

**2013**

**Ročník 2., číslo 4.**

**KARIÉROVÉ PORADENSTVO V  
TEÓRII A PRAXI**

---

## REDAKCIA

---

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

Redakčná rada:

Mgr. Alžbeta Dianovská, Asociácia výchovných poradcov SR  
Mgr. Irena Fonodová, SAAIC, Bratislava  
PhDr. Marta Hargašová, CSc., nezávislá expertka, Bratislava  
doc. PhDr. Iva Kirovová, PhD., VŠB – Technická univerzita Ostrava  
PhDr. Zuzana Kršková, Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny, Dolný Kubín  
PhDr. Darina Lepeňová, Výskumný ústav detskej psychológie a patopsychológie, Bratislava  
Mgr. Eva Uhríková, Navigácia v povolani  
PhDr. Mária Zvariková, predsedníčka Rady Asociácie vysokoškolských poradcov Slovenska

### Vydavateľ:

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

Vychádza dvakrát za rok.

DISTRIBUOVANÉ ELEKTRONICKY.

ISSN: 1338-8231

---



Program  
celoživotného  
vzdelávania

*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
Systémy poskytovania kariérových informácií - NASLEDUJÚCA GENERÁCI. P. Jarvis .....	6
Chce to komunitu. P. Jarvis .....	13
Rozhovor s Philom Jarvisom .....	17
<u>K téme:</u>	
Sieťovanie - chlieb náš každodenný. L. Lubelec .....	20
<u>Z praxe:</u>	
Zabezpečovanie informačných a poradenských služieb pri voľbe povolania na školách – šanca na pracovné uplatnenie. Ľ. Mattovičová .....	29
Projekt: Hodnotenie schopností a zručností – nový prístup v kariérovom poradenstve. M. Kubišová a kol. ....	32
<u>Výber z diplomových prác obhájených v školskom roku 2012/2013</u>	
Miera spokojnosti stredoškolákov s kariérovým poradenstvom. B. Brosmanová .....	40
Kariérový vývin mladých žien. L. Znášiková .....	43
Možnosti rozvoja služieb kariérového poradenstva pre zamestnaných dospelých na Slovensku. N. Chybíková .....	48
Pamätníček Euroguidance. Ako dobré je mať pamäť a ako dobré je mať pamätníček. J. Remiašová .....	51
<u>Správy z uskutočnených podujatí</u>	
Medzinárodný kongres Medzinárodnej asociácie pre študijné a profesijné poradenstvo (IAEVG): „Kariérové poradenstvo: ľudské alebo občianske právo?“. L. Beková .....	53
Správa z ciest: Riešenie situácie dlhodobo nezamestnaných - poznatky z troch západoeurópskych krajín: Dánsko, Španielsko, Nórsko. Š. Vendel .....	60
Seminár rakúskeho centra Euroguidance „Tvorba údajovej základne: poradenské metódy a meranie ich účinku“. E. Baloch-Kaloianov, Ch. Gotz, K. Hirschmüller .....	63
Ohliadnutie sa za Týždňom celoživotného poradenstva 2013. Š. Grajcár .....	65
Konferencia Národná cena kariérového poradenstva 2013 a 15 rokov činnosti centra Euroguidance na Slovensku. L. Beková, M. Bogdanová, Š. Grajcár, K. Hašková, M. Chaloupková .....	67
<u>Recenzia</u>	
Petr Hladío: Rozhodování žáků absolventských ročníků základních škol o další vzdělávací a profesní dráze. Analýza na základě dotazníkového šetření a ohniskových skupin. T. Šprlák .....	74

## Editoriál

Milí čitatelia,

v tomto čísle dávame priestor najmä príspevkom o spolupráci v oblasti kariérového poradenstva, kariérovej výchovy a vzdelávania, sieťovaní (networking) inštitúcií pri realizácii aktivít, projektov, a to tak na miestnej, ako aj regionálnej, národnej a medzinárodnej úrovni. Bez širokej intra- a inter-inštitucionálnej spolupráce sa v tejto oblasti (ale i vo väčšine ďalších) nedá veľa dosiahnuť. Spolupráca a sieťovanie však v konečnom dôsledku stoja a padajú na konkrétnych ľuďoch, od ich iniciatívy, postojov, nasadenia, výdrže, otvorenosti a pripravenosti pre spoluprácu závisí, či spolupráca bude úspešná, alebo to bude len jednostranné vystretie ruky bez odpovede, či prázdne gesto bez obsahu.

Úvodné príspevky patria Philovi Jarvisovi z Kanady, významnému aktérovi v oblasti vývoja, implementácie a širokej diseminácie kariérových informácií, programov kariérového rozvoja, autorovi série REAL GAMES, nástroja kariérového rozvoja a rozvoja zručností na riadenie vlastnej kariéry využívaného v celom anglosaskom svete, ale aj v ďalších krajinách. O sieťovaní veľmi zaujímavo a podnetne píše L. Lubelec, nezávislý expert v oblasti riadenia a rozvoja ľudských zdrojov.

Príkladom praktických prístupov v poradenskej praxi sú dva príspevky, ktorých autormi sú Ľ. Mattovičová z Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny a tím, ktorý sa v spolupráci s ďalšími partnermi zo zahraničia podieľal na riešení projektu SCAN.

Už pravidelnou rubrikou nášho časopisu je výber z diplomových prác, v tomto čísle predstavujeme tri práce, ktoré boli obhájené v minulom školskom roku na FSEV UK v Bratislave a ktorých autorkami sú B. Brosmanová, L. Znášiková a N. Chybíková.

Bohatá je aj ponuka v sekcii informácií o uskutočnených podujatiach – o konferencii IAEVG vo francúzskom Montpellier píše L. Beková, Š. Vendel v ďalšom príspevku sumarizuje skúsenosti z troch ciest do európskych krajín, zaujímavá je aj informácia našich kolegyň z partnerského centra Euroguidance v Rakúsku o októbrovom seminári vo Viedni. Vrátili sme sa k premiérovému Týždňu celoživotného poradenstva, podrobnejšie tiež informujeme o našej konferencii venovanej NCKP 2013 a 15. výročiu založenia Euroguidance.

Posledným v tomto výpočte je recenzia T. Šprláka rozsiahlej a aj pre poradcov u nás na Slovensku veľmi užitočnej a inšpiratívnej monografie o rozhodovaní žiakov posledných ročníkov ZŠ o ďalšom smerovaní vzdelávacej a profesijnej dráhy, ktorej autorom je P. Hladý z Mendelovej univerzity v Brne.

Radi by sme ešte na tomto mieste informovali, že členkou redakčnej rady nášho časopisu sa od tohto čísla stala aj PhDr. Marta Hargašová, CSc., odborníčka par excellence, ktorú širokej komunite poradcov na Slovensku netreba veľmi predstavovať, keďže sú za ňou desiatky publikácií, príspevkov v monografiách, časopisoch, na odborných podujatiach a v posledných desiatich rokoch aj aktívna

participácia na viacerých národných projektoch a ďalších iniciatívach. Teší nás, že rozšírila naše rady a posilnila aj týmto spôsobom naše presvedčenie, že časopis sa uberá správnym smerom a že okruh jeho čitateľov a priaznivcov sa bude stále zväčšovať.

A ešte jedno – pre prípad, že by ste sa nedostali až na samý koniec tohto čísla, pripomínáme, že uzávierka toho najbližšieho je 15. mája 2014 a jeho témou bude kariérové poradenstvo, kariérový rozvoj študentov vysokých škôl, potešia nás však aj príspevky na akékoľvek iné témy naplňajúce základné zameranie, názov nášho časopisu.

Prajeme vám príjemne a inšpiratívne strávený čas pri čítaní – a nechajte si prípadne nejakú rezervu a napíšte niečo pre nás!

Váš tím  
Euroguidance centra

**Systémy poskytovania kariérových informácií - NASLEDUJÚCA GENERÁCIA<sup>1</sup>**

**Phillip S. Jarvis, Viceprezident, Partnership Development, National Life/Work Centre,  
Ottawa, Kanada**

Väčšinu svojho pracovného života (v prostredí armády, vlády, podnikov a MVO) som strávil tvorbou tlačených, počítačových, video a internetových informácií pomáhajúcich ľuďom robiť informované kariérové rozhodnutia. Ba čo viac, som autorom *Choices*<sup>2</sup>, najviac používaného počítačového systému explorácie kariéry v Kanade a v Spojených štátoch, inicioval som *Career Tabloids*<sup>3</sup> v Kanade, som poradcom pre *Career Explorer*<sup>4</sup>, popredný zdroj kariérových informácií na internete s novými článkami, príspevkami a linkami každé ráno a v súčasnosti som prezidentom *Canada WorkinfoNET*<sup>5</sup>, novej kanadskej ambiciózneho siete, bráne ku kariérovým informáciám a informáciám o trhu práce na internete. Takže kariérovými informáciami a informáciami o trhu práce „žijem a dýcham“ počas celej svojej kariéry.

V priebehu svojej kariéry som mal tiež česť spolu s partnermi rozsiahlo pracovať za hranicami mojej domovskej krajiny. Od polovice sedemdesiatych rokov som sa napríklad zapájal do úzkej spolupráce s partnermi v Spojených štátoch. Bol som tiež partnerom vo veľkých medzinárodných projektoch s lídrami v oblasti kariérového vývinu v Spojenom kráľovstve, Francúzsku, Belgicku, Holandsku, Hong Kongu, Austrálii a Novom Zélande. Čo je však relevantnejšie vo vzťahu k tejto konferencii, mal som tú česť od roku 1990 prispieť ku komponentom kariérových informácií a kariérového poradenstva vo veľkých projektoch financovaných čiastočne Svetovou bankou v Rumunsku a v Turecku. Pomohol som vlastne vytvoriť základnú špecifikáciu v týchto projektoch a podieľal som sa na viac ako 60 misiách technickej pomoci a supervízie v týchto krajinách v nasledujúcich rokoch, čo v priebehu posledných desiatich rokov bolo obdobie takmer dvoch rokov strávených priamo na mieste. Odhadujem, že moje poznanie tak v oblasti rozvoja ľudských zdrojov, ako aj v otázkach trhu práce v týchto krajinách je také dobré, ako len cudzinec môže nadobudnúť. Mal som to šťastie pracovať v týchto dvoch krajinách tohto regiónu s niekoľkými pozoruhodne schopnými, veci oddanými, pohostinnými a veľkorysými ľuďmi, niektorých z nich môžeme spolu s manželkou a našimi deťmi považovať za svojich osobných priateľov. Myslím, že to, čo by som mohol povedať o krajinách v tomto regióne má väčšiu relevanciu než v prípade krajín v severnej Amerike, západnej Európe alebo krajín na pobreží Pacifiku.

Zvykol som svoju úlohu vidieť v tom, že pripravujem informačné nástroje a zdroje pre kariérových poradcov a poradcov v zamestnanosti, ktorí ich využijú pri práci so študentmi a klientmi. Teraz si

---

<sup>1</sup> Poznámka Euroguidance: Ide o preklad príspevku, ktorý Phil S. Jarvis predniesol na konferencii „Kariérové poradenstvo – teória a prax pre 21. storočie“ (*Career Guidance and Counselling – Theory and Practice for the 21. Century*), ktorá sa konala v dňoch 29. – 31. marca 2000 v Budapešti (aj za účasti zástupcov inštitúcií zo Slovenska).

<sup>2</sup> <http://www.can.ibm.com/ism/careerware/index.htm>

<sup>3</sup> <http://careerccc.org/prospects99-00/english/products/prospects/index.html>

<sup>4</sup> <http://bridges.com>

<sup>5</sup> <http://workinfo.net.ca>

uvedomujem, že a) informácie nestačia; a b) v skutočnosti všetci mladí ľudia a dospelí, v ktorejkoľvek krajine, potrebujú pomôcť naučiť sa plánovať a riadiť svoju kariéru. Namiesto toho, aby sme zabezpečovali prístup k informáciám, keď je to potrebné, musíme dať našim občanom oprávnenú a realistickú nádej, možno dokonca oduševnenie pokiaľ ide o ich budúcnosť a potom pomôcť čo najväčšiemu počtu z nich zvládnuť súbor základných zručností na dizajnovanie a budovanie života a práce. To im umožní nachádzať a spracovávať informácie a dobre si vybrať v mnohých obdobiach tranzície, ktorým budú nevyhnutne čeliť v priebehu celého svojho života. Tieto zručnosti sú rovnako identifikovateľné a dôležité ako jazykové, matematické zručnosti, zručnosti v prírodných a spoločenských vedách, ktoré dnes očakávame, že budú nadobúdať a zvládať.

Prevažujúcim názorom v druhej polovici dvadsiateho storočia bolo, že ak majú občania primeraný prístup ku komplexným a presným informáciám týkajúcich sa kariéry, povolania, vzdelávania a trhu práce, budú vedieť robiť primerané rozhodnutia pri voľbe kariéry a výbere zamestnania. Výsledkom bude zlepšené rozmiestnenie ľudských zdrojov, mobilita pracovnej sily a produktivita a vyššia efektívnosť programov v oblasti zamestnanosti, vzdelávania a odbornej prípravy. Veľa krajín na základe tejto premisy investovalo nemalé prostriedky na vývoj a distribúciu tlačenej, video, počítačových a internetových kariérových informácií. Dr. Tony Watts<sup>6</sup> z Národného inštitútu pre kariérové vzdelávanie a poradenstvo (National Institute for Careers Education and Counselling, NICEC) a Výbor pre kariérový výskum a poradenstvo v Anglicku urobil tú najlepšiu vec akú som videl pre „Ekonomické a sociálne benefity kariérového poradenstva“ vo svojom príspevku na konferencii Medzinárodnej asociácie pre študijné a profesijné poradenstvo (IAEVG) vo Wellingtone, Nový Zéland, v januári 1999. Posledné analýzy prechodu zo školy do práce a z jednej práce do druhej v niektorých krajinách vzbudzujú pochybnosti o tom, či poskytovanie prístupu k informáciám a profesijná orientácia sú dostačujúce na dosiahnutie toho, čo dr. Watts popisuje.

Tak napríklad, Kanada sa roky pýši kvalitou a kvantitou kariérových informácií a informácií o trhu práce, ktoré sprístupnila prostredníctvom všetkých súčasných prostriedkov študentom stredných škôl, študentom postsekundárneho vzdelávania a dospelým. Ale napriek tomu, že kanadskí študenti majú veľmi dobrý prístup ku komplexným s presným kariérovým informáciám a ku kariérovému poradenstvu<sup>7</sup>:

- 70 % študentov stredných škôl predpokladá, že budú pokračovať v ďalšom štúdiu (univerzity, vyššie odborné školy, techniky a obchodné školy) a 80% ich rodičov má rovnaké očakávania
- len 32 % stredoškóľakov nakoniec naozaj priamo pokračuje v postsekundárnom vzdelávaní a menej ako 50 % z nich štúdium dokončí
- 26 % stredoškóľakov v celej Kanade nedokončí strednú školu
- 9 % stredoškóľakov plánuje, že po skončení strednej školy pôjde do práce, ale 64 % ich skutočne ide priamo do práce
- 47 % študentov v postsekundárnom vzdelávaní zmení študijný program alebo ho predčasne ukončí do konca prvého roka a 50 % z tých, ktorí štúdium ukončia, už dva roky po skončení štúdia nepracuje v oblasti, v ktorej získali vzdelanie

<sup>6</sup> <http://www.crac.org.uk>

<sup>7</sup> Zdroj štatistických údajov: Statistics Canada and Human Resources Development Canada

- teda menej ako 10 % mladých ľudí naozaj dosiahne cieľ, ktorý mali na mysli, keď boli na strednej škole
- 62 % dospelých (všetkých vekových skupín) by si nevybralo ten typ práce, ktorú majú, ak by mali možnosť začať znova (Prieskum Gallupovho ústavu NOICC/NCDA, USA, 1997).

Je 64 % stredoškôľakov, ktorí po skončení strednej školy idú priamo do práce, pripravených na prácu? Zistenia sú rôzne. Jeden z nedávnych kanadských prieskumov priniesol nasledovné výsledky na otázku „Sú študenti stredných škôl pripravení pracovať po skončení školy?“

Odpoveď od:	Pripravení pracovať	Pripravení pokračovať v ďalšom štúdiu
študenti stredných škôl	80 %	87 %
rodičia študentov	40 %	65 %
verejnosť	40 %	60 %
učitelia postsekundárneho vzdelávania	35 %	53 %
zamestnávateľa	35 %	70 %

Stredná škola je o príprave študentov na postsekundárne vzdelávanie, i napriek faktu, že väčšina študentov v ďalšom štúdiu nepokračuje. Nie sú pripravení na alternatívy.

I keď podľa vyššie uvedených čísel možno usudzovať, že proces prechodu zo školy do práce nie je u mladých ľudí tak efektívny ako by sme si želali, dospelí čelia drsnejšej realite. Dospelí, najmä starší pracovníci, ktorí sú kvôli privatizácii a „optimalizácii“ počtu pracovníkov nedobrovoľne vystavení tranzitným obdobiam vo svojej kariére, sa musia vysporiadať s vážnymi problémami pri pokusoch dostať sa k pracovným príležitostiam a príležitostiam na vzdelávanie, o čom väčšina špecialistov v oblasti kariérového poradenstva a zamestnanosti prítomná na tejto konferencii veľmi dobre vie. Zatiaľ čo sa ukazuje, že mladí ľudia, ktorí majú pred sebou vážne zmeny vo svojej kariére, majú tendenciu byť neskutočne sebaistí, sebavedomí a pozitívne naladení, dospelí, ktorí majú zodpovednosť za tých, ktorí sú na nich závislí, sa v takejto situácii musia vyrovnávať so šokom, zlosťou, strachom, neistotou, klesajúcim sebavedomím a znižujúcou sa dôstojnosťou. Okrem toho, vo všeobecnosti sa s tým všetkým pri hľadaní možností riešenia musia vyrovnávať s podstatne menšou podporou ako mladí ľudia.

Ciele poskytovania kariérových informácií a poradenstva v oblasti kariéry a zamestnanosti sa menia. Tradičným cieľom bolo „pomáhať ľuďom robiť informované rozhodnutia“. Predpokladalo sa, že v určitom bode svojho života študenti zhodnotia svoje prednosti, zanalyzujú svoje možnosti, vyberú si určitý kariérový cieľ, následne si vypracujú a budú implementovať plány, ako tento cieľ dosiahnuť. Dnes však vieme, že väčšina ľudí prejde postupne viacerými cieľmi, môžu v priebehu svojho pracovného života prejsť až dvadsiatimi piatimi rôznymi pracovnými miestami v piatich i viacerých sektoroch. Súčasným cieľom je teda „pomáhať ľuďom stať sa samostatnými občanmi, schopnými efektívne zvládnuť mnohé obdobia tranzície, ktorými budú prechádzať, a udržiavať rovnováhu medzi pracovnými a životnými rolami na rýchle sa meniacom trhu práce“.



Kariérové a životné voľby vo veku bezprecedentných technologických a ekonomických zmien s globálnym súťažením tak o trhy, ako aj o výrobné kapacity sú väčšími výzvami ako kedykoľvek predtým. Sloboda voľby je limitovaná tým, ako poznáme súčasné a vznikajúce životné a pracovné alternatívy, dobrá informácia má preto zásadný význam. Teraz je však zrejmé, že *schopnosť človeka efektívne si vybrať je limitovaná úrovňou súboru ich identifikovateľných zručností nevyhnutne potrebných na plánovanie vlastnej budúcnosti*. Povedané inými slovami, na to, aby ľudia akéhokoľvek veku mohli robiť informované rozhodnutia týkajúce sa ich života, kariéry a zamestnania, potrebujú:

- prístup ku komplexným, aktuálnym a lokálnym informáciám, ktoré sa týkajú celého okruhu ich možností v oblasti povolání, vzdelávania a odbornej prípravy a zamestnania,
- súbor základných kompetencií potrebných na plánovanie života a práce v oblastiach ako je personálny manažment, poznávanie možností vzdelávania a práce a plánovanie života a pracovnej kariéry, čo potrebujú všetci občania v priebehu svojho života.

Pioniersku prácu v novom kompetenčnom rámci kariérového vývinu urobil Národný koordinačný výbor pre informácie o povolaniach (National Occupational Information Coordinating Committee)<sup>8</sup> v Spojených štátoch pod vedením výkonnej riaditeľky NOICC Juliette Noone-Lesterovej. So súhlasom a podporou NOICC boli adaptované a na celom území Kanady implementované *Americké národné usmernenia ku kariérovému vývinu (American National Career Development Guidelines)* pod názvom *Rámec pre dizajnovanie života/kariéry (Blueprint for Life/Work Designs)*. Mám tú česť koordinovať túto iniciatívu v úlohe viceprezidenta Rozvojového partnerstva s Národným centrom pre život a prácu (National Life/Work Centre)<sup>9</sup>. Ďalšími kľúčovými partnermi sú kanadská vláda (Ministerstvo pre rozvoj ľudských zdrojov) a vlády všetkých provincií (ministerstvá školstva a práce).

Matica v prílohe tohto príspevku<sup>10</sup> znázorňuje jedenásť kľúčových kompetencií rozdelených na vertikálnej osi do troch „oblastí“ (A. Osobný manažment/riadenie; B. Oboznamovanie sa so vzdelávacími príležitosťami a so svetom práce; C. Budovanie kariéry vzhľadom na ostatné aspekty života) a štyroch „úrovní“ na horizontálnej osi. Úroveň jedna sú Rané roky (primárna/základná); úroveň dva sú stredné roky (nižšia stredná); úroveň tri sú seniorské roky (*angl. „senior years“*; stredná škola) a úroveň štyri je pre dospelých. Pre každú kompetenciu na každej úrovni je 10 až 20 indikátorov výkonu, ktoré sú zostavené podľa „vzdelávacích fáz“.

Okrem matice kompetencií tak americké Usmernenia, ako aj kanadský Blueprint sú komplexnými dokumentmi, ktoré:

- mapujú kompetencie pre život a prácu, ktoré všetci potrebujú na to, aby mohli aktívne riadiť proces budovania svojho života a kariéry, od škôlky až po dospelosť;

<sup>8</sup> <http://www.noicc.gov>

<sup>9</sup> <http://lifework.ca>

<sup>10</sup> Poznámka prekladateľa: Predmetná matica priložená k tomuto článku P. Jarvisa bola neskôr prepracovaná a publikovaná v ďalších jeho prácach, Euroguidance centrum jej preklad uverejnilo v publikácii L. Bekovej a Š. Grajcára „Zručnosti pre riadenie vlastnej vzdelávacej a profesijnej dráhy a ich rozvoj v sektore vzdelávania“ (str. 20-21), ktorá vyšla v roku 2012 a ktorá je dostupná v elektronickej verzii na stránke Euroguidance centra v sekcii „[Knižnica](#)“. Z tohto dôvodu ju na tomto mieste ako samostatnú prílohu neuvádzame.

- poskytujú administrátorom a poradcom v praxi systematický návod na vypracovávanie, implementáciu, evaluáciu a marketing programov kariérového rozvoja alebo prepracovávanie a zlepšovanie existujúcich programov;
- umožňujú tým, ktorí vypracovávajú nástroje pre kariérové poradenstvo, navrhovať produkty, programy a služby zamerané na špecifické kompetencie a popísať tým, ktorí rozhodujú o tom, čo sa zakúpi, kompetencie rozvíjané týmito nástrojmi;
- umožňujú tým, ktorí nakupujú nástroje pre kariérové poradenstvo, ako aj užívateľom identifikovať nástroje, ktoré sa spájajú s tými najdôležitejšími kompetenciami identifikovanými prostredníctvom ich vlastných hodnotení potrieb;
- umožňujú výskumníkom určiť rozsah, v akom klienti/študenti nadobudli kompetencie, na ktoré sa zameriava použitý program, produkt a informácie;
- poskytujú spoločný jazyk na území Spojených štátov a Kanady pre tvorbu iniciatív v oblasti kariérového rozvoja, na všetkých vývinových stupňoch, čo umožňuje ľuďom bez problémov a pri zabezpečení najvyššej kvality využívať služby ktorejkoľvek školy alebo agentúry.

Mať národný rámec kompetencií, ktoré sú potrebné na plánovanie života a práce, ako aj ich indikátorov, pomáha poskytovateľom služieb dosiahnuť niekoľko cieľov:

- Jednoznačnosť výstupov: rámec Usmernení/Blueprint umožňuje poradcom (a tým, ktorí financujú ich činnosť) jasne pomenovať a merať výstupy, o ktoré sa usilujú a ktoré dosahujú.
- Konzistentnosť služieb: spoločný jazyk v rámci a medzi poskytovateľmi služieb a produktov pomáha občanom zorientovať sa v tom, čo potrebujú, a aj dostať to, čo potrebujú, a to bez ohľadu na to, v ktorej agentúre alebo organizácii, geografickom regióne ktorú službu alebo produkt využívajú.
- Efektívnosť: spoločný jazyk pri kompetenciách potrebných na plánovanie života a práce, pomáha klientom a poradcom efektívnejšie hľadať, porovnávať a vyberať programy a produkty.
- Zníženie významovej nejednoznačnosti: mnohé pojmy, ako napr. *kariérové plánovanie* či *sebauvedomovanie*, sa často chápu nejednoznačne. Dohoda o ich obsahu významne napomáha jasnej a efektívnej komunikácii.
- Kultúra kariérového vývinu: spoločná, všeobecne akceptovaná štruktúra, ktorá umožňuje diskutovať o otázkach a cieľoch kariérového vývinu, pomáha všetkým občanom viac si ich uvedomiť.

### **Nový prístup založený na skúsenostiach**

Kompetencie potrebné na plánovanie života a práce, ako sú gramotnosť a numerické zručnosti, môžu nadobudnúť študenti vo všetkých etapách svojho vzdelávania, ale aj dospelí v jednotlivých tranzitných obdobiach. Zvýšená pozornosť týmto kompetenciám vlastne pomáha študentom chápať relevantnosť ich školského vzdelávania a môže mať pozitívny vplyv na školský výkon vo všetkých predmetoch. Preto v doteraz nevídanom medzinárodnom spoločenstve viacero krajín vrátane Kanady, Spojených štátov, Spojeného kráľovstva, Francúzska, Austrálie a Nového Zélandu

spolupracuje na vývoji a implementácii série Skutočná hra (The Real Game Series, TRG Series)<sup>11</sup>, vývinovo-sekvenčných programoch, ktoré pomáhajú študentom všetkých úrovní a dospelým nadobudnúť základné kompetencie v oblasti plánovania života a práce.

Séria Real Game obsahuje šesť nasledovných programov:

The Play Real Game (v preklade „Hráme sa skutočnú hru“)	vek 6-8 rokov
The Make It Real Game („Robíme skutočnú hru“)	vek 8-10 rokov
The Real Game („Skutočná hra“)	vek 11-13 rokov
The Be Real Game („Stať sa skutočnou hrou“)	vek 14-15 rokov
The Get Real Game („Dostať sa k skutočnej hre“)	vek 16-18 rokov
Real Times, Real Life („Skutočná doba, skutočný život“)	dospelí

Všetky programy v tejto sérii majú skúsenostný charakter, obsahujú hranie rol a sú zasadené do budúcnosti účastníkov. Realistické scenáre, založené na realite súčasného trhu práce, sú vytvorené tak, aby účastníkov zapojili do aktivít, ktoré sa im páčia, a bez toho, aby si uvedomovali, že nadobúdajú kompetencie potrebné na plánovanie života a práce. Zakladajú si životný štýl, učia sa hospodáriť s časom a peniazmi, zvládať stratu práce a jej opätovného získania, plánovať pracovné cesty a dovolenky, nachádzať rovnováhu medzi pracovným a rodinným životom, angažovať sa v komunitných aktivitách atď., všetko v bezpečných rolách, ktoré im umožňujú experimentovať v prostredí bez akéhokoľvek rizika. Vidia tiež jasne súvislosť predmetov, ktoré sa učia v škole, v kontexte budúcich scenárov, ktoré si skúšajú.

Každý program série ponúka množstvo príležitostí pre skupinové vyučovanie, zapojenie starších študentov ako mentorov, účasť členov a organizácií z príslušnej komunity, ako aj zapojenie rodičov. Okrem toho, ak sa ľudia angažujú v ktoromkoľvek z týchto programov, sú viac motivovaní hľadať, spracovávať a prijímať tradičné zdroje kariérových informácií a informácií o trhu práce (tlačené, počítačové, na videu, z internetu). Kľúčovým momentom je, že účastníci sa s nadšením zaoberajú svojou budúcnosťou a sú motivovaní niečo pre to urobiť.

Pre úplné informácie o sérii Real Game navštívte „[realgame.ca](http://realgame.ca)“ alebo „[realgame.com](http://realgame.com)“.

V každej z našich krajín sme sa dlho domnievali, že na to, aby mladí ľudia žili plnohodnotný život, potrebujú kľúčové zručnosti v oblasti gramotnosti, matematiky, prírodných a spoločenských vied. V skutočnosti sme ale dosiahli, že mladí ľudia povinne trávajú minimálny počet rokov tým, aby získavali tieto akademické zručnosti. Iba nedávno sme si uvedomili, že okrem tých desiatich až dvanástich rokov postupného vzdelávania sa v týchto disciplínach potrebujú aj niekoľko rokov takéhoto postupného vzdelávania aj v oblasti plánovania života a kariéry, aby vedeli zvládať mnoho tranzícií,

<sup>11</sup> Verejne dostupné na <http://realgame.ca>, medzinárodná stránka aktuálne vo vývoji: <http://realgame.com>. Poznámka prekladateľa: the Real Game je v praxi kariérového poradenstva uznávanou a jedinečnou značkou, pod týmto názvom ju poznajú všade na svete, navyše aj keď sa nepoužíva len v anglosaskom svete (aktuálne sa s týmto nástrojom pracuje v Austrálii, Kanade, Dánsku, Francúzsku, Nemecku, Maďarsku, Holandsku, Spojenom kráľovstve a v Spojených štátoch), názov v angličtine je najčastejšie používaný. Preto ho v pôvodnej jazykovej verzii budeme používať aj v tomto preklade.

ktorým budú nevyhnutne vystavení v priebehu svojho života v dospelosti. Keď sa to prezentuje prostredníctvom vlastnej skúsenosti, ľudia s radosťou zvládajú tieto zručnosti a deje sa to bez toho, aby na to vynaložili väčšie úsilie. Viac tiež vedia oceniť a využiť zdroje kariérových informácií a informácií o trhu práce a systémy ich poskytovania, ktoré majú k dispozícii.

Toto všetko môže byť oveľa dôležitejšie v krajinách, ktoré nemajú dlhú tradíciu slobodnej trhovej ekonomiky. Napríklad, v niektorých krajinách v tomto regióne dospelí (učitelia, rodičia, poradcovia, tvorcovia politik atď.) s nevelkými osobnými skúsenosťami s realitou voľného trhu sa snažia pomáhať občanom (prepusteným dospelým, mladým ľuďom) pripraviť sa na novú dynamiku pracovných miest, ktorej ani oni sami veľmi nerozumejú. Je to ako pokúšať sa nájsť cestu v neznámom území bez mapy, kompasu alebo iných pomôcok na určenie smeru. Prijatie národného rámca kompetencií potrebných na plánovanie života a práce a zavedením programov založených na skúsenostiach, ktoré sa k týmto kompetenciám viažu, pomáha občanom všetkých vekových kategórií s väčším nadšením zaoberať sa svojou budúcnosťou a budúcnosťou svojej krajiny a motivuje ich prevziať zodpovednosť za svoj osud. Výsledkom je, že občania sa aktívnejšie zapájajú do vytvárania úspešných miestnych komunit a národných ekonomík voľného trhu. V ideálnom prípade národné ministerstvá práce a školstva a relevantné profesijné asociácie budú rozhodujúcimi, spolupracujúcimi partnermi v tomto regióne v tom, čo už robia ich náprotivky v západnej Európe, Severnej Amerike a krajiny na pobreží Pacifiku.

Dúfam, že navštívite stánok National Life/Work Centre, kde sa budete môcť stretnúť s Kanadčanmi a Američanmi, ktorí majú na starosti priekopnícke iniciatívy, ktoré som vám dnes dopoludnia predstavil. Som rád, že vás môžem informovať o tom, že prezident kanadského National Life/Work Centre, pán Robert Goguen, a naša viceprezidentka, pani Helen Hackett, budú spolu so mnou odpovedať na vaše otázky. Odporúčam vám tiež obrátiť sa na pani Juliette Noone-Lester z NOICC v Spojených štátoch a dr. Tony Wattsa z NICEC/CRAC v Anglicku, ktorí sú tiež našimi partnermi.

Je pre mňa veľkou ctou, že som bol pozvaný prehovoriť na tejto významnej konferencii. Ďakujem za to Dr. Davidovi Fretwellovi zo Svetovej banky a mnohým organizátorom vašej konferencie. Moja manželka a ja sme nadšení, že tu môžeme byť s vami v krásnej Budapešti. Ďakujem vám.

## Chce to komunitu<sup>12</sup>

### Phil Jarvis, riaditeľ pre globálne partnerstvá, Career Cruising, Kanada

Gallup World Poll (Gallupov celosvetový prieskum verejnej mienky - pozn. prekladateľky) začal v roku 2005. Spoločnosť Gallup, Inc., každoročne uskutočňuje prieskum medzi všetkými hlavnými demografickými a sociálno-ekonomickými skupinami vo viac ako 150 krajinách sveta a je odhodlaná v tom pokračovať ďalších 100 rokov. Ako v knihe *"The Coming Jobs War"<sup>13</sup>* („Prichádzajúca vojna pracovných miest“) uvádza generálny riaditeľ spoločnosti Gallup, Jim Clifton, najväčší objav Gallup-u je to, že celý svet viac ako čokoľvek iné chce dobrú prácu! Clifton píše, že komunity (v rámci krajín, regiónov, miest), ktoré sa snažia o to, aby občania mali dobrú prácu a zamestnávateľa angažovaných zamestnancov, si udržia svoje najväčšie strategické aktívum, talent a budú prosperovať. Tie, ktoré tak neurobia, stratia svoj talent v prospech komunit, ktoré to robia, a budú oslabené.

Vo svete zrýchľujúcich sa zmien a neistoty si usmerňovanie talentu a príležitostí vyžaduje harmonizované úsilie všetkých zúčastnených strán komunity. Komunity všade na svete prežívajú najhorší ekonomický pokles v tomto storočí. Vlády sú v rekordnom dlhu a snažia sa nájsť rovnováhu medzi znižovaním rozpočtu, škrtmi programov a služieb a ekonomickými stimulmi.

Najstarší „baby boomers“ (tí, ktorí sa narodili v období vysokej pôrodnosti krátko po 2. svetovej vojne – pozn. prekladateľky) mali 65 rokov v roku 2012. Mnoho z nich už je v dôchodku a ďalší odídu do dôchodku v najbližších 20 rokoch. Tento hromadný exodus vedomostí, talentu a skúseností naprieč spektrom priemyselných odvetví vytvorí nové príležitosti pre mladých ľudí a nové výzvy pre zamestnávateľov, ktorí sa snažia zaplniť talentové vákuum vytvorené odchodom tejto generácie.

Urýchľovanie technologického pokroku pravidelne spôsobuje zastaranosť pracovných miest, umožňuje robotom nahrádzať ľudí na ďalších pracovných miestach, zvyšuje požiadavky na zručnosti vo všetkých odvetviach a nepretržite<sup>14</sup> vytvára nové pracovné miesta. Vyššie požiadavky sa kladú na formálne vzdelanie, technickú prípravu a "mäkké zručnosti" všetkých pracovníkov, najmä v nových a vznikajúcich oblastiach poháňaných technologickými inováciami. Zamestnávateľa potrebujú ľudí, ktorí dokážu riešiť problémy a inovovať, komunikovať a efektívne spolupracovať s ostatnými z rôznych etnických skupín a prostredí, majú smäd po učení, sú zodpovední a spoľahliví a plne angažovaní a oddaní úspechu svojho zamestnávateľa. Z výsledkov prieskumu<sup>15</sup> Gallupovho ústavu z roku 2013 vyplýva, že len 30 % zamestnancov v Severnej Amerike sa plne angažuje vo svojej práci.

<sup>12</sup> Tento článok bude uverejnený v roku 2014 ako blog (v anglickom jazyku) na stránke spoločnosti Career Cruising, v ktorej Phil Jarvis pôsobí: <http://public.careercruising.com/us/en/blog/>.

<sup>13</sup> Clifton, Jim, *The Coming Jobs War*, 2010

<sup>14</sup> Miner, Rick, Ph.D., *Jobs of the Future: Options and Opportunities*, 2012

<sup>15</sup> *State of the American Workforce*, Gallup, Inc., 2013

Aj napriek vysokej nezamestnanosti a tzv. podzamestnanosti<sup>16</sup>, najmä medzi mladými ľuďmi, zamestnávateľa vo všetkých odvetviach hovoria o problémoch pri hľadaní talentov, ktoré potrebujú na obsadenie pozícií kritických z hľadiska plnenia ich úloh. Sme v dobe rastúceho počtu „ľudí bez práce“<sup>17</sup> existujúceho spoločne s väčšou a rastúcou mierou "pracovných miest bez ľudí". To by malo vytvárať „kúpnu silu“ pre uchádzačov o zamestnanie. Žiaľ, vzhľadom na deficit zručností, pracovné miesta bez ľudí nechcú mnohých z tých, ktorí sú bez práce.

Ekonomické dôsledky nezamestnanosti, podzamestnanosti a neangažovanosti zamestnancov sú ohromujúce. Strata produktivity a znížená konkurencieschopnosť má výrazné dopady na zamestnávateľov. Stratené daňové príjmy, sociálna pomoc, korekcie systému, zdravotné náklady súvisiace s problémami vyvolanými stresom stoja štátnu správu ročne miliardy dolárov. Pomáhať občanom dostať sa v 21. storočí ku kariére naplňujúcej ich predstavy a umožňujúcej im aj zabezpečenie rodiny sa pre komunity stalo ekonomickou nutnosťou. Najúčinnější spôsob pre vlády na zníženie deficitu a dlhu a pre firmy na zvýšenie produktivity a rastu je zabezpečiť, aby boli „správni ľudia na správnych miestach“, plne angažovaní na vytváraní ekonomickej prosperity pre svoje firmy, rodiny a komunity.

Na druhej strane, toto môže byť najlepšie obdobie v histórii pre rozmýšľanie o kariére a pripravovanie sa na kariéru alebo kariérovú tranzíciu. V našom stále viac a viac "plochom svete" (z angl. jazyka „flat world“ v zmysle globalizácie a rovnakých príležitosti – *pozn. prekladateľky*) je k dispozícii aj čoraz viac kariérových možností. Človek môže v súčasnosti pracovať pre akúkoľvek organizáciu na svete a naopak. O talent mladých ľudí a dospelých, ktorí sa poznajú a rozumejú svojim silným stránkam, uvedomujú si vynárajúce sa pracovné príležitosti, majú zmysel pre smerovanie a vlastný zámer a už nadobudli alebo sú pripravení získavať vzdelanie, zručnosti a postoje, ktoré si vyžaduje pracovná sila 21. storočia, budú zamestnávateľa súťažiť počas ich celého života.

Takmer polovica dnešných mladých ľudí odíde zo vzdelávacieho systému rovno do nezamestnanosti, podzamestnanosti, často je zadlžená študentskými pôžičkami a zmätená vzhľadom na svoje kariérové vyhliadky<sup>18</sup>. Mnoho študentov, vrátane tých s vysokoškolským vzdelaním, začína svoju kariéru na pracovných miestach s minimálnou mzdou nesúvisiacich s ich štúdiom, s malými vyhliadkami na splatenie svojich študentských pôžičiek, nieto ešte na kúpu auta a bývanie a plnohodnotný život v dospelosti. Vzhľadom k odchodu plejády nadpriemerne talentovaných jednotlivcov do dôchodku a nedostatočnej zásobe mladých talentov, je zabezpečenie prechodu mladých ľudí zo vzdelávania do úspešnej kariéry ekonomickým a sociálnym imperatívom pre komunity.

Dnešní študenti potrebujú vyššiu úroveň zručností, než akékoľvek ročníky pred nimi. Napriek tomu nie sú kľúčové a zásadné zručnosti 21. storočia, ktoré zamestnávateľa požadujú, zahrnuté vo vzdelávacích kurikulumách väčšiny sekundárnych a postsekundárnych programov. Mnoho študentov

---

<sup>16</sup> Definícia na základe Jazykovedného ústavu Ľudovíta Štúra SAV: keď zamestnanie určitej osoby nie je primerané vo vzťahu k špecifickým normám alebo alternatívnemu zamestnaniu, pričom sa berie do úvahy ich profesijná zručnosť, vzdelanie, výcvik, školenie a pracovné skúsenosti (*pozn. prekladateľky*).

<sup>17</sup> Miner, Rick, Ph.D., *People Without Jobs, Jobs Without People; Canada's Labour Market Future*, 2010

<sup>18</sup> King, 2009, *Who Doesn't Go To Post-Secondary Education?*, Miner, 2010, *People Without Jobs, Jobs Without People, Education Indicators 2011*, Statistics Canada & Council of Ministers of Education Canada

nevidí osobný význam v tradičných akademických študijných programoch a teda nie sú plne angažovaní a nepodávajú ani dostatočné výkony. Študenti potrebujú viac príležitostí z reálneho sveta práce ako aj projektovo zamerané príležitosti pre učenie sa na všetkých úrovniach vzdelávania. Všetky sektory zažívajúce rast si vyžadujú aspoň určitú úroveň postsekundárneho vzdelania, avšak na 100 žiakov, ktorí sú v súčasnosti v 9. ročníku (údaje z Kanady – pozn. *prekladateľky*), pripadá menej ako 30, ktorí ukončia štúdium podľa plánu a získajú diplom alebo certifikát<sup>19</sup>.

V roku 2013 spoločnosť Career Cruising sponzorovala [Thoughtstream](#)<sup>20</sup> – procesy generujúce nápady medzi národnými expertmi v rámci kariérového rozvoja, kariérového a technologického vzdelávania (career and technical education; podľa [www.acteonline.org](http://www.acteonline.org) ide o prípravu na pracovné miesta, ktoré sú vysokožiadané, kladú vysoké nároky na zručnosti a sú zároveň dobre platené – pozn. *prekladateľky*) na konferencii Harvardskej univerzity „Vytváranie ciest k prosperite“ ([Creating Pathways to Prosperity Conference](#)) v marci 2013, na konferencii k 100. výročiu NCDA v júli 2013 a na konferencii ACTE ([CareerTech Vision 2013 Conference](#)) v decembri 2013 v Las Vegas. Najvyššia dôležitosť sa prikladala nasledujúcim myšlienkam:

1. vzdelávatelia a zamestnávateľia musia spolupracovať, aby prinášali študentom sekundárneho a postsekundárneho vzdelávania príležitosti prostredníctvom na práci založeného (work-based learning) a projektového (project-based learning) učenia sa;
2. kariérové poradenstvo musí byť posilnené, aby si študenti mohli vyberať svoju cestu na základe svojich jedinečných záujmov, talentu, aspirácií a na základe súčasného dopytu po pracovnej sile;
3. všetky vzdelávacie cesty smerujúce ku kariérovým rolám, po ktorých je dopyt na trhu pracovných síl, si zaslúžia rovnakú prioritu a rešpekt, a
4. zapojenie vzdelávateľov, rodičov, zamestnávateľov a komunitných agentúr je dôležité a musí byť navzájom prepojené.

Pomáhať občanom nájsť si dobré pracovné miesta a zamestnávateľom nájsť dobrých zamestnancov by malo byť najvyššou prioritou každej komunity. Žiada si to novú "celokomunitnú" (whole-community) paradigmu kariérovej navigácie a prípravy pracovnej sily. Konsenzus o „sľubných postupoch“ hovorí o základných piatich "najpodstatnejších zdrojoch", ktoré by sa mali byť využívať na všetkých úrovniach vzdelávania. Patria medzi ne:

1. zážitkové programy kariérového vzdelávania v materských, základných a stredných školách a v rámci postsekundárneho vzdelávania;
2. online systémy zamerané na kariérovú exploráciu a plánovanie v rámci komplexných kariérových poradenských programov, časovo neobmedzene prístupné pre všetkých študentov, učiteľov a rodičov;

<sup>19</sup> *Education Indicators 2012*, Statistics Canada & Council of Ministers of Education Canada

<sup>20</sup> Thoughtstream je produkt spoločnosti Fulcrum Management Solutions Ltd., Rossland, British Columbia, ktorý podporuje zapájanie kľúčových aktérov v rámci komunit.

3. systémy elektronických portfólií, ktoré sú vyvíjané a riadené študentmi s podporou zo strany učiteľov a rodičov, v rámci všetkých úrovní vzdelávania a aj mimo vzdelávania, s normami pre dopĺňanie portfólia pre všetky ročníky stanovenými školskými obvodmi a/ alebo odbormi školstva;

4. online systémy plánovania vzdelávania prepojené s informačnými systémami o študentoch, ktoré umožňujú študentom, učiteľom a rodičom spolupracovať pri výbere jednotlivých študijných plánov pre všetkých študentov na základe ich kariérových cieľov a plánov, v súlade s lokálnymi pracovnými príležitosťami; a

5. online systémy pre sieťovanie, ktoré bezpečne a strategicky spájajú študentov a dospelých uchádzačov o zamestnanie so zamestnávateľmi, ktorí hľadajú aktuálne a budúce talenty. Tieto prepojenia môžu mať za následok okamžité zamestnanie, rovnako ako mentoring, koučing, pracovné skúsenosti, pozorovanie a simulovanie pracovných činností (job shadowing), pracovné umiestnenie v rámci kooperatívneho vzdelávania (v kanadskej terminológii programy postsekundárneho kooperatívneho vzdelávania kombinujú akademické vzdelávanie s obdobiami pracovných skúseností – *pozn. prekladateľky*), dobrovoľníctvo a verejnoprospešné práce, a pracovné príležitosti na čiastočný úväzok, ktoré umožňujú „otestovať vhodnosť“ pre študenta, uchádzača o zamestnanie a zamestnávateľa, predtým ako sa vzájomne zaviazajú. Týmto spôsobom môžu lokálni zamestnávatelia prispieť k tvorbe „zásobníka“ budúcich zamestnancov a podporiť vzdelávateľov pri rozvíjaní zručností a reálnych skúseností, ktoré študenti potrebujú pri prechode zo školy do úspešnej kariérovej trajektórie.

Spoločnosť Career Cruising vytvorila platformu [ccEngage](#), ktorá zahŕňa integrované programy, ktoré môžu byť harmonicky používané všetkými študentmi, učiteľmi, rodičmi, zamestnávateľmi, vládnyimi a mimovládnyimi organizáciami v akejkoľvek komunite. Nástroje pre prispôbenie a generovanie správ sú k dispozícii na školskej/ agentúrnej, komunitnej a regionálnej úrovni.

V záujme zachovania talentov a prosperovania, je potrebné mobilizovať celé komunity na podporu týchto základných zdrojov rozvoja kariéry a pracovnej sily, a to vrátane:

- všetkých učiteľov, poradcov a správcov (zriaďovateľov) vo všetkých základných a stredných školách, ale aj v rámci postsekundárneho vzdelávania, vrátane verejných a súkromných vysokých škôl a ďalších vzdelávacích inštitúcií (v kanadskej terminológii uvádza „colleges, vocational, technical and trade schools“ – *pozn. prekladateľky*),
- rodičov a rodinných príslušníkov,
- zamestnávateľov, priemyselné organizácie, obchodné komory a i. (P. Jarvis ešte uvádza aj „Service Clubs“, v kanadskej terminológii ide o komunitné kluby, mimovládne neziskové organizácie, ktorých členovia sa pravidelne stretávajú a majú spoločný cieľ – *pozn. prekladateľky*),
- komunitné agentúry, ako sú United Way a Junior Achievement, ktoré podporujú rozvoj pracovnej sily a ľudského kapitálu.



Bez vkladu celej komunity je využitie aj tých najlepších zdrojov roztrieštené a ich výhody menej ako optimálne. Spoločnosť [Career Cruising](#) sa zaviazala k partnerstvu s lídrami z oblasti vzdelávania, biznisu a komunit, ktoré by implementovalo tento celokomunitný prístup ku kariérovému rozvoju a rozvoju pracovnej sily s cieľom zvýšenia prosperity jednotlivcov, rodín, podnikov a komunit.

### Rozhovor s Philom Jarvisom

1) Aké sú podľa Vás hlavné výhody sieťovania jednotlivcov a organizácií poskytujúcich služby kariérového poradenstva? S kým by sa mali sieťovať a prečo?

Úplne rozumiem tomu, že praktici poskytujúci kariérové poradenstvo majú mnoho práce a málo času na vytváranie sietí mimo vlastnej organizácie. Avšak na druhej strane verím tomu, že to chce harmonicky pracujúcu komunitu, ktorá pomáha jednotlivcom objavovať najlepšie možné kariérové cesty a pracovné príležitosti. Keď celá komunita spolupracuje, je to k úžitku všetkých. Kariérové poradenstvo tiež často prebieha za zatvorenými dverami, neviditeľné pre väčšinu komunity. Potrebujeme, aby boli služby kariérového poradenstva pre mládež a dospelých a ich významná úloha pochopená a entuziasticky podporovaná odborníkmi spracúvajúcimi plány komunitného rozvoja, obchodnými komorami, špecialistami pre ekonomický rozvoj a rozvoj pracovnej sily, lídrami v rámci biznisu, skupinami rodičov, komunitnými agentúrami, neziskovými organizáciami fungujúcimi na komunitnom princípe, ale aj tvorcami politik a zákonodarcami. Efektívne sieťovanie si vyžaduje harmonizovanie úsilia celej komunity. Jedným takýmto príkladom je celokomunitná spolupráca vo Wisconsine v oblasti [Rock County](#).

2) Je pre ľudí snažiacich sa riadiť svoju kariéru sieťovanie výhodné?

Jeden z populárnych výrokov hovorí: „Nie je to o tom, čo vieš, ale koho poznáš.“ Väčšina ľudí sa dostala tam, kde v súčasnosti sú, nie vďaka zámernému a dlhodobému prieskumu a strategickému plánovaniu, ale vďaka šťastiu, náhode, či náhodným stretnutiam. Dobré zručnosti pre sieťovanie sú dôležitým nástrojom riadenia kariéry. Človek nikdy nevie, kedy náhodné stretnutie otvorí dvere nepredstaviteľných príležitostí.

3) Vo Vašom príspevku, ktorý ste mali na konferencii v Budapešti v marci roku 2000, ste spomínali, že *„životné a kariérové voľby v dobe rozsiahlych technologických a ekonomických zmien a globálnej konkurencie v rámci trhov a produktívnej kapacity predstavujú väčšie výzvy než kedykoľvek predtým. Sloboda voľby je obmedzená znalosťami súčasných a vznikajúcich životných/pracovných alternatív, takže dobré informácie sú zásadné.“* Odvtedy sme sa posunuli ešte ďalej, sme obklopení technologickými zázrakmi, takmer každý je alebo môže byť na internete 24 hodín denne, čo platí najmä pre mladých ľudí. Nové technológie nám poskytujú aj novú dimenziu sieťovania. Čo si teda myslíte, ako by malo alebo môže kariérové poradenstvo profitovať z tohto nekonečného rozmachu?

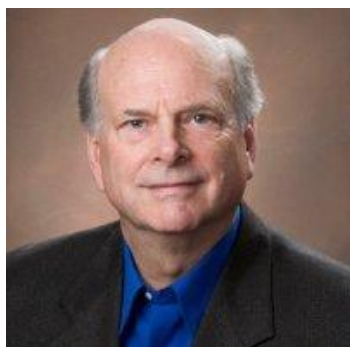
Odkedy som mal túto prezentáciu v Budapešti sa internetové aplikácie pre všetky vekové skupiny, prístupné prostredníctvom mobilných zariadení pripojených k celosvetovej databáze znalostí, stali všadeprítomnými. Zahŕňa to i rozvoj aplikácií v rámci kariérového poradenstva a rozvoja. Tí, ktorí uvažujú nad svojou kariérou, majú v súčasnosti prístup ku komplexnejším a presnejším

informáciám o možnostiach vzdelávania, kariéry a životného štýlu ako kedykoľvek predtým. Môžu si vytvárať a udržiavať komplexné elektronické portfóliá, identifikovať a preskúmavať možnosti učenia sa, kariéry a pracovných príležitostí, kdekoľvek na svete, pomocou zariadení do ruky. To, k čomu však nie je možné získať prístup, sú lepšie informácie o sebe a vlastnom životnom zámere a príbehu vzhľadom na minulosť, prítomnosť a budúcnosť. Preto, bez ohľadu na technológiu, služby osobného kariérového poradenstva môžu byť potrebnéjšie ako kedykoľvek predtým.

- 4) A naša predposledná otázka, ako Vám pomohlo sieťovanie dostať sa tam, kde ste v súčasnosti?
- Každý úspech v mojom živote, ale aj niektoré chyby, bol výsledkom sieťovania. Tak som stretol lásku svojho života a vďaka tomu som bol obdarený svojou rodinou. Z profesionálneho hľadiska, v rámci všetkých projektov, ktoré som viedol za posledných 30 rokov, boli zapojení odborníci v oblasti kariérového rozvoja z každej provincie a teritória v Kanade. Verím, že spájať tých najlepších ľudí z celej krajiny, aby spoločne pracovali na projekte, namiesto súťaženia alebo pracovania rozkúskovaným spôsobom, prináša lepšie výsledky. Nakoniec, výsledky v mnohých prípadoch boli natoľko pozitívne, že iné krajiny sa rozhodli vstúpiť do partnerstva. Napríklad 12 krajín je súčasťou medzinárodného partnerstva okolo The Real Game. Svoje profesionálne úspechy pripisujem sieťovaniu s ľuďmi, ktorí sú múdrejší než ja.
- 5) A naša predposledná už tradičná otázka – boli ste niekedy na Slovensku, prípadne realizovali ste projekt so slovenskou účasťou?
- Aj keď som sa stretol s príjemnými Slovákami ako sú Štefan Grajcár a Lenka Beková na medzinárodných podujatiach a jeden z mojich najobľúbenejších hokejistov, Zdeno Chára, je tiež jedným z vás (bol som zdrvený, keď bol vymenený z mojich Ottawa Senators do Boston Bruins), s poľutovaním musím povedať, že som nikdy nemal tú česť alebo potešenie z návštevy Slovenska alebo zo spolupráce sa slovenským partnermi. Úprimne dúfam, že sa to zmení.

Phila sa pýtali Lenka Bekova a Štefan Grajcár

## Phil Jarvis



Phil Jarvis je riaditeľom pre globálne partnerstvá v spoločnosti [Career Cruising](http://public.careercruising.com) (<http://public.careercruising.com>), kde podporuje komunity a krajiny pri implementovaní tzv. celokomunitných (whole-community) riešení pri kariérovom rozvoji a rozvoji pracovnej sily. Career Cruising je popredný kanadský poskytovateľ zdrojov pre kariérovú exploráciu a plánovanie využívaných vo vyše 75% školách poskytujúcich sekundárne a postsekundárne vzdelávanie, v knižniciach a centrách podporujúcich zamestnanosť v Kanade a na viac ako 50 000 miestach v rámci USA a celého sveta. Ako autor programu CHOICES koncom 70. rokov je Phil považovaný za jedného z priekopníkov počítačových systémov kariérovej explorácie a plánovania. Je tiež spoluautorom kanadského národného rámca pre dizajnovanie života/kariéry (Blueprint for Life/Work Designs), spoluvorcom programu kariérovej explorácie The Real Game Series. Phil vyškolicil tisíceky vzdelávateľov a pracovníkov v oblasti rozvoja pracovnej sily v rámci Severnej Ameriky i mimo nej. Programy, ktoré vytváral a spoluvytváral, pomohli niekoľkým miliónom študentov a dospelých v 15 krajinách pri tranzícii zo školy alebo nezamestnanosti k úspechu.

## K TÉME

---

### **Sieťovanie - chlieb náš každodenný**

**PhDr. Libor Lubelec, CSc.**

Sieťovanie a obzvlášť sociálne sieťovanie je dnes veľmi frekventovaný termín, ktorý je spájaný hlavne s nadväzovaním a udržovaním virtuálnych vzťahov s inými. Nástrojmi takéhoto virtuálneho sieťovania sú napr. facebook, twitter, blogg, linkedin, google+ a pod. Ako príklad uvediem ponuku, nech sa zapojím do činnosti diskusnej skupiny ktorá má 157 členov a diskusia sa vedú v rôznych diskusných témach s využitím jedného z uvádzaných nástrojov sieťovania. My sa však nechceme zamerať na fungovanie virtuálnych sietí, ale na fungovanie aktérov v reálnych neformálnych sieťach a ozrejenie mechanizmu neformálneho sieťovania, ako aj na možnosti a schopnosti jednotlivca efektívne využívať a budovať rôznorodé neformálne siete. Schopnosť sieťovať a využívať neformálne siete, je možné v dnešnom individualizujúcom sa spoločenskom živote považovať za jednu z hlavných foriem sociálneho prežitia a prekonávania pocitu sociálneho vylúčenia. Sieťovanie je však aj nástroj úspešného dosahovania individuálnych, skupinových, ako aj organizačných cieľov. V uvedenom zmysle možno schopnosť efektívneho sieťovania považovať za jednu z prioritných sociálnych kompetencií, ktorú je možné využiť v rôznych oblastiach života aktérov sieťovania. Kompetentnosť „sieťovača“ je možné bližšie obsahovo zdefinovať a popísať, rovnako tak predpoklady úspešného sieťovania. Pre lepšie porozumenie mechanizmu neformálneho sieťovania a prehĺbenie schopnosti sieťovať sa pokúsime najskôr objasniť jeho základné charakteristiky.

#### **Neformálne sieťovanie ako hodnotový vzťah**

Sieťovaním budeme, v zhode s B. B. Robinsonom a J. D. Womeldorffom, rozumieť schopnosť vytvárať a efektívne udržiavať na širokom základe založený systém vzťahov, v ktorom vytvárame obojstranný prínos tak pre nás, ako aj pre druhého aktéra vzťahov (pozn. č. 1). Podobne aj K. S. Gupta, ktorý vidí úspešnosť sieťovania tiež v pochopení potrieb druhej strany vstupujúcej do vzťahov v sieťach a pomoci uspokojiť tieto potreby a očakávania (pozn. č. 2). Súčasne musíme druhej strane jasne komunikovať naše potreby a očakávania, ktoré by sme chceli uspokojiť vo vzťahoch s ňou, či už okamžite alebo perspektívne.

Neformálne sieťovanie je teda možné považovať za neformálny hodnotový vzťah, v ktorom prebieha vzájomná výmena hodnôt medzi aktérmi, ktorí fungujú v týchto sieťach. Ak sa na sieťovanie pozeráme v uvedenom zmysle, tak v sieťovaní z pohľadu jeho aktérov možno rozlíšiť aktíva a pasíva, ako v každom hodnotovom vzťahu.

Za aktíva sieťovania možno považovať adekvátnosť nami vynaloženého úsilia a zdrojov (čas, energia, do sieťovania investované hodnoty) na uspokojenie tých potrieb a získavanie tých hodnôt, ktoré nás motivovali k sieťovaniu. Aktíva v sieťovaní sa obvykle spájajú s našou spokojnosťou, že sme od druhej

strany získali to, čo sme potrebovali s adekvátnymi investíciami z našej strany do týchto vzťahov a spokojnosťou, že sme dokázali vo vzťahoch zistiť a naplniť aj očakávania druhých.

Nie každé sieťovanie musí naplniť naše očakávania a spokojnosť s prínosom toho, čo sme získali alebo získavame v sieťovaní. Často môžeme mať pocit, že sme do vzťahov „investovali“ viac, ako sme z nich získali – pociťujeme vzťahy ako nerecipročnú výmenu hodnôt (pasíva). Dlhodobejší pocit deficitu hodnotovej reciprocity z výmeny medzi aktérmi sieťovania môže spôsobiť sklamanie vedúce k obmedzeniu, až prerušeniu vzťahov s druhou stranou, prípadne spôsobiť konflikt medzi aktérmi sieťovania.

### **Neformálne sieťovanie ako socioemočný vzťah**

Schopnosť vytvárať, udržiavať a efektívne rozvíjať neformálne siete má nielen svoju hodnotovú, ale aj socioemočnú dimenziu. Spája sa nielen s potrebami získavať hodnoty vo vzťahoch a dosahovaním želaných cieľov, ale aj so schopnosťou efektívne vstupovať do sieťovacích vzťahov a udržiavať vzťahy spôsobom, ktorý navodzuje pozitívnu socioemočnú atmosféru podpornú pre sieťovanie.

B. B. Gaw hovorí o nasledovných dimenziách sociálnej interakcie a individuálnom správaní, ktoré navodzuje pozitívnu alebo negatívnu atmosféru vo vzťahoch, ktorú prezentujem v pôvodnom obsahu, ale zmenenom poradí dimenzií.

Socioemočná dimenzia: Správanie :

- |            |  |
|------------|--|
| Pozitívna: | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ukazuje solidárnosť, zvyšuje status druhých, pomáha, oceňuje,</li> <li>2. zameriava sa na znižovanie napätia, vtipy, smiech a preukazovanie spokojnosti,</li> <li>3. prejavuje súhlas, ukazuje akceptáciu, porozumenie, zhodu, chváli,</li> <li>4. dáva návrhy, podporuje autonómiu druhých,</li> <li>5. prejavuje názory, hodnotí, analyzuje, vyjadruje pocity a požiadavky,</li> <li>6. orientuje druhých, informuje, opakuje, objasňuje, potvrdzuje,</li> </ol> |
| Negatívna: | <ol style="list-style-type: none"> <li>7. nesúhlasí, ukazuje pasívny odpor, formálnosť, odmieta pomoc,</li> <li>8. ukazuje napätie, vyžaduje pomoc, sťahuje sa z poľa (<i>pri prvých problémoch, pozn. L. L.</i>)</li> <li>9. poukazuje na rozpory, znižuje status iných, obraňuje alebo presadzuje sa voči ostatným.</li> </ol>   |

Neutrálna: 10. požaduje orientáciu, informácie, zopakovanie, potvrdenie

Dimenzia úloh 11. pýta sa na názory, analyzuje, hodnotí, vyjadruje pocity (pozn. č. 3)

Našu efektívnosť v sieťovaní podmieňuje teda nielen uvedomenie si potrieb a hodnôt, ktoré potrebujeme pre svoju väčšiu úspešnosť v tej ktorej oblasti našej životnej realizácie, ale aj vhodné spôsoby ich získavania. Tie sú podmienené našou schopnosťou efektívnej komunikácie a správania sa v sociálnych sieťach. Uvedené socioemočné kompetencie podmieňujú to, ako nás vnímajú a ako sme obľúbení u tých, s ktorými vstupujeme do sietí. Obľúbenosť a popularita sú dôležité faktory postavenia aktéra v neformálnych sieťach a jeho úspešnosti v sieťovaní. Opakom týchto charakteristík je neobľúbenosť a malá popularita, znižujúce záujem druhej strany vstupovať do neformálnych vzťahov na základe pociťovania menšej sociálnej komfortnosti zo vzťahov.

### **Aké sú predpoklady efektívneho sieťovania ?**

V nadväznosti na analýzu neformálneho sieťovania by sme chceli uviesť a objasniť nami videné **procesné kroky** pre efektívnu tvorbu neformálnych sietí.

Neformálne sieťovanie sme z nášho pohľadu rozčlenili do nasledovných procesných krokov:

1. vlastné uvedomenie si potrieb a hodnôt, ktoré chceme získať prostredníctvom neformálnych vzťahov v sieťovaní,
2. uvedomenie si a prezentovanie toho, s akými hodnotami disponujem, pre vstup do neformálnych vzťahov v sieťach, aké hodnoty a príležitosti môžem ponúknuť druhej strane ja, v akej kvalite, rozsahu, čase a pod.,
3. poznanie, kto a v akých neformálnych sieťach disponuje týmito pre mňa dôležitými hodnotami, t. j. kde, u koho môžem získať tieto hodnoty resp. príležitosti pre uspokojenie mojich potrieb,
4. komunikácia mojich potrieb a očakávaní zo vzťahov priliehavým spôsobom druhej strane,
5. porozumenie tomu, aké sú potreby, očakávania a ciele aktéra, s ktorým chcem vstúpiť do neformálnych vzťahov a sietí (kolega, vedúci, skupina, organizácia a pod.),
6. porozumenie sociálnemu prostrediu sieťovania, kultúre, sociálnym očakávaniam a vzorom v danej oblasti sieťovania.

#### *1. Vlastné uvedomenie si potrieb a hodnôt, ktoré chceme získať prostredníctvom neformálnych vzťahov v sieťovaní*

Neformálne sieťovanie nemožno vysvetliť len v rýdzo individuálnom kontexte, t.j. chcem sieťovať, tak sieťujem. Potreba sieťovania a záujem o hodnoty, ktoré chcem v ňom získať, obvykle vzniká v rolovom kontexte. Do neformálnych sietí vstupujeme v prostredí, v ktorom sa obvykle realizujeme v určitej roli a cítime potrebu a záujem o jej efektívnejší výkon, o väčšie uznanie za môj prínos od tých, s ktorými, resp. pre ktorých realizujem príslušnú sociálnu rolu.

Sociálna rola sa viaže na sociálnu pozíciu, t.j. miesto človeka v danom systéme a systéme vzťahov, ktoré napomáhajú reprodukcii tohto systému. Sociálnou rolou možno rozumieť súhrn očakávaní, práv a povinností, ktoré musí jej realizátor zvládnuť pokiaľ ide o jeho správanie, vlastný výkon a očakávané výsledky činnosti. Sociálna rola sa viaže na pozíciu, ktorú človek zastáva v určitom systéme a realizáciou roly sa podieľame na reprodukcii daného systému (napr. organizácie, útvaru, rodiny a pod.). Impulzom pre adekvátnejšie pochopenie a efektívnejšiu realizáciu roly a následne motiváciu pre rozširovanie si svojich poznatkov, zručností, skúseností, potrebu dopĺňať si svoje rolové kompetencie, môže byť nielen vlastné uvedomenie si potreby zlepšenia, ale aj napr. spätná väzba okolia na úroveň nášho výkonu roly a potreby zlepšenia. No a jedným z efektívnych spôsobov získavania potrebných poznatkov, zručností a skúseností pre výkon svojej roly, je ich získavanie prostredníctvom neformálnych vzťahov s tými, ktorí ich majú a to nielen napr. na svojom útvare, vo svojej organizácii, ale aj v širšom kontexte. Neformálne sieťovanie v uvedenom kontexte vzniká ako **inštrumentálny efekt** podmienený potrebou úspešného výkonu danej roly a naším záujmom o takýto výkon, ktorý nám prináša nielen pocit sebauspokojenia, ale aj uznanie tých, s ktorými sme v kooperačných alebo iných vzťahoch. V prípade, že napr. zmeníme pracovisko, prechádzame na novú pozíciu, tento princíp sieťovania sa opakuje. Princíp inštrumentálnosti v neformálnych sieťach funguje prakticky vo všetkých oblastiach našej životnej aktivity a prejavuje sa v **cielenom zameraní a účelovosti** nášho vstupovania do sociálnych sietí rôzneho druhu (rodinné siete, priateľské siete, záujmové siete, komunitné siete, pracovné siete).

Jednotlivec môže naraz pôsobiť aj vo viacerých typoch oblastí a rolí, okolo fungovania v ktorých si vytvára neformálne, nazvime ich sociálne siete. Je to podmienené jeho vekom, osobnostným zameraním, tradíciami, kompetenčným vybavením, významom sietí pre jeho úspešnosť, spoločenskú akceptáciu, životnú spokojnosť a pod. Štruktúra jednotlivcom využívaných typov sociálnych sietí závisí aj od toho aká ich kombinácia je v danej etape životného cyklu aktéra najviac atraktívna, resp. prináša synergické efekty do ťažiskovej, alebo aktuálnej oblasti spájanej s našimi potrebami. Sme schopní využívať priateľské siete, napr. keď si hľadáme prácu, či to už pre seba, alebo niekoho blízkeho. Využívame napr. niektoré zo záujmových sietí (šport, poľovníctvo), lebo si potrebujeme vytvárať želaný sebaobraz, zvýšiť našu známosť a prestíž kontaktmi s významnými a vplyvnými ľuďmi, s ktorými sa tam stretávame a udržujeme s nimi neformálne vzťahy. Alebo keď máme vysoké postavenie vo formálnej štruktúre, napr. zastávame vysokú pozíciu s veľkou pozičnou mocou a z toho plynúcimi výhodami, zvyšuje sa naša sieťovacia hodnota, resp. sociálna atraktivita pre iné typy sociálnych sietí a ich aktérov. To najmä v prípadoch, ak môžu nejako profitovať z nášho vysokého spoločenského postavenia (efekty pre rodinné siete, priateľské siete a pod.).

V praxi potom môžeme rozlišovať **sieťovačov širokého profilu**, vyznačujúcich sa rolami a udržiavaním neformálnych vzťahov vo viacerých oblastiach života, alebo **centrálne orientovaných sieťovačov**, zameraných na realizáciu sa v užšom rolovom repertoári, pokiaľ ide o šírku oblastí sieťovania. Uvedomenie si sieťovačom pozitívnych, ale aj negatívnych stránok synergie, ktorú prinášajú vzťahy v jednej oblasti pre druhú oblasť a schopnosť manažovať svoje siete je významným predpokladom úspešnosti sieťovača.

Tam, kde sa vytráca kritérium inštrumentálnosti z neformálnych vzťahov a neformálnych sietí, tam sa, skôr či neskôr, obmieňajú aj aktéri sieťovania, resp. klesá záujem o zotrvávanie v neformálnych vzťahoch s tými, nakoľko vzťahy už neprinášajú druhej strane inštrumentálne efekty.

Možno povedať, že len uvedomenie si prínosu sieťovania a cielene naštartované sieťovanie nám prinesie požadované efekty a môže mať recipročný charakter, t.j. prinesie nám uspokojenie našich potrieb a nielen náklady, ktoré sú s nim spojené.

Sieťovanie však môže prebiehať nielen ako Inštrumentálne (účelové) viažuce sa k výkonu niektorej z našich spoločenských rolí napr. pracovnej roly.

Sieťovanie môže vznikáť aj **spontánne**, z potreby byť v sociálnych vzťahoch s ľuďmi, ktorí sú pre nás ľudsky zaujímaví, atraktívni, spájajú nás s nimi spoločné záujmy alebo silné emočné zážitky a pod. Aj tu je však prítomný určitý princíp reciprocity, minimálne v tom, že za moje otvorenie sa druhej strane, očakávam rovnaký prístup, otvorenosť a úprimnosť podobnú tej, akú vnášam do vzťahov ja. Prípadne očakávam recipročné investovanie do udržiavania vzťahov aj z druhej strany napr. aktivity, čas, prípadne iné do vzťahov vnášané hodnoty. Ak sa nenaplní tento predpoklad spontánnych vzťahov, strácame o takéto vzťahy záujem a vrháme sa do nadväzovania ďalších vzťahov.

## *2. Uvedomenie si a prezentovanie toho, s akými hodnotami disponujem, pre vstup do neformálnych vzťahov v sieti*

Aj v tomto kroku procesu sieťovania načrtneme jeho vnútorné členenie, ktoré pozostáva z nasledovných, cyklicky sa opakujúcich aktivít potrebných pre naše efektívne sieťovanie. Ide o nasledovné aktivity :

- a) uvedomenie si a dôkladnejšie identifikovanie svojich silných stránok a obmedzení v našej hodnotovej vybavenosti pre sieťovanie v danej oblasti (sebaopoznanie, sebaobraz),
- b) prezentovanie svojich hodnôt (sebaaprezentácia), napr. svojho kompetenčného profilu (poznatky, zručnosti, schopnosti, skúsenosti a pod.) ale aj prezentovanie záujmu o sieťovanie s účastníkom sietí. Výsledkom sebaaprezentácie v danej oblasti je naša **viditeľnosť** ako jeden z hlavných predpokladov záujmu o naše hodnoty a ich vťahovanie do procesu výmeny v sieťach. Môžeme využiť aj recipročnú prezentáciu s dohodnutými aktérmi a dohodnutých napr. kompetencií, ktorými sa chceme zviditeľniť.
- c) budovanie si **dôveryhodnosti** na základe dosiahnutia rovnováhy medzi ponúkaným (prezentovaným) sebaobrazom a skutočnosťou, ktorá je súčasťou môjho reálneho správania a reálnych prínosov z mojej aktivity a dosiahnutých výsledkov v danej oblasti,
- d) monitorovanie, t. j. vnímanie prijatia druhými nami prezentovaných a poskytovaných hodnôt v sieťach (napr. na základe ponúkanej alebo vyžadanej spätnej väzby, alebo na základe porovnávania záujmu na základe zvýšenia alebo zníženia rozsahu, prípadne hĺbky mojich sietí),
- e) plánovanie aktivít pre rozvoj resp. inováciu hodnôt, ktorými disponujeme a ktoré využívame v sieťach v nadväznosti na:
  - spätnú väzbu ktorú sme získali z monitorovania efektov svojich sietí a aktivít,



- stanovovanie si cieľov vlastného sebarozvoja (cielený rozvoj svojich kompetencií, ktorými zvyšujem svoju atraktivitu pre siete).

Každý z nás má určitú kompetenčnú a inú vybavenosť, ktorú získal v kvalifikačnej príprave, a v svojom pôsobení v rôznorodých oblastiach života a neformálnych vzťahoch. Túto vybavenosť prináša do sietí, v ktorých pôsobí. Časť našich kompetencií a našej vybavenosti má explicitný charakter, t.j. sú viditeľné - takými sú napr. kvalifikačné certifikáty rôzneho typu, naša doterajšia prax, t.j. rôzne pracovné stáže, ako aj naša účasť na činnosti v rôznych oblastiach spoločenského života a s nimi spojené explicitné výsledky nášho pôsobenia. Druhá časť našich poznatkov, skúseností, zručností, schopností, resp. aj inej sociálnej vybavenosti, je tacitná, t. j. nie je bezprostredne viditeľná. Tvorí to, čo nazývame osobnostný sociálny kapitál. Naša úspešnosť a hodnota v sociálnych sieťach sa odvíja od našej schopnosti zužitkovať tak našu explicitnú, ako aj tacitnú vybavenosť pre sieťovanie v príslušnej oblasti, ako aj od dôveryhodnosti prezentácie explicitnej a tacitnej vybavenosti v svojom okolí.

Pre úspešné sieťovanie je teda dôležité uvedomenie si a dôkladnejšie identifikovanie svojich silných stránok, ktorými sa vyznačujem a ktoré sú mojim predpokladom úspešného sieťovania, ako aj možných osobných bariér sieťovania (sebapoznanie).

Keďže tacitné vedomosti vznikajú hlavne vo vzťahoch medzi ľuďmi, dá sa predpokladať, že ich rast je podmienený nielen intelektuálnou kapacitou aktéra, ale aj šírkou jeho kontaktov a schopnosťou vytvárať si trvácnejšie sociálne siete.

### *3. Poznanie, kto a v akých neformálnych sieťach disponuje týmito pre mňa dôležitými hodnotami*

Byť úspešným sieťovačom predpokladá schopnosť vstupovať do sietí, ktoré mi prinášajú efekty na základe cieľeného výberu aktérov, s ktorými chcem zdieľať ich poznatky a skúsenosti majúce inštrumentálny význam pre dosahovanie mojich rolových potrieb a cieľov. Vstupovanie do sietí prebieha buď **bezprostredne**, t.j. cez moju znalosť okruhu ľudí, disponujúcich hodnotami, ktoré chcem sieťovaním získať, alebo **sprostredkované**, cez okruh iných ľudí, ktorí ma spoja s ľuďmi, s ktorými sa potrebujem spojiť v sieťach.

Ako hovoria H. Dulworth a J. A. Forcillo, pri sieťovaní je potrebné uvedomiť si a posúdiť tri dôležité faktory:

„1. Počet ľudí vo vašich rôznorodých sieťach.

2. Hĺbku vašich vzťahov s týmito ľuďmi,

3. Ako často ste s nimi v interakcii?“ (pozn. č. 4 )

Ďalšími predpokladmi úspešnosti môjho sieťovania je to, či som v sieti v polohe **centrálneho sieťovača**, t. j. či ma ľudia častejšie vyhľadávajú a vtahujú do sietí, alebo v polohe, bežného sieťovača, t. j. že pri sieťovaní musím byť aktívnejší ja. Tu je potrebné pristúpiť k analýze svojej pozície v sieťovaní v jednotlivých oblastiach sieťovania, nakoľko v jednej oblasti môžem vystupovať v pozícii, kde prevažuje vtahovanie ma do sietí, v inej sa aktivita v sieťovaní očakáva odo mňa. **Aktivitu sieťovača, pravidelnosť (frekvenciu) jeho kontaktov v sieťach, záujem a jeho investovanie do sietí,**

možno považovať za jedny z ťažiskových faktorov postavenia a vplyvu sieťovača. Keďže disponujeme len obmedzeným rozsahom času energie – resp. iných zdrojov, ktoré môžeme investovať do sieťovania, mali by sme mať jasnú predstavu, aké máme siete a čo nám prinášajú. Pre naplnenie tejto úlohy sa odporúča:

- nakresliť mapu našich sietí v jednotlivých oblastiach, (kto je v nich, akú úlohu plní vo vzťahu ku mne, urobiť si databázu svojich kontaktov ako aj to, kto vás s nimi zoznámil, databázu, koho s kým a v akých oblastiach som kontaktoval pre sieťovanie ja),
- určiť priority sietí a aktérov v nich, z hľadiska požadovaného prínosu pre moje očakávania a môj rozvoj (napr. veľmi dôležité, dôležité, možno obmedziť pôsobenie a vzťahy, aktivity v nich možno postupne utlmiť), ale aj mojich nákladov na sieťovanie,
- určiť si nové typy sietí a aktérov v nich, s ktorými potrebujem vstúpiť do neformálnych vzťahov, a čo od nich očakávam,
- určiť spôsoby, akými to môžem urobiť (sám, prostredníctvom koho?).

Poznatky o kompetenčnej a inej vybavenosti sieťovačov môžeme získať aj prostredníctvom napr. rozhovoru s centrálnymi sieťovačmi v danej oblasti, účasti na odborných poradách, seminároch, konferenciách, odborných časopisoch, ako aj napr. na webe alebo blogoch. Rovnako na základe uvedených aktivít sú získavané aj informácie o mojom sieťovačskom potenciáli.

#### *4. komunikácia mojich potrieb a očakávaní zo vzťahov priliehavým spôsobom druhej strane vzťahov*

Ak jasne nekomunikujeme naše očakávania od vzťahov v sieťach, nemôžeme čakať, že druhá strana nás automaticky pochopí a bude nám nápomocná pri uspokojovaní našich potrieb a očakávaní. Tu nie je problém v tom, či to máme urobiť, ale ako to urobiť tak, aby to bolo druhou stranou vzťahu pochopené a akceptované a nevytvárali sme u nej negatívne emócie napr. „kariéristu“. Neuvedomenie si, alebo zamlčanie nášho očakávania od neformálnych vzťahov s druhou stranou môže mať za následok, že nás považujú za neúprimného človeka, človeka ktorý zatajuje svoje skutočné záujmy, nečitateľného človeka, manipulátora a pod. Iným dopadom neuvedomenia si a nekomunikovania našich očakávaní v sieťovaní je to, že v očiach druhých môžeme vyzeráť ako „hlupáčik“, ktorý vstupuje do neformálnych sietí bez toho, aby vedel aký úžitok mu majú priniesť. Takýto náš prejav môže viesť napr. k snahe o jednostranné využívanie aktéra v v sieťach. Uvedené správanie sa v sieťovaní znižuje našu dôveryhodnosť v nadväzovaní kontaktov a rozvíjaní vzťahov v neformálnych sieťach.

#### *5. porozumenie tomu, aké sú potreby, očakávania a ciele, aktéra, s ktorým chceme vstúpiť do neformálnych vzťahov a sietí*

Tieto aktivity možno zahrnúť do komunikácie v predchádzajúcom kroku procesu sieťovania. Obvykle v rámci neho prezentujeme nielen svoje očakávania, ale sondujeme a upresňujeme si aj očakávania druhej strany vzťahov. Tu platí pravidlo efektívnej komunikácie, že na záver nášho jednanie si odsúhlasíme to, na čom sme sa dohodli. Niekedy to môže byť spojené aj s dohodnutím si pravidiel efektívneho fungovania sieťovacích vzťahov. Na lepšie poznanie potrieb a požiadaviek druhej strany

môžeme využiť aj informácie druhých osôb, s ktorými je alebo bola osoba, o ktorú máme záujem v sieťach.

*6. porozumenie sociálnemu prostrediu sieťovania, kultúre, sociálnym očakávaniam a vzorom v danej oblasti sieťovania*

Pri našej účasti v rôznych typoch neformálnych sietí je pre našu úspešnosť v sieťach dôležité porozumieť tomu, aká kultúra vládne napr. v organizácii. Porozumieť tomu, či ide o prostredie, v ktorom sa podporuje aktívne riešenie problémov a neformálne vstupovanie do sietí. Či sa v neformálnych sieťach vidí jeden z nástrojov na zvyšovanie kompetencií a učenia sa, nástroj na zvyšovanie pružnosti organizácie, či je v organizácii podporovaná tímová práca a pod. Alebo sa pohybujeme v prostredí, kde sa na neformálne siete pozerá podozrievavo, s obavami, že narušia formálne vzťahy, formálnu autoritu vedúceho a pod.

Môžeme sa teda pohybovať v prostredí, ktoré je podporné alebo bráni v rozvoji neformálnych sietí.

**Záverom :**

Problematika neformálneho sieťovania je dnes populárnou a rozšírenou hlavne v súvislosti so získavaním podpory, poradenstva, rozvoja výkonnosti, skupinovej dynamiky a pod. My sme sa pokúsili načrtnúť hlavne procesný rámec neformálneho sieťovania v kontexte rozvoja predpokladov úspešnosti aktérov v sieťovaní.

Práve tento aspekt totiž považujeme za dôležitý pri ďalšom, hlbšom rozpracúvaní jednotlivých stránok a predpokladov sieťovania v špecifických oblastiach.

**Poznámky :**

1. B. B. Robinson, J. D. Womeldorf: Networking Skills Inventory, In Pfeiffer Library CD-rom. Individual Development. Inventories, questionnaires and surveys. Article 152.
2. K. S. Gupta: Developing Relationship. In Pfeiffer Library CD-rom. Individual Development. Presentation and Discussion Resources. Article 256.
3. B. B. Gaw: Interaction Process Analysis. In Pfeiffer Library CD-rom. Groups, Presentation and Discussion Resources. Article 1262.
4. H. Dulworth, J. A. Forcillo: The Role Peer - to Peer Networks in Personal and Profesional Development. In Pfeiffer Library CD-rom. Individual Development. Presentation and Discussion Resources. Article 178.

**Ďalšia použitá literatúra :**

R. Cross, L. Prusak: The people who make organizations go - or stop. *Harvard Business Review*. June 2002.

M. Kilduff, D. Krackhardt (2008). *Interpersonal Networks in Organizations: Cognition, Personality, Dynamics, and Culture* (1st ed.). Cambridge University Press.

U. Pareek: Organizational Learning Diagnosis: Assessing and developing organizational learning. In Pfeiffer Library CD-ROM. Consulting. Inventories, questionnaires and surveys. Article

S. D. Souza (2008). *Brilliant Networking: What the best networkers know, do and say*. Pearson Prentice Hall.

**PhDr. Libor Lubelec, CSc.**



PhDr. Libor Lubelec, CSc., pôsobí ako lektor v širokom okruhu tém manažérskeho vzdelávania (manažment zmeny, pracovné hodnotenie, motivácia, tímová práca, kariérový manažment, personálna a organizačná stratégia a pod.). Zároveň sa podieľal na celom rade expertných aktivít pre oblasť organizačného, personálneho a procesného auditu. Má rozsiahlu riadiacu prax v oblasti ďalšieho vzdelávania, ako aj pôsobenie vo viacerých odborných projektoch v tejto oblasti. Téma sieťovania je súčasťou jeho orientácie na rozvoj učiacich sa organizácií a rozvoj vedomostného manažmentu v nich, ako aj na zvyšovanie individuálnej a pracovnej úspešnosti jednotlivcov.

## Z PRAXE

---

### **Zabezpečovanie informačných a poradenských služieb pri voľbe povolania na školách - šanca na pracovné uplatnenie**

PhDr. Ľubica Mattovičová

Rozhodnúť sa správne o svojom budúcom povolaní je veľmi dôležité, lebo práve toto rozhodnutie ovplyvní náš život v budúcnosti. Keďže v práci strávime veľa času, o veľa viac ako s rodinou a priateľmi, tak je potrebné, aby si už žiaci základnej školy vybrali povolanie, s ktorým majú šancu sa zamestnať a zároveň ich bude baviť. Teda budú z nich šťastní, úspešní, spokojní a sebavedomí ľudia.

Významnou súčasťou tohto rozhodovania a súčasne ovplyvňovania trhu práce sú informačné a poradenské služby pri voľbe povolania, ktorých hlavným zámerom je poskytovať v súlade s § 42 zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov žiakom končiacich ročníkov základných a stredných škôl dostatok informácií o povolaniach, študijných odboroch a vývoji na trhu práce, aby si čo najlepšie vybrali profesijnú dráhu v súlade s požiadavkami zamestnávateľských subjektov a tým sa zvýšila ich šanca na pracovné uplatnenie po ukončení štúdia na strednej škole.

O ich prínose svedčia aj skúsenosti získané zodpovednými zamestnancami úradov práce, sociálnych vecí a rodiny v uplynulom období, ktoré poukazujú aké veľmi dôležité je poskytovať informačné a poradenské služby pri voľbe povolania hlavne v čase povinnej školskej dochádzky lebo zohrávajú dôležitú úlohu v oblasti profesijnej orientácie žiaka zameranej na správne rozhodnutie pri výbere vhodného povolania. Predovšetkým však u žiakov, ktorí sa nevedia sami rozhodnúť, čo chcú v budúcnosti robiť alebo majú viac alternatív a nevedia si s tým sami poradiť. Ak totiž mladý človek ukončí študijný odbor, ktorý nie je perspektívny z hľadiska nájdenia zamestnania, stráca návyky, vedomosti, nezíska prax a zaradí sa do evidencie uchádzačov o zamestnanie. To však nie je vhodným riešením predovšetkým v súčasnom období hospodárskej krízy, kedy je z hľadiska riešenia problematiky nezamestnanosti v jednotlivých regiónoch Slovenska dôležité snažiť sa ešte intenzívnejšie o zosúladenie ponuky pracovnej sily s požiadavkami trhu práce.

Úrady práce, sociálnych vecí a rodiny sa preto v posledných rokoch zameriavajú viac na zabezpečovanie kvalitných informačných a poradenských služieb pri voľbe povolania pre žiakov základných a stredných škôl realizovaných:

#### **Na školách**

Aby sa u žiakov končiacich ročníkov základných škôl predišlo výberu nevhodného povolania, tak zodpovední zamestnanci úradov práce, sociálnych vecí a rodiny spolupracujú pri poskytovaní informačných a poradenských služieb pri voľbe povolania žiakom s výchovnými poradcami a po

dohode s vedením škôl sa zúčastňujú aj na rodičovských združeníach, na ktorých informujú účastníkov o aktuálnej miere nezamestnanosti v príslušnom regióne, o najžiadanejších a najmenej žiadaných profesiách na trhu práce a o aktuálnom počte evidovaných absolventov jednotlivých stredných škôl so sídlom vo svojej územnej pôsobnosti.

Aktivity v rámci informačných a poradenských služieb pri voľbe povolania sú po vzájomnej dohode so zástupcami základných a stredných škôl žiakom poskytované individuálnou alebo skupinovú formou v priestoroch školy alebo informačno-poradenského strediska príslušného úradu práce, sociálnych vecí a rodiny. Zodpovední zamestnanci pri ich realizácii využívajú v praxi rôzne vhodné metódy a formy, ktoré môžu pomôcť žiakom získať reálny obraz o sebe – **v čom som dobrý, ktoré z mojich schopností a zručností sa oplatí ďalej rozvíjať a na čo sa hodím, aby som sa mohol čím najlepšie uplatniť na trhu práce a získať možnosť seberealizácie.**

Za týmto účelom sú informačné a poradenské služby pri voľbe povolania obsahovo zamerané:

- u žiakov základných škôl na oboznámenie s komplexnou charakteristikou povolání, predpokladoch a požiadavkách na výkon určitého povolania prostredníctvom internetového sprievodcu trhom práce ([www.istp.sk](http://www.istp.sk)) a poskytnutie informácií o webových stránkach, na ktorých sa nachádzajú informácie o možnostiach ďalšieho štúdia na stredných školách.
- u žiakov stredných škôl viac na informácie o možnostiach ďalšieho štúdia na vysokých školách, profesiách preferovaných v podmienkach regionálneho trhu práce (vrátane informácií o možnostiach zamestnania sa na území Slovenskej republiky a v zahraničí), podmienkach správnej komunikácie s budúcim zamestnávateľom a službách poskytovaných úradmi práce, sociálnych vecí a rodiny.

Súčasne sú im tiež poskytované aktuálne informácie a odporúčania ako postupovať v prípade evidencie na úrade práce, sociálnych vecí a rodiny, o podmienkach zaradenia do evidencie uchádzačov o zamestnanie, právach a povinnostiach uchádzačov o zamestnanie a o aktívnych opatreniach trhu práce.

Všetkým účastníkom individuálnych a skupinových stretnutí realizovaných za účelom poskytnutia kvalitnejších informácií o situácii na trhu práce a službách zamestnanosti sú poskytnuté informačné letáky a vzory písomností potrebných pri uchádzaní sa o pracovné miesto (žiadosť, motivačný list, životopis), zoznam webových stránok dostupných na internete týkajúcich sa voľby povolania.

### **V informačno-poradenských strediskách**

Na všetkých úradoch práce, sociálnych vecí a rodiny je umožnené žiakom základných a stredných škôl využívať možnosť samoobslužného vyhľadávania informácií o podmienkach a požiadavkách trhu práce v informačno-poradenských strediskách, ktoré sú za týmto účelom vybavené potrebnou výpočtovou technikou.

V informačno-poradenských strediskách sú im za účelom zabezpečenia kvalitných informačných a poradenských služieb pri voľbe povolania poskytované aj informácie o svete práce, o povolaniach (charakteristiky povolání a typových pozícií) s využitím tlačených (napr. publikácia Svet práce, letáky

o povolaniach) a elektronických informačných zdrojov (DVD o povolaniach, interaktívne DVD o povolaniach Svet práce, internetový sprievodca trhom práce - [www.istp.sk](http://www.istp.sk)).

### **Na burzách informácií**

Významnou súčasťou poskytovania kvalitných informačných a poradenských služieb pri voľbe povolania pre žiakov základných škôl sú aj úradmi práce, sociálnych vecí a rodiny už niekoľko rokov organizované burzy informácií., ktorých hlavným zámerom je poskytnutie pomoci pri výbere vhodného povolania pre žiakov základných škôl s perspektívou ich pracovného uplatnenia - zosúladienie ponuky a dopytu pracovnej sily za účelom získania kvalifikovaných absolventov na trhu práce.

Počas jednotlivých ročníkov organizovania búrz informácií sa ukázalo ako prínos najmä to, že na jednom mieste majú žiaci končiacich ročníkov základných škôl a ich rodičia možnosť získať množstvo užitočných informácií o jednotlivých stredných školách, študijných a učebných odboroch, najžiadanejších profesiách, ale hlavne informácie od zúčastnených zamestnávateľov a strategických investorov, aká je ich predstava o budúcom zamestnancovi a aké vedomosti a zručnosti by mal mať absolvent strednej školy, aby sa mohol po úspešnom ukončení štúdia uplatniť na trhu práce.

Nakoľko za posledné roky sa veľmi znížil záujem žiakov základných škôl o remeselné druhy povolání čo sa negatívne prejavuje na trhu práce a túto situáciu je potrebné riešiť, tak na burzách informácií pri prezentáciách učebných a študijných odborov jednotlivých zúčastnených stredných škôl a učilíšť sa kladie dôraz na motiváciu k výberu práve takýchto profesií.

V závere je možné skonštatovať, že aktivity realizované pre žiakov základných a stredných škôl je potrebné organizovať aj naďalej, lebo práve to sa javí aj do budúcnosti ako jeden z dôležitých spôsobov rozvoja vzájomnej spolupráce všetkých inštitúcií, ktoré majú dôležitý vplyv hlavne na rozhodovanie a nasmerovanie žiakov končiacich ročníkov základných škôl pri výbere vhodného povolania vzhľadom na ich profesijné uplatnenie v pracovnom živote.



PhDr. Ľubica Mattovičová

Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny

Odbor informačno-poradenských a sprostredkovateľských služieb

## Hodnotenie schopností a zručností – nový prístup v kariérovom poradenstve

Ing. Mária Kubišová, Mgr. Tomáš Kobela, PhD. Mária Chaloupková, Mgr. Tímea Mészárosová

Regionálna rozvojová agentúra Senec-Pezinok realizovala spolu s ďalšími partnermi K.A.B.A. Slovensko, ÚPSVR Dunajská Streda zo Slovenska, Zukunftszentrum Tirol, abif, z Rakúska, a Public Research Centre Henri



Program  
celoživotného  
vzdelávania

Tudor, RubiScon z Luxemburska medzinárodný projekt s názvom „**Hodnotenie schopností a zručností – nový prístup v kariérovom poradenstve**“, skrátene „**SCAN**“. Projekt bol financovaný prostredníctvom Programu celoživotného vzdelávania – Leonardo da Vinci, Transfer inovácií (TOI) a dával si za cieľ zlepšenie služieb v oblasti kariérového poradenstva. Bol určený hlavne pre úrady práce, konzultačné a školiace strediská a hodnotiace centrá, pre poradenské a vzdelávacie inštitúcie, ale aj pre zamestnávateľov, všade, kde môžu využiť **bilanciu kompetencií** v každodennej práci s klientmi.

Projekt reagoval na potrebu **komplexných poradenských služieb**, ktoré budú podporovať ľudí pri sebaopoznaní, pri identifikácii a rozvoji ich vlastných pracovných cieľov, plánovaní ďalších krokov, výbere správneho rekvalifikačného alebo vzdelávacieho programu, či vo všeobecnosti napomôcť im v ich pracovnom živote. Zameriaval sa predovšetkým na najohrozenejšie skupiny obyvateľstva – dlhodobo nezamestnaných, absolventov škôl, ľudí nad 50 rokov, ľudí so zdravotným postihnutím či príslušníkov menšín.

### Čo sú kompetencie ? Čo je KB „Kompetenzenbilanz“ / Bilancia kompetencií ?

*Poznámka: Nakoľko je viacero modelov na bilanciu kompetencií, ponecháme názov „Kompetenzenbilanz“ alebo KB.*

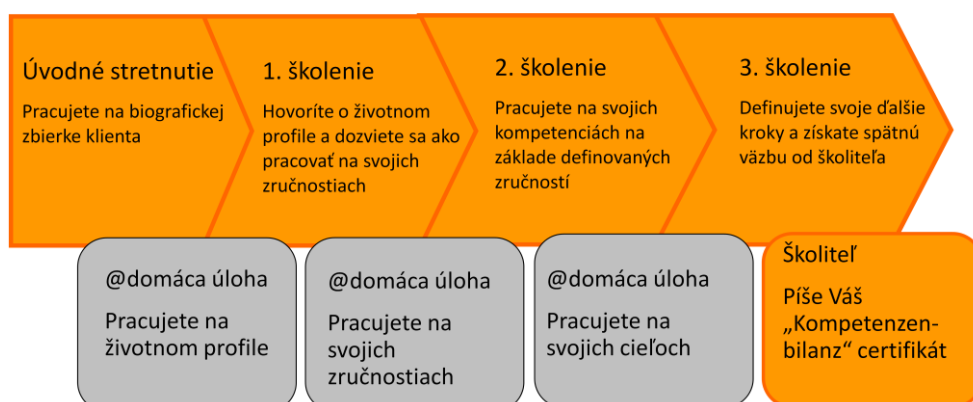
Projekt SCAN bol zameraný na transfer koučingovej metódy „Kompetenzenbilanz“ od partnera Zukunftszentrum Tirol v Rakúsku. „**Kompetenzenbilanz**“ sa opiera o definíciu kompetencie, ktorá bola navrhnutá vedcami Psychologického inštitútu Univerzity v Mníchove a ktorá bola prijatá mnohými dokumentmi Európskej komisie. **Kompetencie** sú považované za zvláštny druh sebaorganizácie, ktorá pomáha ľuďom byť úspešnými v nových situáciách na základe ich predošlého konania. Môžeme ich definovať ako kombináciu vedomostí, zručností a postojov primeraných danému kontextu. Kompetencie delíme na **formálne, neformálne a informálne**. Formálne kompetencie sme nadobudli v škole, neformálne kompetencie sme získali návštevou rôznych vzdelávacích kurzov či e-learningu a informálne kompetencie sme získali popri práci či vo svojom voľnom čase.

„**Kompetenzenbilanz**“ (KB) pomáha ľuďom, ktorí chcú zmeniť svoju kariéru, nájsť si prácu, objaviť skrytý potenciál, identifikovať silné stránky (kompetencie) a rozvíjať nové ciele do budúcnosti. Zameriava sa predovšetkým na informálne kompetencie, ktoré nemáme podložené žiadnym



certifikátom a ktoré si možno málokto z nás uvedomuje. Klienti sú schopní analyzovať svoje zručnosti a schopnosti, identifikovať osobné silné stránky, a tak sa aj lepšie prezentovať. Viac ako 5000 ľudí už prešlo niektorým z programov založených na „Kompetenzenbilanz“. Dlhodobý úspech a význam „Kompetenzenbilanz“ bol dokázaný vo viacerých štúdiách.

„Kompetenzenbilanz“ sa realizuje v dvoch rovinách. Na jednej strane sú to štyri 2-hodinové stretnutia so školiteľom (koučom), na druhej strane je domáca príprava samotného klienta, ktorá prebieha medzi stretnutiami. Celkový rozsah práce môže dosiahnuť až 32 hodín. Po absolvovaní „Kompetenzenbilanz“ dostáva klient od kouča **certifikát s popisom jeho najdominantnejších kompetencií**, ktorý môže slúžiť na jeho vlastný osobný rozvoj, ale môže byť tiež prílohou k žiadosti o prijatie do zamestnania.



## 7 krokov „Kompetenzenbilanz“

Bilancia kompetencií sa skladá z nasledujúcich siedmich krokov a klientom sa prezentujú nasledovne:

### 1. Úvodný workshop

Na úvodnom workshope Vám budú priblížené ciele a podstata „Kompetenzenbilanz“. Máte možnosť spoznať iných ľudí, ktorí sa nachádzajú v podobnej situácii ako Vy. Okrem toho máte možnosť klásť otázky. Jedna časť úvodného workshopu je venovaná tvorbe Vašej vlastnej **Zbierky životných skúseností**. **Zbierka životných skúseností** je prvým krokom, v ktorom si sami kladiete otázku, prečo ste sa stali takými, akými ste dnes.

### 2. Môj životný profil

V tomto kroku máte možnosť si v mysli prejsť celý Váš doterajší život a kariéru. Pri tom sa nezameriavate len na dôležité momenty Vášho pracovného života, tak ako je to v prípade životopisu, ale obsiahnete všetky oblasti Vášho života. Tento prístup Vám pomôže prísť na to, akým spôsobom rôzne situácie vo Vašom živote spolu súviseli a ktoré kroky v jednej oblasti (napríklad v rodine alebo v hobby) viedli k tomu, že ste sa niečo nové naučili v inej oblasti. Váš **Životný profil** nadväzuje na Vašu **Zbierku životných skúseností**, ktorú ste vypracovali v priebehu úvodného workshopu.

### 3. Moje zručnosti

Túto časť najlepšie vypracujete spoločne s Vaším koučom: Ide o to, čo najdetailnejšie zachytiť,

- ktoré činnosti presne ste v rôznych oblastiach života vykonali a uviedli vo Vašom **Životnom profile**,

- ktoré zručnosti ste pri tom získali
- a v akom rozsahu (by) ste vedeli tieto zručnosti využiť.

#### 4. Moje kompetencie

Prostredníctvom identifikácie činností a k nim prináležiacich zručností sa vyjasní pohľad na kompetencie, ktoré sú za týmito zručnosťami.

#### **Kompetencie označujú schopnosti ľudí samostatne vykonávať nové úlohy.**

Kompetencie sa dajú rozdeliť do nasledujúcich skupín:

- a. Odborné kompetencie
- b. Sociálne kompetencie
- c. Metodické kompetencie
- d. Osobné kompetencie

#### 5. Môj životopis

Po vykonaní prvých krokov už viete napísať komplexný životopis, ktorý zahŕňa tak Vašu formálnu kvalifikáciu, ako aj Vaše kompetencie.

#### 6. Dnes a zajtra

Týmto krokom začne druhá fáza „**Kompetenzenbilanz**“, v ktorej je dôraz kladený na Vašu súčasnú situáciu, na Vás ako osobu a Vašu budúcnosť.

Najprv Vám bude ponúknutá možnosť urobiť si na základe dotazníka realistický obraz o Vašej súčasnej situácii. Následne sa môžete podobným spôsobom popísať ako osoba a nechať sa posúdiť iným – Vám blízkym – osobám. Čo sú Vaše ciele? Kam sa chcete dostať? Pomocou ďalšieho dotazníka zistíte, ako by mala byť navrhnutá činnosť tak, aby Vám sedela.

#### 7. Ďalšie kroky

Na záver Vašej „**Kompetenzenbilanz**“ vypracujete konkrétne ciele, ktoré si chcete v najbližšej dobe predsavziať splniť. Sformulujete presne čo chcete dosiahnuť a premyslíte si prostriedky, po ktorých môžete siahnuť, aby ste naplnili svoje osobné aj pracovné ciele.

Po ukončení „**Kompetenzenbilanz**“ získate certifikát o účasti a písomnú bilanciu kompetencií, v ktorej budú uvedené Vaše konkrétne silné stránky. Túto spätnú väzbu môžete použiť, keď si budete v budúcnosti chcieť pripomenúť Vaše najvýznamnejšie kompetencie – napríklad keď sa budete uchádzať o pracovné miesto. Okrem toho môžete tento dokument použiť u Vášho zamestnávateľa alebo pri budúcich žiadostiach o zamestnanie.

#### **Individuálne a skupinové kariérové poradenstvo**

- a) KB (Kompetenzenbilanz) – individuálny koučing
- b) KB (Kompetenzenbilanz) – Join In
  - KB (Kompetenzenbilanz) v „skupinovom sedení“
  - Väčšina nástrojov je vhodných pre skupinové sedenia až do 12 klientov

### Transfer KB „Kompetenzenbilanz“ – príprava koučov



Príprava koučov bola realizovaná v rámci piatich dvojdňových workshopov v rozsahu 80 hodín v Innsbrucku pod vedením Dr. Kurta Seipela. Medzi jednotlivými stretnutiami boli domáce zadania. Výučba bola formou zážitkového učenia. Učenie zahŕňalo odskúšanie väčšiny nástrojov Kompetenzbilanz ako „klient“ na sebe. To bola najlepšia príprava pred testovaním. Účastníci tohto vzdelávania získali Osvedčenie / Certifikát kouča pre vykonávanie „Kompetenzenbilanz“.

### Pilotné testovanie KB v RRA Senec-Pezinok

Partnerom RRA Senec-Pezinok na testovanie KB bol ÚPSVaR v Malackách. Do procesu testovania sa zapojilo 12 uchádzačov o zamestnanie rôzneho vzdelania a rôzneho veku. Stretnutia boli individuálne. KB ukončilo a certifikáty získalo 6 uchádzačov o zamestnanie. Tento typ kariérového poradenstva nie je medzi uchádzačmi o zamestnanie známy a bolo náročné uchádzačov o zamestnanie motivovať, aby sa zapojili do testovania.

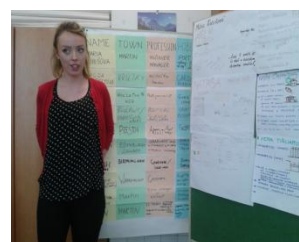
Zhrnutie testovania RRA Senec-Pezinok:

- Skúsenosti s nezamestnanými klientmi sú rôzne. Niektorí z nich boli vysoko motivovaní a ich práca bola plodná.
- Títo klienti pozitívne hodnotili metódu, dosiahnutý pokrok, lepšie porozumenie ich vlastným zručnostiam a kompetenciám, ktoré počas života neformálne a informálne získali.
- V prípade, že neboli motivovaní, tak sa dlhodobo nezamestnaní klienti vzdávali. Metóda bola pre nich veľmi ťažká, pre nutnosť ísť do svojho vnútra, do ich životných skúseností, formulovať si svoje vlastné zručnosti a kompetencie.
- Ako skonštatovali, chceli by radšej dostať prácu, nemyslieť na svoje kompetencie.

### Pilotné testovanie KB v K.A.B.A. Slovensko

#### Testovanie KB

- V spolupráci s ÚPSVR v Martine bolo do pilotného testovania KB vybraných **6 žien** vo veku od 20 do 53 rokov, ktoré absolvovali 5 skupinových a 2 individuálne stretnutia
- **2 účastníčky** stáže Leonardo Mobility z Veľkej Británie 23 a 24 ročné absolvovali 4 stretnutia



#### Testovanie Join-in

- Skupinové koučovanie KB Join-in bolo realizované v spolupráci so SOŠ Obchodu a služieb Jahodníky v Martine. Do testovania sa zapojilo 9 kaderníčov, 9 cukrárov, murárov vo veku 17 – 19 rokov.

### Zhrnutie testovania v K.A.B.A. Slovensko

- Pre mnohých UoZ bola KB veľká neznáma. Preto bolo dôležité vysvetliť im na začiatku čo je KB, čo v čom im môže pomôcť. Pomohlo aj vysvetľovanie pojmov vedomosti, schopnosti, zručnosti, kompetencie na príkladoch. Koučovia sa prispôbili klientom, vysvetľovanie, podpora a pomoc bola počas celého testovania. Okrem životného profilu vyžadovali domáce úlohy bližšie vysvetlenie a konzultáciu. Ťažké pre nich bolo pochopiť, ako formulovať a zdôvodniť vlastné kompetencie. Sebahodnotenie a hodnotenie pohľadom iných bolo pre nich zaujímavé. Z dôvodu pochopenia sa celé testovanie predĺžilo o dve stretnutia. KB bola realizovaná zo začiatku skupinovo, čo prispelo k vzájomnej motivácii a odbúranie strachu. Pri dokazovaní svojich odborných, sociálnych, osobnostných a metodických kompetencií pracovali s koučom individuálne. Na záverečnom odovzdávaní certifikátov hodnotili KB pozitívne. Získali nielen prehľad o svojich dominantných kompetenciách, povzbudenie, motiváciu ísť za cieľmi, ale aj nové priateľstvá.
- Stážistky z Veľkej Británie, absolventky štúdia psychológie, rýchlo pochopili podstatu KB, aktívne reagovali, vypĺňali materiály bez podrobného vysvetľovania. KB ich zaujala a vysoko pozitívne hodnotili význam a celý proces KB.
- Testovanie KB Join-in V rámci piatich stretnutí, každé dva týždne sa stretávali dve skupiny žiakov. Žiaci sa aktívne zapájali do cvičení. Boli otvorení, pýtali sa a diskutovali. Pre žiakov to bol nový, zaujímavý prístup výučby, odlišný od spôsobu výučby v škole. Prvýkrát sa zamýšľali nad sebou. Išlo o končiace ročníky a niektorí neboli motivovaní, vraj už prácu majú sľúbenú, niektorí si opravovali známky pred záverečnými skúškami, čo im neumožnilo absolvovať všetky stretnutia. KB ukončilo 10 žiakov, ktorých to zaujalo a pozitívne hodnotili aj KB v spätnej väzbe.



### Pilotné testovanie KB na Úrade práce, sociálnych vecí a rodiny v Dunajskej Strede

- Pilotné testovanie bolo realizované na pobočke úradu práce v Šamoríne. Zúčastnilo sa na ňom 12 klientov rôzneho vzdelania a veku. Účelom pracovného stretnutia bola adaptácia a prenos poradenskej metódy „Kompetenzenbilanz“ rakúskeho Zukunftszenrum Tirol s cieľom podporovať ľudí pri identifikácii a rozvoji ich vlastných pracovných cieľov, plánovaní ďalších krokov, či vo všeobecnosti napomôcť im v ich pracovnom živote. Každé stretnutie prebiehalo formou prednášok a diskusií. Klienti diskutovali o svojich skúsenostiach. Bolo potrebné, aby sa aktívne zapojili do všetkých činností. Na konci každého stretnutia podali spätnú väzbu ako informáciu o tom, ako určité pracovné hárky pôsobili na nich. Bolo to základom otvorenej komunikácie a zároveň bolo najdôležitejšou časťou hodnotenia – pozitívna kritika, lebo kouč musí poznať názory na svoj výkon alebo návrh, aby ho udržoval alebo zlepšil.

- Aby sa proces koučingu vyvíjal očakávaným smerom a k želaným výsledkom, certifikovaný kouč, PhDr. Mária Chaloupková z koordinátorskej inštitúcie pomohla pri vysvetľovaní kompetencií a vypracovaní certifikátov.

### **Zhrnutie testovania v ÚPSVR Dunajská Streda**

- Účastníci testovania boli spokojní, úlohy boli zaujímavé, pozitívne hodnotili celý proces KB. Klienti diskutovali o svojich skúsenostiach. Aktívne sa zapájali do všetkých činnosti (urobili aj domáce úlohy). Komunikácia bola otvorená a všetko bolo realizované podľa programu.
- Potešením je, že 1 osoba išla pracovať do zahraničia a tiež, že koučovia motivovali 1 účastníka na pokračovanie v štúdiu.

### **Výsledky testovania**

Testovanie metódy „Kompetenzenbilanz“ bolo realizované v Luxembursku aj na Slovensku úspešne. Celý proces absolvovalo vyše 50 klientov, z ktorých prevažná väčšina boli nezamestnaní, do testovania sa však zapojili aj absolventi strednej školy pred vstupom na trh práce, väzni, ako aj ďalší školitelia prostredníctvom školenia pre školiteľov.

Klienti rovnako ako samotní školitelia hodnotili pozitívne obsah školenia ako aj samotný proces. Podľa nich mali dostatok času a priestoru na osobný rozhovor, domáce úlohy, teóriu aj prax. Školiace materiály hodnotili ako adekvátne a užitočné.

Vyskytli sa však aj určité výzvy, na ktoré bolo treba reagovať, ako napr. prílišná hĺbka celého procesu, problémy s porozumením, nedostatok motivácie či neochota pracovať na domácich úlohách. Metóda „Kompetenzenbilanz“ je však dostatočne flexibilná, a tak bolo možné k týmto klientom pristúpiť individuálne, a to napr. prispôbiť jazyk ako aj praktické príklady ich potrebám či pridať čas na osobné stretnutia na úkor domácich úloh.

Počas celého procesu sa klienti dozvedeli viac o svojich zručnostiach a kompetenciách, ktoré si pred tým ani nemuseli uvedomovať. Získali tiež novú motiváciu, nadobudli väčšie sebavedomie a pozitívnejší pohľad na ich profesionálnu budúcnosť. Celkovo až 91% klientov by túto metódu odporučilo ostatným. Zapojení školitelia sa vyjadrili, že budú „Kompetenzenbilanz“ využívať vo svojej každodennej práci a tiež ju môžu len odporúčať.

Na záver ešte zopár citátov od klientov, ktorý si prešli testovaním „Kompetenzenbilanz“:

„Opäť som získal svoje sebavedomie, ktoré som stratil v čase nezamestnanosti.“

„Zistila som o sebe nové veci, aký som typ osobnosti a v čom sa musím ešte zlepšiť.“

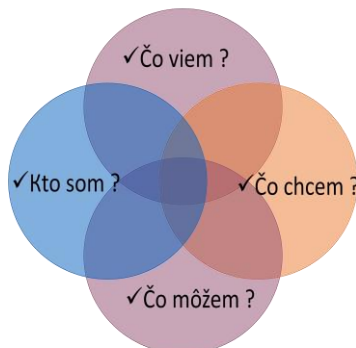
„Uvedomila som si aké je dôležité si stanoviť ciele či už pracovné alebo osobné a tiež dôležitosť osobného rozvoja.“

„Naučila som sa viac o svojich kompetenciách a ako ich predať na trhu práce.“

„KB mi pomohlo získať viac sebavedomia a povedomia o svojom 54-ročnom živote.“

## Odporúčania

Bilancia kompetencií by nám mala pomôcť nájsť odpoveď na otázky:



### Možnosti využitia KB sú široké:

- v rámci **súkromného kariérového poradenstva**, pri motivácii klientov pre hľadanie novej profesionálnej orientácie, pri naštartovaní podnikania
- na **úradoch práce, sociálnych vecí a rodiny**, ktoré zabezpečujú odborné poradenské služby. KB môže pomôcť pri zmene svojej kariéry, pri hľadaní novej profesijnej orientácie; možnosť dlhodobo sledovať výsledky z používania KB a možnosť výskumu v tejto oblasti
- na **školách** rôzneho typu KB pomôže pri výbere školy, prvého zamestnania, pri naštartovaní svojej kariéry
- v **poradenských centrách** rôzneho typu, v **pracovných agentúrach**; KB pomôže k efektívnejšiemu prepojeniu trhu vzdelávania a trhu práce
- u **zamestnávateľov** KB pomôže pri hodnotení zamestnancov, pri personálnych zmenách, pri reorganizácii firmy.

„**Kompetenzenbilanz**“ napomôže ľuďom sa oboznámiť so svojimi schopnosťami a zručnosťami, podporiť svoj osobný aj profesionálny rast, ale to závisí aj na ich motivácii, zapojení sa do aktivít, úrovni identifikovaných kompetencií.

Pozitívne výsledky:

- a. Kvalitnejšie služby kariérového poradenstva
- b. **Ekonomický rozvoj: väčšia zamestnateľnosť**
- c. **Zníženie nezamestnanosti**
- d. **Lepšia kvalita života klientov**
- e. **Odborný (Profesionálny) a osobnostný rozvoj jednotlivca**

Vo všetkých prípadoch je evidentné, že KB proces je efektívny, keď kouč je vyškolený (certifikovaný) a keď kompetencie klientov sú formálne vykázané (validizácia formálnych a neformálnych kompetencií). Ideálne by bolo, keby KB metóda bola podporovaná organizáciami, ktoré môžu zabezpečiť certifikáciu.

**Najdôležitejšie však je, aby o „Kompetenzenbilanz“ prejavil záujem samotný klient. Ide o pomoc klientovi, ktorý má problém, preto aj štát by mal hľadať možnosti ako podporiť tento skutočne efektívny nástroj na riešenie zamestnanosti. Aby bol prijatý do stratégií a štandardov pri realizácii kariérového poradenstva na Slovensku.**



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

---

### **Miera spokojnosti stredoškolákov s kariérovým poradenstvom**

**Barbora Brosmanová, FSEV UK Bratislava**

V mnohých prípadoch je študentom poskytované kariérové poradenstvo na základných alebo stredných školách. Je to často aj jediný spôsob, prostredníctvom ktorého poradenstvo získajú, a tak je kvalita poradenstva v týchto prípadoch naozaj nevyhnutná. S tým samozrejme súvisí aj spokojnosť študentov s touto službou, ktorú kariéroví poradcovia vykonávajú. Samotní študenti majú určité očakávania od poradenstva, od toho, ako sa bude k nim pristupovať, očakávajú, že im samotné poradenstvo niečo prinesie, z čoho samozrejme vyplýva aj následná spokojnosť s poradenstvom. Moja prvá skúsenosť s kariérovým poradenstvom bola na strednej škole, avšak spätnú väzbu – ako sme toto poradenstvo vnímali, nikto od študentov nezískaval, napriek tomu, že bolo (aspoň pre mňa) prínosom. To bolo aj prvotným impulzom k tomu, prečo som spracovala diplomovú prácu na túto tému.

Cieľom diplomovej práce bolo analyzovať mieru spokojnosti stredoškolákov s kariérovým poradenstvom, ktoré absolvovali. Ďalej zistiť, aké kariérové poradenstvo im bolo poskytnuté a ako ho vnímajú samotní študenti. Identifikovať charakteristiky kvalitnej poradenskej služby a zo zistení vyvodiť odporúčania pre zlepšenie kariérového poradenstva pre študentov stredných škôl a pre ďalšiu prax.

Hoci bolo našim pôvodným zámerom porovnať poradenstvo poskytované na gymnáziách a poradenstvo poskytované na stredných odborných školách a vyvodiť zo zistení odporúčania pre prax, museli sme z tohto zámeru upustiť. Dôvodom bola absencia kariérového poradenstva na stredných odborných školách. Toto zistenie sme získali priamo rozhovormi so študentmi stredných odborných škôl, ktorých výpovede hovorili o chýbajúcom kariérovom poradenstve na škole, a vďaka e-mailovej komunikácii so strednými odbornými školami, ktoré sa vyjadrili, že poradenstvo na stredných odborných školách buď neposkytujú, alebo len prostredníctvom výchovného poradcu. I toto zistenie nám poskytuje obraz o tom, na akej úrovni a v akej kvalite je poskytované kariérové poradenstvo pre študentov stredných odborných škôl. Poradenstvo je na týchto školách častokrát zanedbávané z rôznych dôvodov. Bohužiaľ ale na úkor študentov stredných odborných škôl. Predpokladáme, že študenti na týchto školách sú už vnímaní ako študenti, ktorí si už na základnej škole vybrali odbor, resp. smer, ktorým sa chcú v pracovnom živote uberať, a poradenstvo je tu pre nich vnímané ako zbytočné.

Rozhodli sme sa preto zamerať na poradenstvo poskytované na gymnáziách, keďže ide o študentov, ktorých profesionálne smerovanie môže byť veľmi široké a aj poradenstvu je tu venovaná väčšia pozornosť.



Výskumnú vzorku tvorilo 21 študentov z troch gymnázií. Vekové rozpätie bolo 16 až 18 rokov. Z jedného gymnázia bolo ochotných sa zúčastniť nášho výskumu 11 študentov, z ďalšieho gymnázia 6 študentov a z tretieho gymnázia štyria študenti.

Pre náš výskum sme sa rozhodli použiť metódu pološtruktúrovaného rozhovoru z toho dôvodu, že naším cieľom bolo nielen zistiť mieru spokojnosti študentov stredných škôl, ale zistiť aj to, ako prebieha samotné kariérové poradenstvo, ako vnímajú samotné poradenstvo študenti, s akými očakávaniami kariérové poradenstvo absolvovali a či ich očakávania boli naplnené. Ďalej sme sa touto metódou snažili zistiť, ako vnímajú samotného kariérového poradcu, ich motiváciu a štádium rozhodovania sa ohľadom profesijnej orientácie, v ktorom sa momentálne nachádzajú.

Rozhovor bol uskutočnený v marci roku 2013 s 13 dievčatami a 8 chlapcami. Rozhovory boli uskutočňované s každým študentom individuálne, v súkromných priestoroch alebo v škole.

Výsledky ukázali, že tento typ poradenstva nie je v našich školách stále rozšírený. Vidíme to aj na príklade stredných odborných škôl, ktoré svojim študentom poradenstvo buď neposkytujú vôbec, alebo len v minimálnej miere. Títo študenti o možnostiach takéhoto poradenstva nevedia, pretože v praxi sa stáva, že kariérové poradenstvo im nie je poskytované ani na základnej a následne ani na strednej škole. V tomto smere majú študenti gymnázií výhodu v tom, že mnoho výchovných poradcov zabezpečuje v podmienkach školy kariérové poradenstvo pre študentov, najmä na všeobecne zameraných gymnáziách. Formu, rozsah a priebeh samotného poradenstva zabezpečuje vo veľkej miere výchovný poradca na škole, a preto aj spokojnosť študentov i kvalita poradenstva závisí od neho.

Poradenstvo sa líši od gymnázia ku gymnáziu. V školách je vykonávané najmä vo forme prednášok a diskusií so študentmi, ktoré buď vedie alebo zabezpečuje výchovný poradca na škole. Mnoho gymnázií spolupracuje aj s centrami pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie, ktoré prostredníctvom psychológa vykonávajú najmä prednášky alebo testovanie študentov.

Spokojnosť študentov gymnázií, ktorí sa zúčastnili nášho výskumu, je u väčšiny študentov vyššia. Miera spokojnosti však závisí aj od rôznych faktorov a v rámci poradenstva ide napríklad o splnené očakávania študentov v súvislosti so službami poradenstva, prístupu kariérového poradcu či forme samotného poradenstva. Študenti sú s poradenstvom spokojní, ak je im poradenstvo poskytované individuálnou formou, čiže poradca sa im môže plne venovať a prepojiť záujmy a osobnostné charakteristiky s výberom povolania alebo poskytnúť študentovi konkrétne informácie k jeho ďalšiemu profesijnému smerovaniu. Poradenstvo ich v tomto smere posúva dopredu, s čím úzko súvisí aj splnenie ich očakávaní od poradenstva, pretože samotné očakávania študentov sa vzťahujú najmä k tomu, aby sa dozvedeli informácie, či už o sebe prostredníctvom vyhodnotenia osobnostných i intelligenčných testov alebo informácií o ďalšom štúdiu na vysokej škole či v určitej profesii. Preto je potrebné identifikovať potreby študentov, ich očakávania a následne im poskytnúť aj možnosti takého poradenstva, aby ich očakávania mohli byť splnené.

Študenti veľmi citlivo reagujú aj na prístup kariérového poradcu, ktorý by mal byť najmä aktívny v poradenstve, mal by mať záujem pomôcť študentom, byť komunikatívny, príjemný a priateľský

a v neposlednom rade by mal vedieť poskytovať odborné informácie. Študenti oceňujú najmä aktuálnosť informácií a ich konkrétnosť. Preto aj samotný poradca by mal pracovať na svojich schopnostiach, neustále sa vzdelávať, aby vedel poskytovať kvalitné poradenstvo.

Na základe výsledkov nášho výskumu a taktiež výskumov, ktoré sa zaoberali kvalitou poradenstva a spokojnosťou klientov s kariérovým poradenstvom, môžeme vyvodiť nasledujúce odporúčania pre zlepšenie kariérového poradenstva v praxi.

Ako veľmi vhodné pre zlepšenie kvality kariérového poradenstva vidíme zabezpečenie poradcu na každej škole, ktorý by sa venoval všetkým študentom na škole a kariérové poradenstvo by bolo zabezpečované vo veľkej miere najmä ním.

Prednášky zamerané na kariérové poradenstvo by bolo vhodné začleniť do školského vyučovania. Vidíme to ako vhodný spôsob, ako zabezpečiť, aby kariérové poradenstvo získali všetci študenti. Taktiež odporúčame zvýšiť informovanosť študentov o možnosti kariérového poradenstva.

Najmä individuálne poradenstvo by bolo vhodné zabezpečovať v rámci poradenstva, pretože je veľmi pozitívne vnímané a oceňované nielen participantmi nášho výskumu, ale aj klientmi, ktorí sa zúčastnili výskumu v iných krajinách, napríklad v Nórsku či Dánsku.

Diagnostiku žiakov by sme taktiež odporúčali zaradiť do každého poradenstva. Študenti sa dozvedajú nové informácie o sebe, ktoré ich posúvajú v ich procese rozhodovania sa. Keďže išlo o študentov gymnázia, ktorí ešte nie sú odborne zameraní, šírka profesií, ktoré ich zaujímajú, je naozaj veľká.

## Kariérový vývin mladých žien

Mgr. Lenka Znášiková, FSEV UK Bratislava

### Úvod

V dnešnom uponáhľanom a hektickom svete predstavuje práca a budovanie kariéry podstatnú časť života mužov aj žien. Z historického hľadiska sa ženy vždy viac prikláňali k rolám súvisiacim s materstvom a manželstvom a muži boli vnímaní skôr ako živitelia rodiny (Bielby a Bielby, 1989, Dennehy a Mortimer, 1992, etc. in Kerpelman a Schvaneveldt, 1999). Zatiaľ čo muži sú ešte stále stereotypne vnímaní ako hlavy rodiny a tým pádom je ich úlohou zabezpečenie rodiny, finančných prostriedkov a bezpečia, ženy sú vnímané skôr ako tie, ktoré by mali ostať doma starať sa o deti a o chod domácnosti. Avšak už nespočetné množstvo predošlých výskumov (Baber & Monaghan, 1988, Bielby & Bielby, 1984, etc.), ktoré sa zaoberali kariérovým vývinom mladých žien, dospelo k výsledku, že mladé vysokoškolsky vzdelané ženy by chceli všetko: kariéru, manželstvo aj rodičovstvo. Faktom je, že priebeh kariéry u mužov a žien sa líši, nakoľko ženy obvykle prechádzajú materstvom a materskou dovolenkou, ktoré kariéru ovplyvňujú a pre dnešné mladé ženy je kariéra natoľko dôležitá, že na jej úkor často odkladajú manželstvo a s ním spojené rodičovstvo, čím sa znižuje počet detí, ktoré sa im narodia (Spain & Bianchi, 1996). Materstvo a rodičovstvo sú takisto ovplyvnené mnohými okolnosťami, ktoré na ne majú veľký dopad, ako napríklad to, ako boli mladé ženy vychovávané, ako mali stanovené ciele. Matky sú závislé najmä od pomoci rodiny. Dôležité je tiež zamerať sa na sebavedomie matky, ktoré môže byť znížené, keď je žena na materskej, a tiež rolové konflikty a to, ako ich matka zvláda kombinovať a prepájať. Preto cieľom našej práce a výskumu bolo zistiť špecifiká kariérového vývinu žien a priebeh tohto procesu.

### Metódy

Pre zámery tohto výskumu sme si zvolili kvalitatívnu metódu, a to vo forme osobného rozhovoru. Dáta sme zbierali počas jedného mesiaca pri osobných stretnutiach s našimi respondentkami. Výberový súbor tvorili mladé ženy vo veku 23-33 rokov, z ktorých niektoré už prešli materstvom a iné ešte nie. Výskumným problémom, ktorým sme sa v práci zaoberali, sú rozdiely medzi kariérovým vývinom mladých žien, ktoré sú slobodné, a tých, ktoré už sú matkami a/alebo manželkami. Takisto sme sa vo výskume sústredili na zistenie, ktoré konštrukty a komponenty priamo súvisia s kariérovým vývinom týchto žien a do akej miery ho ovplyvňujú. Naším cieľom bolo zistiť, ako materstvo a manželstvo ovplyvňuje celkový well-being a tým aj sebavedomie, s ohľadom na kariéru.

V našom výskume sme si stanovili niekoľko otázok a hypotéz a ich zodpovedaním definovali rozdiely medzi kariérovým vývinom žien – matiek a žien bez detí.

### Výsledky

Podľa Gatiho a Ashera (in Hlad'o, 2009) za kariérové rozhodnutie považujeme aj voľbu vzdelávacej dráhy. Preto nás zaujímalo, ako sa mladé ženy rozhodujú o svojom vzdelaní a budúcom povolání, a tiež kto ich pri tom ovplyvňuje. Výskum nám respondentky rozdelil na dve kategórie žien – tie,

ktoré ešte nevedeli, akému zameraniu sa chcú venovať a išli študovať na gymnázium, a také, ktoré sa chceli venovať určitému odboru a študovali na odborných školách. Ukázalo sa, že predstava o budúcom smerovaní kariéry sa začína rysovať ku koncu strednej školy, najmä pred maturitami. Gymnazistky sa hlásili na vysoké školy a mladé ženy z odborných škôl sa zamestnali v oblasti, v ktorej získali kvalifikáciu. Tie, ktoré na prvýkrát neboli prijaté na vysokú školu, si našli prácu, síce nie v oblasti, ktorej sa chceli venovať, ale zaručovala im stabilný príjem. Tieto respondentky si všetky spravili vysokú školu neskôr, namiesto pôvodných škôl si vybrali školy, ktoré boli jednoduchšie, či také, ktoré mali v mieste bydliska. Záležalo im na tom, aby získali titul. Respondentky hovoria, že pri rozhodovaní o škole boli ovplyvnené v prvom rade rodičmi, nakoľko s nimi konzultovali výber a tiež boli ovplyvnené kamarátmi. Priznávajú však, že to boli rodičia, ktorí mali hlavné slovo pri výbere strednej školy. Rozhodnutie o vysokej škole robili však samy.

Aj z toho môžeme odvodiť, že dnešné mladé ženy, prinajmenšom tie z nášho výberového súboru, sú veľmi cieľavedomé a väčšinou majú jasnú predstavu, čo v živote chcú dosiahnuť. Existuje však rozdiel medzi bezdetnými respondentkami a ženami s deťmi. Náš výskum ukázal, že bezdetné ženy majú ciele stanovené jasnejšie a idú si za nimi, na rozdiel od matiek, ktoré mali vágnejšie ciele. Respondentky však hovoria, že sa časom menia. Ukázalo sa ale, že ciele postavené v kariére u našich respondentiek neovplyvňujú odsúvanie materstva. Napriek tomu, že Spain a Bianchi (1996) hovoria, že pre dnešné mladé ženy je kariéra natoľko dôležitá, že na jej úkor odkladajú manželstvo a rodičovstvo, v našom výskume sa ukázalo, že respondentky vedú k odkladaniu materstva iné faktory ako kariéra. Týmito faktormi sú najmä peniaze na zabezpečenie dieťaťa, a preto ženy zotrávajú v práci dlhšie a taktiež je to nepripravenosť na dieťa. Zhodli sa na tom, že potrebujú mať najprv dostatok prostriedkov na to, aby si dieťa mohli dovoliť a aby mu nič nechýbalo.

S touto témou úzko súvisí aj návrat žien do práce, pričom naše respondentky definovali tri hlavné faktory, ktoré najviac vplývajú na dobu materskej dovolenky. Prvým faktorom sú financie. Vrávia, že napriek tomu, že počas materskej dovolenky sú hlavným zdrojom príjmu v rodine muži a dostávajú aj príspevok od štátu, druhý príjem stále chýba. Preto hovoria, že ak by mali kvôli tomu žiť menej komfortne, vrátili by sa do práce. Ďalším z faktorov je nedostatok sociálneho kontaktu. Ako posledný faktor ženy uviedli potrebu seberealizácie, nakoľko by chceli rozvíjať svoj potenciál, čo sa na materskej dovolenke veľmi nedá. Práve v otázke skĺbenia práce a rodičovstva vnímajú ženy rozdiely medzi ženami - podnikateľkami a ženami - zamestnankyňami. Respondentky sa zhodujú v tom, že matky - podnikateľky sú si paniami svojho času a teda vedia si samy zorganizovať prácu tak, aby ju dokázali spojiť s rodinou. V tom vidia nevýhodu žien-zamestnankyň. Tie síce majú na začiatku výhodu, nakoľko majú nárok na príspevok počas materskej dovolenky, neskôr sú však viazané požiadavkami zamestnávateľa, a teda závisí len od neho, či sa budú môcť vrátiť na svoje miesto, prípadne im vyjde v ústrety, čo sa týka pracovnej doby.

Pri prepájaní rol matky a pracovníčky sa vynára ďalší konštrukt, ktorý má na toto prepojenie významný vplyv, a tým je work-life konflikt. Work-life konflikt môžeme rozdeliť do troch podskupín a to: rolu manželky, pracovnú flexibilitu a zabezpečenie starostlivosti o deti. V našom výskume sa nepreukázal konflikt týkajúci sa roly manželky. Aj keď ženy vnímajú kombináciu rol za atraktívnu,

zároveň ju považujú za náročnú, najmä ak im partneri vôbec nepomáhajú so starostlivosťou o domácnosť. Work-family konflikt je najviac vnímaný v strete pracovného času a zariadeniach starostlivosti o dieťa. Nakoľko bežná pracovná doba je minimálne do štvrtej hodiny poobede a škôlky sú taktiež otvorené dovtedy, vzniká tu konflikt záujmov. Preto je pre matky dôležitá podpora rodiny.

Ďalšou hypotézou nášho výskumu bolo, že bezdetné ženy budú zastávať hierarchicky vyššie pracovné pozície, ako matky s deťmi. Už Schroeder, Blood a Maluso (1992) zistili, že ak žena už má dieťa, očakáva sa, že uprednostní rodinu pred kariérou. Naše bezdetné respondentky skutočne dosahovali vyššie pracovné pozície, a to najmä ako vedúce pracovníčky a podnikateľky. Naopak, matky zastávali nižšie pracovné roly ako radové zamestnankyne. Taktiež sme predpokladali, že ženy s vyšším pracovným zaradením a vzdelaním budú dlhšie odkladať materstvo, čo sa nepotvrdilo. Vplyv vzdelania na odklad materstva nebol potvrdený ani u jednej respondentky. Napriek tomu, že bezdetné ženy majú vyššie pracovné zaradenie, materstvo posúvajú najmä z finančných dôvodov a pocitu nepripravenosti a nie kvôli práci ako takej. Ďalším faktorom, ktorý ovplyvňuje čas materstva, sú nečakané príležitosti, ktoré vstupujú do života.

Za jeden z najdôležitejších faktorov návratu ženy do zamestnania sme identifikovali pomoc rodiny a príbuzných. Naše respondentky bez ohľadu na to, či majú alebo nemajú deti, tvrdia, že ak by im rodinní príslušníci pomohli so starostlivosťou o dieťa, uvažovali by nad návratom do práce intenzívnejšie a plánovali by ho ešte počas materskej dovolenky. Pomoc rodiny sa ukázala ako kľúčový faktor pri rozhodovaní, kedy sa vrátiť do práce. Žiadna z respondentiek však o návrate neuvažovala skôr ako pol roka po narodení dieťaťa. Ukázalo sa, že ženy s vyšším príjmom sa plánujú do práce zapojiť už počas materskej dovolenky. Naopak, ženy s nižším príjmom plánovali zostať na materskej dovolenke dlhšie, nie však celé tri roky, ako sme predpokladali. S návratom do práce úzko súvisí aj úprava pracoviska, či prístup zamestnávateľa. Už Lyness (1999) zistil, že ženy, ktoré vnímajú work-family kultúry ako podporujúce, sa plánovali vrátiť do práce skôr ako ženy, ktoré tieto kultúry za podporujúce nepovažovali. Mladé ženy priznávajú, že ak by im zamestnávateľ vytvoril takéto prostredie, vrátili by sa do práce skôr. Či už by to bola firemná škôlka, možnosť mať dieťa v práci pri sebe, či pracovať z domu.

Rosenbergov výskum (1995) uvádza, že ak materstvo zabraňuje žene v práci, môže to narušiť jej sebavedomie. Sedem z ôsmich našich respondentiek hovorí, že necítia pokles sebavedomia ako takého, skôr zníženie dôvery v seba samú. Tým, že sú dlhšie mimo pracovného trhu, sa obávajú, že nedokážu tak rýchlo reagovať na zmeny. Naopak sa potvrdili zistenia z výskumu Elliotta (1996), že čím je žena dlhšie na materskej dovolenke, tým sa jej viac upravuje sebavedomie. Hovoria, že prijali túto rolu a užívajú si ju naplno. Napriek tomu, že počas materskej dovolenky naše participantky nejako dramaticky zníženie sebavedomia nevnímali, zhodli sa na tom, že je dôležité, akú dobu žena s dieťaťom strávi. Preto za ideálnu dobu považujú dva roky a následne sa chcú vrátiť do práce. To pociťujú ako hranicu, kedy začínajú cítiť sociálnu izoláciu a pocit neproduktívnosti. Naša hypotéza sa v tomto prípade potvrdila.

Už Bridges (in Hoffnung, 2004) zistil, že mladé ženy kombináciu rolí žena, matka a kariéra považujú za najatraktívnejšiu. Ako sme predpokladali, všetky naše respondentky sa zhodujú v tom, že spojenie týchto dvoch rolí by bolo pre ne najideálnejšie. Naša hypotéza bola teda potvrdená. Atraktívna je pre ne hlavne preto, že môžu sa zároveň starať o dieťa a rozvíjať samy seba. Za najlepšie spojenie pokladajú prácu na skrátený úväzok popri materskej dovolenke.

### **Limity a odporúčania**

Jedným z limitov nášho výskumu je malá vzorka žien, preto by bolo veľmi zaujímavé zapojiť v rámci budúceho výskumu do neho viacej respondentiek. Nakoľko je táto téma veľmi komplexná, vynára sa množstvo faktorov, ktoré by sa v nej dali skúmať. Napríklad by bolo vhodné porovnať ženy s rôznymi statusmi: slobodné a bezdetné, vydaté bezdetné, slobodné s deťmi, vydaté s deťmi a tiež rozvedené mladé ženy s deťmi aj bez nich. Ďalším atribútom vplyvujúcim na kariérový vývin žien je počet detí, je možné porovnať matky prvorodičky a matky s viacerými deťmi. Bolo by prospešné porovnať nielen zamestnankyne a podnikateľky, ale aj samostatne zárobkovo činné osoby a živnostníčky. Takisto by v budúcnosti bolo dobré zamerať sa na porovnanie Slovenska a iných krajín Európskej únie, nakoľko v každom štáte majú ženy na prepojenie kariéry a rodiny iné podmienky.

Budúce výskumy by mohli priniesť efektívne riešenia, ako môžu ženy prepojiť rolu pracovnú a rodinnú, prípadne odporúčania pre firmy a zamestnávateľov, ako prispôsobiť firemnú kultúru tak, aby mladé mamičky mohli naďalej pracovať aj popri starostlivosti o dieťa.

Odporúčala by som aj vytvorenie a implikáciu modelu kariérového poradenstva špeciálne zameraného na ženy po materskej dovolenke, nakoľko tvoria jednu z rizikovo zamestnateľných skupín a bolo by vhodné zamerať sa a riešiť špecifické problémy tejto skupiny pri opätovnom zaradení sa do pracovného procesu. Jednou z oblastí, na ktoré by bolo vhodné sa zamerať, je tréning interpersonálnych zručností, nakoľko počas materstva sú matky v kontakte najmä s dieťaťom a rodinou a úroveň týchto zručností môže klesať.

### **Použitá literatúra**

Baber, K. M, Monaghan, P. (1988). College women's career and motherhood expectations: New options, old dilemmas. *Sex Roles, 19*, 189-203.

Bielby, W. T., Bielby, D. D. (1989). Family ties: Balancing commitments to work and family in dual earner households. *American Sociological Review, 54*, s. 776-789.

Bielby, W. T., Bielby, D. D. (1984). Work commitment, sex- role attitudes and women's employment. *American Sociological Review, 49*, 234- 247.

Dennehy, K., Mortimer, J. T. (1992). Work and family orientation of contemporary adolescent boys and girls., in Hood, J. C., *Men, work and family: research on men and masculinities series* (vol.4,s. 87-107). Newbury Park, CA: Sage.

Elliott, M. (1996). Impact of Work, Family, and Welfare Receipt on Women's Self-Esteem in Young Adulthood. *Social Psychology Quarterly*, Vol. 59, No. 1 (Mar., 1996), pp. 80-95.

Hladó, Petr (2009). Volba další vzdělávací dráhy žáku základních škol v kontextu rodiny. Pedagogická fakulta. Katedra pedagogiky. Brno: Masarykova Univerzita.

Hoffnung, M. (2004). Wanting it all: Career, Marriage, and Parenthood during college-educated women's 20s. *Sex Roles*, vol. 50, s. 711- 723.

Kerpelman, J. L., Schanveltdt, P. L. (1999). Young Adult's Anticipated Identity Importance of Career, Marital and Parental Roles: Comparisons of Men and Women with Different Role Balance Orientations. *Sex Roles*, vol. 41, No. 3/4, s. 189-217.

Thompson, C. A., Beauvais, L. L., & Lyness, K. S. (1999). When work-family benefits are not enough: The influence of work-family culture on benefit utilization, organizational attachment, and work-family conflict. **Journal of Vocational Behavior**, 54, 392-415.

Rosenberg, Morris, Carmi Schooler, Carrie Schoenbach, and Florence Rosenberg (1995). Global Self-Esteem and Specific Self-Esteem. *American Sociological Review* 60, s.141-56.

Spain, D., Bianchi, S. M. (1996). *Balancing act: Motherhood, Marriage and employment among American women*. New York: Russel Sage Foundation.

## Možnosti rozvoja služieb kariérového poradenstva pre zamestnaných dospelých na Slovensku

Nina Chybíková, FSEV UK Bratislava

### Využívajme poradenstvo aj popri kariére!

Spomínate si na to, ako ste sa rozhodovali pred vstupom na vysokú školu? Na základe čoho ste sa rozhodovali a čo všetko ste brali do úvahy? Najčastejšie sú to výsledky v škole, záujmy a rady najbližších. A čo taká zamestnateľnosť v odbore? Uplatniteľnosť? Predvídanie potrieb trhu? Je odbor, ktorý ste si vybrali, skutočne v súlade so schopnosťami alebo si povolanie vyberáme skôr intuitívne? Kariéroví poradcovia sú veľmi dôležití pre osobný rozvoj a kariéru, pretože pomáhajú vyhodnotiť vlastnosti, schopnosti a vedomosti uchádzačov o zamestnanie. Rovnako by mali vedieť viac o rôznych druhoch povolania, poskytnúť informácie o využiteľnosti povolání v budúcnosti, platové podmienky a potreby trhu, teda do akej miery bude trh potrebovať určitý nami vybraný typ povolania, alebo po skončení štúdia zistíme, že sa vlastne v tomto povolaní ani nezamestnáme.

Načo je ale dobré kariérové poradenstvo pre dospelých, ktorí už prácu majú? Faktom je, že dospelý človek v priebehu svojej pracovnej dráhy mení zamestnanie niekoľko krát, a kariérové poradenstvo ako také musí byť viac ako len jednorazová pomoc absolventovi na konci školy, musí pokračovať v priebehu celého života. Dospelí ľudia potrebujú kariérové poradenstvo na rozvoj vlastnej kariéry na pracovisku i mimo nej, avšak pravdou je, že zamestnaní dospelí majú vo všeobecnosti menšiu možnosť dostať sa k službám kariérového poradenstva. Výskum uskutočnený Lenkou Hlouškovou v Českej republike hovorí o tom, ako dospelí ľudia vnímajú kariérové poradenstvo. Len 23 % respondentov odpovedalo, že pozná kariérové poradenstvo ako službu poskytovanú úradom práce, personálnymi agentúrami a internetovými portálmi. Z toho vyplýva, že dospelí ľudia skôr vnímajú kariérové poradenstvo ako zdroj informácií a sprostredkovania práce. Alarmujúce je, že 77 % opýtaných hovorí o tom, že nepozná služby kariérového poradenstva. Príčinou môže byť nedostupnosť týchto služieb širokej verejnosti alebo informácie o kariérovom poradenstve neprúdia kanálmi, ktoré laická verejnosť využíva k zvýšeniu svojej informovanosti. Najviac dospelých sa o kariérovom poradenstve dozvedá cez internet, ďalej od priateľov, z televízie, časopisov, úradu práce. Najčastejšia odpoveď, ktorú autorka výskumu zaznamenala, bola „doposiaľ sme takúto službu nevyužili“.

*Alena je dievča ako každé iné. Vyštudovala strednú školu na ktorú ju prihlásili jej rodičia. Chcela ísť na umeleckú školu, no rodičia nepovažovali jej názor za smerodajný, rozhodli sa preto, že pôjde študovať niečo viac praktické, obchodnú akadémiu. Tak sa aj stalo. Alena vyštudovala a zamestnala sa vo firme ako administratívna pracovníčka. Práca ju neuspokojovala a ona mala pocit, že jej niečo chýba. Rozhodla sa preto zájsť za kariérovým poradcom, ktorého si vyhľadala cez internet.*

*Poradkyňa sa sústreďovala najmä na sny a priania klientky. Vytvorila jej priestor pre slobodné vyjadrenie jej túžob v pracovnej oblasti, aktivity, ktoré by v práci chcela vykonávať, pracovný priestor, v ktorom by sa mohla viac realizovať. Snažila sa ju sprevádzať a utriediť jej myšlienky tak, aby*



*spoločne našli vhodné povolanie, pretože človek, ktorý môže realizovať svoje sny, je šťastnejší. Poradkyňa využila najmä metódu rozhovoru, rôzne psychologické techniky a rovnako osobnostné testy. Zistila, že jej hlavným problémom je chýbajúca kreativita v práci. Pomohla jej zorientovať sa v profesiách, spoločne prešli všetky tie, ktoré by ju mohli viac zaujímať a v ktorých by mohla rozvíjať svoje kreatívne nadanie. Poradila jej ako sa pripraviť na pracovný pohovor, vytvoriť motivačný list a životopis. Takéto komplexné kariérové poradenstvo významne zvyšuje šance pri hľadaní si ideálnej práce, napríklad na pracovnom pohovore, a prispieva tým aj k vyššej spokojnosti v práci.*

### **Školy ako centrá celoživotného vzdelávania v Českej republike**

Kariérový poradca sa dá celkom jednoducho nájsť na internete, nejde však o lacnú záležitosť a nie každému sa chce platiť množstvo peňazí za službu, ktorú nepozná a nevie či mu bude nápomocná. V susednej Českej republike vytvárajú systém poradní kariérového poradenstva pre dospelých. Vytvárajú sieť inštitúcií celoživotného vzdelávania vo všetkých krajoch. Siete poradní kariérového poradenstva, ktoré budú viac dostupné i pre zamestnaných dospelých, sú situované do škôl v Českej republike. Škola si postupne vytvára projektový tím na čele s mentorom a metodikom celoživotného vzdelávania. Hlavnou náplňou metodika je spolupráca so zamestnávateľmi, vyhľadávanie kontaktov, mapovanie vzdelávacích potrieb, ponuky prípravy programov a podobne. Pedagogickí pracovníci zapojených škôl sa zúčastňujú vzdelávacích seminárov na ktorých sú rozvíjané ich profesijné kompetencie, najmä oblasť vzdelávania dospelých. Z pedagogických pracovníkov sa tak postupne stanú certifikovaní lektori ďalšieho vzdelávania – kariéroví poradcovia. Školy sa postupne združia do sietí, ktoré sú vytvorené v každom zapojenom kraji. Kariérové poradenstvo sa tak i pre dospelých stáva viac dostupnejšie a prakticky každý má možnosť využiť služby kariérového poradenstva.

### **Learndirect – bezplatné kariérové poradenstvo v UK**

Kariérové poradenstvo v Spojenom kráľovstve je vysoko rozvinuté. Jednou z najcharakteristickejších vlastností systému kariérového poradenstva je prepracovanosť systému, politická podpora, podpora výskumu, zameranosť na zmeny a inovácie. Všetky školy majú zo zákona povinnosť zabezpečiť, aby už deti od jedenástich rokov mali prístup ku kariérovému poradenstvu. Školy musia mať prístupné knižnice, ktoré obsahujú aktuálne informácie o pracovných pozíciách, príležitostiach rozvoja ďalšej kariéry a možnostiach pre ďalšie vzdelávanie.

V Spojenom kráľovstve funguje tzv. Learndirect. Ide o poskytovanie kariérového poradenstva prostredníctvom call centier. Podstatné je poskytovať kariérové poradenstvo dospelým zadarmo. Poskytujú množstvo informácií o možnostiach štúdia, vzdelávanie, rekvalifikáciách, jazykových kurzoch, o možnostiach financovania. Táto služba je dostupná 365 dní v roku. Prakticky to znamená, že každý má možnosť bezplatne získať informácie o práci, o svojich možnostiach a poradiť sa s odborníkom.

### **Predvídanie kvalifikačných potrieb**

V práci trávime významnú časť zo svojho života. Starostlivo naplánovaná kariéra, práca, ktorú si človek vyberie a získa si o nej dostatočné informácie, je však i záruka kvalitnejšieho života. Pracovné podmienky, platové podmienky, požiadavky na prácu, ďalšia perspektíva pracovného miesta je potrebné vopred si zistiť.

Zamestnaní dospelí potrebujú byť informovaní o pracovných pozíciách, o potrebných zručnostiach, ktoré sa oplatí získať a mať pri hľadaní si práce. Potrebujú byť informovaní o reálnych možnostiach, po ktorých je na trhu dopyt, a naopak o zručnostiach, ktoré sa na trhu neuplatňujú, nie sú reálne využiteľné a vlastne – nepotrebné. Predvídanie kvalifikačných potrieb hľadá súvislosti medzi trendmi v ekonomike a požiadavkami na profesiu, dáva nám tak informácie o tom, akých pracovníkov, s akou kvalifikáciou bude ekonomika v najbližších rokoch potrebovať. Dáva nám informácie o tom, kto má možnosť nájsť si na trhu práce kvalitné uplatnenie. Popisuje tiež, akým spôsobom sa budú meniť požiadavky na zamestnanca v ďalších rokoch a informuje o týchto zmenách širokú odbornú a laickú verejnosť. V Českej republike existuje program „Budoucnost profesí“ ([www.budoucnostprofesii.cz](http://www.budoucnostprofesii.cz)), ktorého obsahom sú informácie o možnostiach na uplatnenie v rôznych odboroch. Vyhľadávať profesie je možné podľa odboru a zadaním názvu do fulltextového vyhľadávača.

## **Pamätníček Euroguidance<sup>21</sup>**

Ako dobré je mať pamäť a ako dobré je mať pamätníček.

*Motto:*

*„Systematické pestovanie všetkých vied, ktoré hľadajú správnu cestu života, sa zakladá na štúdiu životnej múdrosti.“ CICERO*

Nedá mi nespomenúť pre tento pamätníček tých ostatných 40 rokov mojej práce na poli kariérového poradenstva.

Vtedy na začiatku sedemdesiatych rokov, keď som nastúpila ako čerstvá posila Strediska pre voľbu povolania Krajskej psychologicko-výchovnej kliniky na Brnianskej ul. v Bratislave sa „to“ volalo voľba povolania a okrem vzletných politických výziev a vízií nebolo veľmi o čo sa oprieť. Pole bolo neorané. V školstve proklamovaný výskum tejto popolušky poradenstva sa obmedzil na smerné čísla a orientačné typizačné tabuľky. V základných školách a pomaly udomácňovali výchovní poradcovia, ktorí nevedeli „čo“ a hlavne „ako“ robiť. Mali plniť očakávania učiteľov, detí, rodičov, náborových pracovníkov, straníckych funkcionárov. Prvých desať rokov mojej práce podporil vynikajúci kolektív mojich spolupracovníkov v stredisku. S Jankom Baligom, Vladom Čikorom a Ľudkom Zvarom ako metodikom sme vytvorili tím, ktorý začal dedičnú roľu prekopávať. Skúmali sme teóriu (v tejto oblasti skúpu), hľadali sme metódy, odskúšavali formy, overovali diagnostiku a hľadali spolupracovníkov. Začali sme v spolupráci s metodickým centrom na Tomášikovej ul. v Bratislave školíť výchovných poradcov. Našli sme úžasnú partiu ľudí síce pracujúcich v inom rezorte, ale orajúcich naše pole. Skupina mladých odborníkov sústredených okolo Dr. Ruda Kostolanského nám dala množstvo materiálov, podnetov a motivovala k spolupráci. Naša práca bola obohatená najmä o informácie a tie sa prelínali a prelínajú mojou celou prácou v oblasti kariérového poradenstva až doteraz. Ďalšie desaťročia boli charakteristické postupnou systematizáciou práce, nadobúdaním skúseností, osvojovaním si nových a nových diagnostických techník, ako i obohatením práce o zážitkové a skúsenostné formy. Aj rady spolupracovníkov sa rozšírili najmä o kolegov z východného Slovenska. Rada som sa podieľala na vzdelávaní výchovných poradcov vo všetkých typoch škôl v rámci celého Slovenska. Veľmi skoro som si uvedomila, že dobre vyškolený výchovný poradca zastane kus roboty v kariérovom poradenstve ako človek prvého kontaktu. Kolektívy spolupracovníkov sa menili, ľudia prichádzali a odchádzali, ale pre môj pamätníček sú tam zlatými písmenami vpísané mená Dariny Lepeňovej a Štefana Grajcára. Delili sa a dodnes sa delia o výsledky svojej práce, bez ohľadu na momentálny názov ich pracoviska či pracovnej pozície, s nami všetkými. Od profesiogramov, popisov práce, úžasný materiál Svet práce, cez disemináciu programu Cesta

---

<sup>21</sup> Príspevok PhDr. Jindry Remiašovej, ktorá s Euroguidance centrom spolupracuje od samého začiatku jeho existencie v r. 1998, bol pôvodne pripravený do publikácie *Euroguidance centrum Slovensko (1998 – 2013)*, ktorú sme vydali v novembri 2013 pri príležitosti 15. výročia od jeho založenia, z priestorových dôvodov však v ňom nemohol byť publikovaný (*poznámka Euroguidance*).

k povolaniu, Sprievodca sveta povolání až po európsky projekt „Efektívna prevencia pred nezamestnanosťou začína kariérovou výchovou a kariérovým poradenstvom v školách a školských zariadeniach“ a súčasne prebiehajúci projekt „Komplexný poradenský systém prevencie a ovplyvňovania sociálno-patologických javov v školskom prostredí“, ktorý rozpracováva aj postupy pre zefektívnenie kariérovej výchovy na školách, až po založenie, rozvoj a prínos slovenského centra Euroguidance.

A ako to bolo s Euroguidance?

Nuž treba pravdivo priznať, že etablovanie Euroguidance na Slovensku sme prijali s rozpakmi. Jeho zriadenie pod SAAIC evokovalo v zamestnancoch siete školských poradenských zariadení na čele s výchovnými poradcami niečo vysoko teoretické, odtrhnuté od potrieb praxe, navyše prevzaté z cudziny. Až keď prebehlo niekoľko spoločných stretnutí, kde sa mohli pracovníci Euroguidance prezentovať, rozpaky ustúpili. Praktické výstupy v podobe rôznych materiálov, metód, programov a projektov flexibilne použiteľných priamo v praxi odstránilo aj tie najmenšie rozpaky. Odborní pracovníci Euroguidance sa zmenili na blízkych spolupracovníkov a kolegov. Stali sa pravidelnými účastníkmi našich stretnutí, ktorí prichádzajú vždy s niečím novým, zaujímavým a podnetným. Aj ich príchodom sa možno zmenila paradigma kariérového poradenstva. Ostatných päť rokov, odkedy Euroguidance vyhlasuje súťaž Národná cena kariérového poradenstva, sa stalo motivujúcim obdobím pre mnohých. Veľký ohlas vyvolala súťaž najmä medzi výchovnými poradcami na školách. Vytvorila pre nich priestor, kde sa môžu prezentovať so svojou prácou, ktorá býva často doma nedoceňovaná. Podnecuje k rastu, k zmene, k väčšej radosti a sebatvrdeniu.

Popoluška kariérového poradenstva, ktorá v priebehu desaťročí rozbila možno niekoľko tuctov orieškov v očakávaní nového a kvalitného, je zrazu mladou dámou. Je múdra, krásna, kompetentná, rovnocenná s inými. Má svoj predmet skúmania, svoj odborný jazyk, svoju štruktúru, svojich odborníkov. Má skrátka všetko čo má moderná veda mať, a to najmä s podporou Euroguidance.

*Veľa úspechov v práci centru Euroguidance a mojim milým kolegyniam a kolegom do budúcnosti praje*

*Jindra Remiašová*

Bratislava 08.11.2013

## SPRÁVY Z USKUTOČNENÝCH PODUJATÍ

---

### **Medzinárodný kongres Medzinárodnej asociácie pre študijné a profesijné poradenstvo (IAEVG): „Kariérové poradenstvo: ľudské alebo občianske právo?“**

**Lenka Beková**

V dňoch 25. – 27. septembra 2013 som sa zúčastnila na medzinárodnom kongrese IAEVG v Montpellieri ako jediná účastníčka zo Slovenska. Z Českej republiky participovali kolegyňa Katka Hašková z českého Euroguidance centra (Dům zahraniční spolupráce - DZS), ale aj pedagógovia z vysokých škôl, či zástupkyne Národného ústavu pro vzdělávání (NÚV). Celkovo sa konferencie zúčastnilo viac ako 800 účastníkov z vyše 50 krajín sveta.

Medzinárodná konferencia sa druhýkrát po sebe konala v Európe (minulý rok sa konferencie v Mannheime zúčastnil Š. Grajcár<sup>22</sup>). Tento rok sa vo francúzskom Montpellieri poradcovia, výskumníci, tvorcovia politik a ďalší aktéri v oblasti poradenstva zaoberali otázkou kariérového poradenstva ako občianskeho alebo ľudského práva. Na konferencii bola prevaha francúzskych odborníkov, avšak aj napriek tomu tu bolo možné počuť príspevky z celého sveta.

#### **1. deň:**

Otvorenie a uvítanie účastníkov zabezpečili zástupcovia z regionálneho zastupiteľstva, nasledovali predstavitelia asociácií - prezident IAEVG, L. Oakes a prezident francúzskej asociácie ACOP-F, D. Hocquard. Už v úvode D. Hocquard hovoril o význame krízy ako príležitosti pre zamyslenie sa nad súčasným fungovaním spoločnosti/sveta. A práve poradenstvo by mohlo byť jej riešením – poradenské služby, ktoré ľuďom pomôžu rozvinúť zručnosti potrebné pre orientáciu v dnešnej realite.

S prvým plenárnym príspevkom vystúpil francúzsky profesor psychológie J. Guichard, ktorý sa venoval vývoju a súčasnému poradenstvu. Žijeme v „tekutej modernosti“ (liquid modernity – pojem Baumana), ktorá metaforicky presúva kariérové poradenstvo zo zeme do vody. Ľudia pracujú čoraz viac projektovo, spoločnosti majú omnoho menšie povinnosti voči svojim zamestnancom. Jednotlivci musia vedieť definovať, čo si želajú, aké sú ich hodnoty a žiadne smernice im v tom nepomôžu. Musia vedieť identifikovať a reagovať na príležitosti, ktoré sa objavujú. Zdôrazňoval, že cieľom poradenstva je rozvíjať a podporovať zručnosti a kompetencie. Hovoril o paradigme dizajnovania vlastnej kariéry a života (tzv. „life designing“<sup>23</sup>). Poradenstvo a profesijná orientácia je podporou rozvoja zamestnateľnosti. Dialógy zaoberajúce sa dizajnovaním života napomáhajú budovať reflexivitu,

---

<sup>22</sup> Článok o minuloročnej konferencii nájdete v 2. čísle časopisu (december 2012) na stránke: [www.saaic.sk/casopiskp.html](http://www.saaic.sk/casopiskp.html).

<sup>23</sup> Tento prístup sme si krátko predstavili v predchádzajúcom 3. čísle časopisu (júl 2013) v článku o medzinárodnej konferencii „Projektovanie života a kariérové poradenstvo“ – tiež na stránke: [www.saaic.sk/casopiskp.html](http://www.saaic.sk/casopiskp.html).

zistovať hlavné budúce perspektívy, či vytvárať vlastné štandardy a nachádzať smerovanie. Mladých ľudí je potrebné podporovať v rozvíjaní individuality a angažovanosti napr. v rámci komunity. Systém vzdelávania by mal byť viac prispôsobený postmodernej spoločnosti. Kariérové poradenstvo by malo podporovať (seba)vedomenie a občianstvo.



Poobede nasledoval príspevok docenta P. Planta z Dánska, ktorý hneď na úvod hovoril o tom, že výzvou pre poradcov je aj „dostať poradenstvo von z kancelárií“ (terénne služby, poradenstvo na pracovisku, komunitná práca atď.), inovovať služby, sieťovať sa, či posilňovať jednotlivcov. Ľudia, ktorí by naozaj potrebovali pomoc, podľa neho o poradenstve ani nepočuli. Spomínal mnohé súčasné problémy u mladých ľudí – predčasné opustenie školy, nezamestnanosť a i. Hovoril i o tom, že zamestnanie pre všetkých obyvateľov sveta nebude dostupné, pričom ako možnosť videl

zníženie pracovných úväzkov, čo by zabezpečilo viac pracovných miest. Ako jedno z ďalších možných riešení spomenul aj tzv. základný všeobecný príjem<sup>24</sup> (jednotná fixná čiastka, ktorú by dostával každý, vzhľadom na právo na dôstojný život).

Ďalšia časť prebiehala ako okrúhly stôl/panelová diskusia s profesorom M. Miaille, psychoanalytikom M. J. Sauret a sociologičkou D. Linhart. V rámci diskusie sa hovorilo o tom, že existujú tri kategórie ľudských práv: tie, ktoré vyplývajú z ľudskej povahy, sociálne práva a práva súvisiace s technológiami, pričom poradenstvo spadá medzi druhú a tretiu kategóriu. Cieľom poradenstva by malo byť napomáhať klientom k naplneniu a nachádzaniu zmyslu, miesta vo svete, k autentickosti a „prebudeniu“ jedinečnosti a schopnosti adaptovať sa. Poradenstvo by sa malo pýtať „kým skutočne ste“, podporovať mobilitu a reflexiu.

Program prvého dňa uzavrel francúzsky profesor filozofie J. C. Michea. Na úvod hovoril o tom, že nie každý by mal a musel ísť na vysokú školu, že žiaci majú ťažkosti hovoriť o budúcnosti a často majú nereálne očakávania. Venoval sa mnohým spoločenským problémom z pohľadu filozofie, napr. že sloboda nie je limitovaná hodnotami, ale len slobodou druhých („ži ako chceš, len neotravuj druhých“), dochádza k dekonštrukcii a relativizácii systému a pravidiel (napr. aj vo vzťahu zamestnanec – zamestnávateľ) a pod. Poradenstvo by sa malo týmto témam venovať. Malo by podporovať preberanie zodpovednosti za individuálne rozhodnutia.

<sup>24</sup> Tento pojem sa začína čoraz viac skloňovať aj v Českej republike, kde sa intenzívne propagácii venuje napr. A. Wagnerová, ktorá mala prednášku na seminári o predpokladoch kariérového poradenstva usporiadanom Centrom Euroguidance ČR v septembri 2013 v Prahe. Bližšie informácie o seminári a tejto téme môžete nájsť v elektronickom Zpravodaji č. 9, 2013 (<http://www.euroguidance.cz/cz/zpravodaj/zpravodaj-euroguidance-c-9-prosinec-2013.html>).

## 2. deň:

Druhý deň sa konali paralelné sekcie (sympóziá, workshopy a prednášky) s mnohými témami, bolo naozaj ťažké vybrať si len štyri (z dokopy takmer 50 rôzne zameraných sympózií/sekcí). Prednášajúci z celého sveta sa venovali poradenstvu pre deti, mládež, ale aj pre dospelých, výskumu v oblasti kariérového poradenstva, vzdelávaniu poradcov, hodnoteniu poradenských služieb atď.

Prvé sympóziu sa venovalo príprave kariérových poradcov budúcnosti a súvisiacim výzvam. Profesor M. Watson z Juhoafrickej republiky hovoril o troch podstatných „C“ prípravy kariérových praktikov: 1) Čo je podstatou („core“) prípravy?, 2) Ako je v rámci tréningu definovaný a zahrnutý kontext („context“)? a 3) Ako je v rámci tréningu definovaná a zahrnutá kultúra („culture“)? Inovatívna príprava poradcov by podľa neho mala byť experienciálna, podporovať kritickú sebareflexiu, či rozširovať povedomie o skupinových službách.

Následne profesorka J. Bimrose z Veľkej Británie zdôraznila význam informácií o trhu práce a informačno-komunikačných technológií v rámci kariérového poradenstva. Priblížila databázu „LMI<sup>25</sup> for all“, ktorá zhromažďuje informácie z rozličných zdrojov, pričom využívať ju môžu poradcovia ako aj verejnosť. Databáza je výsledkom výskumného projektu a ponúka napríklad aj možnosť využiť rôzne aplikácie (JobQuest, On Demand, Job Bungee atď.), ktoré sú vytvárané za pomoci kariérových poradcov.

Austrálčanka Mary McMahon, s ktorou sme pripravili rozhovor do predchádzajúceho čísla nášho časopisu<sup>26</sup>, hovorila o systemickom myslení ako o základnej zručnosti kariérových poradcov. Tí, ktorí myslia systemicky, poskytujú kreatívne riešenia pri komplexných problémoch a vedia nájsť prepojenia jednotlivých častí systému, čo je nevyhnutné pri poradenstve v súčasnosti, kedy jednotlivci fungujú v rámci zložitejších systémov/kontextu. Vychádzala pritom z metateórie – Rámca teórie systémov (Systems theory framework<sup>27</sup>), ktorú sformulovala spolu s profesorkou W. Patton. Výzvou pre prípravu poradcov však ostáva, ako podporiť rozvoj systemického myslenia.



Ch. Schiesersmann priblížila profesionalizáciu kariérového poradenstva prostredníctvom Erasmus projektu NICE – akademická sieť ([www.nice-network.eu](http://www.nice-network.eu)), do ktorého je zapojených viac ako 40 partnerov v 29 krajinách (vrátane Slovenska) poskytujúcich vzdelávanie a uskutočňujúcich výskum v tejto oblasti. V rámci projektu vytvorili príručku pre akademickú prípravu odborníkov v oblasti kariérového poradenstva (NICE Handbook<sup>28</sup>), ktorá je založená aj na vytvorenom zozname základných kompetencií poradcu (NICE Core Competences).

<sup>25</sup> „LMI“ – angl. skratka „Labour market information“, t.j. informácie o trhu práce

<sup>26</sup> Rozhovor s Mary McMahon a preklad jedného z jej článkov nájdete v 3. čísle časopisu (júl 2013) na stránke: [www.saaic.sk/casopiskp.html](http://www.saaic.sk/casopiskp.html).

<sup>27</sup> Bližšie sa o tejto teórii môžete dozvedieť priamo z odpovede M. McMahon v už spomínanom rozhovore.

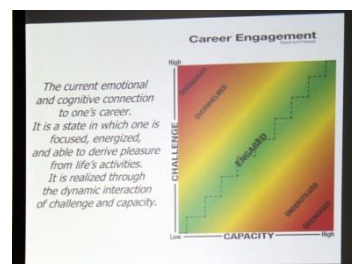
<sup>28</sup> Príručka (ako aj zoznam kompetencií poradcu) je dostupná na stránke siete NICE: <http://www.nice-network.eu/323.html>

V ďalšej sekcii sa venoval P. Weber významu sietí ELGPN a NICE v rámci pôsobenia na národné a európske politiky. Zaujímavé budú práve výsledky výskumu a hodnotenia procesov týchto sietí.

Docent T. Ingjar z Nórska v krátkosti popísal projekt Leonardo da Vinci „Current European Career Counselling“ (2011-2013), ktorého cieľom bolo implementovať vzdelávanie kariérových poradcov v rámci spolupráce s partnermi z Nemecka, Španielska, Poľska a Českej republiky. Partnerom z Českej republiky bolo občianske združenie Aspekt ([www.aspektos.cz](http://www.aspektos.cz)) ktoré získalo cenu za prenos zahraničných skúseností (práve v tomto projekte) v rámci Národnej ceny kariérového poradenství 2013 v Českej republike.

Ch. Sommerlund priniesla výsledky z nordického výskumu týkajúceho sa budúcnosti kariérového poradenstva. Cieľom projektu bolo zistiť, akým spôsobom môže byť poradenstvo štruktúrované, aby pôsobilo preventívne na mladých ľudí. Poradcovia by mali pomáhať mladým ľuďom orientovať sa v rámci komplexného kontextu, zahŕňať ich do poradenského procesu (počúvať ich pripomienky a nápady), podporovať vytváranie cieľov. Mali by vystupovať ako „sociálni architekti“, schopní uskutočniť zmenu a preskúmať sociálne možnosti, ktoré by umožnili mladým ľuďom výmenu skúseností. Na konkrétnych príkladoch z Nórska a Švédska hovorili o úspešnom implementovaní zistení výskumu na niektorých školách.

Kanaďanka R. Neault sa venovala kariérovej angažovanosti (career engagement), ktorej výsledkom je zameranie, energia a spokojnosť s prácou a životom. Najvyššiu angažovanosť človek dosahuje, keď je optimálne skombinovaná individuálna a organizačná kapacita (rovnováha a hranice medzi životom a prácou, zdroje, vzťahy na pracovisku, podpora zo strany nadriadeného a pod.) s množstvom a náročnosťou výziev. Medzi jedno zo zistení patrí tiež to, že najviac angažovaní pracovníci boli tí, ktorí mali radi zmenu.



V tretej sekcii ďalšia Kanaďanka K. Levine hovorila o implementácii kariérového programu v provincii Manitoba, ktorá má najnižšiu úroveň školskej dochádzky, pričom za jeden z dôvodov je považované napr. to, že rodičia týchto detí často nemajú potrebné informácie či skúsenosti, vďaka ktorým by mohli podporovať kariérový rozvoj svojich detí. V rámci programu Career Trek boli zapojení aj rodičia – avšak nie prostredníctvom inštrukcií, ale taktiež sa paralelne zúčastňovali kariérového programu (podobne ako ich deti). Z výsledkov longitudinálneho výskumu vyplýva, že program pozitívne vplýval na akademickú angažovanosť žiakov, rozšíril ich vedomosti o možnostiach ďalšieho štúdia a najmä zvýšil účasť na ďalšom štúdiu, ale aj podporil samotných rodičov pri uskutočňovaní vlastných kariérových dráh.

G. Iannis z Talianska priblížil projekt Comenius „Widening Future“ (2012-2014), ktorého cieľom je zozbierať, vyhodnotiť a zdieľať príklady dobrej praxe, skúsenosti a zdroje v rámci účinných poradenských intervencií v základných školách v rôznych európskych krajinách. Projekt chce poskytnúť inovačné poradenské modely a nástroje za účelom prevencie predčasného ukončenia



školskej dochádzky, a to aj prostredníctvom využívania informačných a komunikačných technológií a multimediálnych zdrojov.

V poslednej sekcii U. Kerney z Írska hovorila o tom, že ak má byť poradenstvo právom človeka, poradca by mal ponúkať služby, ktoré sú vyhodnocované a podložené dátami. Zodpovednosťou poradcu by malo byť poskytovanie kvalitných služieb a na druhej strane zodpovednosťou klienta otvorený a úprimný prístup. Národné centrum pre poradenstvo vo vzdelávaní (National Centre for Guidance in education/NCGE) podporuje okrem iného aj poradenstvo v rámci vzdelávania dospelých a vyhodnocuje účinnosť poskytovaných služieb v rámci 39 poradenských centier (v priemere má každé centrum dvoch poradcov), ktoré dvakrát ročne poskytujú kvalitatívne správy. Správy pozostávajú zo sebahodnotenia a reflexie, popisujú činnosti, ktoré poradcovia uskutočnili na základe spätnej väzby od klientov, pričom hlavnú časť správy tvorí podrobná kazuistika (obsahuje popis scenára, výzvy, potenciál a silné stránky a hlavné výsledky). Kazuistiky sa využívajú aj na zdieľanie medzi jednotlivými centrami.



Jukka Lerkkanen z Fínska nás oboznámil so zaujímavým projektom Opin Ovi ([www.opinovi.fi](http://www.opinovi.fi)), ktorého jedným z cieľov je podporovať spoluprácu a sieťovanie poskytovateľov poradenských služieb. Pozostáva z 10 národných a 30 regionálnych projektov. Projekty viedli dokonca k novým regionálnym stratégiám. V rámci projektu bol pripravený nástroj OTA vzhádzajúci z CTI (Career Thoughts Inventory), ktorý by mal merať pripravenosť nezamestnaných ľudí uskutočňovať rozhodnutia. Bude voľne dostupný aj v anglickom jazyku.

Ďalší fínsky projekt predstavili M. Alanko-Turunen, H. Passanen, P. K. Juutilainen. Projekt OPKE (2011-2013) spustil nový študijný program pre učiteľov zameraný na poradenstvo na Haaga-Helia University of Applied Sciences. Študenti v rámci tohto programu pripravujú rozvojové plány – ako zlepšiť služby, vytvárajú nové inovované modely kariérových programov a pod.

Druhý deň prebiehal formou týchto paralelných sekcií, viackrát sme sa presúvali (podľa toho, ktorú sme si vybrali), avšak niektoré príspevky naozaj stáli za to. Ich rôznorodosť ťažko zhrnúť do pár viet.

### 3. deň:

Posledný deň medzinárodného podujatia prebiehal opäť v pléne. V úvode krátkym príhovorom otvorila program G. Pau-Langevin, štátna tajomníčka francúzskeho ministerstva školstva pre úspech vo vzdelávaní.

Za Európsku komisiu sa k Stratégii Európa 2020 vyjadrovali dvaja experti Európskej komisie. J. F. Lebrun, poradca Generálneho riaditeľstva pre zamestnanosť, sociálne veci a inklúziu pre Stratégiu 2020, hovoril o nezamestnanosti (najmä dlhodobej nezamestnanosti a nezamestnanosti mladých ľudí) a riešení, ktoré ponúka Európska komisia. V rámci opatrení v oblasti nezamestnanosti mladých existuje tzv. balíček nástrojov pre zamestnanosť mládeže (Youth employment package), ktorý zahŕňa napr. Tvoje prvé EURES pracovné miesto (Your First EURES Job), či záruky pre mladých

(Youth guarantee). Opäť zdôrazňoval dôležitosť sieťovania a lepšej spolupráce – napr. komunitný prístup, ktorý dokáže ťažiť z využívania silných stránok partnerov a spoločného prekonávania bariér. A. Cannoni zaoberajúca sa predčasným ukončením školskej dochádzky hovorila o preventívnych opatreniach, intervenciách a kompenzačných opatreniach<sup>29</sup>.

Následne prebiehali okrúhle stoly s účasťou napr. hlavného školského inšpektora Francúzska, J. F. Belliera, či už spomínaných poradcov EK - J. F. Lebrunom a A. Cannoni. Hovorilo sa najmä o potrebe národných reforiem a v rámci poradenstva o holistickom prístupe (keďže napr. predčasné ukončenie školskej dochádzky je spojené s mnohými ďalšími problémami), terénnej práci a sieťovaní.



Poobede prebiehala asi najočakávanejšia záverečná prednáška<sup>30</sup> Kanaďana Marka Savickasa, ktorý sa venoval opäť tzv. dizajnovaniu života. Súčasnú situáciu zhrnul, pričom kľúčové je, aby poradenstvo i vzdelávanie reflektovali zmeny a vývoj súčasnej spoločnosti – deti je potrebné učiť napríklad kritickému myslieniu. Zmeny vo svete práce prešli od dedičného povolania, cez sťahovanie sa do miest a nutnosť voľby povolania až do fázy, kedy existuje doposiaľ najväčšia neistota, čoraz menšia stabilita a príliš veľa možností voľby. Mnohí ľudia sa stávajú „mobilnými“ pracovníkmi, môžu pracovať odkiaľkoľvek na svete. Savickas vidí budúcnosť v tzv. projektovom zamestnávaní, t. j. najímaní ľudí s určitými zručnosťami na špecifickú dobu, po ktorej skončení si títo ľudia budú nútení hľadať ďalšie zamestnanie. Ide podľa neho o tzv. de-jobbing, teda prácu bez pracovného miesta, kedy firmy chcú (vykonať) prácu, nie pracovníkov. Savickas prirovnáva tieto trendy aj k súčasnému filmovému priemyslu: práca je ako film – film zrealizujete približne za 1-3 roky. Poradenstvo by malo pomôcť ľuďom pochopiť tieto zmeny, malo by pomáhať ľuďom dizajnováť svoj život a konštruovať seba – malo by byť o jedinečnosti a dialógu. V rámci dizajnovania života hovorí o dvoch dôležitých konceptoch: profesijnej identite (vedieť, kto som) a kariérovej adaptabilite (mať záujem, zvedavosť, kontrolu a sebadôveru). Cieľom poradenstva je pomôcť ľuďom lepšie porozumieť svojmu príbehu a sebe samým a podporovať ich adaptabilitu. Nastal posun od prípravy na uskutočňovanie profesijnej voľby k riadeniu vlastnej kariéry a kariérovému rozvoju. Aj my ako poradcovia by sme mali vedieť jasnejšie formulovať svoju identitu (pre politikov, verejnosť...) a byť adaptabilní voči svojim klientom, ktorým poskytujeme služby. Pri poradenstve netreba zabúdať na podporovanie nádeje a optimizmu, motivácie, kreativity, iniciatívnosti a sebaurčenia klientov, aby vedeli zvládať problémy a prekážky. Dôležité je pomáhať klientovi naučiť sa využiť neplánované okolnosti a udalosti vo svoj prospech.

Posledným bodom programu bolo záverečné zhrnutie za účasti prezidentov IAIEVG, L. Oakesa a ACOP-F, D. Hocquarda. Hlavnými témami kongresu, ktoré rezonovali, bola podpora adaptability, flexibility a zamestnateľnosti. Poradcovia by mali podporovať svojich klientov pri zmenách, ktoré sa dejú, mali by byť menej pohodlní a vyjsť aj do terénu, či klásť viac otázok.

<sup>29</sup> Bližšie sa o rôznych opatreniach môžete dočítať v preklade publikácie od CEDEFOP-u Vedenie ohrozenej mládeže k práci prostredníctvom vzdelávania, ktorý pre vás pripravilo centrum Euroguidance v roku 2012. Publikácia je dostupná na stránke centra [www.saaic.sk/euroguidance](http://www.saaic.sk/euroguidance) v sekcii Knižnica.

<sup>30</sup> Videozáznam celej prednášky v anglickom jazyku je dostupný na: <http://www.youtube.com/watch?v=uqz-5ny8T-s>.

IAEVG po konferencii vydala Komuniké týkajúce sa sociálnej spravodlivosti a jej významu v rámci kariérového poradenstva<sup>31</sup>. Podľa neho by kariérový poradca mal byť nositeľom sociálnej spravodlivosti, mal by sa venovať znevýhodneným, prehliadaným a diskriminovaným skupinám ľudí a podporovať otvorený dialóg všetkých strán. Poradca by mal byť aj advokátom pred rastúcimi požiadavkami trhu práce a mal by uplatňovať holistický prístup ku kariére, vedený nielen ekonomickými záujmami, ale zohľadňovať všetky jej dimenzie. Poradcovia by mali klientov podporovať v kritickom myslení a aktívnom občianstve bez ohľadu na ich zamestnanecký status. Politici by mali znovu vyhodnotiť význam kariérového vzdelávania/kariérovej výchovy a kariérového poradenstva a jeho potenciálneho prínosu k spravodlivej spoločnosti.

---

<sup>31</sup> Komuniké je dostupné v anglickom, francúzskom, nemeckom a španielskom jazyku na stránke IAEVG: <http://www.iaevg.org/iaevg/nav.cfm?lang=2&menu=1&submenu=9> (v anglickom jazyku).

**Riešenie situácie dlhodobo nezamestnaných - poznatky z troch západoeurópskych krajín****Doc. PhDr. Štefan Vendel, CSc., Filozofická fakulta Prešovskej univerzity, Prešov**

Na pozvanie českej neziskovej organizácie *Reintegra* som tohto roku absolvoval tri týždenné študijné pobyty v krajinách západnej Európy – v **Dánsku**, **Španielsku** a v **Nórsku**. Účelom študijných ciest bolo poznávanie, výmena skúsenosti a osvojenie metód profesijného poradenstva najmä pre dlhodobo nezamestnaných medzi odborníkmi z týchto troch krajín a odborníkmi z Českej a Slovenskej republiky. Projekt financoval Európsky sociálny fond v Českej republike. Poznatky z týchto troch krajín môžu byť užitočné v prístupe k nezamestnaným aj u nás.

**Dánsky systém** trhu práce má blízko k liberálnym systémom s malou ochranou zamestnancov pred prepustením, zároveň je tu však vybudovaná hustá sieť sociálneho zabezpečenia s vysokými náhradami mzdy. Dánsky model kombinuje dynamiku voľného trhového hospodárstva so sociálnym zabezpečením a sociálnou rovnováhou škandinávskeho typu. Ministerstvo práce v tejto krajine popisuje opatrenia na trhu práce ako “zlatý trojuholník” medzi flexibilnými pravidlami pre prijímanie zamestnancov, veľkorysým systémom podpory a masívnymi aktivačnými opatreniami. Flexibilné pravidlá vedú k vysokej kvantitatívnej flexibilitate (napr. krátke výpovedné doby), systém sociálnej podpory ponúka sociálnu istotu a aktivačné opatrenia motivujú ľudí k práci a zároveň ich kvalifikujú pre vstup na trh práce (nezamestnaní buď aktívne hľadajú prácu, alebo absolvujú nejaké vzdelávanie). Tento model práce s nezamestnanými je označovaný ako *flexicurity*. Tento model spája výhody flexibilného trhu práce (flexibility) so sociálnym zabezpečením pracovníkov (security). V praxi to vyzerá tak, že zamestnávateľia majú pri prijímaní a prepúšťaní zamestnancov voľné ruky. Môžu podľa potreby prijímať a prepúšťať zamestnancov, ale tí sa o svoje sociálne zabezpečenie nemusia obávať, ak aj ostanú bez práce dostávajú štedrú štátnu podporu. Vo väčšine prípadov majú ľudia prepustení z práce zaručenú podporu v nezamestnanosti rovnajúcu sa 80% ich mzdy (toto číslo však neplatí pre ľudí s vysokými príjmami). Avšak osoby prepustené zo zamestnania sa musia zúčastňovať na rekvalifikačných programoch a programoch umiestňovania do zamestnania, ktoré ich majú vrátiť do pracovného procesu.

Každoročne až 30% Dánov mení svoje zamestnanie, vedia, že systém im umožní splácať pôžičky a pokrývať potreby na živobytie, tak, že sa môžu sústrediť na prácu v novej pozícii.

Avšak Dánsko začína svoj obdivovaný systém *flexicurity* okresávať. V júni 2013 boli dávky v nezamestnanosti znížené zo štyroch na dva roky.

A nielen to. Pretože finančná kríza vymazala pracovné miesta, vláda, najväčší zamestnávateľ v Dánsku, musela siahnuť k využívaniu pracovných pomerov na obmedzenú dobu a k zintenzívneniu koučingu. Dnes je nezamestnanosť v Dánsku 4,2%, nižšia, než vo väčšine európskych krajín, hoci je to viac ako dvakrát viac, než bola miera nezamestnanosti pred 2 rokmi, kedy predstavovala 1,7%.

V dánskom modeli sa štát stará o financovanie vzdelávania, a to hlavne u ľudí s najnižším stupňom vzdelania a s najnižším napojením na trh práce. V Kodani sme navštívili stredisko pre diagnostikovanie pracovných spôsobilostí osôb so zmenenou pracovnou schopnosťou. Počas

niekoľkých mesiacov pobytu v tomto stredisku si zdravotne alebo mentálne postihnuté osoby vyskúšajú rôzne druhy prác a zisťujú, ktoré pracovné náplne môžu vykonávať napriek obmedzeniam svojej pracovnej schopnosti. Na základe výsledkov takejto diagnostiky sú potom úradmi práce umiestňovaní na primerané pracovné miesta. Na exkurzii v tamojšej veľkopredajni IKEA sme tak mohli vidieť mladého muža s mentálnou retardáciou, ktorý napriek svojmu obmedzeniu bol zaradený na výkon jednoduchých manuálnych činností. Ale aj tým bol užitočný a cítil sa užitočný.

Tak ako v Nemecku a niektorých iných európskych krajinách, stovky dánskych zamestnávateľov využívajú programy krátkodobej práce dotované vládou, čo je taktika prijatá na zastavenie rastu nezamestnanosti. Tieto programy umožňujú spoločnostiam skrátiť pracovný čas a ponechať si vysoko kvalifikovaných pracovníkov aby ich nemuseli v zlých časoch prepustiť.

Na vylepšenie aktivačného programu pre opätovné začlenenie do práce Dánsko vypláca súkromným spoločnostiam bonusové platby za každú osobu prijatú do zamestnania alebo kvalifikačného kurzu.

Dánski politici tvrdia, že ich program stále funguje. Ale odbory tvrdia, že redukcie sociálnej siete zašli ďaleko a hodlajú tlačiť na firmy, aby typickú 1-3-mesačnú výpovednú lehotu pred uvoľnením zo zamestnania predĺžili.

**Španielsko** trpí vysokou nezamestnanosťou najmä mladých ľudí od 18 do 25 rokov. Veľa z nich preto odchádza za prácou do zahraničia, najviac do Nemecka. Pre nezamestnaných tu organizujú najmä rekvalifikačné kurzy. Organizujú ich stredné školy, ale aj súkromné neziskové organizácie. V jednom takomto stredisku vo Valencii sme mohli vidieť veľmi vkusné úžitkové predmety pre domácnosť od podušiek až po menšie kusy nábytku vyrábané nezamestnanými ktoré sú určené na voľný predaj a odoberajú ich aj obchodné domy. Iní mladí nezamestnaní sa učili za automechanikov – a to aj mladé dievčatá.

K dispozícii sú v tejto krajine všeobecné internetové stránky venované kariérovému rozvoju, spravované neziskovými organizáciami, ktoré sa snažia o integráciu skupín zo špecifickými potrebami (mladí ľudia, ženy, väzni, prisťahovalci či narkomani) do trhu práce. Iné komerčné internetové stránky poskytujú komplexný súbor poradenských služieb pre voľbu povolania a vyčerpávajúce informácie o trhu práce, pracovnoprávných vzťahoch, práci z domova, ochrane pracovných miest a o vládných orgánoch. Zahrňujú aj pomoc pri písaní životopisu, motivačného listu či sprievodcu prijímacím pohovorom. Poskytujú návody k začatiu vlastného podnikania a pre hľadanie práce. Možno tu nájsť aj odkazy na internetové stránky obsahujúce elektronické burzy práce, atď.

**Na rozdiel od Španielska, Nórsko má veľmi nízku nezamestnanosť – len 3,6%. Krajina je na prvom mieste v indexe ľudského rozvoja. Tento index je ukazovateľom rozvoja v troch oblastiach – dĺžka života a zdravie, vzdelanosť a blahobyt. Pre porovnanie, Slovensko je podľa tohto zoznamu na 35. mieste, Česká republika na 26. mieste, Maďarsko na 37., Poľsko na 39. mieste a Rakúsko na 18. mieste spomedzi všetkých krajín sveta.**

V Nórsku naša 13-členná skupina, v ktorej som bol zo Slovenska jediný, navštívila 48-tisícové mesto Bodø ležiace v tundrovitej krajine 300 kilometrov za severným polárnym kruhom. Je to metropola

severnej provincie Nordland. Na programe bola o. i. prehliadka Centra pre vzdelávanie dospelých, University Nordland a prijatie na tamojšom úrade práce a sociálneho zabezpečenia. *Call centrum* tohto úradu poskytuje služby zamestnanosti cez telefonické spojenia, čo je vzhľadom na rozľahlosť krajiny pochopiteľné.

Provincia Nordland má len 2,5% nezamestnanosť, čo je menej, než v ostatných častiach krajiny. Nezamestnaným poskytuje Nórsko štedré dávky – zamestnanec prepustený z práce poberá podporu vo výške pôvodného platu ešte celý jeden rok. Mnohí však tento systém zneužívajú tak, že pracujú a zároveň poberajú podporu. Úrady práce o tom vedia a majú to aj vyčíslené. Od r. 1969, keď prizvaní ťažiar z Texasu našli Nórom bohaté ložiská ropy, má krajina z ťažby čierneho zlata, zemného plynu ale aj iných nerastov na severe bohaté zisky. Až také, že všetky príjmy z ťažby Nóri nechcú realizovať doma, pretože by tým spôsobili infláciu – prebytok finančných zdrojov na trhu. Preto skupujú celé ulice s nehnuteľnosťami v zahraničí a vo forme grantových schém podporujú rôzne projekty, o. i. aj u nás na Slovensku.

Napriek tomu, že hrubý domáci produkt na 1 obyvateľa je v Nórsku 55 900 USD a tento ukazovateľ je 9. najlepší na svete (Slovensko 24 600 USD – 64. miesto vo svete), aj Nóri sa sťažujú. A to na dve veci: vysoké ceny v obchodoch a reštauráciách – 4x vyššie ako na Slovensku, a na to, že ťažba ropy od sedemdesiatych rokov minulého storočia spôsobila zánik iných odvetví - najmä obuvníckeho a odevného priemyslu.

Sever Nórska je perspektívnou oblasťou rozvoja. Láka najmä kvalifikovaných odborníkov – pociťujú tu napr. nedostatok lekárov, zdravotných sestier, počítačových technikov a iných povolání. Podmienkou je však ovládanie nórskeho jazyka. Na ropných plošinách v Severnom mori tu pre dobré finančné možnosti pracujú ľudia z mnohých krajín sveta – dokonca až z Argentíny. Univerzity Nordland poskytuje vzdelanie aj ubytovanie zahraničným študentom zdarma.

Čo sa možno od severských štátov Európy naučiť, je skutočnosť, ktorou sa riadia: nezamestnaní, ktorí sú na stálej sociálnej podpore, predstavujú veľkú záťaž pre štátny rozpočet. Preto sa ich snažia vrátiť naspäť do pracovného procesu, aby každý do systému sociálneho zabezpečenia aj niečím prispieval, nielen z neho čerpal. Nie som si istý, či sa tým riadime aj na Slovensku.

## **Seminár rakúskeho centra Euroguidance „Tvorba údajovej základne: poradenské metódy a meranie ich účinku.“**

**Eva Baloch-Kaloianov, Christiane Gotz, Karin Hirschmüller, Euroguidance centrum Rakúsko, OEAD**

Výchovné poradenstvo, profesijná orientácia a poskytovanie informácií pre vzdelávanie formou osobného kontaktu bolo témou seminára vo Viedni 21. októbra 2013. Práve pri osobne angažovanej forme poradenstva narastá význam merania účinnosti. Čeliac kríze pracovného trhu sa posilňuje vnímanie účinného poradenstva ako príspevku ku jej riešeniu.

Euroguidance Rakúsko uchopilo túto aktuálnu tému a ponúklo diskusný priestor 160 účastníkom. Plenárne vystúpenia sa venovali rozličným pohľadom na úlohu poradenstva:

Peter Härtel (Štajerská a Rakúska hospodárska spoločnosť – Steirische und Österreichische Volkswirtschaftliche Gesellschaft) a Gerhard Krötzl (Spolkové ministerstvo školstva, umenia a kultúry – Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur) objasnili funkcie poradenstva v zmysle spoločenského blaha z pohľadu predstaviteľov rôznych inštitúcií.

Deirdre Hughes (predsedkyňa Národnej poradenskej rady Veľkej Británie – National Careers Council a asociovaná členka Warwického inštitútu pre výskum zamestnanosti - Warwick Institute for Employment Research) hovorila o tom, že investície do skúmania vzdelávania a poradenstva vo Veľkej Británii prinášajú konkrétne merateľné zlepšenie: mladí ľudia zapojení do kvalifikovaného poradenstva dosahovali následne výrazne lepšie svoje profesijné ciele.

Peter Schlögl (Rakúsky inštitút odborného vzdelávania – Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung) vo svojom príspevku predstavil národnú iniciatívu pre dokumentáciu, externé zabezpečovanie kvality a orientáciu na účinnosť v nezávislom výchovnom poradenstve v Rakúsku. Cieľom opatrenia je preskúmanie spoľahlivosti ponúkaného poradenstva.

Následne sa problematike hlbšie venovalo nasledujúcich šesť paralelných pracovných skupín, ktoré viedli experti z oblasti vzdelávania a poradenstva:

- *Workshop 1: Poradenský profil pre prevenciu školskej neúspešnosti*, Susanne Linde a Klaus Linde-Leimer, akademická integratívna trénerka a vedúca Inštitútu zameraného na identitu – Blickpunkt Identität.
- *Workshop 2: Štruktúrovaný úvodný rozhovor v poradenstve – systémový prístup a orientácia na riešenie*, Christine Kühnert, Dipl. lektorka vo vzdelávaní dospelých a poradkyňa pre povolanie a ďalšie vzdelávanie.
- *Workshop 3: Nadobúdanie kompetencií ako príspevok k pozitívnym zmenám v seba-účinnosti*, Marika Hammerer, poradkyňa v oblasti vzdelávania, práce a životnej dráhy, vedúca Inštitútu pre výchovné a profesijné poradenstvo - Instituts für bildungs- und berufsbezogene Beratung.
- *Workshop 4: Motívy, hodnoty a predpoklady v profesijnom a výchovnom poradenstve*, Margit Voglhofer, trénerka, vedúca prípravy výchovných a profesijných poradcov na WIFI Viedeň.

- Workshop 5: *Účinné poradenstvo*, Marianne Roessler, sociálna pracovníčka, výskumníčka v sociálnych vedách, supervízorka a firemná konzultantka, kľúčové oblasti: posilňovanie a participácia, meranie účinnosti.
- Workshop 6: *Preosej-Tvaruj-Zdieľaj. Brainstorming kariérových ciest cez prípravu chleba*, Nadezhda Savova, kultúrna antropologička, zakladateľka siete Bread Houses Network.

Pracovné skupiny predstavili hlavné metódy pre rôzne poradenské situácie: prevencia školského zlyhávania s využitím systematických nástrojov; účinná forma úvodného rozhovoru v poradenských zariadeniach pre krátke intervencie; zvyšovanie seba-účinnosti nadobúdaním nových kompetencií; zviditeľňovanie hodnôt, požiadaviek a motivácií v profesijných súvislostiach; pečenie chleba ako podporujúca aktivita pri brainstormingu k profesijným otázkam. Jedna časť sa zvlášť zamerala na konkrétnu metódu merania účinnosti, ktorá umožňuje poradcom jej kvantitatívne a kvalitatívne vyjadrenie.

Informácie z prvej ruky ku projektom a poradenským službám mohli získať účastníci v rámci časti nazvanej „trh metód“. Desať organizácií z Rakúska, Nemecka a Bulharska predstavilo metódy poradenstva priameho kontaktu (tvárou v tvár) a merania ich účinnosti.

Podrobné informácie (v nemeckom jazyku):

[http://www.lebenslanges-lernen.at/euroguidance-fachtagung\\_2013](http://www.lebenslanges-lernen.at/euroguidance-fachtagung_2013)

Kontakt:

Euroguidance Österreich

**Nationalagentur Lebenslanges Lernen**

A-1010 Wien | Ebendorferstraße 7 | T +43 1 534 08-688 | F +43 1 534 08-699

[info@euroguidance.at](mailto:info@euroguidance.at) | [www.euroguidance.at](http://www.euroguidance.at) | [www.oead.at](http://www.oead.at) | [www.lebenslanges-lernen.at](http://www.lebenslanges-lernen.at)





## Ohliadnutie sa za Týždňom celoživotného poradenstva 2013

Po istých nesmelých a nevelmi vydatých pokusoch v roku 2012 sa nám koncom roka 2013 po prvý raz podarilo na Slovensku zorganizovať **Týždeň celoživotného poradenstva** (TCP) ako relatívne samostatné podujatie uskutočnené v rámci **Týždňa celoživotného učenia** (TCU). Predchádzalo tomu niekoľko osobných i virtuálnych stretnutí s predstaviteľmi Asociácie inštitúcií vzdelávania dospelých, najmä s Mgr. Klaudiusom Šilhárom, PhD., prezidentom AIVD, ako aj diskusií s potenciálnymi aktérmi takéhoto nového podujatia.

Týždeň celoživotného učenia, ktorý sa každoročne organizuje vo viacerých európskych krajinách, na Slovensku posledné dva roky organizuje AIVD ako hlavný koordinátor, v roku 2013 sa uskutočnil už 13. ročník TCU. Nosným zámerom TCU je osloviť odborníkov i širokú verejnosť na celom Slovensku a prostredníctvom organizácií združených v AIVD propagovať myšlienku a význam celoživotného vzdelávania. V roku 2013 sa toto podujatie na náš podnet zameralo nielen na celoživotné učenie, celoživotné vzdelávanie, ale aj celoživotné poradenstvo – bezprostrednú súvislosť týchto dvoch iniciatív potvrdzuje aj dávnejšie prijaté Memorandum o celoživotnom vzdelávaní (2000, na Slovensku 2001), či o niečo neskôr vládou Slovenskej republiky schválená Stratégia celoživotného vzdelávania a celoživotného poradenstva (2007) a aktualizovaná Stratégia celoživotného vzdelávania (2011).

Samotný Týždeň celoživotného poradenstva sa uskutočnil v čase od 25. do 29. novembra 2013, v jeho rámci prebehol vo viacerých mestách na Slovensku rad rôznych aktivít a podujatí, ktorých spoločným menovateľom bola snaha i zámer upriamiť pozornosť na pestrú škálu služieb ponúkanú poradenskými, vzdelávacími inštitúciami, ale aj úradmi práce, personálnymi agentúrami či priamo zamestnávateľmi zameranú na osobný rozvoj a profesijný život. Na aktivitách v rámci TCP sa podieľalo celkom 12 inštitúcií a organizácií na Slovensku, zrealizovalo sa viac ako 30 podujatí s rôznym obsahom a pre rôzne cieľové skupiny. Na tomto mieste by sme sa radi poďakovali všetkým, ktorí sa do TCU 2013 aktívne zapojili, osobitne je však potrebné vyzdvihnúť Centrum pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie v Čadci, ktoré dokázalo v rámci TCP zorganizovať najviac podujatí. Vďaka patrí ale i ďalším centrám (Dolný Kubín, Hlohovec, Bratislava II), Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny v Nitre, Strednej zdravotníckej škole v Liptovskom Mikuláši, Katolíckej univerzite v Ružomberku, odbornému nakladateľstvu Dr. Josef Raabe, s. r. o., či organizácii Navigácia v povolani, s. r. o. Za mimoriadny úspech považujeme i to, že v rámci TCP sa uskutočnili aj veľké odborné podujatia – úvodné konferencie troch národných projektov v riešiteľskej pôsobnosti priamoriadených organizácií MŠVVŠ SR, ktoré sa významne zaoberajú aj problematikou kariérového poradenstva (*Výskumný ústav detskej psychológie a patopsychológie: Komplexný poradenský systém prevencie a ovplyvňovania sociálno-patologických javov v školskom prostredí; Štátny inštitút odborného vzdelávania: Podpora profesijnej orientácie žiakov základnej školy na odborné vzdelávanie a prípravu prostredníctvom rozvoja polytechnickej výchovy zameranej na rozvoj pracovných zručností a práca s talentami; Rozvoj stredného odborného vzdelávania*). V uvedenom týždni sa uskutočnila aj úvodná konferencia projektu Leonardo da Vinci „*Adaptácia a zavedenie systému bilancie kompetencií*

na Slovensku“, ktorý koordinuje BKS Úspech, s. r. o., no a nesmieme zabudnúť ani na konferenciu Euroguidance spojenú s vyhlásením výsledkov súťaže Národná cena kariérového poradenstva 2013 a pripomenutím si 15. výročia začiatku pôsobenia centra Euroguidance na Slovensku.

**Týždeň celoživotného poradenstva 2013** z pohľadu jeho iniciátorov hodnotíme ako úspešné a zaujímavé podujatie. Nepochybujeme o tom, že jeho najbližší 2. ročník sa stretne s ešte väčšou odozvou inštitúcií a organizácií zaoberajúcich sa takým či onakým spôsobom kariérovým poradenstvom, ponúkajúcich služby kariérového poradenstva pre rôzne cieľové skupiny. Veríme tiež, že sa nám spoločne podarí výraznejšie sa zamerať na verejnosť – žiakov, študentov, rodičov, dospelú populáciu, ktorým by sme prezentovali širokú paletu služieb v kontexte celoživotného kariérového poradenstva.

Štefan Grajcár

## Konferencia Národná cena kariérového poradenstva 2013 a 15 rokov činnosti centra Euroguidance na Slovensku

Lenka Beková, Michaela Bogdanová, Štefan Grajčár, Kateřina Hašková, Mária Chaloupková



Dňa 27. novembra 2013 sa uskutočnilo oficiálne a slávnostné vyhlásenie výsledkov súťaže Národná cena kariérového poradenstva 2013 v priestoroch hotela Mercure v Bratislave. Konferencia sa spolu s desiatkami ďalších podobne orientovaných podujatí uskutočnila v rámci prvého *Týždňa celoživotného poradenstva*, ktorý organizovali Slovenská akademická asociácia pre medzinárodnú spoluprácu a centrum

Euroguidance v tesnom prepojení s *Týždňom celoživotného učenia* prebiehajúcim v gescii Asociácie inštitúcií vzdelávania dospelých na celom Slovensku. V rámci konferencie sme si tiež pripomenuli 15. výročie začatia činnosti centra Euroguidance na Slovensku ako súčasť celoeurópskej siete.

Medzi takmer 80 odborníkmi z oblasti kariérového poradenstva a príbuzných odborov z celého Slovenska, ale aj z Českej republiky, boli výchovní poradcovia, poradcovia z centier pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie, poradcovia z úradov práce, sociálnych vecí a rodiny, poradcovia zo súkromnej praxe či odborníci z neziskového sektoru, ale aj zástupcovia z univerzít a výskumných ústavov a ďalších inštitúcií (Ústredia práce sociálnych vecí a rodiny, Štátneho inštitútu odborného vzdelávania, Národného ústavu celoživotného vzdelávania, Výskumného ústavu detskej psychológie a patopsychológie, Asociácie výchovných poradcov a i.).

Konferenciu otvoril a jej dopoludňajším programom sprevádzal **Ing. Jozef Detko**, koordinátor centra Euroguidance. V mene gestorského ministerstva účastníkov konferencie pozdravil **Ing. Vladimír Belovič, CSc.**, generálny riaditeľ sekcie medzinárodnej spolupráce, európskych záležitostí a celoživotného vzdelávania Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu SR. Vo svojom príhovore ocenil aktivity centra Euroguidance, sústredil sa však najmä na výzvy, ktoré stoja pred celým vzdelávacím sektorom v kontexte Stratégie Európa 2020 v programovom období 2014-2020. Z celkového počtu deviatich operačných programov bude v gescii MŠVVŠ SR len operačný program *Veda, výskum, inovácie*, do ktorého bolo zahrnuté i celoživotné vzdelávanie. *Vzdelávanie* je podprogramom operačného programu *Ľudské zdroje*, ktorého riadiacim orgánom bude Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR. Pre oblasť vzdelávanie bude sprostredkovateľským orgánom MŠVVŠ.



V tematickej časti najprv **Ing. Detko** v krátkosti zrekapituloval obdobie pôsobenia centra Euroguidance na Slovensku od jeho nesmelých začiatkov v r. 1998, vtedy ešte pod názvom Národné informačné centrum pre profesijné poradenstvo (ustanovené ako súčasť siete *National Resource Centres for Vocational Guidance*), až po dnešok, charakterizovaný už pomerne rozsiahlymi aktivitami

vo viacerých sektoroch a pre rôznorodé cieľové skupiny. Predstavil aj tlačенú brožúru „Euroguidance centrum Slovensko (1998-2013)“, ktorú centrum pripravilo pri príležitosti tohto okrúhleho výročia. Brožúra mapuje činnosť centra a približuje aj konkrétne vybrané aktivity, prináša pohľady tých, ktorí v Euroguidance pôsobia a pôsobili, a aj vyjadrenia zástupcov inštitúcií a odborníkov, s ktorými Euroguidance spolupracuje.



Široko teoreticky fundovaný odborný príspevok pod názvom „Kariérové poradenstvo – minulosť, súčasnosť a budúcnosť“ predniesla následne **Doc. PhDr. Iva Kirovová, PhD.**, z Katedry psychológie Filozofickej fakulty UK v Prahe, resp. Katedry manažmentu Ekonomickej fakulty VŠB-TU v Ostrave. V úvode sa venovala historickým míľnikom v oblasti kariérového poradenstva, od jeho počiatkov až po súčasnosť. Spomínala F.

Parsonsa, otca profesijného poradenstva, ktorý kládol dôraz na hľadanie osobného potenciálu, či D. E. Supera, ktorý vo svojej teórii integroval všetky oblasti života človeka, ale aj jemne vyčítala Hollandovej teórii to, že nedostatočne zohľadňuje kontext, v ktorom sa klient nachádza. V súčasnosti sa v oblasti kariérového poradenstva kladie dôraz na rozvoj zručností a tzv. multitasking (oproti úzkej špecializácii), holistický prístup a menej štruktúrované postupy, či prispôsobovanie kontextu cieľovej skupine. Na túto oblasť vplývajú rôzne príbuzné odbory, ako napr. ekonomická, či pozitívna psychológia. Oblasť rozhodovania do veľkej miery obohatili napríklad D. Ariely, či D. Kahneman (nositeľ Nobelovej ceny za prínos poznatkov z psychologického výskumu do ekonomických vied, 2002). Pestrosť a variabilita prístupov je omnoho širšia. Do poradenstva vstupuje prístup zahŕňajúci prispôsobovanie sa kontextu a cieľovým skupinám/ jednotlivcom. Klient sa stáva rovnocenným partnerom, pričom poradca facilituje a podporuje jeho rozvoj.

Po prestávke už nasledovala časť venovaná súťaži „Národná cena kariérového poradenstva 2013“ tak na Slovensku, ako aj v Českej republike. Priebeh súťaže a jednotlivé príspevky ocenené centrom Euroguidance pri Dome zahraničnej spolupráce MŠMT Českej republiky účastníkom konferencie priblížila **Mgr. Kateřina Hašková**, súťaž a jednotlivé príspevky v rámci slovenskej súťaže predstavila **Mgr. Lenka Beková** zo slovenského centra Euroguidance, SAAIC.

V ďalšej časti sa potom v krátkych päťminútových prezentáciách publiku predstavilo všetkých desať príspevkov zaslaných do súťaže na Slovensku v r. 2013. Bližšie informácie o všetkých príspevkoch sú dostupné v zborníku zo súťaže na stránke centra Euroguidance v sekcii Knižnica ([www.saaic.sk/euroguidance](http://www.saaic.sk/euroguidance)). Účastníci konferencie mohli následne dať svoj hlas niektorému z prezentovaných príspevkov a takýmto spôsobom zvoliť víťaza *Ceny publika*.



Prvú časť popoludňajšieho programu konferencie vyplnilo slávnostné vyhlásenie výsledkov slovenskej časti súťaže Národná cena kariérového poradenstva 2013. Na slávnostnom odovzdávaní ocenení sa za gestorský rezort zúčastnil **Ing. Ivan Stankovský, CSc.**, vedúci Služobného úradu Ministerstva školstva, vedy,

výskumu a športu Slovenskej republiky, **Mgr. Irena Fonodová**, výkonná riaditeľka Slovenskej akademickej asociácie pre medzinárodnú spoluprácu a riaditeľka Národnej agentúry Programu celoživotného vzdelávania, **p. Peter Zsapka**, vedúci komunikačného oddelenia Zastúpenia Európskej komisie na Slovensku, a **Ing. Jozef Detko**, koordinátor centra Euroguidance:

- Hlavnú cenu v kategórii „služby kariérového poradenstva“ získal **TANDEM, n. o.**, za príspevok „*Kam po škole? – Tematický deň so Živou knižnicou o výbere povolania a plánovaní budúcnosti*“. Interaktívny program so Živou knižnicou a so súborom rôznych aktivít zameraných na jednotlivé zložky oblasti kariérového poradenstva určený najmä pre študentov stredných škôl rozvíja zručnosti a kompetencie potrebné k výberu povolania a poskytuje nevyhnutné informácie o trendoch pracovného trhu, čím sa snaží pomôcť uľahčiť výber budúceho povolania.
- Hlavnú cenu v kategórii „počin v oblasti kariérového poradenstva“ získal **Doc. PhDr. Marian Groma, PhD.**, z Katedry psychológie a patopsychológie Pedagogickej fakulty Univerzity Komenského v Bratislave za vedeckú monografiu „*Kariérové poradenstvo a možnosti facilitácie kariérového vývinu nepočujúcich*“. Autor svojím počinom vyplnil dlhodobú medzeru v odbornej literatúre a umožnil odborníkom z praxe rozšíriť si obzor vedomostí v danej problematike.
- Čestné uznanie a Cenu publika získal **EDUPLEX, o. z.**, za aktivitu „*MOJE MESTO – mesto povolani*“. Putovné mesto pozostáva z 13 kóji, interaktívnych „mestských domov“, ktoré predstavujú jednotlivé povolania či pracovné pozície. Tento prístup k oboznamovaniu a orientácii vo svete práce je pozoruhodný a inovatívny, keďže deti najmä mladšieho školského veku častokrát nemajú možnosť získať reálne skúsenosti vo svete práce.
- Čestné uznanie bolo udelené **Útvaru medzinárodných vzťahov Slovenskej technickej univerzity v Bratislave** za *Projekt ERASMUS Multilaterálne projekty „Tvorba a implementácia spoločného bakalárskeho a magisterského študijného programu a postgraduálneho vzdelávacieho programu v európskom kontexte*“. Projekt, ktorý podporuje európsku dimenziu vo vzdelávaní, zvýšenie kvalifikácie, adaptability a mobility budúcich kariérových poradcov, STU iniciovala a koordinovala od októbra 2010 do septembra 2013.

Okrem uvedených ocenení Ing. Ivan Stankovský, CSc., v mene ministra školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky, pána **Dušana Čaploviča**, odovzdal **Ing. arch. Laure Gressnerovej, PhD.**, ďakovný list „*za dlhoročnú úspešnú prácu v oblasti kariérového poradenstva na Slovensku a za prínos k rozvoju európskej spolupráce inštitúcií terciárneho vzdelávania v oblasti prípravy kariérových poradcov*“.

Túto časť následne uzavrel **Jozef Detko**, koordinátor centra Euroguidance, ktorý sa všetkým poďakoval za účasť, keďže po prestávke sa publikum delilo do troch skupín na workshopy.

Poslednou časťou programu boli workshopy, ktoré sa uskutočnili s účasťou českých aj slovenských organizácií a jednotlivcov ocenených v tohtoročnej súťaži, priebeh workshopov zhrnuli účastníčky:

**1) Kariérové poradenstvo pre deti a mládež** (M. Bogdanová):

V rámci tohto workshopu boli prednesené tri príspevky.

Ako prvá sa predstavila **Škola manažerského rozvoje, s. r. o.**, z Českej republiky. Prezentáciu projektu *Kariérový koučing do škol* pani Sylvie Navarová urobila interaktívnou formou priamo s účastníkmi workshopu. Všetci účastníci sa takouto formou mohli na chvíľku vcítiť do situácie žiakov, s ktorými sa v rámci tohto projektu pracovalo a pre ktorých bol primárne určený. Obecenstvo bolo požiadané o dobrovoľníka. Tento dobrovoľník predstúpil dopredu a pani Navarová si zahrala s ním jednu z hier/úloh z tohto programu. Išlo o príklad ako sa sami vidíme v prekonávaní prekážok, či plnení snov alebo úloh, na škále od 1 po 10. Keď sa účastník postavil na pomyselné číslo, tak pani Navarová kladla otázky, že prečo práve na tom čísle, a nie vyššom (nižšom). V druhom kroku sa mal účastník postaviť na škálu, kde sa vidí v dosahovaní cieľa o rok a prečo. Táto úloha nie je zameraná na samotný cieľ, ale na proces dosahovania cieľov. Dozvedeli sme sa akým spôsobom prekonávať prekážky, vlastné obavy a námietky, ako sa povzbudiť, hľadať riešenia vo svojom vnútri. Celý program prebieha formou koučovania. Viac na: [www.smrov.cz](http://www.smrov.cz).

Následne pani Kulifajová a pani Mižičková za **občianske združenie Eduplex** predstavili jeden z ocenených projektov na Slovensku *Detské mesto povolání – MOJE MESTO*. Tento projekt zabezpečuje ciele a veku primerané učenie sa v oblasti kariérového rozvoja veľmi pútavou a interaktívnou formou prostredníctvom hry na povolania. Samotný projekt vychádza z Daltonského prístupu, ktorého nosnou myšlienkou je v deťoch budovať zodpovednosť, slobodu, samostatnosť a spoluprácu. Tento program bol niekoľko mesiacov inštalovaný najprv v detskom múzeu a neskôr v jednom z bratislavských nákupných center. Mal vysokú návštevnosť ako školských kolektívov, tak aj rodín s deťmi. V rámci neho si deti mohli vyskúšať rôzne povolania ako napríklad kaderník, predavač, dokladač tovaru v obchode, vodár, zdravotník a podobne. Program nedehtonuje manuálnu prácu, ale naopak umožňuje ju vyzdvihnúť a dáva priestor dieťaťu spoznávať aj pracovné aspekty života a zároveň sa primerane realizovať hrou. Autorky ocenili výbornú spoluprácu so sponzormi, napríklad so známym obchodom s drogistickým tovarom, či vodárňami a podobne. Na podobnú tému Eduplex organizuje aj detské letné denné tábory, kde deti môžu spoznávať svet práce. Mesto povolání putuje po Slovensku ďalej a budú ho môcť spoznať aj v ďalších mestách, kde už naň netrpezlivo čakajú. Viac na: [www.eduplex.sk](http://www.eduplex.sk).

Pani Hodossy a pán Urbán z neziskovej organizácie **TANDEM** predstavili program, prostredníctvom ktorého sa žiaci môžu rozhodnúť pre ďalšiu študijnú, či životnú dráhu. Program je zložený z viacerých stanovišť, na ktorých žiaci plnia rôzne úlohy zamerané napríklad na sebaopoznávanie, prekonávanie prekážok, rozhovory so „živými knihami“ v podobe ľudí rôznych povolaní, či rozhovor s kariérovým poradcom. Výhodou tohto programu je, že uvedené aktivity je možné robiť ako outdoorové, tak aj v prípade nepriaznivého počasia vo vnútri. Zaujímavým stanovišťom je možnosť odfotografovať sa v akademickom talári, čiapke a s „diplomom“ v ruke. Žiak si tak môže precítiť a vizualizovať niečo preňho možno zatiaľ nie celkom predstaviteľné a môže tak napredovať za svojim snom. V rámci sebaopoznávacích aktivít môže zistiť, aké sú jeho silné a slabšie stránky, prípadne akým smerom sa

uberať vo voľbe povolania alebo ďalšej študijnej dráhy po ukončení strednej školy. Rozhovory so „živými knihami“ predstavujú okamžitú interakciu a kontakt s ľuďmi rôznych povolání. Žiaci môžu klásť otázky a eliminuje sa tým aj idealizovanie niektorých povolání, získajú reálnu predstavu o tom, aké úsilie je potrebné vynaložiť pre dosiahnutie svojich cieľov. Realizátori na program zaznamenali veľmi dobrý ohlas u žiakov, aj učiteľov. Viac na: [www.tandemno.sk](http://www.tandemno.sk).

Po každom príspevku nasledovala krátka diskusia medzi prednášajúcimi a účastníkmi.

## 2) Kariérové poradenstvo pre ľudí so znevýhodnením (M. Chaloupková):

Asi tuctu účastníkov sa v tomto workshope predstavili tri ocenené súťažné príspevky, z toho dva z Českej republiky:

„Pracuji, tedy jsem!!! „ – tak znel názov prezentácie **občianskeho združenia Borůvka** a projektu „TA KAVÁRNA“. Karolína Harries – pracovná a sociálna poradkyňa nás poinformovala o tomto projekte, v ktorom sa ľudia so zdravotným znevýhodnením na tréningových miestach, vytvorených vďaka sponzorom, pripravujú na prechod na trh práce. Jednotlivci sa tu môžu 10 mesiacov počas riadneho výkonu platenej práce v kaviarni pripravovať na výkon každodennej pracovnej činnosti, zdokonaľovať svoje pracovné a sociálne zručnosti. Každý týždeň sa zamestnanci stretávajú na rozvojových dňoch, na dvojhodinových stretnutiach. Získavajú tu nové sebavedomie a komunikačné zručnosti. Pani Harries stručne prezentovala aktivity, ktorých cieľom je najmä posilňovanie ich sebavedomia, pozitívnym vnímaním seba samých a sprevádzaním klientov od ich hodnôt, snov, vízií k prakticky orientovaným cieľom. Táto kaviarnička je situovaná v areáli Jedličkovho ústavu, bezbariérová, nefajčiarska, príjemne zariadená, útulná, ktorú navštevujú mamičky s deťmi i širšia verejnosť, nielen obyvatelia ústavu. V prezentovanom videu sme mali možnosť skutočne vidieť atmosféru kaviarničky a počuť aj samotných klientov (zamestnancov), ich vnímanie a hodnotenie tejto pracovnej skúsenosti. Bolo to emočne silné a presvedčivé. Ocenenie v súťaži Národní cena kariérového poradenství (Euroguidance ČR) získali skutočne zaslúžene. Ide o kombináciu chráneného pracoviska a kariérového poradenstva. Pod vedením kariérového kouča sa zamestnanci pripravujú na otvorený trh práce. Ich cieľom, ako konštatovali, nie je pripraviť kaviarnikov, ale zamestnancov. Pomáhajú preto svojim klientom nájsť pracovné miesta podľa ich záujmu. Úspešnosť majú 70-percentnú. Tento projekt bol vďaka podpore ESF predĺžený na ďalšie 2 roky. Pani Harries tiež ponúkla možnosť uskutočniť exkurziu, rovnako ako ochotu spolupracovať v rámci metodík. Viac na: <http://www.osboruvka.cz>, [www.takavarna.cz](http://www.takavarna.cz).

**RUBIKON Centrum** nám predstavila Martina Jašková. Pracovná agentúra RUBIKON získala hlavnú cenu v súťaži Národní cena kariérového poradenství 2013. RUBIKON Centrum je neštátna nezisková organizácia pôsobiaca v oblasti prevencie kriminality a integrácie ľudí s kriminálnou minulosťou späť do spoločnosti. Pracovná agentúra RUBIKON je restoratívne centrum, v ktorom sa snažia o zvýšenie zamestnateľnosti ľudí so záznamom v registri trestov, po výkone trestu odňatia slobody. Líšia sa od klasickej pracovnej a personálnej agentúry, pretože so svojimi klientmi pracujú dlhodobejšie, majú širšie portfólio služieb. Poskytujú mzdové príspevky zamestnávateľom až po dobu 6 mesiacov a poskytujú pracovné poradenstvo pre klientov aj zamestnávateľov. Takisto poskytujú možnosť získania

potrebnej rekvalifikácie, už 9 mesiacom pred prepustením klienta. Úzko spolupracujú s partnermi: kurátormi, zariadeniami na výkon trestu, úradmi práce, systematicky spolupracujú aj so zamestnávateľmi. Ide im o komplexné riešenie situácie klienta. Organizácia poskytuje poradenstvo pre osoby s trestnou minulosťou – poradcovia ich vedú k tomu, aby dokázali identifikovať svoje schopnosti a možnosti a posilnili v sebe odhodlanie a vôľu nájsť si prácu, zamestnanie zodpovedajúce ich skutočným predpokladom, ako aj rozvíjať zručnosti potrebné k uplatneniu sa na trhu práce. Okrem motivačných, či reintegračných programov a mentoring poskytujú tiež kurzy finančnej gramotnosti, či štartovaciu pôžičku. Zamestnávateľia si majú možnosť preveriť klienta, dobrá spolupráca je najmä s motivovanými klientmi. Rubicon si ocenenie naozaj zaslúži, keďže pomáha ľuďom z náročnej situácie - ako povedal jeden z bývalých väzňov Karel: „Pravý test začína, keď opustíš väzenie a nikto ti nechce dať prácu“. Viac na: <http://www.rubikoncentrum.cz/pracovni-agentura.php>, [http://www.youtube.com/results?search\\_query=RUBIKON%20Centrum&sm=3](http://www.youtube.com/results?search_query=RUBIKON%20Centrum&sm=3).

Tretím - veľmi zaujímavým príspevkom bol workshop s **Marianom Gromom**, autorom ocenej publikácie *Kariérové poradenstvo a možnosti facilitácie kariérového vývinu nepočujúcich*. Jeho praktická ukážka – Kresba metafory kariérového poradenstva pre znevýhodnené skupiny – bola skutočne podnetnou aktivitou. Nie je opísateľná, no použiteľná v mnohých situáciách práce so znevýhodnenými klientmi. Bolo mi veľmi ľúto, že limitovaný čas nám neumožnil viacero podobných stimulov do spoločnej diskusie.

### 3) Vzdelávanie kariérových poradcov (K. Hašková):

Účastníkom sa predstavily výherkyne české i slovenské časti súťaže:

Českou republiku reprezentovala **Helena Košťálová**, pôsobící v **Evropské kontaktní skupině (EKS)**, ktorá získala ocenení za lektorskou činnosť v oblasti kariérového poradenství. V rámci EKS sa venuje nejen přímé práci s klienty, ale vede rovněž řadu kurzů zaměřených na další vzdělávání kariérových poradců. Při kurzech využívá aktivizační a diskusní metody, skupinovou a kooperativní výuku a sebezkušenostní techniky, značný prostor věnuje nácviku praktických situací. Svě zkušenosti získané v rámci řady školení a výcviků (např. přístup Thomase Dienera, metoda CH-Q, trénink hodnotitelů assessment center aj.) využívá v kurzech zaměřených na konkrétní oblasti, do nichž se poradci během své praxe dostávají, např. kurzy *Rozvoj kompetencí u klientů*, *Motivace a komunikace v poradenské praxi* aj. Na workshopu představila některé z kreativních technik, které využívá ve své praxi a které mohou být inspirativní rovněž pro další poradce. Za představené metody lze jmenovat např. *Burzu hodnot*, při níž se klienti dozvídají více nejen o svých hodnotách a preferencích, ale i např. o svém stylu rozhodování. Helena Košťálová uvedla účastníky workshopu do způsobu své práce, při níž často využívá kreativní a hravé techniky, které se při dalším rozboru a zhodnocení ze strany klientů stanou významným zdrojem sebezpoznání. Více na: [www.ekscr.cz](http://www.ekscr.cz). I když jsme mezi příspěvky do české Národní ceny kariérového poradenství v roce 2013 zaznamenali výraznější zaměření na vzdělávání kariérových poradců – mimo příspěvku Heleny Košťálové lze zmínit i oceněnou organizaci *Aspekt*, která představila vzdělávací kurz pro kariérové poradce navržený ve spolupráci s *Oslo and Akershus University College* – univerzitní studijní program pro kariérové poradce v České republice stále chybí.



Za jistý předstupeň samostatného studijního programu lze považovat jednotlivé předměty, které se na různých fakultách několika vysokých škol realizují či studijní program *Poradenství v odborném vzdělávání*, které realizuje Česká zemědělská univerzita v Praze.

Druhou část workshopu vedla inženýrka architektury **Laura Gressnerová**, jež byla spolu se svým týmem z **Útvaru medzinárodnej mobility študentov Slovenskej technickej univerzity (STU)** řešitelkou projektu *ERASMUS Multilaterálne projekty – Tvorba a implementácia spoločného bakalárskeho a magisterského študijného programu a postgraduálneho vzdelávacieho programu v európskom kontexte*. Do projektu bylo zapojeno celkem osm univerzit z osmi zemí, jejichž cílem bylo vytvoření společného studijního programu pro kariérové poradce. L. Gressnerová představila na workshopu průběh celého projektu a také jeho jednotlivé výstupy – návrh studijního programu *Kariérové poradenství a rozvoj lidských zdrojů* a několikajazyčný terminologický slovník, který jistě najde využití i mimo uvedený studijní program. Slovenská technická univerzita plánuje tento studijní program akreditovat a rozšířit tak možnosti formálního vzdělávání kariérových poradců na Slovensku; další vzdělávací program pro kariérové poradce nabízí *Univerzita Konštantina Filozofa v Nitre*, která získala ocenění slovenské Národní ceny kariérového poradenství v roce 2012. Více o projektu ERASMUS na: [www.stuba.sk](http://www.stuba.sk).

Súťaž **Národná cena kariérového poradenstva 2014** ako aj konferencia venovaná tejto súťaži a oficiálnemu vyhlasovaniu výsledku a udeľovaniu ocenení sa uskutočnia aj v roku 2014. Bližšie informácie sa dozviete prostredníctvom stránky centra Euroguidance: [www.saaic.sk/euroguidance](http://www.saaic.sk/euroguidance).

---

**RECENZIA**

---

**Petr Hladó: Rozhodování žáků absolventských ročníků základních škol o další vzdělávací a profesní dráze. Analýza na základě dotazníkového šetření a ohniskových skupin.**

Mendelova univerzita v Brně, edice Monografie, 2013, 358 str.

ISBN 978-80-7375-874-5 (viaz.), ISBN 978-80-7375-875-2 (on-line)

Problematika profesijnej orientácie žiakov, resp. „*voľby ďalšieho vzdelávania a profesijnej dráhy*“ patrí ku kľúčovým oblastiam kariérového poradenstva z mnohých dôvodov. Hoci viaceré z nich sú spoločné pre väčšinu európskych krajín, v kontexte stredoeurópskeho regiónu naberajú niektoré z nich špecifické črty: holistický a nemodulárny charakter formálneho vzdelávacieho systému, relatívne nízka dostupnosť celoživotného vzdelávania a možností rekvalifikácie prispievajú k tomu, že sa voľba, ktorej sú žiaci na konci základnej školy vystavení, sa javí takmer ako ireverzibilná – v každom prípade nesú so sebou ďalekosiahle následky pre ich ďalšiu profesijnú dráhu. Práve z týchto dôvodov je monografia Petra Hladá „**Rozhodování žáků absolventských ročníků základních škol o další vzdělávací a profesní dráze**“ vítaným príspevkom do diskusie o profesijnej orientácii žiakov, ktorý môže vďaka kultúrnej blízkosti českého prostredia obohatiť aj slovenskú odbornú verejnosť.

Autor v prvej polovici publikácie podáva veľmi dôsledný a štruktúrovaný prehľad aktuálnej literatúry z oblasti voľby povolania mládeže, s dôrazom na výsledky empirických výskumov z českého, slovenského a medzinárodného prostredia. Zvlášť prínosné sú autorove vlastné komentáre, snaha uviesť výsledky národných výskumov do medzinárodného kontextu a napriek kvantite poskytnutých informácií je prehľad koncipovaný organicky a príťažlivo aj pre čitateľa z neakademickej sféry. Na viac než dvadsiatich stranách autor zhrňuje empirické poznatky týkajúce sa počiatku rozhodovacieho procesu voľby profesijnej dráhy, jeho spúšťačov, vplyvajúcich faktorov, zdrojov informácií, vplyvu rodiny a vrstovníkov. Vzhľadom na rozsah kapitoly a pokrytých aspektov by bolo možné zvýšiť didaktickú hodnotu a prehľadnosť monografie uvedením stručných súhrnov hlavných poznatkov v grafickej alebo inak prehľadnej podobe.

Nosnú časť monografie tvoria výsledky výskumného zisťovania týkajúce sa širokého okruhu otázok načrtnutých v úvode monografie: v ktorom období a pod vplyvom akých spúšťačov začína rozhodovanie o budúcom vzdelaní a povolaní u žiakov českých základných škôl? Pod akými osobnými a sociálnymi vplyvmi tento proces prebieha? Akú rolu hrajú rôzne informačné zdroje?

Výskum prebehol na súbore žiakov deviatych ročníkov a ich rodičov v školskom roku 2010/2011 v štyroch krajoch ČR. Výberový súbor svojou štruktúrou zodpovedá socioekonomickému zloženiu českej populácie a zároveň umožňuje následné bohaté vyhodnotenie získaných dát – z hľadiska dosiahnutého vzdelania rodičov, štruktúry rodiny, skúsenosti žiakov s nezamestnanosťou v rodine. Okrem kvantitatívneho dotazníkového prieskumu je štúdia obohatená o kvalitatívne dáta získané z ohniskových skupín so žiakmi. Tieto výborným spôsobom okoreňujú štatistické údaje ilustratívnymi a

často bezprostrednými citáciami priamo z bojového poľa základných škôl a približujú čitateľovi mentálne rozpoloženie žiakov na prahu výberu ich ďalšieho smerovania.

Zistenia výskumu sú prezentované a analyzované s osobitným dôrazom na implikácie pre poradenskú prax a v mnohom potvrdzujú praktické skúsenosti a intuitívne poznatky učiteľov a výchovných poradcov dobre poznajúcich realitu. Kvantitatívne dáta získané v prieskume tak môžu odborníkom poskytnúť solídny argumentačný arzenál pre presadzovanie systémových opatrení v oblasti kariérového rozhodovania žiakov.

Z pohľadu práce výchovných a kariérových poradcov je možné spomenúť niekoľko základných zistení výskumu. Napríklad sa ukázalo, že bezkonkurenčne najväčší dopad na voľbu ďalšieho vzdelávania pripisujú žiaci aj rodičia nezávislému rozhodovaniu žiaka. Rola rodiny sa pri výbere povolania mení: identifikácia s povolaním rodičov zohráva rolu len u 8 % respondentov a kvalitatívne dáta naznačujú, že rodičia zohrávajú výraznú úlohu v procese poskytovania informácií a určovania vzdelanostných ašpirácií. Z hľadiska sprostredkovania informácií sa napríklad ukazuje, že „rodičia s nižším vzdelaním nemajú potrebné schopnosti, zdroje a motiváciu k získavaniu informácií (...) alebo ich nevedia svojim potomkom sprostredkovať.“ Zaujímavé je, že z hľadiska vplyvu na voľbu ďalšieho vzdelávania uvádzali žiaci výchovných poradcov, školských psychológov, poradcov z PPP a úradu práce na posledných miestach – často ďaleko za vplyvom rodičov, kamarátov a iných príbuzných. Je to zapríčinené malým záujmom o využívanie poradenských služieb, alebo ich nedostatočnou dostupnosťou? Poukazuje to na nedostatočnú efektivitu poradenskej práce, alebo skôr na redukované chápanie poradenstva ako aktivitu poskytovania informácií? Interpretácií sa ponúka niekoľko a hoci monografia naznačuje možné odpovede, necháva nakoniec tieto otázky otvorené pre spoločenskú diskusiu.

Monografia ďalej prináša stručné zhodnotenie internetových informačných zdrojov pre výber ďalšieho vzdelávania v ČR z hľadiska ich používanosti a vnímanej užitočnosti. Ukazuje sa, že výrazný podiel majú databázy stredných škôl a stránky s informáciami o možnostiach uplatnenia na trhu práce. Používanie stránok so zameraním na výber povolania je len relatívne málo rozšírené. Z hľadiska významnosti pri rozhodovaní žiakov a rodičov sa na prvom mieste nachádzajú informácie o možnostiach uplatnenia, nasledované informáciami o obsahu štúdia a šanciach uspieť v prijímacom procese. Paradoxne sa až na piatom mieste nachádzajú informácie o obsahu profesií, čo nasvedčuje tomu, že v rozhodovaní o voľbe povolania naďalej hrá dominantnú rolu ponuka vzdelávania, než reálna podoba povolania na trhu práce.

Práca Petra Hladá napriek svojmu jasne akademickému charakteru zostáva prístupná a odporúčania výskumnej štúdie by mali byť relevantné pre zainteresované strany z oblasti kariérového poradenstva na rôznych funkčných úrovniach – učiteľov, výchovných poradcov, odborníkov z oblasti poradenstva pri výbere povolania, riaditeľov stredných škôl a tvorcov politik týkajúcich sa vzdelávania a kariérového poradenstva a pod. Empirické zistenia potvrdzujú čoraz silnejšie sa presadzujúci trend, že ak má byť kariérové poradenstvo efektívne, musí byť vnímané v logike celoživotného poradenstva, ktorého súčasťou musí byť aj kariérová výchova. Poskytovanie informácií o možnostiach vzdelávania

a potrebách trhu práce zostáva v takejto perspektíve len nevyhnutným minimom – ako ukazuje aj táto štúdia, cieľom poradenstva na úrovni základných škôl musí byť v prvom rade rozvoj kompetencií pre samostatné rozhodovanie, plánovanie a riadenie vlastnej profesijnej dráhy a života.

(Monografia je dostupná na <http://www.vychova-vzdelavani.cz/rozhodovanizaku.pdf>.)

Mgr. Tomáš Šprlák  
BKS Úspech; FECBOP

Vážení čitatelia,

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

Témou čísla bude **kariérové poradenstvo, kariérový rozvoj pre študentov vysokých škôl a poskytované na pôde vysokých škôl, inštitúcií terciárneho vzdelávania**, najmä u nás doma, ale aj v bližšom či vzdialenejšom zahraničí. 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 15. mája 2014 na adrese nášho centra: [euroguidance@saaic.sk](mailto:euroguidance@saaic.sk).

Váš Euroguidance tím

