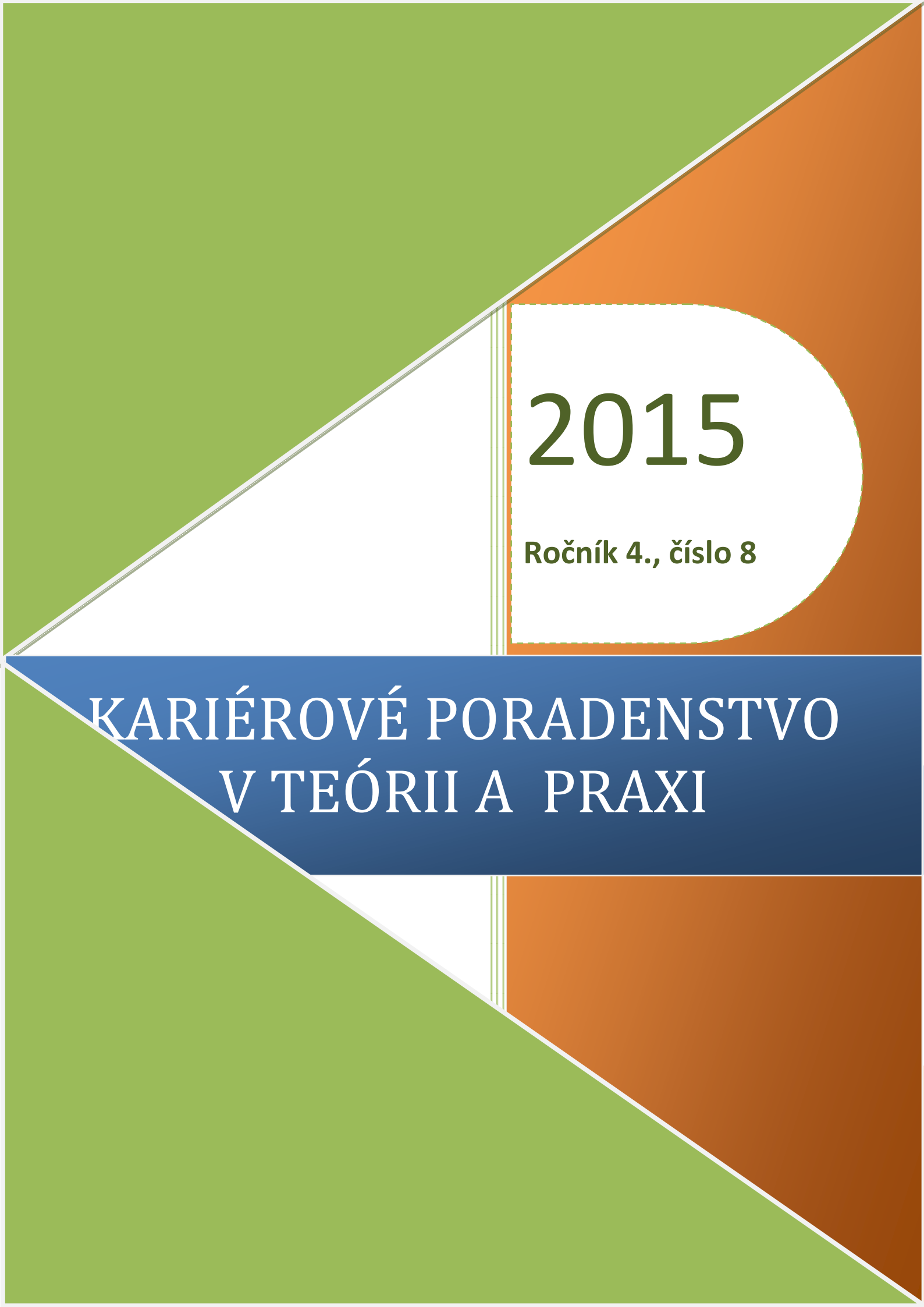




2015

Ročník 4., číslo 8

KARIÉROVÉ PORADENSTVO
V TEÓRII A PRAXI

REDAKCIA

Redaktori: PhDr. Štefan Grajcár
 Mgr. Lenka Martinkovičová, PhD.
 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
Křížkova 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 decembri 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
-----------------	---

K téme – Správy z projektov

Šťastie praje pripraveným – PhDr. Zdenka Osvaldová, Štátny inštitút odborného vzdelávania	6
Národný projekt Národná sústava povolání – PaedDr. Lucia Dítěťová, Trexima Bratislava, s. r. o. ...	13
Nový pohľad kariérových poradců na problematiku dlouhodobé nezaměstnanosti a informační systém Katalog poradců jako ojedinělý online nástroj realizace kariérového poradenství v ČR – Mgr. Pavlína Vašátová, Mgr. Michaela Svobodová a Mgr. Carmen Váňová	24

Inšpirácie zo zahraničia

Ekonomické prínosy kariérového poradenstva – prof. Tristram Hooley, Vanessa Dod, iCeGS, University of Derby	27
Rozhovor s Tristramom Hooleym	49
Správa zo študijnej návštevy v Anglicku – Mgr. Martin Martinkovič, PhD., VÚDPaP	53
Kariérové poradenstvo v nestabilných časoch: Prepájanie ekonomických, sociálnych a individuálnych benefitov (Cedefop)	60

Z praxe

Cieľ vzdelávania nadaných – Bc. Jana Ertlerová, Mgr. Eva Vavráková, PhD., ÚAP FSEV UK	66
---	----

Správy z uskutočnených akcií

Seminár „Kam kráča teória a prax v kariérovom poradenstve“ – Lucia Čopíková, Lenka Martinovičová, Pavlína Vašátová	69
--	----

TABLE OF CONTENTS

Editorial	5
 <u>To the topic – Projects reports</u>	
Fortune favours the prepared – Zdenka Osvaldová, National Institute for Vocational Education	6
National Project ‘National System of Occupations’ – Lucia Dítěťová, Trexima Bratislava, s. r. o.	13
Guidance practitioners’ new perspective on long term unemployment and the information system Catalogue of Guidance Practitioners as a unique tool of career guidance in the Czech Republic – Pavlína Vašátová, Michaela Svobodová, Carmen Váňová	24
 <u>Inspirations from abroad</u>	
Economic Benefits of Career Guidance – prof. Tristram Hooley, Vanessa Dod, iCeGS, University of Derby	27
Interview with Prof. Tristram Hooley	49
Report from the study visit to England – Martin Martinkovič, Research Institute for Child Psychology and Patopsychology	53
Career guidance in unstable times: linking economic, social and individual benefits (Cedefop’s Briefing Note)	60
 <u>From the practice</u>	
The goal of education of the gifted – Jana Ertlerová, Eva Vavráková, Institute of Applied Psychology, Faculty of Social and Economic Sciences, Comenius University	66
 <u>Reporting past events</u>	
Seminar “Quo vadis theory and practice of career guidance” – Lucia Čopíková, Lenka Martinkovičová, Pavlína Vašátová	69

EDITORIÁL

Milí čitatelia,

hlavnou témou v poradí už ôsmeho čísla nášho časopisu sú či možno skôr mali byť podrobnejšie informatívne správy o národných projektoch, ktoré sa s väčšou či menšou mierou relevancie týkali kariérového poradenstva a ktoré sa v rezorte školstva a rezorte práce realizovali v priebehu posledných dvoch rokov, teda v období 2013 – 2015. Tých veľkých, národných projektov za desiatky miliónov eur bolo v tomto období celkom šesť, podrobnejšie tu však píšeme len o dvoch z nich (prvé dva príspevky), o výsledkoch ďalších štyroch (Komplexný poradenský systém prevencie a ovplyvňovania sociálno-patologických javov v školskom prostredí; Rozvoj stredného odborného vzdelávania; Ďalšie vzdelávanie a poradenstvo pre dospelých ako nástroj lepšej uplatniteľnosti na trhu práce; Národná sústava kvalifikácií) si podrobnejšie informácie možno vyhľadať priamo na ich webových stránkach. Projektovú tému dopĺňa informácia o Katalógu poradcov z dielne Fondu ďalšieho vzdelávania v Prahe, ktorý získal Cenu publika na septembrovej konferencii v Prahe venovanej vyhláseniu výsledkov českej súťaže Národná cena kariérového poradenstva 2015.

Mimoriadne bohatá je v tomto čísle sekcia, ktorú sme nazvali *Inšpirácie zo zahraničia*. Najprv je to preklad štúdie T. Hooleyho a V. Dodd *Economic Benefits of Career Guidance* z júla 2015, príspevok nepriamo nadväzujúci na článok T. Wattsa a kol. s takmer identickým názvom z r. 1992, ktorého preklad sme uverejnili v apríli 2012 v úvodnom, nultom čísle nášho časopisu. Nasleduje inšpiratívny rozhovor s profesorom Hooleym reflektujúci okrem iného aj rozdiely medzi dnešnou situáciou a tou pred takmer štvrtstoročím.

Veľmi zaujímavo o októbrovej študijnej návšteve v Anglicku píše M. Martinkovič, ktorý ju absolvoval spolu so skupinou zástupcov organizácií ocenených v súťaži Národná cena kariérového poradenstva 2015 organizovanej partnerským centrom Euroguidance v Českej republike. Porovnania so situáciou na Slovensku by mohli byť veľmi podnetné pri tvorbe politik a aplikačnej praxe.

Inšpirácie zo zahraničia zakončujeme informačnou poznámkou Cedefop-u z januára 2015 s názvom Kariérové poradenstvo v nestabilných časoch: Prepájanie ekonomických, sociálnych a individuálnych benefitov, ktorá poukazuje na dôležitosť kariérového poradenstva nielen pre jednotlivcov, ale aj pre spoločnosti a národné ekonomiky, čo v dnešnom globalizovanom svete znamená, že aj pre svetovú ekonomiku.

Posledným príspevkom je krátka sonda autoriek J. Ertlerovej a E. Vavrákovej z Ústavu aplikovanej psychológie FSEV UK v Bratislave do problematiky vzdelávania a s tým súvisiaceho kariérového poradenstva nadaných adolescentov.

Prajeme vám príjemné čítanie a ak by ste k obsahu čísla mali akékoľvek pripomienky, napíšte nám na adresu euroguidance@saaic.sk.

Váš tím
Euroguidance centra

K TÉME – SPRÁVY Z PROJEKTOV

ŠŤASTIE PRAJE PRIPRAVENÝM

PhDr. Zdenka Osvaldová, Štátny inštitút odborného vzdelávania¹

Úvod

Najväčším práním rodiča asi je, aby bolo jeho dieťa šťastné. Od narodenia sa o svoje dieťa stará, miluje ho a vychováva. Čo môže byť väčším úspechom pre rodiča, ako to, že dieťa dospeje, zvolí si povolanie, ktoré ho užívi, ktoré mu umožní rozvíjať sa, ktoré bude mať rado a nájde v ňom seberealizáciu.

Koľko rodičov na Slovensku sa dnes môže tešiť z úspechov svojich detí? Majú prácu? Pripravovali sa na povolanie, v ktorom našli svoje uplatnenie? Nepotrebuje ani komplikované štatistiky, postačí nám informácia o počtu absolventov, ktorí sa neuplatnia na trhu práce po skončení štúdia. Ako je možné, že pripravujeme množstvo absolventov a vysoké percento z nich nemá nikto záujem zamestnať napriek tomu, že na trhu chýba množstvo žiadaných pracovných pozícií, najmä v povolaniach technického zamerania.

Odpovede a prvé kroky, ktoré pomôžu riešiť momentálny stav, ktorý jasne hovorí, že žiaci základných škôl majú nízky záujem o technické smery, ale uprednostňujú humanitné, ekonomické alebo všeobecné zameranie, sme hľadali prostredníctvom aktivity **Podpora profesijnej orientácie žiakov ZŠ na odborné vzdelávanie a prípravu** v NP Podpora profesijnej orientácie žiakov základnej školy na odborné vzdelávanie a prípravu prostredníctvom rozvoja polytechnickej výchovy zameranej na rozvoj pracovných zručností a práca s talentami.

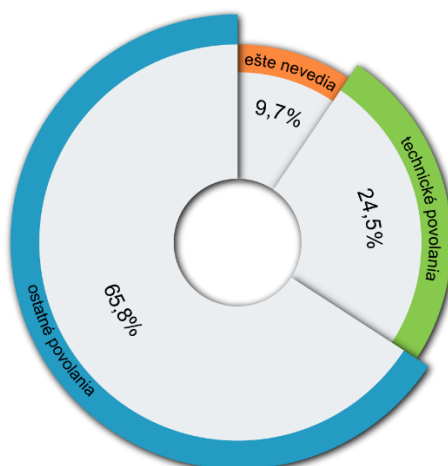
Viac o projekte, o jednotlivých aktivitách, o zapojených školách, trvaní projektu a podobne je na www.zsodborne.sk.

Prvé otázky a odpovede

Úplne na začiatku národného projektu sme hľadali odpoveď na otázku, **ktoré faktory majú priamy vplyv na nízky záujem žiakov o odborné vzdelávanie a prípravu na tých stredných odborných školách**, ktoré pripravujú absolventov v odboroch potrebných na trhu práce, s možnosťou uplatnenia. Informácie týkajúce sa danej problematiky sme získali prostredníctvom prieskumu.

Prieskum bol zrealizovaný v júni 2013, zúčastnilo sa ho viac ako 6000 žiakov piateho až deviateho ročníka ZŠ a prostredníctvom samostatných, anonymných, online odpovedí žiakov sme zistili, že záujem o technické povolania je naozaj nízky a výber štúdia na stredných školách nie je podmienený záujmom o povolanie a schopnosťami, ktoré sú pre vykonávanie povolania dôležité.

¹ Štátny inštitút odborného vzdelávania, Bellova 54/A, 837 63 Bratislava.
PhDr. Zdenka Osvaldová, zdenka.osvaldova@zsodborne.sk

Graf č. 1: Z celej vzorky len 24,5 % žiakov má záujem o technické povolania²

Z analýzy výsledkov prieskumu vyplynulo:

Vplyv na žiaka pri voľbe strednej školy majú prioritne rodičia, ktorí ovplyvňujú svoje dieťa najmä na základe vonkajších podnetov, ktorými sú popularizované povolania, ale nie potreby trhu práce, ktoré pravdepodobne ani nepoznajú.

Informácie o povolaniach a stredných školách opätovne dostáva žiak prevažne od rodičov, prípadne ich čerpá z internetu. Rodičia ako zdroj informácií nemôžu nahradiť školské zariadenia vzhľadom na to, že v prvom rade je ich vnímanie subjektívne, informácie sú izolované a nie sú komplexné.

Praktické skúsenosti v technických prácach získavajú žiaci minimálne, a teda si nemôžu vytvárať vzťah k technickým prácam a s nimi súvisiacim povolaniam, čo je samozrejme tiež príčinou nízkeho záujmu o technické odbory pri voľbe strednej školy.

Najdôležitejšiu rolu pri **identifikácii profesijného potenciálu žiaka** zohráva opätovne rodina, sebapoznanie žiaka je subjektívne, pretože neexistuje žiadny nástroj umožňujúci identifikáciu predpokladov žiaka vykonávať určité povolanie.

O **záujme žiaka o vybrané povolanie**, na ktoré sa chce žiak pripraviť prostredníctvom SOŠ, hovorí jeden z výstupov analýzy – len 1/3 žiakov uvažuje zamestnať sa po ukončení štúdia v odbore, ktorý vyštudujú.

Podrobné informácie z analýzy je možné nájsť v dokumente Analýza problémov vedúcich k nízkemu záujmu zo strany žiakov ZŠ o OVP na SOŠ³ na www.zsodborne.sk

Prvé kroky v smerovaní žiakov ZŠ k povolaniu

Najdôležitejším krokom, resp. absolútnou prioritou, je smerovať žiaka k povolaniu **v súlade so záujmami a predpokladmi žiaka a potrebami trhu práce**, čo v súčasnosti znamená smerovanie žiakov

² Analýza problémov vedúcich k nízkemu záujmu zo strany žiakov ZŠ o OVP na SOŠ, 2013, ŠIOV, Bratislava, www.zsodborne.sk

³ tamtiež

k preferovaným technickým povolaniam, samozrejme ak majú predpoklady tieto povolania úspešne vykonávať.

Prioritne sme sa na základe zistených informácií v rámci už spomínanej aktivity národného projektu zamerali na :

- **podporu záujmu** žiakov o technické povolania,
- **zvýšenie informácií** o povolaniach, ktoré sú na trhu práce žiadané,
- **identifikáciu a rozvoj predpokladov** potrebných pre budúce uplatnenie žiakov na trhu práce.

Na **podporu záujmu** o povolania potrebné na trhu práce sme pripravili v tlačenej aj online verzii **Katalóg pracovných pozícií a nárokov na ne pre účely profesijnej orientácie**⁴. Od začiatku sme pripravovali katalóg pre žiakov s cieľom vzbudiť u nich záujem o rôzne povolania. Samotných žiakov ZŠ sme zapojili do prípravy katalógu, zrealizovali sme súťaž o sprevádzajúce kreslené sovy, ktoré dnes vidíme na každej strane. Katalóg je modulárny, má samostatne použiteľné karty povolání, ktoré umožňujú pedagógom využívať a prepájať obsah vyučovania s konkrétnym povolaním, v ktorom môže žiak získané poznatky využiť. Samozrejme to funguje aj opačne, tento prístup podnecuje u žiakov aj záujem o učenie. Okrem samotných žiakov a pedagógov boli do prípravy katalógu zapojení odborníci zo stavovských a profesijných organizácií, ktorí nám pomohli vybrať 110 prioritných povolání z 9 skupín odborov v súlade s prepojením na národný projekt Rozvoj stredného odborného vzdelávania.

Kompletný katalóg je na www.profsme.sk

Obrázok 1: Ukážky z katalógu.



Na **zvýšenie informovanosti** žiakov o technických povolaniach sme využili exkurzie, dni otvorených dverí a prednášky, ktoré boli priamo zamerané na povolania, ktoré sú žiadané na trhu práce. Pri všetkých týchto aktivitách, najmä pri exkurziách, sme úzko spolupracovali so zamestnávateľmi, ktorí nám otvorili dvere do firiem a umožnili žiakom vidieť povolania vlastnými očami.

Stúpajúce nároky zamestnávateľov v rámci konkurencieschopnosti vyžadujú aj **rozvoj schopností a zručností žiakov** tak, aby žiaci po ukončení štúdia boli pripravení vstúpiť do sveta zamestnania, kde sú na nich kladené iné nároky, ako v školskom prostredí. Na podporu rozvoja predpokladov žiakov

⁴ Katalóg pracovných pozícií a nárokov na ne pre účely profesijnej orientácie, 2015, ŠIOV, Bratislava. ISBN 978 – 80 – 89247 – 48 - 6

sme pripravili sofistikované softvérové riešenie - podporný **Nástroj PROFsmeZŠ** (**PROF**esijné **sme**rovanie **ž**iakov **ZŠ**), ktorého cieľom je pomáhať pedagógom pri:

- rozvoji schopností a zručností týkajúcich sa uplatnenia žiakov na trhu práce,
- identifikácii profesijného zamerania a rozvoji špecifických predpokladov týkajúcich sa uplatnenia vo vybraných technických povolaniach,
- podpore záujmu a identifikácii talentovaných žiakov v predmetoch súvisiacich s technickými povolaniami, vo fyzike, chémii, biológii, technike,
- motivácii žiakov a ich zákonných zástupcov zaujímať sa o povolania, na ktoré má žiak predpoklady.

Nástroj PROFsmeZŠ umožňuje pedagógom plánovať aktivity súvisiace so smerovaním žiakov k povolaniu, umožňuje sledovať stúpajúci rozvoj identifikovanej úrovne schopností žiakov, porovnávať reálny profil žiaka so zadaným želaným profilom povolania. Pedagóg tak môže poskytnúť zákonnému zástupcovi žiaka a žiakovi objektívne a relevantné informácie. Nástroj tiež umožňuje cielene pracovať s talentovanými žiakmi a na jednom mieste začína zhromažďovať informácie týkajúce sa orientácie žiakov vo svete volaní.

Viac informácií o podpornom nástroji, o školách, ktoré sú zapojené do overovania a nasadzovania Nástroja PROFsmeZŠ, o zozname predpokladov potrebných pre trh práce, o profiloch volaní a o aktivitách súvisiacich s profesijným smerovaním žiakov je na www.PROFsme.sk

Nástroj PROFsmeZŠ je prvýkrát v histórii Slovenska priamo prepojený aj s profesijným smerovaním žiakov SOŠ, to znamená s Nástrojom PROFsmeSOŠ, ktorého cieľom je sprevádzať žiakov SOŠ pri príprave na povolanie. Obidva spolu úzko súvisia a na seba nadväzujú. Predpoklady, ktoré sledujeme a rozvíjame na ZŠ, sledujeme a rozvíjame aj na vybraných SOŠ, ktoré sú zapojené do národného projektu Rozvoj stredného odborného vzdelávania.

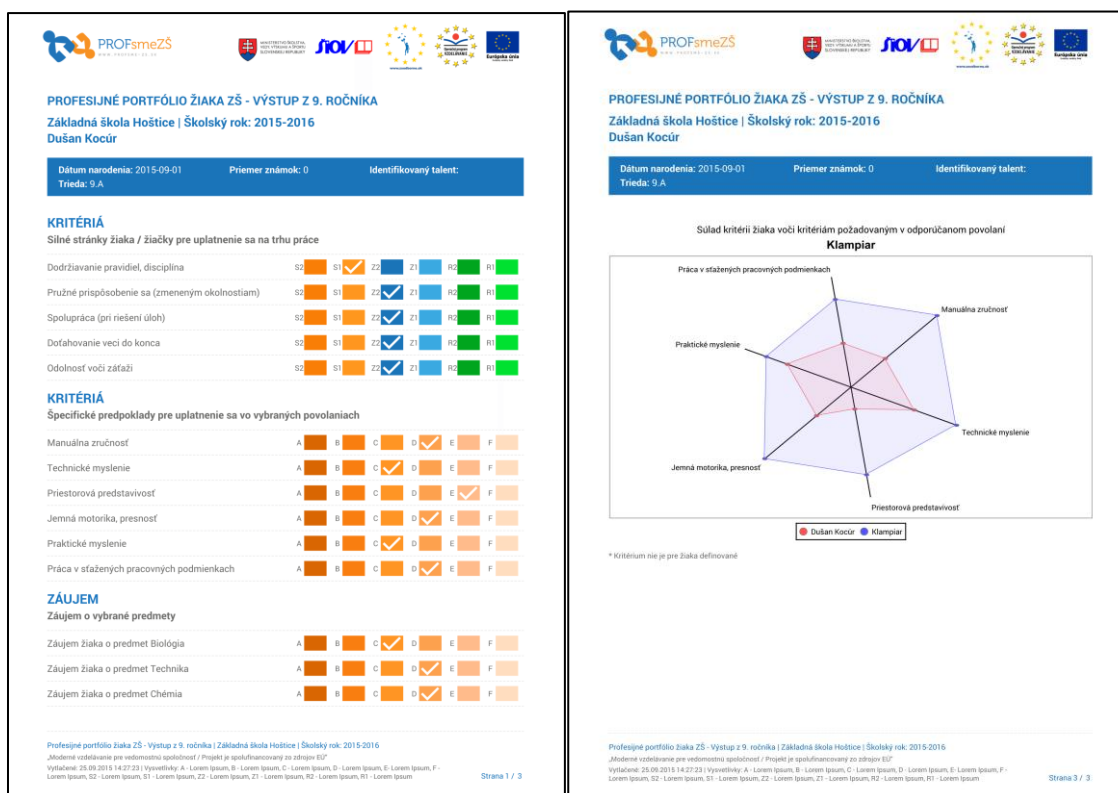
Obrázok 2: Ukážka web stránky Nástroja PROFsmeZŠ.



Zároveň je dôležité zdôrazniť vysokú objektivitu identifikovanej úrovne predpokladov žiaka potrebných pre uplatnenie na trhu práce, ktorú zabezpečuje „metóda viacerých očí“. To znamená, že každý predpoklad pozorujú minimálne 4 pedagógovia a výsledkom nie je priemer ich pozorovania, ale ich zhoda. Identifikácia talentov, identifikácia záujmu žiakov, identifikácia úrovne predpokladov a ich rozvoj sa realizuje výlučne prostredníctvom praktických úloh, cvičení a záujmových dotazníkov, ktoré sú súčasťou obsahu nástroja.

V súčasnosti si žiak základnej školy preberá po ukončení štúdia vysvedčenie, na ktorom má známky, ktoré nemajú vypovedať schopnosť o jeho ďalších silných osobnostných predpokladoch. Nástroj PROFsme umožňuje poskytnúť žiakom na ZŠ a SOŠ ich vlastné **Profesijné portfólio žiaka**, ktoré graficky znázorňuje silné stránky žiaka týkajúce sa uplatnenia na trhu práce, identifikáciu záujmu o vybrané učebné predmety a radarový graf, na ktorom je znázornený želaný profil vybraného povolania zo skupiny zadaných povolanií verus reálny profil žiaka.

Obrázok 3: Ukážka Profesijného portfólia žiaka.



Profesijné portfólio žiaka ZŠ je výstupom žiaka zo základnej školy. Každý školský rok mu predchádza aktualizovaná **Profesijná karta žiaka**, ktorá sa na konci školského roka u každého žiaka uzavrie a žiak má možnosť každý nový školský rok preukázať ďalšie schopnosti, zručnosti a záujmy. Počet pozorovaných a identifikovaných predpokladov nie je v každom ročníku rovnaký, ale stúpa v súlade s prechodom žiaka do vyššieho ročníka.

Zároveň sme na **podporu záujmu** žiakov ZŠ o odborné vzdelávanie a povolania v konkrétnych oblastiach priemyselných odvetví vytvorili nové aktivity, v ktorých sme kreatívne prepojili spoluprácu všetkých zainteresovaných strán, žiakov a ich zákonných zástupcov, pedagógov i zamestnávateľov.

Bol vytvorený manuál Nové formy smerovania žiakov ZŠ na povolanie⁵, ktorý je jedným z výstupov Národného projektu Podpora polytechnickej výchovy na základných školách. Obsahuje 33 nových foriem, ktoré vytvárali priamo pedagogickí zamestnanci ZŠ. Tieto formy prešli ostrou skúškou, pretože pedagógovia ich nielen vytvorili, ale ich ihneď na školách overili a skúsenosti z overenia do nových foriem zapracovali.

Obrázok 4: Ukážka vybraných nových foriem

	S divadlom za remeslom	Toto ma baví!	
	3D svet	PMP - Profilová mapa povolání	
	Pele - mele v záhrade	Skrutkovacia rozcvička	
	Zelená pre lesnícke povolania	Školské cechy	
	Vtáčí hotel	Cesta k povolaniu	

Viac informácií o Nových formách smerovania žiakov ZŠ na povolanie pre pedagógov základných škôl a ich overovaní je na www.profsme.sk alebo na www.pvodborne.sk

Obrázok 5: Ukážka z overovania novej formy.



⁵ Nové formy smerovania žiakov ZŠ na povolanie, 2015, ŠIOV, Bratislava. ISBN 978 – 80 – 89247 – 50 – 9

Záver alebo začiatok?

V decembri 2015 končia obidva spomínané národné projekty, ktoré umožnili zrealizovať prvé konkrétne kroky k smerovaniu žiakov na ich ceste k správnej voľbe povolania. Stačí to? Ak vieme, že základným predpokladom úspechu firmy je jej konkurencieschopnosť, tak to pre firmy znamená mať „správneho človeka na správnom mieste“ a nás tak čaká ešte dlhá cesta a veľa úsilia.

Počas projektov sme získali aj zahraničné skúsenosti. Dnes vieme, že napríklad vo Fínsku, Rakúsku a Singapure žiaci získavajú praktické skúsenosti priamo u zamestnávateľov, už vo veku 14-15 rokov. V Rakúsku je zavedený povinný predmet „Príprava na povolanie a informácie o ďalšom vzdelávaní“, vo Švajčiarsku predmet „Voľba povolania“. V Rakúsku má špeciálne postavenie špecialista pre orientáciu k povolaniu a žiak v poslednom ročníku dostane svoj profil. Zároveň sa vo väčšine štátov s vysokým indexom konkurencieschopnosti ekonomiky zameriavajú na základnom stupni vzdelávania na rozvoj sociálnych, emočných kompetencií a na motiváciu k učeniu.

Všetky doterajšie zistenia hovoria, že pre úspešné riešenie otázky týkajúcej sa zamestnanosti absolventov stredných škôl zohrávajú **na základných školách** rozhodujúcu rolu nasledovné aspekty:

- poskytnúť žiakom ZŠ a ich zákonným zástupcom **relevantné a komplexné informácie** týkajúce sa smerovania k povolaniu,
- umožniť žiakom ZŠ nadobúdať **praktické skúsenosti priamo u zamestnávateľov**, ako nevyhnutný predpoklad úspešnosti správneho výberu povolania,
- vyvolať a podporiť **záujem žiakov o povolania** žiadané na trhu práce,
- **zvýšiť úroveň schopností a zručností žiakov**, vrátane sebareflexie žiakov, potrebných pre uplatnenie na trhu práce,

... ale najmä si je potrebné uvedomiť, že bez intenzívnej práce a systémového **sprevádzania žiakov na ich ceste hľadania sa vo svete povolaní** neurobíme nič a opätovne sa budeme pozerať na stovky mladých smutných absolventov stojacich v radoch na úradoch práce. Sprevádzajme naše deti na ich ceste k dospelosti tak, aby boli pripravené uplatniť sa v našej krajine a boli tu šťastné.

Článok je výstupom národných projektov Štátneho inštitútu odborného vzdelávania:

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

NP: Podpora polytechnickej výchovy na základných školách

NÁRODNÝ PROJEKT NÁRODNÁ SÚSTAVA POVOLANÍ (NSP)

PaedDr. Lucia Dítěťová, manažérka úseku trhu práce a ľudských zdrojov,
Trexima Bratislava, s. r. o.

<http://www.trexima.sk>; <http://www.sustavapovolani.sk>; <http://www.istp.sk>

1) Úvod

Aktuálnou úlohou vyplývajúcou z uznesenia vlády SR č. 665 zo 17. decembra 2014 k Národnej stratégii zamestnanosti SR do roku 2020 je zabezpečiť dostatočný počet, ale aj vhodnú štruktúru kvalifikovaných pracovných síl pre všetky sektory hospodárstva SR. Táto celospoločenská výzva potvrdila opodstatnenosť potreby nadviazať na predchádzajúce dve etapy národného projektu Národná sústava povolání (ďalej len „NSP“) zamerané na účinné zapojenie zástupcov sociálnych partnerov, zamestnávateľov, expertov a odborníkov z jednotlivých oblastí spoločenského života do monitorovania požiadaviek trhu práce na základe komplexnej metodológie, časového harmonogramu a v nadväznosti na platnú národnú legislatívu, najmä zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a dokumenty EÚ. Výsledkom cieľavedomého úsilia odborníkov o dôslednú identifikáciu požiadaviek na kvalifikovanosť pracovných síl v súlade s celospoločenskými potrebami bolo vytvorenie informačného systému opisu štandardných nárokov zamestnávateľov na jednotlivé pracovné miesta – národných štandardov zamestnaní (ďalej len „NŠZ“).

Kontinuita horeuvedeného procesu v tretej etape NSP a dosahované výsledky jednoznačne preukazujú opodstatnenosť zámeru akceptovať a na základe podnetov dennej praxe zamestnávateľov zabezpečovať udržateľnosť, rešpektovať vo vytváraných NŠZ kvalitatívny technický rozvoj, inovácie a efektívnosť vo využívaní systému monitorovania. Tento proces pokračuje na jednotnej profesionálnej platforme združujúcej stovky odborníkov zapojených do aktivít v jednotlivých odborných tímoch, ktoré preukazujú plnú funkčnosť, čo z celospoločenského aspektu potvrdzuje výnimočnosť národného projektu NSP. Komparácia s podobnými zahraničnými systémami dokazuje, že monitorovací systém potrieb zamestnávateľov a definovanie ich požiadaviek pre vzdelávací systém spĺňa požadované kritériá a má všetky predpoklady stať sa príkladom dobrej praxe v európskom meradle. Významnou a neoddeliteľnou súčasťou výsledkov národného projektu NSP III a základom pri tvorbe NŠZ je národná klasifikácia zamestnaní SK ISCO-08, ktorej aktualizácia finalizuje do vydania vyhlášky ŠÚ SR nadobúdajúcej účinnosť 1. januára 2016.

2) Ciele projektu a ich napĺňanie

Účelom NSP je zabezpečenie kontinuálnej udržateľnosti systému monitorovania potrieb trhu práce a prenosu požiadaviek zamestnávateľov do vzdelávania a prípravy pre trh práce za aktívnej účasti sociálnych partnerov s podporou informačného systému NSP (ďalej len „IS NSP“) a aktualizovanej klasifikácie zamestnaní, čo predpokladá naplnenie nasledovných cieľov:

Celkový cieľ: Vytvoriť jednotný, národný, referenčný register NŠZ

Register zamestnaní (register NŠZ) je kľúčovým centrom NSP, tvorený NŠZ opisujúcimi požiadavky zamestnávateľov kladené na kvalifikovaný výkon zamestnaní. Register zamestnaní umožňuje prístup

do jednotlivých pracovných oblastí, v ktorých sú dostupné jednotlivé, príslušnou sektorovou radou garantované a vytvorené NŠZ, zverejnené v IS NSP, vrátane sociálneho partnera. Počet NŠZ zverejnených v informačnom systéme NSP, požadovaný v zmysle zmluvy, presiahol ku koncu realizačného obdobia NSP III počet 1 000 NŠZ. Radi by ste sa dozvedeli aké sú požiadavky na kvalifikovaný výkon zamestnaní? Vyberte si pracovnú oblasť, o ktorú sa zaujímate, a zistite, či spĺňate požiadavky zamestnávateľov.

Vytvorenie mechanizmu na trvalo udržateľné určovanie, overovanie a tvorbu požiadaviek na odborné zručnosti a praktické skúsenosti potrebné na vykonávanie pracovných činností na pracovných miestach na trhu práce

Základom úspešného naštartovania prác na vytváraní mechanizmu tvorby požiadaviek na odborné zručnosti a praktické skúsenosti na vykonávanie pracovných činností na trhu práce bolo vypracovanie celkového časového harmonogramu vecných úloh NSP III s určením konkrétnej etapy realizácie (celkom šesť etáp). Do jeho rámca patria exaktne pomenované požadované a vypracované výstupy, a to v súlade so zmluvnými podmienkami na realizáciu NSP III.

V zmysle Organizačného a rokovacieho poriadku odborných tímov NSP vyvíjali činnosť ustanovené odborné tímy NSP, a to:

- Riadiaci výbor NSP (RV NSP),
- expertné tímy RV NSP,
- Aliancia sektorových rád (aliancia),
- expertné tímy aliancie,
- sektorové rady,
- pracovné skupiny sektorových rád,
- Realizačný tím NSP.

V záujme jednotného a erudovaného procesu tvorby NŠZ až do finálnej fázy zverejnenia v IS NSP Realizačný tím NSP dbal na žiadúcu, komplexnú úroveň metodologickej pomoci prípravou štatútov odborných tímov, metodických materiálov, manuálov, odbornými konzultáciami, propagačnými pomôckami, e-mailovou a telefonickou komunikáciou. Významným prostriedkom v zabezpečovaní odbornosti autorov NŠZ pri určovaní, overovaní a tvorbe požiadaviek na odborné zručnosti a praktické skúsenosti na vykonávanie pracovných činností bola organizovaná systematická odborná príprava a zaškolenie členov odborných tímov, najmä sektorových rád a ich pracovných skupín, ktorej sa zúčastnilo v priebehu realizačného obdobia NSP III takmer 360 osôb.

Aktivity organizačných štruktúr NSP (RV NSP, aliancie, sektorových rád, ich pracovných skupín, Realizačného tímu NSP) boli realizované v stave ich stabilného inštitucionálneho a personálneho dobudovania, plného pracovného nasadenia odborníkov participujúcich na projekte, rozvinutej vzájomnej komunikácie zúčastnených subjektov a spolupráce.

Dobudovanie elektronického systému informácií, obsahujúci opis štandardných nárokov trhu práce na jednotlivé pracovné miesta

IS NSP ako elektronický systém informácií, obsahujúci opis štandardných nárokov trhu práce na jednotlivé pracovné miesta bol v priebehu realizačného obdobia NSP III spustený do ostrej prevádzky. IS NSP je prezentovaný ako významný nástroj, ktorý zabezpečuje kompatibilitu klasifikácií a číselníkov NSP, ktoré sú rozhodujúcimi zdrojmi informácií v procese tvorby a revízie NŠZ.

Do rámca budovania IS NSP patrí predovšetkým implementácia nových, zrevidovaných a aktualizovaných NŠZ ako jedna z kľúčových aktivít tohto procesu. Základom zabezpečenia plynulého procesu tvorby bola možnosť využitia jednotného formátu NŠZ pri zodpovednosti autora za jeho tvorbu. Rozsah NŠZ je definovaný v súlade s potrebami zamestnávateľov pri využití medzinárodných a národných klasifikácií a číselníkov, medzinárodných porovnaní, rozborov, štatistík a prognóz. Ukončenú verziu NŠZ odsúhlasovali členovia s hlasovacím právom jednotlivých sektorových rád a definitívnu verziu aliancia, ktorá ju garantuje v podmienkach celej SR. Jednotlivé NŠZ sa, v súlade s vecným a časovým harmonogramom projektu, následne zverejňujú v IS NSP.

Aktuálne zoznamy s názvami a počtom NŠZ odzrkadľujú tak aktuálnu situáciu na trhu práce, ako aj revíziu SK ISCO-08.

V súvislosti s potrebou aktuálnosti NŠZ sa začalo v rámci realizácie projektu NSP III s revíziou 369 NŠZ vytvorených v NSP I a v NSP II a zverejnených v IS NSP.

IS NSP vo forme webovej platformy www.sustavapovolani.sk slúži aj ako informačný prostriedok pre širokú a odbornú verejnosť, ktorá nie je priamo zapojená v expertnej základni NSP III, ale čerpá z neho podklady a informácie pri rozhodovaní a nastavovaní stratégií, postupov a riešení otázok týkajúcich sa najmä štandardizácie zamestnaní a prepájania systému celoživotného vzdelávania s trhom práce. Preto bolo snahou riešiteľov zabezpečiť, aby IS NSP bol jednoducho ovládateľný, zrozumiteľný a zodpovedajúci súčasným trendom vývoja webových stránok. Realizačný tím NSP sa preto sústredil na inováciu portálu z programátorského hľadiska, prípravu celkového grafického redizajnu IS NSP a rozšírenej funkcionality v porovnaní s IS NSP, ktorý sa používal v prvej a druhej etape NSP.

Vytvorenie nových sektorových rád

Aliancia sektorových rád konštituovala, podľa metodiky NSP I a NSP II, štyri nové sektorové rady:

- Sektorová rada pre kultúru a vydavateľstvo
- Sektorová rada pre vedu, výskum, vzdelávanie, výchovu, šport
- Sektorová rada pre verejné služby a správu
- Sektorová rada pre zdravotníctvo, sociálne služby

Bola vypracovaná štruktúra uvedených sektorových rád, stanovené ich inštitucionálne a personálne zloženie, uskutočnili sa rokovania na zabezpečenie nominácií na členstvo, vrátane oslovenia navrhnutých inštitúcií. Navrhli sa zmeny v štruktúre Aliancie sektorových rád v súvislosti s rozšírením NSP o štyri nové sektorové rady.

Činnosti nových sektorových rád sa zabezpečovali v súlade s určeným harmonogramom (stanovenie štruktúry garantovaných NŠZ, napĺňanie vecného a časového harmonogramu tvorby NŠZ (proces tvorby členený a sledovaný podľa jednotlivých týždňov), stanovenie štruktúry pracovných skupín, zabezpečenie odbornej prípravy a zaškolenia, realizácia rokovaní sektorových rád a ich pracovných skupín, priebežné vyhodnocovanie a financovanie odbornej činnosti členov sektorových rád, prezentácia a propagácia výsledkov činnosti sektorovej rady).

Nové sektorové rady zverejnili v priebehu realizačného obdobia NSP III v IS NSP viac ako 400 NŠZ.

Zabezpečenie fungovania pilotne overených 20 sektorových rád v NSP I a NSP II

V procese zabezpečenia kontinuálnej udržateľnosti sektorových rád boli realizované nevyhnutné aktivity na ich fungovanie, a to posúdenie štruktúry zloženia jednotlivých sektorových rád, návrh zmien štruktúry s ohľadom na štruktúrne zmeny v jednotlivých sektoroch, inštitucionálny a personálny audit členskej základne sektorových rád, návrh zmien v inštitucionálnom a personálnom zložení sektorových rád a ich pracovných skupín, nominácie nových členov a potvrdenie členstva u zostávajúcich členov prostredníctvom inštitúcií, ktoré zastupujú.

Realizácia výpočtov a analýz vývoja odvetvových štruktúr zamestnanosti a finančno-ekonomických ukazovateľov jednotlivých sektorov hospodárstva patrila medzi aktivity, ktoré sa prakticky prelínali celým realizačným procesom NSP III. Išlo o platformu na tvorbu a potvrdenie opodstatnenosti vytváraných NŠZ. Ukazovatele sa stali dôležitou metodickou pomôckou predsedov, gestorov a tajomníkov sektorových rád v rámci jednotlivých realizačných etáp pri napĺňaní odbornej štruktúry programov rokovaní sektorových rád a zabezpečovaní podkladov na tvorbu NŠZ garantovaných sektorovou radou v nadväznosti na aktuálny vývoj a zmeny v jednotlivých odvetviach hospodárstva SR.

Pilotne overené sektorové rady (20) zverejnili v priebehu realizačného obdobia NSP III v IS NSP viac ako 600 NŠZ.

Aktualizácia národnej klasifikácie zamestnaní SK ISCO-08

Jednou z najdôležitejších úloh NSP je monitoring zamestnaní, ktoré existujú na trhu práce a sú zdrojom príjmov obyvateľov. Sektorové rady garanciou NŠZ deklarujú ich význam z pohľadu národného hospodárstva a vytvárajú „objednávku“ na spracovanie kvalifikácií. Pracovná sila je rozhodujúci výrobný faktor v podmienkach celosvetovej globalizácie. Prioritou pre tvorcov politik a stratégií v oblasti národného hospodárstva musí byť monitorovanie potrieb trhu práce s cieľom zabezpečiť ekonomickým subjektom kvalifikovanú pracovnú silu. Najvýznamnejším nástrojom na monitorovanie trhu práce na Slovensku je klasifikácia SK ISCO-08, ako kľúčový komunikačný prostriedok na výmenu informácií medzi účastníkmi trhu práce.

Prostredníctvom SK ISCO-08 je možné sledovať štruktúru pracovných síl podľa konkrétnych zamestnaní. Kombináciou s ďalšími ukazovateľmi možno zistiť demografickú skladbu, regionálne rozloženie, vzdelanostnú štruktúru a pod. Bez týchto údajov by členovia sektorových rád nemohli kvalifikovane rozhodovať o počte a štruktúre NŠZ. V rámci NSP III bola vypracovaná aktualizácia klasifikácie SK ISCO-08 so zapracovaním zmien na trhu práce z hľadiska aktuálnej štruktúry zamestnaní v SR.

Vytvorenie širokospektrálnej odbornej údajovej platformy pre rozhodovacie procesy orgánov štátnej správy, územnej samosprávy, pre ďalšie národné inštitúcie a kľúčových aktérov trhu práce a na komparáciu indikátorov na medzinárodnej, európskej a národnej úrovni

- Prehľad kvality a kompletnosti aktuálne využívaných klasifikácií, číselníkov a databáz v systémovom riešení z aspektu platných národných legislatívnych noriem a dokumentov EÚ, EUROSTATu, MOP, OECD.
- Hĺbková štruktúra profesijnej, vzdelanostnej, vekovej a rodovej charakteristiky zamestnancov jednotlivých sektorov so zameraním na vyhodnotenie uplatnenia mladých

ľudí s osobitným zreteľom na kvantifikáciu nedostatkových profesií a komparáciu so štruktúrou nezamestnaných osôb.

- Prehľad vplyvov technologickej inovácie na bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci podľa štruktúry 24 sektorov určených na realizáciu NSP.
- Originálna metodika a zrealizované výpočty odvetvových štruktúr zamestnanosti a finančno-ekonomických ukazovateľov jednotlivých sektorov národného hospodárstva v štruktúre:
 - súhrnné tabuľky zamerané na:
 - a) charakteristiky zamestnanosti,
 - b) produkčné ukazovatele sektorov v nadväznosti na ukazovatele trhu práce,
 - c) voľné zdroje pracovných síl,
 - sektorovo špecifické tabuľky vyjadrujúce v regionálnom členení na úrovni kraja:
 - a) zamestnanosť,
 - b) priemerné hrubé mesačné mzdy,
 - c) priemerné hodinové zárobky,
 - d) charakteristiky fluktuácie,
 - e) charakteristiky mobility zamestnancov.

3) Riadiaci výbor

Riadiaci výbor NSP je nadriadeným orgánom subjektov podieľajúcich sa na tvorbe a aktualizácii NSP, riadi a koordinuje ich činnosť, a to v súlade s vývojom na trhu práce a v zmysle ustanovení zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. Riadiaci výbor NSP prispieva k harmonizácii riadiacich a výkonných štruktúr NSP a NSK, ich vzájomnej odbornej komunikácii a spolupráci.

Riadiaci výbor NSP realizuje svoju činnosť pod gesciou Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR a za aktívnej účasti zástupcov ústredných orgánov štátnej správy, centrálnych tripartitných organizácií, územnej samosprávy a Realizačného tímu NSP.

Riadiaci výbor NSP tvoria:

predseda:

- zástupca Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR

tajomník:

- zástupca Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR

členovia:

- zástupcovia Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR
- zástupca Úradu vlády SR
- zástupcovia Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu SR
- zástupca Ministerstva kultúry SR
- zástupca Ministerstva zdravotníctva SR
- zástupca Ministerstva hospodárstva SR
- zástupca Ministerstva vnútra SR
- zástupca Ministerstva pôdohospodárstva a rozvoja vidieka SR
- zástupca Ministerstva dopravy, výstavby a regionálneho rozvoja SR
- zástupca Štatistického úradu SR

- zástupca Štátneho inštitútu odborného vzdelávania
- zástupcovia Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny
- zástupca Asociácie zamestnávateľských zväzov a združení SR
- zástupca Republikovej únie zamestnávateľov
- zástupca Konfederácie odborových zväzov SR
- zástupca Združenia miest a obcí Slovenska
- zástupca Združenia samosprávnych krajov
- zástupcovia Realizačného tímu NSP

4) Aliancia

Aliancia sektorových rád je významným komponentom systémového riešenia dvoch národných projektov NSP a NSK. Prvé ustanovujúce zasadnutie mala ešte v roku 2011, pričom plnila najmä projektovú úlohu pre NSP. Vznikla ako nadriadený orgán sektorových rád a hlavný garant ich činnosti s celoslovenskou pôsobnosťou. Keďže v danom čase neexistovala legislatívna opora pre akt založenia aliancie, bol zriaďovateľom aliancie Riadiaci výbor NSP.

Na základe úspešnej realizácie prvej a druhej etapy NSP, pilotného overenia funkčnosti, efektívnosti a prínosov sektorových rád, overenú koordinačnú pozíciu Aliancie sektorových rád a jasne formulované závery na potrebné opatrenia vedúce k trvalej udržateľnosti systémového riešenia NSP došlo v tejto súvislosti aj k novelizácii zákona č. 5/2004 o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. Vytvoril sa právny základ, v zmysle ktorého podľa § 35a „NSP určuje požiadavky na odborné vedomosti, zručnosti a schopnosti potrebné na vykonávanie pracovných činností na pracovných miestach na trhu práce“ a § 35b tohto zákona ustanovuje Alianciu sektorových rád a sektorové rady na zabezpečenie tvorby a aktualizácie NSP.

Na základe týchto skutočností realizuje Aliancia sektorových rád svoju činnosť nielen na projektovom základe národného projektu NSP, ale aj ako celospoločenskú objednávku s právnym základom. Aliancia sektorových rád je zároveň poradným orgánom Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR v oblasti zvyšovania zamestnanosti a aktívnej politiky trhu práce. Zriaďuje sektorové rady formou udelenia licencie na ich činnosť, je ich nadriadený orgán a hlavný garant ich činnosti na celoštátnej úrovni. Sektorové rady zriaďuje na princípe sektorového zastúpenia jednotlivých odvetví národného hospodárstva.

Základným a trvalým cieľom Aliancie sektorových rád je prostredníctvom sektorových rád rozvíjať spoločnú platformu podporujúcu zosúladzovanie vzdelávacieho systému s konkrétnymi potrebami trhu práce v záujme dlhodobu udržateľnej ekonomickej konkurencieschopnosti SR a zvyšovania životnej úrovne obyvateľstva.

Alianciu sektorových rád tvoria:

prezident:

- zástupca Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR

tajomníci:

- zástupca realizačného tímu NSP
- zástupca realizačného tímu NSK

členovia:

- zástupca Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR

- zástupca Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu SR
- zástupca Ministerstva kultúry SR
- zástupca Ministerstva zdravotníctva SR
- zástupca Ministerstva hospodárstva SR
- zástupca Ministerstva vnútra SR
- zástupca Ministerstva pôdohospodárstva a rozvoja vidieka SR
- zástupca Ministerstva dopravy, výstavby a regionálneho rozvoja SR
- zástupca Štatistického úradu SR
- zástupca Štátneho inštitútu odborného vzdelávania
- zástupcovia Asociácie zamestnávateľských zväzov a združení SR
- zástupcovia Republikovej únie zamestnávateľov
- zástupcovia Konfederácie odborových zväzov SR
- zástupcovia Združenia miest a obcí Slovenska

5) Sektorové rady

Sektorové rady sú dobrovoľné nezávislé profesijné združenia odborníkov reprezentujúcich záujmy sektorov, teda jednotlivých odvetví národného hospodárstva SR. Sú zriaďované Alianciou sektorových rád v zmysle §35b Zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Hlavnou úlohou sektorových rád je predkladať požiadavky a potreby zamestnávateľov na kvalifikovanú pracovnú silu a prispievať k zosúladovaniu celoživotného vzdelávania s potrebami trhu práce v záujme dosiahnutia dlhodobo udržateľnej ekonomickej konkurencieschopnosti, produktivity a zvyšovania životnej úrovne obyvateľstva SR. Sektorová rada plní najmä nasledovné úlohy:

- reprezentuje záujmy sektora ako relevantný zástupca trhu práce a systému celoživotného vzdelávania v Slovenskej republike s právomocou predkladať stanoviská o požiadavkách a potrebách zamestnávateľov na kvalifikovanú pracovnú silu v sektore,
- verifikuje sektorové analýzy, prognózy a ďalšie výstupy na základe aktuálnych a komplexných informácií o štandardných nárokoch trhu práce na jednotlivé pracovné miesta, odborne ich interpretuje,
- stanovuje postupy, kompetencie a zodpovednosti pre stratégiu tvorby nových pracovných miest v sektore,
- identifikuje a deklaruje potrebu na kvalifikovanú pracovnú silu v sektore,
- vytvára predpoklady a prenáša požiadavky a potreby trhu práce do systému celoživotného vzdelávania,
- vytvára aktívne partnerstvá so zamestnávateľmi, strednými a vysokými školami a s oprávnenými vzdelávacími inštitúciami certifikovanými pre proces overovania a uznávania výsledkov neformálneho vzdelávania,
- verejne prezentuje a publikuje výsledky svojej činnosti,
- cielene zvyšuje angažovanosť a zainteresovanosť zamestnávateľov a inštitúcií celoživotného vzdelávania, najmä ich aktívny prístup k zosúladovaniu potrieb trhu práce so systémom celoživotného vzdelávania,
- odsúhlasuje národné NŠZ vytvorené sekciou NSP a ich finálnu verziu predkladá aliancii na schválenie,

- odsúhlasuje kvalifikačné a hodnotiace štandardy (karty kvalifikácií) vytvorené sekciou NSK a ich finálnu verziu predkladá Národnej rade pre vzdelávanie a kvalifikácie na schválenie,
- predkladá aliancii podnety na zmenu legislatívy v oblasti zisťovania, monitorovania a predvídania potrieb trhu práce, zosúladovania vzdelávacieho systému s týmito potrebami, organizácie odbornej prípravy pre trh práce a uznávaní výsledkov celoživotného vzdelávania.
- v oblasti OVP spolupracuje so stavovskými a profesijnými organizáciami.

Sektorové rady sú na základe svojej pôsobnosti a vykonávaných činností kľúčovým prvkom realizácie NSP. Za účelom úzkeho prepojenia a podpory spolupráce a synergie NSP a NSK sú sektorové rady spoločným výkonným orgánom pre oba národné projekty. V súlade s týmto princípom a v nadväznosti na štatút sektorových rád sa sektorové rady členia na dve sekcie:

- sekcia pre NSP,
- sekcia pre NSK.

Sektorová rada sa skladá z členov zastupujúcich:

- orgány štátnej správy,
- zamestnávateľov a ich profesijné združenia,
- vzdelávací systém,
- orgány územnej samosprávy,
- odborové zväzy,
- profesijné občianske združenia.

V zmysle zachovania reprezentatívnosti sektorových rád, ktorá je kritériom ich funkčnosti a efektívnosti, je dôležité zastúpenie všetkých uvedených subjektov.

Komplexnú realizáciu NSP zabezpečuje spolu 24 sektorových rád:

- Sektorová rada pre poľnohospodárstvo, veterinárstvo a rybolov
- Sektorová rada pre ťažbu a úpravu surovín, geológiu
- Sektorová rada pre potravinárstvo
- Sektorová rada pre textil, odevy, obuv a spracovanie kože
- Sektorová rada pre lesné hospodárstvo a drevospracujúci priemysel
- Sektorová rada pre celulózo-papierenský a polygrafický priemysel
- Sektorová rada pre chémiu a farmáciu
- Sektorová rada pre hutníctvo, zlievarenstvo a kováčstvo
- Sektorová rada pre sklo, keramiku, minerálne výrobky, nekovové materiály
- Sektorová rada pre automobilový priemysel a strojárstvo
- Sektorová rada pre elektrotechniku
- Sektorová rada pre energetiku, plyn, elektrinu
- Sektorová rada pre vodu, odpad a životné prostredie
- Sektorová rada pre stavebníctvo, geodéziu a kartografiu
- Sektorová rada pre obchod, marketing, gastronómiu a cestovný ruch
- Sektorová rada pre dopravu, logistiku, poštové služby
- Sektorová rada pre informačné technológie a telekomunikácie
- Sektorová rada pre bankovníctvo, finančné služby, poisťovníctvo
- Sektorová rada pre administratívu, ekonomiku, manažment
- Sektorová rada pre remeslá a osobné služby
- Sektorová rada pre kultúru a vydavateľstvo
- Sektorová rada pre vedu, výskum, vzdelávanie, výchovu, šport

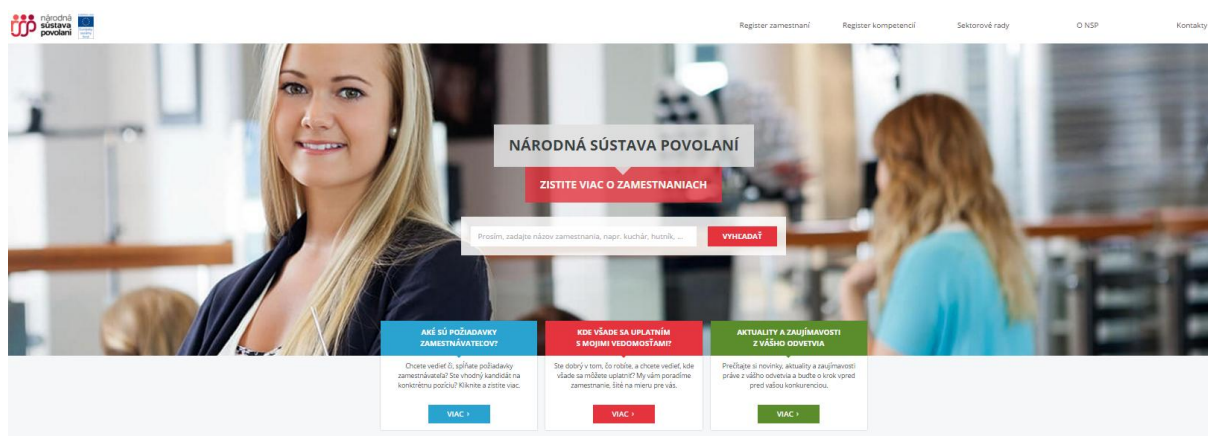
- Sektorová rada pre verejné služby a správu
- Sektorová rada pre zdravotníctvo, sociálne služby

Členovia sektorových rád môžu byť rozdelení do pracovných skupín, resp. si môžu vytvárať pracovné skupiny zložené z expertov mimo sektorovú radu. Pracovné skupiny fungujú ako poradné orgány sektorových rád, ktoré napomáhajú k plneniu úloh v rámci NSP. Fungovanie pracovnej skupiny trvá do času splnenia pracovných úloh uložených Sektorovou radou.

V zmysle udržateľnosti projektu NSP majú sektorové rady ambíciu byť orgánmi trvalo zabezpečujúcimi prepojenie trhu práce so systémom celoživotného vzdelávania.

6) Sprievodca www.sustavapovolani.sk

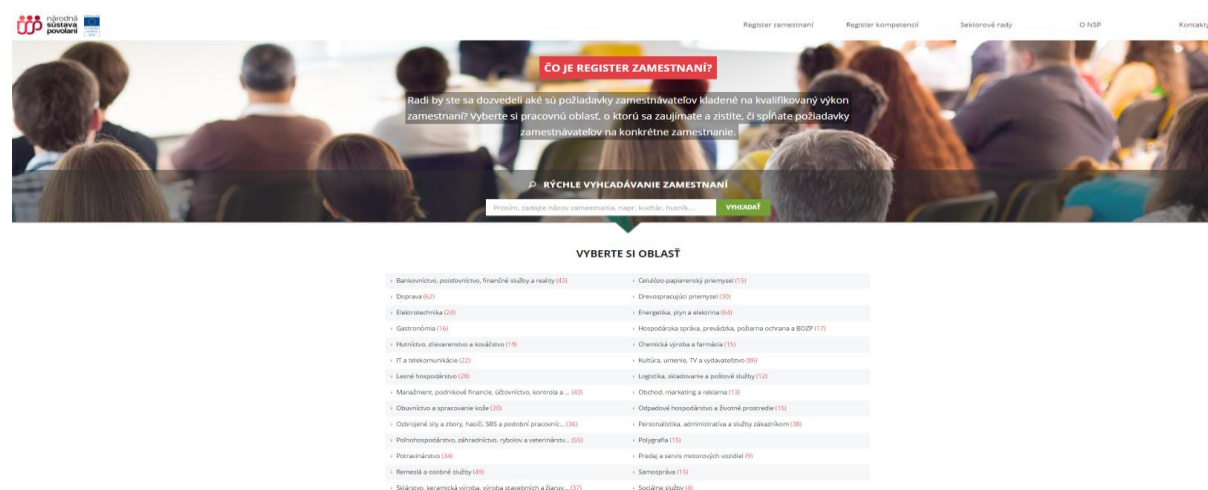
Na stránke www.sustavapovolani.sk používateľ nájde všetky informácie a výstupy, ktoré sa týkajú národného projektu NSP. Dozvie sa aké sú požiadavky zamestnávateľov na Slovensku na konkrétne zamestnania, čo sú sektorové rady – predmet ich činnosti, zamestnania, ktoré garantujú, zoznam ich členov, ako aj informácie o Aliancii sektorových rád.



ČO JE NÁRODNÁ SÚSTAVA POVOLANÍ?

Národná sústava povolani je pre všetkých, ktorí chcú spoznať svoje možnosti zamestnať sa podľa svojich vedomostí a zručností. Nájdite si svoju pracovnú pozíciu a zistíte, či spĺňate všetky požiadavky na danú pozíciu. Takisto zistíte, aké sú vaše vedomosti a zručnosti, a my vám poradíme, ktoré pozície je pre vás vhodná.

Stránka ponúka dva základné nástroje – Register zamestnaní a Register kompetencií. Oba nástroje dávajú prehľad o možnostiach uplatnenia sa na konkrétnych pozíciách definovaných podľa aktuálnych požiadaviek zamestnávateľov pôsobiach v jednotlivých odvetviach (sektoroch) národného hospodárstva v SR.



V rámci Registra zamestnaní používateľ nájde všetky zamestnania prehľadne zoradené podľa odvetví, kde kliknutím na konkrétne zamestnanie získa podrobný prehľad o požadovanom vzdelaní, potrebnej praxi, certifikátoch a kompetenciách potrebných na jeho výkon. Register kompetencií ponúka zoznam zamestnaní, v ktorých sa používateľ môže uplatniť na základe ním zadaných kritérií.

< SPÄŤ

Register zamestnaní • Strojárstvo (vrátane výroby motorových vozidiel) • Zvárač plastov

ZVÁRAČ PLASTOV

Karta zamestnania

Oblasť pre ČZV

O sektore

Prípomienky a otázky

Garancia

VYTLAČIŤ

ULOŽIŤ AKO



Zvárač plastov

Zvárač plastov vytvára zvaraním nerozoberateľné spoje na plastových konštrukciách stanovenou metódou a predpísanými postupmi.

Zvárač plastov zabezpečuje prípravu zvarových spojov a ich následné opracovanie, zváranie spoja s použitím príslušných strojov a zariadení (zváranie horúcim plynom a extrúderom, ultrazvukom, zváranie plastov horúcim telesom na tupo, elektrofúzne zváranie plastov, zváranie utesňovacích pásov (fólii)). Posudzuje kvalitu vlastnoručne prevedených zvarových spojov deštruktívnou a nedeštruktívnou prevádzkovou skúškou. Spolupracuje s odbornými útvarmi riadenia kvality a zváračským dozom. Vedie technickú dokumentáciu vzťahujúcu sa k zvarovému spoju.

Sektorová rada	Automobilový priemysel a strojárstvo
Požadovaný stupeň vzdelania	Stredné odborné vzdelanie viac...

Sektorová rada	Automobilový priemysel a strojárstvo
Požadovaný stupeň vzdelania	Stredné odborné vzdelanie viac...
NKR	3
EKR	3
ISCED	353
Regulované povolanie	Výkon tohto zamestnania nie je regulovaný osobitným právnym predpisom
Odborná prax	Na výkon tohto zamestnania sa nevyžaduje odborná prax. aspoň 6 mesiacov
ISCO-08	7212 - Zvárači a rezači kovov
SK ISCO-08	7212999 - Zvárač a rezač kovov inde neuvedený
Divízia SK NACE Rev. 2	Výroba výrobkov z gumy a plastu Výroba strojov a zariadení i. n. Výroba motorových vozidiel, návesov a prívesov Výroba ostatných dopravných prostriedkov Oprava a inštalácia strojov a prístrojov

KOMPETENCIE

+ Všeobecné spôsobilosti

+ Odborné vedomosti

+ Odborné zručnosti

CERTIFIKÁTY A ĎALŠIE PÍSOMNÉ OSVEDČENIA

KOMPETENCIE

Všeobecné spôsobilosti

V analyzovanie a riešenie problémov

V manuálna zručnosť

V samostatnosť

P fyzická zdatnosť

P technická gramotnosť

P tímová práca

E environmentálna (prírodovedná) gramotnosť

E informačná gramotnosť

E komunikácia (jednanie s ľuďmi)

E matematická gramotnosť

E organizovanie a plánovanie práce

E pružnosť v myslení (adaptabilita, flexibilita, improvizácia, spôsobilosti)

Úroveň ovládania: E - elementárna, P - pokročilá, V - vysoká

Odborné vedomosti

3 poznanie rizík ohrozujúcich vlastné zdravie alebo zdravie iných a zásad bezpečnosti pri práci

3 normy a smernice vo zvaraní

3 zvaracie stroje a zariadenia
(Zvaracie zariadenia, automaty, deliace nástroje a pily, pomocné zariadenia, náradie a prípravy.)

3 technológia zvarovania plastov a termoplastových materiálov

3 postupy deštruktívnych a nedeštruktívnych prevádzkových skúšok

3 plastové a termoplastové materiály a ich vlastnosti
(Podľa stupňa tvrdosti povrchu súčastí z kódovacej značky alebo podľa skúšky plameňom.)

3 technická dokumentácia, normy a materiálové karty

3 postupy posudzovania kvality

3 výrobné metódy súvisiace so zvaranými výrobkami na výrobné aj opravné práce

Podrobný prehľad o jednotlivých sektoroch národného hospodárstva ponúka časť Sektorové rady, kde používateľ nájde zaujímavé informácie o konkrétnych sektoroch – nielen týkajúce sa charakteristiky sektora, ale aj štatistické údaje o mzdách, zamestnávateľoch a štruktúre zamestnancov v danom sektore.



Register zamestnaní

Register kompetencií

Sektorové rady

O NSP

Kontakty

< SPÄŤ

Sektorové rady • Lesné hospodárstvo a drevospracujúci priemysel

SEKTOROVÁ RADA LESNÉ HOSPODÁRSTVO A DREVOBRACUJÚCI PRIEMYSEL

O sektore

Zoznam členov
sektorovej radyZoznam
garantovaných
zamestnaní

Aktuality z odvetvia

Dokumenty na
stiahnutie

Fotogaléria

Lesné hospodárstvo

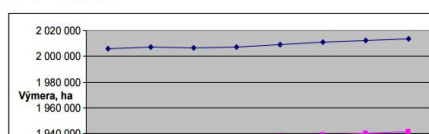
Lesné hospodárstvo je odvetvie národného hospodárstva Slovenskej republiky, ktorého hlavným cieľom je pestovanie lesov a lesných kultúr, ich výsadba a aj ťažba dreva. Pre odvetvie je charakteristická zvyšujúca sa výmera lesov a zvyšovanie zásob dreva v lesných porastoch.

Les má produkčné a verejnoprospešné funkcie. Produkčnou funkciou lesa je jeho schopnosť vytvárať drevnú hmotu. Oveľa dôležitejšie sú však verejnoprospešné funkcie, a to: schopnosť lesa tvoriť a chrániť úrodnú pôdu, zachytávať a akumulovať čistú vodu, produkovať kyslík, filtrovať vzduch, pohlcovať prach a rádioaktivitu, dezinfikovať životné prostredie a poskytovať ľuďom priestor na relax a oddych.

ZAUJÍMAVÉ ČÍSLA V OBLASTI LESNÉ HOSPODÁRSTVO V SR (údaje za rok 2013)

Výmera lesných pozemkov v SR dosiahla 2 013 419 ha, z toho porastovej pôdy 1 941 521 ha. Lesnatosť Slovenska je približne 41%.

Vývoj výmery lesných pozemkov a porastanej pôdy



NOVÝ POHLED KARIÉRNÍCH PORADCŮ NA PROBLEMATIKU DLOUHODOBÉ NEZAMĚSTNANOSTI A INFORMAČNÍ SYSTÉM KATALOG PORADCŮ JAKO OJEDINĚLÝ ONLINE NÁSTROJ REALIZACE KARIÉROVÉHO PORADENSTVÍ V ČR

Mgr. Pavlína Vašátová, s přispěním Mgr. Michaely Svobodové a Mgr. Carmen Váňové (za tým projektu Pracovní návyky)

Fond dalšího vzdělávání, p. o. MPSV (FDV) zaštiťuje projekt s názvem „Pracovní návyky jako komplex individuálního poradenství, cíleného zaškolení, aktivizace místních aktérů a rozvoje potenciálu vybraných lokalit“ (reg. č. CZ.1.04/2.1.00/03.00018), dále též „PN“.

FDV realizuje také projekty na podporu:

- inkluzivního vzdělávání,
- získávání zkušeností mladých lidí před jejich vstupem na trh práce,
- formálního a neformálního vzdělávání,
- a v neposlední řadě i projekty věnující se rozvoji kariérového poradenství.

Projekt PN vznikl za účelem ověření inovativních prvků při vytváření nových pracovních míst. Do realizace projektu byly zahrnuty mj. i nové metody pro práci s cílovou skupinou projektu, což byly osoby, které byly v evidenci úřadu práce více jak jeden rok.

Dopady dlouhodobé nezaměstnanosti jsou zkoumány v řadě studií a popisovány v odborných publikacích (např. Buchtová a kol. 2013, Buchtová 2002). Všechny tyto studie se shodují, že nezaměstnanost je fenomén, který člověka zasahuje v několika rovinách: ekonomické, sociální a psychologické. U odborné veřejnosti, která se zabývá kariérovým poradenstvím, je stále častěji skloňován význam kariérových voleb a kladen důraz na klíčové kompetence jako podmínky pro budoucí uplatnitelnost na trhu práce. Smyslem podpory klíčových kompetencí a efektivních kariérových voleb je snaha předejít dlouhodobé nezaměstnanosti. Mění se i vnímání kariérového poradenství, které jedinec může využít v kterékoliv fázi svého profesního života. Význam kariérového poradenství podtrhuje skutečnost vzniku povolání kariérový poradce v České republice.

Jak již bylo zmíněno, projekt pilotoval nový přístup k řešení dlouhodobé nezaměstnanosti. Novým prvkem oproti jiným projektům bylo zařazení antropologického výzkumu do první části projektu. V terénu celkem pěti vybraných krajů České republiky (jednalo se o kraje s vyšší nezaměstnaností: Karlovarský kraj, Jihomoravský kraj, Zlínský kraj, Kraj Vysočina a Olomoucký kraj) po dobu jednoho roku probíhalo mapování nevyužitého potenciálu lokalit. Odborníci z různých odvětví (architektury, geobotaniky, historie, antropologie...aj.) vyhodnocovali možné rozvojové oblasti, kde by - při vhodné intervenci - mohla vzniknout nová pracovní místa, po kterých je v daných lokalitách poptávka. Na nevyužitý potenciál lokalit později v projektu navazovalo vzdělávání (cílené zaškolení nebo univerzální vzdělávání), kde vybraní školitelé předávali své zkušenosti cílové skupině projektu pro potřeby přijetí konkrétního nově vzniklého pracovního místa. Témata univerzálních kurzů realizovaných v rámci projektu reflektovala závěry antropologického výzkumu, kdy např. pokud byla v regionu poptávka po bylinkaření, včelařství, byl pro klienty vypsán kurz na toto téma.

V další části projektu probíhal nábor cílové skupiny projektu (celkově projektem prošlo téměř 2000 účastníků). Současně probíhalo oslovení poradců a jejich registrace do e-nástroje projektu s názvem Katalog poradců, který je dostupný na webových stránkách www.katalogporadcu.cz.



Přihlásit

Lokalita Obor Metoda



Vyberte kraj ve kterém hledáte poradce

Vážená paní, vážený pane,

vítejte v informačním systému Katalog poradců včetně databáze cílové skupiny, který provozuje Fond dalšího vzdělávání. Katalog je online nástroj, který Vám umožní výběr Vašeho poradce pro aktivitu individuální poradenství projektu „Pracovní návyky jako komplex individuálního poradenství, cíleného zaškolení, aktivizace místních aktérů a rozvoje potenciálu vybraných lokalit“ r. č. CZ.1.04/2.1.00/03.00018.

K dispozici jsou Vám osobní profily poradců, při výběru Vám pomohou zejména jejich videoprezentace.

Věříme, že společným setkáváním s Vámi zvoleným odborníkem najdete nový směr pro řešení Vašeho pracovního uplatnění.

Přejeme Vám hodně zdraví, dobrou volbu a úspěšnou budoucnost.

Tým projektu Pracovní návyky

Katalog poradců vznikl jako nástroj řízení a komunikace s poradci a současně je jeho přínosem i zviditelnění poradců v daných krajích. Jedná se o vůbec první online prezentace kariérových poradců v České republice. Souběžně s jeho vývojem probíhalo i aktivní oslovování poradců, kterým byla nabídnuta možnost - po splnění podmínek registrace - participace na kariérovém poradenství pro účastníky projektu. Zveřejnění profilu poradce předcházela registrace, kde poradce musel doložit: charakteristiku trhu práce, profesní CV, 100 hodin poradenské praxe v průběhu roku, certifikáty a kazuistiku. Teprve po schválení odborným garantem se jeho profil v Katalogu poradců stal veřejným. Do projektu se přihlásili poradci s různou profesní historií a tím se vytvořila bohatá paleta výběru pro účastníky projektu, kteří měli různé specifické potřeby.

V současné době evidujeme poradce s níže uvedenou profesní historií:

- kariérové / pracovní poradce či konzultanty
- kouče zaměřené na oblast budování kariéry
- konzultanty lidských zdrojů zaměřené na oblast budování kariéry
- psychology se zkušeností v oblasti kariérního / pracovního poradenství
- sociální pracovníky se zkušeností v oblasti kariérního / pracovního poradenství
- pedagogy se zkušeností v oblasti kariérního / pracovního poradenství
- facilitátory se zkušeností v oblasti kariérního / pracovního poradenství
- výchovné poradce se zkušeností v oblasti kariérního / pracovního poradenství
- speciální pedagogy se zkušeností v oblasti kariérního / pracovního poradenství
- případně další relevantní odborníky, kteří mají zkušenosti v oblasti kariérního/ pracovního poradenství.

Účastník poradenství si prostřednictvím Katalogu poradců mohl na základě svých potřeb vybrat poradce. U každého poradce je jeho fotografie, odkaz na jeho CV, videovizitka, motto a místo výkonu poradenství. Možnost výběru vlastního poradce se při zpětné evaluaci účastníků projektu ukázala jako velice přínosná. Možností volby se zvýšila osobní odpovědnost jedince za proces poradenství. Poradenství bylo dlouhodobé, celkově měli účastníci poradenství možnost vyčerpat až 16 hodin. V rámci poradenství se definoval potenciál nebo možné rozvojové oblasti účastníka poradenství.

Např. účastník poradenství chtěl pracovat v květinářství, následně mohly probíhat tyto různé cesty pro uplatnění jeho potenciálu:

1. cílené zaškolení u podnikatele - květináře v blízkém okolí (tj. až 100 hodin praxe v oblasti, kam chce klient směřovat. Klient pak získal osvědčení o absolvování praxe.)
2. rekvalifikace na květináře (floristu) prostřednictvím úřadu práce
3. přímé oslovování zaměstnavatelů v okolí v oblasti, kde se klient chce v budoucnu uplatnit

Projekt měl k dispozici výše uvedené nástroje pro vyšší podporu uplatnitelnosti klienta v dané oblasti na trhu práce. Poradce mohl klienta doprovodit na pracovní pohovor nebo mu poskytoval konzultace při realizaci cíleného zaškolení, neboť se ukazovalo, že jedním z příznaků dlouhodobé nezaměstnanosti je oslabení sociálních a komunikačních dovedností, a že je potřeba účastníka poradenství podpořit ve změnách, kterých chce dosáhnout.

V rámci projektu byla odborných garantem poradenství a konzultanty pro poradenství sepsána Metodika kariérového poradenství s dlouhodobě nezaměstnanými. Smysl metodiky lze spatřovat zejména v tom, že je zpracována formou labelů. Labely znamenají popis core charakteristiky klienta (např. agresivní, klient s nízkým sebevědomím, klient s nedostatečnou reflexí...aj.) a metodika také poskytuje konkrétní nástroje, jak pracovat s tímto typem klienta. Tyto konkrétní návody se opírají o informace, které byly získány z informací od poradců. Metodika bude v závěru projektu dostupná na webu projektu www.pracovninavyky.cz

Závěrečná fáze projektu se týkala vyhodnocení realizace aktivit projektu. Jako nástroje hodnocení byly využity podklady ze vstupních, průběžných a dopadových evaluačních analýz aktivity projektu, současně probíhaly kulaté stoly s místními aktéry regionu a zástupci úřadů práce, kde se předávaly zkušenosti s realizací projektu s cílem do budoucna zlepšit fungování procesů (předávání informací, komunikaci...aj.) v připravovaných projektech.

Katalog poradců umožňuje prezentaci poradců směrem k veřejnosti, rozšiřuje povědomí o kariérovém poradenství jako o součásti profesní kariéry. Do budoucna máme záměr, aby se stal univerzálním nástrojem pro řízený rozvoj a podporu poradců ze strany ministerstva (ministerstev) směrem do regionů. Cílem je i poskytnout prostor pro networking poradců, ale i nabídnout Katalog úřadům práce.

V Národní ceně kariérového poradenství ČR v roce 2015, vyhlašované centrem Euroguidance České republiky, byl Katalog poradců oceněn odborníky z řad kariérových poradců Cenou publika <http://fdv.mpsv.cz/cz/a/aktualne/179-fdv-ziskal-cenu-publika-v-soutezi-narodni-cena-karieroveho-poradenstvi-2015>

Aktuálně je Katalog poradců připraven k dalšímu rozvoji v rámci připravovaných projektů FDV. Zejména usilujeme o zpřístupnění Katalogu ve všech regionech a možnost propojovat tak aktivně poradce a klienty po celé České republice. Plánovanou novinkou je umožnit cíleně rozvoj kariérových poradců, což souvisí se zprovozněním modulu vzdělávání a uzavřené odborné platformy, kde budou moci registrovaní a schválení poradci čerpat know how formou vzdělávání či networkingu.

INŠPIRÁCIE ZO ZAHRANIČIA

EKONOMICKÉ PRÍNOSY KARIÉROVÉHO PORADENSTVA

Tristram Hooley a Vanessa Dodd⁶

Júl 2015

Táto výskumná správa uvádza dôkazy o ekonomických prínosoch kariérového poradenstva.⁷ Práca bola vytvorená v mene Careers England, ale nereprezentuje politiku tejto organizácie.

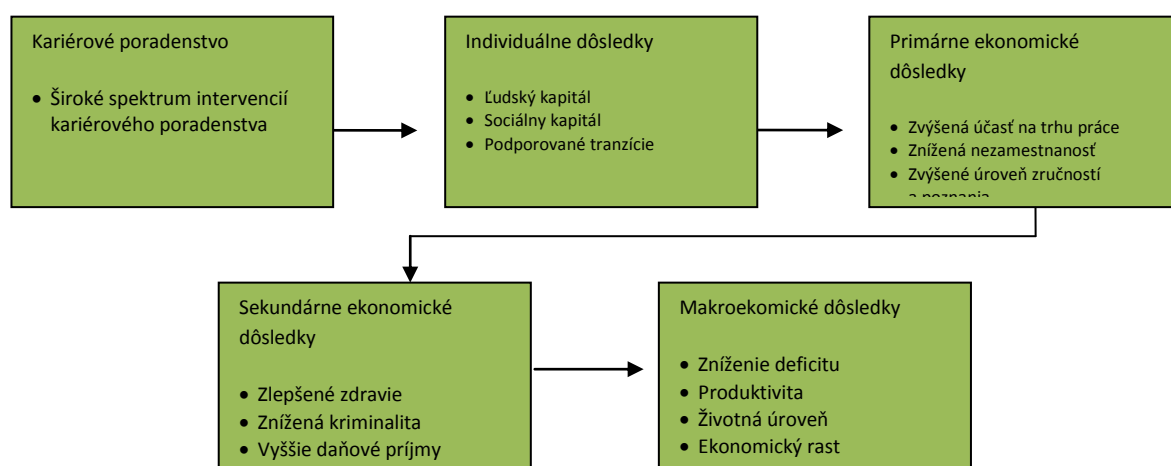
Zhrnutie

Táto výskumná správa uvádza dôkazy o ekonomických prínosoch kariérového poradenstva. Tvrdí sa v nej, že aj keď sa kariérové poradenstvo zaoberá predovšetkým jednotlivcom, ponúka i veľké sociálne a ekonomické prínosy. Sú to práve tieto prínosy, ktoré opodstatňujú verejné investície v tejto oblasti.

V správe sa používa definícia kariérového poradenstva OECD – je široká a zahrňuje rozsiahle spektrum aktivít, ktoré sa uskutočňujú v rámci vzdelávacieho systému a aj mimo neho.

Dôkazy poskytujú náhľad na efektívne poskytovanie kariérového poradenstva a poukazuje na tri hlavne oblasti politík, ktoré môže podporiť: (1) efektívne fungovanie trhu práce a následne aj hospodárstva; (2) efektívne fungovanie vzdelávacieho systému; a (3) sociálnu rovnosť. Táto správa sa sústreďuje na prvú z týchto oblastí v kontexte súčasných politických cieľov Spojeného kráľovstva (a najmä Anglicka) v situácii fiškálnych obmedzení a znižovania deficitu.

Kariérové poradenstvo má rad výsledkov na individuálnej úrovni, ktoré vedú následne k mnohým primárnym a sekundárnym dôsledkom, čo vzápätí vedie k makroekonomickým prínosom.



⁶ Tristram Hooley a Vanessa Dodd sú výskumní pracovníci v International Centre for Guidance Studies na Univerzite Derby.

⁷ Skoršia verzia tejto správy bola prezentovaná Výboru Careers England (www.careersengland.org.uk) v piatok 1. mája. Autori by sa chceli poďakovať Výboru za užitočné pripomienky a za následnú spätnú väzbu, ktorú dostali od Jane Artessovej, Lyn Barhamovej, Korin Grantovej, Wendy Hirshovej, Deirdre Hughesovej, Stephena McNaira and Siobhany Nearyovej.

Dôkazy svedčia o tom, že kariérové poradenstvo môže mať podstatné prínosy pre ekonomiku tým, že pomáha jednotlivcom prehliť svoje schopnosti a prispieť tak k lepším pracovným miestam, zručnostiam a rastu. Z toho vyplýva, že vláda by mala prehodnotiť súčasnú politiku kariérového poradenstva a považovať nad tým, ako by kariérové poradenstvo mohlo čo najviac maximalizovať prv spomenuté ekonomické prínosy. Môže to zahŕňať všeobecné rozšírenie prístupu, navrhnutie spôsobu, ako čo najlepšie poskytovať ciele služby a určiť, ktoré ministerstvá by sa mali podieľať na financovaní a ďalšom rozvoji systému celoživotného poradenstva v Spojenom kráľovstve.

Úvod

1. Kariérové poradenstvo sa primárne zaoberá napĺňaním ašpirácií a potenciálu jednotlivca. Kariérové poradenstvo však ponúka aj mnoho sociálnych a ekonomických prínosov pre spoločnosť. Táto správa sa zameria na dôkazy potvrdzujúce tieto prínosy a špecificky sa venuje ekonomickým prínosom. Argumentuje sa v nej, že kariérové poradenstvo zvyšuje ľudský a spoločenský kapitál ľudí a analyzuje spôsob, akým sa to deje cez ekonomický prínos k dopadu na makroekonomické dôsledky. Tento dôraz na ekonomické dôsledky by sa nemal vnímať ako znížovanie významu širších prínosov, ktoré kariérové poradenstvo môže prinášať pri sebaakutalizácii, spokojnosti s vykonávanou prácou, sociálnou rovnosťou a radom ďalších osobných a sociálnych dôsledkov. Politickou realitou roku 2015 však je, že budúcnosť kariérového poradenstva je najpravdepodobnejšie spätá s jeho schopnosťou dosiahnuť konkrétne ekonomické prínosy pre štát.
2. Táto správa používa definíciu kariérového poradenstva OECD.⁸ Táto definícia hovorí jasne, že kariérové poradenstvo sa vzťahuje na rad individuálnych a skupinových aktivít, aktivít prebiehajúcich online a na konkrétnych miestach, v oblasti vzdelávania, individuálneho poradenstva, skúseností vo svete práce a rozvoja systému.

Kariérové poradenstvo sa vzťahuje na služby a aktivity, ktorých cieľom je pomáhať jednotlivcom akéhokoľvek veku a v ktoromkoľvek období ich života pri uskutočňovaní rozhodnutí v oblasti vzdelávania, odbornej prípravy a pracovného uplatnenia a riadení ich kariéry... Aktivity sa môžu realizovať na individuálnej alebo skupinovej báze, môžu sa uskutočňovať priamo tvárou v tvár alebo diaľkovo (vrátane telefónnych informačných liniek a internetových služieb).

3. Táto definícia zahŕňa rad aktivít, s ktorými je možné bežne sa stretnúť v Anglicku, ale aj v Spojenom kráľovstve vrátane poskytovania kariérovej výchovy, kariérových informácií, rád a orientácie. Definícia OECD zahŕňa mnoho aktivít, ktoré sa v Spojenom kráľovstve bežne neoznačujú ako „kariérové poradenstvo“, ako je sprostredkovanie vzdelávania a zamestnania či činnosť verejných služieb zamestnanosti akými sú Jobcentre Plus. Je dôležité si uvedomiť, že aj keď je na čo byť hrdý pokiaľ ide o súčasnú prax v poskytovaní služieb kariérového poradenstva v Spojenom kráľovstve, predstavuje to len nedokonalú realizáciu ideálu celoživotného kariérového poradenstva vymedzenú v prehľade OECD. Definícia OECD je koncepčne silná, zasadená do medzinárodného kontextu a najlepšej praxe. Táto správa teda vychádza z definície OECD a odporúča, aby bola použitá pri ďalšom rozvoji politiky.
4. Konzervatívna vláda, ktorá nastúpila v r. 2015, zdedila sektor kariérového poradenstva, ktorý je veľmi fragmentovaný. Služby sa poskytujú vo všetkých štyroch častiach Spojeného kráľovstva, na fragmentovanejšie sú v Anglicku. Diskusia o politike sa v tejto správe zameriava na Anglicko,

⁸ OECD. (2004). *Career Guidance and Public Policy: Bridging the Gap*. Paris: OECD.

hoci mnohé z našich zistení sú aplikovateľné aj širšie. V Anglicku sa s verejne financovaným kariérovým poradenstvom možno stretnúť vo vzdelávacích inštitúciách (školy, vysoké školy a univerzity), v Národnej kariérovej službe (National Careers Service) a v Jobcentre Plus. To znamená, že poskytovanie služieb je rozdelené prinajmenšom medzi tri ministerstvá: Ministerstvo školstva, Ministerstvo pre inováciu podnikov a zručnosti a Ministerstvo práce a dôchodkov. Sú tu i ďalší poskytovatelia financovaní z verejných zdrojov prostredníctvom Miestnych podnikateľských partnerstiev (Local Enterprise Partnerships; LEPs), miestnych úradov a ďalších vládnych ministerstiev. Svojho času tu bol tiež záujem predsedu vlády a úradu vlády o efektívnu koordináciu týchto rôznych aktivít a o naštartovanie iniciatívy vymedziť strategické oblasti záujmu. Je tu teraz vhodný moment pre väčšiu koordináciu tohto druhu, keďže roztrieštenie financovania a zodpovednosti má potenciál vytvárať inkoherentné a neefektívne služby, v ktorých je právo občanov na kariérové poradenstvo nejasné a nekonzistentné.

5. Táto správa sa zameriava najmä na verejné investície do kariérového poradenstva, keďže poskytovanie služieb vo verejnom sektore je kľúčové pre zabezpečenie prístupu ku kariérovému poradenstvu, ktoré nie je závislé na schopnosti zaplatiť si zaň. Mnoho z ekonomických prínosov, na ktoré v správe poukazujeme, predpokladá, že prístup ku kariérovému poradenstvu majú všetci rovnaký a že sa to neobmedzuje iba na tých, ktorí si to môžu dovoliť. Je však dôležité uvedomiť si, že existuje široký okruh poradenských služieb, ktoré sa poskytujú mimo priestoru gestorovaného vládou. Patria sem: (1) služby poskytované charitou, organizáciami tretieho sektora a ďalšími, ktoré sa zaoberajú sociálnymi potrebami; (2) služby poskytované zamestnávateľmi na podporu kariérového rozvoja ich súčasných a budúcich zamestnancov; (3) služby poskytované profesnými združeniami, odbormi a ďalšími členskými organizáciami zamerané na podporu kariérového rozvoja svojich členov; a (4) poskytovanie kariérového poradenstva súkromnými spoločnosťami tým, ktorí si to môžu dovoliť. Ekonomické prínosy kariérového poradenstva sú jednak zo strany organizácií financovaných z verejných zdrojov, ako aj zo strany tohto širšieho trhu. Správa OECD⁹ hovorí, že širší trh v oblasti kariérového poradenstva by mohol byť komplementárnym k službám financovaným z verejných zdrojov a že vláda by mala aktívne hľadať možnosti, ako podporiť rozvoj nevládných poradenských služieb. V správe OECD sa uvádza i to, že vláda by mala regulovať aj kvalitu tohto trhu v záujme ochrany verejného záujmu a budovania dôvery zákazníkov a že intervencie vlády by sa mali týkať tých oblastí, ktoré privátny trh riešiť nedokáže. V súčasnosti neexistuje žiadna stratégia, ktorej cieľom by bolo pochopiť a nájsť spôsob, ako riadiť vzájomné vzťahy medzi verejným a súkromným poskytovaním kariérového poradenstva v Anglicku, čo vedie k ďalšiemu zníženiu prehľadnosti systému.
6. Súdržnosť a účinnosť systému sú na mieste pri kalkulácii o návratnosti investície, ktorú možno od kariérového poradenstva očakávať. Čím vyššia úroveň neúčinnosti, tým ťažšie je zistiť návratnosť investície. Existuje nebezpečenstvo, že investícia do kariérového poradenstva je príliš malá na to, aby bola efektívna, resp. že niektoré investície vychádzajú nazmar kvôli tomu, že následne dochádza k prekryvaniu poskytovaných služieb. Vzhľadom na to je úsilie zlepšiť účinnosť a efektívnosť primeranou oblasťou záujmu vlády. Vytvorenie národnej stratégie kariérového poradenstva by bolo jedným zo spôsobov, ako sa toho chopiť. Táto správa sa však primárne nezaoberá diskusiou o organizácii služieb kariérového poradenstva v Anglicku alebo

⁹ OECD. (2004). *Career Guidance and Public Policy: Bridging the Gap*. Paris: OECD.

v Spojenom kráľovstve. Venuje sa skôr otázke, aká by bola pravdepodobná ekonomická návratnosť systému kariérového poradenstva, ak by bol efektívne organizovaný.

7. Táto správa je výskumnou syntézou, ktorá spája predchádzajúce práce o ekonomických prínosoch kariérového poradenstva. Cieľom tejto syntézy je spojiť predchádzajúce zdroje z literatúry a predstaviť ich tu jasne a spôsobom, ktorý zodpovedá záujmom vlády v r. 2015. Sme zaviazaní všetkým tým, ktorí o tejto téme napísali predtým, vrátane Johna Killeena, Tony Wattsa, Davida Maystona a Deirdre Hughesovej. Budeme sa zaoberať ich prácou a prácou ďalších kľúčových autorov v tejto oblasti, využívajúc ich analýzu ako základ pre našu argumentáciu. Čo sme neboli schopní urobiť v rámci tejto správy je uskutočniť nejaký nový výskum alebo analýzu dát, v závere však navrhujeme, na ktoré oblasti by sa mal výskum v budúcnosti zamerať.
8. **Funguje kariérové poradenstvo?** V Spojenom kráľovstve dnes tradičné formy práce sú v mnohých komunitách na ústupe a technologické zmeny a globalizácia vytvárajú nové ekonomické kontexty, v rámci ktorých ľudia žijú a pracujú.¹⁰ Tieto zmeny spôsobili, že niektorí ľudia veľmi ťažko dokážu navigovať svoju kariéru v prostredí týchto väčších sociálnych síl. Investovanie do kariérového poradenstva je dôležitý spôsob, ako podporiť mladých ľudí a dospelých v ich tranzíciách, ako im pomôcť znúťorniť potrebu prevziať zodpovednosť za svoju kariéru a vzdelávanie a zlepšiť ich zamestnateľnosť. Tým, že podporíme ľudí v tom, aby porozumeli súčasným potrebám trhu práce a postupným krokom medzi vzdelávaním a prácou, pomôžeme riešiť sociálne nerovnosti, ktoré pretrvávajú kvôli nedostatku informácií a prístupu. Existuje množstvo literatúry, ktorá poukazuje na dopady a účinnosť kariérového poradenstva, ktoré pomáha jednotlivcom riadiť ich kariéru a maximalizovať ich potenciál.¹¹
9. V prehľade OECD sa uvádza, že kariérové poradenstvo môže podporiť tri hlavné oblasti politík: (1) efektívne fungovanie trhu práce a následne aj hospodárstva, (2) efektívne fungovanie vzdelávacieho systému, a (3) sociálnu rovnosť. Táto správa sa sústreďuje na prvú z týchto oblastí, je však potrebné si uvedomiť, že aj druhá a tretia oblasť môžu viesť k širším sociálnym a ekonomickým prínosom. Existujú napríklad dlhodobé a krátkodobé ekonomické prínosy v prípadoch, kedy kariérové poradenstvo dokáže pomôcť ľuďom udržať sa dlhšie v systéme vzdelávania a vyhnúť sa tak predčasnému ukončeniu školskej dochádzky.¹² Podobne existujú potenciálne ekonomické prínosy, ktoré sú odvodené od zvýšenej sociálnej mobility a zníženého sociálneho vylúčenia vrátane maximalizácie využitia zručností a lepšieho fungovania meritokratického systému zamestnanosti.¹³

¹⁰ Ďalšiu diskusiu o zmene trhu práce vid' Lloyd, A. (2013). *Labour Markets and Identity on the Post-Industrial Assembly Line*. Surrey: Ashgate and International Labour Organization. (2006). *Facts on Decent Work*. Geneva: International Labour Organization.

¹¹ Hooley, T. (2014). *The Evidence Base on Lifelong Guidance*. Jyväskylä, Finland: European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN).

¹² Dôkazy pre toto tvrdenie vid' McCulloch, A. (2014). *Learning from Futuretrack: Dropout From Higher Education*. London: BIS.

¹³ Pozri predchádzajúcu výskumnú správu Careers England o sociálnej mobilite: Hughes, D. (2010). *Social Mobility of Young People and Adults in England: The Contribution and Impact of High Quality Careers Services*. Careers England.

Ekonomické dopady kariérového poradenstva

10. Watts uvádza, že kariérové poradenstvo môže mať vplyv na individuálne rozhodovanie sa o účasti na vzdelávaní a trhu práce; že môže znížiť pravdepodobnosť, že človek vypadne zo systému vzdelávania, zvýšiť pravdepodobnosť návratu a podporiť rozsiahlejšiu inštitucionálnu reformu.¹⁴ Hughesová sa tomu venuje podrobnejšie, uvádzajúc, že kariérové poradenstvo malo potenciál viesť k prínosom k HDP prostredníctvom zvýšeného využitia zručností, zlepšenia daňových príjmov a zlepšenia výkonnosti pracovníkov.¹⁵ Na základe hypoteticky predpokladanej malej finančnej čiastky každého z uvedených prínosov Hughesová dokáže teoreticky predpokladať škálu celkových prínosov pre štátnu pokladnicu pri fungujúcom systéme kariérového poradenstva.
11. Jedným z mála ekonómov, ktorí skúmali ekonomické implikácie kariérového poradenstva, je David Mayston (pracuje s Deirdre Hughesovou). Vo svojej práci skúmali, ako by sa dopady kariérového poradenstva mohli prejavovať ako ekonomické prínosy a ako by sa dali merať.¹⁶ Maystonove práce sú užitočným príspevkom ku kvantifikácii ekonomickej hodnoty kariérového poradenstva. Mayston vychádza z predpokladu racionálneho a poznateľného sveta a stavia dôkaz pre hodnotu „dokonalého“ kariérového poradenstva, v ktorom je kariérové poradenstvo schopné správne a komplexne vyjadriť schopnosti, zručnosti a vlastnosti, aby tak mohlo poskytnúť jednotlivcom presnú radu, aký potenciálny „kariérový posun“ je pre nich vhodný a aký nie. Maystone priznáva, že takýto „dokonalý“ svet nie je pravdepodobne možné z rôznych dôvodov uskutočniť, ale stále ho používa ako základný predpoklad s tým, že nedokonalosti môžu redukovat' dopad.
12. Behaviorálna ekonomika spochybňuje ten typ konceptualizácie, ktorý Mayston predpokladá. Behaviorálni ekonómovia napríklad hovoria, že ľudia neberú do úvahy budúce náklady a prínosy konzistentne alebo racionálne a že majú tendenciu pripisovať väčšiu váhu udalostiam, ktoré nastanú skôr. Takýto spôsob hyperbolického uvažovania môže viesť k nesprávnemu rozhodovaniu, keď sa náklady posudzujú v krátkodobom časovom horizonte a prínosy sú kdesi vo vzdialenej budúcnosti.¹⁷ Takéto uvažovanie naznačuje, že zarámcovanie kariérového poradenstva môže byť rovnako dôležité ako poskytnutá „vecná“ rada a môže následne viesť k rôznym druhom modelovania ekonomických prínosov kariérového poradenstva. Jednou zložkou kariérovej výchovy je poskytnúť jednotlivcom možnosť porozumieť sebe a svojim možným voľbám (t. j. nedirektívna a „postrkujúca“ intervencia), ktoré zlepšujú ich celkovú schopnosť robiť informované kariérové rozhodnutia a nie priamočiare párovanie medzi jednotlivcom a trhom práce.¹⁸
13. Kariérové poradenstvo môže podporiť jednotlivcom zvýšiť ich vedomosti, zručnosti a schopnosť riadiť ich zapojenie do trhu práce. Neposkytuje jednoducho iba odbornú radu pri ťažkom

¹⁴ Watts, A.G. (1999). The economic and social benefits of guidance. *Educational and Vocational Guidance Bulletin*, 63: 12-19.

¹⁵ Hughes, D. (2004). *Investing in Career: Prosperity for Citizens, Windfalls for Government*. Winchester: The Guidance Council.

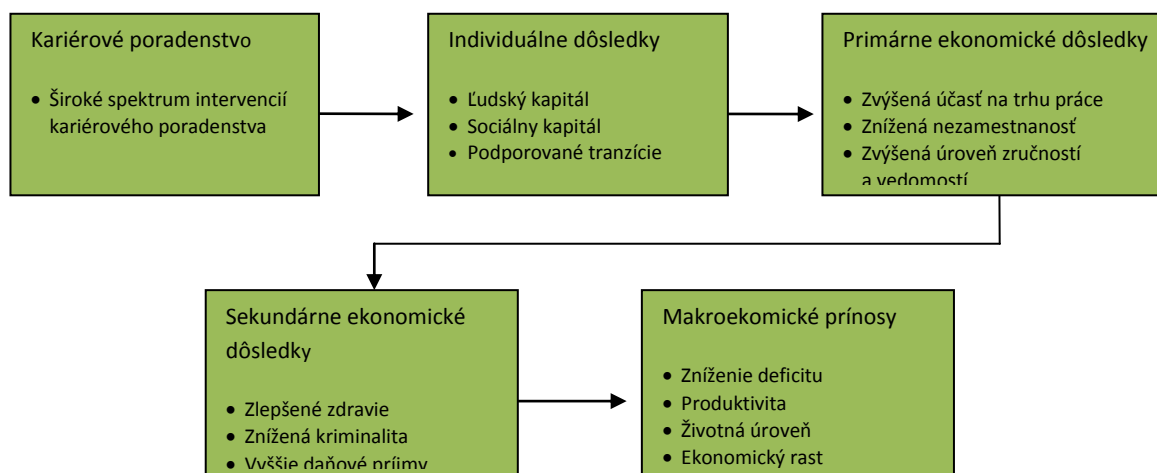
¹⁶ Mayston, D. (2002). *Assessing the Benefits of Careers Guidance* (CeGS Occasional Paper). Derby: Centre for Guidance Studies, University of Derby.

¹⁷ Frederick, S., Loewenstein, G., and O'Donoghue, T. (2002). Time discounting and time preference: A critical review. *Journal of Economic Literature* 40(2), 351-401.

¹⁸ Thaler, R. H., and Sunstein, C. R. (2008). *Nudge: Improving Decisions about Health, Wealth, and Happiness*. New Haven: Yale University Press.

rozhodovaní, ale skôr poskytuje jeho účastníkom rozšírený ľudský potenciál, ktorý prináša rôzne ekonomické prínosy vrátane pomoci pri zlepšovaní flexibility trhu práce a zvyšovaní úrovne zručností v krajine. Maystonov článok je dôležitý: pozitívne výsledky sa objavujú tak na individuálnej, ako aj spoločenskej úrovni, kde jednotlivec môže robiť lepšie kariérové voľby a môže mať prístup ku veľmi kvalitnému kariérovému poradenstvu. Naša kritika tohto názoru však navrhuje mierne iný konceptuálny, ktorý je znázornený na obrázku 1 a ktorý bude tvoriť základ tohto príspevku. Tento model poukazuje na spôsob, ktorým kariérové poradenstvo zvyšuje schopnosti jednotlivca, a následne skúma, ako to prostredníctvom ekonomiky vplyva na makroekonomické dopady.

Obr. 1: Konceptuálny model ekonomických dopadov kariérového poradenstva



14. Obrázok 1 hovorí o tom, že kariérové poradenstvo funguje primárne smerom a pre jednotlivca. Pomáha ľuďom prijímať rozhodnutia, rozvíjať schopnosti a uvažovať o stratégii svojej účasti vo vzdelávaní a na trhu práce. To potom vedie k radu primárnych ekonomických dôsledkov ako je zvýšená účasť na trhu práce a zvýšená úroveň zručností a vedomostí. Primárne ekonomické dôsledky prispievajú k sekundárnym dôsledkom a všetky tieto dôsledky spoločne prispievajú k širším makroekonomickým prínosom. Obrázok 1 konceptualizuje tieto ekonomické dopady ako v zásade lineárnu hierarchiu. V skutočnosti je tento vzťah pravdepodobne komplexnejší, kde každá z jednotlivých úrovní modelu interaguje s ostatnými. Tak napríklad zlepšené zdravie môže mať dopad na zníženie nezamestnanosti a zvýšenú účasť na trhu práce. V záujme lepšej zrozumiteľnosti však v ostávajúcej časti tejto práce budeme s týmto modelom pracovať sekvenčne a zameriame sa na dôkazy, ktoré existujú na podporu navrhovaných dôsledkov.

Individuálne dôsledky poradenstva

15. Individuálne dôsledky poradenstva sú v literatúre dobre zdokumentované na rôznych úrovniach – bezprostrednej, strednej a dlhodobej.¹⁹ Meta-analýza 47 štúdií identifikovala štatisticky významné dopady širokého okruhu intervencií kariérového poradenstva.²⁰ Mnohé z často meraných dôsledkov v literatúre o kariérovom poradenstve sú „výstupy učenia sa“, zatiaľ čo hodnotitelia oceňujú zmenu vo vedomostiach, zručnostiach a postojoch, ktorá nasleduje bezprostredne po intervencii kariérového poradenstva. Tieto dopady je pomerne jednoduché

¹⁹ Maguire, M and Killeen, J. (2003). *Outcomes From Career Information and Guidance Services*. Paris: OECD.

²⁰ Whiston, S.C., Sexton, T.L. and Lasoff, D.L. (1998). Career intervention outcome: a replication and extension of Oliver and Spokane (1988). *Journal of Counseling Psychology*, 45(2): 150-165.

uviesť do praxe do merateľných ukazovateľov, sú ale len jedným druhom dopadov kariérového poradenstva. V tejto časti hovoríme o individuálnych dôsledkoch poradenstva a to v troch kategóriách: (1) ako môže kariérové poradenstvo zvýšiť ľudský potenciál (vrátane tých druhov výstupov učenia sa, ktoré sme spomenuli vyššie), (2) ako môže kariérové poradenstvo zvýšiť sociálny kapitál a (3) ako môže kariérové poradenstvo podporiť jednotlivca v tom, aby bol schopný ľahko a cielene zvládať tranzície. Tieto tri dôsledky ovplyvňujú celkovú schopnosť jedinca učiť sa a ekonomicky prispievať v priebehu jeho života.

16. Ľudský kapitál. O ľudskom kapitále sa od polovice 20. storočia teoreticky predpokladá, že je korelátom ekonomického rastu.²¹ Na individuálnej úrovni sa ľudský kapitál vzťahuje na súbor vedomostí, zručností a schopností jednotlivca.²² Nadobúdanie kvalifikácií sa často využíva ako spôsob merania ľudského kapitálu, môže to však byť zavádzajúce, a to z dvoch hlavných dôvodov: kvalifikácie sú nedokonalou, nedostatočne citlivou a nepresnou mierou celkového ľudského kapitálu jednotlivca; a po druhé, ľudský kapitál sa dá nadobudnúť aj iným spôsobom, ktorý nevedie ku kvalifikácii, napr. pracovnou skúsenosťou.
17. Existuje značné množstvo dôkazov, ktoré naznačujú, že kariérové poradenstvo môže podporiť získanie tak zručností, ako aj kvalifikácií tým, že podporí jednotlivcov v tom, aby začali a ukončili formálne a neformálne možnosti vzdelávania.²³ Okrem toho, kariérové poradenstvo môže podporiť ľudí v tom, aby si boli viac vedomí tých svojich zručností, ktoré získali neformálnym spôsobom, a aby vedeli, ako môžu tieto svoje zručnosti najlepšie využiť.
18. Kým nadobudnutie ľudského kapitálu je zásadné pre ekonomickú hodnotu kariérového poradenstva, je dôležité pozrieť sa na niektoré domnienky o priamom vzťahu medzi nadobúdaním ľudského kapitálu a ekonomickým rastom. Jednoduché zlepšenie zručností jednotlivca pravdepodobne nebude viesť k ekonomickým prínosom, ak tieto zručnosti nie sú v súlade s potrebami trhu práce. Napríklad prínosy z neustále sa zvyšujúceho počtu absolventov škôl sú obmedzené, ale väčšie v prípade, že sa zvýši počet absolventov so zručnosťami v takých oblastiach, ktoré v hospodárstve chýbajú, ako sú prírodné vedy, technické odbory, strojárstvo a matematika (STEM – science, technology, engineering and maths). Poukazovať na nesúlad medzi žiadanými a existujúcimi zručnosťami, zlepšovanie vnímania potrieb trhu práce a zaoberať sa tým, ako čo najlepšie využiť kvalifikáciu a zručnosti sú základné funkcie kariérového poradenstva. Takže kariérové poradenstvo môže jednak podporiť ľudí v tom, aby si zvýšili svoj ľudský kapitál vo všeobecnosti, ale aj v tom, aby uvažovali nad tým, ako by si svoj ľudský kapitál zvýšili čo najviac v kontexte trhu práce.
19. OECD okrem toho dôležitosť kariérového poradenstva pre ľudský kapitál zdôrazňuje tým, že navrhuje „širšiu“ formu ľudského kapitálu, ktorý zahŕňa nielen dosiahnuté vzdelanie a zručnosti, ale tiež motivované učenie sa, zručnosti pre hľadanie si zamestnania, postoje a správanie, ktoré prispievajú k tomu, aby sme mohli účinne a efektívne pracovať.²⁴ V tomto ponímaní to nie je len schopnosť byť produktívny, ale schopnosť rozvíjať a využívať tieto kapacity. Táto definícia korešponduje s dôrazom na získavanie zručností pre rozvoj vlastnej a vzdelávacej dráhy (CMS),

²¹ Becker, G.S. (1964). *Human Capital*. New York: National Bureau of Economic Research.

²² Kwon, D. (2009). Human capital and its measurement. Paper presented at *The 3rd OECD World Forum on 'Statistics, Knowledge and Policy': Charting Progress, Building Visions, Improving Life*, 27-30 October 2009, Busan, Korea.

²³ Killeen, J. and Kidd, J.M. (1991). *Learning Outcomes of Guidance: A Review of Recent Research*. London: Department of Employment.

²⁴ OECD. (2004). *Career Guidance and Public Policy: Bridging the Gap*. Paris: OECD.

ktoré sa stále viac dostávajú do centra politík kariérového poradenstva.²⁵ CMS tak možno vnímať ako špecializovanú formu ľudského kapitálu, ktorá pomáha ľuďom pri navigácii na meniacom sa trhu práce a v tom, aby chápali, že cesty vedúce k vzdelaniu a zručnostiam sú pre ich kariéru nevyhnutné.²⁶

20. Kariérové poradenstvo môže zvýšiť rozvoj ľudského kapitálu všeobecne tým, že podporuje účasť a úspešnosť v systéme vzdelávania a odbornej prípravy, ako aj prostredníctvom priameho rozvoja CMS. Graverson a van Ours²⁷ napríklad zistili, že zručnosti, ku ktorým rozvoju došlo prostredníctvom poradenstva, zvýšili úspešnosť pri hľadaní práce o 30 %. Existujú tiež dôkazy, ktoré naznačujú, že rozvoj ľudského kapitálu prostredníctvom intervencií kariérového poradenstva môžu viesť k širším osobným a ekonomickým dopadom. Gatsbyho správa *Dobré kariérové poradenstvo*²⁸ hovorí, že k dôležitým ekonomickým prínosom dochádza vtedy, keď odborníci v oblasti kariérového poradenstva podporujú investície do ľudského kapitálu. Vychádzajúc z toho, že predpokladané náklady na všetky služby kariérového poradenstva sú vo výške 200 libier na žiaka, potom ak
- jedného ďalšieho žiaka podporíme v tom, aby získal vzdelanie na úrovni bakalára, bolo by to dosť na to, aby sme poradenstvo mohli poskytnúť 985 žiakom,
 - jedného ďalšieho žiaka podporíme v tom, aby získal kvalifikáciu na úrovni vyššieho odborného vzdelania, poradenstvo by sme mohli poskytnúť 535 žiakom,
 - jedného ďalšieho žiaka podporíme v tom, aby sa vyučil na úrovni 2, poradenstvo by sme mohli poskytnúť 395 až 610 žiakom,
 - jedného ďalšieho žiaka podporíme v tom, aby sa vyučil na úrovni , poradenstvo by sme mohli poskytnúť 665 až 990 žiakom,
 - ak zabránime tomu, alebo prevenciou zabezpečíme, aby sa niekto nedostal do skupiny NEET, prinesie to zdroje na poskytnutie poradenstva pre 280 žiakov.
21. Dôkazy teda svedčia o tom, že kariérové poradenstvo môže viesť k nárastu ľudského kapitálu jedincov, čo môže následne prispieť k širším ekonomickým prínosom.
22. **Sociálny kapitál.** Sociálny kapitál je ďalším dôležitým kúskom do skladačky pri konceptualizácii ekonomických prínosov kariérového poradenstva. Sociálny kapitál sa vzťahuje k „*schopnosti jedinca zabezpečiť si prínosy prostredníctvom členstva v sieťach a ďalších sociálnych štruktúrach*“.²⁹ Sociálny kapitál teda spája rad rôznych konceptov vrátane veľkosti vašej sociálnej siete (či poznáte veľa ľudí), relatívnej sociálnej a ekonomickej sily vašej siete (či poznáte bohatých a vplyvných ľudí) a vašej schopnosti vyťažiť z tejto siete nejaký osobný prínos a prínos pre vašu kariéru (či chcete a dokážete presvedčiť ľudí, aby vám pomohli). Existujú výskumné dôkazy o spojení sociálneho kapitálu tak s úspešnými tranzíciami do práce³⁰, ako aj s dlhšie

²⁵ Watts, A.G. and Sultana, R.G. (2004). Career guidance policies in 37 countries: contrasts and common themes. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 4: 105 – 122.

²⁶ Maguire, M and Killeen, J. (2003). *Outcomes from Career Information and Guidance Services*. Paris: OECD.

²⁷ Graverson, B. K., and Van Ours, J. C. (2008). How to help unemployed find jobs quickly: Experimental evidence from a mandatory activation program. *Journal of Public Economics*, 92(10): 2020-2035.

²⁸ Gatsby Charitable Foundation. (2014). *Good Career Guidance*. London: Gatsby Charitable Foundation.

²⁹ Portes, A. (1998). Social capital: Its origins and applications in modern sociology. *Annual Review of Sociology*, 24: 1-24.

³⁰ Hardie, J. H. (2015). The best laid plans: Social capital in the development of girls' educational and occupational plans. *Social Problems*, 62(2): 241-265.

- trvajúcimi obdobiami úspechu v kariére.³¹ Sociálny kapitál tiež pomáha ľuďom vyrovnávať sa a ostať silným počas období nezamestnanosti.³² Sociálny kapitál nepochybne ponúka výhody tým, ktorí pochádzajú z rodín a spoločností, ktoré sú silné a dobre poprepájané. Sociálny kapitál je však niečo, čo človek dokáže rozvíjať či už tým, že si zlepšuje svoje zručnosti v sieťovaní, ako aj tým, že umožní preniknutie do nových a silnejších sociálnych skupín.
23. Kariérové poradenstvo môže hrať dôležitú úlohu v tom, že jednotlivcom poskytuje prístup k informáciám, ktoré sú mimo ich bezprostrednej sociálnej siete, vyvažujú tak nevýhody vyplývajúce z nerovností v sociálnom kapitáli.³³ Môže tiež podporovať nadobúdanie sociálneho kapitálu tým, že sprostredkuje prístup do sietí (napr. potenciálnych zamestnávateľov) a poskytne prístup k mentoringu a náhľadu na to, ako sa dostať do sietí dôležitých pre kariéru.³⁴ Kariérové poradenstvo je tiež dobré na to, aby artikulovalo dôležitosť sieťovania pre možnosti pracovného uplatnenia a pracovného postupu jednotlivcov. Objavujú sa isté dôkazy, že zapojenie sa do kariérového poradenstva skutočne podporuje zvyšovanie sociálneho kapitálu.³⁵ Výskum, ktorý realizovali Education and Employers Taskforce, zistil pozitívne korelácie medzi kontaktmi zamestnávateľa v škole a dôverou jednotlivca vo svoju kariéru, pravdepodobnosťou, že sa dostanú do skupiny NEET a ich mzdou, naznačujúc, že tieto pozitívne účinky možno najpravdepodobnejšie vysvetliť zvýšením sociálneho kapitálu umožneného angažovanosťou zamestnávateľa.³⁶ V tomto kontexte treba spomenúť význam skupinového poradenstva a „klubov práce“. Zistilo sa, že formy kariérového poradenstva, ktoré dajú ľuďom dokopy a umožnia im podeliť sa o svoje myšlienky a poskytnúť si vzájomnú pomoc, sú veľmi účinné tak na zvýšenie sociálneho kapitálu, ako aj pri hľadaní si práce.³⁷
24. **Podporované tranzície.** Poslednou oblasťou, v ktorej môže kariérové poradenstvo ponúknuť ekonomicky relevantné benefity pre jednotlivcov, je podpora plynulých a rýchlych tranzícií do ďalšieho vzdelávania a do práce. Tranzície zo vzdelávania do práce a z nezamestnanosti do práce sú plné výziev. Kariérové poradenstvo môže pomôcť urobiť tieto tranzície plynulejšími. Keď pomáhame pri tranzíciách, intervencie fungujú najlepšie vtedy, ak sú cielené a poskytované bezprostredne po tom, čo človek vypadne zo vzdelávania alebo z práce, resp. keď sa zameriavajú na rozvoj pozitívnych postojov, ako napríklad zvýšenie sebadôvery a zvýšenie sebaúčinnosti spolu s praktickou podporou náborového procesu.³⁸ Kariérové poradenstvo okrem toho dáva do popredia proaktívne správanie, ako napríklad stanovenie si cieľa a aktívne hľadanie si práce,

³¹ Seibert, S. E., Kraimer, M. L., and Liden, R. C. (2001). A social capital theory of career success. *Academy of Management Journal*, 44(2): 219-237.

³² McArdle, S., Waters, L., Briscoe, J.P. and Hall, D.T. (2007). Employability during unemployment: Adaptability, career identity and human and social capital. *Journal of Vocational Behaviour*, 71: 247 – 264.

³³ Bryan, J., Moore-Thomas, C., Day-Vines, N.L., and Holcombe-McCoy, C. (2011). School counsellors as social capital: the effect of high school college counselling on college application rates. *Journal of Counselling and Development*. 89(2): 190 – 199.

³⁴ Hooley, T., Matheson, J., and Watts, A.G. (2014). *Advancing Ambitions: The Role of Career Guidance in Supporting Social Mobility*. London: The Sutton Trust.

³⁵ Hall, B., Nagel Newberg, S., and Soria, K. M. (2012). Career development courses and social capital. Paper presented to the American College Personnel Association (ACPA) Annual Convention, Louisville, KY, March 26, 2012.

³⁶ Mann, A. (2012). *It's Who You Meet: Why Employer Contacts at School Make a Difference to the Employment Prospects of Young Adults*. London: Education and Employers Taskforce.

³⁷ Trutko, J., O'Brien, C., Wandner, S., and Barnow, B. (2014). *Formative Evaluation of Job Clubs Operated by Faith and Community-based Organizations: Findings from Site Visits and Options for Future Evaluations*. Washington: U.S. Department of Labor.

³⁸ Neary, S., Hooley, T., Morris, M., and Mackay, S. (2015 - Forthcoming). *The Impact of Career Guidance on Progression in Learning and Work: A Literature Review*. London: DBIS.

ktoré napomáhajú pri bezproblémovějších tranzíciách v kariére. Liu *et al.* zistili, že u tých, ktorí sa pod vplyvom intervencie kariérového poradenstva proaktívne angažovali pri hľadaní si zamestnania, bola 2,67-krát vyššia pravdepodobnosť, že sa zamestnajú, než tí, ktorí sa takejto intervencie nezúčastnili.³⁹

25. Kariérové poradenstvo môže podporiť aj ďalšie druhy životných tranzícií vrátane návratu do práce po chorobe alebo po období starostlivosti o dieťa či o staršieho človeka.⁴⁰ Štúdia programu kariérového poradenstva zameraného na pracovnú rehabilitáciu ľudí so zdravotným postihnutím v Utahu dospela k záveru, že program zvýšil daňové príjmy a znížil výplatu dávok.⁴¹ Ďalšou dôležitou oblasťou, kde môže kariérové poradenstvo prispieť, je pomoc starším ľuďom pri tranzíciách v neskoršom veku, pri odchode do dôchodku a ako možno odstať dlhšie ekonomicky aktívnym.⁴²

Primárne ekonomické dôsledky

26. Individuálne dôsledky popísané vyššie majú zrejmé prínosy pre toho, kto si zvyšuje svoj ľudský alebo sociálny kapitál alebo prechádza do ďalšieho vzdelávania či do práce. Tieto spojené individuálne dôsledky však prinášajú aj sociálne a ekonomické dôsledky, ktoré sú zaujímavé aj z hľadiska verejnej politiky. Podpora aktivít kariérového poradenstva vedie k nasledovným primárnym ekonomickým dôsledkom: (1) zvýšená účasť na trhu práce, (2) znížená nezamestnanosť, (3) zvýšená úroveň zručností a vedomostí a (4) flexibilný a mobilný trh práce.

27. **Zvýšená účasť na trhu práce.** David Cameron zaviazal svoju vládu, aby zabezpečila plnú zamestnanosť.

*Potrebuje mať plnú zamestnanosť a to znamená ďalšie 2 milióny pracovných miest počas tohto parlamentu, a to je to, čo chcem, aby sme dosiahli.*⁴³

28. Závazok plnej zamestnanosti bol spomenutý aj v prejave kráľovnej: „*Bude predložená legislatíva, ktorá pomôže ľuďom zabezpečiť plnú zamestnanosť a poskytne väčšiemu počtu ľudí zabezpečenie pracovného miesta.*“⁴⁴ Zabezpečenie plnej zamestnanosti však bolo mimo možností vlád už viac ako 30 rokov. Mnoho z toho sa vzťahuje na širšie štrukturálne zmeny na trhu práce a na reakcie štátu na tieto zmeny, je tu však priestor pre kariérové poradenstvo jednak v tom, aby urýchlil postup jedincov na trhu práce (napr. rýchlejší prechod z nezamestnanosti k zamestnanosti), a tiež v tom, aby prispelo k širším štrukturálnym reformám, ako je rozvoj učňovského vzdelávania a zabezpečenie toho, aby agendu zručností prevzal zamestnávateľ.

³⁹ Liu, S., Huang, J. and Wang, M. (2014). Effectiveness of job search interventions: A meta-analytic review. *Psychological Bulletin*, 140 (4):1009-1041.

⁴⁰ Houston, D.M. and Marks, G. (2003). The role of planning and workplace support in returning to work after maternity leave. *British Journal of Industrial Relations*, 41(2): 197-214.

⁴¹ Wilhelm, S. and Robinson, J. L. (2013). The economic impact of Utah's Vocational Rehabilitation Program. *Journal of Disability Policy Studies*, 24(3): 148-157

⁴² See Research New Zealand (2006). *45 Plus: Choices in the Labour Market* (Stage 1: Review of Literature on Programmes of Career Information, Advice and Guidance for Mature Non-Participants). Wellington: Department of Labour; and Cedefop. (2011). *Working and Ageing: Guidance and Counselling for Mature Learners*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

⁴³ Cameron, D. (2015). Speech at Tetley, Stockton-on-Tees, 12th May 2015.

⁴⁴ Cabinet Office and Her Majesty the Queen. (2015). Queen's Speech, Houses of Parliament, 27th May 2015.

29. Dobré kariérové poradenstvo znižuje šoky na trhu práce, ktoré môžu byť spôsobované neadekvátnym párovaním či nedostatočným nahlasovaním pracovných miest. Podporuje jednotlivcov v tom, aby sa dostávali k pracovným miestam, ktoré sú pre nich najprimeranejšie.⁴⁵ Okrem toho, účastníci programov kariérového poradenstva majú väčšiu pravdepodobnosť, že sa zamestnajú⁴⁶. Napríklad u absolventov, ktorí sa zúčastnili v programoch kariérového poradenstva, bola zaznamenaná vyššia miera zamestnanosti, ako aj miera zamestnanosti absolventov s vyššou kvalifikáciou (úrovňou zručností).⁴⁷
30. **Znížená nezamestnanosť.** Znižovanie nezamestnanosti sa silne viaže k zvyšovaniu zamestnanosti, ale nie je to jej jednoduchý negatívny prepočet. V dynamickej ekonomike je veľmi pravdepodobné, že ľudia budú zažívať obdobia, kedy nie sú schopní nájsť si prácu. Nezamestnanosť je iba jednou z reakcií na túto situáciu. Alternatívami sú zriaďovanie podnikov a opätovné zapojenie sa do vzdelávania a odbornej prípravy. Vláda to potvrdila, keď minister pre zručnosti Nick Boles dal rozvoj učňovského školstva do centra pokusov na zníženie nezamestnanosti mladých ľudí.⁴⁸ Nepochybne schopnosť jednotlivcov nájsť si alternatívy k nezamestnanosti sa silne spája s poznaním týchto alternatív, s ich osobným prístupom k finančnému, sociálnemu a ľudskému kapitálu a ich nároku na podporu od štátu alebo iných inštitúcií. Ale ako sme videli, kariérové poradenstvo môže prispieť k zvýšeniu ľudského a sociálneho kapitálu jedincov, k zvýšeniu ich uvedomenia si možností, ktoré majú k dispozícii, a k podpore ich rýchlejšieho prechodu z nezamestnanosti späť na trh práce.
31. Kariérové poradenstvo znižuje dopad nezamestnanosti tým, že redukuje čas strávený hľadaním si práce a zvyšuje pravdepodobnosť nájdenia si vhodnej práce.⁴⁹ Existuje široká škála výskumov dokazujúcich, že kariérové poradenstvo môže znížiť počet tých, ktorí vypadnú zo vzdelávania a odbornej prípravy, a opätovne zapojiť tých, ktorí sú dlhodobejšie bez práce.⁵⁰ Cedefop uvádza, že kariérové poradenstvo môže pomôcť predchádzať tomu, aby sa mladí ľudia dostali do skupiny NEET, a to tým, že im pomôže posúdiť riziko vypadnutia z trhu práce alebo zo vzdelávania (napr. neukončením školy) a tým, že im pomôže ujasniť si svoje plány a vytvoriť si jasnejšie kariérové smerovanie.⁵¹ Starosta Londýna Boris Johnson sa pri nedávno vyhlásenej iniciatíve [London Ambitions Career Offer](#) o kariérovom poradenstve vyjadril ako o spôsobe boja s nezamestnanosťou mladých ľudí: „Máme teraz generáciu, ktorej hrozí, že stratí zlaté príležitosti. Čiastočným riešením je kariérová ponuka, ktorá sa dá ľahko navigovať...“ a ktorá stanoví „...pragmatický spôsob ako sa postaviť k niektorým výzvam, ktorým mladí ľudia čelia, keď

⁴⁵ Hughes, D. and Borbely-Pecze, T. (2014). *Youth Unemployment: A Crisis in Our Midst: The Role of Lifelong Guidance Policies in Addressing Labour Supply and Demand* (ELGPN Concept Note No. 2). Jyväskylä: ELGPN.

⁴⁶ Blundell, R., Dias, M. C., Meghir, C., and Reenen, J. (2004). Evaluating the employment impact of a mandatory job search program. *Journal of the European Economic Association*, 2(4): 569-606.

⁴⁷ Taylor, A. R. and Hooley, T. (2014). Evaluating the impact of career management skills module and internship programme within a university business school. *British Journal of Guidance and Counselling*, 42(5), 487-499.

⁴⁸ Department for Business Innovation and Skills, Department for Education and Bowles, N. (2015). Number of young people not in work or education in England falls to 10 year low. Available from <https://www.gov.uk/government/news/number-of-young-people-not-in-work-or-education-in-england-falls-to-10-year-low> [Accessed 31st May 2015].

⁴⁹ Access Economics (2006). *The Economic Benefits of Career Development Services*. Hawthorn: The Career Industry Council of Australia.

⁵⁰ Watts, A.G. (1999). The economic and social benefits of guidance. *Educational and Vocational Guidance Bulletin*, 63: 12-19

⁵¹ Cedefop. (2008). *Career Development at Work: A Review of Career Guidance to Support People in Employment*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

sa pokúšajú prijímať tie správne kariérové rozhodnutia.“⁵² Liu, Wang an Huang zistili, že poradenstvo zvýšilo pravdepodobnosť zamestnania pre nezamestnaných.⁵³ Päť rokov trvajúca longitudinálna štúdia o efektívnosti poradenstva zistila, že po piatich rokoch od poskytnutia poradenstva sa mnoho účastníkov presunulo do nejakej formy zamestnanosti, vzdelávania alebo odbornej prípravy.⁵⁴

32. **Zvýšená úroveň zručností a vedomostí.** Na makro úrovni je ľudský kapitál zásobárňou zručností a vedomostí, ktoré umožňujú pracovníkom zapájať sa do produktívnej práce v rámci ekonomík.⁵⁵ Manifest konzervatívnej strany jednoznačne vyzdvihol význam zručností ako predpokladu toho, aby zabezpečili vedúce miesto vo svete v matematike a prírodných vedách, dôležitosť zlepšenia osvojovania si zručností a zabezpečenia, aby si prvé miesto vo svete udržali aj britské univerzity.⁵⁶ Ako uvádzame v odsekoch 16-21, existuje jasný dôkaz o tom, že kariérové poradenstvo môže podporiť ľudí v tom, aby si zvýšili svoj ľudský kapitál a prispeli k rozvoju národnej základne zručností. Aby však bolo možné dopracovať sa k takémuto druhu dopadu, je nevyhnuté, aby bol zabezpečený prístup k službám kariérového poradenstva pre všetky vrstvy populácie.
33. **Flexibilný a mobilný trh práce.** Flexibilné a mobilné politiky trhu práce uľahčujú presun pracovnej sily do najproduktívnejších sektorov hospodárstva. Takáto flexibilita sa vzťahuje tak na sektory, ako aj na geografické rozloženie. Pri dynamickom trhu práce je pravdepodobné, že sa v priebehu času mení jednak to, aký druh práce je k dispozícii, ako aj to, kde sa práca nachádza. Ak možno podporiť trh práce v tom, aby bol mobilný, môže to napomôcť zmierniť regionálne nedostatky zručností a umožniť, aby bol trh práce produktívnejší.⁵⁷
34. Podpora flexibilných trhov práce sa typicky spája s uvoľnenou reguláciou, ako to navrhla vláda v zákone o podnikaní.⁵⁸ Zníženie regulácie zamestnanosti je však len jednou zo stratégií podporujúcich flexibilitu a je tiež stratégiou, ktorá môže viesť aj k prepúšťaniu pracovníkov. Kariérové poradenstvo zvyšuje flexibilitu tým, že podporuje ľudí v tom, aby si zvyšovali svoju schopnosť porozumieť zmenám na trhu práce a dokázali na ne reagovať – zdôrazňujúc dôležitosť celoživotného vzdelávania a pomáhať ľuďom pružne reagovať na zmeny a pozitívne sa adaptovať na zmenené požiadavky na trhu práce.

Sekundárne ekonomické dôsledky

35. Doposiaľ sme sa v tejto práci zamerali na priame prínosy kariérového poradenstva pre jednotlivcov a potom na sledovanie toho, aký dopad majú tieto prínosy na ekonomiku. Popri

⁵² London Enterprise Panel and London Councils. Supported by the Mayor of London. (2015). *London Ambitions: Shaping A Successful Careers Offer For All Young Londoners*. London: London Enterprise Panel and London Councils.

⁵³ Liu, S., Huang, J. and Wang, M. (2014). Effectiveness of job search interventions: A meta-analytic review. *Psychological Bulletin*, 140(4): 1009-1041.

⁵⁴ Bimrose, J., Barnes, S. -A. and Hughes, D. (2008). *Adult Career Progression and Advancement: A Five Year Study of the Effectiveness of Guidance*. London: Warwick Institute for Employment Research, DfES.

⁵⁵ Kwon, D. (2009). Human capital and its measurement. *The 3rd OECD world forum on 'statistics, knowledge and policy' charting progress, building visions, improving life*, 27-30 October 2009. Busan, Korea. Available at: <http://www.oecd.org/site/progresskorea/44109779.pdf> [Accessed 21 May 2015].

⁵⁶ The Conservative Party. (2015). *Strong Leadership, A Clear Economic Plan, A Brighter, More Secure Future*. London: The Conservative Party.

⁵⁷ Blanchard, O.J. and Katz, L.F. (1992). *Regional Evolutions*. Washington, D.C.: Brookings Papers on Economic Activity.

⁵⁸ Javid, S. and Soubry, A. (2015). Sajid Javid outlines ambitious Enterprise Bill. London: DBIS. Available from <https://www.gov.uk/government/news/sajid-javid-outlines-ambitious-enterprise-bill> [Accessed 31st May 2015].

priamych prínosov pre ekonomiku je však aj rad sekundárnych dôsledkov, ktoré možno hypoteticky predpokladať. Literatúra poukazuje na rad sekundárnych ekonomických prínosov kariérovému poradenstvu, ktoré zahŕňajú (1) zlepšené zdravie, (2) znížená kriminalita, (3) vyššie daňové príjmy a (4) znížené náklady na podpory.

36. **Zlepšené zdravie.** Spoločnosti, ktoré sú na tom dobre z hľadiska indikátorov zdravia, dosahujú vyššiu produktivitu a vyššiu úroveň šťastia. Maystone uvádza, že ak jedinca (prostredníctvom kariérového poradenstva) podporíme v tom, aby sa posunul v kariére, čím sa zvýši jeho čistý príjem, môže to následne zlepšiť jeho zdravie.⁵⁹ V literatúre, ktorá sa zaoberá spokojnosťou vrátane spokojnosti s vykonávanou prácou, sa zistila korelácia s vyššou kvalitou života a širšími dôsledkami na zdravie.⁶⁰ Existuje silný dôkaz potvrdzujúci vzájomnú závislosť práce, kariéry a duševného zdravia⁶¹ a ktorý poukazuje na dopady, ktoré kariérové poradenstvo môže mať na pozitívne duševné zdravie.⁶² Kariérové poradenstvo môže pomôcť človeku znižovať stres efektívnym riadením životných a pracovných úloh a udržiavať pozitívne duševné zdravie pestovaním reziliencie počas období nezamestnanosti.
37. **Znížená kriminalita.** Vysoká miera nezamestnanosti tak pre jednotlivca, ako aj pre spoločnosť korešponduje s vyššou úrovňou kriminality.⁶³ Ďalšie javy súvisiace s kriminalitou, ako je nízky status vykonávanej práce a nedostatok zručností a odbornej prípravy sú tiež oblasti, v ktorých môže kariérové poradenstvo intervenovať.⁶⁴ Existuje aj priamejšia tradícia využívať kariérové poradenstvo ako intervenciu u páchatelov a tých, ktorí si už odpykali trest, na prevenciu recidívy.⁶⁵ Dostupnosť kariérového poradenstva, najmä pre skupiny, kde je riziko zapletenia sa do trestnej činnosti, môže tak byť cennou stratégiou prevencie kriminality a opätovného zapojenia tých s kriminálnym pozadím do mainstreamového trhu práce.
38. **Vyššie daňové príjmy.** Existuje dôvod, že investícia do kariérového poradenstva vedie k zvýšeniu daňových príjmov. Zvýšená miera zamestnanosti, lepšie využitie zručností, vyššia úroveň zapojenia pracovnej sily a veľa ďalších pozorovaných prínosov kariérového poradenstva majú potenciál zvýšiť daňové príjmy. Hughesová napríklad uvádza, že nárast populácie v stálom pracovnom pomere o jedno percento by mohlo pre Spojené kráľovstvo priniesť príjmy viac ako 1,513 mld libier.⁶⁶ V predchádzajúcej správe Careers England sa Taylorová pokúsila kvantifikovať dopady straty Connexions – ten viedol k strate 3,2 mld libier na zárobkoch u tých mladých ľudí,

⁵⁹ Mayston, D. (2002). *Assessing the Benefits of Careers Guidance* (CeGS Occasional Paper). Derby: Centre for Guidance Studies, University of Derby.

⁶⁰ Faragher, E. B., Cass, M., and Cooper, C. L. (2005). The relationship between job satisfaction and health: A meta-analysis. *Occupational and Environmental Medicine*, 62(2): 105-112.

⁶¹ E.g. Waddell, G. and Burton, K. (2006). *Is Work Good for Your Health and Well-Being?* Department for Work and Pensions. Norwich: TSO.

⁶² Vuori, J., Toppenen-Tanner, S., and Mutanen, P. (2012). Effects of resource building group intervention on career management and mental health in work organizations: randomised controlled field trials. *Journal of Applied Psychology*, 97(2), 273-286.

⁶³ Mayston, D. (2002). *Assessing the Benefits of Careers Guidance* (CeGS Occasional Paper). Derby: Centre for Guidance Studies, University of Derby.

⁶⁴ Watts, A. G. (2001). Career guidance and social exclusion: a cautionary tale. *British Journal of Guidance and Counselling*, 29(2), 157-176.

⁶⁵ Rakis, J. (2005). Improving the employment rate of ex-prisoners under parole. *Federal Probation*, 69 (1): 7-12; Filella-Guin, G., and Blanch-Plana, A. (2002). Imprisonment and career development: An evaluation of a guidance programme for job finding. *Journal of Career Development*, 29(1): 55-68.

⁶⁶ Hughes, D. (2004). *Investing in Career: Prosperity for Citizens, Windfalls for Government*. Winchester: The Guidance Council.

ktorým by táto služba priniesla úžitok, a potom z následných dôsledkov v podobe znížených daňových príjmov a zvýšených príspevkov.⁶⁷

39. Odhadnúť dopady kariérového poradenstva na daňový systém je zložitá úloha a niečo, čo nevyhnutne vyžaduje využiť určité domnienky, ktoré možno spochybníť. Pravdepodobne najdôkladnejší pokus sledovania tohto vzťahu možno nájsť v správe Severného Írska, v ktorej sa na odhad ekonomickej hodnoty Služieb výchovného poradenstva pre dospelých⁶⁸ použil mix viacerých metód. Táto správa odhaduje, že vláda by získala 9,02 libry v čistom na dodatočných daniach za každú jednu libru investície z verejných zdrojov.
40. **Znížené náklady na podpory.** Vláda sa zaviazala znížiť objem sociálnych podpôr prostredníctvom reformy „sociálneho zabezpečenia, s legislatívou, ktorá podporí zamestnanosť obmedzením podpôr a požiadavkou, aby mladí ľudia buď zarábali alebo sa vzdelávali*“.⁶⁹ Spájanie znižovania podpory s prechodom do práce a vzdelávania ozrejmuje kľúčovú úlohu, ktorú kariérové poradenstvo má v tomto programe. Kariérové poradenstvo môže pomôcť pri znižovaní nákladov na podpory niekoľkými spôsobmi. Predovšetkým, jedinci, ktorým sa poskytne kvalitné kariérové poradenstvo, sa môžu dlhšie zapájať do produktívnej práce. Okrem toho úloha kariérového poradenstva pri podpore tranzícií znižuje čas poberania podpory z verejného mešca až kým nie sú schopní z nezamestnanosti sa presunúť k dobre platennej práci, ktorou sa vymania spod dávok. Veľa nezamestnaných žije „prekérny“ život, keďže sa točia medzi nízko platenou prácou a obdobiami nezamestnanosti. Kariérové poradenstvo môže podporiť tak opätovné zapojenie ľudí do trhu práce, ako aj zvýšenie zručností, ktoré im umožnia dostať sa z tejto prekérnosti.⁷⁰ V roku 2004 Hughsová kvantifikovala potenciálne úspory konštatovaním, že zníženie dávok v nezamestnanosti o jedno percento môže priniesť úspory až vo výške 44 mil. libier.⁷¹

Makroekonomické prínosy

41. V literatúre zaoberajúcej sa politikou kariérového poradenstva sa často zdôrazňuje potreba systémového prístupu k poskytovaniu kariérového poradenstva. Táto aktivita je transversálna, celoživotná a medzisektorová a jej prínosy sú teda rozmanité a možno ich nájsť v mnohých oblastiach. V tejto správe sledujeme tieto prínosy, ako sa každý svojím spôsobom prejavujú v ekonomike. Je to však nakoniec práve makroekonomická úroveň, na ktorej dúfame, že nájdeme dopady kariérového poradenstva. Tu by sme mali vidieť hodnotu jednotlivcov s vysokou úrovňou zručností a hodnotu lepšieho prepojenia systémov vzdelávania a zamestnanosti.
42. Vo svojom prejave kráľovná ukázala, aké priority na makroekonomickej úrovni má súčasná vláda: (1) znížiť deficit, (2) zvýšiť produktivitu, (3) zvýšiť životnú úroveň a (4) zabezpečiť

⁶⁷ Taylor, L. (2013). *Cost to the Economy of Government Policy on Career Guidance: A Business Case for Funding and Strengthening Career Guidance in Schools*. Careers England.

⁶⁸ Regional Forecasts. (2008). *Examining the Impact and Value of EGSA to the NI Economy*. Belfast: Regional Forecasts.

[* Pozn. prekladateľa: v angličtine koniec tejto vety znie – „...and requiring young people earn or learn.“ ... veľmi dobrá zásada, navyše to aj dobre znie.]

⁶⁹ Cabinet Office and Her Majesty the Queen. (2015). Queen's Speech, Houses of Parliament, 27th May 2015.

⁷⁰ Hendra, R., Riccio, J. A., Dorsett, R., Greenberg, D. H., Knight, G., Phillips, J., Robins, P., Vegeris, S., Walter, J., Ray, K. Smith, J. and Hill, A. (2011). *Breaking the low-pay, no-pay cycle: Final evidence from the UK Employment Retention and Advancement (ERA) demonstration*. London: UKCES.

⁷¹ Hughes, D. (2004) *Investing in Career: Prosperity for Citizens, Windfalls for Government*. Winchester: The Guidance Council.

ekonomický rast. Táto časť sa podrobnejšie zaoberá spôsobmi, ktorými môže kariérové poradenstvo dokladovať svoju užitočnosť v rámci aktuálnych prioritných parametrov.

43. **Zníženie deficitu.** Znižovanie deficitu je v popredí politiky vlády Spojeného kráľovstva. Vláda zdôrazňuje, že znižovanie deficitu je kľúčové, aby sa „*verejné financie opäť dostali na udržateľnú dráhu a pomohli dosiahnuť vyrovnaný ekonomický rast – pomôcť udržať nižšie úrokové sadzby pre rodiny, podniky a daňových poplatníkov – čo znamená viac pracovných príležitostí a vyššiu prosperitu.*“⁷² Znižovanie deficitu v zásade znamená znižovanie vládnych výdavkov popri zvyšovaní daňových príjmov. Keďže sa Konzervatívna strana snaží vyhnúť zvyšovaniu individuálnych alebo korporátnych daní, vyžaduje si to potom buď celkový rast ekonomiky alebo zvýšenie populácie platiacej dane (zvýšiť objem pracovnej sily). Ako sme už na tomto mieste uviedli, kariérové poradenstvo môže ponúknuť podporu ľuďom, aby si zvýšili príjmy, ako ak podporu tým, ktorým hrozí riziko nezamestnanosti alebo to, že sa dostanú do skupiny NEET. Ekonomické prínosy uvedené v predchádzajúcej časti, ako zvýšené daňové príjmy a znížené náklady na podpory, všetky majú potenciál prispieť k naplneniu tohto politického cieľa.
44. **Produktivita.** Produktivita predstavuje relatívny objem vyprodukovaný za definovaný vstup, ako je napr. jednodenná práca.⁷³ Produktivita v Spojenom kráľovstve klesla od recesie v roku 2008 a jej rast nebolo možné obnoviť, keďže sa pohybovala na oveľa nižšej úrovni ako v iných západných krajinách. Bolo navrhnutých niekoľko teórií, ktoré mali vysvetliť, prečo pretrvávajú pomalý rast produktivity. Existujú dve možné vysvetlenia nízkeho rastu produktivity relevantné z hľadiska kariérového poradenstva: (1) zamestnanci vo firmách sa presunuli na menej produktívne úlohy a (2) spomalenie inovácií a objavov.⁷⁴ V súčasnom ekonomickom prostredí nestačí, že zvýšená účasť na trhu práce vedie k produktívnejšej ekonomike. Je to v schopnosti organizácie využívať a podporovať jednotlivcov v oblastiach, v ktorých sa bude môcť maximálne využiť ich potenciál, ako aj v schopnosti jednotlivcov zistiť a využívať svoju schopnosť presadiť sa v produktívnejších úlohách. Kariérové poradenstvo sa snaží tak o zvyšovanie ľudského kapitálu, ako aj o jeho efektívne využívanie. Podporuje jednotlivcov aktívne si hľadať také príležitosti, kde sa ich ľudský potenciál efektívnejšie využíva. Hughesová predpokladá, že rast produktivity o jeden percentuálny bod zabezpečený lepším párovaním ponuky a dopytu na trhu práce má schopnosť generovať ‘až 10,6 mld libier ročne vo zvýšenej výrobe’.⁷⁵
45. **Životná úroveň.** Životná úroveň sa najčastejšie meria ako priemerný príjem domácnosti. Existuje silný vzťah medzi ekonomickým rastom, produktivitou, ľudským kapitálom a životnou úrovňou. Od recesie v roku 2008 životná úroveň klesla, keďže sa znížili reálne príjmy.⁷⁶ To diproporčne ovplyvnilo mladých dospelých a malo za následok, že si mladí ľudia nemohli nájsť primeranú prácu, bývanie a neboli schopní zrealizovať relevantné a včasné tranzície do dospelosti. Aj keď je u mladých ľudí vyššia pravdepodobnosť, že budú nezamestnaní, ich účasť na vzdelávaní sa zvyšuje. Výsledkom je stále sa zvyšujúce vzdelanie kohorty mladých ľudí. Belfield a kol.

⁷² HM Treasury. (2013). 2010 to 2015 government policy: deficit reduction. Available at: <https://www.gov.uk/government/publications/2010-to-2015-government-policy-deficit-reduction/2010-to-2015-government-policy-deficit-reduction> [Accessed 9th June 2015].

⁷³ Harari, D. (2015). *Productivity in the UK* (Briefing Paper 06492). London: House of Commons Library.

⁷⁴ tamtiež

⁷⁵ Hughes, D. (2004) *Investing in Career: Prosperity for Citizens, Windfalls for Government*. Winchester: The Guidance Council.

⁷⁶ Belfield, C., Cribb, J. Hood, A, and Joyce, R. (2014). *Living Standards, Poverty and Inequality in the UK: 2014*. London: Institute of Fiscal Studies.

poukazujú na relevantnú otázku týkajúcu sa schopnosti trhu práce v dlhodobom horizonte absorbovať týchto mladých ľudí na pracovných miestach s primeranou úrovňou zručností a primerane platených. Ako sme uviedli v odstavci 44, kariérové poradenstvo môže podporiť tak rozvoj ľudského kapitálu, ako aj o jeho efektívne využívanie. To môže podporiť mladých ľudí maximalizovať si svoje príjmy v rámci možností, ktoré im trh práce ponúka.

46. Životnú úroveň ovplyvňuje tak celkový objem bohatstva, ako aj jeho distribúcia. Nedávne práce o distribúcii príjmov poukazujú na to, že v Spojenom kráľovstve sa bohatstvo a príležitosti sa rozdeľujú veľmi nerovnomerne, čo má následne negatívne dopady na životnú úroveň väčšiny.⁷⁷ Za týchto okolností je dôležité uvedomiť si úlohu, ktorú môže kariérové poradenstvo zohrávať v podpore sociálnej spravodlivosti.⁷⁸ Aj keď od kariérového poradenstva nemožno očakávať, že dokáže odstrániť širšiu sociálnu a ekonomickú nerovnosť, poskytovaním informácií, inšpirácie a príležitostí však môže významným spôsobom prispieť k sociálnej inklúzii a sociálnej mobilite.
47. **Ekonomický rast.** Mayston predpokladá, že agregované prínosy kariérového poradenstva zvyšujú výkon ekonomiky meraný ako hrubý domáci produkt (HDP).⁷⁹ Watts a Sultana citujú štúdiu OECD o ľudskom kapitále, ktorá hovorí, že CMS by mohli vysvetliť zmenu v dopade vzdelávania a odbornej prípravy na ekonomický rast v rámci jednotlivých krajín.⁸⁰ Stratégia súčasných investícií vlády Spojeného kráľovstva sa sústreďuje na inovácie vedené priemyslom.⁸¹ Zatiaľ čo takéto inovácie sú dôležité pre rast pracovných miest, obchádza to význam kariérového poradenstva, ktoré má schopnosť ovplyvňovať jednotlivca inovovať alebo ísť do iného podnikateľského rizika, čo by inak neurobili.

Záver

48. Tento článok hľadal stopy ekonomických dopadov kariérového poradenstva prostredníctvom konceptuálneho modelu, ktorý ilustruje, ako sa prejavujú v ekonomike od individuálnych prínosov po makroekonomické prínosy. Demonštroval, že existuje množstvo dôkazov, ktoré ukazujú, že kariérové poradenstvo môže mať podstatné prínosy pre ekonomiku. Citoval tiež výskum, ktorý poskytuje vhľad do typov prínosov, ktoré môže kariérové poradenstvo mať a ktoré začali kvantifikovať mieru týchto dopadov.
49. Táto syntéza naznačuje, že vláda by mala prehodnotiť súčasnú politiku kariérového poradenstva a pouvažovať nad tým, ako by kariérové poradenstvo mohlo čo najviac maximalizovať ekonomické prínosy tejto aktivity. Môže to zahŕňať všeobecné rozšírenie prístupu, navrhnutie spôsobu, ako čo najlepšie poskytovať ciele služby a určiť, ktoré ministerstvá by sa mali podieľať na financovaní a ďalšom rozvoji systému celoživotného poradenstva.

⁷⁷ Dorling, D. (2014). *Inequality and the 1%*. London: Verso.

⁷⁸ See Sultana, R. G. (2014). Pessimism of the intellect, optimism of the will? Troubling the relationship between career guidance and social justice. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 14(1): 5-19 for a useful commentary on this issue.

⁷⁹ Mayston, D. (2002). *Assessing the Benefits of Careers Guidance* (CeGS Occasional Paper). Derby: Centre for Guidance Studies, University of Derby.

⁸⁰ Watts, A.G. and Sultana, R.G. (2004) Career guidance policies in 37 countries: contrasts and common themes. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 4: 105 – 122.

⁸¹ Innovate UK. (2015). Innovation Infographic. Available from: https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/418573/Investing_in_innovation_for_growth_-_infographic.pdf [Accessed 9th June 2015].

50. Kľúčovou časťou akejkoľvek novej iniciatívy v tejto oblasti by mal byť ďalší rozvoj údajovej základne. Osobitne sú potrebné: (1) longitudinálne štúdie skúmajúce dopad kariérového poradenstva na ekonomické premenné; (2) zahrnutie premenných kariérového poradenstva do výskumov so širokou škálou údajov za účelom skúmania štatistického vzťahu medzi kariérovým poradenstvom a širšími ekonomickými výstupmi; (3) systematický rozvoj randomizovanej kontrolnej štúdie zameranej na intervencie kariérového poradenstva; (4) ďalšia exploração významu CMS pre ľudský kapitál; a (5) ďalší výskum zameraný na skúmanie vzťahu medzi kariérovým poradenstvom a dôležitými sekundárnymi dopadmi ako je úroveň kriminality a verejné zdravie. Krokom vpred pre Úrad vlády by bolo zvolať 24-hodinový seminár za účasti ekonómov, expertov na kariérové poradenstvo a kľúčových členov relevantných ministerstiev vlády, ktorý by pomohol vytvoriť pre parlament strategickejší prístup k dokazovaniu účinnosti a poskytovaniu kariérového poradenstva.
51. Tento článok začal konštatovaním, že „*kariérové poradenstvo sa primárne zaoberá napĺňaním aspirácií a potenciálu jednotlivca*“. Článok sa snaží preukázať, že ak sa maximalizujú, vedie to k širokému radu sociálnych a ekonomických prínosov. Je však potrebné konštatovať, že „*napĺňanie aspirácií a potenciálu jednotlivca*“ je pre vládu silné poslanie samo o sebe. Dúfame, že súčasná vláda si osvojí tento cieľ a kariérové poradenstvo využije ako kľúčový nástroj na jeho dosiahnutie.

Odkazy

Access Economics. (2006). *The Economic Benefits of Career Development Services*. Hawthorn: The Career Industry Council of Australia.

Becker, G.S. (1964). *Human Capital*. New York: National Bureau of Economic Research.

Bimrose, J., Barnes, S. -A. and Hughes, D. (2008). *Adult Career Progression and Advancement: A Five Year Study of the Effectiveness of Guidance*. London: Warwick Institute for Employment Research, DfES.

Blanchard, O.J. and Katz, L.F. (1992). *Regional Evolutions*. Washington, D.C.: Brookings Papers on Economic Activity .

Belfield, C., Cribb, J. Hood, A, and Joyce, R. (2014). *Living Standards, Poverty and Inequality in the UK: 2014*. London: Institute of Fiscal Studies.

Blundell, R., Dias, M. C., Meghir, C., and Reenen, J. (2004). Evaluating the employment impact of a mandatory job search program. *Journal of the European Economic Association*, 2(4): 569-606.

Bryan, J, Moore-Thomas, C., Day-Vines, N.L., and Holcombe-McCoy, C. (2011). School counsellors as social capital: the effect of high school college counselling on college application rates. *Journal of Counselling and Development*, 89(2): 190 – 199.

Cabinet Office and Her Majesty the Queen. (2015). Queen's Speech, Houses of Parliament, 27th May 2015.

Cameron, D. (2015). Speech at Tetley, Stockton-on-Tees, 12th May 2015.

Cedefop. (2008). *Career Development at Work: A Review of Career Guidance to Support People in Employment*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

Cedefop. (2011). *Working and Ageing: Guidance and Counselling for Mature Learners*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

The Conservative Party. (2015). *Strong Leadership, A Clear Economic Plan, A Brighter, More Secure Future*. London: The Conservative Party.

Department for Business Innovation and Skills, Department for Education and Bowles, N. (2015). Number of young people not in work or education in England falls to 10 year low. Available from <https://www.gov.uk/government/news/number-of-young-people-not-in-work-or-education-in-england-falls-to-10-year-low> [Accessed 31st May 2015].

Department for Business Innovation and Skills, Javid, S. and Soubry, A. (2015). Sajid Javid outlines ambitious Enterprise Bill. Available from <https://www.gov.uk/government/news/sajid-javid-outlines-ambitious-enterprise-bill> [Accessed 31st May 2015].

Dorling, D. (2014). *Inequality and the 1%*. London: Verso.

Faragher, E. B., Cass, M., and Cooper, C. L. (2005). The relationship between job satisfaction and health: A meta-analysis. *Occupational and Environmental Medicine*, 62(2): 105-112.

Filella-Guin, G., and Blanch-Plana, A. (2002). Imprisonment and career development: An evaluation of a guidance programme for job finding. *Journal of Career Development*, 29(1): 55-68.

Frederick, S., Loewenstein, G., and O'Donoghue, T. (2002). Time discounting and time preference: A critical review. *Journal of Economic Literature*, 40(2): 351-401.

Gatsby Charitable Foundation. (2014). *Good Career Guidance*. London: Gatsby Charitable Foundation.

Graversen, B. K., and Van Ours, J. C. (2008). How to help unemployed find jobs quickly: Experimental evidence from a mandatory activation program. *Journal of Public Economics*, 92(10): 2020-2035.

Hall, B., Nagel Newberg, S., and Soria, K. M. (2012). Career development courses and social capital. Paper presented to the *American College Personnel Association (ACPA) Annual Convention*, Louisville, KY, March 26, 2012.

Hardie, J. H. (2015). The best laid plans: Social capital in the development of girls' educational and occupational plans. *Social Problems*, 62(2): 241-265.

Harari, D. (2015). *Productivity in the UK* (Briefing Paper 06492). London: House of Commons Library.

Hendra, R., Riccio, J. A., Dorsett, R., Greenberg, D. H., Knight, G., Phillips, J., Robins, P., Vegeris, S., Walter, J., Ray, K. Smith, J. and Hill, A. (2011). *Breaking the low-pay, no-pay cycle: Final evidence from the UK Employment Retention and Advancement (ERA) demonstration*. London: UKCES.

HM Treasury. (2013). 2010 to 2015 government policy: Deficit reduction. Available at: <https://www.gov.uk/government/publications/2010-to-2015-government-policy-deficit-reduction/2010-to-2015-government-policy-deficit-reduction> [Accessed 9th June 2015].

Hooley, T. (2014). *The Evidence Base on Lifelong Guidance*. Jyväskylä, Finland: European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN).

- Hooley, T., Matheson, J., and Watts, A.G. (2014). *Advancing Ambitions: The Role of Career Guidance in Supporting Social Mobility*. London: The Sutton Trust.
- Houston, D.M. & Marks, G. (2003). The role of planning and workplace support in returning to work after maternity leave. *British Journal of Industrial Relations*, 41(2): 197-214.
- Hughes, D. (2004). *Investing in Career: Prosperity for Citizens, Windfalls for Government*. Winchester: The Guidance Council.
- Hughes, D. (2010). *Social Mobility of Young People and Adults in England: The Contribution and Impact of High Quality Careers Services*. Careers England.
- Hughes, D. and Borbely-Pecze, T. (2014). *Youth Unemployment: A Crisis in Our Midst: The Role of Lifelong Guidance Policies in Addressing Labour Supply and Demand* (ELGPN Concept Note No. 2). Jyväskylä: ELGPN.
- Innovate UK. (2015). Innovation Infographic. Available from: https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/418573/Investing_in_innovation_for_growth_-_infographic.pdf [Accessed 9th June 2015].
- International Labour Organization. (2006). *Facts on Decent Work*. Geneva: International Labour Organization.
- Killeen, J. and Kidd, J.M. (1991). *Learning Outcomes of Guidance: A Review of Recent Research*. London: Department of Employment.
- Kwon, D. (2009). Human capital and its measurement. Paper presented at *The 3rd OECD World Forum on 'Statistics, Knowledge and Policy': Charting Progress, Building Visions, Improving Life*, 27-30 October 2009, Busan, Korea.
- Liu, S., Huang, J. and Wang, M. (2014). Effectiveness of job search interventions: A metaanalysis review. *Psychological Bulletin*, 140 (4):1009-1041.
- Lloyd, A. (2013). *Labour Markets and Identity on the Post-Industrial Assembly Line*. Surrey: Ashgate.
- London Enterprise Panel and London Councils. Supported by the Mayor of London. (2015). *London Ambitions: Shaping A Successful Careers Offer For All Young Londoners*. London: London Enterprise Panel and London Councils.
- Maguire, M and Killeen, J. (2003). *Outcomes From Career Information and Guidance Services*. Paris: OECD.
- Mann, A. (2012). *It's Who You Meet: Why Employer Contacts at School Make a Difference to the Employment Prospects of Young Adults*. London: Education and Employers Taskforce.
- Mayston, D. (2002). *Assessing the Benefits of Careers Guidance* (CeGS Occasional Paper). Derby: Centre for Guidance Studies, University of Derby.
- McArdle, S., Waters, L, Briscoe, J.P. and Hall, D.T. (2007). Employability during unemployment: Adaptability, career identity and human and social capital. *Journal of Vocational Behaviour*, 71: 247 – 264.
- McCulloch, A. (2014). *Learning from Futuretrack: Dropout From Higher Education*. London: BIS.

- Neary, S., Hooley, T., Morris, M., and Mackay, S. (2015 - Forthcoming). *The Impact of Career Guidance on Progression in Learning and Work: A Literature Review*. London: DBIS.
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2004). *Career Guidance and Public Policy: Bridging the Gap*. Paris: OECD.
- Portes, A. (1998). Social capital: Its origins and applications in modern sociology. *Annual Review of Sociology*, 24: 1-24.
- Rakis, J. (2005). Improving the employment rate of ex-prisoners under parole. *Federal Probation*, 69 (1): 7-12.
- Research New Zealand. (2006). *45 Plus: Choices in the Labour Market* (Stage 1: Review of Literature on Programmes of Career Information, Advice and Guidance for Mature Non-Participants). Wellington: Department of Labour.
- Seibert, S. E., Kraimer, M. L., & Liden, R. C. (2001). A social capital theory of career success. *Academy of Management Journal*, 44(2): 219-237.
- Sultana, R. G. (2014). Pessimism of the intellect, optimism of the will? Troubling the relationship between career guidance and social justice. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 14(1): 5-19.
- Taylor, A. R. and Hooley, T. (2014). Evaluating the impact of career management skills module and internship programme within a university business school. *British Journal of Guidance and Counselling*, 42(5): 487-499.
- Taylor, L. (2013). *Cost to the Economy of Government Policy on Career Guidance: A Business Case for Funding and Strengthening Career Guidance in Schools*. Careers England.
- Thaler, R. H., & Sunstein, C. R. (2008). *Nudge: Improving Decisions about Health, Wealth, and Happiness*. New Haven: Yale University Press.
- Trutko, J., O'Brien, C., Wandner, S., and Barnow, B. (2014). Formative Evaluation of Job Clubs Operated by Faith- and Community-based Organizations: Findings from Site Visits and Options for Future Evaluations. Washington: U.S. Department of Labor.
- Vuori, J., Toppenen-Tanner, S., and Mutanen, P. (2012). Effects of resource building group intervention on career management and mental health in work organizations: Randomised controlled field trials. *Journal of Applied Psychology*, 97(2), 273-286.
- Waddell, G. and Burton, K. (2006). *Is Work Good for Your Health and Well-Being?* Department for Work and Pensions. Norwich: TSO.
- Watts, A.G. (1999). The economic and social benefits of guidance. *Educational and Vocational Guidance Bulletin*, 63: 12-19.
- Watts, A. G. (2001). Career guidance and social exclusion: a cautionary tale. *British Journal of Guidance and Counselling*, 29(2): 157-176.
- Watts, A.G. and Sultana, R.G. (2004) Career guidance policies in 37 countries: Contrasts and common themes. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 4: 105 – 122.
- Whiston, S.C., Sexton, T.L. & Lasoff, D.L. (1998). Career intervention outcome: a replication and extension of Oliver and Spokane (1988). *Journal of Counseling Psychology*, 45(2): 150-165.

Wilhelm, S. & Robinson, J. L. (2013). The economic impact of Utah's Vocational Rehabilitation Program. *Journal of Disability Policy Studies*, 24(3), 148-157.

Z anglického originálu „*The Economic Benefits of Career Guidance*“, Careers England, júl 2015, preložil PhDr. Štefan Grajcár, SAAIC – Euroguidance centrum



Prof. Tristram Hooley

Prof. Tristram Hooley je riaditeľom International Centre for Guidance Studies (iCeGS) na Univerzite v Derby. Počas svojej kariéry sa zaoberá najmä výskumom, učením a vzdelávaním, a to nielen v oblasti vyššieho vzdelávania; osobitne sa venuje kariérovému vzdelávaniu, vzdelávaniu doktorandov, sociálnemu kapitálu a úlohe technológií vo výskume, vzdelávaní a v poradenstve.

Prof. Hooley je členom Strategického fóra Spojeného kráľovstva pre kariérový sektor (UK Careers Sector Strategic Forum) a je v redakčnej rade *British Journal of Guidance and Counselling*. V posledných publikáciách sa zameriaval na úlohu sociálnych médií, naratívu, podnikateľstvo a úlohu trhu v kariére. Píše tiež blog Dobrodružstvá v kariérovom vývine (*Adventures in Career Development*; <http://adventuresincareerdevelopment.posterous.com>), kde môžete nájsť jeho úvahy o rôznych aspektoch kariéry, výskumu a technológií.

Jeho profil a zoznam jeho publikácií môžete nájsť na webstránke iCeGS (<http://www.derby.ac.uk/icegs/staff-and-associates/icegs-staff/dr-tristram-hooley-head-of-icegs>), ale aj na Twitteri pod menom @pigironjoe (<http://twitter.com/#!/pigironjoe>) a kde tu na rôznych ďalších stránkach sociálnych médií. Asi najzaujímavejšia je úplná bibliografia všetkého čo prečítal za posledné dva roky alebo plánuje si prečítať, nájdete ju na jeho účte CiteULike (<http://www.citeulike.org/profile/pigironjoe>). Na maily odpovedá na adrese t.hoohey@derby.ac.uk.

V máji 2015 na konferencii NICE II v Bratislave mal prednášku s názvom *Dôkazy v celoživotnom kariérovom poradenstve*.

Pomerne nedávno, 17. septembra 2015, pri príležitosti menovania za profesora predniesol svoju inauguračnú prednášku s názvom „*Vymaňte sa z duševného otroctva: sebaaktualizácia, sociálna spravodlivosť a politika kariérového poradenstva*“ (*Emancipate yourselves from mental slavery: self-actualisation, social justice and the politics of career guidance*; dostupná je [tu](#)).



Vanessa Dodd

Vanessa Dodd ukončila štúdium sociológie (BA) a aplikovanej sociológie (MA) na Clemson University v Spojených štátoch. V súčasnosti je asistentkou výskumu v International Centre for Guidance Studies na Univerzite v Derby. Je kvalifikovanou výskumnou pracovníčkou v oblasti sociálnych vied v kvalitatívnych a kvantitatívnych metódach. Pracuje na rôznych projektoch pre neziskové organizácie tak na miestnej, ako aj medzinárodnej úrovni. Jej záujmy vo výskume sú široké, zahŕňajú témy ako komunitný rozvoj, globalizácia, vizuálna sociológia, sociálny kapitál a jeho väzby na kariérový vývin, politika kariérového poradenstva vo všeobecnosti, kariérové tranzície a duševná pohodu (well-being). Zoznam jej publikácií z posledného obdobia môžete nájsť [tu](#).

V októbri 2015 bola spoločne s ďalšími hosťami z Francúzska, Nemecka, Španielska a Talianska účastníčkou okrúhleho stola na konferencii FECBOP v Bratislave s názvom „*Bilancia kompetencií – riadenie kvality a meranie dopadov systému kariérového poradenstva*“, ktorého témou bolo riadenie kvality a dôkazová základňa v kariérovom poradenstve.

ROZHOVOR

ROZHOVOR S PROF. TRISTRAMOM HOOLEYM,

riaditeľom International Centre for Guidance Studies (iCeGS), University of Derby, Veľká Británia

Ako sme už spomenuli, v úplne prvom (nultom) čísle nášho e-časopisu *Kariérové poradenstvo v teórii a praxi* sme uverejnili preklad článku “*Ekonomické prínosy kariérového poradenstva*”^{*} (angl. “*Economic Benefits of Career Guidance*”), ktorý publikoval NICEC ako „briefing note” v roku 1992 a ktorý vychádza z monografie J. Killeena, M. Whitea a A. G. Wattsa *The Economic Value of Careers Guidance*.⁸² V aktuálnom čísle nášho e-časopisu publikujeme preklad výskumnej práce, ktorej autorom ste vy a Vanessa Dodd *Ekonomické prínosy kariérového poradenstva* (angl. “*Economic Benefits of Careers Guidance*”) a ktorý publikoval *Careers England* v júli 2015.⁸³ Na prvý pohľad by sme mohli povedať, že jediným rozdielom medzi týmito dvoma článkami sú výrazy „career” a „careers” a rok vydania. Vieme však, ako veľa sa toho zmenilo v oblasti vzdelávania, učenia sa, trhu práce atď. a súvisiacich službách kariérového poradenstva. Je význam týchto služieb v súčasnom kontexte rovnaký ako tomu bolo začiatkom deväťdesiatych rokov, alebo sa situácia zásadne zmenila?

Myslím, že od roku 1992 sa toho zmenilo veľa. Po prvé, zmenilo sa ekonomické prostredie. Stále sa ešte zotavujeme z hospodárskej krízy, preto akákoľvek diskusia o ‘ekonomických prínosoch’ musí zohľadniť tieto zmenené podmienky. Ďalšie veľké zmeny vidíme v globálnej a európskej mobilite, úlohe nových technológií i vo zvýšenom záujme o životné prostredie. Udiali sa aj zásadnejšie politické zmeny. V roku 1992 sa ešte len blížil koniec studenej vojny a ľudia ako Francis Fukuyama hovorili, že ‘sme na konci dejín’.⁸⁴ O dvadsať rokov neskôr sa to zdá trochu predčasné, politici sa nestali statickými nemennými, vidíme však nový neoliberalný konsenzus a v tomto kontexte pôsobí kariérové poradenstvo posledných dvadsať rokov. Dúfam, že by to mohlo byť začiatkom posunu, ale politická ekonómia, v rámci ktorej pôsobíme, je veľmi rozdielna v porovnaní s tou, ktorú spomínajú John Killeen a jeho kolegovia začiatkom deväťdesiatych rokov.

Máme tiež ďalšie dôvody, prečo revidovať niektoré z týchto úvah. Od začiatku 90. rokov sa rozšírili paradigmy, prostredníctvom ktorých sa poskytuje kariérové poradenstvo. Dnes hovoríme o niečom, čo sa oveľa zrejmejšie točí okolo paradigmy vzdelávania, experienciálnej pedagogiky a rozvoja zručností pre riadenie vlastnej vzdelávacej a profesijnej dráhy. Poradenstvo obsiahlo aj využívanie nových technológií, čo následne rôznym spôsobom zmenilo rámec tejto oblasti.⁸⁵ No a nakoniec, podľa môjho názoru za zmienku stojí i to, že sa podstatne

* Poznámka prekladateľa: V celom pôvodnom texte sa používa len pojem „career guidance” (výraz „counselling” sa v originále nenachádza), v preklade však používame pojem „kariérové poradenstvo” ako zastrešujúci pre celú túto širokú oblasť.

⁸² Killeen, J., White, M. and Watts, A. G. (1992). *The Economic Value of Careers Guidance*. London: Policy Studies Institute.

⁸³ Hooley, T. and Dodd, V. (2015). *The Economic Benefits of Career Guidance*. Careers England.

⁸⁴ Fukuyama, F. (1992). *The End of History and the Last Man*. London: Penguin.

⁸⁵ See Hooley, T., Shepherd, C. and Dodd, V. (2015). *Get Yourself Connected: Conceptualising the Role of Digital Technologies in Norwegian Career Guidance*. Derby: International Centre for Guidance Studies, University of Derby for further discussion of this.

zmenila situácia aj pokiaľ ide o prax založenú na dôkazoch a že dnes vieme oveľa viac o tom, aké dopady má kariérové poradenstvo.⁸⁶ Toto poznanie nám umožňuje hovoriť o potenciálnych ekonomických dopadoch s oveľa väčšou istotou.

Výskumná správa sa v podstate zaoberá situáciou v Spojenom kráľovstve, osobitne v Anglicku. Myslíte, že zistenia a argumenty na podporu ďalšieho rozvoja poradenských služieb v Anglicku sú povedzme všeobecnejšie a prenositeľné do iných podmienok, ďalších krajín?

Nuž, dostali sme poverenie vypracovať správu o ekonomických dopadoch poradenstva zabezpečovaného prostredníctvom *Careers England*, čo je organizácia poradenských spoločností v Anglicku. Z tohto dôvodu sme sa intenzívne zamerali na preskúmanie týchto otázok vo vzťahu k hospodárskym cieľom britskej vlády. Cieľom správy bolo skutočne dať argument vláde, že do poradenstva sa oplatí investovať a že to pomôže vláde plniť niektoré z jej ekonomických cieľov.

Ale aj keď sa správa týka špecificky Anglicka, myslím, že veľa z tých základných myšlienok, ktoré v správe uvádzame, možno aplikovať oveľa širšie. Naším argumentom je, že kariérové poradenstvo pôsobí na ľudský a sociálny kapitál jednotlivcov a že im poskytuje podporu pri uskutočňovaní efektívnych tranzícií. Od toho môžeme potom pokračovať v identifikácii dopadov na systém vzdelávania a zamestnanosti, ale i na rad sekundárnych dopadov na také veci ako je ľudské zdravie, pravdepodobnosť, že budú páchať kriminalitu, až po široké spektrum ďalších sociálnych benefitov. Z toho sme následne poukázali na makro benefity, ktoré sú osobitne relevantné v Anglicku a v Spojenom kráľovstve, ale niečo veľmi podobné by bolo možné urobiť aj pre iné krajiny.

Dôkazy, ktoré sme v tejto správe použili, sú medzinárodné a myslím, že si môžeme byť celkom istí, že poradenstvo má potenciál vytvoriť ekonomický prínos všade, kde existuje.

Vo svojej inauguračnej prednáške pri príležitosti menovania za profesora „Vymaňte sa z duševného otroctva: sebaaktualizácia, sociálna spravodlivosť a politika kariérového poradenstva“⁸⁷ (prednesená 17. septembra 2015 a publikovaná koncom októbra) ste uviedli, že naše kariéry by mali byť charakterizovaná autonómiou, optimizmom a naplnením; povedali ste tiež, že viac ľudí by malo mať možnosť sebaaktualizácie a mať lepšiu kariéru, čo znamená, že na to, aby sme to dosiahli, potrebujeme zmeniť spôsob, akým je spoločnosť organizovaná. Ako to môže podporiť kariérové poradenstvo?

V tej prednáške som sa snažil uviesť argument, že kariérové poradenstvo má základný význam v tom, že poskytuje ľuďom príležitosť na sebaaktualizáciu. Keď podporíme ľudí, aby sa dozvedeli viac o sebe a o svete okolo seba a naučili sa, ako využívať tieto poznatky na svoj kariérový rozvoj, podporujeme ľudí v tom, aby uvažovali nad tým, kto sú, čím chcú prispieť a ako môžu byť šťastní a maximalizovať svoje blaho. Samozrejme, kariérové poradenstvo má ekonomický prínos, ako sme už o tom hovorili, ale nakoniec by som rád videl blaho a realizáciu ľudského potenciálu artikulované ako ciele verejnej politiky, nie iba rast HDP.

⁸⁶ Hooley, T. (2014). *The Evidence Base on Lifelong Guidance*. Jyväskylä, Finland: European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN).

⁸⁷ Hooley, T. (2015). *Emancipate Yourself from Mental Slavery: Self-Actualisation, Social Justice and the Politics of Career Guidance*. Derby: International Centre for Guidance Studies, University of Derby.

Problémom je, že ak začnete nad kariérou uvažovať v týchto súvislostiach, bude veľmi rýchlo zrejmé, že nie každý má rovnakú príležitosť dostať sa k 'dobrému životu'. V závislosti na tom, v ktorej krajine sa narodíte, na rase, triede a pohlaví, budete pravdepodobne čeliť rôznym bariéram pri realizovaní svojho potenciálu. Veľa z toho, čo kariérové poradenstvo robí, je práve pomoc ľuďom prekonávať tieto bariéry.

To, o čom som začal premýšľať a hovoriť, je myšlienka, že kariérové poradenstvo by mohlo zohrať úlohu v tom, ako čeliť týmto prekážkam. Mnohé z bariér, na ktoré narážame kvôli tomu, kde sme sa narodili, sú veľmi politické a je možné, dokonca pravdepodobné ich zmeniť. V priebehu posledných sto rokov sme boli svedkami veľkých posunov pokiaľ ide o ženy, etnické menšiny a pracujúci ľudia. Tieto posuny však neboli iba jednosmerné a svet sa nestáva nevyhnutne lepším, férovejším a v ktorom sú si ľudia rovnejší.⁸⁸ Ale ako hovoria ľudia ako Piket a Wilkinson, keď zvýšime rovnosť medzi ľuďmi, budú mať z toho prospech všetci a umožní nám to žiť v lepších spoločnostiach.⁸⁹

Takže otázkou je, či kariérové poradenstvo skutočne môže i niečo iné ako len pomáhať ľuďom vyrovnať sa s nespravodlivým svetom. Môže kariérové poradenstvo naozaj prispieť k novému a lepšiemu svetu? Myslím, že môže. Myslím, že rozhovory, ktoré vedieme s ľuďmi počas kariérového poradenstva, ktoré ich podporuje v tom, aby rozmýšľali o svojom mieste vo svete, môže poskytnúť určitý priestor, v rámci ktorého môžeme otvoriť aj niektoré politické otázky. Myslím, že by sme nemali mať problém hovoriť ľuďom o ich hodnotách, o napätiach, ktoré vnímajú medzi svojimi kariérovými aspiráciami a nespravodlivým svetom. Myslím, že by sme sa mali viac snažiť pri navrhovaní kolektívnych riešení problémov v oblasti kariéry, ktoré ľudia vnímajú popri skôr individuálnych riešeniach. Tak napríklad, ak niekto chce zlepšiť ich príjem, mali by sme hovoriť o kolektívnom vyjednávaní prostredníctvom odborov, ako aj o osobnom zvýšení prostredníctvom postupu alebo nového pracovného miesta.

Niektoré z týchto vecí sú celkom nové pre profesionálov pôsobiacich v oblasti kariérového poradenstva, ale domnievam sa, že je to oblasť, v ktorej by sme mali všetci pracovať spoločne. Potrebujeme prepracovať modely našej praxe, aby sme mohli reagovať na súčasný globálny kontext a zohrávať tak určitú úlohu v príprave nového a lepšieho sveta.

Ste riaditeľom Medzinárodného centra pre kariérový výskum pri Univerzite Derby (International Centre for Guidance Studies, iCeGS; www.derby.ac.uk/icegs/), učíte na univerzite, ste aj výskumník (nehovoriac o všetkých ďalších rolách a úlohách, ktoré aktuálne plníte...) – vieme, že ste v súčasnosti zapojení do projektu Programu Erasmus+ s názvom L.E.A.D.E.R, ktorého súčasťou je aj Medzinárodný prieskum zručností pre riadenie vlastnej vzdelávacej a profesijnej dráhy (career management skills; CMS). V niektorých krajinách je rozvoj CMS prirodzenou súčasťou učebných osnov, v ďalších krajinách je to stále ešte len niečo, čo sa bude riešiť v budúcnosti. Na Slovensku sú napríklad tieto zručnosti tak trochu skryté v osnovách tak v primárnom, ako aj v sekundárnom stupni vzdelávania a nie sú explicitne zdôraznené – vzhľadom na to by sme mohli povedať, že rozvoj CMS je niečo, čomu by sme sa mali oveľa viac venovať v nasledujúcich rokoch.

V súvislosti s tým prieskumom v projekte L.E.A.D.E.R. by ste nám mohli povedať niečo o svojich očakávaniach?

⁸⁸ Dorling, D. *Inequality and the 1%*. London: Verso.

⁸⁹ Pickett, K. and Wilkinson, R. (2009). *The Spirit Level: Why Equality is Better for Everyone*. London: Penguin.

Myslím, že cieľom kariérovej výchovy a orientácie je pomáhať jednotlivcom dozvedieť sa viac o sebe, o svojich kariérach a o svete okolo seba. Čo sa v rámci CMS dá urobiť je, čo to vlastne znamená v praxi. Takže rámec CMS, na ktorom sme pracovali v projekte LEADER, to rozdeľuje do piatich oblastí, ktoré by mohli tvoriť základ kurikula kariérového vzdelávania v škole alebo na univerzite.⁹⁰ V tomto projekte sme rozdelili CMS na osobnú efektívnosť, riadenie vzťahov, nájdenie práce a prístup k vzdelávaniu, riadenie života a kariéry a porozumenie svetu. To tú veľkú a abstraktnú myšlienku 'manažment kariéry' premení do použiteľných výstupov učenia ako 'Neviem sa rozhodnúť a nasmerovať svoj život/kariérové ciele v prijateľnom čase' alebo 'Dokážem fungovať efektívne ako súčasť spoločnosti ako takej (sociálne uvedomenie)'. Z tohto druhu výstupov učenia sa môžu vo vzdelávaní uskutočňovať aktivity, ktoré rozvíjajú schopnosti ľudí.

Rámec CMS je teda praktický nástroj, ktorý môžeme využívať na preklad abstraktných myšlienok týkajúcich sa kariéry na skutočné vzdelávacie intervencie. Takéto intervencie možno organizovať ako samostatný program alebo prepojené s existujúcimi oblasťami kurikula. Myslím, že na Slovensku by ste mali využívať veci ako LEADER projekt na inšpiráciu a vytvoriť svoj vlastný rámec CMS, ktorý by ste mohli použiť v systéme vzdelávania a zamestnávania. Malo by to byť vsadené do slovenskej kultúry, a kontextu slovenskej ekonomiky, trhu práce a vzdelávacieho systému. Ak to dokážete urobiť, rámec CMS vám poskytne cenný nástroj na transformáciu kariérového poradenstva v krajine.

Počas konferencie projektu NICE v máji 2015 v Bratislave ste mali prednášku – mali ste aj trochu voľného času pozrieť si naše hlavné mesto, zachytiť jeho atmosféru? Ak to bola vaša prvá návšteva Slovenska, aké boli vaše dojmy?

Keď som v máji prišiel do Bratislavy, zobral som so sebou aj svoju rodinu a boli sme tu týždeň. V meste to bolo skvelé. Boli sme tu po prvý raz a veľmi radi by sme sa sem vrátili. Strávili sme veľa času na hradoch, v múzeách a reštauráciách, podarilo sa nám dokonca zájsť aj na vidiek a na krátky výlet loďou po rieke. Ak by sme prišli znova, myslím, že by sme veľmi radi zašli trochu viac do hôr.

Je veľa zaujímavého v poradenstve na Slovensku a naozaj som celkom zvedavý, čo ďalej sa bude vo vašej krajine v tejto oblasti diať.

Ďakujeme veľmi pekne za spoluprácu a zaangažovanosť.

Euroguidance centrum Slovensko

⁹⁰ Neary, S., Dodd, V. and Hooley, T. (2016). *Understanding Career Management Skills: Findings From the First Phase of the CMS LEADER Project*. Derby: International Centre for Guidance Studies, University of Derby.

ŠTUDIJNÁ NÁVŠTEVA – SPOJENÉ KRÁĽOVSTVO

Martin Martinkovič, PhD., Výskumný ústav detskej psychológie a patopsychológie, Bratislava

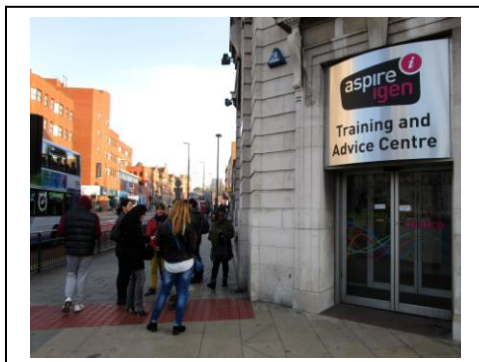
Úvod

České Centrum Euroguidance zorganizovalo v dňoch 19. – 22. októbra 2015 študijnú návštevu pre zástupcov organizácií, ktoré boli ocenené v rámci Národnej ceny kariérového poradenstva v Českej republike. Výskumnému ústavu detskej psychológie a patopsychológie (VÚDPaP), ktorý bol ocenený slovenským centrom Euroguidance v rámci obdobnej súťaže, ktorá sa realizuje na Slovensku, bolo umožnené zúčastniť sa tejto prípravnej návštevy s českými ocenenými kolegami. Centrá Euroguidance realizujú informačné a vzdelávacie aktivity pre poradcov, obzvlášť v oblasti kariérového poradenstva v rámci krajín EÚ. Prostredníctvom konferencií a seminárov poskytujú priestor na zdieľanie informácií a skúseností na národnej a medzinárodnej úrovni. Cieľom centier je sprostredkovať odbornej verejnosti skúsenosti (dobrých, aj tých zlých) z ostatných európskych krajín a podporiť tak rozvoj poradenského systému predovšetkým v oblasti kariérového poradenstva. Študijnej návštevy som sa zúčastnil vďaka Národnému projektu VÚDPaP – *Komplexný poradenský systém prevencie a ovplyvňovania sociálno-patologických javov v školskom prostredí*. Jedným z cieľov Národného projektu VÚDPaP je poskytnutie návrhov na inováciu poradenského systému na Slovensku. Poradenský systém by bolo možné navrhovať na základe publikácií a zdrojov, ktoré pravidelne vydávajú medzinárodné organizácie aktívne v rámci poradenstva (napr. IAEVG, Cedefop), ale ako hovorí známe príslovie „radšej raz zažiť, ako dvakrát čítať.“

Študijná návšteva v poradenských zariadeniach v Anglicku

Študijná návšteva bola zameraná na oboznámenie sa s poradenským systémom v Spojenom kráľovstve so zameraním na to, ako sa realizuje poradenstvo pre žiakov, ohrozené a znevýhodnené skupiny, mladých ľudí v rámci systému ďalšieho vzdelávania a prípravy žiakov s takzvanými špeciálnymi výchovnovzdelávacími potrebami. Východiskovým miestom návštev poradenských inštitúcií bolo mesto Leeds. Leeds je centrom rovnomenného metropolitného okresu v grófstve West Yorkshire. Oblasť sa za posledných päťdesiat rokov radikálne zmenila. Z oblasti, ktorá bola prevažne orientovaná na textilný priemysel, bolo potrebné vo väčšej miere diverzifikovať miestnu ekonomiku. Týmto dynamickým zmenám (prílivové vlny migrantov, nízka pôrodnosť) sa museli prispôbiť aj služby, ktoré sú poskytované v oblasti poradenstva.

S českými kolegami som sa stretol v Leedsi večer (18. 10. 2015) pred začatím oficiálneho programu.



Nasledujúci deň v pondelok ráno sme sa stretli s **Mickom Careym** v jednom z poradenských centier Asper-Igen (Eastgate, Leeds). Mick je riaditeľom špecializovaného poradenstva v organizácii Aspire-Igen, ktorá na základe národných a miestnych kontraktov zabezpečuje poradenské a vzdelávacie služby v celej oblasti Yorkshire. Súčasťou Aspire-Igen je aj centrum Euroguidance, ktoré Mick koordinuje od jeho vzniku v roku 1992 (pozn.: v celej sieti Euroguidance sú v súčasnosti už len dvaja – a Mick je

jeden z nich, druhým je Jozef Vanraepenbusch z Belgicka – ktorí boli pri jej zrode a pôsobia v nej dodnes). Po privítaní v centre a krátkej „bozp“ inštruktáži nás uvítal tradičným miestnym pozdravom „Ey up!“ Aj napriek dlhej samostatnej histórii Anglicka si obyvatelia Leedsu cenia lokálnu históriu, ktorej súčasťou sú švédski Vikingovia, od ktorých sa zachoval miestny akcent a z ktorého pochádza pomenovanie oblasti Yorkshire (Jorvik).

„We use to have a good system (v minulosti sme mali dobrý systém),“ začal Mick svoju prezentáciu o systéme poradenstva v Spojenom kráľovstve (UK). Je potrebné spomenúť, že UK sa skladá zo štyroch samostatných častí (Anglicko, Walles, Severné Írsko, Škótsko), pričom pôvodne bol systém jednotný, neexistovalo vôbec poradenstvo pre dospelých a poradcovia boli zamestnancami verejných inštitúcií. Služby boli poskytované špeciálne vyškolenými poradcami. Ich kvalifikovanosť bola garantovaná I. stupňom vysokoškolského štúdia bez konkrétnej špecializácie. Poradenské služby boli vykonávané ako na klienta orientované služby. V praxi sa pritom stávalo, že školy s poradenskými centrami nespolupracovali z obavy, že ak by sa žiakom sprístupnilo kvalitnejšie poradenstvo, mohli by žiaci odísť a tým znížiť finančné dotácie pre školu. Pracovalo sa prevažne s ľuďmi prechádzajúcimi zo školy na trh práce. Služba bola poskytovaná pre školy a žiakov bezplatne. Časom sa vybuďovala spolupráca medzi úradmi práce, resp. verejnými službami zamestnanosti (public employment services). Zamestnávateľia sa obracali priamo na poradenské centrá, tie mali priestor na sledovanie individuálneho progresu mladých ľudí. Silnými stránkami takto nastaveného systému bola určitá nezávislosť (bez obsedantného zamerania sa na výkonnosť), prepojenie s trhom práce (spolupráca s úradmi práce a zamestnávateľmi) a dostupnosť poradenstva pre všetkých. Na konci sedemdesiatych rokov, kedy sa radikálne zvýšila nezamestnanosť mladých, vznikali vládne iniciatívy, ktoré podporovali umiestňovanie absolventov na šesť mesiacov vybraným zamestnávateľom, pričom tieto iniciatívy sa realizovali bez dlhodobej vízie a štruktúry. Altruistická pomoc zamestnávateľov sprostredkovať mladým ľuďom pracovné návyky, sa zmenila na získavanie lacnej pracovnej sily. V tomto období sa tiež zvyšuje hodnota poradenstva realizovaného na školách (podpora ľudí, aby neodchádzali zo školy ešte pred získaním kvalifikácie). Poradenstvo na školách získavalo dôležitosť a poradcovia získavali väčšiu zodpovednosť (napr. zodpovednosť za časť rozpočtu, nákup metodík a pod.). V polovici 90-tych rokov sa systém radikálne zmenil po privatizácii sektora, ktoré ostalo ako dedičstvo po vláde Margaret Thatcherovej. Odštátnený systém zmenil prebyrokratizovaný systém, zvýšil flexibilitu, zrýchlil rozhodovacie procesy a preniesol väčšiu zodpovednosť na regionálne inštitúcie, pričom však zneistil organizácie v tom, že im bol poskytovaný kontrakt len na tri roky. Problémom bolo, že v regiónoch začali vznikať nezávislé systémy, čo znamenalo, že v každej časti Anglicka bolo poskytované poradenstvo rôznymi spôsobmi. Čo sa odrazilo aj na individuálnom vývoji poradenstva v rámci jednotlivých častí UK a vznikli „Career Scotland, Career Walles,“ pričom v Severnom Írsku sa zachovalo poradenstvo ako verejná služba, pri ktorej sa začalo vyvíjať samostatne aj poradenstvo pre dospelých. Poslednou veľkou iniciatívou v rámci anglického poradenstva bola služba „Connexions“, ktorej cieľom bolo eliminovať vznikajúce „hladové doliny.“ Poradenstvo sa vo veľkej miere pretransformovalo na riešenie inklúzie ohrozených skupín (do čoraz väčšieho úzadia sa dostávalo kariérové poradenstvo), pričom skupiny a jednotlivci, ktorí nespádali do rizikových skupín, sa k poradenstvu vôbec nedostali. Po zhodnotení prínosov iniciatívy sa pomerne rýchlo od nej upustilo a v súčasnosti sa do veľkej miery zredukovala v záujme zvýšenia prístupu služieb poradenstva k širšej skupine mladých ľudí. Momentálne si poradenstvo na školách zabezpečujú školy samostatne, alebo si objednávajú službu od súkromných organizácií (ako napr. Aspire-Igen) aktívnych v oblasti sociálneho, inkluzívneho, kariérového poradenstva a ďalších oblastí týkajúcich sa výchovného poradenstva.

Po krátkej prestávke nasledovala prezentácia riaditeľa služieb zamestnanosti a zručností **Nicka Whitesidea**. Oblasť, za ktorú zodpovedá Nick, plní úlohy, ktoré vychádzajú z iniciatív národného parlamentu a miestnych zastupiteľstiev (councils). Na úvod prezentácie pripomenul, že do roku 1998 neexistoval jednotný národný postup poradenstva pre dospelých. Služby boli poskytované prostredníctvom miestnych iniciatív a každá oblasť mala vytvorený individuálny systém, ktorý bol realizovaný prostredníctvom miestnych komunitných a charitatívnych organizácií a súkromných spoločností. Na základe spustenia iniciatívy IAG (information, advice, guidance) partnership, ktorého ústrednou myšlienkou bolo „learning is good for further success – vzdelávanie je dobré pre budúci úspech,“ sa systém začal zjednocovať. V roku 2002 sa zaviedli tzv. „common standards“ (jednotné štandardy), ktoré vyjasnili profesiu, kvalifikáciu a kvalitu služieb. Služby boli prístupné všetkým záujemcom, ktorí mali záujem o poradenstvo. Po roku 2003 sa iniciatíva začala orientovať skôr na ľudí, ktorí nemali prácu, nemali kvalifikáciu, alebo mali záujem o pracovnú reorientáciu. Systém sa posunul od poskytovania poradenstva zameraného na rozvíjanie záujmov a poznania silných stránok smerom k získavaniu zručností potrebných na trhu práce (čo boli predovšetkým IKT zručnosti). Na základe prognóz budúceho vývoja ekonomiky sa zadefinovali odborné a základné zručnosti, ktoré je potrebné rozvíjať v záujme budúceho ekonomického rozvoja (napr. publikácia World class skills). Po prepuknutí krízy sa opäť zodpovednosť za poskytovanie poradenských služieb presunula na regionálne authority a poradenstvo sa vrátilo k myšlienke „learning is good.“ Avšak s nižšou dostupnosťou, zvýšenou neprehľadnosťou v poskytovaných službách a so sťaženým prístupom k financiám pre organizácie. Vzdelávanie a poradenstvo sa vo všeobecnosti stali drahšími. Súčasnosť opísal Nick tak, že vzdelávanie dospelých sa sústreďuje skôr na vybrané skupiny, predovšetkým na nezamestnaných, ľudí s nízkou kvalifikáciou, ľudí, ktorí nemajú (nemali) stálu prácu, ľudí s nízkym sebavedomím a ľudí so zdravotným znevýhodnením. Oproti minulosti, kedy boli poradenské a vzdelávacie služby poskytované všetkým záujemcom, v súčasnosti prevláda zameranie len na uvedené cieľové skupiny. V roku 2010 drvivá väčšina poskytovateľov bola integrovaná do siete, tzv. National career services – helping you to take next step (Národné kariérové služby – pomoc pri voľbe ďalšieho kroku). Začalo prevažovať on-line a telefonické poradenstvo. Cieľové skupiny majú nárok na 3 sedenia, záujemca mimo cieľových skupín na jedno preplatené sedenie. Zvýšili sa nároky na vykazovanie činnosti a zháňanie dôkazov o poskytnutom poradenstve.

Poslednou prezentujúcou bola **Lynne McLaughlin** (operačný manažér, služby zamerané na ohrozenú mládež), ktorá zabezpečuje poradenské a vzdelávacie služby pre mladých ľudí ohrozených sociálnym vylúčením (kriminálny záznam, nepľnoletí mladí ľudia a pod.). Služby pre mladých sú v súčasnosti zabezpečované piatimi kontraktmi (Connexions, Development youth contract, Families first, Head starts, Active engagement). Cieľom kontraktov je pomôcť mladým ľuďom pri životných a pracovných tranzíciách. Hlavnou myšlienkou je zabezpečiť prácu, nie orientovať mladých na získanie benefitov a podpory. Connexions Leeds sa zameriava na mladých ľudí (16-19 rokov), tzv. NEET (not in education, employment and training), mladých ľudí mimo formálneho alebo ďalšieho vzdelávania a bez práce. Program sa zameriava na integrovanie mladých ľudí do spoločnosti (inklúzia, podpora) prostredníctvom individuálnych návštev a kontroly mladých ľudí priamo u nich doma (trvanie približne 3-9 mesiacov). V rámci tohto programu je pomerne aktívna spolupráca so školskými psychológmi, políciou a verejnými službami zamestnanosti. Program Youth contract Leeds podporuje 16-17 ročných NEET vrátiť sa späť do formálneho alebo ďalšieho vzdelávania, prípadne podporiť mladých ľudí pri získaní zamestnania (trvanie približne 3-6 mesiacov). V rámci programu sa dáva veľký dôraz na zvýšenie sebavedomia, sebaapresvedčenia a zvýšenie možností mladých ľudí sa zamestnať. Programom Head starts sú poskytované služby mladým ľuďom vo veku 18-24 rokov orientované na

podporu pri vstupe do zamestnania. Cieľom projektu je zvyšovať zodpovednosť, ponúkať podporu, príp. zabezpečiť pracovnú skúsenosť a tiež zvyšovať sebavedomie a sebahodnotenie. Služby sú spravidla poskytované v intervale 3-9 mesiacov. Program Active engagement podporuje služby na podporu ohrozených mladých ľudí. Program Families first sa orientuje na podporu mladých ľudí, ktorí pochádzajú zo znevýhodneného rodinného prostredia (rodiny ohrozené nezamestnanosťou, kriminálnou minulosťou člena rodiny, prípadne rodiny ohrozené na základe zdravotného znevýhodnenia jedného z členov rodiny). Programy a poradenské centrá sa vo všeobecnosti zameriavajú na podporu a zvyšovanie záujmu mladých ľudí. V rámci poradenstva uplatňujú holistický prístup. Podporujú klientov pri vytváraní osobných akčných plánov, zvyšovaní ich emočnej odolnosti, resp. stability.

Nasledujúci deň sme navštívili centrum v meste Yorkshire. Centrum sa zameriava na podporu Národných kariérových služieb pre rôzne cieľové skupiny. Doraz sa kladie na asistenciu pri zvyšovaní možnosti uspieť na trhu práce pre mladých ľudí do 30 rokov a tých, ktorí zatiaľ nevykonávali žiadnu prácu. Centrum je jednou z mnohých pobočiek sociálnej spoločnosti Aspire-Igen v kraji. Umiestnenie centier je navrhnuté tak, aby bolo čo najefektívnejšie dostupné pre cieľové skupiny. Pracovníci spomínali, že za skupinami klientov, pre ktorých je zložitá prísť do centier, cestujú niekedy aj niekoľko



desiatok kilometrov osobne. Kvôli tomu majú v kraji vytvorené tzv. hot-spots. Dostupným poradenstvom sa centrá snažia podporovať aj mobilitu v rámci kraja. North Yorkshire je hospodársky rozvinutý kraj – „more sheep than people“ (viac oviec ako ľudí), ako spomenula Alen. Rozvinutý je tiež rybolov, priemysel je vo všeobecnosti na ústupe. Centrum zabezpečuje podporu a poradenstvo pre všetkých dospelých nad 18 rokov (poradenstvo poskytuje všetkým záujemcom z členských krajín), záujemcom o prácu, aj zamestnaným (napr. pri

outplacemente), čím podporujú tzv. job services, ktoré v určitej miere poskytujú aj verejné služby zamestnanosti. Služby sú poskytované pod jednotnou hlavičkou NCS (National career services, Národné kariérové služby). Centrá poskytujú viacero služieb – podporu prepúšťaným, všeobecné párovanie záujemcov s ponukami pracovných miest, hodnotenie všeobecných zručností a zdravotného stavu, podpora pri písaní životopisov. V rámci centra sa poradenstvo realizuje rôznymi formami – rozhovory (individuálne, skupinové, workshopy), asistencia pri hľadaní práce, príprava životopisov a sprievodných listov, pomoc pri vypisovaní žiadostí o kurzy odbornej prípravy a pod. (napr. „Exploring training options – Možnosti ďalšieho vzdelávania,“ „Career routes information – Informácie o kariérových cestách“). Poradenské centrum pre záujemcom tiež sprostredkováva viaceré on-line služby – stránka s informáciami, on-line rozhovor s poradcom prostredníctvom web-četu a on-line kariérové nástroje (napr. „CV builder, Action planner, LLL account“ – „generátor životopisu, akčný plánovač, účet celoživotného vzdelávania“). Každý poradca musí denne absolvovať aspoň 6 stretnutí (preto si na každý deň poradca objedná aspoň 8 klientov), pričom každý záujemca má nárok na 2 preplatené rozhovory. V rámci poradenstva prevláda tendencia od tzv. job matchingu (párovania záujemcov s ponukami) smerom k podpore odhaľovať silné stránky, kompetencie a až potom na základe týchto informácií ponúknuť a hľadať pracovnú ponuku.

Donorom Národných kariérových služieb je Ministerstvo hospodárstva. Zosúkromnenie služieb malo negatívny dopad na naháňanie sa po výkonoch, tvorivosť pri vykazovaní činnosti a zháňanie financií aj z iných zdrojov. Pozitívny dopad to však malo na obmedzenie byrokracie, zrýchlenie procesu rozhodovania a vo všeobecnosti tiež na rozvoj spolupráce s ostatnými inštitúciami a organizáciami. Ďalšie informácie je možné nájsť na stránkach - <https://nationalcareersservice.direct.gov.uk>, <https://inspiringandh.co.uk/>.

Ďalší deň sme navštívili Univerzitu v Huddersfield, jednu z najprogresívnejšie sa rozvíjajúcich škôl v tomto regióne. Na škole sa venujú v rámci jedného študijného programu aj príprave poradcov. **Trish Whittle** nás privítala na svojej katedre. Ponúkajú vzdelávanie od prvého stupňa (Bc.), MA (ekvivalent Mgr.) a postgraduálne vzdelávanie. Na úvod sme viedli diskusiu o tom, ako je nastavený systém kvalifikácie poradcov v našich krajinách. V nasledujúcej prezentácii sme sa dozvedeli podrobnosti o študijnom programe. Študenti musia počas štúdia natáčať pilotné rozhovory, analyzovať ich obsah, identifikovať potreby klientov a pod. Detailnejšie informácie je možné nájsť na stránke školy <http://www.hud.ac.uk/courses/full-time/postgraduate/guidance-professional-studies-pgdip>.

Príprave poradcov sa venuje v Anglicku osem univerzít, pričom dve z nich sú v Londýne. V rámci následnej diskusie sme rozobrali dopady regulácie poradenských služieb, pričom sme identifikovali súčasne negatíva aj pozitíva takýchto opatrení. Záujemca o kvalifikáciu by mal byť podľa Trish proaktívny, asertívny a mal by mať trpezlivosť pri vysvetľovaní. Študijný program je navrhnutý v súlade s požiadavkami Organizácie pre kariérový rozvoj (The career development organisation).

V rámci univerzity sme tiež navštívili poradenské centrum pre študentov. Centrum sa viackrát stalo oceneným univerzitným poradenským centrom za inováciu a kvalitu poskytovaných služieb. Centrum vedie bývalý absolvent Steven, ktorý najprv skončil históriu, ale poradenstvo ho tak zaujalo, že si dokončil aj kvalifikáciu poradcu. Keď začínal v roku 2010, centrum bolo „zastrčené“ v kancelárii na desiatom poschodí. Postupne si aj vedenie univerzity uvedomilo, že ide o kľúčovú službu pre študentov a absolventov a práve kvalita služby dokáže prilákať nových študentov. Preto sa poradenské centrum presunulo do priestorov v centrálnej časti budovy, teda tak, aby bola služba prístupná čo najširšej skupine záujemcov. Dôležité bolo prepojenie aktivít centra s potrebami zamestnávateľov (sprostredkovanie stáží, workshopy zamestnávateľov) s potrebami študentov (tréninky, individuálne rozhovory, skupinové workshopy). Všetci študenti na škole majú vytvorený profil prostredníctvom software MyCareer, ktorý slúži na archiváciu záznamov z poradenstva, archiváciu hodnotení zručností študentov a diagnostiky atď. Hlavnú stránku kariérového centra je možné nájsť na podstránke univerzity (<http://www.hud.ac.uk/careers/>), kde sú pre záujemcov dostupné aktuality a publikácie napomáhajúce klientom sa lepšie zorientovať (<http://www.hud.ac.uk/careers/whatwedo/downloads/>). Obráz o ďalších službách je možné získať aj z krátkeho informačného videa kariérového centra (https://www.youtube.com/watch?v=Si_Jk-SzAB0). V rámci ďalších prezentácií nám ďalší Stevenovi kolegovia predstavili formy spolupráce na úrovni školy (medzi fakultami) a na medzinárodnej úrovni (európske projekty, ponuka pre zahraničných študentov). Centrum obslúži približne 8000-9000 mladých ľudí ročne. Najväčším úspechom poradenského centra je, že pre 100% záujemcov je schopné zabezpečiť tzv. work based learning, t. j. že študenti majú možnosť si reálne v praxi vyskúšať pracovné činnosti spojené s ich oblasťou štúdia.

Poslednou návštevou v rámci študijnej návštevy boli tréningové centrá Aspire 2 work. Cieľom týchto zariadení je poskytnúť základnú kvalifikáciu mladým ľuďom, ktorí nie sú schopní získať kvalifikáciu

v rámci formálneho vzdelávania (klientmi sú žiaci so špeciálnymi výchovnovzdelávacími potrebami, žiaci, ktorí predčasne ukončili povinnú školskú dochádzku, mladí ľudia zo znevýhodneného prostredia). Tréninky sú primárne určené pre cieľovú skupinu 16-18 ročných (v prípade opodstatnených dôvodov sa môžu týmto spôsobom vzdelávať aj mladí do 24 rokov). Kurzy sú otvárané celoročne, tzn. že do vzdelávania sa nový záujemca môže zapojiť kedykoľvek cez rok. Aspire 2 work takto ročne vyškolí približne 2000 mladých ľudí. Najprv sme navštívili tréningové centrum, v ktorom sa mladí ľudia učia základným zručnostiam a vedomostiam ako narábať a pracovať v oblasti stavebníctva. Mladí ľudia sa naučia pracovať s materiálmi, získajú vedomosti o tom, ako stavať základné stavby a pod. Steff, ktorá koordinuje prácu s mladými ľuďmi, nám povedala, že dôležitou súčasťou je oboznamovanie mladých ľudí, ale aj potenciálnych zamestnávateľov o rovnakom prístupe k príležitostiam, chápanie individuálnych potrieb a vyjadrovanie podpory smerom k inklúzii. Veľmi striktne sú vymedzené pravidlá, ktoré sa týkajú rovnosti príležitosti a predchádzaniu všetkým formám xenofóbie. Pri vzdelávaní a pri oboznamovaní mladých ľudí o všeobecných hodnotách preferujú mladí ľudia skôr interaktívne formy (napr. big-brother program, prípadové štúdie atď.). V rámci vzdelávania sú tiež integrované témy prevencie (protidrogová prevencia, prevencia proti násiliu a pod.). V ďalšom zariadení, ktoré je spojené s autodielnou, nás privítal Tim, ktorý predtým pracoval ako manažér v spoločnosti Jaguar. Sám hľadal prácu, ktorá by ho viac naplňovala, a tréningové centrum bolo pre neho najvhodnejšou alternatívou. Žiaci sú v tréningovom centre oboznamovaní so všetkými činnosťami v autodielni. Majú možnosť vyskúšať si celú škálu pracovných činností. Keď mladý človek navštevuje tréningové centrum, ako motivácia sú mu poskytnuté dotácie na cestovné, šeky na jedlo a vreckové. V rámci vzdelávacieho procesu sú lektori pomerne často nútení navštevovať mladých ľudí aj priamo u nich doma a vysvetľovať prínos získania kvalifikácie aj ich rodičom, príp. ich poručníkom. Viac informácií o tréningových centrách je možné nájsť na spoločnej stránke <http://www.aspire-i.com/training-16-18.php?group=11> a detailnejšie informácie aj v informačnom videu https://www.youtube.com/watch?v=LdNZ_JsbJtQ.

Ako ďalej u nás?

Prepojenosť poradenského systému je aj v Anglicku záležitosťou viacerých organizácií a inštitúcií. Ani u nás to nebude inak. Momentálne každá cieľová skupina mladých ľudí podlieha pod inú organizáciu, ktoré však viac či menej navzájom nekomunikujú, resp. nespolupracujú. ŠIOV – odborná príprava a poradenstvo v ďalšej odbornej príprave. VÚDPaP – poradenstvo v oblasti ohrozených skupín v rámci skupín mladých ľudí a mladých ľudí ohrozených exklúziou. NÚCŽV – poradenstvo pre dospelých v rámci ďalšieho a celoživotného vzdelávania. Úrady práce, sociálnych vecí a rodiny – poradenstvo pre nezamestnaných (po ukončení povinnej školskej dochádzky). Kariérové poradenstvo ako prierezová špecializácia sa vyskytuje v určitej forme vo všetkých zmienených oblastiach. Vznikajú samostatné systémy na podporu rôznych cieľových skupín, čím sa poradenský systém skôr oslabuje ako profesionalizuje. Súčasne nemožno zatvárať oči pred odštátňovaním systému poradenstva na Slovensku, ktoré sa uskutočňuje napr. prostredníctvom súkromných centier výchovného poradenstva alebo poradenských centier pre ďalšie vzdelávanie, ktoré inicioval Národný ústav celoživotného vzdelávania. Aj na základe inšpirácie zo zahraničia považujeme za dôležité vykonať kroky, ktoré by viedli k univerzalite, ktorá by mohla sprístupniť služby prostredníctvom jedného kontaktného bodu pre všetky cieľové skupiny. Nutnosťou je zdefinovať kvalifikáciu budúcich poradcov, prepojiť vzdelávanie a odbornú prípravu so systémom získavania kvalifikácií (národná sústava kvalifikácií). Odmonopolizovať získanie kvalifikácie iba na základe formálneho vzdelávania a zdefinovať jasné štandardy v rámci poradenstva na všetkých úrovniach (prijímatelia na základných školách,

prijímatelia na odborných školách, prijímatelia na gymnáziách, mladí ľudia odchádzajúci so systému vzdelávania ešte pred získaním kvalifikácie, žiaci so špeciálnymi výchovnovzdelávacími potrebami, pričom osobitnou kategóriou by boli žiaci v prechode na trh práce a pred voľbou vysokej školy, nezamestnaní bez pracovných skúseností, nezamestnaní s pracovnými skúsenosťami a v neposlednom rade zamestnaní a seniori, ktorí majú záujem o re-orientáciu svojej profesijnej kariéry). Nedá sa vytvárať komplexný systém poradenstva bez akceptovania potrieb celej populácie s cieľom zvýšiť všeobecnú spokojnosť ľudí a hospodársky rast krajiny. Iniciatívy, ktoré sa zameriavajú na získanie pracovného miesta sú v zásade dobré a schémy, ktoré sa venovali čisto tzv. „matchingu“ ľudí na vybrané práce zlyhali a systémy sa vracajú k pôvodnej myšlienke kariérového poradenstva a orientácie na trhu práce (identifikácia a rozvoj silných stránok a podpora sociálnych zručností, atď.). Nakoniec by som chcel poďakovať všetkým poradcom (v rámci výchovného poradenstva, kariérovým poradcom, poradcom na úradoch práce), ktorí aj napriek nízkemu finančnému ohodnoteniu ich práca baví. Vykonávajú prácu s pridanou hodnotou a veríme, že sa jej v budúcnosti dostane aj väčšieho spoločenského uznania.

Ďakujeme Jane Opletalovej a Petrovi Chalušovi, ktorí v spolupráci s anglickým centrom Euroguidance, ktoré pôsobí pod organizáciou Aspire-Igen v Bradforde. Počas študijnej návštevy nás sprevádzal Mick Carey (mick.carey@careerseurope.co.uk), ktorý dohodol individuálne návštevy v jednotlivých inštitúciách.



Účastníci študijnej návštevy v Anglicku, zástupcovia organizácií ocenených v súťaži

Národná cena kariérového poradenstva 2015 (zľava): Martin Martinkovič (VÚDPaP), Jitka Hausenblasová (GENDER STUDIES, o. p. s.), Jana Opletalová (Euroguidance ČR), Monika Höklová (EC-Employment Consulting, s. r. o.), Zdeněk Slejška (EDUin, o. p. s.), Mirka Vobecká (WWW.SCIO.CZ, s. r. o.), Renata Hovorková (RUBIKON CENTRUM) a Jana Zouharová (Škola manažerského rozvoje, s. r. o.)



KARIÉROVÉ PORADENSTVO V NESTABILNÝCH ČASOCH: PREPÁJANIE EKONOMICKÝCH, SOCIÁLNYCH A INDIVIDUÁLNYCH BENEFITOV

Hospodárska kríza, sociálne vylúčenie a neisté kariéry: celoživotné poradenstvo reaguje na trojitú výzvu

Ekonomická kríza, ktorá vyvrcholila v roku 2009, priniesla nárazové vlny, ktoré budeme pociťovať v najbližších rokoch. Ovplyvnila podniky, u mnohých zvýšila sociálne riziko a destabilizovala vyhliadky na zamestnanie a kariéru.

Silno to zasiahlo najmä mladých ľudí. Trápia sa s najvyššou mierou nezamestnanosti a ich vyhliadky boli poškodené najviac. Ale aj napriek vysokej miere nezamestnanosti v mnohých krajinách, je stále nedostatok kvalifikovaných pracovných síl v oblasti vedy, technológie, inžinierstva a matematiky (STEM - science, technology, engineering and mathematics). Starne i pracujúca populácia v Európe.

V reakcii na to krajiny Európskej únie (EÚ) navrhli niekoľko politík v oblasti vzdelávania, odbornej prípravy a trhu práce. Vo všetkých z nich zohráva kariérové poradenstvo a profesijná orientácia ústrednú rolu vzhľadom k ich účinnosti v rozvíjaní správnych zručností a postojov, ktoré ľudia potrebujú pre úspešnú kariéru.

Aj keď sa kariérové poradenstvo a profesijná orientácia sústreďuje na jednotlivca, benefity sú omnoho širšie. Zo svojej podstaty poradenstvo prepája plány jednotlivcov s ekonomickými a sociálnymi cieľmi podnikov a vlád. Poradenstvo a profesijná orientácia môžu vo svojej flexibilitate pomôcť jednotlivcom realizovať ich túžby a zároveň im pomôcť lepšie porozumieť svojim kariérovým vyhliadkam a vzdelávacím potrebám. Môžu byť využité v podnikoch, miestnych komunitách alebo školách k zlepšeniu výstupov vzdelávania, prenosu poznatkov, produktivity a inovácií. Poradenstvo jednoducho pomáha ľuďom a organizáciám prispôbiť sa a byť produktívni v nových a atypických ekonomických a sociálnych podmienkach.

Reakcia na ekonomické výzvy

Uznesenie Európskej rady z roku 2008 odporúča členským štátom EÚ zabezpečiť prístup pre všetkých občanov k celoživotnému poradenstvu pre rozvoj zručností pre riadenie kariéry, ako sú napríklad odborná komunikácia, riadenie rozpočtu, kritické myslenie a rozvoj projektu. Tieto zručnosti pomáhajú ľuďom prispôbiť sa v rôznych kariérových kontextoch, vrátane pracovísk či vzdelávacích prostredí. Zručnosti pre riadenie kariéry sa týkajú toho, ako pracovníci využívajú kľúčové kompetencie v podnikoch pri učení sa, riadení svojej práce, komunikovaní a efektívnom a samostatnom riešení problémov. Umožňujú tiež ľuďom, aby uskutočňovali štruktúrovanejšie a informovanejšie kariérové rozhodnutia. Z prieskumu OECD týkajúceho sa zručností dospelých (PIAAC) vyplýva, že pracovníci, ktorí často využívajú kľúčové zručnosti v práci, majú nielen lepšie kariérové výstupy, ale sa tiež lepšie integrujú v podnikoch a sú produktívnejší. Poradenstvo prispieva prostredníctvom rozvoja zručností pre riadenie kariéry k zlepšeniu hospodárskych výsledkov podnikov a kariérových výstupov jednotlivcov.

Rámček 1. 'Dohody so seniormi': Crédit Industriel et Commercial (CIC) Francúzsko

Program informuje starších zamestnancov o možnostiach ich kariérového rozvoja v podniku a o procedúrach pre opustenie CIC do dôchodku. Každý rok oddelenie ľudských zdrojov (HR) ponúka zamestnancom starším ako 45 rokov rozhovor s manažérom ľudských zdrojov. Účasť je dobrovoľná. Zamestnanci môžu diskutovať o rôznych možnostiach, ako je napríklad hodnotenie zručností, mobilita, nová pozícia, školenia, možnosť stať sa mentorom, získať informácie o odchode do dôchodku a organizácii pracovného času. Každá aktivita je starostlivo naplánovaná a doplnená o ďalšie poradenstvo, rady a rozvoj zručností.

Keďže európska pracovná sila starne, podniky potrebujú zabezpečiť, aby zručnosti pracovníkov odchádzajúcich do dôchodku boli nahradené a ich znalosti posunuté mladším pracovníkom (Rámček 1). Poradenstvo môže udržiavať v rovnováhe stratégie podnikov pre starších pracovníkov medzi ich prípravou na odchod do dôchodku a odovzdávaním ich znalostí v rámci podniku.

Príspevky starších pracovníkov pre podnik možno maximalizovať pomocou posúdenia ich zručností, postojov a preferencií a následným navrhnutím stratégie pre ukončenie kariéry, ktorá je prispôbena na ich funkcie alebo ktorá im poskytuje potrebné zručnosti, ako sú zručnosti v oblasti IKT. Tým sa zvyšuje motivácia a produktivita pracovníkov a podporuje dlhší pracovný život. Poradenstvo môže tiež podporovať mentoring a tutorstvo, čo umožňuje starším a skúsenejším pracovníkom, aby sa stali mentormi/tútormi pre sledovanie a riadenie pokroku nových pracovníkov.

Poradenstvo tiež podporuje sociálnu a pracovnú integráciu pracovníkov z radov migrantov v podnikoch, čo umožňuje rýchle vyrovnanie ich produktivity produktivite už zabehnutých pracovníkov. Pre lepšiu integráciu pracovníkov z radov migrantov existuje niekoľko typov hodnotiacich, poradenských a konzultačných metód a nástrojov, ktoré majú k dispozícii ľudia na rôznych úrovniach riadenia, vrátane vrcholového vedenia.

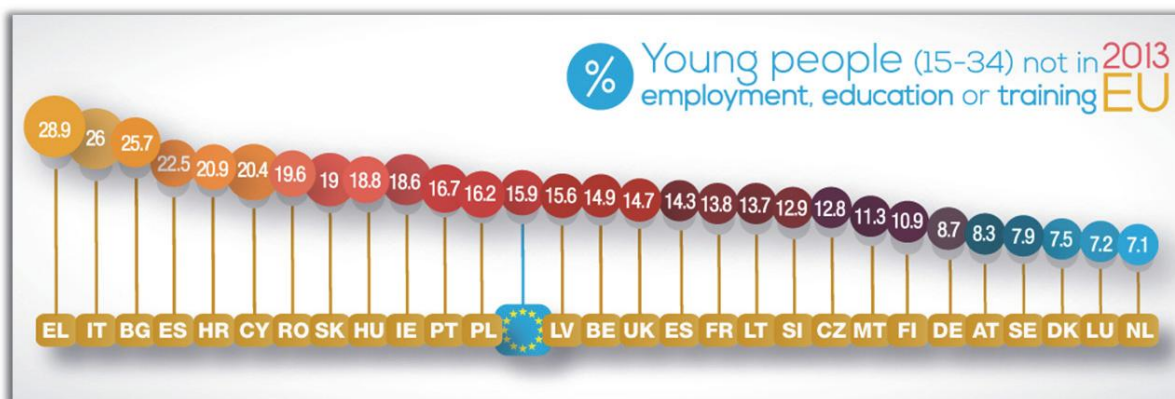
Poradenstvo nie je len pre ľudí, ktorí sa nachádzajú v určitých okolnostiach. Čo je dôležité, umožňuje rozvoj zručností pracovníkov z celoživotného hľadiska, čo môže byť starostlivo naplánované tak, aby sa osobné potreby kombinovali s potrebami podnikov. Začlenenie tohto prístupu do oblasti riadenia ľudských zdrojov môže znížiť nedostatok kvalifikovaných pracovných síl v podnikoch a zvýšiť produktivitu a pracovnú spokojnosť.

Reakcia na výzvy sociálneho vylúčenia

Hospodárska kríza zvýšila sociálne riziko u mladých ľudí a u pracovníkov uprostred ich kariéry v osobitne zasiahnutých odvetviach.

Napriek vyššiemu počtu vysokokvalifikovaných mladých ľudí, ktorí majú lepšie výsledky na trhu práce a je po nich trvalý dopyt v určitých profesiách, je stále mnoho mladých ľudí, ktorí predčasne opustili vzdelávanie. Podiel mladých ľudí, ktorí nie sú zamestnaní, ani nie sú vo vzdelávaní, či odbornej príprave (NEET - not in education, employment or training) sa blíži alebo prekračuje 20% v tretine členských štátov EÚ (pozri graf). NEET majú vyššie riziko dlhodobej nezamestnanosti, neusporiadaných kariérových dráh, chudoby a sociálneho vylúčenia. Ekonomická nečinnosť v mladom veku môže mať hlboké a trvalé následky, môže poškodiť kariérové výstupy a identity, tzv. 'efekt trvalého poznamenanania'. Mladí ľudia z radov migrantov sú obzvlášť ovplyvnení predčasným odchodom zo vzdelávania a majú tendenciu k horším výsledkom učenia sa ako aj na trhu práce.

Graf. Podiel mladých ľudí (15-34 rokov), ktorí nie sú zamestnaní, ani nie sú vo vzdelávaní, či odbornej príprave (NEET)



Zdroj: Eurostat, 2013

Členské štáty reagovali na túto výzvu prostredníctvom záruky pre mladých s cieľom zabezpečiť zamestnateľnosť pre osoby mladšie ako 25 rokov. Záruka pre mladých prisudzuje kariérovému poradenstvu dôležitú úlohu. Vníma ho ako nástroj, ktorý zabráňuje tomu, aby mladí ľudia predčasne opúšťali vzdelávanie, pomáha vrátiť sa nezapojeným mladým ľuďom na trh práce a podporuje ich prechod z odbornej prípravy do práce. Prostredníctvom svojej flexibility a ukotvenia vo verejných službách a miestnych komunitách dokáže poradenstvo zasiahnuť skupiny, ktorým hrozí vylúčenie, ako sú napríklad mladí ľudia nezapojení do vzdelávania, migranti a nezamestnaní ľudia. Vďaka tomu tiež podporuje ciele v oblasti sociálnej integrácie, ako je napríklad zníženie nezamestnanosti a chudoby a zvýšenie kvalifikačnej úrovne.

Kariérové poradenstvo môže pomôcť mladým ľuďom, aby sa nedostali do skupiny NEET, na základe posúdenia miery rizika u študentov, že vypadnú zo vzdelávania, ako aj vyjasnenia ich kariérových možností, a to všetko v úzkej spolupráci s rodinou a učiteľmi. Mladým pracovníkom z radov migrantov a tým, ktorým hrozí sociálne vylúčenie, je kariérové poradenstvo často poskytované v úzkej spolupráci s miestnymi komunitami, službami zamestnanosti, školami a poskytovateľmi odbornej prípravy (Rámček 2).

Rámček 2. Projekt Kumulus, Nemecko

Program poskytuje mladým ľuďom s migračným pozadím poradenskú podporu s cieľom zvýšiť ich zručnosti prostredníctvom odbornej prípravy a stáží popri zamestnaní. Aktivity zahŕňajú: poradenstvo v školách s vysokým percentom prisťahovalcov, podujatia profesijnej orientácie, podujatia pre rodičov a individuálne poradenstvo v hlavnej kancelárii projektu. Spolupráca so zamestnávateľmi sa vykonáva v školách oprávnených vykonávať tzv. obnovujúcej odbornej prípravy a vyhľadávať stáže. Program sa tiež snaží zapojiť podniky vo vlastníctve osôb z prisťahovaleckého prostredia. Poradcovia absolvovali multikultúrny tréning.

Webová stránka projektu: www.aub-berlin.de

Tento typ nad rámec poskytovanej verejnej služby môže priniesť mladých ľudí späť na trh práce. Mladí ľudia, ktorí predčasne opustili vzdelávanie a odbornú prípravu, môžu byť identifikovaní, kontaktovaní a znovuzapojení prostredníctvom odbornej prípravy s pomocou komunitných lídrov a ich rodín. Mentoring zapájajúci členov miestnej komunity s úspešnou kariérou je účinný v oboch stratégiách – pri prevencii i opätovnom zapojení sa. Ostatné účinné spôsoby, ktoré znovuzapájajú mladých ľudí do vzdelávania a odbornej prípravy, zahŕňajú poskytovanie komplexných informácií o

všetkých možnostiach kvalifikácií a povolání, ktoré systém ponúka. Pre mladých ľudí, ktorí sú mimo vzdelávania po dlhšiu dobu, je obzvlášť dôležité to, že poradenstvo môže zvýrazniť pružné cesty ku kvalifikácii, vrátane uznávania neformálneho vzdelávania.

Kariérové poradenstvo sa tiež venuje prípadom, kedy sa ľudia cítia vylúčení z účasti na vzdelávaní a trhu práce. Kombinácia cielených informácií, starostlivého posúdenia a validácie zručností a podpora pri plánovaní kariéry môže priniesť pozitívnu zmenu pre jednotlivcov a komunity.

Reakcia na individuálne potreby

Časté obdobia nezamestnanosti a neusporiadané kariérové dráhy sú v celej Európe na vzostupe, a to najmä u osôb nachádzajúcich sa v polovici svojho pracovného života. Štúdia CEDEFOP z roku 2014 Navigácia cez búrlivé vody*⁽⁹¹⁾ analyzovala kariéry a príbehy ľudí v strednom veku. Identifikovala mnoho prípadov nestability a ťažkostí pri budovaní koherentnej kariérovej/profesijnej dráhy, ktoré často vznikajú kvôli nedostatočnému prístupu ku kvalitným kariérovým informáciám a nepostačujúcim zručnostiam pre riadenie kariéry (Rámček 3).

**Pozn. prekladateľky: Štúdiu v r. 2015 preložilo centrum Euroguidance do slovenského jazyka a začiatkom r. 2016 bude dostupná v elektronickej forme na stránke centra Euroguidance: www.saaic.sk/euroguidance v sekcii Knižnica.*

Rámček 3. Uprostred kariéry: osobné príbehy

Mette: hľadanie kariérového poradenstva

Mette z Dánska je slobodná štyridsiatnička. Začala podnikáť ako masážna terapeutka, avšak až po dlhej ceste sťahovania a striedania rôznych druhov práce. Mette pracovala niekoľkokrát ako sekretárka právnej kancelárie, na čo má kvalifikáciu a skúsenosti. Tá práca bola pre ňu jednoduchá, ale aj nudná, bez akejkoľvek výzvy. „To nie je správny život pre mňa, nemala by som pracovať v advokátskej kancelárii. Ale je to to, čo viem robiť [...], a mám dobrý plat.“

Počas viacerých období by sa Mette zišlo kariérové poradenstvo šité na mieru jej potrebám pri preskúmaní kariérových a vzdelávacích príležitostí. To, že vystriedala toľko zamestnaní, bolo „hľadaním toho, čo by som chcela robiť“. Rada pracuje rukami a s ľuďmi. Chcela zmeniť oblasť svojho pôsobenia, avšak podľa Mette v rámci verejných služieb zamestnanosti nevenujú čas tomu, aby ľudí skutočne počúvali, ale „[...] majú plné ruky práce s tým ako sa snažia dostať nás späť do [...] zamestnania [...], ktorému sa snažíme uniknúť [...]“.

Mercuzio: prelietavý talent

Mercuzio je štyridsaťročný Talian a v súčasnosti pracuje na čiastočný úväzok ako vrátnik v mestskom hoteli.

Začal pracovať ako 16-ročný ako pomocník v snack bare svojho brata. Pracoval ako barman a čašník; v továrni opravoval kávovary; vlastnil kaviareň a manažoval vináreň; pracoval ako pomocný kuchár; ako partner v obchode, kde navrhovali a vyrábali obuv; podnikal aj v oblasti stavebných rekonštrukcií. Jeho plán stať sa profesionálnym klaviristom mu nevyšiel. Teraz rozmýšľa nad tým, že by sa stal spisovateľom.

Mercuziova vzdelávacia dráha je neusporiadaná; stredná škola, kurzy opravy kávovarov a výroby obuvi a po mnohých rokoch práce vysokoškolské humanitné vzdelanie v odbore dejiny umenia. Prostredníctvom týchto možností vzdelávania a rozvíjania sa Mercuzio získal silné praktické a sociálne zručnosti. Dokáže komunikovať s rôznymi typmi ľudí a integrovať sa v rámci rôznych prostredí. Mercuzio ukázal svoju adaptabilitu na náročnom pracovnom trhu, ale chýbajú mu zručnosti a vedomosti k tomu, aby si lepšie plánoval svoje kariérové rozhodnutia.

⁹¹ <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-andresources/publications/navigating-difficult-waters-learning-career-and-labour>

Pre viac osobných príbehov si pozrite publikáciu *Navigácia cez búrlivé vody – Podkladový materiál: metodológia* (*Navigating difficult waters – Background material: methodology*).

Najlepšie príklady praxe v oblasti kariérového poradenstva, ktoré majú pozitívne výsledky, zahŕňajú prístupy šité na mieru, v rámci ktorých sa posudzujú a diskutujú zručnosti, postoje a preferencie ľudí (Rámček 4). Dôkladné prvotné posúdenie nasledované štruktúrovanou diskusiou o ďalších krokoch v oblasti vzdelávania sa a hľadania práce má taktiež dlhodobé účinky na kariéru ľudí. Výhodou je, ak je tento prístup podporovaný sieťou zahŕňajúcou manažérov v rámci podnikov a profesijné združenia, ako aj systematické následné sledovanie jednotlivcov.

Box 4. Bilancia kompetencií/Bilan de compétences (kompetenčné portfólio)

Tento prístup zahŕňa detailné posúdenie kompetencií, založené na mesiac trvajúcej sérii rozhovorov, skupinovej práce vo workshopoch a individuálnej práci podporovanej poradcom. Okrem toho, že je takým vyhodnocovacím cvičením, portfólio pomáha aj jednotlivcom, ktorí chcú prijímať realistické a informované kariérové rozhodnutia.

Bilan je základom pre plánovanie vzdelávania sa a validácie pre jednotlivcov a organizácie. Podniky tiež môžu navrhnúť, aby zamestnanci využívali portfólio na plánovanie pracovného postupu, rozvoja zručností a zmeny pracovného zaradenia. Keďže je flexibilné, portfólio môže podporiť sociálnu integráciu ohrozených skupín, zmien v priebehu kariéry a inováciu v podnikoch. Možno ich tiež kombinovať s odborným vzdelávaním v rámci príspevkových systémov, učňovského vzdelávania, pracovných stáží a využívať na sledovanie tranzícií v práci.

Bilancie a centrá, ktoré s nimi pracujú sú všeobecne podporované sieťou miestnych kľúčových hráčov, čo môže zahŕňať verejnú správu, odbory a zamestnávateľov, odborné a občianske združenia.

Centrá bilan de compétence sú kontrolované ministerstvom zamestnanosti, ale riadené miestne predstaviteľmi ministerstiev zamestnanosti a školstva, odborov, asociácií zamestnávateľov, priemyselných a obchodných komôr a predstaviteľmi organizácií z prostredia hospodárstva, zamestnanosti, práce a odbornej prípravy.

Webová stránka projektu: <http://www.cibc.net/>

Dve základné výhody týchto prístupov sú ich adaptabilita pri veľmi nepravidelných kariérových dráhach a dlhodobý výhodný pomer nákladov a prínosy. Napríklad pri ľuďoch, ktorí dostávajú takúto podporu kariérového rozvoja poskytovanú verejnými službami zamestnanosti, je menej pravdepodobné, že sa v rámci týchto služieb vrátia do režimu sociálnych dávok.

Pokiaľ je počiatočná profilácia klientov dostatočne podrobná, môžu sa realizovať jednoduchšie prístupy k profesijným informáciám a radám a s väčším dôrazom na poskytovanie služieb na mieru vzhľadom na individuálne potreby. V týchto prípadoch musia byť informácie o trhu práce, vzdelávaní, odbornej príprave a validácii spoľahlivé a kompetentne poskytnuté poradcami, ktorí ich môžu prispôbiť profilu klienta.

Záver

Aktivity celoživotného poradenstva poskytujú účinnú odpoveď na otázky, ktoré ovplyvňujú jednotlivcov, skupiny a podniky.

Zlepšujú úspešnosť aktivít zameraných na učenie sa na všetkých stupňoch a patria medzi najúčinnnejšie opatrenia na trhu práce pre zabezpečenie dlhodobých výsledkov v oblasti kariéry. Podporujú politické stratégie v oblasti celoživotného učenia sa a zamestnanosti a pritom ich prekladajú do priamej podpory pre občanov. Dobre koordinovaný systém celoživotného poradenstva

generuje súdržnosť vzdelávania, odbornej prípravy a podpory zamestnateľnosti, a čo je najdôležitejšie, vysvetľuje dostupné možnosti pre občanov.

Poradenstvo je pozitívnou reakciou na sociálnu a ekonomickú nestabilitu: je teóriou a praxou adaptability.

Briefing note 9094 EN Cat. No: TI-BB-14-007-EN-N ISBN 978-92-896-1547-1, doi: 10.2801/68123 Copyright © European Centre for the Development of Vocational Training (Cedefop), 2015 All rights reserved. Briefing notes are published in English, French, German, Greek, Italian, Polish, Portuguese and Spanish, and the EU Presidency country's language. To receive them regularly e-mail us at: briefingnotes@cedefop.europa.eu Other briefing notes and Cedefop publications are at:

<http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications.aspx>

P.O. Box 22427, 55102 Thessaloniki, Greece Europe 123, 57001 Thessaloniki, Greece

Tel. +30 2310490111, Fax +30 2310490020

E-mail: info@cedefop.europa.eu

visit our portal www.cedefop.europa.eu

Z anglického originálu „Career guidance in unstable times: linking economic, social and individual benefits. Economic crisis, social exclusion and uncertain careers: lifelong guidance responds to a triple challenge“, Cedefop, január 2015, preložila Mgr. Lenka Martinkovičová, PhD.

Z PRAXE**CIEĽ VZDELÁVANIA NADANÝCH**

Bc. Jana Ertlerová – Mgr. Eva Vavráková, PhD.

Ústav aplikovanej psychológie, Fakulta sociálnych a ekonomických vied UK

V odborných kruhoch panuje rozpor v hľadaní odpovede na otázku „Čo by malo byť cieľom vzdelávania nadaných?“. Subotnik, Olszewski-Kubilius, & Worrell (2011) v tejto súvislosti vychádzajú z predpokladu, že nadanie je vývinový konštrukt. V jeho počiatočných štádiách je potrebný potenciál, v jeho neskorších štádiách sa meria profesionálnymi výsledkami, ale známku, ktorá rozlišuje plne rozvinutý talent od tých ostatných, je až dosiahnutie eminentnosti - výnimočných výsledkov, aké vidíme u priekopníkov, posúvajúcich ten-ktorý odbor vpred (Subotnik et al., 2011). Odborníci stotožnení s takýmto chápaním talentu sú presvedčení, že cieľom a výsledkom metodiky vzdelávania nadaných či výskumného úsilia, má byť práve zabezpečenie čo najlepších podmienok na to, aby nadaní jedinci mohli dosiahnuť konečné štádium uplatnenia svojho nadania – eminentnosť. Inými slovami, úsilie by malo smerovať k dosiahnutiu zvýšenia počtu tých, ktorí prekračujú hranice, prinášajú objavy či inak zásadne menia svojimi výkonmi a inováciami oblasť svojho pôsobenia.

Worrellová a kol. (2012) ďalej ilustrujú svoje tvrdenia poukázaním na štatistické údaje, v zmysle ktorých len veľmi malé percento americkej populácie dosiahne vzdelanie nad úroveň PhD., čo komentujú slovami: „*Prirodzene by sme ich, v porovnaní s ostatnou populáciou, mohli všetkých považovať za nadaných, ale môžeme všetkých týchto jednotlivcov považovať za nadaných v rámci ich odborných oblastí? Odpoveď znie – nie.*“ (2012, str. 227). Worrellová a kol. (2012) upresňujú svoje pozície, keď tvrdia, že ľudia majú dostatok slobodnej vôle na to, aby sa rozhodli, ako využijú svoje nadanie a či ho vôbec využijú. Dôrazne poukazujú na to, že iba tí, ktorí naše kolektívne žitie ozdravujú, skrášlia alebo inak zinovujú, budú zároveň tými, a iba tými, ktorých má spoločnosť považovať za talentovaných dospelých jedincov. Eminentnosť pritom môžu dosiahnuť a aj najčastejšie dosahujú paradoxne tí z radov nadaných, ktorých IQ je v rozmedzí 130 + a nie nevyhnutne nadaní, ktorých IQ dosahuje extrémne vysoké hodnoty (Worrel et al., 2012).

Ziegler, Stoeger a Vialle (2012) rovnako považujú za rozumné posúvať výskum nadania smerom k excelentnosti, expertíze, eminentnosti a nielen k identifikácii, resp. rozvoju nadania.

Jedným z predstaviteľov skupiny odborníkov, ktorá odmieta zameranie výchovného pôsobenia dominantne orientovaného na dosahovanie eminentnosti, je profesor Borland (2012) z Univerzity Kalifornia. Jeho názor zreteľne artikuluje postoje skupiny viacerých odborníkov, odmietajúcich stanovisko Subotnikovej a kol. (2011), a to poukázaním na celkový objem nadaných detí, ktorým je poskytované špeciálne vzdelávanie. Je presvedčený, že špecializácia vzdelávania nadaných za účelom dosiahnutia eminentnosti je cestou k strate možnosti posúvať vpred mnoho miliónov nadaných detí za cenu podpory kultivácie talentu malej množiny jednotlivcov (Borland, 2012). Borland a jeho prívrženci vyjadrujú nesúhlas a silnú pochybnosť, či vyčlenenie eminentnosti ako hlavnej priority akademického a vedeckého úsilia prinesie pokrok v inovačnom úsilí.

Optikou týchto dvoch oponujúcich si stanovísk, ktoré akademickú spoločnosť rozdelili na dva tábory, je podľa nás možné alebo dokonca potrebné nahliadať aj na kariérové poradenstvo pre nadaných

adolescentov (KPNA) a jeho ciele. Domnievame sa teda, že definovanie cieľov KPNA treba chápať v širšom význame slova (spoločenský cieľ KPNA), ale aj v užšom význame slova (podpora v dosahovaní individuálnych cieľov nadaných jedincov). V konečnom dôsledku však špecifikácia každého individuálne poskytovaného poradenstva priamo nadväzuje na spoluprácu s nadaným jedincem.

Čeliť názorovej dichotómii vo vzťahu k voľbe kariérovej dráhy, ne/vedúcej k eminentnosti, budú musieť hlavne samotní nadaní. Oni prví si musia položiť otázku, ako sú pripravení zvládnuť základnú dilemu v cieľovej orientácii. Budú vedome voliť:

- a) cestu, smerujúcu k dosiahnutiu eminentnosti, prinášajúcej prirodzene istý pocit spokojnosti, hoci aj za cenu vzdania sa seberealizácie v odbore, ktorý im je bližší;
- b) cestu, smerujúcu k vlastnej seberealizácii, nevylučujúcej možnosť dosiahnutia eminentnosti (a to aj bez toho, aby jej dosiahnutie bolo programovým plánom);
- c) cestu, smerujúcu k seberealizácii, ktorá od začiatku vylučuje možnosť dosiahnutia eminentnosti, alebo dokonca
- d) cestu egoisticko-materialistického presadenia sa na trhu práce, ako to formuluje (iba bod d) Ambrose (2003).

Ak je teda zrejماً potreba poradenstva, môžeme sa zamýšľať nad tým, či je cieľom KPNA programovo prebúdzajúť v nadaných vôľu smerovať svoje cesty k eminentnosti (v súlade so Subotnikovej (2011) modelom programového vedenia nadaných smerom k eminentnosti), alebo naopak, či je cieľom KPNA pomôcť nadaným včas a lepšie odhadnúť, k akým stratám a prínosom môže tá-ktorá cesta v budúcnosti viesť a nechať ich ďalej voliť samých.

V nadväznosti na horeuvedené súvislosti môžeme nielen vo vzťahu k vzdelávaniu nadaných, ale aj vo vzťahu k cieľovej orientácii KPNA citovať slová Yun Daia a Renzulliho (2000), ktoré reprezentujú akýsi stmelujúci postoj k spomínaným dvom prúdom stanovísk. Navrhujú, aby sa rozvoj talentu nadaných stal procesom, v ktorom pre nadaného jedinca môže byť: *„...vkladanie sa do oblastí svojich záujmov a záľub spolu s rozvojom svojich silných stránok cestou vedúcou k dosahovaniu výnimočných výsledkov... Vo svojej prirodzenej podstate tu ide o zmysluplný, integračný a seberealizačný proces. Veríme, že integrácia týchto dvoch aspektov vzdelávania nadaných (rozvoj talentu a osobnostný rozvoj), je nielenže možná, ale aj nevyhnutná pre zdravé, rovnovážne a progresívne smerovanie v novom storočí.“* (Yuan Dai & Renzulli, 2000, str. 250).

Domnievame sa, že spoločnosťou podporovaný systém vzdelávania nadaných a systém zabezpečovania KPNA by sa mali konceptuálne dopĺňať a vychádzať z jednotne definovaného spoločenského cieľa, pričom veríme, že Renzulliho (2000) stanovisko správne vykresľuje podstatu tohto cieľa (čo nevylučuje podporu výskumných ambícií v oblasti dosahovania eminentnosti).

Literatúra

Ambrose, D. (2003). Barriers to Aspiration Development and Self-Fulfillment: Interdisciplinary Insights for Talent Discovery. *Gifted Child Quarterly*, 47(4), 282–294.
doi:10.1177/001698620304700405

Borland, J. (2012). A Landmark Monograph in Gifted Education, and Why I Disagree with Its Major Conclusion. *Creativity Post*, Získané z:

http://www.creativitypost.com/education/a_landmark_monograph_in_gifted_education_and_why_i_disagree_with_its_major

Subotnik, R. F., Olszewski-Kubilius, P., & Worrell, F. C. (2011). Rethinking Giftedness and Gifted Education: A Proposed Direction Forward Based on Psychological Science. *Psychological Science in the Public Interest*, 12(1), 3–5. doi:10.1177/1529100611418056

Worrell, F. C., Olszewski-Kubilius, P., & Subotnik, R. F. (2012). Important Issues, Some Rhetoric, and a Few Straw Men: A Response to Comments on “Rethinking Giftedness and Gifted Education.” *Gifted Child Quarterly*, 56(4), 224–231. doi:10.1177/0016986212456080

Ziegler, A., Stoeger, H., & Vialle, W. (2012). Giftedness and gifted education: The need for a paradigm change. *Gifted Child Quarterly*, 56(4), 194–197.

Yun Dai, D., & Renzulli, J. S. (2000). Dissociation and Integration of Talent Development and Personal Growth: Comments and Suggestions. *Gifted Child Quarterly*, 44(4), 247–251. doi:10.1177/001698620004400405

SPRÁVY Z USKUTOČNENÝCH PODUJATÍ

Seminár „Kam kráča teória a prax v kariérovom poradenstve“

Lucia Čopíková, Lenka Martinkovičová, Pavlína Vašátová

Dňa 29. októbra 2015 sa v Žiline konal seminár venovaný téme „Kam kráča teória a prax v kariérovom poradenstve“. Seminár otvoril koordinátor organizátorského centra Euroguidance pôsobiaceho v rámci Slovenskej akademickej asociácie pre medzinárodnú spoluprácu, Ing. **Jozef Detko**. Seminára sa zúčastnilo vyše 50 odborníkov z oblasti kariérového poradenstva zastupujúcich rôzne sektory.

V doobedňajšej časti zaznelo niekoľko teoretických príspevkov, ako aj príklady z praxe. Všetky doobedňajšie príspevky môžete nájsť vo forme prezentácií na našej stránke www.saaic.sk/euroguidance.

Poobede sa konali tri paralelné workshopy a následne prebehla záverečná skupinová diskusia.

Teoretické príspevky

Na tému „*Teórie v oblasti kariérového poradenstva a možnosti ich aplikácie v poradenskej praxi*“ vystúpili konzultanti centra Euroguidance, PhDr. **Štefan Grajcár** a Mgr. **Lenka Martinkovičová**, PhD.

V príspevku L. Martinkovičovej zazneli príklady vybraných moderných teórií, ktoré nahliadajú na jednotlivca ako na tvorca svojho života a kariéry. Stručne ich priblížime:

Rámec teórie systémov kariérového vývoja (W. Pattonová, M. McMahonová) – metateoretický rámec popisujúci proces kariérového vývoja a všetky vplyvy, ktoré do neho vstupujú. Vplyvy v rámci systémov zahŕňajú vplyvy na strane jednotlivca (záujmy, vek, hodnoty a presvedčenia, rod, zdravotné postihnutie a sexuálnu orientáciu), sociálneho systému (rodina, škola a pracovisko), životného prostredia a spoločenského systému (geografická poloha, globalizácia, politické rozhodnutia a socioekonomické podmienky). V rámci procesu sú dôležité zmeny a náhody (kariérové trajektórie nie sú vždy plánované a predvídateľné).

Teória konštruovania kariéry (M. Savickas) – teória, ktorá vychádza z konštruktivistických a naratívnych princípov, ako aj z teórie D. E. Supera. Pracuje s autobiografickými príbehmi, kontextovou analýzou, vytváraním možných scenárov a ich posudzovaním a následne modelovaním budúcej identity, pričom cieľom je neustále formovanie (a pretváranie) identity súvisiace s konštruovaním kariéry. Podľa tejto teórie kariérová adaptabilita a vytváranie profesijnej identity ako kľúčové metakompetencie pomáhajú pri riešení pracovných úloh, zvládání tranzícií a náročných období.

Sociálno-kognitívna kariérová teória (R. W. Lent, S. D. Brown, & G. Hackettová) – teória vychádzajúca z toho, že ľudia bavia to, v čom sa cítia kompetentní a z čoho očakávajú výsledok a úžitok. Zaoberá sa sebaúčinnosťou, osobnými cieľmi a očakávanými výsledkami. Vnímaná sebaúčinnosť podľa teórie ovplyvňuje: naše stanovovanie cieľov, vynakladané úsilie a vytrvalosť. Naše rozhodnutia určuje to, aké možnosti máme k dispozícii, aké je naše presvedčenie o vlastnej sebaúčinnosti a aké očakávame výsledky, ako aj to, aký je náš podporný systém.

Teória náhodilého učenia (J. D. Krumboltz, S. A. Levin, K. E. Mitchell) – teória vychádza vo všeobecnosti z toho, že za všetkým je otvorená myseľ. Kľúčové pojmy, ktorými sa zaoberá, sú nasledovné: zvedavosť, vytrvalosť, flexibilita, optimizmus a miera rizika. Podľa Krumboltza je omnoho dôležitejšie pomáhať mladým ľuďom, aby boli aktívni a preskúmavali rôzne možnosti ako požadovať od nich, aby si stanovili jasný cieľ. Taktiež hovorí o tom, že nerozhodnosť je možné preformulovať na otvorenosť a vnímavosť.

Sociodynamické poradenstvo (R. V. Peavy) – základným východiskom tohto prístupu je, že človek si vytvára svoj svet spoločne vo vzťahu s ostatnými, pričom každý si vytvára vlastnú realitu, ktorá je kultúrne podmienená. Podľa Peavyho je poradenstvo proces, ktorý by mal ukazovať záujem, dávať nádej, dodávať odvalu, ponúkať vyjasnenie a umožňovať aktiváciu.

Aj na základe týchto teórií možno hovoriť o tom, na čo netreba pri kariérovom poradenstve zabúdať:

- ✓ podporovať nádej, optimizmus a motiváciu klientov, aby zvládali problémy a prekážky;
- ✓ podporovať klientov, aby boli iniciatívni;
- ✓ podporovať otvorenosť voči budúcnosti/flexibilitu (nerozhodnosť nemusí byť problém);
- ✓ pomáhať klientovi využiť neplánované okolnosti a udalosti vo svoj prospech...

Následne sa Š. Grajčár vo svojom príspevku podrobne venoval prezentácii jednej z možných ciest vo vzťahu k téme seminára – kam kráča prax kariérového poradenstva. Ešte v roku 2007 profesor Ronald G. Sultana publikoval svoju predstavu a nový pohľad na úlohu kariérového poradenstva. Podľa neho sa kľúčové trendy rozvoja služieb kariérového poradenstva budú posúvať:

Od	K
služby poskytovanej sekundárne tým, ktorí ju potrebujú	službe, na ktorú má človek právo zo zákona
psychologického	multidisciplinárnemu
sústredujúceho sa na národnú úroveň	orientovanému na celoeurópsku mobilitu
zameraného na rizikové skupiny	mainstreamovej službe
poskytovaného len v určitých obdobiach	poskytovaného v priebehu celého života
kuratívneho	edukatívneho
inštitucionalizovaného	všade prítomnému, všade sa vyskytujúce
hlavným poskytovateľom je štát	d ďalší poskytovatelia
nešpecializovaný personál	iniciálne a ďalšie vzdelávanie v odbore
nedostatočne odborného	jasne kontrolujúcemu vstupné, kvalifikačné podmienky poskytovateľov a kvalitu poskytovaných služieb

personálu na jednej úrovni	rôznymi kategóriami personálu
dôrazu na poskytovanie služby	samoobslužným prístupom
centrálne riadeného	decentralizovanému (ale monitorovanému)
neregulovaného	kódexom štandardom
homogénnej služby	diferencovanej službe
rezortne segmentovaného	medzirezortnej spolupráci
orientujúceho sa na jednotlivcov	orientujúcemu sa na skupiny
údajov o vzdelávaní a trhu práce	konsolidovaným databázam
nedostatočne podporovaného výskumom	systematicky reflexnému

Nasledoval doc. PhDr. **Štefan Vendel**, CSc., ktorý sa vo svojej prezentácii venoval téme „**Diagnosticke metody v kariérovom poradenstve – skúsenosti zo siete NICE a metody používané na Slovensku**“. Spomenul niekoľko zaujímavých diagnostických nástrojov využívaných v zahraničí, ako napríklad:

Career ability placement survey (CAPS) – komplexná multi-dimenzionálna batéria, ktorá slúži na meranie ôsmich schopností pre povolania: mechanické uvažovanie, priestorové vzťahy, verbálne uvažovanie, numerické schopnosti, používanie jazyka, poznanie slov, rýchlosť a presnosť vnímania a manuálne rýchlosť a obratnosť. (www.edits.net/products/career-guidance/caps.html)

Career Orientation Preference System (COPES) - záujmový inventár obsahujúci celkovo 168 položiek, pozostávajúci z 8 škálach, ktoré poskytujú skóre v rámci 14 rôznych profesijných zoskupení. Podnecuje prieskum povolání na 2. stupni ZŠ, na strednej a vysokej škole. (<http://www.edits.net/products/career-guidance/copes.html>)

Harrington-O'Shea Career Decision-Making® System – systém umožňujúci na základe sebaopisovania identifikovať profesijné záujmy, hodnoty a schopnosti, ako aj dávať tieto záujmy do súvislosti s kariérovými voľbami (používa hodnoty a schopnosti klienta na zúženie volieb); učí o kariére (požiadavkách na vzdelanie, potrebných zručnostiach, mzdách a vyhliadkach daného zamestnania do budúcnosti); umožňuje vzhliadnuť video s ukážkou práce zamestnancov v mnohých povolaniach a pod. (www.cdmcareerzone.com)

Job Search Self-Efficacy Scale – škála hodnotiaca self-efficacy (sebaúčinnosť) pri hľadaní zamestnania pomocou šiestich položiek, ktoré popisujú dôležité aktivity pri hľadaní zamestnania, ako sú písanie životopisu, žiadosti o zamestnanie, využívanie svojich kontaktov na nájdenie pracovných príležitostí, či absolvovanie prijímacieho pohovoru.

Career Exploration Inventory (CEI) – nástroj umožňujúci preskúmať a naplánovať hlavné oblasti svojho života - prácu, voľnočasové aktivity a učenie. Diagnostikovaný uvažuje o 128 činnostiach a zvažuje záujem o ne v minulosti, prítomnosti a v budúcnosti. Skóre dáva do súvislosti 16 oblastí

kariérnych záujmov s relevantnými pracovnými miestami, možnosťami vzdelávania, odbornej prípravy a voľnočasovými aktivitami uvedenými pre každú záujmovú oblasť. Pomáha zamerať sa pri premýšľaní o svojich plánoch na hlavné oblasti záujmov.

(www.careerkids.com/uploads/CKDownloads/Career-Exploration-Inventory-Professional-Manual.pdf)

Na Slovensku bol nedávno vyvinutý nový nástroj: *Dotazník ťažkostí v rozhodovaní pri voľbe štúdia a povolania* (Š. Vendel, M. Bruncková). Nástroj pozostáva z 57 položiek a nasledovných 8 subškál: nedostatok motivácie; nedostatok informácií o školách; nedostatok informácií o sebe samom; nedostatok informácií o trhu práce; nedostatok informácií o tom, ako urobiť kariérové rozhodnutie; všeobecná nerozhodnosť; vnútorné konflikty a vonkajšie konflikty. Cieľom je presnejšia diagnostika príčin kariérovej nerozhodnosti jedincov, čo by následne umožnilo voľbu vhodnej stratégie poradenského procesu.

Príklady z praxe

V ďalšej časti prezentovali zástupkyne z rezortu školstva a rezortu práce inšpiratívne príklady dobrej praxe z oblasti kariérového poradenstva. Krátko priblížime ich prezentácie, podrobnejšie informácie (napr. k procesu realizácie) sú dostupné v prezentáciách zverejnených na stránke centra Euroguidance.

PhDr. **Alena Hrašková**, MPH, riaditeľka Centra pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie v Čadci, predstavila CAMIP – *Čadčiansky model interaktívneho profesijného poradenstva*. Tento model systematicky popisuje prácu CPPPaP a spolupracujúcich článkov systému (výchovní poradcovia, ÚPSVaR) v 5. moduloch:

1. modul je venovaný práci s výchovnými poradcami a žiakmi (exkurzie, odborné semináre, interaktívne aktivity, metodicko-supervízne workshopy, konzultačné služby, prednášky), ako aj s rodičmi (osvetová činnosť v médiách, letáky, rodičovské združenia zvolané k voľbe povolania);
2. modul zahŕňa Dni voľby povolania (DVP) – rozšírené na Týždeň voľby povolania (TVP), kedy žiaci absolvujú rôzne testy, ako aj prednášky a individuálne konzultácie a pod.;
3. modul sa venuje Veľtrhu informácií, vzdelávania a zamestnanosti, ktorý je spoluorganizovaný s ÚPSVaR;
4. modul je venovaný konzultačno-poradenským aktivitám pre tých žiakov, ktorí nie sú rozhodnutí, prípadne majú rôzne iné problémy a pod.
5. modul je zameraný na výskum, v rámci ktorého sa zisťuje, podľa čoho si deti vyberajú povolanie, pričom na základe toho sa program CAMIP modifikuje pre ďalší ročník. Z výsledkov vyplýva, že len približne 20% žiakov je rozhodnutých a ostatní potrebujú pomoc.

CPPPaP Čadca taktiež organizuje súťaž Moje budúce povolanie pre žiakov 6.-9. ročníka základných škôl.

Na záver A. Hrašková zhodnotila, že voľba povolania patrí po voľbe životného partnera medzi dve najdôležitejšie voľby v živote a že je potrebné venovať jej náležitú pozornosť.

PhDr. **Zuzana Kršková**, riaditeľka Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny Dolný Kubín, prezentovala skúsenosti s *adaptáciou prístupu a metodiky Bilancie kompetencií v podmienkach ÚPSVR Dolný Kubín*.

Na úvod hovorila p. Kršková o kontexte verejných služieb zamestnanosti, ako aj o transformačnom procese, ktorý sa udial od 1. januára 2015, napr. o vzniku Oddelenia poradenstva a vzdelávania na Ústredí PSVaR a Úradoch PSVaR, či o zvyšovaní profesionality a skvalitňovaní poskytovania odborných poradenských služieb. Medzi hlavné aktivity odborných poradenských služieb (OPS) aktuálne patria: poradenský rozhovor/individuálny akčný plán (IAP); bilancia kompetencií; hodnotiace a rozvojové centrum; tréningy a výcviky orientované na prekonanie bariér pracovného uplatnenia; výber na vzdelávanie a prípravu pre trh práce, do projektov a programov, ako aj poradenské a informačné aktivity v poradenských a informačných centrách pre občanov so zdravotným postihnutím.

Medzinárodné konzorcium pod vedením BKS Úspech a Európskej federácie centier bilancie kompetencií a kariérového poradenstva (FECBOP) a v partnerstve s Ústredím PSVaR sa zapojilo do projektu „Bilancia kompetencií pre kariérový rozvoj“, ktorého cieľom bolo adaptovať a využiť tento európsky prístup aj v slovenských službách zamestnanosti. Jednou z aktivít projektu bola realizácia bilancie kompetencií podľa vytvorenej adaptovanej metodiky na ÚPSVR Dolný Kubín a Prievidza. Bilancia kompetencií umožňuje: lepšie porozumieť vlastnej kariérovej dráhe; vytvoriť, založiť, alebo doplniť vlastné portfólio kompetencií; poznať vlastné profesijné predpoklady; určiť vlastné hodnoty, motivácie a záujmy; vypracovať realistický kariérový cieľ a akčný plán; zvýšiť vlastnú samostatnosť a rozvíjať zručnosti pre riadenie vlastnej kariéry. V používaní tejto metódy sa školí 46 odborných poradcov (1 z každého úradu práce, sociálnych vecí a rodiny), pričom supervízia pokračuje do marca 2016.

V rámci ÚPSVR Dolný Kubín venovali pozornosť pri realizácii bilancie kompetencií cieľovej skupine dlhodobo nezamestnaných uchádzačov o zamestnanie (UoZ). Dlhodobého programu, pozostávajúceho z úvodnej fázy (informačné stretnutie, vstupný rozhovor), fázy zberu informácií (zameraná na osobný profil, kompetenčné portfólio, profesijné ciele) a záverečnej fázy (tvorba akčného plánu, monitoring/prieskum trhu, záverečný rozhovor), sa zúčastnilo 12 dlhodobo evidovaných UoZ (oslovených bolo 20 UoZ). Výstupom procesu je Záverečná správa a Portfólio kompetencií – osobná zložka s popisom kompetencií získaných počas vzdelávania, pracovných alebo mimopracovných skúseností, ktorá obsahuje inventár dôkazov. Na základe testovania (pred, po a 3 mesiace po programe) bolo zistené, že po bilancii kompetencií sú účastníci aktívnejší, majú väčšie šance sa zamestnať, sú samostatnejší a viac ich zaujíma vlastná budúcnosť. Napríklad 5 účastníci sa zamestnali a o 40% sa zvýšila aktivita UoZ pri hľadaní práce a záujem o vzdelávanie.

Workshopy

Poobede sa konali tri paralelné workshopy:

- 1) *Ochutnávka metodiky „Poradenstvo hrou“*, ktorý viedla PhDr. **Marta Hargašová**, CSc., psychologička;
- 2) *Sociodynamické poradenstvo pre prax*, ktorý viedla Mgr. **Pavína Vašátová**, kariérová poradkyňa;
- 3) *Počuli ste o supervízii? Vyskúšajte si ju v praxi*, ktorý viedla Mgr. **Lucia Čopíková**, psychologička v CPPPaP Trenčín; kandidátka supervízie EASC.

Workshop 1: Ochutnávka metodiky „Poradenstvo hrou“ (reflexia účastníčky Lenky Martinkovičovej)

V rámci workshopu sme sa venovali metodike „Poradenstvo hrou“, ktorú predstavila jej autorka PhDr. Marta Hargašová, CSc. Metodika je určená pre oblasť kariérovej výchovy a kariérového poradenstva na základnej škole. Kladie si za cieľ priblížiť deťom svet práce, priviesť ich k úvahám o sebe ako o budúcom účastníkovi trhu práce a dať im možnosť zvažovať vhodné a menej vhodné vzdelávacie cesty vo vzťahu k svojim schopnostiam, záujmom, možnostiam, obmedzeniam a perspektívam. Metodika ponúka aj variácie pre deti so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami a je využiteľná v individuálnom poradenstve, ako aj v triedach a malých skupinách najmä so žiakmi základných škôl.

V rámci workshopu sme sa porozprávali o niektorých hrách a nástrojoch, ktoré metodika ponúka, pričom niektoré sme si aj vyskúšali na vlastnej koži.

Vyskúšali sme si vyplniť jednoduchý testík „Poznám sa“, ktorý deťom priblíži typológiu RIASEC a umožní naštartovať diskusiu o rôznych typoch a práci, ktorá by im mohla vyhovovať.

Rozprávali sme sa aj o tom, že každý má určitú silnú stránku alebo niečo, v čom je dobrý a čo by vedel ponúknuť svojmu okoliu. Tvorivo sme sa to pokúsili spracovať vo forme nášho erbu a následne sme tom diskutovali. Takéto cvičenie/hra môže byť nielen pre deti veľmi užitočná, aby si uvedomili, v čom sú dobrí, prípadne výnimoční a pod.

Metodika ponúka mnoho aktivít, avšak v rámci workshopu nie je možné sa všetkým venovať. Vytvorená bola v rámci Národného projektu Komplexný poradenský systém prevencie a ovplyvňovania sociálno-patologických javov v školskom prostredí. V rámci projektu bola metodika distribuovaná vo forme atraktívneho poradenského kufríka, ktorý môžu využívať psychológovia, výchovní poradcovia, špeciálni a sociálni pedagógovia. Na stránke www.komposyt.sk/pre-odbornikov/ziak-so-svvp/raabe-odborne-metodiky v časti *Výchovné poradenstvo a voľba povolania II.* môžete nájsť viaceré pracovné listy ako aj video k metodike.

Workshop 2: Sociodynamické poradenství pro praxi (reflexia lektorky Pavlíny Vašátovéj)

Smyslem workshopu bylo si prakticky vyzkoušet techniky daného přístupu. Autor sociodynamického poradenství **R. Vance Peavy** vnímal, že každý z nás si během svého života tvoří svůj vlastní příběh, který je závislý na daném prostředí a sociálním kontextu. Během života se mění podoba příběhu, některé části doplňujeme, jiné zase zkracujeme. Ve vlastním příběhu jsme jednou aktivní, jindy pasivní tvůrci reality, a pokud se na něj díváme zpětně, vidíme, že všechna řešení/situace/události jsou vždy dočasné. Náš životní příběh vyjadřuje naše sebepojetí. Je svědectvím o tom, jak jsme se stali tím, čím jsme a kde se nacházíme ve společenském životě. Spojuje dohromady velké množství informací, zkušeností, kterými v průběhu života procházíme. Denně slyšíme příběhy ostatních. Z uvedeného je patrné že, prvky přístupu Peavyho se opírají o následující **teze**:

1. Sociální život představuje mnohočetnost omezení a příležitostí;
2. Jedinci/jednotlivci jsou sebetvořiví a spolutvořiví prostřednictvím interakcí s ostatními a s podmínkami prostředí;
3. Většina řešení je dočasná, optimální řešení se opírají o zkušenosti, možnosti klienta.

Na workshopu si mohli účastníci prakticky vyzkoušet dvě techniky, které se využívají v daném přístupu. První technikou je **mapování sociálního kontextu**, tato technika je klíčová, jelikož dochází k

mapování dané situace, s kterou klient přichází za poradcem. Pomocí otevřených otázek a pozorného naslouchání poradce, klient s poradcem značí na papír vše, co má vliv na situaci/problém, který klient řeší. Často tato metoda pomáhá uvědomění klienta, co všechno má na danou situaci vliv. Vzniká tak jakási mapa, která vystihuje danou situaci. S touto mapou pak klient dochází na další setkání a doplňují se do ní další informace. Popis problému/příběhu přes sociální kontext umožňuje zviditelnit problém a faktory, které ho mohou ovlivňovat.

Druhou technikou je **objasnění zásadních životních zkušeností**. Můžete si představit čáru, které charakterizuje váš život. Na tuto čáru si klient zakreslí/zapíše nejdůležitější události svého života. Poté, co si klient zaznačí dané události, probíhá rozhovor, kde poradce klade otázky typu: *Co bylo na této zkušenosti pro vás nejpřínosnější? Co vás tato zkušenost naučila? Co si z této situace můžete odnést pro situaci, kterou teď řešíte? Když si teď hledáte nové zaměstnání – mohlo by vám něco ze zkušeností z té nejlepší práce, kterou jste měl, sloužit jako vodítko při hledání lepší práce v současnosti?* V této technice se na základě zkušenosti objevují zdroje klienta, které je možné využít jako podpůrných nástrojů pro současnost. Pomocí této techniky se vytváří seznam kvalit, které klient získal během svého života a které mu můžou být užitečné při hledání řešení.

Peavy se ve svém přístupu zaměřuje na pozorné poslouchání klienta, jelikož při rozhovoru se objevuje hodně kontextů, které vstupují jako externí či interní činitele do poradenského procesu. Na jeho přístup oceňuji zejména techniku mapování sociálního kontextu, jelikož z vlastní zkušenosti vím, že to zda klient udělá nebo neudělá změnu, je do velké míry závislé na jeho kontextu, který může často do poradenství vstupovat jako klíčový faktor.

[Publikace Sociodynamické poradenství od R. V. Peavyho \(online na webe Euroguidance\)](#)

Workshop 3: Počuli ste o supervízii? Vyskúšajte si ju v praxi! (reflexia lektorky Lucie Čopíkovej)

V to príjemné popoludnie sme sa na workshope zišli v komornej atmosfére šiesti účastníci ochotní spojiť sily pri reflektovaní svojej práce s klientom.

Paralelné workshopy ponúkali ochutnávku nových metodík či zameranie sa na sociodynamické aspekty v praxi kariérneho poradenstva. Odráža to túžbu poradcov po aktuálnych, interaktívnych a zaujímavých spôsoboch práce s klientom. Mám želanie, aby takáto túžba bola aj po supervízii, ktorá môže takisto významným spôsobom prispieť ku skvalitneniu činnosti kariérnych poradcov.

Supervízia – čo to vlastne je? Ľuďom často napadne akýsi strašiac v podobe negatívnej kontroly, dohľadu, hodnotenia či kritiky vlastnej práce. A pritom základnou požiadavkou supervízie je zaistiť bezpečnú a obohacujúcu skúsenosť pre supervidovaného (tj. toho, kto prináša svojho klienta). Už len na to, že sa odhodlá rozprávať, čo sa mu vo svojej práci s klientom nielen darí, ale aj nedarí, kde váha, pochybuje, je zmätený, točí sa v kruhu, prešľapuje na mieste alebo má dojem, že dokonca cúva, potrebuje veľa odvahy. Tú naberie (a vytrvá v nej), len keď sa bude cítiť bezpečne, tj. bude rešpektovaný a porozumený, aktívne počúvaný a bude mu prejavovaná empatia. Samozrejmosťou podmienkou je zachovanie mlčanlivosti.

V individuálnej supervízii supervízor spolu so supervidovaným reflektuje nielen obsah práce s klientom („Čo sa deje?“) a použité intervencie („Čo robí, kedy, ako a prečo?“), ale aj vzťahové a procesné aspekty („Čo sa deje medzi supervidovaným a klientom?/ Čo sa deje medzi supervidovaným a supervízorom?“).

Pokiaľ sa **supervízia** deje **v skupine**, každý jej člen môže aktívne prispieť svojimi vhládmi, skúsenosťami a námetmi.

Na workshope si účastníci zažili **spôsob vedenia supervízie formou „Bálinta“**. Takáto forma je štrukturovaná jednotlivými fázami, v ktorých supervízor spolu s členmi skupiny supervidovaného sprevádza. Každá fáza trvá približne 10 – 15 minút, takže na kvalitné prebehnutie celého procesu je potrebné vyčleniť približne hodinu a pol. Najprv sa – pri ponuke viacerých prípadov – hlasuje za ten, ktorému sa bude skupina venovať. V prvej fáze supervidovaný predstaví svoj prípad, v druhej odpovedá na doplňujúce otázky. Niekedy už samotné polozenie otázky môže priniesť nový vhlád alebo rozšíriť perspektívy práce s klientom. V ďalšej fáze supervidovaný mlčí a počúva nápady, asociácie, fantázie, želania ostatných členov skupiny, ktorí ich prinášajú v priamej reči za jednotlivé postavy v danom príbehu. Pretože našu prácu s klientom ovplyvňuje nielen on sám a my, ale aj dôležití či inak blízki ľudia v jeho okolí (a sme pri *sociodynamických aspektoch* ☺) - napr. rodičia, súrodenci, ďalší členovia rodiny, kamaráti, učitelia, známi, authority a pod.). Táto fáza prináša prehĺbenie porozumenia prežívaniu i správaniu klienta, ako aj samotného supervidovaného. Po nej nasleduje fáza praktických námetov, tj. „Na tvojom mieste by som robil...“. Ako vidíte, praktické námety sú len jednou z oblastí skupinovej supervízie, nikdy by nemali byť jediným bodom programu. Častokrát sa supervízor v individuálnej supervízii potýka s naliehavou otázkou od supervidovaného: „Čo mám robiť?“ A supervízor má právo povedať, že „nevie“, nakoľko nie je v koži supervidovaného, nepozná osobne jeho klienta... Za čo však supervízor môže prevziať zodpovednosť je to, že spoločne so supervidovaným preberie a reflektuje vyššie uvedené aspekty jeho práce a supervidovaný si sám ohmatá rôzne spôsoby, možnosti, inšpirácie a rozhodne sa pre svoje najbližšie kroky. V skupinovej supervízii sa zase prostredníctvom preskúmania daného prípadu môžu obohatiť zvyšní členovia, lebo spoznávajú, akými spôsobmi môžu nahliadať na svojich „podobných“ klientov v budúcnosti.

Takýmto spôsobom sa supervízia stáva prirodzenou súčasťou profesionálneho rastu, celoživotným spôsobom učenia, ktorý aktivuje náš potenciál a rozvíja naše schopnosti, kompetencie a tvorivosť. V konečnom dôsledku zvyšuje kvalitu a efektivitu našej práce a predchádza tým profesnému vyhoreniu.

Záverečná diskusia

Keďže sa program trochu natiahol, v závere už prebehla len krátka a neformálna skupinová diskusia, ktorú moderoval koordinátor centra Euroguidance, Ing. Jozef Detko. Diskutovalo sa o medzinárodnej spolupráci (napríklad prostredníctvom programu Erasmus+), o bilancii kompetencií, o kompetenciách kariérových poradcov a o tom, že kariérové poradenstvo je multidisciplinárne (napr. že kariérový poradca nemusí byť psychológ), o potrebe funkčného Národného poradenského fóra za účasti relevantných zástupcov z oblasti kariérového poradenstva. Taktiež sa spomínala potreba viac oslovovať verejnosť a organizovať napríklad Týždeň kariérového poradenstva. Po ukončení diskusie v rámci programu pokračovali ešte neformálne diskusie medzi účastníkmi.

Autorky článku:

Mgr. Lenka Martinkovičová, PhD., Centrum Euroguidance – SAAIC

A lektorky workshopov:



Mgr. Lucia Čopíková pracuje ako psychologička v Centre pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie Trenčín. Jej náplňou práce je diagnostika, poradenstvo a terapia detí a dospelých. Realizuje preventívne aktivity v školách. Je kandidátkou supervízie EASC (European Association for Supervision and Coaching).



Mgr. Pavlína Vašátová pracuje ako kariérový poradca a kouč vo svojej vlastnej praxi (www.pavlinavasatova.com). Baví ju vytvárať nové metodiky a nástroje pre poradcov. Na Slovensku pôsobí ako lektorka akreditovaného výcviku Kariérové poradenstvo (www.karieroveporadenstvo.sk), v rámci ktorého je i modul venovaný téme Sociodynamický prístup v kariérovom poradenstve.

Vážení čitatelia,

najbližšie číslo časopisu KARIÉROVÉ PORADENSTVO V TEÓRII A PRAXI vyjde koncom júna 2016.

Číslo budeme venovať najmä **odborným príspevkom z konferencie venovanej profesionalizácii kariérových poradcov**, ktorá sa bude konať v dňoch 26. – 27. mája 2016 v Brne a ktorej organizátormi sú Masarykova univerzita v Brne a centrá Euroguidance v Českej republike a na Slovensku.

Keďže náš časopis nemá zásadnejšie obmedzenia pokiaľ ide o rozsah jednotlivých čísel, radi uverejníme aj ďalšie príspevky na rôzne témy z celej širokej oblasti kariérového poradenstva. 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. júna 2016

na adresu nášho centra: euroguidance@saaic.sk.

Euroguidance tím