do koncepcie DOTS, ktorej autormi sú Watts a Law. A taktiež sa prekrývajú s témami uvedenými v jednom z najznámejších rámcov zručností pre riadenie vlastnej kariéry – v kanadskom Blueprint for Life/Work Designs. Ako ďalej uvádza, v Európe nejestvuje žiadny formálny rámec alebo koncepcia, ktorá by organizovala učenie sa a nadobúdanie, či rozvíjanie týchto zručností štruktúrovaným spôsobom počas celého života, podobným spôsobom ako pri rámcoch, resp. koncepciách jestvujúcich v USA, Kanade a Austrálii. Tieto rámce sú navrhované a prijímané na to, aby umožnili jednotlivcom realizovať a riadiť rozvoj vlastnej kariéry uvedomelo a zámerne a aby podporovali služby v oblasti kariérového poradenstva a rozvoja a vzájomné porozumenie spoločného pojmového rámca v oblasti kariérového rozvoja.

Podme sa teda bližšie pozrieť na modely DOTS a New DOTS a rámce v USA (National Career Development Guidelines Framework) a v Kanade (Blueprint for Life/Work Designs), stručne aj v Austrálii (The Australian Blueprint for Career Development).

2.1. Model DOTS

Asi najznámejším teoretickým modelom kariérového vzdelávania je model DOTS, ktorý bol vytvorený A. G. Wattsom a rozpracovaný B. Lawom v roku 1977 (In Watts, 2006). Model popisuje **kariérové vzdelávanie** ako proces, ktorý **podporuje rozvoj**:

- **zručností pre rozhodovanie (D: decision-learning),**
- **uvedomovania si existujúcich príležitosti (O: opportunity awareness),**
- **schopnosti zvládať obdobia tranzície (T: transition learning),**
- **sebauvedomenia (S: self-awareness).**

Tieto štyri súčasti teda možno považovať za ciele kariérového vzdelávania.

D (Decision-making): Kariérové vzdelávanie by malo podľa tohto modelu napomáhať učiť sa rozhodovať a porozumieť rozličným situáciám a spôsobom, ktorými možno rozhodnutia uskutočniť. Dôležité je uvedomenie si očakávaní, nárokov a tlaku, ktoré s rozhodovaním súvisia, a vplyvu osobnostných faktorov.

O (opportunity awareness): Ďalším cieľom je uvedomiť si existujúce príležitosti v rámci štruktúry sveta práce a s nimi súvisiacich požiadaviek. S týmto súvisí skúmanie rozličných kariérových ciest a stratégií vhodných pre jednotlivca a príležitostí nielen v oblasti vzdelávania a zamestnanosti, ale aj vo voľnočasových aktivitách, v rámci rodiny a komunity.

T (transition learning): Výstupom kariérového vzdelávania je naučiť sa zvládať náročné obdobia tranzícií, prostredníctvom zvyšovania povedomia o odlišnosti jednotlivých období (napr. rozdiely medzi školským a pracovným prostredím) a rozvíjania zručností zvládať nové situácie, v ktorých sa môžu ocitnúť. Dôležitý je rozvoj komunikačných a interpersonálnych zručností a vzdelávanie v oblasti riadenia rozpočtu (napr. rodinného), pracovných postupoch a pod.

S (self awareness): Dôležitou súčasťou kariérového vzdelávania by malo byť rozvíjanie sebauvedomenia, zamerané na silné stránky jednotlivca (napr. kvalifikácie, schopnosti, postoje, praktické zručnosti, osobné kvality, či záujmy) a na preskúmavanie osobných potrieb a hodnôt (Law, Watts, 2003).

Law a Watts (2003) ďalej uvádzajú, že vo všeobecnosti je základným prvkom kariérového vzdelávania príprava na zvládnutie tranzícií (T), ktorá prepája procesy uvedomovania si príležitosti (O), sebauvedomenia (S) a učenia sa rozhodovať a uskutočňovať rozhodnutia (D).

2.2. Model New DOTS/ Se-Si-F-U

Neskôr, v roku 1999, model DOTS renovoval B. Law pod názvom New DOTS (doslovný preklad Nový DOTS). New DOTS/ Se-Si-F-U nahliada na kariéru z naratívneho hľadiska – ako na príbeh, ktorý nám umožní vykresliť učenie sa v priebehu času. V týchto príbehoch je možné odpovedať na otázky o kariére (Kde?, Čo?, Kedy?, Kto?, Ako?, Prečo?), ktoré si každý z nás kladie, pričom nám môžu pomôcť porozumieť a prípadne aj predvídať naše konanie (Law, 2001). Law (2001) rozšíril model DOTS o teóriu kariérového učenia sa. **Kariérové učenie** sa považuje za proces dôležitý pre riadenie kariéry, ktorý **hierarchizoval do štyroch úrovní**:

1. **Ohmatávanie/ oboznamovanie sa (Se - Sensing)**: zberanie informácií a získavanie obrazu o tom, ako sa veci javia;
2. **Triedenie (Si - Sifting)**: porovnávanie, rozlišovanie a triedenie informácií, vytváranie vlastnej verzie (konceptu) toho, ako sa veci majú na základe vytvoreného obrazu;
3. **Zaostrovanie (F - Focusing)**: uvedomovanie si rôznych náhľadov a voľba priorít – vlastného náhľadu, uvedomovanie si vlastného prežívania aktuálnej situácie (Človek sa stáva pozorným svedkom vlastného života a nachádza si svoje miesto.);
4. **Porozumenie (U - Understanding)**: rozvíjanie kritického uvedomenia a myslenia - úvah o tom, ako veci fungujú, vysvetľovanie a ubezpečovanie sa, uvažovanie o dopadoch.

Na základe týchto štyroch úrovní sa rozšírený model nazýva aj Se-Si-F-U. Model DOTS stanovoval, ČO by sa ľudia v rámci kariérového vzdelávania mali naučiť, pričom New DOTS/ Se-Si-F-U prináša teóriu o tom, AKO sa to naučia (Law, 2001).

Law popisuje priebeh tohto procesu od raných skúseností s ohmatávaním/ oboznamovaním sa (1) s kariérovými informáciami a súvisiacimi dojmami, cez ich triedenie (2), až po zameranie sa/ zaostrovanie (3) a porozumenie (4) dostupných informácií *o povolaniach a svete práce, o sebe a o relevantných vonkajších faktoroch* (1996, In Patton, 2005).

Law (2001) ďalej poukazuje aj na dôležitosť vnímania pracovnej roly v širšom kontexte, vo vzťahu k iným životným rolám (napr. partner, spotrebiteľ, občan, dobrovoľník), pričom učenie sa pre jednu z rolí je prepojené na ostatné.

2.3. Národný rámec usmernení pre kariérový rozvoj – USA (National Career Development Guidelines (NCDG) Framework⁶)

Spojené štáty začali priekopnícku prácu na vytváraní rámca kariérových kompetencií ešte v roku 1988. Tento rámec bol prijatý Národnou asociáciou pre kariérový rozvoj (National Career Development Association – NCDA) a od tej doby ho prijala väčšina amerických štátov. Z tohto rámca vychádza aj kanadský rámec – tzv. blueprint (Jarvis, 2003).

Na základe prijatého rámca usmernení je možné vytvárať a hodnotiť programy kariérového rozvoja pre mládež a dospelých.

Rámec NCDG (National Career Development Association, 2007) je členený na **tri hlavné domény a jedenásť cieľov definujúcich širšie oblasti kariérového rozvoja:**

Domény	Ciele
Osobnostný a sociálny rozvoj (PS – Personal Social Development)	CIEĽ 1 Rozvoj sebapoznania, budovanie pozitívneho osobného konceptu (self-koncept). CIEĽ 2 Rozvoj pozitívnych interpersonálnych zručností vrátane rešpektovania diverzity. CIEĽ 3 Integrovať vývin a zmeny v rámci vlastného kariérového rozvoja. CIEĽ 4 Dosiahnuť rovnováhu rolí - osobnej roly a rolí v rámci voľného času, komunity, rodiny a pracovnej roly.
Vzdelávacie ciele a celoživotné učenie sa (ED – Educational Achievement and Lifelong Learning)	CIEĽ 1 Dosahovať úroveň vzdelania a výkon umožňujúce naplniť osobné a kariérové ciele. CIEĽ 2 Zúčastňovať sa aktivít celoživotného učenia a tým zlepšovať schopnosť efektívnej fungovania v rôznorodej a meniacej sa ekonomike.
Manažment kariéry (CM – Career Management)	CIEĽ 1 Vytvárať a riadiť kariérový plán, ktorý napĺňa osobné kariérové ciele. CIEĽ 2 Využívať procesy rozhodovania ako jeden z komponentov kariérového rozvoja. CIEĽ 3 Využívať presné, aktuálne a nezaujaté kariérové informácie v rámci kariérového plánovania a pri riadení vlastnej kariéry. CIEĽ 4 Zdokonaľovať akademické, profesijné a všeobecné zručnosti pre zamestnateľnosť na získanie, vytvorenie, udržanie, či podporovanie vlastnej zamestnanosti. CIEĽ 5 Integrovať trendy vo vývoji zamestnanosti, spoločenské potreby a ekonomické podmienky do vlastného kariérového plánu.

⁶ Bližšie informácie sú v anglickom jazyku dostupné na stránke <http://ncda.org>.

V rámci týchto cieľov sú popísané ukazovatele zdôrazňujúce, ktoré vedomosti a zručnosti je potrebné získať a ovládať na dosiahnutie daného cieľa, pričom nie sú viazané na vek či dosiahnutú úroveň vzdelania. **Ukazovatele cieľov sú rozčlenené do troch úrovní učenia sa** (odvođených z Bloomovej taxonómie):

- *Nadobúdanie vedomostí (K - Knowledge Acquisition)*. Mládež a dospelí v štádiu nadobúdania vedomostí rozširujú bázu svojich znalostí a prehlbujú ich chápanie. Môžu si opakovať, rozpoznávať, popisovať, identifikovať, vyjasňovať si, diskutovať, vysvetľovať, sumarizovať, vyhľadávať, skúmať a prepájať nové informácie.
- *Aplikácia (A - Application)*. Mládež a dospelí v tomto štádiu aplikujú získané vedomosti na rôzne situácie a na seba. Hľadajú spôsoby ako využiť svoje znalosti. Napríklad: preukazujú ich, vykonávajú činnosti, či riešia problémy súvisiace s týmito znalosťami.
- *Reflexia (R - Reflection)*. Mládež a dospelí v štádiu reflexie analyzujú, syntetizujú, posudzujú a hodnotia svoje vedomosti v súlade so svojimi presvedčeniami, hodnotami a cieľmi. Rozhodujú sa, či integrujú nadobudnuté vedomosti a či prispôbia svoje správanie. (National Career Development Association, 2007)

V nasledujúcej tabuľke si uvedieme príklad jedného cieľa a jeho ukazovateľov. Učiaci sa demonštruje po absolvovaní kariérového programu dosiahnutú úroveň (podľa stanovených cieľov programu).

Tabuľka 2. Ukazovatele v rámci jedného z cieľov domény Manažment kariéry - Cieľ 2: Využívať procesy rozhodovania ako jeden z komponentov kariérového rozvoja.

Úroveň učenia sa	Ukazovateľ
	<i>Ukazovateľ'1</i>
K	Popísanie svojho štýlu rozhodovania (napr. riskantné, opatrné).
A	Prezentovanie príkladov svojho rozhodovania, ktoré demonštrujú váš štýl rozhodovania.
R	Hodnotenie efektívnosti svojho štýlu rozhodovania.
	<i>Ukazovateľ'2</i>
K	Určenie krokov v modeloch procesu rozhodovania.
A	Prezentovanie použitia zvoleného modelu rozhodovania.
R	Vyhodnotenie, ktorý model rozhodovania vám najlepšie vyhovuje.
	<i>Ukazovateľ'3</i>
K	Popísanie ako informácie (o vás, ekonomike a možnostiach vzdelávania) zlepšujú vaše rozhodovanie.

A	Prezentovanie využitia informácií (o vás, ekonomike a možnostiach vzdelávania) vo vašom rozhodovaní.
R	Vyhodnotenie ako využívate dostupné informácie (o vás, ekonomike a možnostiach vzdelávania) pri kariérovom rozhodovaní.
Ukazovateľ 4	
K	Hľadanie alternatívnych možností a potenciálnych následkov rozhodnutia.
A	Preukázanie ako skúmané možnosti ovplyvnili rozhodnutia ktoré robíte.
R	Vyhodnotenie ako hlboko skúmate možnosti pri rozhodovaní.
Ukazovateľ 5	
K	Spoznávanie, že vaše osobné priority, kultúra, hodnoty ktorým veríte a profesijné hodnoty ovplyvňujú ako sa rozhodujete.
A	Preukázanie ako vaše osobné priority, kultúra, hodnoty ktorým veríte a profesijné hodnoty ovplyvňujú vaše rozhodovanie.
R	Hodnotenie vplyvu vaše osobných priorít, kultúry, hodnôt ktorým veríte a profesijných hodnôt na vaše rozhodovanie.
Ukazovateľ 6	
K	Popísanie ako štúdium, práca a rodinný život môžu ovplyvňovať vaše rozhodnutia.
A	Preukázanie príkladov ako štúdium, práca a rodinný život ovplyvňovali vaše rozhodnutia.
R	Vyhodnotenie vplyvu štúdia, pracovného a rodinného života na vaše rozhodovanie.
Ukazovateľ 7	
K	Popísanie ako predsudky a stereotypy môžu limitovať vaše rozhodovanie.
A	Prezentovanie ako predsudky a stereotypy zasiahli do vášho rozhodovania.
R	Analyzovanie spôsobov ako môžete zvládať predsudky a stereotypy pri rozhodovaní.
Ukazovateľ 8	
K	Spoznávanie významu šancí pri procese rozhodovania.
A	Podávanie príkladov ako šance zohrávali rolu pri vašom rozhodovaní.
R	Vyhodnotenie vplyvu šancí vo vašom rozhodovaní.
Ukazovateľ 9	
K	Spoznávanie, že rozhodovací proces často vyžaduje kompromis.
A	Podávanie príkladov kompromisov prijímaných pri kariérovom rozhodovaní.
R	Analýza efektívnosti vášho postoja ku kompromisom v kariérovom rozhodovaní.

Zdroj: National Career Development Association (2007). National Career Development Guidelines (NCDG) Framework.; <http://ncda.org>

2.4. Rámec pre dizajnovanie kariéry vzhľadom na ostatné aspekty života⁷ - Kanada (Blueprint for Life/Work Designs⁸)

V Kanade začali adaptovať rámec, ktorý vychádza z rámca NCDG v USA. Kanadský rámec bol prijatý v roku 1998 a doposiaľ bol dvakrát revidovaný (2000, 2006). Vyše dekádu na ňom pracovali odborníci z oblasti kariérového poradenstva, ľudských zdrojov a tvorcovia kurikúl z verejného aj súkromného sektoru (Jarvis, 2003).

Kanadský rámec má napomáhať mladým ľuďom a dospelým, aby si cielene vytvárali, rozvíjali a riadili vlastnú kariéru, aby nadobúdali zručnosti pre riadenie vlastnej kariéry, ako aj odborníkom, ktorí môžu vplývať na rozvoj týchto zručností a kompetencií (Haché, Redekopp, & Jarvis, 2000).

Rámec pozostáva z dvoch hlavných súčastí:

- 1) Kompetencií a ukazovateľov pre efektívne riadenie kariérového rozvoja vzhľadom na ostatné aspekty života (v angl. jazyku nazvané „life/work competences and indicators“). Rámec je určený pre celú populáciu. Na základe týchto kompetencií by mali byť vytvárané a hodnotené programy kariérového rozvoja.
- 2) Popisu procesu pre tvorbu efektívnych programov kariérového rozvoja (a produktov) v rôznych prostrediach, ktoré napomôžu tomuto rozvoju.

Jedenásť hlavných kompetencií rámca je rozčlenených v rámci troch oblastí:

Oblasť	Kompetencie
Osobný manažment/riadenie (Personal management)	<ol style="list-style-type: none">1. Budovanie a udržiavanie pozitívneho obrazu seba samého.2. Pozitívne a efektívne interakcie s ostatnými.3. Rozvíjanie stratégie pre zmeny a rast vo vlastnom živote.
Oboznamovanie sa so vzdelávacími príležitosťami a so svetom práce (Learning and work exploration)	<ol style="list-style-type: none">4. Účast' na celoživotnom učení sa podporujúcom životné a pracovné ciele.5. Vyhľadávanie a efektívne využívanie informácií potrebných pre život a prácu.6. Chápanie vzťahu medzi prácou a spoločnosťou/ ekonomikou.

⁷ Použili sme voľný preklad, keďže doslovný preklad by bol príliš kostrbatý a v našich podmienkach pravdepodobne nepochopený.

⁸ Bližšie informácie o tomto rámci sú dostupné na stránke www.blueprint4life.ca a v publikácii autorov Haché, L., Redekopp, D. E., & Jarvis, P. S. (2000). *Blueprint for life/work designs*. Memramcook, NB: National Life/Work Centre.

Budovanie kariéry vzhľadom na ostatné aspekty života (Life/Work Building)	7. Získanie, udržanie, či vytvorenie pracovného miesta. 8. Uskutočňovanie rozhodnutí zlepšujúcich prácu a život. 9. Udržiavanie rovnováhy medzi pracovným a osobným životom. 10. Chápanie meniacej sa povahy životných a pracovných rolí. 11. Porozumenie, zapájanie sa a riadenie procesu budovania svojej kariéry vzhľadom na ostatné aspekty života
--	--

(Haché, Redekopp, Jarvis, 2000)

Kompetencie sú v tomto rámci uvádzané ako širšie ciele, zatiaľ čo ukazovatele popisujú špecifické vedomosti, zručnosti a postoje súvisiace s kariérovým rozvojom. Každá kompetencia je rozdelená do štyroch úrovní, ktoré **indikujú proces učenia sa/** nadobúdania týchto kompetencií:

1. *Nadobúdanie (Acquisition)* – preskúvanie informácií, nadobúdanie vedomostí a porozumenie;
2. *Aplikácia (Application)* – využitie nadobudnutých vedomostí v činnostiach, identifikovanie prenositeľných zručností;
3. *Personalizácia (Personalization)* – prehĺbenie sebapoznania (hodnoty, presvedčenia, osobnostné charakteristiky a i.), uvedomenie si svojich silných stránok a kvalít, využívanie svojich analytických, kritických a syntetických schopností myslenia;
4. *Uskutočňovanie (Actualization)* – rozpoznávanie a usilovanie sa o dosiahnutie vlastného plného potenciálu. V tejto fáze nastáva prechod od procesu integrácie (zručností a vedomostí) k procesu tvorby a aktívneho zapájania sa do nových skúseností.

Ako príklad nadobúdania týchto kompetencií si uvedieme kompetenciu z domény Oboznamovanie sa so vzdelávacími príležitosťami a so svetom práce. Príklad je len všeobecný, táto kompetencia obsahuje množstvo indikátorov, ktoré sú podobne rozčlenené do štyroch úrovní.

Príklad nadobúdania kompetencie (4) – Účasť na celoživotnom učení sa podporujúcim dosahovaním životných a pracovných cieľov (Haché, Redekopp, Jarvis, 2000):

Proces učenia – úrovne:			
Nadobúdanie →	Aplikácia →	Personalizácia →	Sebaaktualizácia
4.1 Objavovanie „celoživotného učenia sa“ a jeho dôležitosti pre prácu a život.	4.2 Prepájanie celoživotného učenia sa na vlastnú situáciu a plány do budúcnosti vo vzťahu k práci a životu.	4.3 Prepájanie celoživotného učenia sa s procesom budovania vlastnej kariéry.	4.4 Účasť na celoživotnom učení sa podporujúcim životné a pracovné ciele.

Proces nadobúdania tejto kompetencie môže pozostávať napríklad z: prípravy krátkodobých a dlhodobých plánov na dosiahnutie pracovných a životných cieľov prostredníctvom učenia sa a voľby vhodnej vzdelávacej dráhy; návrhu a realizácie stratégie na prekonávanie osobných bariér vo vzdelávaní; účasti na vzdelávacích aktivitách; hodnotenia vlastných vedomostí, zručností a postojov a určenia ich vplyvu na osobné príležitosti; určenia vhodných spôsobov učenia sa; zlepšovanie stratégie učenia sa atď. (Haché, Redekopp, Jarvis, 2000).

Kanadský model je príkladom nielen systematického popísania kompetencií v oblasti kariérových zručností, ale je zároveň do podrobností rozpracovaný pre jednotlivé vekové skupiny. Ponúka taktiež podrobný popis programov kariérového rozvoja – modely, či stratégie implementácie, popis celého procesu (od plánovania a prípravy až po implementáciu) a príklady aktivít. Jeho využitie je naozaj širokospektrálne.

2.5. Austrálsky rámec pre kariérový rozvoj (The Australian Blueprint for Career Development⁹)

Austrálsky rámec sa začal vyvíjať na základe rámcov prijatých v USA a v Kanade v roku 2003. Od roku 2005 bol rámec overovaný v rámci rôznych organizácií, pričom definitívna upravená verzia bola prijatá Ministerstvom školstva, zamestnanosti a pracovných vzťahov (Department of Education, Employment and Workplace Relations) v roku 2008. Rámec do veľkej miery vychádza z vyššie spomínaných rámcov a odlišuje sa len jemne v niektorých pojmoch. Do veľkej miery je jeho štruktúra identická s kanadským rámcom - pozostáva **z jedenástich kompetencií uvedených v rámci troch oblastí** a taktiež je určený pre celú populáciu a použiteľný v rámci rôznych prostredí. Rovnako používa **štvorstupňovú taxonómiu učenia sa/** nadobúdania týchto kompetencií (MCEECDYA, 2010). Bližšie ho teda nebudeme popisovať. Na stránke tohto rámca je možné nájsť napríklad aj rôzne nástroje na rozvoj jednotlivých kompetencií – pracovné listy a aktivity (<http://www.blueprint.edu.au>).

9 Bližšie informácie o tomto rámci sú dostupné na stránke www.blueprint.edu.au a v publikácii MCEECDYA (2010). The Australian Blueprint for Career Development, prepared by Miles Morgan Australia, Commonwealth of Australia, Canberra.
Dostupné na: <http://www.blueprint.edu.au>.

2.6. Prepojenie vybraných teoretických modelov a národných rámcov

Priblížili sme si teoretické modely (DOTS a New DOTS) a národné rámce (USA, Kanada, Austrália) a našli sme medzi nimi určité spoločné znaky. Zručnosti (príp. kompetencie) pre riadenie vlastnej kariéry, resp. vlastnej vzdelávacej a profesijnej dráhy národné rámce zaraďujú do troch oblastí:

- **Osobnostný a sociálny rozvoj (USA), resp. Osobný manažment/riadenie** (Kanada, Austrália);
- **Vzdelávacie ciele a celoživotné učenie sa (USA), resp. Oboznamovanie sa so vzdelávacími príležitosťami a so svetom práce** (Kanada, Austrália);
- **Manažment kariéry (USA), resp. Budovanie kariéry vzhľadom na ostatné aspekty života** (Kanada, Austrália);

Model DOTS nahliada na kariérové vzdelávanie ako na proces, ktorý podporuje rozvoj: **zručností pre rozhodovanie, sebauvedomenia, uvedomovania si existujúcich príležitostí a schopnosti zvládať obdobia tranzície**. Tieto oblasti kompetencií (podľa DOTS) sa nachádzajú vo všetkých vyššie uvedených národných rámcoch.

Podobne sa prelínajú aj procesy učenia sa sprevádzajúce kariérový rozvoj. V prípade modelu New DOTS ide o:

ohmatávanie/oboznamovanie sa → triedenie → zaostrovanie → porozumenie.

Národný rámec USA (vychádzajúci z Bloomovej taxonómie) hovorí o:

nadobúdanie vedomostí → aplikácii → reflexii.

Kanadský rámec o:

nadobúdaní → aplikácii → personalizácii → uskutočňovaní.

3. Spôsoby a príklady rozvoja zručností pre riadenie vlastnej vzdelávacej a profesijnej dráhy v sektore vzdelávania

Lenka Beková

V tejto časti uvádzame spôsoby nadobúdania a rozvíjania zručností pre riadenie vlastnej kariéry, resp. vlastnej vzdelávacej a profesijnej dráhy a niekoľko vybraných príkladov dobrej praxe (z európskych krajín), ktoré by mohli slúžiť ako inšpirácia pre podobné aktivity v našich, slovenských podmienkach.

Vo všeobecnosti **typy opatrení**, ktorými krajiny podporujú rozvoj týchto zručností u mládeže, možno podľa Cedefop (2010¹⁰) rozdeliť do štyroch kategórií:

- integrácia do školských kurikúl alebo do poradenstva poskytovaného na školách;
- služby, ktoré poskytujú centrá holistických poradenských služieb pre mladých ľudí;
- online poradenské nástroje na podporu prechodu zo vzdelávania na trh práce;
- systémy a nástroje validácie.

Táto publikácia je zameraná na rozvoj týchto zručností v sektore vzdelávania, preto sa budeme venovať najmä spôsobom rozvoja v tomto sektore.

Sultana (2011) uvádza **spôsoby implementácie** zručností pre riadenie vlastnej kariéry, resp. vlastnej vzdelávacej a profesijnej dráhy **v rámci sektoru vzdelávania** (vzhľadom na kurikulá) - ako:

- samostatný predmet (čiastočne napr. Malta, Nórsko, Turecko);
- povinná (prierezová) téma integrovaná v školských kurikulách (napr. Estónsko, Dánsko, Švédsko);
- extrakurikulárne aktivity – semináre, workshopy a pod. (napr. Francúzsko);
- kombinácia dvoch a viacerých z predchádzajúcich prístupov (napr. Fínsko, Rakúsko).

Sultana (2008) uvádza, že ako slubné iniciatívy sa javia rámce kompetencií, resp. zručností a usmernenia pri tvorbe kurikúl, ktoré u žiakov a študentov podporujú celoživotné nahliadanie na proces učenia sa a kariérového rozvoja.

¹⁰ Preklad publikácie CEDEFOP (2010). Guiding at-risk youth through learning to work. Lessons from across Europe. (slov. preklad Vedenie ohrozenej mládeže k práci prostredníctvom vzdelávania. Lekcie z celej Európy.) vydáva centrum Euroguidance v roku 2012 a je dostupná aj v elektronickej forme na stránke: www.euroguidance.sk.

Tie najznámejšie národné rámce zručností pre riadenie vlastnej kariéry, resp. vlastnej vzdelávacej a profesijnej dráhy sme už uviedli v 2. kapitole (USA, Kanada, Austrália). Ako sme už spomínali, v Európe síce doposiaľ nejestvuje žiadny formálny rámec alebo koncepcia, ktorá by organizovala učenie sa a nadobúdanie, či rozvíjanie týchto zručností (resp. kompetencií) štruktúrovaným spôsobom počas celého života, avšak pionierske práce sa už uskutočňujú vo viacerých krajinách. Jedným z príkladov je Portugalsko, kde už existuje návrh takéhoto rámca¹¹, pričom v súčasnosti je vo fáze pripomienkovania.

Kanadský rámec ponúka zároveň (okrem vymedzenia kompetencií) aj podrobný popis, akým spôsobom navrhnúť kurikulum, či programy kariérového rozvoja, ktoré by tieto zručnosti rozvíjali. Výhodou tohto rámca je práve to, že umožňuje prenositeľnosť do kurikúl na národnej úrovni (Haché, Redekopp, & Jarvis, 2000). Taktiež uvádza aj príklady rozvojových aktivít. Môže byť inšpiráciou aj pri tvorbe takýchto programov v iných krajinách (po adaptácii na podmienky krajiny). Aj austrálsky rámec ponúka popis ako navrhnúť program kariérového rozvoja alebo kratšieho kurzu či semináru a na stránke tohto rámca (www.blueprint.edu.au) sú v anglickom jazyku dostupné aj rôzne pracovné listy a aktivity ku každej z troch hlavných oblastí.

Uvedieme si **niekoľko príkladov rôznych spôsobov rozvíjania týchto zručností v rámci sektoru vzdelávania:**

Jedným z príkladov kurikúl v rámci krajín EÚ, ktoré čiastočne pokrýva tieto zručnosti, je kurikulum pre povinný predmet Osobný a sociálny rozvoj¹², ktoré prijalo Ministerstvo školstva, mládeže a zamestnanosti v roku 2007 na **Malte**. V tomto prípade je pokrytý rozvoj len jednej, ale zato veľmi dôležitej oblasti zručností pre riadenie vlastnej vzdelávacej a profesijnej dráhy (pri porovnaní s oblasťami uvedenými v národných rámcoch z USA, Kanady a Austrálie).

V susediacom **Rakúsku** funguje v rámci sektoru vzdelávania kombinácia viacerých prístupov. Prístup uplatňovaný v rámci kurikúl je založený na tom, že škola tieto zručnosti či kompetencie nemôže naučiť, avšak vie poskytnúť bohaté, rozličné a pedagogicky primerané skúsenosti a podmienky, ktoré podporujú ich rozvoj u žiakov. Zručnosti pre riadenie vlastnej kariéry boli zmapované v rámci školských kurikúl a na ich základe bola vytvorená príručka

¹¹ Návrh tohto rámca je uvedený v publikácii ELGPN (2012). ELGPN Tool No. 1. Lifelong Guidance Policy Development: A European Resource Kit. Dostupné na:

<http://ktl.jyu.fi/ktl/elgpn/publications3>

¹² Kurikulum "Personal and Social Development" je dostupné na:

<http://www.inclusivecurriculum.com/psd.pdf>

pre učiteľov. Tento prístup podporuje a uľahčuje spoluprácu učiteľov a zároveň podporuje uvedomovanie si týchto zručností u žiakov, ktorí si vytvárajú vlastné portfólio¹³ (Sultana, 2011). Prístup je uplatňovaný v rámci projektu KL:IBO¹⁴ (*Kompetenzlernen durch Individualisierung und Berufsorientierung*) pre 2. stupeň základných škôl. Projekt podporuje nadobúdanie kompetencií prostredníctvom individualizácie a profesijnej orientácie u žiakov 7. a 8. ročníkov. Učitelia pôsobia ako koučovia a tútori, pričom žiaci sa pokúšajú identifikovať vlastné kompetencie a plánovať si vlastný rozvoj. KL:IBO špecifikuje štrukturálne opatrenia požadované na školách (prepojenie predmetov, spolupráca učiteľov, zapojenie rodičov, prepojenie školy a sveta práce) ponúka celý rad didakticky pripravených dokumentov. Základné prvky procesu: 1) tvorba portfólií (tzv. Stärkenportfolio), 2) rozhovory žiakov s učiteľmi (niekedy so zapojením rodičov); 3) individuálna práca žiakov; 4) alternatívne možnosti vzdelávania (workshopy, spoločné projekty, voliteľné predmety). Pri tvorbe portfólií žiaci reflektujú svoje zručnosti (školské a mimoškolské) a záujmy. Následne pre nich ich rovesníci a učitelia pripravujú vlastné hodnotenie, ktoré obsahuje informácie týkajúce sa zručností, záujmových profilov a vybrané výsledky z jednotlivých predmetov (Cross Border seminar. Career management skills - National Surveys, 2012). Okrem implementácie týchto zručností priamo do kurikul existuje v Rakúsku od roku 2009 aj extrakurikulárny poradenský program v rámci odborného vzdelávania, pri ktorom spolupracujú školy s poradenskými zariadeniami - projekt *STUDIENCHECKER*¹⁵. Projekt pomáha adolescentom v posledných rokoch štúdia (približne 17 až 18 r.) uskutočňovať rozhodnutia o svojej ďalšej vzdelávacej a profesijnej dráhe tak, aby lepšie vyhovovali ich záľubám a schopnostiam. V rámci projektu boli vytvorené materiály (dostupné na webstránke) a navrhnuté opatrenia, ktoré majú uskutočniť jednotlivé zložky zapojené do projektu (školy, poradcovia, externí odborníci a partnerské organizácie). Cieľom projektu je žiakov motivovať a podporiť ich kontakt s inštitúciami a organizáciami v oblasti, v ktorej študujú. Koncept pozostáva z dvoch fáz. V prvej fáze sa žiaci oboznamujú s konceptom riadenia kariéry a rozvíjajú a upevňujú si svoje rozhodovacie zručnosti. Každý žiak si pripravuje vlastné portfólio založené na sebareflexii. Žiaci si rozvíjajú sebazpoznanie a v rámci triedy si vymieňajú skúsenosti. V prípade potreby môže byť poskytované aj skupinové poradenstvo. Druhá fáza je zameraná

¹³ Pojem portfólio si vysvetlíme na ďalších stranách a uvedieme aj príklady jeho využitia.

¹⁴ Bližšie informácie na stránke projektu: <http://bo-hs-gemeinsamlernen.bmukk.gv.at/projekt/default.aspx>.

¹⁵ Bližšie informácie sú dostupné na stránke projektu: www.studienchecker.at.

na individuálny rozvoj každého žiaka. Žiaci sa zapájajú do reálnych životných situácií a absolvujú individuálny koučing s poradcom (Cross Border seminar. Career management skills - National Surveys, 2012).

Ako ďalší podobný príklad rozvoja týchto zručností možno uviesť **vzdelávací model Laborel Hertogenbosch**, ktorý prijala ešte v roku 1997 v **Holandsku** samospráva v regióne mesta 's-Hertogenbosch zodpovedná za stredné odborné školy. Tento model vznikol ako reakcia na potreby trhu práce a požiadavky vysokých škôl. Okrem požiadaviek na technické znalosti mali zamestnávateľia požiadavky na sociálne schopnosti absolventov – najmä na zlepšenie v oblasti riešenia problémov a v prístupe k sebavzdelávaniu. Tento vzdelávací program si vyžiadal zmenu v učebných metódach a iný didaktický prístup - učiteľ sa presunul do pozície sprievodcu/ mentora v procese učenia sa. V rámci vzdelávania bolo aplikované aj praktické hodnotenie postojov a správania žiaka a vyvinutý zoznam s kritériami¹⁶. Pre každého nového žiaka sa v prvej fáze vypracuje vstupná mapa postojov a počas vzdelávacieho programu sa realizujú individuálne pohovory (každých 10 týždňov). Formulujú sa učebné ciele s ohľadom na dosiahnuté hodnotenie. V pokročilej fáze sa pristupuje aj k tréningu potrebných sociálnych zručností a v prípade potreby sa stanoví aj individuálny tréningový program (Laborel 's-Hertogenbosch, 1997).

Ďalším trochu iným príkladom extrakurikulárnych aktivít rozvoja týchto zručností je program **„Zastav sa a chod“** v **Luxembursku**, ktorý je určený pre žiakov (približne vo veku 14-15 rokov) pri prechode z nižšieho sekundárneho do vyššieho sekundárneho vzdelávania. Program je zameraný na sebaopoznanie, osobný rozvoj, zahŕňa aj kariérové poradenstvo a prepája školské prostredie s externými pracovníkmi z umeleckých, kultúrnych a terapeutických oblastí. V rámci programu sa uskutočňujú workshopy zamerané na sebaopoznanie a sebarozvoj a umelecké workshopy na rozvoj umeleckých zručností a kreativity (ELGPN, 2012).

Vo **Fínsku** sú zručnosti pre riadenie vlastnej vzdelávacej a profesijnej dráhy integrované do kurikula (ako samostatný predmet aj ako prierezová téma). Žiaci 1.-6. ročníka majú poradenstvo integrované do iných predmetov a od 7. do 9. ročníka je vyčlenených 95 hodín ako samostatný predmet. V rámci vyššieho sekundárneho vzdelávania absolvujú 38-hodinový povinný kurz a ešte majú možnosť vybrať si ďalší voliteľný 38-hodinový kurz. V rámci odborného vzdelávania a prípravy (OVP) majú opäť integrované rôzne aktivity

¹⁶ Zoznam bol niekoľko mesiacov testovaný a následne dopracovaný. Služí ako pomôcka pri hodnotení správania a postojov žiaka. Predpokladá sa úprava tohto zoznamu v prípade potreby a vývoja na trhu práce.

v rámci všetkých predmetov. Základným cieľom je podpora osobného rozvoja, rozvoja študijných zručností a podpora žiakov pri vzdelávacej a profesijnej orientácii (ELGPN, 2012).

V **Nórsku** je od roku 2008 v rámci nižšieho sekundárneho vzdelávania povinný predmet Volba štúdia, ktorý žiakom poskytuje príležitosti a skúsenosti (prostredníctvom cvičení, pracovných metód) pre výber vyššieho sekundárneho vzdelávania na úrovni programov a programov odborného vzdelávania (Cedefop, 2011).

Prostredníctvom rozvíjania zručností pre riadenie vlastnej vzdelávacej a profesijnej dráhy možno pomôcť jednotlivcom uvedomiť si, čo už vedia a dokážu, čo sa naučili a nadobudli v rámci rôznych skúseností (vzdelávania, pracovných skúseností, dobrovoľníctva, voľnočasových aktivít atď.). Medzi samotné **nástroje a metódy**, ktoré podporujú nadobúdanie a rozvíjanie týchto zručností (prípadne aj ich hodnotenie) patria rôzne pedagogické metódy, rôzne nástroje **zážitkového učenia, kariérové hry, počítačové systémy, portfóliá** a pod.

Bližšie si popíšeme nástroj **portfólio**, ktoré je v našich podmienkach známe najmä z oblasti umenia a architektúry, prípadne v rámci rôznych ekonomických, či technických smerov. Tradične je to zápis dokumentujúci situáciu v určitej oblasti. Pozrieme sa však na portfólio ako nástroj, ktorý je využiteľný aj v oblasti vzdelávania, resp. kariérového vzdelávania, či kariérového poradenstva.

Koncept kariérového portfólia sa stáva metaforou, ktorá zachytáva posun v myslení o práci, od výberu povolania smerom k zameraniu na zručnosti a znalosti jednotlivcov, ktoré by mali nadobudnúť, ak majú uspieť v „novom“ svete práce (Haché, Redekopp, & Jarvis, 2000).

Portfólio predstavuje v kontexte vzdelávania usporiadaný súbor rôznych prác žiaka za určitú dobu, poskytuje rozmanité informácie o jeho skúsenostiach a výsledkoch. Môže byť vo forme denníka, knihy, plánu učenia sa alebo zakladacieho šanónu, či krabice alebo aj v elektronickej forme (Haché, Redekopp, & Jarvis, 2000; Hansen Čechová, 2009). Portfólio môže mať viacero funkcií: nástroj učenia sa; nástroj plánovania kariéry; záznam o dôležitých dokumentoch a skúsenostiach; hodnotiaci nástroj (procesu učenia); nástroj, ktorý môže slúžiť na uznanie výsledkov neformálneho učenia sa; nástroj sebareprezentácie. Spravidla sa používajú dva typy:

- 1) reprezentatívne/ produktové portfólio (obsahuje ukážky);
- 2) rozvojové/ reflektívne portfólio alebo portfólio dokumentujúce učenia sa¹⁷ (o pracovných zručnostiach, o učení sa) – dôraz sa kladie na proces.

¹⁷ V anglickom jazyku uvádzané ako: learning portfolio/ development portfolio/ process portfolio.

V prvom prípade sa dôraz kladie na produkty, v druhom na proces (Haché, Redekopp, & Jarvis, 2000). Prvý typ portfólia má význam v oblasti kariérového poradenstva predovšetkým v oblasti uznávania výsledkov praktického učenia sa. Pre demonštrovanie procesu učenia sa a nadobúdania zručností pre riadenie kariéry sa používa reflektívny typ portfólia. Portfólio a proces jeho vytvárania podporuje rozvoj sebapoznávania žiaka, slúži na sledovanie pokroku a môže uľahčiť dôležité rozhodovanie o voľbe ďalšej vzdelávacej či profesijnej dráhy.

Portfóliá už využívajú v sektore vzdelávania napríklad v Dánsku, Francúzsku, Nemecku, Rakúsku, či Turecku (Cedefop, 2010; Sultana, 2011).

Ako sme už spomínali, portfólio je využívané v nižšom sekundárnom vzdelávaní v **Rakúsku** (napr. *Stärkenportfolio*), kde si ho žiaci tvoria samostatne, pričom učители ich podporujú (v role poradcov/ facilitátorov). Žiaci si dokladujú svoje silné stránky, záujmy, schopnosti a pod. v rôznych oblastiach (Euroguidance The Netherlands, 2011; Gravina, Lovšin, 2012).

Vo **Francúzsku** majú žiaci tzv. cestovnú knižku (z franc. jazyka *carnet de route*), ktorú zdieľajú s učiteľmi aj rodičmi (Sultana, 2011).

V **Nemecku** existujú dva známe príklady portfólií: Berufswahlpass a ProfilPass pre mladých ľudí. *Berufswahlpass*¹⁸ (Pas kariérovej voľby) je používaný v 12 zo 16 spolkových krajín v rámci špeciálnych predmetov (ich názvy sa v rámci spolkových krajín líšia) v sekundárnom vzdelávaní. Podporuje sebareflexiu, sebapoznanie (napr. silné stránky, záujmy) a kariérovú orientáciu žiakov. Žiaci sú pri jeho tvorbe podporovaní zo strany pracovníkov škôl, rodičov, odborníkov z oblasti kariérového poradenstva a pod. (Euroguidance The Netherlands, 2011). *ProfilPass*¹⁹ pre mladých ľudí učí mladých ľudí prebrať zodpovednosť za proces vlastného učenia sa, identifikovať a realisticky hodnotiť vlastné zručnosti a kompetencie a pod. Pri tvorbe portfólia ich podporujú poradcovia. Pôvodne bol ProfilPass určený len pre dospelých, ale od roku 2006/2007 je používaná aj verzia pre mladých ľudí od 14 rokov. Portfólio je členené do troch častí (podľa troch krokov): 1. časť „Môj život“ - prehľad rôznych aktivít (v rámci komunity, či rodiny, voľnočasové aktivity); 2. časť „Moje silné stránky“ - mladý človek spolu s poradcom analyzuje kompetencie a zručnosti, ktoré pri daných aktivitách rozvíjajú, spoločne pripraví zhrnutie najsilnejších stránok; 3. časť „Moje ciele“ - definovanie cieľov na účely ďalšieho osobného rozvoja (Cedefop, 2010; Euroguidance The Netherlands, 2011).

V **Dánsku** používajú od roku 2004 elektronické portfólio určené pre žiakov

¹⁸ Blížšie informácie o portfóliu Berufswahlpass dostupné na: <http://www.berufswahlpass.de>.

¹⁹ Blížšie informácie o portfóliu ProfilPASS dostupné na: <http://du-kannst-mehr.net>.

a študentov od 12 do 25 rokov. Odborníci doň zapisujú všetky aktivity a skúsenosti mladých ľudí (poradenské aktivity, študijné návštevy do vzdelávacích inštitúcií, stáže atď.). Každý žiak má prístup ku svojmu individuálnemu vzdelávaciemu plánu, ktorý si sami rozvíjajú. Plán zahŕňa reflexie žiakov/ študentov, rodičov a odborníkov vzhľadom na jeho napĺňanie. Tento nástroj sa používa v centrách pre vzdelávanie mládeže (Euroguidance The Netherlands, 2011).

Tvorba portfólia zahŕňa zhromažďovanie, triedenie, hodnotenie, plánovanie a vyzdvihovanie hlavných kvalít jednotlivca. Každý druh učenia sa a skúseností môže byť nejako zdokumentovaný a vyzdvihnutý. Význam portfólia spočíva v procese. Vo vzdelávacích podmienkach, kde nadobúdanie kariérových zručností je rozptýlené v individuálnych predmetoch, pomáha portfólio žiakovi identifikovať nadobúdané kariérové zručnosti. Zachytáva proces aj produkt učenia sa. Žiak však potrebuje byť primerane vedený a motivovaný pri jeho tvorbe (zo strany vyškolených odborníkov v oblasti kariérového poradenstva, učiteľov, či rodičov), aby rozumel jeho významu a aby nestratil záujem.

Uviedli sme si niekoľko prístupov a príkladov podpory rozvoja zručností pre riadenie vlastnej profesijnej a vzdelávacej dráhy, ktoré môžu slúžiť ako inšpirácia.

V rámci pracovnej skupiny siete ELGPN, ktorá sa venovala zručnostiam pre riadenie vlastnej kariéry, boli identifikované scenáre možnej implementácie týchto zručností do politík a praxe:

- 1) Kariérové vzdelávanie ako aktivita učenia explicitne zameraná na rozvoj týchto zručností;
- 2) Aktivity implicitne súvisiace s rozvojom týchto zručností:
 - Skúsenosti v rámci formálneho, neformálneho a informálneho učenia sa;
 - Poradenské služby.

V rôznych krajinách existujú rôzne prístupy k podpore rozvoja týchto zručností. Zvolený prístup by mal vychádzať z národnej kurikulárnej tradície a mal by byť podložený národnou „definíciou“ alebo rámcom týchto zručností, pričom by mal byť založený na relevantných teóriách - napr. na spomínaných modeloch DOTS a New DOTS, prípadne iných teóriách (kariérového) učenia sa, či konštruovania kariéry. Pracovníci, ktorí by podporovali rozvoj týchto zručností, by mali byť vyškolení a absolvovať adekvátne vzdelávanie.

V rámci samotnej podpory procesu rozvoja týchto zručností môžu byť v závislosti od zvoleného prístupu použité viaceré nástroje – či už metódy zážitkovej pedagogiky, rôzne kariérové hry, počítačové systémy či samotné portfólio.

4. Zručnosti pre riadenie vlastnej vzdelávacej a profesijnej dráhy v sektore vzdelávania v Slovenskej republike

PhDr. Štefan Grajčár

Keď sme sa v Euroguidance centre ešte niekedy začiatkom roka 2012 rozhodli, že – súc inšpirovaní aktivitami a konkrétnymi výstupmi či už Európskej siete pre rozvoj politik celoživotného poradenstva (ELGPN) alebo jednotlivými krajinami v tejto oblasti – sa pokúsime zmapovať, ako sa *zručnosti pre riadenie vlastnej vzdelávacej a profesijnej dráhy* (čo je len trochu podrobnejšie vymedzenie *zručností pre riadenie vlastnej kariéry*, ako tento terminus technicus prekladáme z anglického „career management skills“), alebo to, čo by sa pod nimi mohlo rozumieť, nachádzajú v oficiálnych školských dokumentoch a vzdelávacích programoch, netušili sme veľmi, čo nás vlastne čaká. Poznajúv však trochu našu školskú prax, sledujúc zapálené, no častejšie vlažné a nikam nevedúce diskusie o problémoch absolventov našich škôl pri hľadaní uplatnenia na trhu práce, o ich extrémne a dlhodobu vysokej miere nezamestnanosti, domnievali sme sa, že táto analýza potvrdí našu „nulovú hypotézu“, teda že v dokumentoch a vzdelávacích programoch nájdeme takýchto prvkov veľmi málo alebo vôbec nič. S istým prekvapením, ale aj potešením však dnes môžeme konštatovať, že sa náš predpoklad nepotvrdil – domnievame sa, že vierohodným dôkazom sú nasledujúce riadky.

4.1. Vymedzenie pojmov, použitá metodika a postup

Pojem „zručnosti pre riadenie vlastnej vzdelávacej a profesijnej dráhy“ a jeho vymedzenie je uvedený v predchádzajúcich častiach tejto publikácie, tu sa ním preto podrobnejšie venovať nebudeme. Hneď v úvode však musíme skonštatovať, že v dokumentoch, ktoré sú predmetom tejto analýzy, sa tento pojem ani v takejto, ani v žiadnej príbuznej podobe nevyskytuje, nemáme vedomosť ani o tom, že by tento pojem poznala a používala naša školská prax. Ako sme konšatovali na inom mieste (Cross Border Seminar. Career Management Skills. National Surveys, 2012, str. 50), „na Slovensku neexistuje širšie akceptovaný model kompetencií a zručností, ktorého súčasťou by boli aj zručnosti pre riadenie vlastnej vzdelávacej a profesijnej dráhy... na Slovensku ide o pomerne novú tému a pojem a sotva ich možno nájsť v nejakom oficiálnom dokumente či už v sektore vzdelávania alebo v sektore zamestnanosti“.

Rozhodli sme sa preto v dostupných a relevantných dokumentoch a materiáloch hľadať pojmy príbuzné, resp. pojmy, ktoré svojím obsahom

podľa nášho názoru naplňajú to, čo sa myslí pod zručnosťami pre riadenie vlastnej vzdelávacej a profesijnej dráhy, ako sú vymedzené v predchádzajúcej časti. Našou pôvodnou ambíciou bolo pokúsiť sa zmapovať, či a v akej podobe sú v školských dokumentoch vymedzené aktivity, o ktorých by bolo možné hovoriť, že podporujú rozvoj zručností pre riadenie vlastnej kariéry. Veľmi skoro sme však prišli na to, že naplniť túto ambíciu si vyžaduje nielen oveľa viac času, ale aj oveľa hlbší ponor do školských dokumentov, najmä rámcových učebných plánov a učebných osnov, malo by sa ísť ešte ďalej a pozrieť sa, ako sa ciele vymedzené vo vzdelávacích programoch a z nich odvodených dokumentoch premietajú do učebných textov, metodických príručiek atď.

Zistili sme tiež, že na to, aby sme urobili naozaj dobrú analýzu, by sme potrebovali aj niekoho, kto je veľmi dobre oboznámený s problematikou tvorby a následného využívania týchto dokumentov v školskej praxi, teda najmä teoreticky dobre vybaveného a skúseného pedagóga – keďže autor tohto príspevku takéto charakteristiky nenaplnia ani čiastočne, analýze chýba fundovaný teoreticko-pedagogický a prakticko-pedagogický rozmer. V priebehu prác sme narazili aj na ďalší metodologický problém: vzhľadom na obsah skúmaných dokumentov sme sa nakoniec zaoberali identifikáciou toho, **ČO** možno považovať za prvky spadajúce pod zručnosti pre riadenie vlastnej vzdelávacej a profesijnej kariéry, nie toho, **AKO**, ktoré konkrétne aktivity napomáhajú ich rozvoju.

Posledná metodologická poznámka sa týka toho, že vo výsledkoch našej analýzy uvádzame nielen to, čo považujeme za zručnosti pre riadenie vlastnej vzdelávacej a profesijnej dráhy alebo ich parciálne prvky, ale i širšiu oblasť, ktorú by sme mohli nazvať *kariérovou výchovou* alebo *kariérovým vzdelávaním*. Pojem „kariérové poradenstvo“, tak ako ho už viac ako pred desiatimi rokmi vymedzila a začala používať OECD a ako sa následne ujal i v dokumentoch Európskej komisie (napr. Rezolúcie o podpore politik celoživotného poradenstva z r. 2004 a 2008) a jej inštitúcií (najmä Cedefop a ETF), totiž nezahŕňa aj *kariérové vzdelávanie* („*career education*“). Súčasťou kariérového vzdelávania by mal byť aj rozvoj zručností pre riadenie vlastnej vzdelávacej a profesijnej dráhy, jednou z týchto zručností by potom mohlo a malo byť napríklad aj kariérové plánovanie („*career planning*“), teda všetko pojmy (a obsahy), ktoré naša školská legislatíva, ani základné pedagogické dokumenty nepoznajú. Ide o akýsi ďalší rozmer v tejto problematike, keďže pôvodná trojúrovňová definícia OECD kariérového poradenstva (služby kariérového poradenstva koncipované ako poskytovanie kariérových informácií [career **information** provision], profesijnej orientácie [career **guidance** provision] a samotného kariérového poradenstva [career

counselling provision] v užšom význame slova) tento rozmer neobsahuje²⁰. Pre účely našej analýzy sme však považovali za užitočné svoj pohľad v tomto zmysle trochu rozšíriť.

Predmetom našej analýzy boli štátne vzdelávacie programy pre jednotlivé úrovne predprimárneho, primárneho, nižšieho sekundárneho a vyššieho sekundárneho všeobecného vzdelávania, ktoré sú zverejnené na internetových stránkach Štátneho pedagogického ústavu (ŠPÚ; <http://www.statpedu.sk/sk/Statny-vzdelavaci-program.alej>). Zo školských vzdelávacích programov v oblasti odborného vzdelávania, ktoré spadajú do pôsobnosti Štátneho inštitútu odborného vzdelávania (ŠIOV; <http://www.siov.sk/statne-vzdelavacie-programy/94115>), sme v tejto fáze prác zvlhľadom na ich značnú obsahosť vybrali ako príklad len jednu skupinu odborov (76 učiteľstvo).

Pojem „štátny“, resp. „školský vzdelávací program“ sa do našej školskej praxe dostal nadobudnutím účinnosti zákona č. 245/2008 Z. z. o výchove a vzdelávaní, podľa ktorého „výchova a vzdelávanie v školách a v školských zariadeniach sa uskutočňuje podľa výchovno-vzdelávacích programov“. Vzdelávací program v zmysle tohto zákona je

- > štátny vzdelávací program (ŠVP), ktorého súčasťou sú rámcové učené plány, a
- > školský vzdelávací program (ŠkVP), ktorého súčasťou sú učebné osnovy a učebný plán.

Štátny vzdelávací program je definovaný ako „záväzný dokument, ktorý stanovuje všeobecné ciele vzdelávania a kľúčové kompetencie, ku ktorým má vzdelávanie smerovať. Ciele vzdelávania sú postavené tak, aby sa zabezpečil vyvážený rozvoj osobnosti žiakov. Štátny vzdelávací program vymedzuje aj rámcový obsah vzdelávania. Je východiskom pre tvorbu školského vzdelávacieho programu, v ktorom sa zohľadňujú aj špecifické podmienky a potreby regiónu. Štátny vzdelávací program vydáva a zverejňuje pre jednotlivé stupne vzdelania MŠVVŠ SR.“ (zdroj: ŠPÚ)

„Školský vzdelávací program je základným dokumentom školy, podľa ktorého sa uskutočňuje výchova a vzdelávanie v školách podľa tohto zákona... Školský vzdelávací program musí byť vypracovaný v súlade s princípmi a cieľmi výchovy a vzdelávania podľa tohto zákona a s príslušným štátnym vzdelávacím programom.“ (zdroj: Zákon č. 245/2008 Z. z., § 7).

²⁰ Je však v tejto súvislosti zaujímavé, že v rozhovore, ktorý sme robili s T. Wattsom pre nulté číslo nášho časopisu KARIÉROVÉ PORADENSTVO V TEÓRII A PRAXI (www.saaic.sk/casopiskp.html), sme citovali aj definíciu kariérového poradenstva, ktorá bola uvedená v preklade článku v r. 1992, v nej sú spomenuté aj aspekty kariérového plánovania...

V súvislosti so školskými vzdelávacími programami je potrebné ešte dodať, že vzorové školské vzdelávacie programy pre jednotlivé úrovne vzdelávania (ISCED 1, 2, 3A) sú zverejnené na stránke MŠVVŠ, ich priemerný rozsah je 140 strán. Platí tiež, že každá jednotlivá škola (platí to teda pre materské školy, základné školy a stredné školy, na Slovensku ich v školskom roku 2011/2012 bolo spolu 5784; zdroj: Štatistická ročenka, Ústav informácií a prognóz školstva) si musí vypracovať svoj vlastný školský vzdelávací program.

V záujme úplnosti tejto metodologickej časti je potrebné ešte stručne spomenúť **úrovne vzdelania** podľa Medzinárodnej štandardnej klasifikácie vzdelania (International Standard Classification of Education, ISCED). V súčasnosti sa používa klasifikácia ISCED 1997, ktorá má dve na sebe nezávislé časti, **stupne vzdelania** a **odborné vzdelania**. Klasifikácia stupňov vzdelania má sedem základných stupňov (predprimárne, primárne, nižšie sekundárne, vyššie sekundárne, postsekundárne, prvý a druhý stupeň terciárneho vzdelania, kódy 0 až 6). Stupne 2, 3, 4 a 5 sa ďalej členia na úrovne A, B a C (2A, 2B, 2C, 3A, 3B, 3C, 4A, 4B, 4C, 5A, 5B), ktoré charakterizujú typ následného vzdelania alebo určenia.

V ďalšej časti budeme analyzovať štátne vzdelávacie programy na úrovni:

ISDED 0	predprimárne vzdelanie (materská škola),
ISCED 1	primárne vzdelanie (1. stupeň základnej školy),
ISCED 2	nižšie sekundárne vzdelanie (2. stupeň základnej školy, resp. 1.-4. ročník 8-ročných gymnázií),
ISCED 3A	vyššie (všeobecné) stredné vzdelanie (gymnázium, resp. 5.-8. ročník 8-ročných gymnázií),
ISCED 3A	vyššie (odborné) stredné vzdelanie (4-ročné študijné odbory stredných odborných škôl; vybraný príklad: skupina odborov – 76 Učiteľstvo).

4.2. Výsledky analýzy

V nasledujúcej časti prinášame výsledky analýzy štátnych vzdelávacích programov na jednotlivých úrovniach, v ktorých sme sa snažili identifikovať prvky svojím obsahom naplňajúce obsah široko koncipovaného a štruktúrovaného pojmu „zručnosti pre riadenie vlastnej kariéry, vzdelávacej a profesijnej dráhy“. Ide tu o priame citácie zo ŠVP publikovaných na stránkach ŠPÚ.

4.2.1. Predprimárne vzdelávanie (materské školy) – ISCED o

Ciele výchovy a vzdelávania:

Predprimárne vzdelávanie pomáha dieťaťu: ...

- naučiť sa rozvíjať a kultivovať svoju osobnosť, pripraviť sa na celoživotné vzdelávanie.

Profil absolventa – vzdelanostný model absolventa predprimárneho vzdelávania:

Osobnostné (intrapersonálne) kompetencie

- Základy sebauvedomenia – dieťa na konci predprimárneho vzdelávania... odhaduje svoje možnosti a spôsobilosti;
- Informačné kompetencie – dieťa na konci predprimárneho vzdelávania ...využíva rôzne zdroje získavania a zhromažďovania informácií aj mimo materskú školu (od osôb v okolitom prostredí, z detských kníh, časopisov a encyklopédií, prostredníctvom informačno-komunikačných technológií, z rôznych médií).

Vzdelávacie štandardy (tematické okruhy: Ja som; Ľudia; Príroda; Kultúra)

- Ľudia: kognitívna oblasť

Obsahové štandardy	Výkonové štandardy (špecifické ciele)
Ľudské činnosti a ich umelecké stvárnenie Význam práce	<ul style="list-style-type: none">- poznať, slovne opísať a umelecky stvárniť rozmanité ľudské činnosti,- poznať a v hrách napodobniť prácu rodičov,- pochopiť význam práce na základe rozmanitých pracovných činností.

4.2.2. Vzdelávanie na I. stupni ZŠ – ISCED 1

Ciele výchovy a vzdelávania:

Primárne vzdelávanie poskytuje východiskovú bázu pre postupné rozvíjanie kľúčových spôsobilostí (kompetencií) žiakov ako základu všeobecného vzdelania prostredníctvom nasledujúcich cieľov školy:

- umožniť žiakom spoznávať svoje vlastné schopnosti a rozvojové možnosti a osvojiť si základy spôsobilosti učiť sa učiť sa a poznávať seba samého...

Profil absolventa - absolvent programu primárneho vzdelania ... nadobudol základy pre osvojenie účinných techník (celoživotného) učenia sa a pre rozvíjanie spôsobilostí. Má osvojené tieto kľúčové kompetencie (spôsobilosti):

- osobné, sociálne a občianske kompetencie (spôsobilosti) ... dokáže odhadnúť svoje silné a slabé stránky ako svoje rozvojové možnosti...

Oblasti vzdelávania relevantné pre rozvoj zručností pre riadenie vlastnej kariéry:

Oblasť **Človek a svet práce** zahŕňa návrhy pracovných činností a technológií, ktoré by mali viesť žiakov k získaniu základných zručností v rôznych oblastiach ľudskej činnosti a prispievať k úcte k práci, k vytváraniu životnej a profesijnej orientácie žiakov.

Do vzdelávacej oblasti patrí predmet **pracovné vyučovanie**, ktoré sa zameriava na praktické pracovné návyky a dopĺňa celé základné vzdelávanie o dôležitú zložku nevyhnutnú pre uplatnenie sa človeka v ďalšom živote a v spoločnosti.

Pracovné vyučovanie: Vzdelávanie v tejto oblasti smeruje k vytváraniu a rozvíjaniu kľúčových kompetencií žiakov tým, že vedie žiakov k ...

- pozitívnemu vzťahu k práci a k zodpovednosti za kvalitu svojich i spoločných výsledkov práce
- osvojeniu základných pracovných zručností a návykov z rôznych pracovných oblastí, k organizácii a plánovaniu práce a k používaniu vhodných nástrojov, náradia a pomôcok pri práci i v bežnom živote,
- chápaniu práce a pracovnej činnosti ako príležitosti k sebarealizácii, sebazvdelávaniu a k rozvíjaniu podnikateľského myslenia,
- orientácii v rôznych odboroch ľudskej činnosti, formách fyzickej a duševnej práce a osvojeniu potrebných poznatkov a zručností významných pre možnosť uplatnenia a pre voľbu vlastného profesijného zamerania a pre ďalšiu životnú a profesijnú orientáciu...

Prierezové témy:

- osobnostný a sociálny rozvoj: Prierezová oblasť osobnostný a sociálny rozvoj rozvíja ľudský potenciál žiakov, poskytuje žiakom základy pre plnohodnotný a zodpovedný život. Znamená to nielen študijný (akademický) rozvoj žiakov, ale aj rozvíjanie osobnostných a sociálnych spôsobilostí, ktoré spätne akademický rozvoj podporujú. Aby žiak získal kvalitné vzdelanie, k tomu je potrebné, aby si už od primárneho vzdelávania rozvíjal sebareflexiu (rozmýšľal o sebe), spoznával sám seba, svoje dobré, ale aj slabé stránky, rozvíjal si sebaúctu, sebadôveru a s tým spojené prevzatie zodpovednosti za svoje konanie, osobný život a sebazvdelávanie.

4.2.3. Vzdelávanie na II. stupni ZŠ – ISCED 2

Ciele výchovy a vzdelávania – hlavným cieľom je, aby žiaci nadobudli:

- primerane veku rozvinuté kľúčové spôsobilosti (kompetencie), zmysluplné základné vedomosti a znalosti a vypestovaný základ záujmu o celoživotné učenie sa,

Profil absolventa – nadväzujúc na spôsobilosti získané v priebehu predchádzajúceho (primárneho) vzdelávania absolvent nižšieho sekundárneho vzdelania má osvojené tieto kľúčové kompetencie:

- > kompetencia (spôsobilosť) k celoživotnému učeniu sa
 - uvedomuje si potrebu svojho autonómneho učenia sa ako prostriedku sebarealizácie a osobného rozvoja,
 - dokáže kriticky zhodnotiť informácie a ich zdroj, tvorivo ich spracovať a prakticky využívať,
 - kriticky hodnotí svoj pokrok, prijíma spätnú väzbu a uvedomuje si svoje ďalšie rozvojové možnosti,
 - kriticky hodnotí svoj pokrok, prijíma spätnú väzbu a uvedomuje si svoje ďalšie rozvojové možnosti;
- > sociálne komunikačné kompetencie
 - efektívne využíva dostupné IKT;
- > kompetencie v oblasti IKT
 - dokáže využívať IKT pri vzdelávaní;
- > kompetencie občianske
 - vyvážene chápe svoje osobné záujmy v spojení so záujmami širšej skupiny, resp. spoločnosti;
- > kompetencie sociálne a personálne
 - vie si svoje ciele a priority stanoviť v súlade so svojimi reálnymi schopnosťami, záujmami a potrebami;
- > kompetencie pracovné
 - dokáže si stanoviť ciele s ohľadom na svoje profesijné záujmy, kriticky hodnotí svoje výsledky a aktívne pristupuje k uskutočneniu svojich cieľov,
 - chápe princípy podnikania a zvažuje svoje predpoklady pri jeho plánovaní,
 - dokáže získať a využiť informácie o vzdelávacích a pracovných príležitostiach;
- > kompetencie (spôsobilosti) smerujúce k iniciatívnosti a podnikavosti
 - dokáže inovovať zaužívané potupy pri riešení úloh, plánovať a riadiť nové projekty so zámerom dosiahnuť ciele, a to nielen v rámci práce, ale aj v každodennom živote;

Oblasti vzdelávania relevantné pre rozvoj zručností pre riadenie vlastnej kariéry:

Človek a spoločnosť - výchova a vzdelávanie v oblasti smeruje k vytváraniu kľúčových kompetencií tým, že žiakov vedie k:

- rozvíjaniu podnikateľských zručností spracúvaním projektov
- nachádzaniu vlastného miesta a roly v spoločnosti

Vzdelávaciu oblasť Človek a spoločnosť tvoria učebné predmety dejepis, geografia a občianska náuka. Pre účely našej analýzy je najrelevantnejší posledne menovaný predmet.

Občianska náuka – poskytuje žiakom základné vedomosti z oblasti štátu a práva a vedie ich k aktívnej občianskej angažovanosti a umožňuje im pochopiť ekonomický život spoločnosti. Predmet sa cieľmi spolupodieľa na utváraní a rozvíjaní kľúčových kompetencií tým, že vedie žiaka o. i. k ... realistickému sebaopoznávaniu a sebahodnoteniu, k získaniu základných vedomostí o ekonomickom fungovaní spoločnosti.

Obsah vzdelávania predmetu občianska náuka – obsahový a výkonový štandard:

Tematicky celok	Obsahový štandard	Výkonový štandard
Moja rodina		
Vzťahy v rodine, roly členov rodiny	Princípy, na ktorých fungujú vzťahy v rodine	Chápe zmysel pozícií jednotlivých členov pre fungovanie rodiny.
Moja škola		
Sebahodnotenie a hodnotenie žiakov triedy	Sebaopoznanie, sebahodnotenie Poznanie a hodnotenie iných	Pozná svoje pozitíva a negatíva. Vie určiť pozitíva aj negatíva spolužiakov.
Čím by som chcel byť	Povolanie Zamestnanie Rodinné tradície v povolaniach	Vysvetlí na príkladoch pojmy povolanie, zamestnanie. Uvedomí si svoj záujem o isté povolanie a vplyv rodiny na svoju budúcu pracovnú orientáciu.
Vzdelávanie ako hodnota	Systém hodnôt Hodnoty detí školského veku Vzdelanie v systéme hodnôt detí školského veku	Vie uviesť najdôležitejšie hodnoty vo svojom živote. Vysvetlí, prečo má vzdelanie práve také miesto v jeho hodnotovom systéme. Toleruje hodnoty spolužiakov.
Celoživotné vzdelávanie	Celoživotné vzdelávanie	Chápe pojem a prijíma myšlienku celoživotného vzdelávania ako predpokladu pre svoje budúce uplatnenie sa v práci
Školský systém u nás	Typy a stupne škôl Školské zariadenia	Rozlišuje typy stredných škôl. Vie vymenovať niektoré školské zariadenia. Pozná možnosti ďalšieho vzdelávania u nás.
Školský systém v Európe	Typy a stupne škôl vo vybraných štátoch EÚ (kritériá výberu: Projekt Comenius) Povinná školská dochádzka	Porovná typy a stupne škôl u nás a v niektorých štátoch EÚ. Rozlišuje dĺžku trvania povinnej školskej dochádzky u nás a v štátoch EÚ.

Vnútorný a vonkajší život jednotlivca		
Vnútorný život jednotlivca	Psychológia v každodennom živote	Vie posúdiť svoje schopnosti pre niektorý typ činnosti.

Človek a svet práce

Vzťah k práci, otázky výberu povolania sú základom tejto vzdelávacej oblasti. Cieľom je pripraviť žiakov na život v praxi, na to, aby sa v budúcnosti dokázali uplatniť na trhu (napr. dokázali dodržiavať pravidlá, povinnosti a záväzky, aby sa vedeli adaptovať na zmenené pracovné podmienky). Oblasť vzdelávania sa sústreďuje na to, aby žiaci dokázali pristupovať k výsledkom pracovnej činnosti nielen z hľadiska kvality, ale aj funkčnosti, hospodárnosti a spoločenského významu.

Vzdelávanie v tejto oblasti smeruje k vytváraniu a rozvíjaniu kľúčových kompetencií žiakov tým, že vede žiakov k:

- pozitívnemu vzťahu k práci a k zodpovednosti za kvalitu svojich i spoločných výsledkov práce,
- osvojeniu základných pracovných zručností a návykov v rôznych pracovných oblastiach, k organizácii a plánovaniu práce a k používaniu vhodných nástrojov, náradia a pomôcok pri práci i v bežnom živote,
- vytrvalosti a sústavnosti pri plnení zadaných úloh, k uplatňovaniu tvorivosti a vlastných nápadov pri pracovnej činnosti a k vynakladaniu úsilia na dosiahnutie kvalitného výsledku,
- autentickému a objektívnemu poznávaniu okolitého sveta, k potrebnej sebadôvere, k novému postoju a hodnotám vo vzťahu k práci človeka, technike a životnému prostrediu,
- chápaniu práce a pracovnej činnosti ako príležitosti k seberealizácii, sebavzdelávaniu a k rozvíjaniu podnikateľského myslenia,
- orientácii v rôznych odboroch ľudskej činnosti, formách fyzickej a duševnej práce a osvojeniu potrebných poznatkov a zručností významných pre možnosť uplatnenia, pre voľbu vlastného profesijného zamerania a pre ďalšiu životnú a profesijnú orientáciu.

Učebný predmet **Technika** (spolu s predmetom **Svet práce** tvoria, naplňajú obsah oblasti Človek a svet práce):

Kompetencie žiaka:

- všeobecné
 - schopnosť sebapoznania a sebahodnotenia v smere vlastnej profesijnej orientácie,
 - schopnosť flexibilne reagovať na zmeny na trhu práce v snahe čo najlepšie sa uplatniť

- pracovné
 - využíva znalosti a skúsenosti získané v jednotlivých vzdelávacích oblastiach v záujme vlastného rozvoja i svojej prípravy na budúcnosť, robí podložené rozhodnutia o ďalšom svojom vzdelávaní a profesionálnom raste

Učebný predmet **Svet práce** sa vo svojej charakteristike paradoxne zužuje na problematiku tvorby a ochrany životného prostredia.

4.2.4. Vzdelávanie na gymnáziách – ISCED 3A

Hlavnými cieľmi sú rozvinuté absolventove schopnosti, znalosti a hodnotové postoje tak, aby:

- bol absolvent pripravený pre pracovný a mimopracovný život v spoločnosti,
- získal nevyhnutný vzdelanostný základ pre pokračovacie vo vzdelávaní a pre svoj osobný a sociálny rozvoj.

Zámerom je rozvinúť u absolventov kľúčové spôsobilosti v akademických oblastiach učenia sa tak, aby:

- si mohli vybrať optimálnu cestu k svojej študijnej a profesijnej kariére podľa svojich schopností, potrieb a záujmov,
- získali dostatok príležitostí nadobudnúť spôsobilosti samostatne tvorivo uplatňovať v kontexte pracovnej a mimopracovnej praxe a zároveň boli motivovaní k ich rozvoju v priebehu pokračovacieho vzdelávania.

Ciele vyššieho sekundárneho – gymnaziálneho vzdelávania možno zoskupiť do štyroch kategórií:

- personálne: maximálne rozvitie potenciálu každého žiaka pre osobnostné zrenie a stávanie sa svojskou, samostatnou (nezávislou) a tvorivou osobnosťou,
- sociálne: rozvinutie žiakovho zmyslu pre sociálnu vzájomnosť, starostlivosť a spravodlivosť, upevnenie záujmu o uchovanie národného dedičstva a akceptovanie kultúrnych odlišností,
- profesijno-orientačné: rozvitie schopností k informovanému výberu svojho profesionálneho smerovania,
- všeobecnovzdelávacie: rozvitie širokého kultúrneho (všeobecného, najmä vedeckého) vzdelanostného základu pre celoživotné zvelaďovanie pri súbežnom pestovaní kreativity.

Profil absolventa:

Absolvent gymnaziálneho vzdelávania má na úrovni svojich možností rozvinuté tieto kľúčové kompetencie (spôsobilosti):

- > kompetencia (spôsobilosť) k celoživotnému učeniu sa
 - uvedomuje si potrebu svojho autonómneho učenia sa ako prostriedku sebarealizácie a osobného rozvoja,
 - dokáže reflektovať proces vlastného učenia sa a myslenia pri získavaní a spracovávaní nových poznatkov a informácií a uplatňuje rôzne stratégie učenia sa,
 - dokáže kriticky zhodnotiť informácie a ich zdroj, tvorivo ich spracovať a prakticky využívať,
 - kriticky hodnotí svoj pokrok, prijíma spätnú väzbu a uvedomuje si svoje ďalšie rozvojové možnosti,
- > sociálne komunikačné kompetencie (spôsobilosti)
 - efektívne využíva dostupné informačno-komunikačné technológie,
- > kompetencie (spôsobilosti) v oblasti informačných a komunikačných technológií
 - efektívne využíva informačno-komunikačné technológie pri svojom vzdelávaní
- > kompetencie (spôsobilosti) občianske
 - vyvážené chápe svoje osobné záujmy v spojení so záujmami širšej skupiny, resp. spoločnosti,
- > kompetencie (spôsobilosti) sociálne a personálne
 - reflektuje vlastnú identitu, buduje si vlastnú samostatnosť/nezávislosť ako člen celku,
 - na základe sebareflexie si svoje ciele a priority stanovuje v súlade so svojimi reálnymi schopnosťami, záujmami a potrebami,
- > kompetencie (spôsobilosti) pracovné
 - dokáže si stanoviť ciele s ohľadom na svoje profesijné záujmy, kriticky hodnotí svoje výsledky a aktívne pristupuje k uskutočneniu svojich cieľov,
 - je flexibilný a schopný prijať a zvládať inovatívne zmeny,
 - chápe princípy podnikania a zvažuje svoje predpoklady pri jeho plánovaní a uplatnení,
 - dokáže získať a využiť informácie o vzdelávacích a pracovných príležitostiach.

Oblasti vzdelávania relevantné pre rozvoj zručností pre riadenie vlastnej kariéry:

Človek a spoločnosť (dejepis, geografia, občianska náuka, ale aj etická výchova, umenie a kultúra, prierezová téma multikultúrna výchova)... Žiaci sa učia orientovať v čase a priestore a pochopiť vlastné miesto a úlohu v spoločnosti. Výchova a vzdelávanie v oblasti je zameraná na vytváranie kľúčových kompetencií tým, že žiakov vedie k: ...nachádzaniu vlastného miesta a roly v spoločnosti.

Predmet **občianska náuka** ... poskytuje základy ekonomickej gramotnosti, učí žiakov základnej orientácii a uplatneniu sa na pracovnom trhu aj v medzinárodnom meradle.

Predmet vedie žiaka k:

- utváraníu vedomia vlastnej identity a identity druhých ľudí,
- realistickému sebapoznávaniu a sebahodnoteniu,
- získaniu základných vedomostí o formách a nástrojoch politiky zamestnanosti a trhu práce, ktoré mu umožnia základnú orientáciu o uplatnení sa na pracovnom trhu aj v medzinárodnom meradle.

Obsah vzdelávania - predmet oboznamuje žiakov s vybranými poznatkami z oblasti psychológie, sociológie, politológie, práva, ekonómie, sveta práce a filozofie, ktoré ich vedú k poznávaniu seba a iných, k chápaniu personálnych, interpersonálnych, sociálnych a ekonomických vzťahov medzi jednotlivcov a spoločnosťou. Tematické celky relevantné k rozvoju zručností pre rozvoj vlastnej vzdelávacej a profesijnej dráhy:

Trh práce

Trh práce

- dopyt po práci
- ponuka práce
- cena práce - mzda a jej formy

Mobilita práce

- pracovný trh v EÚ
- globalizácia pracovného trhu

Nezamestnanosť a jej sociálno-ekonomický dopad

Nezamestnanosť

- formy nezamestnanosti

Úrad práce

- ďalšie inštitúcie riešiace problém nezamestnanosti
- hmotné zabezpečenie v nezamestnanosti

Svet práce

Práca

- povolanie
 - zamestnanie
 - príprava na výber povolania
 - kariérne poradenstvo
 - práca s profesijnými informáciami
- Písomné materiály uchádzača o zamestnanie
- žiadosť o prijatie do zamestnania
 - motivačný list
 - prihláška na štúdium
 - profesijný životopis
- Vstup na trh práce
- pracovný pomer - vznik, zmena a zánik
 - pracovná zmluva – náležitosti pracovnej zmluvy, skúšobná doba
- Samostatná zárobková činnosť
- poradenské služby pre začínajúcich podnikateľov
 - živnostenské podnikanie
 - zakladanie živnosti

Výkonový štandard pre uvedené tematické celky:

Trhový mechanizmus

Žiak vie:

- Preukázať praktickú orientáciu v problematike fungovania trhového mechanizmu.
- Opísať správanie sa subjektov trhu a rozhodovanie v rôznych situáciách na trhu.

Trh práce

Žiak vie:

- Vysvetliť špecifiká trhu práce.
- Porovnať záujmy subjektov na trhu práce.
- Preukázať praktickú orientáciu v profesijnom dopyte na slovenskom a európskom trhu práce

Nezamestnanosť a jej sociálno-ekonomický dopad

Žiak vie:

- Identifikovať príčiny vzniku nezamestnanosti.
- Navrhnuť spôsoby riešenia tohto problému.
- Zaujať stanovisko k funkcii podpory v nezamestnanosti.
- Na príkladoch uviesť, ako pomáhajú úrady práce a personálne agentúry.

Svet práce

Žiak vie:

- Kriticky posúdiť svoje zdravotné, osobnostné a kvalifikačné predpoklady k voľbe ďalšieho štúdia a profesijnej orientácie.

- Vysvetliť súvislosť medzi dosiahnutým vzdelaním a možnosťami svojho osobného profesijného uplatnenia.
- Vyhľadať informácie o zamestnaní v rôznych typoch médií.
- Vypracovať potrebné dokumenty k uchádzaniu sa o prácu (štúdium).
- Posúdiť výhody a riziká podnikania v porovnaní so zamestnaním.
- Uviesť, ako postupovať pri založení živnosti.

Človek a hodnoty (etická výchova, náboženská výchova)

Cieľom etickej výchovy ako povinne voliteľného predmetu na stredných školách je ... vysvetliť žiakom dôležité hodnoty a etické normy, súvisiace so životom a zdravím, rodinným životom, rodičovstvom a sexualitou, ekonomickým životom a prácou v povolání, posilniť u žiakov rozvíjanie morálneho úsudku a zmyslu pre zodpovednosť.

Ciele	Tematický celok	Obsahový štandard	Výkonový štandard	
	témy		Socio-afektívny	Konatívny
Umožniť žiakom na primeranej úrovni vysvetliť základné etické pojmy a hodnoty (zamestnanie, povolanie, profesijná etika, etický kódex zamestnanca, súťaživosť, kooperácia, pravidlá „fair play“)	Etika práce, etika a ekonomika Zamestnanie a povolanie, práca a odpočinok. Profesijná etika. Etické hodnoty súťaživosti a spolupráce. Pravidlá „fair play“ v ekonomicko-pracovných vzťahoch. Etický kódex zamestnanca. Prosociálne správanie ako vedomé vytváranie dobrých vzťahov na pracovisku.	- vie vysvetliť pojem profesijná etika a jej zásady - pozná pojem „etickej kódex zamestnanca“ a vie ho vysvetliť a uviesť príklady jeho zásad	- chápe dôležitosť profesijnej etiky - rozumie hodnotám súťaživosti a kooperácie na pracovisku - je pripravený vytvárať dobré vzťahy na pracovisku	- pri spoločnej práci v škole rešpektuje pravidlá „fair play“ - je schopný rešpektovať autoritu - k zadaným úlohám sa stavia zodpovedne - na dodržanie slova vynaloží osobnú snahu i námahu

4.2.5. Vzdelávanie v 4-ročných študijných odboroch stredných odborných škôl – ISCED 3A (vybraný príklad: skupina odborov 76 učiteľstvo)

Ciele výchovy a vzdelávania: cieľom výchovy a vzdelávania je umožniť žiakovi ... rozvíjať manuálne zručnosti, tvorivé, umelecké psychomotorické schopnosti, aktuálne poznatky a pracovať s nimi v oblastiach súvisiacich s nadväzujúcim vzdelávaním alebo na trhu práce.

Všeobecné ciele odborného vzdelávania a prípravy na úrovni ISCED 3A:

- > učiť sa poznávať
 - pripravovať žiakov pre celoživotné vzdelávanie;
- > učiť sa rozhodovať – OVP má:
 - viesť žiakov k aktívnemu prístupu k práci, profesijnej kariére a prispôsobovaniu sa zmenám na trhu práce,
 - viesť žiakov k chápaniu práce ako príležitosti pre sebarealizáciu;
- > učiť sa existovať;
- > učiť sa žiť v spoločnosti a žiť s ostatnými.

Kompetencie (profil) absolventa ŠVP – skupina študijných odborov učiteľstvo:
Celková charakteristika absolventa: absolventi skupiny študijných odborov 76 Učiteľstvo majú predpoklady na ďalší odborný, profesionálny i osobnostný rozvoj, inováciu práce i prehľbovanie vedomostí a zručností.

Kľúčové kompetencie:

Komunikatívne a sociálno-interakčné spôsobilosti – absolvent má:

- pochopiť a vyhodnocovať svoju účasť na procese vzdelávania a jeho výsledku, ktorý zabezpečuje právo voľného pohybu občana žiť, študovať a pracovať v podmienkach otvoreného trhu práce,
- pochopiť a osvojiť si metódy informačnej a komunikačnej technológie včítane možnosti učenia sa formou on-line,
- oboznámiť sa s motivačnými vzdelávacími programami, ktoré sú zamerané na riešenie problémov a poskytovanie prístupných príležitostí pre celoživotné vzdelávanie, ktoré vytvára možnosť virtuálnej komunikácie medzi lokálnymi komunitami.

Intrapersonálne a interpersonálne spôsobilosti – absolvent má:

- určovať vážne nedostatky a kvality vo vlastnom učení, pracovných výkonoch a osobnostnom raste,
- stanovovať si ciele a priority podľa svojich osobných schopností, záujmov,

pracovnej orientácie a životných podmienok

Podnikateľské spôsobilosti – absolvent má:

- mať zodpovedný postoj k vlastnej profesijnej budúcnosti a ďalšiemu vzdelávaniu, uvedomovať si význam celoživotného učenia a byť pripravený prispôbovať sa k zmeneným pracovným podmienkam,
- sledovať a hodnotiť vlastný úspech vo svojom učení, prijímať hodnotenie výsledkov svojho učenia zo strany iných ľudí,
- poznať možnosti ďalšieho vzdelávania, hlavne v odbore prípravy na povolanie,
- mať prehľad o možnostiach uplatnenia na trhu práce v danom odbore, cieľavedome a zodpovedne rozhodovať o svojej budúcej profesii a vzdelávacej ceste,
- mať reálnu predstavu o pracovných a iných podmienkach v odbore, o požiadavkách zamestnávateľov na pracovné činnosti a vedieť ich porovnávať so svojimi predstavami a reálnymi predpokladmi,
- chápať podstatu a princíp podnikania, mať predstavu o základných právnych, ekonomických, administratívnych, osobnostných a etických aspektoch súkromného podnikania,
- dokázať vyhľadávať a posudzovať podnikateľské príležitosti v súlade s realitou trhového prostredia, svojimi predpokladmi a ďalšími možnosťami.

Všeobecné kompetencie – absolvent má:

- chápať nutnosť svojho úspešného zapojenia sa do spoločenskej delby práce a oceniť prospešnosť získavania nových spôsobilostí po celý čas života.

Oblasti vzdelávania relevantné pre rozvoj zručností pre riadenie vlastnej kariéry:

Všeobecné vzdelávanie - ... zvyšovanie zamestnatelnosti si vyžaduje orientovať všeobecné vzdelávanie na zvyšovanie flexibility, adaptability, samostatnosti, zodpovednosti, tvorivosti a iniciatívy človeka. Je to predovšetkým vzdelávanie v cudzích jazykoch, vzdelávanie na uplatnenie sa v informačnej spoločnosti, na schopnosť práce s modernými informačnými a komunikačnými technológiami, schopnosť vyhľadávať informácie a kriticky myslieť.

Človek, hodnoty a spoločnosť – charakteristika vzdelávacej oblasti: ... vzdelávacia oblasť Človek, hodnoty a spoločnosť rozvíja osobnosť človeka s vlastnou identitou a hodnotovou orientáciou, v ktorej sa prelínajú úcta k človeku, k prírode, spolupráca, národné hodnoty. Vychováva k vlastenectvu a posilňuje rešpekt k základným princípom demokracie a tolerancie. Pripravuje

mladých ľudí pre život v harmonických a stabilných vzťahoch v rodine, na pracovisku...

Prehľad výkonových štandardov – absolvent má:

- chápať nutnosť svojho úspešného zapojenia sa do spoločenskej delby práce a oceniť prospešnosť získavania nových spôsobilostí po celý čas života,
- ovládať schopností potrebné na sebaopoznanie a seba výchovu, snažiť sa ich uplatňovať v živote...

Prehľad a popis vybraných obsahových štandardov:

- > Úvod do spoločenskovedného vzdelania. Psychológia osobnosti
 - vzdelávací okruh má žiakov motivovať k získaniu nových vedomostí, k rozvíjaniu schopností, aby sa aktívne uplatnili v živote a zabezpečili si pre seba a svoju rodinu životné prostriedky...

4.3. Závery analýzy

Závery a bezprostredné implikácie, ktoré z analýzy vyplývajú pre prax, by sme predbežne mohli zhrnúť nasledovne:

- Náš pôvodný predpoklad, že zručnostiam pre riadenie vlastnej kariéry, vzdelávacej a profesijnej dráhy sa v štátnych vzdelávacích programoch vymedzujúcich obsah vzdelávania v predprimárnom, primárnom, nižšom sekundárnom a vyššom sekundárnom stupni vzdelávania nevenuje pozornosť, sa nepotvrdil – i keď tieto sa pod takýmto názvom explicitne nikde nespomínajú, na jednotlivých úrovniach vzdelávania je možné identifikovať množstvo prvkov, ktoré prispievajú k rozvoju zručností pre riadenie vlastnej vzdelávacej a profesijnej dráhy, resp. naplňajú ich obsah.
- Problematika rozvoja zručností pre riadenie vlastnej vzdelávacej a profesijnej dráhy by mala dostať v školských dokumentoch ani nie tak väčší priestor, ako skôr koncentrovanejšiu podobu, mala by sa stať súčasťou kariérovej výchovy ako nového prvku v našom systéme vzdelávania.
- Domnievame sa, že rozvoj zručností pre riadenie vlastnej vzdelávacej a profesionálnej kariéry by mal byť súčasťou kľúčových kompetencií, resp. transverzálnych zručností.
- Predmetnej problematike by mala primeranú pozornosť začať venovať pedagogická teória a výskum (pracoviská SAV, ŠPÚ, ŠIOV, výskum na vysokých školách a i.).

Pokus o analýzu, mapovanie štátnych vzdelávacích programov, ktorý sme realizovali na štyroch úrovniach vzdelávania podľa ISCED (konkrétne ISCED 0, ISCED 1, ISCED2, ISCED 3A), na jednej strane ukázal, že ide o pomerne náročnú prácu, na strane druhej potvrdil, že toto úsilie môže priniesť ovocie v ďalšom období, kedy sa na Slovensku podľa nášho názoru bude musieť pristúpiť k vytvoreniu národného rámca pre podporu a rozvoj zručností pre riadenie vlastnej vzdelávacej a profesijnej dráhy. Výsledky, vychádzajúce síce len z analýzy relatívne obmedzeného počtu školských dokumentov, naznačujú, že napriek našim trochu pesimistickým očakávaniam máme na čom stavať. No a ak sa pri tvorbe národného rámca dokážeme inšpirovať skúsenosťami zo zahraničia, kde sa s takýmito rámcami pracuje často desať i viac rokov, nepochybujeme, že to v relatívne krátkom čas prinesie svoje ovocie v podobe lepšej pripravenosti absolventov škôl na prácu a život v dospelosti.

5. Zhrnutie a odporúčania

V tejto časti sa pokúsime ponúknuť zhrnutie a odporúčania pre našu školskú prax, najmä v zmysle vytvorenia podmienok pre tvorbu nášho národného rámca pre rozvoj zručností pre riadenie vlastnej vzdelávacej a profesijnej dráhy vo formálnom predterciárnom vzdelávaní, ale aj možné ďalšie odporúčania a implikácie pre teóriu, prax, výskum a vzdelávanie odborníkov, ktorí by mohli podporovať rozvoj týchto zručností u mládeže.

Môžeme si myslieť, že nepotrebujeme používať nové pojmy pre skupinu schopností, zručností, či kompetencií, ktoré už pravdepodobne čiastočne poznáme z iných rámcov či skupín zručností/kompetencií a pod. Ak však budeme vedieť, ktoré zručnosti patria do skupiny zručností pre riadenie vlastnej kariéry, resp. vlastnej vzdelávacej a profesijnej dráhy, budeme vedieť, ktoré zručnosti je potrebné rozvíjať, aby bol mladý človek (a nielen mladý) schopný plánovať si a riadiť svoju kariéru, svoj profesijný rozvoj a aby vedel, v čom sa chce a potrebuje ďalej vzdelávať. V našej spoločnosti zatiaľ nie sme vo vzdelávaní a často ani vo výchove dostatočne podporovaní k rozvoju týchto zručností (čo vyplynulo okrem iného aj z analýzy a z workshopov, ktoré sa uskutočnili na konferencii Národná cena kariérového poradenstva 2012, s odborníkmi z oblasti kariérového poradenstva).

Pokiaľ sa (všetci, nielen mladí ľudia) naučíme byť v kontakte sami so sebou, poznať svoje prednosti, schopnosti, záujmy, či predpoklady, ak si budeme aktívne vytvárať pozitívny sebaobraz a rozvíjať svoje zručnosti, ktoré nám pomôžu uplatniť sa na pracovnom trhu podľa našich predstáv, pokiaľ sa naučíme nájsť rovnováhu medzi pracovným a osobným životom, potom budeme v živote a v práci spokojnejší.

Naše zhrnutie a odporúčania (vychádzajúce aj z rôznych odporúčaní na európskej úrovni) ponúkame v niekoľkých bodoch:

A) Ujasnenie základnej terminológie

V 1. kapitole Vymedzenie pojmov sme uvádzali, že už základná terminológia (zručnosti/ schopnosti/ kompetencie...) sa mnohokrát rozchádza, prípadne sa pojmy zamieňajú. Pojem „zručnosti“ sa používa v oficiálnych dokumentoch, či dokumentoch ELGPN – v oboch prípadoch sa používa pojem *zručnosti pre riadenie vlastnej kariéry* (v angl. jazyku *career management skills*). V slovenskej verzii Návrhu uznesenia Rady ... (2008) sú „skills“ (zručnosti) preložené ako „schopnosti“ a aj v samotnej definícii ELGPN – tieto zručnosti definuje ako kompetencie... Pojem kompetencie používajú aj národné rámce

v Kanade a Austrálii. V literatúre je vzťah kompetencií a zručností uvádzaný v dvoch verziách: 1) zručnosti považované za súčasť kompetencií, 2) kompetencia ako najvyššia úroveň rozvoja zručnosti.

Implikácia pre teóriu: navrhovali by sme zamerať sa na zjednotenie terminológie, prípadne ujasnenie toho, či je možné tieto pojmy zamieňať. Terminologické problémy môžu spôsobiť nepochopenie pojmov v praxi (ak nebudeme schopní pojmy dobre vysvetliť). Odporúčali by sme nezamieňať pojmy zručnosti a kompetencie, prípadne schopnosti, bolo by dobré pokúsiť sa o zjednotenie terminológie.

Z vymedzenia pojmov zručnosti pre riadenie vlastnej kariéry, resp. vlastnej vzdelávacej a profesijnej dráhy vyplynulo, že sú prepojené na ďalšie koncepty a skupiny kompetencií či zručností.

Dôležité by na teoretickej úrovni bolo ani nie trvať na vyňatí zručností pre riadenie vlastnej kariéry, resp. vlastnej vzdelávacej a profesijnej dráhy z iných rámcov, ale na poukázanie na to, o ktoré zručnosti ide. Ak budú odborníci (ale aj vzdelávacie inštitúcie, špecialisti z oblasti ľudských zdrojov atď.) poznať koncept týchto zručností, budú vedieť, čomu sa v oblasti kariérového poradenstva, či pri podpore kariérového rozvoja a poskytovaní kariérového vzdelávania majú venovať – aké zručnosti by mládež (či dospelí) mali nadobúdať a rozvíjať, aby boli schopní prevziať zodpovednosť a samostatne (či s ich podporou) riadiť svoju kariéru a úspešne zvládať kľúčové obdobia tranzície.

Dôraz v európskych koncepciách na tento súbor zručností a kompetencií položila rezolúcia Rady v roku 2008. Táto rezolúcia, resp. Návrh uznesenia Rady ... o lepšom začlenení poradenstva do stratégií celoživotného vzdelávania (2008) uvádza, že tieto zručnosti zahŕňajú nasledovné prvky: 1) oboznamovanie sa s hospodárskym prostredím, podnikmi a profesiami, 2) byť schopný ohodnotiť/posúdiť seba samého, poznať seba samého a opísať kompetencie nadobudnuté v prostredí formálneho, neformálneho a informálneho vzdelávania, 3) porozumenie systémov vzdelávania a odbornej prípravy, ako aj kvalifikačných systémov.

B) Ďalšie mapovanie a výskum v tejto oblasti

- Pokračovať v mapovaní týchto zručností

Na základe mapovania existujúcich rámcov zručností pre riadenie vlastnej vzdelávacej a profesijnej dráhy vytvoriť ich vyčerpávajúci zoznam. Ten následne predložiť školám, úradom práce, personálnym agentúram, aby ich „oškálovali“, teda uviedli, ktoré z týchto zručností sú pre danú cieľovú skupinu, príp. v danom regióne kľúčové a do akej miery. V závislosti od

záujmu respondentov by sa následne mala vytvoriť pracovná skupina, ktorá by jednotlivým položkám zoznamu pridelila váhu, mieru významnosti a zozbierala metódy (zatiaľ by nešlo o metodiku, ale inštrumentálne príklady, ako možno jednotlivé zručnosti rozvíjať).

Zručnosti pre riadenie vlastnej vzdelávacej a profesijnej dráhy pretaviť do tém na verejnú diskusiu, ktorá by mala inšpirovať k premýšľaniu o tejto problematike vo všetkých súvislostiach. Diskusia by sa mohla zaoberať napríklad týmito otázkami, aspektmi: Potrebujeme u nás vôbec zručnosti pre riadenie vlastnej vzdelávacej a profesijnej dráhy? Aké sú alebo aké by boli ich špecifiká u nás? Potrebné je zohľadniť kultúrne rozdiely a kontext. Úspešný je ten, kto dosahuje svoje ciele: Aké zručnosti ste potrebovali na to, aby ste dosiahli svoje ciele? Stanovovanie cieľov by malo byť výsledkom spolupráce medzi školou a žiakom, zamestnávateľom a zamestnancom. Ísť svojou cestou?

- Realizovať výskumy súvisiace s efektivitou a skúmanie dopadov rôznych programov zameraných na rozvoj týchto zručností – vplyv na politiky Evidence-based.

Vhodné by bolo realizovať výskumy súvisiace s efektivitou a skúmať dopady rôznych programov zameraných na rozvoj týchto zručností. V prípade potvrdenia účinnosti a overenia toho, že tieto zručnosti sú naozaj rozvíjané (prípadne pri potvrdení vplyvu na zamestnateľnosť), by bolo zavedenie takýchto programov alebo aspoň aktivít odôvodniteľné aj pre tvorcov politik, ktorí by na základe toho mohli navrhnúť podporu týchto programov zhora – na národnej úrovni, navrhnutím relevantných politik.

C) Vytvorenie národného rámca zručností pre riadenie kariéry, resp. vlastnej vzdelávacej a profesijnej dráhy

V publikácii sme uvádzali najznámejšie existujúce národné rámce zručností pre riadenie kariéry, resp. vlastnej vzdelávacej a profesijnej dráhy (USA, Kanada, Austrália) a ich ciele a využitie. Tieto rámce sú navrhované a prijímané na to, aby umožnili jednotlivcom realizovať a riadiť rozvoj vlastnej kariéry uvedomelo a zámerne a aby podporovali služby v oblasti kariérového poradenstva a rozvoja a vzájomné porozumenie spoločného pojmového rámca v oblasti kariérového rozvoja.

V Európe doposiaľ nejestvuje žiadny formálny rámec týchto zručností (resp. kompetencií), avšak pionierske práce sa už uskutočňujú vo viacerých krajinách (napr. Portugalsko). ELGPN v jednej zo svojich posledných publikácií *ELGPN Tool No. 1. Lifelong Guidance Policy Development: A European Resource Kit*. (2012) uvádza scenáre možnej implementácie a rozvoja týchto zručností na národných úrovniach (do politik a praxe):

- kariérové vzdelávanie ako aktivita učenia explicitne zameraná na rozvoj týchto zručností,
- aktivity implicitne súvisiace s rozvojom týchto zručností (nadobúdanie skúseností v rámci formálneho, neformálneho a informálneho učenia sa; poradenské služby).

V roku 2012 sa na konferencii Národná cena kariérového poradenstva 2012, ktorú organizovalo slovenské centrum Euroguidance, uskutočnili workshopy, na základe ktorých môžeme konštatovať, že odborníci vnímajú nesúlad medzi zručnosťami/ kompetenciami súvisiacimi s riadením kariéry nadobúdanými v rámci školstva (nedostatok) a potrebami trhu práce. Ucelený rámec, koncepcia týchto zručností, ktorý by prepájal oba sektory (vzdelávanie a sektor práce), by to mohla pomôcť zosúladiť. Pri jeho tvorbe by bola potrebná spolupráca oboch sektorov. Prístup v týchto dvoch sektoroch je nezameniteľný. Sektor služieb zamestnanosti sa profiluje v kuratívnom prístupe, snaží sa podnecovať proaktívny postoj klientov, pričom prioritou sú kompetencie získania ďalšieho zamestnania. V školstve sa uplatňuje širší a preventívny prístup s cieľom podporiť do budúcnosti väčšiu spokojnosť so životom a prácou.

Dôležité by tiež bolo brať ohľad na to, aby takýto rámec nebol príliš vágny a ponúknuť príklady programov či nástrojov, ktoré by mohli odborníci v praxi využívať (vrátane tých, ktoré sa už používajú), prípadne sa nimi inšpirovať (podobne ako to je u kanadského, či austrálskeho rámca).

Na tvorbe tohto rámca by sa mali podieľať nielen tvorcovia politik, ale aj odborníci z praxe. Rámec by mal byť následne aj v praxi overený a podľa zistení upravený (ako príklad môže slúžiť tvorba rámca napr. v Kanade, či Portugalsku). ELGPN v roku 2012 vydalo aj publikáciu, ktorá sa venuje priamo faktorom, ktoré sú dôležité pri úspešnom implementovaní politik týkajúcich sa týchto zručností: *Career Management Skills. Factors in Implementing Policy Successfully*. ELGPN Concept Note No. 3. (Gravina, Lovšin, 2012).

Urýchleniu začatia tohto procesu by mohla napomôcť už dlhšie pripravovaná tretia rezolúcia Rady EÚ (po rezolúciách z r. 2004 a 2008) zameraná na podporu rozvoja politik kariérového poradenstva v kontexte stratégie Európa 2020 a jej programových cieľov. Účinnosť tejto rezolúcie by sa nepochybne zvýšila aj tým, že bude spoločným dielom Generálneho riaditeľstva EK pre vzdelávanie a kultúru a Generálneho riaditeľstva EK pre zamestnanosť, sociálne veci a rovnosť príležitostí.

D) Podpora rozvoja týchto zručností, rozvíjanie povedomia o dôležitosti týchto zručností u odbornej verejnosti a potrebné vzdelávanie pracovníkov

Individuálne alebo skupinové kariérové poradenstvo a kariérové vzdelávanie,

či programy kariérového rozvoja môžu prispieť k rozvoju zručnosti pre riadenie vlastnej kariéry, resp. vlastnej vzdelávacej a profesijnej dráhy, ktoré podporujú udržateľnú zamestnateľnosť.

V rôznych krajinách existujú rôzne prístupy k podpore rozvoja týchto zručností. Zvolený prístup by mal vychádzať z národnej kurikulárnej tradície a mal by byť podložený národnou „definíciou“ alebo rámcom týchto zručností, pričom by mal byť založený na relevantných teóriách - napr. spomínaných modeloch DOTS a New DOTS, prípadne iných teóriách (kariérového) učenia sa, či konštruovania kariéry (tzv. konštruktivistické teórie).

V rámci samotnej podpory procesu rozvoja týchto zručností môžu byť v závislosti od zvoleného prístupu použité viaceré nástroje – či už metódy zážitkovej pedagogiky, rôzne kariérové hry, počítačové systémy či samotné portfólio.

Odborníci (u nás výchovní poradcovia, kariéroví poradcovia, poradcovia v centrách pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie, poradcovia na úradoch práce, sociálnych vecí a rodiny...), ktorí by rôznymi spôsobmi podporovali rozvoj týchto zručností, by mali byť vyškolení a absolvovať adekvátne vzdelávanie. Mali vedieť, ktoré zručnosti by mali rozvíjať (napr. pre lepšiu zamestnateľnosť absolventov), a prípadne aj to, ktorými aktivitami, nástrojmi, či metódami ich môžu rozvíjať. Vytvorenie rámca takýchto zručností by ich mohlo nasmerovať a taktiež by mohlo umožňovať následné overenie účinnosti rôznych programov a aktivít (prostredníctvom získavania spätného hodnotenia od mladých ľudí, ich sebahodnotenia procesu učenia sa a pod.).

Podľa Sultanu (2008) si kariérové poradenstvo/vzdelávanie na školách, ktoré by podporovalo rozvoj týchto zručností, vyžaduje úzku spoluprácu odborníkov z oblasti kariérového poradenstva s učiteľmi. Aj učitelia potrebujú vedieť ako povzbudiť a podporiť sebareflexiu mladých ľudí v rámci procesu učenia sa, či pri nadobúdaní skúseností a taktiež by mali vedieť posúdiť, do akej miery boli tieto zručnosti/kompetencie u nich rozvinuté.

Na úplný záver...

... by sme si dovolili uviesť priamo odporúčania z prioritnej oblasti číslo 1: Podpora celoživotného vzdelávania v oblasti rozvoja zručností pre riadenie vlastnej kariéry z Návrhu uznesenia Rady ... o lepšom začlenení poradenstva do stratégií celoživotného vzdelávania (2008). Členské štáty by mali (podľa svojej osobitej situácie) zväziť:

- > začlenenie vyučovacích aktivít a aktivít učenia sa zameraných na rozvoj týchto zručností do programov všeobecného vzdelávania, odborného vzdelávania a prípravy a vysokoškolského vzdelávania,
- > prípravu učiteľov a školiteľov na vykonávanie takýchto aktivít a ich následná podpora,
- > nabádanie rodičov k zapájaniu sa do otázok poradenstva,
- > väčšie zapájanie organizácií občianskej spoločnosti a sociálnych partnerov do tejto oblasti,
- > uľahčenie prístupu k informáciám o rôznych vzdelávacích príležitostiach a ich prepojení s profesiami, o predbežných potrebách zručností v danom regióne,
- > rozvoj zručností pre riadenie vlastnej kariéry v rámci vzdelávacích programov pre dospelých,
- > začlenenie poradenstva medzi ciele škôl, poskytovateľov OVP a inštitúcií vyššieho vzdelávania. Osobitne je potrebné zohľadniť integráciu do pracovného života a fungovanie trhu práce na miestnej, národnej a európskej úrovni.

Zoznam literatúry

- CASE (2009). *Key Competences in Europe. Opening Doors For Lifelong Learners Across the School Curriculum and Teacher Education*. CASE: Warsaw
- CEDEFOP (2006). *Typology of knowledge, skills and competences: clarification of the concept and prototype*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities
- CEDEFOP (2010). *Guiding at-risk youth through learning to work. Lessons from across Europe*. Luxembourg: Publications Office of the European Union
- CEDEFOP (2011). *Lifelong guidance across Europe; reviewing policy progress and future prospects*. Luxembourg: Publications Office of the European Union
- Cross border seminar. Career management skills – National surveys* (2012). Dostupné na: http://web.saaic.sk/nrcg_new/cb/2012/CB12-National_Survey.pdf
- ELGPN (2010). *Lifelong Guidance Policies: Work in Progress. A report on the work of the European Lifelong Guidance Policy Network 2008–10. Short report*. Jyväskylä: Saarijärven Offset Oy. Dostupné na: <http://ktl.jyu.fi/ktl/elgpn/publications3>
- ELGPN (2012). *ELGPN Tool No. 1. Lifelong Guidance Policy Development: A European Resource Kit*. Jyväskylä: Saarijärven Offset Oy. Dostupné na: <http://ktl.jyu.fi/ktl/elgpn/publications3>
- Euroguidance The Netherlands (2011). *Sustainable Self Management of Life and Career Competences*. Hertogenbosch: Euroguidance The Netherlands.
- European Commission (2008). *The European Qualifications Framework for Lifelong Learning (EQF)*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities;
- European Commission (2011). *Transferability of Skills across Economic Sectors.*, elaborated by RPIK-ViP in cooperation with experts. Luxembourg: Publications Office of the European Union,
- Gravina, D., Lovšin, M. (2012). *Career Management Skills. Factors in Implementing Policy Successfully*. ELGPN Concept Note No. 3. . Jyväskylä: Saarijärven Offset Oy. Dostupné na: <http://ktl.jyu.fi/ktl/elgpn/publications3>
- Haché, L., Redekopp, D. E., & Jarvis, P. S. (2000). *Blueprint for life/work designs*. Memramcook, NB: national Life/Work Centre. Dostupné na: www.blueprint4life.ca
- Hansen Čechová, B. (2009). *Nápady pro rozvoj a hodnocení klíčových kompetencí žáků*. Praha: Portál.
- Hroník, F. (1999). *Jak se nespálit při výběru zaměstnanců*. Brno: Computer Press.

- Jarvis, P. S. (2003). *Career Management Skills. Keys to a Great Career and a Great Life*. Canadian Career Development Foundation: Ottawa, Ontario. Dostupné na: <http://www.crccanada.org/symposium>
- Kariérové poradenstvo. Príručka pre tvorcov koncepcií* (2005). Slovenská akademická asociácia pre medzinárodnú spoluprácu - Euroguidance centrum pre slovenskú edíciu.
- Killeen, J., White, M., and Watts, A.G.: *Ekonomické prínosy kariérového poradenstva* (2012). In: *Kariérové poradenstvo v teórii a praxi*, roč. 1, číslo 0. Dostupné na: http://web.saaic.sk/nrcg_new/kpj/doc/KPJ-2012-vo.pdf
- Kirovová, I. (2006). *Výzva súčasnosti – zamestnateľnosť. Psychologie v ekonomickej praxi*, 2006, roč. XLI, č. 3-4, s. 141-150. Dostupné na: http://knowledge.vsb.cz/clanky_casopisy/2006_Kirovova_Vyzva_sucasnosti.pdf
- Law, B. (2001). *New DOTS: Career learning for the Contemporary World. (A NICEC Briefing)*. Cambridge: The Careers Research and Advisory Centre.
- Law, B.; Watts, A. G. (2003). *The DOTS Analysis*. Cambridge: The Career-Learning Network:. Dostupné na: <http://www.hihohiho.com/memory/cafdots.pdf>
- MCEECDYA (2010). *The Australian Blueprint for Career Development*, prepared by Miles Morgan Australia, Canberra: Commonwealth of Australia,. Dostupné na: <http://www.blueprint.edu.au>
- Medzinárodná štandardná klasifikácia vzdelania ISCED 1997*. Ústav informácií a prognóz školstva. Dostupné na: <http://www.uips.sk/vysoke-skolstvo---dalsie/slovník-pojmov-k-pkvs>
- Národná cena kariérového poradenstva 2012*. Dostupné na: http://web.saaic.sk/nrcg_new/_clanok.cfm?menu=16&open=1&clanok=220&jazyk=sk
- National Career Development Association (2007). *National Career Development Guidelines (NCDG) Framework*. Dostupné na: http://ncda.org/aws/NCDA/asset_manager/get_file/3384/ncdguidelines2007.pdf
- Návrh rezolúcie Rady EÚ a reprezentantov členských krajín na rokovaní Rady o posilňovaní politik, systémov a aktivít v oblasti celoživotného poradenstva v Európe*. 8448/04 EDUC 89 SOC 179 (2004). In: *Vzdelávanie dospelých*, ročník IX, 2004, mimoriadne číslo.
- Návrh uznesenia Rady a zástupcov vlád členských štátov, ktorí sa zišli na zasadnutí Rady z 21. novembra 2008 - Lepšie začlenenie poradenstva do stratégie celoživotného vzdelávania* (2008). *Úradný vestník EÚ*, C319, 13.12.2008, s. 4 – 7. Dostupné na: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2008:319:0004:0007:SK:PDF>
- Odporúčanie európskeho parlamentu a rady o kľúčových kompetenciách pre celoživotné vzdelávanie*. *Úradný vestník EÚ*, L394, 30.12.2006, s. 10 – 18.

- Dostupné na: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:394:0010:0018:sk:PDF>
- Patton, W. (2005). *A postmodern approach to career education: What does it look like? Perspectives in Education*, 23(2), s. 21-28.
- Precision Consultancy (2007). *Graduate Employability Skills. Prepared for the Business, Industry and Higher Education Collaboration Council*. Commonwealth of Australia, Stiahnuté 5. 10. 2012 z <http://www.dest.gov.au/highered/bihecc>
- Sultana, R. G. (2008). *From policy to practice. A systemic change to lifelong guidance in Europe*. Cedefop Panorama series 149. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. Dostupné na: http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5182_en.pdf#
- Sultana, R. G. (2009). Competence and competence frameworks in career guidance: Complex and contested concepts. *International journal for Educational and Vocational Guidance* 9, no. 4: 15-30. Dostupné na: http://www.um.edu.mt/_data/assets/pdf_file/0015/60414/Competence_IJEVG.pdf
- Sultana, R. G. (2011). Learning career management skills in Europe: a critical review. *Journal of Education and Work*, 1-24. Dostupné na: http://www.um.edu.mt/_data/assets/pdf_file/0020/144119/CMS_in_Europe-JE_and_W.pdf
- Štatistická ročenka školstva 2011/2012 – súhrnné tabuľky. Ústav informácií a prognóz školstva. Dostupné na: <http://www.uips.sk/sub/uips.sk/images/JC/ROCENKA/SUH/suh2011.zip>
- Štátne vzdelávacie programy ISCED 3A. Štátny inštitút odborného vzdelávania. Dostupné na: http://www.siov.sk/ext_dok-svp-isced-3a-76/11577c
- Štátne vzdelávacie programy. Štátny pedagogický ústav. Dostupné na: <http://www.statpedu.sk/sk/Statny-vzdelavaci-program.alej>
- The Careers Group (2010). *Employability Skills and Personal Development Planning*. London: University of London, Dostupné na: <http://www.dest.gov.au/highered/bihecc>
- The Global Education and Career Development Center (2010). *Career Development Handbook*. Cambridge: College Recruitment Media,
- Vzorové školské vzdelávacie programy. Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu. Dostupné na: <http://www.minedu.sk/8388-sk/vzorove-skolske-vzdelavacie-a-vychovne-programy/>
- Watts, A., G. (2006). *Career development learning and employability*. York: The Higher Education Academy
- Zákon č. 245/2008 Z. z. o výchove a vzdelávaní (školský zákon) a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. Dostupné na: <http://www.minedu.sk/data/att/4593.pdf>

SAAIC
Slovenská akademická asociácia
pre medzinárodnú spoluprácu
centrum Euroguidance
Bratislava 2012

ISBN 978-80-89517-06-0



9 788089 517060



euro | guidance
1992 | 2012