

2014

Ročník 3., číslo 6.

**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
Križkova 9
811 04 Bratislava
Tel.: 02/209 222 81, -02
www.saaic.sk/euroguidance
euromguidance@saaic.sk

Vychádza dvakrát za rok.

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

ISSN: 1338-8231



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

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

Text neprešiel jazykovou korektúrou.

OBSAH

| | |
|---|-----|
| Editoriál | 1 |
| <u>K téme</u> | |
| Význam práce v živote človeka – Ladislav Požár..... | 2 |
| Kariérové poradenstvo pre osoby so zdravotným postihnutím v sieti modelov zdravotného postihnutia – Marian Groma | 6 |
| Prieniky činností kariérového poradcu a koordinátora pre študentov so špecifickými potrebami v prostredí vysokej školy – Katarína Markovičová | 15 |
| Kariérové poradenstvo pre osoby so zdravotným znevýhodnením – Marián Zimmermann, Tatiana Majerníková..... | 30 |
| Inovácia v oblasti zamestnávania ľudí s vážnym zdravotným znevýhodnením – môže fungovať v podmienkach SR? – Zuzana Polačková | 34 |
| Krok za krokom k aktívnemu občianstvu a k reintegrácii na trh práce – Ildikó Hanuliaková..... | 40 |
| Od vzdelávania k zamestnaniu človeka so zdravotným postihnutím: aj takto to môže vyzeráť – Darina Ondrušová | 42 |
| Seberealizácia ako zmysel života – Slavomíra Matlová..... | 47 |
| <u>Z praxe</u> | |
| Využití imaginace v koučování jako metodě pro kariérové poradce – Pavlína Vašátová | 51 |
| <u>Študentská sekcia</u> | |
| Rodové rozdiely pri voľbe povolania u stredoškôľakov – Lenka Malá | 62 |
| Názory študentov na „kariérové poradenstvo“ a ich očakávania od rovnomenného kurzu – Štefan Grajcár | 67 |
| <u>Správy z uskutočnených podujatí</u> | |
| Cross Border seminár 2014 v Záhrebe (Lenka Beková, Lenka Grandtnerová, Eszter Szabó)..... | 78 |
| Tematický seminár „Prepojenie sveta vzdelávania so svetom práce“ (Mária Paveleková)..... | 87 |
| Konferencia „Národná cena kariérového poradenstva 2014“ (Lenka Beková)..... | 88 |
| Seminár „Tri hlasy pre zmenu: zahraničná inšpirácia pre kariérové poradenstvo“ (Lenka Beková) | 91 |
| Päť zastávok študijnej návštevy do Švédska (Štefan Grajcár) | 93 |
| Seminár „Rôzne a spolu v kariérovom poradenstve“ (Štefan Grajcár) | 101 |
| <u>Novinky</u> | |
| Inovatívny študijný program venovaný poradenstvu na PdF KU v Ružomberku (Daniel Markovič)... | 103 |
| Vzniklo Združenie pre kariérové poradenstvo a rozvoj kariéry (Euroguidance centrum) | 104 |
| Vykročte do sveta práce pravou nohou. Odborná brožúra pre absolventov škôl (Edita Bertová) | 107 |
| Výzva..... | 108 |

TABLE OF CONTENTS

| | |
|---|-----|
| Editorial..... | 1 |
| <u>To the topic</u> | |
| Importance of work for human's life – prof. Ladislav Požár..... | 2 |
| Career counselling for people with disabilities in a net of disability models – Marian Groma..... | 6 |
| Overlaps of a career counsellor's activities and activities of a coordinator for students with special needs in a university setting – Katarína Markovičová..... | 15 |
| Career guidance for persons with disabilities - Marián Zimmermann, Tatiana Majerníková | 30 |
| Innovation in employing people with severe health disadvantages – can it work in Slovakia? – Dagmar Mokrá..... | 34 |
| Step by step towards active citizenship and reintegration into the labour market – Ildikó Hanuliaková..... | 40 |
| From education to employing a person with a disability: How it can look like – Darina Ondrušová.... | 42 |
| Self-realisation as a sense of life – Slavomíra Matlová..... | 47 |
| <u>From the practice</u> | |
| Using imagination in coaching as a method for career counsellors – Pavlína Vašátová..... | 51 |
| <u>Students' section</u> | |
| Gender differences in career choice of secondary school students – Lenka Malá..... | 62 |
| Students' views of „career guidance and counselling“ and their expectations of the same title study course – Štefan Grajcár..... | 67 |
| <u>Reporting past events</u> | |
| Cross Border seminar 2014 in Zagreb (Lenka Beková, Lenka Grandtnerová, Eszter Szabó) | 78 |
| Thematic seminar “Linking the world of education with the world of work“ (Mária Paveleková) | 87 |
| Conference National Career Counselling Award 2014 (Lenka Beková) | 88 |
| Seminar “Three voices for change” (Lenka Beková) | 91 |
| Five stops of the study visit to Sweden (Štefan Grajcár) | 93 |
| Seminar “Differently and together in career guidance and counselling” (Štefan Grajcár) | 101 |
| <u>News</u> | |
| Innovative study course at the Faculty of Education of the Catholic University in Ružomberok (Daniel Markovič) | 103 |
| Association for Career Guidance, Counselling and Career Development was established (Euroguidance centre) | 104 |
| Enter the labour market with your right foot. A guide for graduates (Edita Bertová) | 107 |

EDITORIÁL

Milí priatelia,

dostáva sa vám do rúk ďalšie číslo nášho časopisu „*Kariérové poradenstvo v teórii a praxi*“. Je to v poradí už siedme číslo (vrátane úvodného nultého) a završujeme ním tretí rok jeho vydávania. Nie, nejdeme bilancovať, na to je naozaj priskoro, chceme len pripomenúť, že v tých siedmich číslach bola celkom slušná kôпка pôvodných i preložených príspevkov, rozhovorov, správ, ukážok záverečných prác, informácií z diania v oblasti kariérového poradenstva u nás doma i v zahraničí. Sme veľmi radi, že každým ďalším číslom sa okruh našich autorov, prispievateľov zväčšuje a veríme, že si tento trend, samozrejme, s vašou pomocou, udržíme i do budúcnosti.

Číslo sme sa rozhodli pred časom venovať poradenstvu pre ľudí so zdravotným postihnutím a veľmi sme sa potešili záujmu o publikovanie príspevkov práve na túto tému. Nepochybujeme pritom, že záujem čitateľov nebude o nič menší ako záujem tých, ktorých príspevky v čísle nájdete.

Na krátke zamyslenie prof. Požára v úvode nadväzuje ďalších sedem príspevkov k téme čísla, ktoré autorsky spracovali M. Groma, K. Markovičová, M. Zimmermann – T. Majerníková, D. Mokrý, I. Hanuliaková, vašu pozornosť by sme však mimoriadne chceli upriamiť na príspevky, osobné výpovede k téme od D. Ondrušovej a S. Matlovej, teda tých, na ktorých by sa služby kariérového poradenstva mali prioritne zameriavať...

V sekcii „Z praxe“ uverejňujeme zaujímavý teoretický príspevok P. Vašátovej, do „študentkej sekcie“ sme zaradili výťah z diplomovej práce L. Malej, ako aj odpovede študentov na otázku, čo rozumejú pod pojmom „kariérové poradenstvo“ a čo očakávajú od rovnomenného predmetu.

V správach o uskutočnených podujatiach referujeme o viacerých konferenciách, seminároch a workshopoch, ktoré sa udiali v čase od júna do konca novembra 2014, medzi novinkami zaujmú, dufame, informácie o inovatívnom študijnom programe na PdF KU v Ružomberku, o založení občianskeho združenia s názvom „Združenie pre kariérové poradenstvo a rozvoj kariéry“, či o zaujímavej publikácii pre absolventov škôl z dielne ÚPSVaR, iniciatívy EURES T-Danubius v Komárne.

Aktuálne číslo časopisu je zatiaľ zo všetkých obsahovo najbohatšie, veríme, že vás zaujme i poteší, to je konečne naším hlavným cieľom. Ak vás okrem toho aj niečím obohatí a dozviete sa niečo nové, je to pre nás, jeho zostavovateľov, bonus navyše.

Najbližšie číslo chceme venovať tranzitným obdobiam v kariérovom vývine jednotlivca, ako o nich píše rôzni autori, teoretické príručky či učebnice. Radi by sme však dali priestor vašim, špecifickým pohľadom na túto špecifickú tému, na špecifické tranzitné a často i zlomové obdobia v študijnom a profesionálnom, resp. v kariérovom vývine človeka. Veríme, že vás téma zaujme, už teraz sa tešíme na vaše príspevky.

Váš tím
Euroguidance centra

K TÉME

Význam práce v živote človeka

Prof. PhDr. Ladislav Požár, CSc., Pedagogická fakulta Trnavskej univerzity

Úvod

Na prvý pohľad sa zdá, že odpoveď na otázku, čo možno považovať za prácu, je úplne jasná, pretože každý z nás sa predsa prakticky denne s týmto pojmom stretáva. V odbornej literatúre však zatiaľ neexistuje jasná, jednoznačná definícia práce. Pojem práca sa chápe v niekoľkých významoch. Chápe sa ako cieľavedomá činnosť človeka, zameraná na vytváranie, pomocou výrobných nástrojov, hmotných a duchovných hodnôt, nevyhnutných pre život ľudí, alebo ako zamestnanie, ako úsilie zamerané na dosiahnutie niečoho či ako výsledok činnosti. Našli by sme, samozrejme, aj ďalšie vymedzenia pojmu „práca“.

Nazdávam sa však, že prácu možno vo všeobecnosti chápať prinajmenšom v dvoch zmysloch. V prvom zmysle ide o prácu, ktorá je svojou podstatou spoločenskou prácou vďaka tomu, že má v živote spoločnosti tvorivú úlohu a že človek prispieva k výsledkom spoločnosti a že v podstate na každej práci sa podieľajú alebo podieľali istým spôsobom aj iní ľudia. Ide o to, že konkrétna pracovná činnosť (práca) je súčasne činnosťou, v priebehu ktorej ľudia vstupujú do istých vzťahov medzi sebou. Práve preto je práca v tomto zmysle charakteristická iba pre človeka. V druhom zmysle ide o prácu v zmysle fyzickom. Takú prácu môže vykonávať nielen človek, ale aj stroj, prípadne aj zviera (napr. ak kôň ťahá povoz, práca vodiaceho psa, je to tiež práca, ale v tomto druhom zmysle). Takú prácu možno merať v naturálnych jednotkách, napríklad v kilogramoch, kusoch atď.). V tomto príspevku sa budem zaoberať prácou v prvom uvedenom zmysle, teda prácou, ktorá má spoločenský charakter.

Spoločenská podstata práce

Väčšina autorov, zaoberajúcich sa vplyvom práce na človeka a spoločnosť chápe prácu v prvom spomínanom zmysle. V tomto zmysle ju chápu napr. Kohoutek a Štěpaník. Podľa týchto autorov je práca „súbor činností, ktoré sú vykonávané určitým človekom na určitom pracovisku, a to s istou stálosťou, trvácnosťou a pravidelnosťou“ (Kohoutek, Štěpaník, 1999, s. 29). Toto vymedzenie však nie je podľa môjho názoru úplne presné. Pracovať možno predsa aj nepravidelne. To však nie je vzhľadom na zameranie môjho príspevku podstatné. Podrobnejšie sa vymedzením práce v prvom zmysle zaoberá Gonobolin, ktorý píše, že práca je činnosť človeka, ktorá sa vyznačuje týmito charakteristikami:

1. *Uvedomovanie si činností.* To znamená, že človek ešte predtým, ako začne pracovať, vytvára si v svojom vedomí projekt, t. zn., že si myšlienkovu predstavuje výsledok práce. Neuvedomované, inštinktívne činnosti nie sú prácou v prvom uvedenom zmysle. Ako príklad možno uviesť prácu

architekta a včely. Aj ten najhorší architekt sa odlišuje od najlepšej včely od samého začiatku tým, že ešte predtým, ako začal vytvárať bunku včelieho plástu, vytvorí si ju vo svojej hlave. Včela však vykonáva svoje činnosti inštinktívne.

2. *Racionálnosť (účelnosť) činností.* Po vytvorení projektu človek uvažuje o modeli činností a až potom pristupuje k realizácii vopred vypracovaných zámerov (ako daný produkt vyrobiť čo zhotoviť, z akých materiálov, akými technológiami).

3. *Výslednosť (úspešnosť).* Každá činnosť sa završuje istým výsledkom, ale pre prácu je charakteristický nie jednoducho výsledok, ale výsledok spoločensky užitočný a práve preto je nevyhnutná ďalšia charakteristika.

4. *Spoločenská užitočnosť činností.* Ľudia nevytvárajú hodnoty osamote, izolovane jeden od druhého, ale spoločne, dokonca aj vtedy, ak sú momentálne pri práci sami. Bez účasti ostatných, ktorí vyrobili napr. pracovný nástroj atď. to nie je možné.

5. *Vynaloženie energie na činnosť.* To sa prejavuje v tom, že na realizáciu činností je nevyhnutné vynaložiť istú fyzickú a myšlienkovú energiu (voľne podľa Gonobolina, 1973).

Význam práce pre psychický vývin človeka

Keď človek pracuje, mení do istej miery okolitý svet, ale predovšetkým mení sám seba. Práca je tesne spätá s poznávacou činnosťou, pretože každá práca si vyžaduje isté vedomosti, návyky, skúsenosti. Práve v práci sa utvára a prejavuje hodnotová orientácia a kvalita osobnosti človeka, osobitosti jeho psychických procesov, vnímania, myslenia, pamäti, predstavivosti, tvorivosti. Ako som už uviedol, práca má vo väčšine prípadov spoločenský charakter, umožňuje zapojenie sa človeka do spoločnosti, čo považujem za mimoriadne dôležité. Práca vyvoláva isté emócie a city. O zážitkoch radosti a uspokojenia, ktoré poskytuje práca, najmä práca úspešná, hovoria predstavitelia všetkých profesií. Fyzická i duševná práca, ktorú človek vykonáva v dôsledku rozumne vytýčeného cieľa, má blahodarný vplyv aj na zdravie a celú psychiku človeka, vyvoláva uňho radosť zo života, vedie k jeho vyrovnanosti, vytvára dobrý vnútorný stav, zvyšuje celkový životný elán a vedie k predlžovaniu života. Pri práci si často človek uvedomuje, nakoľko závisí od ostatných ľudí a ako môžu ostatní ľudia závisieť od neho. Práve to, keď si uvedomujeme, že nielen my závisíme v mnohom od druhých ľudí, ale že aj druhí ľudia závisia od nás, má obrovský vplyv na sebahodnotenie človeka, prispieva to k jeho vlastnej dôstojnosti, čo platí dvojnásobne, ak ide o človeka s niektorým druhom postihnutia. V tejto súvislosti mi napadajú slová ruského slepohluchého profesora psychológie Alexandra Suvorova, ktorý napísal: „...nielen ja závisím od iných ľudí, ale sú aj takí, ktorí závisia odo mňa. A niektorých z tých, ktorí odo mňa závisia – milujem. A čo to znamená, že vás niekto potrebuje? Robiť tak, aby si nielen ty od niekoho závisel, ale aby aj od teba niekto alebo niečo záviselo“ (Suvorov, 2007). Je možné spomenúť ešte jeden dôležitý vplyv práce na človeka. Ide o to, že v práci môže každý človek zažiť úspech. Zážitok úspechu je jednou z nevyhnutných podmienok normálneho vývinu osobnosti človeka. Samozrejme, že v práci môže človek zažiť aj neúspech, ale aj taká situácia môže viesť k vývinu osobnosti.

Spomenul som niekoľko pozitívnych dôsledkov práce na vývin psychiky a celej osobnosti človeka. Zrejme by bolo možné uviesť i ďalšie, napr. vplyv práce na vývin motoriky človeka, na jeho šikovnosť atď. Nazdávam sa však, že to podstatné bolo povedané.

Samozrejme, že aj človek, ktorý nepracuje, sa vyvíja. V žiadnom prípade však jeho vývin nedosahuje takú kvalitu, ktorá by zodpovedala jeho potenciálu. Človek, ktorý pracoval a svoju prácu stratil (čo je v súčasnosti vzhľadom k pomerne značnej nezamestnanosti častý jav), postupne stráca aj to, čo už nadobudol, môže strácať zmysel života, znižuje sa jeho sebahodnotenie, stráca zmysel pre humor, ktorý som v predchádzajúcich riadkoch nespomenul, strácajú sa alebo sa znižujú niektoré jeho schopnosti, zručnosti a návyky. Často stráca aj priateľov a postupne sa začína sociálne izolovať. Človek prestáva byť aktívny, pretože sa domnieva, že jeho snaha nemá zmysel a pod vplyvom tohto presvedčenia znižuje svoje aspirácie. V dôsledku straty zamestnania a nejasnej budúcnosti môže dôjsť k strate životnej perspektívy (výrazne sa to môže prejavovať napr. aj pri odchode do dôchodku, kedy sa istý čas človek teší z toho, že nemusí skoro vstávať a ísť do roboty atď., ale po čase mnohým práca začína chýbať, chýbajú mu spolupracovníci a každodenné stretávanie sa s nimi, strácajú záujem o život, bývajú mrzutí, stávajú sa v styku s blízkymi nepríjemnými atď.).

Všetko, čo bolo doteraz uvedené, platí v dvojnásobnej miere pre ľudí s postihnutím. Čo z toho vyplýva pre nás, ktorí sa venujeme práci s ľuďmi s akýmkoľvek druhom postihnutia – učiteľov, vychovávateľov, poradcov, psychológov a všetky ďalšie pomáhajúce profesie? Ak prijmeme tézu, že rodina, zdravie a práca (poradie si môže zvoliť každý sám) sú tri základné hodnotové okruhy vlastné každému človeku, je zrejme, že jeden z nich – zdravie – je u ľudí so zdravotným postihnutím už v istom ohrození (i keď je pravda, že mnohí z nich sami seba nepovažujú za „chorých“, resp. svoj zdravotný stav sami často označujú ako „dobrý, uspokojivý“ a pod). Nemožnosť alebo obmedzená možnosť nájsť si primerané pracovné uplatnenie a byť úspešným v práci, v ďalšom významnom hodnotovom okruhu, je preto ďalším ohrozením, ktoré pri ceste za životnou spokojnosťou či rovno šťastím je už dosť ťažké vykompenzovať niečím iným. Preto je dôležité ľuďom s postihnutím poskytnúť maximálnu pomoc a podporu pri ich úsilí začleniť sa do väčšinovej spoločnosti, žiť čo možno najplnohodnotnejší život. Významnú úlohu tu môže zohrať aj študijné a profesijné poradenstvo – napriek spomínanej vysokej nezamestnanosti je nevyhnutné venovať mimoriadnu pozornosť zamestnávaniu, pracovnému uplatneniu ľudí s akýmkoľvek druhom postihnutia, prácu tu treba chápať aj ako istý druh rehabilitácie (napr. sociálnej). Akákoľvek snaha odborníkov o poskytnutie pomoci ľuďom s postihnutím v hľadaní pre nich vhodného zamestnania, v ich životnej kariére, však nebude úspešná, ak sa oni sami aktívne nezapoja do tohto procesu, ak neprejavia vlastnú snahu nájsť si vhodné zamestnanie, pracovné uplatnenie a úsilie ďalej sa rozvíjať.

Literatúra

GONOBOLIN, F. N.: Psychologija, Vyd. Prosveščeniye, Moskva, 1973.

KOHOUTEK, R., ŠTĚPANÍK, J.: Psychologie práce a řízení. Akad. nakladatelství CERM, s. r. o. Brno 1999, ISBN 80-2014-15582-5

SUVOROV, A. V.: Smysl žizni i čelovečeskoje dostojinstvo. 2007 Dostupné na:

<http://www.avsuvorov.ru/rubricator.html>

Prof. PhDr. Ladislav Požár, CSc.



Prof. Ladislav Požár (1931) vyštudoval pedagogiku a psychológiu v Leningrade (dnes Petrohrad). Pôsobil na Vysokej škole pedagogickej v Bratislave, na Filozofickej i Pedagogickej fakulte UK, Výskumnom ústave detskej psychológie a patopsychológie, Inštitúte špeciálnej a liečebnej pedagogiky pri FF UK, kde nepretržite od r. 1968 viedol Katedru patopsychológie a sociálnej patológie (pod rôznymi názvami). V r. 1981 bol vymenovaný za profesora psychológie, opakovane potom v r. 1993, kedy sa stal prvým profesorom psychológie vymenovaným v Slovenskej republike. Odborne sa venuje najmä psychológii postihnutých a integrácii postihnutých. Je spoluzakladateľom psychológie ľudí s postihnutím (patopsychológie) a zakladateľom psychológie ľudí so zrakovým postihnutím na Slovensku. Napísal vyše 100 vedeckých a odborných štúdií uverejnených doma i v zahraničí, deväť monografií, z toho jednu v zahraničí, vystúpil na približne 80 konferenciách doma i v zahraničí, preložil z ruštiny 12 odborných knižných publikácií. Dlhé roky bol členom Vedeckej rady PdF UK, Vedeckej rady Pedagogickej fakulty TU, Vedeckej rady Výskumného ústavu detskej psychológie a patopsychológie. V súčasnosti je členom redakčnej rady časopisu Psychológia a patopsychológia dieťaťa a časopisu EFETA, členom Vedeckej rady Fakulty psychológie Paneurópskej vysokej školy a členom medzinárodnej Akadémie pedagogických a sociálnych vied v Moskve. Je emeritným profesorom na Katedre psychológie a patopsychológie PdF UK v Bratislave. Naďalej pracuje na Katedre pedagogických štúdií PdF TU v Trnave ako vedúci oddelenia psychologických disciplín.

Kariérové poradenstvo pre osoby so zdravotným postihnutím v sieti modelov zdravotného postihnutia

Doc. PhDr. Marian Groma, PhD., Pedagogická fakulta Univerzity Komenského

Abstrakt

Príspevok sa zaoberá problémom uplatnenia kariérových teórií v kariérovom poradenstve ľudí so zdravotným postihnutím. Zdôrazňuje potrebu vhodného vymedzenia zdravotného postihnutia v kariérovom poradenstve. Autor poskytuje prehľad rôznych modelov zdravotného postihnutia – klinického, sociálneho a biopsychosociálneho. Pre ďalší rozvoj kariérového poradenstva pre ľudí so zdravotným postihnutím predstavuje silný potenciál v súčasnosti favorizovaný biopsychosociálny model zdravotného postihnutia, ktorý zdôrazňuje, že biologické, psychologické a sociálne faktory hrajú významnú úlohu vo funkčnej schopnosti človeka so zdravotným postihnutím. Príspevok upozorňuje aj na dokument Svetovej zdravotníckej organizácie – Medzinárodnú klasifikáciu funkčnej schopnosti, dizability a zdravia a jej význam pre vývin biopsychosociálneho modelu zdravotného postihnutia. Na funkčnú schopnosť sa nazerá ako na komplex vzájomných vzťahov medzi podmienkami zdravia a individuálnymi a kontextuálnymi faktormi prostredia, ako aj na osobné faktory. Medzinárodná klasifikácia funkčnej schopnosti a dizability sa môže stať významným nástrojom kariérového poradenstva pre ľudí so zdravotným postihnutím.

Kľúčové slová:

kariérové poradenstvo, zdravotné postihnutie, modely zdravotného postihnutia, Medzinárodná klasifikácia funkčnej schopnosti, dizability a zdravia

Career Counselling for People with Health Disability in the Net of Health Disability Models

Abstract

The paper deals with the problem of applying career theories in career counselling for people with disabilities. It points out the importance of an appropriate definition of disability in career counselling. Author provides an overview of different models of disability – clinical, social and biopsychosocial. For further development of career counselling for people with disabilities a strong potential is in the currently favoured biopsychosocial model of disability, according to which biological, psychological, and social factors, all together play a significant role in human functioning in the context of impairment. The paper draws attention to the document of the World Health Organization – The International Classification of Functioning, Disability and Health, and its importance of creating the biopsychosocial model of disability. Functioning and disability are viewed as a complex interaction between the health condition of the individual and the contextual factors of the environment as well as personal factors. The International Classification of Functioning, Disability and Health may be a useful tool in career counselling for people with disabilities.

Key words:

career counselling, models of disability, International Classification of Functioning, Disability and Health

Kým organizácie ľudí so zdravotným postihnutím môžu byť považované za vozidlá pre zmenu, vidím vytvorenie našej vlastnej komunity profesii (profesie spojené do komunity) ako motor zmien.

Vic Finkelstein

Kariérové teórie a zdravotné postihnutie

Vo viacerých medzinárodných a domácich dokumentoch sa zdôrazňuje prístupnosť pracovných príležitostí a kariérovej voľby pre všetkých ľudí, a to aj ľudí so zdravotným postihnutím. Problematika zamestnávania ľudí so zdravotným postihnutím a kariérovej prípravy má široké inštitucionálne zázemie a prechádza naprieč mnohými vednými disciplínami (psychológia, sociológia, sociálna práca, pedagogické vedy a i.). Tie nielen opisujú súčasný stav, snažia sa ho aj vysvetliť a tak napomôcť k ďalšiemu pozitívnemu vývinu v tejto oblasti.

Za jednu z disciplín so silným potenciálom pre zmenu situácie človeka so zdravotným postihnutím na trhu práce možno považovať aj kariérové poradenstvo. Rozvoj teórií kariérového poradenstva bol ovplyvnený rozmanitými pohľadmi na svet, najmä v západnej Európe rozvojom individualizmu a autonómie človeka, vzrastom blahobytu, štruktúrou príležitostí pre všetkých, centrálnym miestom práce v živote ľudí, linearitou, progresivitou a racionalitou v procese profesijného rozvoja (L. C. Rush, 2010). Tradície zahrňovať diverzitu cieľovej populácie (menšiny, prisťahovalci, ľudia so zdravotným postihnutím, starší ľudia a pod.) do kariérových teórií nie sú silné, a tak kariérové poradenstvo je rozpracované predovšetkým na obraz priemerného človeka z tradičnej rozvinutejšej spoločnosti, menej už na predstaviteľov rôznorodých menšín, či človeka so zdravotným postihnutím. Napriek tomu mnohé kariérové teórie sú využiteľné a ich uplatnenie prospešné v kariérovom poradenstve ľudí so zdravotným postihnutím. „Vhodnú“ kariérovú teóriu pre prostredie so zdravotným postihnutím však nemožno vnímať ako hotový oblek ušitý na mieru osobám so zdravotným postihnutím, ale iba ako matrice, inokedy nástroj pre tvorbu strihu, či časti odevu. Žiadna z existujúcich kariérových teórií nevysvetľuje kariérový vývin človeka *iba* so zdravotným postihnutím (taká teória by nebola prospešná). Na druhej strane akákoľvek kariérová teória vysvetľuje aspoň jeden z mnohých aspektov kariérového vývinu univerzálne, bez ohľadu na prítomnosť či neprítomnosť zdravotného postihnutia, či inej špecifickej podmienky.

Piliermi teórií kariérového vývinu, resp. teórie kariérového poradenstva sú spravidla jedinečné teoretické konštrukty, na ktorých sú zmeny, dynamika kariérového „správania“ a kariérového vývinu vysvetľované. Pre prostredie so zdravotným postihnutím sú zaujímavejšie predovšetkým tie teórie kariérového vývinu, ktoré zahrňujú okrem osobných faktorov (ako kľúčového konštruktú) aj širšie spektrum faktorov pôsobiacich na kariérový vývin. Takou je napr. sociálno-kognitívna teória kariérového vývinu. Zameriava sa na osobnostné črty, vonkajšie faktory prostredia a správania. Podľa R. W. Lenta (2005) sa v tejto teórii kladie dôraz na rôznorodosť osobných, kontextových a environmentálnych faktorov, čo vhodne umožňuje aplikovať túto teóriu aj na špecifické skupiny. Osobné a environmentálne bariéry môžu ovplyvňovať vzťah medzi záujmami a stanovenými cieľmi kariéry a viesť jedinca ku kompromisu pri stanovovaní si cieľov v oblasti kariéry. Procesy voľby kariéry

umiestňuje sociálno-kognitívna teória kariéry do vzťahu medzi sebadôverou v schopnosti realizovať úlohy spojené s rozhodovaním o kariére, očakávaniami výsledkov kariérovej voľby, zámermi a cieľmi v procese voľby a vlastným kariérovým správaním (R. W. Lent, 2005). Ďalšou „širšou“ teóriou je kariérová teória D. Supera. Ako uvádza D. Lepeňová (2011), Superovu teóriu a výsledky jeho projektov zameraných na výskum kariéry a poradenstva zapojili do mnohých projektov rozličné krajiny s rozdielnym stupňom vývinu, čo umožnilo interkultúrne porovnanie kariérového vývinu. Jeho teória predpokladá tvorivú aplikáciu poznatkov na kariérové poradenstvo pre rozličné vekové skupiny v rozdielnych socio-kultúrnych podmienkach (D. Lepeňová, 2011).

Kariérové poradenstvo ľudí so zdravotným postihnutím ďalej obohacujú aj prepájania kariérových teórií s ďalšími konštruktmi rôznych psychologických teórií. Napr. M. W. Murugami a N. M. Nel (2012) adaptovali Superovu teóriu kariérového vývinu a teórie seba-účinnosti (Self-efficacy Theory, Beltz a Taylor) pre lepšie vysvetlenie kariérového vývinu ľudí so zdravotným postihnutím. Predpokladajú, že proces kariérového rozvoja napomáha rozvoju seba-poňatia a seba-účinnosti v rozhodovaní. Správny sebaobraz prispieva k zladeniu osoby s okolitým prostredím a facilituje sebaaktualizáciu v zamestnaní. Podobných prepájaní „nosnej“ kariérovej teórie s konštruktmi ďalších psychologických teórií by sme iste našli v literatúre viacero.

Kariérové poradenstvo sa opiera o jedinečné konštrukty jednotlivých teórií kariérového poradenstva. Tieto konštrukty sú v každej teórii, samozrejme, prísne vymedzené, definované. Ako je to však, keď do kariérového poradenstva vstúpi *zdravotné postihnutie*? Ako sa teória a prax kariérového poradenstva vyrovná s účasťou zdravotného postihnutia ako novou podmienkou? Ako bude zdravotné postihnutie poňaté kariérovým poradcom súvisí nielen s tým, či sa daná kariérová teória explicitne s pojmom vyrovnala, či ho zahrňuje do konceptu svojej teórie, ale aj s akým povedomím o ľuďoch so zdravotným postihnutím spoločnosť disponuje, čím sú predstavy o človeku so zdravotným postihnutím v spoločnosti sýtené a ako dynamicky sa mení ponímanie zdravotného postihnutia vo vedných oblastiach. Vnímanie zdravotného postihnutia, resp. človeka so zdravotným postihnutím spoločnosťou možno totiž považovať za jeden z významných environmentálnych faktorov kariérového vývinu človeka so zdravotným postihnutím. Aj prax kariérového poradenstva dokonca môže byť vnímaná ako jeden z mnohých environmentálnych faktorov vlastnej kariérovej teórie.

Zdravotné postihnutie ako konštrukt. Modely zdravotného postihnutia.

Vymedziť zdravotné postihnutie nie je jednoduché. Podľa K. Repkovej, L. Požára a L. Šoltésu (2003) je problematika zdravotného postihnutia neucelená. Jej riešenie, podľa uvedených autorov, pozostáva najmenej na štyroch úrovniach. V rovine vedeckej terminológie a metodológie prístupu, kde sa najviac prepletajú pomerne dosť odlišné pohľady medicíny, sociológie, sociálnej práce, psychológie, patopsychológie alebo špeciálnej pedagogiky na problémy zdravotného postihnutia, v rovine praktického použitia spomínaného pojmu pre rôzne rezorty a ich kompetencie, v rovine celospoločenského diania (tvorenie upraveného nazerania na práva osôb so zdravotným postihnutím, na ich životné šance a možnosti a na nevyhnutnosť bádania a podporovania ich osobného potenciálu). Podľa autorov ide o vyhľadávanie spojitostí medzi zdravím, chorobou a

zdravotným postihnutím a o rásnu diferenciaciu skutočností spojených s chorobou či zdravotným postihnutím jednotlivca. Poslednou rovinou, podľa K. Repkovej, L. Požára a L. Šoltésa (2003) je rovina jedinca so zdravotným postihnutím, utváranie jeho sebaobrazu v spoločnosti ostatných jedincov, pátranie po spôsobe života so zdravotným postihnutím.

Z uvedeného je zrejmé, že vymedzenie zdravotného postihnutia bude rôznorodé. B. M. Altman (2001) taktiež upozorňuje na rôzne vymedzenia pojmu *postihnutie* (disability). Tie sú motivované často pragmatickým cieľom. Možno rozlišovať klinické vymedzenie, administratívne, alebo vymedzenie postihnutia v oblasti sociálneho zabezpečenia a práv človeka so zdravotným postihnutím, verejného zdravia (postihnutie sa tu najčastejšie poníma ako prítomnosť chronickej podmienky s funkčnou limitáciou). Odlišné vymedzenia pojmu zdravotné postihnutie môžu predstavovať akademické, resp. výskumné vymedzenia pre potreby edukácie. Ako ďalej uvádza B. M. Altman (2001), z týchto vymedzení a definícií spravidla výskumné definície si uvedomujú vzťahy medzi zdravím, fungovaním človeka, kontextom a dynamickými podmienkami, ktoré vzájomne vstupujú do procesu vymedzenia postihnutia.

V tejto spleti rôznorodých východísk, cieľov a účelov definícií zdravotného postihnutia nie je teda nemožné prijať iba jednu definíciu postihnutia za správnu. Konsenzuálne vymedzenie pojmu *postihnutie* by stratilo svoju platnosť a použiteľnosť vzhľadom na skutočnosť, že pojem *zdravotné postihnutie* sa vždy uplatňuje v rôznych oblastiach života spoločnosti a potreby vymedzenia tohto pojmu majú rôznorodú motiváciu. Napriek tomu je možné identifikovať niekoľko „základných“ *modelov zdravotného postihnutia*, reprezentujúce rôzne pohľady na zdravotné postihnutie. Rôzne modely zdravotného postihnutia implikujú rôzne prístupy a správanie k ľuďom so zdravotným postihnutím v oblasti zdravotnej, sociálnej starostlivosti, práva, ale aj profesionálov z mnohých odborov (zdravotnícky pracovník, špeciálny pedagóg, psychológ, sociálny pracovník a i.).

Tri základné modely zdravotného postihnutia sú – klinický, sociálny a biopsychosociálny model zdravotného postihnutia. V súčasnosti je favorizovaný najmä biopsychosociálny model, ktorý je z uvedených modelov i najmladší. Biopsychosociálny model formálne vymedzila WHO vo významnom dokumente – Medzinárodnej klasifikácii funkčnej schopnosti, dizability a zdravia – ICF, resp. MKF (WHO, 2001, v slovenskom preklade 2003). Dizabilita (významovo sa prekrýva s pojmom zdravotné postihnutie) je chápaná ako zníženie funkčných schopností na úrovni tela, jedinca alebo spoločnosti. Vzniká, keď sa občan so svojim zdravotným stavom (zdravotnou kondíciou) stretáva s bariérami prostredia (WHO, 2003). Zníženie funkčných schopností je zahrnuté v tejto definícii ako súčasť zdravotného postihnutia, je podmienené „stretom“ človeka so zdravotným postihnutím s prostredím.

V *sociálnom modeli zdravotného postihnutia* je zdravotné postihnutie vymedzené ako nevýhoda alebo obmedzenie aktivity človeka s postihnutím spôsobené spoločnosťou, ktorá len málo alebo vôbec neberie do úvahy ľudí s postihnutiami a poruchami a tým ich vyčleňuje z prúdu bežných aktivít, diskriminuje ich a dokonca sociálne utláča (P. Thomas, L. Gradwell a N. Markham, 1997). Ako uvádza Finkelstein (1990), volanie po chápaní osoby so zdravotným postihnutím ako funkčnej ľudskej bytosti a snahe odkloniť sa od významu pojmu zdravotné postihnutie ako funkčného obmedzenia je

v spoločnosti utlmované bariérami prostredia. Preklenúť tieto bariéry možno legislatívne a zmenami postoja spoločnosti k ľuďom so zdravotným postihnutím spoločnosťou. Sociálny model zdravotného postihnutia najmä prostredníctvom politických iniciatív prispel k legislatívnym riešeniam ekonomickej a sociálnej deprivácie, ktorej čelia osoby so zdravotným postihnutím po celom svete (Barnes, 2012).

Tradičným modelom zdravotného postihnutia je však *medicínsky, resp. klinický model*. Primárne za dôsledky zdravotného postihnutia v rôznych oblastiach života je, podľa tohto modelu, zodpovedná porucha, postihnutie. Je na osobe so zdravotným postihnutím, aby liečbou, rehabilitáciou znížila deficit funkcie a zaradila sa tak do spoločnosti. Podľa M. W. Murugami (2009) v spoločnosti dominuje zameriavanie pozornosti u ľudí s postihnutím na ich poruchy a telesné a duševné nedostatky. Pohľad sa často sústreďuje na charakteristiky osoby s postihnutím, ktoré iba zvyrazňujú ich nedostatočnosť alebo nedostatok, poruchu či poškodenie. Toto zameranie vytvára prekážky v rovnej participácii, pretože fyzická osoba, ktorá vytvára obraz, že jej chýbajú niektoré kapacity, nemusí byť schopná dosiahnuť v takomto prostredí autonómiu. Dôsledky zdravotného postihnutia sú vnímané ako prekážky (tamtiež). Klinické chápanie zdravotného postihnutia sa udomácnilo v mnohých disciplínach, psychológiu nevynímajúc. Predovšetkým porovnávanie výkonových charakteristík medzi ľuďmi s postihnutím a „zdravou“ populáciou psychológmi, viedli k zdôrazňovaniu nedostatkov a deficitov u ľudí so zdravotným postihnutím. Taká psychológia sa dnes označuje za „psychológiu deficitov“.

Medicínsky a sociálny model sú, podľa správy WHO o dizabilite (WHO, 2011, podľa C. Thomasa) často prezentované ako dichotómne. Ako správa ďalej uvádza, na postihnutie nemôže byť nazerané iba z čisto medicínskeho alebo sociálneho pohľadu: osoby s postihnutím často zažívajú problémy, ktoré vyplývajú z ich zdravotného stavu. Je potrebný vyrovnaný prístup, ktorý dáva primeranú váhu rôznym aspektom postihnutia. Biopsychosociálny model, podľa M. Leonardi a kol. (2006), reprezentuje upotrebitelný kompromis medzi medicínskym a sociálnym modelom.

Klasifikácia modelov zdravotného postihnutia na klinický, sociálny a biopsychosociálny nie je úplnou klasifikáciou modelov zdravotného postihnutia, resp. modelov interpretujúcich človeka so zdravotným postihnutím. Iné pohľady na problematiku zdravotného postihnutia, hľadania kľúčových kauzálnych vzťahov v životne človeka s postihnutím, primárny spôsob intervencie, môžu dopĺňovať spektrum modelov zdravotného postihnutia o ďalšie modely. W. H. E. Buntinx a R. L. Schalock (2010) vidia zdravotné postihnutie v odlišnom spektre modelov: *model ICF/AAIDD* (Medzinárodnej klasifikácie funkčnej schopnosti, dizability a zdravia a AAIDD - American Association on Intellectual and Developmental Disabilities, ďalej *model kvality života* (Quality of life) a *model podpory* (Supports model). Konceptuálny základ ICF/AAIDD modelu predstavujú dimenzie *fungovanie človeka* a *funkčné obmedzenie*. Model sa zameriava na funkčné schopnosti v jednotlivých dimenziách a zdravotné podmienky. Hodnotí silné a slabé stránky v dimenziách a komponentoch funkčnej schopnosti, kontextové faktory a bariéry. Osoba so zdravotným postihnutím je v hodnotení sekundárna (je objektom hodnotenia). Kľúčovým konceptom *modelu kvality života* je osobné *well-being*. Model kvality života obsahovo vymedzuje faktory ako kvalita života, domény kvality života a indikátory kvality života. Predmetom hodnotenia je objektívny stav a subjektívna skúsenosť osoby v jednotlivých oblastiach života. Cieľom hodnotenia kvality života je opis subjektívneho prežívania

zdravia osoby, vypracovanie výstupov pre politiku a prax, zmeny v podpore a manažmente osoby. Rola posudzovanej osoby je primárna, pristupuje sa k nej ako k subjektu a osobe, ktorá na hodnotení participuje. Posledným modelom, ktorý opisujú W. H. E. Buntinx - R. L. Schalock (2010) je tzv. Supports model. Základnými konceptami sú *požiadavky na podporu* a *podporné procesy*. Obsahová stránka modelu zahŕňa aktivity človeka v jednotlivých oblastiach života a špeciálne potreby. Model hodnotí potreby podpory (supports needs) a ako tieto potreby vníma subjekt, ale aj profesionálni pracovníci. Cieľom podporného modelu je zlepšenie funkčnosti človeka a kvality jeho života prepojením s jeho potrebami podpory. Posudzovaná osoba je subjektom, partnerom.

Existuje potreba spracovať aj ďalšie prístupy ku zdravotnému postihnutiu ucelenejšie vypovedať o celej šírke prístupov ku zdravotnému postihnutiu. Z už uvedených modelov zdravotného postihnutia sa vrátíme k biopsychosociálnemu modelu a k Medzinárodnej klasifikácii funkčnej schopnosti, dizability a zdravia. MKF patrí k rodine medzinárodných klasifikácií, ktoré vypracovala Svetová zdravotnícka organizácia pre popis rôznych hľadísk zdravia. Tieto klasifikácie umožňujú kódovať obsiahle informácie o zdraví a štandardizujú spoločný jazyk, ktorý umožňuje komunikáciu o zdraví a starostlivosti o zdravie na celom svete v rôznych disciplínach a vedných odboroch (WHO, 2003). MKF poskytuje spoločný základ pre uľahčenie interdisciplinárnej spolupráce v oblasti riešenia širokého spektra fyzických, psychosociálnych a praktických problémov. MKF umožňuje opis funkčnej schopnosti a jej obmedzenia v rámci piatich základných komponentov: telesné funkcie, telesné štruktúry, aktivita a participácia, faktory prostredia a osobné faktory. Telesné funkcie, telesné štruktúry, aktivita a participácia sú chápané ako komponenty funkčnej schopnosti a zdravotného postihnutia, faktory prostredia a osobné faktory sú komponenty spolupôsobiacich faktorov. Osobné faktory sú doplnujúce deskriptory, ktoré nie sú v MKF klasifikované. Funkčná schopnosť a spôsobilosť sa chápe ako dynamická interakcia medzi zdravotným stavom (choroby, poruchy, poranenia, traumy a pod.) a kontextuálnymi faktormi (faktory okolitého prostredia a osobné faktory).

Pre kariérové poradenstvo predstavujú modely zdravotného postihnutia (najmä biopsychosociálny model) výzvu zaradiť koncept zdravotného postihnutia do teórie a praxe kariérového poradenstva. Domnievame sa, že Medzinárodná klasifikácia funkčnej schopnosti, dizability a zdravia otvára kariérovému poradenstvu veľký priestor pre porozumenie zdravotného postihnutia (ako chápať *zdravotné postihnutie*). Súčasne môže poslúžiť aj ako praktický hodnotiaci, či priam diagnostický nástroj fyzických komponentov, environmentálnych komponentov a osobných komponentov v životnej situácii človeka so zdravotným postihnutím. Opieranie sa o biopsychosociálne vymedzenie zdravotného postihnutia umožňuje kariérovému poradcovi zakomponovať životnú situáciu človeka s postihnutím do procesu kariérového poradenstva a vnímať ju ako potencionálne meniacu sa, vzhľadom k využitiu vlastného potenciálu, miery aktivity a participácie.

Záver

V príspevku poukazujeme na potrebu nájsť miesto konštruktu *zdravotné postihnutie* v kariérovom poradenstve. Ponímanie zdravotného postihnutia v spoločnosti a vo vedných disciplínach je veľmi

rôznorodé (medicínsky, sociálny, biopsychosociálny model a i.). Orientácia kariérového poradcu v modeloch zdravotného postihnutia a v kľúčových konceptoch týchto modelov pomáha vhodne zakomponovať „teóriu“ zdravotného postihnutia do teórie a praxe kariérového poradenstva. Podľa J. C. Bricout a kol. (2004), modely postihnutia popisujú nielen postihnutie, ale tiež podmienky, v ktorých sú negatívne dopady postihnutia na fungovanie zmiernované. Rôzne modely postihnutia implikujú rôzne intervenčné prístupy, žiaden jediný model neposkytuje adekvátnu bázu pre celé spektrum intervenčných prístupov. Cesty na zmiernenie vplyvu postihnutia sú implicitné v každom modeli, každý z modelov je jedinečný, ale aj nutne obmedzený (tamtiež). Domnievame sa, že toto je dôležité uvedomiť si i v kariérovom poradenstve.

Pre ďalší rozvoj teórie a praxe kariérového poradenstva určenom ľuďom so zdravotným postihnutím je vhodné porozumieť aj výskumným definíciám zdravotného postihnutia, ktoré si uvedomujú i vzťahy medzi zdravím, fungovaním človeka, kontextom a dynamickými podmienkami, a spravidla lepšie umožnia porozumieť kariérovému vývinu a vytvoriť podmienky pre rozvoj teórie toho druhu poradenstva. Administratívne vymedzenia a definície zdravotného postihnutia umožnia pochopiť kariérové správanie človeka so zdravotným postihnutím, ktoré môže byť funkčné, avšak i inštitucionálne „vynútené“.

V súčasnosti za jeden z vhodných modelov zdravotného postihnutia pre kariérové poradenstvo považujeme *biopsychosociálny model*. Je rozpracovaný v Medzinárodnej klasifikácii funkčnej schopnosti, dizability a zdravia. Zameriava sa na funkčnú schopnosť človeka so zdravotným postihnutím, tá však nie je determinovaná iba mierou postihnutia, na jej obraze sa podieľajú osobné a environmentálne faktory. Predpokladáme, že *životná situácia človeka so zdravotným postihnutím* vymedzená biopsychosociálnym modelom sa môže uplatniť ako konštrukt i v teóriách kariérového poradenstva, resp. dopomôže ozrejmiť to, čo viaceré kariérové teórie nazývajú faktormi vstupujúcimi do kariérového vývinu. Pre človeka so zdravotným postihnutím môže byť prospešné i zaradenie hodnotiacich nástrojov, ktoré vzišli z dielní jednotlivých modelov zdravotného postihnutia do procesu kariérového poradenstva (napr. Medzinárodná klasifikácia funkčnej schopnosti, dizability a zdravia, nástroje kvality života a pod.). Najmä biopsychosociálny prístup dáva takýmto aktivitám voľnú ruku, ba priam nabáda k dopĺňaniu hodnotiacich nástrojov z dielní rôznych vedných odborov, implicitne aj kariérového poradenstva.

Grantová podpora: Grant VEGA MŠ a SAV č. 1/0829/13.

Literatúra

ALTMAN, B. M. (2001). Disability definitions, models, classification schemes, and applications. In: ALBRECHT, G. L. - SEELMAN, K. D. - BURY, M. (Eds.). *Handbook of Disability Studies*. Thousand Oaks: Sage Publications. p. 87-105. ISBN 9780761928744.

BARNES, C. 2012. The Social Model of Disability: Valuable or Irrelevant? In WATSON, N. - ROULSTONE, A. - THOMAS, C. (Eds.): *The Routledge Handbook of Disability Studies*. London: Routledge, p. 12-29. ISBN 9780415574006.

BRICOUT, J. C. - PORTERFIELD, S. L. - TRACEY, C. M. - HOWARD, M. O. 2004. Linking Models of Disability for Children with Developmental Disabilities. In *Journal of Social Work in Disability & Rehabilitation*, vol. 3(4) 2004, p. 45-67.

BUNTINX, W. H. E. - SCHALOCK, R. L. 2010. Models of Disability, Quality of Life, and Individualized Supports. In *Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities*, vol. 7, no.4. December 2010, p. 283-294.

FINKELSTEIN, V. 1990. 'A tale of two cities'. In *Therapy Weekly*, March, 1990, p. 6-7.

LENT, R. W. 2005. A Social-cognitive view of Career Development and Career Counseling. In: BROWN, S. D. – LENT, R. W. (Eds.). *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work*. New Jersey: John Wiley and Sons, 2005, p. 101–130. ISBN 0-471-28880-2.

LEONARDI, M. - BICKENBACH, J. - BEDIRHAN USTUN, T. - KOSTANJSEK, N. – CHATTERJI, S. - MHADIE Consortium. 2006. The definition of disability: what is in a name? *Lancet*, 2006, vol. 368, p. 1219-1221. Dostupné na: http://www.headnetgroup.it/sito/pdf/it/lancet_abstract.pdf

LEPEŇOVÁ, D. 2011. K 100. výročiu narodenia Donalda Edwina Supera, zakladateľa moderného kariérového poradenstva. In: VENDEL, Š. (ed.). *Psychologické poradenstvo na celoživotnej ceste človeka*. Prešov: Prešovská univerzita v Prešove, 2011, s. 41 – 47. ISBN 978-80-555-0369-1. [Citované 25. marca 2012]. Dostupné na: http://www.pulib.sk/elpub2/FF/Vendel1/pdf_doc/6.pdf

MURUGAMI, M. W. 2009. Disability and Identity. In *Disability Studies Quarterly*, vol. 29, 2009, no. 4, 2009.

REPKOVÁ, K. - POŽÁR, L. - ŠOLTÉS, L. 2003. *Zdravotné postihnutie v kontexte novodobej sociálnej politiky*. Bratislava: Informačná kancelária Rady Európy v Bratislave. ISBN 80-89141-03-X.

RUSH, L. C. 2010. The needed development of multicultural career counseling skills: If not now when? If not us who? Dostupné na: http://counselingoutfitters.com/vistas/vistas10/Article_05.pdf

THOMAS, P. – GRADWELL, L. – MARKHAM, N. 1997. Defining Impairment within the Social Model of Disability. *GMCDP'S Coalition Magazine*, July 1997. Dostupné na: <http://www.leeds.ac.uk/disability-studies/archiveuk/thomas%20pam/Defining%20Impairment%20within%20the%20Social%20Model%20of%20Disability.pdf>

WHO 2003. *Medzinárodná klasifikácia funkčnej schopnosti, dizability a zdravia*. Ženeva: Svetová zdravotnícka organizácia, slovenský preklad EKOVS, Asociácia organizácii zdravotne postihnutých občanov SR.

WHO. 2011. *World report on disability 2011*. Geneva: World Health Organization, The World Bank. ISBN 978 92 4 068521 5 (PDF). Dostupné na:

http://whqlibdoc.who.int/hq/2011/WHO_NMH_VIP_11.01_eng.pdf?ua=1

Doc. PhDr. Marian Groma, PhD.



Doc. PhDr. Marian Groma, PhD., je členom Katedry psychológie a patopsychológie Pedagogickej fakulty Univerzity Komenského v Bratislave. Ako psychológ pracoval na Výskumnom ústave detskej psychológie a patopsychológie v Bratislave, od roku 1993 pôsobí na akademickej pôde. V roku 2013 získal vedecko-pedagogickú hodnosť v odbore špeciálna pedagogika. Dlhodobo sa venuje problematike ľudí so zdravotným postihnutím, najmä psychológii nepočujúcich. Je autorom vedeckej monografie *Kariérové poradenstvo a facilitácia kariérového vývinu nepočujúcich*.

Prieniky činností kariérového poradcu a koordinátora pre študentov so špecifickými potrebami v prostredí vysokej školy

Mgr. Katarína Markovičová, PhD., Katolícka Univerzita, Ružomberok

Abstrakt

V súvislosti s legislatívnymi zmenami sa vysokoškolské prostredie stáva prístupnejším študentom so špecifickými potrebami. Vysoká škola má zo zákona povinnosť vytvárať pre nich zodpovedajúce podmienky štúdia s podmienkou, aby sa neznížovali nároky na ich študijný výkon. Pre osoby so zdravotným postihnutím predstavuje štúdium na vysokej škole jednu z možností, ako pracovať na svojom budúcom uplatnení na trhu práce. Absolventi so zdravotným postihnutím po ukončení štúdia riešia podobne ako ostatní absolventi možnosti svojho uplatnenia v zamestnaní. V tejto otázke sa obracajú buď na koordinátorov pre študentov so špecifickými potrebami, alebo na kariérových poradcov. Príspevok sa venuje popisu toho, aká je potreba kariérového poradenstva a podpory študentov so špecifickými potrebami na vysokých školách, aké otázky kariéry riešia študenti a absolventi VŠ so špecifickými potrebami a akým spôsobom sú služby v oblasti kariéry na vysokej škole zabezpečované.

Kľúčové slová: študent so špecifickými potrebami, kariérové poradenstvo, kariérový poradca, koordinátor pre študentov so špecifickými potrebami, vysoká škola

Abstract

In the context of legislative changes, the academic environment is becoming more accessible for students with special needs. Slovak universities have a statutory obligation to provide students with special needs appropriate learning environment, without reducing requirements for their academic performance. For people with disabilities university study is one of the ways to prepare for the labour market. Graduates with disabilities just as other graduates after graduation are looking for opportunities on the labour market. In these fields they seek either the coordinators for students with special needs, or career counsellors. The paper deals with the situation of career counselling and support for students with special needs in tertiary education. It investigates career issues of university students and graduates with specific needs and also how those services are provided.

Keywords: student with special needs, career counselling, career counsellor, coordinator for students with special needs, university

Úvod

Pre ľudí so zdravotným postihnutím štúdium na vysokej škole predstavuje jednu z možností, ako pracovať na svojom budúcom uplatnení na trhu práce. *Vzdelanie hrá významnú úlohu v živote jedinca ako kľúčový faktor pri vstupe na trh práce, získaní zamestnania a jeho udržaní. V prípade občanov so zdravotným postihnutím táto téza platí dvojnásobne. Na rozdiel od intaktnej populácie, kde úroveň vzdelania je rozhodujúcim predpokladom pre získanie lepšej pracovnej pozície, u občanov so zdravotným postihnutím vzdelanostné charakteristiky môžu zohrávať úlohu dôležitého komplementárneho činiteľa „neutralizujúceho“ prítomnosť zdravotného handicapu a napomáhajúceho občanovi*

zaujať dôstojné miesto na trhu práce (Bednárík, 2006, s. 7). Okrem toho, že štúdiom je možné získavať kvalifikácie pre výkon viacerých profesií, vysokoškolské štúdium je pre študentov zároveň nácvikom samostatnosti, time manažmentu a miestom rozvoja odborných vedomostí či osobnostných kvalít. Vysokoškolské prostredie sa vyznačuje súťaživosťou, konkurenciou a začať študovať pre študentov so zdravotným postihnutím v minulosti bolo veľkou výzvou. Museli sa spoliehať na to, že im snád budú poskytnuté primerané podmienky na štúdium. Po absolvovaní štúdia študenti so zdravotným postihnutím riešia podobne ako ostatní absolventi možnosti svojho uplatnenia v zamestnaní. *Problém pre študentov s telesným postihnutím, chorobou alebo zdravotným oslabením na vysokých školách môže byť aj menšia dostupnosť poradenských služieb. Absentujú najmä služby kariérového poradenstva v nadväznosti na študované odbory a na možnosti pracovného začlenenia týchto študentov po absolvovaní štúdia* (Harčaríková – Lopúchová, 2013, s. 145). V príspevku sa budeme venovať tomu, ako je legislatívne zabezpečená podpora týchto študentov. Najbližšie k otázke uplatnenia študentov a absolventov so zdravotným postihnutím majú koordinátori a kariéroví poradcovia. Kto z nich a do akej miery sa na tejto podpore v prostredí vysokých škôl skutočne podieľa, priblížime v tomto príspevku.

1. Legislatívne podmienky zabezpečovania činnosti kariérového poradcu a koordinátora pre študentov so špecifickými potrebami v prostredí vysokých škôl

Od januára 2013 je vysoká škola povinná vytvárať „všeobecne prístupné akademické prostredie aj vytváraním zodpovedajúcich podmienok štúdia pre študentov so špecifickými potrebami¹ bez znižovania požiadaviek na ich študijný výkon“.² Prístupnosť vysokoškolského vzdelávania je v tomto čase podporená legislatívne – zákonom a vyhláškou.³ Podporu študentov so špecifickými potrebami na vysokých školách zabezpečujú špeciálne pedagogické pracoviská na podporu štúdia študentov so špecifickými potrebami alebo koordinátori (univerzitní, fakultní) pre študentov so špecifickými potrebami. Zdalo by sa, že prístupným vysokoškolským vzdelaním sa rieši viacero problémov, s ktorými sa osoby so zdravotným postihnutím donedávna stretávali, a že týmito postupmi sa uľahčí ich uplatniteľnosť v praxi. Prístupné vzdelanie je len základom cesty, ktorú študenti so špecifickými potrebami musia prekonať, aby získali zodpovedajúce postavenie na trhu práce. Okrem podmienok vzdelávania prispôsobených ich špecifickým potrebám potrebujú študenti vysokej školy informácie o možnostiach svojho rozvoja, o požiadavkách na trhu práce.

Vysoká škola by všetkým študentom okrem kvalitného vzdelania mala poskytovať aj *informačné a poradenské služby súvisiace so štúdiom a s možnosťou uplatnenia absolventov študijných programov v praxi* (Zákon č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách, § 2, ods. 17). To, samozrejme, platí aj pre študentov so špecifickými potrebami.

¹ V príspevku budeme používať označenie podľa zákona o vysokých školách „študenti so špecifickými potrebami“, pod ktorý spadajú študenti so zmyslovým, telesným a viacnásobným postihnutím, študenti s chronickým ochorením a so zdravotným oslabením, študenti so psychickým ochorením, s autizmom alebo ďalšími pervazívnymi vývinovými poruchami a študenti s poruchami učenia.

² § 100 Zákona č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

³ Vyhláška č. 458/2012 Z. z. o minimálnych nárokoch študenta so špecifickými potrebami.

2. Potreba kariérového poradenstva a podpory študentov so špecifickými potrebami na vysokých školách a spôsoby ich zabezpečovania

Vysokoškolské štúdium je pre človeka s postihnutím, ako hovorí L. Novosad (2009, s. 41), predovšetkým *prípravou na povolanie a prostriedkom seberealizácie a prezentovania svojich schopností a zručností v rámci spoločnosti i nástrojom jeho osobnej a ekonomickej emancipácie*. Nie vždy pri uchádzaní sa o štúdium uchádzači vyhľadávajú kariérové poradenstvo v súvislosti s ich zdravotným postihnutím. *Úspešná integrácia občana so zdravotným postihnutím na trh práce je podmienená nielen vhodným obsahom a formou vzdelávacieho procesu akceptujúceho špecifiká a potreby žiakov a študentov so zdravotným postihnutím* (túto potrebu pre študentov a uchádzačov o štúdium zabezpečujú koordinátori pre študentov so špecifickými potrebami, ktorí pôsobia na vysokých školách). *Významnú úlohu v začlenení na trh práce zohráva správna voľba povolania a profesiovej orientácie. V prípade občanov so zdravotným postihnutím objektívne posúdenie individuálnych dispozícií, pracovného potenciálu, schopností a obmedzení je bazálnou podmienkou pre zaistenie optimálnej voľby povolania a následne aj vhodného zamestnania* (Bednárík, 2006, s. 12). V úlohe kariérového poradcu, aj keď sa tak nezvykne explicitne nazývať, býva často koordinátor pre študentov so špecifickými potrebami. Koordinátorom pre študentov so špecifickými potrebami môže byť pracovník špeciálneho pedagogického pracoviska na podporu štúdia študentov so špecifickými potrebami, ale často ním býva vysokoškolský pedagóg, ktorého touto úlohou poveruje rektor alebo dekan fakulty. Okrem zabezpečovania podpory študentov so špecifickými potrebami si musí plniť aj ostatné povinnosti vysokoškolského učiteľa. Samotná úloha koordinátora pre študentov so špecifickými potrebami je dosť náročná, pretože uchádzači, študenti a absolventi so špecifickými potrebami sa na koordinátora obracajú s rôznorodými otázkami, ktoré sú nevyhnutné pre ich štúdium, ale často aj pre ich ďalšie uplatnenie na trhu práce. Preto je dôležité, aby koordinátor disponoval vedomosťami o kariérovom poradenstve, alebo aby vedel kariérové poradenstvo svojim klientom odporučiť. Vysoká škola by z toho dôvodu mala podporovať vzdelávanie koordinátorov⁴ aj v oblasti kariérového poradenstva, aby vedeli poskytnúť adekvátne služby uchádzačom i študentom so špecifickými potrebami.

Kariérové poradenstvo sa poskytuje len na niektorých vysokých školách. Z hľadiska špecifických potrieb študentov musíme tiež spomenúť, že nie všetci kariéroví poradcovia pôsobiaci na vysokej škole majú dostatok vedomostí a skúseností o klientoch so špecifickými potrebami. Kariérový poradca by mal rátať s tým, že ho môže osloviť aj klient so špecifickými potrebami a poradenstvo by malo byť prispôsobené jeho potrebám. Ak chce poskytnúť kvalitnú službu osožnú pre prichádzajúceho klienta, môže mu k tomu dopomôcť starostlivá príprava na stretnutie s klientom so špecifickými potrebami.

⁴ Ministerstvo podporuje vzdelávanie koordinátorov pre študentov so špecifickými potrebami, dňa 20. mája 2014 sa v Bratislave konal Seminár pre koordinátorov vysokých škôl, na ktorom sa diskutovalo aj o možnostiach vzdelávania pre koordinátorov pre študentov so špecifickými potrebami. Porov.: <http://www.minedu.sk/seminar-pre-koordinatorov-vysokych-skol-bratislava-20-05-2014/>. V súčasnosti už niektoré vzdelávacie aktivity prebiehajú a v pláne sú ďalšie.

Z časového hľadiska môžeme vydeliť tri obdobia, kedy študenti VŠ, aj tí so špecifickými potrebami vyhľadávajú kariérové poradenstvo, resp. sa na pracovníkov vysokej školy (na koordinátora, na kariérového poradcu) obracajú s otázkami ohľadom uplatnenia a prípravy na vstup na trh práce. Medzi spomínané tri obdobia patrí: kariérové poradenstvo pred nástupom na štúdium na VŠ, kariérové poradenstvo počas štúdia a kariérové poradenstvo po ukončení štúdia. Cieľovou skupinou z hľadiska tohto delenia sú okrem študentov VŠ aj uchádzači o štúdium na VŠ a absolventi vysokoškolského štúdia.

Ak s absolventom VŠ štúdia so zdravotným postihnutím pracuje na príprave na vstup na trh práce skúsený profesionál, kariérový poradca alebo koordinátor so skúsenosťami s inými vysokoškolskými absolventmi, môžu byť pre absolventa so zdravotným postihnutím tieto skúsenosti prospešné. *Pomáhajúci* (v našom prípade kariérový poradca a koordinátor pre študentov so špecifickými potrebami – pozn. autorky) *musí vnímať celkový kontext a dimenzie klientovej životnej situácie, ktorú si sám nevybral, ale s ktorou musí žiť* (Novosad, 2009, s. 82). Obaja pracovníci, aj kariérový poradca, aj koordinátor, sa usilujú o účinnú podporu študentov so špecifickými potrebami s ohľadom nielen na úspešné zvládnutie štúdia, ale aj s ohľadom na výkon budúcej profesie. *Pred kariérovými poradcami, ktorí majú poskytovať služby nie iba klientom bežnej populácie, sa vynára náročná úloha pretaviť kariérovú teóriu a metódy, o ktoré sa budú vo svojich postupoch pri práci s klientom opierať, do zmysluplného kontextu so zdravotným postihnutím. Túto úlohu nemusia vyriešiť kariéroví poradcovia vždy rovnako, záležať bude aj na potrebách klienta, a teda na cieľoch, ktoré si kariérové poradenstvo v týchto podmienkach diverzity formuluje* (Groma, 2012, s. 26).

Uchádzači o štúdium so špecifickými potrebami, študenti a absolventi so špecifickými potrebami zvyknú vyhľadávať informácie a poradenstvo spadajúce do oblasti kariérového poradenstva. S touto požiadavkou oslovujú buď priamo odborníka na kariérové poradenstvo – ak taký na príslušnej vysokej škole pôsobí, alebo hľadajú podporu ich kariérového vývinu u iného odborníka, väčšinou psychológa alebo koordinátora pre študentov so špecifickými potrebami. V praxi sa stretáme s tým, že najčastejšie sa študenti VŠ so špecifickými potrebami obracajú práve na koordinátora pre študentov so špecifickými potrebami pôsobiaceho na vysokej škole, ktorý (aj keď sa nie vždy zvykne explicitne nazývať kariérový poradca) poskytuje uchádzačom o štúdium, študentom a absolventom so špecifickými potrebami okrem iného aj kariérové poradenstvo, minimálne využíva jeho metódy – či už si to uvedomuje, alebo neuvedomuje. Na Katolíckej univerzite v Ružomberku je kariérový poradca zároveň aj koordinátorom pre študentov so špecifickými potrebami a služby kariérového poradenstva sú veľmi vyhľadávané zo strany študentov i absolventov so špecifickými potrebami. V nasledujúcej kapitole zhrnieme oblasti, v ktorých študenti so špecifickými potrebami vyhľadávajú poradenstvo a podporu v oblasti kariéry.

3. Otázky kariéry študentov a absolventov VŠ so špecifickými potrebami, ktoré rieša koordinátor pre študentov so špecifickými potrebami alebo kariérový poradca

Skúsenosti z našej poradenskej činnosti orientovanej na vysokoškolských študentov potvrdzujú, že je potrebné rešpektovať osobité požiadavky klientov, zvlášť študentov so špecifickými potrebami.

V poskytovaní kariérového poradenstva sa zameriavame na potreby, s ktorými klienti prichádzajú. Jedni mávajú ťažkosti so zvládnutím procesu osamostatňovania, niektorí študenti neboli zvyknutí byť mimo rodinné prostredie na dlhšiu dobu. Iní mávajú adaptačné ťažkosti na vysokoškolské prostredie i na spôsob štúdia na vysokej škole, ktoré bývajú spojené s *nízkou dôverou* vo vlastné schopnosti a možnosti, ktoré sa následne poradenský pracovník snaží podporovať. Občas sa poradca stretne aj s *poruchami sebaopoňatia*, napr. *skresleným sebahodnotením* alebo *ambivalentným vzťahom k vlastnej osobe*. Správanie prichádzajúcich klientov sa niekedy vyznačuje *emocionálnou labilitou*, *neadekvátnym prežívaním* a *sebaprežívaním*. Aj to môže viesť k *izolovanosti*, *zníženej sociabilite*, *komunikačným bariéram*, *problematickej sociálnej interakcii* či *neskúsenosti v partnerských a medziľudských vzťahoch*. Študenti prežívajú *citovú a podnetovú depriváciu*, niekedy sú pod vplyvom pôsobenia *frustrácie a stresu*. Nemávajú *skúsenosti s rozhodovaním* o vlastnom živote a často sú *nedostatočne motivovaní*, čo vyplýva z *neujasnených alebo neistých životných perspektív* (Vágnerová, 1999). Nemožno povedať, že tieto ťažkosti sa viac vyskytujú u študentov so špecifickými potrebami, ťažkosti nevyplývajú ani tak zo špecifických potrieb študenta ako skôr z individuálnych potrieb klientov – vysokoškolákov prichádzajúcich z rozličných prostredí, s rozličnou mierou skúseností a sebaopoňatia. Poradenský pracovník s individuálnym prispôbením poradenstva vopred ráta a služby prispôsobuje individuálnym potrebám prichádzajúcich klientov. Uchádzači o štúdium, študenti a absolventi so špecifickými potrebami kariérové poradenstvo vyhľadávajú najmä, keď si vyberajú vyhovujúci študijný program s ohľadom na možnosti uplatnenia v praxi, keď si zostavujú individuálny študijný plán, keď sa potrebujú adaptovať na nové študijné prostredie, keď majú ťažkosti s motiváciou, keď hľadajú podnety na svoj osobnostný rozvoj a pri príprave na vstup na trh práce.

3.1 Výber vyhovujúceho študijného programu s ohľadom na možnosti uplatnenia v praxi

Na splnenie celého radu požiadaviek vysokej školy ako prijímacej inštitúcie musí mať uchádzač o štúdium na VŠ určité predpoklady, vysoká škola ich hodnotí v rámci prijímacieho konania. Úlohou uchádzača o štúdium na VŠ je *dať svoje predpoklady do vzťahu k požiadavkám v rámci sebahodnotenia*. *Výsledky hodnotenia i sebahodnotenia výrazne ovplyvňujú rozhodovací proces, ktorého výsledkom je voľba povolania* (Vašek, 2003, s. 61).

Vysoké percento uchádzačov so špecifickými potrebami vyhľadáva pred vstupom na vysokú školu kariérové poradenstvo, na základe ktorého by sa mohli kvalifikovane rozhodnúť, ktorú vysokú školu si vyberú. Každá vysoká škola má podľa zákona povinnosť vytvárať *všeobecne prístupné akademické prostredie* (Zákon č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách, § 100, ods. 1), ale zároveň platí, že rôzne vysoké školy poskytujú študentom so špecifickými potrebami rôznu podporu. Vysoké školy zvyknú odporúčať uchádzačom obrátiť sa na koordinátora pre študentov so špecifickými potrebami za účelom získania kvalifikovaných informácií o náročnosti a podmienkach štúdia v dostatočnom časovom predstihu pred podaním prihlášky na vysokoškolské štúdium. Uchádzači o štúdium na VŠ, príp. ich rodičia koordinátorovi vysvetľujú obmedzenia a potreby, ktoré by mali počas štúdia. V spolupráci s koordinátorom preberajú okrem rozličných kompenzačných nástrojov, ktoré uchádzač používal počas predchádzajúceho štúdia, aj náročnosť zvoleného študijného odboru. Koordinátor

nemôže posudzovať vhodnosť uchádzača pre daný študijný program, nesmie ho ovplyvňovať, konečný výber študijného odboru vždy vykonáva uchádzač o štúdium. Svoje kompetencie k štúdiu príslušného študijného odboru by mal vedieť zhodnotiť uchádzač, pričom môže využívať informácie získané rozhovorom s koordinátorom pre štúdium študentov so špecifickými potrebami.

Koordinátor musí poznať nielen zdravotnú anamnézu uchádzača, ale aj náročnosť študijných programov, v ktorých vysoká škola poskytuje vzdelávanie prvého, druhého či tretieho stupňa. Koordinátor pracuje s uchádzačovou motiváciou k štúdiu zvoleného študijného odboru. Len zriedka je koordinátor pre študentov so špecifickými potrebami zároveň aj kariérovým poradcom.⁵ Veľa koordinátorov pre študentov so špecifickými potrebami ale využíva viaceré metódy z kariérového poradenstva pri podpore uchádzačov, študentov i absolventov so špecifickými potrebami. Preto môžeme uvažovať o prienikoch činností koordinátora pre študentov so špecifickými potrebami a kariérového poradcu. Kariérový poradca by podľa Ľ. Ďurdiaka mal pomáhať študentom *vybrať si a rozhodnúť sa pre také štúdium a pre také povolanie, ktoré bude čo najviac zodpovedať ich schopnostiam, záujmom a aj požiadavkám trhu práce* (Ďurdiak – Gatiaľ, 2006, s. 160). Náplňou práce koordinátora pre študentov so špecifickými potrebami je zase pomáhať študentom so špecifickými potrebami vybrať si a rozhodnúť sa pre také povolanie a pre také štúdium, ktoré bude čo najviac zodpovedať ich schopnostiam, záujmom. Koordinátor sa ďalej podieľa na úprave podmienok štúdia tak, aby študenti so špecifickými potrebami mohli podať adekvátny študijný výkon bez toho, že by sa znižovali požiadavky, aby mohli absolvovať štátne skúšky a vďaka tomu vstúpiť pripravení na trh práce. Z toho vyplýva, že prieniky náplne práce koordinátora a kariérového poradcu sú pomerne veľké. Väčšinou sa zvykne k činnosti kariérového poradcu priradovať požiadavka, aby sa orientoval aj na skupinu ľudí so špecifickými potrebami. O čom svedčí aj Gatiaľovo definovanie náplne práce výchovného, resp. kariérového poradcu, ktorý by mal mať *prehľad o špecifických potrebách, o ich vplyve na akademický výkon študenta, možnostiach a obmedzeniach študentov so špecifickými potrebami v oblasti zvládania obsahu učiva a budúcej profesie* (Ďurdiak – Gatiaľ, 2006, s. 162). Podobný prehľad by podľa nášho názoru mal mať aj koordinátor pre študentov so špecifickými potrebami z oblasti kariérového poradenstva, keďže sa naňho s týmito otázkami obracajú uchádzači so špecifickými potrebami a ich rodinní príslušníci, ktorí vzdelanie považujú za mimoriadne dôležité.

3.2 Zostavenie študijného plánu

Hneď, ako je študent so špecifickými potrebami prijatý na štúdium, uvažuje sa o možnostiach adekvátnych úprav štúdia pre študenta so špecifickými potrebami. Koordinátor pre študentov so špecifickými potrebami zabezpečuje podporné služby, ktoré Zákon č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách (§ 100, ods. 4) definuje nasledovne:

a) *zabezpečenie možnosti využívať špecifické vzdelávacie prostriedky,*

⁵ Ako sme už spomínali, na Katolíckej univerzite v Ružomberku pôsobí vo funkcii univerzitného koordinátora pre študentov so špecifickými potrebami odborník, ktorý zároveň pôsobí ako kariérový poradca pre vysokoškolských študentov. So študentmi so špecifickými potrebami je pravidelne v kontakte a vďaka tomu má o klientoch všetky potrebné informácie a môže ich podporiť v príprave na vstup na trh práce. Pozná špecifické potreby klientov a zároveň vie, na akých kvalitách môžu stavať a ktoré je možné počas štúdia rozvíjať.

- b) *individuálne vzdelávacie prístupy, najmä individuálnu výučbu vybraných predmetov pre študentov so zmyslovým postihnutím,*
- c) *osobitné podmienky na vykonávanie študijných povinností bez znižovania požiadaviek na študijný výkon,*
- d) *individuálny prístup vysokoškolských učiteľov,*
- e) *odpustenie školného v odôvodniteľných prípadoch, ak ide o štúdium dlhšie, ako je štandardná dĺžka príslušného študijného programu.*

Na koordinátora pre študentov so špecifickými potrebami sa študenti so špecifickými potrebami obracajú aj s požiadavkou kariérového poradenstva. Služby kariérového poradenstva pre študentov so špecifickými potrebami sú podobné s tými, ktoré v prostredí vysokých škôl definoval D. Markovič (2013, s. 70). Študenti so špecifickými potrebami vyhľadávajú:

- *kariérové poradenstvo ohľadom zvládnutia procesu adaptácie na nové študijné podmienky vyplývajúce nielen z ich zdravotného postihnutia (pozn. autorky),*
- *pomoc pri výbere voliteľných predmetov a užšej špecializácie štúdia,*
- *pomoc a podporu pri zvládaní študijných neúspechov či nesprávnej prvej voľby štúdia nielen z hľadiska ich zdravotného postihnutia (pozn. autorky),*
- *pomoc pri voľbe individuálneho študijného programu a témy záverečnej práce,*
- *výber z ponuky ďalšieho vzdelávania a taktiež informovanie o možnostiach doktorandského štúdia.*

3.3 Adaptácia na nové študijné prostredie

Pre absolventov strednej školy je vysokoškolské prostredie veľmi odlišné v porovnaní s predchádzajúcim prostredím, aj spôsob štúdia na vysokej škole je rozdielny oproti tomu, ktorý poznajú z predchádzajúceho štúdia. Ak zoberieme do úvahy vyššie uvedené prispôsobovanie podmienok štúdia vzhľadom k špecifickým potrebám bez znižovania požiadaviek na ich študijný výkon (Zákon č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách, § 100, ods. 1), študenti VŠ so špecifickými potrebami majú ustanovené odlišné podmienky ako ich spolužiaci (v dôsledku čoho sa môžu cítiť vylúčení) a pritom by mali dosahovať porovnateľný študijný výkon. Navyše toto dosiahnutie porovnateľného výkonu študentov so špecifickými potrebami stojí nemalé množstvo času navyše. Napr. slabozrakí študenti na načítanie literatúry potrebujú podstatne dlhší čas, musia si robiť prestávky, využívajú viaceré asistenčné technológie, ktoré vyžadujú naskenovanie textov a ich následné úpravy v špecializovaných programoch, aby mohli byť študentmi využívané v prístupnej forme na ďalšie štúdium.

3.4 Motivácia

Akademický výkon študentov so špecifickými potrebami závisí od mnohých faktorov (*pričom len jedným z nich je individuálny vzdelávací plán a jeho adekvátne použitie*). Inými faktormi sú intelekt študenta, *podnetnosť jeho rodinného prostredia (ambície rodičov, schopnosť rodičov študentovi pomôcť, reálne zhodnotenie možností študenta rodičmi), motivácia samotného študenta, druh*

špecifickej školskej poruchy, jej intenzita, včasná diagnostika a iné. Od kombinácie týchto faktorov sa potom odvíja úspešnosť študenta v škole a tá odráža výber ďalšieho vzdelávania a zamestnania (Ďurdiak – Gatial, 2006, s. 161). Poradca (koordinátor alebo kariérový poradca) pri stretnutí sa so študentom so špecifickými potrebami, ktorý zápasí so študijnými ťažkosťami, musí pracovať intenzívnejšie. U študentov je zo Zákona č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách (§ 100, ods. 1) nutné zabezpečiť ich špecifické potreby, aby mohli podať adekvátny študijný výkon. Spomínané ťažkosti sa môžu podpísať pod negatívny študijný výkon študenta so špecifickými potrebami a komplikovať jeho prípravu na budúce povolanie. A to je výzva pre kariérového poradcu, aby vedel študentov so špecifickými potrebami dostatočne motivovať a napomôcť k vytvoreniu perspektív budúceho uplatnenia.

3.5 Osobnostný rozvoj

Okrem poskytovania kariérového poradenstva v otázkach spojených so štúdiom je možné študentom so špecifickými potrebami poskytovať aj *kariérové poradenstvo orientované na osobnostný rozvoj klienta, napr. konzultácie k profesijným a študijným zručnostiam, diagnostika a sebaopoznanie študenta, prostriedky sebaregulácie a plánovania osobnostného rozvoja či rozvoj komunikačných, tzv. mäkkých zručností a kľúčových kompetencií (Markovič, 2013, s. 70). Sebarealizácia a s ňou spojené uplatnenie na trhu práce môže byť u ľudí so zdravotným postihnutím ďaleko náročnejšie (Novosad, 2009, s. 45). Toto si uvedomujú aj samotní študenti so špecifickými potrebami, preto ešte počas štúdia vyhľadávajú kariérové poradenstvo, ktoré im umožní pracovať na rozvoji viacerých zručností. Ak kariérový poradca rozumie špecifikám zdravotného postihnutia a ďalším potrebám klienta, o to účinnejšie môže byť poskytnutie služieb kariérového poradenstva.*

Medzi základné špecifiká, s ktorými musí poradenský pracovník vo vzťahu k osobám so zdravotným postihnutím počítať, L. Novosad (2009, s. 110 – 111, 147) zaraďuje:

- *širokú škálu a premenlivosť náročných životných situácií a problémov, priamo i nepriamo súvisiacich so zdravotným postihnutím*
- *„pestrosť klientely“, ku ktorej patria ako ľudia s najrôznejšími typmi či formami zdravotného postihnutia a ľudia s dlhodobou nepriaznivým zdravotným stavom, tak starajúce sa rodiny i samotné starajúce sa osoby...*
- *individuálne skúsenosti a rozdielne adaptačné schopnosti osôb so zdravotným postihnutím*
- *existujúce kliše či predpojatost' v postojoch voči osobám so zdravotným postihnutím, čo sťažuje mnohé konanie v prospech týchto občanov*
- *určitá danosť, nezvratnosť individuálnych medzí či hraníc možností osôb so zdravotným postihnutím, s ktorými musíme poradensky pracovať v tomto smere, že napr. stratu zraku či pohyblivosti nemožno z objektívnych príčin prekonať, napriek tomu pokiaľ je klient s touto danosťou zmierený, prijal ju, je otvorená cesta k využitiu jeho ostávajúceho zjavného i latentného potenciálu. Znamená to, že jednou z úloh poradenskej práce s osobami so zdravotným postihnutím je napomôcť klientovi k vymedzeniu a nájdeniu tých možností, ktoré môže použiť pri*

riešení svojej nepriaznivej situácie, ktoré sú prínosné pre jeho osobnú i ekonomickú sebestačnosť, emancipáciu a sociálnu integráciu, a možno ich rozvíjať i uplatniť v priebehu ďalšieho života.

Samotná komunikácia s kariérovým poradcom podporuje komunikačné zručnosti klienta, učí ho stanovovať si ciele, rozhodovať sa, myslieť na dôsledky svojich rozhodnutí, orientovať sa na budúce uplatnenie. Rozširuje mu pohľad jednak na seba, svoje vlohy, schopnosti, záujmy, zdroje, obmedzenia a iné kvality, jednak na požiadavky o podmienkach úspechu, výhodách a nevýhodách, možnostiach a perspektívach rôznych pracovných odvetví, čo rozvinie v nasledujúcej časti. Tým, že študent so špecifickými potrebami pozná vlastné schopnosti a možnosti, je pripravený na vstup na trh práce. Nie všetci študenti so špecifickými potrebami sa pripravujú na vstup na trh práce ešte počas štúdia tým, že vyhľadajú kariérové poradenstvo. Viacerí študenti so špecifickými potrebami kariérové poradenstvo využívajú až ako absolventi.

3.6 Poznanie požiadaviek trhu práce

Kariérový poradca so študentom so špecifickými potrebami prechádza, aké možnosti má počas štúdia na svoj rozvoj. Kariérový poradca podporuje jeho záujmy, na základe rozličných nástrojov kariérového poradenstva a diagnostiky sa identifikujú zručnosti klienta. Študent sa vďaka kariérovému poradenstvu utvrdí vo svojej profesijnej orientácii, spozná požiadavky na jednotlivé pracovné pozície a vie ich komparovať so svojimi predpokladmi na výkon danej profesie.

Kariérový poradca a často aj koordinátor spolu s klientom hodnotia, čo by mohlo byť pre potenciálneho zamestnávateľa pri výbere smerodajné. Čo je potrebné počas štúdia podporovať a na čom ešte treba pracovať, aby bol klient na trhu práce žiadaný. V spolupráci s kariérovým poradcom, starostlivou prípravou a vlastnými aktivitami sa študent so špecifickými potrebami snaží požiadavkám trhu práce priblížiť ešte pred ukončením vysokoškolského štúdia. Na to je potrebné poznanie aktuálnej situácie na trhu práce, kariérový poradca okrem sprostredkovania týchto informácií klientom poskytuje aj informačné zdroje, kde môžu klienti sami získavať poznatky o meniacom sa trhu práce.

3.7 Informácie o uplatniteľnosti osôb zo zdravotným postihnutím na trhu práce a možnosti ich podpory pri vstupe na trh práce

Úspešné ukončenie vysokoškolského štúdia osobou so zdravotným postihnutím je zároveň implicitným vyjadrením jeho samostatnosti a potenciálu uplatniť sa v praxi. Nemožno u neho ale počas štúdia vzbudzovať falošné nádeje, že absolvovaním vysokej školy automaticky získa prácu.

Pre osoby so špecifickými potrebami *mať zamestnanie neznamená len finančné zaistenie, ale tiež pocit, že človek niekam patrí a je užitočný. Získavanie pracovnej samostatnosti je plynulý proces, ktorý zaisťuje postupne sa znižujúce formy pomoci a podpory* (Beguinová, 2007, s. 10). Pri mnohých ľuďoch so špecifickými potrebami nemajú tieto špecifické potreby vplyv na ich pracovný výkon, pri niektorých môžu ovplyvniť pracovný výkon len dočasne. *Pri vytvorení vhodných pracovných podmienok sú títo ľudia schopní podať rovnaký pracovný výkon ako druhí zamestnanci* (Beguinová,

2007, s. 20). Predsa však sa stretáme s názormi, že takíto ľudia by nemali pracovať tam a tam preto, lebo a pod.

Aj prijímanie uchádzačov o štúdium na vysokoškolské štúdium býva spojené s extrémnymi názormi, že ako absolventi so špecifickými potrebami sa nemôžu uplatniť na trhu práce. Posudzovať uplatniteľnosť však nie je v kompetencii tých, čo prijímajú uchádzačov na štúdium, ani pri ostatných uchádzačoch a študentoch neposudzujeme ich uplatniteľnosť v budúcnosti. Na uplatniteľnosť absolventa VŠ majú vplyv viaceré faktory. Nie je však pravidlom, že by sa absolvent istého študijného programu musel uplatniť jedine v oblasti, ktorú vyštudoval. Posudzovať uplatniteľnosť uchádzačov, študentov a absolventov so špecifickými potrebami je proti zákonu o vysokých školách, proti dohovoru o právach ľudí so zdravotným postihnutím. Ak absolvent so špecifickými potrebami vidí uplatnenie či už v rámci svojho študijného odboru alebo mimo neho, je v jeho kompetencii urobiť potrebné kroky, aby sa tam uplatnil.

V odbornej literatúre sa uvádza: *Ak sa uchádza občan s postihnutím o zamestnanie, býva hendikepovaný dvakrát či viacnásobne:*

a) primárne: teda zdravotným stavom a spoločenským náhľadom na jeho postihnutie a osobné možnosti (predsudky, predpojatosť, neinformovanosť)

b) sekundárne: teda jeho nedostatky v obvyklých sociálnych zručnostiach a kompetenciách, ktoré sa prejavujú napr. v:

- *nízkom sebahodnotení a nezvládnutí primerane efektívnej sebaaprezentácie (vedieť „predať“ to, v čom je jedinec dobrý, čo vie a dokáže)*
- *neznalosti potrebných noriem správania i noriem pracovných a občianskoprávných*
- *neschopnosti efektívnej komunikácie a zlyhávajúce vo vypätých až konfliktných situáciách, čo bráni vzájomnému porozumeniu či poznávaniu (napr. vyjasnenie stanovísk, možností a iných podstatných skutočností medzi občanom s postihnutím a jeho momentálnym, príp. i potenciálnym zamestnávateľom)*
- *nedostatočnej vedomostnej príprave na vstupný či úvodný pohovor, záujemcovia často mnoho nevedia o firme ani o práci/profesii, o ktorú sa uchádzajú*
- *preceňovanie alebo, naopak, podceňovanie pracovných obmedzení, ktoré z postihnutia plynú. To je mimo iného dôsledok toho, že sa týmto ľuďom nedostáva komplexných informácií o ich zdravotnom stave a jeho prognóze (Novosad, 2009, s. 114).*

Uvedené skutočnosti potvrdzujú aj skúsenosti našich absolventov so špecifickými potrebami na trhu práce, ktoré nebývajú vo veľkej väčšine pre nich priaznivé. Ich podpora sa zväčša obmedzuje na to, že sa im poradí, že môžu získať podporu z úradu práce, sociálnych vecí a rodiny vo forme príspevku, napr. na činnosť pracovného asistenta, na prevádzkovanie alebo vykonávanie samostatnej zárobkovej činnosti v chránenej dielni alebo na chránenom pracovisku a pod. Ak však vysokoškolský absolvent nemá záujem o tieto formy podpory a chce si hľadať zamestnanie na trhu práce bez takejto podpory, väčšinou sa stretáva s nie pozitívnymi ohlasmi zo strany zamestnávateľov, hoci aj oni môžu získať príspevok na zamestnávanie znevýhodneného uchádzača o zamestnanie. Preto absolventom

vysoškolského štúdia so špecifickými potrebami je potrebné venovať zvýšenú pozornosť z hľadiska ich kariérovej prípravy. Podmienkou účinnej podpory absolventa vysokoškolského štúdia pri jeho vstupe na trh práce je podľa nášho názoru jednak skúsený pomáhajúci profesionál, ktorý pozná špecifické potreby študenta a dokáže vnímať ich celkový kontext, jednak odborne zdatný a zorientovaný kariérový poradca. Kariérový poradca pôsobiaci na vysokej škole by mal možné znevýhodnenia študenta a absolventa so špecifickými potrebami na trhu práce poznať a spolu s klientom pracovať na tých faktoroch, na ktoré klient svojou činnosťou, zmýšľaním a orientáciou má dosah a môže ich zmeniť.

Motivácia ľudí so zdravotným postihnutím k účasti na pracovnom trhu má rôzne podoby – od primárne ekonomického zaistenia potrieb, cez primárne mimopříjmovú motiváciu (sebauplatnenie, sociálna komunikácia) až po psychologickú dimenziu motivácie v zmysle účasti na odvode daní do verejných rozpočtov (v zmysle nielen „čerpať dávky“ sociálnych systémov, ale tiež do nich prispievať). Napriek rôznym opatreniam aktívnej politiky zamestnanosti (podporné opatrenia, dotácie, daňové úľavy atď.) sa nedarí zamestnať väčšinu ľudí s postihnutím, ktorí môžu pracovať. Hlavným dôvodom je, že podstatné zmeny na chránenom i voľnom trhu práce pre ľudí s postihnutím môže priniesť len zásadná zmena ostatných systémov podporujúcich túto oblasť (Krhutová, 2013, s. 18).

H. Novohradská (2013, s. 85) vidí viaceré možnosti podpory uplatniteľnosti absolventa so špecifickými potrebami, ktoré by mohol podporiť či už kariérový poradca na vysokej škole alebo koordinátor pre študentov so špecifickými potrebami, a to najmä v troch oblastiach:

- analýzou vhodne zvoleného odboru vzhľadom k druhu postihnutia
- podporou v rámci štúdia
- podporou profesijnej stáže pre študentov so špecifickými potrebami.

3.8 Získavanie praktických pracovných skúseností pred vstupom na trh práce

Na vysokej škole dostávajú študenti potrebný teoretický základ k tomu, aby sa v študovanom odbore uplatnili čo najlepšie. Všeobecne sú tiež dobre vybavení jazykovo a oboznámení s modernými technológiami. Praktické skúsenosti sú však pre úspešnosť v odbore nemenej dôležité ako teória. Pokiaľ si študent už behom štúdia môže sám vyskúšať prácu v danom odbore, prepojiť teóriu s praxou, získava tým veľmi cenné skúsenosti (Novohradská, 2013, s. 70). Niet pochýb o tom, že zdravotné postihnutie významne zasahuje do uplatnenia sa ľudí so zdravotným postihnutím v jednotlivých kariérových oblastiach a profesiách (Groma, 2012, s. 27). Navyše absolventom so špecifickými potrebami sťažuje vstup na trh práce okrem týchto špecifických potrieb aj nedostatok praxe a skúseností. Tento deficit býva absolventom vytýkaný vo všeobecnosti. Študenti to riešia ešte počas štúdia tak, že popri štúdiu niekde pracujú. Študenti so špecifickými potrebami taktiež využívajú túto možnosť získavania praxe, ale dosť veľa študentov so zdravotným postihnutím prácu popri štúdiu kvôli ich špecifickým potrebám nemôžu vykonávať. Pre nich je niekedy zvládanie štúdia s vypätím síl, podanie adekvátneho študijného výkonu si z hľadiska ich špecifických potrieb často okrem spomínaného úsilia vyžaduje aj viac času. Za koordinátorom alebo kariérovým poradcom prichádzajú študenti so špecifickými potrebami aj s potrebou zvýšiť svoje praktické pracovné skúsenosti, hľadajú

spôsoby a možnosti, ako by mohli byť žiadanejší na trhu práce. K atraktivite profilu absolventa vysokoškolského štúdia určite prispieva aj absolvovanie zahraničnej pracovnej stáže. Toto je celkom prijateľná možnosť pre viacerých študentov so špecifickými potrebami (nie však pre všetkých, ako sme uviedli vyššie). Študenti k tomu využívajú väčšinou mobility program Erasmus. Zvlášť pre študentov so špecifickými potrebami, ktorí počas pracovnej stáže (s možnosťou vyššej dotácie) vykonávajú, dalo by sa povedať, prácu na skúšku, je pracovná stáž prínosom hneď z viacerých dôvodov:

- Zamestnávateľ môže počas stáže otestovať pracovné zručnosti študenta so špecifickými potrebami.
- Študent so špecifickými potrebami môže počas stáže ohodnotiť svoje odborné predpoklady a pracovné zručnosti potrebné na vykonávanie profesie.
- Uvedenie informácie v životopise študenta so špecifickými potrebami o vykonaní pracovnej stáže v príslušnom zamestnaní prispeje k pozitívnemu postojú budúceho zamestnávateľa hoci aj z inej oblasti pôsobenia, pre ktorého je uvedená skutočnosť presvedčivým dôkazom pracovných zručností osoby so špecifickými potrebami.

Okrem informovania o pozitívach zahraničnej pracovnej stáže koordinátor alebo kariérový poradca s klientom nastavuje aj podmienky jej absolvovania prispôsobené špecifickým potrebám klienta.

3.9 Príprava dokumentov potrebných k uchádzaniu sa o zamestnanie

S blížiacim sa termínom ukončenia štúdia na vysokej škole aj študenti so špecifickými potrebami vyhľadávajú kariérové poradenstvo, ktoré by im zabezpečilo prípravu na vstup na trh práce, ako je napr. *hľadanie a výber (či sprostredkovanie) zamestnania, príprava na vstup na trh práce, sprostredkovanie kontaktov s inými poradenskými organizáciami, príp. personálnymi agentúrami a zamestnávateľmi, poskytovanie informácií o voľných pracovných miestach, konzultovanie životopisu a motivačného listu* (Markovič, 2013, s. 70).

3.10 Príprava na pracovný pohovor

S klientmi často pracujeme na tom, aby vedeli prezentovať, čo zamestnávateľ získa tým, že ich zamestná. *Obavy zamestnávateľov zo zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím sú výsledkom nízkej úrovne ich informovanosti a deficitu pozitívnych príkladov so zamestnávaním občanov so zdravotným postihnutím* (Hanzelová, 2007, s. 13). Absolvent so špecifickými potrebami musí poznať všetky pozitíva zamestnávania osôb so zdravotným postihnutím a mal by ich vedieť správne využiť pri uchádzaní sa o zamestnanie. Takisto by mal byť pripravený aj na možné negatíva, s ktorými bude potenciálny zamestnávateľ pred ním ako uchádzačom argumentovať. Uchádzač by mal veľmi dobre poznať svoj zdravotný stav a svoju pripravenosť na vstup na trh práce by okrem získaného vysokoškolského vzdelania mohol podporiť absolvovaním pracovnej stáže či už doma alebo v zahraničí, ako sme už spomínali. To sú základné oblasti, ktorým sa kariérový poradca venuje, keď za ním príde klient so špecifickými potrebami. Veľa študentov a absolventov so špecifickými potrebami býva pomerne dobre pripravených na túto možnú prekážku pri ich vstupe na trh práce. Klienti sa aj

v minulosti stretali s podobnými znevýhodneniami a v živote už museli viackrát argumentovať a vyvracať stereotypy spoločnosti o ich zdravotnom postihnutí. Študenti a absolventi so špecifickými potrebami sú väčšinou zdatní v tejto oblasti a spolu s kariérovým poradcom si len pripravujú a sumarizujú argumenty, ktoré môžu v prípade potreby použiť.

Pomerne veľa času v kariérovom poradenstve sa venuje komunikačným a sociálnym zručnostiam a ďalším kompetenciám potrebným pre úspešné získanie zamestnania. Kariérový poradca pri konzultácii s uchádzačom o zamestnanie z radov študentov a absolventov so špecifickými potrebami takisto vychádza z jeho dokumentov súvisiacich s uchádzaním sa o zamestnanie (životopis, motivačný list), spoločne identifikujú informačné zdroje, vďaka ktorým môže vyhľadávať ponuky práce, ale aj informácie o inzerentoch týchto ponúk, o náplni práce, ale aj filozofii firmy, v ktorej by chcel pracovať. S kariérovým poradcom sa klient pripravuje na pracovný pohovor, venujú sa možným otázkam a vhodným odpoveďami na ne, prípadne sporným otázkam, na ktoré sa ťažko jednoznačne odpovedá, ako je napr. otázka ohľadom platu a pod. Takáto príprava prostredníctvom kariérového poradenstva uľahčuje vstup na trh práce každému absolventovi. Ak vysoká škola dokáže zabezpečiť takéto služby pre svojich študentov a absolventov, je to deklaratívny znak toho, že má veľký záujem o uplatnenie svojich absolventov, aj absolventov so špecifickými potrebami. Uchádzači, ktorí majú špecifické potreby, sú okrem toho pripravovaní na otázky ohľadom ich zdravotného postihnutia a podmienok, ktoré potrebujú pre výkon profesie zabezpečiť zo strany zamestnávateľa a ktoré si vie uchádzač zabezpečiť sám.

Záver

Kariérové poradenstvo pomáha študentom so špecifickými potrebami akceptovať a zároveň prekonať stigmatizujúce predsudky okolia z hľadiska ich uplatniteľnosti. Využitie viacerých metód kariérového poradenstva, ktoré môže využívať kariérový poradca alebo koordinátor, umožňuje klientom so špecifickými potrebami tieto predsudky aj prekonať. Ku kvalitnej a účinnej príprave na vstup na trh práce okrem vhodne zvolených metód prispieva aj aktivita klienta so špecifickými potrebami, ktorý vie definovať svoje potreby, prezentovať ich a požiadať o adresnú podporu. Vďaka kariérovému poradenstvu je možné zvyšovať klientovu sebadôveru a rozvíjať jeho schopnosti, vedomosti a zručnosti potrebné k získaniu a udržaniu si zamestnania.

L. Novosad (2009, s. 112) podporu a poradenstvo pre klientov s postihnutím v oblasti kariéry zhŕňa nasledovne: *V oblasti študijnej a profesijnej poradca pomáha rozvíjať a uplatniť klientovi s postihnutím jeho osobný potenciál (prednosti, kompetencie, motiváciu a i.) potrebné pre štúdium, profesijnú prípravu a pracovné uplatnenie. To zahŕňa napr.:*

1. *pomoc klientovi posúdiť vlastné záujmy, nadanie a zručnosti*
2. *podporiť klienta v procese voľby študijnej a profesijnej orientácie*
3. *učiť klienta nachádzať informácie o ponukách zamestnania a požiadavkách na jednotlivé pracovné pozície či profesie*

4. *navodiť alebo sprostredkovať špeciálne opatrenia vedúce ku prístupnosti školy, pracoviska (dopravné, stavebné, organizačné a i.)* (Novosad, 2009, s. 112)

Z hľadiska študenta so špecifickými potrebami nie je smerodajné, kto mu podporu a poradenstvo v oblasti kariéry poskytne, podstatné je, že s jeho požiadavkou ohľadom prípravy na budúce uplatnenie v praxi môže osloviť pracovníka, ktorý by mal byť kompetentný takéto služby poskytnúť. Či už pôjde o koordinátora pre študentov so špecifickými potrebami s adekvátnymi vedomosťami o kariérovom poradenstve a jeho možnostiach, alebo o kariérového poradcu skúseného v kontakte s osobami s rozličným postihnutím, ktorý dokáže prispôbiť metódy špecifickým potrebám týchto klientov. Ako sme spomínali, okrem vytvárania všeobecne prístupného akademického prostredia vytváraním zodpovedajúcich podmienok štúdia pre študentov so špecifickými potrebami, študenti VŠ a medzi nimi aj študenti so špecifickými potrebami vyhľadávajú informačné a poradenské služby súvisiace so štúdiom a s možnosťou uplatnenia absolventov študijných programov v praxi.

Literatúra

BEDNÁRIK, R. a kol., 2006. Zmapovanie súčinnosti subsystémov sociálnej ochrany na zlepšenie zamestnanosti a zamestnateľnosti občanov so zdravotným postihnutím. I. etapa. Bratislava: Inštitút pre výskum práce a rodiny.

BEGUIVINOVÁ, L., 2007. Proč, jak, kde zaměstnávat lidi s duševní nemocí. Informace pro zaměstnavatele. Praha.

ĎURDIAK, Ľ. – GATIAL, V., 2006. Psychologické aspekty výchovného a kariérového poradenstva. Nitra: Pedagogická fakulta UKF v Nitre, ISBN 80-8094-060-6

GROMA, M., 2012. Kariérové poradenstvo a možnosti facilitácie kariérového vývinu nepočujúcich. Bratislava: Univerzita Komenského v Bratislave, ISBN 978-80-223-3297-2

HANZELOVÁ, E., 2007. Podpora zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím: výskumné zistenia a implikácie pre prax. Bratislava: Inštitút pre výskum práce a rodiny.

HARČARÍKOVÁ, T. – LOPÚCHOVÁ, J.: Inkluzívne vzdelávanie študentov so znevýhodnením na terciárnom stupni vzdelávania. In: KALEJA, M.: Budování rovného přístupu v terciárním vzdělávání studentů se specifickými (vzdělávacími) potřebami. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostrave, 2013, s. 136 – 166.

KRHUTOVÁ, L.: Vysokoškolské vzdělávání lidí se zdravotním postižením v aktuálním politickém a právním kontextu České republiky. In: KALEJA, M.: Budování rovného přístupu v terciárním vzdělávání studentů se specifickými (vzdělávacími) potřebami. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostrave, 2013, s. 17 – 42.

MARKOVIČ, D., 2013. Kariérové poradenstvo pre študentov a absolventov vysokých škôl. In: „VZDELÁVANIE KARIÉROVÝCH PORADCOV“. Zborník príspevkov z medzinárodnej odbornej konferencie v Nitre, 29. – 30. 4. 2013. Bratislava : Slovenská akademická asociácia pre medzinárodnú

spoluprácu, centrum Euroguidance, ISBN 978-80-89517-09-1 (Dostupné na: http://web.saaic.sk/nrcg_new/.%5Ckniznica%5C2013%5CVZDELAVANIE_PORADCOV_Zbornik_Nitra_april_2013.pdf)

Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky. <http://www.minedu.sk/seminar-pre-koordinatorov-vysokych-skol-bratislava-20-05-2014/>

NOVOHRADSKÁ, H.: Profesní stáž studentů se specifickými vzdělávacími potřebami. In: KALEJA, M.: Budování rovného přístupu v terciárním vzdělávání studentů se specifickými (vzdělávacími) potřebami. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostrave, 2013, s. 69 – 86

NOVOSAD, L., 2009. Poradenství pro osoby se zdravotním a sociálním znevýhodněním. Praha: Portál, ISBN 978-80-7367-509-7

VÁGNEROVÁ, M., 1999. Psychopatologie pro pomáhající profese. Praha: Portál, ISBN 8071782149

VAŠEK, Š., 2003. Základy speciálnej pedagogiky. Bratislava: Sapientia, ISBN 80-968797-0-7

Vyhláška č. 458/2012 Z. z. o minimálnych nárokoch študenta so špecifickými potrebami

Zákon č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov



Mgr. Katarína Markovičová, PhD., je koordinátorkou pre študentov so špecifickými potrebami a koordinátorkou poradenských činností na Katolíckej univerzite v Ružomberku. Zabezpečuje odborné činnosti v oblasti sociálno-právnych služieb, kariérových služieb, v oblasti podporných služieb pre študentov so špecifickými potrebami. Je autorkou koncepcie fungovania integrovaného poradenstva pre vysokoškolských študentov na Katolíckej univerzite v Ružomberku. Je členkou Rady ministra školstva, vedy, výskumu a športu SR na podporu štúdia študentov so špecifickými potrebami.

Kariérové poradenstvo pre osoby so zdravotným znevýhodnením

Mgr. Marián Zimmermann, PaedDr. Tatiana Majerníková;

Výskumný ústav detskej psychológie a patopsychológie

Výber strednej školy je vo všeobecnosti významným procesom v živote každého žiaka. Aj v prípade, že žiak nemá žiadne zdravotné, či sociálne znevýhodnenia, je voľba ďalšieho profesionálneho smerovania náročná. O to náročnejšie je to u osôb, ktorých v ich výbere determinuje zdravotný stav, postihnutie alebo sociálne prostredie.

Len veľmi málo žiakov má jasnú predstavu o svojej budúcej profesii, o konkrétnej škole, či dokonca odbore pred ukončením základnej školy. Zväčša sa žiaci rozhodujú v poslednom ročníku ZŠ. Je veľa žiakov, ktorí ani v deviatom ročníku nevedia, kde budú ďalej študovať.

V rámci poradenstva pri profesionálnom rozhodovaní sa žiaka je dôležité získať informácie z viacerých zdrojov. V prvom rade je potrebné poznať názor žiaka – jeho predstavu o budúcom povolání. Tento obraz povolania sa formuje pod vplyvom sebapoznania (o vlastných schopnostiach, záujmoch a výsledkoch v škole), odporúčaní rodičov a školy. Škola by mala poskytnúť dostatok informácií o jednotlivých profesiách. Nie zanedbateľnými sú informácie od starších žiakov, ktorí už študujú na stredných školách. Skúsenosti rovesníkov bývajú mnohokrát pre mladého človeka dôležitejšie ako to, čo mu hovoria rodičia alebo výchovný poradca v jeho škole. Nemalú úlohu zohráva aj „priamy“ zážitok, napr. keď má žiak možnosť zúčastniť sa „Dňa otvorených dverí“ na strednej škole a tak priamo zažiť atmosféru školy, prax. Preto sú takéto akcie veľmi dôležité a mali by byť podporované.

Pomoc žiakom pri výbere povolania poskytujú odborní zamestnanci zariadení výchovného poradenstva a prevencie, t. j. v centrách pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie (CPPPaP) a pre žiakov so zdravotným znevýhodnením sú to predovšetkým centrá špeciálno-pedagogického poradenstva (CŠPP).

Úlohou odborného zamestnanca (psychológa, špeciálneho pedagóga) poradenského zariadenia je zosumarizovať predstavy žiaka (ale aj jeho rodičov) a porovnať ich s výsledkami vlastnej diagnostiky. Ide predovšetkým o zistenie úrovne intelektu, osobnostných predpokladov a záujmov žiaka. Na základe týchto informácií získa reálny obraz vhodného profesionálneho uplatnenia mladého človeka, ktorý môže jeho pôvodnú predstavu potvrdiť alebo vyvrátiť.

Zo stretnutia s odborným poradenským zamestnancom len málokedy vzíde odporúčanie pre konkrétnu strednú školu alebo dokonca odbor. Zväčša sa poskytne iba okruh najvhodnejších možností, z ktorých si musí žiak vybrať sám.

Národný projekt

Procesu kariérového poradenstva by mal významne pomôcť Národný projekt (NP) s názvom „Komplexný poradenský systém prevencie a ovplyvňovania sociálno-patologických javov v školskom prostredí“, ktorý realizuje Výskumný ústav detskej psychológie a patopsychológie (VÚDPaP) ako priamo riadená organizácia Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu SR v spolupráci so školami a zariadeniami výchovného poradenstva a prevencie (VPaP). Viac o tomto projekte písala PhDr. Darina Lepeňová, projektová manažérka NP, v tomto časopise v minulom roku (ročník 2, číslo 3, dostupné na: http://web.saaic.sk/nrcg_new/kpj/doc/KPJ_2013-03.pdf).

Národný projekt bude mať významný prínos pre systém výchovného poradenstva a prevencie – a to predovšetkým prostredníctvom modernizácie metodologických nástrojov, inovácie poradenských metód pre odborných a pedagogických zamestnancov.

NP sa začal realizovať od marca 2013. Od toho času boli zriadené expertné tímy pre psychológov, výchovných poradcov a špeciálnych pedagógov. V rámci expertného tímu pre špeciálnych pedagógov pracuje celkovo 33 odborníkov a sú rozdelení do ôsmich expertných skupín, a to nasledovne: expertná skupina pre zrakový, telesný a sluchový postih, pre narušenú komunikačnú schopnosť, pre vývinové poruchy učenia, pre pervazívne vývinové poruchy, pre poruchy správania a ADHD a posledná skupina je pre sociálne znevýhodnené prostredie. Činnosť expertného tímu sa v začiatku sústredila na

- hľadanie a vytypovanie najvhodnejších testov, metodík, na spracovanie analýzy žiakov so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami (ŠVVP) evidovanými v ČŠPP na Slovensku,
- vedecko-výskumnú spoluprácu pri inovácii a overovaní poradenských metód, metodických pomôcok pri optimalizácii profesionálneho rozhodovania sa žiakov so ŠVVP, ale aj ich samotnú využiteľnosť v oblasti kariérového poradenstva,
- samotnú spoluprácu pri príprave podkladov k odporúčaniam na inováciu metodologických nástrojov pre potreby poradenstva v oblasti usmerňovania profesionálneho rozhodovania sa žiakov so ŠVVP, ale aj pri spracovaní postupov pri voľbe školy žiakov so ŠVVP, v zmysle ďalšej orientácie na trhu práce, pri hľadaní reálneho profesionálneho uplatnenia sa týchto žiakov.

Členovia expertného tímu sa priebežne zúčastňujú na inštruktážnych kurzoch k zakúpeným metodikám, programom (napr. COMDI). V súčasnosti sa sústreďujú expertné skupiny na vypracovanie metodických materiálov využiteľných pri profesionálnom rozhodovaní sa žiakov so zdravotným a sociálnym znevýhodnením.

Kariérové poradenstvo

Kariérové poradenstvo (t. j. príprava žiakov pre trh práce, poradenstvo pri profesionálnom rozhodovaní sa žiakov ZŠ) je ústrednou témou Národného projektu a venujú sa mu všetky tri hlavné odborné aktivity projektu. Kariérové poradenstvo je integrálnou súčasťou výchovného poradenstva, ktoré napomáha optimalizácii osobnostného, vzdelávacieho a profesionálneho vývinu žiaka.

Kariérové poradenstvo rešpektuje individuálny prístup k žiakovi (klientovi) – zohľadňuje jeho schopnosti, vlastnosti, záujmy a motiváciu. U žiakov so zdravotným znevýhodnením vstupuje do celého procesu ešte ďalšia významná premenná – zdravotný hendikep. Je veľmi náročné pre odborných zamestnancov zariadení VP a P vedieť túto premennú zvážiť a zakomponovať ju do svojich odporúčaní pre ďalšie vzdelávanie. U rôznych zdravotných znevýhodnení je potrebné zachovávať intraindividuálny prístup – keďže len ťažko možno nájsť v rámci jedného a toho istého postihnutia dvoch ľudí, u ktorých by sa ono premietalo rovnakým spôsobom do ich života.

Odborní zamestnanci v systéme VP a P si uvedomujú túto rôznorodosť, ale zároveň vnímajú aj mnohé spoločné špecifiká daných postihnutí, ktoré prinášajú do procesu kariérového poradenstva isté obmedzenia. Práve na tieto špecifiká sa snažili členovia expertného tímu poukázať v metodických materiáloch, ktoré by mali byť zverejnené na webe, neskôr na portáli NP.

Digitalizácia

Významným prínosom NP je digitalizácia pracovného prostredia v zariadeniach VP a P. Prvým krokom bola distribúcia metodík a testov na CD nosičoch, pričom ďalším by malo byť zakúpenie modernej výpočtovej techniky, ktorá je pre prácu so zdravotne znevýhodnenými žiakmi priam nevyhnutná a v CPPP a ČŠP o nej už dávno hovoríme, ale z pridelených finančných prostriedkov sme ju doteraz nemohli zakúpiť.

Inovácia

Inovácia, aktualizácia noriem (reštandardizácia) psychodiagnostických metodík a testov je jedným z hlavných cieľov NP. Tento proces je viazaný na obstaranie a spracovanie webového portálu, prostredníctvom ktorého bude realizovaný zber dát z diagnostiky vybranej cieľovej vzorky žiakov.

Predpokladané výstupy projektu

Od NP očakávame významnú pomoc v podobe moderných metodologických nástrojov, ktoré by mali zvýšiť profesionálnu úroveň práce odborných zamestnancov pôsobiacich v systéme VP a P.

Na druhej strane – smerom k žiakom, rodičom, k širokej verejnosti – považujeme za vysoko významné práve pripravované metodické materiály určené jednotlivým skupinám žiakov so zdravotným a sociálnym znevýhodnením (a ich rodičom). Konkrétne to budú tieto materiály:

- Metodický materiál k voľbe povolania pre žiakov a rodičov s vývinovými poruchami učenia
- Metodický materiál k voľbe povolania pre žiakov a rodičov s telesným postihnutím
- Metodický materiál k voľbe povolania pre žiakov a rodičov so sluchovým postihnutím
- Metodický materiál k voľbe povolania pre žiakov a rodičov so zrakovým postihnutím
- Metodický materiál k voľbe povolania pre žiakov a rodičov s Aspergerovým syndrómom a s vysokofunkčným autizmom
- Metodický materiál k voľbe povolania pre žiakov a rodičov s narušenou komunikačnou schopnosťou

- Metodický materiál k voľbe povolania pre žiakov a rodičov s poruchou správania a ADHD
- Metodický materiál k voľbe povolania pre žiakov a rodičov chorých a zdravotne oslabených
- Metodický materiál k voľbe povolania pre žiakov a rodičov so sociálne znevýhodneného prostredia

Samostatne sa pripravuje aj metodický materiál pre poradenských zamestnancov. Veríme, že práve tieto výstupy projektu budú mať veľký praktický význam, oslovia aj širokú verejnosť, prispievajú k zefektívneniu sociálnej inklúzie žiakov so zdravotným a sociálnym znevýhodnením. Súčasne sa zvýši pridaná hodnota národného projektu vo všetkých jeho rovinách.

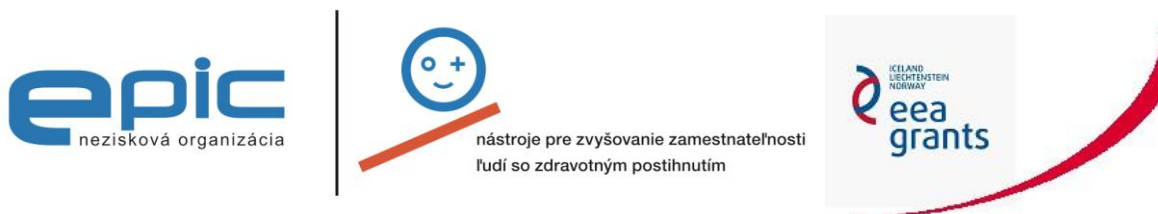
Použité zdroje:

http://web.saaic.sk/nrcg_new/kpj/doc/KPJ_2013-03.pdf

<http://www.vudpap-projekt.sk/ciele-projektu>

Inovácia v oblasti zamestnávania ľudí s vážnym zdravotným znevýhodnením – môže fungovať v podmienkach SR?

Zuzana Polačková, nezisková organizácia EPIC



Adam má 28 rokov a kombinované zdravotné znevýhodnenie. Má Downov syndróm, ťažkosti s motorikou a zrakom. Z pohľadu zamestnávateľa na otvorenom trhu práce je možné ho považovať za ťažko umiestniteľného a neperspektívneho zamestnanca s nízkou mierou výkonnosti.

Adam však pracuje. Chodí každý deň do práce a so svojou prácou je spokojný. Pracuje v práčovni, kde balí posteľnú bielizeň určenú na výdaj. Jeho výkon v porovnaní s jeho kolegami je na úrovni 71 %. Jeho zamestnávateľ je s výkonom spokojný.

Adam nie je zamestnaný na základe legislatívy určujúcej povinné zamestnávanie ľudí so zdravotným znevýhodnením. Jeho zamestnávateľ nepoberá ani žiadnu finančnú dotáciu, pomocou ktorej vypláca Adamovi mzdu.

Práčovňa, v ktorej Adam pracuje, nie je chránenou dielňou, ani sociálnym podnikom. Je bežným komerčným subjektom, snažiacim sa generovať zisk a prežiť v prostredí tvrdej konkurencie. Napriek všetkému však zamestnávateľ, tak ako ďalší zamestnanci práčovne, Adama nepovažuje za príťaž alebo zamestnanca s nízkym a pre práčovňu neefektívnym výkonom.

Adam totiž žije v Austrálii a rovnako ako tisíce ďalších, ktorí sú v iných krajinách považovaní za nezamestnateľných, pracuje v rámci systému tzv. Supported Wages System (ďalej ako SWS).

Miera zamestnanosti ľudí so zdravotným znevýhodnením

Austrália s mierou zamestnanosti ľudí so zdravotným znevýhodnením na úrovni 54,3 %⁶ (údaj ku 31. 12. 2009) je v porovnaní s inými krajinami OECD (napr. Slovenská republika, kde bola v rovnakom období miera zamestnanosti ľudí so zdravotným znevýhodnením na úrovni 9.16 %⁷) považovaná za jednu z krajín s najvyššou mierou participácie ľudí so zdravotným znevýhodnením.

Dôvody úspešného zapájania ľudí s najrôznejšími, často vážnymi a kombinovanými formami znevýhodnenia na otvorený trh práce sa dajú hľadať v najrôznejších aspektoch spoločnosti, počnúc inkluzívnym vzdelávaním, kvalitnými službami zamestnanosti, všeobecnej atmosfére a nastaveniu

⁶ Australian Bureau of Statistics,

<http://www.abs.gov.au/AUSSTATS/abs@.nsf/Lookup/4102.0Main+Features40March+Quarter+2012#pwd>

⁷ Hanzelová E.; Brychtová L.; Repková K.: Report on the employment of disabled people in European countries; Academic Network of European Disability experts (ANED) – VT/2007/005, dostupné: <http://www.disability-europe.net/content/aned/media/SK-%20ANED%202009%20Employment%20Report%20Final.pdf>

krajiny voči ľuďom so zdravotným znevýhodnením, ktorí sú všeobecne považovaní za plnohodnotných jedincov s nespochybniteľným právom na plnohodnotný život do veľkej miery definovaný aj zmysluplným pracovným uplatnením, končiac relatívne nízkou mierou nezamestnanosti v krajine (6,1 %⁸).

Balík opatrení verejných služieb zamestnanosti nasmerovaných voči ľuďom so zdravotným znevýhodnením je v Austrálii realizovaný pod názvom Disability Employment Services⁹. Jeho podstata sa sústreďuje na poskytovanie asistencie súvisiacej s podporovaným zamestnávaním na otvorenom trhu práce. Služby sú poskytované len neverejnými poskytovateľmi, teda mimovládnyimi organizáciami alebo komerčnými subjektami, ktorí sú vyberaní na základe verejnej súťaže a honorovaní na základe úspešnosti svojich klientov na otvorenom trhu práce. Podobný systém je uplatňovaný v UK alebo Škandinávii. Krátku skúsenosť má i SR, kde v rokoch 2002-2004 niekoľko agentúr podporovaného zamestnávania realizovalo pilotný program individualizovaného poskytovania služieb zamestnanosti pre ľudí so zdravotným znevýhodnením¹⁰.

Model realizovaný v Austrálii je striktne orientovaný na klienta a výsledok. Organizácia, ktorá služby zamestnanosti poskytuje (v prostredí SR môže byť paralela s formou tzv. agentúr podporovaného zamestnávania, ktoré sú zriaďované v rámci zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti), dostáva od štátu úhradu za každého klienta, ktorému poskytuje služby zamerané na jeho úspešný vstup a zotrvanie na trhu práce. Typ služieb nie je objednávateľom, teda štátom, striktne definovaný, dôležitý je výsledok. Potreby a situácia každého z klientov je odlišná, jeden potrebuje zabezpečiť dovoz do práce, iný intenzívnejšiu osobnú asistenciu, ďalší starostlivosť o dieťa. Úlohou poskytovateľa služieb zamestnanosti je identifikovať a prekonať prekážku, ktorá bráni vstupu a zotrvaníu na trhu práce. Trajektória spolupráce s konkrétnym klientom je detailne zaznamenávaná v masívnom IT systéme, do ktorého vstupuje iba poskytovateľ a objednávateľ služieb zamestnanosti. Na základe vložených údajov sú uskutočňované platby a je hodnotená výkonnosť jednotlivých poskytovateľov. Hodnotenie, ktoré je aktualizované každé tri mesiace, je pre každého dostupné na verejných web stránkach¹¹.

Častým argumentom zo strany slovenského publika voči úspechu austrálskeho modelu je dostupnosť pracovných príležitostí pre ľudí so zdravotným znevýhodnením. Je pravdepodobné, že ekonomika s mierou nezamestnanosti 6 % (Austrália) môže ponúknuť ľuďom so zdravotným znevýhodnením viac plnohodnotných pracovných príležitostí pre ľudí so zdravotným znevýhodnením ako ekonomika s mierou nezamestnanosti 14 % (Slovensko). Pri hodnotení dostupnosti pracovných príležitostí je však potrebné nezabúdať aj na schopnosť tieto príležitosti vyhľadávať. Napriek prítomnosti siete 46 miestnych úradov práce, sociálnych vecí a rodiny a 64 registrovaným agentúr podporovaného

⁸ Údaj k termínu 30. 9. 2014, <http://www.tradingeconomics.com/australia/unemployment-rate>

⁹ Viac info <http://www.humanservices.gov.au/customer/services/centrelink/disability-employment-services>

¹⁰ Napriek nespochybniteľnej úspešnosti tohto programu sa však nepodarilo zabezpečiť jeho pokračovanie.

¹¹ <https://employment.gov.au/disability-employment-services-star-ratings>

zamestnávania¹², reálne neexistuje štruktúra alebo inštitúcia, ktorá by ľuďom so zdravotným znevýhodnením asistenciu pri vyhľadávaní pracovného miesta poskytovala a pomáhala „spájať ponuku s potrebou“. Model poskytovania služieb zamestnanosti realizovaný v Austrálii kladie rovnaký dôraz na prácu s klientom, teda uchádzačom o zamestnanie, ako i možným zamestnávateľom. V prípade, ak by poskytovateľ nemal vytvorenú sieť a kontakty s miestnymi zamestnávateľmi, jeho úspech a následne finančný príjem by bol viac ako otáznym.

Model poskytovania služieb zamestnanosti pre ľudí s postihnutím a systém podporovaného zamestnávania má v Austrálii tradíciu od roku 1986. Zaujímavosťou Austrálie je, že nepodporuje zamestnávanie v chránených dielňach, ktoré sú v Austrálii považované za segregované zamestnávanie. Napriek tomu je pomerne bežné na otvorenom trhu práce stretnúť človeka s vážnou, často kombinovanou mierou zdravotného postihnutia. Za tento úspech sa často, napriek tomu, že nie jednoznačne, považuje uplatňovanie nástroja nazývaného Supported Wage System (SWS).

Čo je Supported Wage System

Hneď v úvode treba poznamenať, že SWS je často považovaný za kontroverzný nástroj. Jeho oponenti tvrdia, že vďaka svojej podstate dovoľujúcej vyplácať mzdu podmienenú výkonom, ktorá môže byť nižšia ako pre danú pracovnú pozíciu bežná mzda, porušuje „právo ľudí so zdravotným postihnutím na prácu na rovnakom základe s ostatnými“ garantované článkom 27 Dohovoru OSN o právach ľudí so zdravotným postihnutím.

Fakt, že väčšina ľudí so zdravotným znevýhodnením je schopná aj napriek svojmu zdravotnému znevýhodneniu podávať pracovné výkony porovnateľné zdravej populácii, je nespochybniteľný. SWS model však vychádza z premisy, že stále je medzi nami prítomná skupina ľudí, ktorých zdravotné znevýhodnenie im napriek prítomnosti kompenzačných pomôcok nedovoľuje podávať konkurencieschopné výkony, čím sa pre bežného zamestnávateľa stávajú nezaujímavými a na bežnom trhu práce len extrémne ťažko umiestniteľní. Ľudia s vážnymi a/alebo kombinovanými zdravotnými znevýhodneniami teda zostávajú mimo trhu práce, ich sociálny kontakt je obmedzený na záujmové krúžky a podporné skupiny a sú ukrátení o jeden z najzásadnejších aspektov života, ktorým je pracovné zaradenie.

V Austrálii sa touto situáciou začali zaoberať začiatkom 90. rokov, kedy i napriek prítomnosti už dobre fungujúceho systému podporovaného zamestnávania konkrétna skupina ľudí so zdravotným znevýhodnením stále zostávala mimo trhu práce. V tomto období bola otvorená celospoločenská debata zameraná na riešenie problému týkajúceho sa zamestnávania ľudí s najväznejšími formami zdravotného znevýhodnenia. Do debaty boli prizvané všetky zaangažované skupiny a výsledkom bol návrh modelu SWS. Tento reflektoval postoj zamestnávateľov, ktorí si jednoducho nemôžu dovoliť

¹² Zoznam agentúr podporovaného zamestnávania podľa stavu k 31. 08. 2014 uverejnený http://www.upsvar.sk/sluzby-zamestnanosti/niestatne-sluzby-zamestnanosti/agentury-podporovaneho-zamestnavania.html?page_id=13042

zamestnávať zamestnancov, ktorí nepodávajú výkony adekvátne mzde a teda pre zamestnávateľa nevýhodné. Následne bol návrh modelu SWS preskúmaný Najvyšším súdom, bol posúdený ako nediskriminačný a v roku 1994 bol schválený vládou, ktorá na jeho realizáciu vyčlenila potrebné zdroje.

Nediskriminácia SWS spočíva najmä v tom, že uplatňovanie SWS nie je plošné a netýka sa všetkých ľudí so zdravotným znevýhodnením. O zaradenie pod schému SWS musí požiadať potenciálny zamestnanec, teda osoba so zdravotným znevýhodnením, alebo jeho poručník. Žiadosť a výsledok posúdenia (viď ďalej) musí byť výsledkom dohody so zamestnávateľom a musí byť kladne posúdená, pre danú problematiku kompetentným úradom.

Model SWS nie je možné porovnávať s možnosťou, ktorú na Slovensku v minulosti umožňoval zákon č. 90/1996 Z. z. o minimálnej mzde, na základe ktorého bolo osobám so zdravotným znevýhodnením v prípade, ak boli prijímateľom invalidného dôchodku, možné vyplácať mzdu vo výške 75 % minimálnej mzdy. Vplyv zdravotného znevýhodnenia na výkonnosť zamestnanca nebol posudzovaný, jediným kritériom bola prítomnosť zdravotného znevýhodnenia v kombinácii s príjmom z invalidného dôchodku. V prípade tejto možnosti bolo zo strany zamestnávateľov zaznamenaných viacero zneužití, na základe čoho bola táto právna úprava posúdená ako diskriminačná a následne bola zrušená.

Hlavný rozdiel medzi austrálskym SWS modelom a modelom uplatňovaným v minulosti v Slovenskej republike je, že akcent v rámci austrálskeho modelu je kladený na férovú mzdu podmienenú adekvátnym výkonom, pokiaľ slovenský model kládol hlavný akcent na prítomnosť zdravotného znevýhodnenia bez ohľadu na vplyv zdravotného znevýhodnenia na výkon zamestnanca.

Ako Supported Wage System funguje v praxi

Na zaradenie do režimu zamestnania v rámci SWS modelu môže v Austrálii požiadať len človek, ktorý¹³ spĺňa podmienky pre poberanie invalidného dôchodku (tzv. disability support pension), má viac ako 15 rokov a uchádza sa o prácu v rozsahu minimálne 8 hodín týždenne.

Po splnení formálnych kritérií je potrebné získať súhlas zamestnávateľa zo zaradením do SWS modelu a predbežný súhlas nezávislého posudzovateľa, ktorý koná v službách Austrálskej vlády a jej Ministerstva sociálnych služieb.

Následne zamestnanec nastupuje do zamestnania. Po skúšobnom období, počas ktorého má zamestnávateľ povinnosť poskytnúť novému zamestnancovi adaptačný tréning, na pracovisko prichádza nezávislý posudzovateľ, ktorého úlohou je odmerať produktivitu práce zamestnanca pracujúceho v rámci SWS modelu oproti iným zamestnancom. Každé pracovné miesto a každý zamestnanec zamestnávaný v rámci modelu SWS musí byť posudzovaný individuálne v konkrétnom pracovnom prostredí.

Meranie výkonnosti je možné uskutočniť až po ukončení adaptačného tréningu a po získaní základnej orientácie na pracovisku. Nikdy sa neuskutočňuje ihneď po prijatí zamestnanca na pracovisko,

¹³ SWS Handbook, 2010

pretože je možné predpokladať, že výkon by bol posúdený nižšie. Adaptačný tréning je výrazne podporovaný zamestnancami poskytovateľa služieb zamestnanosti (info vid' vyššie), v našom prostredí by to mohla byť agentúra podporovaného zamestnávania, ktorí zamestnanca sprevádzajú priamo v zamestnaní a pomáhajú mu zvládať nové pracovné povinnosti. Tento proces trvá 4-12 týždňov. Po ukončení zaučenia je pozvaný nezávislý hodnotiteľ, ktorý meria výkonnosť zamestnanca oproti ďalším zamestnancom. Podmienkou je, že meranie sa musí zopakovať minimálne 3x, následne sa hodnota priemeruje. Hodnotenie prebieha pomerne jednoducho, hodnotiteľ počíta výkonnosť v rámci určenej jednotky (napr. hodiny, alebo produktu) u bežného zamestnanca oproti zamestnancovi pracujúcemu v rámci modelu SWS. V prípade práčovne a vyššie uvedeného príkladu Adama, môže byť jednotkou napr. rýchlosť zabalenia jedného balíka bielizne, alebo počet balíkov zabalených za jednu hodinu.

Na základe odmeraného výkonu je následne určené % mzdy zamestnanca oproti mzde obvyklej pre dané pracovné zaradenie. Výška mzdy je fixovaná maximálne na obdobie 12 mesiacov, výkon zamestnanca pracujúceho v rámci SWS modelu musí byť min. jedenkrát za 12 mesiacov prehodnocovaný.

Zamestnanie v rámci SWS modelu je často vnímané aj ako nástroj pracovnej rehabilitácie a získavania pracovných zručností. V prípade, ak pracovné zručnosti a výkonnosť zamestnanca rastie, zamestnanec môže požiadať o premeranie svojej výkonnosti aj častejšie ako v 12 mesačných periódach a nie je vylúčené, že za krátke obdobie sa môže dostať aj na 100 % výkonnosť v porovnaní s ostatnými zamestnancami. V takomto prípade sa význam zaradenia so SWS modelu stráca a zamestnanec je posudzovaný ako bežný pracovník.

Naopak, o zaradenie do SWS modelu môžu požiadať aj zamestnanci, ktorí sa ocitli v opačnej situácii, teda vďaka zhoršujúcemu zdravotnému stavu ich pracovná výkonnosť klesá a ich miesto na otvorenom trhu práce je ohrozené.

Dôležitou poznámkou je, že zamestnanec pracujúci v rámci modelu SWS nestráca nárok na priznanú finančnú asistenciu v podobe invalidného dôchodku (disability support pension) alebo iných náhrad.

Môže byť Supported Wage System uplatnený na Slovensku?

Pre uplatnenie podobného modelu v podmienkach Slovenska je potrebné naplniť niekoľko základných predispozícií.

Prvou podmienkou je prítomnosť funkčného systému podporovaného zamestnávania a organizácií schopných klientovi so zdravotným znevýhodnením poskytovať systematickú a dlhodobú podporu. Napriek tomu, že, de iure, legislatíva SR rozoznáva tzv. „neverejného poskytovateľa služieb zamestnanosti“ ako i „agentúru podporovaného zamestnávania“, momentálne neexistuje systémové financovanie týchto služieb, preto sa v praxi, de facto, nevyužívajú a neposkytujú.

Bez prítomnosti podporných pracovníkov a partnerstva medzi zamestnávateľmi a organizáciami zameranými na dlhodobé a na klienta orientované poskytovanie služieb zamestnanosti pre klientov so zdravotným znevýhodnením, model SWS bude v praxi len veľmi ťažko uplatniteľný.

Pre využitie modelu v praxi je potrebné vytvoriť a štandardizovať novú špecializáciu, ktorou je posudzovateľ výkonnosti. Minimálne štandardy pre posudzovateľa v Austrálii je ukončené VŠ štúdium prvého stupňa a na základe úspešného ukončenie niekoľkodňového programu získanie certifikátu posudzovateľa. Posudzovatelia sú následne zapísaní do verejne prístupného zoznamu posudzovateľov, prostredníctvom ktorého ich jednotliví klienti kontaktujú.

Z legislatívneho hľadiska je potrebné zabezpečiť súlad so zákonom č. 90/1996 Z. z. o minimálnej mzde a zákonom č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti.

Viac detailov o možnom uplatnení modelu SWS v podmienkach SR je uverených v analýze „*Austrálsky systém zamestnávania osôb so zdravotným postihnutím na otvorenom trhu práce, tzv. Supported Wage System a analýza jeho uplatniteľnosti v podmienkach SR*“, ktorú pre potreby neziskovej organizácie EPIC pripravila Darina Ondrušová, PhD.

O neziskovej organizácii EPIC

EPIC je jednou z najväčších a najrešpektovanejších neziskových organizácií v Austrálii pracujúcich v oblasti poskytovania služieb zamestnanosti pre ľudí znevýhodnených na trhu práce. EPIC stavia na svojej 25-ročnej histórii a prostredníctvom svojich viac ako 400 zamestnancov ročne asistuje viac ako 10 000 klientom s najrôznejšími druhmi znevýhodnenia a marginalizácie uplatniť sa na otvorenom trhu práce.

EPIC v roku 2012 otvoril svoju prvú dcérsku organizáciu v Európe, ktorou je nezisková organizácia EPIC so sídlom v Bratislave. K tomuto rozhodnutiu došlo na základe predchádzajúcich skúseností EPICu s viacerými organizáciami na Slovensku. Spolupráca sa týkala najmä tém zameraných na skvalitňovanie služieb zamestnanosti a zvyšovanie zamestnanosti pre ľudí so zdravotným znevýhodnením. Táto spolupráca prebiehala na neformálnej báze a bola hradená z prostriedkov EPIC.

Ambíciou EPICu na Slovensku je

- ovplyvňovať tvorbu verejných politík v oblasti zamestnanosti a sociálnej inklúzie marginalizovaných skupín,
- iniciovať a asistovať pri príprave a realizácii programov zameraných na zvyšovanie zamestnanosti na miestnej úrovni,
- zvyšovať povedomie o zamestnávaní ľudí s najrôznejšími druhmi znevýhodnenia.

Nezisková organizácia EPIC svoje ciele zamerané na zvyšovanie zamestnanosti a zamestnateľnosti ľudí znevýhodnených na otvorenom trhu práce realizuje prostredníctvom piatich programových línií, ktorými sú:

- Podpora zamestnávania ľudí so zdravotným znevýhodnením
- Podpora obecných sociálnych podnikov
- Podpora zamestnávania mladých ľudí
- Podpora medzinárodnej pracovnej mobility
- Podpora verejných politík

Činnosť neziskovej organizácie EPIC v rámci programu Podpory zamestnávania ľudí so zdravotným znevýhodnením je realizovaná aj prostredníctvom projektu „Nástroje pre zvyšovanie zamestnateľnosti ľudí so zdravotným postihnutím“, ktorý bol podporený z Fondu pre mimovládne organizácie a je financovaný z Finančného mechanizmu EHP 2009 – 2014. Správcom fondu je Nadácia otvorenej spoločnosti – Open Society Foundation.

(Poznámka redakcie: Na stránke neziskovej organizácie EPIC je k dispozícii publikácia [Prehľadová štúdia o aktuálnej situácii v oblasti zamestnávania ľudí so zdravotným postihnutím v Slovenskej republike](#), ktorú pre potreby neziskovej organizácie EPIC vydala PhDr. Elena Kopcová, PhD. Publikácia vydaná v novembri 2014 je k dispozícii v tlačenej i elektronickej podobe.)

Krok za krokom k aktívnemu občianstvu a k reintegrácii na trh práce

Ildikó Hanuliaková, OZ Spoluprácou pre lepšiu budúcnosť – Veľký Meder

OZ Spoluprácou pre lepšiu budúcnosť – Veľký Meder v spolupráci s partnerskými inštitúciami z Maďarska (Napra Forgó Rehabilitációs Nonprofit Közhasznú Kft., Érd), z Českej republiky (IZAP – Sdružení pro integraci zdravých a postižených dětí a mládeže „Chceme žít s vámi“, Zlín), z Francúzska (LENO CONSULTING, Nailloux) a z Rakúska (ibis acam Bildungs GmbH, Viedeň) od 1. augusta 2013 do 31. júla 2015 realizuje projekt v rámci Programu celoživotného vzdelávania – Grundtvig Učiace sa partnerstvá s názvom „Krok za krokom k aktívnemu občianstvu a k reintegrácii na trh práce“ (Step by step towards active citizenship and reintegration into the labour market), ktorý je zameraný na podporu reintegrácie občanov so zdravotným postihnutím (OZP) na trh práce.

Primárnou cieľovou skupinou projektu sú občania so zdravotným postihnutím v produktívnom veku, ale výsledky projektu budú prínosom aj pre vzdelávacie inštitúcie, zamestnávateľov, mimovládne inštitúcie, partnerské inštitúcie, poradcov a úrady práce.

V rámci projektu sa uskutočnila medzinárodná výmena informácií o trhu práce partnerských regiónov, o aktívnych opatreniach trhu práce v partnerských krajinách s dôrazom na pracovnú rehabilitáciu, vzdelávanie, podporu zamestnanosti, o povinnostiach zamestnávateľov a o dobrých skúsenostiach a osvedčených metódach spolupráce v oblasti (re)integrácie občanov so zdravotným postihnutím na trh práce.

Partnerské inštitúcie realizovali dotazníkový prieskum, ktorý bol zameraný na zisťovanie obmedzení a potrieb OZP v oblasti pracovnej rehabilitácie a odborného poradenstva a na analýzu postojov, názorov a požiadaviek kľúčových aktérov trhu práce na zamestnávanie OZP. Od výsledkov sa očakáva,

že budú prínosom v procese rozvoja ľudských zdrojov v súlade s potrebami regionálneho trhu práce a zvyšovania šancí primárnej cieľovej skupiny v oblasti pracovného uplatnenia.

Aktívne zapojenie učiacich sa dospelých zo Slovenska a Maďarska do projektových aktivít formou návštevy partnerskej inštitúcie v Českej republike naplnilo svoj cieľ: prispelo k zvýšeniu ich informovanosti a k odbúraniu osobnostných bariér. Mobilita podporila možnosti nadviazania kontaktov s účastníkmi partnerských inštitúcií. Zároveň posilnila motiváciu účastníkov k celoživotnému vzdelávaniu a k následnému zamestnaniu na medzitrhu, resp. na otvorenom trhu práce. Vytvorila sa dobrá možnosť aj na vybudovanie a udržiavanie kontaktov prostredníctvom IKT cez internet (Facebook).

V rámci informačného dňa a fór na regionálnej úrovni plánujeme naďalej aktívne spolupracovať s primárnou cieľovou skupinou, so zamestnávateľmi a s ďalšími aktérmi trhu práce za účelom zosúladenia ponukovej a dopytovej stránky trhu práce a diseminácie výsledkov projektu.

Výsledné produkty – webová stránka (www.starllp.eu), informačný leták, prezentácie, odborné materiály a pripravovaná brožúra a DVD vo forme komplexného balíka informácií budú významnou informačnou základňou pre všetky cieľové skupiny, prostredníctvom ktorej dôjde k obohateniu doterajších skúseností užívateľov.

Hlavné ciele projektu

- Výmenou informácií o trhu práce, o AOTP a o dobrých skúsenostiach v oblasti reintegrácie OZP prispieť k zlepšeniu kvality a zvýšeniu intenzity a objemu spolupráce na medzinárodnej úrovni medzi inštitúciami pôsobiacimi v oblasti podpory zlepšenia zamestnateľnosti vrátane vzdelávania a prípravy pre trh práce a zvyšovania zamestnanosti OZP.
- Realizácia dotazníkového prieskumu zameraného na zisťovanie obmedzení a potrieb OZP a na analýzu názorov, postojov a požiadaviek zamestnávateľov.
- Výchova k aktívnemu občianstvu zvyšovaním sociálnej vyspelosti a osobnostného rastu OZP.
- Podpora (re)integrácie OZP na trh práce zvyšovaním ich informovanosti a aplikáciou dobrých skúseností v praxi.
- Zlepšenie kvality spolupráce medzi aktérmi trhu práce na miestnej, regionálnej a národnej úrovni, zvyšovanie informovanosti zamestnávateľov.

Od vzdelávania k zamestnaniu človeka so zdravotným postihnutím: aj takto to môže vyzeráť

Mgr. Darina Ondrušová, PhD.

Volám sa Darina, som prakticky nevidiaca a v súčasnosti pracujem v oblasti aplikovaného výskumu zameraného najmä na zamestnanosť a trh práce. Ako malé dieťa som sotva snívala o tom, že „keď budem veľká, budem výskumníčkou, alebo aj analytičkou“ – ako by sa moja práca tiež dala charakterizovať. Snáď som vtedy ani netušila, že aj niečo také existuje.

Rovnako ako väčšina nevidiacich detí zrejme nesníva o tom, že z nich vyrastú učitelia hudby, maséri, telefonisti, či košíkari. Ako mnoho iných dievčat, aj ja som sa hrala na pani učiteľku, lekárku, kuchárku a herečku. A predsa, stále sa mnohí z nás uplatňujú ako maséri, aj keď už nielen. Medzi nami sú aj úspešní informatici, novinári, právnici a dokonca nechťová dizajnérka. Veľká časť ľudí so zdravotným postihnutím však prácu nemá¹⁴, a ani si ju nehľadajú. Nevedia, ako na to, a neveria, že by si ju mohli nájsť. Možno aj preto sa môj postupný prechod od detských snov o budúcom povolání až k získaniu zamestnania nedá označiť za celkom bežný a typický. Snáď by bolo výstižnejšie opísať ho ako dokonale náhodný. Aj keď, pravdupovediac, na náhody veľmi neverím...

Základná škola – a čo ďalej?

Vzdelávať som sa začala na špeciálnej základnej škole, v tom čase Základnej škole internátnej pre nevidiacich v Levoči. V skutočnosti v tom období, začiatkom 90. rokov, o inej forme vzdelávania prakticky ani nebolo možné uvažovať. Moji rodičia sa rozhodli presťahovať zo západného Slovenska do Levoče, aby sme boli spolu ako rodina – oni, ja a môj mladší vidiaci brat. Štúdium na základnej škole mi nerobilo žiadne ťažkosti, vyučovanie som mala rada, a tak ani výber ďalšieho vzdelávania nebol zložitý. Bola som prijatá na štúdium na levočskom gymnáziu. Okrem iného som to vítala ako príležitosť získať čas pre ďalšie rozhodnutie o svojom profesnom zameraní. K jednej veľkej zmene však predsa došlo. Moji rodičia trvali na tom, aby som študovala integrovane. Naozaj trvali – pred vyučujúcimi, ktorí si neboli istí, či žiačka so zrakovým postihnutím môže zvládnuť nároky takého štúdia, a tiež aj pred mnou, ktorá som mala určité obavy, ako ma medzi seba príjmu spolužiaci. Profesorom zdôraznili, že som dostatočne vybavená kompenzačnými pomôckami, ktoré budú uľahčovať aj našu vzájomnú komunikáciu napr. pri písomnom skúšaní. V tom čase bola takou pomôckou najmä Eureka, hovoriaci počítač pre nevidiacich, ktorý bolo možné pripojiť k bežnej tlačiarni. Mne zase vraveli, že mi budú pomáhať, a že skôr či neskôr sa z prostredia prevažne ľudí so zrakovým postihnutím presunem, čo je aj správne. Teda nemá zmysel to odkladať. Nie som si celkom istá, čo k tomuto rozhodnutiu podnietilo ich a prečo začali uvažovať nad touto evidentne ťažšou cestou. Azda bola takým podnetom čiastočne aj ich skúsenosť z výchovy, keď sa ku mne aj k bratovi

¹⁴ Z údajov Sociálnej poisťovne vyplýva, že v marci 2014 z 240 tisíc poberateľov invalidného dôchodku pracovalo 75 tisíc, čo predstavuje len 30 %. Tieto údaje sa v triedení podľa veku nesledujú, preto nie je možné presnejšie odhadnúť podiel mladých ľudí so zdravotným postihnutím na počte pracujúcich.

snažili pristupovať rovnako a klásť na nás rovnaké požiadavky. Nebrať na mňa väčší ohľad preto, že dobre nevidím. Tiež bolo ich prioritou pomôcť nám získať dobré vzdelanie. Mama mi načítavala potrebné učebnice, otec so mnou trávil hodiny pri preberaní učiva z matematiky, ktoré som si nestihla zapísať v škole. Azda tiež rodičia mali nie úplne neopodstatnené obavy, že štúdium v špeciálnej triede náročnosťou celkom nezodpovedá bežnému štúdiu a to by ma mohlo neskôr znevýhodniť pri príprave na vysokú školu.

Rozhodne však integrované vzdelávanie na gymnáziu bolo v mojom prípade jednou z prvých dokonalých náhod, ktoré ma na ceste za uplatnením v pracovnom živote stretli. Bez podpory mojich rodičov – technickej aj morálnej, by však v danom období bolo pre mňa nesmierne náročné, ak nie nezvládnuteľné. Špecializovaná asistencia a poradenstvo sa poskytovalo len v obmedzenej miere. Napríklad sme sa pred nástupom na gymnázium vybrali s mamou konzultovať možné úskalia tejto formy štúdia do vtedajšieho Podporného centra pre zrakovo postihnutých študentov na UK, dnes Centra podpory študentov so špecifickými potrebami, k Dr. Elene Mendelovej. Jej podpora a pozitívny postoj k tomuto výberu boli pre nás veľkým povzbudením. Na jednu z prvých triednických hodín na gymnáziu zase prišla pracovníčka špeciálno-pedagogickej poradne – porozprávať mojim spolužiakom o živote ľudí so zrakovým postihnutím, vytvoriť priestor na ich otázky, ukázať simulačné okuliare rôznych porúch videnia. Bolo to krátke, ale veľmi užitočné stretnutie.

Vždy aspoň o krôčik vpred

Možno práve skúsenosť s presviedčaním vyučujúcich na gymnáziu, že štúdium zvládnem, prispela k tomu, že som si pomerne intenzívne uvedomovala, aké dôležité bude poriadne sa pripravovať aj na budúce povolanie. Zdalo sa mi, že aby som uspela, musím byť nielen „dobrá“, ale „čo najlepšia“. Aj preto bol môj program bohatý aj v čase mimoškolských aktivít. Rodičia ma podporovali najmä v štúdiu cudzích jazykov, keď pri našom prvom pobyte pri mori trochu s prekvapením zistili, že bez väčších problémov dokážem komunikovať v angličtine. A tak som sa ako tretiačka na gymnáziu spolu s jednou spolužiačkou prihlásila na prípravu na Cambridge First Certificate in English, čo bolo opäť pomerne technicky náročné. Samozrejme totiž k tomuto štúdiu neexistovali učebnice ani v Braillovom písme, ani v elektronickej forme. Podobne inštitúcia zabezpečujúca samotnú skúšku v SR dovedy nemala skúsenosť s nevidiacou študentkou a požiadavkou na test vo formáte prístupnom osobám so zrakovým postihnutím. Učebnice mi skenoval otec, s tlačou do Braillovho písma pomohla pracovníčka levočskej Slovenskej knižnice pre nevidiacich Mateja Hrebendu. Testy som napokon tiež mala zabezpečené a skúšku som úspešne absolvovala. Opäť skôr vďaka ochote, nadšeniu a dôvere konkrétnych ľudí, že sa to dá zvládnuť, než vďaka systémovému prístupu, kde nie je zvlášť potrebná vlastná iniciatíva a človeku je hneď jasné, na ktorú inštitúciu sa môže so svojimi požiadavkami obrátiť.

Kam na vysokú školu?

Otázka, ktorá ma však v tom období naozaj zamestnávala, bola, akým smerom sa mám vybrať v ďalšom štúdiu.

Možností na výber bolo priam nespočetne a z môjho pohľadu bol v tom čase systém podpory pri štúdiu pre študentov so zdravotným postihnutím na vysokých školách podstatne lepšie ako na strednej škole, vďaka existencii podporných centier. No takmer pri každej z možností, ktoré som zvažovala, sa mi pri predstave budúceho zamestnania vybavovali určité ťažkosti a obmedzenia, vyplývajúce či už zo zrakového postihnutia alebo osobnostných predpokladov. Napríklad som si nevedela celkom predstaviť, či by som sa dokázala uplatniť ako učiteľka. Poznala som viacerých nevidiacich študentov pedagogiky, ale nie absolventov. Navyše, v čom sa nedarí jednému človeku, môže byť pre iného ľahko zvládnutelné. Alebo by som mohla vyštudovať žurnalistiku, informatiku, či právo, ale nevedela som si seba predstaviť zamestnanú na niektorej z týchto pozícií. O niekoľko rokov neskôr som sa už ako študentka na jednom seminári stretla s názorom, ktorý bol prezentovaný Prof. Alanom Hurstom z Veľkej Británie, expertom v oblasti podpory štúdia študentov so zdravotným postihnutím (ZP) na vysokých školách a ktorý vychádzal z konceptu rovnosti príležitostí na akademickej pôde: ani intaktní študenti si nie vždy vyberajú miesto a odbor štúdia podľa toho, čomu by sa neskôr chceli venovať v zamestnaní, keďže často to ani sami nevedia. Naopak, pri svojej voľbe majú aj rôzne iné motivácie, napríklad záujem o danú oblasť, spoločnosť priateľov, ktorí si vybrali daný smer. Preto by sa mal plne rešpektovať aj výber odboru študenta so ZP bez ohľadu na možné budúce uplatnenie. Rozhodujúcim kritériom pri prijímaní na štúdium má byť len to, či ho študent s využitím asistenčných technológií a podporných služieb dokáže zvládnuť bez znižovania nárokov.

Takýto prístup je samozrejme v istom zmysle príjemný, až prelomový, keďže sa sústreďuje na hľadanie riešení a sprístupňovanie študijných programov osobám so ZP. Zároveň som však bola voči nemu osobne sčasti zdržanlivá. Ak sa totiž intaktný absolvent neplánuje uplatniť v odbore, ktorý vyštudoval, stále má veľa príležitostí, v ktorých môže byť úspešný – niekedy začínajúc krátkodobými brigádami, cez zmenu viacerých zamestnaní a pod. To však zrejme rovnako neplatí o ľuďoch so zdravotným postihnutím. Pre nich je často náročné už len nájsť si popri štúdiu nejakú stáž a získať aspoň akú-takú pracovnú skúsenosť.

Skúšala som tiež spolu so spolužiačkou konzultovať výber odboru v psychologickej poradni v našom meste. Ani ona, hoci nemala nijaké zdravotné postihnutie, nemala jasno v tom, ktorý smer by bol pre ňu ten správny. Pani psychologička bola veľmi ústretová a nápomocná. Veľkú časť jej testov som však nemohla absolvovať, keďže boli založené na práci s obrázkami. Vynechali sme tak testovanie na technické a rôzne ďalšie nadanie a zamerali sme sa na pamäť. Tam som síce dosiahla výborné výsledky, ale, pravdupovediac, nijako mi to nepomohlo v rozhodovaní, ktorým smerom sa uberať v štúdiu.

Samozrejme sa ma snažili usmerniť aj rodičia. Mama mi odporúčala štúdium práva. Ja som však nejakú vedela, že to nie je cesta pre mňa. Až sa ma raz pani Mendelová z podporného centra, o ktorom som už písala, opýtala, či som sa už prihlásila na tie medzinárodné vzťahy. Trochu som sa začudovala, že asi myslí medzinárodné právo... Ale, medzinárodné vzťahy, vlastne prečo nie? Opäť to znie až neuveriteľne jednoducho. Bola to ďalšia dokonalá náhoda.

V novom prostredí

Prakticky od začiatku som vedela, že štúdium na Fakulte sociálnych a ekonomických vied UK bolo pre mňa tou správnou voľbou. Bola som nadšená z obsahu prednášok, z ktorých veľká časť prebiehala v angličtine, ako aj z prístupu našich prednášajúcich, ktorí sa snažili rozvíjať v nás argumentačné schopnosti a kritické myslenie. Bolo to pre mňa mimoriadne podnetné obdobie.

Pomerne rýchlo som si zvykla aj na pohyb vo veľkom meste, vďaka Únii nevidiacich a slabozrakých Slovenska, ktorej pracovníčky nám, novým študentom, pomáhali zorientovať sa v Bratislave. Podporné centrum mi zase bolo nápomocné pri spracovaní povinnej literatúry do elektronickej podoby, aby som si texty mohla čítať v počítači, s pomocou programu hovoriaceho text na obrazovke (hlasového výstupu). Pani Mendelová mi tiež neskôr pomáhala s vybavovaním Erasmus pobytu na zahraničnej univerzite a vedela som, že sa na ňu môžem obrátiť o radu, s čímkoľvek budem potrebovať. Mala som tu tiež niekoľkých spolužiakov z gymnázia a ďalších kamarátov. Takže aj keď mi spočiatku domáce prostredie veľmi chýbalo, rýchlo som si zvykla.

Chvíľka váhania

Čas štúdia ubiehal nečakane rýchlo. Na jednej strane som sa začala tešiť na ďalšiu zmenu a nástup do zamestnania. Zároveň som sa však nemohla ubrániť aj určitej skepse. Práve začínajúca ekonomická kríza nielen pre moje ambície uplatniť sa ako čerstvá absolventka rozhodne nevyzerala priaznivo. Bola som si síce vedomá, že som už toho veľa zvládla. Ale, bude to stačiť pre svet práce? A ak si človek v tejto veci nie je celkom istý sám sebou, ako potom dokáže presvedčiť budúceho zamestnávateľa?

Rozhodla som sa vtedy prihlásiť na doktorandské štúdium. Z nadšenia z prednášok mojej školiteľky, Doc. Beblavej, ale aj v snahe oddialiť tú nepríjemnú neistotu, kam sa mám a môžem pohnúť ďalej. Žiaľ, pre doktorandské štúdium to nie je práve dobrý motív. Človeku sa darí najviac vtedy, keď sa venuje tomu, čo má rád. A ja som štúdium mala rada. Ibaže toto bol úplne iný typ práce. Pomerne samostatnej a náročnej na sebadisciplínu. V podstate som okrem odborného rastu vďaka tomuto obdobiu takpovediac získala zručnosť v plánovaní. Bola som vďačná mojej školiteľke, že mi vytvorila taký priestor v realizácii svojho výskumného projektu. Usmerňovala ma, ale nikdy nie až príliš – aby som bola nútená čo najviac hľadať a objavovať sama. Až sa mi občas zdalo, že je to pre mňa príliš náročné, na výsledky treba čakať príliš dlho a namiesto kontaktu s ľuďmi som príliš zahĺbená v odbornej literatúre. To bola nakoniec pre mňa veľká škola. Až taká, že po obhájení práce som si konečne bola istá, že si zamestnanie nájdem. A keby aj nie, nebude to preto, že nie som dosť dobre pripravená.

O hľadaní zamestnania

S hľadaním zamestnania som začala po odovzdaní dizertačnej práce, ešte pred jej obhajobou. Rozhodla som sa nevyužiť verejné služby zamestnanosti a neevidovať sa na úrade práce, sociálnych vecí a rodiny, pretože sa to neukázalo ako nápomocné ani v prípade viacerých mojich známych. Pre začiatok som skúšala reagovať takmer na všetky inzerované pozície, ktoré by mohli nejako súvisieť

s mojím odborom. Posielala som životopis do nadnárodných spoločností, ale aj do mimovládnych think tankov.

Mala som tiež jasno v otázke, ktorá síce nemá všeobecne platnú odpoveď – či by som sa mala zmieniť o svojom zrakovom postihnutí práve už v životopise. Odpoveď na túto otázku môže závisieť aj od druhu ZP. Na jednej strane existujú názory, že uvádzať zmienku o ZP v životopise môže byť prospešné – na pracovný pohovor potom už budú pozývať len tí zamestnávateľa, ktorí majú reálny záujem ponúknuť pozíciu aj človeku so ZP. Niektorí zamestnávateľa to môžu oceniť aj z dôvodu plnenia povinného podielu zamestnávania osôb so ZP¹⁵. A dá sa tak predísť trápny situáciám, kedy si nás zamestnávateľ nebude chcieť ani vypočuť.

Ale sú aj iné názory, ku ktorým sa prikláňam, že zamestnávateľa netreba informáciou o ZP vopred „znepokojovať“. Naopak, môžem sa nechať povzbudiť tým, koľkí z nich ma pozvú na pohovor vďaka tomu, že ich môj odborný profil na základe životopisu zaujal, a na osobnom stretnutí potom odprezentovať svoje zručnosti najlepšie, ako viem.

Výsledkom tohto prístupu bolo, že som sa zúčastnila viacerých pohovorov. Všade som sa stretla s profesionálnym prístupom a k žiadnym „trápnym situáciám“ nedochádzalo. A ja som sa zase všade snažila vytvoriť priestor pre otázky súvisiace s možnými dopadmi môjho zrakového postihnutia na výkon práce. Ale, ale... Vždy sme skončili pri milom ospravedlnení, že síce asi som šikovná, ale organizácia nemá podmienky na to, aby ma zamestnala. Prípadne som sa umiestnila v najlepšej trojici uchádzačov a želajú mi veľa úspechov.

Rýchlo som si v tomto smere uvedomila aj svoju nedostatočnú znalosť možností podporných finančných príspevkov pre zamestnávateľa. Vedela som, že nejaké existujú, ale aké to sú? A trochu ma hnevalo, že sa tým vôbec musím zaoberať. Prípadne sa mi zdalo, že by mi ani nepomohlo, keby som mala rovno tri doktoráty. Pretože väčšina ľudí si vôbec nevie predstaviť, akým spôsobom by som dokázala pracovať. Hlavné však bolo, že ja som vedela, že pracovať zvládnem.

Hľadala som teda ďalej. S oslovením mnohých známych – čo niektorí zvyknú považovať za nepotizmus, no pre mňa to bol len jeden zo spôsobov, ako vyhľadávať nové príležitosti. A rozhodla som sa vytipovať si niekoľko organizácií, ktoré v tom čase neinzerovali žiadnu pozíciu, ale kde by sa mi páčilo pracovať kvôli aktivitám, ktorým sa venujú a ktoré súvisia s mojím odborom.

A práve takto som sa nakontakovala aj na inštitút, kde som v súčasnosti zamestnaná už druhý rok. Krátko po tom, ako som ich oslovila, naozaj obsadzovali jednu pozíciu. Prebehlo výberové konanie, v ktorom som uspela. A opäť len žasnem: nie je to dokonalé? Nielenže som získala nejaké zamestnanie, ale dokonca také, ktoré mám rada. Ďakujem...

Na záver

Azda tento príbeh nebol úplne typický. Určite ani nechcel byť hrdinský. Ved' napríklad nie je pravdou, že osobám so ZP sa v tejto krajine neposkytuje v ich rôznych životných etapách žiadna, alebo len

¹⁵ Podľa § 63 Zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti v znení neskorších predpisov má každý zamestnávateľ zamestnávajúci viac ako 20 zamestnancov povinnosť zamestnávať najmenej 3,2 % osôb so ZP.

minimálna podpora. Zároveň však existuje ešte veľa priestoru pre zlepšenia. Vidím ho najmä v tom, aby mnohé dôležité rozhodnutia nemuseli byť prijímané len intuitívne. Aby rodičom bolo prístupné odborné poradenstvo o tom, aká forma vzdelávania by najviac vyhovovala ich dieťaťu so ZP. Aby žiaci mali dostatok informácií a konzultácií, aké možnosti uplatnenia im ponúka ten ktorý študijný odbor aj vzhľadom na obmedzenia vyplývajúce z daného ZP. A predovšetkým, aby sa študentom výrazne uľahčil kontakt s praxou, aby ich prvé zamestnanie po skončení štúdia nebolo aj prvou pracovnou skúsenosťou. Lebo to by mohlo znamenať, že sa k zamestnaniu nikdy nedostanú.

Sebarealizácia ako zmysel života

Slavomíra Matlová

Nikdy som nerozumela tým zdravotne postihnutým, ktorí strávili roky detstva ako bytosti plné života, so slovom individualita takmer vyrytým na čele, ale ktorí sa po skončení štúdia jednoducho zmierili so samozvaným osudom, spočívajúcim v mienke rodiny a okolia, že má byť ich prínos pre spoločnosť zredukovaný na finančnú podporu príbuzných, aj keď je ich zárobkový potenciál striktne limitovaný poberaním invalidného dôchodku. Inkriminovaným zdravotne postihnutým nevyčítam život v nepriaznivých pomeroch na Slovensku, ani strach z prijatia konkrétnej pracovnej výzvy, ktorá by mohla byť nad ich sily. Rozumiem tomu, že nie každý človek má možnosť stráviť život námahou a sebazaprením. Avšak povýšenie sebarezignácie na životnú filozofiu považujem takmer za smrteľný hriech.

Keď sa obzerám späť do raného detstva, neviem sa zbaviť pocitu, že sa následkom zrkového postihnutia môj život akoby programovo riadil úplne inými zákonitosťami, než je tomu v prípade väčšinového obyvateľstva. Myslím, že mi tu chýbajú práve tie povestné konštatovania dospelých, ktoré dávajú deťom pocit istého spolupodieľania sa na chode života: „Z teba raz bude dobrá kuchárka!“, „No počkaj, keď budeš mať vlastné deti, potom uvidíš! Možno aj z teba bude taká prísna učiteľka!“ No čím viac ma tieto vety obchádzali, tým viac som si ich rôzne varianty vytvárala vo vlastnej fantázii. Ako dieťa ma veľmi uchvacoval slovenský folklór, hlavne rôzne svadobné piesne a rituály a tak som sa už videla ako nevesta na sobáši, ba dokonca ako manželka a správkyňa vlastnej domácnosti. Taktiež sa mi páčil pracovný stereotyp rodičov, takže som svoju budúcnosť vnímala aj vo svetle ranných odchodov do práce a večerných návratov. Boli to však obrazy až priveľmi zautomatizované a spätne ma celkom udivuje, ako dlho mi trvalo, kým som pochopila, že ak chcem čokoľvek z tohto mať, na rozdiel od mojich vrstovníkov musím začať na sebe poriadne pracovať.

Hoci sa nás počas základnej školy pedagógovia všemožne snažili viesť k tomu, aby sme sa poctivo učili, predsa mi z tohto obdobia ostal dojem, že ono vedenie primárne sledovalo záujmy

každodenného života a maximálne najbližšieho vysvedčenia, čo sa však týka ďalekej budúcnosti, boli sme ponechaní sami na seba. Mám také podozrenie, že poctivosť v učení podaktorí z nás práve preto vzdali, lebo v ňom nevideli hlbší zmysel. Navyše tu veci mali svoj vlastný dlhoročný kolobeh – nevidiaci tu už roky navštevovali učňovskú a zdravotnícku školu, tí schopnejší sa upísali hudbe, a tak sa snád' predpokladalo, že sa priemernejší jedinci niekde v tejto mase stratia – aspoň ja to vnímam ako dôvod nedostatku snahy o formovanie tých, ktorým chýbala motivácia. Inou skupinou žiakov boli tí, ktorí systematicky a hmatateľne prejavovali vôľu rozvíjať svoju inteligenciu, pre nich sa podľa potreby otvárali triedy v rámci štátneho gymnázia. Aj tu sa však naše poňatie budúcnosti často končilo pri koncentracii na úspešné prijímacie skúšky, nie každý však vedel, prečo si vybral práve gymnázium, nie každý si bol istý, že zvládne následné vysokoškolské štúdium. Len málokto z nás boli pre štúdium tak zapálení, že boli aj napriek otvoreniu či neotvoreniu špeciálnej triedy rozhodnutí pre integrované štúdium. Táto pasivita žiakov mala aj svoje logické príčiny – nie všetci sme totiž disponovali adekvátnou počítačovou technikou, ktorú by sme v prípade integrovaného štúdia potrebovali, za čo boli sčasti zodpovedné prietahy v rámci priznania kompenzačných pomôcok. Okrem toho tu chýbala systematickejšia výuka práce s počítačom.

Ja som sa v období rozhodovania pre stredoškolské štúdium ocitla na rázcestí. Samotný fakt, že som už od malička inklinovala k hudbe, bol pravdepodobne pre mojich rodičov tým rozhodujúcim vodítkom, prostredníctvom ktorého si zo spleti slepeckých neistôt a nejasností vyseparovali predstavu o mojej ideálnej budúcnosti – mala som sa stať učiteľkou hudby. Štúdium na konzervatóriu sa však priechilo vzdelávacej filozofii väčšiny našich pedagógov, podľa ktorých každý inteligent patrila na gymnázium a aj tak bol vítaný každý jedinec, ktorý by rozšíril novovytvorenú špeciálnu triedu. Hoci to viacerí principiálne mysleli dobre, spätne sa mi zdá, že som sa ja ako osoba v celom spore takmer stratila. Nikto sa napríklad neopýtal, či je môj hudobný talent skutočným nadaním a či nie je len mladíckym zápalom, nikto reálne nezvažoval, čo štúdium na konzervatóriu bude obnášať (z hľadiska samotného odboru aj z hľadiska technickej stránky integrovaného štúdia). Naopak, každý si bol istý, že štúdium na gymnázium zvládnem, neviem si však spomenúť, či sa niekto zamyslel nad reálnymi možnosťami, ktoré komukoľvek z nás mohlo gymnázium priniesť.

Myslím, že ľuďom z tohto životného obdobia vyčítam práve nedostatok zmyslu pre individualitu detí. Zároveň mi tu chýba akési systematické pomenovanie a uchopenie reality. A naozaj, prečo by skupina výchovných poradcov občas nemohla zasadnúť a vziať si jednotlivca na pranier? Mnohým z nás by určite pomohlo, keby nám tak v trinástich rokoch ktosi povedal: „S tvojím známkovým priemerom máš šancu dostať sa len na jeden typ školy, musíme ťa však upozorniť, že tu zamestnanosť v niektorých odboroch poklesla takmer na nulu, takže ako dôsledok si doma posedíš najbližších päťdesiat rokov. Ak však trochu pridáš, môžeš to skúsiť aj z iného konca a vo svojom odbore sa uplatniš, čo ti môže dosvedčiť zopár dlhoročných pracovníkov.“ Alebo: „Tento rok sa neotvára špeciálna trieda, tvojou možnosťou však naďalej ostáva integrované štúdium. Ak sa však preň rozhodneš, budeš si musieť zadovážiť konkrétny typ počítačovej techniky, zúčastniť sa príslušného kurzu a svoje znalosti adekvátne využiť, pretože v bežnej škole nenájdeš ani jednu knihu v Braillovom písme.“ A to už ani nehovorím o dlhodobjšom budovaní vzťahov so zdravými

rovesníkmi, ktoré by mnohým z nás pomohlo zorientovať sa v požiadavkách bežnej spoločnosti na jednotlivca. Uznávam, boli sme pasívne a nevedomé deti. Zautomatizovanosť, s akou sme hromadne prechádzali zo základnej školy na strednú, nás zrejme mýlila – mysleli sme si, že to takto hladko pôjde aj ďalej. Myslím, že trochu osvety by pomohlo aspoň niektorým z nás. Ale keďže jej nebolo, stalo sa, že sa mnohí z nás hľadali len postupne, a hoci podaktorí so všetkou slávou započali gymnaziálne štúdium, neskôr sa dobrovoľne rozhodli pre masérstvo, naopak, absolventi zdravotníckej či učňovskej školy starého typu si dobrovoľne urobili maturitu a vyštudovali na vysokej škole.

Avšak chyby jednotlivcov nemožno celkom pripísať systému. Myslím, že jednou zo základných chýb, ktorých sa mnohí zrakovo postihnutí dopúšťajú, je výber školy bez zváženého reálneho uplatnenia v odbore. Hlavne v prípade vysokej školy máme už dosť zdravého rozumu na reálnu kalkuláciu s budúcim povoláním. Myslím, že by vysoká škola mala v sebe zahŕňať aspoň nepatrný potenciál budúceho uplatnenia a nemala by byť len prostriedkom k získaniu titulu, alebo spôsobom, ako tráviť čas, čo je názor prevládajúci v istých kruhoch. A predsa si mnohí z nás vybrali aprobácie, v ktorých uplatnenie takmer ani neexistuje a dnes pracujú v úplne inom sektore. Zdá sa mi, že je význam vysokoškolského štúdia tak trochu preceňovaný, akoby štúdium bolo tou najvyššou formou sebarealizácie, akú spoločnosť zdravotne postihnutým priznáva a v akej sami vidia zmysel.

Ja som práve niekde na prelome gymnaziálneho a vysokoškolského štúdia prekonala šok z poznania, aké sú moje možnosti obmedzené a jedným z mojich predsavzatí bolo, že štúdium pre mňa nebude cieľom, ale prostriedkom k osamostatneniu. Pritom som nevedela, či bolo štúdium učiteľstva anglického a slovenského jazyka celkom dobrou voľbou. Jasne som videla prekážky, s akými sa budem musieť boriť v bežnom učiteľskom povolaní, prekladateľstvo a tlmočníctvo ma napriek veľkým očakávaniam hneď na začiatku prestalo baviť, ale voľbou špeciálnej pedagogiky by som sa upísala práci na veľmi limitovanom poli. Napriek všetkému mám pocit, že to bolo správne rozhodnutie, pretože okrem získania kvalifikácie učiteľa anglického jazyka som v sebe objavila skrytý potenciál vzťahu k literatúre, ktorý mi umožnil rozhodnúť sa aj po dlhých rokoch pre dráhu literárneho vedca. Svoje vysokoškolské štúdium preto s odstupom času nehodnotím ako vyslovene správnu kalkuláciu, ale skôr ako experiment, ktorý moje očakávania sčasti vôbec nesplnil a sčasti ich prekonal.

Hoci by to bolo korešpondovalo s mojou vysnívanou predstavou o živote, nemala som to šťastie zamestnať sa ihneď po skončení štúdia. Istý stupeň stagnácie malo bezpochyby na svedomí aj moje rozhodnutie nevycestovať za prácou do neznámeho mesta, ani sa nevrátiť do oblasti, v ktorej som nedobrovoľne prežila roky detstva. Namiesto toho som sa upísala životu v meste môjho vysokoškolského štúdia, kde som sa rozhodla hľadať si prácu dovtedy, kým sa mi to nepodarí. Hoci boli prvé mesiace po skončení štúdia pomerne chaotické, predsa mi toto rozhodnutie prinieslo istú formu continuity a časom aj skutočnú životnú istotu. Okrem toho som hneď na začiatku odmietla pracovať z domu, takže som si dobrovoľne stanovila celkom prísne limity.

Obdobie nezamestnanosti ma postupne priviedlo k mnohým úvahám. Je skutočne tak dôležité hľadať si prácu na základe svojho stupňa vzdelania, alebo má byť mojou prioritou status zamestnanca

a následné finančné ohodnotenie? Mám vôbec dosť zručností na to, aby som sa stala plnohodnotným zamestnancom? Čoraz viac sa mi zdalo, že nie. Dodnes mám pocit, že presne viem, v čom spočíva hlavný problém nízkej zamestnanosti zrakovo postihnutých – vôbec nie v programovo odmietavom postoji zo strany spoločnosti, ale v množstve a rozmanitosti úloh, aké sa od zamestnanca vyžadujú. Postupne som objavovala čoraz viac jazykových škôl, v ktorých sa od zamestnancov neočakávala len výuka, ale aj povinné vlastníctvo vodičského preukazu za účelom presunu ku klientom domov. Celkom som závidela niekdajším telefonistom – ako som sa presvedčila, jednoduché vybavovanie mailovej či telefonickkej komunikácie nestačí, a to ani vo svojej multilingválnej forme, a od zamestnanca sa očakáva pomerne rozsiahla administratíva, obsluha nadriadených a ich hostí a napríklad písanie projektov. Neskoršie pracovné skúsenosti ma presvedčili aj o tom, že zrakovo postihnutí často postrádajú pružnosť, ktorú priemerní zamestnanci spravidla vykazujú vo fáze zaškoľovania, vzájomná akceptácia medzi nadriadeným a podriadeným sa tak často stáva predmetom pomerne náročnej komunikácie.

Nakoniec u mňa nad túžbou po postavení a sebazvedelávaní prevládla chuť pracovať, a tak som sa opakovane chopila prvej príležitosti, ktorá sa mi naskytla – jednoduchej práce za počítačom. Vytúžený status zamestnanca so sebou priniesol množstvo situácií, na ktoré ma nikto nepripravil: Ako zvládnuť psychológiu sebaapresadzovania a komunikácie v kolektíve? Ako si získať rešpekt v preľudnenom prostredí? Ako nájsť hranicu medzi sebaaprecenením a istotou, že to ešte zvládnem? Ako sa postaviť ku krivde zo strany nadriadeného? Kedysi dávno som absolvovala istú formu prípravy na budúce zamestnanie, zahŕňajúcu v sebe hlavne akt pracovného pohovoru, v reálnom živote mi však akosi nestačila. V niektorých situáciách nie je ťažké ukázať sa na pohovore v tom najlepšom svetle, je však oveľa ťažšie dokázať svoje schopnosti v tvrdých pracovných podmienkach. Možno som nastúpila na príliš neistú pôdu a chýbali mi skúsenosti ľudí, ktorí niečím podobným už prešli. Celú situáciu sčasti vnímam ako svoje vlastné zlyhanie – ak by som to mohla vrátiť späť, oveľa detailnejšie by som si zmapovala situáciu na chránených pracoviskách a poctivo by som zozbierala skúsenosti iných zdravotne postihnutých zamestnancov. Na druhej strane by som ocenila aj pomoc zvonka – tak dobre by mi padli aspoň minimálne návody, ako sa psychicky vysporiadať s neočakávanými situáciami.

Z hľadiska sebarealizácie som skutočný duševný mier pocítila až vtedy, keď som sa popri práci začala venovať doktorandskému štúdiu. Znamená to pre mňa prácu na niečom zmysluplnom popri jednotvárnom zamestnaní a konečne sa utvrdzujem v tom, že má moja snaha nejaký zmysel a že sa mi v živote nakoniec podarí niečo vybudovať. Podľa môjho názoru ide práve o to. Zmysel života nemusí spočívať vo vysokom postavení, ani v povesti veľkého človeka, ale vo vedomí, že žijem podľa svojich najlepších možností, že sa nenechám utlačiť predsudkami a očakávaniami okolia, ale že podľa svojho najhlbšieho presvedčenia na sebe pracujem. Ochota k sebarealizácii pre mňa neznamená len pracovné úspechy, ale aj schopnosť založiť a udržať si rodinu. Bola by som skutočne šťastná, keby to pochopili všetci zdravotne postihnutí – rada vo svojom živote uvidím čo najviac ľudí, ktorí na sebe postupne začnú pracovať a začnú si vážiť samých seba.

Z PRAXE

Využití imaginace v koučování jako metodě pro kariérové poradce

Mgr. Pavlína Vašátová

Abstrakt:

V článku se zabývám imaginací a jejím místem v koučování. Snahou příspěvku je také zprostředkovat různé úhly pohledů na téma imaginace v různých koučovacích přístupech.

Osobně bych byla velice ráda, kdyby tento článek vedl čtenáře k zamyšlení nad následujícími otázkami:

Jak já jakožto kouč/poradce pracuji s obrazy?

Vidím prostor pro větší aplikaci této techniky do své praxe?

Využívám tvůrčí potenciál této metody?

Čím sám sebe omezují, pokud nepoužívám některé techniky?

Klíčová slova: imaginace, koučování, využití a přínos imaginace, metody podporující imaginaci

Úvod

„Člověk sestává z těla, mysli a imaginace. Jeho tělo je nedokonalé, mysl nepřesná, ale jeho imaginace jej činí pozoruhodným.“ John Masefield (1924)

Etymologický základ slova imaginace je z latiny a znamená imago – obraz a imaginari – představovat si. Na úvod doporučuji k textu přistupovat velice kriticky, jelikož z pohledu literatury je téma imaginace pojímáno nejednotně. Často se můžeme setkat s tím, že řada autorů/škol imaginaci ztotožňuje s vizualizací.¹⁶ Osobně se přikláním k interpretaci Paulíka (2010), který říká, že imaginace, které pracují s konkrétními zrakovými obrazy (zejména s obrazy vnitřního zraku), se označují jako vizualizace. Tato interpretace vysvětluje vztah mezi imaginací a vizualizací. Kulka (2008) uvádí, že funkci imaginace známe jako obrazotvornost. Jde o vytváření nových obrazů, které jsou zčásti kognitivní povahy, ale podílí se na nich významně emoce a tzv. primární procesy nevědomí. Imaginace je jakousi slitinou kognicí, emocí a nevědomí. Vizualizace je podle Kulky (2008) založena jen na kognitivních procesech. (Kulka, 2008)

Lidský život je úzce propojen s obrazy (images) a s vytvářením obrazů – respektive představ (imagination). Optikou historie zjistíme, že často mluvíme v obrazech, aniž bychom si to uvědomovali, jelikož se tyto symboly staly součástí běžné komunikace. Některé z nich také splynuly s určitými emocemi – Ježíš na kříži jako symbol utrpení, bílý plášť jako symbol nemoci... aj. Často nám stačí ukázat obraz, aby ostatní pochopili, jak se cítíme, jak se dnes máme, např. typický smějící se smajlík

¹⁶ V práci tyto dva pojmy používám jako identické, i když se tímto dopouštím zkseslení.

na konci každého emailu. Každý obraz vytváří vlnu asociací a je někdy velice zajímavé pozorovat, co kdo z nás pod jednotlivými obrazy vidí.

Např.

Dům, pes, kočka, koučka, voda, potopa... aj. Člověk za konkrétními slovy vidí obrazy, respektive konkrétní věci – svůj vlastní dům, psa, kterého měli dědeček a babička... aj. Pokud necháme volně vyvstat obrazy a zaměříme se na svoje pocity, často zjistíme, že vedle obrazů vyvstávají i konkrétní pocity, místa, lidé.... aj.

Význam imaginace lze spatřovat v následujícím popisu od **Douga Silsbee**ho. I když autor nemluví přímo o imaginaci, ale o našich prožitkových úrovních, je toto téma v textu patrné, a to v souvislosti s tím, že imaginace je důležitá hlavně v kontextu **prožitku pro jedince**.

*„V každém momentě našich životů jsou obsaženy tři prožitkové úrovně. Ve skutečnosti můžeme rozlišit i daleko jemnější úrovně, ale pro naše účely nám postačí tři: **vjem, pocit a myšlenka**. **Vjem** je první úroveň a je to nejrychleji pracující úroveň v nás. Vůně linoucí se z kuchyně, když dcera připravuje oběd, zvuk dešťových kapek padajících na okap... **Pocit** je druhá úroveň. Ve své podstatě jsou vjemy jednou ze součástí pocitů. Když se na ně podrobněji podíváme, můžeme ve svém těle nalézt emoční ohnisko. Pocity mohou být mocnou silou, která přebírá vládu nad naším vědomím a pohání chování, které je často kontraproduktivní. Na třetí úrovni jsou **myšlenky**. Největší součástí každodenního života mnoha lidí jsou myšlenky, obrazy, vnitřní řeč. Být všímavý nám umožňuje přístup k plnému rozsahu všech těchto forem.“ (Silsbee, 2012,60-61)*

Význam imaginace osobně spatřuji v tom, že nám často umožňuje lépe pracovat s vnitřním světem klienta (jeho zdroji, obavami, emocemi... aj.) Imaginace dodává situaci jiný rozměr, který může být často klíčový v budoucí spolupráci s klientem.

Teoretické vymezení pojmu imaginace

Carl Gustav Jung o imaginaci napsal: *„...imaginace je metoda asimilace nevědomých obsahů (snů, fantazií atd.) prostřednictvím některé z forem sebevyjádření. Aktivní imaginace poskytuje možnost k vyjádření těm stránkám osobnosti, které se normálně nedostávají ke slovu, a tím umožňuje komunikaci mezi vědomím a nevědomím. Dokonce i tehdy, nejsou-li konečné produkty aktivní imaginace – kresba, malba, písemný projev, socha, tanec, hudba atd. – nijak interpretovány, může dojít ke změně vědomí.“* (Carl Gustav Jung)¹⁷ Z uvedené definice je patrný i přínos této techniky v práci s klientem. Imaginace může být jednou z forem sebevyjádření a může pomoci lépe popsat (naše) skryté pocity. Jung upozorňuje na to, že i když není interpretován finální produkt imaginace, může to pro jedince znamenat posun.

Imaginace, představy a fantazie mají velmi osobní jedinečný charakter. Mohou mít odlišný charakter podle dominance **smyslových modalit** (zrakové, sluchové, čichové, hmatové...) a podle převahy jednotlivých psychických funkcí a okolností, v nichž se nacházíme. (Mikuláščík, 2010, s. 53) Někdy se

¹⁷ Dostupné z http://jung.sneznik.cz/soubor_slovník/slovník_aktivni.htm dne 1. 9. 2014

vedle pojmu smyslová modalita můžeme setkat s pojmem komunikační kanál. Každý člověk je v tomto ohledu jedinečný a preferuje jiný komunikační kanál. Z pohledu koučování je proto vhodné zvážit tuto skutečnost.

Imaginace, představy a fantazie nejsou samoúčelné. Mají velký význam při vytváření obrazu okolního světa a tím pádem **ovlivňují lidské chování**. Dávají mu smysl a motivaci. Mohou být zdrojem inspirace a hledání smyslu a pomoci při řešení problému. (Mikuláščík, 2012, s. 54) Často při imaginaci lidé zažívají vzrůst energie a motivace. Gillernová, Krejčová (2012) doplňují další funkci **aktivní imaginace, jako jsou uvolnění a zklidnění**. Imaginace je ve své podstatě arteterapeutická technika, která umožňuje klientovi vstup do jeho vnitřního světa. Obrazy, které se vynoří, se mohou přenést do výtvarné podoby a touto formou dochází ke zpřítomnění problému. Na základě tohoto procesu má klient možnost nahlédnout i na to, co řeší z jiného úhlu pohledu, což může vést k vyřešení problému.¹⁸ To, zda přenést obrazy do hmotné podoby, je vždy částečně rukou kouče, který by měl zvážit přínos pro klienta/přínos v rámci sezení. Samozřejmě můžeme dát i nabídku:

Kouč: Ireno, bude pro Vás přínosné přenést si na papír to, co Vás při imaginaci napadalo?

Kouč: Chcete si z této techniky napsat na papír klíčové body?

Imaginace a koučování

Z pohledu koučování lze pro popis situace jak ze strany koučovaného, tak i ze strany kouče **využít metafory**. Koučovaný na nich může vysvětlit svou situaci, současný stav a řešení, což mu umožní uvědomit si např. jiné způsoby řešení situace, vystoupit ze situace, získat nadhled apod.

Příklady otázek, které podporují představivost koučovaného:

- *Můžete nakreslit vaši současnou situaci?*
- *Čemu se vaše situace podobá?*
- *Napadá Vás možné přirovnání k Vaší situaci?*
- *Jaký je ideální stav? Čemu se dá přirovnat?*
- *Jak můžete vykročit na cestu ke svému cíli?*
- *Jaký je váš příběh?*¹⁹

Např.:

Zuzana: No, já se vidím jako takový anděl s koulí.

Kouč: Zuzano, to je zajímavý obraz, můžeme mi o něm říci něco víc?

Hana: Tady ten obraz znamená, že bych chtěla mít kvality jako ježek.

Kouč: Hano, co to pro Vás znamená, že byste měla kvality jako ježek?

Kouč: Hm, mohla byste tedy říci, jak by na Vás ostatní poznali, že máte kvality jako ježek?

¹⁸ MÜLLER, Oldřich a kol. *Terapie ve speciální pedagogice*. 2., přeprac. vyd. Praha: Grada, 2014. 508 s. Pedagogika. ISBN 978-80-247-4172-7.

¹⁹ <http://elearning.everesta.cz/mod/book/view.php?id=916&chapterid=400&lang=en>; staženo 4.9.2014

Jak je možná pracovat s imaginací:

Imaginaci můžeme navozovat v rámci různých smyslových modalit (tíže, lehkost, vůně, zvyky... aj.)

Např. klient např. řeší rozvržení kuchyně:

Jak pracujeme s imaginací... Davide, mám pro vás návrh. Nechtěl byste se na to, co teď řešíme, podívat trochu jinak... (vysvětlit) průběh imaginace a jejího přínosu pro klienta.

Pohodlně se usadte, sedněte si tak, aby to pro vás bylo pohodlné... Pokud chcete, můžete si zavřít oči... Je vhodné mezi instrukcemi dělat pauzy... Tak a teď si představte, že jste v kuchyni a vaříte... popis ...cítíte vůni jídla... vnímáte povrch jednotlivých ingrediencí... v hlavě máte recept... a podívejte se na stůl... kolik vidíte připravených talířů... tak a teď jsou slyšet hlasy... které se přibližují ke kuchyni... podívejte se ještě po kuchyni, a až budete chtít, otevřete oči...

Klíčové je všimnout si u klienta pocitů, emocí, které v průběhu vystávaly. V koučovací sezení mohou následovat níže uvedené otázky.

Kouč: Jaká byla Vaše představa/obraz? Můžete mi popsat Vaši kuchyň? Co pro Vás bylo důležité při jejím uspořádání, barevnost, styl...? Jaký jste měl pocit, když jste byl v kuchyni? ... aj.

Praktický odraz imaginace

Imaginaci lze začlenit do rozhovoru prakticky kdykoliv (na úvod, do půlky rozhovoru, na závěr). Záleží vždy na zvážení kouče a jeho schopnosti využít přínos imaginace v průběhu sezení.

V úvodu této části bych ráda poukázala na přístup **Marie Fisher Eip** (2006), která ztotožňuje pojmy vizualizace a imaginace. Osobně se domnívám, že uvedený přístup může být velice přínosný, neboť techniky, které jsou popsány níže, mohou vnést do koučovacích sezení větší strukturovanost, je-li téma komplexní.

Eip (2006) uvádí, že jednou z forem, jak si udržet v koučování přehled, je vizualizace. Komplexní a mnohvrstvené situace se často dají pomocí obrazů zachytit názorněji a výstižněji než slovy. Pojem vizualizace se v mnoha poradenských školách používá pro produkci vnitřních obrazů. V koučování mohou být užitečné různé formy vizualizace. Tou nejjednodušší je zapisování obsahů na karty. Témata a cíle se jednotlivě zapisují, aby se později podle určitých kritérií třídily a podle potřeby strukturovaly nové.

Např. Mohl by ste, prosím, relevantní struktury jednoduše nakreslit, abych se dokázal rychleji vpravit do situace?

Tyto formy vizualizace se vztahují spíše na obsahy a struktury. Kromě toho se kouč může pokusit jedním obrazem zachytit také vnější situaci klienta i jeho vnitřní krajinu.

Např. „Pokusím se znázornit Vaši situaci obrazem a pak můžeme lépe přezkoumat, jestli jsem Vás správně pochopil.“ Nebo: „Pokusím se jedním obrazem shrnout, jak jsem tomu doposud rozuměl.“

Jestliže chceme znázornit spíše dynamické situace nebo systemické souvislosti, hodí se pohyblivé obrazy na stole či na podlaze. Poprosíme klienta, aby různé postavy, o kterých právě mluví, znázornil na vytýčeném poli a jejich pozici v případě potřeby během hovoru měnil. Jako materiál pro pohyblivé obrazy se hodí všechno, co je právě po ruce.

Možnost znázornit situaci formou kartiček

Cvičení: Cíl klienta úspěšně složit autoškolu. Jednotlivé kartičky se mohou seřadit podle různých kritérií – časová posloupnost, priority, obtížnost... aj.

Technika, kdy si klient píše na kartičky body k cíli:

| | | |
|-------------------|--------------------------------|--|
| Složení zkoušky | Zvládnutí jízd | Rovnováha mezi pracovním a školním životem |
| Studium knížek | Vydělat si na autoškolu peníze | |
| Absolvování testů | | |

Kouč: Jakým způsobem si můžete vydělat peníze na autoškolu?

Kouč: Máte ještě další možnosti, kde získat peníze?

Kouč: Jaký by byl pro vás optimální scénář pro zvládnutí jízd?

Kouč: Koho je potřeba vzít v úvahu ve směru k vašemu cíli?

... aj.

Toto je jedna varianta. Druhá varianta spočívá v tom, že si můžeme pro koučování připravit libovolné obrázky, které mohou reflektovat emoce, pocity, povolání... aj.

Další možné znázornění situace

Osobně jsem se setkala s následujícím pohyblivým obrazem v koučování.²⁰ Klient řešil volbu studia na vysoké škole, která by znamenala značné problémy v rodině. Kouč měl s sebou papír a kamínky. Na papíru byly nakresleny soustředné kruhy a klient byl požádán, aby si položil svůj kamínek doprostřed (to symbolizovala jeho samotného) a kolem sebe si **rozestavěl kamínky podle toho, koho** se jeho studium na vysoké škole týká. Zajímavá zkušenost pro mě byla, když kouč v instrukcích řekl, že si kameny může brát libovolně do ruky (otce, matku...sestru) a zase je položit, přemístit... aj. podle toho, jak to cítí/vnímá.

Kouč: Koho se Vaše situace týká? Jak si vysvětlujete názory jednotlivých účastníků? Kdo by Vás ve Vašem úsilí mohl podpořit? Co dalšího je třeba ještě vzít v úvahu?

²⁰ Toto cvičení jsem poprvé viděla u Thomase Dienera na výcviku v Bratislavě, 2014. V rámci výcviku Integrativních koučů 2013/2014 pořádané ŠMROV s námi toto cvičení dělala Mgr. Jana Mynářová, která toto cvičení převzala od Frýbi.

Vizualizace v koučovacím hovoru mohou sloužit jako prostředník. Vizualizace umožňují i distancování, protože se na věci můžeme podívat s odstupem. Klient také může kdykoliv přezkoumat, jestli se znázorněními své situace souhlasí. Pohyblivé obrazy mají navíc tu výhodu, že můžeme podle volby měnit směry a vlivy. Klient si při hovoru může uvědomit nové aspekty. Hlavní úskalí vizualizace je v možnosti ztráty kontaktu s klientem, protože se do vizualizace pustíme příliš brzy, rychle či zmateně.²¹

Další přínos spočívá v tom, že komplexní a složité situace se dají zachytit ve formě obrazů a často jsou právě pomocí nich výstižnější a názornější než slova.

Zázračná otázka jako velice vhodný způsob utváření představy světa bez problému – Systemický přístup

Cirkulární dotazování je technikou systemického přístupu. Můžeme u něj spatřovat dvojí význam: táže se po rozdílu vidění věcí a ptá se, jak to vidí ten třetí. Jiným typem tzv. cirkulárních otázek je tzv. zázračná otázka, která umožňuje oprostít se od zábran a vidět svět bez problémů.²² Problém často omezuje klienta při hledání řešení, právě jeho neexistence může umožnit vidět věci jinak.

Otázky kouče:

Co se změnilo?

Jak a podle čeho poznáte, že se skutečně stal zázrak? Jak byste změnu viděl na sobě?

Jak by změnu poznalo okolí? Jak byste se choval?

Jak by se chovali ostatní? Co by bylo jinak? Jak byste trávil den?

Možné znění zázračné otázky: Představte si, že se stal zázrak a v noci jste dosáhl svého cíle. Ráno se vzbudíte... Představte si, že jste dostal Arabelin prsten a pokud s ním otočíte, můžete celý problém vyřešit. Získal jste kouzelnou hůlku a jedním pohybem **se stane to, co si přejete**.

Další možností, kde v koučování z pohledu technik můžeme spatřovat práci s imaginací, je v Ericksonově přístupu rámeček *As – if frame*, *Představte si, že* – tento rámeček navozuje představu obrazů, které se vztahují k tématu.

Otázky kouče:

Zkusme teď na chvíli předpokládat...

Kdybyste měl....

Zkusme alespoň hypoteticky...

Představte si, že.....

²¹ FISCHER-EPE, Maren. *Koučování: zásady a techniky profesního doprovázení*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2006. 187 s. ISBN 80-7367-140-9.

²² ŠPATENKOVÁ, Naděžda. *Poradenství pro pozůstalé: principy, proces, metody*. 2., aktualiz. a dopl. vyd. Praha: Grada, 2013. 223 s. Psyché. ISBN 978-80-247-3736-2.

Neurolingvistické programování jako další prostředek imaginace

Základní myšlenka stojí na principu toho, že si v mysli vytváříme jisté vnitřní mapy, které předcházejí řeči. Tyto vnitřní mapy mohou mít různý charakter, označovaný jako smyslová modalita. Podle původní teorie může být člověk typ:

- spíše vizuální (tento člověk dává přednost obrazům)
- spíše auditivní (pro něj jsou prioritní melodie, zvuky)
- spíše kinestetický (tento typ preferuje prožívání-emoce)

Protože podoba vnitřní mapy definuje zpětně způsob vyjadřování, v případě vzájemné komunikace výrazně typově odlišných osob může docházet k nedorozuměním a potížím, které se právě neurolingvistické úrovně snaží odstraňovat.²³

Diltse nabízí neocenitelný popis toho, jak se jednotlivci a firmy chovají a učí, a to v podobě řady úrovní. Tvrdí rovněž, že učení lze rozlišit dle toho, na jaké neurologické úrovni probíhá. Jeho učení je velmi poučné pro organizační vývoj.

Pět úrovní

1. **Prostředí** odpovídá na otázku, *Kde? nebo Kdy? Něco děláme*. Pohodlí a bezpečné prostředí mohou ovlivnit náš pracovní výkon a spokojenost zaměstnanců. Dobré vztahy jsou důležité, stejně tak ergonomické záležitosti prostředí... aj.
2. **Chování** odpovídá na otázku, *Co děláme?* Příkladem chování organizace mohou být různé odkupy dalších organizací. Na úrovni jedince to mohou být rozhovory nebo rozhodování... aj.
3. **Dovednost** odpovídá na otázku, *Jak něco děláme?* Představuje určitou obratnost nebo zběhlost. Jedná se o druhy aktivit, které provozujeme často a jsou konzistentní. Dovednost v sobě zahrnuje strategii, která vede k výsledkům.
4. **Přesvědčení a hodnoty** řeší otázku, *Proč něco děláme?* Tato úroveň se zabývá tím, co považujeme za důležité a správné. V organizaci je patrná ve vizích. Hodnoty se realizují prostřednictvím činů.
5. **Identita** odpovídá na otázku, *Kdo něco dělá?* Nejen jednotlivci mají svoji identitu. I organizace si v průběhu času vytvářejí svoji identitu. Identita je velmi odolná, ale lze ji měnit. (Folwarczná, 2010, s. 156)²⁴

Otázkami můžeme u klienta navodit práci s obrazy – Kde pracujete? Jak je uspořádané prostředí? Pokud se podíváte na sebe, co děláte?... aj. Otázkami podporujeme vytváření obrazů, situací.

Všímavý koučink a pohled na naše zvyky jako na sérii po sobě jdoucích obrazů

Zvyky jsou podle Silsbeeho (2012) složeny z pěti elementů:

1. spouštěč – kolem nás se stane něco, co vnímáme a co evokuje reakci

²³ http://cs.wikipedia.org/wiki/Neurolingvistick%C3%A9_programov%C3%A1n%C3%AD

²⁴ FOLWARCZNÁ, Ivana. *Rozvoj a vzdělávání manažerů*. 1. vyd. Praha: Grada, 2010. 238 s. Management. ISBN 978-80-247-3067-7.

2. tělová odpověď – naše tělo automaticky zareaguje (napětí, teplo, znecitlivění... atd.)
3. emoční odpověď – v závislosti na osobní historii nastupují pocity, které jsou pozorovatelné jako emoce
4. myšlenková odpověď – mentální formace dávají smysl a odůvodňují naše reakce (příběhy, interpretace... aj.)
5. výsledné chování – vyplývá ze souhry faktorů a je pozorovatelné zvnějšku (pohyb, mluvení... aj.)²⁵

Pokud vidíme zvyky z těchto pěti elementů, příp. o nich mluvíme, je možné s klientem pracovat na identifikaci zvyku (chování) a jeho změně. Zvyk můžeme vnímat jako sekvenci série obrazů/obrázků, které je možné přerušit. A právě uvědomění si jednotlivých částí obrazů může klientovi pomoci ke změně. Silsbee (2012) uvádí, že jedna z cest změny zvyků je jejich pozorování, respektive vlastní sebezpozorování v dané situaci. První krok může být pozorování situace z hlediska minulosti, kdy ji po proběhnutí situace reflektujeme.

Kouč:

Pokud bychom se podívali na to, o čem mluvíte v obrazech, které obrazy pokládáte za nejdůležitější?

Popište mi prosím jednotlivé obrazy vašeho zvyku.

Art coaching

Do práce jsem zakomponovala i přeložené materiály z kurzu švédské univerzity ve Stockholmu, kde využívají jako jednu z metod imaginaci – technika, kterou jsme v rámci kurzu dělali, využívala prvky Art coaching. Lektorky využívaly v práci materiály od art koučky Bente Hoijer, která studovala Art coaching v Německu. V české literatuře se mi bohužel nepodařilo dohledat zdroje. Tato metoda mi připadá jako velice vhodný nástroj pro práci s obrazy a imaginací jedince. Metoda má tři části.

První část:

Ve dvojici se definuje koučovací téma. Probíhá koučovací rozhovor, při kterém je vhodné používat model GROW. Každý z dvojice má 20 minut na rozhovor.

Při rozhovoru je důležité, aby si kouč pozorně všiml těchto věcí:

- 1, zdroje klienta
- 2, otázky klienta a jeho dilemata
- 3, co klient vnímá jako důležité

Po dvaceti minutách se obrátí role.

Druhá část

- Vzpomeňte si na svoje dilema, obavy.

²⁵ SILSBEE, Douglas K. *Všíímavý kouč: sedm rolí pro rozvoj řídicích pracovníků*. 1. vyd. v českém jazyce. Praha: Maitrea, 2012. 345 s. ISBN 978-80-87249-34-5.

- V této části každý pracuje individuálně. Nemluvte s ostatními. Zaměřte se na zadání. Je vhodné procházet se po místnosti a sledovat svoje vnitřní obrazy.

Během dvou minut se pokuste/zkuste napsat/uvést co nejvíce synonym (formou volných asociací), která vás napadají k tomu, co právě řešíte – „rozvod“ „nejistota“ „strach“... aj.

Dalších 10 minut se věnujte následujícímu úkolu, napište ke svému tématu:

Podstatná jména

Přídavná jména

Slovesa

Předložky

Příslovce

Pocity/emoce

Třetí část – napište poemu – jen 8 řádků ze slov, která jste vymysleli

Max. čas na psaní poemy je 20 minut

Po psaní poemy následuje koučovací rozhovor nad poemou

- *V čem vidíte souvislost mezi prvním rozhovorem a poemou?*
- *Objevily se pro Vás v textu možnosti řešení?*
- *V čem pro vás může být poema inspirující ve vztahu k řešení?*
- *Co z poemy pro sebe považujete za nejdůležitější?*
- *Pokud se podíváte na svůj text, co nejpozoruhodnějšího se pro vás v textu objevilo?*
- *Vidíte souvislost mezi poemou a případnými možnostmi?*
- *Aj.*

9 životů²⁶

Cvičení je vhodné do skupinové aktivity nebo pro práci s jedincem, který je v kariérovém procesu.

Cíl: Uvědomění si kvalit, které bych chtěl/chtěla žít prostřednictvím imaginace obrazů/symbolů/znaků.

Zadání:

Představte si, že jste kočka a můžete žít 9 životů. Těchto devět životů si zkuste namalovat a ve dvojici potom druhému říct, co pro vás jednotlivé obrázky symbolizují. Vaším úkolem je hledat za symboly kvality, schopnosti, dovednosti...atd. Nejprve si namalujte svoje obrázky. Ve skupině se obrázky nejprve popíší. Dále probíhá již „koučovací“ rozhovor. Velice vhodným nástrojem jsou otázky na neurolingvistické úrovni.

Otázky:

Jak byste se chovala, pokud byste měla tyto kvality?

²⁶ Cvičení je přeloženo z materiálů Cross Border Seminar, Varšava 2013 – zaměření na kariérové poradenství přeloženo Mgr. Evou Uhríkovou

Co by ve vašem životě bylo jiné?

Jak by ostatní poznali, že máte tyto kvality?

Co by Vám tyto kvality přinesly do vašeho života?

Kým by jste byla, pokud byste měla tyto kvality?

Jaký by byl první nejmenší krok, abyste mohla mít tyto kvality?

... aj.

Závěr

Místo závěru jsem pro článek vybrala text, z něhož je patrný přínos imaginace (vizualizace) pro klienta).

Bengálský tygr pod postelí

Milton Ericson, který v dětství prodělal dětskou mozkovou obrnu a byl upoután na lůžko, měl hodně velké zkušenosti s bolestí.

Jedna jeho pacientka, v posledním stádiu rakoviny, nechtěla brát léky proti bolesti, jelikož si myslela, že jí zabraňují v její vlastní tvořivosti, se na Milтона obrátila, zda by jí neporadil, co má dělat, zda by nevěděl o nějaké možnosti, jak se vyrovnat s bolestí. Milton jí odpověděl: „To je snadné. Je tu něco, co můžete udělat a zabere to jenom chvíli. Předstírejte, že jste si u dveří všimla drobného pohybu. Najednou se otvírají dveře a vy v nich vidíte bengálského tygra, který natahuje svaly a připravuje se na vás skočit. Tak a teď mi řekněte, pokud se podíváte na bengálského tygra, zda cítíte bolest.“ Ani ne, řekla překvapená žena. Až do své smrti o měsíc později praktikovala toto cvičení a vždycky, když se jí lidé ptali, zda nemá bolesti, odpovídala: „Zvládám to v pohodě, mám pod postelí svého bengálského tygra“.²⁷ (Podaná, 2012, s. 70)

Použitá literatura a zdroje:

FISCHER-EPE, Maren. *Koučování: zásady a techniky profesního doprovázení*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2006. 187 s. ISBN 80-7367-140-9.

FOLWARCZNÁ, Ivana. *Rozvoj a vzdělávání manažerů*. 1. vyd. Praha: Grada, 2010. 238 s. Management. ISBN 978-80-247-3067-7.

GILLERNOVÁ, Ilona a kol. *Sociální dovednosti ve škole*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2012. 247 s. Pedagogika. ISBN 978-80-247-3472-9.

KULKA, Jiří. *Psychologie umění*. Vyd. 2., přeprac. a dopl., V Grada Publishing 1. Praha: Grada, 2008. 435 s. Psyché. ISBN 978-80-247-2329-7.

MIKULÁŠTÍK, Milan. *Tvořivost a inovace v práci manažera*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2010. 207 s. Management. ISBN 978-80-247-2016-6.

²⁷ PODANÁ, Radoslava. *Koučování pro manažery, aneb, Všichni mají potřebné zdroje pro své cíle*. 1. vyd. Praha: Grada, 2012. 109 s. Poradce pro praxi. ISBN 978-80-247-4519-0

PAULÍK, Karel. *Psychologie lidské odolnosti*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2010. 240 s. Psyché. ISBN 978-80-247-2959-6.

PODANÁ, Radoslava. *Koučování pro manažery, aneb, Všichni mají potřebné zdroje pro své cíle*. 1. vyd. Praha: Grada, 2012. 109 s. Poradce pro praxi. ISBN 978-80-247-4519-0.

SILSBEE, Douglas K. *Všímavý kouč: sedm rolí pro rozvoj řídicích pracovníků*. 1. vyd. v českém jazyce. Praha: Maitrea, 2012. 345 s. ISBN 978-80-87249-34-5.

ŠPATENKOVÁ, Naděžda. *Poradenství pro pozůstalé: principy, proces, metody*. 2., aktualiz. a dopl. vyd. Praha: Grada, 2013. 223 s. Psyché. ISBN 978-80-247-3736-2.

Elektronické zdroje

http://cs.wikipedia.org/wiki/Neurolingvistick%C3%A9_programov%C3%A1n%C3%AD dne 2.9.2014

Dostupné z http://jung.sneznik.cz/soubor_slovník/slovník_aktivni.htm dne 1.9.2014



Mgr. Pavlína Vašátová působí jako kariérový poradce, kouč a lektor v České republice.

Motto v práci: „Každý z nás je povolán k nějaké konkrétní práci a přání tuto práci najít je vloženo do jeho srdce.“

V současné době připravují ve spolupráci s Mgr. Evou Uhríkovou kurzy Kariérového poradenství pro kariérové poradce na Slovensku. Více informací o kurzu na www.karieroveporadenstvo.sk.

ŠTUDENTSKÁ SEKCIA

Rodové rozdiely pri voľbe povolania u stredoškolákov²⁸

Mgr. Lenka Malá, Fakulta sociálnych a ekonomických vied Univerzity Komenského

Úvod

Kariérová voľba študentov a študentiek v končiacom ročníku stredných škôl predstavuje pre mnohých z nich prvé závažné životné rozhodnutie. Napriek tomu, že študenti majú možnosť vyhľadať výchovného poradcu, psychológa, poradiť sa s rodičmi, učiteľmi či kamarátmi, získať informácie na internete či zo skúseností, je táto voľba náročným procesom. Navyše, jedným z faktorov, ktoré sťažujú kariérovú voľbu študentom a študentkám posledných ročníkov stredných škôl, sú rodové stereotypy.

Niekoľko zahraničných výskumov upozorňuje na rodové rozdiely pri voľbe kariérovej dráhy. Tak ako my pre účely diplomovej práce, Hollandov model záujmov si pre zistenie kariérových záujmov vybrali aj AlMiskry, Bakar a Mohamed (2009). Na vzorke 238 vysokoškolských študentov vo veku od 19 do 27 rokov zistili nasledovné rodové rozdiely: Študenti, ktorí mali najmä realistické kariérové záujmy, boli predovšetkým muži (70%), kým študenti majúci najmä sociálne kariérové záujmy, boli predovšetkým ženy (75%). Signifikantný rozdiel medzi pohlaviami sa však prejavil len v prvom prípade.

Zaujímavé sú i výsledky rozsiahleho výskumu, ktorý zrealizovali Suová, Rounds, Armstrong (2009). Títo autori tvrdia, že muži preferujú prácu s vecami, kým ženy prácu s ľuďmi. Čo sa týka Hollandovho modelu záujmov, muži preferujú viac realistické a investigatívne záujmy, ženy zas umelecké, sociálne a konvenčné záujmy.

Aj na našom území, na Slovensku, prebehlo niekoľko výskumov, zameraných na sledovanie rodových rozdielov pri voľbe kariérovej dráhy. Minarovičová (2008) na základe administrácie dotazníka žiakmi základnej školy zistila, že preferencia určitých povolání dievčatami a chlapcami sa líši už na základnej škole. Ich voľby sú v súlade s tradičnými predstavami o „vhodných“ povolaniach pre ženy a mužov. Predstavy dievčat o ich budúcom živote sú spájané s rodinou, zatiaľ čo chlapci v predstavách o svojom budúcom živote premýšľajú viac o voľnočasových aktivitách, ako o rodine.

Kapová (2011) na vzorke 202 maturantov pomocou zisťovania profesijných záujmov Dotazníkom štruktúry všeobecných záujmov zistila, že chlapci si častejšie volia školu prakticko-technického (realistického) a konvenčného zamerania, kým dievčatá školu sociálneho zamerania. Tiež zistila, že chlapci viac preferujú prakticko-technické a konvenčné záujmy a dievčatá naopak viac preferujú umelecko-jazykové a sociálne záujmy.

²⁸ Diplomová práca bola obhájená na Ústave aplikovanej psychológie FSEV UK v Bratislave v júni 2014, (školiteľom bol Š. Grajčár).

Podobné výsledky vo svojom výskume zaznamenal i Džuka (1999), ktorý svoj výskum realizoval skôr než Kapová, v roku 1997, na vzorke 108 žiakov 4. ročníkov stredných škôl. Zistil štatisticky významné rozdiely v praktických záujmoch (v prospech chlapcov), v umeleckých záujmoch (v prospech dievčat), v sociálnych záujmoch (v prospech dievčat). V podnikateľských, intelektových a konvenčných záujmoch rozdiely medzi dievčatami a chlapcami nezistil.

Nielen profesijné záujmy, ale aj samotná voľba povolania sa môže u chlapcov a dievčat líšiť. Dôkazom toho sú mnohé výskumy slovenských i zahraničných autorov. Za obzvlášť dôležité pre našu prácu sme však považovali tie, ktoré pracovali práve s Hollandovou osobnostnou typológiou. Betz & Hackett (in Gitonga, Orodho, Kigen, Wangeri, 2013) potvrdili, že študenti – chlapci dávajú prednosť povolaniam patriacim k realistickému a podnikavému typu, zatiaľ čo študentky – dievčatá uprednostňujú povolania patriace k sociálnemu typu. Aj výskum autorov Tang, Pan, a Newmeyer (2008) poukázali na fakt, že dievčatá viac zaujímajú povolania spojené s ľuďmi a myšlienkami, teda s umeleckým a sociálnym typom Hollandovej teórie, chlapcov zas viac zaujímajú povolania spojené s údajmi a vecami, teda s realistickým, podnikavým a konvenčným typom.

Cieľom nášho kvantitatívneho výskumu teda bolo na základe predchádzajúcich zistení na vybranej vzorke respondentov stredných škôl zmapovať rozdiely medzi študentmi a študentkami v ich kariérovej voľbe, ktoré v našom výskume predstavovali rozdiely v profesijných záujmoch, zisťované pomocou Hollandovej typológie, a rozdiely vo voľbe študijného smeru a budúceho povolania.

Pre komplexnejší obraz situácie v okrese Žiar nad Hronom sme sa rozhodli okrem súhrnných výsledkov porovnať medzi sebou aj jednotlivé stredné školy podľa ich typu. Zamerali sme sa aj na rodové rozdiely vo voľbe zahraničných a slovenských vysokých škôl, rodové rozdiely pri možnosti ďalej nepokračovať v štúdiu na vysokej škole a rodové rozdiely v prípade, kedy sa participanti nevedeli rozhodnúť o ďalšej kariérovej budúcnosti.

Metódy

Pre účely zisťovania záujmov študentov sme použili Dotazník štruktúry všeobecných záujmov (ďalej len DŠVZ), ktorý je slovenskou verziou Der Allgemeine Interessen-Struktur-Test (AIST) od autorov Bergmanna a Edera. Výber vysokej školy a študijného smeru, rovnako ako výber budúceho povolania, sme zisťovali za pomoci dvoch otvorených otázok so znením: „Škola, ktorú chcete študovať (názov, aj nepresný)“ a „Povolanie, ktoré chcete vykonávať (názov povolania).“ Následne sme odpovede kategorizovali do šiestich všeobecnejších kategórií vychádzajúcich z Hollandovej typológie.

Výsledný dotazník bol administrovaný skupinovo a vyplnenie takto zostaveného dotazníka zabralo participantom približne 10 minút, v závislosti od ich osobného tempa. Zber údajov prebiehal výlučne metódou pero-papier, od 13. 1. 2014 do 7. 2. 2014. Získané dáta sme podrobili štatistickej analýze v programe SPSS.

Charakteristika vzorky

Našu výskumnú vzorku tvorilo 136 študentov končiacich ročníkov vo veku od 18 do 22 rokov. Participanti výskumu pochádzali z nasledovných stredných škôl: Súkromné Gymnázium Kremnica, Gymnázium Milana Rúfusa v Žiari nad Hronom, Súkromná obchodná akadémia Žiar nad Hronom, Súkromná stredná odborná škola technická v Žiari nad Hronom, Súkromná škola úžitkového Výtvarníctva Kremnica.

Rozdiely v kariérových záujmoch

Na základe nášho výskumu môžeme konštatovať, že v rámci nami zvolenej výskumnej vzorky chlapci v končiacich ročníkoch preferujú prakticko-technické záujmy viac ako dievčatá, a dievčatá preferujú umelecko-jazykové a sociálne záujmy viac ako chlapci. Tieto zistenia korešpondujú so zisteniami, ktoré vo svojom výskume uvádza Džuka (1999), ale tiež s aktuálnejším výskumom na vzorke študentov končiacich ročníkov stredných škôl od Kapovej (2011). Podobné výsledky zaznamenali i samotní tvorcovia pôvodnej verzie dotazníka, Bergmann a Eder (in Džuka, 1999). Avšak, nepotvrdil sa náš predpoklad, že chlapci preferujú konvenčné záujmy viac ako dievčatá. Nakoľko ani predchádzajúce výskumy nie sú jednotné v tom, akým spôsobom nahliadať na rodové rozdiely v konvenčných záujmoch, navrhovali by sme hlbšie preskúmanie tejto problematiky kvalitatívnou cestou. Rozdiely v kariérových záujmoch sme hľadali aj medzi jednotlivými školami. Veľmi zaujímavým výsledkom, hodným ďalšieho podrobnejšieho preskúmania, bol výsledok Súkromnej strednej odbornej školy technickej, na ktorej najviac preferovanými záujmami boli sociálne záujmy, i keď bez štatistickej významnosti. Za zdôraznenie určite stojí fakt, že na druhom mieste v rámci preferencií sa tu umiestnili podnikateľské záujmy. Čo sa týka záujmov prakticko-technických, tie sa umiestnili až ako tretie v poradí. V tomto prípade sa otvára otázka, prečo na škole, ktorú by sme na základe študijných odborov, akými sú operátor strojárkej výroby, elektrotechnika - elektrické stroje a prístroje, škola podnikania, mechanik nastavovač, elektrotechnika – počítačové systémy, mechanik počítačových sietí, mechanik mechatronik, elektrotechnika – telekomunikačná technika, zaradili k realistickému, prakticko-technickému smeru, žiaci preferujú sociálne záujmy, ktoré na technickej škole nie sú ťažiskové.

Rozdiely vo voľbe vysokej školy

Ukázalo sa, tak ako sme predpokladali, že chlapci v končiacich ročníkoch stredných škôl pri voľbe vysokej školy preferujú školy technického zamerania viac ako dievčatá. Avšak naše predpoklady o tom, že chlapci v končiacich ročníkoch stredných škôl pri voľbe vysokej školy preferujú školy konvenčného zamerania viac ako dievčatá, sa nepotvrdili. Ani posledný predpoklad, že dievčatá v končiacich ročníkoch stredných škôl pri voľbe vysokej školy preferujú školy sociálneho zamerania viac ako chlapci, sa nám nepotvrdil.

Rozdiely vo voľbe povolania

Na základe výsledkov výskumu sa domnievame, že chlapci v končiacich ročníkoch stredných škôl pri voľbe povolania preferujú povolania patriace k realistickému typu viac ako dievčatá. Toto zistenie je plne v súlade so zisteniami autorov zahraničných výskumov (Betz, Hackett in Gitonga, Orodho, Kigen, Wangeri, 2013; Tang, Pan, a Newmeyer, 2008). Hoci sme pôvodne predpokladali, že chlapci budú štatisticky významne preferovať i povolania patriace k podnikavému typu, výsledky naznačili štatisticky významnú preferenciu týchto záujmov zo strany dievčat, čo nekorešponduje so zisteniami predchádzajúcich výskumov. Hypotézy, ktoré predpokladali, že dievčatá v končiacich ročníkoch stredných škôl pri voľbe povolania preferujú povolania patriace k sociálnemu typu a umeleckému typu viac ako chlapci, sa nepotvrdili. Hoci dievčatá preferujú povolania patriace k sociálnemu a umeleckému typu viac než chlapci, tieto rozdiely neboli štatisticky významné.

Štatisticky významné rozdiely medzi dievčatami a chlapcami vo voľbe zahraničnej vysokej školy, vo voľbe nepokračovať ďalej v štúdiu na vysokej škole a v nerozhodnosti o svojom ďalšom štúdiu na vysokej škole a o svojom budúcom povolaní sme nezistili.

Diskusia

Počas výskumu sme si uvedomili niektoré slabé i silné stránky našej práce. Medzi limity by sme zaradili absentujúci predvýskum, nižší počet participantov, obmedzené časové podmienky vzhľadom na zber dát počas vyučovania a intenzívnej prípravy na maturitnú skúšku. K pozitívam nesporne radíme spoluprácu s CPPPaP v Žiari nad Hronom, návratnosť dotazníkov spojenú s ochotou a záujmom o tému na stredných školách, ale i rôznorodosť stredných škôl zapojených do výskumu.

Ako sme už naznačili v predchádzajúcich riadkoch, téma rodových rozdielov v kariérovej voľbe stredoškôľakov je veľmi aktuálna, vzbudzuje záujem nielen u samotných študentov a študentiek, ale i u pedagógov.

Výsledky výskumu poskytujú priestor pre ďalšie skúmanie. Nakoľko naša výskumná vzorka zahrňovala relatívne málo participantov pre širšie zovšeobecňovanie nameraných výsledkov, navrhovali by sme v budúcnosti obdobný výskum realizovať na širšej a reprezentatívnejšej vzorke študentov končiacich ročníkov stredných škôl na Slovensku, napríklad pomocou online dotazníkov. Takto získané výsledky by nám pomohli objasniť tendencie v preferenciách, ale i odklonoch budúcich stredoškolských absolventov a absolventiek od niektorých skupín záujmov. Význam výsledkov by sa v tomto prípade presunul z lokálnej úrovne na omnoho širšiu úroveň.

Nesmieme opomenúť niekoľko zaujímavých výsledkov, ktoré sa v našej práci objavili a ktoré by sme v budúcnosti odporúčali podrobiť hlbšej kvalitatívnej analýze.

Výsledky teda priniesli najmä lokálne prínosy pre prax a kariérové poradenstvo v okrese Žiar nad Hronom. Veríme, že zistenia z nášho výskumu priniesli podstatné informácie pre pedagógov stredných škôl v okrese, výchovných poradcov či riaditeľov stredných škôl, ale i pre CPPPaP so sídlom v Žiari nad Hronom. Informácie o rozdieloch medzi chlapcami a dievčatami v jednotlivých kariérových záujmoch môžu poslúžiť výchovným poradcem, ale aj psychológom CPPPaP v Žiari nad Hronom

k efektívnejšiemu poskytovaniu rodovo citlivého kariérového poradenstva, rovnako ako informácie o rozdieloch medzi chlapcami a dievčatami vo výbere vysokej školy či povolania a informácie o nerozhodnosti študentov a študentiek o svojej budúcej vysokej škole a o svojom budúcom povolani.

Informácie o záujmoch preferovaných na jednotlivých stredných školách môžu predstavovať prínos pre vedenie a výchovných poradcov konkrétnej strednej školy. Na základe týchto výsledkov dokáže vedenie školy posúdiť, do akej miery sú preferované záujmy na konkrétnej škole v súlade s cieľmi a zameraním strednej školy. Výchovní poradcovia sa zas môžu oprieť o tieto výsledky pri kariérovom poradenstve študentom nielen končiacich ročníkov.

Zoznam použitej literatúry

AlMiskry, A. S., Bakar, A., & Mohamed, O. (2009). Gender difference and career interest among undergraduates: Implications for career choices. *European Journal of Social Sciences*, 26(3), 465-469.

Džuka, J. (1999). Konštruktívna validita dotazníka štruktúry všeobecných záujmov (DŠVZ). *Československá psychologie*, 43(2) 143-154.

Gitonga, C. M., Orodho, J. A., Kigen, W. & Wangeri, T (2013). Gender Differences in Holland. *International Journal of Education and Research*. 1(7), 1-10.

Kapová, J. (2011) Rodové rozdiely vo voľbe študijnej dráhy a v profesijných záujmoch. In Vendel, Š. (2011). *Psychologické poradenstvo na celoživotnej ceste človeka*. Prešov: Prešovská univerzita.

Minarovičová, K. (2008). *Volba vzdelání a povolání z aspektu gender*. Bakalárska práca. Fakulta sociálných štúdií Masarykovej Univerzity.

Su, R., Rounds, J., & Armstrong, P. I. (2009). Men and things, women and people: a meta-analysis of sex differences in interests. *Psychological bulletin*, 135(6), 859-884.

Tang, M., Pan, W., & Newmeyer, M. D. (2008). Factors Influencing High School Students' Career Aspirations. *Professional School Counseling*, 11(5), 285-295.

Názory študentov na „kariérové poradenstvo“ a ich očakávania od rovnomenného kurzu

PhDr. Štefan Grajcár, Euroguidance centrum

Úvod

Na Ústave aplikovanej psychológie Fakulty sociálnych a ekonomických vied UK v Bratislave učím ako externý učiteľ už niekoľko rokov jednosemestrálny kurz s názvom „Kariérové poradenstvo“, výučba prebieha v zimnom semestri prvého ročníka magisterského stupňa štúdia v študijnom programe sociálna a pracovná psychológia. Kurz s časovou dotáciou štyri vyučovacie hodiny týždenne má status povinne voliteľného predmetu, každoročne si ho volí okolo tridsať študentov, pričom ako jediný podklad k rozhodovaniu im slúži informačný list predmetu.

Na začiatku tohto semestra po krátkom úvode, v ktorom som študentov oboznámil s tým, čo nás v priebehu najbližších troch mesiacov čaká, som študentom zadal úlohu stručne odpovedať na dve nasledujúce otázky:

- Čo rozumiete pod pojmom „kariérové poradenstvo?“
- Čo očakávate od tohto predmetu?

Prvá otázka mala za cieľ zistiť, aký obsah študenti pripisujú pojmu „kariérové poradenstvo“, s ktorým sa v priebehu doterajšieho štúdia nemali veľmi možnosť stretnúť. Súčasne tu možno predpokladať, že s kariérovým poradenstvom v praxi, i keď asi sotva pod takýmto názvom, sa väčšina z nich už stretla, a to najskôr v podobe konzultácií s výchovným poradcom na základnej alebo strednej škole v procese rozhodovania o voľbe povolania, pri výbere strednej či vysokej školy, niektorí možno i prostredníctvom psychologického vyšetrenia v pedagogicko-psychologickej poradni/centre pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie.

Druhou otázkou som sa pokúsil zmapovať očakávania študentov pokiaľ ide o náplň predmetu kariérové poradenstvo, najmä v kontexte ich študijného programu sociálnej a pracovnej psychológie. Mojou ambíciou tu ani tak nebolo naplniť očakávania študentov – predmet už má pomerne jasne zadaný obsah i formu – ako skôr korigovať neprimerané, nereálne očakávania, resp. priblížiť ich očakávania reálnym možnostiam prezentácie predmetu počas jedného semestra.

Na nasledujúcich stránkach prinášame autentické odpovede študentov na obe otázky – odpovede sme upravili len minimálne, a to z hľadiska formy, nie obsahu.

1. Pod pojmom kariérové poradenstvo rozumiem pomoc pre ľudí pri hľadaní práce, resp. poradenské služby ľuďom, ktorí nemajú jasno v tom, aké sú ich kvality a teda nevedia, ktoré povolania sú pre nich vhodné, ktoré povolania budú prepojením toho, čo vedia robiť, a toho, čo chcú robiť. Taktiež si myslím, že kariérové poradenstvo, resp. kariérny poradca by mal vedieť pomôcť riešiť nielen dilemy pri výbere vhodného zamestnania, ale aj prípadné problémy pri pochopení fungovania trhu práce, pričom kariérny poradca by mal mať prehľad o fungovaní aktuálneho, resp. súčasného trhu práce.
2. Od kurzu Kariérové poradenstvo očakávam bližšie špecifikovanie toho, čo kariérové poradenstvo zahŕňa, jeho históriu či vývoj. Tiež som zvedavá a teda od kurzu očakávam to, aké existujú aktivity, respektíve techniky, ktorými kariérové poradenstvo napomáha ľuďom vybrať si vhodné povolanie. Taktiež očakávam konkrétne priblíženie práce kariérového poradcu s klientom, jeho postupy a praktiky, prípadne návod pri zohľadňovaní špecifickosti konkrétneho klienta.

1. Kariérne poradenstvo je podľa mňa poradenskou oblasťou, ktorá v sebe zahŕňa informácie a vedomosti z poradenskej, pracovnej a sociálnej psychológie a tiež aj personalistiky či manažmentu. Myslím si, že dôležitou charakteristikou kariérneho poradenstva je prelínanie rôznych vedných disciplín s praxou. Ide o činnosť radenia konkrétnym ľuďom v ich úmysle kariérneho rastu. Teda snaží sa o uskutočnenie možnosti kariérneho rastu. Z môjho pohľadu sú pri kariérnom poradenstve dôležité životné skúsenosti poradcu a celková zrelosť osobnosti poradcu. Z tohto dôvodu si myslím, že je ťažké byť dobrým kariérnym poradcom v mladom veku. Chápem však, že dobrým kariérnym poradcom môže byť každý profesionálne úspešný človek, a to aj bez psychologického vzdelania. Dôležité sú z môjho pohľadu skúsenosti a tiež verbálne a kognitívne schopnosti. Aplikovanie a implementovanie psychologických poznatkov môže byť užitočné a kvalitu radenia zvýšiť.
2. Mojim očakávaním je získať všeobecný prehľad o kariérnom poradenstve a nie len z psychologického hľadiska, ale aj zo všetkých ostatných prepojených oblastí, ktoré na proces kariérneho radenia vplyvajú. Mám záujem získať obraz o procese kariérneho poradenstva a tiež aj prehľad o možnostiach ako sa tejto oblasti viac venovať a v nej angažovať.

1. Pod pojmom „kariérové poradenstvo“ si predstavujem pomoc odborníka klientovi, ktorý nemá presnú predstavu o svojom pôsobení v pracovnej oblasti. Toto poradenstvo môže obsiahnuť jednorazovú pomoc (príprava životopisu, príprava na pracovný pohovor), alebo dlhodobý proces od zorientovania sa na pracovnom trhu, ujasnenia si budúceho smerovania a výberu povolania, až po rozvíjanie profesijnej dráhy. Kariérový poradca by mal mať prehľad v súčasnom trhu práce. Samotnému poradenstvu by malo predchádzať spoznanie klienta, jeho osobnosti, vedomostí a zručností, či už formou rozhovoru, dotazníka, pozorovania alebo sebahodnotenia klienta. Najčastejšie si spájam kariérnych poradcov s ich pôsobením na strednej alebo vysokej škole, kedy prostredníctvom dotazníkov študentom odporúčajú ďalšie štúdium, resp. smer, ktorým by sa v budúcom povolaní mali uberať.
2. Od tohto predmetu očakávam získanie nových poznatkov potrebných pre kariérnych poradcov, ako aj pracovných psychológov všeobecne: ako možno klienta spoznať, motivovať a inšpirovať, akými prostriedkami mu pomôcť a naviesť k vhodnému smerovaniu, ako vyhodnotiť jeho zručnosti a vedomosti, alebo akým spôsobom s klientom správne komunikovať. Očakávam, že sa budeme venovať nielen poradenstvu ľuďom, ktorí si aktívne hľadajú prácu, ale aj tomu, ako zmeniť svoje zameranie už v určitom bode kariéry alebo ako svoju kariéru ďalej rozvíjať.

1. Keď som počula tento pojem, prvé čo ma napadlo bolo, že by to mohlo byť niečo praktické, než teoretické, čomu som sa potešila. Myslím, že by mohlo ísť o pomoc ľuďom, zamestnancom v ich kariérom postupe, výbere vhodného povolania a zdokonaľovania sa vzhľadom na ich jedinečnosť a osobitosť. Mnohí ľudia majú problém nájsť si vhodnú prácu, nebudujú si kariéru, ale namiesto toho striedajú rôzne povolania bez toho, aby využili to, čo už vedia, v akom odbore sú vyučení. Taktiež môže kariérové poradenstvo riešiť otázky a problematiku žien po materskej dovolenke, čo by mňa osobne veľmi zaujímalo.
2. Dúfam, že mi tento predmet poskytne informácie, ktoré by som mohla využiť v mojej budúcej praxi. Som rada, že to učí niekto, kto má v tomto smere prax a bohaté skúsenosti... preto by ma zaujímali hlavne vaše postrehy a „pikošky“ 😊 v danej oblasti. Teším sa na návštevu CPPPaP. Síce som už mala možnosť toto zariadenie navštíviť v rámci praxe, ale môj vedúci sa zaoberal stredoškólákmi a vysokoškólákmi, nie pracujúcimi. Ak by bolo možné, mohli by sme si vyskúšať na „vlastnej koži“ nejaké metodiky a techniky, ktoré sa používajú pri kariérovom poradenstve.

-
1. Pod týmto pojmom si predstavujem poradenstvo ohľadom toho, akú prácu by mal človek vykonávať, aká práca sa najviac hodí k jeho osobnosti, na čo by sa mal človek zamerať, poradenstvo ohľadom toho, v akej práci by sa cítil najlepšie a mal by pocit zadosťučinenia čo sa dá zistiť na základe rôznych testov.
 2. Ja presne neviem, čo mám od tohto predmetu očakávať, nakoľko som nikdy predtým predmet s týmto ani podobným zameraním nemala. Myslím si, že budeme preberať rôzne formy pomoci pri výbere povolania, čo má človek preto, aby sa cítil príjemne v práci, ktorú si vyberie, aby sa necítil v práci menejcenný...

-
1. Pod týmto pojmom rozumiem služby klientom týkajúce sa výberu ich povolania. Tieto služby ponúka odborník, ktorý sa v tejto oblasti veľmi dobre orientuje a je vzdelaný v tomto odbore. Na základe osobného rozhovoru, testov, diagnostických metodík dáva vodítko a rady osobe hľadajúcej prácu alebo orientujúcej sa vo svojej kariérovej dráhe. Ponúka rôzne informácie či možnosti, prípadne navrhuje možné riešenia, pričom sa predpokladá aj aktívna participácia jednotlivca hľadajúceho pracovnú pozíciu.
 2. Očakávam, že po jednom semestri budem mať jasnejšie v tejto problematike, že budem chápať základné pojmy a súvislosti a že niektoré informácie využijem prípadne v budúcej praxi, nakoľko ide už o aplikovanú oblasť psychológie. Očakávam, že to nebude veľmi teoretické, ale skôr praktické s uvedením príkladov z praxe, prípadne rád pre budúcich kariérových poradcov. Taktiež si myslím, že by bolo veľmi prínosné navštíviť osobne pracovisko zaoberajúce sa touto problematikou.

-
1. Podľa môjho názoru už z názvu vyplýva, že sa bude jednať o kariéru, resp. prácu. Som študentka piateho ročníka sociálnej antropológie, po úspešnom ukončení školy, by som sa mala prihlásiť samozrejme na úrad práce, kde ma zapíšu do evidencie. Myslím si, že takéto kariérové poradenstvo by sa malo asi vykonávať na týchto úradoch, kedy mi pracovníčka povie aké ponuky práce sú v okrese, či mám na to adekvátne vzdelanie a i. Prípadne ten, kto sa zaoberá kariérovým poradenstvom, by mi mohol poradiť, ako si vytvoriť dobrý životopis, ako prebieha pohovor – čomu sa vyvarovať... Možno sa zaoberajú aj tým, či je človek vhodný na pracovnú pozíciu, ktorú si vybral.
 2. Myslím si, že sa naučíme viac o tom ako fungujú úrady práce... Očakávam skôr praktické veci ako aj to ako prebieha kariérové poradenstvo, príp. aké chyby robia najčastejšie ľudia, ktorí sa zaujímajú o nejaké zamestnanie.
-

1. Pod týmto pojmom rozumiem niečo ako poradenie, alebo skôr nasmerovanie pri hľadaní a voľbe nového zamestnania. Alebo ani nie nového, skôr po ukončení vysokej školy. Predpokladám, že to tiež súvisí s tým, že možno istým spôsobom človek prostredníctvom kariérového poradenstva nájde v sebe skrytý potenciál, schopnosti, o ktorých ani nevedel. Možno to prináša človeku presnejší obraz o tom najvhodnejšom povolani pre neho. Človek si často nevie vybrať smer, ktorým chce ísť už po skončení strednej školy. Ani nie ako predmet na vysokej škole, ale skôr by sa ním mali zaoberať študenti končiaci strednú školu, aby sa správne rozhodli pre smer v oblasti zamestnania. Aby objavili to, na čo vlastne majú. Potom sa stane to, že človek svoje schopnosti precení a skončí vysokú školu už po prvom semestri, zistí, že ho daný odbor vôbec nebaví, že sa tomu nikdy nechce venovať. Aspoň môj osobný názor je, že keď človek zistí, čo ho baví, aj to študuje, ide mu to lepšie a má väčšiu motiváciu.
2. Nemám špeciálne očakávania od tohto predmetu. Očakávania si celkovo nedávam, aby som nebola nikdy sklamaná. Skôr som iba zvedavá, čo všetko to asi tak môže obnášať, aké rôzne smery má kariérové poradenstvo, do akých všetkých oblastí zasahuje. Tiež by ma zaujímalo, aké sú rôzne formy výberu povolania, na čo človek má, alebo nemá. Či je to formou nejakých dotazníkov, testov alebo niečoho iného.

-
1. Pod týmto pojmom rozumiem určitú pomoc vo forme poradenstva ľuďom, ktorí v živote potrebujú pomôcť s výberom povolania. Zrejme v sebe nenašli určitú vlohu alebo konkrétny talent, ktorý by ich nasmeroval tým správnym smerom. Taktiež si myslím, kariérové poradenstvo umožňuje pomoc ľuďom, ktorí si v rámci svojej životnej situácie nevedia nájsť povolanie.
 2. Očakávam, že sa na tomto predmete dozvieme, ako sa dá v praxi pomôcť ľuďom v rámci ich pracovného života, uvidíme nejaké konkrétne techniky, či testy, na základe ktorých sa dá určiť na aké povolania má človek predispozície.

-
1. Pod týmto pojmom si vybavujem poradenské služby pre ľudí rôzneho veku, ktorí stoja pred rozhodnutím týkajúcim sa ich budúceho vzdelania a či výberu povolania. V rámci kariérového poradenstva je potrebný vhladu do možností každého klienta individuálne, či už týkajúcich sa jeho záujmov, pracovných schopností alebo stupňa vzdelania. Tento odbor je nepochybne veľmi náročný, nakoľko je potrebné vzbudiť u klienta čo najobjektívnejšiu sebakritiku, ale aj sebaopoznanie. Podľa môjho názoru nemožno hovoriť len o akejsi pomoci pri výbere budúceho povolania či školy, ale ide o pootvorenie širokého spektra možností, ktoré sa v každom klientovi nachádzajú. Odborník vykonávajúci toto povolanie má pred sebou veľmi ťažkú úlohu vedieť s absolútnou objektivitou nadhľadu, ale aj empatickou citlivosťou pracovať s klientom, ktorý môže, ale aj nemusí vedieť kam by sa mal uberať v budúcnosti. Ide o dlhý proces postavený na komunikácii, psychologickom a odbornom poradenstve, vhlade do sveta práce a možnostiach, ktoré sú nám v pracovnej sfére ponúkané.
 2. Od tohto predmetu očakávam získanie poznatkov, ktoré sa skrývajú za vykonávaním kariérového poradenstva. Chcela by som sa dozvedieť o samotnom priebehu konkrétnej činnosti kariérového poradcu. V čom všetko musí byť zbehlý, aby vedel čo najlepšie pomôcť jednotlivým klientom. I keď je teória v každom štúdiu veľmi dôležitá, zaujímali by ma veľmi informácie zo samotnej praxi, s čím sa naozaj môžeme pri vykonávaní takejto práce stretnúť, aké úskalia je nutné prekonávať, čo sú najčastejšími problémami pri výbere budúceho povolania či školy a ako je ich možné riešiť.

-
1. Pokiaľ si názov tohto predmetu „rozmením na drobné“, povedala by som, že sa jedná o poradenskú činnosť, resp. poskytnutie užitočných informácií ohľadom kariérovej orientácie jednotlivca, ako aj zhodnotenie jeho schopností na jej zvládanie. Táto poradenská činnosť by mala brať do úvahy tak osobnostné črty človeka, ako aj jeho osobné a hodnotové preferencie. Jej

úlohou by samozrejme malo byť aj zvýšenie efektivity človeka ako pracovníka a poučenie ho o možných úskaliach budovania tej ktorej kariéry.

2. Očakávam, že tento predmet mi prinesie užitočné informácie ohľadom procesu kariérneho poradenstva. Ako by mal prebiehať, na aké aspekty osobnosti človeka by sa malo nahliadať, aby poradenstvo bolo čo najefektívnejšie. Potešila by som sa samozrejme aj praktickým ukázkam a úlohám súvisiacim s daným predmetom pre lepšie pochopenie daného predmetu. Páčilo by sa mi, keby na hodinách prebiehali aj vzájomné diskusie o zvolenej problematike.

-
1. Kariérne poradenstvo pre mňa predstavuje akúsi navigáciu pri voľbe povolania, ktorú využívajú najmä ľudia, ktorí nie sú spokojní s výkonom svojho aktuálneho povolania, necítia v práci sebanaplnenie a majú vnútornú potrebu posunúť sa ďalej resp. iným smerom. Kariérne poradenstvo berie do úvahy situáciu na trhu a rovnako charakteristiky osobnosti jednotlivca. Pod kariérnym poradenstvom rozumiem aj absolvovanie testov u končiacich stredoškólkov, ktorí si volia vysokú školu. Na základe kariérneho poradenstva sú nasmerovaní na odbory, ktoré sú v súlade s ich kompetenciami, a tak predurčujú úspech jednotlivca na danej škole.
 2. Od predmetu kariérne poradenstvo očakávam náhľad na súbor diagnostických metód, ktoré sa pri kariérnom poradenstve využívajú. Diskusiu, nakoľko sú dané testy smerodajné a validné. Ako som spomínala v rámci odpovede na prvú otázku, testovaní bývajú často aj stredoškóľáci. Podobného testovania som sa zúčastnila vo štvrtom ročníku na gymnáziu. Môjmu spolužiakovi testy zistili, že nie je vhodné, aby sa hlásil na architektúru nakoľko má slabú priestorovú predstavivosť a podobne. Aj napriek tomu dnes na architektúre vyniká a patrí medzi najlepších študentov v ročníku.

Ďalej by ma potešila praktická ukážka priebehu kariérneho poradenstva so zameraním aj na komunikáciu psychológa, resp. „poradcu“ s klientom, či ukážka vyhodnocovania daných testov. Spresnenie náplne kariérneho poradcu a rozpätie poskytovaných služieb. Náhľad na uplatnenie kariérneho poradenstva na slovenskom trhu práce (približne aké percento ľudí danú službu vyhľadáva).

-
1. Pod pojmom kariérne poradenstvo rozumiem v prvom rade pomoc pri voľbe vhodnej školy, či už strednej alebo vysokej, na základe záujmov a osobnostných vlastností študenta. Ak sa študent vyberie cestou, ktorá ho bude naplňovať a bude študovať to čo ho baví, je veľká pravdepodobnosť, že bude vo svojom budúcom povolaní a teda aj v živote spokojný. V druhom prípade sú ľudia v súčasnosti nútení meniť svoju kvalifikáciu počas života viackrát, hlavne kvôli nedostatku pracovných ponúk, a v tomto prípade im kariérny poradca pomôže zvoliť vhodnú alternatívu.
 2. Od predmetu kariérne poradenstvo očakávam, že sa na ňom naučím niečo o možnostiach využívania diagnostických metód a rôznych testov, pri voľbe budúcej profesie, že sa budeme venovať spôsobom efektívneho zaobchádzania s časom (time managementu). Taktiež, že sa budeme venovať rôznym typológiám osobnosti (napr. podľa Junga) a budeme k nim priradovať vhodné profesie. Ďalej očakávam, že okrem klasických prednášok budeme mať možnosť precvičiť si situáciu kariérny poradca – klient a budeme mať možnosť vyskúšať si rôzne testy na typologie osobností na sebe.

-
1. Pod pojmom kariérové poradenstvo si predstavujem nielen poradenstvo pre adolescentov, ktorí končia základnú alebo strednú školu, ale celkovo pomoc a prehľad pre ľudí, ktorí sa nevedia v živote zaradiť v profesijnom živote. Je to problematika dnešnej doby, že ľudia študujú veľakrát vysokú školu len preto, lebo to chceli ich rodičia, alebo len preto, že sa nedostali na svoju vysnívanú školu a zobrali ich iba na tú či onú vysokú. Preto si myslím, že kariérové poradenstvo sa v blízkej dobe bude zameriavať nielen na adolescentov, ale aj na mladých dospelých, ktorí stoja na prahu svojho života a nevedia sa rozhodnúť, čo budú robiť. Takíto ľudia by veľakrát potrebovali

odbornú radu od niekoho, kto má v takejto oblasti veľa skúseností, vie, aké povolanie bude v blízkej budúcnosti prestížnejšie a aké nie.

2. Moje dojmy z prvého stretnutia na kariérovom poradenstve sú veľmi pozitívne. Veľmi sa mi páči spôsob prístupu. Myslím si, že každý človek si dobrovoľne zapamätá oveľa viac ako nútene. Od predmetu očakávam najmä skúsenosti z praxe. Nie len ja, ale aj mnohí iní ľudia radšej raz vidia a zapamätajú si danú vec, než aby o nej veľakrát čítali, ale v podstate si ju nikdy nevedeli predstaviť v praxi.

-
1. Pod pojmom „kariérové poradentvo“ si predstavujem pomoc ľuďom pri výbere povolania. V prípade študentov pomoc pri výbere strednej a vysokej školy, jej zamerania a teda budúceho zamestnania. Pre mnohých, tak ako aj pre mňa, sa táto časť psychologického poradentva spája s posledným ročníkom základnej alebo strednej školy, keď žiakov navštívil špecializovaný psychológ. Ten na základe vyhodnotenia špecializovaného testu s rôznymi škálami žiakovi zistil, v ktorej oblasti vyniká a odporučil, akým smerom sa má uberať, kde by sa mohol uplatniť a zúročiť svoje vedomosti i schopnosti. Táto oblasť psychológie má však určite oveľa širší záber, ktorý budeme pravdepodobne skúmať v priebehu zimného semestra. Domnievam sa, že okrem rezortu školstva sa táto profesia využíva aj v samostatných poradniach, v rámci Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny, ale aj mnohých iných smeroch.
 2. Od predmetu Kariérové poradentvo očakávam, že mi pomôže vytvoriť si celistvý obraz toho, ako sa dá ľuďom pri tomto dôležitom rozhodnutí pomôcť. Myslím si, že nadobudnem komplexný prehľad o tom, aké spektrum aktivít, testov a škál sa dá využiť pri výbere zamestnania. Takisto očakávam, že nadobudnem znalosti o tom, ako pracovať s jednotlivcom a ako so skupinou, kedy je ktorý prístup vhodnejší, ako zvoliť správnu metódu diagnostiky a ďalšie zručnosti. Naučím sa pomôcť klientom orientovať sa na trhu práce, ale aj ujasniť si ich vlastné ciele a priority v pracovnej oblasti.

-
1. Pod pojmom kariérové poradenstvo si predstavujem pomoc človeku pri hľadaní zamestnania. Spoločne s ním nájsť, čo ho baví, zaujíma, čo by chcel robiť. Zistiť možno, na čo sa osobnostne hodí, aké má kvality, predpoklady a podľa získaných informácií mu poskytnúť pomoc pri mapovaní toho, čo ešte potrebuje (ak to dosiaľ nemá), aby našiel pre seba takú pozíciu, ktorá ho bude naplňovať a v ktorej bude naozaj dobrý. Ďalej mi tiež napadajú otázky zmeny zamestnania, ak človek nie je spokojný vo svojej práci a necíti sa v nej dobre, tiež ak sa napríklad vyskytnú nejaké konflikty na pracovisku, pomoc pri ich riešení, resp. poskytovanie nejakých návodov, ako by ich osoba mala riešiť, ako by mala postupovať, aby sa situácia zmenila, ďalej ako skĺbiť kariéru s rodinou a pod.
 2. Od tohto predmetu očakávam možno akýsi reálny pohľad na situáciu, kedy sa človek snaží a túži zamestnať. Možno tiež nejaké rady a tipy ako objektívne (ak sa to dá) zhodnotiť seba samého. Či má mať človek „veľké oči“ alebo radšej vziať takpovediac „akúkoľvek“ prácu. Ako uspieť na pohovore? Je reálne dostať šancu, hoci doposiaľ nemá človek žiadne skúsenosti, ale je to jeho „vysnívaný job“?

-
1. Poradenstvo, ktoré pomáha ľuďom pri rozhodovaní budúceho zamestnania, prípadne štúdia. Pracovník, ktorý pracuje v takomto poradenstve, tak svojim klientom pomáha riešiť problémy a usmerňuje ich pri rozhodovaní týkajúceho sa budúceho povolania, zamestnania, prípadne vzdelávania. Najskôr samozrejme zohľadní klientove schopnosti, zručnosti.
 2. Už len ten názov predmetu ma hneď zaujal, tak preto som neváhala a hneď som si ho zapísala, aj napriek tomu, že študujem sociálnu antropológiu. Očakávam, že to bude zaujímavé, skôr viac praktické ako teoretické. Taktiež očakávam, že sa dozviem ako poradenský pracovník postupujú, keď chcú pomôcť svojmu klientovi pri hľadaní povolania. Podľa čoho usudzujú klientove schopnosti?

1. Pri kariérovom poradenstve ide podľa mňa o pomoc ľuďom, ktorí nemajú jasno v svojom profesijnom smerovaní alebo ktorí zvažujú napríklad zmenu svojej pracovnej oblasti. Myslím si však, že nejde o konkrétne rady a návody, ktoré kariérový poradca poskytuje na počkanie. Skôr je človekom, ktorý usmerňuje myšlienky klienta na to, čo je dôležité. Klient však odpovede a zdroje hľadá sám v sebe. To, čím môže kariérový poradca pomôcť, môžu byť rôzne diagnostické metódy, napríklad inteligenčné testy, či testy osobnosti, ktoré u klienta podporujú sebaopoznanie a tým mu môžu pomôcť utriediť si a nasmerovať myšlienky aj ohľadom svojej profesie.
2. Od tohto predmetu očakávam, že sa dozviem samozrejme aj nejaký teoretický rámec, ktorý sa týka tejto oblasti, ale najmä ma zaujíma konkrétna práca kariérového poradcu. Ako pri svojej práci postupuje, aké sú výsledky jeho práce, či a aké nástroje využíva a čo presne tieto nástroje klientovi prinášajú. Tiež by som chcela vedieť, ako sa kariérový poradca vyrovnáva napríklad s rôznorodosťou ľudí a ich očakávaní a nakoľko je celý tento proces efektívny. Veľmi sa tiež teším, že v rámci tohto predmetu navštívime priamo pracoviská, kde dúfam uvidíme aspoň časť tohto procesu „naživo“.

1. Pod slovným spojením kariérové poradenstvo sa mi v mysli vybaví napríklad poradenstvo v oblasti výberu vhodného povolania. Ďalej toto spojenie vo mne evokuje aj pomoc pri rozhodovaní sa nad zameraním budúceho štúdia, poradenstvo pre zamestnancov o ich možnostiach kariérneho postupu v určitých pracovných pozíciách. Rovnako sa mi vytvára pri tomto názve predstava poradenstva na zlepšenie práce, na konkrétnej pracovnej pozícii, v oblasti zefektívnenia práce, motivácie, zlepšovania vzťahov na pracovisku, pracovnej klímy, kooperácie, predchádzanie syndrómu vyhorenia. Podpora zamestnancov a psychohygienické pôsobenie na nich.
2. Od predmetu kariérové poradenstvo očakávam, že sa dozviem, čo všetko spadá do tejto problematiky. Akým spôsobom sa realizuje, čo všetko obnáša. Očakávam obohatenie o nové skúsenosti, teoretické, ale najmä praktické. Už teraz som zvedavá na návštevu centra pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie, ktorú by som absolvovala rada aj vo väčšom rozsahu, a tak sa v praxi oboznámila so skutočnou náplňou práce psychológa na takomto, prípadne podobnom pracovisku. Veľké očakávania mám i z návštevy úradu práce.

Dúfam, že nadobudnem vedomosti o tom, aké techniky je možné v kariérovom poradenstve využívať, prípadne sa oboznámim s konkrétnymi problémami z praxe. Rada si vypočujem kazuistiky a prípady, ktoré reálne psychológovia v tejto oblasti riešili. Zaujímajú ma prípady, kedy ľuďom pomohlo, či prípadne i nepomohlo kariérové poradenstvo v ich práci alebo v osobnom živote.

1. Kariérové poradenstvo je poradenský proces, kedy sa profesionálny poradca snaží priviesť klienta k výberu takého povolania a pracovnej dráhy, ktorá je pre klienta vzhľadom na jeho vlastnosti, schopnosti a záujmy najvhodnejšia, najlepšia a najoptimálnejšia. Kariérové poradenstvo sa netýka len jednorazového výberu povolania alebo pozície. Týka sa celkového pracovného rozvoja a kariéry ako celoživotnej následnosti pozícií a povolaní. Takisto nepredostrie klientovi priamo konkrétnu pozíciu a zamestnanie, skôr poukazuje na oblasti, v ktorých by mohol byť klient ako výkonný a schopný, tak aj spokojný. Poradca využíva dotazníky a pohovory s klientom, aby správne určil, čo sú jeho silné a slabé stránky a schopnosti, berie do úvahy aj klientove záujmy, aby vedel správne stanoviť oblasť práce, poprípade oblasť rozvoja a ďalšieho rastu.
2. Od týchto hodín očakávam, že sa dozviem niečo viac o konkrétnom procese kariérového poradenstva, o praxi, o tom, aké dotazníky, stratégie a techniky sa využívajú. Predpokladám, že sa dozvieme veci ako teoretické, tak aj praktické, pričom na tie sa teším viac. Očakávam, že dostanem malý náhľad na to, ako vyzerá práca kariérového poradcu a pomôže mi to rozhodnúť sa,

či je to smer, ktorý by ma hlbšie zaujal a vedela by som si predstaviť takúto prácu vykonávať. Taktiež dúfam, že sa naučím techniky a spôsoby, ktoré pomôže aj mne samotnej sa rozhodnúť, čomu sa v živote pracovne venovať.

1. Pod pojmom „kariérové poradenstvo“ rozumiem dávanie rád, respektíve pomáhanie jednotlivcom v celom ich vývine – a to i počas školy v mladšom veku, ale i neskôr v ich pracovnom živote. Toto poradenstvo by podľa môjho názoru malo zahŕňať i starostlivosť o výchovu a vzdelávanie, a to nielen pri dávaní rád žiakom a študentom, ale i pedagógom či vychovávateľom. Kariérny poradca môže takisto poskytovať rôzne aktivity, školenia, kurzy, či iné vzdelávanie klientov. Taktiež si myslím, že poradcu nezaujímajú len jednotlivci, ale i rôzne inštitúcie, či trh práce a ich potreby. Ide o interdisciplinárny odbor, ktorý čerpá poznatky z mnohých vedných disciplín. Jednotlivec, ktorý sa venuje takémuto poradenstvu, sa môže zaoberať i testovaním a skúmaním schopností a vedomostí jednotlivcov, na základe ktorého zhodnotí ich potreby a ďalšie možnosti.
 2. Od premetu Kariérové poradenstvo očakávam, že sa dozviem viac informácií o tomto type poradenstva, o činnostiach, ktoré poradca vykonáva, a utvrdím sa v tom, čo toto slovné spojenie zahŕňa. Čo sa organizácie výučby týka, predpokladám, že prednášky budú prebiehať inak ako ostatné, a to bez tvorby prezentácie, ale i napriek tomu s podnetnou diskusiou.
-

1. Pod pojmom kariérové poradenstvo rozumiem disciplínu zaoberajúcu sa vedením jednotlivcov k správne mu výberu ich budúceho profesionálneho smerovania na základe ich vedomostí, schopností, záujmov a cieľov.
 2. Od tohto predmetu očakávam, že sa naučíme, ako identifikovať talenty a potreby druhých a doviest' ich k riešeniu, s ktorým budú spokojní. Veľmi sa teším najmä na návštevy poradenských pracovísk.
-

1. Domnívam se, že se jedná o hledání vlastností, schopností a vloh člověka, rovněž jeho zájmů, a v kontextu s tímto vším, hledáním vhodného zaměstnání. Ne však konkrétní firma, nebo pozice, ale spíše oblast. Jaké má člověk pro co předpoklady, případně co by mohl rozvíjet, jaké jsou jeho silné a slabé stránky. Co by pro něj naopak mohl být problém, co by působilo stresově a negativně na jeho život. Jak najít harmonii v tom, co člověk chce a co dělá, resp. musí dělat, aby měl dostatečné materiální zabezpečení.
 2. Normálně bych očekávala klasické pojetí, že student si vše nastuduje sám a rovněž i udělá. Ale doufám, ráda bych, kdyby to bylo skutečně něco praktického. Samozřejmě i poznatky z dané oblasti, moudra a rady. Ale neskončit jen u slov „takto to je, takto se to dělá“. Ráda bych něco reálného a zážitkového. Prostě „user friendly“, aplikovatelného.
-

1. Pod pojmom kariérové poradenstvo si predstavujem akýsi komplexný balík, ktorý obsahuje poradenstvo klientovi v rozvoji jeho pracovných schopností, nezaháľanie, dôveru v samého seba a správnu motiváciu. Kariérny poradca by mal v klientovi nájsť pomocou rôznych techník jeho silné a slabé stránky, jeho zručnosti, alebo nadanie, aby sa mohli vylúčiť typy zamestnania, o ktoré sa vôbec nemusí uchádzať, alebo práveže naopak, v ktorých by vynikal. Z týchto informácií sa vykryštalizuje klientov profil, vďaka ktorému vie sám seba ohodnotiť. Takže kariérové poradenstvo je z môjho pohľadu takzvané „vytiahnutie“ z klienta všetky plusové vlastnosti a naučiť ho, ako, kde a kedy ich správne využiť vo svoj pracovný prospech.
 2. Od tohto predmetu očakávam, že sa naučím, ako to v takejto poradni naozaj funguje, aké techniky a postupy kariérni poradcovia používajú, a samozrejme vždy potešia praktické skúsenosti z danej oblasti na prednáške.
-

1. Kariérové poradenstvo je pre mňa pojem, s ktorým som sa už síce stretla v mojom predošlom bakalárskom štúdiu psychológie, no moje vzdelávanie v tejto oblasti bolo skôr povrchné. Pod týmto pojmom rozumiem nápomoc odborníka v tejto oblasti človeku, ktorý sám nevie, kam by mal smerovať vo svojej kariére, môže mať problém s rozhodnutím, v ktorej pracovnej sfére by sa cítil najlepšie a najistejšie. V tomto poradenstve – podľa mojich predstáv – nejde o exaktné postupy, ktoré platia pri každom jednotlivcovi. Myslím si, že v každom prípade kariérového poradenstva je potrebná pomoc pri objavovaní silných stránok a kvalít daného jednotlivca. Na základe takéhoto hlbšieho sebaspoznania by mohol dospieť k dobrému rozhodnutiu pri výbere práce, povolania či štúdia.
 2. Pod týmto pojmom si v rámci štúdia na VŠ predstavujem akýsi súhrn teoretických znalostí a určitých postupov, ako profesionálne pomáhať a radiť ľuďom v ich ďalšom pracovnom smerovaní. Ako som napísala už v prvej otázke, nepredstavujem si presné postupy poradenstva, ale určité všeobecné body, ktorých sa treba držať. Očakávam vniknutie do tejto problematiky tak, že budem lepšie rozumieť ľuďom, ktorým by som sa mohla v budúcnosti venovať, resp. ich problémom. Okrem znalostí určitých postupov by mal takýto pracovník určite ovládať aj informácie o rôznych pracovných oblastiach a mať dobrý prehľad, ktorý bude vedieť ponúknuť klientovi a tak mu dopomôcť v jeho rozhodnutí.
-

1. Pod pojmom kariérové poradenstvo rozumiem proces, spôsob pomoci klientom pri rozhodovaní, plánovaní a uskutočňovaní krokov týkajúcich sa ich profesijného, resp. kariérneho života. Nepredstavujem si to ako poradenstvo iba na začiatku kariéry, aj keď veľkú časť zrejme tvorí hľadanie vhodného povolania, ale aj sprevádzanie počas výkonu povolania, hľadanie možností rozvoja, zmeny, vyššej spokojnosti s prácou, čím by sa malo napomáhať k rozvoju osobnosti človeka ako celku.
 2. Od tohto predmetu očakávam, že mi predstaví základné kroky, etapy, metódy, ktoré používa kariérový poradca vo svojej praxi, ako sa v skutočnosti dá pracovať s klientom, čo všetko je potrebné v súčasnosti brať do úvahy pri sprevádzaní klientov na ceste k povolaniu. Rada by som sa dozvedela najmä o metodikách a používaných postupoch, aby som si vytvorila obraz, čo všetko je možné využiť pri práci kariérového poradcu na Slovensku a do akej miery sa kariérové poradenstvo prelína aj s inými oblasťami psychológie.
-

1. Pod pojmom kariérne poradenstvo si predstavujem činnosť, ktorej vykonávaním radíme inej osobe. Radíme jej konkrétne v problematike budúceho štúdia a uplatnenia sa po ňom, t. j. o ďalšom životnom smerovaní.
Prvou asociáciou na kariérne poradenstvo je pre mňa hmlisté veštenie, pretože som ho absolvovala z pohľadu „klienta“ na základnej aj strednej škole. Vždy, keď sme boli v posledných ročníkoch, sa školskí psychológovia rozhodli, že nastal ten správny čas všetkých nás otestovať klasickou sadou inteligenčných testov a následne si nás volať jedného po druhom a hodnotiť naše predispozície. Zo silných stránok mali celkom logicky vyplynúť aj možnosti, ktorých by sme sa pri výbere zamerania svojho vzdelania mali držať. Napokon sa ale väčšina z nás dozvedela univerzálnu odpoveď, ktorá síce neurazila, ale ani neporadila. A to, že sme všestranne šikovní a môžeme ísť prakticky každým smerom – či už technickým alebo humanitným.
 2. Nadväzujúc na moju predošlú skúsenosť od predmetu Kariérne poradenstvo očakávam, že by som sa mohla dozvedieť, aký význam má vôbec existencia tejto oblasti v praxi. Taktiež by som sa rada naučila niečo nové, či už z teórie alebo praxe kariérneho poradenstva. Budem dúfať, že po absolvovaní tohto predmetu vo mne moja nie príliš lichotivá asociácia nepretrvá.
-

1. Za týmto pojmom vidím celé spektrum osôb a rôznych nástrojov, ktoré vraj majú človeku pomôcť rozhodnúť sa, akej profesii má venovať svoj život, z čoho zrejme vyplýva, že jeden na takéto rozhodnutie sám asi nestačí. Musím sa priznať, že ako človeku z malého mestečka na východe Slovenska sa mi tento termín asocioval s ľuďmi s kufrikmi, košľami, manažérmi a podobne, žijúcimi na tom ďalekom západe, ktorí zrejme už od radosti nevedia čo si počať. Potom sa však niektorí moji spolužiaci podujali na nejaké testy, ktoré im mali prezradiť, čo je to ideálne povolanie pre nich. Ja sám som sa na toto nepodujal, bál som sa toho, ako krištáľovej gule, ktorá by mi náhodou mohla povedať, že ideálne povolanie pre mňa je niečo, čím by som vôbec nechcel byť. Odvtedy ma už však moji rodičia a blízki z rodiny, ktorí sú životom viac skúsení ako takí laickí „kariérni poradcovia“, masírovali tým, že byť hudobníkom nie je dobrý nápad, a keďže to masírovanie bolo čas od času aj veľmi tvrdé, rozhodol som sa teda študovať psychológiu, čo sa po štyroch rokoch popri hudbe javí ako veľmi milá voľnočasová aktivita.
2. Po prvom spoločnom stretnutí na tomto predmete od neho a Vás očakávam skôr podelenie sa so životnými a profesnými skúsenosťami s patričnou dávkou nadhľadu ktorá k tak skúsenému človeku patrí, ako učené vety, ktoré hovoria ako sa veci robia „správne“.

-
1. Pod pojmom kariérové poradenstvo si predstavujem pomoc odborníka pri výbere budúceho povolania, prípadne oblasti pracovného pôsobenia. Osobne si predstavujem tento proces nasledovne: Klient navštívi poradňu v situácii, kde stojí na rozcestí vo svojom pracovnom pôsobení – či už je to na úplnom začiatku pri výbere vysokej školy, skončení školy alebo pri postupe v jeho aktuálnej pracovnej kariére. Úlohou kariérového poradcu je zistiť, aká oblasť by mohla klienta zaujímať, čo chce, v čom si vie sám seba predstaviť, identifikovať jeho osobnostné rysy, ktoré sú charakteristické, dokonca nevyhnutné pre výkon určitých typov povolání. Poradca môže využívať metódy testov a osobnostných dotazníkov.
 2. Od predmetu Kariérové poradenstvo očakávam nadobudnutie určitého prehľadu o pracovných možnostiach, možnostiach kariérového rastu a tiež aj reálny obraz ako to v praxi na Slovensku vyzerá. Aké sú možnosti a požiadavky stať sa kariérovým poradcom.

-
1. Tento pojem pre mňa zahŕňa určitú formu techník a krokov, prípadne postupov, ktoré majú vo vzťahu ku klientovi (človeku hľadajúcemu svoj smer a uplatnenie v kariérnom živote) pomôcť ujasniť si najvhodnejší smer na základe svojej životnej cesty (najmä pracovnej, ale tiež iných úspechov, z ktorých odnáša poznatky, ktoré môže uplatniť v budúcom pôsobení), vzhľadom na nadobudnuté skúsenosti, zručnosti a vedomosti. Zároveň si pod tento pojem vkladám aj určité vytvorenie si vzťahu so svojim klientom a následné jeho prehlbovanie v rámci stretnutí, pričom sa v najlepšom prípade zaznamenáva čo najviac úspechov pri jeho hľadaní „toho správneho/vhodného“. Počas svojej vlastnej skúsenosti v oblasti HR som zažil kariérové poradenstvo naopak formou jednorazového stretnutia, na ktorom prebehla príprava klienta na pracovné pohovory pri hľadaní jeho práce.
 2. Od predmetu „Kariérové poradenstvo“ očakávam, že mi poskytne prehľad týkajúci sa tém, z ktorých sa skladá kariérové poradenstvo. Zároveň očakávam, že mi pomôže ujasniť si, čo všetko je jeho súčasťou, kde a ako je možné ho uplatniť a taktiež aké sú konkrétnejšie kroky a postupy. Pozitívne oceňujem praktickú ukážku vo forme avizovanej návštevy pracoviska uplatňujúceho kariérové poradenstvo, čím by sa naplnilo jedno z mojich ďalších očakávaní.

-
1. Slovné spojenie kariérne poradenstvo vo mne evokuje predstavu aplikovanej vednej disciplíny, ktorá prostredníctvom kariérnych poradcov sprevádza ľudí už od detstva na ceste ich profesionálnym životom. Kariérny poradca stojí pri výbere strednej či vysokej školy, prvého zamestnania, či napomáha pri postupe a kariérnom raste. Napriek tomu, že v dnešnej dobe je už kariérové poradenstvo rozšírené, myslím si, že nie všetci ľudia o ňom majú dostatočné informácie

a sčasti aj preto nevyužívajú tieto služby. Predstavujem si, že kariérny poradca môže pôsobiť napríklad ako školský psychológ, ktorý vedie deti pri výbere strednej či vysokej školy, ale tiež ako konzultant v súkromnej spoločnosti, ktorý zefektívňuje pracovný proces a spolupracuje na vedení ľudských zdrojov. Kariérne poradenstvo je pravdepodobne záležitosťou viacerých povolání a preto je veľmi variabilné a využiteľné v celoživotnom poradenstve.

2. Od tohto predmetu očakávam exkurz do problematiky kariérneho poradenstva, ktorý mi priblíži to, v akých všetkých oblastiach môžeme hovoriť o kariérovom poradenstve, na akých základných otázkach pracuje kariérny poradca, či kde sa môže kariérny poradca uplatniť. Pre mňa osobne je tento predmet zaujímavý a som zvedavá, čo všetko ešte môžem od tohto kurzu očakávať. Verím, že sa dozviem nové veci, ktoré budú podnetom pre moje ďalšie vzdelávanie v tejto oblasti, ktorá je pre mňa zatiaľ prebádaná len okrajovo.
-

SPRÁVY Z USKUTOČNENÝCH PODUJATÍ

Cross Border seminár 2014

Záhreb, 9. - 10. júna 2014

V júni 2014 sa konal už 9. ročník Cross Border seminára s názvom „*Poradenské metódy v boji proti nezamestnanosti mladých*“, ktorý zorganizovalo centrum Euroguidance v Chorvátsku v spolupráci s centrami z ďalších desiatich krajín (Česká republika, Maďarsko, Nemecko, Poľsko, Rakúsko, Rumunsko, Slovensko, Slovinsko, Srbsko, Švajčiarsko). Seminár sa uskutočnil v priestoroch hotela Dubrovnik v Záhrebe za účasti vyše 70 odborníkov z týchto krajín.



Program seminára bol rozdelený do dvoch dní, v ktorých dominovali štyri bloky paralelne bežiacich workshopov.

Účastníkmi seminára zo Slovenska boli okrem dvoch členov tímu Euroguidance **Lenky Bekovej** a **Štefana Grajcára** aj **p. Ing. Lenka Grandtnerová, PhD.**, z Inštitútu pre výskum práce a rodiny v Bratislave, ktorá sa spolupodieľa na tvorbe Národnej stratégie zamestnanosti, **p. Mgr. Krisztina Molnár** z TANDEM n. o. (nezisková organizácia ocenená v r. 2013 v súťaži Národná cena kariérového poradenstva) a **p. Eszter Szabó** za organizácie FIREZS a Spolok alternatívnych rozvíjateľov osobnosti.

Úvod a otvorenie

Seminár otvorila a moderovala **p. Doris Monjac** z hostiteľského centra Euroguidance. V úvode účastníkov privítala **p. Antonija Gladović**, riaditeľka Agentúry pre mobility a európske programy, na ňu nadviazala **p. Loredana Maravić** z domáceho Ministerstva pre vedu, vzdelávanie a šport.

V odbornej časti programu ako prvá vystúpila **p. Sanja Crnković Pozaić** z Ministerstva práce a dôchodkového systému, ktorá sa vo svojom príspevku „*Nové trendy na trhu práce – úloha profesijnej orientácie a poradenstva*“ venovala aktuálnej situácii na meniacom sa trhu práce a možnostiam, ktoré má poradenstvo pri práci s mladými ľuďmi. V nasledujúcom príspevku **p. Mirjana Zečirević** z chorvátskych služieb zamestnanosti hovorila o organizácii poradenských služieb pre mladých v rámci verejných služieb zamestnanosti, pozornosť venovala najmä špecializovaným poradensko-informačným centrom (CISOK), ktoré boli zriadené len v r. 2013.

Seminár ďalej pokračoval blokmi niekoľkých workshopov, ktoré prebiehali paralelne počas dvoch dní. Celkom bolo v ponuke 12 rôznych workshopov (za každú krajinu jeden, okrem Českej republiky a Chorvátska, ktoré ponúkli dva workshopy). Niektoré z nich sa pre veľký záujem účastníkov opakovali. Slovensko reprezentovala ako lektorka **Krisztina Molnár** v rámci workshopu na tému „*Ako si vybrať svoju cestu*“. Prehľad všetkých workshopov:

- **Sanda Kačunić** (HR): Poznaj sám seba predtým, než si vyberieš svoju kariérovú cestu

- **Regina Korte** (DE): Poradenské služby – nástroj na boj s nezamestnanosťou mladých?
- **Rajka Marković**, Zvezdana Dragojević (HR): Úvod k Štyrom izbám zmeny
- **Barbara Halířová** (CZ): Mentoring ako možnosť – mentoring pre staršie deti a mládež
- **Lucie Čížková** (CZ): Metafory z prírody ako podpora mladých klientov v procese ich kariérovej cesty
- **Sarah Kaufman Jost** (CH): Prípadový manažment v odbornom vzdelávaní. Dlhodobý prístup k integrácii rizikových adolescentov
- **Hildegard Matsch** a **Kai Hartig** (AT): Prípadový manažment: Individ. prístup napriek vysokej miere nezamestnanosti
- **Magdalena Balica** (RO): Neformálne a informálne učenie sa – prístupy a nástroje na hodnotenie
- **Dagna Gmitrowicz** (PL): Poradenstvo v labyrinte
- **Mirjana Savić** (SI): Sme pripravení na generáciu Y?
- **Krisztina Molnár** (SK): Ako si vybrať svoju cestu
- **Fruzsina Lukács** (HU): Investujte do svojej zamestnateľnosti

Krátke správy z vybraných workshopov

Prinášame vám správy od našich slovenských účastníkov, ktorí sa viacerých workshopov zúčastnili:

Mentoring ako možnosť – mentoring pre staršie deti a mládež

Workshop viedla **Barbara Halířová** z organizácie Člověk v tísni, o. p. s., z Českej republiky, kde pracuje ako terénna sociálna pracovníčka a dlhová poradkyňa, má na starosti Programy sociálnej integrácie venované dlhovému poradenstvu, zamestnanosti, vzdelávaniu, témam bývania a voľného času. Väčšia časť jej práce sa odohráva v teréne medzi ľuďmi, väčšinou ľuďmi, ktorí sú v núdzi, nachádzajú sa na okraji spoločnosti, sú zo sociálne slabých pomerov, občas zadĺžení, prepadli drogám atď. Väčšinou sú z rodín, kde nemajú žiadny pocit istoty, lásky, pomoci, či materiálneho zabezpečenia. Barbara dáva do práce s mladými ľuďmi, ako sme mohli pochopiť z jej rozprávania, skutočne celé svoje srdce. Pomáha mladým ľuďom a ako sa dalo neskôr pochopiť z jej rozprávania, je dokonca už aj vzorom pre nových mentorov. Všetko, čo nám rozprávala boli jej skúsenosti z praxe. Poradila nám osvedčené metódy a nástroje, ktoré používa pri práci s mladými, aby ich vedela k sebe pritiahnuť, a aby si získala ich dôveru.

Mentoring sa uskutočňuje nasledovne: mentor sa zväčša spýta rodičov, či sa môže porozprávať s ich deťmi, niekedy sa stane, že za nimi prídu klienti už aj sami, lebo sa od niekoho o nich dopytujú. Mentor sa k nim má správať tak, aby klient mal pocit, že je tu pre nich niekto, na koho sa môžu obrátiť, ak potrebujú poradiť. Mentori navštevujú mladých ľudí priemerne na 2 hodiny týždenne. Bára trávi veľa času aj na sociálnych sieťach, kde má väčšina jej klientov zriadený profil a tak s nimi komunikuje aj touto cestou. Tam väčšinou ľahko zistí, aké má jej klient záujmy a niekedy napríklad odhalí aj to, že nie je v škole. Bára hovorí, že je dôležité používať ich jazyk, aby ju viac akceptovali. Väčšina z jej klientov pochádza z rómskych rodín, ale dbajú na to, aby sa všetci cítili rovnocenne.

V lete pre svojich klientov organizujú nízkonákladový tábor, na ktorý sa jej podarilo pozvať českú tanečnú celebritu z Anglicka (bezplatne), človeka, ktorý sa sám stal slávnym tanečníkom a je tiež pôvodne z ulice. Chcú im ukázať dobré vzory, aby im pomohli stať sa zodpovednejšími voči sebe a okoliu. Na tábore si napríklad vytvoria „minisvet“ s vlastnou valutou, kde sa môžu naučiť, ako funguje svet, čo je cash flow, vykonávajú rôzne služby, za čo dostanú táborové peniaze, z čoho môžu robiť napr. mesačný rozpočet atď.

Kariérové poradenstvo pre týchto dospievajúcich teenagerov sa snažia sprostredkovať pomocou voľnočasových aktivít využívaním mentoringu, nielen počas letného tábora, ale aj v bežných dňoch. Mentori sa teda snažia dosiahnuť, aby mladí navštevovali a dokončili školu, aby sa naučili správnym návykom, hodnotám, a aby mali ciele a ambície niečo v živote dosiahnuť a vedeli sa vlastnými schopnosťami a pomocou mentorov vymaniť zo sociálne slabých pomerov. Mentor teda podporuje iniciatívu, vedenie a riadenie osobného rozvoja jednotlivca. Citovala Brumovskú (2010), ktorá hovorí, že dobrovoľník, alebo poradca sa môže stať mentorom, keď má pozitívny vplyv na rozvoj klienta a to najmä tým, že mu prináša nový pohľad na život. Menej skúsený poradca poskytuje podporu a poradenstvo, povzbudzuje ho a zaujíma sa o jeho osobnosť, sociálny a kognitívny vývoj. Najdôležitejšou úlohou mentora je povzbudiť a podporovať mladých ľudí, snažiť sa prekonávať prekážky a riešiť problémy. Keď sa mladí ľudia cítia byť na dne, sklamaní rodinou alebo nešťastní, mentori stoja za nimi, nechajú ich hovoriť o čomkoľvek a pripomínajú im svoju hodnotu. Mentori sú podporní a aktívni poslucháči (prví počúvajú, hovoria poslední), citovala Marilyn Price-Mitchell, PhD. Mnohí mladí ľudia sa totiž cítia podceňovaní a nevypočutí dospelými, aj keď majú dobré nápady. Okrem toho, že mentor zverencia počúva a podporuje ho, mal by ho aj posúvať dopredu. V skutočnosti to je pravdepodobne dôvodom, prečo mentorovaní mladí zo sociálne znevýhodneného prostredia až 2x častejšie navštevujú vysokú školu. Skutočný mentor si cení myšlienky mladých ľudí, nesúdi ich, ale vkladá do nich svoju dôveru, pripomína im, že majú schopnosť sami urobiť správne rozhodnutie. Keď vedia, že nie sú súdení, vedia sami kriticky zhodnotiť svoje rozhodnutie a budú o tom, čo sa stalo vedieť informovať aj dospelých. Mentor je partner a priateľ zároveň, ponúka inšpiratívne nápady, pomáha zvyšovať ich sebavedomie, čelí negatívnemu správaniu a postojom, učí príkladom, vysvetľuje neznáme, stojí pri nich v krízových situáciách, načúva a vie poradiť, či podporuje v dosahovaní cieľov.

Okrem informácií o práci organizácie a o tom, čo znamená mentoring, sme dostali aj informácie o tom, na ktoré faktory si musíme dávať pozor. Napríklad je veľmi dôležité, aby sme spoznali životné prostredie klientov, ich rodinu, kamarátov, ako trávajú svoj voľný čas, čo je pre nich dôležité, akú hudbu majú radi, atď. Keď sa niekto chce stať dobrým mentorom, mal by si všímať štýl, či súčasné idoly mladých ľudí, používať ich jazyk a nepoučovať ich, stáť pri nich – mal by byť podporou, aby klienti vedeli, že vždy je tam niekto pre nich. Mladí ľudia potrebujú aktívnych poslucháčov, inšpiráciu, dobré príklady napr. ako zmeniť správanie krok za krokom.

Nakoniec sme sa zhodli na tom, že dobrým mentorom môže byť ktokoľvek z nás, kto pomáha druhému rásť, nájsť samého seba, tým aj zlepšiť jeho pozíciu na trhu práce.

V rámci workshopu sme mohli skúsiť aj prácu v tíme. Úlohou bolo nájsť naše idoly, ktoré sme mali, keď sme boli tínedžeri, potom sme si ich porovnávali s dnešnými vzormi. Bolo veľmi poučné, do akej miery sa to zmenilo.

Poznaj sám seba predtým, než si vyberieš svoju kariérovú cestu

Centrá celoživotného kariérového poradenstva CISOK nám predstavila kariérová poradkyňa **Sanda Kačunic** z Chorvátska. CISOK bol vyvinutý ako súčasť chorvátskych služieb zamestnanosti a klientom ponúka komplexné služby v oblasti kariérového poradenstva, ktoré sú bezplatné. Dve centrá sa nachádzajú v Zagrebe a ďalšie v mestách Osijek, Koprivnica, Varaždin, Šibenik, Zadar a Vukovar. Pomáhajú záujemcovi budovať svoj kariéru, resp. nájsť si pre seba vhodnú kariérovú cestu. V CISOKu môžu záujemcovia nájsť rôzne materiály z oblasti vzdelávania, povolání, kariéry, trhu práce, štipendií, informácie o EURES ako aj počítačový program s názvom: „Moja voľba“. Ďalej si môžu vyplniť rôzne dotazníky, absolvovať prezentácie, diskusie, workshopy o osobnom raste ako aj o manažovaní svojej kariéry, tiež individuálne a skupinové poradenstvo.



Vyskúšali sme si viaceré dotazníky a iné metódy na sebaopoznanie, pomocou ktorých sme zistili určité svoje schopnosti, o ktorých sme niektorí už vedeli, resp. niektorí boli prekvapení z toho, čo nové o sebe zistili. Pre mladých ľudí je jedným z problémov pri hľadaní práce zaradiť sa a spoznať sám seba, svoje schopnosti. Preto je veľmi dobré a dôležité pre mladých ľudí, aby si robili takéto dotazníky a skúmali prostredníctvom rôznych psychologických a iných metód samých seba a svoje schopnosti, pretože len vtedy, keď si človek uvedomuje svoje schopnosti, a keď spozná aj svoje slabé stránky, dokáže sa ľahšie sám rozhodnúť, na aké povolanie sa hodí, v ktorom povolaní najlepšie uplatní svoje schopnosti, či talent a tak si skutočne ľahšie nájde vhodné zamestnanie, v ktorom bude spokojný. Podobné centrá kariérového poradenstva, voľne dostupné a dobre propagované, by mali existovať aj v každom väčšom slovenskom meste, resp. aspoň v každom kraji.

Investujte do svojej zamestnatel'nosti

Na tomto workshope sme hneď v úvode so psychologičkou **Fruzinou Lukács** z Maďarska rozoberali otázku, kto všetko je zodpovedný za zamestnanosť v krajine. Účastníci sa vyjadrovali nasledovne: národné hospodárstvo, resp. ministerstvo hospodárstva, vzdelávací systém, vláda, zamestnávateľa, investori, rodinný kontext, spoločnosť, média kvôli svojmu vplyvu na spoločnosť a pod. Môžeme súhlasiť, že každý z týchto činiteľov ovplyvňuje stav zamestnanosti v krajine.

Fruzina nám následne prezentovala viacero definícií o tom, čo je to zamestnatel'nosť. Zamestnatel'nosť je definovaná ako schopnosť získať a udržať si uspokojivú prácu. Je súhrnom úspechov a osobných vlastností, ktoré zvyšujú pravdepodobnosť, že si jednotlivec nájde zamestnanie a bude úspešný vo vybranom povolaní. Podľa CBI (The Confederation of British Industry) je to sada atribútov, zručností a vedomostí, ktoré by mali mať všetci účastníci na trhu práce, aby sa zabezpečilo, že majú schopnosť byť efektívni na pracovisku v prospech seba, svojho zamestnávateľa a širšieho

hospodárstva. Na schopnosť zamestnať sa je potrebné mať zručnosti v oblasti riadenia kariéry, zručnosti na učenie, zručnosti na hľadanie si zamestnania, získanie sociálnej podpory a i.

V praktickej časti workshopu sme si vyplnili dotazník, v ktorom sme odpovedali na otázky týkajúce sa toho, ako vychádzame s inými ľuďmi, koľko času investujeme do hľadania práce, či nás podporujú priatelia, naše okolie, rodina v hľadaní práce, o tom, či máme predstavu, kde sa vidíme o 10 rokov, či vieme, čo presne chceme robiť, ako rýchlo sa vieme učiť nové veci a podobne. Z toho nám potom vyšlo určité skóre, ktoré hovorilo o tom, ako vysoko úspešní dokážeme byť pri hľadaní si práce. Aby sme vedeli zodpovedať otázku, kde sa vidíme o 10 rokov, ďalšiu časť workshopu sme zamerali na to, aby sme sa zamysleli nad tým, ako si predstavujeme, že bude vyzeráť našich najbližších 10 rokov. Nakreslili sme si časovú os a vyplnili sme ju najdôležitejšími udalosťami, ktoré plánujeme v najbližších rokoch zrealizovať, čo sa týka našej kariéry, tak aj súkromného života. Na časovej osi si väčšina z nás vyznačila napríklad udalosti ako: koľko detí a kedy ich plánujeme mať a ako to ovplyvní našu kariéru v tomto časovom období, na akej pozícii, resp. v akej pracovnej oblasti sa vidíme o 2 roky, o 5 rokov a o 10 rokov, prípadne ten, kto študuje, si tam napísal, kedy skončí štúdium a akú pozíciu očakáva po ukončení štúdia. Keďže sme sa zhodli na tom, že aj rodina má veľký vplyv na to, ako sa uplatňujeme a realizujeme v spoločnosti, mali sme si nakresliť schému s rodinnými príslušníkmi a väzby medzi nimi, prípadne pretrhnuté väzby a obodovať náš vzťah s nimi, kto je nám ako veľmi blízky, koho máme radi, kto nás podporuje a pozitívne ovplyvňuje v živote. Keďže išlo o osobnú záležitosť, túto praktickú časť sme už nerozoberali verejne, ale pomohlo to nám samým uvedomiť si, aké máme vzťahy vo vlastnej rodine, kto je našou oporou a kto a ako ovplyvňuje náš život.

Keďže Fruszina je psychologička, veľmi dobre viedla tento workshop, každú jeho časť rozdelila primerane tomu, aby naša pozornosť neupadala, ale naopak, aby to bolo pre nás prospešné a zaujímavé.

Metafory z prírody ako podpora mladých klientov v procese ich kariérovej cesty

Tento zaujímavý workshop viedla **Lucie Čížková** z Českej republiky. Na workshope sme si vyskúšali používanie prírodných metafor a možnosti ich využitia v rámci kariérového poradenstva s mladými ľuďmi. Atmosféra workshopu bola veľmi príjemná, mohli sme sa mnohé naučiť z vlastnej skúsenosti. Najskôr sme sa rozprávali o metódach, v druhej časti sme si ich mohli priamo vyskúšať. Ako prvé sme pracovali so symbolom stromu a štyrmi listmi d'ateliny, potom sme išli von, kde sme pracovali s jednoduchými situáciami, v ktorých sa treba rozhodnúť, ako napr. ktorý prechod vyberiem v meste a prečo. Workshop sme ukončili v parku, kde sme vyhodnotili našu prácu.

Ako si vybrať svoju cestu

Interaktívny workshop venovaný prevencii nezamestnanosti mladých ľudí viedla slovenská lektorka **Krisztina Molnár** zastupujúca neziskovú organizáciu TANDEM. Najskôr Krisztina krátko hovorila o neziskovej organizácii TANDEM, ktorá má veľmi pestrú a rozvetvenú činnosť, zameranú na študentov a učiteľov, skupiny i jednotlivcov, spoločenstvá i organizácie. Tieto cieľové skupiny spája základný cieľ: vedomá výchova osobnosti. V oblasti kariérového poradenstva pracujú

neformálne a venujú sa najmä podpore sebaoznania, zaoberajú sa kariérovými informáciami a informáciami o trhu práce. Tandem sa snaží pracovať na základe toho, čo podľa nich mladí ľudia potrebujú: hravosť (zážitkové učenie), vzory (napr. cez tzv. živú knižnicu), či vedomé snívanie.

Pri predstavovaní sme mali každý povedať aj naše prvé vysnívané povolanie, na ktoré si spomíname. Následne nám Krisztina bližšie predstavila pár konkrétnych metód a cvičení, s ktorými pracujú, napríklad metóda „Živej knižnice“ (mladí ľudia sa môžu osobne porozprávať s predstaviteľmi rôznych povolaní o ich každodennej práci, klásť im otázky a pod.). V pokračovaní sme absolvovali komunikačné úlohy a neformálne metódy, ktoré používajú napr. pri téme voľby povolania. „Živú knižnicu“ sme si aj sami vyskúšali. Na papier sme každý napísali svoje meno a činnosť, ktorú sme niekedy v živote vykonávali (nemuselo ísť nutne o prácu, mohla to byť aj voľnočasová aktivita a pod.). Následne sme si vybrali to, čo nás zaujalo a vo dvojiciach sme sa o danej činnosti zhovárali.

Na podporu sebaoznania využívajú v Tandeme rôzne techniky, napríklad kreslenie životnej dráhy, tentokrát sme si vyskúšali nakresliť svoj život cez symbol železničnej dráhy. Potom sme opäť diskutovali vo dvojiciach, čo je na našich obrázkoch a kam asi smerujeme.

Mladých ľudí podporujú aj pri proaktívnom plánovaní, jedným z cvičení, ktoré využívajú, je napríklad príprava vizitky (predstavte si, že máte stretnutie po 5 rokoch od maturity a skúste sa predstaviť, čo robíte, čomu sa venujete a pod.).

Tento workshop o neformálnom vzdelávaní bol veľmi hravý a inšpiratívny.

Úvod k Štyrom izbám zmeny

Rajka Marković a **Zvezdana Dragojević** z Chorvátska nám najskôr krátko predstavili teóriu nazvanú Štyri izby zmeny ([The Four Rooms of Change](#)), ktorú vytvoril švédsky psychológ a výskumník Claes Janssen, Ph.D. Teória vychádza z výsledkov výskumu a zaoberá sa zmenami a tým, čo sa deje s ľuďmi a organizáciami v procese zmeny. Pomáha im porozumieť a ovplyvňovať svoje vlastné procesy zmeny. Na základe teórie bolo vytvorených niekoľko nástrojov, s ktorými je možné pracovať, nielen s mladými, ale aj s dospelými ľuďmi.

Následne sme si prešli praktickými úvodnými cvičeniami. Najskôr sme mali zodpovedať 7 otázok (odpovede áno-nie) – napr. „Súhlasíte s tým, že múdri ľudia protestujú voči spoločnosti namiesto toho, aby sa jej len prispôbili?“ alebo „Pamätáte si často svoje sny?“. Následne sme mali popísať dve hypotetické osoby, jednu, ktorá by na väčšinu týchto otázok odpovedala nie a druhú, ktorá by naopak odpovedala áno – ich pozitíva (+) i negatíva (-) (do 4 kvadrantov: nie+, nie-, áno+ a áno-). Podľa tejto teórie si takto sami seba premietame v rámci prostredia a vzhľadom na kontext a situáciu sa nachádzame v jednom z týchto 4 kvadrantov, ktoré sú zároveň tými 4 izbami. Izba inšpirácie (Room of inspiration), t.j. áno+, je charakteristická excitovanosťou a angažovanosťou, baví nás to, čo robíme, cítime sa užitoční, inšpirovaní, naplnení, sebaistí, sme nezávislí, odvážni, spontánni, imaginatívni a vyhľadávame výzvy atď. V izbe spokojnosti (Room of contentment), t.j. nie+,

pociťujeme kontrolou nad okolnosťami, integritu, kompetentnosť, sme kooperatívni, realistickí, pokojní, zameraní na úlohu, koncentrovaní, praktickí, stabilní, spoľahliví a efektívni a pod. V izbe autocenzúry a odmietania (Room of self-censorship) sa cítime kontrolovaní, sme konvenční, niekedy pokryteckí, obávame sa zmeny, sme zaseknutí, frustrovaní, strácame motiváciu, konáme mechanicky a pod. V poslednej izbe chaosu a zmätku (Room of confusion), t.j. áno-, sme exentrickí, nerealistickí, sebeckí, náladový a neistí, zmätení, nestabilní a uzavretí atď. Tieto 4 izby zmeny sú teda akými 4 stavmi, každý z nás sa do týchto stavov dostáva, naše procesy sú však individuálne. Z izby do izby prechádzame v poradí ako sme izby popisovali vyššie. Všetky tieto izby sú dôležité a každý z nás trávi rozdielny čas v jednotlivých izbách. Niekedy môžeme prežívať všetky tieto stavy aj v jeden deň. V rámci tejto praktickej časti sme zisťovali sami i vo dvojiciach, v ktorej izbe sa (a kedy) nachádzame. Vo dvojiciach sme sa rozprávali aj o tom ako je možné posunúť sa ďalej a čo by sme k tomu potrebovali.

Teória vysvetľuje aj prechody z jednotlivých izieb, ako sa posunúť a otvoriť dvere do ďalšej izby, resp. čo je k tomu potrebné. Z izby inšpirácie do izby spokojnosti sa dostaneme vďaka kreatívnemu kompromisu, z izby spokojnosti zväčša pomaly alebo náhle vďaka nejakej zmene alebo stresujúcim okolnostiam prejdeme do izby autocenzúry a odmietania. Z tejto izby sa dostaneme vďaka spätnej väzbe a naplnení potreby po sebauvedomení do izby chaosu a zmätku, v ktorej hľadáme odvahu a potrebujeme si uvedomiť a uskutočniť rozhodnutie. Prístup ponúka rôzne nástroje pre prácu s jednotlivcami i skupinami v rôznych prostrediach. Záujemcovia, ktorí by sa tomuto prístupu chceli v praxi venovať, by však mali prejsť finančne náročnou certifikáciou. Viac informácií: www.fourrooms.com.

Poradenstvo v labyrinte



Tento prevažne zážitkový workshop viedla poľská lektorka **Dagna Gmitrowicz**. Na úvod sme krátko hovorili o labyrinte ako symbole a jeho možných významoch. Následne sme prešli k samotnej interaktívnej časti. Dostali sme spoločné zadanie vytvoriť labyrint v miestnosti podľa predlohy, pričom k dispozícii sme mali napr. povraz, nožnice. Ostatné však už bolo na nás, ako sa dohodneme, kto prevezme akú úlohu a pod. Po úspešnom skonštruovaní labyrintu nasledovala časť venovaná krátkej reflexii. Uvažovali sme nad tým, aké sú naše zdroje, čo dokážeme, čo nám ide (vzhľadom na stavbu labyrintu)... Následne pokračovala časť, v rámci ktorej sme si mali prejsť labyrintom za našim cieľom (každý si samostatne považoval, čo by to malo byť a použil symbol, ktorý to reprezentoval). Labyrint mal len jeden vchod a smeroval do svojho stredu, z ktorého sme sa potom vracali tou istou cestou naspäť – von z labyrintu. Labyrint v tomto prípade reprezentoval nasledovanie svojej cesty (nie zablúdenie). Opäť bolo zaujímavé, ako sme si volili naše poradie pri vstupovaní do labyrintu, ako sa nám v labyrinte za našim symbolickým cieľom kráčalo, aké to bolo kráčať za niekým, byť medzi prvými, či poslednými a pod. Mali sme opäť priestor na sebareflexiu. Pri procese nasledovania svojho cieľa by bolo možné využiť napríklad rôzne koučovacie

otázky a ďalšie pomocné otázky, ktoré by podporili reflexiu účastníkov. Na záver sme mali labyrint dekonštruovať.

Dagna pracuje s rôznymi verziami cvičení využívajúcich labyrint, najradšej v prírode a má dobré skúsenosti pri práci s mladými ľuďmi.

Prípadový manažment: Individuálny prístup napriek vysokej miere nezamestnanosti

Hildegard Matsch a Kai Hartig z Rakúska vo workshope predstavili svoj prístup pri podpore mladých ľudí. Na úvod sme sa rozprávali o východiskách a situácii, ktorú mladí ľudia zažívajú (najmä tí, s ktorými pracujú). Ďalej nám krátko priblížili organizáciu ÖSB Consulting GmbH, v rámci ktorej pôsobia. Táto konzultačná spoločnosť ponúka pre mladých ľudí služby prípadového manažmentu (case management) a koučingu (koučing ako prevencia prečasného ukončenia školskej dochádzky). Prípadový manažment pre 15 až 18-ročných mladých ľudí je zameraný na nájdenie vhodného zamestnania alebo učňovského miesta. Každý prípadový manažér má na starosti 30 až 60 klientov. Pri svojej práci rešpektujú individualitu mladých ľudí, ktorí si napríklad môžu vybrať svojho prípadového manažéra. Ku klientom pristupujú holisticky, zameriavajú sa na ich zdroje a silné stránky a podporujú ich zameranie na cieľ. Prípadový manažment vnímajú ako proces, v rámci ktorého hodnotia, plánujú, implementujú, koordinujú, monitorujú a zhodnocujú možnosti a služby vhodné pre potreby klienta. Prípadový manažment využívajú len pri komplexných prípadoch, ktoré zahŕňajú mnoho premenných.

Workshop pokračoval predstavením konkrétneho prípadu a ukázkami z procesu prípadového manažmentu 17-ročnej Júlie, ktorá sa nevedela rozhodnúť aké učňovské miesto by chcela. Zvažovala kaderníčku alebo predavačku, nevedela však zdôvodniť prečo (pravdepodobne preto, že jej kamarátky to robili). Následne nám Hildegard a Kai priblížili aké metódy a cvičenia s ňou jej prípadový manažér robil. Robil s ňou cvičenie s využitím tzv. krabíc pracovných skúseností (zahŕňajú tradičné pracovné nástroje a pod.), ktoré si sami vytvorili. Aktuálne ich majú 12, pričom sú to tie najžiadanejšie, o ktoré je zo strany mladých ľudí najväčší záujem. Následne s ňou robila dotazník KOBÍ a rozhovor psychologička. V ďalšej fáze sa venovali sieti, okruhu ľudí v jej okolí, v oblastiach rodina, priatelia, podpora a vzdelávanie, profesia. Postupne prišli k tomu, že Júliu zaujíma oblasť medicíny, avšak zatiaľ bola presvedčená o tom, že by sa nechcela starať o ľudí (robila to počas posledného roka – starala sa o chorého rodinného príslušníka). Spoločne nakoniec identifikovali, že Júlia by mohla vyskúšať prácu v lekárni. Ďalším krokom bol skupinový workshop (8-hodinový) zameraný na prezentačné zručnosti, v rámci ktorého účastníci získavajú dôležitú spätnú väzbu a vyskúšajú si simulované interview. Júlii teda „hľadači učňovských miest“ (majú na to určených ľudí) našli vhodné pracovné miesto, v lekárni si ju vyskúšali na dva týždne a teraz už tam pracuje, pričom má niečo ako 3-mesačnú skúšobnú dobu. Prípadový manažér priebežne zisťuje u Júlie a aj v lekárni, či je všetko v poriadku.

Záver

Po obedňajšej prestávke druhého dňa nasledovalo zasadnutie v pléne, v ktorom jednotliví spravodajcovia krátko zhrnuli priebeh a najzaujímavejšie momenty zo všetkých dvanástich workshopov.

Jednotlivé prezentácie v anglickom jazyku sú zverejnené na stránke seminára (<http://euroguidancezagreb2014.com/>), na ktorej bude zverejnený aj zborník zo seminára s podrobnejšími príspevkami všetkých lektorov a so správami o situácii v rámci tejto témy v krajinách participujúcich na seminári, nástrojoch a metódach používaných v poradenstve pre nezamestnaných alebo nezamestnanosťou ohrozených mladých ľudí.

Cross Border seminár 2015

Budúci okruhly 10. ročník seminára sa uskutoční v júni v Rakúsku a organizovať ho budú spoločne tri Euroguidance centrá z krajín, ktoré stáli pri vzniku tohto podujatia v r. 2005: Česká republika, Rakúsko a Slovensko. Do spolupráce je zapojených ešte ďalších 7 krajín. Podrobnejšie budeme o seminári informovať začiatkom roka.



Slovenský tím na CBS 2014 v Záhrebe

Spracovali: Lenka Beková; Lenka Grandtnerová; Eszter Szabó

Tematický seminár Prepojenie sveta vzdelávania so svetom práce

SAAIC – Národná agentúra programu Erasmus + pre vzdelávanie a odbornú prípravu organizovala dňa 13. októbra 2014 v Bratislave tematický seminár s názvom „**Prepojenie sveta vzdelávania so svetom práce**“. Cieľom seminára bolo informovať o aktuálnych trendoch v zosúladení vzdelávania s požiadavkami trhu práce, prezentovať vybrané projekty Programu celoživotného vzdelávania a programu Erasmus+ zamerané na danú problematiku, vytvoriť sieť organizácií, ktoré realizujú projekty v danej problematike, so zástupcami praxe, ako aj diskutovať o možných témach budúcich projektov v programe Erasmus+. Z plodnej diskusie vyplynulo niekoľko záverov a odporúčaní:

- 1) Je potrebné posilniť kariérové poradenstvo s orientáciou na technické študijné odbory už na základných školách vytvorením vhodných podmienok, napr. zavedením hodín praktického/technického vyučovania, organizovaním rôznych akcií pre žiakov s cieľom podporiť technické odbory, atď. Riaditelia a výchovní poradcovia základných škôl zohrávajú v tomto procese významnú úlohu.
- 2) Zvýšiť povedomie firiem o tom, že financovanie vzdelávania/škoolstva treba chápať ako budúci zisk a nie stratené investície.
- 3) Iniciatívy pre lepšiu prípravu žiakov pre prax často prichádzajú zdola, mali by však byť podporované aj zhora, od príslušných autorít. Program Erasmus+ by mal podporiť hlavne iniciatívy zdola. Svojimi projektmi by mal podporiť aj implementáciu prvkov duálneho vzdelávania do slovenských podmienok, t. j. realizáciu duálneho systému v trhovej ekonomike.
- 4) Pri zavádzaní duálneho systému musia nájsť školy a podniky spoločnú cestu a úzko spolupracovať. Školy nemôžu čakať na direktívy zhora, ktoré im neposkytnú manuál pre ich konkrétnu prácu so žiakmi, musia sami vyvinúť iniciatívu a snažiť sa dať žiakom čo najlepšiu prípravu pre prax.
- 5) Duálne vzdelávanie nevyrieši všetky problémy odborného vzdelávania a prípravy, keďže väčšina populácie nejde cez duálny systém.
- 6) Duálny systém sa nedá automaticky preniesť z jednej krajiny (Nemecka) do inej krajiny (na Slovensko). Ak chceme na Slovensku zaviesť duálny systém, musí o tom prebehnúť široká diskusia, inak firmy tento systém neprijmú. Do zmeny systému sa musia zapojiť všetky zainteresované sféry riadenia, aby boli systémové opatrenia budované komplexne.
- 7) So zmenami v oblasti vzdelávania veľmi úzko súvisí aj ďalšie vzdelávanie učiteľov základných, stredných a vysokých škôl, a to hlavne vzdelávanie učiteľov technických predmetov, ktoré v súčasnosti neposkytuje žiadna organizácia na Slovensku. Vyučovanie technických predmetov je tak veľmi odtrhnuté od praxe. V tomto smere existuje veľký priestor pre program Erasmus+.
- 8) Je potrebné zmeniť systém financovania škôl, a to tak, aby prispel k užšiemu prepojeniu sveta vzdelávania so svetom práce.

PhDr. Mária Paveleková
SAAIC - Národná agentúra programu
Erasmus+ pre vzdelávanie a odbornú
prípravu

Konferencia Národná cena kariérového poradenstva 2014

Konferencia venovaná súťaži Národná cena kariérového poradenstva 2014 a slávnostné vyhlásenie jej výsledkov sa uskutočnilo 16. októbra 2014 v konferenčných priestoroch hotela Mercure v Bratislave. Za účasti vyše 80. Vyše 80 účastníkov odborníkov z oblasti kariérového poradenstva a príbuzných odborov z celého Slovenska, ale aj z Českej republiky, tvorili výchovní poradcovia, poradcovia z centier pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie, poradcovia z úradov práce, sociálnych vecí a rodiny, poradcovia a odborníci zo súkromného a z neziskového sektoru, ale aj zástupcovia z univerzít a výskumných ústavov a ďalších inštitúcií – Zastúpenia Európskej komisie na Slovensku, Ústredia práce sociálnych vecí a rodiny, Štátneho inštitútu odborného vzdelávania, Výskumného ústavu detskej psychológie a patopsychológie, Asociácie výchovných poradcov a ďalší.

Konferenciu otvorila **Irena Fonodová**, výkonná riaditeľka Slovenskej akademickej asociácie pre medzinárodnú spoluprácu (SAAIC), a účastníkov tiež privítal **Jozef Detko**, koordinátor centra Euroguidance/SAAIC, ktorý zároveň sprevádzal celým programom.

Úvodný tematický príspevok s názvom „Kariérové poradenstvo na Slovensku od vstupu Slovenskej republiky do Európskej únie“ predniesol **Štefan Grajčár** z usporiadateľského centra Euroguidance.

Program konferencie pokračoval stručným zhrnutím priebehu súťaže „Národná cena kariérového poradenstva“ na Slovensku **Lenkou Bekovou**, po ktorej nasledovali krátke prezentácie, v rámci ktorých sa publiku predstavili všetky príspevky zaslané do súťaže na Slovensku v r. 2014. Bezprostredne na to mohli účastníci prostredníctvom hlasovacieho hárku zvoliť z prezentovaných príspevkov víťaza *Ceny publika*.

Po prestávke nasledovalo slávnostné vyhlásenie výsledkov slovenskej časti súťaže Národná cena kariérového poradenstva 2014. Na úvod pozdravili účastníkov konferencie s krátkymi príhovormi pani **Bibiana Lazarová**, poverená riadením odboru **celoživotného vzdelávania na Ministerstve školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky**, a pani **Klára Rundová**, vedúca komunikačného oddelenia Zastúpenia Európskej komisie na Slovensku. Obe sa zúčastnili na slávnostnom odovzdávaní ocenení spolu s **I. Fonodovou** a **J. Detkom**:

- **Hlavnú cenu** v kategórii „služby kariérového poradenstva“ získala **Mgr. Katarína Markovičová, PhD.**, z **Katolíckej univerzity v Ružomberku** za príspevok „*Moje portfólio – program na rozvoj profilu študenta VŠ pred vstupom na trh práce*“;
- **Hlavnú cenu** v kategórii „počin v oblasti kariérového poradenstva“ získal **Grafton Recruitment Slovakia, s. r. o.**, za príspevok *Noviny „Grafton Street Journal“*;
- **Ocenenie za celoživotné pôsobenie, publikačnú činnosť, podporu výskumu a európskej spolupráce v oblasti kariérového poradenstva** získal **doc. PhDr. Štefan Vendel, CSc.**, z **Prešovskej univerzity**
- **Ocenenie za dlhoročné aktivity, tvorbu a disemináciu metodík v oblasti kariérového poradenstva pre mládež** získala **PhDr. Ľubomíra Dunčáková**

- **Čestné uznanie a cenu publika** získala **Dielňa Vekker, neformálna skupina**, za príspevok „*Ako ďalej?/Mi a pálya? – divadlo vo výchove v službe výbere povolania*“;
- **Čestné uznanie za podporu európskej dimenzie** získal **Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny v Nitre** za príspevok „*Európsky deň pre absolventov*“.

Okrem uvedených ocenení **pani Klára Rundová** v mene Dušana Chreneka, vedúceho Zastúpenia Európskej komisie na Slovensku, odovzdala **doc. PhDr. Štefanovi Vendelovi, CSc.**, ďakovný list za podporu európskej spolupráce v oblasti kariérového poradenstva.

Popoludňajší blok programu otvoril tematický príspevok **doc. PhDr. Štefana Vendela** z Prešovskej univerzity s názvom „*Skúsenosti a poznatky z účasti v európskych projektoch a ich využitie pre ďalší rozvoj kariérového poradenstva na Slovensku*“.

Nasledovala panelová diskusia, ktorú moderoval **Jozef Detko**, koordinátor slovenského centra Euroguidance a v ktorej hostia, p. Kateřina Hašková (české centrum Euroguidance, DZS); p. Silvie Pýchová (Centrum kompetencií, ČR), ocenení jednotlivci, p. Katarína Markovičová (KU Ružomberok); p. Štefan Vendel (Prešovská univerzita); p. Ľubomíra Dunčáková (psychologička a kariérová poradkyňa) a zástupcovia ocenených pracovníkov, p. Ivana Kubašková (Grafton Recruitment Slovakia, s. r. o.); p. Zuzana Gališínová (ÚPSVaR Nitra); p. Julianna Gaál (Dielňa Vekker) diskutovali o spolupráci a jej prínosoch, ale aj ďalších plánoch a o tom, kam by mala táto oblasť smerovať ďalej.

Túto časť následne J. Detko uzavrel a poďakoval sa všetkým za účasť, keďže po prestávke sa publikum delilo do troch skupín na workshopy.

Po prestávke program pokračoval workshopmi s účasťou českých aj slovenských organizácií a jednotlivcov ocenených v tohtoročnej súťaži, a to na nasledovné témy:

1) Spolupráca v oblasti kariérového poradenstva

V tomto worshope sa predstavili dva súťažné príspevky. V prvom pani **Zuzana Gališínová** predstavila iniciatívu na Úrade práce, sociálnych vecí a rodiny v Nitre – *Európsky deň pre absolventov*. Následne **Mária Gluchárová** a **Ivana Kubašková** zo spoločnosti Grafton Recruitment Slovakia bližšie predstavili ocenené noviny Grafton Street Journal a formy spolupráce spoločnosti.

Druhá časť workshopu sa venovala predstaveniu myšlienky zriadenia Združenia pre kariérové poradenstvo a rozvoj kariéry, ktoré by malo ambíciu pomôcť v sieťovaní odborníkov z oblasti kariérového poradenstva. Témou sprevádzali **Zuzana Záhradníková**, **Jarmila Marcaide Muzyková** a **Eva Uhríková**.

2) Aktivity v kariérovom poradenstve pre žiakov ZŠ a SŠ

Vo workshope boli predstavené tri príspevky. Prvý uviedol neformálnu skupinu – Dielňu Vekker v zastúpení pani **Julianny Gaál**. V druhom príspevku predstavila program pre stredné školy a gymnáziá pani **Ľubomíra Dunčáková**. V poslednom príspevku ponúkla informácie o poradenstve na Gymnázium v Jihlave výchovná poradkyňa, pani **Lenka Fasorová**.

3) Aktivity v kariérovom poradenstve pre študentov VŠ a dospelých

V rámci workshopu boli úpredstavené tri ocenené príspevky – jeden zo Slovenska a dva z českej republiky. Ako prvá vystúpila **Katarína Markovičová** z Katolíckej univerzity v Ružomberku, ktorá bližšie popísala kariérový program *Moje portfólio* poskytovaný študentom. Nasledovala pani **Tereza Tichá** z Kariérneho centra Masarykovej univerzity, ktorá predstavila aktivity centra. Ako posledná vo workshope vystúpila **Silvie Pýchová** za Centrum kompetencií, ktoré bolo v českej súťaži ocenené za úspešnú implementáciu švajčiarskej metódy mapovania kompetencií CH-Q na národnej úrovni.

Bližšie informácie o konferencii a jednotlivých súťažných príspevkoch môžete nájsť v zborníku zo súťaže Národná cena kariérového poradenstva 2014, ktorý je dostupný v elektronickej verzii na stránke centra Euroguidance www.saaic.sk/euroguidance v sekcii Knižnica. V tlačenej verzii zborník pozostáva z dvoch častí, jedna je venovaná slovenskej a druhá českej súťaži, je dostupný na požiadanie.

Mgr. Lenka Beková,

Euroguidance centrum

Seminár Tri hlasy pre zmenu: zahraničná inšpirácia pre kariérové poradenstvo

Seminár *Tri hlasy pre zmenu* nadväzoval na minuloročný seminár *K predpokladom kariérového poradenstva*, ktorý sa venoval spoločenským a filozofickým súvislostiam kariérového poradenstva. Oba semináre boli organizované českým centrom Euroguidance, DZS. Na seminári, ktorý sa uskutočnil v októbri 2014 v Prahe, vystúpili tri európske osobnosti z oblasti kariérového poradenstva. Priniesli nové pohľady na rolu poradenstva v súčasnom svete:

Peter Plant: *Trójsky koň: alternatívna rola poradenstva*

P. Plant z Aarhus University z Dánska nás ako pri väčšine jeho prednášok a vystúpení na úvod rozospieval piesňou *Little Boxes* od Malviny Reynolds, ktorou chcel poukázať na význam individuality. Poradenstvo je podľa neho viac ako len rozhovor, zahŕňa Informovanie, radenie, hodnotenie, učenie, aktivovanie, obhajovanie, poskytovanie spätnej väzby, inovácie/zmenu systému, mentoring atď.

Peter Plant ponúkol dva pohľady na poradenstvo: poradenstvo podporujúce adaptáciu (vzdelávacie inštitúcie sú také aké sú a ľudia by sa mali zmeniť) vs. poradenstvo ako agent zmeny (ľudia sú takí, akí sú a vzdelávacie inštitúcie by sa mali zmeniť). Počas prezentácie vysvetlil aj metaforu trójskeho koňa – poradcovia v systéme sa zároveň snažia kompenzovať problémy, ktoré samotný systém (školsťvo, trh práce) vytvára. Poradcovia by podľa neho mali byť agentmi zmeny. Mali by sa snažiť podporovať individualitu a nie tzv. normalizáciu klientov. Hovoril o tom, že sa treba zamyslieť nad tým, či v tejto súvislosti používame správne pojmy ako napr. „drop-outs“ (tí, čo vypadli zo vzdelávania) a či by nebolo vhodné hovoriť skôr o „push-outs“ (tí, čo boli zo vzdelávania vytlačení systémom – ako napr. aj on na základnej škole)... Poradenstvo by teda malo byť podľa jeho názoru skôr agentom zmeny a nie podporovať adaptáciu.

Thomas Diener: *Spoluvytváranie budúcnosti: Sociálne a individuálne aspekty*

T. Diener, poradca pôvodom zo Švajčiarska v súčasnosti pôsobiaci v Rakúsku a autor metódy Navigácia v povolani, hovoril o dôležitosti spolupráce a spoluvytvárania budúcnosti. Dôraz kládol na kreativitu a spontánnosť, ktoré sú a budú pri neustálych zmenách vo svete práce potrebné.

Previedol nás históriou práce a donútil nás zamyslieť sa nad aspektami práce v minulosti a súčasnosti (od prehistorického obdobia, cez feudalizmus, osvietenstvo, industrializáciu až po súčasnosť) . Cieľom bolo, aby sme si uvedomili relativitu nášho konceptu práce.

V súčasnosti je nevyhnutná flexibilita, mobilita a celoživotné učenie sa a máme omnoho viac možností voľby. Dnešná práca sa viac spája so špecializovanými znalosťami a zručnosťami pre sebariadenie, pracovníci začínajú postupne pôsobiť na báze portfólia (majú viacero vedomostí, zručností, ktoré sú využiteľné u rôznych zamestnávateľov/ na zákazky). Zieto zmeny však súvisia s narastajúcou nestabilitou a aj stresom. Poradcovia by sa mali venovať všetkým týmto aspektom.

Tron Inglar: *Stratégie v kariérovom poradenstve: Myslenie a snenie*

T. Inglar z Nórskej Akershus University College hovoril o tom, že poradenstvo je o pomoci a facilitácii procesu. Predstavil niekoľko poradenských stratégií, ktoré kategorizoval do štyroch skupín: a) zamerané na riešenie (napr. poskytovanie rád, informácií) – model diseminácie, b) zamerané na

proces (napr. mentoring, ponúkanie alternatív) – humanistické základy, c) katalyzujúce a podporujúce klientovu samostatnosť a zodpovednosť (napr. koučing, konštruktivistické poradenstvo, sociodynamické poradenstvo) – založené na humanistickej filozofii, d) kriticky a analyticky zamerané, podporujúce reflexiu - založené na kritickom prístupe k životu.

Prvá stratégia vedie klientov k tomu, že sa naučia, že poradca vyrieši ich problémy - poskytuje svoje vedomosti, navrhuje riešenia, podporuje adaptívnu socializáciu...

Druhá stratégia je založená na vybudovaní dobrého vzťahu a zameraná na klienta, mentor počúva, pýta sa a ponúka alternatívy (neradí). Klienti sa môžu naučiť kariérové plánovanie a uskutočňovať rozhodnutia.

Tretiu stratégiu Tron nazval gestalt/ splývavá pedagogika. Na klienta nahliada ako na holistickú osobu a zaoberá sa myšlienkami, pocitmi, predstavami, snami, skúsenosťami atď. Poradca sa snaží zabezpečiť podmienky na to, aby klient sám objavil možnosti, obmedzenia, či výzvy. Klient si uvedomuje sovoje prežívanie ohľadom rozhodnutí a učí sa vytvárať si vlastné príležitosti.

Poslednou stratégiou je reflektívne poradenstvo, ktoré je oproti predchádzajúcej stratégii viac sociálne a kriticky zamerané. Poradca počúva a pýta sa, ale aj vyžaduje od klienta, aby bol sám skúmajúci a reflexívny.

Na záver zhrnul, že žiadna z týchto stratégií nie je najlepšia, či najhoršia, treba ich využívať uvedomelo a striedať ich podľa okolností.

Všetky tri [prezentácie sú dostupné na stránke organizátora - českého centra Euroguidance](#).

Vopred sa tešíme na ďalšie semináre z dielne nášho spriazneného susedského centra Euroguidance v Českej republike.

Mgr. Lenka Beková,

Euroguidance centrum

Päť zastávok študijnej návštevy do Švédska

PhDr. Štefan Grajcár, Euroguidance centrum

V dňoch 3. – 6. novembra 2014 som spoločne so skupinou zástupkýň šiestich organizácií ocenených v súťaži Národná cena kariérového poradenstva 2014 v Českej republike absolvoval študijnú návštevu do Švédska. Študijná návšteva ako odmena pre zástupcov organizácií, ktorých príspevky boli ocenené v súťaži NCKP²⁹, sa v Českej republike už stala pomaly tradíciou, tradičnou destináciou bolo aj v tomto prípade Švédsko. Hneď v úvode musím spomenúť, že hlavné bremeno organizácie študijnej návštevy bolo na partnerských centrách Euroguidance – vo Švédsku to bola jeho jediná pracovníčka, milá a ústretová **pani Nina Ahlroos**, v ČR to bola nemenej milá a ústretová **pani Katka Hašková**. Študijná návšteva aj vďaka ich nasadeniu a obetavosti prebehla bez akýchkoľvek problémov a my ako jej účastníci sme s jej organizáciou mohli byť navyšost' spokojní.

Študijnú návštevu sme absolvovali v nasledovnej zostave (mená uvádzam bez titulov): *p. Klára Bartoníčková*, *p. Vladimíra Krejčíková* (obe z Oblastnej Charity Pardubice), *p. Andrea Špoková* (Kariérní centrum Masarykovy Univerzity, Brno), *p. Sylvie Pýchová* (Centrum kompetencí), *p. Dana Sklenářová* (Centrum vzdělávání všem, Brno), *p. Zdenka Havlíková* (Channel Crossings, Praha), *p. Ivana Veselá* (Gymnázium Jihlava), posledným členom tejto výpravy bol autor týchto riadkov.

Zastávka prvá, dopoludnie, utorok 4. novembra

Oficiálny program študijnej návštevy začal v utorok 4. 11. ráno v priestoroch organizácie *Sweedish Council for Higher Education, SCHE* (Švédsky výbor pre vyššie vzdelávanie), pod ktorú patrí aj švédske centrum Euroguidance.

V úvode nám **p. Nina Ahlroos** krátko predstavila inštitúciu, na pôde ktorej sme sa nachádzali, z prezentovaných informácií vyberám tie najzaujímavejšie:

Hlavnou oblasťou aktivít agentúry je poskytovanie objektívnych a relevantných informácií o vyššom vzdelávaní vo Švédsku a o Švédskej skúške školskej spôsobilosti (högskoleprovet/ Swedish Scholastic Aptitude Test); úlohou agentúry je aj stimulovať záujem o vyššie vzdelávanie. Na zmluvnom základe pre univerzity a vysoké školy vo Švédsku zabezpečuje administráciu prijímacieho konania, výsledkom čoho je detailná znalosť podmienok prijímania. Agentúra sa tiež venuje prevencii diskriminácie a problematike rovnakého zaobchádzania vo vyššom vzdelávaní.

SCHE je výkonnou agentúrou programov EÚ a ďalších medzinárodných programov v sektore vzdelávania. Poskytuje informácie a podporu medzinárodným výmenám a spolupráci v celom vzdelávacom sektore.

Agentúra je národnou autoritou zodpovednou za uznávanie kvalifikácií získaných v zahraničí.

²⁹ Viac informácií o tohtoročnej súťaži NCKP v Českej republike i o ocenených súťažných príspevkoch je na stránke partnerského centra Euroguidance v ČR – <http://www.euroguidance.cz/cz/narodni-cena-karieroveho-poradenstvi/narodni-cena-karieroveho-poradenstvi-2014.html>.

Agentúra má 240 zamestnancov, ročne vybaví 800 tisíc prihlášok na VŠ štúdium (z toho 475 tisíc je úspešných), má na starosti 60 programov medzinárodnej mobility.

Agentúra poskytuje webový prístup pre praktikov pôsobiach v oblasti kariérového poradenstva (4000 unikátnych návštevníkov), pre poradcov vydáva aj spravodaj (2500 predplatiteľov).

O Národnej agentúre pre vzdelávanie a o školskej sústave vo Švédsku nám ďalej porozprávala **p. Lisa Tönus**. Národná agentúra pre vzdelávanie (Skolverket/National Agency for Education) je centrálnou administratívnou autoritou pre štátny (verejný) školský systém, verejne organizovanú predškolskú prípravu, starostlivosť o deti v školskom veku a pre vzdelávanie dospelých, zabezpečuje tiež certifikáciu pre asi 180 tisíc učiteľov pôsobiach v systéme verejného školstva vo Švédsku. Skolverket vypracováva učebné osnovy a usmernenia pre školy, stará sa o rozvoj národného systému vzdelávania, vyhodnocuje aktivity škôl zamerané na plnenie cieľov vzdelávania a navrhuje opatrenia na ich skvalitnenie. p. L. Tönus nám predstavila aj sústavu škôl vo Švédsku od predškolských zariadení cez povinné vzdelávanie, vyššie (stredné) školy až po vzdelávanie dospelých a vzdelávanie špecifických skupín populácie. Zaujímavou informáciou z nášho pohľadu bolo, že na úrovni stredného vzdelávania majú celkom 18 národných programov, z toho 12 v odbornom vzdelávaní a 6 programov prípravného vyššieho vzdelávania. Dozvedeli sme sa aj niečo o poradenských službách – napr. to, že na roky 2014-2015 švédska vláda vyčlenila 15 mil. švédskych korún (spolu teda 30 mil. SEK, asi 3,2 mil. €) na zvýšenie kvality poradenstva na švédskych školách, za tým účelom sa organizujú vzdelávacie kurzy (Kvalita v poradenstve; Multikultúrne poradenstvo; Trh práce; Rovnosť príležitostí, rod) a tematicky zamerané konferencie, webináre, prednášky workshopy (napr. kvalita, prechod zo školy do pracovného života, žiaci s poruchami učenia), pripravuje sa aj množstvo podporných materiálov, filmov atď. V spolupráci so službami zamestnanosti pripravujú tiež vzdelávacie materiály pre poradcov. Poradenstvo participuje aj na príprave tzv. regionálnych platforiem kompetencií, ktoré stanovujú, aké kompetencie sú na úrovni regiónu potrebné pre uplatnenie sa na trhu práce.

Viac sme sa o systéme služieb kariérového poradenstva dozvedeli v poslednej dopoludňajšej prezentácii od **p. N. Ahlroos**, ktorá nám predstavila zameranie a obsah služieb pre jednotlivé cieľové skupiny a v gescii rôznych rezortov či inštitúcií. Legislatívne sú tieto služby zakotvené v školskom zákone, národnom kurikulu pre povinné vzdelávanie (compulsory schools), národnom kurikulu pre vyššie stredné školy, v zákone o vysokých školách a v usmerneniach verejných služieb zamestnanosti. Všeobecné smernice pre prácu v oblasti profesionálnej orientácie a poradenstva (guidance and counselling) vydáva Národná agentúra pre vzdelávanie (viď vyššie), etické štandardy pre prácu poradcov vypracovala Švédska asociácia kariérových poradcov (Swedish Association of Guidance Counsellors). Pokiaľ ide o kvalifikáciu, na odborný výkon poradenskej činnosti je potrebné absolvovať 3-ročný bakalársky program (180 kreditov) kariérového poradenstva, ktorý vo Švédsku poskytujú tri univerzity (Univerzita v Malmö, Štokholmská univerzita, Univerzita v Umeå), magisterský program Kariérový vývin a kariérové poradenstvo (120 kreditov), ďalšie vzdelávanie pre personál služieb zamestnanosti, ale aj pravidelné informačné stretnutia a ďalšie vzdelávacie aktivity (training days), ktoré organizujú niektoré municipality, prípadne kurzy ďalšieho vzdelávania organizované na

univerzite. Švédsko sa od r. 2007 aktívne zúčastňuje na činnosti Európskej siete tvorcov politik celoživotného poradenstva (ELGPN), v roku 2009 boli schválené všeobecné smernice o kariérovej výchove/vzdelávaní a poradenstve v školách (v r. 2013 boli aktualizované), od r. 2011 je kariérové poradenstvo predmetom záujmu školskej inšpekcie, prvé hodnotenie bolo realizované v r. 2013. Vláda v r. 2013 schválila investície do ďalšieho vzdelávania poradcov v školách, do r. 2016 by sa mali začať uplatňovať nástroje na hodnotenie kvality poradenských služieb v školách.

Zastávka druhá, popoludnie, utorok 4. novembra

Popoludní sme sa z centra Štokholmu vlakom presunuli do Södertälje, mesta vzdialeného asi 30 km od Štokholmu, kde sme navštívili miestnu základnú školu (Wasaskolan). Spreádzala nás **pani Milena Hutman-Bosnic**, ktorá na škole zabezpečuje kariérové vzdelávanie/výchovu a kariérové poradenstvo. Škola so 620 žiakmi (v ročníkoch 1-9), 80 zamestnancami, z toho 60 učiteľmi, je aj na podmienky Švédska, ktoré je známe svojou veľmi otvorenou imigračnou politikou, špecifická pre vysoký podiel detí imigrantov. Mesto má 90 tisíc obyvateľov (miera zamestnanosti vo vekovej kategórii 20-64 rokov je 71%), imigranti z toho tvoria 48 %, väčšina detí sa však pritom už narodila vo Švédsku. Škola zvonku i zvnútra pôsobila pritom veľmi príťažlivo, najmä vnútri hýrila farbami, priestranosťou a svetlom, o multietnicite žiakov sme sa mohli presvedčiť tak v triedach, ako aj na chodbách a napriek tomu, že sme tam boli už v popoludňajšom čase, bolo tam na naše pomery prekvapivo živo.

Na školách vo Švédsku sa uplatňuje tzv. lokálny pedagogický plán, v ktorom sú výraznejšie zakotvené témy a oblasti relevantné pre danú lokalitu, ale aj pre podmienky konkrétnej školy. Na tejto škole to bol napr. tzv. TTT blok (vo švédštine Trygghet, Trivsel och Tillhörighet) – Bezpečnosť, spokojnosť a etnický pôvod, ktorého základným cieľom je multikultúrna výchova, výchova k tolerancii a súvisiace oblasti. Na škole venujú veľkú pozornosť aj jazykovej príprave, najmä výučbe švédštiny, čo je to vlastne nevyhnutnosť pre ďalšie štúdium a uplatnenie na trhu práce. Škola ako jedna z nemnohých umožňuje v 7. – 9. ročníku výučbu hlavných predmetov v angličtine, v tomto jazyku prebieha aj komunikácia s učiteľmi. Už niekoľko rokov sa tu prostredníctvom Programu prevencie pred šikanovaním (OBPP – Olweus Bullying Prevention Programme), ktorého autorom je jeden z najcitovanejších škandinávskych detských psychológov Dan Olweus darí zabezpečovať prijateľské a tolerantné prostredie. Na škole možno nájsť aj triedu pre žiakov 7. – 9. ročníka s poruchami učenia, čím je táto škola ešte o niečo výnimočnejšia ako väčšina ostatných.

V oblasti kariérovej výchovy/vzdelávania škola vychádza z niekoľkých základných téz:

- každý, kto na škole pracuje, by mal pripieť k tomu, aby deťom pomohol pri takej voľbe povolania, ktorá nie je limitovaná rodom, sociálnym alebo kultúrnym pozadím;
- každý žiak by mal byť schopný preskúmať rôzne možnosti a urobiť rozhodnutie ohľadom svojej vlastnej budúcnosti;
- práca sa opiera aj o poznatky vývinovej psychológie: podľa Piageta od veku 7 rokov sú deti schopné vytvárať si systémy informácií, čo sa využíva pri úlohách a nástrojoch patriacich k určitým povolaniam; Vygotskij: pri hre si deti rozvíjajú svoje schopnosti potrebné pre život – predstavujú si, že sú niekým iným;

- úlohou školy je stimulovať ďalší vývinový krok, rozširovať perspektívy.

Program kariérovej výchovy je rozvrhnutý na celé obdobie školskej dochádzky, zahŕňa dokonca aj predškolskú prípravu, v každom ročníku je naplánovaná nejaká aktivita:

- predškolská trieda: vytvoriť si portrét seba (rozprávať o tom, prečo je potrebné vedieť sa prezentovať, čo je základ pre vytvorenie životopisu a prihlášky do zamestnania),
- ročník: hovoríme o rôznych povolaniach,
- ročník: hráme sa na povolania,
- ročník: urobiť rozhovor s niekým z rodiny o jeho povolání,
- ročník: s čím by si chcel/a pracovať, keď vyrastieš?,
- ročník: pozvať niekoho, kto bude hovoriť o svojom povolání,
- ročník: deň v práci (organizovaný v spolupráci s rodičmi),
- ročník: čo je tvojim cieľom?,
- ročník: praktická skúsenosť s nejakým povolaním/zamestnaním, podnikateľstvo,
- ročník: ako si nájdeš prácu? (oboznámenie sa s procesom uchádzania sa o zamestnanie, cvičné písanie CV, motivačného listu, ako uspieť na prijímacom pohovore).



Na prehliadke priestorov základnej školy v Södertälje – celkom vpravo pani Milena Hutman-Bosnic.

Zastávka tretia, dopoludnie, streda 5. novembra

Dopoludnie nasledujúceho dňa sme strávili na Štokholmskej univerzite, najväčšej univerzite vo Švédsku. Na štyroch fakultách (prírodné vedy, humanitné vedy, právo, sociálne vedy) s desiatkami odborov tu študuje 70 tisíc študentov, z toho 25 tisíc v dennom štúdiu.

O službách Poradenského centra nás informovali dve z jeho pracovníčok – **pani Firouzeh Esnaasharan** a **pani Katarina Fjellström**. Z ich informačne bohatého príspevku sme sa okrem iného dozvedeli:

- v Poradenskom centre (PC) pracuje 9 študijných poradcov, ich úlohou je poskytovať poradenské služby prostredníctvom telefónu, e-mailom alebo osobne; na jednotlivých katedrách (departments) pôsobia tiež študijní poredcovia;
- PC svoje aktivity orientuje najmä na budúcich, perspektívnych študentov, na aktuálnych študentov a na zamestnávateľov;
- PC zabezpečuje podporu pre študentov so zdravotným znevýhodnením, pre všetkých študentov v oblasti zdravotnej služby či pomoc pri písaní seminárnych, ročníkových, bakalárskych, diplomových prác a pod.
- centrum organizuje aktivity aj pre budúcich alebo perspektívnych študentov (napr. uvítacie dni; každý utorok od 14 ho 16,30 h študenti môžu prísť do centra osobne, volá sa to "Evening drop in" – niečo ako zaskoč sem večer na chvíľu"); podujatia na rôzne témy a pre rôzne cieľové skupiny a i.);
- centrum pre študentov organizuje semináre na rôzne témy (napr. práca pre firmu IKEA; stratégie a prístupy pri hľadaní pracovných príležitostí; vyhľadávanie pracovných príležitostí cez sociálne siete a pod.);
- pre poradcov centrum pripravuje odborné semináre na rôzne témy;
- kariérové vzdelávanie ("career development learning") centrum realizuje v štyroch tematických blokoch: sebaopoznávanie; spoznávanie existujúcich príležitostí; smer a stratégie; komunikácia; v práci s klientmi sa tu intenzívne využíva najmä Krumboltzov prístup tzv. plánovanej náhody (planned happenstance), či prístup „Think less – Do more“.

O systéme vzdelávania kariérových poradcov na Štokholmskej univerzite a vo Švédsku nám v druhej časti dopoludňajšieho programu porozprávala **pani Eva Ahlzen** z Pedagogickej fakulty SU.

Príprava kariérových poradcov začala vo Švédsku už v r. 1973, a to na Pedagogickom ústave v Štokholme, študijný program „Študijné a kariérové poradenstvo“ (Study and Career Guidance) na bakalárskom stupni so štandardnými 180 kreditmi je na PdF SU od r. 2008. Ročne prijímajú asi 90 študentov (uchádzačov však majú až 5-6-krát viac, čo potvrdzuje, že o tento program je veľmi vysoký záujem), 90 % z toho sú pritom ženy, z toho jedna tretina študuje v dennom a dve tretiny v externom štúdiu. Štúdium je interdisciplinárne – zo 180 kreditov študenti získavajú po 75 v behaviorálnych vedách a v sociálnych vedách, zvyšných 30 za prax. Ročne vychádza do praxe 70-80 absolventov, uplatňujú sa najmä v školstve a vo verejných službách zamestnanosti, kde je takáto kvalifikácia podmienkou.

V roku 2009 sa na Štokholmskej univerzite – ako jedinej vo Švédsku – v spolupráci s univerzitami v Malmö a v Umeå začalo pripravovať magisterské štúdium v študijnom programe „Kariérový vývin a kariérové vzdelávanie“, ktorého cieľom je jednak poskytnúť študentom bakalárskeho štúdia možnosť pokračovať v odbornej príprave, ale aj pripravovať pracovníkov pre oblasť výskumu a vedy v tejto oblasti. Z obsahového hľadiska ide o podporu hlbšieho poznania problematiky kariérového vývinu na individuálnej a sociálnej úrovni, program sa na kariérový vývin a kariérové poradenstvo pozerá

z hľadiska pedagogiky, behaviorálnych a sociálnych vied³⁰. Štúdium zatiaľ ukončilo 8 študentov, ďalší 12 majú ešte pred sebou obhajobu diplomovej práce; na jeseň 2013 prijali 24, túto jeseň 17 študentov.

Zastávka štvrtá, popoludnie, streda 5. novembra

Návšteva „Folk High School“ (švédsky „Folkhögskola“) na ostrove Skeppsholmen v strede Štokholmu bola pre väčšinu z nás zaujímavou a dosiaľ nepoznanou skúsenosťou. Podrobnejšie nám ju predstavili **pani Aneta Wallin** z Centrálného informačného servisu pre školy tohto typu a **pani Lena Ohlsson**, kariérová poradkyňa školy.

Folkhögskola je inštitúciou, ktorá poskytuje vzdelávanie dospelým (hranicou je 18 rokov) v desiatkach až stovkách rôznych odborov i záujmových oblastí. Tento typ školy existuje vo Švédsku (prvá vznikla v Dánsku v r. 1868, odtiaľ sa neskôr rozšírili do Nórska, Fínska, Švédska a na Island) už viac ako 100 rokov a je svojím spôsobom výnimočný – škola umožňuje získať odborné alebo i všeobecné vzdelanie tým, ktorí to nestihli spolu s väčšinou ostatných, čím splnia podmienky vstupu do vyššieho vzdelávania, poskytuje však aj záujmové vzdelávanie (napr. hra na hudobný nástroj, zborový spev, výtvarná tvorba atď; obrazne povedané, človek sa tu môže naučiť hrať na bicie či stavať lode – počuli sme, videli sme oboje).

Vo Švédsku dnes funguje 150 takýchto škôl, ide pritom o dosť malé školy – počet študujúcich variuje od 160 do 300. Zriaďovateľmi dvoch tretín z nich sú rôzne mimovládne organizácie, sociálne hnutia, rôzne komunity, kongregácie a pod. (v priebehu posledného obdobia sa , tretina je v regionálnej alebo okresnej správe. Školy sú dotované štátom a občania majú zo zákona právo ich navštevovať (sú súčasťou sústavy vzdelávania), štúdium ako také však bezplatné nie je – študenti platia za učebnice a učebné pomôcky, za ubytovanie (väčšina škôl je internátnych) a v mnohých i za stravu. Školy však napriek tomu, že sú financované štátom, sú úplne nezávislé vo výbere programov vzdelávania – ten prispôsobujú potrebám miestneho alebo regionálneho trhu práce a záujmom miestneho obyvateľstva, ich základnou charakteristikou je teda diverzita.

Zastávka piata a posledná, dopoludnie, štvrtok 6. novembra

Dopoludnie v posledný deň študijnej návštevy sme strávili na jednom z miestnych úradov práce v širšom centre Štokholmu na Arenawägen 57.

Hneď prvý dojem bol veľmi silný – úrad práce poskytuje svoje služby v rozsiahlom nákupno-zábavnom komplexe Globe, kde má na dvoch poschodiach prenajaté kancelárske priestory. Podľa vyjadrenia zamestnankýň, ktoré nás návštevou sprevádzali, je i toto výrazom všeobecnejšie presadzovanej politiky, podľa ktorej služby tohto typu majú byť ľahko dostupné čo najširšiemu okruhu klientov.

³⁰ Podrobnejšie informácie o obsahu študijných programov tak na bakalárskom, ako aj na magisterskom stupni štúdia sú u autora tejto správy.

Na pôde úradu nás privítala pani Lotta Slagfeldt, vedúca odboru, služby úradu nám potom podrobne predstavila pani Šárka Fernström, Češka žijúca vo Švédsku už viac ako 20 rokov, ktorá ako EURES poradkyňa už desať rokov pôsobí na úrade práce v Jönköpingu.

Arbetsförmedlingen sú švédske verejné služby zamestnanosti a v tejto oblasti pôsobia ako jediní, t. j. nemajú konkurenciu v podobe neštátnych služieb zamestnanosti (samozrejme, i tu pôsobí množstvo personálnych agentúr, ktoré poskytujú aj sprostredkovateľské služby). Základným poslaním je zabezpečovať rovnováhu medzi dopytom a ponukou na trhu práce. V službách zamestnanosti sa tu veľmi intenzívne pracuje s tzv. prioritnými skupinami (nepoužívajú tu pojmy „rizikové“, „znevýhodnené“ skupiny alebo podobné výrazy známe u nás), medzi ktoré patria najmä mladí ľudia vo veku do 25 rokov, ľudia, u ktorých boli diagnostikované rôzne funkčné poruchy rezultujúce do zmenenej pracovnej schopnosti (je zaujímavé, že sa tu používa už dosť prežitý pojem „reduced working capacity“, teda znížená pracovná schopnosť), tiež ľudia vo veku nad 50 rokov, najmä však migranti, ktorých každoročne prichádza do Švédska najviac zo všetkých krajín EÚ, krajinami ich pôvodu sú pritom hlavne obyvatelia Blízkeho východu, hlavne Sýrie, ale i Afriky a Ázie (Švédsko každoročne udeľuje azyl 80-90 tisícom utečencov z celého sveta).

Vo verejných službách zamestnanosti pracuje takmer 13 tisíc zamestnancov v asi 300 pobočkách po celom Švédsku (Švédsko má 9,6 mil. obyvateľov). Od r. 2012 platí, že každý, kto chce u nich pracovať, musí mať VŠ vzdelanie (aspoň bakalársky stupeň).

V r. 2013 bolo na úradoch práce vo Švédsku evidovaných 705 tisíc klientov, z toho 404 tisíc nezamestnaných, na druhej strane úrady evidovali takmer 670 tisíc voľných pracovných miest. Služby úradov sa prednostne zameriavajú na prioritné skupiny nezamestnaných. Hlavným zdrojom informácií je ich vlastná internetová stránka (www.arbetsformedlingen.se), jej dominantou je banka voľných pracovných miest, najväčší zdroj informácií o trhu práce vo Švédsku. Služby zamestnanosti hospodária s rozpočtom 66 miliárd SEK (asi 6,9 mld. €), časť z toho ide na pasívnu politiku zamestnanosti, úrad sám však dávky nevypláca, kontroluje len podmienky, za ktorých môžu byť vyplácané.

Charakter samotnej práce s uchádzačmi o zamestnanie je na úrade práce veľmi podobný tej u nás, zaujímavosťou ale je, že registrovaní uchádzači sú povinní každý mesiac zaslať úradu niečo ako správu o činnosti („activity report“), v ktorej podrobne popíšu, aké konkrétne kroky v priebehu mesiaca podnikli, aby si prácu našli.

P. Šárka Fernström nás v závere svojho vstupu informovala ešte o aktivitách a službách EURES, ktoré podľa rovnakých princípov fungujú aj na Slovensku. Vo Švédsku dnes pôsobí 60 EURES poradcov a asi 300 EURES asistentov, je však veľmi pravdepodobné, že sa ich počet bude v blízkej budúcnosti znižovať (tiež v dôsledku zmeny systému financovania – prechodu na zdroje ESF).

O programe pre mladých nezamestnaných (Youth Job Programme) nás informovala štvorica zamestnankýň pracujúcich v tejto špecifickej oblasti. Nezamestnanosť ľudí vo veku od 16 do 24 rokov je v súčasnosti vo Švédsku na úrovni 15,2 %, čo sa vníma ako veľmi vysoké percento. Na rozdiel od situácie u nás je vo Švédsku pomerne vysoké percento mladých ľudí, ktorí neukončia žiadnu formu

strednej školy, resp. nezískajú žiadne odborné vzdelanie (tzv. drop-outs). Jednou z najčastejších foriem práce s touto skupinou klientov je úvodné odborné zamestnanie (vocational introduction employment), akási kombinácia vzdelávania a práce.

Podľa štatistických údajov v roku 2013 bolo do programu zaradených 109 tisíc mladých ľudí, z nich takmer 40 tisíc išlo pracovať, ďalších 10 tisíc sa vrátilo späť do systému vzdelávania, ostatní sú naďalej registrovaní na úrade práce a sú zaraďovaní do iných programov.

Vo švédskych službách zamestnanosti v práci s klientom dominuje individuálny (face-to-face) prístup, príležitostne sa však využíva aj skupinová práca.

Návšteva miestneho úradu práce v Štokholme bola našou poslednou zastávkou – za jej prípravu i za spoločné trojdňové putovanie po Štokholme a okolí sme sa poďakovali **pani Nine Ahlroos**, bola nám veľmi dobrou sprievodkyňou švédskymi reáliami v oblasti vzdelávania i v oblasti kariérového poradenstva, za tie tri dni sme sa stihli celkom slušne oboznámiť s kľúčovými inštitúciami poskytujúcimi svoje služby hlavným cieľovým skupinám. Bola to veľmi dobrá a zaujímavá skúsenosť, neostáva iné, len ešte raz poďakovať a tešiť sa na ďalšie stretnutia.



Účastníci študijnej návštevy do Švédska (zľava: Nina Ahlroos, Ivana Veselá, Zdenka Havrlíková, Vladimíra Krejčíková, Štefan Grajcár, Klára Bartoníčková, Andrea Špoková, Sylvie Pýchová a Dana Sklenářová)

Seminár „Rôzne a spolu v kariérovom poradenstve“, Zvolen, 27. 11. 2014

Posledným podujatím, ktoré centrum Euroguidance usporiadalo v roku 2014, bol odborný seminár pre praktikov s názvom „Rôzne a spolu v kariérovom poradenstve...“, ktorý sa uskutočnil 27. 11. 2014 v hoteli Tennis vo Zvolene.

Ústrednou témou seminára bola spolupráca rôznych aktérov, priestor na prezentáciu dostali aj niektoré vybrané metódy v oblasti kariérového poradenstva.

Seminára sa zúčastnilo viac ako 50 odborníkov z celého Slovenska pôsobiach v rôznych organizáciách a inštitúciáchvejenej i súkromnej sféry, prevahu tvorili poradcovia z úradov práce, sociálnych vecí a rodiny, a to najmä preto, že v ten istý deň sa konalo viacero podujatí v rámci aktuálne bežiacich projektov v gescii inštitúcií rezortu školstva.

Seminár otvoril a účastníkov privítal **Ing. Jozef Detko**, koordinátor centra Euroguidance, ktorý vo svojom úvodnom príhovore poskytol aj základné informácie o programe Erasmus+ a jeho aktuálnej výzve na najbližšie obdobie. O aktivitách nášho centra Euroguidance vo svojom príspevku ďalej hovoril PhDr. Štefan Grajcár.

V bloku *Príbehy o spolupráci* vystúpili **p. Lenka Mihalicová**, zástupkyňa siete Eurodesk (pracovisko Banská Bystrica), **p. Ján Gerát z ÚPSVaR / EURES Lučenec**, **p. Juraj Pataki**, ÚPSVaR Rimavská Sobota, **p. Alena Hrašková**, CPPPaP Čadca, a **p. Eva Uhríková**, Navigácia v povolani. Spoločným menovateľom všetkých príspevkov bola spolupráca v rôznom inštitucionálnom prostredí a vecnom kontexte.

V diskusných skupinách sa účastníci následne pokúšali identifikovať aspekty, ktoré spoluprácu podporujú, resp. ktoré ju brzdia, mali tiež vo svojej praxi hľadať príklady na jeden i druhý typ. Účastníci mali za úlohu sformulovať odpovede na dve otázky:

- 1) Vyhľadajte čo najviac aspektov, ktoré podporujú, resp. ktoré brzdia spoluprácu v oblasti služieb kariérového poradenstva, v ktorej pôsobíte.
- 2) Skúste vyhľadať zo svojej praxe príklady pre jedny i druhé aspekty.

Po obedňajšej prestávke sme sa opäť v pléne spoločne pokúšali pozitívne i negatívne príklady spolupráce prezentovať všetkým účastníkom. Výsledok intenzívnej práce účastníkov diskusných skupín by sme mohli zhrnúť nasledovne:

Aspekty podporujúce spoluprácu:

- efektívna komunikácia,
- spoločná vízia, ciele, hodnoty (pokiaľ možno jednotné názory),
- rozširovanie kontaktov – sieťovanie, zdieľanie príkladov,
- dostatok zdrojov (ľudských, finančných...),
- viaceré uhly pohľadu,
- podporujúce prostredie, dôvera,
- odbornosť a schopnosť a možnosti ju prezentovať,
- osobný vklad a úsilie,

- posilnenie (je nás viac),
- túžba po poznávaní nového (ľudí, metód...).

Čo spoluprácu brzdí:

- nesystematický prístup,
- rezortizmus,
- individualizmus,
- slabá podpora zhora a neochota,
- nezáujem stakeholderov,
- chýbajúce informácie – príklady dobrej praxe, príklady spolupráce,
- nedostatok zdrojov (spolupráca má svoje náklady – financie, čas ...),
- len formálne sieťovanie (aby bolo...),
- neudržateľnosť výstupov (napr. projektov),
- medzery v legislatíve,
- nedostatok možností vzdelávania,
- rôzne obavy („ťahanie rozumov“) spojené s neochotou zdieľať,
- nedostatok motivácie,
- burn out, prepracovanosť.

Záverečnú časť programu seminára vyplnili tri paralelné workshopy o rôznych metódach v kariérovom poradenstve:

- 1) *Využitie zážitkových a koučovacích metód v kariérovom poradenstve*; **p. Eva Uhríková**, Navigácia v povolani, s. r. o.,
- 2) *Bilancia kompetencií ako nástroj valorizácie vedomostí a zručností*, **p. Tomáš Šprlák**, Ústredie PSVaR; BKS Úspech, s. r. o.,
- 3) *Kreatívny a holistický prístup metódy CH-Q nielen k mapovaniu kompetencií*; **p. Lenka Beková**, Euroguidance centrum.

PhDr. Štefan Grajcár
Euroguidance centrum

NOVINKY**Inovatívny študijný program venovaný poradenstvu na Pedagogickej fakulte KU v Ružomberku**

(RUŽOMBEROK) V septembri 2014 nastúpilo štyridsať študentov denného štúdia do prvého ročníka magisterského študijného programu *Poradenstvo a sociálna komunikácia* na Pedagogickej fakulte Katolíckej univerzity v Ružomberku (KU). Zároveň boli prijatí prví traja doktorandi do rovnomeného doktorandského študijného programu.

Inovatívny študijný program *Poradenstvo a sociálna komunikácia* je realizovaný v rámci študijného odboru sociálna práca. Ide o magisterský študijný program, v ktorom môžu pokračovať absolventi bakalárskeho študijného programu sociálna práca a absolventi príbuzných študijných programov. Študenti magisterského programu *Poradenstvo a sociálna komunikácia* majú teda už osvojené poznatky z okruhov teória sociálnej práce, metódy sociálnej práce a sociálna politika, ako aj z pedagogických a psychologických disciplín. Magisterské štúdium rozvíja vedomosti a zručnosti študijného odboru sociálna práca, avšak študentov špecializuje v dvoch smeroch: sociálna komunikácia a sociálne poradenstvo. V každom semestri majú študenti povinné a povinne voliteľné predmety venované sociálnemu poradenstvu (napr. poradenstvo v procese resocializácie, rodinné poradenstvo) a sociálnej komunikácii (napr. verejná komunikácia, multikultúrna komunikácia). Študijný program obsahuje aj vyučovací predmet venovaný kariérovému poradenstvu a taktiež predmet orientovaný na poradenstvo pre osoby so zdravotným znevýhodnením. Absolventi študijného programu spĺňajú kvalifikačné predpoklady v zmysle zákona č. 219/2014 Z. z. o sociálnej práci.

Doktorandské štúdium *Poradenstva a sociálnej komunikácie* rozvíja študentov v teóriách sociálneho poradenstva a komunikácie a v metodológii sociálnych vied. Cieľom štúdia je rozvíjať výskum v oblasti sociálneho poradenstva a komunikácie. Doktorandské štúdium je akreditované v dennej aj externej forme.

V slovenských podmienkach úplne nový študijný program vznikol na základe dialógu so zúčastnenými subjektmi v priebehu roku 2012, akreditovaný bol v roku 2013 a prvé prijímacie konanie bolo vypísané pre akademický rok 2014/2015. Členmi prípravného tímu boli zamestnanci KU prof. Anna Žilová, doc. Alena Novotná, prof. Andrzej Gretkowski a Daniel Markovič, PhD. Cieľom programu je prispieť k profesionalizácii poradenských aktivít na Slovensku.

Mgr. Daniel Markovič, PhD.

KU v Ružomberku

Vzniklo Združenie pre kariérové poradenstvo a rozvoj kariéry

Ako už zrejme mnohí z čitateľov nášho e-časopisu vedia (písali sme o tom nedávno aj v našom [Bulletin 2/2014](#)), koncom novembra 2014 vzniklo občianske združenie s názvom **Združenie pre kariérové poradenstvo a rozvoj kariéry** (ZKPRK).

Stalo sa tak na ustanovujúcom valnom zhromaždení ZKPRK, ktoré sa uskutočnilo 27. novembra 2014 v hoteli Tennis vo Zvolene ako samostatné podujatie, časovo bezprostredne nadväzujúce na seminár „*Rôzne a spolu v kariérovom poradenstve*“ organizovaný našim centrom Euroguidance. Čo tomu predchádzalo a aké sú ciele a zámery Združenia?

S myšlienkou založenia občianskeho združenia, ktoré by poskytlo priestor praktikom pôsobiacim v širokom spektre služieb kariérového poradenstva, kariérového vzdelávania či rozvoja kariéry, ale i všetkým ďalším záujemcom o túto oblasť, sme sa viacerí na Slovensku zaoberali už dlhšie, intenzívnejšie však v posledných rokoch, najmä kvôli rastúcemu záujmu o kariérové poradenstvo, ktorý je sprevádzaný množstvom iniciatív tak vo verejnej, ako aj v súkromnej sfére. Pod vplyvom tohto pohybu bolo možné v odbornej komunite kariérových poradcov, resp. tých, ktorí sa kariérovým poradenstvom v takej či onakej podobe a v rôznom inštitucionálnom prostredí zaoberajú, pozorovať čoraz konkrétnejšie črtajúcu sa potrebu vytvoriť spoločnú platformu – asociáciu alebo odborné združenie – ktorá by sa zaoberala osvetou a rozvojom kariérového poradenstva.

Bezprostredný a konkrétnejšie cielený podnet prišiel niekedy v marci 2014 od skupiny nadšencov absolvujúcich práve výcvik Navigácia v povolani – samotnú myšlienku. Od myšlienky k činom vďaka ich nasadeniu a aj vďaka spojeniu sil s ďalšími nadšencami, a to aj z nášho centra Euroguidance (viac menej spontánne vzniklo niečo ako „prípravný výbor“, že sa to takto volá, sme sa vlastne dozvedeli až o pol roka neskôr), nebolo potom už ďaleko a od polovice júna sme sa začali intenzívnejšie venovať príprave a realizácii krokov, ktoré by viedli k naplneniu tejto myšlienky.

Prípravný výbor oslovil vtedy takmer tri desiatky ľudí z rôznych oblastí s prosbou o vyjadrenie, či by mali záujem podieľať sa na niečom podobnom, chceli sme tiež vedieť, čo by od takejto platformy očakávali, aké ciele a úlohy by mohla a mala plniť, aké oblasti by mala pokrývať, akú by mala mať podobu či názov a tiež, či a ako by sa na jej fungovaní mohli a chceli sami podieľať. Reakciou bolo veľa konkrétnych a veľmi podnetných nápadov a návrhov, mnohé z nich sa následne využili pri formulovaní návrhu stanov ako základného východiskového dokumentu pre rozbeh i ďalšie aktivity tohto spoločenstva. Veľa času sme strávili hľadaním primeraného názvu, teda názvu, ktorý by zohľadňoval a plne rešpektoval celú širokú oblasť kariérového poradenstva/vzdelávania/rozvoja a celé spektrum ľudí, ktorí v týchto oblastiach pôsobia. V priebehu septembra a októbra sa prípravnému výboru podarilo pripraviť návrh stanov občianskeho združenia, ktorému sme po dlhých diskusiách dali názov ZDRUŽENIE PRE KARIÉROVÉ PORADENSTVO A ROZVOJ KARIÉRY. K tomu, aby mohlo byť zvolané ustanovujúce valné zhromaždenie a založenie združenia završené aj po formálnej, právnej stránke, potom chýbal už iba krok – nájsť vhodný termín a miesto jeho konania. V spolupráci s centrom Euroguidance sa i toto podarilo, keď toto podujatie časovo i miestne priamo nadviazalo na seminár „*Rôzne a spolu v kariérovom poradenstve*“ (píšeme o ňom vyššie).

Ustanovujúceho Valného zhromaždenia ZKPRK sa zúčastnilo celkom 17 ľudí, odborníkov pôsobiacich v rôznych oblastiach praxe kariérového poradenstva. Pozvánok bolo rozoslaných niekoľko desiatok krát viac, mnohí sa však z takého či onakého dôvodu nemohli zúčastniť, účasť zrejme ovplyvnila aj skutočnosť, že v ten istý deň sa na Slovensku ukutočnilo niekoľko aktivít pre výchovných poradcov škôl a poradcov CPPPaP v rámci bežiacich projektov v rezorte školstva.

V úvode rokovania pani E. Uhríková (Navigácia v povolani) v mene prípravného výboru predstavila poslanie a základné ciele Združenia zhrnuté do štyroch oblastí:

- združovanie, sieťovanie a podpora spolupráce,
- podpora odborného rastu a vzdelávania odborníkov,
- šírenie povedomia,
- presadzovanie záujmov odborníkov.

V následnej diskusii sa hovorilo o aktuálnej situácii v oblasti kariérového poradenstva, kariérovej výchovy a vzdelávania, podpory rozvoja kariérového vývinu a o potrebe širšej podpory všetkých, ktorí sa v nej pohybujú. Jednoznačne sa tu prezentoval záujem spolupracovať so všetkými relevantnými inštitúciami, jednotlivcami, ako aj s už existujúcimi profesionálnymi a záujmovými asociáciami a združeniami – Asociáciou výchovných poradcov, Asociáciou školských psychológov, Asociáciou lektorov a kariérnych poradcov a i. Prezidentka posledne menovanej asociácie, p. E. Jányová Lopušníková sa priamo na zhromaždení vyjadrila veľmi jednoznačne práve v prospech spolupráce, nie nejakej konkurencie medzi jednotlivými zoskupeniami.

Účastníci ustanovujúceho valného zhromaždenia ZKPRK v ďalšom priebehu schválili stanovy a ďalšie vnútorné dokumenty, vo verejných voľbách zvolili tiež svojho predsedu, členov Rady a revízora Združenia. Predsedom sa stal p. Štefan Grajčár, členmi Rady p. Eva Uhríková, p. Lenka Beková, p. Zuzana Gališínová, p. Jarmila Marcaide Muzyková, p. Tomáš Šprlák a p. Zuzana Záhradníková, za revízorku bola zvolená p. Michaela Palgutová (*Poznámka: na prvom zasadnutí Rady, ktoré sa konalo 11. 12. 2014 v Bratislave, bola za podpredsedníčku Rady ZKPRK zvolená p. E. Uhríková, funkciu hospodárky bude vykonávať p. Z. Záhradníková.*)

Medzi prioritné úlohy Združenia v najbližšom období, resp. v roku 2015 bude patriť rozšírenie členskej základne, vytvorenie web stránky, založenie účtu a stabilizácia základných podmienok pre riadne fungovanie ZKPRK (členské prihlášky; výber členského a pod.). V krátkom čase by sa mali rozbehnúť aj niektoré odborné aktivity Združenia – vydávanie Newslettera, zorganizovanie (samostatne alebo v spolupráci) odborného podujatia, jedným z prvých by mohol byť napr. seminár alebo verejná diskusia zameraná na terminologické otázky, najmä na vymedzenie najčastejšie používaných, základných pojmov v tejto oblasti.

Posledným bodom programu ustanovujúceho valného zhromaždenia ZKPRK bola diskusia o podmienkach členstva fyzických a právnických osôb a o výške členského. Ukázalo sa, že podmienky členstva by mali byť jasne vymedzené v organizačnom poriadku, jeho príprave a následnému predloženiu členom ZKPRK na schválenie v čo najkratšom čase bude potrebné venovať zvýšenú pozornosť. O výške členského pre fyzické osoby účastníci rokovania po krátkej diskusii rozhodli

lasovaním – členské bude vo výške 25 € ročne, povinnosť platiť členské príspevky v zmysle stanov bude však platiť až od r. 2015.

Máme teda ďalšieho partnera pre spoluprácu – zaželajme mu i nám všetkým, nech sa nám darí spoločne napĺňať jeho ciele v prospech tých, ktorí si to zaslúžia a ktorí to potrebujú.

Euroguidance centrum



Účastníci ustanovujúceho Valného zhromaždenia Združenia pre kariérové poradenstvo a rozvoj kariéry 27. 11. 2014 vo Zvolene; predný rad zľava: E. Jányová Lopušníková, E. Uhríková, M. Kubišová, Z. Kršková, Š. Grajcár, J. Detko, K. Markovičová, P. Šikulinec; horný rad zľava: T. Šprlák, M. Palgutová, Z. Gališínová, T. Hvizdošová, K. Ikrényiová, L. Beková, D. Markovič (chýba len Z. Macková)

Vykročte do sveta práce pravou nohou. Odborná brožúra pre absolventov škôl

Slovensko-maďarské cezhraničné partnerstvo EURES-T Danubius, združujúce služby zamestnanosti a sociálnych partnerov oboch menovaných štátov, vydalo ku koncu roka 2014 informačnú brožúru o podmienkach trhu práce pre budúcich absolventov škôl. Keďže Partnerstvo vyvíja svoju činnosť s cieľom uľahčenia pracovnej mobility a riešenia problémov týkajúcich sa zamestnanosti na regionálnej a cezhraničnej úrovni, jednou z cieľových skupín našich aktivít sú aj mladí ľudia pred vstupom na trh práce.

Absolventi škôl a mladí ľudia, ktorí ešte nenastúpili do pracovného pomeru, nedisponujú praxou a často ani dostatkom informácií o pracovno-právnych podmienkach zamestnania, o legislatívnych možnostiach a podmienkach podnikania, o možnostiach vyhľadávania pracovných miest alebo legislatívnych podmienkach sprostredkovania práce za úhradu a často ani o možnostiach ďalšieho štúdia, ktoré je pre trh práce žiadané. Informačná brožúra poskytuje informácie uvedeného druhu, ktoré môžu byť nápomocné pri hľadaní si uplatnenia sa mladých ľudí so znížením rizika, že sa stanú obeťou pracovno-právnych a ďalších podvodov v oblasti zamestnanosti alebo si nebudú vedieť rady kam po škole.

Informačná brožúra je rozdelená do štyroch tematických kapitol – Mladí ľudia na trhu práce; Vzdelávanie; Práca; Úrady práce, sociálnych vecí a rodiny – ktoré povedú čitateľa cestou od zrealnenia predstavy o možnostiach trhu práce a postavenia absolventov škôl, cez výber vhodného štúdia až do zamestnania, alebo dočasne na úrad práce. Informácie sú koncipované tak, aby bolo možné s nimi pracovať v dialógu napríklad s rodičom, pedagógom alebo výchovným poradcom v rámci prípravy pre trh práce, ale je vhodná aj k samostatnému štúdiu informácií a nácviku niektorých zručností pre budúce zamestnanie.

Informačná brožúra je aktuálne k dispozícii na CD nosičoch a v prípade záujmu je možné si ju objednať na e-mailovej adrese Partnerstva: eures.t.danubius@gmail.com.

V priebehu prvého polroka 2015 bude zverejnená a voľne stiahnuteľná aj na webovej stránke Partnerstva: www.eures-t-danubius.eu.

Mgr. Edita Bertová
koordinátor cezhraničného
partnerstva EURES-T Danubius

Výzva

Vážení čitatelia,

najbližšie číslo časopisu KARIÉROVÉ PORADENSTVO V TEÓRII A PRAXI vyjde v máji 2015.

Témou čísla bude **kariérové poradenstvo v tranzitných obdobiach kariérového vývinu**, t. j. pri prechode zo školy do školy či zo školy do práce (i naopak), zo zamestnania do zamestnania, z obdobia nezamestnanosti do zamestnania, z obdobia ekonomickej aktivity do obdobia ekonomickej neaktivity a pod. 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, recenzií novších publikácií atď. Vaše príspevky očakávame v termíne do 30. apríla 2015 na adrese nášho centra: euroguidance@saaic.sk.

Pokyny pre prispievateľov nájdete v ľavom menu na stránke časopisu.

Váš Euroguidance tím

