

KARIÉROVÉ PORADENSTVO

V TEÓRII

A PRAXI

2012

Ročník 1., Nulté číslo



Vydáva:

©2012 - Slovenská akademická asociácia
pre medzinárodnú spoluprácu
Euroguidance centrum
Svoradova 1, 811 03 Bratislava

<http://www.saaic.sk/euroguidance>
euroguidance@saaic.sk

Redakčná rada:

Nulté číslo zostavili
PhDr. Štefan Grajcár
Mgr. Lenka Beková



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

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

Text neprešiel jazykovou korektúrou.

OBSAH

Editorial	4
Ekonomické prínosy kariérového poradenstva	6
Rozhovor	14
Memorandum o celoživotnom vzdelávaní sa a jeho kľúčové posolstvo č. 5	17
Aktualizácia KP 5 – november 2011 (desať rokov po)	22
Osobnostné preferencie a ich využitie v kariérovom rozhodovaní	31
Tréning v metóde CH-Q	36
Študijná návšteva vo Švajčiarsku	42
Cross Border seminár v Slovinsku	45
Konferencia IAEVG v Mannheime	47
Ocenenie kariérového poradenstva	49

Milí priatelia, milí čitatelia,

dostáva sa vám do rúk – obrazne povedané – prvé, z nášho pohľadu tzv. nulté číslo elektronického časopisu s názvom „**KARIÉROVÉ PORADENSTVO V TEÓRII A PRAXI**“. V našom [Euroguidance centre](#), ktoré je zastrešené Slovenskou akademickou asociáciou pre medzinárodnú spoluprácu a ktoré je súčasťou európskej [siete Euroguidance](#), sme sa rozhodli, že skúsime urobiť niečo pre ďalší rozvoj služieb kariérového poradenstva na Slovensku, a to tým, že vytvoríme virtuálny priestor pre oboznamovanie sa s novými trendmi v tejto oblasti, priestor na publikovanie odborných článkov, miesto na diskusiu, výmenu názorov, informácie o odborných podujatiach, zaujímavých publikáciách či počinoch a pod.

Toto nulté číslo otvárame prekladom článku „*Economic Benefits of Career Guidance*“ z r. 1992, ktorý nás svojím názvom zaujal už veľmi dávno a ktorého obsah je nielen pre nás stále, aj po dvadsiatich rokoch aktuálny. V priamej nadväznosti naň prinášame krátky rozhovor s Tony G. Wattsom, spoluautorom článku a jedným z najvýznamnejších predstaviteľov v tejto oblasti v súčasnosti – pokúsili sme sa o letmý pohľad späť, teda čo sa za tie dve desaťročia vzhľadom na kľúčové tézy článku zmenilo.

Príspevok Eleny Lisej „*Osobnostné preferencie a ich využitie v kariérovom rozhodovaní*“ je pôvodným autorským vkladom do zatiaľ nevelmi bohatej knižnice príspevkov slovenských autorov publikujúcich články z oblasti teórie kariérového vývinu, kariérového poradenstva. Veríme, že bude inšpiráciou nielen pre ďalšie úvahy, ale poslúži aj praktikom, poradcom pri rozširovaní ich možností, ako riešiť problémy svojich klientov.

Druhým príspevkom načierajúcim do nedávnej minulosti je akási reflexia tzv. Kľúčového posolstva č. 5 *Memoranda o celoživotnom vzdelávaní sa*, konzultačný proces ku ktorému prebehol v r.2001. Prinášame tu komentár k jednotlivým bodom SWOT analýzy, ktorá bola súčasťou podkladov k vypracovaniu Národnej správy, je to také súkromné a subjektívne zhodnotenie, čo sa nám v oblasti kariérového poradenstva na Slovensku za posledných desať rokov podarilo urobiť a čo nie, čo sa zmenilo a čo z toho platí i dnes, či už ide o plusy, mínusy, ohrozenia alebo príležitosti.

V poslednej časti prinášame krátke správy a informácie o niektorých minulých i budúcich aktivitách, podujatiach, veríme pritom, že každý príspevok niekoho zaujme.

Veľmi si prajeme, aby časopis „**KARIÉROVÉ PORADENSTVO V TEÓRII A PRAXI**“ bol našim spoločným dielom. Jeho periodicita, jeho kvalita a tým i čítanosť bude stáť a padať na tom, aký široký okruh prispievateľov sa nám - vám podarí osloviť. Predbežne uvažujeme o tom, že časopis bude vychádzať dvakrát ročne, už najbližšie by to malo byť na prelome júna a júla 2012, potom v decembri, v nasledujúcich rokoch tiež v týchto termínoch. Radi by sme tiež každé číslo venovali jednej konkrétnej téme, vyčlenili pre ňu viac priestoru. Časopis má ambíciu mať aj redakčnú radu zloženú z pracovníkov Euroguidance centra, ale najmä z ľudí z externého prostredia, z pracovísk, ktoré sa kariérovému poradenstvu venujú v takej či onakej podobe, teoreticky alebo prakticky. Odborné články a príspevky domácich autorov by sme chceli dať recenzovať, aby sa tak zvýšila jednak ich kvalita, ale aj hodnota, a to nielen z pohľadu vyššieho ratingu pri internom posudzovaní publikačnej aktivity autora či autorov. Nuž a chceme časopis aj oficiálne zaregistrovať, nielen kvôli tomu, aby mal svoje ISBN.

Časopis je určený slovenskému (a snáď i českému) čitateľovi, zatiaľ preto nepredpokladáme, že by sme pripravovali jeho inojazyčnú (najskôr anglickú) mutáciu, zhrnutie v angličtine na začiatku pôvodných odborných článkov však by malo byť pravidlom.

Ostáva nám už len popriať tomuto periodiku šťastnú plavbu v búrlivom mori informácií a nových poznatkov, dúfame, že naša spoločná loď skoro prekoná detské choroby a že sa bude úspešne vyhýbať úskaliam doby.

Váš tím
Euroguidance centra Slovensko

Ekonomické prínosy kariérového poradenstva

Preklad anglického originálu „Economic Benefits of Careers Guidance“, NICEC, 1992.

Od služieb kariérového poradenstva sa občas žiada, aby zdôvodnili oprávnenosť svojich aktivít v zmysle ekonomických prínosov, ktoré tieto aktivity poskytujú. Meranie týchto výhod predstavuje značné ťažkosti. Je však dôležité vyvinúť úsilie na objasnenie týchto ťažkostí, na ich riešenie všade, kde je to možné, a získanie odoziev, ktoré sú natoľko uspokojivé, ako je len technicky možné a odborne obhájiteľné.

Tento prehľad poskytuje zhrnutie príslušných otázok a dôkazov, ktoré sú v súčasnej dobe k dispozícii. Je určený pre tvorcov politik (vo verejných úradoch, v rámci Rád pre spoluprácu s podnikmi v oblasti odborného vzdelávania a prípravy [Training and Enterprise Councils, TEC], v miestnych školských úradoch a vo vzdelávacích inštitúciách), pre zamestnávateľov a pre kariérových poradcov.

Článok sa venuje najmä tomu:

- Čo je poradenstvo?
- Aké ekonomické výhody poradenstvo prináša?
- Aké dôkazy existujú, že to tak je?
- Aký ďalší výskum je potrebný?

Článok vychádza z projektu, ktorý realizoval spoločne Národný inštitút pre kariérové vzdelávanie a poradenstvo (NICECⁱ) a Inštitút politických štúdií (PSIⁱⁱ) pre Ministerstvo zamestnanosti.

Čo je kariérové poradenstvo?

Kariérové poradenstvo zahŕňa rozsiahle aktivity, ktoré umožňujú jednotlivcom prijímať a aj realizovať informované rozhodnutia týkajúce sa ich kariérového vývinu. Tieto rozhodnutia môžu zahŕňať voľby dlhodobých alebo krátkodobých kariérových cieľov a voľby vzdelávania a odbornej prípravy, ktoré vedú k ich dosiahnutiu.

Kto ho ponúka?

Kariérové poradenstvo sa poskytuje mladým ľuďom, ale aj dospelým. Ponúkajú ho rôzne agentúry a zahŕňa:

- Kariérové služby prevádzkované miestnymi školskými úradmi.
- Kariérové programy realizované učiteľmi, ktorí zabezpečujú kariérovú výchovu a ďalšími učiteľmi na školách a inštitúciách ďalšieho vzdelávania.
- Kariérové služby na univerzitách, polytechnikách a inštitúciách vyššieho vzdelávania.
- Poradenské služby v oblasti vzdelávania dospelých.
- Súkromné služby kariérového poradenstva.

Prvky kariérového poradenstva sa nachádzajú v popisoch práce zamestnancov Job centier a úradov práce, rovnako ako aj sprostredkovateľov vzdelávacích programov pre uchádzačov o zamestnanie.

Kariérové poradenstvo môže okrem toho poskytovať neformálnejším spôsobom rodina, priatelia a ďalší: toto však nie je témou nášho článku, hoci pri formálnom kariérovom poradenstve treba brať do úvahy aj tento aspekt.

Zmena v prístupe

V minulosti boli mnohé aktivity kariérového poradenstva založené na predstave párovania jednotlivcov s pracovnými miestami: išlo o odborné odporúčania, čo by mali ľudia robiť.

Aj keď poradenstvo naďalej obsahuje prvky prístupu párovania, hlavný dôraz sa v súčasnej praxi kladie na pomoc jednotlivcom pri uskutočňovaní svojich vlastných rozhodnutí, ktoré sú založené na skutočnom pochopení svojich schopností, zručností, záujmov a hodnôt a možností, ktoré majú k dispozícii. Vzhľadom na to, že jednotlivci sú čoraz viac konfrontovaní s rozhodnutiami týkajúcimi sa práce a vzdelávania sa počas celého života, cieľom takejto pomoci je tiež pripraviť ich na to, aby vedeli takéto rozhodnutia riešiť v budúcnosti. Toto posúva hlavný dôraz na výstupy učenia z poradenstva.

Aké formy existujú?

Kariérové poradenstvo môže zahŕňať:

- Poskytovanie informácií o typoch kariéry a povolaniach, o vzdelávaní a odbornej príprave - brožúry, videá, atď.
- Rozhovory s jednotlivcami.
- Posudzovanie, môžu sem patriť aj psychometrické testy.
- Skupinové poradenstvo.
- Kariérové vzdelávacie programy ako súčasť školského/ vysokoškolského kurikula.
- Programy získavania pracovných skúseností a work-shadowing.
- Počítačové systémy kariérového poradenstva.

Služby kariérového poradenstva môžu tiež často poskytnúť cennú spätnú väzbu tým, ktorí poskytujú príležitosti (TEC atď.), o neuspokojených potrebách jednotlivcov a o tom, ako tieto príležitosti upraviť alebo rozvinúť, aby tieto potreby naplnili.

Samostatné alebo integrované?

Služby kariérového poradenstva niekedy fungujú samostatne, mimo štruktúr hlavného prúdu vzdelávania, odbornej prípravy a zamestnanosti. To môže byť užitočné pri zabezpečení neutrality poradenstva ponúkaného jednotlivcom, ktorí sa pohybujú medzi týmito štruktúrami. Taktiež to umožňuje posúdiť účinky ponúkaného poradenstva.

Stále častejšie je však kariérové poradenstvo integrované aj do širších systémov: do školských osnov alebo do systémov odmeňovania zamestnancov, či do systémov zhromažďovania a prenosu kreditov. Umožňuje to, aby poradenstvo bolo prístupnejšie a rozšírenejšie, ale zároveň sa môže systém stať efektívny tým, že reaguje na potreby jednotlivcov. Pre účely hodnotenia je však omnoho ťažšie odlíšiť účinky poradenstva per se.

Kto má úžitok?

Kariérové poradenstvo potenciálne ponúka výhody:

- *jednotlivcom*, tým, že im umožňuje zvládnuť a získať maximálny prospech z komplexnej ponuky možností vzdelávania a pracovného uplatnenie, ktoré im predstavuje,
- *poskytovateľom vzdelávania a odbornej prípravy* zvyšovaním ich efektívnosti, tým, že pomáha študentom, aby sa zapájali do programov, ktoré zodpovedajú ich potrebám,
- *zamestnávateľom*, tým, že pomáha potenciálnym zamestnancom, aby preukázali vlohy a motiváciu, ktoré sú v súlade s požiadavkami zamestnávateľa,
- *vládam*, tým, že využíva ľudské zdroje spoločnosti maximálne ekonomicky.

Služby kariérového poradenstva môžu teda hrať významnú úlohu pri podpore:

- účinnosti pri rozdeľovaní a využívaní ľudských zdrojov,
- sociálnej spravodlivosti v prístupe ku príležitostiam vzdelávania a uplatnenia na trhu práce.

Majú tiež obzvlášť dôležitú funkciu pri zosúladzovaní týchto rol s hodnotou, ktorá sa v demokratických spoločnostiach prisudzuje právam jednotlivca slobodne sa rozhodovať o svojom vlastnom živote.

Potenciálne ekonomické výhody

Ľudovo povedané, ekonomika je „o peniazoch“. To je rovnako nepravdivé, ako aj pravdivé. Na elementárnej úrovni ekonomika nie je o peňažnej hodnote, ale o prospešnosti. Napríklad pri výbere zamestnania môže jednotlivec brať do úvahy záujem o dané zamestnanie a príjemnosť atmosféry, rovnako ako (alebo aj viac ako) ponúkaný plat. Prospešnosť tejto práce pre jednotlivca závisí na váhe, ktorú prikladá týmto a mnohým ďalším faktorom.

V praxi však ekonomická analýza má tendenciu spoliehať sa na peniaze ako na primárne kritérium pre porovnanie hodnoty rôznych faktorov. Ekonomovia vyvinuli spôsoby uplatňovania tohto kritéria vo väčšej miere, než by sa dalo očakávať. A keď sa pozornosť obmedzuje len na finančné kritériá, niektoré faktory sa vynechávajú.

Efektívnosť kariérového poradenstva preto nemožno hodnotiť iba prostredníctvom ekonomických ukazovateľov. Ekonomické modely majú tendenciu byť selektívne a ignorovať niektoré dôležité aspekty reality. Na druhej strane však umožňujú, aby do popredia vystúpili niektoré dôležité otázky týkajúce sa vplyvu poradenstva, a poskytujú rámec, v ktorom môžu byť preskúmané.

Ekonomické funkcie poradenstva

Z ekonomického hľadiska môže kariérové poradenstvo napomôcť efektívnemu fungovaniu trhu práce troma hlavnými spôsobmi:

- Podporou individuálnych rozhodnutí, prostredníctvom ktorých trh práce funguje.
- Redukovaním niektorých zlyhaní trhu práce.
- Prispievaním k inštitucionálnym reformám zameraným na zlepšenie fungovania trhu práce.

Podpora individuálnych rozhodnutí

V ekonomických analýzach trhu práce sa všeobecne identifikujú tri hlavné typy rozhodnutí:

- Rozhodovanie o ponuke práce: o tom, či ponúknuť niekomu prácu, a ak áno, na koľko hodín práce. V zásade platí, že čím lepšie sú jedinci informovaní, tým je pravdepodobnejšie, že bude efektívna rovnováha medzi ponukou a dopytom. K tomuto argumentu, ak by poradenské

služby neboli k dispozícii, zamestnávateľia by zistili, že je omnoho ťažšie nájsť nové zdroje pracovných síl, a hospodársky rast by bol spomalený.

- Rozhodovanie o ľudskom kapitále: o tom, koľko treba investovať do vzdelávania a odbornej prípravy (alebo do akého typu). V zásade platí, že čím lepšia je informovanosť jednotlivcov o pravdepodobných budúcich výnosoch z investícií do vzdelávania a odbornej prípravy, tým účinnejšie budú ich investičné rozhodnutia. Ak poradenstvo môže rozšíriť povedomie jednotlivcov o potenciálnych výhodách rôznych typov kvalifikácie, redukuje tým nedostatočné investície do vzdelávania a odbornej prípravy, čo je na prospech tak pre jednotlivcov (vyššie príjmy), ako aj pre ekonomiku (vyššia produktivita).
- Rozhodovanie pri hľadaní práce: o tom, na ktoré pracovné ponuky reagovať a prijať. V zásade by malo byť kariérové poradenstvo schopné zvýšiť efektivitu hľadania práce: znížiť náklady na hľadanie (pre nájdenie konkrétneho druhu práce) a toho, do akej miery jednotlivci prijímajú také pracovné ponuky, ktoré sú výrazne nižšie ako ich schopnosti (v dôsledku nedokonalých informácií a/alebo obmedzeného hľadania). To by malo následne viesť k zvýšeniu priemernej produktivity.

Redukovanie zlyhaní trhu

Kariérové poradenstvo môže pomôcť reagovať na niektoré zlyhania trhu práce:

- Predčasné ukončenie vzdelávania a odbornej prípravy (drop-outs). Rastúce obavy sa týkajú nedostatočnej úrovne kvalifikácie ľudí vstupujúcich po prvý raz na trh práce. Zvýšenie základných úrovní vzdelania pravdepodobne vytvára viac ako proporcionálne zvýšenie miery zamestnanosti, pretože to vplýva na konkurenciu v oblasti miezd a zlepšenie priemyselnej produktivity a konkurencieschopnosti. Náklady, ktoré stojí nadmerná nezamestnanosť súvisiaca s nekvalifikovanosťou, sú asi vo výške 350 miliónov libier ročne. Ak by poradenstvo podniklo len 10% ľudí, ktorí neukončili vzdelávanie, k dosiahnutiu vyššej kvalifikácie, mohlo by tým ušetriť 35 miliónov libier ročne, čo by mohlo spôsobiť ďalšie sociálne (ako aj osobné) prínosy.
- Nesúlad. Zdá sa pravdepodobné, že zhruba tretinu celkovej miery nezamestnanosti možno prisúdiť nesúladu medzi ponukou a dopytom z hľadiska kvalifikačnej úrovne pracovných miest, priemyselných odvetví a ďalších faktorov: zhruba polovicu z toho možno prisúdiť nesúladu pracovných miest (najmä príliš veľa manuálnych pracovníkov). Každé 1% vplyvu na pracovný nesúlad môže ušetriť 10 miliónov libier štátnej pokladnici na nákladoch spojených s nezamestnanosťou. V zásade by poradenstvo malo obmedziť tento nesúlad.
- Odradení pracovníci (t. j. tí, ktorí si už nehľadajú prácu, ale mali by záujem o prácu, keby sa domnievali, že majú šancu ju získať). Zdá sa, že do tejto kategórie spadá 200 až 400 tisíc ľudí: zhruba polovica z nich sú žiadatelia o sociálne dávky. Ročné náklady štátnej pokladnice sú okolo 1 miliardy libier, širšie ekonomické náklady v podobe straty produkcie a zníženej konkurencie na trhu práce by mohli byť ešte raz také. Poradenstvo by mohlo viesť k významnému zníženiu týchto nákladov rozšírením povedomia o príležitostiach a upriamením pozornosti jednotlivcov na možnosti, ktoré predtým prehliadli.

Prispievanie k inštitucionálnym reformám

Kariérové poradenstvo môže prispieť k reformám, ktorých cieľom je zlepšiť fungovanie trhu práce. Príklady zahŕňajú:

- Rady pre spoluprácu s podnikmi v oblasti odborného vzdelávania a prípravy [TEC]. Poradenstvo sa považuje za neoddeliteľnú súčasť všetkých vzdelávacích programov TEC. Zavedenie voucherov na tieto programy vytvára silnú potrebu po rozšírení poradenstva. Vo väčšej miere môžu poradenské služby pomôcť TEC pri dosahovaní cieľov tým, že podporujú

jednotlivcov, aby boli aktívni a informovaní pri vyhľadávaní vzdelávania a pracovných príležitostí, a oboznamujú ich o situácii na miestnom trhu.

- Národné štandardy povolání [National Vocational Qualifications]. Národné štandardy povolání sú určené na zvýšenie úrovne kompetencie a flexibility pre výkon povolania. Poradenské služby môžu pomôcť jednotlivcom prispôbiť sa týmto novým štruktúram a efektívne ich využívať.
- Partnerstvá škôl a firiem [Compacts]. Partnerstvá môžu zvýšiť motiváciu žiakov, ale aj zamerať ju príliš úzko. Poradenstvo môže zaistiť, že bude nasmerovaná vhodnejšie a vyváženejšie.
- Otvorené učenie. Poradenstvo môže pomôcť jednotlivcom získať lepšiu predstavu o možnostiach pracovného uplatnenie alebo osobných cieľoch, ktoré by mohli kurzy založené na otvorenom učení podporovať, čím sa znižuje riziko, že tieto formy učenia budú využitú bezúčelne a neproduktívne.

Toto sú len príklady. Zdá sa, že v každom aspekte, ktorý sa týka inštitúcií trhu práce alebo akejkolvek iniciatívy na trhu práce, poradenstvo plní alebo môže plniť nejakú úlohu.

Dôkazy

K otázkam uvedeným v časti „Potenciálne ekonomické výhody“ nie je k dispozícii žiadny priamy dôkaz.

Služby kariérového poradenstva zabezpečujú najmä prenos informácií. Rôzne štúdie ukazujú, že viac ako štvrtina mladých ľudí si svoje prvé zamestnanie nájde prostredníctvom formálnych kanálov – osobitne prostredníctvom kariérových poradní [Careers Service].

Okrem toho:

- Takéto formálne kanály sú dôležité najmä pre znevýhodnené skupiny a obzvlášť príslušníkov etnických menšín.
- Tí, ktorí nastúpili do prvého zamestnania prostredníctvom formálnych kanálov, v ňom zotrávajú dlhšie než ostatní.

Metodologické problémy

Sofistikovanejšie pokusy zhodnotiť ekonomické účinky kariérového poradenstva musia prekonať viaceré problémy:

- Dôsledky nie sú určitú dobu pravdepodobne viditeľné.
- Čím dlhšia je doba, ktorá uplynie, tým viac iných faktorov vstupuje do hry.
- Kontrolované štúdie sú najistejšou metódou rozlišovania účinkov od púhych dôsledkov. Takéto štúdie však nie je ľahké realizovať a sú tiež časovo náročné: „kontrolu“ nemožno predĺžiť na neurčitú dobu, ani poradenstvo nemožno na neurčito odmietiť.
- Ak je účelom poradenstva pomáhať jednotlivcom objasniť a realizovať ich vlastné ciele, je ťažké nájsť adekvátne štandardizované kritériá, podľa ktorých by sa dali výsledky vyhodnocovať.

Najnovšie evaluačné štúdie sa preto nevenujú dlhodobým ekonomickým dôsledkom, ale krátkodobým výstupom učenia. Je to tiež v súlade s tým, čo sa dnes všeobecne považuje za cieľ poradenstva (pozri „Zmena v prístupe“ v časti „Čo je kariérové poradenstvo?“).

„Vedecké“ poradenstvo

Je potrebné zmieniť sa tu o sérii britských štúdií uskutočnených predovšetkým v 20. a 30. rokoch 20. storočia, ktoré sa venovali efektívnosti „vedeckého“ poradenstva založeného na modeli párovania a osobitne na používaní psychometrických testov.

Tieto štúdie poukazovali na to:

- že tí, ktorí nastúpili na pracovné miesta v súlade s odporúčaniami založenými na takomto poradenstve, boli spokojnejší a stabilnejší vo svojej práci, ako tí, ktorých pracovné miesto sa líšilo od odporúčaní;
- že v kontrolovaných štúdiách sa vplyv „vedeckého“ poradenstva prejavil u jednotlivcov vo zvýšenom vnímaní vhodnosti ich práce a znížila sa fluktuácia pracovníkov.

V iných štúdiách, predovšetkým v USA, bola zistená pozitívna až slabá korelácia medzi pracovnou spokojnosťou a úrovňou pracovného výkonu. Môžeme teda predpokladať, že aspoň niektoré z účinkov uvedených v týchto štúdiách predstavujú verejné ekonomické prínosy.

Výstupy učenia

Medzi výstupy učenia z poradenstva, ktoré boli zistené v nedávnych štúdiách, patria:

- **Predpoklady:** zmeny v postojoch klientov, ktoré rozvíjajú pripravenosť pre poradenstvo a uľahčujú racionálne rozhodovanie (napr. postoj k rozhodovaniu, postoj k poradenstvu, zníženie úzkosti z rozhodovania, interné miesto kontroly).
- **Sebauvedomenie:** získavať informácie o sebe, vrátane sebapoznania, správanie vedúce k vyhľadávaniu informácií o sebe a organizácia informácií o sebe spôsobom relevantným pre rozhodovanie o vzdelávaní a pracovnom uplatnení (napr. záujmy, schopnosti).
- **Uvedomovanie si príležitostí:** získavať informácie o príležitostiach a možnostiach, vrátane znalostí o svete práce, správanie vedúce k vyhľadávaniu informácií o vzdelávaní a povolaniach a organizácia týchto informácií spôsobom relevantným pre rozhodovanie (napr. požadované zručnosti, pracovné náplne).
- **Rozhodovacie zručnosti:** osvojovanie si zručností a stratégií racionálneho rozhodovania, vzdanie sa príliš závislých a iracionálnych metód, naučiť sa uplatňovať rozhodovacie zručnosti pri rozhodovaní o vzdelávaní a pracovnom uplatnení.
- **Zručnosti potrebné pre zvládnutie období tranzícií v kariérovom vývine:** osvojovanie si zručností a iných atribútov osobnosti relevantných pre realizáciu zámerov (napr. zručnosti pri hľadaní zamestnania, zručnosti pri pracovnom pohovore).

Väčšina z týchto štúdií ukazuje, že poradenstvo vedie k štatisticky významným výsledkom. Analýza štúdií uskutočnených v USA ukázala typické zlepšenie u priemerne „ošetrených“ subjektov medzi 15 a 29 percentuálnymi bodmi v rámci daného kritéria.

Navyše, ak sú rôzne metódy správne zosúladené, môžu mať kumulatívny účinok. Odporúča sa teda dlhodobý prístup s využitím viacerých metód, vrátane skupinového poradenstva a počítačových systémov kariérového poradenstva, ako aj individuálnych rozhovorov, za predpokladu, že citlivo reagujú na individuálne potreby.

Ukázalo sa, že niektoré výstupy učenia signifikantne korelovali s následnou spokojnosťou a úspechom v kariére. Potrebne sú však ďalšie štúdie, ktoré by dokazovali prepojenie medzi týmito dvoma súbormi premenných.

Niektoré ďalšie dôkazy

Ďalšie dôkazy založené na štúdiách z Veľkej Británie zahŕňajú:

- Predmet kariérová výchova na škole viedol k tomu, že prvé zamestnanie študentov bolo vo väčšom súlade so zistenými záujmami, a vyskytoval sa menší počet tých, ktorí menili prácu chaoticky oproti tým, ktorí ju menili po zrelej úvahe.
- Kariérové služby, ktoré podnietili kariérovu nerozhodných študentov, aby sa zúčastnili ďalších rozhovorov, vďaka ktorým sa podarilo zvýšiť ich schopnosť spraviť „skoré“ kariérové rozhodnutie.
- Experimentálny program kariérového poradenstva pre nezamestnaných dospelých viedol k priemernému zníženiu obdobia nezamestnanosti približne o dva týždne.

Efektívnosť nákladov

Len niekoľko štúdií sa pokúsilo dať do súvislosti ekonomické náklady na služby kariérového poradenstva s ich ekonomickými prínosmi. Jedna americká analýza dala do súvislosti náklady (v zmysle odpracovaných hodín poradcu) s „efektívnosťou“, ktorú definovala prostredníctvom porovnania vzťahu mediánov [mean effect size], avšak bez toho aby sa snažila pripojiť k nej ekonomickú hodnotu.

Jediným publikovaným príkladom ekonomickej analýzy nákladov a výnosov, boli série amerických štúdií o účinnosti klubov práce oproti bežnému pracovnému poradenstvu. Náklady na umiestnenie boli vo výške 167 USD na šesť mesiacov (bez nákladov na priestory), priemerné mesačné sociálne dávky sa u účastníkov týchto klubov znížili o 48% (100 USD), ale len o 15% v kontrolnej skupine, teda u tých, ktorí sa nezúčastnili aktivít klubu práce. Svedčí to o úspore, čím sa ukázalo, že intenzívne skupinové metódy sú výhodnejšie (čo sa týka nákladov) ako individuálne metódy.

Komplexnejšie štúdie efektívnosti nákladov by mali brať do úvahy napríklad tieto ekonomické prínosy:

- Podpora v nezamestnanosti a ďalšie úspory pre štátnu pokladnicu týkajúce sa sociálneho zabezpečenia.
- Daňové príjmy do štátnej pokladnice spojené s vyššou mierou zamestnanosti a vyššou mierou produktivity.
- Zvýšenie ekonomickej aktivity v dôsledku zníženia dĺžky náborových období.
- Ekonomické výnosy súvisiace s kvalitatívnymi sociálno-psychologickými prínosmi pre jednotlivcov a ich rodiny (pre porovnanie: ekonómovia zdravia posudzujú "kvalitu nastavených rokov života").

Takéto štúdie však dosiaľ vykonané neboli.

Čo je potrebné urobiť?

Výskum v tejto oblasti bol nerovnomerný a rôznej kvality. K tomu, aby sa zozbierali presvedčivejšie a spoľahlivejšie dôkazy týkajúce sa ekonomických výhod poradenstva, sú potrebné aspoň tri hlavné skupiny štúdií:

- Štúdie, ktoré budú rozvíjať lepšie metodologické nástroje na meranie výsledkov učenia.
- Štúdie dlhodobých ekonomických výsledkov (pozri "*Efektívnosť nákladov*") založené na existujúcich dátových súboroch (najmä longitudálne štúdie).
- Štúdie skúmajúce vzťah medzi výsledkami učenia z poradenstva a dlhodobými ekonomickými výsledkami. Tie by takmer určite mali byť novými longitudálnymi štúdiami.

Prvé dve skupiny týchto štúdií by mohli byť považované za prístupy, ktoré budú postupne viesť k tej tretej oblasti.

Okrem toho je potrebné ďalej rozvíjať kultúru evaluačného výskumu, ktorý zhromažďuje a zverejňuje praktické dôkazy o relatívnej účinnosti rôznych techník a programov s konkrétnymi skupinami klientov a za konkrétnych podmienok. Vlády, profesijné asociácie a inštitúcie vyššieho vzdelávania majú významnú úlohu pri ďalšom rozvoji takejto kultúry.

Ďalšie informácie

Informácie v tomto prehľade sú do veľkej miery získané z:

Killeen, J., White, M., and Watts, A.G.: *The Economic Value of Careers Guidance*.

Available from the Policy Studies Institute, 100 Park Village East, London NW1 3SR, price £7.95.

Killeen, I., and Kidd, .T.: *Learning Outcomes of Guidance: a Review OfRecent Research. Research Paper No.85*.

Available from the Department of Employment, Room E417, Moorfoot, Sheffield S1 4PQ, free.

Pre čitateľov môže byť užitočné nahliadnúť do:

Who Offers Guidance? A Basis for Understanding, Identifying and Developing Guidance Provision for Individuals.

Available from the Information and Advice Services Unit, Department of Employment, Room E525, Moorfoot, Sheffield S1, 4PQ, free.

Január 1992

Z anglického originálu „Economic Benefits of Careers Guidance“, NICEC, 1992, preložila Lenka Beková, Euroguidance centrum, SAAIC.

ⁱ **NICEC** je spoločnou aktivitou Centra pre výskum kariéry a poradenstvo (Careers Research and Advisory Centre, CRAC) a Polytechniky Hatfield. Robí aplikovaný výskum a vývojové práce týkajúce sa poradenstva vo vzdelávacích inštitúciách, v pracovnom a komunitnom prostredí. Jeho cieľom je rozvíjať teóriu, tvoriť koncepcie a zlepšovať prax prostredníctvom rozvoja zamestnancov, organizačného rozvoja, vývoja vzdelávacích programov, konzultácií a výskumu.

ⁱⁱ **PSI** je nezávislá výskumná organizácia vykonávajúca štúdie ekonomickej, priemyselnej a sociálnej politiky a činnosti politických inštitúcií. Je to registrovaná dobročinná organizácia fungujúca na neziskovej báze a nie je spojená so žiadnou politickou stranou, nátlakovou skupinou alebo komerčným záujmom. Jej cieľom je ovplyvňovať verejnú politiku prostredníctvom objektívnych faktov.

Rozhovor

Rozhovor s **Anthony G. Wattsom**, z Národného inštitútu pre kariérové vzdelávanie a poradenstvo (National Institute for Careers Education and Counselling), Veľká Británia

ANTONY G. WATTS



Profesor Tony Watts je britský nezávislý konzultant medzinárodných politík v oblasti kariérového poradenstva a kariérového rozvoja. Pôsobil ako poradca pre rôzne medzinárodné organizácie, vrátane Rady Európy, Európskej komisie, OECD, UNESCO a Svetovej banky. Je zakladajúcim členom a doživotným prezidentom Národného inštitútu pre kariérové vzdelávanie a poradenstvo

(NICEC), členom predstavenstva Medzinárodného centra pre kariérový rozvoj a verejnú politiku (ICCDPP) a členom redakčných rád časopisov British Journal of Guidance and Counselling (ktorý založil) a International Journal for Educational and Vocational Guidance.

T. Watts je hosťujúcim profesorom na University of Derby a Canterbury Christ Church University a prednášal vo viac ako šesťdesiatich krajinách. Uskutočnil niekoľko porovnávacích štúdií systémov kariérového poradenstva po celom svete a publikoval mnoho kníh a článkov na témy celoživotného vzdelávania a poradenstva, ale i zamestnanosti. V súčasnosti je konzultantom pre Európsku komisiu a Európsku sieť pre rozvoj politík v oblasti celoživotného poradenstva.

Článok „Ekonomické prínosy kariérového poradenstva“, ktorý bol publikovaný ako krátka informácia NICEC pred dvadsiatimi rokmi, v r. 1992, vychádza z monografie *Ekonomická hodnota kariérového poradenstva* autorov J. Killeena, M. Whita a vás. Článok začína týmto konštatovaním: „Od služieb kariérového poradenstva sa niekedy žiada, aby zdôvodnili oprávnenosť svojich aktivít v zmysle ekonomických prínosov, ktoré tieto aktivity poskytujú.“ Stretli ste sa s touto otázkou v priebehu posledných rokov? A ak áno, bol kontext rovnaký alebo podobný?

Áno, toto je v mnohých krajinách bežná otázka stále viac a viac. Väčšina služieb kariérového poradenstva je pre jednotlivca stále bezplatná a je financovaná, či už priamo alebo nepriamo, štátom alebo z verejných zdrojov. S rastúcim tlakom na verejné financie sa od týchto služieb stále viac a viac vyžaduje, aby preukázali svoju „hodnotu v peniazoch“, v ekonomických pojmoch. Nevidím, že by tieto tlaky ustávali. Je dôležité na ne reagovať, súčasne je však potrebné hodnotu

kariérového poradenstva potvrdzovať ako občianske právo, prepojené s potvrdzovaním ľudskej hodnoty, dôstojnosti a nádeje.

Kariérové poradenstvo je v tom článku definované nasledovne: „Kariérové poradenstvo pokrýva rad aktivít, ktorých cieľom je umožniť jednotlivcom robiť a implementovať informované rozhodnutia týkajúce sa ich kariérového vývinu. Tieto rozhodnutia môžu zahŕňať výber dlhodobých alebo krátkodobých kariérových cieľov a výber vzdelávania a odbornej prípravy potrebných na ich dosiahnutie.“ Je zrejmé, že kariéra sa v priebehu posledných dvadsiatich rokov dosť podstatne zmenila, zmenila sa však aj táto definícia?

Myslím, že táto definícia naďalej platí. Osobne definujem „kariéru“ nie v starom význame ako pohyb smerom nahor v predpísanej hierarchii v nejakej organizácii, ale skôr ako celoživotný postup jedinca vo vzdelávaní a v práci. Je to definícia, ktorá berie do úvahy nestabilitu a zmenu. Je tiež v zásade prístupná pre všetkých: úlohou kariérového poradenstva je zabezpečiť, aby to tak bolo.

Ste nepochybné jedným z popredných expertov v oblasti kariérového poradenstva, a to nielen v európskom kontexte. V r. 2001-2003 OECD v spolupráci so Svetovou bankou a neskôr aj s Európskou komisiou a jej inštitúciami (ETF, Cedefop) uskutočnila veľký prieskum politik kariérového poradenstva v krajinách OECD, ako aj v niektorých ďalších, vrátane desiatich krajín kandidujúcich (v r. 2004) na vstup do Európskej únie. Zistenia z tohto prieskumu vyústili do množstva rôznych návrhov a odporúčaní, ako by sa poskytovanie služieb kariérového poradenstva malo plánovať, organizovať atď. Ako by ste vo všeobecnosti zhodnotili pokrok, ktorý tieto krajiny dosiahli za uplynulé desaťročie?

Nejaký pokrok tu je, ale nie je rovnomerný. Kariérové poradenstvo je určite vyššie v hierarchii politickej agendy ako to bolo v minulosti. Viedlo to k určitej inovácii a zlepšeniam, často prepojených s využitím potenciálu nových technológií; malo to však za následok aj vytvorenie väčších tlakov na to, aby sa zdôvodnila všeobecná prospešnosť z takýchto služieb.

Niektoré z výstupov učenia z kariérového poradenstva spomenuté v článku sú „vedomovanie si seba samého, uvedomovanie si príležitostí, zručnosti potrebné pre prijímanie rozhodnutí a pri zvládaní období tranzície“. Podľa vás ako človeka, ktorý pozná rôzne prístupy v oblasti kariérového poradenstva, ktoré postupy sú tie najefektívnejšie, resp. aké prístupy považujete za primerané na rozvíjanie týchto zručností?

Dobré kariérové poradenstvo, založené skôr na facilitácii ako na nejakom direktívnom poskytovaní rád, môže rozvíjať tieto zručnosti. Dôležitá je tu však aj úloha kurikulárnych intervencií: plánované programy v rámci vzdelávacích programov škôl všetkých stupňov, ktoré zahŕňajú aktivity v triedach, spojené s experienciálnym učením (napr. pracovná skúsenosť, sťažovanie, simulácia pracovnej činnosti).

Európska komisia publikovala zatiaľ dve rezolúcie o celoživotnom poradenstve (2004, 2008), obe boli iniciované Generálnym riaditeľstvom pre vzdelávanie a kultúru. Mnohé krajiny zápasia s problémom nedostatočnej alebo neprimeranej spolupráce v tejto oblasti medzi kľúčovými sektormi alebo ministerstvami – na jednej strane ministerstvom školstva, na strane druhej ministerstvom práce. Myslíte si, že tretia rezolúcia, ktorú – dúfajme – možno očakávať v budúcnosti, by mohla byť spoločnou iniciatívou GR pre vzdelávanie a kultúru a GR pre zamestnanosť, sociálne veci a rovnosť príležitostí ako dôkaz toho, že spolupráca týchto dvoch sektorov je životne dôležitá pre obe strany a najmä pre klientov služieb kariérového poradenstva?

Dnes je určite väčší záujem o kariérové poradenstvo v GR pre zamestnanosť, čo je veľmi potešujúce. Ak tieto dve GR dokážu spolupracovať na ďalšej rezolúcii o celoživotnom poradenstve, významne to podporí spoluprácu medzi relevantnými ministerstvami na národnej úrovni. Takáto spolupráca je nevyhnutná pre efektívny systém celoživotného poradenstva: keďže podstatou kariéry je interakcia medzi vzdelávaním a prácou, ani vzdelávacie inštitúcie, ani inštitúcie v oblasti zamestnanosti samostatne nemôžu byť plne efektívne v tejto oblasti.

Sieť Euroguidance vznikla v roku 1992, takže tento rok si pripomíname 20. výročie založenia. Domnievate sa, že takáto podpora služieb celoživotného poradenstva bude v krajinách EÚ potrebná i v nasledujúcich dvadsiatich rokoch?

Budúcnosť EÚ, vzhľadom na finančnú krízu eurozóny v tejto chvíli vyzerá trochu neisto. Ale ak EÚ prežije, čo dúfam, že áno, sieť Euroguidance bude i naďalej zohrávať dôležitú úlohu, ako „tvorca trhu“ – prostriedok podpory občanov, ktorý umožní, aby sa potenciálne benefity prepojeného vzdelávania a trhu práce premietlo do praxe.

A naša posledná otázka – boli ste už niekedy na Slovensku? Som presvedčený, že vašu „country visit“ by sme veľmi ocenili...

Navštívil som Bratislavu nakrátko v r. 2010 v rámci spoločného projektu celoživotného poradenstva, ktorý zahŕňal aj Rakúsko a Maďarsko. Príležitosť prísť opäť by som privítal!

Ďakujem vám veľmi pekne!

marec 2012

Otázky položil Štefan Grajcár, Euroguidance centrum, SAAIC

Memorandum o celoživotnom vzdelávaní sa a jeho kľúčové posolstvo č. 5

V októbri 2000 Európska komisia publikovala významný dokument pod názvom Memorandum o celoživotnom vzdelávaní sa (Memorandum on Lifelong Learning, SEC(2000) 1832, SOC/COM/00/075), ktorého základnou ambíciou bolo pomôcť pri napĺňaní Lisabonskej stratégie vytýčenej v marci 2000. Jej cieľom, ako vieme, bolo dosiahnuť, aby sa Európska únia do r. 2010 stala najkonkurencieschopnejšou ekonomikou na svete, esenciálnym predpokladom pre dosiahnutie tohto cieľa malo byť práve vzdelávanie, najmä odborné vzdelávanie a príprava a jeho prepojenie na požiadavky praxe.

V januári 2001 sa v jednotlivých krajinách EÚ a aj v tom čase v krajinách kandidujúcich na vstup do EÚ rozbehol tzv. konzultačný proces, ktorého cieľom bolo „prispieť k identifikácii koherentných stratégií a praktických opatrení pre európsky politický dokument v oblasti vzdelávania“ (citované z dokumentu: *Konzultačný proces k Memorandu o celoživotnom vzdelávaní sa (CŽV) - Národná správa o CŽV za Slovenskú republiku. Ministerstvo školstva a vedy Slovenskej republiky, 2001*). Ako sa v uvádza v úvode Národnej správy, „Slovensko mimoriadne víta príležitosť participovať na príprave stratégie implementácie CŽV na európskej úrovni, s nemešou dôležitosťou si však uvedomuje mimoriadnu aktuálnosť tohto podnetu pre rozpracovanie takejto stratégie pre rozvoj CŽV na Slovensku.“ (tamtiež) Z predmetného dokumentu ďalej vyberáme:

„Konzultačný proces k Memorandu bol iniciovaný listom Vivian Redingovej z 24. januára 2001. Opieral sa o Akčný plán konzultačného procesu spracovaný MŠ v spolupráci s Národnou agentúrou Leonardo da Vinci, ktorá bola aj administrátorom projektu a organizátorom konferencie k Memorandu CŽV. Finalizáciou procesu a programovou organizáciou národnej konferencie bolo poverené Slovenské národné observatórium odborného vzdelávania.

Ako národný koordinátor pôsobil štátny tajomník MŠ SR Martin Fronc. Tripartitný výbor bol vytvorený na požiadanie národného koordinátora reprezentantmi ústredných orgánov štátnej správy, odborov a zamestnávateľských organizácií. Expertná skupina bola vytvorená podľa návrhu Tripartitného výboru. Šesť expertných podskupín bolo vytvorených spomedzi členov expertnej skupiny podľa ich primárneho záujmu o jednotlivé kľúčové posolstvá.

... Neoficiálnymi výstupmi z práce expertnej skupiny sú dokumenty „Reflexia Memoranda CŽV“ spracované individuálne členmi expertnej skupiny a animačné materiály pre rozhovory a diskusie počas konzultačného procesu.

Oficiálnymi výstupmi z práce expertnej skupiny sú dokumenty ku každému zo 6 posolstiev – „Záver z tematickej sekcie Národnej konferencie Memorandum ČŽV“, „Záver z Národnej konferencie Memorandum ČŽV“ v anglickej verzii a „Správa expertov ku kľúčovému posolstvu“, ktoré sú archivované na MŠ a budú aktuálne a dočasne zverejnené v slovenskom jazyku na webovej stránke MŠ a národná správa „Konzultačný proces k Memorandu o celoživotnom vzdelávaní sa (ČŽV).

... Pri reflexii jednotlivých kľúčových posolstiev (KP) experti spracovali SWOT analýzu, ktorá bola odsúhlasená národnou konferenciou a hlavným oponentom správy. Tieto analýzy sú vstupom k porozumeniu problémov a výziev viažucich sa k jednotlivým témam.

Záver a odporúčania ku KP 5 - Nový prístup k profesijnej orientácii a poradenstvu

1. Na zabezpečovanie a kontrolu kvality profesijnej orientácie a poradenstva (POP) je potrebné

- vypracovať kvalitatívne normy pre služby profesijnej orientácie a poradenstva. Iniciatíva Memoranda by mohla byť v tejto oblasti podporená aj projektom spolupráce na európskej úrovni,
- vypracovať systém akreditácie a certifikácie inštitúcií v štátnom i neštátnom sektore poskytujúcich služby profesijnej orientácie a poradenstva,
- pripraviť modely prípravy profesijných a kariérových poradcov zohľadňujúce kľúčové zručnosti potrebné na výkon profesie pri práci s rozličnými skupinami klientov,
- rozvíjať dialóg / komunikáciu medzi pedagógmi a ekonómami o zabezpečovaní kvality a financovania vzdelávacích a poradenských služieb – rozdeliť pole pôsobnosti pre verejné a súkromné zdroje,
- vytvoriť inštitucionálne podmienky na permanentné zosúladovanie potrieb praxe s obsahom vzdelávania a odbornej prípravy,
- dobudovať a prepojiť sieť inštitúcií vytvárajúcich informačné databázy potrebné pre POP, vrátane výskumných pracovísk operujúcich na trhu vzdelávania i trhu práce,
- iniciovať ako štátnu objednávku výskumy zaoberajúce sa ukazovateľmi a systémom zabezpečenia kvality v oblasti profesijného poradenstva,
- vytvoriť databázy informácií o povolaniach a príslušných kvalifikačných požiadavkách.

2. V záujme zvýšenia efektívnosti POP v rezorte školstva je potrebné

- prehodnotiť postavenie výchovných poradcov na školách a predovšetkým ich odbornú prípravu pre úlohy v oblasti profesijnej orientácie a poradenstva,
- prehodnotiť systém výchovného poradenstva ako celku, vrátane ďalších špecializovaných pracovísk rezortu školstva (pedagogicko-psychologické poradne, školské výpočtové strediská), s cieľom dosiahnuť lepšie prepojenie s inštitúciami trhu práce na zabezpečenie relevantných informácií pre POP a najmä lepšie prepojenie na informácie trhu práce),

- využiť školy a miestne knižnice ako informačné centrá na lokálnej úrovni, dobudovať informačno-poradenské strediská pri úradoch práce a rozšíriť ich pôsobnosti ako služieb verejnosti (teda nielen pre klientelu úradov práce),
- na skvalitnenie informácií pre POP sprístupniť a navzájom prepojiť existujúce databázy informácií jednak pre kariérových poradcov (bez ohľadu na to, aké je ich inštitucionálne zázemie), jednak pre samotných klientov, občanov.

3. Tvorba, spracovávanie, sprostredkovávanie a rozširovanie informácií pre profesijnú orientáciu a poradenstvo nie je systémovo doriešené. Zo strany praktikov je dlhodobopociťovaný deficit potrebných informácií. Informácie o povolaniach, o trhu práce, o možnostiach uplatnenia, o vzdelávacích cestách, podmienkach štúdia a odborného vzdelávania atď. by mali byť prioritne dostupné na špecializovaných internetových stránkach jednak pre potreby poradcov, ale aj pre potreby klientov.

4. Pretrvávajúcim nedostatkom vzdelávacích inštitúcií, ale najmä (štátnych i neštátnych) organizácií hospodárskej sféry je aj zanedbávanie povinnosti vytvárať a sprístupňovať relevantné informácie, ktoré by následne uľahčovali orientáciu klienta, občana vo svete práce, v možnostiach odborného vzdelávania a kariérneho rastu po celý život.

5. Je nesporné, že niektoré programy Európskej únie, najmä Phare a Leonardo da Vinci, pomohli a pomáhajú zvyšovať potenciál a kvalitu služieb profesijnej orientácie a poradenstva na Slovensku. Leonardo da Vinci, založený na partnerskej spolupráci krajín EÚ a asociovaných krajín, však ukazuje určitý handicap Slovenska a iných asociovaných krajín, spočívajúci v tom, že je niekedy dosť problematické, ak nie nemožné, nájsť partnera z krajín EÚ. Z tohto hľadiska by stálo za zváženie, či by nebolo možné z úrovne EÚ iniciovať iný typ partnerských programov - multilaterálne programy typu "East-East" (možno by to mohla byť akási osobitná vetva programu Leonardo da Vinci).“

Toľko teda na úvod k ďalšiemu textu – od ukončenia konzultačného procesu k Memorandu o celoživotnom vzdelávaní sa v r. 2001 uplynulo už viac ako desať rokov. Na jeseň 2011 ma p. Mgr. Irena Fonodová, riaditeľka Národnej agentúry Programu celoživotného vzdelávania, požiadala vrátiť sa k tomuto dokumentu a kriticky zhodnotiť každý bod jeden SWOT analýzy, na vypracovaní ktorej sme sa vtedy spoločne podieľali. Na ďalších stranách prinášame teda komentár k SWOT analýze ku kľúčovému posolstvu č. 5 – rád by som však v tejto súvislosti uviedol, že ide o rýdzo subjektívny pohľad na vec, i keď je to pohľad autora, ktorý sa problematikou kariérového poradenstva zaoberá dlhodobo a už takmer celoživotne. Domnievame sa však, že takýto pohľad späť by mohol prospieť pri našich spoločných úvahách nad ďalším smerovaním kariérového poradenstva ako „služby dostupnej pre všetkých v priebehu celého ich života“ (OECD) v našich slovenských podmienkach.

Kľúčové posolstvo 5: Profesionálna orientácia a poradenstvo

PhDr. Štefan Grajčár, Mgr. Irena Fonodová

Silné stránky

- vybudovaný systém poradenstva v rezorte školstva (ZŠ, SŠ, PPP)
- hierarchicky štruktúrovaný systém poradenstva v službách zamestnanosti, prepracovaná metodika poradenských prístupov a realizovaný systém (do)vzdelávania poradcov
- existencia Centra profesionálnych informácií ako centrálnej podpory pre tvorbu, spracovávanie a distribúciu kariérových informácií
- systém budovaný ako verejno-právny – ako “služba pre všetkých” – na úrovni definovanej štátom
- silnejúci záujem poradcov o využitie nových informačných a komunikačných technológií v kariérovom poradenstve
- zakotvenie kariérového poradenstva v legislatíve
- existujúce informačné zdroje a databázy o možnostiach štúdia, o uplatnení absolventov
- vybudované informačné zdroje v sieti NÚP
- budovania nadnárodnej spolupráce pri tvorbe obsahu vzdelávania poradcov, metodík práce a pod. cez programy – Phare, Leonardo da Vinci, sieť Euroguidance aj Eures
- verejno-právne médiá ako potenciálny partner pri rozširovaní informácií

Slabé stránky

- zanedbanie strategického rozvoja systému profesionálneho a kariérového poradenstva (PKP), dlhodobejšie vízie, plánovania a riadenia na centrálnej i regionálnej a lokálnej úrovni
- nedostatok financií a vybavenia v informačných centrách
- chýbajúca špecializovaná informačná sieť pre poradcov
- chýbajúce vedecko-výskumné zázemie pre túto oblasť, absencia prognóz
- slabé prepojenie medzi jednotlivými inštitúciami zapojenými v PKP, nedostatočné prepojenie existujúcich subsystemov (školstvo a zamestnanosť)
- nedocenenie problematiky v rezorte školstva
- nízka kvalita služieb a nevyužitie potenciálu v rezorte práce, poradenstvo v službách zamestnanosti nie je definované ako nástroj aktívnej politiky trhu práce
- neexistuje ucelený systém informácií o možnostiach vzdelávania
- chýbajúca rôznorodosť poradenských inštitúcií (štátne i súkromné, centrálne i lokálne) – poskytujúcich poradenstvo pre všetky vekové skupiny, úrovne vzdelania, typy klientov (žiaci, študenti, pracujúci, nezamestnaní, dôchodcovia, zdravotne postihnutí a pod.).
- neexistuje pregraduálne vzdelávanie kariérových poradcov, obmedzené možnosti ďalšieho vzdelávania praktikov
- absencia poradenstva v sektore malých a stredných podnikov

Príležitosti, možnosti

- vytvorenie priaznivého legislatívneho prostredia na fungovanie rôznych foriem poradenstva
- vylúčenie „slepých“ ciest v školskej sústave, zabezpečiť, aby aj neformálne a neinštitucionálne vzdelávanie bolo akceptované a mohlo vyústiť do získania formálnych certifikátov, osvedčení a pod.
- dopracovanie štandardov kvality pre poradcov na NÚP a systému zabezpečovania kvality poradenských služieb v rezorte práce
- decentralizácia štátnej správy – regionalizácia poradenských služieb – bližšie ku klientom;
- možnosť využitia škôl a miestnych knižníc ako informačných centier na lokálnej úrovni
- využitie zapojenia škôl do Inforekú a väčšie možnosti prístupu k relevantným informáciám
- financovanie poradenstva z viacerých zdrojov mimo štátneho rozpočtu – možnosti využitia prostriedkov ESF a iných programov EÚ v rozvoji systému
- využitie inštitúcií v rezorte školstva zapojených do zberu informácií na efektívnejšie využitie a spracovávanie informácií relevantných pre PKP
- sprostredkovanie komplexných informácií o možnostiach vzdelávania pod garanciou MŠ SR
- dobudovanie IPS pri úradoch práce a rozšírenie ich pôsobnosti ako služieb verejnosti
- napojenie poradenských zložiek rezortu školstva na IPS
- využitie nových metodík a obsahov vzdelávania poradcov, vypracovaných v rámci programu LDV pri príprave poradcov v NÚP i výchovných poradcov.
- vytvorenie databázy informácií o povolaniach a príslušných kvalifikačných požiadavkách
- užšia spolupráca poradcov s podnikmi – možnosť vyhľadania vhodného pracovníka, vzájomné výmeny informácií
- zladenie potrieb praxe s obsahom vzdelávania a odbornej prípravy
- využitie IKT a internetu, nové programy, softvéry na oboznámenie sa s rozličnými povolaniami a výber profesie ako doplnkové nástroje k individuálnemu poradenstvu

Ohrozenia

- pretrvávajúce podceňovanie problematiky v rezorte školstva spojené so zanedbaním strategického plánovania a vytvárania zdrojov financovania pre PKP
- stagnácia ekonomickej transformácie – dlhodobo vysoká nezamestnanosť neumožňuje vytváranie či rozvíjanie nástrojov aktívnej politiky zamestnanosti, medzi ktoré PKP patrí
- nekonceptná príprava poradcov – chýbajúce kľúčové zručnosti (PC, jazyky, manažment informácií), a tým aj obmedzenejší prístup k existujúcim informáciám o možnostiach odborného vzdelávania a prípravy aj európskom kontexte
- dlhodobo nedostatočná komunikácia medzi rezortmi a inštitúciami pôsobiacimi v PKP
- nepochopenie úlohy vzdelávania pracovníkov pri rozvoji a zvyšovaní konkurencieschopnosti firiem v sektore MSP - absencia kariérového poradenstva;
- hodnotová orientácia väčšiny obyvateľstva – chýbajúca motivácia k sebarozvoju umocňovaná ekonomickou situáciou, ktorá nie je v priamom vzťahu k nadobudnutému vzdelaniu
- nezáujem podnikov a inštitúcií z práce o danú problematiku
- zúženie problematiky poradenstva len na riešenie problémov zamestnanosti a nezamestnanosti
- neriešenie problému dlhodobo nezamestnaných osôb, ktoré sú na okraji záujmu poradenských inštitúcií

Aktualizácia KP 5 – november 2011 (desať rokov po)

Silné stránky

- vybudovaný systém poradenstva v rezorte školstva (ZŠ, SŠ, PPP)
 - *poradenský systém v rezorte školstva sa v porovnaní s rokom 2001 ešte rozšíril, a to v dôsledku prijatia nového zákona o výchove a vzdelávaní č. 245/2008 Z. z., podľa ktorého poradenské služby zabezpečujú:*
 - *centrum pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie (predtým pedagogicko-psychologické poradne),*
 - *centrum špeciálnopedagogického poradenstva (predtým špeciálnopedagogické poradne a detské integračné centrá),*
 - *výchovný poradca (existoval a existuje na základných a stredných školách),*
 - *školský psychológ (existoval a existuje na základných a stredných školách, počet školských psychológov ako zamestnancov školy sa však výraznejšie nezmenil, najmä kvôli nedostatku finančných zdrojov),*
 - *školský špeciálny pedagóg (teoreticky existuje v systéme už od r. 1993, doposiaľ však žiadna vysoká škola na Slovensku nezareagovala na túto pracovnú pozíciu a nepripravuje univerzálnych školských špeciálnych pedagógov, ktorí by v zmysle primárneho zadania mali zabezpečovať najmä poradenské služby pre žiakov so zdravotným postihnutím, ktorí sú vzdelávaní integrovane, t. j. spolu s tzv. intaktnou populáciou (vysoké školy, najmä pedagogické fakulty, doposiaľ pripravujú rôzne zameraných špecialistov typu psychopéd, tyflopéd, somatopéd, surdopéd, etopéd...),*
 - *liečebný pedagóg (nový prvok v systéme),*
 - *sociálny pedagóg (nový prvok v systéme)*
 - *koordinátor prevencie (nový prvok v systéme)*
 - Kariérové poradenstvo v zmysle jeho definície poskytujú najmä centrá pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie a výchovní poradcovia, čiastočne aj centrá špeciálnopedagogického poradenstva, školskí psychológovia a školskí špeciálni pedagógovia, ostatné tri články systému (liečební pedagógovia, sociálni pedagógovia, koordinátori prevencie) sa kariérovému poradenstvu nevenujú.*
- hierarchicky štruktúrovaný systém poradenstva v službách zamestnanosti, prepracovaná metodika poradenských prístupov a realizovaný systém (do)vzdelávania poradcov
 - *Poradenstvo v službách zamestnanosti upravuje dnes zákon o službách zamestnanosti č. 5/2004 Z. z., a to § 42 vymedzujúci „informačné a poradenské služby“ a § 43 vymedzujúci „odborné poradenské služby“. Poradenstvo v službách zamestnanosti však už nemožno veľmi vnímať ako hierarchicky štruktúrovaný systém, keďže oba typy poradenstva sa na úradoch práce, sociálnych vecí a rodiny realizujú nezávisle na sebe. Úrady sú navyše samostatné právne subjekty, metodickú a kontrolnú funkciu voči nim vykonáva Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny. Poradenské postupy sú pritom určené internými normami, ktoré vypracováva Ústredie.*
 - *Systém vzdelávania poradcov v podstate zanikol, keďže relatívne skoro po tom, čo začala platiť nová organizácia služieb zamestnanosti (podľa zákona č. 453/2003 Z. z. o orgánoch štátnej správy v oblasti sociálnych vecí, rodiny a služieb zamestnanosti), Centrum vzdelávania Národného úradu práce v Považskej Bystrici s filiálkami v ďalších šiestich krajských mestách na Slovensku bolo bez náhrady zrušené a vzdelávanie poradcov, ako aj iných odborných zamestnancov služieb zamestnanosti alebo úradov práce, sociálnych vecí a rodiny, dnes nezabezpečuje v podstate nikto.*

- existencia Centra profesijných informácií ako centrálnej podpory pre tvorbu, spracovávanie a distribúciu kariérových informácií
 - *Centrum profesijných informácií, ktoré vzniklo v r. 1994 ako jeden z výstupov programu Phare, zaniklo bez náhrady začiatkom roka 2004, krátko po nadobudnutí účinnosti zákona č. 453/2003 Z. z. spomínaného vyššie. Informačné materiály pre služby zamestnanosti v súčasnosti zabezpečuje buď ústredie centrálne (takmer výlučne prostredníctvom realizácie projektov financovaných z ESF), alebo si ich zabezpečujú úrady samy a podľa vlastných potrieb a možností (aj tu takmer výlučne prostredníctvom realizácie projektov financovaných z ESF). Systematická centrálna podpora poradenských služieb prostredníctvom informačných materiálov porovnateľná s predchádzajúcim obdobím už v podstate neexistuje. Kariérové informácie pre rezort školstva sa centrálne vôbec nezabezpečujú, túto úlohu čiastočne plnia školské výpočtové strediská.*

- systém budovaný ako verejno-právny – ako “služba pre všetkých” – na úrovni definovanej štátom
 - *Orgány služieb zamestnanosti budované v zmysle zákona č. 453/2003 Z. z. už nie sú verejnoprávne, ako to bolo v prípade trojúrovňového a na tripartitnom princípe budovaného Národného úradu práce, ale štátne orgány (štátne rozpočtové organizácie) naviazané na kapitolu ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny. Súčasnú službu zamestnanosti už nemožno považovať ako „službu pre všetkých“, keďže cieľovými skupinami sú v podstate len „uchádzači o zamestnanie“, „záujemcovia o zamestnanie“ a zamestnávateľia. V spomínaných zákonoch (č. 453/2003 Z. z. a 5/2004 Z. z.) sa v súvislosti s poradenstvom nenachádzajú pojmy „žiak“, „študent“ či „škola“.*

- silnejší záujem poradcov o využitie nových informačných a komunikačných technológií v kariérovom poradenstve
 - *Poradcovia síce stále viac využívajú IKT, tieto technológie však zďaleka nie sú samozrejmosťou všade.*

- zakotvenie kariérového poradenstva v legislatíve
 - *Pojem „kariérové poradenstvo“ súčasná legislatíva nepozná, a to ani v rezorte školstva, ani v službách zamestnanosti. Kvôli úplnosti však treba povedať, že tento pojem nepoznala ani legislatíva v r. 2001.*

- existujúce informačné zdroje a databázy o možnostiach štúdia, o uplatnení absolventov
 - *Informácie o možnostiach štúdia sú dnes dostupné najmä na internete, informácie o uplatnení absolventov (resp. informácie o miere nezamestnanosti absolventov škôl), sa začali sprístupňovať iba nedávno.*

- vybudované informačné zdroje v sieti NÚP
 - *Informačné zdroje v sieti služieb zamestnanosti (úradov práce, sociálnych vecí a rodiny) existujú a permanentne sa vyvíjajú ďalšie.*

- budovanie nadnárodnej spolupráce pri tvorbe obsahu vzdelávania poradcov, metodík práce a pod. cez programy – Phare, Leonardo da Vinci, sieť Euroguidance aj Eures
 - *Nadnárodná spolupráca v tejto oblasti (teda pri tvorbe obsahu čohokoľvek) neexistuje a ak áno, tak len vo veľmi obmedzenom rozsahu. Od r. 2004 sa väčšina aktívnych opatrení trhu práce*

vrátane poradenstva (podľa §§ 42 a 43 zákona o službách zamestnanosti) realizuje z prostriedkov ESF, v posledných cca dvoch rokoch sa medzinárodné projekty v službách zamestnanosti v podstate nerealizujú. Podobne je to aj v rezorte školstva.

- V rámci programu Leonardo da Vinci sa v posledných rokoch realizujú len mobilné projekty typu VETPRO pre poradcov z oboch rezortov.
- verejno-právne médiá ako potenciálny partner pri rozširovaní informácií
 - *Problematika kariérového poradenstva je mimo podstatnejšieho záujmu médií, a to tak verejnoprávnych, ako aj súkromných, printových či elektronických, výnimkou sú snáď len pravidelné prílohy denníkov (SME, Pravda, Hospodárske noviny a i.) venované „kariére“, prípadne takto zamerané prílohy v ich elektronických vydaniach.*

Slabé stránky

- zanedbanie strategického rozvoja systému profesijného a kariérového poradenstva (PKP), dlhodobejšie vízie, plánovania a riadenia na centrálnej i regionálnej a lokálnej úrovni
 - *V r. 2007 síce bola schválená Stratégia celoživotného vzdelávania a celoživotného poradenstva, nenadväzoval však na ňu žiaden reálnejší akčný plán, kľúčovou chybou z hľadiska ďalšieho vývoja pritom bolo, že realizácia jednotlivých zámerov vytýčených v Stratégii bola postavená takmer výlučne na projektoch financovaných z ESF. Za štyri roky od schválenia tohto dokumentu sa v podstate nepodarilo realizovať nič.*
- nedostatok financií a vybavenia v informačných centrách
 - *Informačné centrá, resp. informačno-poradenské centrá v rámci služieb zamestnanosti sa podarilo v priebehu relatívne krátkeho času vybudovať priestorovo, materiálne a obsahovo, sú však pomerne výrazne personálne poddimenzované a stále závislé na zdrojoch ESF.*
 - *Analogické alebo podobné informačné centrá, ktoré by sa primárne orientovali na informácie o vzdelávacích možnostiach (najmä v kontexte celoživotného vzdelávania) v rezorte školstva dodnes vôbec neexistujú a súčasné pokusy o ich inštaláciu prostredníctvom národného projektu (financovaného, samozrejme, zo zdrojov ESF) uviazli na politickej nestabilite.*
- chýbajúca špecializovaná informačná sieť pre poradcov
 - *Tvrdenie stále platí, navyše nič nenasvedčuje tomu, že by sa o niečom podobnom vôbec uvažovalo (otázkou však je, či bolo vôbec reálne v r. 2001 o niečom podobnom v našich podmienkach uvažovať).*
- chýbajúce vedecko-výskumné zázemie pre túto oblasť, absencia prognóz
 - *Tvrdenie stále platí, výskumne sa tejto oblasti nevenuje takmer nikto, svedčí o tom nulová produkcia výskumných štúdií, článkov a iných analogických výstupov.*
 - *Pokiaľ ide o prognózy vývoja potreby pracovnej sily v horizonte niekoľkých rokov, prvé pokusy sa už začali realizovať, výstupy sú však parciálne a všeobecnejšie nedostupné.*
- slabé prepojenie medzi jednotlivými inštitúciami zapojenými v PKP, nedostatočné prepojenie existujúcich subsystémov (školstvo a zamestnanosť)
 - *Trvalo a dlhodobo platné, bez náznaku zmeny alebo aspoň záujmu o zmenu zo strany oboch kľúčových rezortov.*

- nedocenenie problematiky v rezorte školstva
 - *Tvrdenie stále platí, najmä pokiaľ ide o tzv. malé školstvo, teda primárne a sekundárne vzdelávanie.*

- nízka kvalita služieb a nevyužitie potenciálu v rezorte práce, poradenstvo v službách zamestnanosti nie je definované ako nástroj aktívnej politiky trhu práce
 - *Podľa zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti patria už informačné a poradenské služby (§ 42) a odborné poradenské služby (§ 43) medzi aktívne opatrenia trhu práce.*
 - *Tvrdenie o nízkej kvalite služieb a nevyužití potenciálu v rezorte práce považujem z dnešného pohľadu za mierne sporné.*

- neexistuje ucelený systém informácií o možnostiach vzdelávania
 - *Tvrdenie stále platí, pozri tiež druhý komentár k druhej slabej stránke vyššie.*

- chýbajúca rôznorodosť poradenských inštitúcií (štátne i súkromné, centrálné i lokálne) – poskytujúcich poradenstvo pre všetky vekové skupiny, úrovne vzdelania, typy klientov (žiaci, študenti, pracujúci, nezamestnaní, dôchodcovia, zdravotne postihnutí a pod.)
 - *Výhrada voči nedostatočnej rôznorodosti poradenských inštitúcií stále platí, najmä pokiaľ ide o zastúpenie neštátnych/privátnych. To isté sa vzťahuje na poradenské služby pre niektoré cieľové skupiny – pracujúci dospelí, ľudia v postproduktívnom veku, ľudia so zdravotným postihnutím. V poslednom prípade hodno spomenúť sľubne sa rozvíjajúce poradensko-informačné centrá pre občanov so zdravotným postihnutím zriadené v r. 2002 pri úradoch práce, prípadne ako samostatné inštitúcie. Vzhľadom na ich nedoriešené financovanie (zriadené boli z prostriedkov twinningového programu Phare/Consensus) väčšina z nich neprežila a dnes existujú len dve.*

- neexistuje pregraduálne vzdelávanie kariérových poradcov, obmedzené možnosti ďalšieho vzdelávania praktikov
 - *Tvrdenie platí úplne bezo zbytku i v súčasnosti, a to pre oba kľúčové rezorty.*
 - *Namiesto „kariérových poradcov“ by však bolo vhodnejšie hovoriť o poradcov poskytujúcich služby kariérového poradenstva, pretože pracovná pozícia alebo povolanie „kariérový poradca“ u nás prakticky neexistuje, legislatíva v službách zamestnanosti tento pojem nepozná, v rezorte školstva je síce v zákone č. 317/2009 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch popri výchovnom poradcovi a ďalších definovaná aj kariérová pozícia „kariérový poradca“, v praxi sa však nevyskytuje.*

- absencia poradenstva v sektore malých a stredných podnikov
 - *Tvrdenie platí v plnom rozsahu i v súčasnosti.*

Príležitosti, možnosti

- vytvorenie priaznivého legislatívneho prostredia na fungovanie rôznych foriem poradenstva
 - *Od r. 2001 sa toho zmenilo relatívne dost':*
 - *novelou zákona č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách sa každej vysokej škole uložila povinnosť poskytovať „uchádzačom o štúdium, študentom a ďalším osobám informačné a poradenské služby súvisiace so štúdiom a s možnosťou uplatnenia absolventov študijných programov v praxi“;*
 - *zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti nanovo vymedzil obsah informačných a poradenských služieb (§ 42) a odborných poradenských služieb (§ 43); podľa tohto zákona odborné poradenské služby poskytujú aj agentúry podporovaného zamestnávania ako forma neštátnych služieb zamestnanosti (zameriavajú sa na dlhodobu nezamestnaných a osoby so zdravotným postihnutím); novela tohto zákona v r. 2008 vymedzila pojem „národná sústava povolání“ ako súčasť národného kvalifikačného rámca, ktorého druhou „nohou“ je národná sústava kvalifikácií;*
 - *novú štruktúru poradenských zariadení v rezorte školstva (v tzv. malom školstve) vymedzuje nový školský zákon – zákon č. 245/2008 Z. z. o výchove a vzdelávaní (§§ 130 – 136) a naň nadväzujúca vyhláška č. 325/2008 Z. z. o školských zariadeniach výchovného poradenstva a prevencie;*
 - *zákon č. 184/2009 Z. z. o odbornom vzdelávaní a príprave sa na viacerých miestach venuje problematike previazanosti odborného vzdelávania a požiadaviek trhu práce, čo má nesporný poradenský potenciál; realizačná prax však zatiaľ nenasvedčuje tomu, že by sa očakávania vkladané do tejto právnej normy významnejšie naplňali;*
 - *zákon č. 317/2009 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch ako novú kariérovú pozíciu v rezorte školstva vymedzil „kariérového poradcu“, v praxi sa však takmer nevyskytuje, a to najmä kvôli neujasnenému vymedzeniu tejto pozície voči pozícii výchovného poradcu, ktorý má tento typ poradenstva vo svojom portfóliu od čias, keď bola táto funkcia v r. 1962 zriadená;*
 - *zákon č. 568/2009 Z. z. o celoživotnom vzdelávaní v § 21 zadefinoval pojem „národná sústava kvalifikácií“, v § 22 „informačný systém ďalšieho vzdelávania“ a v § 23 vymedzuje „systém monitorovania a prognózovania vzdelávacích potrieb“ – všetky tieto systémy majú veľký význam pre služby kariérového poradenstva, pravdou však je, že zatiaľ žiaden z nich ani dva roky po schválení zákona neexistuje.*
 - *Za uplynulých desať rokov pribudli neštátne, privátne poradenské zariadenia, ktoré poskytujú aj služby kariérového poradenstva.*
- vylúčenie „slepých“ ciest v školskej sústave, zabezpečiť, aby aj neformálne a neinštitucionálne vzdelávanie bolo akceptované a mohlo vyústiť do získania formálnych certifikátov, osvedčení a pod.
 - *O uznávaní výsledkov neformálneho a informálneho vzdelávania sa hovorí už niekoľko rokov, zatiaľ bez viditeľného efektu.*
- dopracovanie štandardov kvality pre poradcov na NÚP a systému zabezpečovania kvality poradenských služieb v rezorte práce
 - *Štandardy kvality, na ktorých sa v NÚP pracovalo od r. 1997, zanikli v dôsledku zániku Centra vzdelávania NÚP a nového usporiadania služieb zamestnanosti (od r. 2004). Systém zabezpečovania kvality poradenských služieb na úradoch práce, sociálnych vecí a rodiny sa realizuje prostredníctvom interných noriem a metodickým usmerňovaním úradov zo strany Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny.*

- decentralizácia štátnej správy – regionalizácia poradenských služieb – bližšie ku klientom;
 - *Pozitívnou zmenou v tomto smere je skutočnosť, že v zmysle novej legislatívy, platnej od septembra 2008 (školský zákon a naň nadväzujúca vyhláška o školských zariadeniach výchovného poradenstva a prevencie), sa zrušilo delenie pedagogicko-psychologických poradní, dnes centier pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie, na dva typy – pre deti vo veku do ukončenia základnej školy a pre žiakov, študentov stredných škôl; dnešné centrá poskytujú poradenské služby všetkým deťom a mladým ľuďom v mieste svojho pôsobenia „až do ukončenia prípravy na povolanie“, čím sa táto služba stala oveľa dostupnejšou najmä pre stredoškóľakov.*

- možnosť využitia škôl a miestnych knižníc ako informačných centier na lokálnej úrovni
 - *Ako príležitosť či možnosť to tu síce stále je, zatiaľ však nič nenasvedčuje tomu, že by sa niečo v tomto smere dialo.*

- využitie zapojenia škôl do Inforekú a väčšie možnosti prístupu k relevantným informáciám
 - *Za uplynulých desať rokov sa IKT vybavenie škôl, poradenských zariadení, úradov práce a ďalších inštitúcií poskytujúcich služby kariérového poradenstva výrazne zvýšilo, dostupnosť relevantných informácií týkajúcich sa vzdelávania pracovného uplatnenia zo strany všetkých vekových a cieľových skupín (najmä však mladých ľudí, keďže nové technológie zvládajú najlepšie) je stále vyššie aj vďaka stále vyššiemu počtu domácností využívajúcich služby internetu.*

- financovanie poradenstva z viacerých zdrojov mimo štátneho rozpočtu – možnosti využitia prostriedkov ESF a iných programov EÚ v rozvoji systému
 - *Táto príležitosť ešte stále trvá, keďže zdroje ESF sú v rámci programovacieho obdobia 2007 – 2013 stále k dispozícii. Niektoré iniciatívy v oblasti kariérového poradenstva sa realizovali v rámci Programu celoživotného vzdelávania, najmä podprogramu Leonardo da Vinci, ďalej programu Progress (DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities) a ďalších.*

- využitie inštitúcií v rezorte školstva zapojených do zberu informácií na efektívnejšie využitie a spracovávanie informácií relevantných pre PKP
 - *Zber a spracovávanie kariérových informácií sa realizuje oddelene v rezorte školstva (tu hrajú kľúčovú úlohu školské výpočtové strediská) i v službách zamestnanosti (tu sa niektoré informácie spracovávajú na centrálnej úrovni Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny, niektoré na úrovni jednotlivých úradov práce, keďže tieto sú samostatnými, rozpočtovo nezávislými právnymi subjektmi).*

- sprostredkovanie komplexných informácií o možnostiach vzdelávania pod garanciou MŠ SR
 - *Komplexné informácie o možnostiach vzdelávania (sekundárneho, terciárneho, celoživotného/ďalšieho; formálneho, neformálneho) stále nie sú k dispozícii a nič nenasvedčuje tomu, že by sa takýto komplexný informačný systém budoval. Existuje však predpoklad, že prinajmenšom v oblasti ďalšieho vzdelávania by sa takýto systém mal v najbližšej budúcnosti začať tvoriť, keďže to vyplýva aj zo zákona č. 568/2009 Z. z. o celoživotnom vzdelávaní.*

- dobudovanie IPS pri úradoch práce a rozšírenie ich pôsobnosti ako služieb verejnosti
 - *IPS pri úradoch práce, sociálnych vecí a rodiny sú dnes dobudované, existuje ich na Slovensku cca 130, okrem uchádzačov a záujemcov o zamestnanie svoje služby poskytujú aj školskej populácii (žiaci základných a stredných škôl, rodičia) v rámci tzv. preventívneho poradenstva.*
- napojenie poradenských zložiek rezortu školstva na IPS
 - *K systémovejšiemu prepojeniu poradenských zariadení rezortu školstva a IPS v službách zamestnanosti stále nedošlo, na lokálnej a regionálnej úrovni je však spolupráca často veľmi dobrá a obojstranne prospešná, dôkazom sú napríklad každoročné burzy informácií organizované v spolupráci výchovných poradcov škôl, centier pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie a úradov práce, sociálnych vecí a rodiny.*
- využitie nových metodík a obsahov vzdelávania poradcov, vypracovaných v rámci programu LDV pri príprave poradcov v NÚP i výchovných poradcov.
 - *Vzdelávanie poradcov je všeobecne stále príležitosťou, nerealizovanou možnosťou, kariérové poradenstvo ako samostatný študijný program vedúci k získaniu kvalifikácie kariérového poradcu na Slovensku neexistuje a nie je ani predpoklad, že by sa v dohľadnom čase objavila štátna objednávka takéhoto charakteru. Vzdelávací program, ktorý vznikol v r. 2004 v rámci projektu Leonardo da Vinci „Modulárne dištančné vzdelávanie kariérových poradcov pre európsku mobilitu“, zostal prakticky nevyužitý, keďže v podstate žiaden právny predpis nestanovuje, akú špecializovanú kvalifikáciu by kariérový poradca mal mať (platí to pre oba rezorty).*
- vytvorenie databázy informácií o povolaniach a príslušných kvalifikačných požiadavkách
 - *Predmetná databáza sa aktuálne tvorí v rámci projektu Národná sústava povolání (<http://www.sustavapovolani.sk>), ucelenejšie výstupy by mali byť k dispozícii v r. 2012 .*
- užšia spolupráca poradcov s podnikmi – možnosť vyhľadania vhodného pracovníka, vzájomné výmeny informácií
 - *Súčasťou informačných a poradenských služieb podľa zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti je aj poradenstvo pri výbere zamestnanca, na sprostredkovanie zamestnania sa využívajú aj tzv. agenti pre pracovné miesta (§ 32, ods. 5), v oboch prípadoch ide o aktívnu spoluprácu služieb zamestnanosti so zamestnávateľmi.*
- zladenie potrieb praxe s obsahom vzdelávania a odbornej prípravy
 - *Ide o viac-menej večnú tému, evergreen (prinajmenšom od r. 1996, kedy v rámci Konceptie politiky zamestnanosti bolo prijaté uznesenie vlády o potrebe „zosúladenia obsahu vzdelávania s potrebami trhu práce“), v našich podmienkach sa to však často chápe ako niečo, k čomu sa dá istým cieleným úsilím raz a navždy dospieť (a potom je to už „hotové“), nie ako permanentný, v podstate nikdy nekončiaci proces. Náznakom, že by mohlo ísť o trochu iné chápanie týchto procesov, je pripravovaný národný kvalifikačný rámec a jeho dve paralelne existujúce súčasti – národná sústava povolání a z nej sa odvíjajúca národná sústava kvalifikácií. Ako všetky veľké veci, aj tento zámer má svoju Achillovu pätu v tom, že jeho realizácia je postavená takmer výlučne na zdrojoch ESF, čo významne ohrozuje udržateľnosť výsledkov a najmä ich permanentnú aktualizáciu v budúcnosti.*

- využitie IKT a internetu, nové programy, softvéry na oboznámenie sa s rozličnými povolaniami a výber profesie ako doplnkové nástroje k individuálnemu poradenstvu
 - *V priebehu posledných desiatich rokov vzniklo mnoho aplikácií využívajúcich najmä internet, ktoré poskytujú aj informácie o povolaniach, vzdelávacích možnostiach a pod., ďalšie s podobným zameraním alebo podobnými možnosťami využitia vznikajú a budú vznikať i v budúcnosti. Za všetky súčasne dostupné spomeniem Integrovaný systém typových pozícií, www.istp.sk, ktorý je dostupný od r. 2002, a Sprievodcu svetom povolání, www.povolania.eu, dostupný od konca roka 2004.*

Ohrozenia

- pretrvávajúce podceňovanie problematiky v rezorte školstva spojené so zanedbaním strategického plánovania a vytvárania zdrojov financovania pre PKP
 - *Ide o trvalé ohrozenie – v priebehu uplynulých desiatich rokov si žiadne vedenie rezortu školstva neosvojilo tému kariérového poradenstva, a to napriek existencii dvoch odporúčacích rezolúcií Rady EÚ (2004, 2008) a v istom zmysle paradoxne i napriek tomu, že v apríli 2007 vláda SR schválila Stratégiu celoživotného vzdelávania a celoživotného poradenstva. Predmetný materiál vo svojej druhej časti však nemal vyústenie v konkrétnejší akčný plán, problematika celoživotného poradenstva bola v Stratégii len akousi „povinnou jazdou“ pre Brusel, nie vyjadrením skutočných záujmov a preferencií rezortu. Aj preto sa zo Stratégie... celoživotného poradenstva za štyri roky nepodarilo zrealizovať ani jeden z načrtnutých zámerov.*
- stagnácia ekonomickej transformácie – dlhodobo vysoká nezamestnanosť neumožňuje vytváranie či rozvíjanie nástrojov aktívnej politiky zamestnanosti, medzi ktoré PKP patrí
 - *Problém dlhodobej nezamestnanosti, ktorej miera na Slovensku dlhodobo patrí medzi absolútne najvyššie či už v rámci EÚ alebo OECD, je dlhodobo zanedbávaný a doteraz sa neobjavila žiadna štátom garantovaná a jasne zacielená iniciatíva (napríklad niečo ako „Národný program boja s dlhodobou nezamestnanosťou“, ťaživosť problému by si takúto pozornosť určite zaslúžila), ktorá by sa týmto problémom začala systematicky zaoberať. Namiesto systémového prístupu sú tu dlhodobo iba parciálne a navzájom neprepojené, často chaotické, takmer náhodne generované jednotlivé nástroje aktívnej politiky trhu práce, objavujúce sa takmer pravidelne s každou ďalšou novelou zákona o službách zamestnanosti.*
- nekoncepčná príprava poradcov – chýbajúce kľúčové zručnosti (PC, jazyky, manažment informácií), a tým aj obmedzenejší prístup k existujúcim informáciám o možnostiach odborného vzdelávania a prípravy aj európskom kontexte
 - *Vzdelávanie poradcov, poňaté ako systém, nie ako sled náhodných a lokálnych iniciatív, je absolútne mimo pozornosti štátnych orgánov, a to v oboch rezortoch. Ako som už uviedol vyššie, kariérové poradenstvo ako študijný program neexistuje, nemáme teda kariérových poradcov s plnou, vysokoškolskou kvalifikáciou (máme iba poradcov s veľmi rôznorodým backgroundom, ktorí poskytujú aj služby kariérového poradenstva). V priebehu uplynulých rokov sa realizovali desiatky projektov zameraných na vzdelávanie napr. výchovných poradcov, išlo však takmer výlučne len o parciálne iniciatívy jednotlivých metodicko-pedagogických centier, nie o nejaký systematickejší prístup zo strany ministerstva školstva. Pokiaľ ide o vzdelávanie poradcov v službách zamestnanosti, od r. 2004, kedy došlo k zrušeniu Centra vzdelávania Národného úradu práce v Považskej Bystrici, sa vzdelávanie poradcov v podstate nerealizuje.*

- dlhodobo nedostatočná komunikácia medzi rezortmi a inštitúciami pôsobiacimi v PKP
 - *Uvedená veta platí v plnom rozsahu i naďalej a v priebehu posledných desiatich rokov nedošlo vo vzájomnej komunikácii oboch kľúčových ministerstiev k žiadnej výraznejšej pozitívnej zmene. Pozitívnejšie však možno hodnotiť spoluprácu inštitúcií na regionálnej a miestnej úrovni, tá je oveľa lepšia, keďže je často založená na osobných kontaktoch a tiež na poznaní, že len vzájomnou spoluprácou je možné na tejto úrovni niečo dosiahnuť.*
- nepochopenie úlohy vzdelávania pracovníkov pri rozvoji a zvyšovaní konkurencieschopnosti firiem v sektore MSP - absencia kariérového poradenstva;
 - *Hovoriť o niečom takom ako kariérové poradenstvo na úrovni MSP je v našich podmienkach stále zjavne nenáležitú, táto téma je mimo akéhokoľvek záujmu manažmentu MSP.*
- hodnotová orientácia väčšiny obyvateľstva – chýbajúca motivácia k sebazvdelávaniu a sebarozvoju umocňovaná ekonomickou situáciou, ktorá nie je v priamom vzťahu k nadobudnutému vzdelaniu
 - *O extrémne nízkom podiele dospelaj populácie na aktivitách celoživotného vzdelávania svedčia posledné štatistické údaje (2,8%), motivácia ďalej sa vzdelávať je u dospelaj populácie stále dlhodobo nízka, platí aj tvrdenie o chýbajúcom priamoúmernom vzťahu medzi úrovňou získaného vzdelania a ekonomickou situáciou či životnou úrovňou jednotlivca.*
- nezáujem podnikov a inštitúcií z praxe o danú problematiku
 - *Platí tu viac menej to isté, čo som uviedol vyššie v prípade MSP, mierne iný postoj k tejto problematike majú firmy so zahraničnou kapitálovou účasťou, v ktorých je kariérové poradenstvo často súčasťou premysleného systému riadenia a rozvoja ľudských zdrojov.*
- zúženie problematiky poradenstva len na riešenie problémov zamestnanosti a nezamestnanosti
 - *Uvedené ohrozenie platí v plnom rozsahu i naďalej – súčasťou širšie ponímaného kariérového poradenstva zatiaľ nie je (a nič nenasvedčuje tomu, že by sa to malo v horizonte najbližších rokov zmeniť) rozvoj zručností na riadenie vlastnej kariéry (career management skills development), v podmienkach služieb zamestnanosti ide výlučne o riešenie problémov súvisiacich s vysokou mierou nezamestnanosti (na zvyšovanie miery zamestnanosti, ktorá by mala byť priamym odrazom zníženej miery nezamestnanosti, sa v službách zamestnanosti v podstate nepracuje.*
- neriešenie problému dlhodobo nezamestnaných osôb, ktoré sú na okraji záujmu poradenských inštitúcií
 - *Ako som uviedol v komentári k druhému ohrozeniu vyššie, dlhodobo nezamestnaní (ktorí dnes tvoria takmer 49 % registrovaných uchádzačov o zamestnanie, priemerná doba evidencie je pritom aktuálne 14,06 mesiaca, teda nad hranicou dlhodobej nezamestnanosti a stále sa predlžuje) sú zatiaľ mimo systematickejšieho záujmu tak zo strany ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny, ako aj výkonných orgánov služieb zamestnanosti – ústredia a úradov práce, sociálnych vecí a rodiny. O tom, že dlhodobo nezamestnaní sú na okraji záujmu poradenských inštitúcií rezortu, svedčia aj čísla o znižujúcom sa počte odborných poradcov na úradoch práce, ktorí sa primárne orientujú najmä na uchádzačov znevýhodnených na trhu práce (v zmysle § 8 zákona o službách zamestnanosti), vrátane dlhodobo nezamestnaných, ktorí tu sú najpočetnejšou skupinou.*

Osobnostné preferencie a ich využitie v kariérovom rozhodovaní

ELENA LISÁ, elena.lisa@fses.uniba.sk

FAKULTA SOCIÁLNYCH A EKONOMICKÝCH VIED UNIVERZITY KOMENSKÉHO BRATISLAVA, ÚSTAV
APLIKOVANEJ PSYCHOLÓGIE

Ako môžeme využiť osobnostnú typológiu v kariérovom poradenstve? Jeden zo zdrojov informácií pre kariérový rozvoj je sebazpoznanie klienta. Sebazpoznanie spočíva v identifikovaní troch oblastí. Je to odpoveď na otázky čo viem, čo chcem a kto som. Stručne ich vymedzíme ako:

1. zručnosti a vedomosti, schopnosti (čo viem);
2. záujmy, motivácia (čo chcem);
3. osobnostné vlastnosti (kto som).

V tomto príspevku sa budeme zaoberať hľadaním odpovede na otázku „Kto som?“. Zameriame sa na osobné preferencie v správaní podľa C. G. Junga (1971), pozri tiež M. Čakrt (2010). Teória psychologických typov a osobných preferencií C. G. Junga je odporúčaná ako nástroj poznávania osobnosti pre účely kariérového rozvoja a mnohé ďalšie (rozvoj pracovných tímov, osobnostný rozvoj, riešenie konfliktov, rozhodovanie, motivácia, vedenie atď.). Ako jedna z mála psychoanalytických teórií osobnosti má svoje uplatnenie v praxi pracovných konzultantov a koučov.

Poznanie seba samého je jedným zo základných predpokladov dobrého uplatnenia sa v práci. Osobnostná typológia založená na voľbe preferencií umožňuje identifikovať tzv. dominantnú a sekundárnu funkciu typu. Tieto dve funkcie sú akousi „pravou rukou“ osobnosti. Ideálne zamestnanie pre človeka je potom to, v ktorom využíva svoju dominantnú alebo svoju sekundárnu funkciu.

Preferencie v správaní sa dajú prirovnať k uprednostňovaniu ruky pri písaní. Ak sme praváci, dokážeme písať aj ľavou rukou, ale obyčajne nám to ide horšie, pomalšie, písmo je menej čitateľné. Pri písaní „opačnou“ rukou sme viac unavení a výsledok za veľa nestojí. Tak je to aj s preferenciami správania. Naše preferované funkcie dokážu pomôcť pri predikcii nášho budúceho správania. Samozrejme, že sa môžeme správať aj proti našim preferenciám. Obyčajne to však robíme vtedy, keď sme unavení, vystresovaní, keď nie sme vo svojej koži. Výsledok je horší ako keby sme uprednostnili v správaní našu primárnu alebo sekundárnu funkciu.

Osobnostné preferencie tvoria funkcie prijímania informácií (intuitívne, zmyslami), funkcie rozhodovania (racionálne, empaticky), orientácie energie (extraverzia, introverzia) a orientácie životného štýlu (vnímanie, organizovanie).

Získavanie informácií

Rozlišujeme dve základné preferencie prijímania informácií: intuícia (iNtuition) a pociťovanie (Sensing). Zodpovedá to otázku, čomu venujeme viac pozornosti, keď prijímame informácie. Zaujmu

nás viac fakty a detaily? Alebo sa snažíme pochopiť súvislosti, zmysel a implikácie? Intuícia a pociťovanie sa označujú písmenami „N“ a „S“.

Posudzovanie informácií

Ďalej rozlišujeme preferencie hodnotenia informácií. Rozlišujeme dve základné funkcie rozhodovania (hodnotenia informácií): Myslenie (Thinking) a Cítenie (Feeling). Čo uplatňujeme, keď hodnotíme informácie? Posudzujeme informácie objektívne? Posudzujeme za a proti? Alebo sa rozhodujeme na základe toho, ako to cítime a ako by naše rozhodnutie ovplyvnilo životy iných? Myslenie a cítenie označujeme písmenami „T“ a „F“.

Energia, postoj k svetu

Dve preferencie pre orientáciu pozornosti a obnovu energie vyjadrujú postoj k vnútornému / vonkajšiemu svetu: Introverzia a Extraverzia. Ako a kde čerpáte svoju energiu? V interakcii s inými ľuďmi? Alebo tým, že ste sami so sebou? Extraverzia a introverzia sa označujú písmenami „E“ a „I“.

Život, postoj k organizovaniu života

Táto dvojica preferencií vyjadruje orientáciu vo svete a postoj k životu: Posudzovanie (Judging) a Vnímanie (Perceiving). Aký život žijete? Máte radi veci vybavené a rozhodnuté? Alebo radšej nechávate veci otvorené, pre prípad, že by prišlo niečo neočakávané? Posudzovanie a Vnímanie sa označujú písmenami „J“ a „P“.

Určenie typu

Z každej z týchto štvoríc preferencií je práve jedna, ktorú daný človek uprednostňuje. Jednotlivé dvojice preferencií sú: Extraverzia (E) / Introverzia (I); Pociťovanie (S) / Intuícia (N); Myslenie (T) / Cítenie (F); Posudzovanie (J) / Vnímanie (P). Kombináciou preferencií zo štyroch dvojíc môže vzniknúť 16 typov osobnosti (napr. typ ISFJ). Na presné určenie preferencií sa používa napr. Dotazník typológie osobnosti – GPOP, ktorého autorom je G. P. Golden.

V tejto Jungovej typológii potom nejde o definovanie jednotlivých dimenzií typu osobitne, ale o interpretáciu typu ako celku. Dynamiku typu ovládajú funkcie prijímania (S / N) a hodnotenia (T / F) informácií. V priebehu vývinu osobnosti sa najskôr diferencuje prvá (dominantná) a druhá (pomocná) funkcia, spravidla v prvej polovici života. Povedomie o zaobchádzaní s oboma funkciami je základom sebavedomia, uvedomovania si úspechu a základňou pre dobrý štart pracovnej kariéry. Dominantnú funkciu je možné popísať i ako tzv. „kariérovú funkciu“. Túto funkciu človek vedome prežíva. Pre kariéru je prirodzene dôležitý koordinovaný proces interakcie dominantnej a sekundárnej funkcie, ktorými môžu byť funkcie rozhodovania a vnímania.

Jednotlivé preferencie v každom type sú hierarchicky usporiadané podľa toho, ako dobre ich človek dokáže využívať. Najsilnejšie a najviac vyvinuté stránky osobnosti sú primárna (dominantná) a za ňou sekundárna funkcia. Dominantná funkcia sa zvykne nazývať aj ako „kariérová funkcia“. V nasledujúcej tabuľke sú uvedené primárne funkcie každého typu: označené číslom 1. Sekundárna funkcia je označená číslom 2.

Tabuľka 1: určenie dominantnej a sekundárnej funkcie u jednotlivých typov osobnostnej typológie

ISTJ	ISFJ	INFJ	INTJ
1. S	1. S	1. N	1. N
2. T	2. F	2. F	2. T
ISTP	ISFP	INFP	INTP
1. T	1. F	1. F	1. T
2. S	2. S	2. N	2. N
ESTP	ESFP	ENFP	ENTP
1. S	1. S	1. N	1. N
2. T	2. F	2. F	2. T
ESTJ	ESFJ	ENFJ	ENTJ
1. T	1. F	1. F	1. T
2. S	2. S	2. N	2. N

Ako sa vyvíja poradie funkcií v našom živote? Ako prvá sa po narodení vyvíja preferencia extravertzia alebo introvertzia. Približne v ranom školskom veku dochádza k rozvoju dominantnej funkcie. V posledných ročníkoch základnej školy sa obyčajne rozhodujeme, kam ísť ďalej. Preto voľbe ďalšieho štúdia môže poznanie dominantnej funkcie výrazne napomôcť. Približne do 30 rokov života sa vyvíja sekundárna funkcia. Vek do tridsiatky je obdobie utvárania profesijnej identity. Primárna a sekundárna funkcia sú najdôležitejšie determinanty spokojnosti s pracovnou identitou.

Existuje 8 druhov dominantných funkcií. Ak ich využívame, poskytujú nám najväčšie uspokojenie v práci. Rozlišujeme dominantné pociťovanie, intuíciu, myslenie, cítenie u extravertov. Tak isto rozlišujeme dominantné pociťovanie, intuíciu, myslenie, cítenie u introvertov. Extraverti orientujú svoju dominantnú funkciu k okolitému svetu, introverti opačne. Preto sa líšia prejavy introvertného a extravertného pociťovania, intuície, myslenia, cítenia.

Uvádame krátke vybrané charakteristiky jednotlivých dominantných funkcií. Ak chcete vedieť o charakteristike svojej dominantnej kariérovej funkcie viac, odporúčame práce Čakrta (2010), Dunninga (2001). Okrem silných stránok má každá dominantná funkcia aj svoje slabšie stránky:

Tabuľka 2: Prednosti a slabé stránky typov v práci, tak, ako ich určuje dominantná a sekundárna funkcia

Typy podľa dominantnej funkcie	Pozitívne stránky v práci	Slabšie stránky v práci
Extravertné pociťovanie ESFP, ESTP <ul style="list-style-type: none"> - prispôsobivé typy v práci - konať a správne zareagovať, prispôbiť sa situácii 	Rýchle koná, je aktívny; Nachádza praktické riešenia; Žije pre prítomnú chvíľu, prispôbuje sa; Učí sa to, čo je praktické a čo prináša úžitok;	Dlhodobé plánovanie; Nedôslednosť a rýchla strata záujmu;
Extravertná intuícia ENFP, ENTP <ul style="list-style-type: none"> - inovovať a iniciovať - objaviteľské typy v práci 	Pohrávať sa s myšlienkami a nápadmi, hľadať spojitosti; Strhávať ostatných a meniť; Rozmanitosť;	Riadenie sa podľa pravidiel a „veľkorysý“ prístup k detailom; Dokončovanie vecí; Sklon nevidieť a nepočuť, ak ho niečo nezaujíma;

Typy podľa dominantnej funkcie	Pozitívne stránky v práci	Slabšie stránky v práci
Extravertné myslenie ESTJ, ENTJ <ul style="list-style-type: none"> - riadiť a rozhodovať - účelové typy v práci 	Logicky analyzovať a rozhodovať, rýchle konať, stanovovať pravidlá; Mať výsledky; Uplatňovanie princípov;	Menšia pozornosť ľudskej stránke; Neuznávajú umenie chváliť a oceňovať; Sklon rozhodovať príliš rýchlo; Relaxovanie;
Extravertné cítenie ESFJ, ENFJ <ul style="list-style-type: none"> - komunikovať a spolupracovať - kooperačné typy v práci 	Vytvoriť si osobný vzťah; Vytvárať a udržiavať harmóniu; Zladiť úsilie k dosiahnutiu spoločného cieľa;	Sklon brať veci príliš osobne; Sklon zanedbávať sa; Logické rozhodnutia;
Introvertné pociťovanie ISFJ, ISTJ <ul style="list-style-type: none"> - špecializovať a stabilizovať - konsolidačné typy v práci 	Organizovanie detailov; Spoľahlivosť, lojalita, dodržovanie postupu a dôslednosť; Byť praktický;	Postoj k zmenám; Postoj k nečakaným kalamitám; Tendencia brať veci príliš vážne;
Introvertná intuícia INFJ, INTJ <ul style="list-style-type: none"> - interpretovať a implementovať - vizionárske typy v práci 	Učiť sa a nanovo interpretovať; Tvoriť, testovať a organizovať myšlienky a nápady; Nájsť aplikácie pre myšlienky;	Neochota meniť nečakané plány uprostred práce; Znášať opakované činnosti; Byť tu a teraz;
Introvertné myslenie ISTP, INTP <ul style="list-style-type: none"> - preskúšať a prehodnotiť - analytické typy v práci 	Logická analýza; Odbornosť a rozvoj vlastných schopností; Nemá ambície viesť iných, kontrolovať iných alebo ich organizovať; Pracovať nezávisle;	Dodržiavanie spoločenských konvencií; Komunikácia vlastných myšlienok a nápadov; Rešpektovanie pravidiel; Schopnosť vychádzať s ľuďmi a pestovať vzťahy; Dôslednosť;
Introvertné cítenie ISFP, INFP <ul style="list-style-type: none"> - byť starostlivý a byť v kontakte - typy, ktoré spríjemňujú prostredie a atmosféru v práci 	Žiť a pracovať v súlade s ľudskými hodnotami; Oceniť druhých a pôsobiť na nich; Byť prispôsobivý a prispievať k súlade;	Snaha každému vyhovieť;

Takže napríklad, ak je niekto typ ESTJ, jeho dominantnou funkciou (pozri tabuľku 1) je myslenie (T) a sekundárnou funkciou pociťovanie (S). Takíto ľudia vedia veľmi dobre, prirodzene, tak povediac bez námahy veci logicky zanalyzovať, následne rozhodovať, rýchle konať, stanovovať pravidlá a dosahovať výsledky. S ľahkosťou uplatňujú zavedené princípy. Kontraproduktívne však môže pôsobiť nízka priorita v oblasti motivácie iných, či zohľadňovania okolností priamo nesúvisiacich s prácou, no s vplyvom na výsledky (napríklad vzťahový konflikt medzi kolegami). Nevýhodou tohto typu je aj nižšia výkonnosť v oblasti tvorivých riešení, nakoľko radi šetria čas už zavedenými

a overenými postupmi. Človek tohto typu je vhodný na pozíciu riadiaceho pracovníka (vedúci dielne, riaditeľ školy, primár), no k jeho najväčšej slabine môže patriť umenie motivovať iných.

Záver

Čo je dôležité vedieť na záver? Určiť typ človeka a jeho dynamiku (dominantná a sekundárna funkcia) môžeme prostredníctvom psychodiagnostických nástrojov, ako napríklad GPOP. Ak ich nemáme k dispozícii, môžeme určiť typ osobnosti na základe dôkladného poznania jednotlivých preferencií a dynamiky typu. Existuje veľa publikácií na túto tému, napr. Dunning (2001), Čakrt (2010), Hirsh, Kummerow (1989) atď.

- Dôkladné ovládanie osobnostných preferencií sa zvyšuje praktickým používaním a samostatným štúdiom.

Neexistuje lepšia / horšia preferencia. Pre človeka je vždy najdôležitejšia jeho primárna a sekundárna funkcia. Každý typ má svoje klady a zápory. Každý človek (typ) môže byť v práci úspešný / neúspešný. Závisí to od toho, či má možnosť využívať v práci prednosti svojich preferencií.

- Neexistuje lepší alebo horší typ. Existuje len šťastný alebo nešťastný pracovník, podľa toho, či uplatňuje v práci svoje prirodzené preferencie.

Zoznam literatúry:

Čakrt, M.: Typologie osobnosti. Praha : Management Press, 2010.

Dunning, D.: What is your type of career: Unlock the secrets of your personality to find your perfect career path. Palo Alto: Davies-Black Publishing, 2001.

Hirsh, S., Kummerow, J.: Life types. New York: Warner Books, 1989.

Jung, C. G.: Psychological types. Princeton : Princeton University Press, 1971.

Lisá, E., Letovancová, E. Dotazník typológie osobnosti - GPOP. Praha: Hogrefe – Testcentrum, 2011.

DOC. MGR. ELENA LISÁ, PHD.



Doc. Mgr. Elena Lisá, PhD. je prodekanka pre vedeckovýskumnú činnosť, doktorandské štúdium a rigorózne konanie na Fakulte sociálnych a ekonomických vied, Univerzita Komenského (FSES UK). Na Inštitúte aplikovanej psychológie FSES prednáša psychodiagnostiku a psychológiu osobnosti. Má 11-ročnú prax v oblasti psychologického výskumu. V roku 2011 sa zúčastnila Cross Border seminára v Budapešti, kde viedla workshop na tému, ktorej sa venuje v článku.

Tréning v metóde CH-Q

V dňoch 24. – 28. októbra 2011 sa uskutočnil krátky intenzívny tréning v metóde CH-Q (švajčiarska metóda uznávania získaných kvalifikácií). Slovenské centrum Euroguidance realizovalo tréning v spolupráci s holandským centrom Euroguidance a na základe pozitívnej skúsenosti zo susednej Českej republiky.

O metóde CH-Q

Metóda CH-Q pochádza zo Švajčiarska a jej názov je skratkou „SCHweizerische Qualifikationprogramm zur Berufslaufbahn“ (Švajčiarsky kariérový kvalifikačný program). Tento program vznikol v roku 1993 a jeho hlavný cieľom je ďalší individuálny rozvoj mládeže a dospelých vo vzdelávaní a kariére. Medzi základné princípy CH-Q patria:

- Holistický princíp;
- Mix kultúrneho, všeobecného a odborného vzdelávania;
- Rovnováha medzi teóriou a praktickými hodinami;
- Vzťahuje sa k rozličným kompetenciám: profesionálnym, sociálnym a kompetenciám pre riadenie vlastného života;
- Vychádza z toho, že všetci sú si rovní a preto majú rovnaké šance;
- Rozvoj sebaaponímania (self-concept) a zvýšenie povedomia o vlastných možnostiach;
- Posilnenie „monitorovania“ vlastného života;
- Podpora profesionálnej flexibility a mobility a prenositeľných zručností.

Ciele CH-Q možno rozdeliť aj na základe cieľových skupín do troch kategórií:

- a) príprava študentov na odborné vzdelávanie
- b) kariérové plánovanie/ re-orientácia
- c) príprava na zhodnotenie a uznanie vedomostí a zručností získaných aj mimo formálneho vzdelávania.

Medzi techniky a cvičenia, ktoré CH-Q využíva patria: kreatívne techniky (maľovanie, koláž, písanie, ...), cvičenia mapujúce dôležité udalosti z minulosti, osobné výkony, vlastné charakteristiky, hodnoty, schopnosti, kompetencie a aspirácie, taktiež sú využívané spätné väzby, cvičenia týkajúce sa významných ľudí, formulácie cieľov a krokov k ich dosiahnutiu, tvorba akčného plánu a pod.

Tréning CH-Q je len jednou z metód využívaných švajčiarskou [Asociáciou CH-Q](#).

O tréningu CH-Q na Slovensku

Tréning, ktorý sa uskutočnil koncom októbra 2011 v Pezinku bol zameraný na kariérové plánovanie/ re-orientáciu. Medzi ciele, ktoré sa takto zamerané tréningy s využitím metódy CH-Q snažia naplniť, patria:

- Uvedomenie si osobných kvalít v širšej perspektíve (minulosť/ súčasnosť; individuálne kvality/ kvality v rámci sociálnych vzťahov; kvality v rôznych kontextoch);

- Uvedenie si hodnôt, motívov a perspektív vo svojej kariére;
- Prezentácia a riadenie týchto kvalít, motívov a perspektív;
- Posilnenie plánovania a riadenia svojho života s využitím týchto kvalít, hodnôt, motívov a perspektív.

Tréningy, ktoré vedú lektori certifikovaní v metóde CH-Q, sú šité špecificky na mieru cieľovej skupiny a využívajú mix rôznych cvičení a techník. Tak to bolo i v tomto prípade. Ako príklady uvádzame niektoré z cvičení a úloh z tréningu:

1. „Hrdý/á na...“

Potrebný čas: 30 minút (Individuálne: 15 minút; Výmena vo dvojiciach: 15 minút)

Inštrukcia: Spomeňte si na 1 svoj úspech (malý/veľký, osobný/pracovný) a popíšte ho.

O čo išlo, aké aktivity ste uskutočnili a prečo sa Vám podaril dosiahnuť?

Prečo ste naň hrdá/ý?

Aké znalosti a kvality u Vás odhaľuje?

Aký máte dôkaz/y o tomto svojom úspechu?

2. „Jadrový kvadrant“

Potrebný čas: 30 minút (Individuálne: 15 minút; Výmena vo dvojiciach: 15 minút)

Inštrukcia: Pozrite si obrázok, ktorý stručne vysvetľuje jadrový kvadrant, ktorý pozostáva zo štyroch častí. V modrých rámečkoch je uvedený príklad. Následne si vyskúšajte vytvoriť vlastný príklad (môžete použiť výsledok z predchádzajúceho cvičenia – jednu z kvalít, ktorú ste u seba odhalili). Môžete však začať nielen jadrovou kvalitou, ale aj pascou, alergiou alebo výzvou. Následne k nej nájdete ostatné tri charakteristiky, ktoré doplnia Váš jadrový kvadrant. Bližšie informácie o tomto modeli môžete nájsť v publikácii Daniela Ofmana: Core Qualities, a gateway to Human Resources.

Jadrová kvalita

(špecifická silná stránka;
to, za čo ma druhí oceňujú)

Starostlivý

Pasca

(„priveľa“ jadrovej kvality;
to, čo u druhých prehliadam a čo mi vyčítajú)

Úzkostlivý

priveľa dobrého →

Alergia

(potenciálny konflikt s okolím;
to, čo na druhých neznášam)

Egoistický

Výzva

(pozitívny opak pasce;
to, čo mi chýba a čo na druhých obdivujem)

Asertívny

← priveľa dobrého

3. „Super hrdina“

Potrebný čas: 25-30 minút (Individuálne: 5-10 minút; Výmena v rámci menšej skupiny: 20-25 minút)

Inštrukcia: Porozmýšľajte nad otázkou/ kariérovým cieľom/ problémom, ktorý sa vzťahuje k Vašej budúcnosti. Následne si vyberte hrdinu, ktorého rešpektujete (môže to byť ktokoľvek, dôležité je, aby ste ho/ju „dobře poznali“), napíšte si jeho/jej meno a zopár charakteristík, ktoré obdivujete. Následne si v rámci skupiny prečítate otázky/ ciele/ problémy, na ktoré budú reagovať ostatní členovia skupiny prostredníctvom svojich hrdinov a na základe ich vlastností – budú Vám radiť ako by

ich vlastný hrdina Vašu situáciu riešil, ako by to zvládol a pod. Na záver si spíšete konkrétne kroky potrebné k dosiahnutiu cieľa/ vyriešeniu problému, či pri hľadaní odpovede na otázku.

4. Akčný plán

Počas tréningu si každý z účastníkov vytváral vlastný akčný plán, ktorý na záver prezentovali. Akčný plán musel spĺňať S.M.A.R.T kritéria – t.j. musel byť: špecifický (Specific), merateľný (Measurable), dosiahnuteľný (Attainable), realistický (Realistic), časovo ohraničený (Timely). V akčnom pláne mal každý preukázať, že si je vedomý/á svojich osobných kvalít a kompetencií a je schopný/á ich využiť v prospech svojej kariéry, prípadne v iných oblastiach života.

5. Portfólio

Okrem samotnej účasti na tréningu bola potrebná príprava nielen pred tréningom, ale aj vypracovanie portfólia po tréningu. Portfólio obsahuje a zachytáva prehľad kľúčových kompetencií a kvalít, vzdelanie a pracovné i mimopracovné skúsenosti a reflexie. Prílohy k portfóliu tvorí rôzna evidencia a produkty, ktoré podporujú uvedené informácie. Formát portfólia už v mnohých krajinách nevyužívajú len umelci (portfólio vlastnej tvorby) a rôzne organizácie (portfólio služieb), ale aj samotní jednotlivci, ktorí si hľadajú zamestnanie, žiadajú o prijatie na univerzitu/ vysokú školu či do odborného výcviku, prípadne na tréning/ školenie.

O lektoroch

Tréning viedli holandskí lektori Peter Luijten a Ellen Hanselman. Od účastníkov očakávali pozitívny a aktívny prístup, konkrétne: „otvorenú myseľ, otvorené srdce a odhodlanie“ („open mind, open heart and open will“). Sami k tomu tak pristupovali, o čom svedčia aj vyjadrenia účastníkov. „K dobru tréningu slúži vysoká odborná kompetencia trénerov, štandardizované a overené aktivity kurzu a ich následnosť. Spätná väzba od trénerov, ich práca so skupinou, zručnosti v motivovaní skupiny, angažovanosť a otvorenosť výrazne prispeli k osvojeniu vyučovaných zručností u mňa, ako účastníka kurzu.“, hovorí Elena Lisá z Fakulty sociálnych a ekonomických vied Univerzity Komenského v Bratislave. Podľa ďalšej z účastníčok, Zuzany Kráľovej z Centra pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie, boli lektori „dôležitými facilitátormi celého procesu a boli nápomocní hlavne pri vytváraní akčného plánu, ktorý síce vyznieval jednoducho, ale určiť si presné kroky k cieľu, ktorý ešte vôbec nemusí byť cieľom, nebolo najjednoduchšie.“ Peter Špalek z Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny v Bratislave oceňuje, že lektori boli príjemní ľudia, vnímaví, trpezliví a so správnym zmyslom pre humor. „Vôbec som ich nevnímal ako direktívne authority, ale skôr ako ľudí, ktorí nás sprevádzajú tréningom a vedia nám poskytnúť trefnú spätnú väzbu na naše fungovanie v skupine.“ Podľa Ivany Popovičovej z Ministerstva obrany SR bola „skupinová atmosféra skutočne neopakovateľná, k čomu významnou mierou prispeli lektori Peter a Ellen svojim otvoreným a podporujúcim prístupom.“

O účastníkoch

Kurzu sa zúčastnili 12 účastníci – odborníci, ktorí sa zaujímajú o kariérové poradenstvo alebo priamo v tejto oblasti pracujú. Medzi účastníkmi boli zamestnanci z centier pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie, z úradov práce, sociálnych vecí a rodiny, ale i zástupcovia zo súkromného a verejného sektoru. Kvalifikovaní psychológovia, sociálni pracovníci, či sociálni pedagógovia. Účastníci v rámci rôznorodých cvičení a diskusií pracovali so svojimi vlastnými osobnými „kvalitami“

(zručnosťami, schopnosťami, znalosťami a osobnosťami), ktoré môžu vo svojom živote využiť. Prostredníctvom seba skúsenosti sa zážitkovou formou učili pracovať s metódou CH-Q samostatne, ale aj vo dvojiciach, či v skupinkách. Bolo to niekedy naozaj náročné, ale všetci to zvládli...

Zhodnotenie tréningu podľa účastníkov

Na nasledujúcich stranách ponúkame zhodnotenie tréningu z prvej ruky – priamo od niektorých z účastníkov:

„Na tréning v metóde CH-Q som sa prihlásila z dôvodu nadobudnutia nových poznatkov, informácií a techník v oblasti kariérneho poradenstva. Vo svojej práci sa venujem aj profesijnej príprave stredoškolskej mládeže pri výbere štúdia na vysokej škole, preto moje očakávania smerovali najmä k získaniu nových vedomostí a zručností pri práci s klientom. Tréning moje očakávania naplnil. Praktické cvičenia využívajúce seba skúsenosť, spätná väzba od lektorov aj členov skupiny, príjemná a uvoľnená atmosféra, ale aj výborné organizačné zabezpečenie sa postarali o nevšedný a jedinečný zážitok. Cvičenia mali jasnú a premyslenú štruktúru, boli zamerané na hľadanie osobných kvalít a kompetencií v širšom kontexte, uvedomenie si vlastných úspechov, hodnôt i motívov v profesijnej oblasti. Poznatky nadobudnuté na tréningu využijem vo svojej práci so stredoškolskou mládežou. Jednotlivé cvičenia je možné po miernej úprave a prispôbení potrebám cieľovej skupiny adolescentov aplikovať v poradenskej činnosti (napr. uvedomenie si vlastných úspechov z minulosti, hľadanie osobných kvalít a kompetencií, reklama na svoju osobu, čiara života či stanovanie akčného plánu).“ *Katarína Lehotská – psychologička, Centrum pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie, Karpatská 8, Košice*

„Na výcvik v metóde CH-Q, som sa prihlásila z profesijného záujmu. Prvá úroveň tréningu, ktorú som absolvovala, v sebe zahŕňala rozličné typy techník. Tieto techniky prechádzali od povrchového skúmania vlastných kompetencií odvíjajúcich sa od minulých pracovných a osobných skúseností, cez prácu s hodnotami, ktoré človek u seba a vo svojej práci vyznáva, až po určenie akčného plánu každého účastníka, ktorý je hlavným predpokladom zmeny v pracovnom živote. Skupina bola zdrojom mnohých spätných väzieb, ktoré ešte dlho rezonovali v mojich myšlienkach a viedli k uvedomeniu si iných perspektív nazerania na seba ako nositeľa určitých kompetencií. Rovnako práca vo dvojiciach resp. trojiciach bola zásobárňou kvalitných interpretácií. Pre mňa osobne výcvik v CH-Q metóde znamenal uvedomenie si osobných aj pracovných kvalít a kompetencií a vyjasnenie si budúceho pracovného smerovania. Pôsobím ako psychologička v Centre pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie, ktorého činnosti zahŕňajú aj výber nasledujúceho štúdia a budúcej profesie u žiakov základných a stredných škôl. V budúcnosti plánujem použiť techniky zamerané na sebaopoznávanie ako „Hrdý/a na...“, „Čiara života“, „Základné (jadrové) kvality“, „Reklama vlastnej osoby“. Pri dlhodobejšom poradenstve si viem predstaviť aj použitie ďalších techník, ktoré už súvisia s konkrétnymi krokmi plánovania zmeny v pracovnom živote ako napríklad „Určenie si cieľa“, či samotný akčný plán. Najdôležitejším výsledkom CH-Q metódy je vytvorenie si portfólia, čo je vlastne zoznam a evidencia všetkých dôležitých kompetencií a kvalít človeka, je to zdroj informácií o praxi a skúsenostiach osoby. Celkovo tréning hodnotím veľmi pozitívne, pretože som mohla zažiť týždeň plný nových poznatkov o sebe a „v priamom prenose“ som videla, ako si ľudia odkrývajú dovtedy nevedomé budúce kariérové plány.“ *Zuzana Kráľová – psychologička, Centrum pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie, Spišská Nová Ves*

„Dôvodov prečo som sa rozhodla zúčastniť tohto tréningu bolo viac, ale ten najpodstatnejší bola moja zvedavosť a zážitková forma tréningu. Navyše v poslednej dobe za zaujímam o tému emocionálnej inteligencie a sebazpoznanie, ktoré je jedným z cieľov CH-Q tréningu. Každopádne na tréning som išla s očakávaniami a musím povedať, že sa mi jednoznačne naplnili. Získala som množstvo nahliadnutí do samej seba, vďaka aktivitám zameraným na hodnoty lepšie rozumiem tomu, čo potrebujem pre spokojnosť v práci a v neposlednom rade som spoznala veľa zaujímavých ľudí. Z konkrétnych vecí, ktoré som si odniesla, to je určite pohľad na kľúčové kvality a ako sa z kvality môže stať naša „pasca“, inými slovami ako hovorí aj naše slovenské príslovie „aj dobrého veľa škodí“. Z tréningu som odišla s dvomi pre mňa veľmi dôležitými zisteniami a síce, že spätnú väzbu viem využiť ako nástroj pre vlastný rozvoja tiež, že cesta k mojim cieľom je omnoho kratšia, keď si ich rozmením na drobné. A ako sa chystám s novými informáciami, zážitkami a skúsenosťami pracovať? Už teraz pomerne často používam koncept „kľúčových kvalít“, napríklad pri spätnej väzbe po hodnotiacom centre. Samozrejme nie je možné ho aplikovať u každého, ale je rozdiel niekomu povedať „mal by si robiť toto“ ako povedať „uber z tohto“. Na záver len moje veľké ďakujem pre organizátorov, trénerov, ale aj všetkých účastníkov, ktorí prispeli ku tréningu vysokej kvality.“ *Michala Bednáriková – špecialista ľudských zdrojov, T-Systems Slovakia, Košice*

„Kariérovému poradenstvu sa na svojom pracovisku venujem skôr okrajovo, vzhľadom na široký rozsah pracovnej náplne psychologičky referátu poradensko-psychologických služieb. Ide najmä o prácu so znevýhodnenými nezamestnanými, či už vekovo (kategória 50+) alebo zdravotne. V rámci práce na projektoch som sa už v minulosti s kariérovým poradenstvom zaoberala špecifickejšie. V budúcej etape mojej kariéry sa mu chcem venovať oveľa výraznejšie, preto som sa rozhodla sa v ňom cielene vzdelávať. Od tréningu som očakávala praktické zoznámenie sa s metódou CH-Q, rozšírenie poznatkovej bázy a najmä zdokonalenie svojich zručností v kariérovom poradenstve. V neposlednom rade to bolo očakávanie spoznať prístupy iných kolegov ku kariérovému poradenstvu. Očakávania sa naplnili a ja som si mohla povedať, že to bola dobrá voľba. Cvičenia, zážitková skúsenosť, facilitácia skupinovej práce, plne vyhovovali môjmu doterajšiemu poradenskému štýlu práce. Prehĺbila som si sebazpoznanie, najmä nahliadnutím na seba z pohľadu iných. Bolo to inšpiratívne, ale aj príjemné. Možno mnoho vecí nebolo celkom nových, no novo pospájané dostávali novú kvalitu. Čo sa týka použitia cvičení, to bude závisieť od klientov, s ktorými budem pracovať. Portfólio je veľmi dôležité, nezávisle od vzdelania. Dokonca ľudia s nízkym či neukončeným vzdelaním svoje zručnosti a znalosti získané neformálnym vzdelaním potrebujú spoznať a zdokladovať.“ *Mária Chaloupková – psychologička, Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny, Malacky*

„Priznám sa, že keď som sa hlásila na tréning v CH – Q metóde, mala som pomerne málo informácií. Zaujímam sa o kariérové poradenstvo a celoživotné vzdelávanie ako také a dúfala som, že sa dozviem niečo praktické a užitočné z tejto oblasti. Pred samotným tréningom som bola mierne skeptická ohľadom využiteľnosti tejto metódy v mojej práci, keďže pracujem so špecifickou skupinou na trhu práce – profesionálnymi vojakmi. V tomto smere ma CH – Q príjemne prekvapilo, väčšinu cvičení je možné po malých úpravách začleniť do programu outplacementu slovenskej armády. Ako obzvlášť užitočné vnímam vypracovanie osobného portfólia. Počas tréningu som sa naučila hodnotiť a uvažovať o mojich (najmä voľno časových, dobrovoľných a neformálnych) predchádzajúcich skúsenostiach a kompetenciách úplne novým spôsobom. Predtým by mi možno nikdy nenapadlo

zhromaždiť ich na jednom mieste do osobného portfólia. Bolo to pre mňa motivačné a veľmi povzbudzujúce a zážitková forma tréningu obohacujúca. Za pridanú hodnotu tréningu považujem aj to, že účastníci pôsobia ako psychológovia, sociálni pracovníci alebo poradcovia. Dúfam, že v dohľadnom čase bude možné absolvovať druhú úroveň tréningu.“ *Ivana Popovičová, Ministerstvo obrany – Personálny úrad OS SR*

„O možnosti zúčastniť sa na tréningu CH-Q som sa dozvedel od jedného môjho známeho - psychológa. Je to človek, ktorý je inteligentný, vnímavý a má veľa životných skúseností. Doposiaľ som neabsolvoval ešte žiaden tréning alebo konferenciu v angličtine, takže tento aspekt bol pre mňa tiež výzvou. Som človek, ktorý sa rád učí nové veci, ktoré môžem využiť v poradenskej práci s klientmi na úrade práce, sociálnych vecí a rodiny, kde som zamestnaný. Cvičenia, ktoré som si mal možnosť vyskúšať na tomto tréningu, boli pre mňa obohacujúce. Myslím si, že cvičenia na zisťovanie osobnostných charakteristík na základe farebnej preferencie, hra na reklamu, ktorej cieľom je poukázať na osobné kvality a pozitíva a projekcia akčného plánu, sú realizovateľné aj pri práci s klientmi na úrade práce. Tieto cvičenia im môžu priniesť lepšie poznanie vlastnej osobnosti, napomôcť k uvedomeniu si rôznorodosti ciest k dosiahnutiu zamestnania a stanoviť si ciele. Od CH-Q tréningu som okrem iného očakával, že sa dozviem niečo nové o sebe, spoznám zaujímavých ľudí a zlepším si angličtinu, čo sa mi v podstate splnilo. Som človek, ktorý sa snaží dosiahnuť ciele a rozvíjať svoju kariéru, preto by som chcel v budúcnosti absolvovať ešte ďalšie dva stupne tohto tréningu. Bude to dlhá cesta, ktorá bude vyžadovať veľa vôle, trpezlivosti a znalostí, bude to však určite stáť za to.“ *Peter Špalek –odborný poradca, Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny, Bratislava*

„Tréning CH-Q je skvelým nástrojom na to, ako rozpoznať prednosti – kvality a kompetencie – človeka a vedieť, ako ich preukázať tým, čo človek v minulosti urobil (napríklad aktivity „fotografie“, „hrdý na“). Samotné poznanie dodáva odhodlanie a energiu do ďalšieho plánovania života. Významným prvkom na kurze bol efekt skupinovej dynamiky. Skupina pôsobí ako katalyzátor myšlienok a prijatia seba samého v tom, ako sa prejavujú podobnosti členov medzi sebou alebo v spontánnom nachádzaní kvalít druhými ľuďmi a predkladaní dôkazov o nich samotnému aktérovi, ktorého sa týkajú (napríklad aktivita „dojmy“). Tréning neostáva len pri rozpoznaní osobných kvalít. Ide ďalej. Poukazuje na to, ako sa môže kvalita obrátiť proti človeku tak, že mu nie je na prospech, ale mu začína škodiť (napríklad aktivita „jadrový kvadrant“). Tréning pokračuje aktivitami, pri ktorých sa človek učí prezentovať svoje kvality (aktivita „urob si reklamu“) a vrcholí v plánovaní ďalších aktivít (aktivity „superhrdina“, „plánovanie cieľov“) a v samotnej tvorbe akčného plánu, ktorý je prezentovaný skupine. Kurz vychádza z predpokladu, že najlepšie budúcnosť predpovedá minulé správanie a že ak chceme v budúcnosti uspieť, mali by sme modifikovať naše už osvojené a prirodzené stratégie „úspešnosti“. To, že ide o dlhodobý proces podčiarkuje tréning tým, že po ukončení je nutné vypracovať portfólio osobných kompetencií a kvalít, spolu s uvedením dôkazov. Celkovo na základe vlastnej skúsenosti môžem povedať, že tréning CH-Q rozvíja: praktické zručnosti, sebaúctu, seba hodnotenie, samostatnosť človeka pri plánovaní vlastnej budúcnosti a vedomie zodpovednosti za vlastný život. Vrelo odporúčam tréning všetkým odborníkom pri práci s mládežou, pri práci v oblasti profesijného poradenstva alebo pre ľudí, ktorí si prácu hľadajú.“ *Elena Lisá – prodekanka pre vedeckovýskumnú činnosť, doktorandské štúdium a rigorózne konanie, Fakulta sociálnych a ekonomických vied, Univerzita Komenského v Bratislave*

Mgr. Lenka Beková

Študijná návšteva vo Švajčiarsku

Jednotlivé krajiny siete Euroguidance organizujú každý rok študijné návštevy tak pre členov Euroguidance centier, ako aj pre zainteresovaných odborníkov z kľúčových ministerstiev či partnerských inštitúcií. V priebehu roka sa uskutočnia dve až tri takéto študijné návštevy, ich cieľom – a v tom spočíva ich jedinečnosť – je podrobne sa oboznámiť so systémom služieb kariérového poradenstva danej krajiny „in situ“, teda priamo na mieste.

Študijnú návštevu do Zürichu a Bernu vo Švajčiarsku som absolvoval v dňoch 29. 11. – 2. 12. 2011. Pre členov Euroguidance siete ju zorganizovala organizácia ch Foundation for Confederal Collaboration a v jej rámci pôsobiacie Euroguidance centrum, ktoré sa súčasťou tejto celoeurópskej siete stalo len v r. 2011.

Študijnú návštevu absolvovalo spolu s mnou 23 členov, väčšinou išlo o pracovníkov siete Euroguidance centier, zastúpené bolo Belgicko, Česká republika, Írsko, Nemecko, Poľsko, Portugalsko Rakúsko a SR.

Program študijnej návštevy bol rozdelený do troch pracovných dní, v rámci ktorých sme navštívili celkom štyri rôzne inštitúcie.

Prvou navštívenou inštitúciou bola Univerzita Zürich. Po úvodných organizačných a programových informáciách sa slova ujal **prof. Phillipp Gonon** z Inštitútu pre pedagogiku gymnázií a odborných škôl (Institut für Gymnazial- und Berufspädagogik) Univerzity v Zürichu. Vo svojej prednáške na tému „*Podnikateľstvo ako perspektíva transformácie*“ hovoril o možných zmenách v systéme vzdelávania vo Švajčiarsku, ktoré je charakterizované istým rozkolom medzi všeobecným a odborným vzdelávaním. Švajčiarsky systém odborného vzdelávania by sa chcel orientovať skôr na kvalifikačný rámec (podobne ako vo Veľkej Británii), ako na povolania (ako je ako je to v súčasnosti vo Švajčiarsku, Nemecku a Rakúsku) alebo na kultúrny rámec (Francúzsko). Vývoj smeruje tiež od „hand-work“ k „head-work“, resp. od klasického odborného vzdelávania a prípravy k celoživotnému (odbornému) vzdelávaniu.

p. Roger Gfrörer, vedúci poradenského pracoviska, nám ďalej podrobne predstavil služby kariérového poradenstva, ktoré univerzita poskytuje svojim študentom. V úvode spomenul, že Švajčiarsko je jednou z posledných krajín v Európe, kde sa začali poskytovať tieto služby aj vysokoškolským študentom. V ďalšej časti svojho príspevku opísal služby, ktoré študentom poskytujú, podrobnejšie sa venoval výsledkom prieskumu, ktorý sa realizoval na vzorke cca 1100 absolventov a ktorý mapoval ich situáciu z hľadiska uplatnenia na trhu práce rok, resp. päť rokov po skončení školy.

V podvečerných hodinách sme sa autobusom presunuli do Bernu, vzdialeného od Zürichu asi 120 km.

Dopoludňajší program druhého pracovného dňa začal v sídle Haus der Kantone predstavením švajčiarskeho systému vzdelávania, lektorkou bola **p. Susanne Hardmaier**, zástupkyňa generálneho sekretára Švajčiarskej konferencie kantonálnych ministrov školstva (The Swiss Conference of Cantonal Ministers of Education, EDK).

Švajčiarsky vzdelávací systém je pozoruhodný z viacerých hľadísk – je na jednej strane veľmi diverzifikovaný, keďže každý z 26 kantónov má vlastný systém primárneho a sekundárneho vzdelávania (samozrejme, je tu medzi nimi navzájom pomerne veľká zhoda), na druhej strane by sa mohol javiť dosť rigidne, pretože každá zmena takéhoto charakteru podlieha schváleniu v referende. Vzdelávací systém je aj pozoruhodne otvorený (umožňuje v podstate všetkým, ktorí o to prejavia záujem a majú potrebné predpoklady, získať i to najvyššie vzdelanie), duálny systém, ktorý platí pre odborné vzdelávanie a prípravu, je tu navyše dovedený takmer do dokonalosti – dôkazom tohto tvrdenia je jednak dlhodobá veľmi nízka miera nezamestnanosti (niečo nad 4%), ako aj nezamestnanosti mladých ľudí (cca 6,5%). Z pohľadu našich skúseností a vývoja situácie v odbornom vzdelávaní a príprave za posledné dve desaťročia je ohromujúcim zistenie, že vo Švajčiarsku až 70 % absolventov primárneho vzdelávania pokračuje v odborných školách. Odborné vzdelávanie má vo Švajčiarsku tradíciu, výborné renomé, duálny systém OVP prekvitá aj vďaka silnému záujmu zamestnávateľov o tento model vzdelávania, systém netrpí ani nedostatkom zdrojov, sekundárne ani nedostatkom kvalitných učiteľov.

p. José Oberson, projektový manažér z Federálneho úradu pre odborné vzdelávanie a technológiu, nám v ďalšej časti podrobne predstavil duálny systém odborného vzdelávania vo Švajčiarsku. Vo svojom obsiahlom príspevku sa zameril na charakteristiku dvoch úrovní odborného vzdelávania – VET (vocational education and training; vyššia stredná úroveň) a PET (professional education and training; terciárna úroveň), v systéme postprimárneho vzdelávania je ešte tzv. vyššie vzdelávanie (higher education) poskytované odbornými univerzitami (Fachhochschule; terciárna úroveň – stupeň B) a klasickými univerzitami (terciárna úroveň – stupeň A). Jeho prezentácia bola plná konkrétnych faktografických údajov o počtoch vzdelávacích inštitúcií, žiakov/študentov, financovaní škôl, zapojení profesijných združení, komôr, cechov a zamestnávateľov do systému sekundárneho OVP a pod. Prezentáciu spolu s ďalšími relevantnými dokumentmi (napr. správami OECD viazucimi sa na vzdelávanie vo Švajčiarsku) nám poskytol na kľúči.

Popoludní sme navštívili Obchodnú a priemyslovú odbornú školu (The Commercial and Industrial Vocational College of Bern; gibb), kde sa nám venoval jej riaditeľ, **p. Herbert Binggeli**. Jeho prezentácia nám umožnila v plnom rozsahu pochopiť systém odborného vzdelávania a prípravy vo Švajčiarsku, keďže sme dostali množstvo informácií o počte študentov (8860 vo všetkých úrovniach, formách a odboroch štúdia, z toho 7000 učňov), učiteľov (celkom 679, čo je však „len“ 270 plných úväzkov, z čoho vyplýva, že značná časť sú tzv. úväzkári), organizačnej štruktúre, obsahu vzdelávania na jednotlivých úrovniach, financovaní školy (59% prostriedkov je zo súkromných zdrojov, zbytok ide z federálnej, resp. kantonálnej úrovne). Prepojenie obsahu vzdelávania s požiadavkami trhu práce je zabezpečené jednak priamou účasťou zamestnávateľov na praktickej príprave žiakov/študentov (u učňov platí, že každý má zmluvu s konkrétnym zamestnávateľom, firmou, podnikom, živnostníkom, remeselníkom, tam prebieha odborný výcvik), jednak tým, že väčšina učiteľov odborných predmetov je priamo z praxe a popri tom, že učia, pracujú v reálnych firmách, podnikoch (u niektorých je pomer opačný, t. j. učenie je menšou časťou ich pracovného úväzku), sú to ľudia bezprostredne spätí s praxou. Takéto úzke prepojenie zabezpečuje priamu uplatniteľnosť absolventov bezprostredne po ukončení školy (z pohľadu našich skúseností nerealizovateľný sen).

Záverečný deň študijnej návštevy sme navštívili Centrum kariérového poradenstva (Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung, BIZ) kantónu Bern-Mittelland. Činnosť centra, podrobný popis jeho

jednotlivých aktivít v kontexte celoživotného kariérového poradenstva nám predstavili **p. Brigitte In-Albon**, riaditeľka centra, a jej dve kolegyne, **p. Corinne Lindt** a **Liselotte Stricker**. Centrum, ktoré má 86 zamestnancov, poskytuje svoje rozsiahle informačné a poradenské služby najmä školskej populácii, žiakom končiacim primárne vzdelávanie (50% klientely), ale aj stredoškólakom, vysokoškólakom či zamestnaným dospelým. Poradenstvo sa tu realizuje na troch úrovniach (information provision – counselling – coaching), čo je trochu iné rozdelenie ako ho poznáme z definície (napr. OECD: information provision – guidance – counselling). Žiaci na konci základnej školy, ktorí chcú pokračovať v odbornom, nie všeobecnom sekundárnom vzdelávaní, navštevujú BIZ viac-menej povinne a niekoľkokrát predtým, než sa nakoniec pre nejaký odbor rozhodnú. Práca s týmito deťmi je systémová, je rozložená na sedem krokov od úvodného spoznávania seba samého (záujmy, schopnosti, silné a slabé stránky atď.), cez oboznamovanie sa so svetom práce a vzdelávacími cestami... až po rozhodnutie o konkrétnej škole, resp. prípravu na samotný prechod do odborného vzdelávania a prípravy. Zamestnávateľia niekedy požadujú, aby predpoklady uchádzačov o miesto učňa boli odborne posúdené, v takomto prípade vypracovanie hodnotenia (assessment) hradia rodičia. Centrum pomáha žiakom aj pri vyhľadávaní zamestnávateľa, ktorý si ich vyberie a s ktorým podpíšu učebnú zmluvu, pre školy organizujú tiež workshopy tematicky orientované na problematiku výberu odbornej školy atď. Ďalšie informácie o činnosti tohto pracoviska sú na adrese www.be.ch/Berufsberatung.

Posledným bodom programu študijnej návštevy (stále na pôde BIZ) bola prezentácia **p. Cristine Seoane**, riaditeľky Sieťových služieb, pod ktoré spadá aj národné Euroguidance centrum. Hostiteľskou inštitúciou je ch Nadácia pre federálnu spoluprácu, ktorá bola založená v r. 1967, t. č. má 70 zamestnancov. P. Seoane nám priblížila činnosť Nadácie i samotného, len nedávno ustanoveného Euroguidance centra, ktorého prvou významnejšou medzinárodnou aktivitou bola práve táto študijná návšteva pre členov siete Euroguidance z ôsmich krajín.

Študijná návšteva vo Švajčiarsku bola veľmi dobrou skúsenosťou, odporúčal by som ju každému, kto sa u nás zaoberá problematikou odborného vzdelávania a prípravy, najmä na sekundárnej úrovni, a jeho bezprostredným prepojením na potreby praxe – v tomto smere je švajčiarsky model excelentným príkladom, ako to môže fungovať. V priamej väzbe na to modelovým príkladom môže byť aj systém služieb kariérového poradenstva pre tzv. prvú smerovú voľbu povolania.

PhDr. Štefan Grajcár

Cross Border seminár v Slovinsku

Sieť Euroguidance, pôsobiaca dnes už v 33 európskych krajinách, organizuje rôzne aktivity a podujatia či už pre pracovníkov jednotlivých centier Euroguidance, alebo aj pre ďalších odborníkov zaoberajúcich sa problematikou kariérového poradenstva, mobilít a súvisiacich tém.

Jednou z aktivít, ktoré sú pre sieť Euroguidance už pomaly tradíciou, je organizovanie tzv. Cross border, teda cezhraničných seminárov. Myšlienka uzrela svetlo sveta ešte v r. 2005, kedy sa konal prvý takýto seminár a jeho organizovaní sa spolupodieľali centrá Euroguidance z Českej republiky, Rakúska a Slovenska – ako vidieť, ide o krajiny, ktoré naozaj navzájom susedia, bezprostredne sa dotýkajú hranicami, vedeli by sme na mape lokalizovať bod, v ktorom sa hranice týchto troch štátov pretínajú.

Prvý Cross Border seminár mal úspech a ohlas aj mimo tých troch priamo participujúcich krajín, o účasť na jeho nasledujúcich ročníkoch prejavilo niekoľko ďalších krajín a v súčasnosti účasť na tomto seminári má zabezpečenú celkom desať krajín. Možno to už nie je celkom o cezhraničnej spolupráci, v každom prípade je to ale zakaždým o medzinárodnej spolupráci, o výmene skúseností v nejakej konkrétnej oblasti, ktorá následne poskytuje možnosť získané skúsenosti využiť v domácom prostredí.

Tohtoročný Cross Border seminár, už siedmy v poradí, sa uskutoční v dňoch 22. – 23. mája 2012 v Bledě, Slovinsko, za účasti asi 60 odborníkov z Českej republiky, Chorvátska, Maďarska, Nemecka, Poľska, Rakúska, Rumunska, Slovenska, Slovinska a Švajčiarska.

Témou seminára sú „Zručnosti pre riadenie vlastnej vzdelávacej a profesijnej dráhy (career management skills)“. Odborný program je rozdelený do troch programových blokov, odborné prezentácie a na ne nadväzujúce diskusie budú prebiehať v paralelne prebiehajúcich workshopoch. Ich názvy aspoň trochu napovedia, aký obsah a zameranie budú mať (uvádzame aj ich názvy v angličtine, ktorá je dorozumievacím jazykom podujatia):

- CMS dnes – ich korene a vývoj (Today's career management skills – its roots and evolution)
- Samomarketingové aktivity: koncepty a metódy (Self-Marketing Activities: Concepts and Methods)
- Životné plánovanie: nové spôsoby ako čeliť zložitým situáciám (Life-designing: new ways for coping with complex situations)
- Za hranicami osobného rozvoja a kariérového rastu (Beyond the barriers of personal development and career growth)
- Kariérové poradenstvo založené na teórii výberu (Career counselling based on Choice Theory)
- Zameranie sa na zdroje – poradenské nástroje zamerané na riešenie (Focusing on resources – solution focused counselling tools)
- „Riad' svoju kariéru alebo ona bude riadiť teba“ – využitie „6P zručností na riadenie kariéry“ ako nástroja pri reflektívnej konštrukcii kariérovej cesty ("Manage your career or it will manage you" – the use of 6Ps career management skills' as a tool in a reflective construction of the career path)

- Empowerment v diverzifikovanej spoločnosti (Empowerment in a diverse society)
- Kariérové modely ako východisko individuálnych zdrojov, osobnostných problémov a štrukturálnych síl: konštrukcia, kotva, skladačka a slepá ulička (Career patterns as the outcome of individual resources, personal concerns and structural forces: construction, anchor, patchwork and dead-end)
- Ktorú hru hráš? (Which game do you play?)
- Personálny branding, kľúč riadenia kariéry (Personal branding, the key of career management)
- Ako mám žiť svoj život? (sociodynamické mapovanie kariéry) (How should I live my life? (Socio-dynamic Career Mapping))

Nuž, naozaj bohatá ponuka, je z čoho vyberať. Slovensko bude na seminári zastúpené siedmimi účastníkmi, ide o odborníkov, ktorí sa kariérovým poradenstvom zaoberajú v rôznom inštitucionálnom prostredí (základné školy, vysoké školy, poradenské zariadenia, služby zamestnanosti, personálne agentúry), veríme, že pre všetkých to bude zaujímavé a odborne prínosné podujatie. Svoje poznatky a skúsenosti si, samozrejme, nenecháme pre seba, podobne ako v predchádzajúcich rokoch bude zo seminára vydaný zborník, ktorý by mal byť k dispozícii v elektronickej podobe koncom tohto roka.

PhDr. Štefan Grajcár

Konferencia IAEVG v Mannheime

Medzinárodnú asociáciu pre študijné a profesijné poradenstvo (International Association for Educational and Vocational Guidance) netreba našim čitateľom zvlášť predstavovať, stačí snáď len spomenúť, že táto organizácia združuje teoretikov, praktikov a ďalších, ktorí sa takým či onakým spôsobom venujú problematike kariérového poradenstva vo viac ako šesťdesiatich krajinách sveta.

IAEVG každoročne organizuje pre svojich členov, ale i ďalších záujemcov odborné konferencie, ktoré sú zakaždým skvelou príležitosťou dozvedieť sa niečo nové z teórie a praxe kariérového poradenstva, kariérového vývinu a rozvoja. Tá tohtoročná konferencia v termíne od 3. do 6. októbra 2012, má pre nás, Stredoeurópanov, osobitnú príchut' a príťažlivosť v tom, že sa koná v neďalekom Mannheime v Nemecku, čo je z Bratislavy vzdušnou čiarou nejakých 650 a po ceste asi 840 kilometrov – v porovnaní s miestami, kde sa tieto konferencie konali v posledných rokoch (v r. 2011 v Juhoafrickej republike a v Austrálii, v r. 2010 v Indii a v USA, v r. 2009 na Novom Zélande a vo Fínsku, rok predtým v Argentíne...), je to takmer „za rohom“. Miestom konania a organizátorom podujatia je Hochschule der Bundesagentur für Arbeit, inštitúcia zabezpečujúca vzdelávanie na univerzitnej úrovni pre kariérových poradcov najmä v službách zamestnanosti SRN, odborná vysoká škola, ktorá v tomto roku oslavuje 40. výročie svojho založenia.

Ústrednou témou konferencie je *„Kariérové poradenstvo pre sociálnu spravodlivosť, prosperitu a udržateľnú zamestnanosť – výzvy pre 21. storočie“*. Odborné prednášky, semináre, workshopy panelové diskusie i posterové prezentácie budú rozdelené do ôsmich tematických oblastí:

- Kariérové poradenstvo v globalizovanom svete
- Kariérové poradenstvo pre rozvoj zručností, fungovanie trhov práce a sociálnu inklúziu
- Poskytovanie zručností na riadenie vlastnej kariéry – nové služby pre všetky vekové skupiny a rôznorodosť súvisiacich koncepcií
- Teórie pre lepšiu prax: nové vedecké a výskumné prístupy v kariérovom poradenstve
- Moderné technológie pre budúcu orientáciu inkluzívnych poradenských služieb a ich poskytovanie
- Rozvoj kvality v kariérovom poradenstve; Kompetencie, kvalifikácie, etika a profesionalita správania kariérových poradcov
- Meranie nemerateľného: Výstupy a dopady intervencií kariérového poradenstva – „Dokáž, že to funguje“
- Politika pre koherentné a transparentné poradenské systémy: národné a medzinárodné pokroky a výzvy

V Mannheime sa zídu do štyristo účastníkov, naozaj z celého sveta – od Nového Zélandu (odtiaľ je aktuálny prezident IAEVG, pán Lester Oakes), Austráliu, cez USA, Kanadu, Južnú Ameriku, Afriku, Áziu až po Európu, ktorá bude zastúpená zrejme najviac. Popri bohatom odbornom programe je súčasťou podujatia aj sprievodný spoločenský a kultúrny program, neoceniteľné však sú osobné stretnutia, výmena skúseností a vzájomné spoznávanie sa.

Od r. 1996 som sa zúčastnil na niekoľkých konferenciách a výročných kongresoch IAEVG, tentoraz sa však po prvý raz chystám vystúpiť aj aktívne (konečne!) – v rámci tretieho tematického bloku chcem hovoriť o zručnostiach pre riadenie vlastnej vzdelávacej a profesionálnej dráhy v kontexte vzdelávacích programov na stredných školách na Slovensku. Verím, že tento príspevok aspoň trochu obohatí program konferencie a podnieti ďalší rozvoj tejto problematiky u nás.

O konferencii v Mannheime, samozrejme, podrobne napíšeme v našom časopise v decembrovom čísle. Nuž a ak by ste sa chceli aj sami zúčastniť (vrelo odporúčam!), ďalšie informácie sú v štyroch oficiálnych jazykoch asociácie na stránke IAEVG (www.iaevg.org), ešte podrobnejšie potom na stránke samotnej konferencie (<http://www.iaevg-conference-2012-mannheim.com/home/>), registrácia stále prebieha, do 30. 4. 2012 aj za zvýhodnených podmienok (nižší registračný poplatok).

PhDr. Štefan Grajcár

Ocenenie kariérového poradenstva

Nové trendy vo vzdelávaní a na trhu práce, nutnosť prispôsobovať sa novým požiadavkám a neustále sa meniacim podmienkam rozvíjajú podobu služieb kariérového poradenstva a poukazujú na to, že kariérový vývin je naozaj celoživotný proces. Ideálom sú služby kariérového poradenstva v najrôznejších podobách, prístupné pre ľudí všetkých vekových kategórií a v rôznych životných situáciách. Centrum Euroguidance sa rozhodlo zaujímavým spôsobom zozbierať a oceniť inovatívne prístupy a služby, ktoré sú uskutočňované na Slovensku a naplňajú víziu celoživotnej koncepcie kariérového poradenstva. Od roku 2009 pravidelne vyhlasuje súťaž kariérového poradenstva.

Centrum Euroguidance, ktoré je súčasťou Slovenskej akademickej asociácie pre medzinárodnú spoluprácu každoročne vyhlasuje súťaž kariérového poradenstva. Do súťaže sa môžu prihlasovať organizácie (základné a stredné školy, školské zariadenia, univerzity i vysoké školy, inštitúcie ďalšieho či celoživotného vzdelávania, úrady práce, sociálnych vecí a rodiny, personálne, poradenské či vzdelávacie agentúry, podniky a firmy, mimovládne a neziskové organizácie a ďalšie), ale i jednotlivci (výchovní poradcovia, poradcovia v štátnych i neštátnych zariadeniach a organizáciách, súkromní poradcovia a ďalší). Cieľom súťaže je zozbierať, zviditeľniť a oceniť dobrú prax v oblasti kariérového poradenstva. Zároveň má povzbudiť a inšpirovať ďalších potenciálnych aktérov pôsobiacich v tejto sfére k inovatívnym prístupom a službám.

Prvý ročník súťaže sa uskutočnil **v roku 2009** v spolupráci so Štátnym inštitútom odborného vzdelávania. Témou súťaže bola „**Pomoc absolventom pri prechode na trh práce**“. Tento ročník bol určený najmä stredným školám. Do súťaže sa školy mohli zapojiť prihlásením aktivít, projektov, služieb, prípadne iných produktov, ktorých cieľom je uľahčiť absolventom vstup na trh práce. Mohlo ísť o kvalitný mobility projekt, spoluprácu medzi školou a zamestnávateľom, služby kariérového poradenstva pre študentov, alebo iné opatrenia zamerané na posilnenie pozície absolventa na trhu práce.

V ďalšom roku vyhlásilo centrum Euroguidance súťaž **Kariérové poradenstvo 2010**. Cieľom súťaže bolo zozbierať a oceniť **dobrá prax služieb kariérového poradenstva** všeobecne. Mohlo ísť o služby, ktoré prispievajú k zodpovednej a informovanej voľbe štúdia/povolania, ku kariérovému rozvoju, odbornému rastu a dosahovaniu profesijnej spokojnosti klientov, pomáhajú im zorientovať sa v oblasti celoživotného vzdelávania a motivovať ich k nemu, rozpoznať vlastné zručnosti a kompetencie a vedú ich k využívaniu svojho potenciálu, prípadne prispievajú k sociálnej inklúzii a eliminácii chudoby.

Minulý rok sa uskutočnila súťaž **Kariérové poradenstvo 2011**, ktorej cieľom bolo zozbierať a oceniť **prezentáciu služieb kariérového poradenstva na internetových stránkach**. Internetové stránky venujúce sa kariérovému poradenstvu uľahčujú prácu kariérových poradcov a umožňujú najmä efektívne využívať čas. Do súťaže sa mohli prihlásiť internetové stránky, ktoré ponúkajú informácie o témach voľby štúdia/povolania a plánovania kariéry, či možnosti vyhľadávania v rozsiahlych

databázach (databázy škôl, povolání a pod.). Tie kvalitnejšie a komplexnejšie umožňujú i online testovanie.

Kompendiá víťazných a inšpiratívnych súťažných príspevkov uverejňujeme na našej stránke www.saaic.sk/euroguidance v menu Súťaž. V prípade záujmu sú dostupné na vyžiadanie aj v tlačenej forme (okrem zborníku z posledného ročníka, ktorý bol venovaný internetovým stránkam).

Na našu veľkú radosť tohtoročný 4. ročník súťaže realizujeme už v spolupráci s Centrom Euroguidance Českej republiky pôsobiacim pri Dome zahraničných služieb. Pri tejto príležitosti sme sa dohodli i na spoločnom názve súťaže „**Národná cena kariérového poradenstva**“. V roku 2012 sa súťaž koná **pod mottom „Rozvíjam sa, teda som.“** Partnerom súťaže na Slovensku je Zastúpenie Európskej komisie.

Cieľom súťaže je zozbierať a zviditeľniť poskytované služby a oceniť dobrú prax v oblasti kariérového poradenstva v Slovenskej a v Českej republike. Prostredníctvom súťaže by sme chceli poukázať aj na význam zručností pre riadenie vlastnej vzdelávacej a profesijnej dráhy a zvýšiť povedomie o kariérovom poradenstve ako takom.

Tematicky sa tohtoročná súťaž zameriava na **rozdvíjanie zručností pre riadenie vlastnej vzdelávacej a profesijnej dráhy**. Tento pojem je v zahraničí už bežne zaužívaný, u nás sa však zatiaľ v tejto podobe nevyskytuje. Zručnostiam pre riadenie vlastnej vzdelávacej a profesijnej dráhy (v anglickom jazyku „career management skills“) sa na európskej úrovni venuje i Európska sieť politik celoživotného poradenstva (ELGPN). Podľa ELGPN tieto zručnosti umožňujú jednotlivcom zhromažďovať, analyzovať, syntetizovať a organizovať informácie o sebe, vzdelávaní a zamestnaní/práci, dospieť k rozhodnutiam a tieto rozhodnutia a zmeny realizovať. Tieto zručnosti potrebuje každý z nás, ak chce uspieť a fungovať na meniacom sa trhu práce. Koncept celoživotnej kariéry, či klasického stúpania po „kariérovom rebríku“ je už dlhodobo na ústupe. V súčasnosti je žiaduce, aby sa jednotlivci vedeli orientovať v množstve informácií, ktoré súvisia s ich kariérovým smerovaním, a aby tieto informácie vedeli využiť vo svoj prospech uskutočňovaním rozhodnutí a zmien. A nielen to. Ľudia, u ktorých sú tieto zručnosti dobre rozvinuté (či už vlastným pričinením alebo práve vďaka kariérovému vzdelávaniu a poradenstvu), vykonávajú prácu, ktorá ich naplňuje a uspokojuje. Pri jej hľadaní vychádzajú zo svojich záujmov a schopností. Vedia kriticky zhodnotiť svoju situáciu na trhu práce a pripravovať sa na možné zmeny. Majú dobre rozvinuté komunikačné zručnosti, sú proaktívni a samostatní, majú chuť učiť sa, ale najmä pozitívny sebaobraz. Kariérové poradenstvo, ktoré rozvíja tieto zručnosti, môže mať pozitívny vplyv nielen na jednotlivca, ale nepriamo i na celú spoločnosť – od zvýšenia efektivity práce až po zníženie nezamestnanosti.

Do súťaže sa budú môcť prihlásiť jednotlivci i organizácie, konkrétne:

- Poskytovatelia služieb kariérového poradenstva **pre deti a mládež**.
- Poskytovatelia služieb kariérového poradenstva **pre dospelých**.
- **Zamestnávateľia** poskytujúci kariérové poradenstvo.

Okrem služieb je možné do súťaže prihlásiť aj výnimočné **počiny** v oblasti kariérového poradenstva (publikácie, metódy a pod.). Dúfame, že v súvislosti s Európskym rokom aktívneho starnutia a medzigeneračnej solidarity budú medzi prihláškami do súťaže aj služby a počiny v rámci kariérového poradenstva pre vekovú skupinu 50+.

Bližšie informácie o súťaži, príklady služieb, s ktorými je možné sa do súťaže prihlásiť ako aj informácie o podmienkach a cenách, nájdete spolu s prihláškou na stránke centra Euroguidance www.saaic.sk/euroguidance po vyhlásení súťaže - 2. apríla 2012. Súťaž bude prebiehať do 31. mája 2012. Slávnostné odovzdávanie cien sa uskutoční na jeseň na seminári venovanom téme Zručnosti pre riadenie vlastnej vzdelávacej a profesijnej dráhy.

Zaujímavá literatúra k téme súťaže Národná cena kariérového poradenstva 2012:

Stručná správa o práci Európskej siete politik celoživotného poradenstva v rokoch 2009–2010:

http://ktl.jyu.fi/img/portal/20175/CZ_ELGP_N_Short_Report_2009_10_final.pdf?cs=1303901838

Popis kanadského modelu Blueprint for work/ life design:

<http://206.191.51.163/blueprint/competencies.cfm>

Popis austrálskeho modelu The Australian Blueprint for Career Development:

<http://www.blueprint.edu.au/TheFramework/TheCompetencies4Phases.aspx>

Rozdielne prístupy k rozvoju zručností riadenia vlastnej profesijnej a vzdelávacej dráhy vo vyššom vzdelávaní –Evans, Ch. (2004). Developing career management skills within the HE curriculum: a review and evaluation of different approaches:

<http://www.heacademy.ac.uk/assets/bmaf/documents/publications/IJME/Vol6No3/IJME6380pageEvans.pdf>

Článok Rozvíjanie zručností pre riadenie vlastnej vzdelávacej a profesijnej dráhy –

Hustler, D., Carter K., Halsall, R., Watts, T., Ball, B., Ward, R. (1998). Developing Career Management Skills in higher education:

http://www.nicec.org/nicec_developing_career_management_skills_higher_education.pdf

Článok popisujúci zmenu paradigmy v kariérovom rozvoji –Jarvis, P. S. (2003). Career Management Skills. Keys to a Great Career and Great Life:

http://www.decd.sa.gov.au/learningandwork/files/links/link_95257.pdf

Popis jednotlivých zručností pre zamestnateľnosť a zamestnávateľnosť:

<http://www.conferenceboard.ca/topics/education/learning-tools/employability-skills.aspx>

Mgr. Lenka Beková

VÝZVA

Vážení čitatelia,

najbližšie číslo časopisu KARIÉROVÉ PORADENSTVO V TEÓRII A PRAXI vyjde začiatkom júla 2012 a vzhľadom na skutočnosť, že Európska komisia vyhlásila tento rok za *Európsky rok aktívneho starnutia a medzigeneračnej solidarity*, tematicky ho preto budeme venovať problematike kariérového poradenstva pre vekovú skupinu 50+.

Budeme veľmi radi, ak nám k tejto, ale aj akejkolvek inej téme z oblasti teórie a praxe kariérového poradenstva zašlete svoje príspevky v podobe teoretických štúdií, správ z praxe, informácií o uskutočnených i pripravovaných podujatiach atď. Vaše príspevky očakávame v termíne do 31. mája 2012 na adrese euroguidance@saaic.sk.

Váš Euroguidance tím