

2013

Ročník 2., číslo 3.

KARIÉROVÉ PORADENSTVO  
V TEÓRII A PRAXI

---

## REDAKCIA

---

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

### Redakčná rada:

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

### Vydavateľ:

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

Vychádza dvakrát za rok.

DISTRIBUOVANÉ ELEKTRONICKY.

---



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

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

*Text neprešiel jazykovou korektúrou.*

## OBSAH

Editoriál .....	4
Čím budem? Mary McMahonová.....	5
Rozhovor s Dr. Mary McMahonovou, Inštitút vzdelávania, Univerzita Queensland (School of Education, University of Queensland), Austrália .....	9
„Správa o stave školstva na Slovensku“ z pohľadu kariérového poradenstva. Š. Grajcár .....	14
Poskytovanie informačných a poradenských služieb pre žiakov s mentálnym postihnutím na odbornom učilišti internátnom v Novej Vsi nad Žitavou. Z. Gališinová .....	23
Miesto a úlohy výchovného poradcu v systéme výchovného poradenstva. A. Dianovská .....	27
Komplexný poradenský systém prevencie a ovplyvňovania sociálno-patologických javov v školskom prostredí – Základné informácie o národnom projekte VÚDPAP. D. Lepeňová .....	34
<u>Výber z diplomových prác:</u>	
Štýly kariérového rozhodovania. Š. Vendel, D. Hanušovská .....	39
Štruktúra a váha informačných zdrojov pri rozhodovaní stredoškóľákov o voľbe vysokoškóľského štúdia. A. Erniholdová .....	44
Zručnosti pre riadenie vlastnej vzdelávacej a profesijnej dráhy – pokus o ich vymedzenie a identifikáciu v štátnych vzdelávacích programoch stredných škôl. V. Nemčeková .....	50
Motivačné súvislosti stratégie rozhodovania v kariérovej voľbe u vysokoškóľákov. J. Simon.....	55
<u>Správy z uskutočnených podujatí:</u>	
Kariéra? Začínáme ve škole! Kariérové poradenství ve školní praxi. K. Hašková .....	60
Druhé stretnutie európskych sietí v Uppsale a jeho dozvuky na Slovensku. Š. Grajcár .....	64
Cross Border seminár 2013 vo Varšave. L. Beková, Š. Grajcár .....	70
Medzinárodná konferencia „Projektovanie života a kariérové poradenstvo: Budovanie nádeje, optimizmu a odolnosti“ ("Life Designing and Career Counseling: Building Hope and Resilience") .....	81
Seminár „Príklady dobrej praxe v kariérovom poradenstve“. Š. Grajcár. ....	93

Recenzie:

Kariérové poradenstvo a možnosti facilitácie kariérového vývinu nepočujúcich. M. Bogdanová. .... 94

Všimli sme si:

POP 2013/2014. Š. Grajcár. .... 97

Projekty ŠIOV zamerané o. i. aj na kariérové poradenstvo, profesijnú orientáciu. Š. Grajcár. .... 99

Nová adresa web stránky siete EUROGUIDANCE..... 105

Nová verzia ISTP ..... 105

Čo nové v IAEVG ..... 106

## Editoriál

Milí čitatelia,

ústrednou témou čísla, ktoré máte pred sebou, je kariérové a výchovné poradenstvo pre žiakov a študentov, teda oblasť, ktorú v našich slovenských podmienkach môžeme považovať za historicky najstaršiu. Veď prvé pracovisko tohto typu, Ústredná poradňa pre voľbu povolania, ktorá bola súčasťou Psychotechnického ústavu v Bratislave, bolo založené už v roku 1928, načim pripomenúť i to, že funkcia výchovného poradcu bola ustanovená v základných školách v r. 1962.

Preklad kratšieho, no tematicky zodpovedajúceho a veľmi inšpiratívneho článku od austrálskej autorky Dr. Mary McMahanovej a náš rozhovor s ňou sú veľmi dobrým úvodom tohto čísla, nadväzuje na to nahliadnutie do „Správy o stave školstva na Slovensku“ optikou kariérového poradenstva a kariérovej výchovy. Príkladom z praxe je príspevok Z. Gališinovej z ÚPSVaR v Nitre, naň nadväzuje analytický príspevok A. Dianovskej (o. i. aj členky redakčnej rady časopisu) o mieste a úlohách výchovného poradcu v systéme výchovného poradenstva.

O národnom projekte, ktorý pokrýva aj oblasť kariérového poradenstva, píše ďalšia členka redakčnej rady, D. Lepeňová z VÚDPaP-u, voľne na to ďalej nadväzuje informácia o dvoch národných projektoch, ktoré sa riešia na ŠIOV-e a téma kariérového poradenstva v nich rezonuje veľmi intenzívne. V tomto čísle prinášame výber až zo štyroch diplomových prác na „našu“ tému a sme veľmi radi, že máme z čoho vyberať aj do ďalších čísel.

Uplynulé mesiace boli bohaté na odborné podujatia, informácie o piatich z nich sú obsahom ďalšieho bloku. Nasleduje recenzia publikácie M. Gromu, blok s názvom „Všimli sme si“ a ďalší blok krátkych informácií.

Je toho nakoniec celkom dosť, toto číslo je zatiaľ najbohatšie pokiaľ ide o stranový rozsah, veríme však, že to nikoho z vás neodradí – snažíme sa to kompenzovať pestrosťou príspevkov, a to tak z hľadiska obsahu, ako aj z hľadiska autorského spracovania.

Želáme vám všetkým, ktorých téma kariérového poradenstva zaujíma a/alebo živí (ideálne je áno aj), príjemné a inšpiratívne čítanie!

Váš tím

Euroguidance centra Slovensko

## Čím budem?

Mary McMahanová

Mary McMahanová predstavuje úvod do kariérového vývinu v ranom detstve a do kariérovej výchovy v predškolských zariadeniach a základných školách<sup>1</sup>

Kariérový vývin je celoživotný proces. V detstve je kariérový vývin zrejmy v hrách, ktoré sa deti hrajú, a v ich ašpiráciách. Kariérový vývin v detstve sa však vo vzdelávacom systéme prehliada. Kariérová výchova<sup>2</sup> sa v kurikulumoch najčastejšie objavuje až na stredných školách a v tejto fáze sa už strácajú cenné príležitosti na prekonávanie rodových stereotypov a budovanie základných zručností a vedomostí pre rozvoj kariéry. Predškolské zariadenia a základné školy majú dobrú pozíciu na poskytovanie cieľavedomej kariérovej výchovy, ktorá dá mladým ľuďom pevné základy pre kariérové rozhodnutia a tranzície v adolescencii a v dospelosti.

Kariérový vývin je v detstve plný života a zdravý, ako ilustrujú komentáre malých detí. Dokonca veľmi malé deti sú schopné diskutovať o povolaniach, ktoré by chceli vykonávať, keď vyrastú, o tom, ktoré povolania podľa nich môžu vykonávať muži a ktoré ženy, ako aj o výhodách a nevýhodách práce. Kariérový vývin je zrejmy aj v detských hrách, kedy na seba preberajú roly dospelých ako policajt, učiteľ, zdravotná sestra, lekár, kovboj či staviteľ. Donald Super hovorí, že kariérový vývin je celoživotný proces a že deti si rozvíjajú koncept samých seba v rolách dospelých prostredníctvom fantázie a hry. Napriek tomu, že kariérový vývin je v detstve jasne viditeľný, nezískal si toľko pozornosti v teórii, vo výskume alebo v praxi ako je tomu pri kariérovom vývine v adolescencii a dospelosti. Kariérová výchova napríklad nie je bežnou praxou v predškolských zariadeniach a v základných školách.

*„Nepáčilo by sa mi pracovať len na jednom mieste dvadsať rokov alebo tak nejako.“*

chlapec zo základnej školy

*„Zrazu som si uvedomila, že za to nedostanete veľa peňazí, tak som si povedala, že to nechcem robiť.“*

<sup>1</sup> V originále „preschools and primary schools“, tu preložené ako predškolské zariadenia a základné školy.

V Austrálii je začiatok povinnej školskej dochádzky vo všetkých z ôsmich štátov/teritórií daný rokom dovŕšenia veku šiestich rokov, základná škola („primary school“) má väčšinou šesť ročníkov, v troch štátoch sedem, jej súčasťou je aj jeden rok v predškolskom zariadení. Zdroj: wikipedia.

<sup>2</sup> Pojem „career education“ tu prekladáme ako „kariérová výchova“, i keď angl. výraz „education“ sa môže prekladať aj ako „vzdelávanie“.

dievča zo základnej školy

*„Chcel som byť záchranárom, pretože ten môže celý čas riadiť loďku.“*

škôlkar

V priebehu detstva dievčatá a chlapci identifikujú rolové modely, rozvíjajú si záujmy a stále viac si uvedomujú svoje schopnosti. Chodia okrem toho do školy, rozvíjajú si pracovné návyky a stávajú sa viac zameraní na budúcnosť. Podľa Lindy Gottfredsonovej si deti vo veku od troch do piatich rokov začínajú uvedomovať, že roly v povolaniach sú súčasťou sveta dospelosti a že medzi šiestym a ôsmym rokom veku si viac uvedomujú rodové roly a začínajú odmietať povolania, o ktorých si myslia, že by ich malo vykonávať opačné pohlavie.

*„Chcel som robiť to, čo môj táto.“*

škôlkar

*„Videli sme, ako tá pani robí mužskú prácu. Natierala steny supermarketu.“*

dievča zo základnej školy

*„Je dobré mať nejakú prácu, pretože môžeš robiť kopu zábavných vecí.“*

škôlkarka

Linda Gottfredsonová tiež upozorňuje, že medzi deviatym a trinástym rokom si deti začínajú uvedomovať spoločenskú triedu a rozlišovať medzi tým, čo vnímajú ako povolania s nižším statusom a vyšším statusom. V priebehu tohto obdobia môžu ašpirovať na povolania, ktoré majú podľa nich vysoký status, ako sú profesionálni športovci, právnici či lekári. Tak ako si stále viac uvedomujú svoje schopnosti, môžu vylučovať povolania, ktoré sa im zdajú príliš náročné.

*„Je fajn byť slávna. Chcela by som, aby o mne vedel celý svet.“*

dievča zo základnej školy

Mnohé z toho, čo sa deti v rámci kariérového vývinu naučia, sa deje neúmyselne tým, že si utvárajú dojmy o práci pozorovaním ľudí, prostredníctvom rôznych udalostí, scén, aktivít doma a v komunite. Bill Law uvádza, že deti sa pokúšajú dať zmysel svojim skúsenostiam tým, že porovnávajú a používajú predstavy. Deti môžu napríklad porovnávať policajta s vojakom, pretože nosia uniformu, alebo si ich predstavujú ako aktívne povolania vykonávané vonku. Podobne môžu vnímať lekára a veterinára ako tých, ktorí pomáhajú.

*„Keď som to pozerala ... (v televíznej relácii), objavila som tam také niečo ako právnik. Opýtala som sa mamy a ona mi povedala, že oni vždy pomáhajú druhým ľuďom, no a ja som si vždy myslela, že pomáhať druhým ľuďom by bolo pekné, preto si myslím, že by to mohlo byť ono.“*

dievča zo základnej školy

Učenie sa v priebehu kariérového vývinu môže byť aj zámerné a predškolské zariadenia a základné školy sú pre takéto učenie vynikajúcim dejiskom prostredníctvom kariérovej výchovy. Ako ukazujú citované výroky detí, kariérový vývin je niečo, o čom sa deti vedia rozprávať a o čom si môžu navzájom vymieňať svoje skúsenosti. Kariérová výchova nie je o podpore detí prijímať kariérové rozhodnutia. Je skôr o podpore v tom, aby nevyklúčovali možnosti voľby príliš skoro podľa rodu a vnímaného statusu, o tom, ako im pomôcť rozvíjať zručnosti a vedomosti, ktoré im pomôžu vysporiadať sa s dôležitými rozhodnutiami ako je výber predmetu, vzdelávania a povolania v období adolescencie.

*Austrálsky Blueprint pre kariérový rozvoj*, ktorý vyvinula spoločnosť Miles Morgan Australia, je vynikajúca pomôcka popisujúca, ktoré kompetencie kariérového vývinu možno u detí rozvíjať. Tieto kompetencie sa týkajú troch širokých oblastí.

Kompetencie osobnostného manažmentu sa vzťahujú na budovanie pozitívneho sebaobrazu a zdravých vzťahov s druhými ľuďmi a rozvíjanie uvedomovania si zmeny a rastu v priebehu celého života.

Kompetencie v oblasti vzdelávania a oboznamovania sa so svetom práce sa vzťahujú k účasti na celoživotnom vzdelávaní sa, chápaniu vzťahu medzi vzdelávaním, prácou a spoločnosťou a objavovaniu kariérových informácií.

Kompetencie budovania kariéry sa vzťahujú na rozvoj pracovných stratégií a zručností uskutočňovať kariérové rozhodnutia, na pochopenie vzťahu medzi životnými a pracovnými rolami.

*Austrálsky Blueprint pre kariérový rozvoj* je tiež návodom pre učiteľov, ktorí majú záujem vypracovávať programy kariérovej výchovy. Kariérová výchova môže byť obsiahnutá v mnohých oblastiach kurikula a je relevantnou témou, z ktorej majú radosť deti aj učitelia. Deti, ktoré sa zúčastňujú kariérovej výchovy, môžu byť lepšie pripravené na kariérové rozhodnutia a tranzície v adolescencii a dospelosti. Kariérový vývin je proces, do ktorého sa deti aktívne zapájajú svojou každodennou skúsenosťou. Kariérová výchova dáva možnosť zúročiť proces, ktorý sa už deje, a zabezpečiť, aby sa školské a životné skúsenosti stali



relevantnými pre budúcnosť detí. Predškolské zariadenia a základné školy sú ideálnym miestom na to, aby sme u detí začali s kariérovou výchovou a takto poskytnúť pevné základy pre celoživotný proces kariérového vývinu.

### Referencie:

Gottfredson, L. S. (2002). 'Gottfredson's theory of circumscription, compromise and self-creation' in D. Brown (Ed.), *Career choice and development*, 4th ed., Jossey-Bass, San Francisco, California, pp. 85–148.

Law, B. (1999). 'Career-learning space: New DOTS thinking for careers education', *British Journal of Guidance and Counselling*, 27, pp 35–54.

Miles Morgan Australia (2003). *Australian Blueprint for Career Development*. Retrieved April 8, 2007,

from: [www.dest.gov.au/sectors/career\\_development/policy\\_issues\\_reviews/key\\_issues/australian\\_blueprint\\_for\\_career\\_dev](http://www.dest.gov.au/sectors/career_development/policy_issues_reviews/key_issues/australian_blueprint_for_career_dev)

Super, D. E. (1990). 'A life-span, life-space approach to career development' in D. Brown & L. Brooks (Eds), *Career choice and development*, 2nd ed., Jossey-Bass, San Francisco, California, pp. 197–261.

Watson, M. & McMahon, M. (2005). 'Children's career development: A research review from a learning perspective', *Journal of Vocational Behavior*, 67, pp. 119–32.

Preložil Štefan Grajcár

Preklad pôvodného článku z angličtiny „*What will I be?*“ z elektronického časopisu EQ Australia (Zima: 8-9, 2007). Preložené so súhlasom autorky. Dostupné na:

<http://www.eqa.edu.au/site/whatwillibe.html>.

Zodpovednosť za preklad nesie Slovenská akademická asociácia pre medzinárodnú spoluprácu.

## **Rozhovor s Dr. Mary McMahonovou, Inštitút vzdelávania, Univerzita Queensland (School of Education, University of Queensland), Austrália**

- *V aktuálnom čísle e-časopisu KARIÉROVÉ PORADENSTVO V TEÓRII A PRAXI sa venujeme problematike kariérového a výchovného poradenstva pre deti a mládež. Naši kariéroví poradcovia a ďalší odborníci v tejto oblasti by sa určite celkom radi dozvedeli o systéme poradenstva v Austrálii, krajine, ktorá je z nášho pohľadu na opačnej strane zemegule. Kto a ako pomáha deťom a mladým ľuďom v ich kariérovom vývine a pri rozhodovaní o ďalšom smerovaní kariéry?*

V Austrálii sa väčšina služieb kariérového poradenstva pre mládež poskytuje v školách počas obdobia kľúčových tranzícií v „školskom kalendári“, t. j. na konci prvého ročníka strednej školy, kedy si študenti vyberajú predmety pre nasledujúci rok, v 10. ročníku, kedy si študenti volia predmety pre vyššie ročníky strednej školy, a v poslednom 12. ročníku, kedy si študenti plánujú prechod zo školy do ďalšieho vzdelávania alebo odbornej prípravy alebo do práce. Austrália pozostáva zo šiestich štátov a dvoch teritórií. Zatiaľ čo austrálska vláda sa venuje rozvoju vzdelávacej politiky a poskytuje finančné prostriedky na vzdelávanie, vlády jednotlivých štátov a teritórií sú zodpovedné za implementáciu prostredníctvom ministerstiev školstva a odbornej prípravy. Austrália má tiež súkromné a katolícke vzdelávacie systémy. Poskytovanie kariérového poradenstva pre dospelých sa preto líši v závislosti od školy a vzdelávacieho systému. V niektorých štátoch a v niektorých školách zamestnávajú kariérových poradcov a v niektorých nie. Ani osoba poskytujúca kariérové informácie a poradenstvo v školách nie je v Austrálii vždy dostatočne kvalifikovaný odborník pre kariérový rozvoj. Odborné vzdelávanie a príprava sa uskutočňuje na stredných školách po celej Austrálii a niektorí študenti v rámci štúdia absolvujú učňovskú prípravu a stáže. Austrálska vláda poskytuje mladým ľuďom rôzne informačné zdroje, ako napríklad publikáciu s názvom Job Guide (Sprievodca povolaniami), ktorú dostávajú všetci študenti 10. ročníka, a národný on-line kariérový informačný systém [myfuture.edu.au](http://myfuture.edu.au). Austrálsky Blueprint pre kariérový rozvoj (The Australian Blueprint for Career Development), ktorý je financovaný z prostriedkov austrálskej vlády, identifikuje kompetencie kariérového rozvoja primerané veku a môže byť použitý k formovaniu školských poradenských programov. Tieto zdroje si kariéroví poradcovia vysoko cenia.

- *Na konferencii „Projektovanie života a kariérové poradenstvo“ (Life design and career counselling), ktorá sa konala v júni 2013 v Padove, ste na jednom z workshopov povedali,*

*že keď ste išli robiť výskum v školách, mnohí sa vás pýtali: 'Prečo sa o kariére chcete rozprávať s takými malými deťmi?' Aj my sa chceme opýtať – prečo ☺?*

Vo veľmi mladom veku deti začínajú pozorovať svet okolo seba a prichádzajú na to, že práca je súčasťou života v dospelosti. Kariérová teoretička Linda Gottfredsonová hovorí o tom, že už deti vo veku troch rokov začínajú rozpoznávať povolania ako roly dospelých. Učia sa o práci prostredníctvom pozorovaní v ich domovoch a v kontextoch komunity, ako sú obchody, kaviarne, farmy, ordinácie lekárov a veterinárov a na pracoviskách ich rodičov. Linda Gottfredsonová tiež hovorí, že deti vo veku od 6 do 8 rokov si utvárajú rodovo stereotypné predstavy a že deti medzi 9 a 13 rokmi si utvárajú stereotypné predstavy na základe sociálneho statusu a že tieto stereotypné pohľady sa ťažko menia, keď sú deti staršie. Deti sa učia a vyvíjajú v oblasti kariéry väčšinou neúmyselne, t. j. prostredníctvom pozorovaní, pozerania televízie, či počúvania rodičov a ďalších ľudí, ako hovoria o svojej práci. Detstvo teda ponúka príležitosť cielene deťom poskytovať veku primerané skúsenosti získavané pri učení v oblasti kariérového rozvoja, ktoré by mohli naštrbiť stereotypné myslenie a pomôcť im rozvíjať veku primerané kompetencie v oblasti kariérového rozvoja, ako napríklad tie, ktoré sú uvedené v austrálskom Blueprinte pre kariérový rozvoj. Takéto skúsenosti nadobudnuté pri učení sú zabezpečené skôr prostredníctvom aktivít v rámci tried než prostredníctvom kariérového poradenstva. Od detí sa pritom neočakáva, že by mali uskutočňovať kariérové rozhodnutia, ktoré by neboli veku primerané. Kariérový rozvoj v detstve poskytuje základ pre neskorší kariérový rozvoj v období dospievania a dospelosti. Môj výskum a ďalšie výskumy ukazujú, že deti sa veľmi ľahko zapájajú do rozhovorov o tom, čo budú robiť až vyrastú, a baví ich to. Takže nie je až také nerealistické tvrdiť, že deťom by sa malo zabezpečiť ciele a veku primerané učenie sa v oblasti kariérového rozvoja. Takéto učenie sa môže poskytnúť pevný základ pre kariérový rozvoj v adolescencii.

- *V posledných rokoch sa väčšia pozornosť venuje aj kvalitatívnemu hodnoteniu kariéry (naratívne prístupy, nástroje ako triedenie kartičiek, línia života<sup>3</sup> atď.). Realizovali ste v tejto oblasti niekoľko výskumných projektov, aké sú podľa vášho názoru najväčšie výhody tohto prístupu?*

Nástroje kvalitatívneho hodnotenia kariéry sú neformálnymi spôsobmi práce s klientmi, ktoré umožňujú získať informácie, ktoré môžu byť použité pri konštrukcii ich budúcej kariéry. Medzi bežné formy kvalitatívneho hodnotenia kariéry patria genogramy, línie života, či triedenie kartičiek (avšak triedenie kartičiek nemusí byť vždy kvalitatívneho charakteru).

<sup>3</sup> V anglickom origináli „timeline“.

Kvalitatívne hodnotenie kariéry podporuje klientov, aby sa aktívne zapájali do kariérového poradenstva alebo programov kariérového rozvoja. Pri jeho využívaní sa rozvíja vzťah spolupráce medzi klientom a kariérovým poradcom. Kvalitatívne hodnotenie kariéry je komplementárne s naratívnym prístupom v oblasti kariérového poradenstva a pomáha klientom rozprávať príbehy, z ktorých môžu byť identifikované témy ovplyvňujúce konštrukciu budúceho príbehu. Kvalitatívne hodnotenie kariéry podporuje učenie sa v oblasti kariérového rozvoja a zapája niekoľko štýlov učenia, vrátane vizuálneho, akustického a kinestetického. Podpora kvalitatívneho hodnotenia kariéry neznamena, že štandardizované kariérové hodnotenie nemá svoj význam. Každá forma hodnotenia kariéry má rôzne silné stránky, pričom môžu byť použité tak, aby sa vzájomne dopĺňali.

- *Vy a vaša kolegyňa, profesorka Wendy Pattonová, ste sformulovali Rámec teórie systémov (Systems Theory Framework, STF), ktorý vníma jednotlivcov v rámci komplexných systémov spolutvoriacich ich kariérovú trajektóriu. Táto teória na Slovensku nie je zatiaľ veľmi známa. Aké sú hlavné charakteristiky tejto metateórie a ako môžu poradcovia a ďalší praktici v zmysle tejto teórie pomáhať deťom a mladým ľuďom byť strojcami ich vlastných kariérových ciest?*

Rámec teórie systémov (STF) je metateoretický rámec, ktorý zhodnocuje kapacitu veľkého množstva teórií, aby poskytol podrobný popis konkrétnych vplyvov alebo procesu kariérového rozvoja. K dnešnému dňu je STF jediný rámec založený výhradne na teórii systémov, hoci iné novšie teórie, ako napríklad Teória konštrukcie kariéry (Career Construction theory) a Teória chaosu kariéry (Chaos Theory of Careers) majú systémový charakter. STF je holistický a dynamický. Predstavuje jednotlivcov ako otvorené systémy, ktoré interagujú s členmi svojho sociálneho systému a s vplyvmi z oblasti životného prostredia a spoločenského systému. V rámci každého systému je obsiahnuté množstvo vplyvov, známych ako obsahové vplyvy. Napríklad individuálny systém zahŕňa vplyvy ako sú záujmy, vek, hodnoty a presvedčenia, rod, zdravotné postihnutie a sexuálnu orientáciu. Sociálny systém zahŕňa vplyvy ako sú rodina, škola a pracovisko. Životné prostredie a spoločenský systém reprezentuje širšiu komunitu a prostredie, v ktorom ľudia žijú, a zahŕňa vplyvy ako sú geografická poloha, globalizácia, politické rozhodnutia a socioekonomické podmienky. Dynamický charakter STF je reprezentovaný tromi vplyvmi v rámci procesu – rekurzívnosťou (neobmedzenou opakovateľnosťou), zmenou v priebehu času a náhodou. Rekurzívnosť odkazuje na interakciu v rámci a medzi vplyvmi. Zmena v priebehu času je o rozpoznávaní toho, že to, kým sme boli včera, ovplyvňuje to, kým sme dnes, a oboje ovplyvňujú to, kým budeme v budúcnosti. Náhodou sa doposiaľ kariérové teórie veľmi

nezaoberali, ale STF uznáva, že kariérové trajektórie nie sú vždy plánované a predvídateľné a že neočakávané alebo nepredvídateľné udalosti sa môžu objaviť a prinášajú značné zmeny systému.

Vyvinuli sme nástroj kvalitatívneho kariérového hodnotenia *Môj systém kariérových vplyvov* - *My System of Career Influences* (MSCI, McMahon, Patton, & Watson, 2005), ktorý je praktickou aplikáciou STF a je založený na procese reflexie. Sprevádza dospelých prostredníctvom procesu rozmyšľania o sebe a svojich podmienkach a vrcholí tým, že si dospelí vytvoria svoj vlastný diagram systému vplyvov (System of Influences diagram). Následne môžu diskutovať o ich diagrame s učiteľom, priateľmi, rodičmi alebo kariérovým poradcom. Silnou stránkou STF je, že učí mladých ľudí ako systémovo myslieť a tvoriť príbehy o ich kariérovom rozvoji. Využívanie MSCI pri práci s mladými ľuďmi pomáha kariérovým poradcom uvedomovať si jedinečnosť každého človeka, s ktorým pracujú.

- *A naša posledná, do budúcnosti orientovaná otázka: Ako výskumníčka a aj poradkyňa, čo považujete za najväčšiu výzvu alebo výzvy v kariérovom poradenstve pre deti a mladých ľudí?*

Verím, že pracovať ako odborník pre kariérový rozvoj je príjemná a podnetná práca a myslím si, že je privilegiom, že sa mladí ľudia s nami zaoberajú svojou kariérou. Výzvy, pred ktorými táto oblasť vo všeobecnosti stojí, sú tu prítomné už veľmi dlho. Napríklad, výzvou je stále rozvíjanie a zvyšovanie profesijných štandardov. S tým súvisí aj potreba zlepšovať kvalitu odbornej prípravy v oblasti poradenstva. Na konferencii v Európe v roku 2012 som bola veľmi nadšená, keď som sa dozvedela o práci na akademickom vzdelávaní poradcov v Európe v rámci projektu NICE. Ďalšou výzvou je presvedčiť tvorcov politik o potrebe primeraného poskytovania kariérového poradenstva. Za týmto účelom je v tejto oblasti dlhodobou výzvou vytvárať tzv. evidence base<sup>4</sup>. Vo vzťahu k mojej práci týkajúcej sa kariérového vývinu v detstve je podľa mňa výzvou pomôcť tvorcom politik, rodičom a učiteľom pochopiť význam kariérového rozvoja v detstve a uvedomiť si, že je vhodné zapájať deti do učenia sa v oblasti kariérového rozvoja. Na osobnejšej úrovni považujem za výzvu naďalej inovovať a pokračovať v učení sa a rozvíjaní svojich zručností a vedomostí. Aj keď som realistická ohľadom výziev, ktorým stále čelí naša oblasť pôsobenia, snažím sa zameriavať na svoju vášeň pre prácu v oblasti kariérového poradenstva a na moju vieru v jeho hodnotu pre ľudí.

---

<sup>4</sup> Zdroje (aj vedecké), ktoré dokladujú účinnosť poradenstva ako takého (pozn. LB).

Na záver by som rada poďakovala Euroguidance centru Slovensko za váš záujem o moju prácu. Prajem vám, aby sa vám darilo vo vašej dôležitej práci v oblasti kariérového poradenstva.

*Ďakujeme veľmi pekne!*

*Euroguidance centrum Slovensko*

*S Dr. McMahonovou sa na diaľku zhovárala Lenka Beková*



**Dr. Mary McMahonová** je Senior Lecturer<sup>5</sup> na Inštitúte vzdelávania na Fakulte sociálnych a behaviorálnych vied Univerzity Queensland v Austrálii (School of Education, Faculty of Social and Behavioral Sciences, University of Queensland). Vyučuje kariérové teórie, kariérové poradenstvo (career guidance and counselling), naratívne kariérové poradenstvo a supervíziu. Jej výskum a publikácie sa zameriavajú na kariérový vývin detí a adolescentov, naratívne kariérové poradenstvo a kvalitatívne hodnotenie kariéry. Mary je známa pre jej uplatnenie teórie systémov do oblasti kariérového rozvoja. Má rozsiahlu medzinárodnú publikačnú činnosť.

---

<sup>5</sup> Pre pojem Senior Lecturer neexistuje na akademickej pôde v slovenskom jazyku ekvivalent. Opisne ho môžeme vysvetliť ako úroveň niekde medzi pozíciou odborného asistenta a docenta. Podrobnejšie vysvetlenie: [http://en.wikipedia.org/wiki/Academic\\_ranks\\_\(Australia\\_and\\_New\\_Zealand\)](http://en.wikipedia.org/wiki/Academic_ranks_(Australia_and_New_Zealand))

## **„Správa o stave školstva na Slovensku“ z pohľadu kariérového poradenstva**

**Štefan Grajcár**

„Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu SR predložilo na základe uznesenia Národnej rady Slovenskej republiky č. 374 z 13. decembra 2012 **Správu o stave školstva na Slovensku na verejnú diskusiu.**

Správa prináša popis faktov charakterizujúcich súčasný stav slovenského školstva a formuláciu strednodobých strategických cieľov pre jeho ďalšie smerovanie. Obsahuje taktiež návrh 22 systémových krokov pre ďalší rozvoj regionálneho školstva a 22 systémových krokov pre ďalší rozvoj vysokého školstva. Verejné pripomienkovanie sa skončilo 30. júna 2013.“ (citované z web stránky Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu; <http://www.minedu.sk/sprava-o-stave-skolstva-na-slovensku/>).

Samotná „Správa...“ je pomerne rozsiahly dokument (spolu 329 strán textu, tabuliek, a grafov), ktorý pozostáva z niekoľkých častí, samostatných súborov:

- Úvod správy a stručné zhrnutie obsahu (3 s.)
- Hlavný text správy (84 s.)
- Príloha č. 1 - Popis vývoja a analýza hlavných problémov regionálneho školstva (142 s.)
- Príloha č. 2 - Popis vývoja a analýza hlavných problémov vysokého školstva (76 s.)
- Príloha č. 3 - Medzinárodné porovnanie výdavkov na vzdelávanie (13 s.)
- Príloha č. 4 - Financovanie originálnych kompetencií v školstve (11 s.)

Pozreli sme sa podrobnejšie na jednotlivé časti Správy a pokúsili sme sa v nej identifikovať obsahy, ktoré majú podľa nášho názoru bližší alebo vzdialenejší vzťah k problematike kariérového poradenstva, resp. ktoré ho svojimi dôsledkami môžu takým či onakým spôsobom ovplyvňovať. Pozornosť sme venovali častiam venujúcim sa regionálnemu školstvu, ktoré z pohľadu kariérového poradenstva, kariérovej výchovy a/alebo vzdelávania, prepájania obsahu vzdelávania s potrebami trhu práce a následnou uplatniteľnosťou absolventov v praxi považujeme za kľúčové.

V nasledujúcej časti prinášame nekomentovaný výber tých častí Správy, na ktoré chceme v tomto „našom“ kontexte trochu upozorniť (citované pasáže sú písané kurzívou).

➤ **Stručné zhrnutie:**

V stručnom zhrnutí sú z nášho pohľadu veľmi významné tieto dve vety:

- „*Ďalšími kľúčovými témami sú zmeny v systéme a obsahu vzdelávania smerujúce k zvyšovaniu jeho kvality s osobitnou témou reformy odborného vzdelávania zameranej na podstatné posilnenie praktickej výučby na pracoviskách zamestnávateľov (prechod na princípy duálneho systému).*“ (s. 2-3)
- „*Prierezovou témou pre regionálne školstvo aj vysoké školstvo je nutnosť systematického zlepšovania prístupu k informáciám pre všetkých zainteresovaných, ako aj užšia väzba na potreby praxe.*“ (s. 3)

➤ **Hlavný text Správy:**

V ťažiskovej časti Správy je citácií hodných pripomenutia, samozrejme, viac, prinášame ich tu v poradí, ako sa vyskytujú v texte:

- „(8) Okrem škôl a školských zariadení uvedených v predchádzajúcich odsekoch, v ktorých sa uskutočňuje výchova a vzdelávanie podľa vzdelávacích a výchovných programov, patria do regionálneho školstva aj ďalšie školské zariadenia zabezpečujúce **podporné a servisné činnosti** pre výchovu a vzdelávanie. Sú to **školské zariadenia výchovného poradenstva a prevencie** (centrum pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie a centrum špeciálno-pedagogického poradenstva) ...“ (Kapitola 1: Regionálne školstvo; 1.1 Stručná charakteristika aktuálneho stavu regionálneho školstva; 1.1.1 Základné informácie o systéme regionálneho školstva; s. 6)
- „(87) Zrýchľujúci sa globálny vývoj sa premieta do meniacich sa potrieb trhu práce. Ak má odborné školstvo dobre plniť svoju úlohu, musí byť schopné na tieto zmeny reagovať. Táto schopnosť sa dá zabezpečiť len **úzkou spoluprácou odborných škôl so všetkými zainteresovanými**, v našom prípade so štátnou správou, územnou samosprávou, zamestnávateľmi, stavovskými a profesijnými organizáciami a zástupcami zamestnancov.“ (Kapitola 1: Regionálne školstvo; 1.1 Stručná charakteristika aktuálneho stavu regionálneho školstva; 1.1.10 Regionálne školstvo a potreby praxe; s. 17)



- „(88) Legislatívnym základom na **zabezpečenie spolupráce všetkých zainteresovaných v oblasti odborného vzdelávania** a prípravy na Slovensku je zákon č. 184/2009 Z. z. odbornom vzdelávaní a príprave (zákon o odbornom vzdelávaní). Pri tvorbe zákona bolo cieľom vytvoriť podmienky na zabezpečenie stredoškolského odborného vzdelávania a prípravy žiakov v súlade s potrebami trhu práce.“ (tamtiež, s. 17)
- „(89) Zákon o odbornom vzdelávaní predpokladá **dve úrovne koordinácie** odborného vzdelávania a potrieb trhu práce, a to **celoštátnu úroveň a úroveň samosprávnych krajov**. Na celoštátnej úrovni plní koordinačnú úlohu Rada pre odborné vzdelávanie a prípravu ako poradný orgán vlády. Na krajskej úrovni sú koordinačným orgánmi krajské rady ako poradné orgány predsedov samosprávnych krajov. Koordináčny orgány existujú aj na úrovni stavovských alebo profesijných organizácií vo forme sektorových rád.“ (tamtiež, s. 17)
- „(91) Vychádzajúc zo zákona o odbornom vzdelávaní sú základom pre koordináciu odborného vzdelávania na oboch úrovniach analýzy a prognózy potrieb trhu práce. Tvorba týchto analýz a prognóz je úlohou Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny v spolupráci s ostatným zainteresovanými subjektmi v odbornom vzdelávaní. Na základe jej výsledkov ministerstvo školstva v spolupráci s ostatnými zainteresovanými subjektmi má regulovať zoznam študijných odborov a učebných odborov, samosprávne kraje si majú vytvárať regionálne stratégie výchovy a vzdelávania v stredných školách a v súlade s nimi určovať počet tried prvého ročníka stredných škôl. Ku dňu 28. februára 2013 nebol k dispozícii žiadny materiál týkajúci sa analýz a prognóz trhu práce.“ (tamtiež, s. 18)
- „(92) Ďalším kľúčovým nástrojom v oblasti riadenia odborného vzdelávania a prípravy sú informácie o uplatnení absolventov stredných škôl podľa jednotlivých krajov, stredných škôl, študijných odborov a učebných odborov, ktoré zverejňuje na svojom webovom sídle 2x do roka Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR. Ku dňu 28. februára 2013 nie sú informácie o uplatnení absolventov v uvedenej štruktúre k dispozícii.“ (tamtiež, s. 18)
- „(94)... Na základe zákona o odbornom vzdelávaní vznikol tiež neštátny Fond rozvoja odborného vzdelávania a prípravy. Účelom fondu je sústreďovanie finančných prostriedkov na podporu a rozvoj odborného vzdelávania a prípravy a ich poskytovanie na aktivity súvisiace s podporou a rozvojom odborného vzdelávania a

*prípravy. Hlavnými zdrojmi fondu majú byť dary a príspevky od tuzemských a zahraničných fyzických osôb a právnických osôb a dobrovoľné príspevky od zamestnávateľov a stavovských organizácií. Stav k 28. februáru 2013 je taký, že Fond bol síce zapísaný do Obchodného registra, ale v nadväznosti na neochotu očakávaných prispievateľov prispievať do takto zriadeného fondu nebol do dnešného dňa zriadený bankový účet. Keďže zamestnávatelia uprednostňujú iné fondy a nadácie, resp. spôsoby podpory odborného vzdelávania a prípravy, pri príprave novely zákona o odbornom vzdelávaní a príprave ministerstvo školstva uvažovalo o zrušení tohto fondu. So zrušením fondu zásadne nesúhlasili stavovské a profesijné organizácie s odôvodnením, že budú v budúcnosti hľadať iné, zákonom akceptovateľné, zdroje fondu.“ (tamtiež, s. 18)*

- *„(98) Kvalita odborného vzdelávania a prípravy je kritizovaná hlavne zo strany zamestnávateľov. Podľa zamestnávateľov odborné vzdelávanie a príprava nedostatočne reaguje na aktuálne potreby trhu práce a nedokáže pripraviť kvalifikovanú pracovnú silu v takej miere, aby bola schopná bezprostredne po ukončení štúdia vstúpiť do pracovného procesu.“ (tamtiež, s. 19-20)*
- *„(100) V súčasnosti absolvuje praktické vyučovanie priamo u zamestnávateľov 3,8 % žiakov stredných odborných škôl. Pred 2 rokmi to bolo 5,75 %. Tento trend je negatívny, pretože sa predpokladá, že praktické vyučovanie vykonávané priamo u zamestnávateľov pomôže zvýšiť kvalitu praktickej prípravy žiakov najmä z dôvodu, že umožní poznať reálne prostredie výkonu povolania, rozvíjať u žiakov pracovné návyky, nevyhnutné na úspešné zaradenie sa na trh práce po ukončení štúdia.“ (tamtiež, s. 20)*
- *„(138) Riešenie uvedených problémov si vyžaduje úpravu systému financovania zameranú na odstránenie vymenovaných nedostatkov. V rámci tejto úpravy sa pri financovaní bude zohľadňovať aj uplatnenie absolventov na trhu práce. Prehodnotí sa financovanie záujmového vzdelávania (vzdelávacie poukazy) a zaktualizuje sa výška normatívov s osobitným zameraním na primerané zohľadnenie vyššej ekonomickej náročnosti praktickej časti odborného vzdelávania a prípravy. Osobitná podpora sa poskytne gymnáziám so zameraním na matematiku a prírodovedné predmety.“ (1.2 Systémové kroky na podporu ďalšieho rozvoja regionálneho školstva; 1.2.2 Systémové kroky smerujúce k dosiahnutiu strategického cieľa; 1.2.2.1 Dostatočne financované a efektívne fungujúce školstvo systémovo podporujúce kvalitu; Úloha RŠ-1-2: Upraviť systém financovania so zameraním na zvýšenie jeho efektívnosti a na podporu kvality; s. 27)*

- „(152) Riešenie uvedených problémov bude potrebné realizovať kombináciou viacerých nástrojov, od legislatívnych, cez organizačné až po motivačné vrátane finančných. Uvedme ako príklad centrálné pravidelné zverejňovanie údajov o vývoji trhu práce, údajov o zamestnanosti absolventov podľa jednotlivých škôl a ich študijných resp. učebných odborov, zverejňovanie výročných správ škôl povinne obsahujúcich vybrané základné údaje o škole vrátane údajov o jej výsledkoch. V rámci rezortného informačného systému by bolo možné vytvoriť systém tzv. informačných portfólií pre školu, učiteľa, študenta a žiaka, v ktorých sa budú sústreďovať informácie o uvedených subjektoch od ich vstupu do systému vzdelávania až po výstup z neho. Na ich základe by bolo možné uskutočňovať analýzy a prognózy potrebné na riadenie a podporu rozvoja školstva, na informovanie verejnosti a ďalšie účely. Informačné portfóliá sú implementované vo viacerých krajinách (napríklad Izrael, UK, Holandsko, Nemecko).“ (tamtiež, Úloha RŠ-1-5: Systematicky zlepšovať prístup k informáciám pre všetkých zainteresovaných; s. 29)
- „(208) Základnou podmienkou efektívnosti segmentu odborného vzdelávania a prípravy je jeho schopnosť reagovať na meniace sa potreby trhu práce. Splnenie tejto podmienky si vyžaduje pravidelné analýzy údajov o vývoji trhu práce a úzku spoluprácu so zamestnávateľmi. Dôležitosť takejto spolupráce stúpa v dôsledku zvýšenej dynamiky zmien potrieb trhu práce. Pri tvorbe uvedených analýz je potrebné brať do úvahy potenciálny konflikt záujmov na strane zamestnávateľov spočívajúci v tom, že každý zamestnávateľ má prirodzenú tendenciu získať čo najviac najkvalitnejších absolventov pre prácu vo svojom odbore bez ohľadu na potreby zvyšku ekonomiky a spoločnosti.“ (1.2.2.4 Kvalitné a relevantné odborné vzdelávanie a príprava reagujúce na aktuálne a očakávané potreby praxe; s. 41)
- „(210) Vo všeobecnosti môžeme povedať, že kvalita odborného vzdelávania a prípravy je kritizovaná hlavne zo strany zamestnávateľov. Podľa zamestnávateľov odborné vzdelávanie a príprava nedostatočne reaguje na aktuálne potreby trhu práce a nedokáže pripraviť kvalifikovanú pracovnú silu v takej miere, aby bola schopná bezprostredne po ukončení štúdia vstúpiť do pracovného procesu.“ (1.2.2.4 Kvalitné a relevantné odborné vzdelávanie a príprava reagujúce na aktuálne a očakávané potreby praxe; Úloha RŠ-4-1: Zvýšiť kvalitu odborného vzdelávania a prípravy tak, aby jeho absolventi boli schopní bezprostredne po skončení štúdia priamo vstúpiť do pracovného procesu; s. 41)

- „(212) Ak má byť cieľom odborného vzdelávania absolvent, ktorý je pripravený na výkon odborných činností a praktických zručností v rámci povolania, na ktoré sa pripravuje, tak v záujme kvality takejto prípravy je potrebné, aby príslušné stavovské a profesijné organizácie zadefinovali požiadavky na odborné zručnosti a praktické skúsenosti potrebné na vykonávanie pracovných činností na pracovných miestach na trhu práce a podieľali sa na tvorbe profilov absolventov odborného vzdelávania a prípravy a požadovaných vedomostí, zručností, schopností a pracovných návykov.“ (tamtiež, s. 41)
- „(213) Takto vytvorené profily absolventov by mali byť v budúcnosti hlavným kritériom hodnotenia kvality. To si však vyžaduje, aby zamestnávateľa naozaj aktívne vstupovali do vzdelávacieho procesu.“ (tamtiež, s. 42)
- „(214) V záujme dosiahnutia pozitívnych zmien v oblasti kvality odborného vzdelávania a prípravy je potrebné zamerať sa na realizáciu nasledovných úloh:
  - a) spolupracovať so zamestnávateľmi pri príprave štátnych vzdelávacích programov pre odborné vzdelávanie a prípravu pre všetky skupiny odborov vzdelávania a všetky stupne poskytovaného vzdelania,
  - b) zintenzívniť spoluprácu stredných odborných škôl a zamestnávateľov pri tvorbe školských vzdelávacích programov pre odborné vzdelávanie a prípravu,
  - c) pokračovať v redukcii sústavy odborov vzdelávania v oblastiach, v ktorých to požaduje trh práce,
  - d) zaviesť prvky duálneho systému do odborného vzdelávania a prípravy v Slovenskej republike, pri ktorom sa praktická časť odbornej výchovy a vzdelávania bude uskutočňovať priamo vo firmách.“ (tamtiež, s. 42)
- „(218) V záujme posilnenia úlohy zamestnávateľov v oblasti kvality odborného vzdelávania a prípravy je potrebné zamerať sa na realizáciu nasledovných úloh:
  - ... c) spolupracovať pri monitorovaní a prognózovaní potrieb trhu práce s Ústredím práce, sociálnych vecí a rodiny a s výskumným a akademickým prostredím,...
 (1.2.2.4 Kvalitné a relevantné odborné vzdelávanie a príprava reagujúce na aktuálne a očakávané potreby praxe; Úloha RŠ-4-2: Posilniť úlohu zamestnávateľov v oblasti odborného vzdelávania a prípravy; s. 42-43)
- „(219) Demografický vývoj v poslednom období, trend uprednostňovania všeobecného vzdelávania ale aj nedostatok informácií na strane žiakov základných škôl a ich

*zákonných zástupcov o oblasti odborného vzdelávania a prípravy spôsobili klesajúci záujem o odborné vzdelávanie a pokles počtu žiakov nastupujúcich na stredné odborné školy.“ (1.2.2. 4 Kvalitné a relevantné odborné vzdelávanie a príprava reagujúce na aktuálne a očakávané potreby praxe; Úloha RŠ-4-3: Prijat' opatrenia podporujúce záujem žiakov o odborné vzdelávanie v súlade s potrebami trhu práce; s. 43)*

- *„(220) Žiaci základných škôl sa v súčasnosti často kvôli prevyšujúcej ponuke nad dopytom dostanú na ľubovoľnú strednú školu, ktorú si vyberú. Táto možnosť často spôsobuje nástup žiaka na nesprávnu vzdelávaciu cestu. Z toho dôvodu je potrebné, aby sa žiakom základných škôl venovala pozornosť v oblasti poradenstva pri výbere vzdelávacej cesty a v oblasti výberu prípravy na povolanie.“ (tamtiež, s. 43)*
- *„(221) Predpokladom pre zvýšenie záujmu žiakov základných škôl o štúdium na strednej odbornej škole je zavedenie prierezového predmetu resp. prierezovej témy s cieľom poskytovať žiakom poradenstvo v oblasti profesijnej orientácie formou zážitkového vzdelávania v siedmom alebo ôsmom ročníku základnej školy.“ (tamtiež, s. 43)*
- *„(222) Ďalším nástrojom je vytvoriť ukazovatele o kvalite odborného vzdelávania a prípravy na danej strednej škole (napr. informácia o absolventskej miere nezamestnanosti), ktorých zverejňovaním sa vytvoria predpoklady k lepšej informovanosti žiakov a ich zákonnych zástupcov.“ (tamtiež, s. 43)*
- *„(223) V záujme zavedenia podpory prípravy žiakov v odboroch vzdelávania v súlade s potrebami trhu práce je potrebné zamerať sa na realizáciu nasledovných úloh:*
  - a) zaviesť prierezový predmet resp. prierezovú tému „úvod do sveta práce“ najneskôr v ôsmom ročníku základnej školy,*
  - b) zabezpečiť dostatočnú informovanosť žiakov základných škôl a ich zákonnych zástupcov o príprave na povolanie v stredných odborných školách a o miere uplatniteľnosti absolventov na trhu práce, vrátane informácie o zamestnanosti v odbore, pre ktorý má príslušný absolvent kvalifikáciu; na tento účel využiť aj elektronickú formu poradenstva.“ (tamtiež, s. 43)*

➤ **Príloha č. 1 - Popis vývoja a analýza hlavných problémov regionálneho školstva**

- *„(201) Základnými zložkami systému výchovného poradenstva a prevencie sú centrá pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie a centrá špeciálnopedagogického poradenstva (ďalej len „centrá poradenstva“). Odborní*

zamestnanci centier poradenstva vykonávajú psychologickú, pedagogickú, špeciálnopedagogickú vrátane logopedickej a liečbopedagogickej činnosti a sociálnu činnosť, so zameraním sa na optimalizáciu výchovného, vzdelávacieho, psychického, sociálneho a kariérového vývinu detí. Odbornú starostlivosť poskytujú deťom od narodenia až po ukončenie prípravy na povolanie, pričom osobitnú starostlivosť venujú deťom a žiakom so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami, ich zákonným zástupcom a pedagogickým zamestnancom.“ (3. Sieť škôl, školských zariadení, stredísk praktického vyučovania a pracovísk praktického vyučovania; 3.10. Školské zariadenia výchovného poradenstva a prevencie, s. 53)

- „(202) Cieľovou skupinou centier pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie sú všetky deti, okrem detí so zdravotným postihnutím, ktorým poskytujú odbornú starostlivosť najmä v oblasti optimalizácie ich osobnostného, vzdelávacieho a profesijného vývinu, starostlivosti o rozvoj nadania, eliminovania porúch psychického vývinu a porúch správania.“ (tamtiež, s. 53)
- „(205) Súčasťou poradenského systému sú určené tiež jeho ďalšie zložky, medzi ktoré patrí výchovný poradca, školský psychológ, školský špeciálny pedagóg, liečebný pedagóg, sociálny pedagóg a koordinátor prevencie. Ich činnosť sa vykonáva v školách a školských zariadeniach. Značná časť ich práce je zameraná na deti a žiakov so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami, ktorými sú okrem detí so zdravotným postihnutím aj deti choré a zdravotne oslabené, deti s vývinovými poruchami, deti s poruchami správania na základe narušenia funkcií v oblasti emocionálnej alebo sociálnej, deti zo sociálne znevýhodneného prostredia a deti s nadaním. Potreba vyššie uvedených odborných zložiek, ako súčasti poradenského systému sa neustále zvyšuje, nakoľko počet integrovaných detí a žiakov do škôl bežného typu sa neustále zvyšuje.“ (tamtiež, s. 53)
- „(495) Dôležitú úlohu pri voľbe študijného alebo učebného odboru na stredných školách plní kariérové poradenstvo. Je súčasťou výchovného poradenstva, ktoré sa poskytuje deťom, zákonným zástupcom a zamestnancom škôl v školách a v školských zariadeniach prostredníctvom činnosti výchovných poradcov. Kariérová výchova a kariérové poradenstvo je súčasťou práce poradcov v systéme výchovného poradenstva a prevencie a to pedagógov (výchovných poradcov, špeciálnych pedagógov, sociálnych pedagógov) a psychológov (poradenských a školských). Osobitne u výchovných poradcov tvorí táto problematika až 70% náplne ich práce.“ (7. Regionálne školstvo a potreby praxe; 7.2 Uplatnenie absolventov stredných odborných škôl, s. 114)

Toľko teda naše subjektívne a špecificky na problematiku kariérového poradenstva zamerané nahliadnutie do Správy o stave školstva, ktorú pripravilo ministerstvo školstva, vedy výskumu a športu a na jar tohto roku predložilo na verejnú diskusiu. Aj keď sme v úvode spomenuli, že jednotlivé citácie nebudeme komentovať, nedá nám neskonštatovať, že sme v správe našli z nášho pohľadu zopár prísľubov do budúcnosti a veríme, že neostane len pri slovných deklaráciách. I keď v tomto čase ešte nie sú známe výsledky verejnej diskusie a pripomienkového konania, Správa naznačuje, čo je potrebné v našom školstve v priebehu najbližších rokov zmeniť; takúto charakteristiku by sme však mohli pripísať aj väčšine podobných dokumentov, ktoré v rezorte školstva za posledných viac ako dvadsať rokov vznikli. Je potešujúce, že máme aspoň približnú predstavu o tom, čo treba zmeniť, efekt tejto Správy sa ale ukáže až potom, keď budeme mať jasno aj v tom, ako navrhované zmeny chceme dosiahnuť, a najmä, odkiaľ na to zoberieme. Ako to celé nakoniec dopadne, vieme všetci, podľa toho, či patríme medzi optimistov, pesimistov alebo realistov. Na stránkach nášho časopisu sa k tejto Správe určite o dva tri roky vrátíme a budeme naozaj veľmi radi, ak budeme môcť dať za pravdu tábora optimistov.

## Poskytovanie informačných a poradenských služieb pre žiakov s mentálnym postihnutím na odbornom učilišti internátnom v Novej Vsi nad Žitavou

Zuzana Gališínová

Proces začlenenia do pracovného procesu je u každého jednotlivca rôzny, pre človeka so zdravotným postihnutím je veľmi významným krokom pre zvýšenie kvality jeho života.

Odborné učilište internátne v Novej Vsi nad Žitavou navštevujú mladí ľudia, ktorí ukončia špeciálne základné školy alebo patrili ku integrovaným žiakom na základných školách. Špeciálni pedagógovia ich vzdelávajú v učebných odboroch:

- výroba konfekcie – šitie odevov v odevnej konfekcii,
- poľnohospodárska výroba – záhradníctvo: kvetinár, zeleninár, sadovník,
- obchodná prevádzka – práca pri príprave jedál
- cukrárska výroba,
- opatrovateľská starostlivosť v zdravotníckych zariadeniach a v zariadeniach sociálnej starostlivosti,
- obchodná prevádzka - príprava, skladovanie a predaj tovaru.

Väčšina týchto detí sa nevie samostatne rozhodovať, nachádzať, vyhodnocovať a využívať informácie vo svoj prospech, realisticky hodnotiť svoje schopnosti a možnosti vo vzťahu k učebnému odboru, ktorý študujú a uplatniť sa na trhu práce.

Preto by im mali byť informácie poskytované primeranou formou, ktorá prihliada na ich zdravotný stav, schopnosť koncentrácie, zohľadňuje náročnosť úloh, ktoré budú realizovať v priebehu školského roka. Do tohto procesu poradenstva vstupuje aj Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny Nitra (ďalej úrad) , ktorý už niekoľko rokov spolupracuje so školou pri poskytovaní informačných a poradenských služieb žiakom končiacim štúdiom na škole prostredníctvom svojho zamestnanca.

Samotnému stretnutiu so žiakmi predchádza príprava, ktorá prebieha v dvoch úrovniach:

- **konzultačnej** - s kariérovou poradkyňou konzultujem priebeh a počet stretnutí. Orientačne ma oboznámi s tým, ako aktívne sa prejavujú deti v končiacich ročníkoch, či už niekde vykonávali alebo občas vykonávajú pomocné práce, akú majú podporu zo



strany rodičov a najbližších príbuzných, aký je ich záujem nájsť si zamestnanie, čo sú schopné a ochotné pre svoju prípravu na vstup na trh práce urobiť,

- **obsahovej** - k úspešnému priebehu a zaujatiu žiakov pripravujem úlohy, cvičenia a pomôcky.

V školskom roku 2012/2013 sme sa s výchovnou poradkyňou rozhodli pre tri stretnutia. Boli to samotné deti, ktoré nás inšpirovali svojím aktívnym prístupom na prvom stretnutí a reálnymi názormi na hľadanie si zamestnania a miesta v živote.

Stretnutia viedol zamestnanec úradu, kariérová poradkyňa sledovala priebeh, prípadne deťom bližšie špecifikovala informácie, aby im lepšie porozumeli.

### **1. stretnutie bolo realizované v mesiaci marec 2013**

Deťom bol ponúknutý priestor k vyjadreniu svojich názorov na témy:

a/ práca, zamestnanie a povolanie a potom deti pomenovávali povolania, s ktorými sa už stretli

b/ aké vedomosti, zručnosti a schopnosti som nadobudol/nadobudla počas štúdia na škole, aké sú moje predstavy o živote, čo by som chcel/chcela robiť po skončení školy, či už v zamestnaní alebo osobnom živote. Témy spracovali písomne a potom hľadali spoločné podporné body – „V akej fáze života sa nachádzame?, Čo vieme a chceme robiť? a Ako to zvládneme?“

c/ následne boli rozdelení do skupiniek, úlohou bolo popísať osoby, ktoré sa im javia ako úspešné a neúspešné a ako premietajú svoju úspešnosť alebo neúspešnosť do pracovného a osobného života

### **2. stretnutie bolo realizované v mesiaci apríl**

a/ zamestnanec úradu nadviazal na prvé stretnutie a spolu so žiakmi si pripomenuli hlavné body, pomocou ktorých postupne prešli k téme druhého stretnutia,

b/ ústne si vysvetlili pojmy žiadosť, životopis, motivačný list a ako čítať pracovný inzerát.

Deťom boli rozdadané noviny, v ktorých hľadali pracovné ponuky. Na vhodné inzeráty reagovali písaním žiadosti o prijatie do zamestnania, po nej písali životopis.

c/ deti už mali informácie získané z výchovno-vzdelávacieho procesu, počas ktorého sa už učili písať spomínané dokumenty. Počas spracovávania tejto úlohy si ich utvrdili a doplnili. Zároveň boli podporené v sebaaprezentovaní sa, nakoľko vyjadrovali svoje názory aj ústnym spôsobom.

### **3. stretnutie bolo realizované v mesiaci máj**

a/ v úvode boli deťom zhrnuté informácie z predchádzajúcich dvoch stretnutí. Zároveň odpovedali na otázky, či si hľadali zamestnanie, či využili informácie, o ktorých hovorili na predchádzajúcich stretnutiach a ako sa im darilo.

b/ písali motivačný list, hovorili o základných pravidlách telefonického kontaktu so zamestnávateľom pri získavaní konkrétnejších informácií o ponúkanom pracovnom mieste, o dohodnutí si osobného stretnutia, pričom bol využitý spôsob hrania rolí.

c/ zamestnanec úradu pripravil letáčky, v ktorých bolo uvedené: adresa úradu, úradné hodiny, dokumenty, ktoré je potrebné predložiť pri žiadaní o zaradenie do evidencie nezamestnaných občanov, užitočné odkazy na pracovné portály a personálne agentúry.

Vzhľadom na svoj zdravotný stav – mentálne postihnutie, sú žiaci zaradení do kategórie občanov so zdravotným postihnutím s poberaním invalidného dôchodku. Napriek tomu, že sa nemusia stať klientmi úradu, máme ambíciu s výchovnou poradkyňou sledovať ich životnú a pracovnú cestu, ak budú aj samotné deti naklonené zostať so školou v kontakte, alebo sa rozhodnú využiť služby úradu.

Všetci sme súčasťou spoločnosti, v ktorej žijeme a pracujeme. Každý jednotlivec má právo na informácie a adekvátnu mieru pozornosti zo strany tých, ktorí potrebnými informáciami disponujú. Ak je naším záujmom dať mladému človeku do pozornosti dôležitosť porozumeniu seba, priblížiť príležitosti a možnosti zamestnať sa alebo ďalej sa vzdelávať, zároveň ho vedieme aj k uvedomovaniu si, že za svoj život si zodpovedá sám.

A toto očakáva od jedincov naša spoločnosť.

### **Pri príprave stretnutí boli použité nasledovné zdroje:**

Vendel, Š. (2008). Kariérní poradenství, Grada Publishing, a.s.

Zapletalová, J. – Vaňková, H., ed. (2006). Kariérové poradenství – přítomnost a budoucnost. Institut pedagogicko-psychologického poradenství ČR.

Zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov

Zvariková, M. (2012). Kariérové vzdelávanie, schopnosti riadiť svoju kariéru. In: Kariérové poradenstvo v teórii a praxi, ročník 1, číslo 2



**Ing. Zuzana Gališinová** počas pôsobenia na Úrade práce, sociálnych vecí a rodiny v Nitre pracovala na viacerých oddeleniach. Od roku 2007 sa venuje žiakom základných a stredných škôl pri voľbe povolania, študentom končiacim štúdium na vysokých školách. Poskytuje informačné a poradenské služby uchádzačom o zamestnanie individuálnou alebo skupinovú formou.

## **Miesto a úlohy výchovného poradcu v systéme výchovného poradenstva**

**Mgr. Alžbeta Dianovská**

### **Úvod k výskumu**

Súčasná pedagogická prax postavila pred výchovného poradcu nové úlohy. Okrem tradičnej profesijnej orientácie sa súčasťou jeho práce stále viac stáva riešenie konfliktných situácií vo výchovno-vzdelávacom procese a je aj viac zainteresovaný do vzťahu so začlenenými žiakmi. Zvyšujú sa nároky na jeho odbornosť, profesionalitu a čas, ktorý plnenie týchto úloh vyžaduje.

Z toho všetkého by malo logicky vyplývať, že priamoúmerne nárokom sa venuje postaveniu výchovného poradcu na škole primeraná pozornosť. Predovšetkým zo strany riaditeľstiev škôl by sa dalo očakávať, že sa status výchovného poradcu na škole skvalitní.

Pracovná náplň výchovných poradcov je široká, pribúdajú nové úlohy, súvisiace aj s náročnou kariérovou výchovou žiakov a ich prípravou pre trh práce, v školách majú neprimerané pracovné podmienky (úväzok, ohodnotenie, zrušený funkčný príplatok, chýba im materiálne a priestorové zabezpečenie - kabinet, informačno-komunikačné technológie), majú nízky sociálny status a kompetencie, nie vždy je výber výchovného poradcu vhodný (osobné predpoklady, snaha a chuť pracovať, zaangažovanosť), okrem toho aj metodické vedenie je rôznorodé (alebo aj žiadne). V našom výskume sme sa zamerali na analýzu súčasných problémov a podmienok činnosti výchovného poradcu s cieľom poukázať na nevyhnutnosť zmien.

### **Metodologický prístup k výskumu**

Cieľom výskumu, ktorý sme uskutočnili na základných, stredných a špeciálnych školách po celom Slovensku prostredníctvom Metodicko-výskumného kabinetu pri Výskumnom ústave detskej psychológie a patopsychológie v Bratislave, bolo zistiť aktuálnu situáciu na školách, predovšetkým rozsah a obsah úloh a činností, ktoré výchovní poradcovia vykonávajú, ďalej ich názory týkajúce sa problematiky týchto činností a určiť miesto výchovného poradcu v systéme výchovného poradenstva na školách v súčasnosti. Riešiteľkou výskumu bola Mgr. Alžbeta Dianovská a niektoré výsledky prezentovala v Analýze výsledkov prieskumu činností výchovných poradcov na základných, stredných a špeciálnych školách.

Stanovili sme si nasledovné **výskumné úlohy**:

1. zistiť prevládajúcu formu vzdelávania výchovných poradcov,
2. zistiť, ktorí poradenský pracovníci najčastejšie realizujú úlohy výchovného poradenstva na školách (výchovní poradcovia, školskí psychológovia, sociálni pedagógovia, školskí špeciálni pedagógovia, školskí liečební pedagógovia, sociálni pracovníci a pod.),
3. zistiť, akú pracovnú náplň má na školách špecialista – výchovný poradca, a tým aj akú podobu majú jeho úlohy na škole.

### **Metódy výskumu:**

**Metóda dotazníka** – pri zisťovaní a analýze miesta a úlohy výchovného poradcu sme použili dotazník „Analýza činností výchovných poradcov na školách“. Tento dotazník obsahoval 40 kombinovaných druhov dotazníkových položiek. Dotazník obsahoval priame a nepriame otázky, zatvorené, polozatvorené a otvorené položky. Dotazník zisťoval typ, veľkosť školy a kraj, počet výchovných poradcov na škole, nadobudnutú kvalifikáciu a profesijné kompetencie, fluktuáciu, stanovenie náplne práce, spoluprácu s vedením školy, s triednymi učiteľmi, s metodikom pre výchovných poradcov a CPPPaP, inými subjektmi a s rodičmi žiakov, pôsobenie školského psychológa a školského špeciálneho pedagóga na škole, kumuláciu funkcií a okruhy činností výchovných poradcov. Zaujímal nás aj názor výchovných poradcov, čo považujú vo svojej práci špecialistu za najdôležitejšie, najzložitejšie a dosiaľ neriešené (problémové).

Metóda analýzy dokumentov – štúdium a spracovanie odbornej literatúry k prezentovanej problematike i prostredníctvom internetových portálov; štatistické spracovanie získaných údajov a konzultácie v Metodicko-výskumnom kabinete vo Výskumnom ústave detskej psychológie a patopsychológie v Bratislave, ktorý metodicky riadi systém výchovného poradenstva na Slovensku; rozhovory s výchovnými poradcami, pracovníkmi MŠVVaŠ, rodičmi a žiakmi.

Stanovenie výskumnej vzorky – výskumná vzorka ( $n = 423$ ) predstavuje 20,14 % z celkového počtu výchovných poradcov zo základných, stredných a špeciálnych škôl na Slovensku.

Predpokladaný časový plán – 15 mesiacov. Výskum sa realizoval v mesiaci júl 2009. Miesto výskumu: základné, stredné a špeciálne školy na Slovensku, z ktorých sa do výskumu zapojili výchovní poradcovia.

### **Charakteristika výskumnej vzorky v hlavnom výskume**

Pri zisťovaní a analýze miesta a úlohy výchovného poradcu sme využili upravený výskumný dotazník „Analýza činností výchovných poradcov na školách“ (Príloha A), ktorý bol doplnený na základe testovacieho pilotného výskumu.

Výskumnú vzorku tvorilo 423 výchovných poradcov zo základných, stredných a špeciálnych škôl z celého Slovenska z približne 2100 pôsobiacich výchovných poradcov na tomto type škôl. Zloženie výskumnej vzorky bolo nasledovné: výchovní poradcovia zo základných škôl n = 331; z gymnázií n = 19; zo stredných odborných škôl n = 44; zo špeciálnych škôl n = 9 (v bode iné) a 3 výchovní poradcovia nepresne uviedli svoj typ zariadenia.

Výskumnú vzorku tvorili výchovní poradcovia zo všetkých krajov Slovenska, najpočetnejšie Nitriansky kraj (n = 94), Košický kraj (n = 83) a Žilinský kraj (n = 75).

### **Miesto a úlohy výchovného poradcu v systéme výchovného poradenstva**

#### **Dotazníkový výskum - vyhodnotenie**

V rámci dotazníkových odpovedí mali respondenti možnosť využiť rôzne formy a spôsoby svojho vyjadrenia prostredníctvom dopĺňovanej, tabelárnej, zoznamovej odpovede. Cieľom výskumu, ktorý sa uskutočnil bolo zistiť: aká je aktuálna situácia na školách z pohľadu úloh a činnosti, ktoré výchovní poradcovia vykonávajú, ďalej ich názory, týkajúce sa problematiky týchto činností, aké zastúpenie majú na školách ostatné zložky systému výchovného poradenstva a určiť miesto výchovného poradcu v systéme výchovného poradenstva na školách v súčasnosti.

#### **Záver k výskumu**

Cieľom výskumu, ktorý sme realizovali, bolo zistiť, aká je aktuálna situácia na školách z pohľadu úloh a činnosti, ktoré výchovní poradcovia vykonávajú, ďalej ich názory, týkajúce sa problematiky týchto činností, aké zastúpenie majú na školách ostatné zložky systému výchovného poradenstva a určiť miesto výchovného poradcu v systéme výchovného poradenstva na školách v súčasnosti.

Na zistenie miesta a úloh výchovného poradcu v systéme výchovného poradenstva sme formulovali hypotézy:

**Hypotéza č. 1, v ktorej sme predpokladali, že väčšina výchovných poradcov má ukončené špecializačné štúdium (špecializačné inovačné štúdium do roku 2009), sa nám nepotvrdila.** Špecializačné štúdium pre prácu výchovného poradcu má ukončené iba 157 (40,53 %) výchovných poradcov. Bez špecializačného štúdia sú väčšinou učitelia na základných školách (60,12 %), a to hlavne z Nitrianskeho (24,18 %) a Košického (22,13 %) kraja. Nie je to potešujúci výsledok. Špecializačné štúdium nie je podmienkou na výkon tejto špecializácie, čo má za následok dlhodobú neodbornú činnosť na školách v oblasti výchovného poradenstva.

**Hypotéza č. 2, v ktorej sme predpokladali, že na základných, stredných a špeciálnych školách pôsobí zo špecialistov v oblasti výchovného poradenstva väčšinou iba výchovný poradca, sa nám potvrdila.** Výchovný poradca pôsobí na školách od roku 1962. Hoci od roku 2009 môžu pôsobiť na školách aj školskí psychológovia, sociálni pedagógovia, školskí špeciálni pedagógovia, školskí liečební pedagógovia, sociálni pracovníci, na nich nemajú školy pridelované normatívne prostriedky zo štátneho rozpočtu. Riaditelia škôl tak zabezpečujú úlohy výchovného poradenstva na školách väčšinou iba prostredníctvom činností výchovného poradcu. Na celý úväzok pracuje školský špeciálny pedagóg len na 28 školách (7,43 %), na čiastočný úväzok pracuje 64 školských špeciálnych pedagógov (16,98%). Na celý úväzok pracuje školský psychológ len na 13 školách (3,33%), na čiastočný úväzok pracuje 29 školských psychológov (7,44%). Až na 75,6 % školách vôbec nepracuje školský špeciálny pedagóg a na 89,23 % školách vôbec nepracuje školský psychológ, a tak niektoré činnosti z jeho náplne práce musí vykonávať výchovný poradca, hoci na to nemá vzdelanie, kompetencie a ani časový priestor a zároveň šetrí škole finančné prostriedky.

**Hypotéza č. 3, v ktorej sme predpokladali, že výchovní poradcovia majú stanovenú svoju pracovnú náplň, sa nám potvrdila.** Zistili sme, že 345 (83,94%) výchovných poradcov má stanovenú náplň práce pre činnosť výchovného poradcu, ale 66 (16,06%) ju nemá stanovenú (53 ZŠ, 6 GY a 7 SOŠ). Absencia náplne práce činnosti zamestnanca je porušením Zákonníka práce zo strany zamestnávateľa. Kontrola vykonanej práce riaditeľom školy je tým spochybnená, pretože ju nemá na základe čoho vyhodnotiť a klasifikovať. Pracovnú náplň by mal mať stanovenú každý zamestnanec v súlade so Zákonníkom práce a mala by byť presne definovaná, aby nebolo možné aj zo strany zamestnanca pochybovať o svojich

kompetenciách. Súčasťou takejto pracovnej náplne by mala byť náplň špecialistu – výchovného poradcu, a tým aj definované jeho úlohy a miesto na škole.

Zároveň sme získali aj tieto výsledky:

- Nie je stanovené povinné vzdelávanie pre výchovných poradcov, čo spôsobuje ich nižšie profesijné kompetencie alebo žiadne. Väčšina výchovných poradcov sa však neustále priebežne vzdeláva aj na úkor svojho voľného času.
- Až na štvrtine škôl je tak vysoká fluktuácia výchovných poradcov, že neumožňuje, aby bol na danej pozícii dostatočne vzdelaný a skúsený špecialista, čo znižuje úroveň poradenského systému v školstve ako takého.
- Výchovný poradca na škole je rovnocenným a nenahraditeľným partnerom triednych učiteľov školy. Rieši problémy žiakov, pedagógov a rodičov celej školy.
- Metodicko-inštruktážne návštevy metodika pre výchovné poradenstvo sa neuskutočňujú až na polovici škôl. Ani u začínajúcich výchovných poradcov nie sú tieto návštevy realizované.
- Metodik pre výchovné poradenstvo nepracuje v každom CPPPaP.
- Výchovný poradca je zaťažovaný inými funkciami a úlohami vedením školy, ktoré nesúvisia s výkonom jeho funkcie, špecializácie a v konečnom dôsledku na úkor výchovného poradenstva.
- Výchovný poradca robí informačnú, koordinačnú aj intervenčnú prevenciu aj v oblasti sociálno-patologických prejavov detí.
- Problematika činnosti výchovných poradcov na školách sa nerieši už dlhé roky.
- Kariérovým poradcom je na školách naďalej výchovný poradca.

### **Záver**

Výchovní poradcovia sú súčasťou integrovaného poradenského systému v školstve a v posledných rokoch sa musia dominantne venovať iba dôsledkom problematického správania žiakov. Samotní výchovní poradcovia začínajú vykonávať svoju prácu na pokyn riaditeľa školy - „nasilu alebo za trest“. Závety nášho výskumu iba potvrdzujú zistenia v „Konceptii pedagogicko-psychologického poradenského systému a jeho implementácii do praxe“ schválenej uznesením vlády SR č. 283 zo dňa 21. marca 2007, ktorá hovorí:



*Zvýšené požiadavky na činnosť a kompetencie výchovného poradcu, ako poradcu prvého kontaktu v škole sú kladené na jeho celoživotné vzdelávanie a predpokladajú posilnenie jeho postavenia v škole. K tomu je potrebné vytvoriť reálne podmienky na jeho existenciu, aby jeho pôsobenie bolo efektívne, aby mohol byť skutočne integrujúcim, koordinujúcim činiteľom výchovného procesu školy a rodiny, napr. výraznejším znížením základného úväzku pedagóga v závislosti aj od počtu prípadov klientov mimo profesijného poradenstva – napr. taxatívne určiť v § 3 ods. 1 nariadenia vlády SR č. 238/2004 Z. z. o vyučovacej činnosti a výchovnej činnosti pedagogických zamestnancov, motivujúcim finančným ohodnotením, percento z funkčného platu a ďalšie.“* Koncepcia mala byť podkladom pre následne schválenú školskú legislatívu, čo sa však nestalo.

Výchovní poradcovia nemajú výraznejšie znížený základný úväzok pedagóga, ani žiadne finančné ohodnotenie formou percenta z funkčného platu. V systéme výchovného poradenstva a prevencie sa sústavne podceňuje potreba kvalifikovaného metodicko-odborného vedenia výchovných poradcov pedagógmi s praxou výchovného poradcu na školách a komplexné koncepčné riešenie problematiky výchovných poradcov je neustále odsúvané do úzadia.

Je zrejmé, že nadšenie a elán bez adekvátnych podmienok a ohodnotenia nemôžu vydržať do nekonečna. Pracovná náplň, postavenie, organizácia práce, systém odmeňovania, kvalifikačné predpoklady a odborný rast by mali byť definované v príslušných právnych predpisoch. Akékoľvek iné opatrenia nebudú účinné, pokiaľ sa zistené problémy v závere nášho výskumu nezačnú systémovo riešiť. Stanú sa brzdou tvorby integrovaného systému výchovného poradenstva a celoživotného poradenstva už v blízkej budúcnosti.



**Mgr. Alžbeta Dianovská** ukončila štúdium na Pedagogickej fakulte UK Bratislava v roku 1998. Ako výchovná poradkyňa pracuje na základnej škole od roku 2000, je predsedníčkou Informačno-koordináčnej rady Asociácie výchovných poradcov, externou pracovníčkou Metodicko-výskumného kabinetu výchovného a psychologického poradenstva a prevencie pri Výskumnom ústave detskej psychológie a patopsychológie v Bratislave. Pracuje v expertných skupinách Ministerstva školstva SR. Zároveň je autorkou

*dvoch úspešných europrojektov v oblasti rozvoja kariérového poradenstva na základných školách. Spolupracuje s Euroguidance centrom Slovenskej republiky a Ústredím práce, sociálnych vecí a rodiny.*

## **Komplexný poradenský systém prevencie a ovplyvňovania sociálno-patologických javov v školskom prostredí – Základné informácie o národnom projekte VÚDPAP**

**PhDr. Darina Lepeňová**

Výskumný ústav detskej psychológie a patopsychológie Bratislava (VÚDPaP), ako priamo riadená inštitúcia Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu SR sa už 50 rokov zaoberá výskumom psychického vývinu detí v norme i patológii, sociálnej determinácie ich správania s priamym prepojením na systém výchovného poradenstva na Slovensku. Niekoľko rokov participuje na významných výskumných úlohách aj so zahraničnou spoluprácou partnerských inštitúcií. Disponuje vysoko kvalifikovanými odborníkmi, ktorí v oblasti výskumu a poradenstva, vrátane prevencie patria k uznávaným expertom v SR, aj na medzinárodnej úrovni. Na príprave národného projektu sa podieľalo viacero expertných tímov tak, aby spĺňal prísne európske štandardy v záujme kvalitnejšieho, efektívnejšieho a modernejšieho systému výchovného poradenstva a prevencie v SR. Výstupy projektu budú vysokou pridanou hodnotou pre výchovno-vzdelávaciu a poradenskú prax, zvýšenou zamestnateľnosťou absolventov škôl na trhu práce budú prínosom pre celú spoločnosť.

VÚDPaP sa dlhodobo pokúšal získať finančné prostriedky zo Štrukturálnych fondov Európskej únie formou národného projektu, pomocou ktorých by sa dalo prispieť na zefektívnenie a inovácie systému výchovného poradenstva a prevencie (ďalej "VPaP") na Slovensku. Mali sme spracované dva projektové zámery už od skončenia I. programovacieho obdobia v roku 2008. Spomínané projektové zámery sa sústreďovali jednak na prevenciu a poradenské zvládanie sociálno-patologického správania sa žiakov v školách a školských zariadeniach, jednak na kariérové poradenstvo, optimalizáciu profesionálneho rozhodovania sa žiakov, na ich prípravu pre trh práce a prevenciu pred nezamestnanosťou po skončení vzdelávania a odbornej prípravy.

Naše úsilie sme zintenzívnili v lete 2012, keď sme dostali z ministerstva školstva reálnu ponuku spracovať národný projekt v rámci Operačného programu Vzdelávanie Prioritná os 3: Podpora vzdelávania osôb s osobitými vzdelávacími potrebami Opatrenie č. 3.2: Zvyšovanie vzdelanostnej úrovne osôb s osobitými vzdelávacími potrebami. Prioritným zameraním národného projektu však malo byť zvýšenie zamestnateľnosti a efektívna príprava žiakov základných škôl so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami (ďalej "ŠVVP") pre trh

práce, prevencia pred nezamestnanosťou podporou kariérového poradenstva v zmysle programového vyhlásenia vlády. Spojili sme preto naše rozpracované projektové zámery do jedného projektu, v ktorom plánujeme využiť kariérové poradenstvo ako efektívny nástroj sociálnej inklúzie, optimálnej integrácie mladých ľudí do sveta práce.

Projekt sme spracovali v spolupráci s centrami pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie („CPPPaP“) poverenými metodickým usmerňovaním, so Združením zamestnancov CPPPaP, so Štátnym pedagogickým ústavom, s Asociáciou výchovných poradcov, overovali sme si aktuálnosť našich zámerov s reálnymi potrebami poradenskej praxe.

### **Hlavné ciele projektu**

Projekt, ktorého realizačné obdobie je od marca 2013 do konca októbra 2015, má tieto hlavné ciele:

- Zefektívniť systém VPaP – modernizovať pracovné podmienky, inovovať metodologické nástroje, metodiky, poradenské metódy, ďalším vzdelávaním zamestnancov systému VPaP s osobitným zreteľom na ich prácu so žiakmi so ŠVVP.
- Digitalizovať prostredie a diagnostické nástroje využívané v systéme VPaP.
- Inovovať, aktualizovať (reštandardizovať) psychodiagnostické nástroje, metodiky, testy, inovovať poradenské metódy a sprístupniť ich pre všetkých zamestnancov systému VPaP.
- Skvalitniť interdisciplinárnu spoluprácu v rámci systému VPaP.
- Zefektívniť prípravu žiakov ZŠ so ŠVVP pre trh práce, uľahčiť ich sociálnu inklúziu.

Veľká pozornosť sa v projekte venuje príprave žiakov pre trh práce, nakoľko ide o žiakov so ŠVVP, ktorí sú zvlášť ohrození marginalizáciou na trhu práce (v dospelosti často spoluvytvárajú tvrdé jadro nezamestnaných). Pre týchto žiakov je osobitne významná intenzívna kariérová výchova už na ZŠ – v tomto procese je nezastupiteľná účasť výchovných poradcov v školách, k čomu treba pre nich vytvoriť primerané pracovné podmienky na výkon ich práce. Pri usmerňovaní profesionálneho rozhodovania sa žiakov prispievajú výchovní poradcovia aj k zlepšeniu informovanosti žiakov so ŠVVP a ich rodičov o svete práce, o možnostiach odborného vzdelávania a prípravy, o vhodnosti voľby pre jednotlivca vzhľadom na jeho možnosti a obmedzenia (zlepšenie sebapoznania dieťaťa, reálne poznanie možností dieťaťa rodičom), o možnostiach profesionálneho uplatnenia sa na trhu práce.

### **Cieľové skupiny projektu**

- 1 300 výchovných poradcov, učiteľov zo ZŠ;
- 10 000 žiakov základných škôl so ŠVVP (s poruchami správania, s poruchami učenia, so zdravotným znevýhodnením, zo sociálne znevýhodneného prostredia);
- 300 psychológov a 300 špeciálnych pedagógov zo systému VPpP;
- 500 rodičov;
- 14 zamestnancov verejnej správy a samosprávy;
- 100-členná expertná skupina (zložená z vybraných psychológov, špeciálnych pedagógov a výchovných poradcov zo škôl a zariadení VPpP, expertov z VÚDPpP, vysokých škôl, orgánov štátnej správy a samosprávy).

### **Obsah projektu:**

Národný projekt VÚDPpP tvoria tri hlavné aktivity:

- I. Inovácia procesov komplexnej diagnostiky v systéme VPpP pre žiakov so ŠVVP, ktorej obsahom sú nasledovné parciálne aktivity:
  - Depistážna analýza výskytu problémových žiakov (ktorí si podľa posúdenia pedagóga vyžadujú odbornú starostlivosť systému výchovného poradenstva a prevencie)
  - Štandardizácia psychodiagnostických metodík a testov
  - Procesná analýza činnosti systému výchovného poradenstva a prevencie
  - V rámci tejto aktivity sa plánuje aj materiálo-technické zabezpečenie odborných aktivít, t.j. nákup metodík pre psychológov, špeciálnych pedagógov a výchovných poradcov, ktoré sa budú inovovať; ich zoznam sa špecifikuje v procese verejného obstarávania. Pre potreby projektu sa zakúpi moderné notebooky, kamery, dataprojektory, interaktívne tabule, spotrebný materiál. Významnou investíciou bude zriadenie internetového úložiska a digitálnej aplikačnej platformy (portálu) pre diagnostické a edukačné balíčky, ktoré môžu fungovať v e-prostredí. V zúčastnených školách a školských zariadeniach budeme v rámci projektu tiež inovovať knižničný fond, časopiseckú literatúru.
- II. Vzdelávanie pedagogických a odborných zamestnancov systému výchovného poradenstva a prevencie s čiastkovými aktivitami:

- Prípravné činnosti pre vzdelávanie pedagogických a odborných zamestnancov systému výchovného poradenstva a prevencie
  - Rozvíjanie obsahu vzdelávania pre pedagogických a odborných zamestnancov systému výchovného poradenstva a prevencie
  - Realizácia vzdelávacích aktivít pre odborných a pedagogických zamestnancov systému VPaP
- III. Inovácia poradenských metód v systéme VPaP pre žiakov so ŠVVP pri zvyšovaní ich zamestnateľnosti: Táto aktivita sa zameriava na inováciu a zefektívňovanie metód psychologického, špeciálno-pedagogického a výchovného poradenstva v oblasti porúch učenia a porúch správania sa žiakov so ŠVVP a pri ich profesionálnom rozhodovaní sa. Dúfame, že dosiahnuté výsledky prispesú k uľahčeniu vstupu mladej populácie na trh práce a k ďalšiemu rozvoju systému VPaP. Účelom realizácie aktivity je podporiť sociálnu inklúziu žiakov so ŠVVP tým, že im uľahčíme prístup k získavaniu zručností, ktoré im zvýšia šance zamestnať sa na trhu práce. V rámci aktivity plánujeme inovovať poradenské metódy pre tri hlavné povolania a špecializácie, ktoré v poradenskom systéme pôsobia: pre psychologov, špeciálnych pedagógov a pre výchovných poradcov.

### **Prínos národného projektu a jeho udržateľnosť**

Možno predpokladať vysokú udržateľnosť a disemináciu výstupov projektu, nakoľko investície času a finančných prostriedkov sa budú týkať ustálených verejných inštitúcií, poradenského systému v školstve – VÚDPaP, zariadenia systému výchovného poradenstva a prevencie – ktorý je dostupný všetkým bez ohľadu na ich sociálno-ekonomický status (na rozdiel od mnohých iných projektov realizovaných neštátnymi inštitúciami, ktorých udržateľnosť výstupov často končí spolu s projektom).

Metodické inovácie, moderné metodologické nástroje, nové učebné a informačné zdroje a v neposlednom rade zvýšená kvalifikácia poradenských pracovníkov budú dlhodobo využiteľné vo verejnom záujme – v efektívnom výchovnom poradenstve a prevencii určenej žiakom so ŠVVP a ich rodičom.

Implementáciou psychodiagnostických metód, testov do digitálneho prostredia a ich odborným používaním sa výrazne zvýšia digitálne kompetencie cieľovej skupiny. Digitalizácia psychodiagnostických metód, testov významne pozitívne prispeje k trvalej udržateľnosti

kvality poradenského systému v SR – natrvalo skvalitní proces diagnostiky a zefektívni poradenskú intervenciu.

V rámci národného projektu a po jeho ukončení počítame so zvýšením efektivity poradenskej činnosti systému VPap, ktorý je kľúčovým nástrojom sociálnej integrácie žiakov so ŠVVP, vrátane ich optimálneho začlenenia sa do sveta práce.

Naším hlavným cieľom v projekte je uľahčiť sociálnu integráciu žiakov so ŠVVP a zefektívniť prevenciu pred sociálnou patológiou s využitím služieb systému výchovného poradenstva a prevencie. Skvalitnením poradenstva pri profesionálnom rozhodovaní sa žiakov so ŠVVP sa zvýši ich zamestnateľnosť, zníži sa ich marginalizácia na trhu práce, čo predstavuje preventívny prístup pred možnou nezamestnanosťou, osobitne pred dlhodobou nezamestnanosťou.

(Ďalšie informácie o národnom projekte sú k dispozícii na stránke Výskumného ústavu detskej psychológie a patopsychológie, [www.vudpap.sk](http://www.vudpap.sk)).

PhDr. Darina Lepeňová,  
manažérka projektu  
Metodicko-výskumný kabinet výchovného  
a psychologického poradenstva a  
prevencie VÚDPaP

## VÝBER Z DIPLOMOVÝCH PRÁC OBHÁJENÝCH V ŠKOLSKOM ROKU 2012/2013

### Štýly kariérového rozhodovania

Štefan Vendel, Dominika Hanušovská, Prešovská univerzita

#### 1. Stratégie a spôsoby rozhodovania

Dinklage (in Vendel, 2008) hovorí o ôsmich rozličných postupoch profesijného rozhodovania. Prvý postup predstavuje spoliehanie sa na osud alebo nadriadeného. Keď daný jedinec nič neurobí, tak kráča po ceste najmenšieho odporu, to znamená, že mu v ceste nebude stáť nijaký odpor ani prekážky. Druhý popisuje ako ochromenie. Tento postup jedinec opisuje ako cítiaceho úzkosť z toho, že sa musí rozhodnúť alebo keď je príliš vystrašený. Jedinec pociťuje buď vnútorný tlak alebo tlak od osôb zo svojho okolia, aby sa rozhodol, ale bojí sa možných dôsledkov. Tí jedinci, ktorí už v minulosti mali ťažkosti s rozhodovaním, sa môžu brániť urobiť rozhodnutie v budúcnosti. Tretí postup predstavuje odklad rozhodnutia. Tu jedinec buď predlžuje rozhodovaciu fázu alebo ju odkladá. Tu si človek povie, že sa rozhodne neskôr. Poslušnosť je štvrtým postupom. Teda jedinec ponechá, aby zaň rozhodovali ľudia z jeho okolia a tiež je poslušným voči plánom druhých. Niekedy jedinci sú poslušnými preto, lebo sú autoritatívnou osobou, ktorá je z ich okolia, nútení k poslušnosti alebo sú pasívnymi jedincami.

Popisy predchádzajúcich štyroch postupov majú spoločné to, že je tam nedostatok rozhodnosti. Poukazujú nie iba na jeden, ale na štyri postupy, ako sa nerozhodnúť. Sú to všeobecne rozšírené spôsoby vyhýbania sa rozhodnutiu. Odlišné prístupy k procesu rozhodovania predstavujú nasledovné štyri postupy rozhodovania. Prvým je plánovité rozhodovanie. Tu sú jedinci schopní plánovania pri rozhodovaní a zároveň svoju pozornosť venujú aj poznatkom o svojich schopnostiach, hodnotách či záujmoch; a tiež venujú pozornosť aj svojim pocitom. Druhý postup predstavuje impulzívne rozhodovanie. Jedinec pri takom type rozhodovania neberie do úvahy všetky seriózne alternatívy, ktoré má. Tretím postupom je intuitívne rozhodovanie. Je založené skôr na pociťovaní než rozume. Také rozhodovanie môže byť primeraným, ale malo by obsahovať aj jedincove prednosti akými sú, napríklad, záujmy, schopnosti. Posledný postup predstavuje mučivé rozhodovanie. Niektorí jedinci sú schopní usporiadať informácie o profesii aj o sebe, ale majú veľké ťažkosti sa pre niečo konkrétne rozhodnúť.



## 2. Ciele výskumu

V našom výskume sme sa zaoberali preferenciou štýlov kariérového výberu, u žiakov 8. a 9. ročníkov základných škôl. Cieľom našej práce bolo zistiť preferované štýly kariérového výberu, na základe 11 dimenzií, ktoré obsahuje Dotazník štýlov kariérového rozhodovania. Výskum sme uskutočnili na mestských a vidieckych žiakoch 8. a 9. ročníkov základných škôl v Prešovskom kraji.

## 3. Hypotézy výskumu

1. Predpokladáme, že dievčatá v porovnaní s chlapcami budú mať vyššiu úroveň v:

(a) individuálnej angažovanosti žiaka ( b) konzultácii s ostatnými ľuďmi.

2. Predpokladáme, že chlapci v porovnaní s dievčatami budú mať vyššiu úroveň v:

c) rýchlosti prijatia konečného rozhodnutia (d) sebakontrole.

3. Predpokladáme, že chlapci v porovnaní s dievčatami budú pri rozhodovaní o voľbe povolania menej závislí od názorov ostatných ľudí.

4. Predpokladáme, že dievčatá v porovnaní s chlapcami budú mať vyššiu úroveň v:

(e) spôsobe práce s informáciami (f) zručnosti vyhľadávať kariérové informácie.

5. Predpokladáme, že chlapci v porovnaní s dievčatami budú mať vyššiu úroveň v tendencii k lipnutiu na voľbe „ideálneho povolania“.

6. Predpokladáme, že mestskí žiaci v porovnaní s vidieckymi žiakmi budú mať vyššiu úroveň v: (g) tendencii k odkladaniu kariérovej voľby (h) tendencii k lipnutiu na voľbe „ideálneho povolania“ (i) závislosti na názoroch ostatných ľudí ako u vidieckych žiakoch.

7. Predpokladáme, že vidiecki žiaci budú mať vyššiu úroveň v:

(j) spôsobe práce s informáciami (k) zručnosti vyhľadávať kariérové informácie (l) individuálnej angažovanosti žiaka (m) konzultácii s ostatnými ľuďmi (n) ochote ku kompromisnému riešeniu.

#### 4. Výskumná vzorka

Našu výskumnú vzorku tvorili dievčatá a chlapci základných škôl 8. a 9. ročníkov, vo vekovom ohraničení 13 – 16 rokov. Výskumná vzorka pochádzala z Prešovského kraja.

Celkový počet vzorky bol 136 žiakov, z nich bolo 68 dievčat a 68 chlapcov. 65 žiakov bolo z 8. ročníkov a 71 žiakov bolo z 9. ročníkov. Počet žiakov, ktorí navštevovali školu v meste bol 67 a počet žiakov, ktorí navštevovali školu na vidieku bol 69. Spôsob výberu vzorky bol príležitostný. Žiaci sa na výskume podieľali anonymne a skupinovo.

#### 5. Výskumný nástroj

Na zber dát sme použili jednu metodiku a ňou je *Dotazník štýlov kariérového rozhodovania*. Autorom tohto dotazníka je izraelský autor I. Gati a jeho kolektív. Táto metodika je multidimenzionálnym modelom kariérových profilov.

Dotazník pozostáva z 11 subškál. Každú subškálu reprezentujú tri položky. Subškály sú nasledovné:

1. Spôsob práce s informáciami
2. Zručnosť vyhľadávať kariérové informácie
3. Sebakontrola
4. Individuálna angažovanosť žiaka
5. Tendencia k odkladaniu kariérovej voľby
6. Rýchlosť prijatia konečného rozhodnutia.
7. Konzultácie s ostatnými ľuďmi
8. Závislosť na názoroch ostatných ľudí
9. Túžba vyhovieť druhým ľuďom
10. Tendencia k lipnutiu na voľbe „ideálneho povolania“
11. Ochota ku kompromisnému riešeniu.

Odpoveďová stupnica je v rozpätí čísel 1 až 7, kde 1 predstavuje: vôbec nesúhlasím a 7 predstavuje úplne súhlasím. Dotazník obsahuje tri validizačné položky ktoré zisťujú lži skóre, motiváciu žiaka k vyplneniu dotazníka a tendenciu odpovedať sociálne žiaducim spôsobom.

## **6. Realizácia výskumu**

Výskum prebiehal v marci 2012. Realizovali sme ho na základných školách v Prešovskom kraji. Administrovali sme ho na dvoch základných školách, u 8. a 9. ročníkov. Jedna zo škôl bola na vidieku a druhá v meste. Dotazník sme administrovali skupinovú formou, v každej triede zvlášť, za prítomnosti triedneho učiteľa.

## **7. Výsledky výskumu**

Našou prvou hypotézou bol predpoklad, že dievčatá v porovnaní s chlapcami budú mať vyššiu úroveň v individuálnej angažovanosti žiaka a častejšie konzultovať s ostatnými ľuďmi. Zistili sme, že dievčatá na rozdiel od chlapcov sú viac individuálne angažované a tiež, že nie je rozdiel medzi dievčatami a chlapcami v konzultáciách s inými ľuďmi.

Druhu hypotézou bol predpoklad, že chlapci v porovnaní s dievčatami budú mať vyššiu úroveň rýchlosti prijatia konečného rozhodnutia a vyššiu úroveň sebakontroly.

Zistili sme, že dievčatá na rozdiel od chlapcov sú rýchlejšie v prijatí konečného rozhodnutia. Podhypotéza sa nám nepotvrdila. Zistili sme tiež, že nie je rozdiely sebakontroly medzi dievčatami a chlapcami.

Tretiu hypotézou bol predpoklad, že chlapci v porovnaní s dievčatami budú menej závislí na názoroch ostatných ľudí. Ukázalo sa, že dievčatá na rozdiel od chlapcov sú závislejšie na názoroch ostatných ľudí. Hypotéza sa nám potvrdila.

Štvrtou hypotézou bol predpoklad, že dievčatá v porovnaní s chlapcami budú prejavovať vyššiu úroveň práce s informáciami a zručnosti vyhľadávať kariérové informácie. Oba predpoklady sa nám potvrdili. Dievčatá majú vyššiu úroveň spôsobilostí pre prácu s informáciami a vyššiu úroveň spôsobilostí vo vyhľadávaní kariérových informácií.

Piatou hypotézou bol predpoklad, že chlapci v porovnaní s dievčatami budú mať tendenciu k lipnutiu na voľbe „ideálneho povolania“. Tu sme zistili, že je to opačne. Väčšiu tendenciu k lipnutiu na voľbe „ideálneho povolania“ majú dievčatá. Hypotéza sa nám nepotvrdila.

Šiestou hypotézou bol predpoklad, že mestskí žiaci v porovnaní s vidieckymi žiakmi budú mať väčší sklon k odkladaniu kariérovej voľby a k závislosti na názoroch ostatných ľudí. Zistili sme tiež, že nie je rozdiel medzi mestskými žiakmi a vidieckymi žiakmi v odkladaní kariérovej voľby ani v závislosti na názoroch ostatných ľudí.

Siedmou hypotézou bol predpoklad, že vidiecki žiaci v porovnaní s mestskými žiakmi budú mať vyššiu úroveň práce s informáciami, vyššiu úroveň zručnosti vyhľadávať kariérové informácie, vyššiu angažovanosť pri voľbe povolania, budú častejšie konzultovať s ostatnými ľuďmi a budú ochotnejší ku kompromisnému riešeniu. Zistili sme, že v žiadnom z uvedených aspektov rozhodovania o voľbe povolania nie je medzi mestskými žiakmi a vidieckymi žiakmi rozdiel.

## **8. Záver**

Náš výskum je sprevádzaný mnohými obmedzeniami. Jedným z nich je príležitostný výber vzorky. Výsledky majú platnosť len na danú skupinu a preto nie je možné ich zovšeobecnenie.

Za cennú stránku výskumu považujeme jeho novosť. Výskum štýlov kariérového rozhodovania nebol podľa našich vedomostí v našom zemepisnom priestore realizovaný. Poznanie štýlov rozhodovania o voľbe štúdia, resp. povolania prispeje k adresnejšiemu poskytovaniu služieb kariérového poradenstva.

## **Literatúra**

Gati, I. a kol. (2009). From Career Decision-making Styles to Career Decision-making Profiles: A multidimensional approach. *The Journal of Vocational Behaviour*, 76, s. 277-291.

Vendel, Š. (2008). Kariérní poradenství. *Praha: Grada publishing*.

## **Štruktúra a váha informačných zdrojov pri rozhodovaní stredoškólkov o voľbe vysokoškolského štúdia**

**Andrea Erniholdová, FSEV UK Bratislava**

### **Úvod**

Každý rok uskutočňuje množstvo študentov, ktorí končia strednú školu rozhodnutie, ktoré má významný vplyv na zvyšok ich života. Vyberajú si vysokú školu, ktorú chcú navštevovať. Toto rozhodnutie ovplyvní ich kariéru, zárobok a ich profesionálny rozvoj.

Keďže voľba vysokej školy a teda aj následnej kariéry je dôležitý krok v živote študenta, je dôležité poznať, ktoré informačné zdroje majú najvyšší vplyv na rozhodnutie študenta o smerovaní svojho ďalšieho vzdelávania na vysokých školách. Dostatok informácií, ich relevantnosť, dostupnosť a zrozu-miteľnosť sú jedným zo základných predpokladov optimálneho profesionálneho rozhodnutia sa.

Cieľom práce bolo zmapovať pomer a charakter jednotlivých zdrojov informácií, ktoré využívajú študenti stredných škôl pri rozhodovaní o smerovaní svojho ďalšieho vzdelávania na vysokých školách. Preskúmali sme, ktoré internetové zdroje vo výbere vysokej školy dominujú a pokúsili sme sa zistiť aj to, aká je váha jednotlivých informačných zdrojov.

Taktiež bolo našim cieľom zistiť, či rodičia s vysokoškolským vzdelaním majú väčší vplyv na rozhodovanie dieťaťa pri voľbe vysokej školy ako rodičia bez vysokoškolského vzdelania. Ďalej sme preskúmali, či sa líšia študenti vo Zvolene a v Bratislave vo vnímanom vplyve informačných zdrojov, taktiež či sa líšia muži a ženy vo vplyve informačných zdrojov a či považujú študenti informácie dostupné na internete za nápomocné. Formou otvorených otázok v dotazníku sme zisťovali, aké sú ďalšie zdroje informácií, ktoré študenti využívajú pri rozhodovaní sa o voľbe vysokej školy.

### **Metódy**

Pre tento výskum sme si zvolili kvantitatívny prístup. Pre splnenie cieľa výskumu sme sa rozhodli pre použitie dotazníka, ktorý bol vytvorený pre tento účel na základe relevantnej literatúry prezentovanej v prehľadovej časti.

Zber dát pre výskum sa uskutočnil v januári 2013. Všetci participanti dostali dotazník na vyplnenie s rovnakou inštrukciou, pričom mali možnosť vyplniť dotazník individuálne v tlačenej podobe.

## Výsledky

### Štruktúra a váha informačných zdrojov

Na základe výsledkov výskumu môžeme tvrdiť, že internet je dominantným zdrojom informácií, na základe ktorých sa stredoškóľáci rozhodujú pre výber ďalšieho štúdia na vysokej škole. Internet dnes ponúka množstvo výhod, ktoré majú vplyv na preferencie internetu ako dominantného zdroja. Medzi ne zaraďuje Babinský (2007) najmä stálu dostupnosť, efektívnosť, jednoduchú možnosť aktualizácie a prepojenosť s inými zdrojmi internetu.

Okrem štruktúry informačných zdrojov sme zisťovali taktiež váhu celkového vplyvu jednotlivých informačných zdrojov pri výbere vysokej školy. Študenti prisúdili najvyššiu váhu informačným zdrojom:

- internet,
- rodičia,
- kamaráti a známi,
- letáky a brožúry,
- tlačené publikácie,
- učiteľ,
- televízia a rozhlas;

za najmenej vplyvné respondenti zvolili zdroje:

- súrodenec,
- CPPP a P,
- úrad práce, sociálnych vecí a rodiny.

Poradenské služby v rámci strednej školy alebo vysokej školy sa taktiež umiestnili medzi poslednými vplyvnými informačnými zdrojmi. Zaujímavé je, že len 54% respondentov v dotazníku uviedlo, že mali možnosť absolvovať na škole kariérové poradenstvo. Z informácií poskytnutých od vyučujúcich na školách sme zistili, že na každej škole mali študenti túto možnosť, avšak toto nízke percento naznačuje buď nezáujem o tieto služby, alebo nevedomosť o tom, že existujú, prípadne nepravdivo vyplnený dotazník.. Taktiež 25% študentov uviedlo, že mali možnosť absolvovať testy zamerané na kariérové poradenstvo, avšak ich nezaujímali výsledky, pretože už boli rozhodnutí, na aké vysoké školy sa prihlásia.

### **Vplyv rodičov na voľbu vysokej školy**

Zisťovali sme, či rodičia, ktorí majú vysokoškolské vzdelanie, majú väčší vplyv na rozhodnutie dieťaťa na voľbu vysokej školy ako rodičia bez vysokoškolského vzdelania. Overovali sme zistenia Gerberyho, Bodnárovej a Filadelfiovej (2007), ktorí vo svojej štúdii zistili značnú súvislosť medzi vzdelaním rodičov a ich detí. Výsledky nášho výskumu potvrdili, že vysokoškolsky vzdelaný rodič môže mať väčší vplyv na rozhodovanie dieťaťa v procese výberu vysokej školy, ako rodič bez vysokoškolského vzdelania. Je prirodzené, že rodičia, ktorí absolvovali vysokú školu, a majú v tejto oblasti viac skúseností, môžu deťom viac poradiť v procese výberu školy, tak, tak ako sa to potvrdilo aj vo výskume Gerberyho, Bodnárovej a Filadelfiovej.

Ďalej sme overovali, či sa so zvyšujúcim vzdelaním matky a otca zvyšuje vnímaný vplyv na rozhodnutie dieťaťa o vysokej škole. V oboch prípadoch sa potvrdilo, že čím vyššie vzdelanie rodič dosiahol, tým väčší vplyv na rozhodnutie výberu školy dieťa vnímalo.

### **Rodové rozdiely**

Schimmel, Motley, Racic, Marco a Eschenfelder (2010), zistili, že ženy a muži sa nelíšia vo výbere vysokej školy vzhľadom na vplyv internetu ako informačného zdroja. Na základe našich výsledkov a nepotvrdenej signifikancie môžeme taktiež tvrdiť, že sa muži a ženy v tomto smere nelíšia. Pimpa (2012) zistil, že ženy sa nechajú viac ovplyvniť rovesníkmi pri výbere vysokej školy v porovnaní s mužmi. Avšak na našej vzorke respondentov sme nezaznamenali rozdiel.

### **Internetové zdroje**

Vzhľadom na naše predchádzajúce zistenie ohľadom dominancie internetu ako informačného zdroja sme sa rozhodli preskúmať, ktoré z internetových stránok prevažujú pri poskytovaní informácií študentom pri výbere vysokej školy. Dokázali sme, že v procese výberu vysokej školy sa študenti nechajú ovplyvňovať najmä konkrétnymi stránkami vysokých škôl.

### **Rozdiel medzi študentmi zo Zvolena a z Bratislavy**

Cieľom našej práce bolo taktiež porovnať vplyv informačných zdrojov u študentov navštevujúcich strednú školu vo Zvolene a v Bratislave. Rozdiel sme zaznamenali v informačných zdrojoch: poradenské služby v rámci vysokej školy, o ktorú sa dieťa uchádza, informačno-propagačné letáky a brožúry, dni otvorených dverí na vysokých školách a

u rodičov. Všetky tieto informačné zdroje okrem rodičov ovplyvňujú viac študentov zo Zvolena, ako z Bratislavy.

Rodičia majú výraznejší vplyv na rozhodovanie študentov z Bratislavy. Myslíme si, že tieto výsledky nadväzujú na naše zistenia ohľadom vplyvu rodičov na deti vzhľadom na ich vzdelanie. Keďže sa v bratislavskom kraji nachádza viac vysokých škôl, môže byť v tomto kraji viac vysokoškolsky vzdelaných rodičov. Z tohto dôvodu mohli deti študujúce v Bratislave prisúdiť rodičom vyšší vnímaný vplyv na rozhodovanie.

Z informačných zdrojov mali vo Zvolene najväčším vnímaný vplyv (zoradené od najsilnejšieho): internet, informačno-propagačné letáky, kamaráti a známi, mama a otec. V Bratislave mali najväčší vnímaný vplyv (zoradené od najsilnejšieho): internet, mama, otec, kamaráti a známi a informačno-propagačné letáky. V oboch mestách sa na poslednom mieste umiestnil Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny.

Študentov sme sa taktiež pýtali, ktorý z uvedených masovokomunikačných prostriedkov im poskytuje najviac informácií o vysokých školách. V otázke sme zámerne vylúčili zdroj internet, keďže jeho dominanciu sme zisťovali pomocou inej otázky. Z masovokomunikačných prostriedkov ako televízia, rozhlas a tlačené publikácie uviedla väčšina odpovedí „ani jeden“. 17% uviedlo tlačené publikácie a 12% televíziu. Rozhlas neuviedol ani jeden študent ako zdroj, ktorý poskytuje najviac informácií.

### **Názor študentov na dostupné informácie**

Zaujímal nás aj názor študentov na informácie o vysokých školách na internete, konkrétne, či ich považujú za nápomocné a dostačujúce. Až 89% študentov ich označilo za nápomocné a 96% študentov za dostačujúce. Vzhľadom na to, že sme dokázali naozaj významnú dominantnosť internetu ako informačného zdroja, je uspokojivé, že internet poskytuje naozaj dostačujúce a nápomocné informácie, ktoré sú potrebné pre ich následné rozhodovanie sa o vysokej škole a tým aj o budúcej kariére.

### **Ďalšie zdroje informácií**

Taktiež sme zisťovali, aké sú ďalšie zdroje informácií, ktoré študenti využili pri výbere vysokej školy. Relevantných odpovedí sme však dostali len 13. Zaujímavé zistenie bolo, že až piati študenti nemali možnosť výberu vysokej školy. Aj napriek tomu, že je to v porovnaní so 118 študenti, ktorí sa zúčastnili, pomerne malé percento študentov (4%), myslíme si, že každý študent by mal mať rovnaké právo voľby budúceho povolania a tým aj vysokej školy. Len



jeden študent odpovedal priamo na otázku. Ako informačný zdroj uviedol svoju rodinnú známu, ktorá učí na vysokej škole a v ponúknutých informačných zdrojoch nenašiel kategóriu, kde by ju mohol zaradiť. Vzhľadom na to, že len jeden študent uviedol ďalší informačný zdroj, ktorý sa nenachádzal v dotazníku, usudzujeme, že sme v dotazníku ponúkli na výber všetky dostupné informačné zdroje ktoré mohli alebo môžu mať vplyv na rozhodnutie študenta vo voľbe vysokej školy.

### **Prínos**

Prínos nášho výskumu vidíme v zistení celkovej štruktúry informačných zdrojov, ktoré majú vplyv na rozhodovanie študentov slovenských stredných škôl ohľadom ich ďalšieho štúdia na vysokých školách. Doposiaľ sme nezaznamenali podobný výskum, ktorý by bol uskutočnený na slovenských školách. Za najdôležitejšie zistenie považujeme zistenie váhy jednotlivých informačných zdrojov. Zistili sme, že internet, rodičia a kamaráti majú najvýraznejší vplyv na rozhodovanie študentov v ich voľbe vysokej školy a tým aj smerovaní kariéry. Pre študentov stredných škôl je to veľký krok, na ktorý by mali byť dostatočne pripravení. Preto je vhodné, aby im tieto zdroje poskytli prehľadné, ucelené, pravdivé a aktuálne informácie o vysokých školách. Na základe tohto zistenia by si mali rodičia uvedomiť dôležitosť ich informácií, ktoré poskytujú deťom. Z našich výsledkov ďalej vyplýva, že študenti považujú informácie dostupné na internete za nápomocné a dostačujúce.

Vzhľadom na zistenú dominanciu konkrétnych webových stránok vysokých škôl by bolo vhodné neustále zlepšovať tieto stránky a priebežne na nich aktualizovať informácie, aby na nich študenti našli všetky potrebné informácie a mohli sa tak po ich zvážení rozhodnúť, na ktorú vysokú školu si podajú prihlášku a akým smerom sa bude uberať ich kariéra.

Taktiež vidíme prínos tejto práce aj pre študentov, ktorí nemajú dostatočné informácie o možných informačných zdrojoch a vyhľadávajú si informácie len na internete, prípadne sa pýtajú rodiny a nevyužijú aj iné dostupné možnosti. Túto skutočnosť sme zaznamenali už pri účasti pri administrácii dotazníkov, kde sa niekoľko študentov vyjadrilo, že mnoho z ponúknutých informačných zdrojov doteraz nepoznali, prípadne nevedeli, že aj tam môžu vyhľadať pomoc pri kariérovom rozhodovaní.

Skúmanie informačných zdrojov, ktoré sa podieľajú na rozhodovaní o voľbe vysokej školy nám potvrdilo skutočnosti, ktoré boli už v minulosti overené viacerými výskumami. Myslíme si, že vzhľadom na dokázaný vplyv internetu a webových stránok vysokých škôl by bolo vhodné, aby tieto informačné zdroje poskytovali študentom prehľadné, ucelené a aktuálne

informácie. Taktiež by bolo vhodné neustále tieto stránky zdokonaľovať a aktualizovať, pretože pomáhajú pri rozhodovaní sa študentov o svojom budúcom štúdiu a aj následnej kariére.

Za ďalšie dôležité zistenie tohto výskumu považujeme to, že vysokoškolsky vzdelaní rodičia majú väčší vplyv na rozhodovanie dieťaťa v procese výberu vysokej školy, ako rodič bez vysokoškolského vzdelania. Vďaka tomuto zisteniu odporúčame zapojiť rodičov do rozhodovacieho procesu a poskytnúť im informácie o možnostiach a dostupnosti informačných zdrojov.

### **Použitá literatúra**

Babinský, M. (2007). *Využívanie zdrojov internetu v kariérovom poradenstve*. Bratislava: Inštitút celoživotného vzdelávania Slovenskej technickej univerzity. Dostupné na: [http://www.stuba.sk/new/docs/stu/pracoviska/icv/KP/PrispevokKP2007\\_5MBBezkom.pdf](http://www.stuba.sk/new/docs/stu/pracoviska/icv/KP/PrispevokKP2007_5MBBezkom.pdf)

Gerbery, D., Bodnárová, B., & Filadelfiová, J. (2007). *Životné podmienky rodín v medzigeneračnej perspektíve*. Bratislava: Inštitút pre výskum práce a rodiny.

Schimmel, M. R. (2010). The importance of university web pages in selecting a higher education institution. *Research in Higher Education Journal*, 9 (October).

Pimpa, N. (2002). *The Influence of Family, Peers, and Education Agents on Thai Students' Choices of International Education*. Monash Centre for Research in International Education, Faculty of Education Monash University, VIC 3600. Dostupné na: [http://www.aiec.idp.com/pdf/pimpa\\_p.pdf](http://www.aiec.idp.com/pdf/pimpa_p.pdf)

## Zručnosti pre riadenie vlastnej vzdelávacej a profesijnej dráhy – pokus o ich vymedzenie a identifikáciu v štátnych vzdelávacích programoch stredných škôl

**Mgr. Veronika Nemčeková, FSEV UK Bratislava**

Zručnosti pre riadenie vlastnej vzdelávacej a profesijnej dráhy sú v súčasnosti značne diskutovanou témou. Aktivity v tejto oblasti vyvíja Európska komisia a jej „poradný orgán“ Európska sieť pre rozvoj politik celoživotného poradenstva. V roku 2012 bola na Slovensku k tejto téme vyhlásená Národná cena kariérového poradenstva, témou CMS sa zaoberal aj siedmy ročník Cross-border seminára, ktorý sa konal v máji 2012 v Slovinsku. Na seminári sa zúčastnilo viac ako 60 odborníkov z 10 členských krajín EÚ, ktorí prezentovali súčasnú situáciu CMS v ich krajine. Uvedieme niektoré definície CMS používané v zúčastnených krajinách:

V Rakúsku sa pojem CMS primárne používa na politicko-administratívnej úrovni. Tento termín pomaly nadobúda svoj význam aj v praxi. Ako príklad uvedieme jednu definíciu CMS: *„základná zručnosť nevyhnutná na robenie zodpovedných vzdelávacích a kariérových rozhodnutí“* (Krötzel, 2010).

V Nemecku je jednou z používaných definícií táto: CMS je súbor rozdielnych kompetencií, ktoré umožňujú jednotlivcom a skupinám systematicky objavovať informácie o nich samých, ale tiež o rôznych možnostiach v oblasti vzdelania, profesií, kariéry a o trhu práce (Euroguidance Germany, 2012).

V Maďarsku sa za národnú definíciu CMS považuje nasledovná: CMS sú nevyhnutné pre občanov na to, aby boli schopní organizovať si svoje vzdelávacie, výcvikové a profesionálne dráhy (Euroguidance Hungary, 2012).

V Rumunsku neexistuje presná definícia CMS. Praktici používajú rôzne rámce, ktoré objasňujú zručnosti potrebné pre žiakov, študentov a dospelých, na to, aby úspešne dokázali riadiť svoj život a kariéru. Najpoužívanejšou definíciou je nasledovná: *„Zručnosti pre riadenie vlastnej kariéry odkazujú na celý komplex kompetencií, ktoré umožňujú jednotlivcom a skupinám štruktúrovaným spôsobom nadobúdať, analyzovať, syntetizovať a organizovať seba, vzdelávacie a profesijné informácie a taktiež zručnosti pre robenie a implementovanie rozhodnutí a tranzícií“* (CEDEFOP, 2010).

V Slovinsku je kariérové vzdelávanie marginálnou aktivitou na školách. V kontexte CMS sa v Slovinsku používa rozličná terminológia, ako napr. zručnosti plánovania kariéry, kariérové vzdelávanie, osobnostné zručnosti a sebariadiace zručnosti (Škarja a kol., 2012).

Na Slovensku nemáme všeobecne akceptovaný model kompetencií a zručností, v ktorých by sme mohli CMS nájsť ako súčasť tohto modelu. CMS sú stále pomerne čerstvou témou a termínom na Slovensku a len ťažko by sme o nich našli nejakú zmienku vo vzdelávacom, či zamestnávateľskom sektore. Z tohto dôvodu ani neexistuje definícia, ktorá by bola používaná v týchto oblastiach. Za možnú by sme považovali napr. nasledovnú: CMS predstavujú súbor kompetencií potrebných na adekvátne plánovanie a realizáciu vzdelávacích a kariérových rozhodnutí.

### **Zručnosti a kompetencie v kontexte politik EÚ**

K súčasnej ekonomickej kríze podľa nášho názoru prispelo okrem iného aj to, že pracovníci nedostatočne rozvíjajú svoj kapitál, pretože nie sú k tomu jednak vedení, jednak motivovaní. Fakt, že sa človek nesprávne rozhodne, či už pri voľbe základnej, strednej, či vysokej školy a v dôsledku toho aj pri voľbe svojej profesie môže spôsobiť jeho neúspech na trhu práce. Aby znovu mohlo prísť k hospodárskej obnove, je nevyhnutné podporovať ľudský kapitál, čo nutne zahŕňa aj zlepšovanie zručností. Takisto je potrebné zabezpečiť, aby nadobudnuté zručnosti boli v súlade s dopytom na trhu práce.

Považujeme za dôležité zlepšovanie zručností u pracujúcich ľudí, ale najmä u ľudí, ktorí sa ešte len pripravujú na svoje povolanie. Vysoká úroveň zručností pre riadenie vlastnej vzdelávacej a profesijnej dráhy môže podľa nášho názoru pomôcť v boji s hospodárskou krízou. Domnievame sa, že práve nízky dôraz kladený na zručnosti pre riadenie vlastnej vzdelávacej a profesijnej dráhy bol jednou z príčin vzniku hospodárskej krízy.

Vo väčšine členských štátov EÚ je zrejмый nesúlád zručností a potrieb trhu práce. Zamestnanci a podniky nedisponujú potrebnou úrovňou zručností v správnych oblastiach z dôvodu zlej informovanosti a štrukturálnej nepružnosti, čo poškodzuje konkurencieschopnosť najmä malých podnikov. Zloženie zručností získaných na univerzitách a v rámci systémov odbornej prípravy EÚ plne nepodporuje hospodárstvo založené na inováciách (Sústava povolaní, 2012).

V našej práci sme sa zamerali na skúmanie kompetencií získavaných v procese výučby a uvádzame, že v rezorte školstva sa používa nasledovná definícia kompetencie: *„Kompetencia je preukázaná schopnosť využívať vedomosti, zručnosti, postoje, hodnotovú*

*orientáciu a iné spôsobilosti na predvedenie a vykonávanie funkcií podľa daných štandardov v práci, pri štúdiu v osobnom a odbornom rozvoji jedinca a pri jeho aktívnom zapojení sa do spoločnosti, v budúcom uplatnení sa v pracovnom a mimopracovnom živote a pre jeho ďalšie vzdelávanie“ (Zákon o výchove a vzdelávaní č. 245/2008 Z. z., § 2 písm. t).*

Prostredníctvom analýzy štátnych vzdelávacích programov stredných odborných škôl a gymnázií sme sa pokúsili nájsť aktivity a kompetencie, o ktorých môžeme povedať, že podporujú rozvoj zručností pre riadenie vlastnej vzdelávacej a profesijnej dráhy. Uvedieme podľa nášho názoru najdôležitejšie kompetencie:

#### 1. ŠVP pre skupinu učebných odborov 29 Potravinárstvo (ISCED 2C)

Kompetencie prispievajúce k rozvoju CMS:

- Komunikatívne a sociálno-interakčné spôsobilosti: schopnosti nevyhnutné pre pracovný a spoločenský život, ktoré umožnia žiakom primerane ústne a písomne sa vyjadrovať, spracovávať a využívať písomné materiály.
- Intrapersonálne a interpersonálne spôsobilosti: pracovať v tíme a preberať zodpovednosť sám za seba, zamerať svoju činnosť na dosiahnutie skupinového cieľa, hodnotiť kvalitu svojej práce, medziludské vzťahy a vlastný profesionálny vývin.
- Podnikateľské spôsobilosti: prispievajú k tvorbe nových pracovných miest, pomáhajú ľuďom nachádzať si prácu, orientovať sa na vlastné podnikanie, zlepšovať svoje pracovné a podnikateľské výkony.
- Spôsobilosť využívať informačné technológie: vedieť pracovať s počítačom, internetom, využívať rôzne informačné zdroje a informácie v pracovnom a mimo pracovnom čase.

#### 2. ŠVP pre skupinu trojročných učebných odborov 31 Textil a odevníctvo (ISCED 3C)

Ciele:

- učiť sa poznávať - rozvíjať schopnosti nevyhnutné k učeniu sa, osvojenie si základných poznatkov, pracovných postupov potrebných pre kvalifikovaný výkon povolania, príprava žiakov pre celoživotné vzdelávanie.
- učiť sa rozhodovať - naučiť tvorivo zasahovať do svojho životného, pracovného a spoločenského prostredia., viesť žiakov k aktívnemu prístupu k práci, profesijnej kariére a prispôbovaniu sa zmenám na trhu práce, rozvíjať cieľavedomý prístup žiakov k tímovej a samostatnej práci, vytvárať zodpovedný prístup k plneniu povinností

a rešpektovaniu stanovených pravidiel, viesť žiakov k chápaniu práce ako príležitosti pre sebarealizáciu.

### 3. ŠVP pre skupinu študijných odborov 72 Publicistika, knihovníctvo a vedecké informácie (ISCED 3A)

Kľúčové kompetencie:

- komunikatívne a sociálno-interakčné spôsobilosti
- intrapersonálne a interpersonálne spôsobilosti
- schopnosť tvorivo riešiť problémy
- podnikateľské spôsobilosti
- spôsobilosti využívať informačné technológie
- spôsobilosť byť demokratickým občanom znamená žiť plnohodnotným sociálnym životom a tak prispievať k zvyšovaniu spoločenskej úrovne.

### 4. ŠVP pre gymnáziá v Slovenskej republike (ISCED 3A)

V tomto ŠVP sa nachádzajú nasledovné kľúčové kompetencie, ktoré by mohli prispievať k rozvoju CMS:

- kompetencia k celoživotnému učeniu sa: autonómne učenia sa ako prostriedok sebarealizácie a osobného rozvoja
- sociálne komunikačné kompetencie
- kompetencie v oblasti informačných a komunikačných technológií
- kompetencie sociálne a personálne: stanovovanie si priorít a cieľov na základe sebareflexie a v súlade so svojimi reálnymi schopnosťami, záujmami a potrebami, efektívna spolupráca v skupine, uvedomenie si svojej zodpovednosti v tíme,
- kompetencie pracovné: stanovovanie si cieľov s ohľadom na svoje profesijné záujmy, aktívny prístup k uskutočneniu svojich cieľov, pochopenie princípov podnikania a zváženie svojich predpokladov pri jeho plánovaní, využívanie informácií o vzdelávacích a pracovných príležitostiach.

Na základe analýzy štátnych vzdelávacích programov sme dospeli k záveru, že tieto dokumenty obsahujú prvky, ktoré majú prispievať rozvoju a vôbec vytváraniu zručností pre riadenie vlastnej kariéry, vzdelávacej a profesijnej dráhy. Zistili sme, že štátny vzdelávací

program na úrovni ISCED 3A pre gymnáziá poskytuje najväčší priestor a možnosti pre rozvoj CMS. Zároveň však musíme konštatovať, že všetky nami analyzované úrovne ŠVP poskytujú žiakom primeranú a dostatočnú platformu pre rozvoj ich zručností.

Našou prácou sme chceli prispieť k zvýšeniu povedomia a vedomostí v odborných kruhoch o CMS. V našom výskume sme neskúmali akým spôsobom prebieha získavanie a rozvoj zručností pre riadenie kariéry priamo na vyučovaní, čo vidíme ako vhodný predmet ďalšieho skúmania.

## Motivačné súvislosti stratégie rozhodovania v kariérovej voľbe u vysokoškolákov

Judit Simon, FSEV UK Bratislava

### 1. Všeobecný úvod, výskumný problém

Kariérová voľba je zdĺhavý proces. Začína sa už v období adolescencie s výberom strednej a vysokej školy. Prvé rozhodnutia ešte nepovažujeme za príliš komplikované a „ostré“, lebo nás usmerňujú rodičia, kamaráti. Rozhodovanie o kariére sa skomplikuje neskoršie, po ukončení štúdií, keď už zodpovedáme za svoje rozhodnutie sami.

Kariérové rozhodovanie môže byť chápané ako zložitý proces, pričom jeho závažnosť spočíva vo viacerých činiteľoch. Každý z nás je však motivovaný tento problém riešiť. Za ideálnu je považovaná situácia, keď je človek motivovaný nielen zvonku (kde je cieľom vyhnúť sa sankciám, alebo získanie odmeny), ale aj zvnútra. Práve vnútorná motivácia je významnejšia (rozhodovať sa podľa svojich záujmov, túžob a vnútorných pohnútok). Bez nej sa ťažko rozhodneme správne pričom s našou voľbou s veľkou pravdepodobnosťou ani nebudeme spokojní.

„Stratégia rozhodovania je všeobecne chápaná ako set operácií použitých na transformovanie počiatočného stavu poznania do finálneho stavu poznania, v ktorom rozhodovateľ pociťuje, že problém je vyriešený.“ (Bačová, 2012, s. 28). Poznáme rôzne stratégie rozhodovania, z ktorých sme si vybrali štyri stratégie: LEX (Lexikografický model), EBA (Model eliminácie podľa aspektu), SAT (Model uspokojivosti), MAU (Stratégia multiatribútívneho úžitku). V ďalšej časti príspevku venujeme pozornosť týmto stratégiám. Dve zo stratégií asociujú na vnútorné typy motivácie (LEX, EBA) a dve na vonkajšie typy motivácie (SAT, MAU).

1. *Lexikografický model (LEX)*. Rozhodovateľ si jednoducho vyberie najlepšiu hodnotu najdôležitejšieho atribútu. Spracovanie informácií v tomto postupe je obmedzené, zakladá sa na atribútoch, ktoré nie sú kompenzovateľné. Rozhodovateľ konzistentne prechádza alternatívami, ale selektívne si vyberá atribúty, o ktorých uvažuje.“ (Bačová, 2012, s. 31) Atribúty modelu LEX sú vyhľadávané presne v takom poradí, ako sú uvádzané slová v slovníku podľa abecedy.



2. *Model „uspokojivosti“* (satisficing - SAT) autorom modelu je H. Simon. Je to klasický model rozhodovania. Rozhodovanie o alternatívach sa deje sekvenčne, to znamená, že v takom poradí, ako sa nachádzajú v rozhodovacej sieti. Rozhodovateľ si zvolí prvú alternatívu, ktorá spĺňa úroveň, ktorú si dopredu stanovil. Veľmi dôležitú úlohu hrá poradie prezentovania alternatív.

3. *Model eliminácie podľa aspektu* (elimination by aspects - EBA), autorom modelu je Tversky. EBA je kombináciou dvoch modelov, a to modelu lexikografického a modelu uspokojivosti. Rozhodovateľ eliminuje tie alternatívy, ktoré nedosahujú stanovenú minimálnu úroveň v najdôležitejšom atribúte. Tento proces opakuje takisto aj pri druhom najdôležitejšom atribúte atď. a končí sa až vtedy, keď ostane len jedna alternatíva. (Bačová V., 2012)

4. *Stratégia multiatribútívneho úžitku* (MAU – multiattribute utility strategy) – „vyberá možnosť s najvyšším váženým celkovým skóre úžitku, ktoré je definované ako suma vážených úžitkov atribútov. Obyčajne je posudzovaná ako normatívne pravidlo.“ (Letovancova, E. 2012)

## **2. Cieľ výskumu**

Náš výskum má dve časti, ktoré sme sa snažili vzájomne prepojiť a hľadať medzi nimi súvislosti. Cieľom práce bolo zmapovať, ktorú z vybraných stratégií rozhodovania používajú študenti pri voľbe kariéry. Ďalej chceme zistiť druh motivácie študentov v zmysle sebadeterminačnej teórie.

## **3. Výskumné otázky**

VO1: Aká je miera vnútornej motivácie u študentov?

VO2: Ktoré zo stratégií rozhodovania sa u študentov vyskytujú najviac?

VO3: Existuje vzťah medzi stratégiami rozhodovania LEX a EBA a mierou vnútornej motivácie študentov?

VO4: Existuje vzťah medzi stratégiami rozhodovania SAT a MAU a mierou vnútornej motivácie študentov?

#### 4. Metódy

Náš výskum bol verifikačno-exploračno-korelačný. Verifikovali sme predpoklady sebadeterminačnej teórie, ďalej sme skúmali (explorovali) rozdielnosť medzi jednotlivcami v stratégii rozhodovania pri voľbe kariéry. Korelácia spočíva v hľadaní vzťahu medzi jednotlivými premennými, konkrétnejšie, medzi typom motivácie a stratégiou rozhodovania študentov.

Výberový súbor nášho kvantitatívneho výskumu tvorili budúci absolventi, študenti magisterského štúdia 5. ročníka. Do výskumu sme zaradili študentov z rôznych univerzít. Väčšiu časť participantov tvorili študenti z Univerzity J. Selyeho v Komárne odbor pedagogika (počet študentov 33) a z Univerzity Komenského v Bratislave odbor Sociálna a pracovná psychológia (počet študentov 30) a 19 študentov z rôznych vysokých škôl. Celkový počet participantov vo výskumu bolo 82, z toho 18 študentov a 64 študentiek. Vek študentov pohybuje od 23 do 25 rokov. K výskumu sme používali dotazníkovú metódu. Použili sme preložené verzie dotazníkov: General Causality Orientation Scale, Basic Need Satisfaction Scale, Intrinsic Motivational Inventory od autorov E. L. Deci a Ryan. Tieto meracie nástroje sme doplnili s nami vytvoreným dotazníkom na vybrané stratégie rozhodovania.

#### 5. Výsledky

Význam vnútornej motivácie v živote človeka je nepopierateľný. Študovaním odbornej literatúry sme dospeli k záveru, že vysokoškolskí študenti by mali byť vnútorne motivovaní ku štúdiu. Samotná akademická činnosť by mala byť radosťou pre študentov. Z toho dôvodu sme očakávali, že vo výskume kariérovej voľby budeme môcť pozorovať podobné tendencie. Zistili sme, že úroveň vnútornej motivácie v kariérovej voľbe u študentov nebola vysoká. Vychádzajúc z týchto zistení môžeme konštatovať, že väčšina študentov nemá veľký záujem o kariérovú voľbu. Na základe našich výsledkov môžeme potvrdiť, že študenti si uvedomujú závažnosť voľby rozhodovania o svojej kariére a k svojim rozhodnutiam pristúpia s veľkou zodpovednosťou, avšak samotnú voľbu o kariére nerobia s radosťou a oddanosťou. Naplánujú si svoju kariéru skôr preto, lebo pociťujú tlak z vonkajšieho prostredia. Študenti pri rozhodovaní zohľadňujú svoju hodnotovú orientáciu a rozhodujú sa na jej základe. Väčšina študentov participujúcich vo výskume je schopní urobiť rozhodnutia rýchlo a efektívne. Je to ideálny spôsob rozmyšľania a kognitívneho spracovania informácií z prostredia.

Z hľadiska stratégie rozhodovania zo štyroch modelov najviac preferovaná bola EBA (Eliminácia podľa aspektov), na druhom mieste si študenti vybrali stratégiu MAU (Multiatribučná stratégia).

Tiež nás zaujímala otázka, či nájdeme súvislosť medzi jednotlivými modelmi rozhodovania a mierou vnútornej motivácie. Nakoniec sme konštatovali, že vnútorne motivovaný človek sa pravdepodobne rozhoduje na základe modelov EBA a LEX.

V otázke, či existuje vzťah medzi stratégiami rozhodovania a mierou vnútornej motivácie sa naše očakávania splnili. Môžeme teda konštatovať, že s vnútornou motiváciou študentov môžeme prepojiť stratégiu EBA a LEX.

Vo všeobecnosti môžeme zhrnúť, že študenti používajú vhodný spôsob rozhodovania, sú nezávislí v rozhodovaní o kariérovej voľbe. Nízka úroveň vnútornej motivácie nám môže poukázať na to, že študenti nemajú jasné predstavy o tom, čo chcú dosiahnuť, alebo nemajú presne definované osobné plány a ciele.

## **6. Návrhy a odporúčania pre prax a vzdelávanie**

Naše návrhy odporúčame hlavne pre poradenstvo v oblasti kariéry a personalistiku pre výber zamestnancov.

V súčasnosti už existujú programy zamerané na pomoc študentom pri rozhodovaní sa o kariére, avšak pre implementáciu týchto programov je potrebné poznať aktuálnu situáciu nielen v oblasti ťažkostí pri voľbe povolania, ale aj spôsob rozmyšľania študentov. Potrebujeme mať čo najviac informácií, lebo iba na základe aktuálnych informácií môžeme vytvoriť nové a fungujúce metódy na pomoc študentom v oblasti poradenstva.

Účinné by bolo aj zmapovanie kritických oblastí v stratégiách rozhodovania, teda určiť oblasti, v ktorej študenti pociťujú ťažkosti vo voľbe kariéry.

Myslíme si, že pre prax a takisto pre vzdelávanie je užitočné získať informácie o tom, nakoľko sú jednotlivci vnútorne motivovaní, či už v personalistike pri výbere zamestnancov, v poradenstve alebo v oblasti školstva.

Pri výbere zamestnancov je mimoriadne dôležité vybrať si uchádzača, ktorý má ozajstný záujem o prácu. Len ten môže dosiahnuť vysoký výkon v práci, kto je vnútorne motivovaný. Najväčším ukazovateľom vnútornej motivácie sú záujmy a citová zaangažovanosť do činnosti.

Dnešným veľkým problémom je fluktuácia pracovníkov. Výberom vnútorne motivovaného uchádzača o danú pracovnú pozíciu pravdepodobne môžeme znížiť mieru fluktuácie v organizáciách. Preto považujeme za vhodné zmapovať uchádzača aj z hľadiska typu motivácie.

## SPRÁVY Z USKUTOČNENÝCH PODUJATÍ

### **Kariéra? Začínáme ve škole! Kariérové poradenství ve školní praxi.**

České Centrum Euroguidance realizovalo v první polovině tohoto roku několik seminářů věnujících se kariérovému poradenství ve školní praxi, které tak navázaly na jeden z workshopů, jenž se konal vloni, při příležitosti vyhlášení výsledků Národní ceny kariérového poradenství 2012 v Brně, a jehož výstupy najdete ve Sborníku z loňského ročníku soutěže, [na stránkách centra.](#)

První z letošních seminářů se konal 7. března 2013 ve spolupráci s *Gymnáziem Jana Palacha Praha 1, s. r. o.*, jehož poradenské pracoviště loni získalo Národní cenu kariérového poradenství. Další byl realizován ve spolupráci s *Úřadem práce, krajskou pobočkou Hradec Králové* 28. května 2013. Konečně třetí seminář byl připraven společně s *Institutem Euroschola*, rovněž oceněným v Národní ceně kariérového poradenství 2012, a konal se 6. června 2013 v Ostravě.

Tyto semináře byly určeny výchovným poradcům, školním psychologům, pracovníkům pedagogicko-psychologických porad a úřadů práce, ale i učitelům a ředitelům středních a základních škol a dalším zájemcům o téma kariérového poradenství.

Jejich cílem bylo věnovat se tématu kariérového poradenství na školách a otevřít diskuzi týkající se rozvoji dovedností pro řízení vlastní profesní a vzdělávací dráhy (*Career Management Skills, CMS*) ve školní praxi.

Dovednosti pro řízení vlastní profesní a vzdělávací dráhy jsou u nás poměrně novým pojmem, který zatím hledá svůj detailnější popis. *Co potřebujeme pro řízení kariéry v naší současné společnosti? Co potřebujeme od našeho okolí a jaké „vnitřní“ podmínky řízení kariéry ovlivňují? Jak dovednosti potřebné pro řízení vzdělávání a profesní dráhy rozvíjí naše škola? Jak se mohou školy této oblasti věnovat ještě intenzivněji a co by jim usnadnilo zlepšení kariérového vzdělávání?* To byly otázky, které jsme si spolu s účastníky našich seminářů kladli. V následujícím textu se pokusíme shrnout alespoň některé výstupy z těchto diskuzí, které však mnohdy nabídly více otázek než odpovědí.

Na semináři v Ostravě jsme si položili obecnou otázku – jaké interní a externí potřeby musí mít člověk uspokojeny, aby byl schopen řídit svou profesní a vzdělávací dráhu. Diskuze přinesla širší pohled na *řízení vlastní kariéry* i na roli jedince v tomto procesu.

Jako **externí činitele** účastníci jmenovali, např.

- *polohu* (stát/region a jeho potenciál);
- *dostupnost informačních zdrojů* (nabídka vzdělávání, orientace na trhu práce), ale i konkrétních *možností, příležitostí* (v oblasti vzdělávání a práce);
- *čas*, resp. jeho nedostatek, který lze však pomocí vhodných strategií time managementu ovlivnit;
- *finance a materiální zabezpečení* (PC, internet, jízdné, apod.);
- *sociální opora*, jednak od zaměstnavatele (např. plánování směn, studijního volna), ale i od rodiny a přátel, kteří v této oblasti hrají důležitou úlohu.

Kromě uvedených bodů byla zmiňována také důležitost *zpětné vazby* a rovněž nutnost **uznání významu, potřeby a důležitosti řízení vlastní profesní a vzdělávací dráhy ve společnosti**.

Tento širší pohled na řízení kariéry je zajímavý s ohledem na to, do jaké míry může jedinec i tyto externí charakteristiky ovlivnit. Už jejich pouhé uvědomění může přispět k nabourání bariér, jež v řízení vlastní kariéry brání.

V rámci druhé fáze diskuze, jako **interní činitelé**, byla kromě charakteristik, které se dají shrnout právě pod termín *dovednosti pro řízení vlastní profesní a vzdělávací dráhy*, zmiňována potřeba *snů, vizí, chuti ke změně a momentu rozhodnutí*, což potvrzuje důležitost **i mimorozumových a spontánních procesů v tomto procesu**.

Specifičtěji jsme se na interní činitele ovlivňující řízení kariéry zaměřili v panelové diskusi konané na semináři v Praze, na níž jsme si kladli tyto dvě hlavní otázky: „*Jaké dovednosti, schopnosti a znalosti by měl mít žák po ZŠ a student po SŠ pro řízení své kariéry? A rozvíjíme ve škole tyto dovednosti?*“. Na základě diskuze, které se zúčastnili pedagogové, poradenští pracovníci, ale i studenti Gymnázia Jana Palacha Praha 1, s. r. o. lze popsat několik oblastí, které jsou pro řízení vlastní kariéry potřebné.

Předně se jedná o skupinu dovedností spjatých s **osobností jedince**. Za východisko mohou být považovány dovednosti zaměřené na nitro jedince – sebezpoznání, sebereflexe, sebehodnocení a sebedůvěra spolu se schopností dávat a přijímat zpětnou vazbu. Další

oblast je tvořena volnými vlastnostmi, jako je vytrvalost a motivovanost, schopnost rozhodování, převzetí zodpovědnosti a samostatnost. V neposlední řadě byla zmiňována schopnost empatie.

Pro řízení vlastní profesní a vzdělávací dráhy byl však kladen důraz i na další charakteristiky osobnosti jako otevřenost (včetně schopnosti překonávat předsudky a stereotypy), flexibilita a adaptabilita, zvládání změn a odolnost vůči stresu.

Kromě intrapersonálních dovedností byly zmiňovány i **dovednosti interpersonální**, jako schopnost týmové spolupráce, komunikační dovednosti a umění sebe prezentace.

Dále byl kladen důraz na schopnost, ochotu a zájem k **celoživotnímu učení** s důrazem na využití nejen formálního vzdělávání, ale i neformálního a informálního učení. S tím souvisí i schopnost vyhledávání informací, jejich kritické vyhodnocování, tedy efektivní **práce s informacemi**, která vede ke vzniku nového (myšlenkového) produktu.

Všechny výše uvedené oblasti by měly vést ke schopnosti navrhnout a realizovat svůj kariérní plán. Zmiňovaná témata se do značné míry prolínají s oblastmi, které jsou popisovány v zahraničních modelech dovedností pro řízení vlastní kariéry: osobní management (*personal management*), učení a poznávání světa práce (*learning and work exploration*) a budování pracovního života v souladu s dalšími oblastmi života (*life/work building*).<sup>6</sup>

Následně, při interaktivním workshopu, jsme využili překlad amerického rámce dovedností pro řízení vlastní profesní a vzdělávací dráhy<sup>7</sup>, který byl použit jako modelový příklad zahraničního přístupu k dovednostem pro řízení vlastní profesní a vzdělávací dráhy. Polovina účastníků identifikovala dovednosti, které by měl ideálně mít absolvent střední školy, a druhá skupina ty dovednosti pro řízení kariéry, které má absolvent střední školy dnes.<sup>8</sup>

Vzájemné porovnání přineslo zajímavé výstupy, které zde v krátkosti uvedeme, i když se nejedná o systematický výzkum podložený relevantními daty, ale jde o osobní pohled účastníků workshopu.

---

<sup>6</sup> Takto jsou dovednosti pro řízení vlastní profesní a vzdělávací dráhy popsány v **Blueprint for Life/Work Designs** vytvořeném v Kanadě a dostupném [zde](#).

<sup>7</sup> **National Career Development Guidelines (NCDG) Framework**, vytvořený Národní asociací pro rozvoj kariéry USA (*National Career Development Association*), dostupný [zde](#).

<sup>8</sup> Je nutno uvést, že tato diskuze byla ovlivněna jednak překladem materiálu, který byl v mnoha bodech mírně problematický, i jeho zahraniční povahou, neboť realita Spojených států často neodpovídala českému kontextu, což ukazuje na nutnost definovat dovednosti potřebné pro řízení vlastní profesní a vzdělávací dráhy s ohledem na české souvislosti. I přesto však workshop přinesl zajímavé výstupy.

Co se týče pozitivních zjištění, tedy toho, v čem je reálný absolvent SŠ lépe vybaven, než je od něj v ideálním případě vyžadováno, byly zmíněny tyto dovednosti:

*Absolvent SŠ chápe význam a výhody čestného chování a umí zhodnotit, do jaké míry je sám naplňuje. Je schopen vyhodnotit důsledky konkrétního chování ve specifických situacích, jako je např. škola, práce, apod. Absolvent střední školy rovněž dokáže zhodnotit vlastní dovednosti k učení a způsoby učení (s cílem navrhnout jejich zlepšení) a posoudit, jak se jeho zájmy a preference odrážejí v jeho kariérních cílech.*

Účastníci workshopu však rovněž identifikovali dovednosti, jejichž rozvoj zatím není v dnešních školách dostatečný, a jež by měli mít absolventi střední školy ve větší míře:

- *Schopnost reflektovat změny své motivace a aspirací a jejich vliv na svůj kariérní vývoj.*
- *Schopnost za své chování převzít zodpovědnost.*
- *Znalost, otevřenost a respekt k lidem bez ohledu na jejich rozdílnost.*
- *Popsat vnější vlivy, které ovlivňují naše chování, a vyhodnotit jejich dopad na nás.*
- *Chápat význam celoživotního učení v životě jedince.*
- *Zhodnotit kvalitu informačních zdrojů, které plánují využít.*
- *Uvést příklady kompromisů, které budou muset provést při rozhodování o své kariéře.*
- *Uvést, jak mohou předsudky a stereotypy ovlivnit jejich rozhodování.*
- *Přezkoumat své kariérní cíle a přizpůsobit je dle potřeby.*

Cílem panelové diskuze i workshopu bylo pojmenovat dovednosti, které jsou pro řízení kariéry potřebné v českém kontextu. Pokud budeme vědět co máme u žáků a studentů (stejně jako u dospělých) rozvíjet a podporovat, bude snazší nejen cílený rozvoj těchto oblastí, ale i jednodušší identifikovat metody a nástroje, které k němu napomohou.

Kromě diskuzí na téma dovednosti pro řízení vlastní profesní a vzdělávací dráhy jsme se také snažili představit příklady dobré praxe v oblasti kariérového poradenství ve školní praxi ze zahraničí. Jako jeden z příkladů lze uvést kariérní stránky z Nového Zélandu<sup>9</sup>, které nabízejí množství informací o kariérním rozhodování a řadu materiálů pro kariérové poradce.

<sup>9</sup> <http://www.careers.govt.nz/>



V realizaci tematicky zaměřených seminářů bychom rádi pokračovali i nadále. Jeden z nich, věnovaný tentokrát práci s dlouhodobě nezaměstnanými, se bude konat 7. října 2013 v Brně a jeho spoluorganizátorem je Diecézní Charita Brno. Do budoucna bychom se rádi věnovali také rovným příležitostem v kariérovém poradenství.

Kateřina Hašková,  
Centrum Euroguidance ČR

## Druhé stretnutie európskych sietí v Uppsale a jeho dozvuky na Slovensku

V dňoch 5.-6. decembra 2012 sa v Uppsale, Švédsko, uskutočnila v poradí už druhá konferencia s názvom „*Learning by Leaving II*“ (veľmi voľný preklad: Učíme sa prostredníctvom mobility). Ako sme už avizovali v prvom tohtoročnom [bulletine](#) nášho Euroguidance centra, vraciame sa k tejto udalosti a jej nepriamemu pokračovaniu u nás doma na Slovensku aj na stránkach nášho e-časopisu.

Konferencie sa zúčastnilo 130 zástupcov sietí EURES, Europass, Eurodesk a Euroguidance z 30 európskych krajín. Slovensko malo na konferencii zástupcov troch sietí – Eures, Eurodesk a Euroguidance, podobné zastúpenie mala väčšina krajín (všetky štyri siete malo zastúpené len Nemecko, Lotyšsko a usporiadateľské Švédsko). Na nasledujúcich riadkoch sa budeme trochu podrobnejšie venovať príspevkom, ktoré významnejšie korešpondovali s nosnými témami siete Euroguidance – kariérovým poradenstvom a mobilitou.

V úvodnom príspevku **pani Elisabeth Arp**, riaditeľka sekcie medzinárodných záležitostí švédskych verejných služieb zamestnanosti Arbetsförmedlingen, pripomenula, že aktuálne je v EÚ päť miliónov nezamestnaných mladých ľudí a na túto skupinu sa najviac zameriavajú aj najbližšie aktivity a iniciatívy EÚ tak v oblasti vzdelávania, ako aj zamestnanosti. Podrobnejšie analyzovala situáciu v oblasti zamestnanosti vo Švédsku, ale aj v EÚ, upozornila na vysokú mieru dlhodobej nezamestnanosti (tu v prezentovanom grafe jasne dominovalo Slovensko...). Viac miesta venovala aj Európskym službám zamestnanosti EURES a ich možnostiam pri vyrovnávaní deficitov na európskom trhu práce. V tomto kontexte zaujala informácia, že pre Švédov je najčastejšou zahraničnou pracovnou destináciou susedné Nórsko (aktuálne ich tam pracuje až 80 tisíc), a to aj vďaka príbuznosti oboch jazykov (podobnosť so Slovenskom a Českom zjavne nie náhodná).

Program „Európa 2020“ predstavil vo svojom vystúpení **pán Pierre Schellekens**, vedúci Zastúpenia Európskej komisie vo Švédsku. Z jeho príspevku vyberám niekoľko zaujímavých momentov:

- aktuálne problémy a výzvy EÚ: jedna štvrtina mladých ľudí má problémy s čítaním, jedna sedmina mladých ľudí opúšťa formálne vzdelávanie bez toho, aby získali akúkoľvek kvalifikáciu, iba jedna tretina ľudí na trhu práce má univerzitné vzdelanie;
- Európa 2020 je stratégiou pre všetkých jednotlivcov v krajinách EÚ, nie je to stratégia pre európske inštitúcie;
- Európska komisia v novembri 2012 predstavila prehodnotenú stratégiu vzdelávania (Rethinking Education strategy), sú v nej obsiahnuté základné ciele v oblasti vzdelávania a odbornej prípravy do roku 2020 (podrobnejšie viď [http://ec.europa.eu/education/news/rethinking\\_en.htm](http://ec.europa.eu/education/news/rethinking_en.htm));
- jazyk je tak výhodou, ako aj prekážkou pri hľadaní možností pracovného uplatnenia – napríklad v UK len 19% populácie aktívne ovláda cudzí jazyk, vo Švédsku je to až 82%, čo je najviac v rámci EÚ.

**Pani Izabela Grabowska** z Varšavskej univerzity vo svojom obsiahlom, odborne fundovanom a výskumnými zisteniami podloženom príspevku „*Trh práce z európskej perspektívy so zameraním na mobilitu mladých ľudí*“ prezentovala najprv niekoľko vybraných štatistických ukazovateľov z oblasti zamestnanosti/nezamestnanosti mladých ľudí, v ďalšej časti podrobnejšie analyzovala program „Mládež v pohybe“ a niektoré jeho výsledky. Zaujala aj jej typológia a predstavené modely správania ľudí migrujúcich za prácou z hľadiska ich vzťahu k vysielajúcej a prijímajúcej krajine, ako aj najčastejšie typy kariéry migrantov. Predstavila základné charakteristiky mobility mladých ľudí vo vybraných krajinách (UK, Írsko, Švédsko, Rakúsko, Španielsko, Taliansko, Grécko) a ako prípadovú štúdiu uviedla niektoré výsledky o migrujúcich mladých ľuďoch z Poľska. V závere sa zmienila o relatívne novej iniciatíve PARES – Partnerstve medzi službami zamestnanosti, ktorá je súčasťou programu Nové zručnosti pre nové pracovné miesta a ktorej základným cieľom je podporiť spoluprácu verejných, súkromných a neziskových služieb zamestnanosti a namiesto toho, aby si vzájomne konkurovali, vytvoriť podmienky na to, aby sa ponukou svojich služieb navzájom dopĺňali. Súčasťou iniciatívy PARES je aj webový nástroj WEESP (Webtool for Evaluated Employment Services Practices), ktorého cieľom je podporiť partnerstvá a spoluprácu medzi službami zamestnanosti v Európe; ide vlastne o online prístupný depozitár hodnotených

príkladov a intervencií z praxe z celej EÚ (podrobnejšie o iniciatíve PARES vid': <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=991&langId=en>).

Zástupcovia Európskej komisie podrobnejšie predstavili jednotlivé siete (ich prezentácie sú k dispozícii na stránke konferencie <http://www.programkontoret.se/sv/Internationalisering/Dokumentationer/Learning-by-Leaving-II/>, preto sa nimi na tomto mieste podrobnejšie zaoberať nebudeme):

- **EURES: pán Doede Ackers**, zástupca vedúceho oddelenia služieb zamestnanosti a mobility, GR pre zamestnanosť, sociálne veci a inklúziu: z jeho vystúpenia zaujala najmä informácia, že EURES sú zatiaľ jedinou sieťou, o ktorej existencii a spôsobe financovania v ďalšom programovacom období už Európska komisia rozhodla: EURES budú od r. 2014 financované z ESF, dôjde aj k zmene v ich zameraní, keď od poskytovania informácií sa dôraz bude klásť na aktívne poskytovanie pomoci uchádzačom o zamestnanie a zamestnávateľom;
- **Eurodesk: pani Anja Ruhland**, riaditeľka Brussels Link, Európskeho úradu pre koordináciu a spoluprácu siete Eurodesk;
- **Europass a Euroguidance: pán Pedro Chaves**, hlavný administrátor, Europass manažér, GR pre vzdelávanie a kultúru, oddelenie zručností a kvalifikácií: keďže išlo hlavne o zástupcu siete Europass, v situácii určitej neistoty ohľadom ďalšej existencie jednotlivých sietí vyvolala neprítomnosť „vlastného“ zástupcu siete Euroguidance na tomto podujatí isté znepokojenie v radoch tohto špecializovaného programu (interpretácie typu „čo to asi pre nás znamená...“). Tieto obavy nevyvrátil nakoniec ani samotný rečník, keď na rozdiel od siete Europass o Euroguidance povedal len to, čo je zverejnené na webstránke, o budúcnosti tejto siete nepovedal nič...

Ako úvod k bloku diskusií vo workshopoch odzneli tri prezentácie:

**p. Elisabeth Egger** (Eurodesk) – **p. Alexandra Enzi** (Europass; obe Rakúsko): „*Ako môžu spolupracovať mobilné siete*“. Bol to veľmi inšpiratívny príspevok o objavení výhod spolupráce oboch sietí vyplývajúcich najmä z faktu, že majú v podstate spoločnú cieľovú skupinu. Inšpiráciou pre ich spoluprácu bola prvá konferencia Learning by Leaving v r. 2009 (zástupcovia jednotlivých sietí z Rakúska sa spoznali až tam), odvtedy sa stretávajú najmenej dva razy do roka, vydali spoločný propagačný materiál, vzájomne sa pozývajú na svoje podujatia, prípadne okrem seba propagujú aj partnerské siete a pod. Pre budúci rok (2013) majú v pláne spoločne vydať informačnú brožúru, ktorú budú prezentovať na svojich i

spoločných podujatiach, k spolupráci prizvú aj zástupcov ďalších sietí. V závere svojho vystúpenia vyjadrili isté obavy z toho, či ich sľubne rozbehnutá spolupráca bude môcť pokračovať aj po roku 2013.

**p. Susanne Zander**, koordinátorka Švédskej národnej rady pre záležitosti mladých, vo svojom príspevku „*Metódy práce s nezamestnanými mladými ľuďmi*“ hovorila najmä o výsledkoch projektov zameraných na skupinu tzv. NEET mladých ľudí („Not in Employment, Education or Training“). V prípade „Tematickej skupiny mladí ľudia v práci“ (Temagruppern Unga i arbetslivet/ Theme group Youth) ide zjavne o pozoruhodnú iniciatívu s veľmi dobrými výsledkami, je to tiež veľmi dobrý príklad efektívnej spolupráce viacerých inštitúcií zameraných na jeden spoločný cieľ – dostať čo najviac mladých ľudí buď späť do vzdelávania a odbornej prípravy alebo na trh práce (podrobnejšie o výsledkoch práce tematickej skupiny vid' dokumenty v angličtine na <http://www.temaunga.se/node/162>).

Tretím príspevkom bol priamy prenos prostredníctvom Skype z USA, v ktorom **p. Sara Langhinrichs**, expertka v oblasti digitálnych médií (bola tiež členkou tímu v nedávnej kampani prezidentského kandidáta Baracka Obamu), hovorila o tom, ako osloviť mladých ľudí prostredníctvom sociálnych médií.

Účastníci sa následne rozdelili do šiestich skupín a práca pokračovala vo workshopoch, každá skupina sa pritom zaoberala nasledovnými témami:

- i. Metódy práce s nezamestnanými mladými ľuďmi
- ii. Zapojenie mladých prostredníctvom sociálnych médií
- iii. Spolupráca sietí

Druhý deň konferencie začal prezentáciou zhrnutí diskusií z workshopov z predchádzajúceho popoludnia, ku každej z troch tém odznelo niekoľko poznámok a postrehov tak spravodajcov, ako aj účastníkov z pléna.

Následnú panelovú diskusiu na tému „Nezamestnanosť mladých ľudí a geografická mobilita“ otvorilo krátke video, v ktorom sa prezentoval príbeh mladej Švédky, ktorý bol dobrou ilustráciou toho, ako sa rôzne európske iniciatívy a programy (Leonardo da Vinci; NKR; Europass CV; European Skills passport; ECVET; EQAVET) reálne využívajú alebo môžu využiť v praxi. O svojich skúsenostiach s týmito iniciatívami a programami potom hovorili štyria panelisti (všetci zo Švédska): **pani Emelie Dammare**, ambasádorka programu Mládež v pohybe, predtým školiteľka programu Leonardo da Vinci; **pán Claudiu Moldovan**,

MyLifeAcademy, špecialista pre vedenie mladých ľudí a prácu v zahraničí; **pani Maja Jacobsson**, dobrovoľnícke výmeny, Peaceworks Švédsko; **pani Anna-Karin Palm-Olsson**, koordinátorka EURES, špecialistka pre iniciatívu *Tvoje prvé EURES pracovné miesto* (Your First EURES Job).

Posledným bodom v programe konferencie bola prednáška **pani Deirdre Hughes**, nositeľka Radu Britského impéria (OBE), medzinárodne uznávanej expertky v oblasti kariérového poradenstva. Bola to pre všetkých zástupcov siete Euroguidance taká čerešnička na torte celého podujatia, bola to aj jednoznačná kompenzácia deficitu z predchádzajúceho dňa, kedy pri úvodnom predstavovaní jednotlivých sietí chýbal práve zástupca „našej“ siete. D. Hughes je v súčasnosti o. i. predsedníčkou len v r. 2012 ustanovenej Národnej rady pre poradenstvo (National Careers Council) v Anglicku, ktorej úlohou je pravidelne dva razy do roka predkladať ministrom pre ďalšie vzdelávanie, zručnosti a celoživotné učenie sa správu o aktuálnom stave služieb kariérového poradenstva v Anglicku spolu s návrhmi na ďalšie zlepšenie ich kvality.

Vo svojom rozsiahlom príspevku s názvom „*Úloha kariérového poradenstva pri riešení ponuky a dopytu pracovných síl*“ sa D. Hughes venovala širším otázkam fungovania spoločnosti, postavenia mladých ľudí na trhu práce, možnostiam zlepšenia ich situácie prostredníctvom kvalitných a dostupných služieb kariérového poradenstva. Ciele politik v oblasti vzdelávania, trhu práce a sociálnej rovnosti by mali smerovať k zabezpečeniu udržateľnej zamestnanosti a ekonomického rastu. Vo Veľkej Británii je dnes viac ako jeden milión nezamestnaných mladých ľudí vo veku 16 – 24 rokov, čo je pre porovnanie 22 plných futbalových štadiónov (každý pre cca 60 tisíc ľudí) a nikto nevie povedať, či budúcnosť prinesie obnovenie hospodárskeho rastu alebo recesiu. Pracovné miesta sú dnes veľmi ťažko dostupné a pre mladých ľudí je to veľmi zlý signál.

V závere svojej prednášky D. Hughes hovorila o úlohe ELGPN, jej iniciatívach a publikovaných výstupoch, z nich spomenula tie, ktoré sa venujú problematike nezamestnanosti mladých ľudí. Za zmienku stojí o. i. štúdia, ktorú na túto tému v r. 2012 spracovala spoločne s T. Bors-Borbélym Peczem pod hlavičkou ELGPN. Tu uviedla aj niekoľko zaujímavých príkladov dobrej praxe, ktoré sa uplatňujú v rôznych krajinách EÚ (a ktoré by mohli byť inšpiráciou aj pre Slovensko, kde je miera nezamestnanosti mladých ľudí jedna z najvyšších v celej únii).

Druhé stretnutie európskych sietí v Uppsale malo pre nás, účastníkov zo Slovenska, ešte jeden ďalší význam a rozmer. Už pri ceste do Švédska sme sa na letisku vo Schwechate so

zástupkyniami siete EURES z Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny, PhDr. Ivanou Valkovičovou a Ing. Elenou Florišovou, rámcovo zhodli na tom, že je prinajmenšom zvláštne, že sa ako zástupcovia rôznych sietí pôsobiacich na Slovensku vlastne ani veľmi nepoznáme (ešte zvláštnejšie je, že sa ideme navzájom spoznávať do Švédska), nevieme ani veľmi veľa o tom, čo ktorá sieť robí, v čom je špecifická oproti ostatným, nevieme teda ani to, v ktorých oblastiach by sme mohli spolupracovať atď. Otázka užšej spolupráce môže byť v čase, keď sa v Bruseli v i Štrasburgu intenzívne rokuje o ďalšej podobe všetkých programov pre roky 2014-2020, pritom kľúčová, priam životne dôležitá. Dohodli sme sa teda už tam na letisku, že s tým skúsime niečo urobiť, náš zámer potom už priamo v Uppsale podporili aj Mgr. Miloš Ondrášik za Eurodesk a Ing. Radka Halušicová zastupujúca sieť Europe Direct.

Historicky snáď prvé stretnutie zástupcov viacerých EÚ sietí pôsobiacich na Slovensku sa uskutočnilo 14. februára 2013 na pôde Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny na Župnom námestí 5-6 v Bratislave, hosťiteľskou sieťou boli Európske služby zamestnanosti Slovensko, EURES, okrem nášho Euroguidance a už spomenutej siete EURES boli zastúpené aj EURODESK, EUROPE DIRECT, KomPrax, Mládež v akcii, Stredisko pre uznávanie dokladov o vzdelaní, ale aj dve informačné centrá mladých (Krupina, Partizánske) a jedno centrum voľného času (Veľký Meder). Obsahom stretnutia bolo podrobnejšie predstavenie zastúpených sietí, ako aj diskusia o ich možnej spolupráci v budúcnosti. Pravdou však je, že sme až príliš veľa času strávili pri prvom bode a na ten druhý, dôležitejší, ostalo už potom oveľa menej ako by sa žiadalo. Dôležité však bolo, že sme sa vôbec stretli a že sme všetci deklarovali vôľu a pripravenosť nielen stretávať sa aj budúcnosti, ale najmä užšie spolupracovať na konkrétnych aktivitách, v ktorých sa naša činnosť vzájomne akokoľvek prelína, prípadne kde sa snažíme oslovovať tú istú cieľovú skupinu. Na stretnutí odznelo veľa podnetných pripomienok a nápadov, ako postupovať ďalej, jedným z najzaujímavejších bol aj návrh zorganizovať takéto stretnutie niekedy na jeseň t. r., rozšírené o zástupcov ďalších európskych sietí pôsobiacich na Slovensku s tým, že gesciu a organizáciu stretnutia by zabezpečilo Zastúpenie Európskej komisie na Slovensku.

Ten posledne spomínaný návrh mal však veľmi rýchle pokračovanie, realizoval sa v takmer najkratšom možnom čase – **pán Dušan Chrenek**, vedúci Zastúpenia Európskej komisie na Slovensku (súc informovaný o našom stretnutí na Župnom námestí), pozval zástupcov jednotlivých sietí (podľa zoznamu priloženého k pozvánke týchto sietí pôsobí na Slovensku celkom 23) na spoločné stretnutie, ktoré sa uskutočnilo už 27. februára 2013 v priestoroch Európskeho informačného centra na Palisádach 29 v Bratislave. Na stretnutí sa predstavili

všetky zastúpené siete a aj keď čas na diskusiu o možnostiach ich vzájomnej spolupráce už veľmi nevyšiel, aj toto stretnutie bolo veľmi užitočné.

Niet pochyb, že aj vďaka týmto dvom stretnutiam, ktoré sa uskutočnili najmä vďaka našej počítačovej iniciatíve, je tu veľmi silný potenciál pre plodnú a úspešnú spoluprácu v budúcnosti, už ho len využiť.

Štefan Grajčár

### **Cross Border seminár 2013**

**Varšava, 13. - 15. mája 2013**

Už ôsmy ročník Cross Border seminára, tentoraz s témou „**Metódy, techniky a nástroje na diagnostiku kompetencií**“. Seminár zorganizovalo centrum Euroguidance v pôsobnosti poľského ministerstva školstva v spolupráci s partnerským centrom v pôsobnosti ministerstva práce a sociálnej politiky.

Podobne ako v predchádzajúcich ročníkoch, aj tohtoročnému Cross Border semináru predchádzal prieskum situácie v oblasti, ktorej sa seminár venoval, v krajinách zapojených do tejto iniciatívy. Cieľom prieskumu bolo zmapovať, ako sa pojem kompetencií definuje v jednotlivých krajinách, ktoré kompetencie sa diagnostikujú, kto takúto diagnostiku robí a tiež, či sa na túto oblasť vzťahujú nejaké špecifické pravidlá, právne normy. Špecifická časť prieskumu sa zameriavala už na predstavenie konkrétnejších metód, nástrojov na diagnostiku kompetencií, ktoré sa využívajú v praxi. Výsledky prieskumu, t. j. odpovede na stanovené otázky zo všetkých desiatich participujúcich krajín budú k dispozícii v elektronickej verzii (v anglickom jazyku).

Cross Border seminára (ďalej nej CBS) sa zúčastnilo viac ako 100 účastníkov z desiatich krajín siete Euroguidance (Česko, Chorvátsko, Maďarsko, Nemecko, Poľsko, Rakúsko, Rumunsko, Slovensko, Slovinsko, Švajčiarsko), toho približne polovica boli domáci účastníci. Slovenské centrum Euroguidance okrem dvoch svojich interných zamestnancov (Mgr. Lenka Beková, PhDr. Štefan Grajčár) do Varšavy vyslalo aj ďalších šiestich zástupcov: Mgr. Martina Martinkoviča (CPPPaP Bratislava IV), Ing. Vieru Kollárovú (EURES, ÚPSVaR Poprad), Mgr. Evu Uhríkovú (Navigácia v povolani), Mgr. Paulínu Nekorancovú (VÚDPaP), Mgr. Ivanu Lištiakovú,

PhD. (Pedagogická fakulta UK) a Tomáša Šprláka, dvoch posledne menovaných v pozícii expertov, ktorí viedli samostatné workshopy.

Program seminára bol rozdelený do dvoch dní, v ktorých dominovalo päť paralelne bežiacich workshopov – počas dvoch dní boli celkom štyri, niektoré workshopy sa pritom opakovali.

CBS 2013 otvoril a všetkých prítomných privítal **p. Witold Wozniak**, riaditeľ usporiadateľskej organizácie (KOWEziU), ktorá zastrešuje aj poľské centrum Euroguidance v rezorte školstva.

V ďalšej časti dopoludňajšieho programu odznali tri príspevky (**pán P. Bartosiak**, Ministerstvo školstva; **pán B. Banaszak**, Ombudsman pre záležitosti absolventov; **pani Irena Mazek**, Ministerstvo práce a sociálnej politiky), v ktorých sme sa podrobne oboznámili so systémom služieb kariérového poradenstva v Poľsku.

Hlavný referát na tému „*Význam kompetencií na modernom trhu práce*“ predniesla **pani Anna Paszkowska-Rogacz** z Univerzity v Lodži. Vo svojom teoreticky poňatom príspevku sa venovala jednak vymedzeniu relevantných pojmov, načrtla aj historický vývoj sociálnych zmien za posledné desaťročia (generácia tradicionalistov, 1922-1945; generácia baby-boomu, 1945-1960; generácia X, 1960-1980; miléniová generácia Y, 1980-2002), krátko charakterizovala silné a slabé stránky generácie X ako zamestnancov, zmienila sa však aj o nových typoch kariéry – proteovskej, kariéry bez hraníc či hybridného typu kariéry. Podrobnejšie sa ďalej zaoberala kompetenciami, najmä tými, ktoré sú kľúčové v oblasti zamestnanosti, v závere sa dotkla aj témy diagnostiky kompetencií.

Podstatná časť ďalšieho programu seminára prebiehala v štyroch blokoch paralelných workshopov s nasledovným programom:

#### **I. blok:**

- Dobrá prax pri evaluácii CMS u študentov vysokých škôl a mladých dospelých (**Fruzsina Lukács**, Maďarsko)
- Hodnotenie kompetencií na vysoko selektívnom trhu práce: diagnostické nástroje a metódy používané vo Švajčiarsku (**Koorosh Massoudi**, Švajčiarsko)
- Hodnotenie pracovných kompetencií v agentúre služieb zamestnanosti v Nemecku: rôzne metódy na rôzne kompetencie (**Hella Klemmert**, Nemecko)
- Koučingové nástroje v diagnostike kompetencií a potenciálu (**Eliza Jarmolowicz-Zalewska**, Poľsko)



- Skúsenostné kariérové poradenstvo. Ochutnávka experienciálnych techník na mapovanie kompetencií, zručností a silných stránok (**Lukáš Kučera**, Česká republika)

## II. blok:

- Kreatívne vyjadrovacie techniky pri diagnostike a zvyšovaní kompetencií (**Ivana Lištiaková**, SR)
- Kompetencie: Diagnostika alebo posilňovanie? Smerom k skutočnému kariérovému poradenstvu založenému na kompetenciách (**Tomáš Šprlák**, SR)
- Používanie kvalitatívneho hodnotenia v zamestnaneckom poradenstve (**Luminita Danes**, Rumunsko)
- Abi-powertest. Priamy nástroj na diagnostiku záujmov a kompetencií v profesijnej orientácii (**Magdalena Singh**, Nemecko)
- Tvorba a použitie Testov posudzovania situácie (Situation Judgement Tests) na diagnostiku behaviorálnych kompetencií (**Pawel Jurek**, Poľsko)

Program druhého dňa bol rozdelený do dvoch dopoludňajších blokov s paralelne prebiehajúcimi workshopmi, po obedňajšej prestávke nasledovalo ešte spoločné zasadnutie v pléne.

## III. blok:

- Overovanie kompetencií – nástroj pre prácu so ženami s nedostatočnou kvalifikáciou (**Michaela Freimüller**, Rakúsko)
- Správny človek na správne miesto – ako na to prísť? (**Brigita Vončina**, Slovinsko)
- Najžiadanejší v Chorvátsku – metaanalýza manažérskych kompetenčných modelov v Chorvátsku (**Rajka Markovič**, Chorvátsko)
- Abi-powertest. Priamy nástroj na diagnostiku záujmov a kompetencií v profesijnej orientácii (**Magdalena Singh**, Nemecko)
- Koučingové nástroje v diagnostike kompetencií a potenciálu (**Eliza Jarmolowicz-Zalewska**, Poľsko)

## IV. blok:

- Tvorba a použitie Testov posudzovania situácie (Situation Judgement Tests) na diagnostiku behaviorálnych kompetencií (**Pawel Jurek**, Poľsko)

- Hodnotenie pracovných kompetencií v agentúre služieb zamestnanosti v Nemecku: rôzne metódy na rôzne kompetencie (**Hella Klemmert**, Nemecko)
- Skúsenostné kariérové poradenstvo. Ochutnávka experienciálnych techník na mapovanie kompetencií, zručností a silných stránok (**Lukáš Kučera**, ČR)
- Kreatívne vyjadrovacie techniky pri diagnostike a zvyšovaní kompetencií (**Ivana Lištiaková**, SR)
- Kompetencie: Diagnostika alebo posilňovanie? Smerom k skutočnému kariérovému poradenstvu založenému na kompetenciách (**Tomáš Šprlák**, SR).

Niektoré z workshopov vám aj bližšie priblížime.

**Eliza Jarmolowicz-Zalewska** z Poľska viedla workshop „**Koučingové nástroje v diagnostike kompetencií a potenciálu**“. V úvodnej časti workshopu sa venovala stručnému objasneniu pojmov, procesu a zásad koučingu, ako aj kľúčovým zručnostiam kouča. K zásadám koučingu patria: dôvera medzi koučom a koučovaným (ďalej „klient“); dôvera klienta vo vlastné schopnosti; kreativita – potrebná pre tvorbu zmeny; prítomnosť – „tu a teraz“ (koučing sa odráža od prítomnosti a pozerá do budúcnosti); partnerstvo; „áno a...“ (formulácia viet a nazerania na problémy by mala u klienta smerovať od „áno, ale...“ k „áno a...“); záväzok.

Pre kouča sú kľúčové najmä štyri zručnosti, ktoré napomáhajú k procesu zmeny, k naplneniu klientových cieľov:

- kladenie otázok – hlavne otvorené otázky, ktoré provokujú klienta k mysleniu a objavovaniu (samého seba, vnútorných zdrojov a silných stránok, prekážok, cieľov a pod.);
- počúvanie – hlavne aktívne počúvanie, vnímanie všetkých komunikačných kanálov, nielen hovoreného slova, ale aj emócií, správania a neverbálnych prejavov;
- reflektovanie – vedieť počúvať s porozumením, overovať si obsah toho, čo klient povedal;
- podpora – v procese zmeny klient opúšťa svoju komfortnú zónu, preto by mal cítiť podporu zo strany kouča.

V druhej časti workshopu sme si prakticky vyskúšali dva nástroje – cvičenia využívajúce práve koučovacie princípy na zistenie potenciálu človeka a jeho potrieb vzhľadom k povolaniu.

V praktickom cvičení s názvom „9 životov“ si mal každý z účastníkov workshopu predstaviť, že má deväť životov a v každom z nich môže byť, čím chce (vecou, zvierateľom, osobou, niečím abstraktným, čímkoľvek). Svoje predstavy sme mali následne nakresliť a vo dvojiciach diskutovať o jednotlivých obrázkoch tak, aby z rozhovoru vyplynulo, aký potenciál, talent a kompetencie sa v imaginárnych životoch objavili. Cvičenie môže prebiehať skupinovo aj individuálne, poukazuje na dôležitosť individuálnych hodnôt človeka vo vzťahu k ideálnemu ja.

Príklady otázok, ktoré sa dajú využiť v hľadaní hodnôt pri práci s obrázkami vo dvojiciach: Aké to je byť ...? Ako sa cítiš, keď si ...? Ako vyzerá tvoj život? Čo ťa obklopuje? Čo ťa v živote najviac ovplyvňuje? Ako by ťa opísali iní? Čo zdieľaš s ostatnými/so svetom okolo teba, čo dávaš ostatným? Čo ti prináša tento život/čo získavaš? Čo sa ti na tomto živote najviac páči? Čo je pre teba v tomto živote najdôležitejšie?

Cieľom cvičenia je nájsť individuálne hodnoty a kompetencie, ktoré sa v jednotlivých životoch objavujú. Následne sa môžu napríklad spísať profesie, v ktorých sa tieto hodnoty uplatňujú a v akej miere – využiteľnosť pri hľadaní individuálnych silných a slabých stránok vo vzťahu k očakávaniam rôznych profesií, či vo vzťahu k aktuálnej profesii/zamestnaniu klienta.

V druhom cvičení s názvom „Rozprávanie príbehov“ bol z účastníkov vybraný jeden dobrovoľník, ktorý porozprával ľubovoľný krátky príbeh. Ostatní mali počúvať, pozorovať a následne reflektovať, ktoré prejavy (nielen v obsahovej rovine, ale aj v ostatných rovinách - reč tela, emócie a pod.) zachytili potenciál, talent, kompetencie rozprávajúceho. Cieľom cvičenia je učiť sa klásť otázky, počúvať a vnímať čo najviac prejavov rozprávajúceho, nie len fakty. Týmto cvičením sme si trénovali pozorné počúvanie, až za hranicu priamych konkrétnych významov.

V ďalšom workshope **Hella Klemmert** z Nemecka predstavila „**Hodnotenie pracovných kompetencií v agentúre služieb zamestnanosti v Nemecku: rôzne metódy na rôzne kompetencie**“. Bol predstavený kompetenčný model s 20-timi pracovnými kompetenciami, ktorý využívajú zamestnanci nemeckých úradov práce. Pri profilácii klientov úradov práce sa robí analýza podľa vzdelania, profesijných skúseností a kompetencií, odborných zručností a tzv. mäkkých zručností. Kompetenčný model je zameraný na mäkké zručnosti, ktoré člení do štyroch kvadrantov bližšie priblížených na workshope:

- 1) Metodologické kompetencie (napr. analytické zručnosti a schopnosť riešiť problémy, intelektuálny postoj, schopnosť rozhodovania, holistické myslenie, organizačné schopnosti);
- 2) Sociálne a komunikačné zručnosti (empatia, vodcovské schopnosti, komunikačné zručnosti, orientácia na zákazníka, tímový duch);
- 3) Schopnosť konania a realizácie (schopnosť vyrovnávať sa so stresom, osobná iniciatíva, schopnosť samostatnej práce, motivácia/ochota k výkonu, účelovosť/orientácia na výsledky);
- 4) Osobné zručnosti (flexibilita, kreativita, ochota učiť sa, usilovnosť/precíznosť v konaní, spoľahlivosť).

Väčšina z týchto kompetencií môže byť zisťovaná a ponúkaná v rámci kurzov prostredníctvom psychologických služieb úradov práce. Hodnotenie je z hľadiska časovej náročnosti rozdielne, môže trvať od 20 minútového dotazníka až po 3-hodinové hodnotiace centrá (tzv. „Assessment centrá“). Vybrané hodnotiace metódy sú ušité na mieru pre určité kompetencie.

**Luminita Danes** z Rumunska priblížila tému „**Používanie kvalitatívneho hodnotenia v zamestnaneckom poradenstve**“. V prezentácii odznela dôležitosť kvalitatívneho prístupu v poskytovaní poradenstva v oblasti služieb zamestnanosti. Základom pre tento prístup je sebahodnotenie klienta a podpora jeho pozitívneho prístupu v hľadaní sa a zaradení sa v pracovnom procese. Kvalitatívny prístup má za cieľ klientovu spokojnosť. Kľúčovými oblasťami v tomto zmysle sú: individuálne hodnoty v súvislosti s prácou; individuálne záujmy a priority; individuálne vedomosti a zručnosti; zdroje podpory; aktuálne príležitosti na trhu práce. V rámci workshopu predstavila p. Danes účastníkom dotazník, ktorý využíva vo svojej praxi poradcu – „Job search attitude inventory“ (John. J. Liptak), ktorý je zameraný na zhodnotenie individuálne preferovaného štýlu pri hľadaní práce. Dotazník má štyri škály: Šťastie vs. Plánovanie, Slabá zapojenosť vs. Silná zapojenosť, Pomoc od druhých vs. Samostatnosť; Pasivita vs. Aktivita.

V praktickej časti workshopu mali účastníci v dvoch skupinách sformulovať kompetenčný profil poradcu a odprezentovať druhej skupine závery, ku ktorým dospeli. K dispozícii mali pomôcku – kartičky s opismi očakávaného a nevhodného prejavu správania v rámci vybraných kompetencií (napr. komunikačné zručnosti).

Dozvedeli sme sa, aké je to v ich štátnom sektore v práci z nezamestnanými naozaj veľmi náročné, u ľudí panuje frustrácia a hlavný bod, na ktorý sa musia zameriavať je prevzatie zodpovednosti samotného klienta za robenie konkrétnych krokov.

### **Rajka Marković z Chorvátska hovorila o tých tzv. „Najžiadanejších v Chorvátsku – metaanalýza manažérskych kompetenčných modelov“**

Na tomto workshope nám Rajka predstavila ich prieskum kompetenčných modelov manažérov a následné analýzy uskutočnené vo viacerých firmách. Oboznámila nás s tým, ako sa vytvára a zostavuje kompetenčný model, na aké aspekty musí prihliadať. Ukázali sme si na praktickom príklade ako sa kompetenčný model využíva:

- pri výberoch zamestnancov - pri výberovom interview s modelom STAR
- pri rozvoji zamestnancov – použitím 360 stupňovej spätnej väzby (hodnotenie kompetencií človeka jeho kolegami na všetkých úrovniach – nadriadený, podriadený, kolegovia na rovnakej úrovni a môžu sa pridať aj interní, či externí zákazníci. Vyskúšali sme si na takýto hodnotiaci formulár odpovedať. Obsahoval otázky na konkrétne kompetencie a popisy konkrétneho správania sa, ktoré podmieňujú tieto kompetencie. Následne sme si aj určili najsilnejšie a najslabšie kompetencie, ktoré by sme si chceli rozvíjať. Dotazník sme si vyplnili z pohľadu sebahodnotenia ako lídra a tiež sme skúsili ho vypísať ako hodnotenie nášho nadriadeného a porovnať naše rozdielne vnímanie pri vyplňaní hodnotiacich otázok.
- V poslednej praktickej časti bol predstavený koučing ako nástroj na rozvoj kompetencií a jeho základný model GROW, ktorý nasleduje fázy rozhovoru (zjednodušený základný popis modelu GROW):
  - G – goal – čo chceme dosiahnuť
  - R – reality – aký je súčasný stav
  - O – option – aké sú možnosti
  - W – will – čo budú kroky k dosiahnutiu cieľa

Workshop s názvom „**Správny človek na správne miesto – ako na to prísť?**“ viedla **Brigita Vončina** zo Slovinska.

V tejto časti nám p. Vončina zo slovinského úradu práce predstavila nástroje, ktoré využívajú pri hodnotení kompetencií uchádzačov o zamestnanie a výberových pohovoroch. Každý poradca si musí byť vedomý kompetencií, pretože kompetencia je „viac ako len vedomosť a zručnosť“. Kompetencia predpovedá efektívny výkon zamestnanca. Podľa jej slov až 80%

toho, čo zaväži pri náborovom procese u človeka, pokrývajú kompetencie, kým vedomosti a zručnosti tvoria len 20% podiel. Niektoré zručnosti sú flexibilné, aby spĺňali meniace sa potreby budúcich požiadaviek. Kompetenčný model pokrýva všetky aspekty toho, čo znamená byť úspešný v práci, skúma nielen vedomosti a zručnosti potrebné k výkonu určitého zamestnania, ale aj osobnostné vlastnosti, ktoré sú pri výbere vhodného zamestnanca rovnako dôležité.

Výberový pohovor realizovaný slovinským úradom práce má niekoľko krokov. Zamestnávateľ s ponukou voľného pracovného miesta kontaktuje úrad práce, ktorý si ho overí v databáze zamestnávateľov. V ďalšom kroku navštívi pracovník úradu budúceho zamestnávateľa a na základe rozhovoru a pozorovania práce osôb na uvedenej pozícii zistí aké požiadavky musia vhodní uchádzači spĺňať, aké zručnosti, schopnosti a kompetencie sú potrebné pre výkon danej práce. Zamestnanci úradu sa počas celého výberového procesu snažia nájsť najvhodnejšieho človeka, ktorý vyplní voľné pracovné miesto. V závere dochádza k užšiemu výberu uchádzačov (20-25), kde sa využívajú rôzne nástroje (interview s poradcom úradu práce, behaviorálne interview, psychodiagnostické testy, pohovor so zamestnávateľom, praktické testy/skúšky, atď...). Lektorka nás zároveň upozornila na chyby pri náborovom procese, ktorých sa náborári môžu dopustiť (tzv. haló efekt, chyba prvého dojmu a pod.). Na druhej strane si musia náboroví pracovníci všímať aj správanie uchádzačov a snažiť sa „vidieť aj do ich vnútra“ (na čo slúžia testy osobnosti - napr. Big.5, Hoganova diagnostika...), všímať si vonkajšie prejavy (reč tela...), ako aj zistiť aké sú záujmy uchádzača.

Súčasťou workshopu boli jednoduché cvičenia - ako si zapamätať čo najviac o uchádzačoch. Jednou z mnemotechnických pomôcok je vytváranie asociácií a združovanie informácií o uchádzačoch do skupín. V poslednej časti sme prácou v skupinách vybrali jednu pracovnú pozíciu a charakterizovali, ktoré atribúty (vedomosti, skúsenosti, praktické zručnosti, kvalifikácie a kompetencie) sú pre výkon tejto pozície nevyhnutné a žiaduce. Na základe toho sme zostavili otázky dotazníka, ktorými zistíme odpovede na uvedené atribúty. Na záver sme si formou hrania rolí vyskúšali výberový pohovor.

**Magdalena Singh** z Nemecka sa venovala téme „**Abi-powertest. Priamy nástroj na diagnostiku záujmov a kompetencií v profesijnej orientácii**“. Workshop bol venovaný predstaveniu testu Abi-powertest, ktorý je v Nemecku veľmi rozšíreným nástrojom kariérového poradenstva pre stredoškolských študentov gymnázií vo veku 15 – 18 rokov ([www.abi.de](http://www.abi.de); [www.powertest.abi.de](http://www.powertest.abi.de)). Dotazník je študentom k dispozícii online a bezplatne. Po jeho vyplnení študent dostáva elektronické vyhodnotenie, na ktoré zväčša nadväzuje

individuálne poradenstvo o budúcom štúdiu na univerzite, prípadne o zamestnaní. Vypĺňanie trvá 60 – 75 minút, dotazník pozostáva z dvoch častí: záujmy a silné stránky (vedomosti, výkonové testy, dotazníky na sociálne a interpersonálne zručnosti). Študenti získajú výstup vo forme certifikátu s odporúčanými profesiami, na ktoré sa podľa výsledkov testu hodia. Prednosťou Abi-powertestu je priame prepojenie na webstránky, kde sa študenti dozvedia podrobné informácie o jednotlivých povolaniach či študijných odboroch. V rámci praktickej ukážky dobrovoľník z radu účastníkov workshopu vyplnil prvú časť testu (záujmy), na základe ktorej mali účastníci možnosť vidieť funkcionality webstránky, ako aj ukážku vyhodnotenia testu.

Domáci **Paweł Jurek** sa venoval téme „**Tvorba a použitie Testov posudzovania situácie (Situation Judgement Tests) na diagnostiku behaviorálnych kompetencií**“. Workshop bol zameraný na priblíženie metodologického pozadia procesu tvorby testov, ktoré zachytávajú kompetencie v prejavoch správania. Pri tomto type testov (SJT) nejde o osobnostný dotazník vychádzajúci napríklad z psychologických teórií, ale o posúdenie praktických zručností a vedomostí na základe konkrétnych situácií, v ktorých sa kompetencia premieta v praxi. Výhodou zostavovania takýchto testov je možnosť vytvoriť ich presne na mieru konkrétneho prostredia, na základe kompetenčných modelov zachytiť kompetencie potrebné v konkrétnom zamestnaní.

V praktických cvičeniach si účastníci vyskúšali rolu respondenta (vyplnenie SJT zameraného na pro-klientskú orientáciu), rolu vyhodnocovateľa (ukážka rôznych typov vyhodnocovacích škál, diskusia o „správnych odpovediach“) a tiež rolu zostavovateľa testu (práca s kompetenčným modelom „komunikatívnosť“, tvorba a výber opisov behaviorálnych prejavov vhodných na použitie pri zostavovaní testu – focus group expertov).

Odporúčaný postup pre tvorbu SJT pozostáva z týchto krokov: 1) vytvoriť opis hypotetickej situácie, ktorá vystihuje testovanú kompetenciu; 2) vytvoriť možné odpovede na túto situáciu; 3) vybrať metódu hodnotenia možných odpovedí a príslušnú hodnotiacu škálu; 4) zhodnotiť efektívnosť možných odpovedí a pripraviť vzorec „správnych odpovedí“; 5) vyhodnotiť validitu a reliabilitu testu.

**Lukáš Kučera** z Českej republiky sa venoval experienciálnemu (zážitkovému) učeniu a jeho využitiu v kariérovom poradenstve vo workshope s názvom „**Kariérne poradenstvo založené na zážitkoch. Vyskúšanie techník na mapovanie kompetencií, zručností a silných stránok**“. Počas seminára sme naozaj mali možnosť vyskúšať si kreatívne a hravé techniky pre prácu so skupinou na mapovanie zručností, kompetencií a silných stránok. Súčasťou bolo

predstavenie tzv. Kolbovho učebného cyklu, hlavného princípu zážitkového učenia a stručný pohľad do tvorby zážitkových programov, skupinovej práce a motivácie účastníkov.

V praktickej časti bolo zaujímavé cvičenie, kedy sme boli na chvíľu poslaní „za dvere“. Lektor zatiaľ pripravil priestor a prezliekol sa za mudrca/čarodejníka. Následne nás inštruoval príbehom a vošli sme do krajiny, v ktorej sme mali putovať a zodpovedať si zásadné životné otázky (rozmiestnené v miestnosti na stoličkách na výkresoch), ktoré sú priamo späté alebo sa dotýkajú kariéry.

V závere workshopu bol vytvorený priestor na výmenu a zdieľanie skúseností, inšpirácie a osvedčené postupy účastníkov.

Na záver si priblížime aj workshopy dvoch expertov zo **Slovenska**.

**Tomáš Šprlák** prišiel s témou „**Kompetencie: Diagnostika alebo posilňovanie? Smerom k skutočnému kariérovému poradenstvu založenému na kompetenciách**“. Predstavil metódu bilančnej diagnostiky (bilan de compétences), jej podstatnú logickú kostru, filozofiu prístupu a tiež postup práce s klientom. Metóda vznikla vo Francúzsku v 70. rokoch a v súčasnosti je rozšírená v mnohých európskych a iných krajinách. Pôvodne bola vytvorená ako nástroj na diagnostikovanie kompetencií uchádzačov o zamestnanie, neskôr bola využívaná aj u iných cieľových skupín (zamestnaní, mladiství, seniori, etnické skupiny...). V súčasnosti sa používa aj názov audit zručností (skills audit). Poukázal na to, že tradičným psychologickým nástrojom na posúdenie kompetencií sa prikladá dôležitosť, avšak používanie týchto metód môže viesť k asymetrickému vzťahu medzi príjemcom a poradcom, čo spôsobuje nežiaduce účinky, ako sú „analytické zovretie“ (je predmetom externého hodnotenia), syndróm kartárky ("Povedz mi, čo mám robiť s mojím životom..."), závislosť a pod.

Počas seminára si lektor položil napríklad aj tieto otázky: sú vedecké metódy prispôsobené na odhalenie skutočných kompetencií? Môžeme ich diagnostikovať? Ako podporiť klienta a jeho sebaopoznanie a pomôcť mu, ako štrukturovať jeho kompetencie v záujme voľby povolania a zároveň napomôcť k jeho zamestnateľnosti a seba-marketingu? Cieľom workshopu bolo diskutovať o týchto záležitostiach interaktívnym, otvoreným spôsobom, na základe medzinárodných skúseností.

Účastníci si zároveň prakticky vyskúšali využitie niektorých nástrojov napr. tzv. kompetenčné portfólio, karty a kompetenčné listy. Kompetenčné portfólio je súbor kompetencií získaných



počas štúdia, profesionálnych skúseností (práca, semináre, školenia, konferencie..), dobrovoľníckych resp. voľno časových činností, či doma (samoštúdium, pozeranie TV, čítanie...). Počas workshopu sme prakticky vyplňali kompetenčné portfólio pre výkon určitej práce napr. kariérny poradca.

Ďalšia časť bola venovaná diagnostike kompetencií t.j. členeniu kompetencií do skupín:

- „Job-related competences“- taktiež známe ako „profesionálne, resp. technické zručnosti“ spojené s výkonom konkrétnej práce.;

- „Transferable competences“ - osobné, transversálne, kľúčové, mäkké a iné kompetencie, ktoré nie sú spojené so špecifickým typom práce a môžu byť použité v širšom kontexte.

Na záver sme sa venovali kompetenčnej analýze za pomoci nástroja tzv. Knowdell's motivated skills cards“. Jedná sa o rozdelenie kompetencií do stĺpcov a riadkov podľa toho, v čom sa cítim „veľmi kompetentný“, „kompetentný“, „nekompetentný“ (stĺpce) a zároveň podľa toho, čo „milujem“, „mám rád“, „beriem neutrálne“, „nepreferujem“ a „neznášam“ (riadky).

Model ako nevedecká analytická metóda poskytuje informáciu o kompetenciách klienta, napomáha k jeho lepšiemu uplatneniu na trhu práce a zároveň vytvára priestor pre projektovanie budúcej kariéry. Metóda má taktiež pozitívny dopad na vnímaný sebaobraz a sebahodnotenie klienta.

**Ivana Lištiaková** viedla workshop s názvom „**Kreatívne vyjadrovacie techniky pri diagnostike a zvyšovaní kompetencií**“. Účastníci si mohli vyskúšať rôzne relaxačné a zábavné kreatívne techniky, prostredníctvom ktorých mohli objavovať a zhodnotiť svoje silné stránky, uvedomiť si svoj vlastný potenciál a naučiť sa podporovať žiakov/ študentov / klientov a ich osobný rozvoj a sebariadenie. Prevažná časť workshopu bola zameraná prakticky, využívali sa rôzne expresívne techniky používané napríklad pri dramaterapii, psychomotorickej terapii, arteterapii, či ergoterapii, ktoré napomáhajú pri procesoch učenia sa a rozhodovania. Konkrétne cvičenia boli založené na kreslení, práci s telom, hraní rolí, riadenej imaginácii atď., ktoré sú prostriedkom zmeny v rámci poradenského procesu.

Jedno z cvičení bolo „Kto som..., kým by som mal byť..., a kým by som chcel byť...“. Účastníci si mali rozdeliť papier na tri časti a spracovať tieto témy akýmkoľvek spôsobom. Dôležité je pri tom uvedomiť si rôzne nezhody medzi týmito oblasťami a ich možný vplyv na výber povolania.

Na workshope bolo priblížené ako možno rôzne techniky využiť v rámci kariérového poradenstva. Umelecké výtvyry nám pritom môžu napomôcť lepšie porozumieť významom tam, kde je ťažšie nájsť vhodné slová. Dôraz bol kladený aj na posilnenie kompetencií odborníkov v rámci tímovej práce a pri vytváraní partnerstiev s rodinami.

Bližšie informácie o celom priebehu seminára, anotácie a prezentácie z workshopov sú v súčasnosti dostupné (v anglickom jazyku) na stránke: <http://www.euroguidance.pl/cbs/>. Čoskoro budú na stránke uverejnené aj dve publikácie - kompendium národných správ z prieskumov a kompendium článkov z workshopov, ktoré uverejníme aj na stránke nášho Euroguidance centra.

Článok vznikol na základe správ od slovenských účastníkov seminára.

Lenka Beková & Štefan Grajcár

### **Medzinárodná konferencia „Projektovanie života a kariérové poradenstvo: Budovanie nádeje, optimizmu a odolnosti“ ("Life Designing and Career Counseling: Building Hope and Resilience")**

**Padova, 20. - 22. júna 2013**

*Konferencia sa zaoberala budovaním nádeje, optimizmu a odolnosti v oblasti projektovania života a kariérového poradenstva z rôznych hľadísk. Rečníci a aktívni účastníci workshopov ponúkli mnoho teoretických poznatkov, ale aj výsledkov výskumov, či praktické skúsenosti.*

Myšlienka tejto konferencie sa zrodila ešte v roku 2011 počas medzinárodnej konferencie v Padove zameranej na kariérové poradenstvo a projektovanie profesijnej dráhy ("Vocational designing and career counseling"). Východiskom bola myšlienka, že v súčasnej dobe charakterizovanej výraznou neistotou je potrebné podporovať jednotlivcov, aby boli odolnejší a aby vedeli zvládať a akceptovať, že posilnenie a uspokojenie neprichádza ihneď, a aby vedeli transformovať nerozhodnosť a neistotu do príležitostí. Profesionáli by mali aj napriek súčasným podmienkam podporovať nádej a optimizmus, motiváciu, kreativitu a sebaurčenie klientov, aby vedeli zvládať problémy a prekážky, na ktoré narážajú.

Konferencia v júni 2013 umožnila odborníkom výmenu skúseností a poznatkov z výskumov a poskytla príležitosť dozvedieť sa o rôznych prístupoch naprieč mnohými krajinami. Uskutočnila sa za podpory a účasti popredných medzinárodných organizácií z oblasti kariérového poradenstva a psychológie.

Konferencie som sa zúčastnila ako členka slovenského Euroguidance tímu. Impulzom pre účasť na konferencii bol Cross Border seminár 2012 v Slovinsku, kde sme sa zúčastnili workshopu „Projektovanie života (Life designing): nové spôsoby zvládania komplexných situácií“, ktorý viedol J. P. Dauwalder zo Švajčiarska. Predstavil nám tento nový prístup, ktorý vychádza z konštruktivistických a naratívnych metód, pričom kladie dôraz na to, že vývoj kariéry je nelineárny. V rámci kariérového poradenstva, ktoré tento prístup využíva, je dôležité zamerať sa na: ľudí v rámci ich kontextu, podporu ich sebariadania, ich individualitu v rozdielnych a mnohých naratívnych realitách a modelovanie budúcnosti. Prístup pracuje s autobiografickými príbehmi, následnou kontextovou analýzou, vytváraním možných scenárov a ich posudzovaním. Na základe toho je možné modelovať budúcu identitu, pričom cieľom je neustále formovanie (a pretváranie) vlastnej identity súvisiace s konštruovaním vlastnej kariéry.

Slávnostné otvorenie prebehlo 20. júna za účasti zástupcov Univerzity v Padove (**S. Soresi** – hlavný predsedajúci konferencie, **S. Bolognani** – prorektor pre výskum, **V. Milanesi** – vedúci oddelenia filozofie, sociológie, pedagogiky a aplikovanej psychológie), Talianskej spoločnosti profesijného poradenstva - SIO (**G. Sangiorgi** - prezident spoločnosti), výskumného centra Larios zameraného na oblasť profesijného projektovania a kariérového poradenstva (**L. Nota** - riaditeľka), Európskej spoločnosti pre profesijné projektovanie a kariérové poradenstvo – ESVDC (**J.-P. Dauwalder** – prezident spoločnosti) a Medzinárodnej asociácie aplikovanej psychológie – IAAP (**M. Savickas** – prezident poradenskej divízie).

Nasledovala prednáška **S. J. Lopeza** z Clifton Strengths Institute (USA), ktorý sa venoval téme nádeje v zmysle presvedčenia o tom, že budúcnosť bude lepšia ako prítomnosť a že to vieme ovplyvniť (nádej ako psychologická investícia do budúcnosti). Prezentoval mnohé výsledky výskumov, napr. štúdie, ktoré sa uskutočnili na vzorke viac ako 10 000 respondentov, z ktorých vyplýva, že „nádejajúci sa“ pracovníci menej často vymeškávajú z práce, sú omnoho viac angažovaní, kreatívnejší, lepšie znášajú zmeny a sú spokojnejší. Približne 1% z týchto respondentov miluje svoju prácu a 20% ju má rado – títo ľudia využívajú v práci svoje silné stránky takmer každý deň; cítia sa dôležitou súčasťou svojej organizácie aj do budúcnosti; sú v kolektíve kolegov, ktorí sa o seba vzájomne zaujímajú a sú nadšení

z budúcnosti, pretože ich nadriadený je entuziastický a má víziu. To, či je líder entuziastický, ovplyvňuje angažovanosť pracovníkov – až 69% tých, ktorí označili svojho nadriadeného za entuziastického, je angažovaných v práci; z tých, ktorí svojho nadriadeného nepovažujú za entuziastického, je angažované len 1%. Ponúkol aj niekoľko odporúčaní, ako si zabezpečiť prácu, ktorá nás bude baviť. Jedným z návrhov bolo, že si ľudia majú hľadať prácu, ktorú by mali radi a následne si ju pretvoriť na prácu, ktorú budú milovať. Odporúčal tiež stráviť čas so svojim „starším ja“ – s niekým, koho považujeme za vzor, keď uvažujeme sami o sebe do budúcnosti.

Ďalším prednášajúcim bol **J. Guichard** (Francúzsko) z výskumného a vzdelávacieho inštitútu Cnam – INETOP, ktorý sa venoval téme reflexivity a zmenám subjektívnych foriem identity (subjective identity form – SIF) jednotlivca počas rozhovorov orientovaných na projektovanie vlastného života. Zmyslom rozhovorov zameraných na projektovanie vlastného života by malo byť podporovanie klientov pri rozvíjaní vlastnej reflexivity. Cieľom poradenstva by malo byť napomáhať klientom konštruovať prispôsobiteľné sebaopínanie (self-concept), ktoré je v súlade s aktuálnymi sociálnymi normami zamestnanosti, pričom dôležité je podporovať osobný rozvoj klienta.

Posledná prednáška **S. Soresiho** (Taliansko) z Univerzity v Padove sa venovala tomu, ako pomôcť ľuďom budovať vlastnú budúcnosť. V prvom rade sú nevyhnutné: adaptabilita, pripravenosť a odolnosť, aby bol človek schopný obnovovať svoju energiu a vytvárať si stratégie zvládania. Ďalej hovoril o tom, že nádeje sa možno naučiť. Spomenul výsledky výskumu medzi talianskymi poradcami, z ktorého vyplynulo, že viac ako 50% z nich je pesimistických ohľadom budúcnosti a práca ich nenapĺňa. Pričom práve profesionálna sebaúčinnosť a vlastná odolnosť je v poradenskej praxi veľmi dôležitá (pre klientov). Poradca by mal byť facilitátorom reflexivity, podporovať rozvoj kompetencií, atď.

Popoludní sa uskutočnilo niekoľko paralelných workshopov, vybrala som si workshopy zamerané na témy: *Dospelosť a konštruovanie kariéry* a *Kariérový vývin v detstve*.

Workshop **Dospelosť a konštruovanie kariéry** viedla **V. Guðbjörg** z University of Iceland. S príspevkami vystúpili traja rečníci.

**Jennifer Falkoski** (USA) z Realizing Aptitudes Foundation sa venovala témam motivácie a zvládania ako funkcií odolnosti a snažila sa priniesť vhlad do posudzovania kariérového rozvoja. Nadácia, v ktorej Jennifer pracuje, sa venuje výskumu s mládežou a dospelými a skúmajú rôzne psychologické konštrukty, ktoré sú významné pri kariérovom poradenstve. V kontexte motivácie a zvládania je podľa ich zistení dôležité najmä: stanovovanie cieľov,

plánovanie, sociálna podpora, vytrvalosť, vnímaná seba-účinnosť, sebaúcta a angažovanosť. Motivačné procesy vedú k rozhodnutiu konať a zvládanie umožňuje adaptívne konanie. V poradenstve je možné posilňovať adaptívne mechanizmy zvládania a identifikovať maladaptívne tendencie v správaní.

**Anna Paszkowska-Rogacz** (Poľsko) z Univerzity Lodž predstavila výsledky výskumu s mladými dospelými, ktorý sa zaoberal ich vnímaním dospelosti a životnou spokojnosťou v perspektíve času. Použité metodiky zahŕňali: Škálu životnej spokojnosti (Satisfaction with life scale – SWLS), Škálu vnímania dospelosti (Sense of adulthood scale) a Zimbardov Dotazník perspektívy času (Time perspective inventory). Z výsledkov vyplýva, že vnímanie dospelosti (buď ako nejakého obmedzenia alebo ako výzvy) významne ovplyvňuje životnú spokojnosť – tí, ktorí vnímajú dospelosť ako výzvu, sú v živote omnoho spokojnejší, z čoho vyplývajú aj implikácie pre prax kariérového poradenstva.

V poslednom príspevku sa **Donna M. San Antonio** (USA) z Lesley University venovala téme zachovávanie nádeje a hľadania zmyslu pri tranzícii z dospievania do dospelosti. Od roku 2001 realizujú longitudinálny výskum pod názvom Životy v tranzícii. Touto témou sa začali zaoberať pretože v USA je vysoká nezamestnanosť mladých dospelých (vyššia ako v mnohých krajinách Európy) a trendom je veľmi dlhý prechod mladých ľudí do dospelosti. Zistenia výskumu hovoria o tom, že mladí ľudia, ktorí prechádzajú do dospelosti, vynakladajú veľké úsilie a prežívajú stres, pričom takmer každý deň sa cítia nešťastní, odsunutí a neistí, často hľadajú vlastnú identitu. Dôležitými témami v tomto období sú: hľadanie a transformácia seba samého a odolnosť. Nápomocným v tomto období môže byť práve poradenstvo alebo si mladí ľudia môžu nájsť mentora, či hľadať samého seba cez pomoc druhým. Dôležité je pripravovať mladých ľudí nielen na možný úspech, ale aj na zlyhanie, podporovať nádej, vŕhad (nielen plánovanie) a autentickosť.

Workshop **Kariérový vývin v detstve** viedol **Mark Watson** (Južná Afrika) z Nelson Mandela Metropolitan University. Pozostával z piatich príspevkov.

**Kimberly Howard** (USA) z Boston University sa venovala tomu, ako deti vnímajú kariérovú voľbu a dosahovanie kariéry. Navrhla model rozvoja profesijného uvažovania detí (Conceptions of Career Choice and Attainment – CCCA, Howard, Walsch, 2010-2011), v rámci ktorého kladie dôraz na dôležitosť asociácií, postupnosti a interakcií v rámci kariérového vývinu v detstve. Najskôr si deti spájajú kariéru len vo forme jednoduchých asociácií (vo vzťahu k ich hrdinom, vzorom a pod.) a nerozumejú tomu, ako si niekto vybral povolanie. Neskôr sú už schopné identifikovať jednoduchý postup, akým môžu dané povolanie

dosiahnuť, a už si uvedomujú, že kariérová voľba a dosahovanie zvolenej kariéry sú dva samostatné procesy. Následne si začínajú uvedomovať dôležitosť interakcie medzi osobnými atribútmi a príležitosťami, ktoré sú v prostredí. Poukazuje na význam vplyvu rodičov na kariéru svojich detí a predkladá praktické implikácie pre aktivity s deťmi v jednotlivých úrovniach vývinu uvažovania detí.

Nasledovala **Donna E. Schultheiss** (USA) z Cleveland State University, ktorá sa venovala veľmi aktuálnej otázke rodičovskej nezamestnanosti a jej vplyvu na kariérový vývin detí a adolescentov. Až 11,5 % zo všetkých rodín v USA má aspoň jedného rodiča nezamestnaného (údaj z r. 2012). Nezamestnanosť rodičov podľa zistení výskumu (Schultheis, Keelan) môže vplývať na zvýšenie emocionálnych problémov a problémov v správaní (napr. vyhýbanie sa sociálnym interakciám), zníženie úrovne vnímaného sebaaponímania a kariérovej seba-účinnosti, nižšie očakávania úspechu, nedostatok angažovanosti a podpory, ale aj na motiváciu.

S ďalším príspevkom vystúpila **Mary McMahan** (Austrália) z University of Queensland. Venovala sa projektovaniu kariéry v detstve, rozvoju záujmov, hodnôt a pracovných ašpirácií u detí, ako aj rozdielom vo vnímaní medzi rodičmi a deťmi. Prezentovala výskum (McMahon, Baker), ktorý sa zameriaval na kariérový vývin detí z pohľadu rodičov a detí a na ich ašpirácie. Výskumnú vzorku tvorili austrálske deti zo základných škôl v 4 a 5. ročníku (18 detí vo veku 8-10 rokov) a ich rodičia (14). Dáta boli získavané prostredníctvom pološtruktúrovaných rozhovorov. Z výsledkov výskumu vyplýva, že rodičia nemajú konkrétne profesijné ašpirácie pre svoje deti, za dôležité skôr považujú aspekty ako životný štýl, spokojnosť a šťastie. Deväť detí odpovedalo taktiež skôr smerom k životnému štýlu, pričom siedmi spomenuli aj určitý typ práce. Opäť sa potvrdil významný vplyv rodičov na kariérový vývin dieťaťa prostredníctvom emocionálnej a praktickej podpory, diskusií, dávania rád atď. Na záver zdôraznila, že je potrebné pomáhať rodičom, aby vedeli byť deťom vhodnou podporou pri kariérovom vývine. Dôležité je taktiež zahrnúť učenie sa v oblasti kariérového rozvoja do učiva základných a stredných škôl.

**Mark Watson** referoval o vývoji a dopadoch počítačového nástroja pre oboznamovanie sa s kariérou Growing-up: Children Building Careers - GCBG™ (Watson, McMahon, Crause), ktorý napomáha kariérovému rozvoju detí vo veku 8-10 rokov. Účinnosť programu bola overovaná v rámci výskumu a bolo zistené, že deti, ktoré tento program absolvovali, mali zvýšené kariérové povedomie a že program u nich podporil rozvoj kariérových zručností primeraných veku.

Na záver sa **Anthony Barnes** (Spojené kráľovstvo) z inštitútu NICEC venoval teórii a výskumu v oblasti kariérového vzdelávania a poradenstva pre deti vo vzťahu k politickým prístupom v Spojenom kráľovstve od roku 1987 až do súčasnosti.

Druhý deň (21. júna) prebiehali dopoludnia opäť prednášky.

Prvá prednášajúca, **A. van Vianen** (Holandsko) z University of Amsterdam, sa venovala téme vytvárania a udržiavania zdrojov pre kariérovú sebareguláciu. Hovorila o časoch neistoty a hroziach pre identitu človeka, ktoré spôsobujú neadekvátne stratégie zvládania (prokrastinácia, ľpenie na zvykoch, prežívanie straty kontroly atď.). Poukázala na to, že strata práce častokrát pre človeka znamená aj čiastočnú stratu identity. Dôležité je podľa nej (a ďalších teórií, ktoré spomínala – napr. teória redukcie neistoty – Uncertainty reduction theory od Ch. Bergera), aby si ľudia budovali vlastné kľúčové vnútorné zdroje (t.j. sebaúčinnosť, optimizmus, pripravenosť, zvládanie neistoty) a aby si osvojili nové mentálne reprezentácie kariéry (t. j. napr. že tranzície a náhle zmeny sú normálne, teda nie sú zlyhaním jednotlivca; sú výzvou a možnosťou na zmenu, teda nie hrozbou pre identitu). Autentickosť u ľudí podporuje aktívne zvládanie, sebaúctu, nachádzanie zmyslu v živote a možno ju budovať napríklad aj prostredníctvom dialógov v duchu prístupu projektovania života.

Nasledoval **S. Zamagni** (Taliansko) z University of Bologna, ktorý prezentoval názory na nezamestnanosť mladých. Hlavnými príčinami nezamestnanosti sú podľa neho: úzke zameranie a tzv. monotasking v dôsledku nadmernej špecializácie; nedostatok sociálnych zručností v dôsledku fungovania na individualistickom princípe; vyzdvihovanie významu štúdia nad prácou; príliš vypočítavé myslenie oproti inovatívnemu a logickému mysleniu. Dôležité je podľa neho viac podporovať spôsobilosti jednotlivcov transformovať vedomosti a vediať ich uplatniť v praxi. Firmy by mali skôr podporovať medziskupinovú súťaživosť (ako súťaživosť medzi jednotlivcami), zaoberať sa viac tzv. „spájajúcim“ kapitálom / *connective capital* (nielen ľudským kapitálom / *human capital*). Dôraz kládol aj na princíp reciprocity, pretože bez toho, aby sme ho dodržiavali, nie sme naozaj schopní spolupráce. A dôležité je taktiež umožniť paralelné dráhy medzi svetom práce a vzdelávaním (práca nie je za trest, ako často vravia rodičia...).

Nasledovali slávnostné pozdravy zástupcov Taliansko-americkej psychologickej spoločnosti (Italian American Psychology Assembly), Americkej poradenskej asociácie (American Counseling Association), Americkej psychologickej asociácie (American Psychological Association).

Association), siete NICE (Network for Innovation in Career Guidance & Counselling in Europe) a Spoločnosti pre profesijnú psychológiu (Society of Vocational Psychology).

Po krátkej prestávke pokračovala plenárna sekcia prezentáciou **M. L. Wehmeyera** (USA) z Kansas University, ktorý sa zaoberal a prepájal pozitívnu psychológiu a postihnutie. Na úvod avizoval vydanie novej publikácie (v najbližších dňoch) *The Handbook of Positive Psychology and Disability* (Oxford University Press), ktorej je editorom. Ďalej hovoril o tom, že ľudia s postihnutím boli v minulosti spájaní s negatívnymi stereotypmi, avšak postupne sa chápanie pojmu postihnutie vyvíjalo. Podľa WHO možno postihnutie chápať ako strešný termín pre obmedzenie ľudského fungovania v dôsledku poškodenia niektorej z funkcií. Omnoho dôležitejší je pritom kontext a prostredie ako samotné postihnutie. Ďalej hovoril o tom, že sebaurčenie (self-determination) a vnímanie vlastnej kontroly sprostredkujú nádej a optimizmus. Sebaurčujúce správanie je pritom také, ktoré je vedomé a vôľové, pričom človek je priamym kauzálnym aktérom vo svojom živote, udržiava si a rozvíja aspekty kvality života (je autorom vlastného života). Ľudia s postihnutím majú nižšiu úroveň sebaurčenia ako ich rovesníci bez postihnutia. Avšak práve sebaurčujúci adolescenti vstupujúci na trh práce sú omnoho viac nezávislí a samostatní, majú vyšší nástupný plat a pod. Na záver spomenul aj niekoľko odporúčaní pre kariérové poradenstvo, napríklad podporovanie sebaurčujúceho správania, plánovania, stanovovania cieľov a riešenia problémov, identifikácia kompetencií a zameranie sa viac na pozitívne psychologické koncepty v životoch ľudí s postihnutím.

Dopoludňajší program uzavrel **L. L'Abate** (USA) z Georgia State University, ktorý sa venoval dištančným a online poradenským intervenciám. Rozvoj online intervencií je podľa neho nevyhnutný a kultúrne zmeny si vyžadujú, aby sa poradcovia naučili pracovať prostredníctvom dištančného poradenstva, pričom dôležitou súčasťou by malo byť zadávanie interaktívnych úloh účastníkom. Po každej úlohe by mala prebehnúť intervencia. Kariéroví poradcovia by mali uskutočňovať pre, post a následnú (follow-up) evaluáciu poradenských služieb.

Popoludní sa opäť uskutočnilo niekoľko paralelných workshopov, vybrala som si workshopy zamerané na témy: *Pozitívna psychológia a koučing* a *Príbehy, projektovanie života a poradenstvo pre mladých ľudí*.

Workshop *Pozitívna psychológia a koučing* viedla **Maria E. Duarte** z University of Lisbon v Portugalsku. Vystúpili štyria rečníci.



**Margaret Cooney** (USA) z California State University San Bernardino sa venovala téme potrieb starších pracovníkov v oblasti kariéry. Medzi kariérové potreby starších pracovníkov patrí napr. porozprávať vlastný príbeh kariérovej histórie, o svojich hodnotách a záujmoch; identifikovať prenositeľné zručnosti a štýl učenia a pod. V rámci poradenstva je pre starších pracovníkov dôležité napr. podporovať ich pozitívne sebaponímanie.

Nasledoval **Alexey Ulanovsky** (Rusko) z Higher School of Economics, ktorý hovoril o nádeji ako o jednom z dopadov koučingu. Stručne popísal R. Snyderovu teóriu nádeje, podľa ktorej nádej vedie k jasnejšiemu stanovovaniu cieľov, k rozvoju špecifických stratégií ako ich dosiahnuť a tiež spúšťa a udržiava motiváciu. Bežný koučing zvyčajne zahŕňa kroky, ktoré vedú práve k zisťovaniu toho, čo by sme chceli, stanovovaniu cieľov a hľadaniu možných ciest k ich dosiahnutiu. Na základe teórie a výsledkov ich výskumu možno tvrdiť, že koučing posilňuje nádej.

**Violetta Podgórna** (Poľsko) z Uniwersytet Wrocławski hovorila o pozitívnom kariérovom poradenstve zameranom na budúcnosť a o koučingu. Pozitívne poradenstvo sa vyhyba tradičnému dávaniu rád, avšak zahŕňa sprevádzanie klienta pri projektovaní vlastnej životnej cesty a podporu rozvoja osobného potenciálu. Poradca im pomáha prevziať zodpovednosť za svoj život prostredníctvom zamerania sa na budúcnosť (namiesto analýzy minulých zlyhaní atď.) a na jednotlivca (namiesto sústredenia sa na problém). Moderné kariérové poradenstvo sa teda približuje ku koučingu, ktorý podporuje zmeny a stimuluje sebareflexiu. Obe formy pomoci (pozitívne poradenstvo a koučing) sú zakotvené v pozitívnej psychológii a ponúkajú podporu pri zvládaní výziev.

Ako posledná vystúpila **Julia Yates** (Spojené kráľovstvo) z University of East London. Vo svojom príspevku hovorila o pozitívnom prístupe v kariérovom koučingu. Pozitívna psychológia a koučing sa snažia inšpirovať rast a zmenu zamieraním sa na pozitívne aspekty ľudí. Pozitívna psychológia môže napomôcť k zlepšeniu procesu aj obsahu intervencií kariérového koučingu, podporuje klientov pri identifikácii svojich silných stránok a zvyšovaní svojej kariérovej seba-účinnosti a celkovej odolnosti. Jedným z nástrojov pre identifikáciu silných stránok je napr. Strength finder ([www.authenticapiness.com](http://www.authenticapiness.com)). Taktiež hovorila o význame posilňovania pozitívnych emócií, ktoré vplývajú na celkovú odolnosť a kreativitu.

Ďalší workshop *Príbehy, projektovanie života a poradenstvo pre mladých ľudí* viedol Richard A. Young z University of British Columbia v Kanade. So svojimi témami vystúpili piati rečníci.

Ako prvá vystúpila **Maria Ch. Pizzorno** (Taliano) z Università della Valle d'Aosta, ktorá nás oboznámila s projektom Dedalus, v ktorom sa využíva naratívne kariérové poradenstvo. Projekt je financovaný v rámci programu Interreg a rozvíja spoluprácu medzi partnermi z Talianska a Švajčiarska. Zameriava sa na kľúčovú tranzíciu z nižšieho do vyššieho sekundárneho vzdelávania a prináša skúsenosti s tým, ako môže práve rozprávanie príbehov podporiť túto tranzíciu a budovanie sebauvedomenia. Ďalším cieľom projektu bolo vytvorenie novej metódy intervencie, ktorá do kariérového poradenstva vnáša rozprávanie príbehov. Do projektu bolo zahrnutých 251 talianskych a 73 švajčiarskych žiakov na nižšej úrovni sekundárneho vzdelávania, ktorí sa zúčastnili siedmich skupinových stretnutí, v rámci ktorých rozprávali (resp. písali) príbehy na rôzne témy – napr. sny, záujmy, zručnosti, zdroje a prekážky. Následne prebehli rozhovory s deťmi a aj ich rodičmi. Deti sa vyjadrovali, že písanie príbehov bolo pre nich ako film, v ktorom hrajú hlavnú úlohu, alebo také príjemné ako hranie sa.

**Mara Martini** (Taliano) z Università di Torino ponúkla výsledky z toho istého projektu z hľadiska kvantitatívneho hodnotenia. Najskôr poukázala na dôležitosť skúmania a hodnotenia v oblasti poradenskej praxe, ktoré umožňuje lepšie pochopenie vplyvu a účinnosti. Následne stručne popísala výskum, ktorý uskutočnili na vzorke 246 žiakov (kontrolnú skupinu tvorilo 157 žiakov). Žiaci vyplňali sebahodnotiaci dotazník (zameraný napr. na kariérovú neistotu, očakávanie úspechu, sebauvedomenie a sebareflexiu) pred a po skončení intervencie. Žiaci, rodičia a učitelia boli s priebehom spokojní (úroveň 6-7 z 10-bodovej škály) a intervenciu považovali za vcelku užitočnú (priradili viac ako 3 body na 5-bodovej škále). Výsledky taktiež preukázali, že intervencia vplývala na zníženie kariérovej nerozhodnosti, zvýšenie seba-účinnosti a sebauvedomenia. Nepôsobila na vnímanie očakávania úspechu.

**Mary McMahon** (Austrália) z University of Queensland hovorila o svojom kvalitatívnom výskume, v ktorom sa zaoberala tranzíciou dospelých z strednej školy, ktorí žijú na vidieku. Vo vidieckych lokalitách je limitované množstvo študijných a pracovných príležitostí a obmedzený prístup k poradenským službám. Skúmala vplyvy na kariérové rozhodovanie študentov stredných škôl, ktorí zvažujú svoje možnosti po škole. Jedenásť študentov vo veku 15-18 rokov pracovalo s nástrojom Môj systém kariérových vplyvov - My System of Career Influences (MSCI), ktorý umožňuje reflexiu nad ich súčasnou kariérovou situáciou a vplyvmi na ich rozhodovanie. Študenti absolvovali tri stretnutia v rámci kariérového poradenstva a vytvorili si diagram kariérových vplyvov. Následne prebiehali pološtruktúrované rozhovory založené na MSCI a Rámci teórie systémov (STF). Z výsledkov výskumu vyplýva, že študenti

sú neistí ohľadom svojej budúcnosti, avšak majú holistické aspirácie, napr. udržať si pozitívny vzťah, pokračovať vo voľnočasových aktivitách, vykonávať zmysluplnú prácu, či prispievať k fungovaniu ich rodiny, príp. spoločnosti. Rodičia (práca, ktorú vykonávajú a ich podpora) pri ich rozhodovaní zohrávajú dôležitú úlohu. Ich rozhodovanie ovplyvňuje aj miesto a finančná náročnosť študijných či pracovných príležitostí. Odporúčania pre kariérové poradenstvo zahŕňajú napríklad podporu pri príprave na odsťahovanie sa z domu, poradenstvo o možnostiach finančnej podpory, využívanie technológií a zahrnutie rodičov do tohto náročného procesu.

**Natalee Popadiuk** (Kanada) z University of Victoria popísala zistenia z hĺbkových rozhovorov s dvomi medzinárodnými študentmi (pôvodom z Latinskej Ameriky) z hľadiska teórie intersekcionality (intersectionality theory). Zaoberala sa v nich procesom vyrovnávania sa so zmenami identity študentov v nových spoločenských a globálnych podmienkach. Zaujímalo ju, ako sú vytvárané a uplatňované početné a pretínajúce sa sociálne identity (napr. vzhľadom na pohlavie, vek, sociálnu triedu, sexuálnu orientáciu) a ako to títo študenti vnímajú. Výsledky tohto výskumu poukazujú na to, ako zmeny v kontexte sociálnych identít ovplyvnili ich vnímanie seba samého v rámci sociálnych vzťahov a aké pre nich priniesli príležitosti (napr. prístup, status) a nevýhody (napr. diskriminácia, predsudky). Z rozhovorov vyplynulo, že identita nie je ani statická, ani konečná, ale sa mení v závislosti na čase, priestore a kontexte. Konkrétne tieto príbehy poukazujú na to, že aj napriek značným rozdielom medzi študentmi z hľadiska spoločenskej triedy (bohatá a vzdelaná rodina vs. chudobná a nevzdelaná rodina) obaja aktívne využili osobnú a sociálnu silu na prekonanie nevýhod a diskriminácie (týkajúcich sa pohlavia a sexuálnej orientácie v jednom prípade a pohlavia a sociálneho postavenia v druhom prípade). Teóriu intersekcionality možno využiť pri kariérovom poradenstve, keďže poskytuje systematický a holistický základ pre preskúmavanie a lepšie pochopenie výhod a nevýhod sociálnych identít a ich pretínania.

Posledný vystúpil **Richard A. Young** (Kanada) z University of British Columbia, ktorý nás hneď na úvod prekvapil s jedným výrokom Václava Havla o nádeji: „*Nádej rozhodne nie je to isté ako optimizmus... Je to istota, že niečo dáva zmysel*“. V príspevku sa zamerlal na zaujímavú tému o konverzáciách medzi mladými ľuďmi, ich rodičmi, priateľmi a poradcami. Zaujímalo ho, ako sú tvorené ich príbehy. Z rozhovorov vyplynulo, že proces tvorby príbehu je vzájomný proces, ktorý zahŕňa konverzáciu medzi dvomi a viacerými ľuďmi usmerňovanú mnohými spôsobmi. Zistenia naznačujú, že mladí ľudia vytvárajú príbehy odkazovaním sa na krátkodobé činy, strednodobé projekty a dlhodobé kariéry. Príbehy taktiež poukazujú na ciele, význam, emócie, či emocionálnu pamäť a odkazujú sa na zručnosti a zdroje. R. A.

Young ponúkol aj možné implikácie pre prax: uľahčovať ničím nerušené rozprávanie príbehu počas sedenia; zamerať sa na vnútorné procesy v príbehu a pomôcť klientovi, aby si príbeh viac uvedomil; podporiť ho v prepájaní krátkodobých príbehov. Tvrdí, že tvorba príbehu je o na cieľ zameranom konaní, príbehy sú o konaní a sú konštruované vzájomne (aj keď ide len o písanie, text je určený pre niekoho alebo od niekoho). Na záver nám pustil video, ktoré zachytávalo jeden z rozhovorov. Tieto videá sú navrhnuté ako prostriedok umožňujúci klientom vidieť samých seba v procese rozprávania príbehov.

Program posledného dopoludnia (22. júna) pozostával z niekoľkých prezentácií.

Ako prvá vystúpila **M. McMahon** (Austrália) z University of Queensland na tému kariérová adaptabilita a subjektívna kariéra. Referovala o tom, že kariéra zahŕňa objektívne, ale aj subjektívne prvky. Objektívne prvky kariéry sú viditeľné aktivity, správanie a udalosti, zatiaľ čo medzi subjektívne prvky kariéry patrí menej viditeľné vnímanie, postoje a orientácie (osobný zmysel kariéry). V teórii, výskume a praxi bol väčší dôraz kladený na objektívne ukazovatele kariéry. Avšak niektoré konštrukty, ako napr. kariérový úspech, boli vnímané z objektívneho i subjektívneho hľadiska. Tento prístup sa odráža aj v rozvoji porozumenia kariérovej adaptability, ktorá je objektívna, ale zároveň aj subjektívna. V prezentácii sa ďalej venovala potenciálnym vzťahom medzi kariérovou adaptabilitou a subjektívnou kariérou.

Nasledovala **G. Vilhjálmsson** (Island) z University of Iceland, ktorá hovorila o vývoji islandskej formy škály kariérovej adaptability (Career Adapt-Ability Scale) so 4 subškálami (záujem, zvedavosť, kontrola, občianstvo). Doposiaľ prebehli štyri fázy: 1. preložený nástroj bol administrovaný na vzorke adolescentov; 2. ďalšie dve subškály (spolupráca a prínos pre spoločnosť) boli vyvinuté vo fokusových skupinách; 3. nástroj so 67 položkami bol administrovaný na národnej vzorke (N = 1575). 4. bolo vybraných 36 položiek na základe štatistickej analýzy. Zo zistení vyplýva, že kariérová adaptabilita je kontextuálna, avšak líši sa u rôznych vekových skupín. Ženy dosahovali vyššiu úroveň kariérovej adaptability ako muži; nezamestnaní nižšiu úroveň ako zamestnaní.

Ďalším v poradí bol **M. A. Ribeiro** (Brazília) z University of Sao Paulo, ktorý popisoval exploračný výskum s využitím kvalitatívnych metód (rozhovory, obsahová analýza). Skúmali, akým spôsobom si respondenti (40 pracovníci zo Sao Paulo) konštruujú vlastnú kariéru a aká je ich adaptabilita. Identifikovali štyri typy kariérových ciest podľa toho, čo ich charakterizovalo: 1. stabilita a kontinuita; 2. dôraz na sociálny aspekt; 3. flexibilita; 4. nekontinuálne a náhodné voľby.

Nasledoval **F. L. Leong** (USA) z Michigan State University, ktorý ponúkol veľmi rigorózný pohľad na validizáciu Škály kariérovej adaptability (Career Adapt-Ability Scale). Poukázal na to, že dôležité je zisťovať nielen vnútornú validitu škály, ale zaoberať sa aj vonkajšou validitou (vzhľadom na ďalšie nástroje, škály). Vonkajšiu validitu tejto škály zisťovali vzhľadom na nástroje a premenné: škála zvládania (Coping scale), škála subjektívnej pohody (Subjective well-being scale), škála spokojnosti s prácou (Job satisfaction scale), škála angažovanosti v práci (Work engagement scale), škála všeobecnej adaptability (I-DAPT). Zistili, že kariérová adaptabilita nie je vo vzťahu so všeobecnou adaptabilitou, možno predpokladať jej vplyv na subjektívne vnímanú pohodu a spokojnosť s prácou, avšak nemá vplyv na angažovanosť v práci.

Ďalšou prezentujúcou bola **L. Nota** (Taliansko) z University of Padova, ktorá sa zaoberala súčasným stavom spoločnosti a zmenami na trhu práce, neistotou. Hovorila o tom, že adolescentom môžeme pomôcť prostredníctvom podporovania a posilňovania ich pripravenosti na trh práce (flexibilita, vytrvalosť atď.) a adaptability. Mali by sme ich učiť, ako analyzovať a vyhodnocovať situácie, pomáhať im porozumieť, reflektovať a plánovať si kariéru a pripravovať si možné scenáre a identifikovať možné prekážky pri ich dosahovaní.

Po prestávke nasledovala posledná prezentácia jedného z najvýznamnejších rečníkov konferencie **Marka L. Savickasa** (USA) z Northeast Ohio Medical University. Jeho témou bolo práve poradenstvo vychádzajúce z teórie tzv. projektovania života (Life design counselling), ktoré sa venuje každej z hlavných životných rolí, nielen tej kariérovej. Projektovanie kariéry kladie do kontextu individuálneho plánovania životných rolí. Podľa výsledkov výskumov je čoraz potrebnéjsie myslieť na budúcnosť, plánovať a konštruovať si vlastnú kariéru. Napríklad v USA pracuje každý druhý človek u jedného zamestnávateľa menej ako 5 rokov, každý štvrtý menej ako 1 rok. Poradcovia môžu pomôcť klientom a študentom pochopiť zmysel projektovania života a rôzne životné roly a podporovať ich pri individuálnom rozvoji a rozvíjaní adaptability. Otázkou potom je, ako vyvážiť tieto roly a úlohy s nimi súvisiace a rozhodovať o nich počas života. Poradenstvo by sa malo viac sústreďovať na identitu (zmena paradigmy zo sústredenia sa na osobnosť) a napomáhať vlastnému riadeniu kariéry (nielen kariérovému rozvoju). Bližšie informácie a materiály o projektovaní života sú dostupné na stránke [www.vocopher.com](http://www.vocopher.com).

Záverečný ceremoniál sa uskutočnil za prítomnosti **J.-P. Dauwaldera** (Švajčiarsko) z University of Lausanne. V rámci ceremoniálu sa uskutočnilo aj udeľovanie cien pre mladých výskumníkov. Z desiatich prihlásených výskumníkov vybrala expertná skupina dve víťazky: A.

B. Kavas (Turecko) z Ondoku z Mayis University a M. CH. Pizzorno (Taliansko) z University of Valle d'Aosta. Tým bola konferencia slávnostne ukončená.

Na stránke konferencie je pre bližšie informácie uverejnený aj dvestostranový zborník všetkých abstraktov (<http://larios.psy.unipd.it/conference2013/pages/zen-programma.php>).

Lenka Beková

### **Seminár „Príklady dobrej praxe v kariérovom poradenstve“**

**Praha, 12. júna 2013**

Prítomnosť zástupcov centier Euroguidance z viacerých európskych krajín na stretnutí pracovnej skupiny pre rozvoj pracovníkov siete priviedla české centrum Euroguidance k myšlienke zorganizovať odborný seminár s názvom „Príklady dobrej praxe v kariérovom poradenstve“, ktorý bol akýmsi úvodom k stretnutiu siete konanému nasledujúci deň a ktorý bol určený najmä pre zástupcov domácich inštitúcií pôsobiacich v rôznych inštitúciách zaoberajúcich sa poradenstvom, resp. poskytujúcich služby kariérového poradenstva.

Seminár sa realizoval na domácej pôde Euroguidance centra v stredu 12. júna 2013, jeho cieľom bolo jednak predstaviť poradenské systémy v niektorých európskych krajinách, ale aj prezentovať aktuálne trendy, ktorými sa poradenstvo v týchto krajinách uberá.

Okrem prezentácií o národných systémoch služieb kariérového poradenstva a súvisiacich iniciatívach (Dolly Csúri, Maďarsko; Štefan Grajcár, Slovensko; Jerzy Bielecki a Grazyna Morys-Gieorgica, obaja Poľsko) a informácií o vybraných metódach (Career Matt – Peter Van Deursen, Holandsko; Vzdelávanie v metóde CH-Q – Peter Van Deursen a Sylvie Pýchová, ČR) seminár poskytol aj priestor pre diskusiu a výmenu skúseností s kolegami z partnerských centier (Cyprus, Česko, Holandsko, Maďarsko, Poľsko, Rakúsko, Slovensko).

Štefan Grajcár

## RECENZIA

**Kariérové poradenstvo a možnosti facilitácie kariérového vývinu nepočujúcich Groma, M. (2012). Kariérové poradenstvo a možnosti facilitácie kariérového vývinu nepočujúcich. 1. vydanie. Bratislava: Univerzita Komenského. 175 s. ISBN 978-80-223-3297-2**

Publikácia *Kariérové poradenstvo a možnosti facilitácie kariérového vývinu nepočujúcich* je novinkou z vydavateľstva Univerzity Komenského v Bratislave. Autor **Marian Groma** sa v tejto knihe venuje špecifikám problematiky kariérového poradenstva nielen u nepočujúcej časti populácie v širšom zábere. Najmä v prvej kapitole túto problematiku rozoberá od teórií a krokov v kariérovom vývine, cez uplatnenie poradenstva v praxi až po prehľad cieľových skupín.

Druhá kapitola charakterizuje koncepty a modely postihnutia od klinického, sociálneho, kultúrneho a pod., zoradených v prehľadnej tabuľke. Kapitola zahŕňa aj výsledok výskumu, týkajúci sa (nielen sluchovo) postihnutých a ich uplatnenia na trhu práce z pohľadu počujúcej populácie.

Tretia kapitola je sondou do utvárania psychiky a kultúry nepočujúcich. Samotná problematika utvárania tejto kultúry a identity je veľmi široká a len ťažko ju popísať stručne. Autor poukazuje na rozdiely medzi vrodenu a získanou poruchou sluchu a problematiku integrácie medzi populáciu počujúcich. Schopnosť integrácie nepočujúcich je závislá okrem ďalších faktorov aj na miere a druhu sluchovej poruchy. Dozvedáme sa, že populácia sluchovo postihnutých je dokonca veľmi bohato štruktúrovaná – delí sa na štyri skupiny, a každému jednotlivcovi sluchová porucha v inej miere zasahuje do života a vplýva na sebauvedňovanie a utváranie identity. Autor však zároveň podotýka, že mnohé otázky utvárania identity nepočujúcich literatúra ešte stále nerieši (s. 59).

Vo štvrtej kapitole sa dostávame k téme kariéry u sluchovo postihnutých. Vychádza z historického hľadiska, keď bola filozofia zamestnávania sluchovo postihnutých zameraná v prevažnej miere na remeselné a robotnícke povolania. Zmenou spoločensko-ekonomického zriadenia sa zmenili podmienky zamestnávania tejto skupiny, nie však možnosti ich vzdelávania. Ukázalo sa, že nemá potenciál pre potreby súčasného pracovného trhu. Autor sám mapoval situáciu nepočujúcich v pracovnom procese a spomína aj ďalších

autorov venujúcich sa tejto oblasti. V závere kapitoly opisuje aj diagnostiku v procese kariérového vývinu nepočujúcich.

V úvode obsiahlej piatej kapitoly sa dozvedáme niečo o histórii vzdelávania sluchovo postihnutých aj o osobnostiach, ktoré sa významne zaslúžili o rozvoj tejto oblasti. Ďalej sa oboznamujeme so systémom vzdelávania a používania jazykov – ako posunkového, tak orálneho. Táto kapitola vysvetľuje aj rozdiely medzi integráciou a inklúziou sluchovo postihnutých. V prípade oboch poukazuje na to, aká je realita, aké sú v tomto smere limity, možnosti a samozrejme, aj ich výsledný efekt. Autor popisuje schopnosť zvládania náročných situácií v kontexte rodiny, či už od narodenia sluchovo postihnutého dieťaťa, alebo diagnostikovania sluchovej poruchy v detskom veku v závislosti na tom, či sa dieťa narodí do počujúcej, či nepočujúcej rodiny. Záver kapitoly rozoberá úlohu mentora ako významného a praktického prvku pri rozvíjaní kompetencií a schopností v živote nepočujúcich. Autor však upozorňuje na rozdiely medzi mentorom a učiteľom.

Šiesta kapitola sa presúva už k téme podporovaného zamestnávania v kontexte so zákonmi, s prehľadom príslušných paragrafov. Zároveň obsahuje aj niekoľko príkladov dobrej praxe. Autor sa v tejto kapitole venuje aj problému komunikácie a tlmočenia, špecifickému postaveniu tlmočníka posunkového jazyka, podotýka však, že u nás absentuje príprava samotných nepočujúcich na využívanie tlmočnických služieb. Zároveň poukazuje na to, že mnohí nepočujúci majú vysokú mieru jazykovej kompetencie a teda nepotrebujú tlmočníka. Záver kapitoly sa pomerne obširne venuje projektom, ktoré podporujú kariérový vývin nepočujúcich, venované sú pomoci absolventom, integrácii sluchovo postihnutých do pracovného procesu, internetovým službám pre túto cieľovú skupinu, sociálno-rehabilitačným a informačným službám.

Siedma kapitola sa sústreďuje na oblasť poradenstva pre sluchovo postihnutých. Aj keď, ako autor uvádza, existuje viacero vymedzení kompetencií kariérového poradcu, sústreďuje sa na vymedzenie organizáciou NDCA (National Career Development Association), ktorá špecifikuje tieto kompetencie v jedenástich oblastiach. Ďalší rámec kompetencií je uvedený v prehľadnej tabuľke. Kapitola sa venuje ak niektorým aspektom etiky a výskumu v prostredí nepočujúcich.

Posledná – ôsma kapitola rieši podmienky rozvoja poradenstva pre nepočujúcich. Poukazuje na náročnosť tejto oblasti našich (slovenských a príp. českých) podmienkach. Náročnosť, spočíva hlavne v búraní predsudkov a bariér o tejto cieľovej skupine, a v tom, že táto oblasť prepája v sebe množstvo rôznych disciplín. Záver kapitoly obsahuje odporúčania pre túto



oblasť ako sú orientácia na potenciál nepočujúcich, rešpektovanie ich jazykových a kultúrnych špecifík a dôraz na facilitačnú funkciu poradenstva.

Publikácia je veľmi prehľadná a aj nezainteresovanému človeku poskytuje sondu do sveta sluchovo postihnutých. Keďže táto problematika je veľmi obsiahla a pre mnohých stále neznáma, túto publikáciu považujem za prínosnú ako aj pre študentov oboznamujúcich sa s touto oblasťou, tak aj pre kariérových poradcov, či učiteľov alebo mentorov sluchovo postihnutých.

Bc. Michaela Bogdanová, SAAIC

## VŠIMLI SME SI

### POP 2013/2014

V *Pedagogicko-organizačných pokynoch na školský rok 2013/2014*, ktoré nadobúdajú účinnosť 1. septembra 2013 a ktoré sa týkajú tzv. „malého školstva“ (školy a školské zariadenia spadajúce do pôsobnosti sekcie regionálneho školstva MŠVVŠ SR), sme sa pozreli na tie pokyny, usmernenia a odporúčania, ktoré bezprostredne alebo nepriamo súvisia s kariérovým poradenstvom, resp. s výchovnými poradcami, centrami pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie a ich úlohami v oblasti kariérového poradenstva v nastávajúcom školskom roku.

Hneď v „Úvodnom slove“ p. minister **Dušan Čaplovič** o. i. konštatuje: *„Som rád, že sa podarilo aktualizovať a inovovať štátne vzdelávacie programy pre stredné odborné školy, kde bola situácia z pohľadu potrieb trhu práce najzložitejšia. Za obzvlášť dôležité považujem, že tieto zmeny sa pripravovali v súčinnosti so zamestnávateľmi, zamestnávateľskými a profesijnými organizáciami, s viacerými rezortmi, zriaďovateľmi, odborovými organizáciami a pedagogickými pracovníkmi stredných odborných škôl s cieľom čo najlepšieho uplatnenia sa našich absolventov na trhu práce.“*

Z ďalšieho obsahu by sme radi upozornili na nasledovné body:

Časť „1.6 Výchovno-vzdelávací proces, 1.6.1 Register, znižovanie informačnej nerovnosti“:

- Na účel zníženia informačnej nerovnosti

a) ministerstvo spustilo prevádzku portálu „Mapa regionálneho školstva“, ktorý je zverejnený na <http://mapaskol.iedu.sk>,

b) Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR v spolupráci s MŠVVaŠ SR zverejňuje od 1. januára 2013 dvakrát ročne na svojom webovom sídle informáciu o uplatnení absolventov stredných škôl na trhu práce podľa jednotlivých krajov, stredných škôl, študijných odborov a učebných odborov. Aktuálne informácie o vývoji nezamestnanosti absolventov stredných škôl sú zverejňované na [www.uips.sk](http://www.uips.sk) v časti Regionálne školstvo.

Časť „1.6 Výchovno-vzdelávací proces, 1.6.12 Výchovné poradenstvo“:

- Podporovať zvyšovanie profesijných kompetencií výchovného poradcu (kontinuálne vzdelávanie, účasť na národných projektoch, odborných seminároch a konferenciách, činnosť v stavovských organizáciách a pod.).

## Časť „2.2 Základné školy“:

- *S účinnosťou od 1. septembra 2014 platia ďalšie predpoklady pre prijatie žiaka do prvého ročníka študijných odborov stredných škôl – viac informácií v časti 2.3 Stredné školy. V záujme zvýšenia záujmu žiakov o technické študijné odbory v stredných školách klásť väčší dôraz na vyučovanie matematiky a prírodovedných predmetov úpravou ŠVP pre ISCED 1 a ISCED 2. Pripravuje sa zosúladenie obsahu vzdelávania s aktuálnymi potrebami trhu práce<sup>10</sup>. Z uvedeného dôvodu odporúčame školám a ich zriaďovateľom venovať zvýšenú pozornosť materiálno-technickému a priestorovému zabezpečeniu odborných učební predmetov biológia, fyzika, chémia a technika.*

## Časť „2.3 Stredné školy“:

- *S účinnosťou od 1. septembra 2014 zákonom č. 324/2012 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 184/2009 Z. z. o odbornom vzdelávaní a príprave a o zmene a doplnení niektorých zákonov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony (ďalej len „zákon č. 324/2012 Z. z.“), sú zavedené ďalšie predpoklady pre prijatie žiaka do prvého ročníka študijných odborov stredných škôl. Do prvého ročníka štvorročného vzdelávacieho programu v gymnáziách a do prvého ročníka päťročného vzdelávacieho programu bilingválneho štúdia je to priemerný prospech do 2,0 z povinných vyučovacích predmetov určených rámcovým učebným plánom pre druhý stupeň základnej školy na konci druhého polroku štúdia predposledného ročníka štúdia a na konci prvého polroku posledného ročníka štúdia na základnej škole. Do študijných odborov stredných odborných škôl je to priemerný prospech do 2,75 z tých istých predmetov. Do priemeru sa nezapočítava priemer z vyučovacích predmetov s výchovným zameraním. Zároveň sa zavádza požiadavka na splnenie tejto podmienky priemerného prospechu i na konci druhého polroku posledného ročníka štúdia. Uvedené predpoklady pre prijatie sa nevzťahujú na prijatie žiakov do prvého ročníka osemročného vzdelávacieho programu gymnázia, do prvého ročníka osemročného vzdelávacieho programu konzervatória a do prvého ročníka šesťročného vzdelávacieho programu vyššieho odborného vzdelávania v konzervatóriu.*
- *S účinnosťou od 1. januára 2013 zákonom č. 324/2012 Z. z. sa zavádzajú povinné prijímacie skúšky na stredné školy pre študijné odbory stredných škôl. Riaditeľ strednej*

---

<sup>10</sup> Nedá mi v tejto súvislosti nespomenúť, že vo februári 1996 vláda SR schválila „Konceptiu politiky zamestnanosti (vrátane štátnej politiky, politiky trhu práce a koncepcie služieb zamestnanosti)“, vychádzajúcu z globálnejšej koncepcie transformácie sociálnej sféry. V súvislosti s tým 1. 2. 1996 prijala aj uznesenie č. 75, ktoré obsahovalo o. i. aj úlohu „obsah prípravy na povolanie systematicky prispôbovať požiadavkám trhu práce, najmä po stránke kvalitatívnej; za tým účelom postupne vypracovať štandardy povolání a nadväzne na to vzdelávacie štandardy“... (poznámka ŠG).

*odbornej školy môže po prerokovaní v pedagogickej rade školy určiť kritériá na prijatie uchádzačov bez prijímacej skúšky alebo jej časti do prvého ročníka vzdelávacieho programu nižšieho stredného odborného vzdelávania a do prvého ročníka vzdelávacieho programu stredného odborného vzdelávania.*

Príloha č. 2, časť „Platné koncepcie a stratégie“:

V zozname obsahujúcom sedemnást’ „položiek“ nie je odkaz na žiadnu koncepciu, stratégiu, národný akčný plán alebo národný program, ktoré by sa týkali kariérového poradenstva. V poslednom bode však zoznam odkazuje na prílohu č. 2 z POP pre predchádzajúci školský rok 2012/2013, kde je uvedené o. i. „*Koncepcia pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie*“, „*Koncepcia špeciálnopedagogického poradenstva*“ (obe z marca 2007) či „*Stratégia celoživotného vzdelávania 2011*“, ale aj tam je odkaz na prílohu k POP pre školský rok 2011/2012, tam však už nenachádzame nič relevantné. Je v tomto kontexte trochu zvláštne, že v zozname platných koncepcií a stratégií nenachádzame „*Stratégiu celoživotného vzdelávania a celoživotného poradenstva*“ schválenú vládou SR v apríli 2007, od ktorej sme si vtedy toľko sľubovali. Je to však zrejme len dôsledok toho, že tak ako sa „celoživotné vzdelávanie“ v našej slovenskej interpretácii často zužuje na „vzdelávanie dospelých“, aj „celoživotné poradenstvo“ sa u nás od istého času interpretuje ako „poradenstvo vo vzdelávaní dospelých“...

Štefan Grajčár

### **Projekty ŠIOV zamerané o. i. aj na kariérové poradenstvo, profesijnú orientáciu**

V odbornej gescii Štátneho inštitútu odborného vzdelávania (ŠIOV) v Bratislave sa od apríla 2013 realizujú dva národné projekty, ktoré sa explicitne venujú problematike kariérového poradenstva, resp. v ktorých táto problematika silne rezonuje. Ani snád’ netreba pripomínať, že oba projekty sa realizujú v rámci Operačného programu Vzdelávanie a že sú spolufinancované zo zdrojov EÚ. Projektové obdobie trvá od marca, resp. apríla 2013 do októbra 2015, geograficky sa bude realizovať vo všetkých samosprávnych krajoch s výnimkou BSK.

Radi by sme na tomto mieste aspoň v krátkosti predstavili základné ciele a aktivity, ktoré sa v týchto národných projektoch bezprostredne týkajú kariérového poradenstva, kariérovej výchovy a/alebo vzdelávania. Prezentované informácie nijako nekontujeme, veríme však, že to budú úspešné projekty

## Rozvoj stredného odborného vzdelávania

„O projekte:

- *V zmysle stratégie Európa 2020 Európa musí konať v oblastiach vzdelávanie, odborná príprava a celoživotné vzdelávanie, ktoré boli revidované v decembri 2010 v Komuniké z Bruges. Národný projekt Rozvoj stredného odborného vzdelávania (RSOV) reaguje na potrebu zefektívnenia a zatraktívnenia kvalifikácií stredného odborného vzdelávania, ktoré sú pre hospodárstvo SR dominantné a boli vybrané s ohľadom na štatistiky nezamestnanosti a dlhodobé potreby trhu práce.*
- Národný projekt RSOV reaguje na Iniciatívu príležitosti pre mladých, súbor opatrení na roky 2012 až 2013, ktorých cieľom je zníženie nezamestnanosti mladých ľudí. Projekt RSOV vo vybraných skupinách odborov stredného odborného vzdelávania vytvára prostredie, v ktorom zamedzuje vzniku nezamestnanosti mladých ľudí prostredníctvom odborného vzdelávania a prípravy lepšie orientovaného na potreby trhu práce. Opatrenia národného projektu RSOV majú dlhodobý a preventívny efekt proti vzniku nezamestnanosti mladých ľudí a úžitky národného projektu sa nekončia po ukončení pomoci z Európskeho sociálneho fondu, ako je to v prípade aktívnej politiky trhu práce. Práve preto sú opatrenia národného projektu RSOV dlhodobo účinnejšie a efektívnejšie ako opatrenia aktívnej politiky trhu práce, ktorá je orientovaná na krátkodobé efekty.
- Národný projekt RSOV podporuje naplnenie cieľov vlády SR, vzhľadom na Programové vyhlásenie vlády SR na obdobie rokov 2012-2016, prostredníctvom zvýšenia kvality a použiteľnosti didaktických pomôcok pre žiakov a pedagogických zamestnancov v odborných predmetoch odborného vzdelávania a prípravy, prepojením odborného vzdelávania a prípravy na potreby zamestnávateľov a prostredníctvom zapojenia zamestnávateľov a zvýšením kariérovej a profesijnej orientácie žiakov stredných odborných škôl.

Strategickým cieľom národného projektu je zvýšenie kvality odborného vzdelávania a prípravy (OVP) na stredných odborných školách (SOŠ) vo vybraných skupinách odborov a tiež celkové zvýšenie kvality OVP vo všetkých skupinách odborov, ktoré sú v kompetencii ŠIOV-u. Trh práce poukazuje na akútny nedostatok kvalifikovanej pracovnej sily vo vybraných odboroch a absolventi SOŠ svojim odborným vzdelaním nespĺňajú požiadavky trhu. Preto je zvýšenie kvality odborného vzdelávania na SOŠ kľúčové. Realizáciou projektu sa rieši

problematika prepojenia OVP na SOŠ s potrebami zamestnávateľov, zvýšenia kvality a pripravenosti budúcich absolventov SOŠ vo vzťahu k ich schopnosti zamestnať sa. Nosnou témou je spolupráca stredných odborných škôl s profesijnými a stavovskými organizáciami. Napomôže tomu aj nastavenie modelu viaczdrojového financovania a normatívo- financovania stredných odborných škôl. Súčasťou je tiež kariérové poradenstvo s cieľom profesijnej orientácie žiakov na SOŠ v zmysle potreby pripraviť ich čo najflexibilnejšie na možné zmeny na trhu.

Projekt je rozdelený do troch ťažiskových aktivít, ktoré majú naplniť tieto ciele:

1. Uskutočniť obsahovú prestavbu vzdelávania na SOŠ s využitím inovovaných foriem a metód výučby
  - 1.1 Rozvoj odborného vzdelávania a prípravy a podpora obsahovej prestavby vzdelávania na SOŠ
2. Prepojenie vzdelávania na SOŠ s potrebami praxe za účasti zástupcov profesijných a stavovských organizácií
  - 2.1 Zapojenie zástupcov zamestnávateľov prostredníctvom profesijných a stavovských organizácií
3. Podpora kariérového poradenstva na SOŠ za účelom orientácie žiaka na potreby praxe
  - 3.1 Zameranie žiaka na potreby praxe prostredníctvom kariérového poradenstva a profesijnej orientácie

*Cieľom aktivity je podporiť rozvoj kariérového poradenstva a profesijnej orientácie na stredných odborných školách (SOŠ) za účelom lepšej prípravy žiaka na výkon povolania a jeho orientácie na potreby praxe.*

Účelom aktivity je:

- Vytvorenie systému kariérového poradenstva na SOŠ a ďalšieho vzdelávania kariérových poradcov na SOŠ vrátane legislatívneho zakotvenia kariérového poradenstva na SOŠ. Súčasťou realizácie aktivity sú analytické a metodické činnosti, ktorých výsledkom bude vytvorený efektívny systém kariérového poradenstva na SOŠ a modulový vzdelávací program ďalšieho vzdelávania kariérových poradcov na SOŠ vrátane učebných materiálov. V rámci realizácie projektu bude uskutočnené preškolenie kariérových poradcov na SOŠ tak, aby si vo vytvorenom modulovom vzdelávacom programe zvýšili svoju kvalifikáciu a dokázali efektívne vykonávať povolanie kariérového

poradcu na SOŠ. Predmetom aktivity bude aj realizácia kariérového poradenstva a profesijnej orientácie zo strany vyškolených kariérových poradcov žiakom SOŠ. Poradenstvo by sa malo realizovať formou individuálnych a skupinových programov, ktoré pomôžu žiakom s ich profesijnou orientáciou, pochopením potrieb zamestnávateľov, zostavením plánu odborného vzdelávania a kariérových plánov. Súčasne žiakov pripraví na budúce možné zmeny na trhu práce a odporučí, ako by mali reagovať a pripraviť sa na získanie novej kvalifikácie v príbuzných odboroch s väčšou možnosťou uplatnenia sa. Výsledkom tohto procesu je žiak (budúci absolvent) pripravený flexibilne reagovať na zmeny na trhu práce s väčšou schopnosťou zamestnať sa aj v čase nepriaznivého vývoja v odbore, v ktorom sa priamo vyučil. V rámci aktivít sa nadviaže na vzdelávací program "Modulárne dištančné vzdelávanie kariérových poradcov pre európsku mobilitu - Modular Distance Learning for European Mobility Career Counsellors (MODILE-EUROCARCO), ktorý bol vytvorený v rámci programu EU Leonardo da Vinci, pilotného projektu „Modulárne dištančné vzdelávanie kariérových poradcov pre európsku mobilitu" (MODILE – EUROCARCO), ktorý sa realizoval v rokoch 2001 – 2004 s podporou Európskeho spoločenstva v spolupráci so zahraničnými partnermi.

- Zameranie žiaka na potreby praxe prostredníctvom kariérového poradenstva a profesijnej orientácie sa bude sústreďovať na vzdelávacie oblasti určené platnými štátnymi vzdelávacími programami.“

### **Podpora profesijnej orientácie žiakov základnej školy na odborné vzdelávanie a prípravu prostredníctvom rozvoja polytechnickej výchovy zameranej na rozvoj pracovných zručností a práca s talentami.**

„V národnom projekte spolufinancovanom zo zdrojov EÚ sa využijú inovatívne formy a metódy výučby ako pripraviť žiakov ZŠ na rozhodnutie o budúcom štúdiu či kariére.

Projekt sa sústreďí na vysoko aktuálne potreby vedomostnej spoločnosti, ako je príprava žiaka ZŠ na vykonávanie kvalifikovanej práce v hospodárstve v odboroch, ktoré trh vyžaduje a kde žiak nájde svoje uplatnenie.

Máme 3 aktivity realizácie národného projektu:

**Aktivita 1.1** Podpora polytechnickej výchovy žiakov ZŠ a ďalšie vzdelávanie pedagogických zamestnancov ZŠ v polytechnickej výchove.

**Aktivita 2.1** Podpora profesijnej orientácie žiakov ZŠ na odborné vzdelávanie a prípravu zavedením nástroja pre identifikáciu potenciálu orientácie žiakov ZŠ na OVP.

**Aktivita 3.1** Práca s talentami na ZŠ a SOŠ prostredníctvom realizácie a účasti na odborných súťažiach v OVP.

Špecifickými cieľmi projektu sú inovácia obsahu a metódy, skvalitnenie výstupov vzdelávania pre potreby trhu práce vo vedomostnej spoločnosti.

Do projektu bude zapojených **až 500 základných škôl zo 7 VÚC – z Konvergenzie** (okrem Bratislavského kraja). V každom tomto kraji bude 7 základných škôl (spolu 49) vybavených z národného projektu zariadením odborných učební, aby sa skvalitnilo vyučovanie predmetov biológie, fyziky, chémie a techniky. Celkovo sa na projekte zúčastní okolo 5000 žiakov základných škôl vo veku 10-16 rokov.

Projekt sa orientuje aj na **prípravu a ďalšie vzdelávanie pedagogických zamestnancov** na získanie a rozvoj kompetencií potrebných na premenu tradičnej školy na modernú.

Na pláne je preškolenie približne 1000 pedagógov biológie, chémie, fyziky a techniky ako aj 500 výchovných poradcov, aby pomohli základným školám usmerniť žiakov študovať ďalej, podľa ich talentu a schopností.

Prostredníctvom národného projektu chceme **podporiť aj rozvoj práce s talentami na základných školách**, ktorá je nevyhnutná na zvyšovanie záujmu žiakov o odborné vzdelávanie a prípravu. V rámci práce s talentami sú plánované tzv. odborné súťaže kombinovaných družstiev ZŠ a SŠ, aby sa žiaci zoznámili s prostredím stredných škôl. Pomôžeme tak prepojiť teóriu s praxou už na základnej škole.

Realizáciou projektu budú žiaci zapojených ZŠ zorientovaní v problematike profesijnej orientácie na OVP a budú vedieť reálne posúdiť svoje budúce pracovné možnosti a podľa toho budú vedieť vykonať optimálnu profesijnú voľbu vo vzťahu k OVP.

#### **... Aktivita 2.1**

*Aktivita 2.1 je zameraná na podporu profesijnej orientácie žiakov ZŠ na odborné vzdelávanie a prípravu. Cieľom tejto aktivity je zlepšiť úroveň poskytovania profesijnej orientácie pre žiakov ZŠ vo vzťahu k prioritám polytechnickej výchovy, aby sa žiaci ZŠ rozhodovali o budúcom štúdiu na SOŠ so zreteľom na potreby trhu práce a uplatniteľnosti na trhu práce.*

Účelom aktivity je:



Podporiť profesijnú orientáciu žiakov ZŠ na odborné vzdelávanie a prípravu prostredníctvom odbornej publicity tak, aby žiak ZŠ pri rozhodovaní o budúcom povolání zbral do úvahy zameranie hospodárstva svojho regiónu resp. SR a ich prognózu v strednodobom a dlhodobom horizonte. Zároveň by sa rozhodol pre budúce štúdium tak, aby mohol uplatniť získané odborné vedomosti a zručnosti, ktoré získal vzdelávacím procesom vo vybudovaných odborných učebniach novými vyučovacími metódami a formami zameranými na zážitkové učenie. Celá koncepcia smeruje k budúcej vyššej konkurencieschopnosti týchto žiakov na trhu práce.

V rámci aktivity 2.1. sa bude realizovať čiastková aktivita **2.1.1, ktorá zabezpečí zlepšenie úrovne poskytovania profesijnej orientácie pre žiakov ZŠ**, aby sa rozhodovali o budúcom štúdiu na SOŠ podľa potreby a uplatniteľnosti na trhu práce. V rámci A 2.1.1.1 sa vytvorí a poskytne program kontinuálneho vzdelávania pre pedagogických zamestnancov ZŠ venujúcim sa profesijnej orientácii žiakov ZŠ zameraný na profesijnú orientáciu na OPV na SOŠ. Jej hlavnými činnosťami budú metodická činnosť pre profesijnú orientáciu žiakov ZŠ na OPV na SOŠ, vytvorenie funkčného nástroja na identifikáciu potenciálu orientácie žiakov piateho, šiesteho, siedmeho, ôsmeho a deviateho ročníka, kontinuálne vzdelávanie učiteľov a overovanie využitia potenciálu orientácie žiakov ZŠ na OPV na SOŠ.

V čiastkovej aktivite **2.1.2. sa budú organizovať exkurzie žiakov 49 pilotných ZŠ do SOŠ, do firiem a iných inštitúcií, dni otvorených dverí pre žiakov ZŠ u partnerov, na SOŠ a iných inštitúciách, diskusie a iné formy kontaktu žiakov ZŠ so zástupcami danej profesie.**

Úlohou čiastkovej aktivity **2.1.3. je vypracovať katalóg pracovných pozícií a nárokov** na nich pre účely profesijnej orientácie s pravidelnou aktualizáciou. Účelom katalógu je vysvetliť mladým ľuďom, aké možnosti majú v jednotlivých povolaniach.

Čiastková aktivita **2.1.4. má na starosti odbornú garanciu aktivity A2.1** a zabezpečiť kontrolu kvality počas jej implementácie.“

Z podkladov dostupných na stránke ŠIOV ([www.siov.sk](http://www.siov.sk)) vybral Štefan Grajčár

---

### Nová adresa web stránky siete EUROGUIDANCE

Sieť centier Euroguidance, ktoré dnes pôsobia v 34 krajinách Európy (okrem EÚ-28 aj krajinách patriacich do Európskeho hospodárskeho priestoru, teda Islandu, Nórska a Švajčiarska, potom ešte v Lichtenštajnsku, Srbsku a Turecku) má od polovice leta 2013 novú internetovú adresu – <http://euroguidance.eu>. Vrelo odporúčame do pozornosti všetkým, ktorí by sa chceli podrobnejšie zoznámiť s tým, ako fungujú poradenské služby v jednotlivých krajinách, či s tým, čo sa v rozsiahlej oblasti kariérového poradenstva deje naprieč takmer celou Európou.

### Nová verzia ISTP

V predchádzajúcom čísle nášho časopisu **Mgr. Andrea Kubíková**, členka Realizačného tímu ISTP, Trexima Bratislava, s. r. o., informovala o inováciách a pripravovaných prekvapeniach pre svojich používateľov.

Inovácie a prekvapenia avizované na marec 2013 naozaj nedali na seba dlho čakať, nový vizuál a funkcionality portálu sú na stránke [www.istp.sk](http://www.istp.sk) dostupné od 17. apríla 2013. Tým prvým a snáď najväčším prekvapením, ale zjavne len pre nezasvätených, je zmena názvu tohto internetového portálu: namiesto *Integrovaného systému typových pozícií* so štyrmi nástrojmi (AIP – Analýza individuálneho potenciálu, KTP – Kartotéka typových pozícií, KP – Kariérové plánovanie, KPM – Kartotéka pracovných miest) tu dnes máme **Internetového sprievodcu trhom práce**. Identická je skratka ISTP, a tým aj adresa internetového portálu, jeho obsah sa však dosť podstatne zmenil – tu sú základné informácie o novej podobe portálu ISTP:

Hlavnou časťou domovskej stránky ISTP je modrá lišta na zobrazenie troch hlavných nástrojov ISTP:

- Voľné pracovné miesta – databáza aktuálnych pracovných ponúk.
- Pracovný kompas – pomocník pri voľbe povolania.
- Kartotéka zamestnaní – najväčšia databáza opisov zamestnaní slovenského trhu práce.

Prostredníctvom hlavného banneru je možné vyhľadať príslušné voľné pracovné miesto určením názvu konkrétneho zamestnania, pracovnej oblasti alebo lokality.

V hlavičke stránky je k dispozícii kalendár medzinárodných, resp. svetových dní. V pravej hornej časti stránky sa vyplnením používateľského mena a prihlasovacieho hesla možno na

ISTP zaregistrovať. Prostredníctvom fulltextového vyhľadávača v hlavičke stránky je možné vyhľadávať voľné pracovné miesta, články alebo zamestnania s možnosťou zobrazenia ich opisu (charakteristika, kvalifikačné a osobnostné požiadavky na ich výkon, informácie o mzdách a pod.).

V strednej časti domovskej stránky ISTP sú k dispozícii novinky a zaujímavé články z oblasti trhu práce, vzdelávania a služieb zamestnanosti. V časti ISTP TV sa dajú pozrieť najnovšie videá na stránkach ISTP (napr. o školách, ktoré pomôžu žiakom v procese výberu školy, o zamestnaniach a zamestnávateľoch, ktoré pomôžu uchádzačom o zamestnanie vytvoriť si predstavu o pracovných miestach a podmienkach v rôznych prevádzkach).

V spodnej časti domovskej stránky ISTP sú k dispozícii nasledovné položky:

- Európsky životopis – možnosť jeho vytvorenia prostredníctvom pripraveného formulára.
- Poradenstvo – poradenské články z oblasti trhu práce.
- Spýtajte sa nás – možnosť zaslať otázku alebo pripomienku Realizačnému tímu ISTP.
- Mapa stránok.

Garantom ISTP je Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR a koordinátorom Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny, projekt podporuje Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení SR, Republiková únia zamestnávateľov, Konfederácia odborových zväzov SR a Združenie miest a obcí Slovenska. Funkčnosť aplikácie ISTP zabezpečuje Realizačný tím TREXIMA Bratislava, spol. s r.o.

(Na základe informácií z portálu [www.istp.sk](http://www.istp.sk) spracoval Štefan Grajcár)

### Čo nové v IAIEVG

Medzinárodná asociácia pre študijné a profesijné poradenstvo (IAIEVG, [www.iaevg.org](http://www.iaevg.org)) začala pred niekoľkými mesiacmi na stránkach Zdrojového centra pre poradcov (Counsellor Resource Centre, <http://iaevg.org/crc/resources.cfm?lang=en>), ktorý od r. 1999 spravuje v spolupráci s Human Resources Development Canada, uverejňovať publikáciu s názvom „**Perspektívy poradenstva vo svete**“ (Guidance Perspectives Around the World, GPAW). Ide o elektronický, voľne prístupný časopis umiestnený priamo na stránke IAIEVG (<http://iaevg.org/crc/resources.cfm?cat=200&lang=en>) v sekcii „Publikácie“. GPAW dáva priestor všetkým členom asociácie podeliť sa v ich rodnom jazyku s ostatnými o novinky,

recenzie nových kníh a ďalšie informácie, je to ale aj priestor na prezentáciu osobných názorov, stanovísk k rôznym témam z oblasti kariérového poradenstva v každej z členských krajín. Je tu možné publikovať aj kratšie príspevky v rozsahu do štyroch strán, ktorých cieľom je získať spätnú väzbu alebo podnietiť úvahy o alternatívnych perspektívach. GPAW nebude publikáciou, v ktorej sa príspevky budú formálne recenzovať podobne ako v ostatných časopisoch, jednotlivé príspevky však bude posudzovať redakčná rada a editor, ktorí sa v spolupráci s autormi budú snažiť zabezpečiť, aby príspevky mali čo najvyššiu kvalitu a zodpovedali charakteru tohto média. Príspevky by mali byť uverejňované do dvoch mesiacov po zaslaní redakcii na adresu [juliogonzalez47@gmail.com](mailto:juliogonzalez47@gmail.com).

Stránka má zatiaľ dve sekcie – novinky a články – a je dostupná vo viacerých jazykových mutáciách. Skutočnosť, že si zatiaľ nestihla získať väčšiu pozornosť, je zrejme dôsledkom krátkeho času od jej spustenia, aj preto je tam ešte len pomerne málo príspevkov, zväčša v španielčine. Veríme však, že časom sa to zmení a stránka GPAW bude zdrojom zaujímavých informácií a podnetov z oblasti kariérového poradenstva z celého sveta.

Ak sme viac ako pred rokom na tomto mieste informovali, že konferencia IAEVG sa pre nás Stredoeurópanov koná mimoriadne výhodne v nie až tak vzdialenom Mannheime v Nemecku, takmer to isté sa dá povedať aj o tohtoročnej konferencii, ktorá sa koná v dňoch **24. – 27. septembra 2013 v Montpellier vo Francúzsku**. Isteže, Montpellier je cca 700 kilometrov ďalej ako Mannheim, ale vzhľadom na fakt, že tie ďalšie dve konferencie IAEVG sa budú konať v Quebecu, Kanada (2014) a v Tsukube, Japonsko (2015), je to vlastne len za ďalším rohom...

Téma konferencie vyzerá byť veľmi zaujímavá: **„Kariérové poradenstvo: ľudské alebo občianske právo?“**. S odvolaním sa na prvý článok *Všeobecnej deklarácie ľudských práv*, podľa ktorej *„Všetci ľudia sa rodia slobodní a rovní v dôstojnosti i právach. Sú obdarení rozumom a svedomím a majú konať v duchu bratstva.“* organizátori konferencie si kladú snáď nielen rečnícku otázku, ako môže kariérové poradenstvo a verejné politiky v tejto oblasti prispieť k dosiahnutiu tohto ideálu.

Štyri konferenčné dni sľubujú množstvo prezentácií, sympózií, plenárnych stretnutí, workshopov, pracovných i priateľských stretnutí s odborníkmi zo všetkých kontinentov pôsobiacimi vo všetkých oblastiach kariérového poradenstva. Hlavnými rečníkmi a vedúcimi jednotlivých sympózií a tematických okruhov budú mnohé známe a uznávané osobnosti

tohto mikrosveta, spomeňme aspoň niektoré z nich – Jean Guichard (Francúzsko), Peter Plant (Dánsko), či Mark Savickas (USA)...

Registrácia na konferenciu je ešte stále otvorená, všetky ďalšie informácie si možno nájsť na stránke [http://ciom2013.ac-montpellier.fr/rep\\_1/index.php/en/](http://ciom2013.ac-montpellier.fr/rep_1/index.php/en/).

Vážení čitatelia,

najbližšie číslo časopisu KARIÉROVÉ PORADENSTVO V TEÓRII A PRAXI vyjde v decembri 2013.

Témou čísla bude spolupráca v oblasti kariérového poradenstva, kariérovej výchovy a vzdelávania, sieťovanie (networking) inštitúcií pri realizácii aktivít, projektov, a to tak na miestnej, ako aj regionálnej, národnej a medzinárodnej úrovni (poradie nie je náhodné – prednosť by sme radi dali najmä príkladom spolupráce na lokálnej a regionálnej úrovni). Uvítame, ak nám k tejto, ale aj akejkoľvek inej téme z oblasti teórie a praxe kariérového poradenstva zašlete svoje príspevky v podobe teoretických štúdií, správ z praxe, informácií o uskutočnených i pripravovaných podujatiach atď. Vaše príspevky očakávame v termíne do 30. 11. 2013 na adrese [euroguidance@saaic.sk](mailto:euroguidance@saaic.sk).

Váš Euroguidance tím

Euroguidance centrum, SAAIC, Slovenská republika

