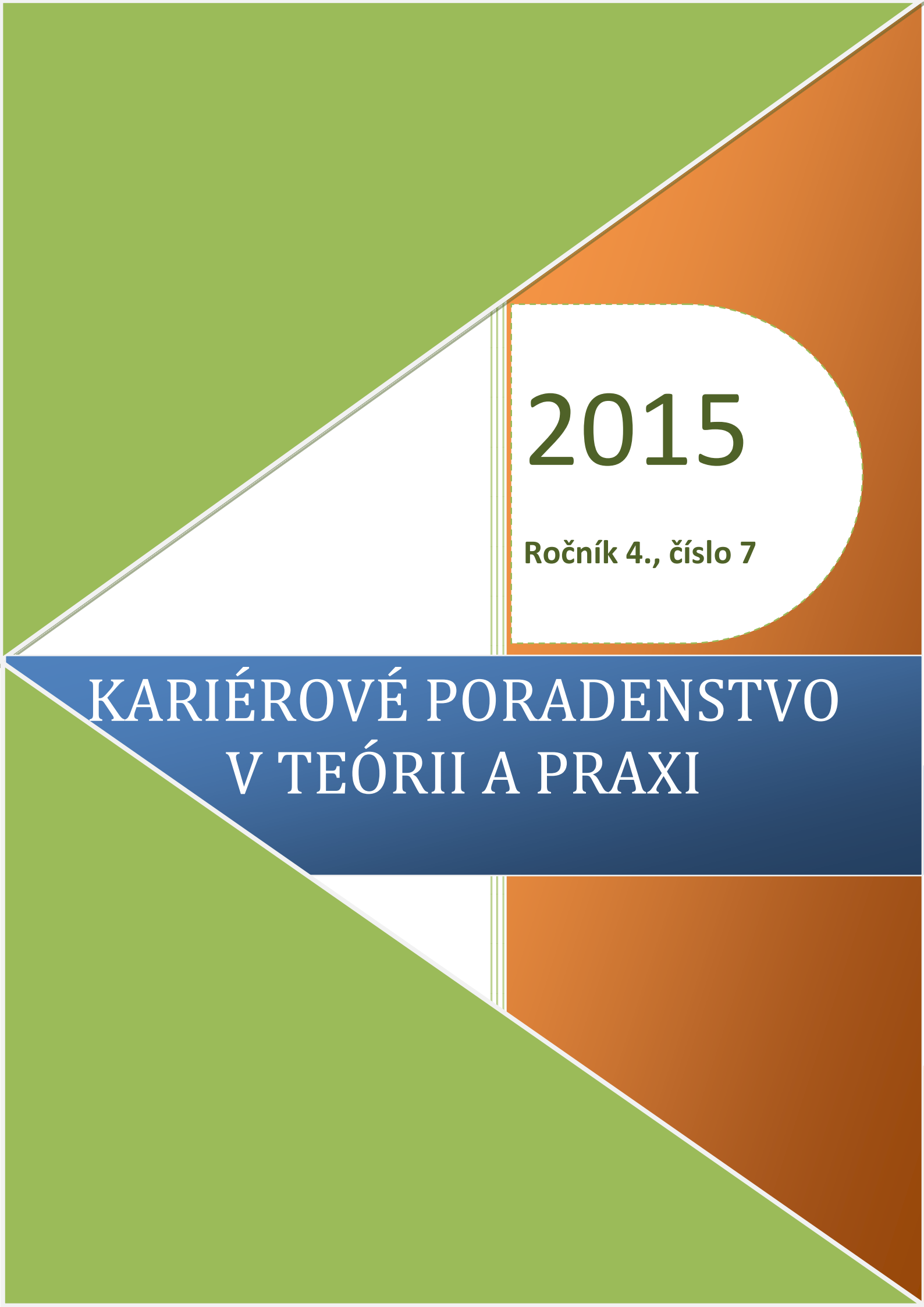




2015

Ročník 4., číslo 7

KARIÉROVÉ PORADENSTVO
V TEÓRII A PRAXI

REDAKCIA

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

Redakčná rada:

Mgr. Alžbeta Štofková 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
Krížkova 9
811 04 Bratislava
Tel.: 02/209 222 81, -02
www.saaic.sk/euroguidance
euroguidance@saaic.sk

Vychádza dvakrát za rok.

Toto číslo vyšlo v júli 2015.

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	5
<u>K téme</u>	
Rozhovor s Rie Thomsen	6
Navigácia cez rozbúrené vody: príprava na tranzície v kariére a na trhu práce (recenzia) – Michaela Bogdanová	10
Riadenie a konštruovanie kariéry – postmoderný model v rámci kariérového poradenstva. Kariérová adaptabilita ako zdroj pri kariérových tranzíciách – Lenka Beková	12
Ťažkosti v kariérovom vývine u študentov gymnázií – Štefan Vendel	20
<u>Z praxe</u>	
Zážitkové učenie s koňmi v kariérovom poradenstve a koučingu – Katarína Mášiková, Zdenka Macková	34
<u>Študentská sekcia</u>	
Priebeh kariérového rozhodovania – Petra Nováková	41
Kariérové záujmy – Andrea Čunderlíková, Patrik Dudrák, Barbara Sedlačková, Karin Szecsányiová, Róbert Štinger	50
<u>Správy z uskutočnených podujatí</u>	
Mladí a zamestnaní – Ako na to! – Barbara Kollárová, Karpatská nadácia	58
Vzdelávanie kariérových poradcov vo Fínsku, Rakúsku a na Slovensku. Peer Learning Event vo Viedni – Štefan Grajcár	59
Bratislavská konferencia Siete na inováciu v oblasti kariérového poradenstva v Európe (NICE) – Lenka Beková	61
Cross Border seminár v Retzi a predtým ešte na skok v Brne – Štefan Grajcár a kol.	63

TABLE OF CONTENTS

Editorial	5
<u>To the topic</u>	
Interview with Rie Thomsen	6
Navigating difficult waters: learning for career and labour market transitions (book review) – Michaela Bogdanová	10
Managing and constructing the career – the postmodern model in the career counselling framework. Career adaptability as a source in career transitions – Lenka Beková	12
Grammar School Students' Career Decision-Making Difficulties – Štefan Vendel	20
<u>From the practice</u>	
Experiential learning with horses in career counselling and coaching – Katarína Mášiková, Zdenka Macková	34
<u>Students' section</u>	
The proces of career decision- making – Petra Nováková	41
Career interests – Andrea Čunderlíková, Patrik Dudrák, Barbara Sedlačková, Karin Szecsányiová, Róbert Štinger	50
<u>Reporting past events</u>	
Young and employed – How to do it! – Barbara Kollárová	58
Training of guidance and counselling practitioners in Finland, Austria, and Slovakia. Peer Learning Event in Vienna – Štefan Grajcár	59
Conference of the Network for Innovation in Career Guidance and Counselling in Europe (NICE) in Bratislava – Lenka Beková	61
Cross Border Seminar 2015 in Retz and a jump to Brno the day before – Štefan Grajcár et al. ...	63

EDITORIÁL

Milí čitatelia,

najnovšie číslo nášho elektronického časopisu sa venuje kariérovému poradenstvu v tranzitných obdobiach kariérového vývinu. Z teórie vieme, že ide o prechody najrôznejšieho druhu, napr. zo školy do školy – zo základnej na strednú, zo strednej na vysokú a potom na ešte vyššiu, potom zo školy do práce (ale i naopak), zo zamestnania do zamestnania, z obdobia nezamestnanosti do zamestnania, z obdobia ekonomickej aktivity do obdobia ekonomickej neaktivity a pod. Týmito tranzíciami prechádzame všetci a vieme, že niektoré z nich boli dosť náročné, z poradenskej praxe tiež vieme, že bez poradenskej podpory by ich mnohí zvládali len s veľkými ťažkosťami.

Téme čísla venujeme štyri úvodné príspevky – začíname trochu netradične rozhovorom, tentoraz s docentkou Rie Thomsen pôsobiaceou na Univerzite Južného Dánska v Aarhuse, ktorá sa kariérovým tranzíciami v rôznych podobách výskumne venuje už niekoľko rokov a má za sebou aj pozoruhodný rad publikačných výstupov. Nasleduje recenzia publikácie Cedefop z r. 2014 *Navigácia cez rozbúrené vody: príprava na tranzície v kariére a na trhu práce*, ktorej slovenský preklad pripravujeme na koniec tohto roka, po nej dva teoretické príspevky domácich autorov – v prvom Lenka Beková z centra Euroguidance prináša najzaujímavejšie časti zo svojej nedávno odovzdanej doktorandskej práce venovanej riadeniu a konštruovaniu kariéry, resp. kariérovej adaptability, v druhom Štefan Vendel z Prešovskej univerzity prezentuje výsledky výskumu zameraného na ťažkosti kariérového vývinu študentov gymnázií.

Príspevok z praxe svojím názvom možno trochu prekvapí, autorská dvojica Kataríny Mášikovej a Zdenky Mackovej však dokazuje, že spojenie zážitkového učenia s koňmi a kariérového poradenstva či koučingu má reálne existujúce využitie v poradenskej praxi.

V študentskej sekcii prezentujeme najprv prácu diplomantky Petry Novákovej z Masarykovej univerzity v Brne venovanej priebehu kariérového rozhodovania, druhým je príspevok – seminárna práca študentov FSEV UK v Bratislave o kariérových záujmoch.

V správach z uskutočnených podujatí venujeme pozornosť štyrom rôznym akciám, ktoré sa realizovali v posledných mesiacoch – najprv je to konferencia Karpatskej nadácie v Košiciach o zamestnanosti mladých ľudí (tu veľmi poteší už tá pozitívna formulácia), potom referujeme o zaujímavom „peer learning evente“ koncom mája vo Viedni o vzdelávaní kariérových poradcov vo Fínsku, v Rakúsku a u nás, krátko približujeme aj konferenciu projektu siete NICE o terciárnom vzdelávaní poradcov v Európe, podujatie, ktorého význam vzhľadom na exkluzívne zastúpenie významných európskych osobností u nás na Slovensku si snáď ešte ani neuvedomujeme (takáto zostava sa u nás naposledy zišla snáď v r. 1970 na konferencii UNESCO a aj najbližšie sa tak stane možno o ďalších 45 rokov). V závere sa podrobnejšie venujeme júnovému Cross Border semináru v rakúskom Retzi a študijnej návšteve v Brne, ktorá mu predchádzala deň predtým.

Veríme, že číslo vás svojím obsahom zaujme a snáď aj trochu spríjemní najbližšie letné a jesenné dni.

Váš tím
Euroguidance centra

ROZHOVOR K TÉME

Rozhovor s Rie Thomsen

Toto číslo nášho e-časopisu sa venuje téme tranzícií a je to tiež téma, o ktorú sa zaujímame aj vy. Jeden z vašich posledných článkov Narácie o tranzíciách na trhu práce¹ prináša zaujímavé zistenia. Mohli by ste ich v krátkosti zhrnúť pre našich čitateľov?

Konštatujeme, že pre jednotlivca môže byť tranzícia cennou skúsenosťou, v priebehu ktorej sa robia radikálne kariérové rozhodnutia; podporné štruktúry, akým je aj kariérové poradenstvo, môžu prispieť k zmierneniu negatívnych dôsledkov takejto skúsenosti, ako aj princípov, ktoré sú základom flexikurty. Poukazujeme ďalej na potenciál rekonceptualizácie „tranzícií“ ako dôležitých príležitostí na učenie sa a nie iba ako na najkratšiu cestu od jedného zamestnania k druhému alebo zo vzdelávania do práce. To, ako sa vníma „problém“ alebo „potenciál“ tranzícií, je dôležité na to, ako tranzície facilitujeme v praxi, napríklad v postupoch kariérového poradenstva. V článku sme použili ako príklad Dánsko na demonštráciu toho, ako sa v súčasnosti tranzície vnímajú – ako zbytočný a nákladný problém, ako niečo, čo treba zmierniť alebo minimalizovať. Jednotlivci v období tranzícií však môžu vyhľadávať príležitosti na získanie skúseností, ktoré podporia ich budúce pracovné a životné aspirácie. Tranzície pre nich môžu byť cennou (a náročnou) skúsenosťou, počas ktorej ekonomickú podporu poskytnutú prostredníctvom modelu flexikurty je potrebné doplniť prístupom k odbornému kariérovému poradenstvu. Napríklad, ukazuje sa, že problém je v tom, že kariérové poradenstvo chýba v job centrách, keďže všetko sa zužuje len na to, aby ľudia dostali na akékoľvek dostupné pracovné miesto. To viedlo k volaniu po vybudovaní prepracovanejšieho systému kariérového poradenstva pre dospelých zameraného na zamestnaných podobne ako je to v ostatných krajinách v Európe, ako na to poukázal Cedefop 2008 v mnohých správach. Hovoríme ďalej, že vybudovanie komplexného, jednotného a profesionálneho systému celoživotného poradenstva v Dánsku si vyžaduje integratívny prístup politik celoživotného vzdelávania, zamestnanosti a kariérového rozvoja. V krajine modelovej flexikurty sa tento integratívny prístup môže dosiahnuť len ako výsledok dohody sociálnych partnerov a Pia Cort a ja hovoríme, že jedným zo spôsobov ako pokročiť v takejto diskusii, by mohla byť rekonceptualizácia tranzícií ako významných skúseností, počas ktorých prístup k primeraným (primeranejším) podporným štruktúram by mohol viesť k lepšiemu využívaniu zdrojov vyčlenených pre celoživotné kariérové poradenstvo.

Naše centrum Euroguidance pripravuje v r. 2015 preklad publikácie Cedefop „Navigácia cez rozbúrené vody: príprava na tranzície v kariére a na trhu práce“ založenej na výskume, na ktorom ste sa podieľali aj vy. Mohli by ste nám povedať, prečo sa tak zvýšil záujem o tranzície (v politikách, vedeckom bádani)?

Tento zvýšený záujem má podľa mňa viacero dôvodov. Predovšetkým žijeme dlhšie a aj náš pracovný život je tým dlhší. Je teda pravdepodobnejšie, že zažijeme tranzíciu kvôli meniacej sa spoločnosti, ktorej sme všetci súčasťou. Záujem politik vyplýva z potreby navrhnúť čo najvhodnejšie podporné štruktúry, ktoré by mali uľahčiť rôzne tranzície, napríklad prechod zo

¹ Thomsen, R., Cort, P. (2014). Narratives about Labour Market Transitions. *Research in Comparative and International Education*, 9 (3), 313-327.

zamestnanosti do nezamestnanosti a potom naspäť. A overuje sa množstvo ďalších podporných štruktúr. V článku píšeme o palici a mrkve. Vidím to tak, že kariérové poradenstvo ako podporná štruktúra môže slúžiť ako jedno alebo druhé v závislosti na tom, či sa ako podporná štruktúra využije na to, aby jednotlivému občanovi a jeho záujmu slúžilo ako východiskový bod v poradenskom procese, alebo kariérové poradenstvo ako systémový nástroj plní kontrolnú funkciu na zhodnotenie toho, či sa občan uchádzal o dostatočný počet voľných miest, aby tak splnil podmienky na vyplatenie podpory. I keď v tom druhom prípade by som to kariérovým poradenstvom nenazývala.

Záujem výskumu o tranzície sa môže vzťahovať tak k spôsobom podpory jednotlivca a môže sa zakladať na rôznych disciplínach od matematického modelovania k biografickým naratívny prístupom. Myslím, že v budúcnosti by bolo veľmi zaujímavé podporiť interdisciplinárny výskum kariérových tranzícií.

Mali sme tiež príležitosť stretnúť sa s vami osobne na medzinárodnej konferencii Siete pre inováciu v kariérovom poradenstve v Európe (NICE), ktorá sa koncom mája 2015 konala v Bratislave. Hovorili ste tam aj o navrhovaní výskumu ako výskumných kruhov. Mohli by ste nám o tom povedať viac a tiež aký prínos to má pre vás? Aké výzvy to prináša pre výskumníkov?

Kľúčovou výzvou je kontinuálny rozvoj poradenských postupov, ktoré budú zodpovedať potrebám a požiadavkám účastníkov tak na strane tvorcov politik, ako aj občanov. Takýto metodologický prístup k rozvoju poradenských prístupov je kombináciou teórie a praxe, ktorá zodpovedá aktuálnym potrebám praxe, politik a výskumu. Zisťujem, že „výskumné kruhy“ predstavujú spôsob ako vyvíjať poradenské postupy prostredníctvom dlhodobých výskumných vzťahov medzi teóriou a praxou. Výskumné kruhy podporujú prístup zdola nahor k rozvoju politik, podobne ako ho za nevyhnutný pre rozvoj kariérového poradenstva považujú ELGPN a NICE. Momentálne som v treťom projekte, ktorý integruje výskumné kruhy v procese výskumu a vývoja. V prvom projekte sme vytvorili video, ktoré si možno pozrieť na tejto stránke:

<https://www.youtube.com/watch?v=tvfOjQkc3Wg>.

V pozadí pojmu výskumný kruh ako plánu pre projekty vývoja a výskumu je pojem na praxi založeného spôsobu organizácie výskumu ako spôsobu facilitácie tvorby poznatkov a potenciálne potvrdenia praxe a obohatenia výskumu. Spolupráca medzi výskumníkmi a praktikmi vo výskumnom kruhu podporuje spoločný postup a akademický pohľad na prax, ktorý podnecuje praktikov k tomu, aby vystúpili zo svojej zvyčajnej roly a umožnil im pozorovať a analyzovať ich vlastnú prax.

Výskumný kruh je metóda rozvoja praxe prostredníctvom interakcie medzi poznatkami založenými na výskume a skúsenosti a na tvorbe poznatkov za rovnakých podmienok (Härnsten, 1994)². Persson (2009)³ vysvetľuje ako sa výskumné kruhy vytvorili z konceptu študijných kruhov vo Švédsku v sedemdesiatych rokoch ako spôsob rozvoja a podpory výmeny skúseností medzi výskumníkmi a volenými predstaviteľmi únie.

Východiskovým bodom je pokračujúci dialóg medzi výskumníkmi a odbornými pracovníkmi, ktorý môže byť základom pre rozvoj ich vlastnej praxe. Proces výskumu vyhľadáva podporu vzájomného

² Härnsten, G. (1994). *The research circle - Building knowledge on equal terms*. Stockholm: The Swedish Trade Union Confederation.

³ Persson, S. (2009). *Research Circles – A Guidebook*: Centre for Diversity in Education, R&D Children and Youth Directorate, City Office www.malmo.se/mangfaldiskolan.

vplyvu medzi výskumníkmi a odbornými pracovníkmi, aby obidve strany mali možnosť zmeniť svoj pohľad na problém. (Persson, 2009, s. 7)

Pri vytváraní relevantných poznatkov z praxe výskumný kruh reprezentuje prístup zdola nahor. V tomto zmysle kruh má tie isté rysy ako praktický výskum v kritickej psychológii (Dreier, 2009⁴; Mørck & Huniche, 2006⁵) či akčný výskum (Reason & Bradbury, 2001⁶). Vo výskumnom kruhu teda praktici a výskumní pracovníci pracujú spoločne na vymedzení a popísaní relevantných tém z praxe, ktoré ďalej podrobnejšie preskúmajú, a tiež zistia, ako môžu viac zapojiť užívateľov, t. j. mladých ľudí alebo nezamestnaných. Neexistuje žiadna direktívna metóda ako zistiť konečný výsledok/výstup výskumného kruhu. Praktici však napríklad môžu urobiť výskum menšieho rozsahu, ktorý bude pozostávať z rozhovorov alebo pozorovaní praxe. Môžu sa však zúčastniť aj na teoretických diskusiách inšpirovaných diskusiami na stretnutiach vo výskumnom kruhu.

Ak to zhrnieme, výskumný kruh poskytuje rámec výskumu tak pre výskumníkov, ako aj praktikov. Kruh sa opiera o ideál komplementárnej a kooperatívnej tvorby poznatkov a nie, ako je to v mnohých projektoch vývoja, o asymetrický transfer poznatkov od expertov k užívateľom.

V neposlednom rade za nesmierne dôležité považujem to, že tak výskumní pracovníci, ale aj komisári pre výskum budú mať odvahu integrovať výskumné kruhy to návrhu metodológie budúcich projektov výskumu a vývoja kariérového poradenstva. A že aj výskum roly výskumného pracovníka ako lídra kruhu sa podrobí nejakej analýze, aby sme tak pomohli budúcim výskumníkom pri rozvoji ich kompetencií facilitovať výskumné kruhy.

A teraz trochu osobnejšia otázka ☺ ... Ako by ste opísali vaše vlastné kariérové tranzície v priebehu vášho života?

Povedala by som, že moja kariéra začala najprv ako účastníčka a neskôr ako mladšia inštruktorka v klube 4H*. Naučila som sa ako organizovať vzdelávacie stretnutia založené na princípe učenia sa prácou a veľmi sa mi to páčilo. Na strednej škole som chcela byť veterinárkou, ale matematiku som nemala rada ani trochu. Rozhodla som sa, že budem učiteľkou. Po skončení štúdia učiteľstva som učila dānčinu a sociálnu vedu v 10. ročníku, ktorý je v Dánsku posledným rokom základnej školy. Riaditeľ školy sa vtedy učiteľov pýtal, či by sa niekto neprihlásil na kvalifikačné štúdium a stal sa kariérovým poradcom na škole. Prihlásila som sa. A keď som sa stretla s témou kariérového poradenstva, cítila som, že to je tá pravá voľba pre mňa. Štúdium tohto predmetu dávalo zmysel, bola som zvedavá a súčasne ma to uspokojovalo. Rozhodla som sa ísť na univerzitu študovať pedagogickú vedu a sociálnu psychológiu. Keď som ukončila štúdium, otvárala sa možnosť písať doktorandskú prácu na katedre pedagogiky Univerzity v Aarhuse a išla som za tým. Práca sa zaoberá kariérovým poradenstvom v komunitách a pre British Journal of Guidance and Counselling ju recenzoval Tristram Hooley. Povedala by som, že moja kariéra sa odvtedy ubera stabilne nahor, od asistentky po docentku a potom riaditeľku výskumu. Mala som šťastie pracovať počas tejto cesty s veľkými ľuďmi. Možno ste si všimli, že hoci kariéru považujem za koncept životnej rovnováhy, vôbec som sa nezmienila o svojej rodine. V priebehu tých rokov som sa vydala

⁴ Dreier, O. (2009). Persons in Structures of Social Practice. *Theory & Psychology*, 19(2), 193-212. doi: 10.1177/0959354309103539

⁵ Mørck, L. L., & Huniche, L. (2006). Critical Psychology in a Danish Context. *Annual Review of Critical Psychology*(5).

⁶ Reason, P., & Bradbury, H. (2001). *Handbook of Action Research*. London: Sage Publications.

* *Poznámka prekladateľa*: 4H je sieť mládežníckych organizácií, najmä v USA, ktorých poslaním je podporovať mladých ľudí v dosiahnutí ich plného potenciálu, prácou a učením sa v partnerstve pri starostlivosti o dospelých. Štyri H predstavujú štyri rozvojové oblasti záujmu organizácie: hlava (head), srdce (heart), ruky (hands) a zdravie (health). Zdroj: Wikipedia; www.4-h.org.

a mám to šťastie mať tri krásne a nezávislé deti. Nedávno som urobila radikálnejšie rozhodnutie o zmene kariéry a rozhodla som sa, že budem hľadať spôsoby ako tráviť viac času so svojou rodinou a venovať sa rozšíreniu svojho výskumného záberu a osvojiť si nové prístupy a metódy skúmania kariéry. Využila som preto príležitosť zmeniť svoje zamestnanie. Dnes pracujem na University of Southern Denmark, čo je 15 minút jazdy bicyklom od môjho domu (Katedra pedagogiky Aarhus University v Kodani bola 1 hodinu a 45 minút ďaleko), na katedre vodcovských a korporátnych stratégií a mám v pláne zamerať sa najmä na riadiace a organizačné prístupy k empirickému výskumu, aby som mohla študovať riadenie a organizáciu podporných štruktúr kariéry v dnešnej spoločnosti. Nemám žiadnu riadiacu zodpovednosť, s výnimkou výskumných projektov, ktoré vediem. Mohlo by sa zdať, že je to tranzícia kamsi bokom a možno dokonca smerom dolu, ale ja to vnímam ako správne rozhodnutie, kariérové tranzície je potrebné vidieť v celoživotnej perspektíve. Nikto z nás nemusí väčšinu z nich urobiť v čo najkratšom čase, počíta sa to, že je dlhodobé. Pre mňa je inšpiráciou Hillary Clinton, ktorá sa vo veku 67 rokov uchádza o post prezidentky Spojených štátov. Ja mám štyridsať a snažím sa tešiť z rovnováhy svojho rodinného a pracovného života.

A ešte záverečná otázka – aký bol váš pobyt v Bratislave?

Pobyt v Bratislave bol excelentný. Je to veľmi pekné a zaujímavé mesto. Po prechádzke so sprievodcom sme sa spolu s kolegyňou vydali na klasické nákupy. Bolo to výborné. Páčili sa nám tiež sovy po celom meste. Videli sme džbáňky so sovami, tričká, magnetky, drevené a porcelánové sovy. Má Bratislava niečo so sovami?



Dr. Rie Thomsen je docentkou na Univerzite Južného Dánska. Výskumne sa venovala vývoju rôznych poradenských techník tak pre mladých ľudí, ako aj pre dospelých. Zameriava sa hlavne na to, ako kariérové poradenstvo pôsobí na každodenný život účastníkov. Zaoberá sa vzťahom medzi každodenným životom, učením sa, účasťou na poradenských aktivitách a tranzíciách zo vzdelávania a do vzdelávania a na trh práce a späť. Vo svojej knihe

Kariérové poradenstvo v komunitách rozvíja teóriu sociálnej praxe o tom, ako sa poradenské aktivity môžu rozvíjať ako súčasť komunity, v ktorej alebo pre ktorú pracuje. Prostredníctvom svojich aktivít účastníci v komunite modifikujú a menia poradenskú prax, čím vytvárajú nové možnosti tak pre seba, ako aj pre ostatných zúčastňovať sa na poradenských aktivitách. Rie Thomsen má za sebou mnoho publikácií, ich zoznam je dostupný na tejto stránke:

[http://pure.au.dk/portal/da/persons/rie-thomsen\(6565627f-17c2-4b50-9e51-1d7f0352d939\)/publications.html](http://pure.au.dk/portal/da/persons/rie-thomsen(6565627f-17c2-4b50-9e51-1d7f0352d939)/publications.html)

Photo © Anne Mette Ehlers

K TÉME**Navigácia cez rozbúrené vody: príprava na tranzície v kariére a na trhu práce**

(Navigating difficult waters: learning for career and labour market transitions. European Centre for the Development of Vocational Training (Cedefop). Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2014⁷)

Recenzia

Autori v tejto publikácii poukazujú na skutočnosť, že súčasný trh práce je charakterizovaný zvýšenou nestabilitou, ku ktorej prispela aj nedávna hospodárska kríza. K významným faktorom, ktoré ovplyvňujú stabilitu pracovného trhu, patria aj meniace sa sociálne, kultúrne a ekonomické podmienky, ktoré vychádzajú z dlhodobých procesov. Je teda veľmi pravdepodobné, že budú zohrávať aj naďalej dôležitú úlohu v živote pracovníkov/zamestnancov v budúcnosti. Popisovaná vnímaná neistota, predstavuje akúsi hrozbu pre jednotlivcov, a preto si od nich vyžaduje zodpovedný prístup a zvládnutie stratégií pri navigácii zabezpečujúcej udržanie životného kurzu (na trhu práce). Zmeny na trhu práce môžu predstavovať mnoho výziev pre jednotlivcov. Niektoré prinášajú príležitosti, niektoré vystavujú jednotlivca rizikám – nízkej kvalifikácii, nezamestnanosti, sociálnemu vylúčeniu. Aby sa predišlo týmto nežiaducim následkom, jednotlivci môžu čerpať zo zdrojov, ktoré majú k dispozícii – sociálne podporné siete, vzdelávanie, aktívne politiky trhu práce a podobne. Pomerne málo štúdií sa však zameriava na to, ako sú jednotlivci schopní reagovať na tieto výzvy v priebehu svojho života. Tento projekt sa snaží túto medzeru zaplniť.

Jedna z častí publikácie je venovaná literatúre zameranej na posledné trendy v tejto oblasti, pozornosť sa venuje najmä nedávnej štúdii realizovanej pre Európsku komisiu Browna a kol. (*Changing patterns of working, learning and career development across Europe. Coventry: Warwick Institute for Employment Research. 2010*). Štúdia sa zaoberá štyrmi témami dôležitými pre vzdelávanie a profesionálny rozvoj. Prvou témou je individuálne zameranie na úlohu vývinu identity povolania. Druhá téma rieši individuálny postup v rámci trhu práce a situuje ju do širšieho rámca celoživotného vzdelávania. Tretia téma zdôrazňuje úlohu vzdelávania, inštitucionálnej podpory, vrátane prístupu k získaniu vysokoškolského vzdelania, pomoci v ďalšom profesijnom rozvoji a pri zmene kariéry. Štvrtá téma sa týka profesijného rozvoja a kariérového rozhodovania.

Ďalšia časť publikácie venuje pozornosť dôležitosti učenia počas pracovného života. Uvádza príklady z piatich krajín – Francúzska, Španielska, Talianska, Nemecka a Dánska. Životné príbehy niekoľkých jednotlivcov sú veľmi rôznorodé, zachytená je ich študijná a kariérová dráha. Ide tu o cestu v kontinuu štúdium (škola) – pracovná pozícia – pracovný postup na ďalšiu pracovnú pozíciu a zmenu na tejto ceste. Títo jednotlivci žijú a pracujú v rôznych prostrediach a životných situáciách, pochádzajú z rôznych sociálnych skupín a majú prístup k rôznym vzdelávacím príležitostiam. Štúdia poukazuje na to, ako môže učenie podporiť adaptáciu na zmeny, v prípade každého uvedeného jednotlivca išlo o prispôsobivosť a rôzne spôsoby učenia. Niektorí mali veľmi jasnú predstavu o tom, akému druhu učenia dávajú prednosť. Mnohí však prejavili všeobecnú neochotu vyrovnávať sa s dôsledkami prichádzajúcich zmien a mali veľký problém učiť sa niečo nové. V každom z prípadov sa

⁷ Preklad publikácie aktuálne pripravuje centrum Euroguidance, SAAIC.

ukázalo, že absentujúce možnosti kariérového poradenstva, nedostatok podpory zo strany rodiny, kolegov alebo nadriadených, či chýbajúce financie na dotovanie ďalšieho vzdelávania znamenali, že k žiadnemu posunu u týchto jednotlivcov nedošlo.

Jedna z kapitol sa venuje dôležitosti kariérového poradenstva počas pracovného života. Poradenstvo je veľmi dôležité v oblasti podpory vzdelávania v kontexte kariérových tranzícií na trhu práce, avšak jeho pozornosť musí byť zameraná na konkrétne požiadavky jednotlivcov. Bimrose et al. (2008) upozornili na niekoľko spôsobov, prostredníctvom ktorých klienti vo vekovej skupine 35-45 rokov získali prístup k odborným informáciám, znížil sa u nich pocit neistoty, zvýšila motivácia, získali iný uhol pohľadu a zvýšilo sa budovanie dôvery. To malo za následok priame a pozitívne zmeny, zmeny v ich situácii alebo myslení a/alebo plány do budúcnosti.

Poradenstvo môže pomôcť ľuďom s ich učením sa pri zvyšovaní kvalifikácie a rekvalifikácii a tiež pri riadení zmien počas pracovného života a podpory v snahe udržať si pozitívne vnímanie seba samého, aj keď tieto zmeny neprebiehali tak hladko ako sa očakávalo. Dôležité je, aby poradenské služby plne reagovali na konkrétne požiadavky jednotlivcov. Malo by tiež byť k dispozícii čo najskôr (i v školách), aby podporilo sebareflexívne procesy u mladých ľudí. Tieto služby môžu poskytnúť jednotlivcom priestor, aby prehodnotili a predvídali situácie a možnosti, s ktorými sa môžu stretnúť. Znalosť situácie a fungovania trhu práce, odovzdávaná z predchádzajúcich generácií (v rámci rodiny), môže byť neaktuálna. Najmä, ak sa štruktúra trhu práce a jeho fungovanie zmenili vplyvom rôznych zmien (sociálne, ekonomické, zmena spoločenského zriadenia, globalizácia, nezamestnanosť...). Do popredia teda vystupuje potreba flexibility. Poradenstvo môže pomôcť účastníkom na trhu práce rozvíjať perspektívy do budúcnosti, ako je nadobúdanie požadovaných zručností, nájdenie zmyslu v učení a výbere vhodného povolania. Uvedené príklady ukazujú mnoho možností a rôznych spôsobov, ktorými pracovníci čelia zmenám v kariére a v živote. Niektoré zmeny prichádzajú prirodzene, iné sú podmienené sociálnou, ekonomickou, zdravotnou či rodinnou situáciou. Takisto existuje mnoho možností, ako môže učenie podporiť tranzície na trhu práce, od zvyšovania kvalifikácie alebo rekvalifikáciu spolu s hľadaním novej profesijnej orientácie. Pre ďalších pracovníkov učenie tiež slúži k posilneniu sebavedomia a sebaúcty, a tak vlastne podporujú svoju kariéru nepriamo.

Táto štúdia ponúka pestrú mozaiku životov a kariér a poukazuje na to, že existuje značný priestor pre intervenciu na podporu dospelých v úspešnom riadení a zmien kariéry. Kariérové poradenstvo a poradenská politika môže byť veľmi efektívna pri podpore kariérových tranzícií. Pracovníci sú potom vnímavejší k výcviku a iného druhu poskytovanej podpory. Táto výskumná správa má v úmysle zvýšiť povedomie o význame rôznych politík – poradenstve, účasti na vzdelávaní a odbornej príprave, ktoré môžu účinne podporovať dospelých, aby svoje kariérové rozhodnutia robili lepšie. Štúdia poukazuje zároveň na to, že nikdy nie je neskoro premýšľať o zmenách v oblasti kariéry.

Bc. Michaela Bogdanová, SAAIC

Riadenie a konštruovanie kariéry - postmoderný model v rámci kariérového poradenstva. Kariérová adaptabilita ako zdroj pri kariérových tranzíciách.

Mgr. Lenka Beková, doktorandka na Fakulte sociálnych a ekonomických vied, Univerzita Komenského v Bratislave; konzultantka centra Euroguidance, SAAIC

Abstrakt

21. storočie si vyžaduje efektívne stratégie sebariadenia, vrátane riadenia vlastnej kariéry, zahŕňajúce sebareflexiu, skúmanie a stanovovanie cieľov a prípadných krokov k ich dosiahnutiu a pod. K tomu, aby ľudia boli schopní riadiť svoju kariéru, môžu napomáhať rôzne individuálne a skupinové intervencie (kariérové poradenstvo, kariérový koučing, kariérové vzdelávanie atď.). V článku sa venujeme aktuálnym témam z oblasti kariérového poradenstva, téme riadenia a konštruovania kariéry ako postmoderného modelu v rámci kariérového poradenstva, ale aj kariérovej adaptability ako dôležitému zdroju pri kariérových tranzíciách rôzneho druhu. Ponúkame aj zaujímavé zistenia aktuálnejších výskumov zaoberajúcich sa kariérovou adaptabilitou.

Managing and constructing the career – the postmodern model in the career guidance and counselling framework. Career adaptability as a source in career transitions.

Mgr. Lenka Beková, PhD student at the Faculty of Social and Economic Sciences, Comenius University in Bratislava; consultant of the Euroguidance centre, SAAIC

Abstract

The 21st century requires effective self-management strategies, including managing of own career, self-reflection, exploring and setting goals and taking steps to achieve them and so on. In order for people to be able to manage their careers, they may be assisted by the various individual and group interventions (career counseling, career coaching, career education etc.). In this article we address topical issues of career guidance, career management and career construction as a postmodern model in career counseling, but also career adaptability as an important resource for career transitions of all kinds. We also offer interesting findings of more recent studies dealing with career adaptability.

Úvod

Jednou z aktuálnych tém v oblasti kariérového poradenstva je zmena paradigmy vo vývine kariéry, ktorý už nie je spravidla lineárny proces, ale vyžaduje si pretváranie našej profesionálnej identity. Ľudia na trhu práce menia pracovné pozície častejšie ako v minulosti, pričom nie je zriedkavá ani zmena typu práce. Podľa údajov z roku 2005 bola priemerná dĺžka trvania jedného zamestnania v Európe 8,3 roka, na Slovensku to bolo okolo 10 rokov, pričom na prvom mieste sa umiestnilo Dánsko s necelými 5 rokmi (Eurofound, 2005).

Adaptívni jedinci sa zaujímajú o svoju budúcnosť vo svete práce, snažia sa mať kontrolu nad svojou profesijnou budúcnosťou, prejavujú zvedavosť prostredníctvom preskúmania budúcich možností a scenárov a posilňujú svoju sebadôveru k dizajnovaniu svojej profesijnej budúcnosti, aby napĺňali svoje ašpirácie a plány (Savickas, 2004, 2013).

Súčasný kariérový poradenstvo

V rámci zastrešujúceho kariérového poradenstva sa presúva dôraz zo samotného poskytovania informácií, profesijnej orientácie (aj keď i to je stále dôležité) na kariérové vzdelávanie, podporu kariérového rozvoja a riadenia vlastnej kariéry, aktívnej angažovanosti, či na zmocňovanie človeka. Intervencie sa čoraz častejšie zameriavajú na podporu získavania zručností a kompetencií v oblasti rozhodovania v priebehu celého života, podporu sebapoznania a budovania pozitívneho sebaobrazu a pod. Pozornosť sa zameriava nielen na cieľ (výber vzdelávania pre profesijnú voľbu; voľba povolania), ale aj na proces (celoživotné učenie sa, sebapoznávanie a sebareflexia atď.).

Vnímanie pojmu kariéra sa podľa Savickasa (1997), Jarvisa (2003b), Pattonovej a McMahonovej (2006), či Bimroseovej a kol. (2011) posúva od vývojového a užšie zameraného prístupu (kariéra = lineárna/postup po rebríku; týka sa len profesie) ku komplexnému a holistickému prístupu (kariéra = nelineárna, príp. nielen lineárna; týkajúca sa všetkých oblastí života).

Riadenie a konštruovanie kariéry

Pojem riadenie kariéry (career management) sa začal v oblasti kariérového rozvoja, manažmentu a psychológie používať už v 80. rokoch (Kosseková a kol., 1998; Watts, 2006). Ako uvádza Hustler a kol. (1998) termín riadenie kariéry bol v tom čase používaný výhradne v zmysle prístupov v rámci veľkých organizácií, ktoré podporovali rozvoj kariéry stredného či vyššieho manažmentu. Neskôr však začal byť čoraz častejšie používaný v zmysle riadenia vlastnej kariéry (career self-management) (King, 2004).

Riadenie vlastnej kariéry možno podľa Kossekovej a kol. (1998) definovať ako proces pravidelného zbierania informácií a prípravy plánov pre riešenie problémov a uskutočňovanie rozhodnutí súvisiacich s kariérou. Pattonová a McMahonová (2006) uvádzajú, že niektorí autori začínajú ustupovať už i od pojmu kariérový rozvoj aj k používaniu takých pojmov ako napríklad budovanie kariéry/z angl. career building (Reddekop, Day, 1999), konštruovanie kariéry (z angl. career construction (Savickas, 2002), či dizajnovanie života a kariéry/z angl. life/work design (Haché, Reddekopp, Jarvis, 2000).

Phil Jarvis (2003a) hovorí o novej paradigme – paradigme riadenia kariéry, ktorá už nie je o uskutočňovaní „správnej“ profesijnej voľby, ale o podpore a rozvoji kompetencií (vedomostí, zručností a postojov) pre uskutočňovanie veľkého množstva volieb počas celého života, pričom kontrola a zodpovednosť je presúvaná na stranu jednotlivca. Aj Patton (2005) uvádza, že v súčasnosti sa nachádzame v ére vlastného riadenia kariéry – tzv. urob si sám, ktorá jednotlivcov priam vyzýva k tomu, aby si zabezpečovali vlastný kariérový rozvoj a nadobúdali zručnosti, ktoré im pomôžu pri preberaní zodpovednosti za riadenie a usmerňovanie vlastnej kariéry. Dôležité je tiež, aby sa zameriavali skôr na (trvalú) zamestnateľnosť ako na udržanie si pracovného miesta.

Podľa Peavyho (2013), tvorca sociodynamického modelu poradenstva, sa človek v premenlivom a neistom kontexte musí naučiť udržať si smer svojho života a nahliadať na seba ako na vlastný projekt. Sebakonštruovanie (úsilie plánovať si život) sa odohráva v kontexte mnohých volieb, pričom dôležitá je i náhoda.

V súvislosti s riadením a konštruovaním kariéry je potrebné spomenúť i to, že v zahraničí sa už bežne používa pojem zručnosti, príp. kompetencie pre riadenie kariéry (z angl. career management skills/

career management competences). Pričom tieto zručnosti umožňujú zhromažďovať, analyzovať, syntetizovať a organizovať informácie o sebe, vzdelávaní a zamestnaní/práci, dospieť k rozhodnutiam a tieto rozhodnutia a zmeny realizovať (ELGPN, 2010). Kariérové poradenstvo môže prispievať k rozvoju týchto zručností či kompetencií.

Teórie vychádzajúce z konštruktivistického prístupu

Medzi aktuálnejšie teórie podľa Pattonovej a McMahonovej (2006) patria teórie vychádzajúce z konštruktivistického prístupu, ktoré nahliadajú na ľudí holisticky ako na otvorené systémy neustále interagujúce s prostredím a hľadajúce stabilitu v rámci častejšie prebiehajúcich zmien. Jednotlivca považujú za hlavného tvorcu svojho života a kariéry. Savickas (2000) prisudzuje vplyv konštruktivismu v oblasti poradenstva ku zmenám v charaktere práce a kladeniu dôrazu na sebaorganizovanie a sebariadenie života a kariéry.

Medzi základné predpoklady odvodené z teórií konštruktivismu patria: aktívne spracovávanie a vytváranie zmyslu/z angl. active agency, usporiadanie činností na základe identity, self v sociálnom a symbolickom kontexte, či celoživotný vývoj (Mahoney, 2003, In Pattonová, McMahonová, 2006).

Z konštruktivistického prístupu vychádzajú napr. tieto teórie: metateoretický Rámec teórie systémov (Systems Theory Framework – STF; Patton, McMahon, 1995), Teória chaosu (Chaos theory; Pryor, Bight, 2003), či Teória konštruovania kariéry (Career construction theory; Savickas, 2005). Spomedzi nich bližšie uvedieme práve Teóriu konštruovania kariéry.

Teória konštruovania kariéry (Career construction theory)

Konštruktivisti kladú veľký dôraz na sociálne aspekty osobnosti a sebaponímanie, ktoré do veľkej miery nadobúdame práve v interakcii s druhými ľuďmi (Peavy, 2013). Teória konštruovania kariéry vymedzuje konštruovanie kariéry ako psychosociálnu aktivitu, ktorá syntetizuje self a spoločnosť (Savickas, 2004).

Savickas svoju teóriu prvýkrát predložil v r. 2001 a vychádza z už spomínaných konštruktivistických princípov a z teórií D. Supera. Teória hovorí o tom, že si sami konštruujeme reprezentácie reality (nie samotnú realitu), pričom kariérový rozvoj je poháňaný adaptáciou na prostredie (skôr ako zrením vnútorných štruktúr) (Savickas, 2004). Podľa Savickasa (2013) si self a kariéru tvoríme reflektovaním našich skúseností. Teória na jednotlivcov nahliada ako na sebaregulujúcich tvorcov, ktorí naplňajú vlastné ciele. Kariéru si konštruujeme počas toho, ako uskutočňujeme rozhodnutia, ktoré vyjadrujú naše sebaponímanie, a formulujeme a dosahujeme ciele v rámci sociálnej reality pracovných rolí a to najmä prikladaním významu svojmu profesijnému správaniu a pracovným skúsenostiam (Savickas, 2004).

Teória konštruovania kariéry zahŕňa tri perspektívy klasických kariérových teórií (individuálne rozdiely čŕt, vývinové úlohy a stratégie zvládania, a psychodynamickú motiváciu) v rámci troch hlavných zložiek: profesijná identita, kariérová adaptabilita a životné témy, pričom tieto pojmy vymedzuje nasledovne:

Profesijnú identitu definuje ako súbor schopností, potrieb, hodnôt a záujmov jednotlivca v súvislosti s kariérou. Vyjadrené formou otázky: Akú kariéru si ľudia konštruujú?

Pri *kariérovej adaptabilite* zdôrazňuje mechanizmy zvládania, prostredníctvom ktorých si jednotlivci konštruujú kariéru a pôsobia v rámci komunit. Vyjadrené formou otázky: Akým spôsobom si ľudia konštruujú kariéru?

Životné témy vychádzajú z odpovede na otázku: Prečo si ľudia konštruujú takú kariéru a prečo práve takým spôsobom? Prostredníctvom príbehov je možné identifikovať témy, ktoré ľudia využívajú pri uskutočňovaní rozhodnutí a prispôbovaní sa pracovnej roly (Savickas, 2004).

Význam kariéry a dynamiku jej konštruovania môžeme pochopiť prostredníctvom sebadefinujúcich príbehov, ktoré odhaľujú úlohy, tranzície a náročné situácie, ktorými človek prešiel.

Poradenstvo založené na Teórii konštruovania kariéry využíva konštruktivistické a naratívne metódy, pracuje s autobiografickými príbehmi, kontextovou analýzou, vytváraním možných scenárov a ich posudzovaním a následne modelovaním budúcej identity, pričom cieľom je neustále formovanie (a pretváranie) vlastnej identity súvisiace s konštruovaním kariéry (Savickas, 2004). Poradenstvo založené na tejto teórii je o prepájaní minulosti a budúcnosti, hľadani jednotnosti a kontroly nad okolnosťami v životných príbehoch (Mareeová, 2013). Podľa Mareeovej (2013) tento typ poradenstva posilňuje ľudí v sebareflexii pri nahliadaní na vlastné životné príbehy s cieľom identifikovať hlavné životné témy, na základe ktorých môžu konštruovať svoju kariéru.

Kariérová adaptabilita

Kariérová adaptabilita je jedným z ústredných pojmov Teórie konštruovania kariéry. Pri jej formulovaní profesor Mark Savickas vychádzal z teórie svojho učiteľa Donalda E. Supera. Super v rámci svojej teórie celoživotného kariérového vývinu definoval kariérovú zrelosť ako pripravenosť adolescenta uskutočniť voľbu vzdelávania a povolania (Super, 1955, In Savickas, 1997). V rámci kariérového vývinu je však dôležitá nielen zrelosť, ale aj adaptabilita jedincov napr. na rôzne zmeny, ktoré na trhu práce, či v rámci ich kariéry môžu nastať. Podľa Halla a Mirvisa (1995, In Kosseková, 1998) je adaptabilita dôležitou schopnosťou pre riadenie osobného kariérového rozvoja. Hall (2002, In Mareeová, 2013) tiež argumentuje, že adaptabilita je metakompetencia, schopnosť identifikovať potrebné kvality, ktoré sú dôležité pre budúcnosť, a uskutočňovanie zmien k ich dosiahnutiu. Možno teda vnímať i určitý posun v rámci kariérového poradenstva z kladenia dôrazu na kariérovú zrelosť (viazanú najmä s určitým obdobím života) na kariérovú adaptabilitu (celoživotne dôležitú).

Savickas v rámci Teórie konštruovania kariéry používa práve pojem kariérová adaptabilita, pričom vychádza zo spoločenských zmien (od industriálnej k vedomostnej spoločnosti) a integruje Superovu teóriu. Savickas definuje kariérovú adaptabilitu ako „psychosociálny konštrukt, ktorý naznačuje pripravenosť jednotlivca a jeho zdroje pre zvládanie súčasných i budúcich úloh v rámci profesijného rozvoja, profesijných tranzícií a osobných tráum“ (2004, s. 51).

Bimroseová a kol. (2011) popisujú kariérovú adaptabilitu ako schopnosť uskutočňovať tranzície na trhu práce, v rámci zmeny organizácie práce a pod. Adaptabilita utvára širšie prepojenia jednotlivca so spoločnosťou, syntetizovanie jeho sebaopímania a profesijnej roly, a podporuje sebaregulatívne správanie v rámci vývinových úloh a tranzícií – teda umožňuje jednotlivcom budovať vlastnú kariéru (Savickas, 2004).

Kariérová adaptabilita pozostáva zo štyroch dimenzií, ktoré predstavujú „všeobecné adaptačné zdroje a stratégie, ktoré jednotlivci používajú pri riadení kritických úloh, tranzícií a náročných situácií,

počas toho, ako si konštruujú svoje kariéry“ (Savickas, 2013, s. 158). Každá z týchto dimenzií zahŕňa postoje, presvedčenia, kompetencie dôležité pre konštruovanie kariéry a ovplyvňujúce stratégie zvládania/správanie. Postoje a presvedčenia ovplyvňujú rozvoj a využívanie kognitívnych kompetencií a kompetencie vplývajú na adaptačné správanie, ktoré pôsobí na profesijný rozvoj a konštruovanie kariéry. Aktuálne stratégie sú závislé od kontextu i sociálnej roly, pričom základom konštruovania kariéry sú práve postoje, presvedčenia a kompetencie.

Savickas (2004, 2009, 2013) popisuje dimenzie kariérovej adaptability (pomenované na základe ich funkcie) nasledovne:

Záujem (concern) je najdôležitejšou dimenziou kariérovej adaptability a definuje zameranosť na budúcnosť a prikladanie dôležitosti príprave na budúcnosť, zmysel pre kontinuitu. Dôležité je rozvíjanie pozitívneho postoja k budúcnosti. Jeho nedostatok môže byť sprevádzaný apatiou, pesimizmom a bezplánovitosťou.

Kontrola (control) je intrapersonálna schopnosť samoregulácie, vrátane určitej miery vplyvu na situáciu. Zahŕňa sebadisciplínu, procesy uvedomovania si, zvažovania, organizovania a rozhodovania v rámci vývinových úloh a pri uskutočňovaní tranzícií súvisiacich s kariérou. Súvisí s témami ako nezávislosť, interný locus kontroly, autonómia, sebaurčenie, atď. Nedostatok kontroly sa často nazýva aj kariérovou nerozhodnosťou a prejavuje sa zmätením, prokrastináciou alebo impulzivitou.

Zvedavosť (curiosity) je o preskúvaní seba (sebaopoznávanie), situácií a sveta práce (získavanie profesijných informácií a sociálnych informácií). Nedostatok kariérovej zvedavosti môže viesť k nereálnym predstavám o sebe i o svete práce.

Kariérová sebadôvera (confidence) naznačuje pocit sebaúčinnosti vzhľadom na schopnosť úspešne uskutočňovať a implementovať voľby. Úloha kariérovej sebadôvery je reflektovaná v rámci širokých poznatkov o sebahodnotení a sebaúčinnosti. Jej nedostatok sa môže prejavovať v zablokovaní, ktoré bráni naplneniu rolí a dosahovaniu cieľov (Savickas, 2013).

Proces adaptácie je facilitovaný a riadený prostredníctvom cieľov človeka, pričom vo všeobecnosti je cieľom harmonizovať vnútorné potreby s vonkajšími príležitosťami (Savickas, 2013). Keďže jasne stanovené ciele podporujú smerovanie a kontinuitu správania, zintenzívňujú i sebareguláciu počas tranzícií (Heckhausen, Wrosch, Schulz, 2010, In Savickas, 2013).

Tabuľka č. 1. Dimenzie kariérovej adaptability

Dimenzie adaptability	Postoje, presvedčenia	Kompetencia	Stratégie zvládania (správanie)	Kariérové problémy
Záujem	Plánujúci	Plánovanie	Uvedomovanie si, zapájanie sa, pripravovanie sa	Ľahostajnosť
Kontrola	Rozhodný	Uskutočňovanie rozhodnutí	Asertivita, disciplína, nasledovanie zámeru	Nerozhodnosť
Zvedavosť	Zvedavý	Preskúvanie	Experimentovanie, vstupovanie do rizika, zisťovanie informácií	Nerealistickosť
Sebadôvera	Efektívny	Riešenie problémov	Vytrvalosť, snaženie sa, usilovnosť	Inhibícia

(Savickas, 2013, s. 158)

Súčasný výskum kariérovej adaptability

Kariérovej adaptabilite sa začala venovať i pozornosť výskumníkov. V rámci výskumu adaptability využívali rôzne metódy ako obsahové analýzy príbehov, či komplexnejšie nástroje v rámci ktorých je meraná ako jedna zo subškál (napr. v rámci Career Futures Inventory od autorov Rottinghaus, Day, Borgen). Pracovali však s rôznymi definíciami pojmu. V tejto časti si preto priblížime najmä aktuálnejšie výskumy pracujúce s pomerne jednoduchou definíciou pojmu.

Na skúmanie kariérovej adaptability bola vyvinutá medzinárodná škála, ktorá vznikla v rámci kolaboratívneho výskumu v trinástich krajinách: Belgicko, Brazília, Čína, Francúzsko, Holandsko, Island, Južná Afrika, Južná Kórea, Portugalsko, Taiwan, Taliansko, Švajčiarsko a USA (Savickas, Porfeli, 2012). Výskumné tímy spoločne navrhli názov Škála kariérových adaptačných schopností (CAAS - Career Adapt-Abilities Scale International 2.0), ktorá pozostáva zo štyroch dimenzií/subškál potvrdzujúcich teóriu (záujem, kontrola, zvedavosť, sebadôvera). Výsledky kolaboratívneho výskumu potvrdili predpokladanú štvorfaktorovú štruktúru konštruktu. Výsledky z kolaboratívneho výskumu naznačujú silný potenciál pre využitie v rámci internacionalizácie výskumu v oblasti kariérového rozvoja (Savickas, Porfeli, 2012). Článok publikujúci výsledky tohto výskumu vyšiel v rámci špeciálneho vydania Journal of Vocational Behaviour zameraného na tému kariérová adaptabilita, ktoré bolo súčasťou čísla 80 (3). Toto špeciálne vydanie prinieslo samostatne aj výsledky z jednotlivých krajín, ktoré sa zúčastnili tohto kolaboratívneho výskumu.

Zacher (2014) sa venoval súvislostiam kariérovej adaptability a subjektívneho kariérového úspechu v rámci vzorky 1723 zamestnancov (od 18 do 70 rokov) pracujúcich v rôznych odboroch a oblastiach v Austrálii. Použil škálu CAAS a nástroje meraisúce spokojnosť s kariérou (career satisfaction), kariérový výkon (career performance), sebahodnotenie (self-evaluations), či osobnostné črty Big Five. Zo zistení vyplýva, že celková kariérová adaptabilita pozitívne predikuje spokojnosť s kariérou nezávisle na demografických údajoch, osobnostných črtách a sebahodnotení. Zacher (2014) ďalej zistil, že celková kariérová adaptabilita pozitívne predikuje aj kariérový výkon, tiež nezávisle na demografických údajoch, osobnostných črtách a sebahodnotení. Zacher uvádza aj výsledky iných výskumov, napr. zistenie, že kariérová adaptabilita súvisí s pracovnou angažovanosťou (Rossier a kol., 2012, In Zacher, 2014).

Ferreira, Coetze a Masenge (2013) sa v štúdiu realizovanej v Juhoaarskej republike venovali vzťahu medzi psychologickými kariérovými meta-kompetenciami zamestnancov (psychologické kariérové zdroje, kariérová adaptabilita, odolnosť) a dispozíciami týkajúcimi sa pracovnej retencie (zakotvenie v práci/ job embeddedness, commitment voči organizácii). Výskumu sa zúčastnilo 355 pracovníkov z oblasti manažmentu ľudských zdrojov. V rámci konštruktu kariérovej adaptability dosahovali najvyššie skóre na subškále kariérová kontrola. Celkovo zistenia poukazujú na to, že psychologické kariérové meta-kompetencie (vrátane všetkých kariérových adaptačných schopností/ dimenzií kariérovej adaptability) podporujú spolunáležitosť k organizácii a retenciu, avšak zatiaľ nie je možné hovoriť o kauzálnych vzťahoch (Ferreira, Coetze, Masenge, 2013).

Tolentino a kol. (2014) skúmali vzťahy kariérovej adaptability a adaptívnosti na vzorke univerzitných študentov (N=555). Na meranie kariérovej adaptability bola opäť použitá škála CAAS International a adaptívnosť (v zmysle sebaregulačných tendencií) bola zisťovaná pomocou nástrojov zameraných na orientáciu na učenie sa a cieľ, proaktívnu osobnosť a kariérový optimizmus. Z výsledkov vyplýva, že kariérová adaptabilita pozitívne koreluje s proaktívnou osobnosťou, orientáciou na učenie sa

a dosahovanie cieľov a s kariérovým optimizmom. Zatiaľ však nie je možné hovoriť o kauzálnych vzťahoch, vyžaduje si to ďalšie výskumy (Tolentino a kol., 2014).

Koenová (2013) sa vo svojej dizertačnej práci *Prepare and pursue: Routes to suitable (re-)employment* zamerala aj na kariérovú adaptabilitu. Ako píše, doposiaľ neboli uskutočnené výskumy, ktoré by zisťovali, či je možné kariérovú adaptabilitu rozvíjať. Koenová vyvinula na teórii založený tréning zameraný na rozvoj zdrojov kariérovej adaptability a na základe kvázi-experimentu medzi univerzitnými študentmi zistila, že je možné rozvíjať ju. Tréningu sa zúčastnilo 46 študentov končiacich ročníkov (ďalších 47 tvorilo kontrolnú skupinu) rôznych odborov. V rámci výskumu Koenová využila práve holandskú verziu CAAS International 2.0., ktorú účastníci vyplňali pred a po absolvovaní tréningu a ešte 6 mesiacov po skončení tréningu. Pri poslednom vyplňaní boli účastníci požiadaní o zodpovedanie otázok týkajúcich sa ich pracovného statusu (či sú alebo nie sú zamestnaní) a kvality zamestnania (pracovná spokojnosť, person-organization fit, subjektívny kariérový úspech). Podľa jej zistení skupina, ktorá sa zúčastnila tréningu, zaznamenala nárast v rámci dimenzií Záujem, Kontrola a Zvedavosť, zatiaľ čo kontrolná skupina nezaznamenala žiadny nárast v rámci dimenzie Záujem a dokonca pokles v rámci dimenzií Kontrola a Zvedavosť. Tí, ktorí sa zúčastnili tréningu a našli si zamestnanie, vnímali vyššiu kvalitu zamestnania. Podľa Koenovej (2013) by teda vyššia miera kariérovej adaptability mohla pôsobiť na úspešnejšie zvládanie profesijných tranzícií, zlepšovať šance na nájdenie si vhodného pracovného miesta a posilňovať (subjektívny) kariérový úspech a pracovnú spokojnosť.

Výskumy sa tejto téme začínajú venovať čoraz častejšie asi aj vzhľadom na pozornosť, ktorú na tento konštrukt upriamil spomínaný medzinárodný výskum.

Záver

Riadenie či konštruovanie vlastnej kariéry je na neustále meniacom sa trhu práce potrebné, ak nie nevyhnutné. Rozvíjanie kariérovej adaptability napomáha riadeniu kariéry a zvládaniu životných tranzícií (Savickas a kol., 2009). Podpora rozvoja v oblasti riadenia vlastnej kariéry a kariérovej adaptability môže uľahčiť mladým ľuďom zvládnutie tranzície zo školy na trh práce a dospelým uľahčiť kariérovú re-orientáciu a zmeny.

Na základe teórie i zistení výskumov možno uvažovať nad rôznymi implikáciami pre prax. Kariérová adaptabilita sa javí ako „výhodná“ pre jednotlivca aj organizácie. Mohla by byť prínosná v rámci učiacich sa prostredí na pracoviskách a podporovať zvyšovanie výkonu (Felstead a kol., 2011, In Bimroseová a kol., 2011). Viaceré výskumy naznačujú, že vyššia kariérová adaptabilita môže súvisieť napr. s úspešnejším zvládaním profesijných tranzícií, zlepšením šancí na nájdenie vhodného pracovného miesta, či posilnením kariérového úspechu (Koenová, 2013; Zacher, 2014).

Bimroseová a kol. (2011) uvádzajú, že kariérovú adaptabilitu je možné na pracovisku rozvíjať viacerými spôsobmi: prostredníctvom práce ponúkajúcej výzvy, nadobúdaním a rozvíjaním vedomostí, učením sa prostredníctvom vzťahov na pracovisku a posilňovaním sebariadenia a sebareflexie (vzhľadom na učenie sa a rozvoj). Výskum i overovanie v praxi by sa mohli zaoberať tým, ako integrovať procesy riadenia kariéry (kariérového rozvoja) v organizáciách a riadenia vlastnej kariéry jednotlivcov. Taktiež by bolo zaujímavé ďalej zisťovať, aké by to mohlo prinášať výhody pre organizácie i jednotlivcov. Manažment ľudských zdrojov založený na kariérovej adaptabilite by mohol

byť prínosom pre organizácie prechádzajúce zmenami, či pri procese outplacementu a pod. Kariérovou adaptabilitou by sa preto podľa nášho názoru mali zaoberať nielen výskumy...

Zoznam použitej literatúry:

- Bimrose, J., Barnes, S-A., Brown, A., Hughes, D. (2011) *'The role of career adaptability in skills supply'*, Wath-upon-Deane: UK Commission for Employment & Skills.
- ELGPN (2010). *Lifelong Guidance Policies: Work in Progress*. Jyväskylä: Saarijärven Offset Oy.
- Eurofound - European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2006). *Mobility in Europe. Analysis of the 2005 Eurobarometer survey on geographical and labour market mobility*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. Získané dňa 17.2. 2015 z: www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/pubdocs/2006/59/en/1/ef0659en.pdf
- Ferreira, N., Coetze, M., Masenge, A. (2013). Psychological Career Resources, Career Adaptability and Hardiness in Relation to Job Embeddedness and Organizational Commitment. *Journal of Psychology in Africa*, 23 (1), 31-40.
- Hustler, D., Ball, B., Carter, K., Halsall, R., Ward, R., Watts, A. G. (1998): *Developing career management skills in higher education*. NICEC Project report. Cambridge: CRAC. Získané dňa 17.1. 2013 z: www.nicec.org/nicec_developing_career_management_skills_higher_education.pdf
- Jarvis, P. (2003a). *Career Management Skills. Keys to a great career and a great life*. Ottawa: Canadian Career Development Foundation. Získané 15.11. 2011 z: www.iaevg.org/crc/files/Communication_Strategy_No.8_Jarvis716_2.pdf
- Jarvis, P. (2003b). *Career management paradigm shift: Prosperity for citizens, windfall for governments*. Stiahnuté dňa 17.11.2013 z: [www.choixdecariere.com/pdf/6573/Jarvis\(2003\).pdf](http://www.choixdecariere.com/pdf/6573/Jarvis(2003).pdf)
- King, Z. (2004). Career self-management: its nature, causes and consequences, *Journal of Vocational Behavior*, 65, 112-133.
- Koen, J. (2013). *Prepare and pursue: Routes to suitable (re-)employment*. Amsterdam: University of Amsterdam.
- Kossek, E. E., Roberts, K., Fisher, S., Demarr, B. (1998). Career self-management: a quasi-experimental assessment of the effects of a training intervention. *Personnel Psychology* (51), 935-962.
- Maree, J. G. (2013). *Counselling for Career Construction. Connecting life themes to construct life portraits: Turning pain into hope*. Rotterdam: Sense Publishers.
- Patton, W., McMahon, M. (2006). The systems Theory Framework of Career Development and Counseling: Connecting Theory and Practice. *International Journal for the Advancement of Counseling*, 28 (2), 153 – 166.
- Watts, A. G. (2006). *Career development learning and employability*. York: The Higher Education Academy. Stiahnuté 24.2.2012 z:

www.qualityresearchinternational.com/esecttools/esectpubs/watts%20career.pdf

- Savickas, M. L. (2000). Renovating the psychology of careers for the twenty-first century. In Collin, A., Young, R. A. (Eds.). *The future of career* (53 – 68). Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Savickas, M. L. (2004). The theory and practice of career construction. In Brown, S. D.; Lent, R. W. (Ed.). *Career development and counselling. Putting theory and research to work* (42-70). Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J.P., Duarte, M.E., Guichard, J., Soresi, S., Van Esbroeck R., van Vianen, A.E.M., (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st Century. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 3, 239-250.
- Savickas, M. L., Porfeli, E. J. (2012): Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behaviour*, 80 (3), 661-673.
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. In Lent, R. W., Brown, S. D. (Eds.). *Career development and counselling: Putting theory and research to work* (147-183). 2nd edition. Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Tolentino, L. R., Garcia, P. R. J. M., Lu, V. N., Restubog, S. L. D., Bordia, P., Plewa, C. (2014). Career adaptation: The relation of adaptability to goal orientation, proactive personality and career optimism. *Journal of Vocational Behaviour*, 84, 39-48.
- Zacher, H. (2014). Career adaptability predicts subjective career success above and beyond personality traits and core self-evaluations. *Journal of Vocational Behaviour*, 84, 21-30.
- Watts, A. G. (2006). *Career development learning and employability*. York: The Higher Education Academy. Stiahnuté 24.2.2012 z:
www.qualityresearchinternational.com/esecttools/esectpubs/watts%20career.pdf



Mgr. Lenka Beková skončila magisterské štúdium v odbore psychológia na Fakulte sociálnych a ekonomických vied Univerzity Komenského (FSEV UK). Vyše dvoch rokov pracovala ako konzultant v personálnych agentúrach a od roku 2010 pôsobí ako konzultantka v centre Euroguidance, ktoré je súčasťou Slovenskej akademickej asociácie pre medzinárodnú spoluprácu (SAAIC). Absolvovala niekoľko kurzov a tréningov v oblasti kariérového poradenstva, napríklad tréning v švajčiarskej metóde CH-Q, kurz Koučovací prístup v kariérovom poradenstve, či seminár Navigácia pri

hľadaní povolania. V tomto roku plánuje ukončiť doktorandské štúdium v odbore psychológia na Fakulte sociálnych a ekonomických vied Univerzity Komenského. V rámci dizertačnej práce sa venuje témam riadenia a konštruovania kariéry a kariérovej adaptability. Od roku 2014 je členkou Rady Združenia pre kariérové poradenstvo a rozvoj kariéry.

Ťažkosti v kariérovom vývine u študentov gymnázií

Štefan Vendel, Prešovská univerzita

Abstrakt

Cieľom výskumu bolo poznať ťažkosti pri voľbe povolania u študentov gymnázií a preskúmať vplyv hlavných determinantov na ťažkosti pri voľbe povolania: forma štúdia (osemročné a štvorročné gymnázium), ročník a rod. Vo výskume bol použitý Dotazník ťažkostí v rozhodovaní o voľbe povolania. Respondentmi bolo 185 študentov troch gymnázií vo veku 15 až 18 rokov. Najväčšiu intenzitu zo siedmich druhov ťažkosti pociťujú žiaci na škále *Všeobecná nerozhodnosť*. Takých je až 62% žiakov 4-ročných a 60% žiakov osemročných gymnázií. Nasleduje nedostatok motivácie, nedostatok informácií o trhu práce, nedostatočné sebapoznanie, atď., až po najmenej intenzívne problémy zisťované škálou *Nedostatok informácií o školách*. Ťažkosti žiakov pri voľbe štúdia a povolania boli u žiakov dvoch typoch gymnázií, dvoch ročníkoch a u oboch rodov okrem malých rozdielov rovnaké.

Kľúčové slová: ťažkosti pri voľbe povolania, rozhodovanie pri voľbe povolania

Abstract

Grammar School Students' Career Decision-Making Difficulties

Štefan Vendel, Presov University in Presov, SR

The aim of the research was to know the difficulties of grammar school students' career decision - making and possibly differences relating to the type of grammar school (eight years and four years), gender and year of study. The Questionnaire of career decision - making difficulties was used as a research tool. The respondents were 185 students of three grammar schools aged 15-18 years. Most frequent from seven kinds of difficulties measured was general indecisiveness, lack of motivation, lack of labour market information and lack of self-knowledge. The difficulties of students in career decision-making were on two types of grammar schools, in two grades of study and in both genders, except for the small differences, the same.

Key words: career decision- making, difficulties in career decision-making

Koncepcie ťažkostí pri voľbe povolania

Prvé výskumy ťažkostí pri voľbe povolania boli zamerané na identifikáciu problémov, ktoré môžu pri voľbe povolania nastať. Neskôr sa autori snažili zhrnúť ťažkostí do taxonómií aby stali prehľadnejšie. Na základe týchto taxonómií je možné vytvoriť intervencie pre pomoc jednotlivcom pri voľbe povolania. V priebehu ostatných desaťročí tak bolo identifikovaných viacero druhov ťažkostí, resp. problémov v kariérovom rozhodovaní, dosiaľ však žiadna všeobecne prijímaná taxonómia problémov, s ktorými sa stretávajú dospelávajúci a mladí dospelí pri voľbe povolania, či profesijnom rozvoji neexistuje.

Larson (1994) hovorí o ťažkostiach pri voľbe povolania ako o tzv. psychologických blokoch. Bansberg a Skláre (in Larson, et al., 1994) delia psychologické bloky na afektívne, kognitívne a behaviorálne. K citovým blokom zaradzujú úzkosť, ktorá je spôsobená nerealistickými očakávaniami a strach so zmeny.

I. Gati et al. (1996) navrhli taxonómiu ktorá zahŕňa tri hlavné kategórie ťažkostí, ktoré sa ďalej delia na desať osobitných kategórií.

1. Nedostatok pripravenosti – Tieto problémy môžu nastať pred začiatkom rozhodovacieho procesu. Do kategórie sú zaradené: nedostatok motivácie pre vykonávanie voľby povolania, všeobecná nerozhodnosť, disfunkčné presvedčenia a iracionálne očakávania.
2. Nedostatok informácií – zahŕňa nedostatok vedomostí o krokoch v procese rozhodovania; nedostatok informácií o sebe samom, preferenciách, schopnostiach; nedostatok informácií o alternatívach a nedostatok informácií o spôsoboch získania ďalších informácií.
3. Rozporuplné informácie – obsahujú nespoľahlivé a rozporuplné informácie, vnútorné konflikty, protichodné preferencie, ťažkosti týkajúce sa nutnosti kompromisu, vonkajšie konflikty a vplyvy významných osobností zo sociálneho okolia.

Kelly a Lee (2002) navrhli vlastnú taxonómiu ťažkostí pri voľbe povolania do ktorej zaradili:

1. Nedostatok informácií o sebe a o povolaniach – majú ho jedinci, ktoré sú pri hľadaní informácií málo aktívni.
2. Potreba dodatočných informácií – pociťujú ju aktívni žiaci, ktorí sa snažia získať čo najviac ďalších informácií.
3. Nerozhodnosť ako osobnostná črta –stála vlastnosť osobnosti.
4. Okolie nesúhlasí s voľbou – jedinec nevie svoje vlastné rozhodnutie presadiť.
5. Rozptýlená identita – neschopnosť jedinca poznať pri voľbe povolania. vlastné charakteristiky
6. Úzkosť z voľby.
7. Pozitívny konflikt – Osoba sa rozhoduje medzi dvoma a viacerými rovnako atraktívnymi povolaniami.
8. Váhanie pri rozhodovaní.

Germeijs a De Boeck, (2003) rozlišujú v procese rozhodovania tieto problémy:

1. Urobiť rozhodnutie je časovo náročné,
2. Urobiť rozhodnutie je subjektívne náročné,
3. Jedinec nevie ako sa rozhodnúť,
4. Jedinec cíti počas rozhodovania neistotu,
5. Jedinec svoje rozhodnutia odkladá,
6. Jedinec sa rozhodnutiam vyhýba,
7. Jedinec ponecháva rozhodnutia na iného,
8. Rozhodnutia sú nestabilné,
9. Jedinec sa uskutočnenia rozhodnutia obáva,
10. Jedinec uskutočnené rozhodnutie ľutuje,
11. Jedinec je v procese rozhodovania nerozhodný.

V našom výskume uskutočnenom na reprezentatívnej vzorke žiakov ZŠ a gymnázií z celého Slovenska (pozri Vendel, 2007) sme identifikovali u študentov gymnázií. Ťažkosti v týchto oblastiach: nedostatok motivácie, nedostatok informácií o školách, všeobecná nerozhodnosť, vnútorné konflikty, vonkajšie konflikty.

Význam takýchto taxonómií spočíva v tom, že poradcom poskytujú východiskový bod pre poradenské služby v oblasti voľby ďalšieho štúdia a povolania.

Vek ako determinant ťažkostí pri voľbe povolania

Pre identifikáciu ťažkostí pri voľbe povolania je nutné poznať vývinové rozdiely medzi jednotlivcami – rozdiely zapríčinené vekom. Teoretické predpoklady naznačujú, že rozvoj kariérovej pripravenosti priamo závisí od veku. Výsledky výskumov zameraných na vekové rozdiely však nie sú vždy nejednoznačné.

Akos et al.(2004) uvádzajú, že ich výskum poukázal na rozdiely medzi študentmi 9. a 10. triedy, 9. a 11. triedy a 9. a 12. triedy. Čím nižšia trieda, tým nižšia kariérová pripravenosť.

Vo výskume Pattona a Creeda (2001) skórovali študenti vo veku 15, 16 a 17 rokov v postojoch a poznatkoch týkajúcich sa voľby ďalšieho štúdia, resp. povolania vyššie ako 12, 13, 14 roční. Dievčatá vo veku 13 a 14 rokov vykazovali v ich výskume pri voľbe povolania väčšiu istotu ako chlapci. Nárast istoty bol podľa uvedených autorov zaznamenaný u chlapcov vo veku 16 a 17 rokov, naopak u dievčat dochádza v tomto veku k poklesu istoty. Tieto výsledky autori vysvetľujú tým, že reálne rozhodnutie je vo veku 13, 14 rokov ešte vzdialené. Vo veku 17 rokoch sa realita približuje a nastupujú tlaky z prostredia, ktoré môžu istotu rozhodovania ovplyvniť.

Rod ako determinant ťažkostí pri voľbe povolania

I. Gati a N. Saka (2001) uvádzajú, že pri voľbe povolania môžu nastať medzi mužmi a ženami odlišné ťažkosti. Je to spôsobené odlišnosťou kariérového vývinu u týchto dvoch skupín osôb. Títo autori uvádzajú, že chlapci vykazovali oproti dievčatám viac ťažkostí týkajúcich sa vonkajších vplyvov na voľbu. Rodičia a spoločnosť kladú väčší dôraz na vzdelanostné a profesijné aspirácie chlapcov ako dievčat. Vo všeobecnosti sú potom chlapci orientovaní na kariéru viac. Podliehajú tiež väčšiemu tlaku rovesníkov. Je však potrebné pripomenúť, že výskum I. Gatiho a N. Saku bol uskutočnený v izraelských školách.

V štúdií Pattona a Creeda (2001) dievčatá všetkých vekových kategórií mali viac vedomostí týkajúcich sa kariéry ako chlapci. Aj napriek kariérovým vedomostiam však boli dievčatá pri voľbe povolania nerozhodnejšie. Ženy – podľa uvedených autorov – chápu voľbu kariéry ako zložitú. Muži sa oboznamujú so svetom práce už od útleho veku, zatiaľ čo mladé ženy sa zmietajú medzi voľbou kariéry a materstvom.

Bruncková a Vendel (2010) sa zaoberali rozdielmi v ťažkostiach pri voľbe povolania medzi chlapcami a dievčatami. Výsledky výskumu preukázali rozdiely medzi chlapcami a dievčatami v troch subškálach Dotazníka ťažkostí v rozhodovaní o voľbe povolania. Chlapci pociťovali vyšší nedostatok v oblasti motivácie a dievčatá vykazovali vyššie nedostatky v oblasti sebapoznania a všeobecnej nerozhodnosti.

Výskumný cieľ

V teoretickej časti sme naznačili, že výsledky citovaných výskumov sa nezhodujú v oblasti vzťahu ťažkostí pri voľbe povolania a rodu. Časť výskumov potvrdzovala, že viac ťažkostí pri voľbe povolania majú chlapci, iné zas poukázali na väčšie ťažkosti u dievčat. Podobne to bolo aj vo vzťahu ťažkostí povolania a veku žiakov. Treba však podotknúť, že tieto výskumy boli realizované na vzorkách v zahraničí, prevažne v Spojených štátoch amerických. Hoci sa na Slovensku realizovali porovnávaná gymnázií a stredných škôl, problematika rozdielu medzi štvorročnými a osemročnými

gymnáziami zatiaľ skúmaná nebola. Preto má k objasneniu tejto problematiky prispieť aj táto realizovaná výskumná práca.

Naším cieľom bolo identifikovať, aké ťažkosti pri voľbe povolania môžu ohrozovať študentov štvorročného a osemročného štúdia na gymnáziách. Cieľom bolo tiež preskúmať rodové rozdiely v ťažkostiach pri voľbe povolania. Zaujíma nás aj závislosť ťažkostí pri voľbe povolania od ročníka štúdia.

Výskumné problémy

Na základe týchto výskumných cieľov formulujeme nasledujúce výskumné problémy:

1. Existuje rozdiel v miere ťažkosti pri voľbe povolania medzi študentmi, ktorí navštevujú štvorročnú a osemročnú formu štúdia na gymnáziách?
2. Existuje rozdiel v miere ťažkostí pri voľbe povolania medzi chlapcami a dievčatami?
3. Existuje rozdiel v miere ťažkostí pri voľbe povolania medzi študentmi 2.ročníka, sexty a 3.ročníka, septimy?

Výskumné hypotézy

Na základe nami stanovených výskumných cieľov a problémov vystávajú tieto výskumné hypotézy

Hypotéza 1: Predpokladáme, že študenti osemročného gymnázia budú prejavovať vyššiu mieru ťažkostí pri voľbe ďalšieho povolania ako študenti štvorročného gymnázia.

Hypotéza 2: Predpokladáme, že žiaci druhého ročníka budú prejavovať vyššiu mieru ťažkostí pri voľbe povolania ako žiaci tretieho ročníka gymnázií.

Hypotéza 3: Predpokladáme, že dievčatá budú prejavovať vyššiu mieru ťažkostí pri voľbe povolania ako chlapci.

Vzorka

Výskumnú vzorku tvorilo 185 respondentov druhého a tretieho ročníka štvorročných gymnázií a sexty a septimy osemročných gymnázií. Bolo to 77 chlapcov a 108 dievčat vo veku od 15-18 rokov, s priemerným vekom 16,56 rokov. Výskumná vzorka bola tvorená študentmi z troch gymnázií – z Prešova a Lipian, ktoré poskytujú štvorročnú a osemročnú formu štúdia.

Tabuľka č. 1	Vekové zloženie výskumnej vzorky (N = 185)
--------------	--

Vek	N	%
15 rokov	19	23,62
16 rokov	58	63,25
17 rokov	92	9,45
18 rokov	16	3,67
Spolu	185	100

Respondentov vo veku 15 a 18 rokov je podstatne menej ako 16 a 17 ročných. Na osemročné gymnázia boli doteraz braní žiaci už zo štvrtého ročníka základnej školy. V súčasnosti sa na 8.ročné štúdium gymnázia prijímajú žiaci po ukončení 5. ročníka základnej školy.

V tabuľke č. 2 je rodové zloženie respondentov:

Tabuľka 2	Rozloženie výskumnej vzorky podľa pohlavia respondentov.
-----------	--

Pohlavie	N	%
Chlapci	77	41,6
Dievčatá	108	58,4
Spolu	185	100

V tabuľke č. 3 je zloženie výskumnej vzorky podľa ročníka štúdia:

Tabuľka 3	Rozloženie výskumnej vzorky podľa ročníka štúdia
-----------	--

Stupeň štúdia	N	%
Druhý ročník	50	27,0
Tretí ročník	34	18,4
Sexta	50	27,0
Septima	51	27,6
Spolu	185	100

Výskumný nástroj

Vo výskume bol použitý *Dotazník ťažkostí v rozhodovaní o voľbe povolania* (Vendel, 2007). Je tvorený faktormi, ktoré sú uvedené v tabuľke nižšie spolu s ukazovateľmi reliability škál zisťovanej koeficientom Cronbach α .

Tabuľka 4 Faktory a ukazovatele reliability Dotazníka ťažkostí v rozhodovaní o voľbe povolania

Faktory	α	Počet položiek
Nedostatok informácií o školách	.436	4
Všeobecná nerozhodnosť	.924	6
Nedostatok informácií o trhu práce	.841	5
Nedostatok informácií o sebe	.848	5
Nedostatok informácií o tom ako uskutočniť kariérové rozhodnutie	.818	4
Nedostatok motivácie	.848	4
Vnútorne konflikty	.714	5
Spolu		33

Stupnica odpovedí je pri tomto nástroji sedembodová (1- vôbec ma nevystihuje, 7- úplne ma vystihuje).

Dotazník bol administrovaný triednymi učiteľmi, pričom študenti boli oboznámení s cieľmi výskumu. Respondenti odpovedali na položky dotazníka anonymne, dobrovoľne a bez časového obmedzenia.

Priebeh zberu údajov

Zber údajov prebiehal v mesiacoch február a marec 2011. Administrácia výskumného nástroja bola realizovaná použitím dotazníka v tlačenej verzii. Respondenti boli do výskumu vyberaní na základe príležitostného skupinového výberu. Mali k dispozícii neobmedzený čas. Na položky dotazníka odpovedali dobrovoľne a anonymne. Návratnosť dotazníkov bola 95%. Štandardizované podmienky dotazníka sme sa snažili dosiahnuť inštrukciou v úvode dotazníka.

Štatistické spracovanie údajov

Pre štatistické spracovanie údajov získaných Dotazníkom ťažkostí v rozhodovaní o voľbe povolania sme využili štatistický softvér SPSS 13.0 for Windows.

Pred štatistickými výpočtami sme si overili prítomnosť chýbajúcich údajov („missing values“), ktoré sme po skontrolovaní celého registra údajov nenašli. Ďalej sme overili „zošíkmenie“ údajov, aby sme mohli určiť parametrické resp. neparametrické postupy vyhodnocovania údajov. Zošíkmenie ani jedného z faktorov neprekročilo kritickú hranicu ± 1 , a preto sme sa rozhodli pre využitie parametrických štatistických postupov.

Tabuľka 5	Hodnoty zošikmenia v jednotlivých položkách dotazníka ťažkostí pri voľbe povolania. N = 185
-----------	--

Faktory	zošikmenie (skewness)	štandardná odchýlka
Nedostatok informácií o školách	0,58	4,04
Všeobecná nerozhodnosť	-0,10	9,33
Nedostatok informácií o trhu práce	0,21	7,52
Nedostatok informácií o sebe	0,22	7,25
Nedostatok informácií o tom ako uskutočniť kariérové rozhodnutie	0,64	5,51
Nedostatok motivácie	0,09	6,05
Vnútorne konflikty	0,38	6,94

Pozn.: koeficient zošikmenia nachádzajúci sa v rozmedzí <-1 ; $1>$ poukazuje na normálne rozloženie údajov

Pri zisťovaní rozdielov v ťažkostiach pri voľbe povolania medzi študentmi osemročnej a štvorročnej formy štúdia boli údaje normálne rozložené. Preto sme použili štatistický postup t-testu. Do kategórie štvorročnej formy štúdia boli zaradení študenti druhého a tretieho ročníka. Do kategórie osemročnej formy štúdia sme zaradili študentov sexty a septimy. Rozdiely sme testovali na základe subškál a celkového skóre.

Výsledky výskumu

Priemerné skóre, ktoré dosiahli respondenti v škálach Dotazníka je uvedené v nasledujúcej tabuľke č. 6, osobitne pre štvor- a osemročné gymnáziá.

Tabuľka 6	Priemerné skóre a jeho štandardné odchýlky v jednotlivých subškálach dotazníka vrátane celkové skóre vo formách v štúdia.
-----------	---

Subškály dotazníka	Forma štúdia	Rozsah skóre	Priemer	%
Nedostatok informácií o školách	Štvorročné	1 - 28	10,0	36
	Osemročné		9,8	35
Všeobecná nerozhodnosť	Štvorročné	1 – 42	26,8	62
	Osemročné		25,4	60
Nedostatok informácií o trhu práce	Štvorročné	1 - 35	19,5	56
	Osemročné		17,7	51
Nedostatok informácií o sebe	Štvorročné	1 - 35	17,6	50

Nedostatok informácií o tom ako uskutočniť kariérové rozhodnutie	Osemročné		17,3	49
	Štvorročné		12,1	43
	Osemročné	1 - 28	11,5	41
Nedostatok motivácie	Štvorročné		14,5	52
	Osemročné	1 - 28	15,1	54
	Štvorročné		16,6	47
Vnútorne konflikty	Osemročné	1 - 35	17,9	51
	Štvorročné		140,8	61
	Osemročné	33 - 231	140,1	61

Pozn.: Čím vyššie skóre v danej subškále, tým sú väčšie ťažkosti pri voľbe povolania

Tabuľka ukazuje priemerné skóre v siedmich škálach dotazníka, ako aj priemery celkového skóre a to u žiakov dvoch typov gymnázií (3. stĺpec). Pretože škály obsahujú rozdielny počet položiek, aj rozsah skóre, ktoré v nich respondenti môžu získať je odlišný. Ukazuje to 3. stĺpec tabuľky. Napokon, v ostatnom stĺpci je v percentách vyjadrené, koľko predstavuje percentuálne vyjadrenie priemerného skóre príslušnej škály z celkového rozsahu bodov, ktorý mohli respondenti v danej škále získať. Inak povedané, percenta vyjadrujú intenzitu ťažkosti žiaka v danej oblasti – škále.

Ako vidieť z údajov, najväčšiu intenzitu zo siedmich druhov ťažkosti pociťujú žiaci na škále *Všeobecná nerozhodnosť*. Takých je až 62% žiakov 4-ročných a 60% žiakov osemročných gymnázií. Nasleduje nedostatok motivácie, nedostatok informácií o trhu práce, nedostatočné sebapoznanie, atď., až po najmenej intenzívne problémy zisťované škálou *Nedostatok informácií o školách*.

Zaujímalo nás tiež, či jestvujú rozdiely v ťažkostiach pri voľbe povolania medzi študentmi osemročnej (N = 102) a štvorročnej formy štúdia (N= 83). Výsledky overovania sú spracované t-testom a uvedené v tabuľke č. 7.

Tabuľka 7 Rozdiely medzi žiakmi 4- a 8-ročných gymnázií v jednotlivých subškálach dotazníka.

Subškály dotazníka	t	df	Sig.
Nedostatok informácií o školách	- 0,351	183	.726
Všeobecná nerozhodnosť	- 1,024	183	.307
Nedostatok informácií o trhu práce	- 1,590	183	.042*
Nedostatok informácií o sebe	- 0,302	183	.757
Nedostatok informácií o tom ako uskutočniť kariérové rozhodnutie	2,008	183	.114
Nedostatok motivácie	0,670	183	.504
Vnútorne konflikty	1,296	183	.186
Celkové skóre	- 0,121	183	.901

Legenda: * = významnosť na hladine 0,05%

Výsledky overovania rozdielu medzi študentmi oboch typov gymnázií potvrdili štatisticky významný rozdiel len v jednej škále - Nedostatok informácií o trhu práce. Študenti oboch foriem štúdia pociťujú pri voľbe ďalšieho štúdia, resp. povolania takmer rovnakú intenzitu ťažkostí.

Predpokladali sme tiež, že žiaci druhého ročníka budú prejavovať vyššiu mieru ťažkostí pri voľbe povolania ako žiaci tretieho ročníka gymnázií. Táto hypotéza vychádza z teórie profesijného vývinu. V tabuľke č. 8 sú priemery škál špecifikované podľa ročníka štúdia.

Tabuľka 8	Priemerné skóre a štandardné odchýlky v subškálach dotazníka v 2. a 3. ročníkoch
-----------	--

Subškály dotazníka	Ročník	N	Priemer	SD
Nedostatok informácií o školách	2.roč., sexta	100	10,09	3,35
	3.roč., septima	85	9,69	4,52
Všeobecná nerozhodnosť	2.roč., sexta	100	25,73	8,64
	3.roč., septima	85	26,45	10,10
Nedostatok informácií o trhu práce	2.roč., sexta	100	18,82	7,39
	3.roč., septima	85	18,20	7,70
Nedostatok informácií o sebe	2.roč., sexta	100	18,12	6,87
	3.roč., septima	85	16,68	7,62
Nedostatok informácií o tom ako uskutočniť kariérové rozhodnutie	2.roč., sexta	100	10,79	4,7
	3.roč., septima	85	10,85	6,3
Nedostatok motivácie	2.roč., sexta	100	15,50	5,87
	3.roč., septima	85	14,08	6,19
Vnútorne konflikty	2.roč., sexta	100	18,35	6,53
	3.roč., septima	85	16,16	7,24
Celkové skóre	2.roč., sexta	100	143,67	34,95
	3.roč., septima	85	136,69	44,02

Pozn.- čím vyššie skóre v danej subškále, tým sú väčšie ťažkosti pri voľbe povolania

Hypotézu o rozdieloch medzi dvoma ročníkmi štúdia sme overovali t-testom. Rozdiely sme sledovali na základe jednotlivých subškál a celkového skóre. Výsledky sú uvedené v tabuľke č. 9.

Tabuľka 9	Rozdiely medzi študentmi podľa ročníka štúdia. N=185
-----------	--

<i>Subškály dotazníka</i>	<i>t</i>	<i>Df</i>	<i>Sig.</i>
Nedostatok informácií o školách	0,662	183	.509
Všeobecná nerozhodnosť	- 0,529	183	.602
Nedostatok informácií o trhu práce	0,557	183	.578
Nedostatok informácií o sebe	1,348	183	.179
Nedostatok informácií o tom ako uskutočniť kariérové rozhodnutie	-0,084	183	.934
Nedostatok motivácie	1,596	183	.112
Vnútorné konflikty	2,156	183	.032*
Celkové skóre	1,201	183	.240

Legenda * / významnosť na hladine 0,05%

Výsledky druhej hypotézy, preukazujú signifikantne rozdiely len v jednej subškále. Druhé ročníky a sexta skórujú vyššie v subškále vnútorné konflikty ako tretie ročníky a septima.

Napokon sme testovali rozdiely v ťažkostiach pri voľbe štúdia/povolania medzi chlapcami a dievčatami. Predpokladali sme, že dievčatá budú prejavovať vyššiu mieru ťažkostí pri voľbe povolania ako chlapci. V tabuľke č. 10 sú priemerné skóre a jeho štandardné odchýlky v jednotlivých subškálach dotazníka špecifikované podľa rodu.

Tabuľka 10	Priemerné skóre a jeho štandardné odchýlky v jednotlivých subškálach dotazníka u chlapcov a dievčat
------------	---

<i>Subškály dotazníka</i>	<i>Rod</i>	<i>N</i>	<i>Priemer</i>	<i>SD</i>
Nedostatok informácií o školách	Chlapci	77	9,9	4,2
	Dievčatá	108	9,8	3,9
Všeobecná nerozhodnosť	Chlapci	77	25,2	10,0
	Dievčatá	108	26,6	8,7
Nedostatok inf. o trhu práce	Chlapci	77	16,6	7,4
	Dievčatá	108	19,8	7,3
Nedostatok informácií o sebe	Chlapci	77	17,0	7,4
	Dievčatá	108	17,7	7,0
Nedostatok informácií o tom ako uskutočniť kariérové rozhodnutie	Chlapci	77	10,2	5,2
	Dievčatá	108	11,1	5,6
Nedostatok motivácie	Chlapci	77	14,0	6,2

Vnútorne konflikty	Dievčatá	108	15,3	5,8
	Chlapci	77	16,6	6,6
Celkové skóre	Dievčatá	108	17,8	7,1
	Chlapci	77	41,2	41,2
	Dievčatá	108	37,8	37,8

Pozn.: Čím vyššie skóre v danej subškále, tým sú väčšie ťažkosti pri voľbe povolania

V tabuľke č. 11 sú výsledky testovacej štatistiky významnosti rozdielov v ťažkostiach pri voľbe povolania medzi chlapcami a dievčatami, merané t-testom. Aj v tomto prípade sme rozdiely sledovali na základe jednotlivých subškál a celkového skóre.

Tabuľka 11 Rozdiely v ťažkostiach povolania medzi chlapcami a dievčatami N=185

<i>Subškály dotazníka</i>	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>Sig.</i>
Nedostatok informácií o školách	0,187	183	.852
Všeobecná nerozhodnosť	- 1,040	183	.300
Nedostatok informácií o trhu práce	- 2,895	183	.004*
Nedostatok informácií o sebe	- 0,727	183	.468
Nedostatok informácií o tom ako uskutočniť kariérové rozhodnutie	- 1,091	183	.277
Nedostatok motivácie	- 1,443	183	.151
Vnútorne konflikty	- 1,219	183	.224
Celkové skóre	- 1391	183	.166

Legenda * / významnosť na hladine 0,05%

Výsledky tretej hypotézy, potvrdili štatistický významné rozdiely medzi chlapcami a dievčatami v jednej subškále. Dievčatá vyššie skórovali v subškále *Nedostatok informácií o trhu práce*.

Diskusia a záver

Výsledky overovania prvej hypotézy, potvrdili, štatistický významný rozdiel medzi študentmi, ktorí navštevujú osemročnú a štvorročnú formu štúdia v jednej subškále. Študenti štvorročných gymnázií pociťujú signifikantne vyšší nedostatok informácií o trhu práce ako študenti osemročných gymnázií.

Výsledky overovania druhej hypotézy preukázali štatistický významný rozdiel vo faktore vnútorné konflikty, v ktorých vyššie skórovali druháci a študenti sexty. Mladší študenti zvažovali viaceré možnosti pri voľbe štúdia na základe vlastných záujmov. Žiaci majú v tomto ročníku viac času na voľbu budúceho štúdia/povolania. Majú možnosť skúmať študijné odbory a meniť svoje voľby. Patton a Creed (2001) uvádzajú, že kariérová pripravenosť súvisí s vekom. Tvrdia, že čím sú žiaci mladší, tým

je ich kariérová pripravenosť nižšia. Tvrdenie vyššie uvedených autorov sa v našom výskume potvrdilo.

V tretej hypotéze sme predpokladali, že dievčatá budú prejavovať vyššie ťažkosti pri voľbe povolania ako chlapci. Vychádzali sme pritom z tézy I. Gatiho a N. Saku (2001), ktorí uvádzajú, že pri voľbe povolania môžu nastať medzi mužmi a ženami odlišné ťažkosti. Je to spôsobené odlišnosťou vývinu kariéry u mužov a žien, ale dôležitým aspektom v tomto prípade je vplyv socializácie. V našom výskume sa potvrdil štatistický významný rozdiel medzi chlapcami a dievčatami len v jednom faktore a to v nedostatku informácií o trhu práce, kde vyššie skórovali dievčatá. V celkovom skóre Dotazníka ťažkostí v rozhodovaní o voľbe povolania sa rozdiely medzi chlapcami a dievčatami nepreukázali.

Obmedzenia výskumu

Pri aplikácii výsledkov výskumu v praxi je nutné brať do úvahy obmedzenia celého výskumu.

Výskum bol realizovaný na vzorke 185 študentov troch gymnázií, avšak táto vzorka nebola reprezentatívna. Išlo o príležitostný výber. Je možné, že pri väčšom počte účastníkov by boli výsledky odlišné. Ďalším nedostatkom výskumu mohla byť samotná administrácia dotazníka, ktorú vykonávali učitelia. V tomto prípade sme sa snažili zabezpečiť objektivitu testovania pomocou inštrukcií, ktoré dostal každý učiteľ.

Jedným z obmedzení mohol byť výber škôl a ich odlišná úroveň vzdelávania. Každá zo škôl poskytuje svojim študentom istý typ informácií, ktoré sa týkajú aj ich budúceho povolania. Toto obmedzenie sme sa snažili minimalizovať výberom škôl, ktoré poskytujú osemročné a zároveň štvorročné vzdelanie. Do výskumnej vzorky sa nám podarilo zahrnúť školu, ktorá poskytovala aj osemročnú, aj štvorročnú formu štúdia zároveň. Ale tiež aj školu, ktorá poskytuje osobitne osemročnú a školu, ktorá poskytuje osobitne štvorročnú formu štúdia.

K obmedzeniam dotazníka môžeme zahrnúť menší počet študentov v treťom ročníku oproti ostatným ročníkom. V treťom ročníku bolo o 15 respondentov menej ako v iných triedach. Bolo to spôsobené nepochopením inštrukcie zo strany učiteľov na jednom gymnáziu. Učitelia administrovali dotazník viacerým triedam v druhom ročníku a žiadnej triede v treťom ročníku.

Literatúra

Akos, P., et al. (2004): A Career Readiness Typology Membership in Middle School. The Career Development Quarterly, 53, 53-67.

Bruncková, M., Vendel, Š. (2010): Rozdiely v ťažkostiach pri voľbe povolania medzi chlapcami a dievčatami a medzi študentmi gymnázií a stredných odborných škôl. Zborník príspevkov z medzinárodnej konferencie doktorandov odborov Psychológia a Sociálna práca. Nitra: FSVaZ UKF Nitra.

Gati, I., Krausz, m., Osipow, S. H. (1996): A Taxonomy of Difficulties in Career Decision-Making. Journal of Counseling Psychology, 43, 510-526

Gati, I., Saka, N. (2001): High School Students Career-Related Decision-Making Difficulties. Journal of Counseling and Development, 79, 331-340.

Germeijs V., De Boeck, P. (2003): Career Indecision. Three Factors From Decision Theory. *Journal of Vocational Behavior*, 62, 11-25.

Kelly, K. R., Lee, W. (2002): Mapping the Domain of Career Decision Problems. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 302-326.

Larson, J. H., et al. (1994): The Multidimensional Assessment of Career Decision Problems: The Career Decision Diagnostic Assessment. *Journal of Counseling and Development*, 72, 323-328.

Patton, W., Creed, P. (2001): Developmental Issues in Career Maturity Decision Status. *The Career Development Quarterly*, 49, 336-362.

Vendel, Š. (2007): Grammar School Pupils Career-Related Decision-Making Difficulties. *Czechoslovak Psychology*, 51, 119-128.



Doc. PhDr. Štefan Vendel, CSc., pôsobí na Inštitúte psychológie Filozofickej fakulty Prešovskej univerzity v Prešove, t. č. ako vedúci Katedry základných psychologických vied a psychologickej metodológie. Výskumne sa orientuje na témy z oblasti kariérového vývinu a poradenstva, ako aj pedagogickej psychológie. Je autorom 7 monografií a vyše 200 odborných štúdií. Je tiež autorom zatiaľ jedinej pôvodnej monografie z oblasti kariérového poradenstva (*Kariérní poradenství*, prvé vydanie v r. 2008 v českom jazyku vo vydavateľstve Grada).

Z PRAXE

Zážitkové učenie s koňmi v kariérovom poradenstve a koučingu

Katarína Mášiková, Zdenka Macková

Abstrakt

Zážitkové učenie s koňmi je netradičný program pre edukáciu, poradenstvo, koučovanie osobitne v kontexte kariérového rozvoja. Je atraktívny pre svoju originalitu, efektívny najmä zásluhou neverbálnej úrovne komunikácie, ktorá prebieha medzi človekom a koňmi. Komunikácia s koňom sa realizuje zo zeme. Pomocou súboru cvičení v priamom kontakte s koňmi, v pozitívnej atmosfére si klienti rozvíjajú svoje sebapoznanie, sebareguláciu, komunikáciu, sociálne vzťahy, interpersonálne zručnosti, zručnosti potrebné pre kariéru aj život. Program zážitkového učenia s koňmi sa realizuje aj na Slovensku.

Kľúčové slová: neverbálna komunikácia, zážitkové učenie s koňmi, experienciálne učenie, kariérový koučing, biznis koučing, life koučing.

Experiential learning with horses in career counselling and coaching

Katarína Mášiková, Zdenka Macková

Abstract

Experiential learning with horses is an unconventional programme for education, counselling, and coaching, especially in the context of career development. It is attractive for its genueness, effective mainly due to nonverbal way of communication between a man and horses. Communication with horse is realised from the ground. By means of a set of exercises in a direct contact with horses in a positive atmosphere clients can develop their self-knowledge, self-regulation, communication skills, social relations, interpersonal skills, and skills required for career and life. Experiential learning programme with horses is realised also in Slovakia.

Key words: nonverbal communication, experiential learning with horses, career coaching, business coaching, life coaching



Úvod

Kone patria oddávna medzi pomocníkov človeka, neraz aj medzi jeho priateľov. Tradične kone slúžia ľuďom na uľahčenie práce ako ťažné zvieratá, pre pobavenie v rámci rôznych športových disciplín (drezúra, dostihy, parkúr a i.) alebo rekreačných aktivít. Vznikli rôzne prístupy k tréningu koní, z ktorých niektoré priniesli cenné podnety pre moderné uplatnenie komunikácie s koňmi v edukácii, poradenstve, osobitne v kariérovom poradenstve, v kariérovom koučingu, biznis koučingu, life koučingu.

1. Prirodzené priateľstvo medzi človekom a koňom

Človek trénuje kone za účelom práce či športového výkonu, pričom používa spôsoby hrubšie alebo jemnejšie – založené na budovaní priateľstva, dôvery s koňom (tzv. natural horsemanship). Už niekoľko storočí pred naším letopočtom poznali ľudia jemné spôsoby kontaktu, práce s koňmi, ktoré sa v súčasnosti stávajú čoraz viac populárnejšie oproti tvrdším metódam. Majú rôzne podoby, ale ich spoločným znakom je, že usilujú o budovanie raportu človeka s koňmi pričom veľká pozornosť sa sústreďuje na prácu s koňom zo zeme. V tejto súvislosti sa preslávili napr. Monty Roberts, Pat Parelli a i.

Horsemanship vychádza z pozorovaní správania koní v ich prirodzenom prostredí. Roberts (2009) odhalil, že mustangy komunikujú jasnou, efektívnou a predvídateľnou rečou tela (napr. vymedzenie hraníc, prejavy strachu, mrzutosti, uvoľnenia, príťažlivosti). Pochopil, že využitie tejto „tichej reči“ umožňuje realizovať tréning koní oveľa efektívnejším a humanistickejším spôsobom, ktorý podporí partnerstvo medzi človekom a koňom. Rozvinul neverbálny spôsob komunikácie s koňmi (jazyk equus) a metódu nadviazania partnerstva človeka s koňom (join up). K tomu, aby jazdec dosiahol skutočnú harmóniu s koňom, musí najskôr dosiahnuť harmóniu v sebe. Za svoj prínos dostal Roberts čestné doktoráty zo psychológie zvierat na rôznych univerzitách (Švajčiarsko, Taliansko).

Prirodzený horsemanship kladie dôraz na získanie prirodzenej autority človeka, keď kôň sám nasleduje trénera. Tento vzťah medzi človekom a koňom je dokonca dôležitejší ako tréningové metódy, pričom sa neznižujú požiadavky na výkon koňa (Fureixa et al., 2009).

V čom nás môže tento prístup k výchove koní inšpirovať? Aj keď to asi vyznie trochu vulgárne, ale napríklad aj v tom, že metóda „cukor a bič“, ešte stále veľmi rozšírená na rôznych úrovniach riadenia organizácií, najmä v našich podmienkach, nie je práve tým najlepším prístupom v smere zvýšenia efektívnosti práce.

Horsemanship ako prístup založený na výchovu koní, ale s vysokými nárokmi na osobnosť človeka, možno považovať za úrodnú pôdu, z ktorej vyrástli ďalšie plodné prístupy založené na komunikácii človeka s koňmi.

2. Koučing riadený koňmi a experienciálne učenie s koňmi

Equine Guided Coaching a *Experiential Learning with horses* rozvinuli Američanky Lauren Burke (sociálna pracovníčka) a Jackie Lowe-Stevenson (Gestalt psychoterapeut, life kouč a konzultant). Stevenson založila vzdelávacie centrum Spirit of Leadership (Novelty, Ohio), ktoré poskytovalo koučing, tréningy, semináre a ďalšie služby pre korporácie a neziskové organizácie (Case Western Reserve University, 2013).

Lauren Burke strávila 18 mesiacov na ranči u Jackie Stevenson, kde sa učila komunikácii s koňmi. Stala sa „jednou zo stáda“ a začala učiť iných, ako robiť to isté pomocou experienciálneho učenia v programe s koňmi, ktorý inšpiroval „sebaodhalenie“. V Spirit of Leadership sa naučila, ako vylepšiť programy rozvoja vodcovstva, tímovej práce, organizácie vďaka inšpirácii získanej prácou s koňmi. Pracovala priamo s korporátnymi klientmi v rôznych mestách. Predtým, ako klientom predstavila kone, začala s 15 min. lekciami o neverbálnej komunikácii koní – napr. pozícia uší, pohyb chvosta, dotýkanie sa nosa na privítanie a pod. Nikto nejazdil na koni, bolo to o angažovaní sa vo vzťahu s koňmi. Burke vyučovala klientov ako pokračovať od pozdravenia sa s koňmi, cez vytváranie rešpektu a dôvery k vedúcemu koňovi atď. až k získaniu zručnosti práce v tíme. J. L. Jackie Stevenson realizovala svoje koučingové sedenia na svojom 80-akrovom ranči. Všimla si, že klienti sa prirodzene zastavovali pri koňoch, ktoré sa na pozemku voľne pohybovali a pásli. Príťažlivosť koní pre klientov ju viedla k tomu, že dala von stoličky a realizovala sedenia s klientmi na tráve medzi pasúcimi sa koňmi. Klienti si začali všímať ako kone reagovali na ich postoj. Približovali sa, keď cítili, že ľudia ich túžia vidieť alebo keď nadšene diskutovali a naopak sa stiahli, keď cítili nezáujem. Tým kone vysielali klientom posolstvo.

J. L. Stevenson a L. Burke vychádzali z poznania, že rozvojom citlivosti na reč tela u koní sa môže človek naučiť rozumieť neverbálnej komunikácii medzi ľuďmi. Cieľom je zlepšiť skupinovú dynamiku od zasadacej miestnosti korporácie po rodinný stôl. Porozumenie neverbálnej reči tela koňa sa spája s tým, že kone prijímajú človeka za člena stáda.

Medzi ľuďmi a koňmi existuje prirodzené spojenie. Ľudia, podobne ako kone žili a pracovali voľakedy spolu, pričom každý člen skupiny prispieval k jej zachovaniu. A podobne ako izolovaná a osamotená ľudská bytosť, aj kone trpia emocionálnymi a fyzickými problémami, keď sú oddelené od svojho stáda.

Kone zápasia o prežitie viac ako 60 miliónov rokov, pričom sa opierajú jeden o druhého, smerujú k tomu, čo je pozitívne, adaptujú sa na zmeny prostredia. Sú dobrým príkladom toho, ako žiť svoj život ako vodca, člen rodiny, priateľ, partner, profesionál pri práci s ľuďmi. Kone sú pomocníkom pri rozvoji človeka na podporu jeho sebapoznávania, osobného rozvoja, pozitívnych vzťahov atď.

Rastúca aktivita koučov, poradcov na poli komunikácia s koňmi s cieľom rozvoja človeka, jeho kariéry, zdravia, sa prejavila vznikli združenia v USA a v Európe.

3. Združenia odborníkov pre rozvoj človeka s asistenciou koní

V USA v r. 1999 bola založená *Asociácia na podporu rozvoja a učenia človeka s asistenciou koní* (Equine Assisted Growth and Learning Association – EAGALA) ako významná nezisková organizácia pre profesionálov, ktorí sa zaoberajú terapiou pomocou koní na podporu zdravia a rozvoja osobnosti človeka (<http://www.eagala.org/>).

Vo Veľkej Británii v r. 2004 vznikla *Európska asociácia pre edukáciu s asistenciou koní* (European Association of Horse Assisted Education – EAHAE). Predstavuje platformu pre informácie, komunikáciu, edukáciu, certifikáciu, výskum a publikovanie v akejkoľvek oblasti edukácie s asistenciou koní. (http://www.eahae.org/eahae_purpose.htm)



4. Naš prístup k zážitkovému učeniu s koňmi

Naše programy zážitkového učenia využívajú intervencie spojené so špecifickými cieľmi a štruktúrovanými aktivitami, ktoré využívajú kone ako pomocníkov pre dosahovanie kariérových zručností, ako aj zručností pre život. Je teda viac o ľuďoch ako o koňoch. S koňmi sa pracuje výlučne zo zeme, nejde o jazdenie na koni. Používame rad cvičení, ktoré vedú kone realizovať pri správnom vedení zo strany klienta. Ide o proces učenia sa z vlastnej skúsenosti v bezprostrednom kontakte s koňmi.

Naše východiská

Vychádzame zo skutočnosti, že kone komunikujú neverbálne, rečou tela. V skutočnosti sú majstrami neverbálnej komunikácie. V kontakte s nimi lepšie spoznávame našu vlastnú neverbálnu komunikáciu a nachádzame spôsoby, ako efektívnejšie komunikovať na tejto úrovni.

Napriek tomu, že doménou človeka je prevažne verbálna komunikácia, oveľa viac prijímame aj vysielame, aj keď zväčša nevedome, na úrovni neverbálnej. Na tejto úrovni sa zvyčajne ťažšie orientujeme. Nemusí nás to prekvapiť, keď si uvedomíme napr. zistenia známeho psychológa P. Ekmana (2008), že ľudské bytosti sú schopné vyjadrenia 10 tisíc výrazov tváre, z ktorých 3 tisíc súvisí s emóciami. Napriek tomu, že výskum ukázal 6 základných emócií (hnev, odpor, strach, šťastie, smútok, prekvapenie), pre každú emóciu existuje paleta podobných, ale vizuálne odlišných výrazov (napr. 60 výrazov pre hnev). Situáciu ďalej komplikuje existencia mikrovýrazov v podobe veľmi subtílnych emocionálnych prejavov, ktoré je pre človeka zvyčajne veľmi ťažko rozpoznať. Aj zistenia moderných afektívnych neurovied, neuroimaginatívnych techník a pod. poukazujú na zložitosť ľudského neverbálneho prejavu osobitne v oblasti emócií.

Neverbálna úroveň komunikácie je skutočnejšia, úprimnejšia, slovami vie človek veľa zakryť, skresliť. Kone sú schopné okamžite zrkadliť to, čo práve robíme, čo vyjadrujeme rečou nášho tela, dávajú nám okamžitú spätnú väzbu, ktorá odzrkadľuje náš postoj. Sú vždy úprimné, odhaľujú naše masky, skutočnú pravdu o nás samých. Z našich neverbálnych signálov vedú odhaliť, ako pristupujeme k sebe, ale aj k iným.

Kone žijú v stádach, vedú spolupracovať. Učia nás porozumieť tomu, v akom vzťahu sme s vonkajším svetom, učia nás princípom spolupráce. Sú výborní učitelia, lebo vedú okamžite reagovať na zmeny v reči nášho tela. Učia nás prekonávať vnútorný nesúlad a dosahovať harmóniu so sebou samým i s okolím. Kone vedú veľmi dobre vycítiť mieru našej schopnosti byť prirodzenou autoritou, čo nám dajú hneď najavo. Ukážu nám tiež okamžite, keď sa naučíme správať ako vodcovia.

Naše programy sú postavené na prístupe orientovanom na klienta, zážitkovom učení (so všetkým, čo k nemu patrí). Vedenie programu prebieha nedirektívnym spôsobom, v atmosfére bezpečia, dôvery, prijatia klienta s jeho silnými i slabšími stránkami, s ktorými sa usilujeme pracovať. Potrebná je otvorenosť klienta novým zážitkom, skúsenostiam.

Naše poradenstvo a koučing sú určené:

- Organizáciám, ktoré potrebujú rozvíjať a udržať si vysokovýkonné tímy.
- Profesionálom z oblasti ľudských zdrojov a výberu pracovníkov, ktorí sa zaujímajú o nové cesty rozvoja ľudského potenciálu.
- Verejnosti so záujmom o lepšie spoznanie samého seba, zvládanie emocionálne náročných životných situácií, zvýšenie sebadôvery, získanie vnútornej rovnováhy, lepšiu komunikáciu s okolím, budovanie harmonické medziľudské vzťahy v práci aj v osobnom živote.

Programy zážitkového učenia s koňmi realizuje spoločnosť GRAND CONSULTING, s. r. o., ktorej majiteľka je Mgr. Katarína Mášiková. Má 15-ročnú prax na rôznych stupňoch manažmentu a riadenia vo viacerých medzinárodných spoločnostiach v multikultúrnom prostredí. Už 30 rokov sa intenzívne venuje práci s rôznymi typmi koní. Nadobudla tak hlbokú osobnú skúsenosť a pochopila, čo všetko sa ľudia môžu od týchto nádherných zvierat naučiť. Je certifikovanou trénerkou pre zážitkovú edukáciu pomocou koní a členkou Európskej asociácie pre edukáciu s asistenciou koní (European Association of Horse Assisted Education, EAHA). Jej víziou je rozvíjať poradenstvo, koučing s asistenciou koní ako všeobecnú formu osobného a profesionálneho rozvoja v podnikoch, organizáciách, inštitúciách, spoločnostiach, ako aj pre osobné účely.

Naše programy zážitkového učenia s koňmi smerujú predovšetkým k zvýšeniu citlivosti v oblasti neverbálnej komunikácie, k autentickému bytiu v danej chvíli v spojení so sebou samým i s okolím. To vytvára predpoklady pre radostné, nezabudnuteľné zážitky typu „flow“. Tiež k rozvoju sebareflexie, sebadôvery, sebaúčinnosti, dôvery k iným, redukcii negatívnych emócií, nadmernej impulzivite, rozvoju sociálnych zručností, asertivity, stanoveniu hraníc, experimentovaniu, kreativite.

V súvislosti s kariérovým poradenstvom, ktoré chápeme v zmysle cesty životom, najmä profesionálnym, na ktorej človek získava nové skúsenosti a realizuje svoj osobnostný potenciál, naše programy stimulujú:

- Rozvoj komunikačných zručností, kooperácie, osobitne na neverbálnej úrovni.
- Zvýšenie citlivosti na emocionálne prežívanie v sociálnych situáciách.
- Efektívne rozhodovanie, riešenie problémov s nerozhodnosťou.
- Jasný a realistický obraz seba.
- Získavanie nových, neobyčajných životných skúseností.
- Identifikácia svojich silných a slabších stránok.
- Rozvoj vodcovských zručností.
- Rozvoj vnímania situácie z rôznych perspektív.
- Konštruktívne riešenie aktuálnych problémov atď.

Kladíme dôraz na vzťah s klientom, aby sme facilitovali jeho rast a potenciál. Usilujeme sa tiež pomáhať pri osobných problémoch, stresoch.

Programy zážitkového učenia s koňmi sa realizujú v Jazdeckom areáli ROZÁLKA v Pezinku v malých skupinách (4- 8 klientov) s 3-5 koňmi počas jedného až dvoch dní. Cvičenia s koňmi sú zostavené tak, aby boli bezpečné pre všetkých. To sa týka aj účastníkov, ktorí sa u nás stretávajú s koňom po prvý

raz v živote. Zároveň však rešpektujeme, ak sa niekto rozhodne vynechať isté cvičenie. Zámerom je vytvoriť prostredie pre vzájomnú dôveru, pomoc, kooperáciu, aby si každý mohol odniesť z tréningu, čo potrebuje (viac na www.koucingskonmi.sk). Programy zážitkového učenia s koňmi sú efektívnym nástrojom dosahovania cieľov v oblastiach ako sú kariérové poradenstvo, kariérový koučing, biznis koučing, life koučing a i.

Záver

Existuje prirodzené priateľstvo medzi človekom a koňom, na ktorom stavia „humanisticky orientovaná“ výchova koní (natural horsemanship) s dôrazom na vzťah a rozvoj osobnosti cvičiteľa koní. Prirodzený sklon koní kooperovať umožnili vznik ďalších prístupov, ktorých zámerom je rozvoj človeka s asistenciou koní, zážitkové učenie s koňmi. Má priame využitie v súčasnom poradenstve, osobitne v kariérovom poradenstve, kariérovom koučingu, business koučingu, life koučingu a pod.

Metódy zážitkového učenia pomocou koní umožňujú rozvoj interpersonálnych zručností v mnohých oblastiach a zároveň pomáhajú hlbšie preskúmať naše hodnoty, postoje a presvedčenia. Plnenie úlohy, pri ktorej človeka sprevádza kôň, je zážitkom, ktorý prehĺbuje sebadôveru jedinca a je akousi metaforou pre zvládanie náročných životných situácií.

Osobitne tranzitných situácií, v ktorých je kôň schopný poskytovať človeku celkom úprimný, autentický vzťah, prijať ho za „člena svojho stáda“. Zážitkové učenie s koňmi obohacuje kariérové poradenstvo a koučing aj v našich podmienkach.

Literatúra

- Case Western Reserve University, 2013: "How horses can teach humans communication skills, kindness." Science Daily. Science Daily, 11 December 2013.
(www.sciencedaily.com/releases/2013/12/131211093622.htm)
- Ekman, Paul.: Emotional Awareness: Overcoming the Obstacles to Psychological Balance and Compassion (Times Books, 2008)
- Fureixa, Carole; Pagèsb, Magali; Bona, Richard; Lassalle, Jean-Michel; Kuntzc, Philippe; Gonzalez, Georges (2009). "A preliminary study of the effects of handling type on horses' emotional reactivity and the human-horse relationship". *Behavioural Processes* 82: 202-210.
- Roberts, Monty (2009): The man who whispers to horses. Random House Inc., USA



Katarína Mášiková – v súčasnosti pôsobí ako profesionálny kouč, tréner a konzultant v oblasti firemného a osobného rozvoja. Pracuje so širokým spektrom klientov z rôznych oblastí a multikultúrnych prostredí. Absolventka Pedagogickej fakulty UK v Bratislave (Mgr) a Inštitútu obchodného manažmentu v Bornemouth v Anglicku pracovala na top manažérskych pozíciách v prostredí globálnych spoločností 15 rokov. Vo svojej súčasnej práci realizuje humanistický a pozitívny prístup ku klientom, ktorý integruje so strategickými, operatívnymi a kultúrnymi aspektmi firmy.



Zdenka Macková – v súčasnosti pôsobí na Katedre psychológie VŠZaSP v Bratislave ako garant bakalárskeho štúdia psychológie. Vyučuje edukačnú a poradenskú psychológiu. Absolventka FFUK v Bratislave, kde v priebehu ďalšieho vzdelania získala PhDr., PhD., doc. v odbore psychológia. Pracovala ako psychológ v obchodnej firme, poradenskej psychológii sa venovala v rámci pôsobenia na CPPS, VÚDPaP, neskôr CPaPS pri Katedre pedagogiky Ekonomickej univerzity v Bratislave.

ŠTUDENTSKÁ SEKCIA

Priebeh kariérového rozhodovania

Mgr. Petra Nováková, Masarykova univerzita, Filozofická fakulta, Ústav pedagogických vied, študijný odbor: Andragogika

Magisterská diplomová práca (obhájená 2014)

Abstrakt

Magisterská diplomová práca sa venuje téme kariérového rozhodovania s cieľom zistiť, ako prebiehali jednotlivé procesy rozhodovania (o voľbe strednej a vysokej školy a vstupe na trh práce) z pohľadu mladých dospelých. Spôsob rozhodovania týkajúci sa formálneho vzdelávania sa zásadne líšil od rozhodovania o prechode na trh práce, keďže autonómne rozhodnutia bez využívania rád rodičov a len na základe vlastných presvedčení a pracovných skúseností, respondenti uplatňovali až po vstupe na vysokú školu pri voľbe svojich prvých brigád. Kariérové rozhodovanie sa ukázalo ako vývinový proces, ktorý je výsledkom vývinu (zrenia) jedinca, ale charakter a spôsob rozhodovania je výsledkom sociálneho učenia. Najzásadnejšie v rozhodovaní sa ukázali skúsenosti a presvedčenia, na základe ktorých si respondenti určovali kritériá pre rozhodovanie. Respondenti mali kritériá rovnaké, čo potvrdzuje dominantnosť pôsobenia a dopadu sociálneho prostredia, v ktorom sociálne učenie prebieha.

Kľúčové slová: kariérové rozhodovanie, voľba povolania, sociálne učenie, mladí dospelí

The process of career decision-making

Abstract

The diploma thesis is devoted to the topic of the career decision-making with the aim to determine how individual decision-making processes (such as selecting high school, university and entering the labour market) were conducted from the perspective of young adults. A method of choosing a formal education is different from deciding on the transition to the labour market. The ability to apply autonomous decisions on career without parental advice and only based on young adults' own work experience was prominent after entering university when choosing their first part-time and temporary jobs. Career decision-making was thus proved to be a development process that is the result of maturing of the individual, but the nature and manner of making decisions is the result of social learning. Experiences and beliefs upon which the respondents determined the criteria for decision-making are considered as the most crucial in the decision-making process. These criteria were the same among the respondents, confirming the dominant impact of the social environment in which social learning takes place.

Key words: career decision-making, career choice, social learning theory, young adults

Úvod

Kariérové rozhodnutia odohrávajúce sa v období od adolescencie po mladú dospelosť vo veľkej miere determinujú nasledujúce kariérové príležitosti a možnosti, v rámci ktorých sa môžu jednotlivci rozhodovať. V súčasnosti je kariérové rozhodovanie považované za jednu z kompetencií riadenia vzdelávacej a profesijnej dráhy (career management skills), vďaka ktorým je človek schopný reagovať

na kariérové úlohy a uskutočňovať adekvátne a pre seba vhodné rozhodnutia (Beková & Grajčár, 2012).

Dnešní mladí dospelí vo veku od 20 do 25 až 30 rokov sú generáciou, ktorú systematický rozvoj kompetencií pre riadenie vlastnej vzdelávacej a profesijnej dráhy v podobe absolvovania kariérovej výchovy na školách v našich zemepisných šírkach nezastihol. Uvedený fakt vnímam ako jeden z výrazne absentujúcich formujúcich činiteľov pôsobiaci na celý proces rozhodovania, a aj preto som si ako výskumnú vzorku vybrala mladých vysokoškolsky vzdelaných dospelých.

Na kariérové rozhodovanie som v práci nazerala ako na voľbu⁸ ďalšej vzdelávacej a profesijnej dráhy⁹, ktoré definujem podľa Gatiho a Ashera (2001 in Hladô, 2013) ako **procesy rozhodovania**, pred ktorými stáli a ktorými prechádzali mladí dospelí s cieľom dosiahnuť rozhodnutie o zmene vtedajšieho stavu – prechod na vyšší vzdelávací stupeň zo základnej na strednú školu, zo strednej školy na vysokú školu a prechod na trh práce. Výsledkom uvedených procesov rozhodovania je voľba strednej školy, vysokej školy a prvého zamestnania na hlavný pracovný pomer po absolvovaní vysokoškolského štúdia.

Empirické zistenia z oblasti kariérového rozhodovania

Zmapovaním dostupných a vybraných štúdií na tému kariérového rozhodovania sa ukázalo, že na Slovensku, v Českej republike, ale aj v zahraničí dominujú výskumy, ktoré skúmajú rozhodovanie kvantitatívnymi výskumnými metódami a predmetom skúmania sú najmä vplyvy a faktory, ktoré do tohto procesu vstupujú a ovplyvňujú výslednú voľbu.

Najzávažnejším faktorom pri voľbe ďalšej vzdelávacej a profesijnej dráhy sa ukazuje socioekonomické prostredie žiaka, ktoré sa premieta do jeho vzdelanostných aspirácií, čo potvrdzujú výskumné šetrenia z Českej republiky Hladô a Balcar (2012) a Trhlíkovej, Vojtěcha a Úlvcovej (2008). Uvedené štúdie preukázali dominantnú rolu rodičov pri voľbe ďalšej vzdelávacej dráhy - deti rodičov s vyšším socioekonomickým statusom a vyšším vzdelaním častejšie volia typ strednej školy gymnázia a deti rodičov s nižším socioekonomickým statusom a nižším vzdelaním navštevujú častejšie stredné odborné školy. Podľa Davidovej, Westovej a Ribbensovej (1994 in Hladô, 2010) sa rodičia zo strednej sociálnej triedy s vyšším vzdelaním pri rozhodovaní o ďalšej vzdelávacej dráhe svojich detí angažujú viac ako rodičia s nižším socioekonomickým statusom a nižším vzdelaním. Greenbank (2009) zaznamenal, že žiaci z rodín s nižším vzdelaním nemajú dostatok informácií o študijných a pracovných možnostiach a v ich sociálnom okolí absentujú vzory, ktoré by ich mohli svojou kariérou inšpirovať.

Hladô (2012) zistil, že žiaci pri rozhodovaní o strednej škole majú nerealistické predstavy o študijných možnostiach a svete práce a nie sú schopní adekvátne reflektovať vlastné kompetencie a záujmy. Preto vyhľadávajú rady svojich rodičov, ktorí často rovnako nevedia adekvátne vyhodnotiť schopnosti svojich detí a nemajú relevantné poznatky o perspektívnych možnostiach, čo môže spôsobiť nevhodne zvolenú ďalšiu vzdelávaciu dráhu.

⁸ Na voľbu ďalšej vzdelávacej dráhy vo svojej práci nazerám v súlade s Hladom (2013, s.17) ako na: *dlohodobý rozhodovací proces, pred ktorým stojí žáci druhého stupně základní školy na konci povinné školní docházky, charakterizovaný obecným zvažováním vzdělávacího a profesního zaměření a výběrem z nabídky formálního vzdělávání, tj. volbou typu střední školy, oboru vzdělání a konkrétní vzdělávací instituce.*

⁹ Pod voľbou ďalšej vzdelávacej dráhy vo svojej práci rozumiem voľbu strednej školy a voľbu vysokej školy. Pod voľbou profesijnej dráhy vo svojej práci rozumiem vstup na trh práce po ukončení vysokoškolského štúdia.

Pri voľbe vysokoškolských odborov sa ako kľúčové ukazujú predchádzajúce pracovné či voľnočasové skúsenosti, ktoré svojim charakterom neskôr spadajú do zvolenej študijnej oblasti. Uvedené zistenie priniesla štúdia Kochovej, Greenana a Newtonovej (2009) preukázaním, že pri voľbe študijného odboru stavebného manažmentu bol najdôležitejším zohľadňovaným faktorom záujem o konštrukčné aktivity a predchádzajúce stavebné pracovné skúsenosti. Buschorová, Berwegerová, Freiová a Kapplerová (2013) a Lent et. al. (2002) taktiež potvrdili výrazný podiel predchádzajúcich pracovných skúsenosti pri voľbe vysokoškolských odborov.

Metodológia výskumného zisťovania

V rámci svojej diplomovej práce som sa zamerala na priebeh kariérových rozhodnutí z pohľadu mladých dospelých s cieľom detailne preskúmať priebeh rozhodovania o vybraných kariérových zmenách – prechod na strednú školu, vysokú školu a prechod na trh práce.

Výskumná vzorka

Výskumnú vzorku tvorilo 8 osôb vo veku od 25 do 26 rokov. Pre naplnenie cieľa výskumného šetrenia bol výber respondentov zámerný, pretože respondenti museli prejsť procesom rozhodovania o všetkých troch typoch kariérových zmien. Bližšie požiadavky na výber respondentov: pochádzali zo Slovenska, absolvovali výber gymnázia a vysokej školy, počas štúdia na vysokej škole získali akúkoľvek pracovnú skúsenosť a po ukončení vysokej školy sa zamestnali na hlavný pracovný pomer. Pohlavie, oblasť ich vysokoškolského štúdia, či súčasná pracovná oblasť vzhľadom k cieľu výskumného šetrenia nehrali rolu. Napriek tomu, že to nebol zámer, všetci respondenti pochádzajú z podobného rodinného prostredia, keďže ich rodičia majú vysokoškolské alebo stredoškolské vzdelanie s maturitou.

Metódy zberu a analýzy dát

Pre naplnenie výskumného cieľa som zvolila kvalitatívny prístup, a ako metódu zberu dát som využila hĺbkové pološtrukturované rozhovory, konkrétne biografické interview so snahou čo najlepšie obsiahnuť cieľ výskumu (Švaříček & Šedová et al., 2007). Biografické interview bolo zostavené z vopred pripravených otvorených otázok, ktoré som počas interview podporila doplňujúcimi otázkami. Rozhovor chronologicky mapuje priebeh jednotlivých kariérových rozhodnutí. Na záver rozhovoru som viedla respondenta k reflexii a zhodnoteniu rozhodnutí, ktoré ho priviedli k súčasnemu zamestnaniu.

Pri analýze dát som využila techniky v súlade s dizajnom zakotvenej teórie. Po prepise rozhovorov som začala dáta analyzovať technikou otvoreného kódovania (Strauss & Corbinová, 1999 in Švaříček & Šedová et. al., 2007). Následne som začala so systematizáciou jednotlivých kódov. Podľa podobnosti a súvislostí, ktoré medzi kódmi vyvstali, som ich priradzovala do vytváraných kategórií. S cieľom porozumieť priebehu kariérového rozhodovania jednotlivých kariérových zmien som sa pre zachytenie vzťahov medzi kategóriami inšpirovala tzv. paradigmatickým modelom Straussa a Corbinovej (1999 in Švaříček & Šedová et al., 2007), ktorého hlavnou devízou je možnosť zachytenia procesualnosti a dynamiky skúmaného javu. Paradigmatický model som využila len ako pomôcku pri

zostavovaní kostry analytického príbehu a určenie jednotiacej linky, okolo ktorej je základný analytický príbeh organizovaný (Švaříček & Šedová et al., 2007).

Výsledky

U mojich respondentov sa ukázalo, že voľba strednej a vysokej školy sú z hľadiska priebehu rozhodovania veľmi podobné v porovnaní s odlišným priebehom rozhodovania voľby prvého zamestnania. Preto popisujem uvedené procesy zvlášť.

Kariérové rozhodovanie o prechode na strednú a vysokú školu

Procesy rozhodovania sa ukázali závislé na stimuloch pôsobiacich v prostredí školy, kde museli respondenti reagovať na úlohy v určitom **časovom horizonte** (podávať si prihlášky, voliť maturitné predmety...). Respondenti dovtedy o blížiacom sa rozhodnutí neuvažovali a začali až v posledných či predposledných ročníkoch, kedy sa blížil termín podávania prihlášok na školy. Rovnaké výsledky zaznamenal aj výskum Hladá a Drahoňovskej (2012).

„Myslím, že to bolo ešte v 8. triede, vtedy sa to začalo celé riešiť, že známky a priemery, že kto kam chce ísť. To bolo naozaj také, že v škole nám učiteľky omieľali, že o chvíľu si budete dávať prihlášky na stredné školy a budete sa musieť rozhodnúť kam.“ (Kludia)

V rozhodovaní o ďalšej vzdelávacej dráhe zohrali **predstavy rodičov** respondentov **kľúčovú úlohu**. Pri voľbe strednej školy si respondenti predstavy a kritériá rodičov plne prevzali a považovali za prirodzené, že rozhodnutie v tej dobe za nich robí rodič, prípadne spoločne. Pri voľbe vysokej školy sa úloha rodičov čiastočne oslabil. Menšiu zaangažovanosť rodičov pri rozhodovaní o vysokej škole vysvetľujem spokojnosťou s voľbou ich dieťaťa takého študijného odboru, ktorý spĺňal **kritérium perspektívneho uplatnenia** na trhu práce. Pri nesplnení tohto kritéria, začali rodičia do rozhodovania vstupovať a respondenti výber študijného odboru opäť prehodnotili a stotožnili sa s argumentmi rodičov.

„To už nie, to bolo také, že ja som si vybrala tú školu, ten odbor a potom som vlastne povedala rodičom, toto som si vybrala a oni, že fajn. Oni ma v tom podporili, že s tým budeš mať robotu stále, to fakt treba, takže sa im pozdávalo to moje rozhodnutie.“ (Dana)

Za zdôraznenie stojí **automatická predstava** väčšiny respondentov voľby typu strednej školy gymnázia a následnej ambície pokračovať v štúdiu na vysokej škole. Tento jav vysvetľujem reprodukciou vzdelanostných aspirácií vďaka osvojeniu modelu vzdelávacej dráhy z prostredia, v ktorom sociálne učenie prebiehalo, keďže rodičia respondentov majú vysokoškolské alebo stredoškolské vzdelanie s maturitou. Kritériá výberu alternatív gymnázií boli **kvalita gymnázia** s dobrým **renomé** a **vyučovaním cudzieho jazyka**.

„No to sme určite, alebo teda rodičia sa aj radili, že aké sú gymnázia, také s dobrou reputáciou, ja som ich teda veľa nepoznala. [...] to bolo naozaj najmä kvôli tým jazykom.“ (Vlasta)

Rovnako stanovené kritériá vysvetľujem podobným **socioekonomickým statusom rodičov**. Trhlíková, Úlovcová a Vojtěch (2008 in Hladá & Balcar, 2012) vzdelanostné aspirácie rodičov s vyšším vzdelaním vysvetľujú ich uvedomovaním si významu vzdelania, čo spôsobuje tlak a stimulovanie dieťaťa na dosahovanie vyššieho vzdelania. O stimulovaní detí na dosiahnutie vyššieho vzdelania je možné hovoriť aj u mojich respondentov, ktorí ešte na základnej škole vedeli, že chcú pokračovať v štúdiu na vysokej škole.

Rozhodovanie o vysokej škole sa začalo výberom maturitných seminárov, kedy respondenti hodnotili svoje **záujmy, schopnosti a vedomosti** vychádzajúc najmä zo skúseností so školskými predmetmi. Na základe záujmu o predmety si postupne zvolili študijné odbory, pretože predstava o konkrétnej profesii bola takmer u všetkých respondentov stále nejasná. Pri výbere študijného odboru bolo pre respondentov dôležité **uplatnenie na trhu práce** a pri výbere konkrétnych vysokých škôl zohľadňovali ich **kvalitu**.

Respondenti pri rozhodovaní o svojej ďalšej vzdelávacej dráhe (SŠ, VŠ) využívali najčastejšie rady rodičov, hodnotili náročnosť štúdia, šance dostať sa na školu, obsah štúdia, či perspektívne uplatnenie na trhu práce. Rovnaké výsledky zaznamenalo aj výskumné šetrenie Drahoňovskej a Šťastnovej (2012). Najdôležitejšie zohľadňované faktory, ktoré na oboch vzdelávacích stupňoch v procese rozhodovania zohľadňovali, boli ich školské a voľnočasové **záujmy a schopnosti** (porovnaj Lent et al., 2002).

Kariérové rozhodovanie o prechode na trh práce

Poznatky (napríklad Zanden, 1989 in Vendel, 2008) naznačujú, že predstavy adolescentov o ich budúcom zamestnaní, či pracovnej činnosti sú nejasné. Tento fakt je dnes vysvetľovaný nedostatočnou kompetenciou rozhodnúť sa. Sroufe a Cooper (1988 in Vendel, 2008, s. 18) poznamenávajú, že: „ačkoli je zkoumání alternativ povolání během adolescence důležité, je tento proces málokdy systematický nebo pečlivý.“ Napriek vyššie spomínaným zisteniam, som u respondentov na jednej strane zaznamenala nejasné predstavy pri voľbe ich ďalšej profesijnej dráhy, avšak po vstupe na vysokú školu v ich prípade začal **systematický proces skúmania alternatív povolání** s cieľom zistiť, čo ich baví, čo je obsahom jednotlivých povolání a typov práce.

Proces rozhodovania o prechode na trh práce na rozdiel od procesu rozhodovania o prechode medzi vzdelávacími stupňami nezačal v poslednom ročníku pôsobením vonkajšieho tlaku (najmä časového), ale vlastným **vnímaním potreby získavania pracovných skúseností**. U respondentov sa tak prejavila schopnosť autonómneho **riadenia procesu kariérového rozhodovania**. Uvedomenie si potreby získavania pracovných skúseností u respondentov vysvetľujem, ako ich reflektovanie potrieb trhu práce - neskončiť vysokú školu bez pracovných skúseností, čo vnímali ako najväčšiu prekážku pri prechode na trh práce po absolvovaní vysokej školy a zároveň očakávanie, že pracovné skúsenosti im v tom pomôžu.

„Tak som sa rozhodol, že si budem hľadať nejaký job, že musím už teraz myslieť na to, že musím mať nejaké pracovné skúsenosti. Že to, že len skončím školu, mi asi nepomôže, že to stačiť nebude. To som vedel, že je problém, že je kríza, nezamestnanosť, a že treba spraviť niečo pre to, aby som neskončil len tak bez ničoho.“ (Matúš)

Získavaním pracovných skúseností sa **kritériá a očakávania** respondentov s blížiacim sa rozhodnutím o prechode na trh práce po absolvovaní vysokej školy **menili**. Pri prvých pracovných skúsenostiach bolo pre respondentov dôležité **finančné ohodnotenie** a získať **nejakú pracovnú skúsenosť**. Neskôr bolo kritériom nájsť si **prácu v ich študijnej oblasti**, kde sa budú môcť niečomu naučiť, získať skúsenosti a zistiť, či je to pracovná oblasť, ktorej by sa chceli venovať. Iniciatívu respondentov nájsť si prácu v ich študijnej oblasti vysvetľujem tým, že hoci si oblasť štúdia vybrali na základe ich záujmu, predstavy o konkrétnej práci boli stále nedostatočné. Svoj študijný odbor vnímali ako oblasť, v ktorej by chceli pracovať, ale uvedomovali si potrebu získavať v nej aj pracovné skúsenosti. Vďaka

pracovným skúsenostiam si **formovali očakávania**, aká by mala byť ich práca po skončení školy, čo ich zaujíma, a aká kultúra organizácie im vyhovuje. U respondentov sa objavovali očakávania, aby sa v svojej práci mohli **rozvíjať a naučiť sa čo najviac**. Ich rovnaké očakávania pravdepodobne vychádzajú z **osvojených štandardov a kritérií**, ktorým sa naučili v sociálnom prostredí školy a rodiny. Získané **pracovné skúsenosti** počas štúdia sa pre respondentov stali **kľúčovými** v rozhodovacom procese pri prechode na trh práce. K rovnakým zisteniam dospel aj výskum realizovaný autormi Kochovej, Greenana a Newtonovej (2009).

„Proste som tam išla s tým, aby som sa naučila čo najviac. No a to rozhodnutie fakt neľutujem, to bolo asi jedno z najlepších rozhodnutí, čo som mala. Vďaka tomu som vlastne aj tu, som sa dostala sem do práce.“ (Kamila)

Cielené získavanie pracovných skúseností bez využívania rád rodičov pri výbere brigád popri vysokej škole a pri voľbe prvého zamestnania na hlavný pracovný pomer po jej ukončení, svedčí o schopnosti respondentov autonómneho **riadenia** vlastnej **kariéry** a ich **kariérovom vývine**. Do rozhodovania už vstupovali partneri v úlohe podporovateľov alebo osoby, ktoré sa pohybovali v žiaducej profesijnej oblasti, najmä ako sprostredkovatelia informácií. Rady rodičov respondenti nevyužívali pravdepodobne preto, že ich pri riešení tejto kariérovej úlohy už nepovažovali za najkompetentnejších poradcov.

„S Tomášom, s frajerom. [...] S rodičmi som sa už neradila vôbec.“ (Dana)

Pri prechode na trh práce bola pri rozhodovaní dôležitá **kvalita, renomé** organizácie, od ktorej očakávali umožnenie čo najlepšieho **rozvoja** v ich **profesijnej oblasti**.

„Proste táto mimovládna organizácia má nejaké meno a je to u nás aj tak vnímané si myslím. A mať ju v CV je proste super. [...] Ten plat som veľmi neriešila a teraz ani neriešim, nehovorím, že to nehrá úlohu. Ale teraz sa chcem čo najviac naučiť.“ (Lea)

Získavanie pracovných skúseností počas štúdia na vysokej škole, ale aj pri uchádzaní sa o preferované pracovné miesto po jej ukončení, respondenti vnímali ako niečo, čo si idú **vyskúšať**. V prípade ich nespokojnosti, môžu prácu zmeniť a ďalej hľadať zamestnanie, ktoré splní ich očakávania. Tento postoj je možné vysvetliť závermi Papaliovej a Oldsovej (1992), že mladí dospelí si uvedomujú, že môžu meniť zamestnania pomerne flexibilne v porovnaní s neskorším vekom, kedy už budú musieť zohľadňovať rodinné záväzky.

Diskusia

Na pozadí priebehu jednotlivých kariérových rozhodnutí som u respondentov zaznamenala ich **kariérový vývin**. Dôkazom kariérového vývinu respondentov je ich uvedomenie si potreby získavania pracovných skúseností počas vysokej školy, uplatňovanie vlastných kritérií, preferencií a predstáv pri voľbe pracovných pozícií a zamestnávateľov, ktoré už so svojimi rodičmi nekonzultovali a plynulý prechod do prvého zamestnania na hlavný pracovný pomer.

Domnievam sa, že v súlade s teóriami kariérového vývinu je možné tvrdiť, že respondenti po vstupe na vysokú školu, približne vo veku 20 až 21 rokov dosiahli kariérovú zrelosť (Brown, 2006; Vendel, 2008). Ich plynulý prechod na trh práce, schopnosť samostatne riadiť proces rozhodovania a uplatniť **autonómne rozhodnutie**, vysvetľujem aj vďaka získaniu **pracovných skúseností**, na základe ktorých

hodnotili vlastné záujmy, očakávania a určovali **kritériá**, ktoré má ich potenciálny zamestnávateľ spĺňať.

Každé rozhodnutie respondenti sami alebo s rodičmi uplatňovali v závislosti od stanovených kritérií. Kritériá, ktoré zohľadňovali pri rozhodovaní o uplatnení sa na trhu práce vychádzali z reflexie ich vlastných pracovných skúseností, ale niektoré kritériá, napríklad **kritérium kvality** zohľadňovali pri rozhodovaní u všetkých typov kariérových zmien. Pri voľbe strednej školy bola kvalita gymnázia dôležitá pre rodičov respondentov, avšak pri voľbe vysokej školy a pri voľbe konkrétnej organizácie (zamestnávateľa) po ukončení vysokej školy, bola jej kvalita rozhodujúca a zohľadňovaná už samotnými respondentmi. Nie len kritériá, ale aj **predstavy** a **očakávania** respondentov pri rozhodovaní o mieste uplatnenia sa na trhu práce sa ukázali ako rovnaké, a to **rozvíjať sa a naučiť sa** v ich profesijnej oblasti čo najviac. Osvojenie si tohto kritéria, ale aj podobné predstavy a očakávania od zamestnania je možné vysvetliť prostredníctvom teórie sociálneho učenia o kariérovom rozhodovaní Johna D. Krumboltza vychádzajúcej z teórie sociálneho učenia Alberta Banduru. Kariérové rozhodovanie je podľa tejto teórie vo veľkej miere uplatňovaním osvojených kritérií a štandardov, ktoré sú využívané pri sebahodnotení, ale aj hodnotení okolitého sveta. Osvojenie si konkrétneho typu štandardov a kritérií sa u jednotlivcov formuje na základe predchádzajúcich skúseností príznačných pre sociálne prostredie, v ktorom sociálne učenie prebiehalo (Brown, 2006; Mitchell & Krumboltz, 1996). Napriek tomu, že respondenti neboli vyberaní podľa sociálneho prostredia, z ktorého pochádzali, sociálne učenie respondentov prebiehalo vo veľmi **podobnom sociálnom prostredí**. Z tohto dôvodu si prostredníctvom skúseností pravdepodobne osvojili podobné presvedčenia a kritériá, ktoré im slúžili pre hodnotenie vlastných schopností a ktoré využívali pri voľbe ďalšej vzdelávacej, či profesijnej dráhy.

Záver

Za najvýznamnejšie zistenie pri skúmaní priebehu kariérového rozhodovania považujem **odlišnosť** priebehu rozhodovania v závislosti od **typu kariérovej zmeny**.

Prvým rozdielom je **začiatok procesu rozhodovania**. V prechode medzi oboma vzdelávacími stupňami začal pôsobením stimulov v podobe nutnosti reagovania na úlohy vychádzajúce zo školskej legislatívy, od ktorých sa odvíjal celý proces rozhodovania. Naproti tomu proces rozhodovania o prechode na trh práce vychádzal z vlastnej vnútornej motivácie respondentov v podobe cieleného získavania pracovných skúseností ešte počas vysokej školy. Cieľom bolo spoznávanie svojich kariérových preferencií, čo pomohlo k pomerne bezproblémovej voľbe organizácie a s ňou súvisiacej práce po skončení vysokej školy. Za **druhú**, avšak najvýraznejšiu odlišnosť považujem **úlohu rodičov** v procese rozhodovania, ktorá sa postupne oslabovala a pri rozhodovaní o prechode na trh práce úplne absentuje. Pri voľbe strednej a vysokej školy boli predstavy respondentov o ich ďalšej vzdelávacej dráhe nahradené, korigované predstavami rodičov. Až pri rozhodovaní o prechode na trh práce respondenti samostatne uplatňovali vlastnú predstavu o ich profesijnej dráhe, ktorá vychádzala z ich získaných pracovných skúseností. **Tretím zistením**, ktoré naopak spája všetky typy kariérových zmien je kľúčová rola **skúseností**. V rozhodovaní o strednej a vysokej škole to boli skúsenosti získané v škole (záujem o školské predmety, študijné výsledky), pri rozhodovaní o uplatnení na trhu práce nimi boli pracovné skúsenosti. Na základe nich hodnotili respondenti svoje schopnosti, záujmy a predstavy o ich ďalšej vzdelávacej či profesijnej dráhe a aj v závislosti od toho uplatňovali jednotlivé rozhodnutia.

Použitá literatura

- Beková, L., & Grajcár, Š. (2012). *Zručnosti pre riadenie vlastnej vzdelávacej a profesijnej dráhy a ich rozvoj v sektore vzdelávania*. Bratislava: Slovenská akademická asociácia pre medzinárodnú spoluprácu, centrum Euroguidance. Získané 05. 04. 2015 z:
http://web.saaic.sk/nrcg_new/.%5Ckniznica%5C2013%5CCMS_v_sektore_vzdelavania_eBook.pdf
- Brown, D. (2006). *Career information, career counseling, career development* (9th ed.). San Francisco: Allyn & Bacon.
- Buschor, Ch. B., Berweger, S., Frei, A. K., & Kappler, Ch. (2013). Majoring in STEM- What Accounts for Women's Career Decision Making? A Mixed Methods Study. *The Journal of Educational Research*, 00, 1-10. doi: [10.1080/00220671.2013.788989](https://doi.org/10.1080/00220671.2013.788989)
- Drahoňovská, P., & Šťastnová, P. (2012). *Jak žáci základních a středních škol vybírají svou další vzdělávací nebo pracovní kariéru: Analýza výsledků dotazníkového šetření žáků základních a středních škol*. Praha: Národní ústav pro vzdělávání, školské poradenské zařízení a zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků. Získané 19. 02. 2014 z:
http://www.nuov.cz/uploads/Vzdelavani_a_TP/AnalýzaKP_ZSaSS_pro_www.pdf
- Greenbank, P. (2009). Re-evaluating the role of social capital in the career decision-making behaviour of working-class students. *Research in Post-Compulsory Education*, 14(2)157-170. doi:[10.1080/13596740902921463](https://doi.org/10.1080/13596740902921463)
- Hladě, P. (2010). Vliv sociálního okolí na kariérové rozhodování žáků při přechodu do vyššího sekundárního vzdělávání. *Pedagogická orientace*, 20(3), 66-81. Získané 08. 02. 2014 z:
<http://www.vychova-vzdelavani.cz/download/pedor.pdf>
- Hladě, P. (2012). *Profesní orientace adolescentu. Poznatky z teorií a výzkumu*. Brno: Konvoj.
- Hladě, P. (2013). *Rozhodování žáků absolventských základních škol o další vzdělávací dráze*. Brno: Mendelova univerzita v Brně. Získané 10.02.2014 z:
<http://www.vychova-vzdelavani.cz/rozhodovanizaku.pdf>
- Hladě, P., & Balcar, J. (2012). Sociálně-psychologické aspekty volby technického a humanitního studijního zaměření při tranzici žáků do maturitních oborů na středních školách. *Pedagogická orientace*, 22 (4), 544-564. Získané 08.02.2014 z:
<https://journals.muni.cz/pedor/article/view/1174/903>
- Hladě, P., & Drahoňovská, P. (2012). *Rozhodování žáků základních a středních škol o dalším studiu a práci v pohledu žáků i jejich rodičů: Analýza vlivů sociálního okolí a využívání informačních zdrojů na základě dotazníkového šetření*. Praha: Národní ústav pro vzdělávání, školské poradenské zařízení a zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků. Získané 19.02.2014 z:
http://www.nuov.cz/uploads/Vzdelavani_a_TP/KP_Volba_zaci_rodice_pro_www.pdf
- Koch, D. C., Greenan, J., & Newton, K. (2009). Factors that influence student's choice of careers in construction management. *International Journal of construction education and research*, 5(4), 293-307. doi: [10.1080/15578770903355335](https://doi.org/10.1080/15578770903355335)
- Lent, R. W., Brown, S. D., Talleyrand, R., McPartland, E. B., Davis, T., Chopra, S. B., et. al. (2002). Career Choice Barriers, Supports, and Coping Strategies: College Students' Experiences. *Journal of Vocational Behavior*, 60, 61–72. Získané 22.01.2014 z: <http://www.idealibrary.com/>

- Mitchell, L. K., & Krumboltz, J. D. (1996). Krumboltz's learning theory of career choice and counseling. In Brown, D., Brooks L., et al. *Career choice and development* (3rd ed.) (s.233-277). San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Nováková, P. (2014). *Priebeh kariérového rozhodovania*. Diplomová práce. Masarykova univerzita, Filozofická fakulta. Vedoucí práce Lenka Hloušková. Získané 01 .04. 2015 z: http://is.muni.cz/th/404302/ff_m_a2/
- Papalia, D. E., & Olds, S. (1992). *Human Development*. (5th ed.). New York: McGraw-Hill Companies.
- Švaříček, R., Šedová, K. et al. (2007). *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. Praha: Portál.
- Trhlíková, J., Vojtěch, J., & Úlovcová, H. (2008). *Rozhodování žáků při volbě vzdělávací cesty a úspěšnost vstupu na trh práce. Sonda založená na šetření absolventů středních škol, kteří se zúčastnili jako patnáctiletí výzkumu PISA-2003 a vybraného vzorku jejich zaměstnavatelů*. Praha: Národní ústav odborného vzdělávání. Získané 11. 02. 2014 z: http://www.nuov.cz/uploads/MS_setreniabsazam08final_prowww.pdf
- Vendel, Š. (2008). *Kariérní poradenství*. Praha: Grada.

Kariérové záujmy

(seminárna práca)¹⁰

Andrea Čunderlíková, Patrik Dudrák, Barbara Sedlačková, Karin Szecsányiová, Róbert Štinger – študenti 1. ročníka magisterského štúdia sociálnej a pracovnej psychológie na Fakulte sociálnych a ekonomických vied Univerzity Komenského v Bratislave

Keď sa ľudia, väčšinou študenti, zamýšľajú nad svojimi kariérovými možnosťami, väčšinou budú tvrdiť, že by chceli robiť niečo veľmi zaujímavé. Ich záujem má vplyv na voľby, ktoré vykonávajú v živote, či už pri výbere predmetov na vysokej škole, výbere brigád, atď. Niektorí ľudia považujú svoje záujmy za hlavný činiteľ, ktorý ovplyvňuje ich rozhodovanie pri výbere svojho povolania, napríklad nadaný atlét, ktorého zaujíma šport, sa rozhodne pre športovú kariéru. Veľa ľudí sa však uspokojí s tým, že sa napríklad venujú športu na rekreačnej úrovni, ale aj tak budú pravdepodobne brať tento svoj záujem do úvahy pri výbere svojho povolania.

Záujmy sú teda užitočnými faktormi pri plánovaní vlastnej kariéry. Kariérové záujmy sú však niečo iné ako naše schopnosti alebo skúsenosti.

Hollandov RIASEC model

Teória Johna Hollanda hovorí o 6 základných témach, resp. typoch osobnosti, ktoré popisujú oblasti záujmu u daného jednotlivca. Tieto témy môžu byť použité aj pri popise pracovného prostredia, pretože ľudia vyhľadávajú prostredie, ktoré je konzistentné s ich záujmami.

Hollandova teória teda vychádza z toho, že existuje **6 typov osobnosti**: realistický (realistic), investigatívny (investigative), umelecký (artistic), sociálny (social), podnikateľský (enterprising) a konvenčný (conventional) typ, spolu teda vytvárajú model zvaný RIASEC. Podľa tejto teórie sa ľudia z každého typu navzájom priťahujú, napríklad umelec si najradšej vytvára priateľstvá a vzťahy s ľuďmi, ktorí sa tiež venujú umeniu, a takisto keď spolu pracujú, tak si utvoria vhodné pracovné prostredie, v ktorom budú spokojní. Napríklad, keď spolu pracujú ľudia z umeleckého typu, tak vytvoria prostredie v ktorom bude prevažovať kreatívne myslenie a správanie – umelecké prostredie (Jones, 2002).

Okrem uvedených typov osobnosti teda existuje aj rovnakých **6 typov pracovného prostredia** (realistické, investigatívne, umelecké, sociálne, podnikateľské a konvenčné). Ľudia, ktorí pracujú v prostredí, ktoré je zhodné s ich typom podľa modelu RIASEC, budú, samozrejme, oveľa spokojnejší a úspešnejší. Napríklad, keď tanečník, umelec, pracuje v tanečnej škole, teda umeleckom prostredí, bude sa v takom prostredí cítiť oveľa lepšie ako v inom type prostredia. Od toho bude takisto závisieť, aká bude jeho pracovná motivácia a pracovné správanie. Takisto, ako sme už načrtli, aj človek pracujúci s ľuďmi rovnakého typu bude omnoho spokojnejší a tiež sa bude s nimi cítiť komfortne (Jones, 2002).

V nasledujúcej časti priblížime jednotlivé typy osobnosti a prostredia na základe Hollandovej teórie.

¹⁰ Seminárna práca vznikla v zimnom semestri akademického roka 2014/2015 v rámci predmetu Poradenstvo v kariérovom vývine (prednáša Š. Grajcár)

Prvým typom je **realistický typ**. Tento typ osobnosti rád pracuje so zvieratami, nástrojmi alebo strojmi. Má rád manuálnu prácu, rád opravuje, montuje alebo stavia rôzne veci, často preferuje prácu v exteriéri. Vo všeobecnosti sa vyhýba sociálnym aktivitám, ako je vyučovanie, liečenie ľudí alebo informovanie ostatných. Má dobré znalosti v oblasti práce s nástrojmi a strojmi, rastlín a živočíchov. Okrem toho je veľmi zručný aj pri dizajnovaní a detailnej práci. Samého seba vidí ako praktického, mechanického a realistického človeka. Realistické typy osobnosti sa budú angažovať a budú mať najväčšie zastúpenie aj v realistickom type pracovného prostredia, napríklad pri stavbe domu. Medzi ďalšie príklady povolání, ktoré pôsobia v realistickom prostredí, môžeme zaradiť napríklad poľnohospodárov, inžinierov, šoférov, zámočníkov, pilotov, mechanikov a podobne. Realistické typy osobnosti sú kompatibilné tiež s investigatívnym a konvenčným prostredím. Protikladom realistického typu je sociálny, čo znamená, že mu zvyčajne nevyhovujú ani ľudia s týmto typom osobnosti ani takéto prostredie (Jones, 2002).

Ďalším osobnostným typom je **investigatívny typ**. Títo ľudia radi študujú a riešia matematické alebo vedecké problémy. Radi a veľa sa pýtajú a na svoje otázky hľadajú odpovede. Vo všeobecnosti sa vyhýbajú vedeniu ľudí, predaju alebo presviedčaniu ľudí. Sú dobrí v oblasti matematiky a vedy a samých seba vidia ako precíznych a intelektuálnych ľudí. Ich kľúčovými zručnosťami sú logické a analytické myslenie, dizajnovanie, diagnostikovanie, experimentovanie, skúmanie ale aj komunikačné zručnosti. Investigatívny typ osobnosti bude, takisto ako sme uviedli v predchádzajúcom type, dominovať v príslušnom, teda investigatívnom, type pracovného prostredia. Takýmto prostredím je napríklad vedecké laboratórium, kde bude mať určite početnejšie zastúpenie ako iné osobnostné typy osobnosti. Investigatívny typ osobnosti si takéto pracovné prostredie aj vytvára, napríklad prostredníctvom preferencie a pozitívneho hodnotenia ľudí, ktorí sú precízni, vedeckí a intelektuálni a sú dobrí v riešení výskumných problémov. Ďalšími povolaniami, ktoré sa vyznačujú investigatívnym pracovným prostredím, sú chemik, biológ, veterinár, architekt, matematik, zubár, farmaceut, zememerač, fyzik alebo meteorológ. Okrem investigatívneho prostredia sa títo ľudia budú cítiť dobre aj v realistickom alebo umeleckom prostredí. Naopak, podnikateľské prostredie je pre tento typ ľudí nevhodné (Jones, 2002).

V poradí tretím typom v modeli RIASEC je **umelecký typ**. Takýto človek rád vykonáva kreatívne a tvorivé činnosti, angažuje sa v oblastiach ako napríklad umenie, dráma, remeslo, tanec, hudba, alebo tvorivé písanie. Nevyhovuje mu vykonávanie opakovanej činnosti, stále rád pracuje na niečom novom. Má dobré umelecké schopnosti a samého seba vidí ako originálneho a nezávislého. Je dobrý v komunikácii prostredníctvom hovorenia, písania, spievania, predvádzania, dizajnovania, komponovania či tancovania. Radi sa združujú s ľuďmi, ktorí sú originálni, nezávislí a majú dobré umelecké schopnosti. Vyskytujú sa najmä v umeleckom prostredí, kde aj dominujú - opäť platí, že napríklad v profesionálnej hudobnej skupine budú prevažovať ľudia s umeleckým osobnostným typom. Inými povolaniami tohto typu prostredia môžu byť napríklad tanečník, módný návrhár, herec, diskdžokej, fotograf, kaderník, učiteľ umení, komik, hudobník, spisovateľ či dizajnér. Umeleckí ľudia sú kompatibilní aj s investigatívnym a sociálnym pracovným prostredím, avšak nevyhovujú im konvenčné typy prostredia ani osobnosti (Jones, 2002).

Štvrtým typom osobnosti je podľa Hollanda **sociálny typ**. Títo ľudia preferujú prácu s ľuďmi, radi im pomáhajú, učia ich, trénujú, obsluhujú či liečia. Naopak, vyhýbajú sa využívaniu rôznych strojov, nástrojov, ale aj zvierat, na dosiahnutie svojich cieľov. Sústreďujú sa najmä na pohodu a blaho druhých. Svojou osobnosťou vytvárajú okolo seba sociálne prostredie, napríklad prostredníctvom oceňovania druhých, ktorí sú nápomocní, priateľskí alebo dôveryhodní. Medzi ich kľúčové zručnosti

môžeme zaradiť napríklad podpora druhých a starostlivosť o nich, komunikačné zručnosti v hovorenej aj písanej reči, stretávanie sa s ľuďmi a schopnosť viesť s nimi rozhovory, asistovanie, učenie, koučing či informovanie druhých. Najvhodnejšími povolaniami pre tento typ osobnosti sú učiteľ, poradca, sociálny pracovník, sekretárka, zdravotná sestra, psychológ, predavač, pracovník služby zákazníkom, policajt, čašník, alebo aj knihovníčka či tréner atletiky. Ako môžeme vidieť aj z týchto príkladov, najviac kompatibilní sú samozrejme so sociálnym prostredím, kde sú aj najviac zastúpení, ale dokážu fungovať aj v umeleckom či podnikateľskom prostredí. Najvzdialenejší typ od sociálneho typu je realistický, čo znamená, že mu zvyčajne nevyhovujú ani ľudia s týmto typom osobnosti ani takéto prostredie (Jones, 2002).

Ďalším v poradí je **podnikateľský typ**. Ľudia s týmto typom osobnosti sú radi vodcami, obľubujú predávanie materiálnych vecí i ideí a presvedčanie a ovplyvňovanie druhých ľudí. Takisto sa zameriavajú aj na podporovanie ostatných, stretávanie sa a komunikovanie s nimi. Zvyknú odmietať aktivity spojené s pozorným skúmaním a vedeckým, analytickým myslením. Ich najvyvinutejšími zručnosťami sú predaj, propagácia a presvedčanie, ďalej prezentovanie a rečenie pred publikom, manažment, plánovanie, organizovanie, vedenie ľudí a generovanie nových myšlienok. Sami seba vidia ako energických, ambiciózných a spoločenských. Medzi pracovné pozície, ktoré ľudia s podnikateľským typom osobnosti preferujú, zaraďujeme napríklad politikov, právnikov, predavačov, moderátorov, majiteľov podnikov, vedúcich pracovníkov alebo manažérov, pracovníkov cestovných agentúr či realitných maklérov. Okrem podnikateľského pracovného prostredia sú títo ľudia kompatibilní aj so sociálnym a konvenčným prostredím, najvzdialenejší je pre nich investigatívny typ (Jones, 2002).

Posledným Hollandovým typom osobnosti je **konvenčný typ**. Vyznačuje sa preferenciou práce s číslami, záznamami či strojmi daným, presne určeným spôsobom. Títo ľudia majú radi systematickú prácu, vyhýbajú sa nejasným, neštruktúrovaným činnostiam. Sú veľmi presní, vždy postupujú podľa inštrukcií, radi organizujú prácu a takisto sú dobrí v plánovaní rôznych udalostí. Kľúčové zručnosti tohto typu osobnosti sú zameranosť na detaily, vytváranie a uchovávanie záznamov, kalkulovanie, práca s počítačom, organizovanie, samostatná práca a starostlivosť o rozpočet. Vytvárajú okolo seba im vyhovujúce konvenčné prostredie, najmä priťahovaním ľudí, ktorí sú usporiadaní a dobrí v postupovaní podľa plánu. Najvhodnejšími povolaniami sú napríklad recepčná, sekretárka, úradník, bankový pracovník, počítačový technik, poštár, knihovníčka alebo merač času pri športových udalostiach. Medzi najvhodnejšie prostredia patria konvenčné, realistické a podnikateľské, úplným protikladom je naopak umelecké prostredie (Jones, 2002).

Career Interest Profile (CIP)

Nástroj na meranie kariérových záujmov – konkrétne „*Career Interest Profile*“ (ďalej len „CIP“), ktorého autorom je Jacobus Gideon Maree (2010), je rozdelený do štyroch častí:

1. biografické údaje, rodinné vplyvy a informácie o práci
2. preferované a nepreferované kategórie v kariére
3. otázky spojené s výberom kariéry
4. naratívy s príbehmi o kariére

V rámci 2. časti si z 19 kategórií participanti vyberajú a hodnotia päť najvyšších v poradí preferencie a následne päť najmenej preferovaných kategórií. Tento nástroj bol vytvorený, aby pomáhal klientom porozprávať svoje kariérové príbehy, umožňujú im počúvať a doladiť ich, v konečnom dôsledku sa aktívne angažovať v procese konštruovania seba i kariéry (Di Fabio & Maree, 2013b).

Existuje niekoľko výskumov, ktoré sa rozhodli preskúmať CIP a viaceré jeho vlastnosti v praxi. Ponúkame prehľad spolu s výsledkami takýchto výskumných štúdií, aby sme priblížili túto problematiku a poskytli zároveň zhrnutie, ktoré môže slúžiť ako informačný podklad vhodný tiež na ďalšie spracovanie.

Autori Di Fabiová a Maree (2013b) sa v rámci kariérového poradenstva rozhodli uskutočniť štúdiu s kvázi-experimentálnym dizajnom, do ktorej zapojili 2 skupiny študentov univerzity v Taliansku. V experimentálnej skupine, ktorá sa skladala zo 42 participantov, títo obdržali naratívne kariérové poradenstvo, pričom kontrolná skupina o 47 participantov túto možnosť nedostala. **Cieľom** ich práce bolo ohodnotiť efektivitu CIP, pričom použili meradlá kvalitatívneho i kvantitatívneho charakteru v skupine študentov na Univerzite vo Florencii v Taliansku. Formulovali konkrétne **tri hypotézy**, ktoré testovali: (1) CIP zvýši zmenu tém vzhľadom k osobným oblastiam a vzhľadom k profesionálnym oblastiam v experimentálnej skupine, (2) CIP zníži ťažkosti pri kariérovom rozhodovaní v experimentálnej skupine a (3) CIP zvýši seba-účinnosť pri kariérovom rozhodovaní v experimentálnej skupine.

Vo svojom výskume použili niekoľko **metód**, ktoré zahŕňali okrem samotného CIP aj tieto nástroje: „The Future Career Autobiography“, „The Career Decision-Making Difficulties Questionnaire-Short, Italian version“, „The Career Decision Self-Efficacy Scale-Short Form“. **Výsledky** tejto výskumnej štúdie poukázali na to, že *CIP sa zdá byť efektívnym inštrumentom pre používanie v kariérovom poradenstve*, pretože produkoval zmeny v živote tak, ako aj kariérové naratívy participantov, vyúsťiac v seba-rozvoji. Potvrdili sa im taktiež predpoklady o poklese ťažkostí pri kariérovom rozhodovaní po použití CIP, čo konkrétne znamenalo, že v experimentálnej skupine sa zredukovalo napríklad vnímanie nedostatku potrebných informácií pre výber kariérovej cesty alebo nespoľahlivých informácií, prípadne interné a externé konflikty týkajúce sa voľby povolania. Zároveň sa v experimentálnej skupine zvýšila seba-účinnosť členov pri kariérovom rozhodovaní v súvislosti s ich schopnosťou zostrojiť vzdelávacie a profesijné dráhy, ich vylepšené schopnosti na osvojenie si zručností pre vstup do zamestnania alebo ďalšieho rozvoja. V závere autori konštatujú, že použitie CIP umožňuje poradcovi a klientovi vytvoriť povedomie o klientovom „self“ a rozvoji ich self-konceptu vo vzťahu k skúsenostiam a tiež odhaliť nielen ich záujmy a vhodné oblasti štúdia, ale najmä ich hlavné životné témy (Di Fabio & Maree, 2013b).

Autori Di Fabio & Maree (2013a) uskutočnili aj výskum týkajúci sa užitočnosti a hodnoty nástroja CIP na preskúmanie kariérových naratív medzi 178 vysokoškolskými študentmi Talianskej univerzity, ktorí získali možnosť voliteľného kariérového poradenstva na fakulte. Využili ako kvantitatívny, tak aj kvalitatívny prístup, o ktorých verili, že vedú k hlbšiemu porozumeniu pojmu kariéry ako príbehu a že v rámci kariérového poradenstva je cieľom použiť to najlepšie z oboch techník. Dôležitým zameraním ich štúdie bolo tiež, že by výsledky prispeli k dôkazom o dôveryhodnosti a konštruovaniu validity CIP pri administrovaní študentom vysokých škôl. To sa aj naplnilo, pretože bol nájdený dostatočný dôkaz, pokiaľ ide o platnosť dôveryhodnosti a validity CIP pri jeho administrovaní, dokázali tiež výraznú kvalitu skúseností študentov s týmto nástrojom. Tí uvádzali, že im bolo umožnené preskúmať budúce oblasti záujmov spojené s kariérou použitím naratív o kariére pre konštruovanie životných trajektórií.

Autori zároveň implikujú použitie CIP pre kariérové poradenstvo nasledovane: *identifikáciu vlastných profilov kariérových záujmov, porozumenie rozličných aspektov týchto záujmov a facilitovaní diskusie*. Umožňuje klientom počúvať samých seba a pohnúť sa smerom k akcii zahŕňajúcej robenie vhodných kariérových volieb, pričom poskytuje kariérovým poradcom možnosť asistovať klientom pri interpretovaní ich záujmov, potenciálnych a kariérových hodnôt a takto navrhnúť kariérový plán ako pomôcku k ich uvedomeniu si životných tém, čo sa im potvrdilo práve na vzorke študentov. Autori však dúfajú a veria, že tento nástroj bude eventuálne použitý pre všetkých ľudí, bez ohľadu na vek.

Pohlavie, hodnoty a kariérové záujmy medzi deťmi, adolescentmi a dospelými

Autorky štúdie „Gender, Values and Occupational Interests Among Children, Adolescents and Adults“ uverejnenej v časopise *Child Development* vychádzajú z predošlých výskumov zaoberajúcich sa rozdielmi zistenými v kariérových záujmoch. Vo svojom výskume sa sústredili na to, či rozdielne hodnoty (peniaze, moc, čas pre rodinu a altruizmus) spájané s jednotlivými pozíciami určujú, o aké povolania budú mať participanti záujem. V tejto oblasti ich zaujímali najmä **gender rozdiely**. Zisťovali, ako hodnoty (vzťahujúce sa na prácu) typické pre jednotlivé pohlavia formujú kariérové záujmy detí, adolescentov a dospelých ľudí. Testovali hypotézu, že niektoré hodnoty týkajúce sa pracovných pozícií sú rozdielne podporované mužmi (resp. chlapcami) a ženami (resp. dievčatami) a tieto odlišujúce sa hodnoty prispievajú k diferenciacii kariérových záujmov u mužov a žien (Weisgram et al., 2010).

Celý výskum bol rozdelený na dve mini štúdie. Prvá z nich bola realizovaná prostredníctvom dotazníkov (skúmanie toho, ktoré hodnoty participanti subjektívne považujú za dôležité) a v druhej časti autorky uskutočnili experiment, aby zistili, aký majú hodnoty jednotlivých pohlaví vplyv na záujem o dané zamestnanie.

V prvej časti výskumu autorky preskúmali, ktoré **hodnoty** považovali deti, adolescenti a dospelí za pre nich významné, takisto zisťovali kariérové záujmy a to či sa hodnoty a kariérové záujmy líšili v závislosti od pohlavia. Sústredili sa na štyri hodnoty udávané v literatúre ako závislé od pohlavia: peniaze (uvádzané aj ako výplata, kompenzácia alebo ekonomický zisk), moc (manažment alebo autorita), čas na rodinu a altruizmus (pomoc iným). Na základe predošlých vedeckých poznatkov očakávali, že ženy/dievčatá budú viac podporovať (resp. mať internalizované) hodnoty altruizmu a času na rodinu ako muži. A naopak, že u mužov budú viac v popredí hodnoty peňazí a moci ako u žien. Predpokladali, že tento rozdiel bude najsilnejší v skupine dospelých ľudí, pretože deti vzhľadom na svoje nerealistické očakávania budú podporovať všetky štyri hodnoty (veriac, že nebudú musieť pri výbere svojho budúceho zamestnania niektoré z nich uprednostniť). Takisto očakávali replikáciu výsledkov predošlých štúdií, že participanti preukážu väčší záujem o povolania, ktoré sú kultúrne asociované s ich vlastným pohlavím. S tým súviselo preskúmanie toho, či participanti vnímali typicky maskulínne práce ako tie, čo sú spojené s peniazmi a mocou a typicky feminínne ako tie, čo sýtia hodnoty altruizmu a času na rodinu. Autorky tiež predpokladali väčší záujem participantov s hodnotami peniaze a moc o „mužské“ práce a tých, čo uprednostňujú čas na rodinu a altruizmus o „ženské práce“ (Weisgram et al., 2010)

Tejto časti výskumu sa zúčastnilo 313 **participantov**, z toho 80 detí od 5 do 10 rokov veku, 97 adolescentov od 11 do 17 rokov a 146 dospelých od 18 do 23 rokov. Mužov/chlapcov a žien/dievčat bolo v každej skupine približne rovnako. Participanti mali najskôr pre každé zo zoznamu štyridsiatich povolaní na škále od 1 (vôbec nie) po 4 (veľmi) určiť, či poskytujú možnosť vysokého príjmu/umožňujú byť v pozícií moci/poskytujú veľa voľného času, ktorý sa dá stráviť s rodinou/sa pri

nich pomáha iným ľuďom. Deťom bol, samozrejme, poskytnutý zjednodušený opis zohľadňujúci ich aktuálnu slovnú zásobu. Ďalej bola použitá 16-položková Occupational Values Scale a Occupational Values Scale for Children s rovnakou Likertovou škálou (od 1 po 4). Pre zistenie kariérových záujmov participantov bol použitý OAT- Personal Measure (Weisgram et al., 2010).

Potvrdili sa nasledujúce body: 1) Maskulínne pozície boli vnímané ako tie, čo naplňajú hodnoty peňazí a moci viac ako feminíne pozície. 2) V skupine adolescentov aj dospelých boli ženami uprednostňované viac hodnoty altruizmu a času na rodinu. U mužov zase prevažovali hodnoty moci a peňazí. U detí sa nenašli rozdiely. 3) Muži uprednostňovali typicky „mužské“ pozície, zatiaľ čo ženy skôr „ženské“ pozície.

Nepotvrdil sa predpoklad, že so „ženskými“ pozíciami sa spája hodnota altruizmu, participanti túto hodnotu priradzovali skôr k maskulínnym hodnotám (Weisgram et al., 2010).

V druhej časti autorky uskutočnili experiment, kde zisťovali vplyv hodnôt spojených s daným zamestnaním a pohlavia „typického pracovníka“ na kariérové záujmy participantov. Keďže je neetické experimentálne manipulovať s hodnotami, zásah výskumníčov prebiehal inak. Participantom bolo predstavených osem „nových“ povolání – takých, o ktorých nemohli predtým počuť, lebo boli vymyslené – spolu s ich opismi, ktoré prislúchali jednotlivým hodnotám (peniaze, moc, čas na rodinu a altruizmus). Hodnoty prezentované jednotlivými povolaniami boli manipulované medzi subjektmi, t. j. každé povolanie sýtlo inú hodnotu. Výskumníčky predpokladali, že mužov budú viac zaujímať povolania zobrazované ako tie, kde je prístup k peniazom a moci a ženy budú mať väčší záujem o tie, kde je prítomná hodnota altruizmu a času pre rodinu. Takisto účastníkom výskumu ukázali plagáty, kde boli „typickí predstavitelia daného povolania“. Polovica z nových povolání bola reprezentovaná ženskými pracovníčkami a polovica mužmi. Predpoklad bol, že muži sa priklonia k povolaniam, ktoré sú reprezentované mužmi a ženy zase k tým, čo sú reprezentované ženami.

Potvrdil sa iba druhý predpoklad, pretože ženy boli rovnako ako muži zaujaté pozíciami, ktoré boli sýtené hodnotou „peniaze“. Zato pri výbere povolania, ktoré by participanta zaujalo sa ukázalo, že muži by radšej vykonávali to, čo je zastúpené iným mužom a ženy sa prikláňajú k povolaniam, kde vidia zobrazenú inú ženu.

Vo všeobecnej diskusii autorky polemizujú o tom, ako sa s vekom postupne vyvíjajú vyššie uvedené rozdiely medzi pohlaviami.

Vzťah kariérových záujmov absolventov a ich rodičov

Štúdia „An exploratory study on the relationship between parents' career interests and the career interests of young adults“ sa venovala preskúmaniu potenciálneho dopadu kariérových záujmov rodičov na kariérové záujmy ich detí - „mladých dospelých“. Na vzorke 113 absolventov v Hong Kongu autori zistili vzťah medzi ich záujmami a záujmami ich rodičov, ktorý odprezentujeme nižšie.

Autori v úvode uviedli prehľad štúdií, ktoré sa venovali vplyvu rodiny na kariéru, skúmali potenciálny vzťah medzi záujmami prvkov na univerzite v Hong Kongu a ich rodičov a v závere opísali dôsledky ich výskumu.

Osobné charakteristiky: autori tvrdia, že osobnostné črty, pohlavie, inteligencia a emočná inteligencia majú vplyv na kariérovú dráhu a preto je potrebné ich vo výskume kontrolovať. Poukazujú na model Big Five a ako príklad uvádzajú vzťah otvorenosti s umeleckými, investigatívnymi a sociálnymi záujmami, extravenzie s podnikateľskými a sociálnymi, alebo svedomitosť taktiež

s podnikateľskými záujmami. Pohlavie zas zväčša predurčuje mužom investigatívne a realistické (napr. fyzická práca) záujmy a ženy zas na konvenčné, sociálne a umelecké. Pod IQ rozumejú hlavne schopnosť abstraktného myslenia a tak vzťah s investigatívnymi záujmami, pod EQ zas schopnosť vcítiť sa do pozície druhého a tak vzťah so sociálnymi záujmami.

Vplyv rodiny: medzi rodinné faktory ovplyvňujúce kariérové záujmy patrí kohézia v rodine, pripútanie na rodičov, povzbudzovanie rodičmi k nezávislosti a autori dokonca poukazujú aj na vplyv poradia narodenia súrodencov. Najdôležitejšia je však možnosť pozorovať kariéru (a neskôr aj angažovať sa v kariére) svojich rodičov.

Autori sa sústredili na kontrolu spomínaných faktorov a stanovili si pri tom hypotézu, že kvôli častejšej interakcii otca a syna (resp. matky a dcéry) aj vzťah medzi kariérovými záujmami bude silnejší.

Za **participantov** si autori vybrali 113 prvákov Hong Konžskej univerzity predmetu „Úvod do manažmentu“, z čoho bolo 58 žien a 55 mužov.

Na prvej prednáške boli všetci 150 študenti predmetu „Úvod do manažmentu“ vyzvaní k účasti na výskume, pri čom 113 vyplnili **3 dotazníky** s dátami o nich a ich rodičoch do stanoveného termínu jedného mesiaca, za čo každý z nich dostal odmenu 20\$.

Dotazník pre študentov meral (popri pohlaví) ich kariérové záujmy (12 položiek, 4 bodová Likertova škála), osobnosť (Big Five – 80 protichodných prídavných mien, 7 bodová Likertova škála), emočnú inteligenciu (nútený výber 1 z 2 výrokov) a všeobecné predpoklady (test zo 6 predmetov ako súčasť prijímačiek na univerzitu), pri čom dotazník pre rodičov meral (len) kariérové záujmy.

Čo zistili: Autori priznali, že rodičia môžu ovplyvňovať kariérové záujmy svojich detí, ak ich povzbudzujú v relevantných kariérových aktivitách. Zistili, že kariérové záujmy ich participantov sú vo vzťahu ku kariérovým záujmom ich rodičov (konkrétne tie realistické, investigatívne, umelecké a konvenčné). Prekvapivo vzťah umeleckých záujmov sa preukázal len medzi matkami a synmi (pri dcérach nie). Ostatné výsledky potvrdili doterajšie štúdie a ukázali sa rozdielne záujmy v závislosti od pohlavia, osobnostných čŕt a emočnej inteligencie. Podnikateľské, sociálne a investigatívne záujmy boli rovnaké u mužov, tak aj u žien, čo si autori odôvodnili ich biznis zameraním. Takisto sa nepreukázal vplyv IQ na záujmy, čo si autori zas vysvetľujú homogénou vzorkou, nakoľko kritériá pre prijatie boli vysoké pre všetkých študentov a do budúcnosti odporúčajú heterogénnejšiu vzorku.

Celkovo pri štyroch zo šiestich záujmov sa potvrdil vzťah medzi prvákmi a ich rodičmi a autori do budúcnosti odporúčajú sústrediť sa na aktivity, ktoré rodičia v závislosti s ich kariérou vykonávali (napr. otcovia so synmi opravovali domáce spotrebiče, nábytok... a matky učili dcéry šiť, variť podľa receptov).

Autori uvádzajú tri limity tohto výskumu: 1. nielen rodičia môžu ovplyvňovať kariérové záujmy svojich detí; aj deti môžu ovplyvniť záujmy rodičov; 2. autori, keďže išlo o exploračnú štúdiu, nemerali aktivity, ktoré majú potenciálny dopad na záujmy svojich detí; 3. nepreukázal sa vzťah medzi sociálnymi a podnikateľskými záujmami prvákov a ich rodičov, čo predpovedá komplikovanejšie pozadie.

Napriek spomenutým limitom autori hovoria o dvoch návrhoch pre budúce výskumy: 1. keďže zistili vzťah medzi záujmami prvákov a ich rodičov, odporúčajú v ďalšom výskume sústrediť sa na konkrétne

aktivity a intervencie, ktorými rodičia formujú záujmy svojich detí. 2. najnižšie zastúpenie u Hong Konžských prvákov mali sociálne kariérové záujmy, ktorých rozvoj by mohol byť cieľom ďalších štúdií.

Použité zdroje

- Di Fabio, A., & Maree, J. G. (2013a). Career Counselling: The Usefulness of the Career Interest Profile (CIP). *Journal of Psychology in Africa*, 23(1), 41-50.
- Di Fabio, A., & Maree, J. G. (2013b). Effectiveness of the career interest profile. *Journal of Employment Counseling*, 50, 110-123.
- Jones, L. K. (2002). *Holland's Theory and Career Choice*. Raleigh, NC: North Carolina State University
- Maree, J. G. (2010). Career interest profile.
- Weisgram, E. S., Bigler, R. S., & Liben, L. S. (2010). Gender, values, and occupational interests among children, adolescents, and adults. *Child Development*, 81(3), 778-96. doi: 10.1111/j.1467-8624.2010.01433.x
- Wong, C.-S., Wong, P.-M., & Peng, K. Z. (2011). An exploratory study on the relationship between parents' career interests and the career interests of young adults. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 11(1), 39-53.

SPRÁVY Z USKUTOČNENÝCH PODUJATÍ

Mladí a zamestnaní - Ako na to!



Karpatská nadácia zorganizovala v piatok 27. marca 2015 v Košiciach konferenciu s názvom *Mladí a zamestnaní: Ako na to! Mladí ľudia na trampolíne pracovných príležitostí*. Cieľom konferencie bolo hovoriť o príležitostiach, ktoré vedia mladým ľuďom ponúknuť programy medzisektorovej spolupráce kľúčových hráčov na lokálnej úrovni.

Mladí ľudia zápasia na trhu práce s viacerým prekážkami. Počnúc ich nepripravenosťou a chýbajúcou praxou, cez stret ich vlastných očakávaní s očakávaniami ich generačne vzdialených zamestnávateľov až po reálny nedostatok pracovných príležitostí v odbore reflektujúcom ich vzdelanie. Navyše, niektorým z nich ani ich sociálne zázemie nedokáže pomôcť preklenúť kritické obdobie nástupu do pracovného života a často padajú do sociálnej siete.

Karpatská nadácia preto realizuje projekt *Trampolína*, ktorý pomáha mladým ľuďom so vzdelaním, ale bez praxe, získať zručnosti i skúsenosti a odraziť sa na *trampolíne* príležitostí. Jeho konečnými príjemcami sú nezamestnaní mladí ľudia s minimálne stredoškolským vzdelaním vo veku 18-30 rokov, ktorí sú znevýhodnení nedostatočnou praxou, ale aj skrytými predsudkami či diskrimináciou. Projekt chce zároveň zlepšiť medzisektorovú spoluprácu, teda prizývať k riešeniu problému viacerých kľúčových hráčov. Trénigovo-simulačný modul, ktorý sme v rámci projektu pilotne odskúšali na skupine 28 účastníkov, zahŕňa intenzívny interaktívny komunikačný tréning, nácvik praktických zručností sebaaprezentácie a tímovej práce, dobrovoľnícku prácu, simuláciu Hodnotiaceho centra v personálnej agentúre a simulovaný pracovný pohovor u potenciálneho zamestnávateľa. Posledné dve aktivity sme zrealizovali vďaka nezištnej podpore a spolupráci personálnej agentúry Grafton Recruitment Košice, s. r. o., a spoločnosti T- Systems Slovakia, s. r. o.

Na konferencii *Mladí a zamestnaní - Ako na to!*, ktorej sa zúčastnilo viac ako 80 účastníkov sa hovorilo nielen o prekážkach, no najmä o príležitostiach, ktoré vie ponúknuť spolupráca organizácií a inštitúcií z podnikateľského, akademického aj neziskového sektora. Odznelo viacero príkladov dobrej praxe vrátane ich konkrétnych už niekoľkoročných výsledkov na miestnej úrovni. Tieto sú nepochybne povzbudením pre všetky inovatívne nápady a iniciatívy v oblasti znižovania nezamestnanosti a odlivu mozgov zo znevýhodnených regiónov. Medzi hosťami konferencie boli okrem odborníkov ako Michal Vašečka z Masarykovej univerzity z Brna, Branislava Frka z Prešovskej univerzity v Prešove, aj zástupcovia najvýznamnejších regionálnych zamestnávateľov (U.S. Steel Košice, s. r. o., T-Systems Slovakia, s. r. o., VSE Holding, a. s.), personálnych agentúr (Grafton Recruitment Slovakia), ale aj mladí podnikaví ľudia a reprezentanti širšieho



karpatského regiónu z Poľska, Maďarska, Čiech a Ukrajiny. Prezentácie z konferencie sú dostupné na stránke [Karpatskej nadácie](#).

Karpatská nadácia sa angažuje v téme [zmierňovania sociálnej chudoby](#) založeného na práci v miestnej komunite a v téme spoločenskej zodpovednosti firiem už 20 rokov. [Grantové programy](#) Karpatskej nadácie sú zamerané na rozvoj regiónu v rôznorodých oblastiach. Nadácia podporuje spoluprácu, vytváranie partnerstiev na miestnej úrovni a zapojenie celej komunity do riešenia miestnych potrieb. Aj projekt Trampolína a konferencia *Mladí a zamestnaní: Ako na to!* bola dôkazom toho, že spolupráca je cestou k riešeniam a k inováciám. Spoločným záujmom všetkých zúčastnených aktérov miestneho rozvoja je, aby mladí ľudia z východného Slovenska neodchádzali, našli tu svoje uplatnenie a investovali svoj intelekt, svoje zručnosti, svoju energiu a elán do jeho rozvoja.

Po ukončení a vyhodnotení celkových výsledkov projektu Trampolína (jún 2015) plánuje Karpatská nadácia nadviazať na to, čo sa podarilo. Čiastkové výstupy projektu sú pre nás povzbudením. Cca 30 % doterajších absolventov projektu si našlo buď prácu alebo pracovnú stáž. Do budúcnosti by sme chceli pilotný tréningovo-simulačný modul v spolupráci s partnermi adaptovať pre vybrané cieľové skupiny a rozšíriť jeho náplň o ďalšie prakticky zamerané aktivity. Budeme naďalej hľadať cesty a návody: Ako na to! Sme otvorení spolupráci, všetkým dobrým nápadom, iniciatívam a príkladom dobrej praxe, ktoré nám na tejto spoločnej ceste pomôžu.

Mgr. Barbara Kollárová

Projektová manažérka

Karpatská nadácia

E-mail: barbara.kollarova@karpatskanadacia.sk

www.karpatskanadacia.sk

Projekt a konferencia sú realizované s finančnou podporou programu Aktívne občianstvo a inklúzia spravovanom Nadáciou Ekopolis www.eeagrants.org a čiastočne z grantu Medzinárodného vyšehradského fondu www.visegradfund.org.



Projekt je podporený programom Aktívne občianstvo a inklúzia, ktorý realizujú:



soc'za



Vzdelávanie kariérových poradcov vo Fínsku, Rakúsku a na Slovensku

Peer learning event, Viedeň, 27. 5. 2015

V stredu 27. 5. 2015 som spoločne s **Ing. Jozefom Detkom** a **Mgr. Lenkou Bekovou** absolvoval zahraničnú pracovnú cestu do Viedne, Rakúsko, kde sme sa zúčastnili na tzv. Peer Learning Event, ktorý na podnet **p. Ari Jussilu** z Univerzity Tampere vo Fínsku spoločne zorganizovali centrá Euroguidance z Rakúska a Slovenska. Aktivita sa uskutočnila ako samostatné podujatie pred veľkou

konferenciou projektu NICE, ktorá sa konala následne v dňoch 28. – 30. mája v Bratislave a ktorej sa zúčastnilo viac ako 130 expertov z vysokých škôl a ďalších inštitúcií pôsobiach v oblasti vzdelávania kariérových poradcov v Európe. Pracovnú cestu s nami absolvoval aj p. A. Jussila, ktorý do Bratislavy prišiel najmä na konferenciu NICE a túto príležitosť chcel využiť na podrobnejšie oboznámenie sa s tým, ako sa k vzdelávaniu kariérových poradcov pristupuje v Rakúsku a u nás, recipročne mohol poskytnúť informácie o tom, ako je to vo Fínsku.

Pracovné stretnutie v priestoroch rakúskej Národnej agentúry pre celoživotné vzdelávanie (OEAD) otvorila jeho riaditeľka, **p. Carin Daniel Ramírez-Schiller** a po úvodnom predstavení sa všetkých účastníkov sme začali naplňať vlastný program stretnutia.

V úvodnom bloku zástupcovia zúčastnených krajín (**p. Eva Baloch-Kaloianov**, Euroguidance centrum, Rakúsko; **Jozef Detko**, SR; **Ari Jussila**, Fínsko) najprv stručne predstavili národné systémy vzdelávania a na ne nadväzujúce systémy služieb kariérového poradenstva.

V ďalšej časti sme prezentovali my súbor informácií o možnostiach vzdelávania kariérových poradcov, resp. poradcov poskytujúcich služby v tejto oblasti na Slovensku:

- vzdelávanie výchovných a kariérových poradcov – projekt ŠIOV zameraný na výchovných poradcov ZŠ (**Lenka Beková**), projekt ŠIOV zameraný na kariérových a výchovných poradcov na SOŠ (**Štefan Grajcár**)
- vzdelávanie poradcov v službách zamestnanosti (**Štefan Grajcár**)
- vzdelávanie špecialistov na vysokých školách – na UKF v Nitre (**Lenka Beková**), na FSEV UK v Bratislave (**Štefan Grajcár**), informácia o iniciatívach slovenských univerzít participujúcich na projekte NICE (**Jozef Detko**).

Prvý blok popoludní vyplnili naši rakúski kolegovia, ktorí nás oboznámili s tým, ako sa kariéroví poradcovia môžu vzdelávať v Rakúsku:

- vzdelávanie poradcov na pedagogických fakultách VŠ pre potreby škôl – **p. Gerhard Krötzel**, Spolkové ministerstvo školstva a žien,
- vzdelávanie poradcov inštitúcií poskytujúcich služby kariérového poradenstva – **p. Margit Voglhofer**, VÖBB Viedeň (tu nás zaujala tiež informácia o tom, že vo februári 2015 založili v Rakúsku združenie kariérových poradcov, resp. poradcov pre vzdelávanie a profesijných poradcov - Vereinigung Österreichischer Bildungs- und BerufsberaterInnen, VÖBB, <http://www.voebb.net>, čo je zaujímavé aj v kontexte Združenia pre kariérové poradenstvo a rozvoj kariéry, ktoré u nás vzniklo v novembri 2014),
- ponuky vzdelávania pre poradcov zabezpečované rakúskym centrom Euroguidance (**p. Eva Baloch-Kaloianov**)
- informácia o novej európskej iniciatíve EPALE (**p. Ricarda Motschilnig**).

Posledným bodom programu bolo predstavenie systému vzdelávania kariérových poradcov, resp. poradcov všeobecne vo Fínsku, podrobné informácie o tom nám poskytol **p. Ari Jussila**, ktorý v súčasnosti pracuje na zostavení obsahu vzdelávacieho programu, ktorý sa bude realizovať na Univerzite v Tampere.

V záverečnej diskusii sme spoločne konštatovali, že toto podujatie bolo veľmi užitočné a inšpiratívne, prispelo k lepšiemu porozumeniu situácie vo vzdelávaní kariérových/výchovných/školských poradcov pôsobiach či už v rezorte školstva, v službách zamestnanosti alebo inde v krajinách zastúpených na

stretnutí. Odznel tiež názor, že podobné, tematicky orientované stretnutia by sme mohli organizovať aj v budúcnosti.

Štefan Grajcár, Euroguidance

Konferencia Siete na inováciu v oblasti kariérového poradenstva v Európe / Network for Innovation in Career Guidance and Counselling in Europe (NICE)



V Bratislave sa v dňoch 28. – 30. mája 2015 uskutočnila medzinárodná konferencia projektu „NICE II – Network for Innovation in Career Guidance and Counselling in Europe“ (2012-2015), ktorej organizátorom bol Útvar medzinárodných vzťahov Slovenskej technickej univerzity v Bratislave. Do projektu je zapojených 45 univerzít a odborných inštitúcií z 29 krajín Európy. Medzinárodnej konferencie sa zúčastnilo takmer 140 účastníkov z 30 krajín Európy.

V rámci tejto krátkej správy stručne popíšeme priebeh prvého dňa konferencie (ostatné dni boli zamerané viac na témy projektu a na spoluprácu projektových partnerov), pričom sa budeme venovať témam plenárnej sekcie, ako aj jednému zo sympózií, ktoré sa venovalo téme tohto vydania časopisu „Zdroje mladých ľudí a dospelých v rámci tranzícií“.

V rámci plenárnej sekcie vystúpili:

Susanne Kraatz, Európsky parlament, s prezentáciou: *Profesionalizácia celoživotného kariérového poradenstva pre zamestnanosť a sociálne začlenenie v Európe: Perspektívy európskych politík*. V prezentácii hovorila o súčasných trendoch ekonomického a sociálneho rozvoja v EÚ a o tom, že v dôsledku rôznych zmien sa riadenie kariéry postupne mení, s čím súvisia i nové požiadavky na kariérové poradenstvo. Taktiež zdôraznila potrebu multidisciplinárneho prístupu, konkrétne pri spolupráci a koordinácii všetkých kľúčových aktérov, tvorbe konceptov služieb, či pri tvorbe legislatívnych či organizačných pravidiel.

V rámci plenárnej sekcie vystúpil aj **Tristan Hooley**, Univerzita v Derby, s prezentáciou: *Dôkazy pre celoživotné poradenstvo*, v ktorej hovoril o témach súčasných európskych politík ako napr. ekonomický vývoj, trh práce, nezamestnanosť mladých ľudí, tranzície, vzdelávanie a odborná príprava, aktívne starnutie, sociálna spravodlivosť, podpora mobility za vzdelávaním a prácou a pod.

Kariérové poradenstvo je pritom podľa neho jedným z dôležitých nástrojov. Popísal aj výzvy, ktorým je potrebné čeliť, ako napríklad multidisciplinárne dôkazy, pričom je dôležité vychádzať z rozličnej literatúry, či zaoberanie sa zabezpečením kvality služieb a pod.

Christiane Schiersmann, Univerzita Karla Ruprechta v Heidelbergu, prezentovala tému *Európske kompetenčné štandardy pre akademické vzdelávanie kariérových poradcov: Priority a výzvy*, v ktorej zdôraznila význam celoživotného vzdelávania kariérových poradcov.

Sif Einarsdóttir, z Islandskej univerzity, prezentovala tému *Inovácie v akademickom vzdelávaní v Európe*. Poskytla napríklad informácie o tom, v ktorých krajinách poskytujú aké typy vzdelávania kariérových poradcov.

Po obede sa uskutočnili dve sympózia, na tomto mieste si teda (vzhľadom na tému časopisu) dovoľíme popísať jedno z nich, ktorého témou boli *Zdroje mladých ľudí a dospelých v rámci tranzícií*.

Ako prvá vystúpila **Lea Ferrari** z Padovskej univerzity s témou *Využívanie príbehov a iných kvalitatívnych procedúr v rámci kariérového poradenstva s mladými ľuďmi v období tranzície*. Na úvod poskytla informáciu o tom, na čo treba klásť dôraz pri práci s mladými ľuďmi: netreba príliš zjednodušovať, „nálepkovať“, či kategorizovať, treba si uvedomiť, že mladí ľudia označení ako tzv. „NEETs“ sú v rámci tejto kategórie naozaj rôzni atď. Zároveň podľa nej existuje podľa nej mnoho ľudí, ktorí len nevedia ako realizovať svoj „životný projekt“. V rámci ich úsilia pripravili pre proces kariérového poradenstva knižku o príbehoch ľudí, ktorí prekonávajú rôzne ťažkosti, ktorú si čítajú poradcovia spolu s klientmi a potom o tom diskutujú. Pripravili tiež balík kartičiek s rôznymi kariérovými problémami. Poukázala na dôležitosť toho, aby kariérový poradca spolu s klientom zhrnuli silné stránky a kvality klienta, pričom na záver by klient mal mať niečo ako správu o procese kariérového poradenstva spolu s „pozitívnym obrazom o sebe“. Poradca by mal pracovať na personalizovanejšej úrovni, mal by byť otvorený inováciám a mať odvahu meniť sa. Na konci každého stretnutia, ako aj celého procesu kariérového poradenstva, by mal zisťovať spätnú väzbu klienta vzhľadom na efektívnosť.

Ďalším v poradí bol **Andreas Hirshi** z Bernskej Univerzity, ktorý hovoril o *Zdrojoch tranzícií pri prechode zo školy na trh práce*. Uskutočnili dva výskumy, ktoré sa touto témou zaoberali. Motivácia v práci je na základe jedného z výskumov založená na 1) autonómnych cieľoch, 2) sebaúčinnosti vzhľadom na povolanie a 3) vplyvoch v rámci práce. Zistili, že nádej (viera v to, že niečo dokážem urobiť) poháňa motiváciu, pričom vplyvy v práci pozitívne pôsobia na pohnútky k fluktuácii a autonómne ciele na výkon v práci. V ďalšej štúdii sa zaoberali vzormi. Zistili, že pokiaľ majú študenti vzory a sociálnu podporu, pozitívne to súvisí s angažovanosťou vzhľadom na dosiahnutie cieľa a pri tých, ktorí pracovali aj s angažovanosťou týkajúcou sa práce. V závere to zhrnul tým, že nádej, motivácia a vzory v živote ľudí sú dôležitými zdrojmi.

Nasledovala **Valérie Cohen-Scali** z Francúzska, ktorá sa venovala téme *Kariérová tranzícia manažérov zo súkromných do neziskových organizácií a úloha tréningových programov*. Na základe kvalitatívnej štúdie medzi manažérmi identifikovali tri kategórie, tzv.: a) ambiciózných (s „tradičnejšou“ kariérou), b) dobrodružných (skôr proteovská kariéra, dôležité je pre nich sebariadenie) a c) aktivistov (skôr proteovská kariéra, dôležité sú pre nich hodnoty). Valérie poukázala na to, že existujú rôzne spôsoby manažovania vlastnej kariéry.

Na záver sympóziu zhrnul **Jean-Pierre Dauwalder**, ktorý poukázal na to, že by sme sa mali zamyslieť aj nad výsledkami posledného spomenutého výskumu, v rámci ktorého bolo zistené, že takmer 50 %

respondentov nemalo proteovskú kariéru. Pri tranzíciách je dôležité self, situácia, stratégia, ako aj podpora.

Jednu prezentáciu v rámci sympózia *Sociálna relevancia a kvalita vo výskume v oblasti kariérového poradenstva* viedla aj **Rie Thomsen**. Venovala sa v nej téme *Kolaboratívny a na prax zameraný výskum: Skupiny, kruhy a siete*, v rámci ktorej hovorila o tom, že nastal posun od moderného k post-modernému kariérovému výskumu, kde sa presúva rola pasívneho objektu na aktívneho účastníka výskumu. Spomenula aj výskumnícke kruhy, ktoré zapájajú rôznych aktérov (bližšie o tom hovorí v rozhovore, ktorý sme s ňou urobili a ktorý nájdete na začiatku tohto čísla).

Na konferencii bolo prijaté *Memorandum o akademickom vzdelávaní a výskume v oblasti kariérového poradenstva*. Bližšie informácie o projekte: www.nice-network.eu.

Lenka Beková, Euroguidance

Cross Border seminár 2015 v Retzi a predtým ešte na skok v Brne

Cross Border semináre organizuje sieť centier Euroguidance už niekoľko rokov a získali si za ten čas silné renomé, stali sa vítanou príležitosťou na získavanie nových poznatkov, výmenu skúseností, nadväzovanie nových a udržiavanie existujúcich pracovných i osobných kontaktov. CB semináre sa tiež stali príkladom dobrej praxe, a to nielen v rámci siete Euroguidance. Ukazuje sa, že tento „náš“ Cross Border seminár je dnes dobrá značka, značka so zárukou kvalitného, dobre pripraveného a zorganizovaného odborného podujatia strednej veľkosti, teda pre necelú stovku účastníkov z viacerých krajín.

Tohtoročný Cross Broder seminár bol výnimočný tým, že bol už desiaty v poradí a tento fakt predurčil aj jeho tak trochu výnimočný formát i spôsob organizácie. Príprava seminára začala ešte v lete minulého roka, keď sme koncom augusta na stretnutí v Prahe hodnotili CBS 2014 v Záhrebe a diskutovali o tom, kto, kde a na akú tému zorganizuje CBS v roku 2015. Tam sme začali uvažovať o tom, že by sme ho mohli uskutočniť podobne ako pred desiatimi rokmi, v úzkej spolupráci troch centier Euroguidance, ktoré v r. 2005 stáli pri zrode tejto myšlienky, teda centier z Českej republiky, Rakúska a Slovenska. Nápad sa zapáčil a získal veľmi skoro podporu štruktúr, pod ktoré tieto centrá Euroguidance spadajú, súhlasili s tým aj EG centrá ostatných krajín, ktoré sa na CB seminároch zúčastňujú. Spoločné organizovanie jubilejného, desiateho ročníka zdôraznilo myšlienku cezhraničnej spolupráce a výmeny skúseností, s ktorou tieto semináre pred desaťročím začínali. Špecifickému významu tohtoročného CB seminára zodpovedalo aj jeho motto „*Poradenstvo prekračujúce hranice*“ (Guidance crossing borders) s veľmi širokou interpretáciou významu tohto slovného spojenia – od prekračovania geografických hraníc medzi krajinami cez prekračovanie hraníc medzi vzdelávaním a trhom práce, medzi poradenstvom a inými disciplínami, či medzi praktikmi a ostatnými odborníkmi a zainteresovanými stranami.

Na jubilejný desiaty Cross Border seminár sme využili dohodnuté privilégium spoluorganizujúcich krajín vyslať naň viac účastníkov ako ostatné krajiny. Z celkového počtu 81 účastníkov z trinástich krajín (okrem už tradične sa zúčastňujúcich desiatich krajín pozvanie prijali aj Turci a Cyperčania, jedna z dvoch vyžiadaných prednášajúcich bola zo Švédska) sme tam mali veľmi silné zastúpenie

v podobe trinástich účastníkov – popri dvoch workshop lídroch (**Krisztina Molnár**, Tandem, n. o.; **Martin Martinkovič**, Výskumný ústav detskej psychológie a patopsychológie) to boli siedmi účastníci zastupujúci rôzne oblasti poradenskej praxe (**Anna Čonková**, nezisková organizácia EPIC, Bratislava; **Lucia Čopíková**, Centrum pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie, Trenčín; **Karol Herian**, Asociácia lektorov a kariérnych poradcov, Banská Štiavnica; **Lenka Grandtnerová** a **Darina Ondrušová**, obe z Inštitútu pre výskum práce a rodiny v Bratislave; **Miroslav Uhrin**, Stredná lesnícka škola, Banská Štiavnica; **Zuzana Záhradníková**, Career Spring & Združenie pre kariérové poradenstvo a rozvoj kariéry), našu zostavu dopĺňali potom ešte **Lenka Beková**, **Jozef Detko** a spoluautor tohto príspevku z centra Euroguidance, veľmi nás potešila účasť p. **Ireny Fonodovej**, riaditeľky SAAIC a Národnej kancelárie Programu Erasmus+, ktoré zastrešujú aj slovenské centrum Euroguidance, a to najmä preto, že pred rokmi aj ona bola pri zrode myšlienky organizovať takého cezhraničné odborné semináre.

Novým prvkom v tohtoročnom Cross Border seminári bola študijná návšteva do Brna zorganizovaná deň pred samotným seminárom – ako organizátori sme aj takto chceli prispieť k téme seminára, skutočným prekračovaním hraníc, v tomto prípade geografických hraníc medzi Českou republikou a Rakúskom.

V sídle Juhomoravského správneho kraja na Žerotínovom námestí v Brne (mimochodom, len pár desiatok metrov od hotela Continental, v ktorom sa v septembri 2005 uskutočnil prvý Cross Border seminár) sa stretlo takmer 60 účastníkov z krajín zastúpených na CBS 2015, cieľom podujatia bolo predstaviť niektoré významnejšie projekty a iniciatívy z oblasti kariérového poradenstva, ktoré sa realizujú v tomto regióne a ktoré už získali aj ocenenia v Národnej cene kariérového poradenstva, ktorú podobne ako na Slovensku organizuje centrum Euroguidance.

V rámci tejto návštevy/seminára sa prezentovali niektorí víťazi českej Národnej ceny kariérového poradenstva, príklady spolupráce lokálnych univerzitných kariérových centier a zamestnávateľov, ale aj regionálni poskytovatelia služieb. Po otvorení zástupcom Krajského úradu **H. Poláková** a zástupkyňami českého centra Euroguidance **Alicou Müllerovou** a **Kateřinou Haškovou**, nasledovala nosná prezentácia **Lenky Hlouškovej** z Masarykovej univerzity na tému „*Kariérový poradca ako aktívny účastník politiky celoživotného poradenstva*“. Ponúkla napríklad vymedzenie viacerých rolí kariérového poradcu v procese celoživotného poradenstva.

Ďalšie dve prezentácie predstavili dva excelentné príklady dobrej praxe z miestnej kuchyne – Centra vzdelávania pre všetkých/Centrum vzdělávání všem a Kariérového centra Masarykovej univerzity. **Hana Rozprýmová** a **Dana Sklenářová** predstavili celkom výnimočné a úspešne fungujúce Centrum vzdělávání všem, zriadené v r. 2013 v rámci operačného programu financovaného z ESF Vzdelávanie a konkurencieschopnosť a dnes financované už len z rozpočtu Juhomoravského kraja (podrobnejšie informácie o Centre nájdete na stránke www.vzdelavanivsem.cz).

Na túto prednášku plynule nadviazal **Mgr. Jiří Votoček** (Vyšší odborná škola ekonomická a zdravotnícká a Střední škola, Boskovice) – pedagóg a garant kurzov v rámci celoživotného vzdelávania, ktorý úzko spolupracuje s Centrom vzdělávání všem. Na základe monitoringu potrieb regiónu sa snažia vytvoriť učebné programy, ktoré reflektujú potreby praxe. Spolupracujú s partnermi, ktorí poskytujú prax pre frekventantov, využívajú moderne zariadené učebne a kvalifikovaných lektorov z oblasti andragogiky a moderných výukových metód. Aktuálnymi najčastejšími kurzami sú: záhradníctvo, služby v oblasti pohostinstva, kurzy prvej pomoci a kurzy domácej starostlivosti pre zdravotne znevýhodnené a staršie osoby.

Sériu prednášok zakončil manažér Kariérového centra (KC) na Masarykovej univerzite v Brne, **Mgr. et Mgr. Radoslav Pittner**. Na základe viacerých zahraničných návštev takýchto centier v Rakúsku a USA predstavil úlohu KC ako spoločného činiteľa na pochopenie, zosúladienie a prepojenie záujmov medzi univerzitou, zamestnávateľmi a študentami. Misiu KC potom definoval ako: „pomáhať študentom a absolventom univerzity, aby urobili informované rozhodnutia ohľadom svojej ďalšej kariéry a uľahčiť im proces hľadania prvého zamestnania po ukončení štúdia“. KC má aktuálne tri sekcie: Job Academy (kariérové vzdelávanie a poradenstvo), Job Event (stretnutia), Job Partnership (stretnutia so zamestnávateľmi) a so dňom 2020 plánujú spustiť Job Checking (online recruitment služby).

Program uzavrela tzv. meta-prechádzka Brnom, ktorú viedla minuloročná lektorka z Cross Border seminára, **Lucie Čížková**. Počas prechádzky sme sa zamýšľali nad metaforami a súvislosťami s kariérovým poradenstvom. Netradičné zoskupovanie účastníkov prostredníctvom rozhovorov podľa tém, ktoré „ponúkalo“ bezprostredné okolie. Rozkopaná ulica, dopravné značky, stromy, tvar námestia a pod. - to všetko poslúžilo ako podnet pre prvé rozhovory medzi neznámymi účastníkmi. Veľmi živo a podnetne vedená aktivita ukázala možnosti, ako pre rozvoj vybranej témy môžu poslúžiť podnety z prostredia, kde sa realizuje.

Po spoločnej večeri v reštaurácii v bezprostrednej blízkosti Tyršovho sadu v Brne sme sa presunuli autobusom a autami do Retzu, malebného mestečka len pár kilometrov vzdialeného od hraníc, známeho svojimi vinicami a vinárskymi produktmi či 500 rokov starou a najväčšou vínnou pivnicou v strednej Európe.

Hlavná udalosť, samotný cezhraničný seminár s účastníkmi z trinástich krajín (Česká republika, Cyprus, Chorvátsko, Maďarsko, Nemecko, Poľsko, Rakúsko, Rumunsko, Slovensko, Slovinsko, Srbsko, Švédsko, Turecko) sa uskutočnil v priestoroch niekdajšieho panského sídla, dnes hotela Althof Retz, ktorý okrem mnohých konferenčných priestorov ponúka i dostatok ubytovacích a stravovacích kapacít, až sa človek trochu čuduje, že sa v takom malom meste (Retz má niečo cez 4 200 obyvateľov) dokáže ekonomicky udržať.

Prvý deň seminára otvorili kolegyne z rakúskeho centra Euroguidance **Carin Dániel Ramírez-Schiller** a **Karin Hirschmüller**. Nasledovala plenárna sekcia, v ktorej vystúpili pozvaní hostia: **Nina Ahlroos** (Euroguidance Švédsko) a **Tibor Bors Borbely-Pecze** (expert pre oblasť zamestnanosti a poradenstva, Maďarsko).

Nina Ahlroos sa vo svojej prezentácii venovala publikácii, ktorú spoločne vydali Euroguidance centrá v rámci nordicko-baltickej spolupráce, rovnomenne názvy prezentácie a publikácie: *„Otvor dvere do svetú. Pohľady na poradenstvo v oblasti mobility zo severu.“* prednáška sa venovala poradenstvu pred, počas a po skončení mobility; dopadom mobility na rozvoj kompetencií účastníkov a pod. Mobilita môže rozvíjať tzv. skryté kompetencie ako proaktivita, zvedavosť a pružnosť, resp. flexibilita (publikácia je k dispozícii aj v elektronickej verzii, napr. na tejto adrese:

http://www.viaa.gov.lv/files/news/24583/final_open_the_to_the_world_web_spreads.pdf).

Tibor Bors Borbely-Pecze sa následne venoval téme *„Prekračovanie hraníc: geografická mobilita a mobilita v rámci kariérovej dráhy“*. Autor uviedol mobilitu pracovnej sily do rôznych historických, politických, ekonomických a kultúrnych kontextov.

Seminár ďalej pokračoval štyrmi dvojhodinovými blokmi vždy štyroch workshopov, ktoré prebiehali paralelne počas dvoch dní. Za oba dni sa uskutočnili štyri kolá workshopov po štyri workshopy, pričom v poslednom kole workshopov sa opakovali tie štyri workshopy z dvanástich, o ktoré bol zo

strany účastníkov najväčší záujem. Priebehu a výstupom Cross Border seminára sa budeme podrobnejšie venovať nižšie, uvádzame iba prehľad workshopov:

I. blok (9. 6. 2015, 11:15 – 13:15):

- Workshop 1: *Online poradenstvo - možnosti a limity celoštátnej spolupráce a popis metód*, **Barbara Glattauer, Barbara Oberwasserlechner, Rakúsko**
- Workshop 2: *Obrázky v kariérovom koučingu a profesijnom poradenstve. Využitie obrázkov a koučovacích hier v procesoch rozvoja ľudí, ktoré podporujú sebareflexiu, sebahodnotenie a podnecujú cielené konanie*, **Dorota Raniszewska, Poľsko**
- Workshop 3: *„Inak“ (workshop o poradenstve pre dlhodobo nezamestnaných)*, **Peter Gabor, Slovinsko**
- Workshop 4: *Špecifiká pri vedení študentov s migračným pozadím*, **Bernd Lienstädt, Nemecko**

II. blok (9. 6. 2015, 14:30 – 16:30):

- Workshop 5: *Inovácia a digitalizácia nástrojov v kariérovom poradenstve v školskom prostredí na Slovensku*, **Martin Martinkovič, Slovensko**
- Workshop 6: *Rob to ako pavúk: Ako budovanie internetovej siete môže zlepšiť prístup k celoživotnému poradenstvu*, **Kathrin Weinelt, Katrin Reiter, Rakúsko**
- Workshop 7: *Poradenstvo pre šťastný život*, **Ioana Panc, Rumunsko**
- Workshop 8: *Uplatňovanie psychologického poradenstva v kariérovom poradenstve pre vysokoškolských študentov*, **Ivana Mrgan, Chorvátsko**

10. 6. 2015:

Program druhého dňa seminára vyplnili dva bloky workshopov, z toho v tom druhom (11:30 – 13:30) sa opakovali tie workshopy, o ktoré bol najvyšší záujem účastníkov.

III. blok (9:00 – 11:00):

- Workshop 9: *Ako možno kariérové poradenstvo obohatiť dialogickým prístupom? Medzi poradenstvom a psychoterapiou*, **Jakub Černý, Česká republika**
- Workshop 10: *Sprevádzaj ma na ceste: európsky koncept kariérového poradenstva pre podporu medzinárodnej mobility mladých ľudí*, **Florian Kreutzer, Nemecko**
- Workshop 11: *Odvaha vs výkon? Prekonávanie naučenej bezmocnosti prostredníctvom metodológie učenia založenej na skúsenostiach*, **Kriszta Molnár, Slovensko**
- Workshop 12: *Prekonávanie rozdielov v systéme poradenstva prostredníctvom spoločného tréningu učiteľov, kariérových a sociálnych poradcov*, **Eva Fruzsina Lukács, Maďarsko**

V poslednom, IV. bloku sa opakovali workshopy č. 2, 6, 7 a 10.

V nasledujúcej časti, ktorej spoluautormi sú slovenskí účastníci Cross Border seminára, prinášame stručné zhrnutie jednotlivých workshopov, ako ich zaznamenali naši účastníci.

**Workshop 1: *Online poradenstvo - možnosti a limity celoštátnej spolupráce a popis metód*
Barbara Glattauer, Barbara Oberwasserlechner, Rakúsko**

Online poradenstvo začalo v roku 2010 s troma inštitúciami siete „Bildungsberatung“ vo Viedni, s použitím platformy Beranet chrániacej súkromie. Ich skúsenosti so spoluprácou medzi inštitúciami pomáhali formovať ešte zložitejšiu spoluprácu medzi jednotlivými spolkovými krajinami Rakúska, ktorá nasledovala v roku 2014. Spoločné Online poradenstvo prekonáva prekážky, ako sú

znevýhodnené skupiny na trhu práce, vrátane napr. niektorých druhov postihnutia. Zároveň to vedie k novým výzvam, pokiaľ ide o spoluprácu poradenských praktikov, ako je napríklad spoločné chápanie vedenia, distribúcia otázok zákazníkov. Obmedzenia možno nájsť aj v postoji poradcov smerom k online poradenstvu alebo v metóde samotnej.

Na workshope bol prezentovaný bezplatný systém online kariérového poradenstva, teda poradenstva na diaľku, tzv. distance counselling. Do tejto skupiny patrí poradenstvo online, cez e-mail, chat, Skype alebo telefón. Spomínaný online portál je založený na e-mailovej komunikácii. A ako to vlastne funguje?

Ktokoľvek z Rakúska, schopný komunikovať v nemčine, sa môže zaregistrovať na online portáli, kde sú mu po vyplnení základného formulára vygenerované prihlasovacie údaje. Po prihlásení adresuje na poradcu e-mail so svojimi otázkami ohľadom kariéry. Ujme sa ho jeden z poradcov a ten ho potom sprevádza. Výhodou je archivácia celej emailovej komunikácie (klient vidí históriu celej komunikácie) a aj to, že iní poradcovia z tímu majú možnosť nahliadnuť na komunikáciu. Hlavne pri nových poradcoch je to aj dobrá forma rýchleho zaškolenia. Nevýhodou online portálu je úplne chýbajúca neverbálna komunikácia klienta a pri anonymnej komunikácii sa niekedy len môžete domnievať, čo nakoniec klient spraví, keďže sa tu neposkytuje ani žiadna spätná väzba. Ako príklad sme dostali jednu komunikáciu s klientkou, ktorá sa úplne hľadala v živote, vyštudovala niečo iné a zjavne bola aj imigrantka. Našou úlohou bolo napísať odpoveď na jej otázky. Treba povedať, že práca týchto poradcov je obdivuhodná, vďaka takejto ukážke bolo možné pochopiť, aké je to náročné.

Plán je do roku 2016 vybudovať vo všetkých spolkových krajinách Rakúska spolu 12 centier (malo by v nich pracovať celkom 25 poradcov) poskytujúcich online poradenstvo, financovanie je zabezpečené cez EÚ a federálne ministerstvo práce.

Ešte trochu zo súčasnej štatistiky: 74% klientov sú ženy, 50% vo veku od 25-39 rokov a od októbra 2010 do mája 2015 spracovali 1743 emailových žiadostí; 38% otázok z celkového počtu sa týka ďalšieho vzdelávania, 27% zmeny povolania, 17% finančnej pomoci.

Workshop 2: Obrázky v kariérovom koučingu a profesijnom poradenstve. Využitie obrázkov a koučovacích hier v procesoch rozvoja ľudí, ktoré podporujú sebareflexiu, sebahodnotenie a podnecujú cielené konanie

Dorota Raniszewska, Poľsko

Lektorka hneď na úvod workshopu uviedla, že pôjde o experimentálny workshop, viac ako teória bude v popredí vlastná skúsenosť a práca jednotlivých účastníkov.

V prvej časti ws lektorka požiadala ľudí o uvoľnenie – o relax tela a mysle. Hudba, zavreté oči a ponorenie sa do telesného prežívania malo pripraviť ľudí na prácu s obrazmi, kreativitou, asociáciami.

Po vytvorení vhodného mentálneho a emočného nastavenia predstavila nástroj používaný v koučovacích rozhovoroch, ktorý je rovnako využiteľný v práci kariérového poradcu. Boli to motivačné texty, koučovacie otázky a predovšetkým fotografie z programu „Points of View“ (<http://www.thecoachinggame.com>).

Podstata tejto práce spočívala v tom, že na dôležité otázky si klient neodpovedá primárne z mysle, zo svojich zvykov, stereotypných modelov, ale odpovede formuluje po tom, ako sa pozrie na vybraný

obrázok. Asociácie, podvedomé pohnútky a nelineárne súvislosti môžu do vedomia priniesť nové a nečakané odpovede.

Lektorka s nami previedla dve hlavné aktivity.

1. Sebareflexia a zdieľanie v troch kolách

Lektorka uviedla, že si budeme postupne odpovedať na 3 rôzne otázky a to tak, že nápodvedou a inšpiráciou nám bude jeden náhodne vytiahnutý obraz – karta.

Zo sady fotografií otočených rubom navrch si každý vybral jednu fotku. Potom si ju otočil k sebe a to tak, aby nevidel jej názov, ale vnímal iba jej obraz.

Otázky zneli:

1. Čo je v mojom živote v poriadku a dobré?
2. Čo nie je v poriadku a ideálne v mojom živote?
3. Čo nové má prísť?

Po každej otázke sme si svoje úvahy nad kartou zdieľali v dvojici, väčšinou s málo známym účastníkom workshopu.

2. Môj veľký sen – reflexia a plánovanie ohľadom budúceho profesionálneho projektu

Každý bol požiadaný, aby si zapísal svoj veľký sen (projekt, iniciatívu). Lektorka povzbudzovala, aby sme mysleli odvážne, bez vnútornej „recenzie“.

Lektorka rozdelila karty do 5 kôp a postupne sme si z každej vyťahovali po jednej karte a vždy sme si zapísali, aké podnety sa v nás objavili. Individuálne sme si odpovedali na nasledovné otázky:

1. Čo splnenie cieľa prinesie mne?
2. Čo splnenie cieľa prinesie druhým ľuďom? (kolegom, klientom, priateľom, rodine...)
3. Aké prekážky mi stoja v ceste?
4. Aké zdroje a príležitosti mám k dispozícii?
5. Aké prvé kroky urobím pre naplnenie cieľa?

Uvedené otázky a asociovanie odpovedí na ne má byť nápomocné pri stimulovaní sebareflexie, podpore sebavedomia a motivácie k realizácii svojich túžob v praxi.

Po individuálnej práci sme si vo dvojiciach zdieľali pocity a emócie z obrázka, ktorý sme si vybrali a nakoniec sme odokryli aj názov karty. Došlo aj k slzám. Bolo neuveriteľné pozorovať ako pozitívne alebo negatívne opisovali tú istú kartu rôzni účastníci workshopu. Každý vidí v danom „image“ ten správny odkaz pre seba, pre svoje sny, vytúžené zamestnanie.

Na záver poslala lektorka „motivačnú“ misku s tekvičnými semienkami. Každý si zobral jedno – symbol malého začiatku, ktorý vedie k veľkým výsledkom.

Tento workshop ponúkol účastníkom konkrétne nástroje pre prácu v poradenstve. Kvôli obmedzenému času boli sebareflexie trochu rýchle a povrchné, ale zámer spoznať praktický nástroj bol splnený.

Autorka je certifikovanou lektorkou programu „Points of you“, www.points-of-you.com, kde je možné si kartičky zakúpiť http://www.points-of-you.com/SHOP/The_Coaching_Game. Komu je 169\$ veľa, česká stránka ponúka podobnú techniku lacnejšie: <http://www.b-creative.cz/terapeuticke->

[pomucky-b-creative-karty-s-pribehy—storytelling-cards](#). A kto chce úplne vlastnú a lacnú kolekciu, môže si postupne odkladať rôzne tematické pohľadnice a zaliť si ich do fólie...

Workshop 3: „Inak“ (workshop o poradenstve pre dlhodobo nezamestnaných)

Peter Gabor, Slovinsko

Moderátorom tohto workshopu bol sympatický a predovšetkým zaniietený pracovník ústredia verejných služieb zamestnanosti (ústredia práce) v Slovinsku, Peter Gabor, vzdelaním psychológ. Peter túto svoju odbornosť v mnohom využíva aj pri vytváraní metodík práce pre poradcov, ktorí sa venujú dlhodobo nezamestnaným uchádzačom. Medzi aktivitami jeho pracoviska, ktoré prezentoval, bola napr. príprava desiatich brožúrok o hľadaní zamestnania, s krátkymi, výstižnými, motivačnými názvami, vychádzajúc nie z povinností uchádzača o zamestnanie smerom k úradu či iným inštitúciám, ale z praktických informácií o príprave na pracovný pohovor a rôznych ďalších užitočných rád. Inou aktivitou metodického centra bola príprava dotazníka samostatnosti uchádzača, ktorý má pomôcť odhaliť, či je klient ochotný / pripravený hľadať si zamestnanie aj samostatne, k čomu by mal byť povzbudzovaný, alebo je skôr pasívny a spolieha sa najmä na pomoc úradu práce či svojich príbuzných. Podobne centrum pripravilo dotazník „Budem dobrý podnikateľ?“, ktorý má napomôcť uchádzačovi rozpoznať svoje predpoklady pre vykonávanie podnikateľskej činnosti.

Podstatná časť workshopu však bola venovaná prezentácii kompetenčného profilu uchádzača o zamestnanie. Profil pozostáva zo siedmich kompetencií, ktorými by mal uchádzač disponovať, aby bol na pohovore úspešný. Ide o kompetencie ako napr. rozvoj profesionálnej identity (v nadväznosti na zistenia, podľa ktorých až 50% zamestnancov v Slovinsku nemá pozitívny vzťah k práci, ktorú vykonávajú), adaptabilita, či zvládanie emócií. Pre rozvoj každej zo siedmich kompetencií bol vytvorený 2-hodinový workshop. My sme mali možnosť vyskúšať si priamo niektoré z cvičení, ktoré sú obsahom workshopu zameraného na zvládanie emócií. Jedným z nich bolo písanie knihy svojho života. Kniha, ktorá má názov, zachytáva doterajšie dôležité momenty a približuje budúce plány a zámery. Iným cvičením bolo nakresliť hlavný cieľ svojho života. Hoci to môže znieť až ako filozofické zadanie, práve tu vzniká veľký priestor hovoriť s klientom o jeho úspechoch aj neúspechoch, terajšej situácii a jej prežívaní a motivovať ho k hľadaniu pozitívnych riešení.

Zaujímavou charakteristikou tohto systému je, že účasť na workshopoch je dobrovoľná, uchádzač sa sám rozhoduje, či a ktorá kombinácia workshopov by bola pre neho najvhodnejšia. Na základe Petrovej prezentácie tak možno vyzdvihnúť niekoľko pozitív slovinského systému poradenstva pre dlhodobo nezamestnaných. Prvým je prítomnosť inovatívnych postupov priamo v systéme verejných služieb zamestnanosti. Úrady práce majú možnosť poskytovať dlhodobo nezamestnaným klientom viac ako informačné poradenstvo a získavajú k tomu metodickú podporu. Druhým pozitívom je obsah a formát stretnutí s klientom. Stretnutia pozostávajú z pomerne jednoduchých cvičení, ktoré si vyžadujú predovšetkým empatiu poradcu a jeho kreativitu pri motivovaní klienta v riešení neľahkej situácie, v ktorej sa môže nachádzať. Napokon má aktivita takisto pomerne vysokú úspešnosť. Zamestnanie do dvoch mesiacov od absolvovania workshopov získa zhruba tretina účastníkov, ktorými sú dlhodobo nezamestnaní uchádzači.

Workshop 4: *Špecifiká pri vedení študentov s migračným pozadím***Bernd Lienstädt, Nemecko**

Dr. Bernd Lienstädt z U niverzity Brémy v Nemecku, pracujúci ako poradca v kariérovom centre, nám v rámci svojho workshopu porozprával o príležitostiach a problémoch so študentmi, migrantmi v Nemecku, o tom, ako tejto cieľovej skupine poskytovať poradenstvo. Poradenstvo poskytujú študentom univerzít z krajín EÚ i mimo EÚ, študentom a žiakom, ktorí sa narodili a vyrástli v Nemecku s migračným pozadím, imigrantom s akademickým stupňom vzdelania z EÚ krajín a mimo EÚ.

Medzi hlavnú skupinu študentov ohrozených problémom zamestnať sa v Nemecku zaradil skupinu migrantov z Afriky a Ázie a rovnako študentov, ktorí sa narodili a vyrástli v Nemecku, ale majú migračné pozadie. V ich rodinách sa nehovorí nemecky a sami nie sú dobrí v ovládaní tohto jazyka, čo označil za najväčší problém pri hľadaní si zamestnania. Medzi tieto skupiny zaradil najmä Afričanov, či Turkov. Medzi ďalšie dôvody neúspechu na pracovných pohovoroch týchto mladých ľudí zaradil interkultúrne rozdiely pri zvládaní výberového konania a uviedol pri tom príklad černocho, ktorý robil pohovor s potencionálnym zamestnávateľom, ale pri pohovore sa mu ani raz nepozrel do očí. Zamestnávateľ si myslel, že sa mladý muž hanbí. Bernd, ako kariérový poradca potom v rozhovore so študentom zistil, že sa mladý muž nehanbil, ale sa nechcel správať neslušne. Totiž tam, odkiaľ on pochádza, sa priamy očný kontakt považuje za neslušný, resp. za nezdvorilé správanie. Okrem toho medzi ďalšie dôvody za neprijatie černocho do práce zvykne patriť v Nemecku aj rasizmus, sexizmus, či „nesprávne“ občianstvo. V mnohých prípadoch ide o mladých ľudí z rodín, ktoré majú aj finančné problémy.

Ako ďalší problém pri tejto skupine uviedol zväčša nároky rodičov na študentov z rodín migrantov. Nakoľko rodičia sa kvôli svojim deťom museli vzdať svojej rodnej domoviny, veľa toho obetovali pre lepšiu budúcnosť svojich detí, tak vyvíjajú na svoje deti veľký tlak. Nútia ich žiadať o pracovné pozície, na ktoré mnohé z nich ani nemajú predpoklady uspieť, nakoľko na to nemajú požadované vzdelanostné, alebo rečové, či iné mentálne predpoklady, čo tieto deti frustruje, a zvlášť, cítia sa byť pod tlakom. Bernd sa ich ako poradca pýta: „A čo chceš vlastne v živote mať a dosiahnuť, aké sú Tvoje sny?“ Študenti mu väčšinou odpovedia: „Chcem mať svoj dom, dobré auto, peknú ženu a deti.“ On im na to odpovedá, že v Nemecku to všetko môže dosiahnuť aj bez toho, aby jeho vzdelanie bolo vysoké, aj vtedy, keď robí manuálnu prácu, a tak smeruje svojich klientov na vhodnejšie pozície. Práve v týchto konkrétnych prípadoch považuje za najväčší problém o tomto presvedčiť ich rodičov, ktorí žijú s pocitom, že sa doma všetkého vzdali pre lepšiu budúcnosť svojich detí a práve tým vyvíjajú tlak na svoje deti.

Z osobných skúseností kariérového poradcu na Univerzite Brémy vyplýva, že mnoho študentov túži pracovať len vo významných automobilkách, či iných významných spoločnostiach v Nemecku, avšak 70-80% otvorených pozícií sa nachádza práve u malých a stredných podnikateľov.

Podstatnou stratégiou pri pomoci hľadania vhodného zamestnania uchádzačovi, okrem toho, ako naučiť žiadateľa o zamestnanie napísať správne životopis pre nemeckého zamestnávateľa, je aj upovedomiť ho o tom, že týmto procesom neprechádza len on sám, ale veľká skupina ľudí jemu podobných, ktorí sa tiež musia snažiť zlepšiť v nemeckom jazyku.

Problémy pri zamestnaní majú aj akademicky vzdelaní študenti zo zahraničia, ak majú problémy s nemeckým jazykom. V takom prípade ich vedia usmerniť na jazykové centrá, ktoré na univerzitách je možné nájsť. Pretože sa tu navyše vyžaduje znalosť nemčiny na akademickej úrovni. Podporujú

študentov v tom, aby robili šport, chodili na nákupy, išli si posediť s ďalšími študentmi hovoriacimi perfektne po nemecky. Taktiež sa veľmi prihliada aj na znalosť lokálneho „hovorového“ jazyka.

Uviedol ďalej, že medzi tvrdé legislatívne podmienky v Nemecku patrí, že ak sa študent po skončení štúdia z krajín mimo EÚ nevráti naspäť do svojej zeme a chce ostať v Nemecku, tak v období 18 mesiacov po ukončení školy si musí hľadať v Nemecku adekvátne zamestnanie, pričom Nemecko mu nezabezpečí žiadne náklady na živobytie (jednoducho financie musí mať zabezpečené vopred, alebo ho priebežne financuje niekto blízky, alebo má našetrené). K tomu dostane dve povolenia, jedno na pobyt a jedno na akúkoľvek prácu, ktorú si počas tohto obdobia nájde, nemusí byť ani adekvátne vzdelaniu. Popritom si však musí hľadať prácu, ktorá je adekvátne jeho vzdelaniu. Ak by si adekvátnu prácu nenašiel v období 18 mesiacov, musí krajinu opustiť.

Ak sa takýto študent, absolvent univerzity v Nemecku **vráti** domov a potom znovu príde do Nemecka, tak musí ísť na nemeckú ambasádu a má 6 mesiacov na hľadanie si adekvátneho zamestnania. Životné náklady aj v tomto prípade však musí mať zabezpečené z vlastných zdrojov.

Ak si študent nájde prácu, cudzinecké oddelenie rozhodne, či práca, ktorú si našiel uchádzač z krajiny mimo EÚ, spĺňa kritériá práce adekvátnej k jeho vzdelaniu. Potom sa môže študent rozhodnúť medzi povolením k pobytu (povolenie na pobyt na 6 mesiacov), alebo modrou kartou (povolenie na pobyt na 12 mesiacov), pričom obidve možnosti sú dočasné. Dva roky potom sa dá získať neobmedzené povolenie na pobyt, pričom však podmienkou je, že vyštudovaný uchádzač je ešte stále zamestnaný v práci zodpovedajúcej jeho vzdelaniu.

V závere prezentácie nám boli predstavené stratégie „ESF procesné moduly“:

- 1) Informácie o nemeckom trhu práce, vzťahujúce sa na relevantné odvetvia štúdia,
- 2) Stratégia na hľadanie ponúk práce,
- 3) Stratégia na samostatný marketing pre absolventov,
- 4) Individuálne kariérové plánovanie,
- 5) Vytváranie individuálnych aplikačných dokumentov,
- 6) Tréning na interview/na výberové konania cez assessment centrá.

Workshop 5: Inovácia a digitalizácia nástrojov v kariérovom poradenstve v školskom prostredí na Slovensku

Martin Martinkovič, Slovensko

Obsahom workshopu, ktorý viedol Martin Martinkovič z Výskumného ústavu detskej psychológie a patopsychológie v Bratislave, bolo predstaviť národný projekt s názvom „Komplexný poradenský systém prevencie a ovplyvňovania sociálno-patologických javov v školskom prostredí“, ktorý realizuje VÚDPaP od r. 2013 na Slovensku. Okrem základných charakteristík projektu (východiská, ciele, cieľové skupiny, očakávané prínosy, podmienky udržateľnosti a i.) autor venoval pozornosť priebežným výskumným zisteniam o prevalencii detí/žiakov so špeciálnymi výchovnovzdelávacími potrebami, ale najmä predstaveniu už existujúcich výstupov projektu – diagnostického programu COMDI, rôznych testových nástrojov na zisťovanie záujmov či ďalších relevantných charakteristík, metodických príručiek pre učiteľov zameraných na profesijnú orientáciu a poradenstvo pri voľbe povolania, internetovej stránky KomposyT a poradenského kufríka Poradenstvo hrou (ďalšie informácie a podrobnosti o projekte a jeho výstupoch možno nájsť na stránke národného projektu www.vudpap-projekt.sk a www.KomposyT.sk).

Workshop 6: Rob to ako pavúk: Ako budovanie internetovej siete môže zlepšiť prístup k celoživotnému poradenstvu

Kathrin Weinelt, Katrin Reiter, Rakúsko

Na začiatku sme vytvorili sieť pomocou klobka v kruhu. Každý sa predstavil, povedal niečo o sebe. Cieľom bolo pochopiť, ako je náročné vytvárať sieť... Na podporu celoživotného vzdelávania a aktívnej účasti na trhu práce je potrebné ďalej rozvíjať služby kariérového poradenstva. Od roku 2011 Rakúsko presadzuje novú politiku celoživotného poradenstva: jej cieľom je posilniť služby kariérového poradenstva po celej krajine prostredníctvom vytvárania sietí a posilnenia regionálnej spolupráce. Takéto „zosieťované“ služby sa dnes nachádzajú už vo všetkých spolkových krajinách, služby sú pritom bezplatné pre všetkých užívateľov. Na workshope sme sa dozvedeli, ako budovanie sietí môže prispieť k zlepšeniu poradenského systému, rovnako aký prístup je potrebné zvoliť pre rôzne cieľové skupiny. Základným princípom tohto prístupu je, že štát prostredníctvom jednotlivých ministerstiev neprideľuje finančné prostriedky samostatne každej organizácii, ktorá takéto a príbuzné služby poskytuje, ale peniaze idú na jednotlivé spolkové krajiny s tým, že inštitúcie v nich sa majú dohodnúť na tom, aké služby a pre aké cieľové skupiny sa v regióne budú poskytovať, majú vytvoriť efektívne fungujúcu sieť takýchto služieb. Jednou zo známk takéhoto prístupu je napríklad aj spoločné telefónne číslo, na ktoré môžu klienti volať, ak majú záujem o službu týkajúcu sa vzdelávania alebo poradenstva (natíska sa tu analógia s integrovaným záchranným systémom, pre ktorý tiež platí veľmi známe číslo 112, dnes už európske číslo tiesňového volania).

Netzwerk Bildungsberatung Salzburg majú vytvorenú sieť 14 partnerov. Začali v roku 2011, vtedy mali sedem partnerov. Ich ciele sú vzdelávanie a poradenstvo – chcú, aby o ich poradenstve každý vedel, vedel, kde ho nájde a že je dobré.

V rámci workshopu sa diskutovalo o tom, čím môžu siete pomôcť získať lepší prístup k rôznym cieľovým skupinám, akým spôsobom môže byť úspešné budovanie partnerstva medzi zúčastnenými stranami, boli vytýčené hlavné nedostatky a problémy pri poskytovaní kariérového poradenstva prostredníctvom sietí.

Workshop 7: Poradenstvo pre šťastný život

Ioana Panc, Rumunsko

Lektorkou bola rumunská psychologička Ioana Panc pôsobiaca na The Maiorescu University v Bukurešti.

Lektorka sa najprv opýtala účastníkov na ich vnímanie a charakterizovanie stavu šťastia. Po tomto úvode vyše hodinu prezentovala rôzne výskumy predovšetkým z pozitívnej psychológie (zaoberajúcej sa štúdiom pozitívnych emócií a individuálnych vlastností a rysov osobnosti, kladných životných zážitkov a optimálneho prežívania, tzv. zážitku flow, ktorý prináša pre našu prácu najvyššiu efektivitu a kreativitu) o šťastí – o tom, čím je podmienené, ovplyvnené a pod.

Podľa tejto prezentácie je pocit šťastia u jednotlivcov podmienený

- z 50% biologicky – geneticky;
- z 10% okolnosťami;
- zo 40% - zámerným úsilím a konaním jednotlivca.

Lektorka postupne prezentovala výsledky výskumov a so skupinou diskutovala o okolnostiach podmieňujúcich pocity šťastia – medzi nimi prácu človeka, zdravie, peniaze, prostredie, vzťahy a pod.

Dôraz však kladla na to, ako zámerné úsilie a konanie jednotlivca môže prispieť k vyššiemu vnímaniu šťastia v jeho živote:

- využívanie životných potešení (čaj, oddych, pocitové naplnenie, fyzické veci, láskavosť, intimita...)
- využívanie svojej sily, silných stránok
- stav flow (príklad Joe the Welder, robotník, pre ktorého je každá činnosť výzva).

Druhá časť ws bola viac praktická, realizovali sme dve cvičenia, ktoré sa opäť dajú v rôznych obmenách používať v kariérovom poradenstve.

1. cvičenie – ukážka overenej intervencie pozitívnej psychológie.

Lektorka požiadala účastníkov, aby si zapísali tri veci, ktoré „išli v tento deň OK“, ktoré sa dnes podarili, a každý si mal aj poznačiť, z akého dôvodu sa to stalo.

Niekoľko účastníci prezentovali svoje zápisky a potom lektorka zdôraznila, že výskumy potvrdzujú váhu tohto cvičenia pri raste úrovne šťastia. (Ľudia si napríklad po dobu dvoch týždňov pravidelne, každý večer, zapisovali do denníka tieto reflexie a oproti kontrolnej skupine sa ich úroveň vnímaného šťastia vždy zvýšila.)

2. cvičenie vychádza z výskumu a metodiky „signature strenghts“ – viac na www.viacharacter.org a každý individuálne si spravil „Brief strengths test“.

Na základe testu sme si identifikovali jednu kľúčovú silnú stránku – zo šiestich možných. Následne sme sa rozdelili do 6 skupín, v každej mali ľudia spoločnú silnú stránku.

V skupine sme diskutovali o tom, ako sme túto silnú stránku v sebe identifikovali a predovšetkým, akými rôznymi spôsobmi ju môžeme využívať. Tu sme dostali aj podporné materiály, aby sme tvorivo hľadali rôzne nové možnosti, priestory, stratégie, ako sa opierať o svoju „signature“ silnú stránku.

Lektorka pred nás postavila výzvu - každý deň nájsť aspoň jeden spôsob, ako využiť svoju silnú stránku spôsobom, akým sme to dosiaľ ešte nerobili.

Na záver ws nás lektorka vyzvala, aby sme identifikovali päť spôsobov, ako využiť pozitívnu psychológiu v našej poradenskej praxi.

Autorka poskytla aj viacero internetových stránok, kde môžeme čerpať ďalšiu inšpiráciu:

- www.pursuit-of-happiness.org
- www.trackyourhappiness.org
- www.authentic happiness.org

Workshop 8: Uplatňovanie psychologického poradenstva v kariérovom poradenstve pre vysokoškolských študentov

Ivana Mrgan, Chorvátsko

„Študentka vysokej školy, Mária, sa snaží vo všetkom vynikať. Je mimoriadne úspešná v štúdiu, popri tom pracuje a venuje sa dobrovoľníckej činnosti. Jej črtou je veľká zodpovednosť k tomu, do čoho sa raz pustila. Myslí tiež na budúcnosť – všetka jej doterajšia námaha určite prinesie svoje ovocie po

skončení štúdia, keď si bude hľadať stálu prácu podľa svojich predstáv. Jedného dňa sa však u Márie objavia zdravotné problémy súvisiace s nedostatkom odpočinku. Ako by ste Márii poradili, keby sa na vás obrátila ako na poradcov v centre pre študentov?“

Aj takouto prípadovou štúdiou z praxe sme sa zaoberali na workshope o uplatňovaní psychologického poradenstva v kariérovom poradenstve pre študentov. V centre pre študentov na univerzite v Záhrebe využívajú pri riešení podobných situácií aj kognitívno-behaviorálnu terapiu (CBT). Jej jednotlivé kroky, s ktorými sme na workshope boli oboznámení, nebudeme na tomto mieste prezentovať, sú podrobne opísané v odbornej literatúre. Spomenúť však možno to, ako prípad Máriinho perfekcionizmu súvisí s psychologickými aj kariérovými riešeniami. Na jednej strane sa táto študentka, rovnako ako ďalší jej podobní, musí naučiť, že zmyslom života nie je byť vo všetkom dokonalá, že niektoré činnosti robíme napríklad len pre potešenie a nájsť si pre ne čas, nájsť si čas pre oddych a vychutnávanie prítomnosti je rovnako dôležité ako plniť si zodpovedne svoje povinnosti. Zároveň, z hľadiska kariéry nie je možné a ani potrebné vynikať vo všetkom. Preto je vhodné snažiť sa rozpoznať, o ktorú oblasť má človek skutočný záujem a sústrediť sa najmä na rozvoj v rámci nej. A ako vykročiť na cestu zmien? Jedným z prvých krokov by malo byť stanovenie tzv. SMART cieľa – konkrétneho, merateľného, dosiahnuteľného, reálneho a zadaného v určitom časovom rámci. V tomto prípade by mohlo ísť napríklad o určenie času, ktorý Mária každý deň venuje relaxu.

Workshop 9: Ako možno kariérové poradenstvo obohatiť dialogickým prístupom? Medzi poradenstvom a psychoterapiou

Jakub Černý, Česká republika

Lektor v prvej časti uviedol teoretický kontext psychoterapeutickej, ale i poradenskej práce v perspektíve kolaboratívneho a dialogického prístupu. Tieto vychádzajú z postmoderných konceptov konštruktivismu, resp. sociálneho konštruktivismu. (Veľmi zjednodušene môžeme povedať, že realita je sociálne konštruovaná vo vzťahových procesoch a je udržiavaná naráciou – rozprávaním či metarozprávaním.) Lektor na rôznych príkladoch priblížil dialogickú perspektívu, kde práve cez dialóg vzniká nový význam, a potom naznačil, ako si kolaboratívne a dialogické princípy môžu nájsť miesto v poradenskej praxi.

Ako príklad pozval celú skupinu do „As if“ cvičenia (autorka Harlene Anderson), ktoré je príkladom práce „reflektujúcich tímov“. Takýto formát práce s klientom je možný v psychoterapii, ale dá sa uplatniť aj v kariérovom poradenstve či pri riešení pracovných a tímových problémov.

Lektor nás previedol jedným cvičením „reflektujúcich tímov“.

Vybraný účastník (klient) v rozhovore s lektorom predstavil svoju (problematickú) situáciu. Ľudia pozorne počúvali a po istom čase sa rozdelili do skupín, ktoré reprezentovali rôzne osoby zo situácie popísanej klientom. Po dokončení rozprávania a zdieľania svojej situácie klient stíchol a lektor vyzval skupinky, aby sa k prípadu vyjadrili a hovorili „as if“ – aby vypovedali svoje vnímanie situácie ako keby boli v roli konkrétnej osoby v klientovom príbehu.

Po skončení vyjadrení skupiniek akože „osôb“, klient mal ešte možnosť vyjadriť sa k vypočutému. Lektor v rozhovore s ním vyhodnotil užitočnosť aktivity pre klienta.

Táto aktivita bola dosť podnetná, vo viacerých momentoch sa podobala Bálintovskej supervízii a vo vybraných situáciách by metóda „reflektujúcich tímov“ mohla poslúžiť aj v kariérovom poradenstve pri práci so skupinou.

Workshop 10: Sprevádzaj ma na ceste: európsky koncept kariérového poradenstva pre podporu medzinárodnej mobility mladých ľudí

Florian Kreutzer, Nemecko

Nosnou myšlienkou tohto workshopu bola opäť snaha reagovať na pomerne vysokú nezamestnanosť mladých ľudí v krajinách EÚ. Konkrétne sme hľadali odpovede na otázku, ktoré sú vhodné spôsoby podporovania mladých ľudí a ich informovania o možnostiach medzinárodných mobilít – či už v rámci študentských programov, dobrovoľníckej služby, alebo aj hľadania zamestnania. Budú mladí ľudia preferovať priamy kontakt s pracovníkom alebo informácie dostupné online? Ako tieto informácie sprístupniť na jednom mieste prehľadným spôsobom a zabezpečiť ich aktuálnosť? Workshop o sprevádzaní mladých ľudí na ceste k zahraničnej mobilite bol akousi zberňou nápadov pre riešiteľov rovnomeného projektu v rámci programu Erasmus+. Pre kariérových poradcov, ktorí priamo prichádzajú do kontaktu s mladými ľuďmi, mohol byť okrem iného ukážkou toho, ako v akademickom prostredí vznikajú rôzne nástroje a metodiky, ktoré potom sami môžu využívať v každodennej praxi.

Workshop 11: Odvaha vs výkon? Prekonávanie naučenej bezmocnosti prostredníctvom metodológie učenia založenej na skúsenostiach

Kriszta Molnár, Slovensko

Lektorka takisto vychádzala z konceptu pozitívnej psychológie, z ktorej si vybrala pozitívnu črtu „odvahu“ v protiklade „naučenej bezmocnosti“. S oboma konceptami sme potom pracovali prostredníctvom rôznych aktivít. Počas workshopu sme stihli štyri techniky, kde sme si to mohli vyskúšať a lektorka nám povedala v rámci reflexie aj svoje postrehy z praxe:

1. Mali sme sa zamyslieť nad typickými frázami, posolstvami, radami, ktoré sme počúvali ohľadom našich kariérnych rozhodnutí počas nášho detstva a adolescencie. Potom si jeden účastník stal do kruhu a ostatní svoje vety povedali naraz. Neskôr sme ich hovorili každý postupne. Reflektovali sme, aké emócie to v nás zanechalo.

V rámci práce so školskými triedami má lektorka skúsenosť, že sú teenageri obklopení negatívnymi výrokmi (ktoré pri tejto aktivite prevažujú a vedú k naučenej bezmocnosti) a vníma, ako sú mladí ľudia „hladní“ po pozitívnej spätnej väzbe.

2. Lektorka nám oznámila, že sa bude postupne pýtať 10 otázok, na ktoré máme odpovedať. Usmiala sa, že to bude čoraz ťažšie. Pointa bola v tom, že sa stále pýtala tú istú otázku: „V čom ste talentovaní?“ Naozaj, čím ďalej, tým to bolo ťažšie :)

Aj lektorka vravela, že pri tejto aktivite musí lektor uniesť vzrastajúcu hladinu frustrácie účastníkov, ktorí buď čakajú, kedy príde iná otázka alebo sú nervózni/napätí/rozčúlení, keď nevedia, čo majú písať. Preto je dôležité ponechať dostatok času aj na odreagovanie týchto emócií. Ak mladí ľudia nevedia, čo tam majú písať, môžu im spolužiaci pomôcť – keď im povedia, aké kvality na nich vnímajú. Lektorku inšpiroval William Benkő (motivačný tréner), ktorý hovorí, že praktizovaním 15 –

minútového prejavu o svojich dobrých vlastnostiach a schopnostiach sa síce nemusíme rapídne zlepšiť v nejakých zručnostiach, ale sami vo svojom vnímaní sa staneme odolnejšími a silnejšími.

3. Prekážka alebo ochrana? Traja dobrovoľníci so zviazanými očami hľadali v miestnosti kľúče, no medzitým im zvyšní účastníci postavili z nábytku a vlastných tiel prekážky. Dobrovoľníci si museli vystačiť sami, nemohlo sa im verbálne pomáhať.

Rozbor aktivity bol zameraný na to, akú rolu sme si pri stavaní „labyrintu“ vybrali (vodca, dobrovoľník, stavitel',...) - čo o nás rola hovorí v bežnom živote a v každom kole (s iným dobrovoľníkom) sme si mohli vyskúšať iný typ roly a reflektovať, ako sme sa cítili, keď sme robili niečo, čo nie je pre nás typické a na čo sme zvyknutí. Takisto sme zopár slov venovali aj rozboru stratégie hľadania kľúčov – či bol účastník opatrný, priamy, či prekážky obchádzal alebo prekračoval a pod.

4. Mini aktivita na záver bola, že sme si mali premyslieť nejakú aktuálne dôležitú tému/oblasť v našom živote, sformulovať si pre seba odkaz, ktorý by nás mohol povzbudiť a potom poprosiť svojho partnera, aby nám ho pošepkal alebo povedal toľkokrát, koľkokrát sme si to želali :)

Workshop 12: Prekonávanie rozdielov v systéme poradenstva prostredníctvom spoločného tréningu učiteľov, kariérových a sociálnych poradcov

Eva Fruzsina Lukács, Maďarsko

Na workshope bol prezentovaný vzdelávací program kariérového poradenstva, do ktorého sa zapojilo 4 000 učiteľov, kariérových poradcov a sociálnych pracovníkov v Maďarsku. Program prebiehal kombináciou e-learningu a 4-dňového tréningu účastníkov. Tréning pozostával z piatich modulov a jedenástich tém tak, aby boli účastníci kompetentní poskytovať základné kariérové poradenstvo vo svojom prostredí. Jedným z nástrojov, ktorý môžu poradcovia využívať pri svojej práci a ktorý sme si tiež otestovali, bol tzv. Zimbardov test časovej perspektívy (ZTPI)¹¹. Test na základe 60 otázok zisťuje vnímanie minulosti, prítomnosti a budúcnosti jednotlivca. Najviac úspešní sú v živote tí ľudia, ktorí sa príliš nesústreďujú na negatívnu minulosť, ale hodnotia ju skôr pozitívne, rovnako sa k prítomnosti stavajú skôr idealisticky, nie fatalisticky a majú realistické očakávania od budúcnosti. V Maďarsku napríklad využitie testu ZPTI v rámci kariérového poradenstva u študentov stredných škôl viedlo k zisteniu, že až tretina z nich je na základe nesprávneho vnímania času a prílišného zamerania sa na minulosť pri výbere povolania nerozhodná do takej miery, že im nebude stačiť poskytnúť iba informácie o rôznych typoch povolanií, ale budú vo svojom rozhodovaní potrebovať ďalšiu podporu.

Záver Cross Border seminára vyplnila panelová diskusia, v ktorej Štefan Grajcár v úlohe moderátora pozvaným hosťom – **Ioane Panc** (Rumunsko), **Florianovi Kreutzerovi** (Nemecko), **Tiborovi Bors Borbely-Peczemu** (Maďarsko) a **Alfredovi Langovi** (Rakúsko) položil nasledovné otázky:

1) *Aké sú podľa vás hlavné výhody sieťovania odborníkov a organizácií poskytujúcich kariérové poradenstvo? (S kým by sa mali sieťovať a prečo?) Prečo je to pre nich výhodné a čo to môže priniesť ľuďom, ktorí sa snažia riadiť svoju kariéru, ich klientom?*

¹¹ Test je dostupný v anglickom jazyku na webovej stránke: <http://www.thetimeparadox.com/zimbardo-time-perspective-inventory/>

2) *Čo priniesla podľa vás medzinárodná dimenzia do oblasti kariérového poradenstva? Aké sú možnosti budúceho vývoja, smerovania a ich dôvody? Prosím, povedzte nám svoje vízie.*

(Podrobnejšie o priebehu a obsahu panelovej diskusie budeme písať v kompendiu z tohtoročného CB seminára.)

Pozoruhodnú iniciatívu na seminári CBS prejavila **Zuzana Záhradníková**, členka Rady Združenia pre kariérové poradenstvo a rozvoj kariéry a konateľka spoločnosti Career Spring. Popri aktívnej účasti na celom programe seminára nahrála aj **rozhovory o kariérovom poradenstve** a Cross Borders seminári pre nemeckú redakciu Slovenského rozhlasu. Otázky v nemčine boli po návrate na Slovensko nahovorené zamestnankyňou nemeckej redakcie Slovenského rozhlasu, výsledkom je relácia „Die Slowakei hautnah, Magazin über die Slowakei in deutscher Sprache“ odvysielaná dňa 29. júna 2015, tu je link: http://rozvojkariery.sk/wp-content/uploads/2015/07/slovak_radio_international_ZZ.mp3 (pozn.: relácia je v nemčine – o „die Karriere Beratung“ sa tam hovorí takmer dvadsať minút). V príspevku postupne vystupujú Zuzana Záhradníková; Karin Hirschmuller, Euroguidance Rakúsko; Florian Kreutzer, Guide My W@y; Katrin Reiter, Ingeborg Wilfinger, obe BiB-Bildungsinformation Burgenland; a Bernd Lienstädt, Arbeitsagentur Bremen.

Desiate výročie organizovania Cross Border seminárov si účastníci pripomenuli aj **posterovou sekciou**, v ktorej sa na samostatných paneloch prezentovali jednotlivé semináre od roku 2005: v Brne (2005), Bratislave (2006, 2010), Viedni (2007), Táboře (2009), Budapešti (2011), Blede (2012), Varšave (2013) a Záhrebe (2014). Fotografie panelov z jednotlivých ročníkov CBS budú uverejnené v **kompendiu** z tohtoročného seminára (v anglickom jazyku), ktorého elektronickú verziu pripravuje slovenské centrum Euroguidance a ktoré by malo byť k dispozícii na našej stránke v septembri t. r.

Dokumentácia zo seminára (program seminára a študijnej návštevy v Brne, prezentácie Niny Ahlroos a Tibora Bors Borbély-Peczeho, ako aj všetkých workshopov a ďalšie materiály vrátane fotografií) sú dostupné na stránke rakúskeho centra Euroguidance

(http://www.bildung.erasmusplus.at/euroguidance_cross_border_2015_en), kľúčové dokumenty budú neskôr zverejnené aj na stránke siete Euroguidance (www.euroguidance.eu).

Zostavil **Štefan Grajcár**

s využitím správ slovenských účastníkov Cross Border seminára

Lenky Bekovej

Anny Čonkovej

Lucie Čopíkovej

Lenky Grandtnerovej

Karla Heriana

Dariny Ondrušovej

Miroslava Uhrina

a **Zuzany Záhradníkovej**

Vážení čitatelia,

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

Číslo budeme venovať najmä **výstupom z projektov** (nielen národných), ktoré sa v období posledných dvoch rokov venovali problematike kariérového poradenstva na Slovensku v takom či onakom rozsahu a kontexte. Priestor však dostanú aj ostatné témy z celej širokej oblasti kariérového poradenstva, naplniť chceme čo najviac rubriík časopisu. Uvítame, ak nám svoje príspevky v podobe teoretických štúdií, správ z praxe, informácií o uskutočnených i pripravovaných podujatiach, recenzií novších publikácií atď. zašlete v termíne

do 15. októbra 2015

na adresu nášho centra: euroguidance@saaic.sk.

Euroguidance tím