

2017

Ročník 6., číslo 12

# KARIÉROVÉ PORADENSTVO V TEÓRII A PRAXI

**Z obsahu:**

**Co žáci základních škol postrádají  
v kariérovém poradenství**

**Rozhovor s Jean-Jacques Ruppertom**

**Sebezkušnostní aktivity v kariérovém  
poradenství**

**Konferencia „Kariérové poradenstvo v meniacom  
sa svete“**

## REDAKCIA

---

Redaktori: PhDr. Štefan Grajcár  
Mgr. Mária Jaššová  
Ing. Jozef Detko  
Mgr. Petr Chaluš

### 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, 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](http://www.saaic.sk/euroguidance)  
[euroguidance@saaic.sk](mailto:euroguidance@saaic.sk)

Vychádza dvakrát za rok.

Toto číslo vyšlo v decembri 2017.

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 celoživotného vzdelávania.*

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

*Text neprešiel jazykovou korektúrou.*

**OBSAH**

Editoriál .....	5
Co žáci základních škol postrádají v kariérovém poradenství (předběžný výzkum) – Libuše Ďurišová .....	6
Účinnost počítačového programu volby povolania – Štefan Vendel .....	12
Kariérové poradenství posiluje rozvoj společnosti – Gabriela Kabotová .....	17
<u>Rozhovor</u>	
Rozhovor s Jean-Jacques Ruppertom – Štefan Grajcár .....	19
<u>Z praxe – pre prax</u>	
Sebezkušenostní aktivity v kariérovém poradenství – Helena Košťálová, Markéta Cudlínová .....	26
Zisťovanie výsledkov poradenských služieb na úradoch práce, sociálnych vecí a rodiny – Tomáš Šprlák .....	31
<u>Študentská sekcia</u>	
Frank Parsons – Nikola Boldišová, Zuzana Hudecová .....	38
Hugo Münsterberg – Ivana Fašáneková, Lucia Huláková .....	44
<u>Správy z uskutočnených podujatí</u>	
Cross Border seminár 2017. Poradenstvo 4.0: Inovatívne prístupy pre nové zručnosti – Mária Jaššová, Ladislav Ostroha .....	50
Konferencia „Kariérové poradenstvo v meniacom sa svete – Štefan Grajcár .....	54
Seminár „Svet práce sa mení - a poradenstvo...?“ – Mária Jaššová .....	57
<u>Recenzia</u>	
EUROGUIDANCE: Do nového obdobia v novom šate – Ladislav Ostroha .....	60

---

**TABLE OF CONTENTS**


---

Editorial .....	5
What primary school pupils lack in career guidance (preliminary research) – Libuše Ďurišová .....	6
Efficiency of a computer career guidance program – Štefan Vendel .....	12
Career guidance strengthening the development of society – Gabriela Kabotová .....	17
<u>Interview</u>	
Interview with Jean-Jacques Ruppert .....	19
<u>From and for the practice</u>	
Self-experience activities in career guidance – Helena Košťálová, Markéta Cudlínová .....	26
Detecting results of guidance services at Offices of Labour, Social Affairs and Family – Tomáš Šprlák .....	31
<u>Student's section</u>	
Frank Parsons – Nikola Boldišová, Zuzana Hudecová .....	38
Hugo Münsterberg – Ivana Fašáneková, Lucia Huláková .....	44
<u>Reporting past events</u>	
Cross Border Seminar 2017. Guidance 4.0: Innovative approaches for new skills – Mária Jaššová, Ladislav Ostroha .....	50
Conference "Career Guidance in a Changing World" – Štefan Grajcár .....	54
Seminar "The World of Work is Changing – And Guidance...?" – Mária Jaššová .....	57
<u>Review</u>	
EUROGUIDANCE: Into a new period in a new garb – Ladislav Ostroha .....	60

---

**EDITORIÁL**

---

Milí čitatelia,

najnovšie číslo časopisu sme až na jednu výnimku celý zostavili z príspevkov našich, domácich autorov. Očami Libuše Ďurišovej nahliadneme do aktuálnej situácie v oblasti kariérového poradenstva v základných školách v Zlínskom kraji v Českej republike, Štefan Vendel vo svojom staršom článku analyzuje účinnosť dnes už ťažšie dostupného a tým aj zriedkavejšie využívaného počítačového programu Sprievodca svetom povolání a nad tým, ako môže kariérové poradenstvo prispieť k rozvoju spoločnosti, sa spolu s Arturom Escobarom zamýšľa Gabriela Kabotová.

Tak trochu bonbónikom tohto čísla je rozhovor s Jean-Jacques Ruppertom, renomovaných expertom z Luxemburska. Ono to možno ani nie je taký štandardný rozhovor, prinajmenšom sa až tak veľmi nepodobá na tie, ktoré sme Vám na stránkach časopisu sprostredkovali doposiaľ – je to skôr pár zamyslení na dohodnuté témy, otázky sú len akýmsi spúšťačom zaujímavého chodu jeho veľmi inšpiratívnych myšlienok. Keďže si Jean-Jacques na odpovediach na naše otázky, podnety dal tak záležieť a nič mu nebránilo trochu sa rozpísať, v tomto čísle uverejňujeme prvú časť jeho zamyslení, dokončenie prinesieme v nasledujúcom čísle, nepochybujeme pritom, že na aktuálnosti nič nestratia.

V rubrike „Z praxe a pre prax“ Helena Košťálová s Markétou Cudlínovou z EKS píše o využívaní sebaskúsenostných aktivít či už v práci s deťmi alebo dospelými a zdôvodňujú, prečo je výhodné ich v kariérovom poradenstve častejšie využívať. Tomáš Šprlák v ďalšom príspevku pomerne podrobne analyzuje prístupy Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny k hodnoteniu efektívnosti vybraných poradenských nástrojov vo verejných službách zamestnanosti na Slovensku.

Do študentskej sekcie sme zaradili dva príspevky – seminárne práce študentiek sociálnej a pracovnej psychológie na FSEV UK v Bratislave, v ktorých prezentujú svoj pohľad na dve významné osobnosti z už viac ako storočnej histórie kariérového poradenstva, Franka Parsonsa a Huga Münsterberga.

V správach z uskutočnených podujatí najprv Mária Jaššová s Ladislavom Ostrohom zo slovenského centra Euroguidance referujú o tohtoročnom Cross Border seminári v Belehrade, nasleduje obzretie Štefana Grajcára za novembrovou konferenciou „*Kariérové poradenstvo v meniacom sa svete*“ v Prahe, tu načím spomenúť, že v oboch príspevkoch je množstvo odkazov či už na ďalšie zdroje informácií alebo aj priamo na príspevky, ktoré na podujatiach odzneli. O seminári s provokatívnym názvom „*Svet práce sa mení – a poradenstvo...?*“, ktorý sa koncom novembra uskutočnil v Košiciach, píše ešte Mária Jaššová.

Číslo uzatvárame návratom Ladislava Ostrohu k Európskemu týždňu poradenstva, ktorý sa konal koncom septembra v hlavnom meste Estónska v Talline a ktorého súčasťou bola aj v poradí 7. predsednícka konferencia EÚ o politikách celoživotného poradenstva. Na konferencii bola predstavená aj nová internetová stránka siete Euroguidance, krátku recenziu novej stránky prinášame na záver.

Vážení čitatelia, veríme, že obsah čísla Vás zaujme. Ak by ste k číslu ako celku alebo k jeho jednotlivým príspevkom mali akékoľvek pripomienky, budeme veľmi radi, ak nám ich zašlete buď na slovenské ([euroidance@saaic.sk](mailto:euroidance@saaic.sk)) alebo české centrum Euroguidance ([euroidance@dzs.cz](mailto:euroidance@dzs.cz)).

Váš tím Euroguidance SK & CZ

## CO ŽÁCI ZÁKLADNÍCH ŠKOL POSTRÁDAJÍ V KARIÉROVÉM PORADENSTVÍ

(předběžný výzkum)

Libuše Ďurišová, Střední škola obchodně technická, s.r.o., Zlín

### **Anotace:**

*Tato studie stručně popisuje kariérové poradenství v základních školách a otevírá otázku, co žáci v kariérovém poradenství postrádají.*

*Předběžný výzkum byl realizován na vzorku 24 studentů prvního ročníku jedné ze středních škol, kam nastoupili žáci z 20 základních škol Zlínského kraje. Pro splnění cíle výzkumu bylo využito metod brainstormingu, writestormingu, rozhovoru a dotazníku. Získaná data byla roztríděna, kategorizována, sumarizována a dále zpracována. Výsledky mohou sloužit jako námět k dalšímu výzkumu, nebo k praktickému využití pro zlepšení práce kariérových poradců v základních školách.*

### **Annotation:**

*This study briefly describes the career counselling at primary schools and presents a question of what pupils lack in career counselling.*

*The research sample consisted of 24 first-year students from one of the secondary schools, where pupils are from 20 primary schools from the Zlín region. To fulfil the goal of the survey, the methods of brainstorming, writestorming, conversation and questionnaire were used. This obtained data were graded, categorized and summarized and further processed. The results can serve as a topic for further research, or for practical use for improving the work of career counsellors in primary schools.*

Profese, povolání, práce a vytváření hodnot jsou jedny z nejdůležitějších oblastí, které dávají smysl životu každého jedince. Ovlivňují jeho spokojenost, životní styl i způsob trávení volného času. Odpovídající výběr dalšího vzdělávání a budoucího povolání u žáků základních škol má v konečném důsledku vliv na kvalitu celého jejich života. Málokdo se může cítit opravdu šťastný, pokud má ubíjející, nezajímavou práci, dělá něco, kde se mu nedaří, co ho vyčerpává, kde se nemůže rozvíjet a plně realizovat (Ďurišová, 2014).

V České republice je kariérové poradenství poměrně mladou, avšak rychle se rozvíjející disciplínou, jejíž součástí je mimo jiné i pomoc žákům základních škol při výběru dalšího vzdělávání. Důraz je zde kladen především na motivaci k celoživotnímu sebevzdělávání, seberozvíjení a schopnosti řídit vlastní kariéru. Vymezení pojmu kariérové poradenství je problematické, neboť pohledy jednotlivých odborníků se navzájem liší.

Např. Opekarová (2007, s. 16) označuje kariérovým poradenstvím „*integrující vzdělávací, informační a poradenskou podporu vhodné volby vzdělávací cesty a pozdějšího profesního uplatnění*“. Průcha, Walterová, Mareš (2003, s. 181) ho vymezují jako „*systém institucionální pomoci jak mladým lidem, tak i dospělým při volbě povolání, přechodu ze školy do pracovního procesu, adaptaci na povolání, zprostředkování zaměstnání apod.*“ Vendel (2008) jím chápe odbornou pomoc poskytovanou v průběhu života člověka ve sféře práce, zaměstnání či povolání. Podle Friedmanna (2011, s. 165) je kariérové poradenství „*systémem velmi různorodě zaměřených a organizovaných služeb s cílem podporovat a pomáhat lidem v plánování individuální cesty světem vzdělávání a povolání*“. Nejširší

vymezení pojmu uvádí Organizace pro ekonomickou spolupráci a rozvoj, která kariérovým poradenstvím označuje „*služby a aktivity zaměřené na pomoc jednotlivcům všech věkových kategorií v kterékoli fázi jejich života při rozhodování o vzdělávání, odborné přípravě, zaměstnání a při řízení jejich kariéry*“ (Draft, 2004, s. 12).

Kariérovým poradenstvím lze tedy nazvat institucionalizovaný systém poradenských služeb, jejichž cílem je pomáhat všem věkovým kategoriím při rozhodování o vzdělávací a profesní orientaci, který začíná již v základních školách. Ty mají pomoci žákům ujasnit si vlastní kariérní cíle a porozumět světu práce. Jak uvádí Hladó (2009, s. 19), „*komplexní kariérové poradenství se snaží učit jedince plánovat a činit rozhodnutí ve vztahu ke vzdělávání a práci a zpřístupňuje potřebné informace o vzdělávacích příležitostech a trhu práce*“.

Současným termínem kariérové poradenství je nahrazován starší pojem poradenství pro volbu povolání, které se zaměřovalo pouze na volbu povolání a lišilo se od poradenství v oblasti vzdělávání, jež se zaměřovalo na výběr studijních oborů. Podle Hansenové (2007, s. 13) „*kariérové poradenství slučuje obě tyto oblasti a klade důraz na vzájemnou interakci mezi učením a prací*“.

### **Cíle kariérového poradenství v základních školách**

Kariérové poradenství v základních školách stojí na dvou základních pilířích: kariérovém vzdělávání a individuálním poradenství.

Cílem kariérového vzdělávání je:

- vytvořit u žáků adekvátní znalosti a dovednosti k vyrovnání se s výzvami, které přináší budování znalostních společností v kontextu ekonomické globalizace,
- vybavit žáky takovými kompetencemi, aby poradenské služby a další případné zdroje dokázali maximálně efektivně využít a aby se naučili podle nich samostatně a s plnou odpovědností rozhodovat,
- dosáhnout, aby žáci dospěli k poznání, jak důležitá je jejich motivace a životní postoje ve vztahu nejen k jejich osobní kariéře, ale také ve vztahu ke společnosti (upraveno podle Hansen, 2007, s. 14).

Cílem individuálního poradenství je:

- pomáhat každému žákovi při jeho konkrétním rozhodování, a to od samoobslužného využívání informačních materiálů a médií až po komplexní poradenství zahrnující podrobnou analýzu jeho osobnosti,
- upevňovat u žáka jeho vnitřní vztah ke zvolené další vzdělávací dráze a tím snižovat popř. zcela odstranit riziko předčasného ukončení dalšího vzdělávání,
- podporovat vazby mezi školním a odborným vzděláváním a světem práce (upraveno podle Hansen, 2007, s. 14).

Protože v České republice působí mnoho škol se stovkami studijních i učebních oborů, jsou kariéroví poradci v základních školách významným činitelem v rozhodovacím procesu o následném studiu i budoucí profesi žáků končících povinnou školní docházkou.

### **Cíl předvýzkumu**

Cílem prvotního šetření bylo podrobněji se seznámit s problematikou kariérového poradenství v základních školách a zjistit, co žáci v kariérovém poradenství postrádají.

## Metodologie

Pro sběr empirických dat byly zvoleny čtyři základní metody: tištěný nestandardizovaný dotazník, který měl pouze 4 otázky: 2 uzavřené (pracovní náplň poradce a četnost individuálních konzultací poradce se žáky) a 2 otevřené (služby poskytované poradcem a co žáci v poradenství postrádají), brainstorming, writestorming a doplňující rozhovor.

## Výzkumný vzorek

Pro prvotní předvýzkum byl použit záměrný úsudkový výběr. Protože do prvních ročníků středních škol nastupují absolventi různých základních škol (relevantní znak), byla na základě našeho subjektivního úsudku vybrána pouze jedna střední škola. Výzkumný vzorek tvořili žáci (N = 24) prvního ročníku této školy, kteří navštěvovali 20 různých základních škol Zlínského kraje.

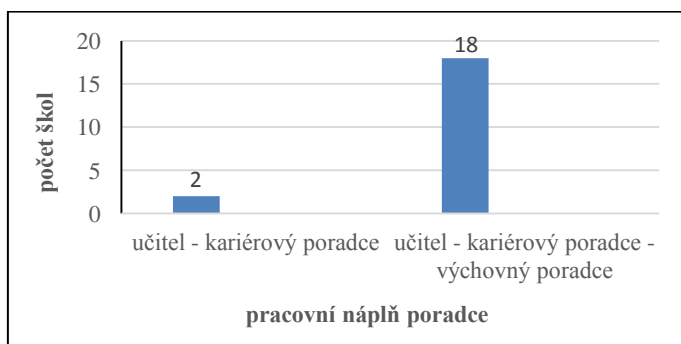
## Analýza získaných dat

Kariérové poradenství v základních školách v sobě zahrnuje širokou škálu činností, které sledují jeden společný cíl: pomoci jedinci při rozhodování o další vzdělávací a profesní dráze. Hlavními složkami tohoto poradenství podle Klímové (1987, s. 160–161) jsou:

- postupné a soustavné poskytování informací žákům,
- soustavné komplexní sledování a hodnocení vývoje žáků,
- včasné vytváření podmínek pro rozvíjení vlastností významných pro jejich další studijní a profesní vývoj,
- systematická poradenská a konzultační pomoc.

Pomoc může mít několik rozměrů: od poskytnutí samoobslužných informačních materiálů až po celkovou diagnostiku a podrobnou analýzu žákovy osobnosti.

Pozice kariérového poradce v rámci školy je stále jedním z problémů poradenství. S kumulací pracovní náplně v rámci jednoho úvazku, kdy kariérový poradce současně vykonává další činnosti (učitele, výchovného poradce, metodika prevence, zástupce ředitele, ředitele), není možné naplňovat úkoly kariérového poradenství v potřebné míře. Kumulaci pracovní náplně potvrdila i naše data, ze kterých vyplynulo, že pouze na 2 základních školách z 20 (10 %) je funkce kariérového poradce vykonávána samostatně (obr. 1).

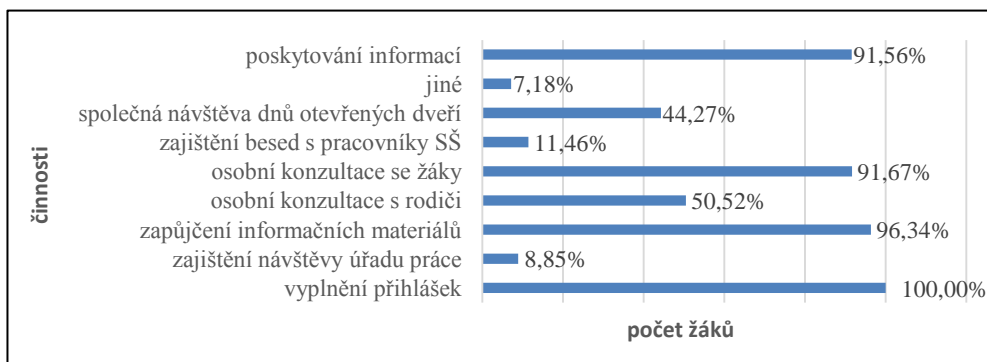


Obrázek 1: Pracovní náplň kariérových poradců

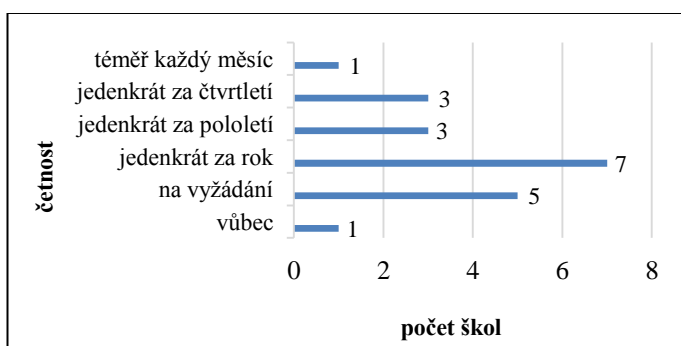
Kariérové poradenství v základních školách je orientováno především na informační činnosti týkající se výběru dalšího studia nebo jiné formy přípravy na povolání. Dostatek informací, jejich dostupnost a srozumitelnost jsou pro úspěšnou volbu dalšího vzdělávání hlavními předpoklady. Kariéroví poradci



poskytují informace o jednotlivých typech škol, o požadavcích a předpokladech přijetí, provádějí administrativní činnosti, zejména vyplnění a sběr přihlášek ke studiu, zajišťují exkurze, odborné přednášky a besedy a poskytují konzultace žákům i jejich rodičům. Kromě služeb poskytovaných kariérovými poradci v základních školách Zlínského kraje (obr. 2) nás také zajímalo, jak často kariérový poradce hovořil individuálně se žáky o možnostech jejich dalšího vzdělávání (obr. 3).

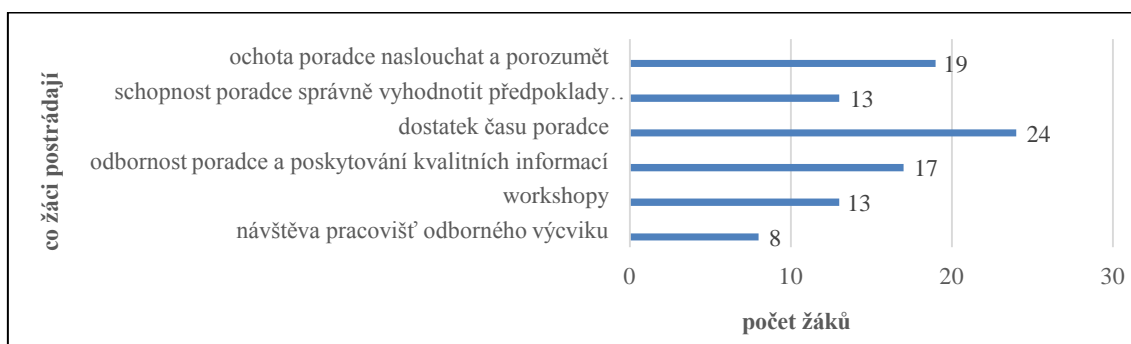


Obrázek 2: Služby poskytované kariérovými poradci



Obrázek 3: Jak často se kariérový poradce žákům individuálně věnoval

V rozhovorech se žáci shodli na tom, že kariérové poradenství v základních školách neodpovídá úrovni, kterou by v dnešní době potřebovali. Největší problém viděli v časové kapacitě poradce, jeho odborných a sociálních kompetencích nebo v ochotě či neochotě s nimi individuálně hovořit, naslouchat jim a porozumět (obr. 4).



Obrázek 4: Co žáci základních škol v kariérovém poradenství postrádají

**Závěr**

Klíčovým problémem při plnění úkolů kariérového poradenství v základních školách je nízká časová dotace pro zabezpečení jeho služeb. Systém organizace pracovního úvazku učitel – výchovný – kariérový poradce zůstává po léta nezměněn, ale dramaticky se mění teritorium jeho působnosti. Vzdůstá počet žáků se zvláštními vzdělávacími potřebami a s tím spojená administrativa a zvyšují se nároky na volbu další vzdělávací a profesní dráhy žáků.

Na základě analýzy získaných dat předběžného šetření lze konstatovat, že existující systém kariérového poradenství v základních školách funguje sice relativně dobře, není ale dostatečně zabezpečena především jeho časová kapacita a nesplňuje také všechny náročné požadavky, které jsou v současné době na proces volby další vzdělávací dráhy a budoucího povolání žáků základních škol kladeny. Řešit by se měla především již zmíněná nedostatečná časová kapacita kariérových poradců a s tím spojená i finanční otázka.

Závěrem uvádíme, jak si žáci základních škol představují ideálního kariérového poradce, která byla vytvořena z dat získaných writestormingem, brainstormingem a z rozhovorů.

*„Kariérový poradce je člověk, který má porozumění pro mladé lidi, je ochoten jim naslouchat, poradit a pomoci. Respektuje vlastní názor žáků, je komunikativní, se schopností argumentace a přesvědčování. Má odpovídající vzdělání a odborné i sociální kompetence, dobře se orientuje v problematice kariérového poradenství. Je schopen poskytnout žákům správné a srozumitelné informace a doporučit další možnosti jejich získání. Umí pracovat s testy, na jejichž základě dokáže vyhodnotit studijní i profesní předpoklady žáků a doporučit jim vhodné varianty dalšího směřování“.*

**Literatura:**

*Draft Resolution of the Council and of the representatives of the Governments of the Member States meeting within the Council on Strengthening Policies, Systems and Practices in the field of Guidance throughout life in Europe.* [online]. Belgie: Brusel 2004. 10 s. [cit. 4. 11. 2017]. Dostupné z: [http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/resolution2004\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/resolution2004_en.pdf)

ĐURIŠOVÁ, L. 2014. *Výchovné (kariérové) poradenství na základních školách se zaměřením na profesní orientaci a vliv školy na tuto orientaci. Disertační práce.* Brno: Masarykova univerzita, Pedagogická fakulta. 250 s. Školitel: prof. PhDr. Josef Maňák, CSc.

FRIEDMANN, Z. 2011. Profesní orientace žáků. In: STŘELEČEK, Stanislav, ed. *Studie z teorie a metodiky výchovy II.* 2. vyd. Brno: Masarykova univerzita, s. 165-177. ISBN 978-80-210-5512-4.

HANSEN, E. 2007. *Kariérové poradenství: příručka pro země s nízkými a středními příjmy.* 1. vyd. Praha: Dům zahraničních služeb MŠMT, Národní agentura pro evropské vzdělávací programy. 109 s. ISBN 978-80-904005-2-8.

HLAĐO, P. 2009. *Volba další vzdělávací dráhy žáků základních škol v kontextu rodiny: disertační práce.* Brno: Masarykova univerzita, Pedagogická fakulta, Katedra pedagogiky. 230 s. Školitel: doc. PhDr. Zdeněk Friedmann, CSc.

KLÍMOVÁ, M. a kol. 1987. *Teorie a praxe výchovného poradenství.* 1. vyd. Praha: Státní pedagogické nakladatelství. 260 s. Bez ISBN.

OPEKAROVÁ, O. 2007. *Kapitoly z výchovného poradenství: školní poradenské služby*. 1. vyd. Praha: Univerzita J. A. Komenského. 64 s. ISBN 978-80-86723-35-8.

PRŮCHA, J., WALTEROVÁ, E. a MAREŠ, J. 2003. *Pedagogický slovník*. 4. aktualiz. vyd. Praha: Portál. 322 s. ISBN 80-7178-772-8.

VENDEL, Š. 2008. *Kariéerní poradenství*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing. 224 s. ISBN 978-80-247-1731-9.

**Kontakt:**

PaedDr. Mgr. Libuše Ďurišová, Ph.D., Střední škola obchodně technická, s.r.o. (zřizovatel Univerzita Tomáše Bati), Nám. T. G. Masaryka 1279, 760 01 Zlín

[dr.libuse.durisova@seznam.cz](mailto:dr.libuse.durisova@seznam.cz)



PaedDr. Mgr. Libuše Ďurišová, Ph.D. je středoškolskou pedagožkou na Střední škole obchodně technické ve Zlíně, jejímž zřizovatelem je Univerzita Tomáše Bati. Vyučuje matematiku, tělesnou výchovu a ekonomii a má téměř 40 letou praxi s výukou jak na základních, tak na středních školách. V oblasti výzkumu se zabývá dvěma oblastmi: kariérovým poradenstvím na základních školách, se kterým má osobní zkušenosti, a baťovskou dobou ve Zlíně se zaměřením na Baťův systém vzdělávání. Je autorkou nebo spoluautorkou mnoha odborných publikací a článků zaměřených na sdílení výsledků výzkumů věnovaných jak edukačnímu prostředí firmy Baťa a možnosti implementace jeho prvků do současného vzdělávání, tak kariérovému poradenství na základních školách.

## ÚČINNOSŤ POČÍTAČOVÉHO PROGRAMU VOĽBY POVOLANIA

Štefan Vendel, Prešovská univerzita

### **Abstrakt**

*Článok predstavuje výsledky overovania účinnosti počítačového programu Sprievodca svetom povolání na vzorke študentov gymnázií. Absolvovanie poradenského počítačového programu pre voľbu povolania zvýšilo angažovanosť v procese voľby povolania a znížilo ťažkosti súvisiace s rozhodovaním o voľbe povolania.*

### **Abstract**

*This article presents results of verification of the effectiveness of the computer program Guide to the world of occupations on a sample of grammar school students. Taking part in the career guidance program has increased engagement in the process of choosing a career, and reduced difficulties associated with career decision making.*

\*\*\*

Poskytovanie kariérových informácií a poradenstva cez počítač a cez internet sa stáva medzi poskytovateľmi kariérového poradenstva zameraného na prechod mládeže zo školy do sveta práce čoraz populárnejším. Internetové systémy skúmania kariérových možností a internetové poradenské systémy poskytujú jednotlivcom, ktorí sú konfrontovaní s rozhodovaním o kariére, ako aj osobami, ktoré im v tomto procese pomáhajú, pohodlie a sú aj ekonomicky výhodné. Táto téma je aj predmetom záujmu výskumníkov v oblasti kariérového poradenstva. Tak napr. I. Gati a L. Asulin-Peretz (2011) zdôrazňujú, že on-line poradenstvo by malo zahŕňať nielen diagnostikovanie, ale aj interpretáciu skóre (napr. určenie hlavných ťažkostí klienta) a odporúčania pre budúce opatrenia (napr. ako sa s týmito ťažkosťami vyrovať). Avšak užitočnosť počítačových systémov a programov pri znižovaní kariérovej nerozhodnosti mladých ľudí však ešte stále nie je dostatočne preskúmaná.

### **Ciele výskumu**

Cieľom výskumu bolo overiť účinnosť počítačového programu voľby povolania s názvom *Sprievodca svetom povolání u gymnazistov*. Vo výskume sme sa snažili overiť skutočnosť, či stupne pripravenosť pre voľbu štúdia a povolania u študentov absolvujúcich počítačový program oproti tým študentom, ktorí program neabsolvovali. Zamerali sme sa na úroveň angažovanosti v procese voľby povolania a tiež na to, či u študentov absolvujúcich spomínaný počítačový program dôjde k zníženiu ťažkosti v rozhodovaní o budúcej voľbe povolania.

### **Výskumný problém**

Na základe stanovených cieľov sme nastolili výskumný problém, ktorý sme formulovali do nasledujúcich otázok:

- Zvýši sa angažovanosť v procese voľby povolania u študentov absolvujúcich počítačový program *Sprievodca svetom povolání*?

- Dôjde následkom absolvovania programu *Sprievodca svetom povolání* k zníženiu výskytu ťažkosti tykajúcich sa rozhodovania o budúcom povolání?

### Výskumná vzorka

Výskum sa realizoval v roku 2010 a zúčastnilo sa ho celkovo 60 študentov 3. ročníka gymnázia vo veku 17-18 rokov. Účastníkov výskumu sme rozdelili do dvoch skupín. Polovica z celkového počtu študentov predstavovala experimentálnu skupinu a druhá polovica kontrolnú skupinu.

### Použité metodiky

Počítačový program *Sprievodca svetom povolání* vznikol v rámci projektu Leonardo da Vinci, ktorý sa realizoval v rokoch 1998 – 2001. Nadväzoval na program, ktorý bol vyvinutý v Českej republike v rámci projektu programu Phare *Rozvoj systému poradenstva pre voľbu povolania a zamestnania* a ktorý sa od roku 1997 používal v informačných a poradenských strediskách úradov práce v ČR. V rokoch 1998 – 2001 bol program za účasti partnerov z Veľkej Británie a Grécka rozšírený a inovovaný po obsahovej stránke, ale aj po stránke technickej. Výsledkom tejto inovácie bolo vytvorenie českej, slovenskej a gréckej verzie. Program bol primárne určený žiakom, študentom či absolventom škôl, ale aj záujemcom o zamestnanie alebo rekvalifikáciu, včítane nezamestnaných uchádzačov o zamestnanie. Možno ho absolvovať v spolupráci s poradcom pre vyber povolania alebo samostatne. Program na nosiči CD-ROM distribuovalo úradom práce, školám, pedagogicko-psychologickým poradniam a ďalším záujemcom vtedajšie Centrum profesijných informácií pri Výskumnom ústave práce, sociálnych vecí a rodiny v Bratislave, ktorý bol partnerom spomínaného projektu Leonardo da Vinci.

Poradenský počítačový program *Sprievodca svetom povolání* má dve základné časti. Prvá časť programu sa zameriava na vlastný vyber povolania. Ťažiskom tejto časti sú výberové postupy pre vyber povolania a informácie o jednotlivých povolaniach. Druhá časť programu poskytuje niekoľko špeciálnych modulov zameraných na ďalšie témy bezprostredne súvisiace so svetom práce – uchádzanie sa o zamestnanie, riešenie rozličných problémov, ktoré vyplývajú z nezamestnanosti, trh práce a jeho trendy, príbuznosť jednotlivých povolání, poradenské služby pre voľbu povolania a vyber povolania.

Údaje o účinnosti programu sme získavali dvoma nástrojmi – *Dotazníkom angažovanosti pri voľbe povolania* a *Dotazníkom ťažkostí v rozhodovaní o voľbe povolania*.

*Dotazník angažovanosti pri voľbe povolania* zisťuje zapojenosť žiaka do procesu voľby ďalšieho štúdia, povolania a plánovania svojho života. Obsahuje 20 položiek. Na základe frekvencie vykonávania rozličných druhov činnosti poskytuje celkové skóre zapojenosti do procesu voľby povolania. Ide o druhy činnosti, ktoré sú v literatúre o teórii profesijného poradenstva uvádzané ako tie, ktoré podporujú nielen profesijný vývin. Patria sem napríklad: čítanie popisov konkrétnych povolání, rozhovory s rodičmi o výbere budúceho povolania, aktívna účasť študentov na prednáškach o voľbe povolania atď. Respondenti odpovedajú na položky voľbou z dvoch možností: „áno“, alebo „nie“. Pri vyhodnocovaní im bol pridelený 1 bod za odpoveď „áno“ a 0 bodov za odpoveď „nie“. Reliabilita *Dotazníka angažovanosti pri voľbe povolania* vypočítaná metódou výpočtu Cronbachovej  $\alpha$  na vzorke 20 respondentov bola 0,71. Autorom nástroja je Š. Vendel.

*Dotazník ťažkostí v rozhodovaní o voľbe povolania* sme vytvorili na analýzu rôznych ťažkostí súvisiacich s rozhodovaním pri voľbe ďalšieho štúdia a povolania.

V úvode respondent vyznačí nakoľko je o svojom budúcom povolaní rozhodnutý, respektíve nerozhodnutý. Výber pozostáva z troch alternatív. „Ešte nie som vôbec rozhodnutý“, „Som mierne nerozhodnutý“ a „Už som pevne rozhodnutý“. V nasledujúcich položkách účastníci výskumu odpovedali nakoľko ich dané tvrdenie vystihuje na škále od 1 („vôbec ma nevystihuje“) po 7 („úplne ma to vystihuje“).

Reliabilita *Dotazníka ťažkostí v rozhodovaní o voľbe povolania* overená na vzorke 44 respondentov bola metódou výpočtu vnútornej súdržnosti (Cronbach  $\alpha$ ) bola 0,93.

Vo výskume sme použili experimentálny plán s použitím pretestu a posttestu.

### Výsledky výskumu

Údaje sme spracovali pomocou štatistického programu SPSS Statistics 17.0 for Windows. Normalitu rozloženia údajov sme zisťovali pomocou zošikmenia. Preukázalo sa normálne rozloženie údajov. Na základe toho sme pre ďalšiu štatistickú analýzu použili parametrickú štatistiku.

Pred samotným experimentálnym zásahom sme overili, že sa experimentálna a kontrolná skupina navzájom z hľadiska angažovanosti pri voľbe povolania nelíšia. Pre výpočet sme použili t-test pre dva nezávislé výbery. Pri porovnaní sme použili hrubé skóre Dotazníka angažovanosti pri voľbe povolania. Štatisticky významné rozdiely v miere v angažovanosti pri voľbe povolania pred experimentálnym zásahom sme medzi experimentálnou a kontrolnou skupinou nezistili.

Rovnako sme overili predpoklad, že pred experimentálnym zásahom sa kontrolná a experimentálna skupina nebudú líšiť v miere ťažkostí súvisiacich s rozhodovaním o voľbe povolania. Pre štatistický výpočet sme použili t-test pre dva nezávislé výbery. Zistili sme, že skupiny sa v miere ťažkostí pri rozhodovaní o budúcom povolaní nelíšia.

Tieto výsledky po prvej administrácii dotazníkov vypovedajú o tom, že účastníci kontrolnej ako aj experimentálnej skupiny sú v sledovaných premenných zrovnocnení, čo je vhodný predpoklad pre naše ďalšie vzájomné porovnávanie oboch skupín.

V hypotéze č. 1 sme predpokladali, že po experimentálnom zásahu nastanú rozdiely medzi experimentálnou a kontrolnou skupinou v miere angažovanosti pri voľbe povolania. Najprv sme vypočítali rozdiel v angažovanosti pri voľbe povolania u študentov experimentálnej skupiny pred absolvovaním programu *Sprievodca svetom povolaní* a po ňom. T-test rozdielov priemerov pre dva závislé výbery ukázal, že po absolvovaní programu miera angažovanosti pri voľbe povolania u študentov stúpla. Avšak štatisticky významný rozdiel v prvom a v druhom meraní sa preukázal aj v kontrolnej skupine.

Pre výpočet rozdielov v miere angažovanosti medzi experimentálnou a kontrolnou skupinou sme použili t-test pre dva nezávislé výbery. I keď hladina štatistickej významnosti nadobudla v tomto prípade hraničnú hodnotu, napriek tomu považujeme výsledok za štatisticky významný. Možno teda konštatovať, že po experimentálnom zásahu došlo v angažovanosti pri voľbe povolania v experimentálnej skupine oproti kontrolnej skupine k miernemu zvýšeniu.

Hypotéza č. 2 sa týkala ťažkostí súvisiacich s rozhodovaním o voľbe povolania.

Predpokladali sme, že po absolvovaní programu *Sprievodca svetom povolání* sa u študentov v experimentálnej skupine znížia ťažkosti súvisiace s rozhodovaním o voľbe povolania. Na výpočet sme použili t-test pre závislé výbery. Tento predpoklad sa potvrdil. Medzi pretestom a posttestom bol významný rozdiel. Na základe toho možno konštatovať, že ťažkosti súvisiace s rozhodovaním o budúcom povolání sa po absolvovaní počítačového programu *Sprievodca svetom povolání* znížili.

V rámci tejto hypotézy sme ďalej predpokladali, že u študentov v kontrolnej skupine sa rozdiely medzi pretestom a posttestom v miere ťažkostí súvisiacich s rozhodovaním o voľbe povolania nezistia. Avšak štatisticky významné rozdiely v miere ťažkostí súvisiacich s rozhodovaním o voľbe povolania sme zistili aj v kontrolnej skupine. Teda aj v kontrolnej skupine došlo k zníženiu ťažkostí súvisiacich s rozhodovaním o budúcom povolání, napriek tomu, že táto skupina poradenský počítačový program neabsolvovala.

Napokon sme zisťovali, či nastanú po experimentálnom zásahu (absolvovaní programu *Sprievodca svetom povolání* študentmi experimentálnej skupiny) rozdiely v miere ťažkostí súvisiacich s rozhodovaním o voľbe povolania medzi experimentálnou a kontrolnou skupinou (ktorá program neabsolvovala). Pre overenie tejto hypotézy sme použili t-test pre dva nezávislé výbery. Test ukázal, že po experimentálnom zásahu sa experimentálna skupina a skupina kontrolná v miere ťažkostí súvisiacich s rozhodovaním o budúcom povolání líšili.

Hypotéza č. 3 sa týkala rodových rozdielov v angažovanosti pri voľbe povolania. Predpokladali sme, že v experimentálnej skupine dôjde po absolvovaní poradenského programu k rozdielu v procese zapojenosti študentov do voľby povolania z hľadiska rodu. Na štatistický výpočet sme použili t-test pre dva nezávislé výbery. Zistili sme štatisticky významné rozdiely u chlapcov a dievčat. Na základe priemerných hodnôt hrubého skóre možno konštatovať, že chlapci vykazujú v procese voľby povolania vyššiu mieru angažovanosti.

V hypotéze č. 4 sme predpokladali, že po absolvovaní poradenského počítačového programu nastanú v experimentálnej skupine medzi dievčatami a chlapcami rozdiely v miere ťažkostí súvisiacich s rozhodovaním o budúcom povolání. Na výpočet sme použili t-test pre dva nezávislé výbery. Ukázalo sa, že štatisticky významné rozdiely v miere ťažkostí súvisiacich s rozhodovaním pri voľbe povolania u chlapcov a dievčat po absolvovaní počítačového poradenského programu nie sú.

### **Interpretácia výsledkov a diskusia**

Predpoklad formulovaný v 1. hypotéze sa nám potvrdil. Výsledky poukazujú na to, že po experimentálnom zásahu nastali medzi experimentálnou a kontrolnou skupinou v miere angažovanosti pri voľbe povolania rozdiely. Fakt, že sa obidve skupiny podľa výsledkov posttestu navzájom líšili, možno pripísať tomu, že experimentálna skupina bola podrobená experimentálnemu zásahu. Účastníci experimentálnej skupiny absolvovali poradenský počítačový program *Sprievodca svetom povolání*. Absolvovanie poradenského programu splnilo predpokladaný účel a podľa všetkého bolo pre študentov značne užitočné.

Po experimentálnom zásahu sme zistili štatisticky významné rozdiely medzi experimentálnou a kontrolnou skupinou aj v miere ťažkostí súvisiacich s rozhodovaním o voľbe povolania. V experimentálnej skupine bola u študentov miera ťažkostí týkajúcich sa ďalšieho štúdia a budúcej voľby oproti študentom z kontrolnej skupiny, ktorí program neabsolvovali, nižšia. Z výsledkov vyplýva, že aj v tomto prípade malo na študentov absolvovanie počítačového poradenského



programu *Sprievodca svetom povolání* pozitívny vplyv. Účastníci experimentálnej skupiny teda našli v programe užitočné informácie a poznatky, prostredníctvom ktorých u nich došlo k zníženiu ťažkostí súvisiacich s rozhodovaním o voľbe povolania.

Čo sa týka súvislosti medzi kariérovou zrelosťou a rodom, väčšina výskumov uskutočnená v niekoľkých vekových skupinách ukázala vyššiu kariérovú zrelosť dievčat než chlapcov (pozri napr. Luzo & Pierce, 1996). Preto sme sa domnievali, že v procese voľby povolania sa budú angažovať viac dievčatá ako chlapci. Podľa výsledkov sa síce ukázali v angažovanosti pri voľbe povolania medzi obidvoma pohlaviami štatisticky významné rozdiely, no vyššiu mieru zapojenosti v procese pri voľbe povolania vykazovali chlapci.

Štatisticky významné rodové rozdiely v miere ťažkostí súvisiacich s rozhodovaním pri voľbe povolania po absolvovaní počítačového poradenského sme nezistili.

Za menší nedostatok nášho výskumu považujeme predovšetkým obmedzujúci čas, ktorý bola škola ochotná poskytnúť na realizáciu celého výskumu. Vyplýva to najmä z toho, že administrácia ako dotazníkov, tak aj poradenského počítačového programu sa uskutočňovala na úkor bežného vyučovania. Taktiež bolo náročné zabrániť vplyvu intervenujúcich premenných na účastníkov v podobe rôznych aktivít, ktorými škola pomáha študentom v oblasti voľby budúcej profesie. Hrozbu zrenia u účastníkov sme sa snažili eliminovať tým, že druhá administrácia dotazníkov sa uskutočnila na tretí deň po absolvovaní experimentálneho zásahu. Čo sa týka experimentálnej mortality, môžeme konštatovať, že k nej nedošlo, pretože všetci účastníci, ktorí sa zúčastnili prvého merania, boli prítomní aj pri druhom meraní. Ako pozitívum pri realizácii výskumu hodnotíme skutočnosť, že študenti mali možnosť pracovať s počítačovým programom samostatne v špecializovanej počítačovej miestnosti. Počas práce boli usmerňovaní a v prípade nejasností im bola poskytnutá adekvátna pomoc.

## Literatúra

1. Gati I., & Asulin-Peretz L. (2011). Internet-based self-help career assessments and interventions: Challenges and implications for evidence-based career counseling. *Journal of Career Assessment*, 19, 259–273
2. Luzzo, D.A. & Pierce, G. (1996). Effects of DISCOVER on career maturity of middle school students. *Career Development Quarterly*, 45 (2), 170-172.
3. *Sprievodca svetom povolání*. MPaSV SR, Bratislava, 2001.



**Doc. PhDr. Štefan Vendel, CSc.**, pôsobí na Inštitúte psychológie Filozofickej fakulty Prešovskej univerzity v Prešove, t. č. ako vedúci Katedry základných psychologických vied a psychologickéj metodológie. Výskumne sa orientuje na témy z oblasti kariérového vývinu a poradenstva, ako aj pedagogickej psychológie. Je autorom siedmich monografií a vyše 200 odborných štúdií.



## KARIÉROVÉ PORADENSTVÍ POSILUJE ROZVOJ SPOLEČNOSTI

Mgr. Gabriela Kabotová, Euroguidance centrum ČR, Dům zahraničních služeb, Praha

Rozvoj chápaný jako „pozitivní změna ve společnosti“ vidí jako svůj hlavní motor vzdělání. I proto mělo vzdělání v rámci rozvojových studií a teorií vždy prominentní a neotřesitelné místo. Kariérové poradenství, které podporuje nejen proces vzdělávání, má potenciál k rozvoji přispívat, a stejně tak se inspirovat od konceptu udržitelného rozvoje a vývoje rozvojových teorií v čase tak, aby předešlo problémům, které obě disciplíny pojí.

V rozvojových studiích identifikujeme dva zásadní směry a tím jsou ekonomický a lidský rozvoj, z kterých ten první historicky vždy převažoval. Vedle ekonomického rozvoje však postupně rostl význam i lidského rozvoje, a jejich vztah byl viděn jako navzájem se doplňující aspekty v celistvém rozvoji společnosti. Toto prolínání se setkává v nyní již slavném konceptu udržitelného rozvoje. Ten se v sobě snaží spojit všechny dimenze rozvoje dané společností.

Kariérové poradenství stejně jako rozvoj prochází vývojem a paralely se dají najít jak v teoriích, které zrovna udávají směr oboru danou dobu, tak i v přístupech k samotnému oboru. Posun od mentorských metod a pozic k spíše holistickým pojetím oboru jsou očividné v obou disciplínách. V nynější debatě o rozvoji se mnoho autorů přiklání v tzv. post-rozvoji, který zkoumá samotné motivace rozvoje a rozebírá problémy a následky z velké části mocenského přístupu k rozvoji (*Escobar, 1995*). Stejný problém s vytvářením mocenské pozice má ve své vlastní podstatě také kariérové poradenství. V rozvoji stejně jako v kariérovém poradenství se předpokládá, že je třeba klientovi/rozvojové zemi poskytnout svou službu a skrze ně je „modernizovat“. Vytváří se tak mocenská pozice toho, kdo dává rady slabšímu a méně rozvinutému. I zde ale vidíme posun od podobného vnímání k jiným alternativnějším přístupům.

Lidský rozvoj je v kontextu rozvojových studií chápán jako rozšiřování lidských možností žít plnohodnotný život, přístup ke zdrojům, nárok na důstojný život, ale i možnost podílet se na rozhodování, které ovlivňují jeho vlastní komunitu. Udržitelný rozvoj se tak stává nástrojem k eliminování jednotlivých nedostatků a limitů různých konceptů rozvoje a opouštění již překonaných diskurzů rozvoje jako například mocenského nástroje rozvinutých zemí vůči těm méně rozvinutým. Pohlížení na společnost jako celek skládající se z mnoha politických, ekonomických a sociálních fenoménů a uznávání jejich limitů, je první krok k vytváření dialogu a konstruování realističtějších základů rozvoje. To umožnila až vzrůstající frustrace a uznání toho, že dosažení blahobytu střední třídy rozvinutých států není přenositelné a udržitelné pro všechny státy světa. Kariérové poradenství se tomu podle definice R. Sultany velmi blíží: *„Kariérové poradenství je dialogickým a oboustranným pedagogickým vztahem, který pomáhá jedincům a skupinám uvědomovat si sociální síly ovlivňující svět práce a šířku příležitostí, které mají k dispozici a zároveň jim poskytuje politické zručnosti, síť, komunitní zdroje, hodnoty a dispozice pro boj za spravedlivé sociální a pracovní uspořádání, v kterém rozvoj a sebenaplnění jedince přispívá k rozvoji a naplnění ostatních.“*

V pojetí udržitelného rozvoje, má tedy kariérové poradenství své místo, jelikož může sloužit jako nástroj pro sociální spravedlnost. Stejně jako rozvoj prochází vývojem a jeho myšlenkové modely se časem mění z mocenského procesu na dialog dvou stran, tak i kariérové poradenství prochází podobným procesem. Pokud se dokáže distancovat od mocenského přístupu a držet se cíle sociální spravedlnosti, pak může být jedním z nástrojů k dosažení rozvojových cílů tisíciletí.

**Literatura:**

ESCOBAR, Arturo. *Encountering Development: The making and unmaking of a Third World* [online]. USA: Princeton University Press, 1995 [cit. 2017-12-07]. ISBN 978-0-691-15045-1. Dostupné z: [https://books.google.cz/books?hl=cs&lr=&id=Z887lsgjLuwC&oi=fnd&pg=PP2&dq=Escobar+Encountering+Development&ots=bne5vau\\_3r&sig=hT54YiCLaFMSSB7Q19I-1346MPs&redir\\_esc=y#v=onepage&q=Escobar%20Encountering%20Development&f=false](https://books.google.cz/books?hl=cs&lr=&id=Z887lsgjLuwC&oi=fnd&pg=PP2&dq=Escobar+Encountering+Development&ots=bne5vau_3r&sig=hT54YiCLaFMSSB7Q19I-1346MPs&redir_esc=y#v=onepage&q=Escobar%20Encountering%20Development&f=false)

## ROZHOVOR

**ROZHOVOR S JEAN-JACQUES RUPPERTOM, VEDÚCIM 'APPLIED VOCATIONAL PSYCHOLOGY AND POLICY RESEARCH UNIT', LUXEMBURSKO**

Jean-Jacques Rupperta som ako renomovaného experta v oblasti kariérového poradenstva, a to nielen európskeho formátu, registroval už dávnejšie, najmä prostredníctvom jeho vystúpení na konferenciách IAEVG, na ktorých sa mi pošťastilo od r. 1997 byť, ale aj prostredníctvom jeho aktivít v ELGPN či odborných článkov v rôznych periodikách a neskôr najmä na internete. Prvý raz som ho však poriadnejšie zažil na konferencii „Kariérové a profesijné poradenstvo v rýchle sa meniacom svete“, ktorá sa konala v novembri 2010 v Prahe pri príležitosti 90. výročia založenia inštitucionalizovaného profesijného poradenstva v českých krajinách. Zaujal ma vtedy nielen pregnantne a precízne formulovanými vetami svojho príspevku, ale aj spříškou kreslených obrázkov, väčšinou veľmi vtipných, či skôr trpkó vtipných, ktoré sprevádzali jeho výklad.

S Jean-Jacquesom som sa potom stretol v novembri 2016 na konferencii IAEVG v Madride, kde sme sa už stihli aj trochu porozprávať a keď som zachytil jeho meno medzi hlavnými rečníkmi konferencie „Kariérové poradenstvo v meniacom sa svete“, ktorá sa mala konať v novembri 2017 v Prahe (aj sa konala – píšeme tu o nej na inom mieste), veľmi ma to potešilo. Jean-Jacques na pozvanie Združenia pre kariérové poradenstvo a rozvoj kariéry si však ešte pred Prahou odskočil do Bratislavy, aby tu viedol [workshop](#). Jeho prednáška v otváracíj časti konferencie s názvom „Poradenstvo pre budúcnosť“ opäť v ničom nesklamala – ako častokrát v minulosti, i tentoraz sme v nej zaregistrovali viac znepokojivých otázok ako jasných odpovedí, opäť si v nej našlo priestor i nemálo kreslených obrázkov.

Pár dní po konferencii v Prahe som Jean-Jacquesa oslovil s prosbou urobiť s ním rozhovor pre náš e-časopis. Reagoval promptne a súhlasne s tým, že na naše otázky odpovie veľmi rád. Svoje odpovede však poňal veľmi poctivo a venoval im oveľa viac priestoru, ako sme boli dosiaľ zvyknutí, čo nám, samozrejme, nerobí žiaden problém, skôr naopak, potešili sme sa tomu, rozhovor sme sa však rozhodli rozdeliť na dve časti. Na nasledujúcich stranách uverejňujeme jeho prvú časť, ktorú on sám nazval „Niekoľko myšlienok od Jean-Jacquesa Rupperta“.

Štefan Grajcár

**Na workshope, ktorý Združenie pre kariérové poradenstvo v spolupráci so slovenským centrom Euroguidance zorganizovalo začiatkom novembra v Bratislave, ste mali veľmi podnetný vstup na tému kariérového rozhodovania, resp. kariérovej voľby. Záujem o preferovaný spôsob rozhodovania klienta a prispôbenie metód je cesta k zlepšeniu, tak ako všetko, čo sa mení kvôli potrebám klienta ☺. Zaslúhuje si to pozornosť i preto, lebo to má priame implikácie pre poradenskú prax aj v našich (t. j. slovenských a českých) podmienkach. Okrem početnosti jednotlivých typov preferencií vedeli by ste pridať aj pár príkladov, aké prístupy v poradenstve na základe konkrétneho typu používate či považujete za vhodné?**

Ako všetci vieme, v praxi sa kariérové rozhodnutia môžu riešiť len veľmi obmedzeným spôsobom v hraniciach tradičných racionálnych normatívnych prístupov, v neposlednom rade preto, lebo poradca musí brať do úvahy nielen obmedzené kognitívne schopnosti tých, ktorým poskytujú svoje

poradenské služby, ale aj ich emócie a kontext, v ktorom musia prijímať také ďalekosiahle rozhodnutia ako voľba povolania.

A to je presne to, kde sa uplatňuje deskriptívny prístup, t. j. ak sa normatívne prístupy sústreďujú na to, ako by ľudia mali prijímať rozhodnutia, popisný prístup sa sústreďuje na to, ako ľudia skutočne prijímajú rozhodnutia v reálnom svete.

Takýto opisný prístup zahŕňa použitie takzvaných jednoduchých heuristik, t. j. zovšeobecnení a pravidiel, ktoré ľudia používajú vždy, keď prijímajú rozhodnutia v obmedzenom časovom rámci, s obmedzenými vedomosťami a obmedzenými schopnosťami kognitívnych procesov. Základom opisných teórií rozhodovania je ich začiatok ohraničenej racionality, t. j. na rozdiel od normatívnych teórií rozhodovania; opisné teórie rozhodovania berú do úvahy tak kognitívne, ako aj sociálne obmedzenia ľudí.

Skutočný úspech týchto jednoduchých heuristik spočíva po prvé v tom, že sú rýchle a úsporné, t. j. vyžadujú si obmedzený čas, vedomosti a výpočty (Gigerenzer a Todd, 1999), a po druhé, v ich schopnosti prispôbiť sa skutočnému svetu, t. j. v ich takzvanej ekologickej racionalite.

Na rozdiel od racionálnych modelov, ktoré z veľkej časti ignorujú emocionálne hľadiská, rozhodovanie v rámci ohraničenej racionality predpokladá intenzívnu interakciu medzi poznaním a emóciou.

Poradca sa stále viac mení na odborníka, ktorý musí zvažovať a vyberať informácie a poskytovať potrebné odborné znalosti, aby prispeli k rozhodovaciemu procesu. Úlohu poradcu komplikujú rôzne faktory, ako sú: nízka interakcia medzi poradcami a klientami (v Luxembursku je to priemerne jedno až dve konzultačné stretnutia), dôležitosť rozhodnutia, ktoré klient musí urobiť, zložitosť trhu práce a profesií, právna relevantnosť poskytnutých usmernení.

Zároveň musí poradca zabezpečiť, aby klient porozumel a pomohol usmerňovať proces rozhodovania, pretože to zaručuje eticky štandardizovaný cieľ, že rozhodnutie je výsledkom rozhodnutia klienta. Schopnosť poradcu dosiahnuť kognitívnu empatiu, t. j. naladiť sa do heuristiky klienta a preskúmať ju spoločne, je tu jeho kľúčovou kompetenciou.

V tejto súvislosti sú koncepty ekologickej racionality a sociálnej racionality veľmi užitočné, pretože opisujú kompatibilitu prostredia reálneho sveta s individuálnymi heuristikami a berú do úvahy emócie a integráciu do spoločenských noriem. Nevyhnutnosťou ekologickej racionality je robiť rýchle a úsporné a relatívne presné rozhodnutia, ktoré sú navyše eticky prijateľné, pokiaľ ide o ich sociálnu racionalitu.

Nechcem skrývať fakt, že argument v prospech nového prístupu, ktorý sa presúva od tradičných povinných a adaptačných modelov smerom k novej dobrovoľnej, transparentnej a emancipačnej forme poradenstva, stále ponecháva niekoľko naliehavých otázok bez odpovedí.

Aký môže byť skutočný „význam“ emancipácie v kariérovom poradenstve v kontexte takzvaného „sankčného poradenstva“, ako napríklad pre dlhodobu nezamestnaných, ktorí riskujú stratu svojich benefitov, ak sa napr. nezúčastňujú poradenských stretnutí? Je eticky opodstatnené požadovať od klientov, aby prijali jednotlivé požiadavky iba preto, lebo tieto požiadavky majú pevný právny základ, len preto, že ich implementácia je v rámci možností jednotlivca? Čo ak prijatie takýchto požiadaviek spôsobuje jednotlivcovi celkovo väčšiu „sociálnu“ a „psychologickú“ škodu ako by bola tá pri jej neakceptovaní? Preto v emancipačnom prístupe musí byť úlohou aj „sankčného poradenstva“ nevyhnutne pomáhať tomu, aby si ľudia vedeli pomôcť sami.

Zvládnutiu výziev, ktorým čelí dnešný trh práce, môže pomôcť nový typ zamestnanca-podnikateľa (*entreployee*), ktorý má kompetencie na to, aby rozvíjal individuálnu biografiu, aktívne využíval svoje talenty, motivoval sa, organizoval a mal schopnosť využívať svoj potenciál (Frey, Grill a Ruppert).

Tento typ zamestnanca-podnikateľa vykazuje zjavné paralely s prístupom proteovskej kariéry (Hall, 1976; Briscoe a Hall, 2006). Proteovská kariéra je definovaná ako profesionálna kariéra, v ktorej sa jednotlivec riadi podľa svojho vlastného nezávislého systému hodnôt, z ktorého získava orientačné body pre svoj úspech. Okrem toho má tento jednotlivec schopnosť čeliť novým výzvam v práci a rozvíjať pôvodné skúsenosti v podstate samoregulovaným spôsobom.

V úzkom spojení s prístupom k proteovskej kariére je koncept profesionálnej mobility, ktorý presahuje hranice fyzických a kognitívnych hraníc, t. j. koncept kariéry bez hraníc (Arthur a Rousseau, 1996; Sullivan a Arthur, 2006). Kariéra bez hraníc je charakterizovaná podporou zo sietí mimo oblasti práce, vplyvom konceptu rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom a subjektívnou interpretáciou toho, čo predstavuje profesionálnu kariéru. Verím, že proteovská kariéra a kariéra bez hraníc sú základom pre emancipačné poradenstvo v spojení s politikami umiestňovania vo verejných službách zamestnanosti (VSZ).

Chúlostivou otázkou je, či poradcovia majú nevyhnutnú kvalifikáciu a postoje na to, aby vedeli poskytovať emancipatívne poradenstvo.

Aby poradcovia mohli poskytovať emancipatívne kariérové poradenstvo, ich kvalifikácia sa musí zamerať na prístupy life-dizajnu, proteovskej kariéry a kariéry bez hraníc. A v operatívnej oblasti cieľom musia byť non-rationálne, heuristické poradenské modely s manažmentom informácií, ktorý si zasluhuje osobitnú pozornosť.

Ďalej, okrem dopytovo orientovaných postupov umiestňovania by sa osobitná pozornosť mala venovať statusu rôznych povolání, keďže ich spoločenská prestíž výrazne variuje.

Pokiaľ ide o etiku poradenstva, väčší dôraz sa musí klásť na emancipačný aspekt individuálnej kariéry.

A nakoniec, aká by mohla byť úloha emancipačného poradenstva v oblasti riadenia ľudských zdrojov (HRM)?

Vzhľadom na rastúci dopyt po kvalifikovaných zamestnancoch a demografické zmeny, ktorým čelia naše spoločnosti, firmy musia intenzívnejšie pracovať v oblasti marketingu a rozvoja personálu. Manažment kariéry a talentov sa musí sústrediť nielen na prilákanie talentov, ale aj na výchovu, na rozvoj a predovšetkým na udržanie talentov. Keďže toto bude mať za následok väčší dôraz na jednotlivé profesionálne osobnosti, emancipatívne kariérové poradenstvo má jedinečnú príležitosť významne prispieť a malo by sa stať výskumnou prioritou, a to nielen kvôli úzkej interakcii medzi manažmentom ľudských zdrojov a organizačným rozvojom.

- Gigerenzer G., Todd P. and the ABC Research Group (Eds., 1999). Simple Heuristics That Make Us Smart. Oxford University Press. Inc.: New York, NY, USA.
- Frey A., Grill J. and Ruppert J.-J. (work in progress) A Model for the Worker of the Future – A German Perspective.
- Hall D. T. (1976). Careers in organizations. Glenview, IL: Scott, Foresman.
- Briscoe J. P., Hall D. T. (2006). The interplay of boundaryless and protean careers: Combinations and implications // Journal of Vocational Behaviour, 69 (2006), p. 4–18.
- Arthur M. B., Rousseau D. M. (1996). The boundaryless career: A new employment principle

for a new organizational era. Oxford: University Press.

- Sullivan S. E., Arthur M. B. (2006). The evolution of the boundaryless career concept: Examining physical and psychological mobility // Journal of Vocational Behaviour, 69, p. 19–29.

**Príbeh Luxemburska je v rámci EÚ, ale i v porovnaní so svetom príbehom malej, ale dlhodobo úspešnej krajiny – jedna z najvyšších mier HDP per capita vo svete (MMF), najvyššia priemerná mzda (OECD Statistics, 2016), nízka miera nezamestnanosti (september 2017 - 6,0; Eurostat), veľmi vysoká životná úroveň... Je to nepochybne výsledok viacerých faktorov a vplyvov, vzhľadom na zameranie nášho časopisu sa ale natíska otázka – pozorujete v kariérovom poradenstve v Luxembursku akýsi sociálny rozmer? Zaznamenali ste počas vašej dlhoročnej praxe vývoj v očakávaniach klientov, alebo ich potreby sú viac menej stabilné a typické pre životné situácie?**

Luxembursko je malým, prosperujúcim národom, no nedávno sa v našom dokonalom svete objavili niektoré trhliny a museli sme uznať, že sme sa možno stali príliš pohodlnými pre naše vlastné dobro. Ako Luxemburčanom sa nám však stále zdá, že sme sa sústredili na to, aby sme jedného dňa dosiahli Huxleyho „Brave New World“, alebo prinajmenšom sa tam dostali skôr, než ktosi iný, aj keby to mohlo znamenať výnimočnosť v podivnej forme emocionálnej a intelektuálnej nehybnosti, pravdepodobne spôsobenej naším národným mottom: „Mär wëlle bleiwe wat mär sin“ – „Chceme zostať takými, akými sme“.

Faktom je, že väčšina štátnych príslušníkov Luxemburska pracuje v štátnych službách alebo v súvisiacich oblastiach, zatiaľ čo väčšina cudzincov s bydliskom v krajine a približne 200 000 osôb z Francúzska, Belgicka a Nemecka, ktorí denne dochádzajú do Luxemburska, sa obmedzuje na súkromný sektor. Ak prosperujeme, je to predovšetkým kvôli bohatstvu, ktoré títo ľudia vytvárajú v Luxembursku, bohatstvo sa takto pripisuje výhradne tomu počtu ľudí, ktorí fakticky žijú v Luxembursku. A preto je potrebné štatistiky týkajúce sa prosperity Luxemburska brať s rezervou. Pokiaľ ide o nezamestnanosť, podľa najnovšej štatistiky (november 2017) je jej miera 5,8 % a aj keď je táto úroveň stále nízka v porovnaní s inými európskymi krajinami, na pomery Luxemburska je nezvyčajne vysoká.

Existuje veľa Luxemburčanov, ktorí profitujú z toho, čo podľa mňa musíme nazývať neprirodzenou sociálnou podporou kvôli vysokému prisťahovalectvu a vysokému počtu cezhraničných dochádzajúcich. Pomerne málo Luxemburčanov si však teraz začína uvedomovať, že dnes nielenže budú mať dosť náročné udržať sa v profesionálnej kariére, v ktorej sa nachádzajú a ktorá im niekedy umožnila viesť veľmi pohodlný život, ale ako rodičia si tiež začínajú uvedomovať, že ich deti nemusia mať také šťastie ako boli oni sami. Deti prisťahovalcov súčasne už dávno prestali čo najrýchlejšie nasledovať svojich otcov na stavbách alebo sa pripájať k svojim matkám v brigádach upratovačiek bánk v Luxemburgu, čím vytvorili nielen väčšiu konkurenciu na trhu práce v povolaniach vyžadujúcich si vyššiu kvalifikáciu, ale čoraz častejšie nepriateľské pocity medzi rôznymi komunitami.

Luxemburčania boli v posledných desaťročiach takí privilegovaní, že sa sami učičkali v presvedčení, že veci budú pokračovať takto naveky, že zmena je vecou minulosti a že majú nárok na životy, ktoré vedú. Zdá sa, že zabudli, že v rámci demokracie a slobodného trhového hospodárstva pomery, ktoré v konečnom dôsledku umožnili väčšine ľudí žiť oveľa lepší život, než si mysleli, že je možné, že spoločnosť bez lúzrov je jednoducho len ilúziou, a len teraz si začínajú uvedomovať, že ich deti môžu byť „porazenými“ budúcnosti. Luxembursko je však len na začiatku zmeny, ktorá sa v iných krajinách už začala.

Pre začiatok, obrovské problémy sú spojené s koncepciou samotného poradenstva. Poradenstvo alebo predovšetkým „dobré“ alebo efektívne poradenstvo predpokladá alebo aspoň zvyklo predpokladať, že existujú profesie alebo kariéra, ktoré sú výrazne odlišné od ostatných, a preto existujú logické a rovnako odlišné spôsoby alebo kroky, ktoré k nim vedú. A ak je povinnosťou klienta „vybrať si“ takú jedinečnú cestu vedúcu k jednoznačnej profesionálnej pozícii, malo by byť povinnosťou poradcu zabezpečiť, aby táto voľba bola vykonaná v súlade s najlepšimi „záujmami“ klienta.

Existujú však závažné nedostatky v takomto spôsobe myslenia, keďže ten predpokladá, že rozhodnutie pre ďalšie štúdium s cieľom dosiahnuť odbornú kvalifikáciu je výsledkom dôkladne premysleného projektu, že takáto voľba odráža určitý zámer v budúcnosti, že „projikuje“ človeka do akejsi mystickej profesionálnej budúcnosti, v ktorej bude môcť jedného dňa vstúpiť do raja, do ktorého sa dostali všetci v minulosti, ktorí prijali rovnako múdre a logické rozhodnutie a prešli rovnakými alebo aspoň podobnými cestami. V dnešnom svete však musíme pochybovať o tom, že stále existujú mnohé jasne definované odborné kvalifikácie alebo kariéry. A pravdou je tiež, že s rastúcim počtom ľudí, ktorí majú stále väčší prístup k vyššej kvalifikácii alebo kariére, už to nie je konečným cieľom a dokonca ani cestou, ktorá je kľúčom k neskoršiemu profesionálnemu úspechu. Sú to všetky tie menej vychodené a veľmi často aj menej prístupné cesty a chodníčky, ktoré vedú k tomu malému extra, špecifickému plusu, tej kompetencii navyše, ktorá bude tým rozdiel v konkurencii s ostatnými. Zároveň, a aj keby sme teraz túto situáciu ako novú posudzovali pomerne nesprávne, bolo vždy extrémne riskantné vypracovať dlhodobú prognózu vývoja, ktorým budú prechádzať určité odborné kariéry. Čo je však skutočne nové a čoraz komplikovanejšie, je získať prehľad o všetkých tých cestách, ktoré vedú k stále sa meniacim odborným kvalifikáciám a kariéram s viac či menej neistou budúcnosťou, a preto v nasledujúcich rokoch bude manažment informácií jednou z najväčších výziev.

Mnohým mladým ľuďom dnes veľmi nedáva zmysel, aby sa vydali na potenciálne dlhú a náročnú cestu s pevným úmyslom dostať sa do určitej destinácie, keď táto destinácia už nemusí existovať, akonáhle sa tam dostanú – „tam“ alebo prinajmenšom všade, kde im povedali, pravdepodobne i kde im povedal ich kariérový poradca, že je miesto ich určenia. Okrem toho, je pravdepodobné, že ich odradia všetci tí, ktorí domnelo alebo skutočne prešli týmito cestami len preto, aby nakoniec zistili, že tie destinácie už vôbec neexistujú, že sa presunuli niekam inde a že spôsobov, ako sa tam dostať, je oveľa menej a sú oveľa neistejšie. Za týchto okolností preto neprekvapuje, že ľudia sa čoraz viac zdráhajú angažovať sa len v jedinom druhu činnosti, ktorá zvykla byť a ktorá už asi len vyzerá ako bezpečná cesta k určitej kariére, ktorá nielen že je dlhá, ale predovšetkým v ďalekej budúcnosti. V komplexnom svete plnom neistôt sa postupne vyvinuli nové typy správania založené na heuristickom prístupe k „učeniu“ a sú na prekvapenie nielen veľmi logické, ale menia sa na dlhodobý osobný rozvoj. Namiesto toho, aby sa teraz na virtuálnom hracom stole vzdelávacích a pracovných príležitostí všetko stavilo na jednu kartu, tieto nové modely správania nielen zabraňujú tomu, aby sa pred nami zatvárali dvere, ale majú za cieľ maximalizovať počet ich prípadných otvorení v budúcnosti.

Je to celkom zábavné, ale zdá sa ako keby zvýšená neistota spôsobená nepredvídateľným hospodárskym výhľadom a vysoko nestabilným trhom zamestnanosti v skutočnosti viedli k väčšej alebo aspoň odlišnej racionalite nielen pri voľbách, ktoré mladí ľudia nakoniec robia, ale aj v samotnej povahe procesov rozhodovania. Z psychologického hľadiska tieto nové vzorce správania presahujú jednoduchú adaptáciu na neistú situáciu, ale stali sa charakteristickými pre vyhľadávanie



čo najväčšej nožnej slobody a autonómie mladých ľudí v ich súčasných a prípadných budúcich aktivitách.

Vo väčšine európskych krajín vrátane Luxemburska úroveň kvalifikácie za posledných 25 rokov vzrástla. To však tiež viedlo k novej situácii, na ktorú nikto nebol pripravený: ak v minulosti dobré vzdelávacie výsledky viedli viac či menej automaticky k väčšiemu výberu príležitostí, ako aj k lepším osobným a profesionálnym vyhliadkam, to sa zmenilo s vyšším počtom lepších alebo dobre kvalifikovaných mladých ľudí a zvýšenou volatilitou hospodárstva. Zrazu dokonca i tí s dobrou kvalifikáciou neboli úspešní pri hľadaní zamestnania a tí, ktorí mali to šťastie, že si prácu našli, často len na obmedzené obdobie, mali nižšie mzdy ako tí, ktorí boli prijatí s rovnakou alebo dokonca nižšou kvalifikáciou niekoľko rokov predtým. Toto nepochybne viedlo k osobným sklamaniam, ale čo je dôležitejšie, vyvolalo určité „odcudzenie“ celej generácie a súčasne sklamanie ich mladších súrodencov zo systémov vzdelávania a odbornej prípravy a samozrejme aj z kariérového poradenstva. Tento postreh sa zvyčajne vzťahuje aj na menšinové komunity, ktorých členovia sa cítia „podvedení“, pretože si veľmi často myslia, že bránkové tyče boli presunuté iba kvôli nim. A je slabou útechou dúfať, že tí mladí ľudia, ktorí teraz môžu ľahšie vypadnúť zo systému vzdelávania, by sa jedného dňa mohli vrátiť k tradičným spôsobom získania kvalifikácie po tom, ako – prinajlepšom – získali množstvo rôznorodých životných skúseností alebo neformálneho vzdelania. Samotná možnosť, že sa to môže stať, však zdôrazňuje, že na celú otázku poradenstva sa treba pozerať len z dlhodobého hľadiska, že potreba poradenstva je dôležitejšia, pretože mobilita ľudí v rámci, ako aj mimo oficiálnych systémov je vyššia a zručnosti alebo kompetencie, ktoré mohli získať, sú rozmanitejšie. Z tohto dôvodu bude existovať zvýšená potreba poradenstva, pokiaľ jednotlivci budú potrebovať všetku pomoc, ktorú môžu dostať, aby zvládli trvalý príviv neustále sa meniacich a veľmi často protichodných informácií. Bohužiaľ, tí, ktorí pôsobia v poradenstve, sú veľmi často málo pripravení na to, aby sa zaoberali takýmito požiadavkami, pretože často nemajú základné zručnosti v oblasti manažmentu informácií a komunikačných techník.

Je to obzvlášť dramatické, pretože kariéroví poradcovia nemôžu uniknúť, okrem svojej zjavnej zodpovednosti za dobro jednotlivého klienta, určitej zodpovednosti voči spoločnosti ako celku. V Luxembursku v skutočnosti neexistuje správna kultúra hodnotenia, a preto existuje tendencia, predovšetkým u tých, ktorí pracujú ako kariéroví poradcovia v oblasti vzdelávania, aby konali tak, akoby boli samostatne zárobkovo činné osoby a za svoju činnosť nikomu nezodpovedali. Je to o to ľahšie, že poradenstvo v Luxembursku je stále predovšetkým nástrojom na orientáciu študentov vo veľmi zložitom systéme vzdelávania, ktorého vysoko selektívne kritériá skutočne vyžadujú odborné znalosti navigácie. Musíme pripustiť, že ak väčšina poradcov stále vo veľkej miere považuje poskytovanie poradenstva na striktno osobnej úrovni, aj väčšina klientov má tendenciu považovať to za súkromnú záležitosť. Tí, ktorí poskytujú kariérové poradenstvo, ani tí, ktorí ho dostávajú, si ešte neuvedomili, že to nie je len osobná, ale aj veľmi spoločenská aktivita.

Nemali by sme zabúdať, že možnosť vybrať si to, čo chcete urobiť, pokiaľ ide o váš profesionálny život, je dosť „moderný“ luxus a také je aj poradenstvo: ak v minulosti mladý muž nasledoval svojho otca do obchodu, ak sa ľudské schopnosti pôvodne spájali s požiadavkou na špecifické zručnosti a ak sa neskôr poradcovia snažili zosúladiť záujmy ľudí s tým, aká bola ponuka na trhu práce, kariérové poradenstvo sa na povrchu, a trvám na takomto označení, vždy realizovalo na veľmi individuálnej úrovni.



A práve táto osobná úroveň spôsobuje v súčasnosti najväčšie problémy, nie iba preto, že novšie heuristické vzorce správania sú nielen individuálne, ale extrémne individualistické. Preto musíme naliehavo prísť s niečím, čo možno nazvať len staromódnym „projet de société“, dizajnom spoločnosti. Naliehavo potrebujeme znovu objaviť „spoločné dobro“, pretože až potom budeme môcť nájsť nové politiky a postupy poradenstva, ktoré budú úplne odlišné od tých, ktoré poznáme dnes, a ktoré umožnia ľuďom orientovať sa rýdzo individuálnym spôsobom, ktorý nie je individualistický. Bude však nesmierne ťažké zabezpečiť, aby sa v mnohonárodnostnej spoločnosti vôbec niekedy podarilo realizovať takýto projekt, preto impulz pre takýto dizajn môže prísť len z politiky. Samozrejme, je ľahké zavrhnúť takéto návrhy, označiť ich ako nebezpečné alebo dokonca povedať, že sú súčasťou obskúrneho projektu sociálneho inžinierstva. To sa však nestane, ak budú pravidlá pre kariérové poradenstvo a aj kritériá pre vzdelávací systém skutočne transparentné. S kariérovým poradenstvom by sa tiež malo začať už vo veľmi ranom veku, napr. v materskej škole, pretože rovnako ako je zbytočné upozorňovať mladých ľudí na nebezpečenstvá drog v čase, keď už majú pätnásť rokov a keď väčšina z nich už bude mať s niektorými z nich svoje skúsenosti, nemá zmysel obmedzovať kariérové poradenstvo na niekoľko presných intervencií v takzvaných kľúčových momentoch v ich vzdelávacej alebo dokonca profesionálnej kariére. Takéto „celoživotné“ kariérové poradenstvo by tiež potom zabezpečilo, že by sa nakoniec mohol vytvoriť jeden prvok, ktorý v súčasnosti veľmi chýba, a to nielen v Luxembursku, t. j. následné sledovanie jednotlivcov po tom, ako prijmú svoje rozhodnutiach, ktoré súčasne vedú do zúfalo potrebného nového prístupu k poradenstvu pre dospelých. Napokon, som presvedčený, že nedávna reorganizácia našich rôznych poradenských postupov zastrešených jednotnou štruktúrou založenou na existujúcich službách a kompetenciách je krokom správnym smerom.

#### ĎAKUJEME ZA ROZHOVOR!



Jean-Jacques Ruppert absolvoval postgraduálne štúdium psychológie a pedagogiky v Škótsku, Francúzsku a Nemecku. Od roku 1994 pracuje pre luxemburské ministerstvo školstva ako pedagogický psychológ a poradca v Lycée classique de Diekirch v Luxembursku. Vede medzinárodné výskumné centrum Applied Vocational Psychology and Policy research unit (AVOPP), ktoré bolo založené v roku 2005 v Luxembursku. Je členom Network for Innovation in Guidance and Career Counselling in Europe (NICE), členom výkonného výboru IAEVG. Úzko spolupracuje s Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA) v Mannheime na výskumných projektoch a výuke študentov. Aktívne sa zapája do spolupráce s Istanbulskou technickou univerzitou, kde participuje na ich magisterskom programe *Kariéra a management talentu*. Jean-Jacques Ruppert veľa cestuje, prednáša, participuje na viacerých európskych projektoch.

## Z PRAXE A PRE PRAX

### SEBEZKUŠENOSTNÍ AKTIVITY V KARIÉROVÉM PORADENSTVÍ

Helena Košťálová – Markéta Cudlínová, Evropská kontaktní skupina

Kariérové poradenství má mnoho podob, už jsme si zvykli, že kromě klasické pomoci při psaní CV, přípravy na pohovor či podpoře při výběru školy, se setkáváme s kreativními postupy ve skupinových i individuálních poradenských aktivitách. Poradci často pro svoji práci hledají inspiraci ve vzdělávání, dramatické výchově či psychoterapii. Z posledně zmiňované oblasti přichází zejména tzv. sebezkušenostní aktivity. Názor na ně bývá mezi experty z praxe rozporuplný. Patří tyto aktivity do kariérového poradenství? A pokud ano, co je důvodem pro jejich zařazování a kde jsou limity tohoto přístupu?

#### Proč z pohledu EKS sebezkušenostní aktivity doporučujeme?

Pojďme se na to podívat popořádku. Lidé v produktivním věku to na trhu práce nemají lehké. Slova jako změna, dynamika či proměnlivost se skloňují ve všech pádech. Podle aktuálních údajů v České republice až 40% absolventů středních škol s maturitou vůbec nenastoupí do zaměstnání v oboru (NÚV). A dle analytiků Světového ekonomického fóra, 65% dnešních žáků základních škol bude pracovat v zaměstnáních, která dnes ještě neexistují. To samozřejmě zvyšuje nároky na naši flexibilitu. A jak ji můžeme u svých klientů rozvíjet?

Ať už pracujeme s dětmi či dospělými, měli bychom v nich **rozvíjet schopnost řídit si svůj profesní život**. My poradci jsme tu od toho, abychom podali pomocnou ruku, ale respektujeme, že největším expertem na vlastní život je klient sám. Jen on by měl být schopen posoudit, která z možných cest budoucí kariéry je pro něj vhodná. S touto schopností se však člověk zpravidla nerodí. Aby v budoucnu dokázal rozpoznávat příležitosti, vyhodnocovat, které jsou pro něj nejvhodnější, dokázal si stanovovat realistické a dostatečně motivující kariérní cíle, znal své silné stránky a dokázal je uplatnit v pracovní praxi, musí nejprve porozumět sám sobě. Jinými slovy – dokázat se podívat na své minulé zkušenosti a umět se z nich poučit. Rozpoznat co jsem se díky dané zkušenosti naučila, které kompetence uplatnila či jaká kritéria musela být splněna, aby se moje kvality mohly naplno uplatnit...

Zkrátka, lidská bytost je komplexní a vše neodhalíme testováním či „pouhým“ rozhovorem. Dáme-li klientovi možnost podívat se pod naším vedením podrobně na zkušenosti, učíme ho, **jak vyhledávat v budoucnu profesní příležitosti** v souladu s jeho osobností a potřebami. Protože se však neučíme jen ve škole či na odborných kurzech, je dobré se podívat i na to, co nám daly zkušenosti neformální (z volnočasových aktivit, rodičovské dovolené, dobrovolnická činnost atd.). A to je podle nás hlavní důvod, proč se do poradenství zařazovat aktivity, které pracují s člověkem holisticky, vyplatí.

#### Jak si nastavit hranice?

Pastí sebezkušenostních aktivit je fakt, že se u nich můžeme snadno „zapovídat“. Jakmile začneme s klientem rozebírat jeho zážitky, velmi snadno můžeme uvíznout v síti dalších souvislostí a následně se v tom všem ztratit. A protože v našem životě nejsou jen krásné zážitky, ale i bolavé zkušenosti,

měli bychom si být vědomi toho, že se pohybujeme na hraně psychoterapie. Co můžeme udělat pro to, aby sebezkušenost pomáhala a nebyla přítěží?

V první řadě je důležité udržet pevnou strukturu. Je nezbytné mít nastavený jasný cíl a to nejen kurzu (konzultace), ale i jednotlivých aktivit a průběžně ověřovat, zda naše otázky stále ještě slouží danému cíli. Nám v EKS se velmi osvědčila práce v **systému mapování kompetencí CH-Q**. Jde o švýcarské know-how jasně nastavené struktury, ve které lektor průběžně střídá aktivity analytické a racionální se sebezkušenostními. V každé fázi je tak jasné jak lektorům, tak účastníkům, proč byla sebezkušenostní aktivita zařazena a co bude jejím reálným výstupem.

A je tu ještě jedno hledisko, na které nesmíme zapomínat. Jsme kariéroví poradci, nikoli psychoterapeuti a tyto dvě oblasti není dobré směšovat. **Abychom si udrželi rovinu poradenskou, pomůže nám ujasnit si motivaci** – proč se do sebezkušenostních aktivit se svými klienty pouštíme. V CH-Q je to snadné – jelikož našim cílem je zmapovat kompetence, hledáme tzv. „učící se momenty“. Neptáme se tedy na příčiny osobních problémů, ale na to, co se klient ze zkušenosti do budoucna odnáší (nová znalost, posílení stávající dovednosti, rozvoj talentu atd.). A i na negativní zážitky lze pohlížet pozitivně (díky čemu se mi podařilo situaci zvládnout?).

V průběhu mapování kompetencí podle CH-Q tak jdeme krok po kroku od minulosti směrem k budoucnosti. Sebezkušenostní aktivity nám dávají **možnost prozkoumat kompetenci do posledního detailu** (Jak konkrétně se kompetence projevila? Jaké okolnosti musely být splněny, aby fungovala optimálně? Hrál v té zkušenosti roli ještě další lidé? atd.) A v neposlední řadě slouží k hledání nezvratných důkazů o existenci kompetencí (pokud se tato situace skutečně stala a klient se podílel na výsledku, pak prokazatelně tuto kompetenci použil).

### **Jak takové sebezkušenostní aktivity vypadají?**

V podstatě jde o jakoukoliv aktivitu, ve které s klientem více do hloubky zkoumáme jeho zkušenosti, postoje, motivaci či hodnoty. Jedna z aktivit, která se nám v EKS velmi osvědčila, je nechat klienta ztvárnit svůj život kreativní formou (například formou koláže či kresby). Následně spolu s ním rozebíráme jednotlivé období a události a hledáme učící se momenty, které vnímá jako zásadní. Důležité je zde neomezit se jen na pracovní oblast, ale ztvárnit i pozitivní a obtížné zkušenosti z osobního a rodinného života – často například stěhování, změna školy, narození dětí či nemoc skýtají cenný zdroj informací.

Přestože je tato aktivita pro klienty mnohdy emocionálně náročná, je pro uvědomění si vlastních kompetencí zcela klíčová. Říká se, že jeden obraz vydá za tisíc slov a výtvarné zpracování životní cesty toto tvrzení rozhodně potvrzuje. Opakovaně se totiž na kurzech či poradenských schůzkách setkáváme s tím, že **když klient svou cestu vidí „zmotněnou“, napadají jej souvislosti, které by při běžném poradenském rozhovoru zůstaly skryty**. Úkolem poradce je samozřejmě ohlídat, aby tato aktivita nesklouzla k terapii. Pomůže nám zde jasné vedení aktivity a vysvětlení jejího cíle - nejde o rozkrývání starých traumat, ale nalezení důkazů o kompetencích klienta.

### **Jsou tyto aktivity vhodné pro každou cílovou skupinu?**

Za naši více než desetiletou praxi jsme dosud nenarazili na klienta, u kterého bychom mohli říci, že je sebezkušenost vyloženě nevhodná. Realizovali jsme kurzy pro mladé rodiče, migranty, děti ze základních škol, nezaměstnané, čerstvé absolventy i osoby se základním vzděláním. Je ale důležité,

abyste dobře znali svoji cílovou skupinu a její limity, stejně jako svoje vlastní limity lektorské. A podle toho si upravili každou aktivitu tak, aby vyhovovala klientům, se kterými pracujete (i vám samotným).

V posledních dvou letech jsme v EKS měli díky evropskému projektu „Hledejme po-volání“ možnost sebezkušenostní kurz dle metody CH-Q nabídnout i v regionech pro dlouhodobě nezaměstnané a rodiče dětí do 15 let. A jak jsme pro ně kurz a aktivity upravili?

Opakovaně se nám potvrzuje, že cílová skupina žen na rodičovské dovolené své zkušenosti velmi ráda sdílí s ostatními a vyhovuje jim kooperativní práce ve skupině. Proto jsme pro ně koncepci kurzu upravili tak, aby většina aktivit probíhala ve skupinkách či dohromady a navýšili jsme čas pro společné reflexe i neformální sdílení o pauzách. Mnoho z nich se v důsledku několikaleté pracovní pauzy potýká s nízkým sebevědomím a má pocit, že vlastně nic neumí. Proto jsme více pracovali s příklady z jejich osobního života a společně hledali, jaké kompetence získaly během rodičovské dovolené a jak je dále využít. Ženy na rodičovské dovolené kvůli péči o děti často nemají čas přemýšlet o sobě. Hodně času jsme tak věnovali aktivitám zacíleným na odhalení vnitřní motivace a činností, které mě baví, a chci se jim věnovat.

U dlouhodobě nezaměstnaných jsme se museli vyrovnat s jejich frustrací z neúspěšných pokusů o nalezení práce. Do kurzu jsme proto zařadili více aktivit, díky kterým si na základě analýzy předchozím životních zkušeností ujasnili kritéria hledané práce. Následně své představy konfrontovali se svou aktuální situací a možnostmi. Velmi přínosná zde byla zpětná vazba od skupiny a lektorek. Nejenže tak klienti získali inspiraci pro nové obory, které je dosud nenapadly vyzkoušet, ale mnohdy si také jasněji uvědomili, že jejich očekávání nejsou vždy reálná.

Dalším důležitým tématem byla identifikace hodnot. Když si vybereme práci, která je ve výrazném nesouladu s našimi hodnotami, jsme nespokojení, zaměstnání střídáme a často ani nemáme úplně jasný důvod, proč odcházíme. Sebezkušenostní aktivity na srovnání životních, pracovních a osobních hodnot tak klientům pomohly lépe porozumět svým kariérním volbám a nasměrovat je k výběru vhodného zaměstnání.

### **Jaký je názor lektorek, které se sebezkušenostními aktivitami pracují?**

Tyto aktivity v EKS využíváme moc rády, přestože někdy u klientů otvírají citlivá témata. Osvědčilo se nám **nepodcenit úvodní vysvětlení smyslu těchto aktivit** – proč se budeme zabývat i zkušenostmi z osobního života, co je naším cílem. Zejména lidé, kteří s tímto typem aktivit nemají zkušenosti, mohou mít na začátku obavu se jich zúčastnit. Velkým úkolem lektora je proto srozumitelné zadávání a vedení aktivit a vytvoření bezpečné atmosféry ve skupině, ve které klienti mohou své zážitky bez obav sdílet. V úvodu doporučujeme **nastavit jasná pravidla**, která vycházejí ze vzájemného respektu a dobrovolnosti. A v neposlední řadě je zásadní citlivý způsob vedení společné reflexe aktivit. Klienty proto vedeme k tomu, aby si během aktivit hlídali své hranice soukromí a sdíleli s poradcem či se skupinou pouze to, o čem jim nevadí mluvit veřejně.

### **Jak to vidí účastníci kurzů?**

Motivace zúčastnit se kurzů se u našich klientů liší. Někteří přicházejí s poměrně jasnou otázkou (například hodím se na práci učitelky?), jiní si teprve potřebují ujasnit, co by je bavilo. Ať už však jde o nezaměstnané, matky na rodičovské dovolené či absolventy, většina z nich se ocitla na pomyslné životní křižovatce a od kurzu si slibují nalezení nového kariérního směru. A jaké jsou na kurzy ohlasy?

*„Kurz mi pomohl uvědomit si, co všechno umím, definovat své hodnoty, najít své dovednosti, zjistit co potřebuji, abych byl spokojený. Pomohl mi také odstranit strach z neznámého, dodal mi více sebedůvěry a ukázal mi nové cesty.“ Jan V.*

*„Chtěla jsem posílit slabé stránky - posílila jsem je tím, že jsem si uvědomila své kvality a jak s nimi pracovat. Konkrétní povolání jsem neobjevila, ale směr/y, kterými bych se mohla ubírat, zjistila jsem, že volba povolání ještě není aktuální.“ Jana K.*

A jaké další dopady může mít zařazení sebezkušenostních aktivit do kurzů či poradenství? Pátrání v minulosti klientů má svá rizika, přesto se dle našich zkušeností vyplatí. Dle našich zkušeností v EKS, mapování neformálních kompetencí klientům často rozšíří obzory, nastartuje nový způsob přemýšlení o sobě a svém životě, o tom, co doopravdy chtějí ať už v práci či soukromí.

*„V první řadě jsem ocenila příležitost k zamyšlení nad sebou samou - je brzy na hodnocení toho, jak mi to pomůže v profesním životě, ale už teď mohu říct, že to mělo pozitivní dopad na můj osobní život. Kurz mi zvedl sebedůvěru, uvědomila jsem si, co všechno umím a co už jsem v životě zvládla.“ Anna S.*

*„Kurz mi dal čas pro sebe, pro zamyšlení nad svým životem, nad pochopením sama sebe. Poznala jsem skvělé nové ženy, které se pravděpodobně budou prolínat nadále mým životem, o čemž se od té doby často utvrzuji. Kurs mě ujistil v tom, že jsem důležitá pro své okolí, že žiji ve správné době a své silné stránky se nemusím stydět využívat každý den.“ Lenka C.*

### **Stále váháte, zda zařadit sebezkušenostní aktivity do své praxe?**

Pokud si stále nejste jisti, zda jsou pro vás sebezkušenostní aktivity to pravé, přijďte si je vyzkoušet na náš kurz **„Švýcarská metoda mapování kompetencí v CH-Q“**. Tento pětidenní kurz výcvikového typu představí, jak metodiku CH-Q začlenit do běžné poradenské či vzdělávací praxe s dětmi i dospělými. Vzdělávání probíhá sebezkušenostní formou. Vlastní zkušenost účastníků považujeme za zcela zásadní. Abychom totiž mohli naše klienty či žáky podpořit v seberozvoji, musíme mít v první řadě „pod kontrolou“ náš vlastní rozvoj.

### **O EKS ([www.ekskurzy.cz](http://www.ekskurzy.cz))**

*Jsme vzdělávací a poradenská organizace, která usiluje o to, aby lidé byli v práci spokojeni. Našemu oboru se říká kariérové poradenství. Více než 15 let rozvíjíme jednotlivce i celé týmy. Naším klientům pomáháme najít to správné povolání, ve kterém by se cítili naplnění. Organizace podporujeme v tom, aby vytvořily pracovní prostředí, kde se všichni cítí dobře. Vydáváme publikace věnované kariérenímu poradenství a osobnímu rozvoji a vyvíjíme vlastní metodiky. Za naši práci jsme byli čtyřikrát oceněni Národní cenou kariérového poradenství.*



Vzdělávání se věnuje více než 20 let, její hlavní obor je osobní rozvoj a kariérové poradenství, má bohaté zkušenosti s poradenstvím jak pro dospělé, tak i školní děti. Původně vystudovala sociální management a marketing, později absolvovala celou škálu dalšího vzdělávání. Za nejzásadnější považuje distanční studium Stockholmské univerzity Kariérové poradenství – teorie a praxe, kurz švýcarské metody mapování kompetencí CH-Q, kurz E-kariéra+, Zážitkové kariérové poradenství podle Thomase Dienera, dvouletý výcvik Arteterapie a artefiletika, kurz improvizčního divadla a trénink hodnotitelů assessment centra. Zásadně ji ovlivnily i studijní návštěvy ve Velké Británii a Skandinávii.



Vystudovala sociální práci a v EKS pracuje již 6 let jako lektorka kurzů osobního rozvoje a kariérová poradkyně. Už od dětství ji provází kreativita – od vymýšlení improvizovaných divadelních představení a her až po tvořivý přístup při psaní textů. A tento hravý styl přenesla i do své práce. V kurzech a při poradenské práci ráda využívá netradiční aktivity a pomůcky, které účastníkům pomáhají objevovat nové souvislosti. Při tvorbě publikací a metodik klade hlavní důraz na praktičnost předávaných informací a odlehčenou, čtivou formu. Je držitelkou certifikátu švýcarského kariérového modelu CH-Q v oblasti mapování kvalit a kompetencí a certifikátu Národního ústavu vzdělávání v programu Výchovné a kariérové poradenství E-kariéra+. Absolvovala trénink hodnotitelky assessment center a vzdělávací program STAGE: Straightening Self-Estimation in Adult Age.



## ZISŤOVANIE VÝSLEDKOV PORADENSKÝCH SLUŽIEB NA ÚRADOCH PRÁCE, SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY

Tomáš Šprlák, oddelenie poradenstva a vzdelávania, Ústredie PSVR

Štúdie efektivity aktívnych nástrojov na trhu práce ukazujú, že **poradenská podpora** pri hľadaní zamestnania patrí z hľadiska nákladovej efektivity (pomeru vynaložených prostriedkov k výstupom) stabilne k **najvýhodnejším nástrojom aktívnej politiky na trhu práce**. Systematická poradenská podpora pri hľadaní zamestnania s dôrazom na aktiváciu má najlepší dopad na priame umiestňovanie uchádzačov, má spravidla veľmi pozitívne krátkodobé a strednodobé dopady. Poradenstvo napríklad výrazným spôsobom zvyšuje efektívnosť vzdelávania a rekvalifikácií a aj iných nástrojov<sup>1</sup>. Poradenstvo vychádza priaznivo aj z porovnania s podporovaným zamestnávaním, priamou tvorbou pracovných miest na sekundárnom trhu práce a poskytovaním príspevkov pre začatie podnikania, ktoré môžu mať v niektorých prípadoch aj negatívny efekt<sup>2</sup>. Poradenské služby dokázateľne podporujú človeka v rozvoji vlastných vedomostí a zručností, rozvíjajú motiváciu hľadať si prácu, zapájať sa do rekvalifikácie, menia postoje k práci, rozvíjajú zručnosti pre riadenie vlastnej kariéry a hľadania zamestnania a tak zvyšujú šance uchádzača nájsť si prácu<sup>3</sup>. Tieto efekty sú preukázateľné pri všetkých kategóriách uchádzačov o zamestnanie, vrátane dlhodobo nezamestnaných<sup>4</sup>.

Od roku 2014 pracuje oddelenie poradenstva a vzdelávania (OPaV) Ústredia PSVR na profesionalizácii a zvyšovaní kvality metodické stránky poskytovaných poradenských služieb: Odborní poradcovia majú k dispozícii pravidelne aktualizovanú Metodickú príručku s portfóliom nástrojov vychádzajúcich z moderných prístupov poradenstva pre zamestnanosť a kariérového poradenstva<sup>5</sup>. V roku 2016 bol zavedený systém interného vzdelávania, ktorý umožňuje rozvíjať odborné zručnosti zamestnancov OPaV. V roku 2017 sa prvýkrát podarilo presmerovať peniaze zo štrukturálnych fondov do národných projektov zamerané na poskytovanie poradenstva pre rôzne kategórie nezamestnaných, ktoré výrazne posilňujú poradenské kapacity úradov práce:

- Národný projekt „**Cesta na trh práce**“ zameraný na najmenej rozvinuté okresy, v rámci ktorého bude do poradenského programu do roku 2021 zaradených 36 000 nezamestnaných v týchto okresoch. Na realizáciu projektu bolo prijatých a vyškolených 53 odborných poradcov.
- Národný projekt „**Reštart pre mladých uchádzačov o zamestnanie**“ zameraný na mladých do 29 rokov. Projekt žiaľ trvá len jeden rok (predpokladané ukončenie v auguste 2018), ale o to intenzívnejšie sú v poradenské aktivity v ňom poskytované (poradenstvo poskytnuté až 18 000 mladým nezamestnaným).

<sup>1</sup> Pozri aj Martin, J.P.: *Activation and Active Labour Market Policies in OECD Countries: Stylized Facts and Evidence on their Effectiveness.*, OECD, 2014

<sup>2</sup> Pozri aj Card D., Kluve J., Andrea Weber: *What Works? A Meta Analysis of Recent Active Labor Market Program Evaluations.* IZA DP No. 9236, 2015

<sup>3</sup> Hooley, T., Dodd. V.: *The economic benefits of career guidance*, Careers England, 2015

<sup>4</sup> Fertig, M., Csillag M.: *Cost-benefit analysis of remedial interventions for the long-term unemployed.* European Commission, 2016

<sup>5</sup> Metodická príručka odborných poradenských služieb bola v roku 2015 odbornou verejnosťou ocenená hlavnou cenou v súťaži „Národná cena kariérového poradenstva.“ Pozri *OCENENIE za rozvoj systému kariérového poradenstva vo verejných službách zamestnanosti: Odbor aktívnych opatrení trhu práce, Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny*, [http://web.saaic.sk/nrcg\\_new/.%5Ckniznica%5C2015%5CZbornikNCKP-2015-SK.pdf](http://web.saaic.sk/nrcg_new/.%5Ckniznica%5C2015%5CZbornikNCKP-2015-SK.pdf)

- Národný projekt „**Podpora individualizovaného poradenstva pre dlhodobo nezamestnaných**“, kde k 1. 1. 2018 nastúpi na úrady práce 129 nových odborných poradcov. Prvý intenzívny kurz poradenských zručností je pre nich naplánovaný v mesiacoch január – február a do roku 2021 by mali poradenské služby poskytnúť až 50 000 dlhodobo nezamestnaným. Ďalšie poradenské služby formou bilancie kompetencií budú zabezpečené prostredníctvom externého dodávateľa.

V priebehu jedného roka sa teda počet odborných poradcov viac než zdvojnásobí. Môžeme teda hovoriť o „znovuobjavení“ poradenstva v službách zamestnanosti? Odpoveď nie je jednoznačná. Odhliadnuc od praktických a organizačných záležitostí spojených s dramatickou dynamizáciou poradenstva v službách zamestnanosti (akútny nedostatok priestorov a materiálneho vybavenia, vysoká administratívna záťaž, otázná udržateľnosť po skončení financovania v roku 2021) sa stále boríme s neadekvátnym vnímaním odborných poradenských služieb zo strany vedenia. Kým každá služba poskytovaná občanovi na úradoch práce sa dá relatívne jednoduchým spôsobom uchopiť, kvantifikovať a následne kontrolovať a riadiť (napr. počet vybavených žiadostí, počet zaradených klientov za určité obdobie, výška vyplatených príspevkov a pod.), poradenské služby sú o niečo zložitejšie – poskytovaná služba je individualizovaná a menej standardizovaná ako napr. poskytovanie príspevkov. Druhým faktorom, ktorý vplýva na vnímanie poradenských služieb, je paradoxne ich nákladová efektívnosť: v logike maximalizácie čerpania zdrojov z európskych štrukturálnych fondov je **dôležitosť pripisovaná jednotlivým nástrojom aktívnych opatrení trhu práce (AOTP) logicky priamo úmerná ich nákladovej náročnosti. Poradenstvo je relatívne lacné a teda často vnímané ako menej dôležité**<sup>6</sup>.

Dôležitým prvkom metodického riadenia poradenských služieb úradov práce je hľadať spôsoby, ktoré vedú k posilneniu vnímanej dôležitosti poradenstva v balíku nástrojov AOTP. Jedným zo spôsobov je zamerať sa na efektívnosť a výsledky odborných poradenských služieb. Riadenie a hodnotenie poradenských služieb (a iných nástrojov AOTP) je dnes zamerané na kvantitatívne výstupy (počet zapojených UoZ, počet poskytnutých služieb a pod.) – výsledkové ukazovatele (zvýšenie úspešnosti pri návrate na trh práce) nie sú pri interne poskytovaných poradenských službách sledované. V spomínaných národných projektoch je poradenský proces vždy štruktúrovaný a štandardizovaný (vymedzený obsahovým zameraním a minimálnym počtom a trvaním jednotlivých stretnutí) tak, aby zároveň umožnil rešpektovanie konkrétnej situácie klienta. To môže uľahčiť sledovanie dopadov a efektivity. Ako ale poukázať aj na iné dopady poradenského procesu, než umiestnenie na trhu práce? Odpoveďou by mohlo byť zameranie sa na zvyšovanie zamestnateľnosti klienta.

### Čo je to zamestnateľnosť?

Pojem zamestnateľnosti nie je úplne nový, hoci od posledných rokov dvadsiateho storočia z dôvodu zvyšovania nárokov na flexibilitu pracovnej sily a postupné miznutie tradičného modelu lineárnych kariérnych dráh z trhu práce naberá na dôležitosti. Tieto trendy sa veľmi silne dotýkajú aj Slovenska: podľa prieskumov portálu Profesia.sk priemerný Slovák za život vystrieda štyri rôzne povolania

<sup>6</sup> Napríklad v národnom projekte Reštart pre mladých je v prepočte na jedného zaradeného uchádzača poradenské opatrenie takmer 20-násobne lacnejšie, než „príspevkové“ opatrenie: V rámci „poradenského“ opatrenia je mladým poskytované poradenstvo v rozsahu 30 hodín resp. 13 stretnutí. V rámci „príspevkového“ opatrenia je poskytovaný finančný príspevok aktívnym mladým, ktorí si nájdu zamestnanie mesačne, počas obdobia minimálne 1 a maximálne 12 mesiacov, vo výške 126,14 € mesačne počas prvých šiest mesiacov a následne 63,07 € mesačne ďalších šiest mesiacov.

Pre viac informácií pozri [http://www.upsvar.sk/buxus/docs/SESF/Opis\\_NP\\_Restart\\_pre\\_mladych\\_UoZ.pdf](http://www.upsvar.sk/buxus/docs/SESF/Opis_NP_Restart_pre_mladych_UoZ.pdf)



a v jednom zamestnaní vydrží 4 roky. Táto nestabilita sa týka ešte viac evidovaných uchádzačov o zamestnanie a v poskytovaní poradenstva na to musíme reagovať. Neexistuje jednotná definícia zamestnateľnosti, ale môžeme ju priblížiť ako:

- schopnosť nájsť si prvé zamestnanie na trhu práce,
- schopnosť udržať si zamestnanie a zvládať prechody medzi rôznymi zamestnaniami, vrátane prípadných období nezamestnanosti,
- schopnosť získať nové zamestnanie v prípade straty zamestnania,
- schopnosť nájsť si a udržať kvalitné zamestnanie, ktoré zodpovedá úrovni jeho vzdelania a zručností.

Aké faktory ovplyvňujú zamestnateľnosť človeka? Potenciál konkrétneho uchádzača o zamestnanie samozrejme nezávisí len od neho samého – často je výrazným faktorom situácia na trhu práce (nedostatok príležitostí na miestnom trhu práce, nízka mzdová úroveň, nedostupnosť štandardných foriem zamestnania). S narastajúcim nedostatkom pracovnej sily, ktorý Slovensko výrazne pociťuje, ale bude dôležitosť individuálnych faktorov zamestnateľnosti v porovnaní s faktormi trhu práce narastať. Rozvoj zamestnateľnosti občanov má teda širšie ekonomické súvislosti a dopady.

Existuje mnoho prístupov a výskumov o tom, aké faktory ovplyvňujú zamestnateľnosť konkrétneho človeka. Z pohľadu praxe služieb zamestnanosti je ale relevantné delenie na:

- a) „tvrdé“ faktory zamestnateľnosti: Ide o faktory, ktoré sú relatívne stabilnejšie v čase a nie je možné ich poradenskou intervenciou priamo ovplyvniť. Patrí sem napríklad úroveň vzdelania, gramotnosť, pracovné návyky, nadobudnuté odborné skúsenosti, vedomosti a zručnosti, demografické charakteristiky a pod. Tieto charakteristiky je možné ovplyvniť rôznymi nástrojmi aktívnej politiky na trhu práce, napríklad účasťou na rekvalifikačnom kurze, absolventskej praxi a pod.
- b) „mäkké“ faktory zamestnateľnosti: Ide o faktory, ktoré súvisia so schopnosťou UoZ identifikovať, mobilizovať, využiť a ďalej rozvíjať svoj vlastný potenciál pri efektívnom navigovaní pracovným a osobným životom. Oproti tvrdým faktorom zamestnateľnosti sú tieto spravidla premenlivejšie v čase, ale najmä je možné ich významným spôsobom ovplyvniť cieľovou odbornou poradenskou intervenciou.

Do skupiny „mäkkých“ faktorov zamestnateľnosti môžeme zaradiť aj zručnosti pre riadenie vlastnej kariéry (zručnosti, ktoré umožňujú jednotlivcom štruktúrovaným spôsobom zbierať, analyzovať, syntetizovať a usporiadať si informácie o sebe, vzdelávaní a povolaniach, ako aj zručnosti plánovať a realizovať životné rozhodnutia a tranzície), ale tiež praktické zručnosti pre hľadanie zamestnania: konkrétnejšie zručnosti súvisiace so sebaaprezentáciou (životopis, motivačný list, komunikačné zručnosti), vyhľadávaním informácií o trhu práce, nadväzovaním a využívaním kontaktov a pod.

Aký je ale súvis medzi týmito faktormi zamestnateľnosti a úspešnosťou na trhu práce? Existujú dôkazy o tom, že vyššie uvedené zručnosti nadobudnuté počas poradenského programu zvyšujú šance uchádzačov o zamestnanie uplatniť sa na trhu práce o viac ako 30%<sup>7</sup>. Prístup zameraný na rozvoj faktorov zamestnateľnosti je v súlade s dobrou praxou služieb zamestnanosti v európskych krajinách, ako aj s odporúčaniami rôznych sietí a inštitúcií Európskej únie<sup>8</sup>.

<sup>7</sup> Pozri napr. 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.

<sup>8</sup> Pozri napr. ELGPN Tools No. 1. Lifelong Guidance Policy Development: A European Resource Kit

### Ako tento prístup využiť v odborných poradenských službách?

Konečným cieľom práce s UoZ je ich integrácia na trhu práce. Vzhľadom na množstvo prekážok na strane trhu práce a znevýhodnení na strane UoZ často nie je tento cieľ z krátkodobého alebo strednodobého hľadiska úplne realistický. Poradenské služby je teda možné zamerať na postupné približovanie sa trhu práce, a to najmä rozvojom faktorov zamestnateľnosti UoZ.

Prvým krokom bolo vytvorenie zoznamu faktorov, ktoré by sme chceli týmto poradenským programom ovplyvniť. Vzhľadom na neexistenciu národného rámca pre zručnosti pre riadenie vlastnej kariéry a nedostatku slovenských výskumných štúdií sme sa pri vytváraní základného rámca inšpirovali rôznymi existujúcimi prístupmi z Európy<sup>9</sup> a prostredníctvom neformálnych konzultácií sme spolupracovali s odbornými poradcami, ako aj odborníkmi na kariérové poradenstvo zo Združenia pre kariérové poradenstvo a rozvoj kariéry. Faktory zamestnateľnosti sme štruktúrovali do štyroch kľúčových oblastí:

- Identita a motivácia
- Silné stránky / potenciál
- Horizonty a plánovanie
- Siete a vzťahy

Tieto štyri skupín faktorov zamestnateľnosti sú takmer identické so škótskym rámcom pre rozvoj zručností pre riadenie vlastnej kariéry, adaptácia prebehla najmä v práci na definovaní jednotlivých indikátorov.



Obrázok 1: Štyri oblasti faktorov zamestnateľnosti, na ktoré sú odborné poradenské služby zamerané.

<sup>9</sup> Pozri napr. škótsky rámec pre rozvoj zručností pre riadenie vlastnej kariéry a francúzsky model zručností pre profesijnú orientáciu:

[https://cica.org.au/wp-content/uploads/career\\_management\\_skills\\_framework\\_scotland.pdf](https://cica.org.au/wp-content/uploads/career_management_skills_framework_scotland.pdf) a [http://www.europe-et-formation.eu/IMG/pdf/14-06-pole-emploi\\_msa-orientation.pdf](http://www.europe-et-formation.eu/IMG/pdf/14-06-pole-emploi_msa-orientation.pdf)

Jednotlivé oblasti sme sa následne pokúsili rozpracovať do čo najkonkrétnejších indikátorov, ktoré je možné u konkrétneho uchádzača o zamestnanie zhodnotiť. Jedná sa o konkrétne postoje, správania, zručnosti, alebo iné údaje o UoZ, na ktoré by sme sa chceli v poradenskom procese zamerať:

#### **Identita a motivácia**

- Vníma vlastnú situáciu ako neuspokojivú, dokáže pomenovať nevýhody súčasného stavu
- Vníma dôležitosť práce, dokáže pomenovať potenciálne výhody plynúce zo zmeny vlastnej situácie (nájdenie práce, samozamestnanie a pod.)
- Aktívne si hľadá zamestnanie (aspoň jedna žiadosť za mesiac) alebo iné možnosti zmeny súčasnej situácie
- Dokáže popísať osobnú perspektívu v horizonte troch rokov
- Dokáže pomenovať vlastné motivácie a hodnoty týkajúce sa pracovného alebo osobného života

#### **Silné stránky / potenciál**

- Dokáže realisticky popísať vlastné silné stránky (osobnostné predpoklady)
- Dokáže porozprávať svoj životný príbeh (osobné alebo pracovné skúsenosti) a popísať nadobudnuté vedomosti a zručnosti
- Dokáže povedať, prečo si hľadá zamestnanie práve v tejto oblasti
- Má vypracované potrebné písomnosti pre hľadanie zamestnania (životopis, motivačný list)
- Má aktívny a vyplnený profil na ISTEP.sk

#### **Horizonty a plánovanie**

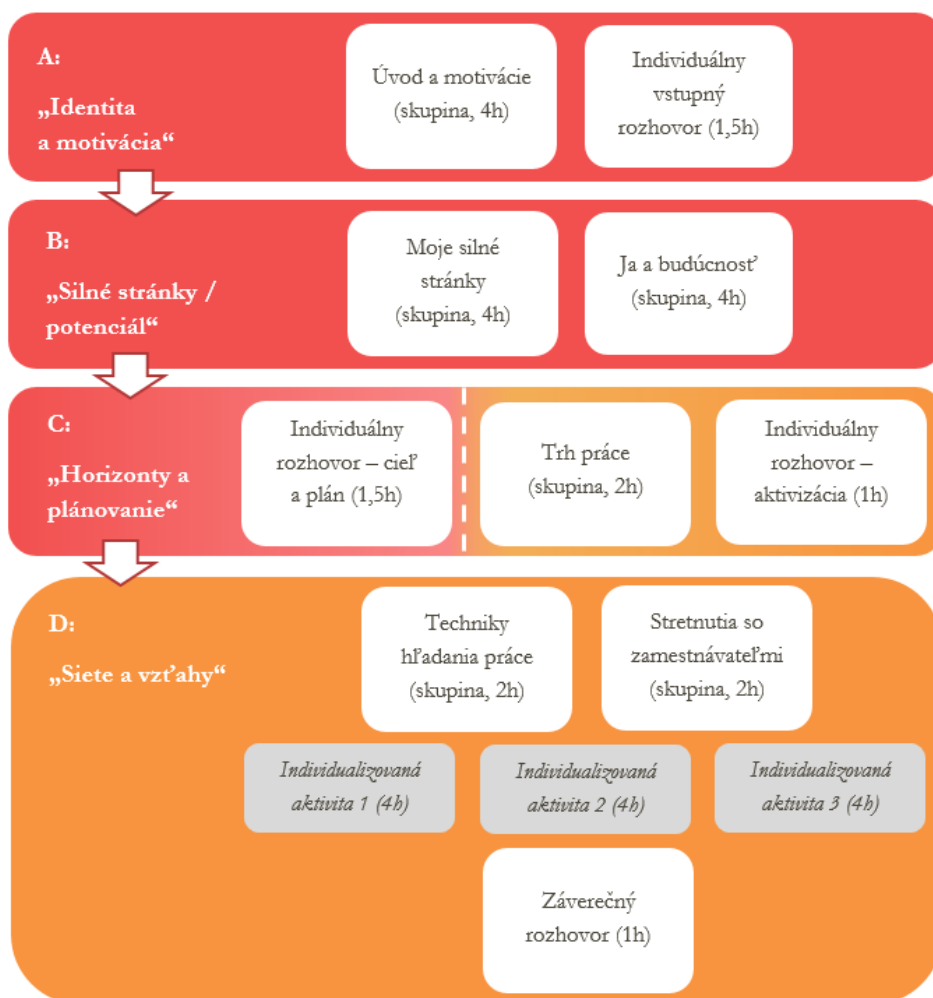
- Dokáže sledovať informácie o voľných pracovných miestach aspoň z jedného zdroja
- Má základné vedomosti o možnostiach využitia AOTP alebo iných foriem podpory pre riešenie vlastnej situácie (vrátane možností mimo úradu)
- Má jasne a realisticky určené ciele zamestnania na trhu práce
- Dokáže realisticky popísať prekážky týkajúce sa vlastného návratu na trh práce a možnosti ich prekonania
- Má stanovenú konkrétnu postupnosť krokov potrebných pre priblíženie sa trhu práce na najbližšie 3 mesiace

#### **Siete a vzťahy**

- Dokáže komunikovať a zmysluplne sa zapájať do rôznych skupinových aktivít
- Udržiava vzťahy s ľuďmi zo svojho sociálneho okolia (nežije v izolácii)
- Dokáže pomenovať osobu/y alebo inštitúcie, na ktoré sa môže obrátiť pri administratívnych a ďalších úkonoch, súvisiacich s vlastnou situáciou
- Kontaktoval osobne za posledný mesiac zamestnávateľov v regióne (vrátane podporovaného zamestnávania, napr. vo verejnom sektore)
- Dokáže osloviť potenciálneho zamestnávateľa na požadovanej komunikačnej úrovni

Zoznam týchto indikátorov nám umožnil pripraviť poradenský program pre nezamestnaných tak, aby umožňoval rozvíjanie jednotlivých faktorov zamestnateľnosti. Poradenský program sa skladá sa z modulov (individuálnych a skupinových stretnutí) tematicky zameraných na 4 oblasti faktorov (Identita a motivácia, silné stránky, horizonty a plánovanie, siete a vzťahy). Pre každú z individuálnych a skupinových poradenských aktivít má tak poradca k dispozícii ciele, v niektorých prípadoch

**vzdelávacie ciele, resp. výstupy poradenského procesu.** Vypracovaný manuál odborného programu popisuje priebeh a obsah jednotlivých aktivít, ako je uvedený v nasledovnom diagrame:



Obrázok 2: Štruktúra poradenského programu v národnom projekte „Cesta na trh práce“.

Ako používame tento rámec pri práci s UoZ? Postup je možné popísať v troch krokoch:

- 1. Analýza vstupnej situácie UoZ:** Rámec slúži na analýzu situácie klienta v úvodnej fáze poradenského procesu. V prvom individuálnom rozhovore odborný poradca používa tento rámec na vyplnenie dokumentu „Analýza situácie UoZ“. Rámec faktorov zamestnateľnosti (spolu s pomôckou v podobe „anamnestického záznamu“ uchádzača o zamestnanie poskytuje poradcovi štruktúru pre vedenie vstupného rozhovoru. Pri príprave odborných poradcov sú vedení k tomu, aby vstupný rozhovor nebol výsluchom, ale skôr sebahodnotením klienta odborných poradenských služieb, z ktorého vyjde zákazka poradenského procesu. Preto je poradcom odporúčané, aby rozhovor viedli s čo najväčšou transparentnosťou.
- 2. Individualizácia poradenskej služby:** Na základe informácií zistených vo vstupnom rozhovore ale odborný poradca s klientom (resp. s čo najväčším zapojením klienta, podľa kapacít a samostatnosti konkrétneho klienta) určia individuálne priority poradenskej práce (!zákazku“) a vedie celý proces s UoZ tak, aby sa špecificky zameril na vybrané konkrétne potreby klienta. Konkrétne v individuálnych rozhovoroch využíva odborný poradca poradenské techniky a nástroje metodické príručky, ktoré ovplyvňujú jednotlivé faktory zvolené ako prioritné pre

konkrétneho klienta. V prípade, že sú identifikované významné štrukturálne bariéry pre návrat na trh práce (závislosti, sociálna vylúčenosť a pod.), poradca sa venuje prioritne ich odstraňovaniu – prostredníctvom možností služieb zamestnanosti, alebo cez nasmerovanie na iné inštitúcie a služby.

- 3. Hodnotenie výsledkov poradenskej služby:** V záverečnom rozhovore odborný poradca prostredníctvom štruktúrovaného rozhovoru zhodnotí, nakoľko sa podarilo splniť stanovené ciele a či došlo k posunu v jednotlivých oblastiach, a výsledky písomne zaznamenáva v dokumente „Analýza situácie UoZ“. Aj počas záverečného rozhovoru vedie poradca klienta k čo najaktívnejšej role a zapája ho do hodnotenia, napr. otázkami „Čo Vám priniesla účasť v poradenstve? Ako sa nám podarilo naplniť ciele, ktoré sme si stanovili?“ a podobne.

### Záver

Uvedený prístup je momentálne testovaný v poradenských národných projektoch Cesta na trh práce a Reštart pre mladých. Naším cieľom je zozbierať dáta o úspešnosti poradenského procesu podľa vyššie stanoveného modelu. Samozrejme, výraznou slabinou uvedeného systému je subjektivita poradcu pri zhodnotení jednotlivých indikátorov. Kým niektoré z nich umožňujú pomerne jednoznačné zhodnotenie (napr. „Má aktívny a vyplnený profil na ISTP.sk“), u mnohých z nich je objektívne zhodnotenie poradcom problematické. Druhou slabinou je nedostatok dôkazov o tom, ako a či vôbec jednotlivé indikátory prispievajú k zvýšeniu pravdepodobnosti návratu klienta na trh práce.

Veríme, že v kombinácii s úspešnosťou pri umiestňovaní UoZ na trh práce a na iné nástroje aktívnej politiky nám tento prístup dáva do rúk aspoň základné nástroje pre monitorovanie a riadenie poradenských služieb. Na základe prvých dát chceme systém faktorov zamestnatelnosti a jednotlivých indikátorov adaptovať a ďalej vyvíjať. Tento prístup ponúkame odbornej verejnosti na diskusiu a aj ako podklad pre prípadné výskumné projekty študentov.



**Mgr. Tomáš Šprlák** – metodik, auditor a kariérový poradca

Niekoľko rokov pracoval ako kariérový poradca vo francúzskom systéme bilancie kompetencií. V súčasnosti pracuje na Ústredí práce, sociálnych vecí a rodiny ako metodický pracovník Oddelenia poradenstva a vzdelávania a ako auditor poradenských centier a projektový manažér Európskej federácie centier bilancie kompetencií a kariérového poradenstva (FECBOP). Od novembra 2016 je predsedom [Združenia pre kariérové poradenstvo a rozvoj kariéry](#).

## ŠTUDENTSKÁ SEKCIA <sup>10</sup>

---

### FRANK PARSONS

Nikola Boldišová – Zuzana Hudecová, Ústav aplikovanej psychológie FSEV UK Bratislava

#### ABSTRAKT

*Cieľom našej práce je priblížiť pôsobenie osobnosti Franka Parsonsa v oblasti kariérového poradenstva. O jeho živote, ako aj o jeho práci nás informovali mnohé pramene celkom presvedčivo. Vďaka nim prinášame prehľad jeho životných etáp a najmä jeho prínos do tejto oblasti. Nielenže položil základy vednej disciplíny, ale svojimi prácami priniesol systém vhodný na uplatňovanie overených princípov v kariérovom poradenstve.*

**Kľúčové slová:** kariérové poradenstvo, Frank Parsons, výber povolania

#### ÚVOD

Oblasť kariérového poradenstva bola rozvíjaná niekoľkými významnými osobami. Jednou z nich je aj Frank Parsons, ktorého by sme chceli predstaviť v našej práci. Najskôr sa budeme zaoberať jeho životom, potom predstavíme jeho úspechy a práce, vďaka ktorým dosiahlo kariérové poradenstvo väčší rozmach. Zameriame sa predovšetkým na jeho zaoberanosť vytvoriť mladým ľuďom čo najvhodnejšie podmienky na výber povolania. V našej práci si môžete všimnúť, že pri popise Parsonsovej teórie sa nachádza 7 fáz a pri popise jeho princípov a metód sa nachádza až 10 jeho princípov. Je tomu tak práve preto, že počas svojho pôsobenia sa tejto téme venoval viac a prvotných 7 krokov, ktoré vo svojej práci používal, sa postupne vykryštalizovalo na detailných 10 princípov a metód.

#### Kariérové poradenstvo

Kariérové poradenstvo sa objavilo ako samostatná oblasť popri pokrokoch dosiahnutých v spoločenských vedách, a to na začiatku 20. storočia. Takéto kariérové poradenstvo sa zaoberá poradenskými službami v oblasti vzdelávania a zamestnanosti. Jeho cieľom je pomáhať jednotlivcom v akomkoľvek veku a v ktorejkoľvek fáze ich života. Pomáha jednotlivcom pri rozhodovaní sa v otázkach vzdelávania, odbornej prípravy, voľby zamestnania a rozvoja kariéry. Dnes je už bežné, že kariérový poradca musí do svojej práce s klientmi začleniť aj rôzne druhy intervencie (Amundson, Bowlsbeyová a Niles, 2011).

O rozvoj v oblasti kariérového poradenstva sa významne pričínal aj Frank Parsons. Najviac sa zaujímal o to, aby sa ľudia vedeli správne rozhodovať v ich pracovnom živote (Zunker, 2002). Podľa Studera (2005) mal Parsons priamu súvislosť s organizáciou i rozširovaním poradenských služieb, a to preto,

---

<sup>10</sup> Oba príspevky v tejto sekcii boli spracované v novembri 2017 ako jedno zo zadaní pre študentov 1. ročníka magisterského štúdia odboru sociálna a pracovná psychológia na Ústave aplikovanej psychológie Fakulty sociálnych a ekonomických vied Univerzity Komenského v Bratislave v rámci predmetu Kariérové poradenstvo a rozvoj kariéry. Príspevky uverejňujeme so súhlasom autoriek.

lebo mal definitívnu, premyslenú a organizovanú sociálnu filozofiu, ktorú často a podrobne vedel dobre formulovať.

### **Život Franka Parsonsa**

Ako sme už načrtli, Frank Parsons prispel do oblasti kariérového poradenstva veľmi významne. Môžeme si priblížiť jeho život aj podrobnejšie. Narodil sa 14. novembra 1854 v Mount Holly. Potom ako vyštudoval na Cornellskej univerzite matematiku a inžinierstvo, stal sa civilným inžinierom železnice. Avšak kvôli kríze musel túto prácu opustiť v roku 1873. Zmenil svoju kariéru a stal sa učiteľom hneď niekoľkých predmetov. Vyučoval matematiku, históriu a francúzštinu na verejných školách. V rokoch 1897 až 1899 pracoval na Kansaskej štátnej univerzite, a neskôr na fakulte Bostonskej univerzity. V roku 1881 absolvoval štátnu advokátsku skúšku pre právnikov v Massachusetts. Počas svojho života pracoval ako inžinier, učiteľ, profesor, administrátor, kariérový poradca, sociálny kritik, spisovateľ, aj ako právnik. Taktiež je známy nielen ako americký profesor, sociálny reformátor a verejný intelektuál, ale najmä ako otec kariérového poradenstva (Bemak, 2000; Buchanan, 2014).

Jones (1994) píše o Frankovi Parsonsovi ako o vizionárovi, ktorý mal jasný a dôrazný sen. Tvrdí, že na to, aby sme Parsonsa pochopili, musíme oceniť silu jeho vízie. Treba sa preto pozeráť na to, kam zameriaval svoju energiu a ako inšpiroval ostatných. Jeho názory boli syntézou dôkladnej analýzy faktov, silných morálnych presvedčení a mnohých skúseností v reálnom svete. Týmito skúsenosťami v reálnom živote boli nezamestnanosť, chudoba a vážna choroba, ktoré ho v jeho živote stretli. Veľkú dôveru mal najmä v analytické myslenie a vedeckú metódu. Bol nesmiernym čitateľom a vynikal úžasnou pamäťou na fakty. Jednou vetou by sa dal popísať ako muž silných morálnych presvedčení, ktorý sa snažil nájsť harmóniu medzi svojimi etickými zásadami a existujúcim spoločenským poriadkom.

Za svoj život napísal niekoľko kníh, ktoré sa týkali pohybu sociálnej reformy. Taktiež publikoval množstvo článkov týkajúcich sa zdaňovania, volebného práva žien a vzdelávania pre všetkých ľudí. Zomrel 26. septembra 1908 ako 53-ročný v Bostone, v štáte Massachusetts (Zunker, 2002).

### **Parsonsova teória: Ako profesionálne radiť**

Začiatky sú vždy ťažké, a tak aj sám Parsons mal veľmi málo dostupných zdrojov, keď začal pomáhať mladým ľuďom. Spoliehal sa preto iba na rozhovory so svojimi klientmi. Neskôr na ich základe načrtnol svoju metódu v siedmich krokoch, resp. fázach, ktorú nazval: „Ako profesionálne radiť.“

Týchto 7 fáz obsahovalo nasledovné body:

1. Osobné údaje – vytvoriť prehľad kľúčových faktov o osobe a pamätať na to, aby zahŕňali všetky skutočnosti, ktoré majú vplyv na problém s hľadaním povolania.
2. Self-analýza alebo seba-preskúmanie – vykonáva sa v súkromí a pod vedením poradcu. Mala by sa zaznamenať každá tendencia a záujem, ktoré by mohli mať vplyv na výber zamestnania v živote.
3. Vlastná voľba a rozhodnutie – môže sa prejaviť v prvých dvoch fázach. Poradca musí mať na pamäti, že výber povolania by mal byť vykonaný klientom, pričom poradca bude slúžiť len ako sprievodca.
4. Analýza poradcu – poradca testuje rozhodnutie klienta, či je v súlade s jeho hlavným cieľom. Hlavný cieľ vlastne zahŕňa výber najdôležitejších kategórií z rozhovorov a inventára dát.



5. Rozhľad v odbornej oblasti – poradca by mal byť oboznámený s priemyselnými znalosťami, ako sú napríklad zoznamy a klasifikácie odvetví a povolání, ako aj miesta odbornej prípravy a učňovského vzdelávania.

6. Indukcia a rada – otvorený postoj spojený s logickým a jasným zdôvodnením sú v tomto štádiu kritické.

7. Všeobecná užitočnosť – poradca pomáha klientovi zapadnúť do zvoleného zamestnania a zamyslieť sa nad týmto rozhodnutím (Buchanan, 2014).

Podľa Buchanana (2014) pochopiť Parsonsovu teóriu znamenalo pochopiť teóriu osobnostných črt a faktorov. Existujú dva hlavné predpoklady tejto teórie črt a faktorov. Prvým predpokladom je, že črty jednotlivcov a práce môžu byť zosúladené. Druhým predpokladom je, že úzke spojenie medzi nimi potom pozitívne koreluje s úspechom a spokojnosťou v práci.

Okrem toho, že sa Parsonsova teória osobnostných črt a faktorov považuje za veľmi prínosnú, nájde sa aj niekoľko kritických aspektov tejto teórie. Sharf (1996) uvádza hneď štyri argumenty ako kritiku k Parsonsovej teórii. A) Keďže je teória zameraná na pochopenie faktorov a črt študenta, je ťažké komplexne uplatňovať kariérové poradenstvo. B) Takýto prístup ku kariérovému poradenstvu je príliš vedecký na to, aby poskytol celostnú víziu osobnej kariéry. C) Zhoda črt osoby a črt práce predpokladá len určitý stupeň stability na trhu práce. D) Parsons sa zvyčajne stretol so študentom iba raz, čo môže veľmi ťažko určiť nasledujúcu kariéru človeka. Inými slovami, kariérna voľba je tu vnímaná ako jedinečný a statický bod v živote človeka, a nie ako kontinuálny a dlhotrvajúci proces.

Keďže Parsonsov prístup vhodne zapadol do prevládajúceho prúdu exaktného myslenia v 20. storočí, kládol dôraz na logický pozitivizmus a objektívnu metodológiu. Parsonsov model podnietil niekoľkých odborníkov, aby vytvorili štandardizované meracie nástroje na objektívne hodnotenie záujmov, hodnôt a schopností, ktoré by pomáhali ľuďom. A to takým spôsobom, že by si dokázali nájsť svoje miesto v štruktúre povolání (Amundson, Bowsbeyová a Niles, 2011).

### **Založenie hnutia kariérového poradenstva a jeho pokračovanie**

Parsons si predstavoval spoločnosť, ktorá by neobsahovala súťaživosť a lakomstvo, ale skôr spoluprácu a starostlivosť o ľudstvo. Neustále obhajoval reprezentatívnu formu vlády, kde by verejnosť mala väčšiu kontrolu nad svojimi zástupcami. Bol zaniieteným obhajcom volebného práva žien a neúnavne pracoval na presadzovaní svojich názorov. Svoje názory sa snažil presadzovať prostredníctvom písania, vyučovania a prednášania. A toto on sám nazýval ako jeho vlastným poslaním, resp. povolaním (Jones, 1994).

Jednou z jeho najhlavnejších myšlienok bolo vytvorenie „Kancelárie pre povolanie“ (Vocation Bureau). V roku 1906 v Ekonomickom klube v Bostone popísal prvýkrát túto myšlienku na jednej jeho prednáške. Hovoril na tému „Ideálne mesto“, pod ktorým mal samozrejme na mysli mesto, ktoré má svoju „Kanceláriu pre povolanie“. Táto kancelária by poskytovala mladým ľuďom pomoc pri výbere povolania. Účelom takejto kancelárie by bolo viesť mladých ľudí pri výbere zamestnania, pri príprave naň. Taktiež by pomáhala pri hľadaní pracovného vstupu do zamestnania, ako aj pri budovaní úspešnej a efektívnej kariéry (Davis in Jones, 1994).

Svoje plány pre vytvorenie kancelárie položil aj na papier v roku 1907 a okamžite získal nadšenú podporu vedúcich predstaviteľov komunity v Bostone. Bostonská filantropka, Pauline Agassiz Shawová, sa zaviazala poskytnúť potrebnú finančnú podporu na tento projekt. Zriadil sa výkonný



výbor pre predsedníctvo, ktorý zahŕňal vedúcich predstaviteľov mestskej a štátnej správy, zamestnania, podnikania, mládežníckych organizácií a Harvardskej univerzity. Samotný Frank Parsons bol menovaný za riaditeľa a poradcu tejto kancelárie. Formálne sa kancelária otvorila 13. januára 1908 a jej motto znelo: „Svetlo, informácia, inšpirácia a spolupráca.“ Po prvých štyroch mesiacoch pôsobenia kancelárie oznámil Parsons výkonnému výboru predsedníctva, že konzultácií v kancelárii sa zúčastnilo už viac ako 80 mladých mužov a žien vo veku 15 až 39 rokov. Taktiež oznámil, že až na dvoch ľudí sa každému dostalo osvety a pomoci. Niektorí dokonca vyhlasovali, že rozhovor s poradcom bol najdôležitejšou hodinou v ich živote. V tomto období bolo vytvorených mnoho brožúr a letákov, ktoré poskytovali informácie o témach, ako sú zamestnanie, priemysel, učňovské vzdelávanie, ponuka odborných školských programov a návrhy na plán života. Okrem toho sa na miestnej škole zriadil odborná príprava pre poradcov (Brewer in Jones, 1994).

Parsons po deviatich mesiacoch pôsobenia vo svojej kancelárii zomrel. Našťastie sa jeho smrťou neukončila aj funkcia kancelárie a niekoľko jednotlivcov urobilo dôležité opatrenia k jej pretrvaniu. Predovšetkým Albertson pripravil publikáciu s názvom „Výber povolania“, ktorú stihol Parsons napísať ešte pred smrťou. Ďalšími dôležitými postavami, ktoré sa taktiež zaslúžili o chod organizácie, boli Shawová a Wheeler. Pani Shawová poskytovala finančnú podporu kancelárii i naďalej a pán Wheeler nastúpil na miesto Parsonsa. Stal sa teda novým riaditeľom kancelárie. Hnutie kariérového poradenstva sa vďaka Brooksovi, ktorý zaviedol kariérové poradenstvo do školského systému v Bostone, rozšírilo aj do škôl v USA (Jones, 1994).

### **Princípy a metódy kariérového poradenstva**

Nielenže Frank Parsons založil „Kanceláriu pre voľbu povolania“, ale vytvoril aj princípy a metódy kariérového poradenstva. Prezentoval ich prvýkrát pred komisiou kancelárie a následne sa stali základom knihy „Výber povolania“. Táto kniha bola vydaná v roku 1909 a môžeme v nej nájsť týchto 10 princíпов či metód Parsonsového prístupu. Prvých päť zhrnul Albertson v úvodnej časti knihy „Výber povolania“:

1. Je lepšie si zvoliť povolanie ako iba hľadať si robotu.
2. Nikto by si nemal zvoliť povolanie bez dôkladnej sebaanalýzy. Mal by si ho zvoliť svedomito, čestne a pod vedením.
3. Mládež by mala mať veľký prehľad v oblasti povolaní a nie iba jednoducho vpadnúť do prvej vhodnej alebo len náhodnej pozície.
4. Odborné rady alebo rady od ľudí, ktorí vykonali dôkladnú štúdiu o ľuďoch a povolaniach a o podmienkach úspechu, musia byť pre mladého človeka lepšie a bezpečnejšie, ako keď tieto rady nemá.
5. „Dať to na papier“ sa javí ako jednoduchá vec, ale je to pre dotyčného človeka veľmi dôležité (Parsons, 1909).

Väčšina z týchto princíпов alebo metód je používaná dodnes ako súčasť kariérového poradenstva, aj keď mnoho z nich bolo pretvorených do oveľa sofistikovanejších verzií a na komplexnejšiu úroveň (Jones, 1994).

Ďalších päť princíпов, ktoré možno použiť:

6. Nikto nemôže rozhodnúť za druhého, aké zamestnanie by si mal vybrať. Ale na druhej strane je možné mu pomôcť tak, aby sa k problému postavil tak, aby vedel sám dospieť k múdrej závere.

7. V múdrej voľbe povolania existujú tri faktory: a) jasné pochopenie seba, svojich schopností, záujmov, ambícií, zdrojov, obmedzení a ich následkov; b) znalosť požiadaviek a podmienok úspešnosti, výhody a nevýhody, kompenzácie, príležitosti a perspektívy do budúcnosti v rôznych oblastiach práce; c) skutočné odôvodnenie vzťahov týchto dvoch skupín faktorov (Parsons, 1909).

Pri tomto princípe nám nedá nespomenúť, že aj Amundson, Bowsbeyová a Niles (2011) považujú tieto tri faktory Parsonsovho prístupu za tie kroky, ktoré môžu pomôcť pri výbere povolania úplne komukoľvek.

8. Poradca by mal používať maximálnu úprimnosť a láskavosť v priateľskom úsilí, aby žiadateľ mohol vidieť seba presne tak, ako ho vidia ostatní. Mal by napraviť akékoľvek nedostatky, ktoré bránia klientovmu pokroku. Ak má mladý človek akékoľvek zlé návyky, je povinnosťou poradcu, aby mierne a láskavo, ale pevne a energicky predniesol návrhy, ktoré jasne ukážu mladému človeku nevýhody takých návykov. Taktiež by mu mal povedať o dôsledkoch, ak by pokračoval i naďalej v ich robení.

9. Špeciálne úsilie je potrebné na vytvorenie analytickej sily, čo znamená nasledovné. Schopnosť vidieť základné fakty a princípy v knihe alebo v človeku alebo v množstve obchodných údajov, ekonomických faktoch alebo politických a sociálnych sférach, redukovať tieto základné fakty na ich najnižšie hodnoty a zoskupiť ich v ich skutočných vzťahoch v krátkych diagramoch alebo obrázkoch, je neoceniteľná v každom aspekte života, kde sú jasné myslenie a intelektuálne pochopenie dôležitými prvkami. Táto analytická sila je jedným zo základných kameňov zvládnutia situácie a úspechov.

10. Ten, kto by bol kariérovým poradcom, by sa mal vo vysokej miere oboznámiť s priemyselnými znalosťami. Jedna tretina knihy „Výber povolania“ sa zaoberá opisom pracovných informácií, ktoré sám Parsons a jeho kolegovia klasifikovali a spísali do tabuliek. Obsahuje aj to, ako treba tieto informácie použiť v kariérovom poradenstve. Očakáva sa, že tí, ktorí boli školení v jeho škole, aby sa stali odbornými poradcami, budú mať znalosti o požiadavkách a podmienkach úspechu, kompenzácií, vyhliadkach do života, výhodách a nevýhodách a pod., v rôznych oblastiach práce. Taktiež budú mať informácie týkajúce sa študijných kurzov a prostriedkov na prípravu (Parsons, 1909).

## DISKUSIA

Podľa Brewera (in Jones, 1994) bol práve Frank Parsons človekom, ktorý v časovom rozpätí približne dvoch rokov založil organizované kariérové poradenstvo. Parsons prispel do rozvoja kariérového poradenstva hneď niekoľkými aktivitami. Vyzdvihol myšlienku kariérového poradenstva úradne a začal s jeho vykonávaním. Pripravil cestu pre kariérové poradenstvo na školách a vysokých školách, a to najmä tým, že obhajoval úlohu týchto škôl v kariérovom poradenstve a ponúkol metódy, ktoré by mohli využívať. Začal školiť poradcov a využíval všetky vedecké nástroje, ktoré mal v tom čase k dispozícii. Vyvinul princípy, ktoré by sa mali dodržiavať v odbornom prograse jednotlivca. Organizoval prácu vytvorenej „Kancelárie pre povolanie“ spôsobom, ktorý položil základy na to, aby boli vytvorené modelové skupiny na školách, vysokých školách a iných inštitúciách. Uznal dôležitosť svojej práce, zabezpečil pre ňu primeranú publicitu a finančnú podporu. Získal odporúčania od vplyvných pedagógov, zamestnávateľov a iných verejne známych osobností. Vytvoril základy vedúce k pokračovaniu a rozširovaniu hnutia kariérového poradenstva, a to zapojením priateľov a sprievodcov. A najmä prípravou rukopisu „Výber povolania“. Dá sa preto povedať, že Parsons, vďaka svojej

vízii, organizačnej schopnosti, obhajovaniu a objasňovaníu zdravých princípov a metód, začal hnutie, ktoré odvtedy inšpirovalo oddanosť a prínos mnohých mužov a žien. A spolu tak pomohli spraviť kariérové poradenstvo tým, čím je dnes.

Amundson, Bowsbeyová a Niles (2011) dodávajú, že Parsons vytvoril svoj model na pozadí sociálnych, ekonomických a vedeckých zmien, ktoré sa objavili v Spojených štátoch začiatkom 20. storočia. K sociálnym zmenám patrila rapidná urbanizácia, využívanie detskej práce a prisťahovalectvo. K ekonomickým zmenám patrila vzostup industrializácie a rozširujúca sa deľba práce. A napokon k vedeckým zmenám zaraďujú nástup humanitných a behaviorálnych vied.

## ZÁVER

Osobnosť Franka Parsonsa možno obdivovať za celú jeho prácu, keďže sa dokázal prepracovať od jeho samotnej vízie až ku konkrétnym výsledkom. Nielenže vytvoril „Kanceláriu pre voľbu povolania“, ale aj publikáciu „Výber povolania“. Čiže nielen priestor pre rozvoj v kariérovej oblasti pre ľudí, ale aj odborné základy k tomu, aby kariéroví poradcovia vedeli, ako profesionálne radiť.

## Použitá literatúra

Amundson, N. A., Bowsbeyová J. H., Niles, S. G. (2011). *Základné zložky kariérového poradenstva – Postupy a techniky*. New Jersey: Merrill. Slovenský preklad: Slovenská akademická asociácia pre medzinárodnú spoluprácu, Centrum Euroguidance, Bratislava.

Bemak, F. (2000). Transforming the role of the counselor to provide leadership in education reform through collaboration. *Professional School Counseling*, 3(5), 323.

Buchanan, C. (2.3.2014). *Frank Parson's Theory of Vocational Development*. Získané 20.10.2017, z <https://prezi.com/1fmqxqmr4e8/frank-parsons-theory-of-vocational-development/>

Jones, L. K. (1994). Frank Parsons' contribution to career counseling. *Journal of Career Development*, 20(4), 287-294.

Parsons, F. (1909). *Choosing a vocation*. Boston: Houghton Mifflin

Sharf, R. H. (1996). *Applying career development theory to counseling*. New York, Brooks/Cole

Studer, J. R. (2005). *The professional school counselor: An advocate for students*. Thomson Brooks/Cole.

Zunker, V. G. (2002). *Career counseling: Applied concepts of life planning*. Wadsworth Publishing Company.

**HUGO MÜNSTERBERG**

Ivana Fašánková – Lucia Huláková, Ústav aplikovanej psychológie FSEV UK Bratislava

Hugo Münsterberg bol nemecko-americký filozof a psychológ. Taktiež bol predstaviteľ bádenskej školy novokantovstva. Bol zástancom behaviorizmu, skúmal význam modlitieb a nastolil problém efektivity výpovedí očitých svedkov. Münsterberg bol popísaný ako osoba s vysokým zmyslom pre humor, teplým srdcom a veľkorysým duchom. Hoci sa zdal byť veľkým a odstrašujúcim mužom, bol veľmi vyhľadávaný najmä v práci so študentmi. Vo svojom živote sa nevenoval fyzickej aktivite, ale svoje veľké množstvo energie využíval na neustále premýšľanie. Bol logický a jasný v myslení a miloval krásu v každej forme. Ako lektor bol presvedčivý a vždy bol schopný udržať zapojené publikum. Vo filozofii bol idealista, ale v psychológii mal dve zásady. Tieto zásady spočívali v tom, že presvedčenie o príčinnom práve sa konalo pre duševné javy, ktoré súviseli s fyziologickými procesmi, a keď uznával mentálne javy z hľadiska hodnôt, veril v slobodu (Domingue & Rardon, 2002).

**Detstvo a rodinný život**

Hugo Münsterberg sa narodil 1. júna 1863 vo vtedy nemeckom Gdansku. Jeho otec, Moritz, pracoval ako obchodník s drevom, ktoré nakupoval v Rusku a v Anglicku ho predával so ziskom. Jeho matka, Anna, bola umelkyňou, ktorá pokračovala v práci a našla si čas pre kresby a maľby aj po tom, čo sa stala matkou štyroch synov. Bolo to určite atmosférou otvoreného a inteligentného myslenia a taktiež úcty k umeniu, že Hugo prežil šťastné a bezstarostné detstvo. Škôlku aj základnú školu absolvoval v rodnom Gdansku. Münsterberg sa venoval hre na violončelo a tiež písal poéziu. Jeho veľká vášeň pre hudbu a umenie ovplyvnila vývoj jeho psychologických teórií. Münsterberg strávil niekoľko rokov v súkromnom gymnáziu a potom vo veku deviatich rokov vstúpil do Danzigskeho gymnázia (Domingue & Rardon, 2002).

Keď mal Hugo dvanásť rokov, jeho matka zomrela. Tento prvý veľký smútok začal jeho premenu, aby sa z dieťaťa stal dôstojný, vážny mladý muž. Zaoberal sa intelektuálnymi aktivitami mimo vyučovania, ako napríklad vytváraním slovníka cudzích slov používaných v Nemecku. Tiež študoval arabčinu a súčasne sa pokúšal študovať archeológiu. Väčšinu svojho voľného času venoval účasti na športových aktivitách a tanci so svojimi priateľmi (Domingue & Rardon, 2002).

V roku 1882 absolvoval Münsterberg svoju záverečnú skúšku na gymnáziu a rozhodol sa vidieť kus sveta. Neskôr sa zapísal na univerzitu v Ženeve na jeden semester, kde si zlepšil nielen svoju francúzštinu, ale aj znalosti literatúry. Bol tam len jeden semester, nasledujúci semester odišiel na univerzitu v Lipsku. Začal študovať sociálnu psychológiu, ale neskôr ho zlákala medicína. V roku 1883 bol pozvaný na prednášky Wilhelma Wundta, ktoré ho očarili natoľko, že sa rozhodol zasvätiť svoj život psychológii a vstúpil do tímu psychologického laboratória v Lipsku. V júli 1885 získal titul PhD. zo psychológie a o dva roky neskôr si dokončil štúdium medicíny v Heidelbergu. (Domingue & Rardon, 2002).

V roku 1891 bol povýšený na asistenta profesora a zúčastnil sa svojho prvého medzinárodného psychologického kongresu v Paríži. Na kongrese sa stretol s Williamom Jamesom a počas nasledujúcich niekoľkých rokov boli v neustálom kontakte. James bol Münsterbergerom natoľko očarený, že ho považoval za génia. V roku 1892 ho James pozval, aby prišiel na tri roky na Harvard a aby bol zodpovedný za vedenie psychologického laboratória. Ako učiteľ a administrátor bol

mimoriadne úspešný. Dostal trvalú ponuku pôsobiť na Harvarde ako profesor, avšak túto ponuku odmietol a rozhodol sa vrátiť späť do Freiburgu. O dva roky neskôr sa vrátil na Harvard na naliehavé pozvanie od Jamesa a prezidenta Harvardskej univerzity. V roku 1898 bol zvolený za prezidenta American Psychological Association, APA. Spolu so svojimi študentmi vypracovali množstvo vynaliezavých testov, ktorými testovali personál v amerických továrňach. V roku 1910 v rámci výmenného profesorského programu odišiel na univerzitu v Berlíne (Domingue & Rardon, 2002).

Bol známy svojimi niekoľkými kontroverznými názormi na ženy. Jeho názory boli v modernom období často kritizované. Hoci pevne veril, že ženy by mali dostávať vyššie vzdelanie, na druhej strane cítil, že vysokoškolské štúdium by bolo pre nich príliš ťažké a náročné. Tiež tvrdil, že ženy nemôžu byť vyškolené len pre prácu, pretože by ich to odlúčilo od domova. Zastával tiež názor, že ženy by nemali vyučovať vo verejných školách, pretože by mohli byť slabým vzorom pre mužov. Tiež si myslel, že žena by nemala zastávať miesto v porotách kvôli tomu, že ženy nie sú schopné racionálne myslieť (Schultz & Schultz, 2004).

### **Spiritualizmus**

Hoci veril v Boha a v posmrtný život, Münsterberg bol počas svojej kariéry odhodlaným oponentom parapsychológie: študijným odborom, ktorý sa zaoberal vyšetrovaním paranormálnych psychických javov.

Slávna epizóda z tejto oblasti jeho kariéry zahŕňa jeho vysvetlenie pôvodného duchovného média Eusapia Palladino. Expozícia bola zahrnutá v kapitole „Moji priatelia, duchovní“ vo svojej knihe Americké problémy z pohľadu psychológa (Münsterberg, 1910).

Hugo Münsterberg zomrel 16. decembra 1916. Smrť ho zastihla v päťdesiatom treťom roku života, počas prednášky. Dokonca nebol schopný dokončiť ani svoju úvodnú vetu na prednáške. Až do posledného dychu bol neustále aktívny, pretože neustála práca bola dominantnou vlastnosťou jeho charakteru. Nerobil pokojnú prácu vedeckých článkov, ale ďalekosiahlu verejnú aktivitu, organizáciu politických a kultúrnych akcií, aplikáciu vedeckých poznatkov a metód na požiadavky praktického života – tieto oblasti, najmä v posledných rokoch jeho života, sa stali jeho hlavným zamestnaním. V rovnakom čase bol aj vyšetrovateľom prenikavej ostrosti, s výraznou silou označovaný ako génus a taktiež bol filozof, ktorý najsilnejšie bojoval s veľkým problémom, a to s teóriou vesmíru (Domingue & Rardon, 2002).

### **Filozofia hodnôt**

Vo svojom živote sa venoval problémom filozofie hodnôt. Vedľa dôrazu na praktické poslanie filozofie je u neho aj veľká snaha stanoviť všeobecné základy filozofie hodnôt. Veľmi viditeľná je u neho nechuť k hodnotovému subjektivismu. Münsterberg sleduje líniu objektívneho základu ľudských hodnôt, od ktorého by bolo možné odvodiť ich absolútnu platnosť. Nevidí tento základ v ničom, čo by pripomínalo transcendentnú objektivitu, hodnoty sú podľa neho osobnostne podmienené trvalými ľudskými zážitkami. Hodnotová povaha týchto zážitkov vychádza z predpokladu, že ich pôvod je voľný – patrí k bytosti, ktorá sleduje určité ciele a rozhoduje sa medzi nimi. Hodnoty tak majú za svoj všeobecný, objektívny základ vôľu, ktorá nie je individuálna, ale „všeobecná“ v zmysle „všeobecného chcenia“ takzvaná „čistá vôľa“. Od nadčasovosti všeobecnej vôle potom odvodzuje nadčasovosť hodnotenia, ktoré je síce svojou povahou subjektívne, ale je potrebné sa usilovať o opretie o objektívne hodnoty (Dorotíková, 1998).

### Profesionálne úspechy

Hugo Münsterberg mal dlhodobý záujem o duševné choroby. Svoju prax začal v Nemecku a potom sa presunul do Spojených štátov. Pri liečbe pacientov mal neobvyklý štýl, stretával sa s nimi vo svojom laboratóriu namiesto kliniky a jeho jedinými pacientmi boli tí, ktorí boli pre neho zároveň vedeckým objektom. Žiaden z pacientov Münsterberga nikdy nemusel platiť poplatok za jeho poradenské služby. Veril, že duševné ochorenia majú fyziologický základ. Najprv urobil diagnózy založené na behaviorálnych pozorovaniach svojich pacientov a potom na odpovediach, ktoré získal z pohovorov s pacientmi. Často používal slovné asociačné testy ako ďalší faktor pre svoje diagnózy. Po analýze všetkých týchto faktorov, ak mal pocit, že pacient je objekt jeho vedeckého záujmu a pacient nie je duševne chorý, pokračoval v liečbe s priamym prístupom (Domingue & Rardon, 2002).

Münsterberg použil oboje – priame sugescie a autosugescie, aby povzbudil svojich pacientov, aby očakávali, že im bude lepšie a okamžite sa im uľaví. Napríklad, Münsterberg by sľuboval jednému zo svojich pacientov, že bude mať dobrý nočný spánok a druhý deň sa zobudí s pocitom, že je odpočinutý. Münsterberg používal rovnaké techniky pri blokovaní negatívnych alebo bolestivých zážitkov a pocitov. Uviedol, že úspešne využíva priame sugescie a autosugescie u pacientov, ktorí mali širokú škálu problémov vrátane halucinácií, drogovej závislosti, fóbie, sexuálnych porúch, alkoholizmu a posadnutosti. Nakoniec napísal o týchto klinických skúsenostiach v knihe z roku 1909 – *Psychoterapia*. Nesúhlasil s Freudom, že neexistuje bezvedomie, a keď Freud prišiel do Ameriky, aby predniesol prednášku, Münsterberg opustil krajinu, aby sa vyhol konfrontácii s Freudom (Domingue & Rardon, 2002).

### Príspevky v psychológii

Hugo Münsterberg bol promotérom industriálnej psychológie. V roku 1909 napísal článok s názvom *Psychológia a trh*, ktorý sa zaoberal témami, aká psychológia by mohla pomôcť prispieť k odbornému poradenstvu, reklame, osobnému manažmentu, duševnému testovaniu, motivácii zamestnancov a účinkom únavy a monotónnosti na výkon práce. Pracoval ako konzultant pre niekoľko spoločností a robil veľa výskumov pre tieto spoločnosti. Výskumy, ktoré urobil, boli napokon uverejnené v knihe z roku 1913 s názvom *Psychológia a priemyselná efektívnosť*, ktorá sa stala bestsellerom. Kniha bola rozdelená do troch hlavných sekcií: najlepší možný človek pre prácu, najlepšia možná práca a najlepší možný účinok. Časť najlepší možný človek pre prácu sa zaoberala výberom pracovníkov. Najlepšia možná práca preberala faktory ovplyvňujúce efektívnosť pracovníkov. Najlepší možný účinok sa venoval marketingu predaja a reklamným technikám. Münsterberg tvrdil, že na zvýšenie efektívnosti práce, produktivity pracovníkov a spokojnosti je potrebné dosadiť pracovníkov na pozície, ktoré zodpovedajú ich emocionálnym a duševným schopnostiam. Za týmto účelom vykonával testy mentálnych schopností a simulácie práce, aby otestoval vedomosti, zručnosti a schopnosti uchádzačov o prácu. Na preukázanie toho, že testovanie a simulácia práce by mohli pomôcť zlepšiť výkonnosť práce, vykonal výskum v niekoľkých rôznych povolaniach, ako je kapitán lodnej dopravy, telefónny operátor a predajca. Jeho výskum tiež ukázal, že keď pracovníci hovorili o práci, znížila sa efektivita ich práce. Takže Münsterberg prišiel s riešením, aby sa pracovníkom nezakazovalo rozprávať sa navzájom, ale aby sa ich pracovné miesta usporiadali tak, aby nebolo pre nich možné navzájom sa medzi sebou rozprávať (Schultz & Schultz, 2004).

H. Münsterberga uvádzajú rôzne literárne pramene ako spoluzakladateľa psychotechniky (spoločne s W. Sternom). Tu bol presvedčený, že pomocou psychologických testov je možné bezpečne zistiť a



zmerať určitý počet základných psychických vlastností človeka významných pro jednotlivé povolania a na základe toho rozhodnúť o spôsobilosti pre vykonávanie určitej profesie. Vychádza pritom z postulátu, že kvantifikovanú štruktúru schopností, záujmov a osobných charakteristík možno konfrontovať, resp. klásť do jednoduchého vzťahu so štruktúrou požiadaviek a príležitostí. Výsledkom správnej konfrontácie sebazpoznania a poznania požiadaviek profesie by mala byť adekvátna voľba povolania. (Hlad'ó, 2009)

Hugo Münsterberg tiež napísal niekoľko článkov o uplatňovaní psychologických informácií v právnych situáciách. Hlavným cieľom vo väčšine týchto článkov bolo svedectvo očitého svedka, ktoré skúmalo myseľ svedka. Pozrel sa na ilúzie, spomienku na svedka a spôsoby, ako zabrániť zločinu. Pri práci s ilúziami ukázal, ako odlišne ľudia zobrazujú alebo usporadúvajú udalosti. Napríklad pri prezeraní obrázkov z bodov sa účastníci pozerali na obrázky po určitú dobu a potom boli požiadaní, aby si zapísali to, čo videli. Výsledkom tejto štúdie bolo zistenie, že každý obraz bol interpretovaný rôznym spôsobom každým účastníkom. Potom sa obrátil na pamäť svedka, kde preukázal udalosti vo svojom živote, ktoré ovplyvnili jeho schopnosť spomenúť si na udalosti. Príkladom udalosti bolo vlámanie v jeho dome. Zistil, že jeho vlastné záujmy, skúsenosti a predsudky boli hlavným faktorom pri jeho spomienke na konkrétne udalosti (Domingue & Rardon, 2002).

Tiež vykonával výskum v oblasti kriminálnych scén, v ktorých sa svedkom položila séria otázok po tom, ako boli svedkami zločinu. Výsledkom bolo, že nie všetci svedkovia súhlasili s podrobnosťami, dokonca aj keď bola scéna čerstvo v ich spomienkach. Z výsledkov tvrdil, že ak sa svedkovia nedokážu dohodnúť na podrobnostiach o zločine, keď boli v ich spomienkach stále čerstvé, nemohli by svedčiť na súde pár mesiacov po tom, ako boli svedkami zločinu. V roku 1908 vydal knihu Na lavici svedkov, v ktorej hovoril o psychologických faktoroch, ktoré môžu ovplyvniť výsledok súdneho procesu. Niektoré z významných psychologických faktorov sú falošné priznania, moc návrhov pri krížovom výsluchu svedkov a psychologické merania na zistenie zvýšeného emočného stresu u podozrivých a obžalovaných (Domingue & Rardon, 2002).

V ďalšej časti knihy Na lavici svedkov, Münsterberg písal o ľuďoch, ktorí sa priznali k spáchaniu zločinu, pričom ho v skutočnosti nespáchali. Pozrel sa na situácie, v ktorých sa pravdepodobne vyskytli tieto nepravdivé priznania. Zistil, že s intenzívnym vypočúvaním tých, ktorí majú silnú potrebu odmeny, a to s tými, ktorí potrebujú dodržiavať mocné authority, sa pravdepodobne môžu vyskytnúť nepravdivé priznania. Zároveň zistil, že rovnaké výsledky sa vyskytli u hlboko depresívnych jedincov, ktorí cítia potrebu trestu (Domingue & Rardon, 2002).

Niektoré výroky Münsterberga pri súdnych konaniach sa ukázali ako nie celkom pravdivé a jeho dôveryhodnosť bola takto veľmi spochybnená. Poškodenie jeho mena bolo obrovské, noviny ho dokonca nazývali profesorom Monster-work. Túto oblasť Münsterbergových aktivít možno uzavrieť konštatovaním, že bol kontroverznou, no napriek tomu dôležitou postavou v psychológii. Jeho väčšinou negatívne názory na ženy boli dôkazom jeho celkového nedostatku otvorenej mysle. Zostal tiež lojálny k svojej domovskej krajine – snažil sa zlepšiť obraz Nemecka v Spojených štátoch (Schultz & Schultz, 2004).

### **Münsterbergerova klinická psychológia**

Dr. Münsterberg mal obrovský záujem o duševné choroby. Svoju prax začal v Nemecku a následne ju priniesol do Spojených štátov. Jeho práca bola založená na teórii psychofyzického paralelizmu, ktorý tvrdil, že každý psychický proces sprevádza paralelný fyzický proces v mozgu. Je to teória, ktorá vníma



telo a myseľ ako neoddeliteľnú jednotku, pričom fyzické procesy sa vždy vyskytujú v tandeme s procesmi v mozgu. Jeho skorá experimentálna práca sa zamerala na pocity a vnímanie, ale začiatkom 20. storočia sa jeho pozornosť presunula na aplikáciu techník psychologického výskumu na praktické otázky špecifické pre priemysel, zákon (napr. psychologické faktory ovplyvňujúce poroty a výsledky skúšok), vzdelávanie (napr., pozornosť a únava) a klinickú psychiatrickú prax (Cikara, 2015).

### **Münsterbergova aplikovaná psychológia**

Jedným z Münsterbergových zámerov bolo zaoberať sa psychológiou v najširšej a najväčšej miere, ako by to bolo možné. Nerád dával konkrétnu definíciu psychológie, pretože si myslel, že akákoľvek definícia by vytvorila pravidlá a obmedzenia, ktoré nechcel a nemohol akceptovať. Namiesto toho sa zaujímal o funkcie alebo akty, ako je spomienka, porozumenie, učenie, hľadanie krásy, empatie, lásky a viery. Münsterberg videl psychológiu účelovo orientovaným funkcionalistickým spôsobom. Pre neho bolo „prirodzenejšie vypiť vodu než ju analyzovať v laboratóriu do chemických prvkov“ (Hothersall, 1995).

Celoživotný záujem H. Münsterberga spočíval v aplikácii psychologických poznatkov, konkrétne v službách ľudstvu. Münsterberg sa vždy považoval za experimentálneho psychológa, neskôr sa venoval svojim pacientom, ktorí sa k nemu prichádzali liečiť do jeho experimentálneho laboratória (Schultz & Schultz, 2004).

Z pohľadu histórie môžeme povedať, že Hugo Münsterberg bol priekopníkom pracovnej, experimentálnej a klinickej psychológie.

### **Najznámejšie články:**

Münsterberg, H. (1899). Psychology and Mysticism. Atlantic Monthly 83: 67-85.

Münsterberg, H. (1910). My Friends the Spiritualists: Some Theories and Conclusions Concerning Eusapia Palladino. Metropolitan Magazine 31: 559-572.

Münsterberg, H. (1907). Communicating with the Dead. New-York Tribune. November 03.

Münsterberg, H. (1913). The Case of Beulah Miller: An Investigation of the New Psychical Mystery. The Metropolitan 38: 16-62.

### **Knihy :**

Die Willenshandlung (1888)

Psychology and Life (1899)

Science and Idealism (1906)

American Problems from the Point of View of a Psychologist (1910)

Vocation and Learning (1912)

Psychology and Industrial Efficiency (1913)

Psychology and Social Sanity (1914)

Grundzüge der Psychotechnic (1914)

Psychology, General and Applied (1914, textbook)

The War and America (1915)

Business Psychology (1915, textbook for La Salle Extension University, Chicago)

Tomorrow (1916)

The Photoplay. A psychological study (1916)

### Zoznam použitej literatúry

DOMINGUE, E. & RARDON, J. (2002) Hugo Munsterberg.

<http://www.earlham.edu/~dominel/webpage.htm>. Earlham College

DOROTÍKOVÁ, S. (1998). *Filosofie hodnot*. Praha: Pedagogická fakulta UK

HLAĎO, P. (2009). Volba další vzdělávací dráhy žáků základních škol v kontextu rodiny: disertační práce. Brno: Masarykova univerzita, Pedagogická fakulta, Katedra pedagogiky.

HOTHERSALL, D. (1995). *History of psychology* (3rd ed.). New York : McGraw-Hill

MÜNSTERBERG, Hugo. (1910). *American Problems from the Point of View of a Psychologist*. New York: Moffat, Yard and Company. pp. 117-150 – Wikipedia angl.

SCHULTZ, D. P., & SCHULTZ, S. E. (2004). *A History of Modern Psychology*. p. 246-252. Belmont, CA: Wadsworth.

<https://psychology.fas.harvard.edu/people/hugo-m%C3%BCnsterberg>

<https://faculty.frostburg.edu/mbradley/psyography/hugomunsterberg.html>

## SPRÁVY Z USKUTOČNENÝCH PODUJATÍ

### CROSS-BORDER SEMINÁR 2017

#### Poradenstvo 4.0: Inovatívne postupy pre nové zručnosti

Mária Jaššová, Ladislav Ostroha, Euroguidance centrum

V dňoch 3. až 4. októbra 2017 sa v srbskom Belehrade konal už 12. ročník Cross-Border seminára (CBS), ktorý sa od roku 2005 z pôvodných troch účastníckych krajín (Slovensko, Česká republika, Rakúsko) medzičasom rozrástol na krajín 11 a geografickým zastúpením sa môže už len ťažko nazvať regionálnym podujatím.

Seminár s názvom „*Guidance 4.0: Innovative Practices for New Skills*“ (Poradenstvo 4.0: Inovatívne postupy pre nové zručnosti) sa konal len týždeň po predsedníckej konferencii EÚ o politikách v oblasti celoživotného poradenstva v Tallinne (27. - 28. 9. 2017), čo bolo badať jednak v zložení kľúčových rečníkov a taktiež v témach, ktoré dominovali počas celého podujatia.

Na úvod semináru referovala Jaana Kettunen z University of Jyväskylä o roli IKT a nových inovatívnych prístupoch v poradenstve v Európe. Počas úvodného prejavu J. Kettunen opätovne zdôrazňovala, akú fundamentálnu zmenu priniesol pre spoločnosť rozvoj informačno-komunikačných technológií v posledných dvoch dekádach. Špeciálnu pozornosť venovala sociálnym médiám a ich relevancii pre vývoj kariérových služieb v Európe. Vychádzala zo zistení, ku ktorým dospela vo svojej dizertačnej práci „*Career practitioners' conceptions of social media and competency for social media in career services*“ (2017).

Podľa uchopenia sociálnych médií poradcami v praxi kariérových služieb identifikovala J. Kettunen (2017) 5 základných prístupov:

- 1) pasívny prístup;
- 2) informatívny prístup;
- 3) komunikačný prístup;
- 4) prístup kolaboratívneho objavovania kariéry;
- 5) prístup „co-careering“

Koncepcie sociálnych médií v kariérových službách	Pasívny prístup	Informatívny prístup	Komunikačný prístup	Prístup kolaboratívneho objavovania kariéry	Prístup „co-careering“ (skupinová svojpomoc)
Nástroj v praxi kariérových služieb	nepotrebný (hrozba)	nahraditeľný (výzva)	alternatívny (zmena)	potrebný (realita)	neodmysliteľný (pozitívny potenciál)
Poradenská prax vo využívaní sociálnych médií	-	spôsob sprostredkovania informácií	komunikačný prostriedok individuálneho poradenstva	interaktívny pracovný priestor	podnet k celkovej zmene paradigmy poskytovania kariér. poradenstva
Potrebné kompetencie	-	schopnosť využívať sociálne médiá na sprostredkovanie informácií	schopnosť využívať sociálne médiá na sprostredkovanie kariérových služieb	schopnosť využívať sociálne médiá na kolaboratívne kariérové vzdelávanie	schopnosť využívať sociálne médiá na „co-careering“
Povaha poradenského vzťahu	poradca → jednotlivec	poradca → jednotlivec	poradca → jednotlivec	poradca → jednotlivec /skupina jednotlivec ↔ vrstovníci	jednotlivec → komunita jednotlivec ↔ poradca

Zdroj: Kettunen, 2017 (prekl. autori)

J. Kettunen sa počas úvodnej reči venovala aj posunu v chápaní role kariérového poradcu v 21. storočí. Od zamerania sa na obsah (voľba povolania), cez proces (kariérový rozvoj), až po „networking“ (úloha manažovania sociálneho priestoru) a vytváranie tzv. „učiachich sa komunit“, úloha kariérového poradcu by sa dnes mala sústrediť na vedenie klienta k pochopeniu a využívaniu sociálnych interakcií pri navigácii vlastnou kariérou.

### **Praktické príklady využitia IKT v kariérovom poradenstve**

Po oficiálnom otvorení nasledovala praktická časť seminára, ktorej zmyslom je výmena príkladov dobrej praxe a skúseností naprieč jednotlivými krajinami. V úvode sa prezentoval vôbec prvý, bezplatný on-line poradenský portál pre žiakov stredných škôl v Srbsku – [www.karijera.bos.rs](http://www.karijera.bos.rs) –, zriadený Belehradskou otvorenou školou (BOŠ)<sup>11</sup> v roku 2010, ktorý na jednom virtuálnom mieste integruje samohodnotiace nástroje, informatívnu časť o možnostiach ďalšej vzdelávacej a profesijnej dráhy (databáza povolání, register terciárneho vzdelávania), nástroje pre kariérové plánovanie, príručky a doplnkové materiály pre poradcov.

Jednotlivé nástroje portálu na seba nadväzujú a dávajú návštevníkom možnosť systematicky si prejsť od úvodného psychometrického testovania až po vypracovanie individuálneho akčného plánu. Databáza povolání a potrebných kvalifikácií je na portáli dostupná, aj keď chýba informácia o prognózach na trhu práce v danom povolaní v strednodobom horizonte. Portál rovnako ponúka pre návštevníkov možnosť využiť individuálne on-line poradenstvo formou e-mailu, ktorého nevýhodou je nedostatočná flexibilita a neschopnosť angažovať klienta v zmysluplnejšom poradenskom vzťahu. Portál v súčasnosti eviduje 38 tisíc registrovaných užívateľov a je využívaný rovnako žiakmi (primárna cieľová skupina), ako aj učiteľmi, rodičmi a poradcami.

<https://www.slideshare.net/secret/dOFwF73tm5aDGp>

Ďalšie zaujímavé využitie IKT, ktoré by mohlo byť širšie aplikovateľné pre oblasť kariérového poradenstva, predstavili členovia srbského centra Euroguidance. Vo svojom workshope sa zamerali na on-line kurzy a webináre určené pre kariérových poradcov. Pri oboch formátoch sa využívajú špecializované internetové platformy (napr. WebEx, Adobe Connect, Webinar Ninja) a medzi najväčšie výhody ich využívania patrí dostupnosť a finančná nenáročnosť. Absentujúci priamy kontakt s poradcami vynahrádzajú interaktívne prvky umiestnené priamo na portáli. V praxi srbského centra Euroguidance sa webináre využívajú predovšetkým ako nástroj kontinuálneho profesionálneho rozvoja poradcov, ale príležitostne sa organizujú aj pre študentov nachádzajúcich sa v období tranzície (končiace ročníky na základných a stredných školách).

<https://www.slideshare.net/secret/el59QlaUqwHPdB>

### **Slovenské príklady dobrej praxe**

Slovenské kariérové poradenstvo reprezentovali dvaja lektori – Tomáš Šprlák ako spolupracujúci metodik bilancie kompetencií na projekte JOB Labyrinth a Ján Smolka ako jeden z víťazov Národnej ceny kariérového poradenstva 2017.

Tomáš Šprlák vo svojom príspevku predstavil viaceré spôsoby, akými sa dá pracovať s mladými ľuďmi, aby sa viac aktivizovali a prevzali zodpovednosť za vlastný kariérový vývin. IKT predstavuje širokú

<sup>11</sup> Belehradská otvorená škola (BOŠ) je neziskovou, vzdelávacou inštitúciou, ktorá pôsobí v Belehrade od roku 2003. <http://www.bos.rs/>

oblasť, vďaka ktorej sa darí v poradenstve osloviť práve mladšie ročníky – tzv. „digital natives“. T. Šprlák časť svojho workshopu venoval možnostiam gamifikácie (t. j. zavádzania hrových prvkov do nehrového prostredia) prostredníctvom IKT v kariérovom poradenstve. Predstavil Erasmus+ projekt JOB Labyrinth, v rámci ktorého vzniká počítačová poradenská hra určená mladým ľuďom, predovšetkým tzv. NEET-om (tým, ktorí nie sú zapojení do vzdelávania, odbornej prípravy, ani nie sú zamestnaní). Ide o „serious game“, čiže v preklade vážnu hru, ktorej primárnym cieľom nie je čistá zábava. Jej prínosom má byť, že poskytne hráčom šancu získať informácie o sebe a o svete práce zážitkovou formou. Ambíciou projektu je týmto hravým spôsobom pritiahnúť späť do systému mladých ľudí, ktorí z neho z rôznych dôvodov vypadli. Hra má aktuálne dostupné dve úrovne a testuje sa na ÚPSVaR. Viac informácií nájdete na <http://joblab.cnos-fap.it/>

T. Šprlák však v sebe nezaprel ani zapáleného metodika Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny a medzinárodnému publiku prezentoval aj kariérové poradenstvo v rámci národného projektu „Reštart pre mladých uchádzačov o zamestnanie“.

<https://www.slideshare.net/secret/hQFKL5u2Bf1NqE>

Ján Smolka, jeden z dvojice autorov projektu „Zážitkový kurz osobnostného rozvoja“ (T. Macko, J. Smolka), ktorý získal ocenenie v rámci Národnej ceny kariérového poradenstva 2017, si účastníkov workshopu získal svojím interaktívnym prístupom. Model zážitkového učenia tak predstavil nielen teoreticky vo svojej prezentácii, ale prostredníctvom skupinových cvičení sa mohli kariéroví poradcovia nachvíľu čiastočne stotožniť s deviatkami, ktorým bol projekt určený. „Zážitkový kurz osobnostného rozvoja“ trval päť dní, počas ktorých si žiaci deviateho ročníka základnej školy mohli vyskúšať tri modelové zamestnania odvíjajúce sa od rôzneho ukončeného stupňa vzdelania, tiež samostatné fungovanie mimo domu a zároveň reflektovať zažité počas dvoch víkendových dní. Jedným z hlavných cieľov predstavovanej aktivity bolo motivovať mladých ľudí – často zo sociálne znevýhodneného prostredia – aby prevzali zodpovednosť za riadenie vlastného života a zamysleli sa nad svojimi možnosťami, perspektívami a túžbami vďaka zážitku. Na základe výpovedí samotných žiakov sa dá povedať, že výsledkom projektu bolo ich „zmocnenie“ (tzv. empowerment), zvýšenie sebadôvery a lepšie uvedomenie si vlastnej úlohy pri rozhodovaní sa o budúcnosti.

<https://www.slideshare.net/secret/i7QEagidFU558>

### **Inovácie v kariérovom poradenstve i bez IKT**

Ako naznačuje aj jeden zo slovenských príkladov vyššie, poradenstvo 4.0 nemusí znamenať len zapojenie technológií a sociálnych sietí. Inovácie môžu mať aj podobu originálnych postupov pri rozvíjaní CMS, či využívania netradičných zdrojov, atď. Napríklad, Portugalsko zastupovala expertka Suzi Rodrigues, ktorá predstavila nové spôsoby zaangažovania rodičov do kariérového poradenstva, ktoré skúma v rámci svojho pôsobenia na Univerzite v Algavre. Z výskumov jednoznačne vyplýva, že rodina a rodičia predstavujú dôležitý faktor v rozhodovaní mladých ľudí o ich budúcej kariére. Kľúčom k zvýšeniu zapojenia sa rodičov sa zdajú byť spoločné aktivity s deťmi, pričom jednou z nich môžu byť tzv. kariérové dilemy. Ide o príbehy, vďaka ktorým sa podnieti rozhovor o kariérových témach, zbierajú sa informácie o povolaniach a zároveň sú priestorom pre vyjadrenie názorov rodičov. Tieto príbehy dostávajú žiaci ôsmych ročníkov na vyučovacích hodinách a po prekonzultovaní s rodičmi sa o riešenia opäť na vyučovaní delia s ostatnými. Podľa predbežných výsledkov sa skutočne dostavil pozitívny efekt aktivity predovšetkým v oblasti zvýšenia informovanosti žiakov.

<https://www.slideshare.net/secret/ISKpBwZinOV9EO>

Maďarská lektorka Erika Juhász prezentovala možnosti biblioterapie v oblasti kariérového poradenstva. Biblioterapia kreatívne využíva príbehy, básne, knihy a iné texty na získanie lepšieho porozumenia sebe samému, vhľadu a pri hľadaní nových riešení na niektoré problémy. E. Juhász využíva často krátke absurdné príbehy (autor Órkény), ktorých humor a irónia obvykle provokujú v ľuďoch otvorenie sa skrytým myšlienkam a pocitom. Z každého biblioterapeutického stretnutia si účastníci odnášajú nejaké posolstvo, ktoré môže byť každého iné, tak ako každého oslovuje v príbehu jeho iný aspekt. Konkrétna poviedka, s ktorou pracovali účastníci workshopu, viedla napríklad k rozhovorom na tému prekonávania prekážok, relatívnosti úspechu, či na tému slabých stránok a nedostatkov, tak ako ich vníma človek sám a jeho okolie.

<https://www.slideshare.net/secret/yY7i5OTXcPLzNh>

Posledný workshop, ktorý sme mali možnosť sami zažiť, bol vedený poradcami z organizácie Info Kariéra v Plzni Lukášom Vlčekom a Michalom Parláskom – a bol to skutočne zážitok. Lektori predstavili spôsob, akým skupinovo pracujú so žiakmi základných a stredných škôl na zvyšovaní ich CMS. Jednotlivé cvičenia zamerané na identifikovanie silných stránok a ich preformulovanie do termínov zručností a kompetencií si účastníci skúšali sami na sebe, pričom sa k slovu dostala ich kreativita, imaginácia, či schopnosť pracovať v menších skupinách, ale i práca so spätnou väzbou od druhých.

[https://prezi.com/hxvhahhbr4cr/who-am-i/?utm\\_campaign=share&utm\\_medium=copy](https://prezi.com/hxvhahhbr4cr/who-am-i/?utm_campaign=share&utm_medium=copy)

#### **Poradenstvo 4.0 – sci-fi či realita?**

Trh práce sa v súčasnosti mení rýchlym tempom a skutočne sa dá len ťažko predvídať, aké povolania budú v budúcnosti preferované. Žiaci, ktorí dnes navštevujú školy, sa vlastne pripravujú pre pracovné oblasti, o ktorých aktuálne mnoho nevieme. Preto byť vybavený sebazpoznaním, vedieť definovať vlastné prednosti a predstaviť si ich možnosti uplatnenia, naučiť sa orientovať v informáciách o trhu práce je zrejme to najdôležitejšie, čo môžu kariéroví poradcovia ponúknuť svojim klientom. Je výborné, ak to vedia sprostredkovať atraktívnymi metódami a službami, ktoré zaujmú a vedú k aktívnej spolupráci. Nové technológie, sociálne siete a virtuálny priestor sú určite cestou, ktorou sa kariérové poradenstvo, ak chce osloviť mladých ľudí, musí vydať a rozvíjať. Kontakt so živým, reálnym poradcom a poradenský vzťah, v ktorom panuje dôvera, vytvára bezpečný priestor a stimuluje tvorivé objavovanie vlastných možností, však neprestane hrať kľúčovú rolu v kvalitnom kariérovom poradenstve, naopak, môže predstavovať dôležitý protipól vo svete, kde sa niektoré aspekty ľudskej komunikácie stále viac sťahujú do virtuálnej sféry.

#### **Zdroje:**

Kettunen, J. (2017). Career practitioners' conceptions of social media and competency for social media in career services. Jyväskylä, Finland: University of Jyväskylä, Finnish Institute for Educational Research. Studies, 32. Dissertation. Dostupné na: <<http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-7160-1>>  
<https://www.youtube.com/watch?v=30Zp6yYanQ>

**KONFERENCIA „KARIÉROVÉ PORADENSTVO V MENIACOM SA SVETE“,****Praha, 10. – 11. 11. 2017**

Štefan Grajčár, Združenie pre kariérové poradenstvo a rozvoj kariéry

Pri troche fantázie by sme mohli pokojne povedať, že udalosťou roka 2017 vo svete kariérového poradenstva na území Československa, teda presnejšie, na území dnešnej Českej republiky a Slovenskej republiky, bola konferencia „*Kariérové poradenstvo v meniacom sa svete*“, ktorá sa konala v dňoch 10. a 11. novembra v Prahe.

Na nasledovných pár riadkoch sa pokúsim v krátkosti zrekapitulovať tie dva dni, prezentovať tu pár svojich osobných postrehov. Ako člen vedeckého výboru (nie však veľmi aktívny a teda ani nie veľmi platný, keďže som sa zasadnutí výboru nezúčastnil ani raz a svoje „rozumy“ som organizátorom len príležitostne posielal z tepla svojej obývačky v Bratislave), ale tiež ako jeden z tých, ktorí boli pri zrode predchádzajúcich dvoch konferencií v Brne (2015, 2016), si dovoľím tak trochu uzurpovať právo prezentovať tu len svoje postrehy namiesto vyčerpávajúcej, obsažnej správy o tom, čo sa za tie dva dni udialo, čo všetko tam odznelo a kto všetko tam prezentoval. Zdá sa mi totiž, že v situácii, keď sú [na stránke konferencie](#) k dispozícii živé neskrátené nahrávky príspevkov takmer všetkých hlavných rečníkov aj s ich powerpointovými prezentáciami, keď si každý, kto má záujem, vie prečítať abstrakty všetkých príspevkov, ktoré na konferencii odzneli, keď si o pár týždňov budeme môcť prečítať fulltextové verzie príspevkov aj ďalších prezentujúcich, nemá už veľký význam pokúšať sa sprostredkovať ostatným obsah toho, čo sme v Prahe mali možnosť počuť, vidieť, zažiť.

Začnem voľbou miesta konania konferencie – vybrať Prahu bol veľmi dobrý nápad, no vybrať Univerzitu Karlovu bol priam skvostný nápad. Veď si to len predstavte – Univerzita Karlova! Jedna z najstarších univerzít v Európe, najvýznamnejšia vysoká škola nielen v Českej republike, ale aj v celej strednej Európe, „najstaršia univerzita severne od Talianska a východne od Paríža“ (Wikipédia). Nuž a takýto koncentrát učnosti bude hostiť účastníkov našej konferencie! Zaslúžime si to? ...takéto a podobné myšlienky mi behali hlavou, keď som sa začiatkom roka dozvedel, kedy a kde sa konferencia bude konať.

Miesto konania je však potrebné upresniť – úlohu spoluorganizátora konferencie prevzala na seba Katedra andragogiky a personálneho riadenia Filozofickej fakulty Univerzity Karlovej so sídlom na Celetnej ul. 20 v samučičkom centre Prahy, v priestoroch s takmer hmatateľnou históriou. Spojenie kariérového poradenstva s andragogikou a personálnym riadením bola v krátkej histórii týchto konferencií síce zatiaľ neodskúšaná kombinácia a novinka, ukázalo sa však, že aj toto bola dobrá voľba – ako sa neskôr vyjadril Petr Chaluš z českého centra Euroguidance, hlavného organizátora konferencie, teoreticky andragogika má rovnako blízko ku kariérovému poradenstvu ako pedagogika alebo psychológia, takže je dobre, ak sa ku kariérovému poradenstvu priblíži aj andragogika.

Úvodné slovo konferencie patrilo **prof. Stanislavovi Štěchovi**, úradujúcemu ministrovi školstva mládeže a telovýchovy Českej republiky (tu treba spomenúť, že záštitu nad konferenciou prevzalo práve MŠMT ČR). Vyštudovaný psychológ (FF UK Praha), dlhoročný akademický funkcionár (dvanásť rokov bol prorektorom UK pre rozvoj), sedem rokov viedol katedru psychológie a už viac ako dve desaťročia prednáša na fakulte pedagogickú psychológiu. No, čo povedať, „náš“ človek, veci rozumie



viac ako dobre, potvrdil to i tentoraz<sup>12</sup> vo svojom otváracom príhovore. Hotové potešenie vidieť takého človeka v kresle ministra školstva...

Nasledovalo niekoľko ďalších úvodných príhovorov, no a potom program konferencie pokračoval samotnými prednáškami – v úvode odbornej časti vyžiadanými, od renomovaných expertov prinajmenšom európskeho formátu, potom ale aj od desiatok ďalších referujúcich. Ako som už spomenul, nebudem sa ani pokúšať tu akokoľvek glosovať jednotlivé príspevky, spomeniem iba, že organizátorom sa podarilo získať skutočne skvostných rečníkov: začala to [Ingela Bergmo Prvulovic](#) zo Štokholmskej Univerzity (*Rôznorodé vnímanie kariéry v meniacom sa svete práce – implikácie pre kariérové poradenstvo*), pokračoval [Jean-Jacques Ruppert](#) z Luxemburska (*Poradenstvo pre budúcnosť*), po prestávke potom [Maria Eduarda Duarte](#) z Portugalska (*Perspektíva a prax v oblasti kariéry v 21. storočí*) a na záver tohto bloku ešte [Iva Kirovová](#) z VŠB v Ostrave (*Reflexie CMS [zručnosť pre riadenie vlastnej kariéry] českých a zahraničných študentov ekonomických odborov*).

Popoludňajší program vyplnili viac ako dve desiatky príspevkov prebiehajúcich paralelne v dvoch behoch a siedmich sekciách (*Vzdelávanie a poradenstvo; Objavy; Kariéra; Inovácie; Reflexie; Výzvy; Európske inšpirácie*), z ktorých tá posledne menovaná bola vďaka slušnej účasti referujúcich zo vzdialenejšieho zahraničia (Chorvátsko, Maďarsko, Nemecko, Rumunsko, Srbsko) v anglickom jazyku.

Sobota na prekvapenie nebola dňom oddychu, hlavná prednášková sála, ani miestnosti, v ktorých v priebehu prvého dopoludňajšieho bloku opäť prebiehali tri paralelné sekcie (*Horizonty; Kompetencie; Nové generácie*) nezívali prázdnotou, ba ani organizátorov konferencie spolu s referujúcimi nebolo viac ako ostatných účastníkov, čo sa občas v takýchto podmienkach stáva. Bolo to aj vďaka tomu, že program oboch dní sa organizátorom podarilo zostaviť naozaj vyvážené a že si zopár parádnych es nechali aj na druhý deň.

Patrila k nim rozhodne päť panelistov dopoludňajšieho sympózia s názvom „*Guidance's role in managing and addressing change*“ v zložení **Tristram Hooley** (Veľká Británia), **Ronald Sultana** (Malta), **Ingela Bergmo Prvulovic** (Švédsko), **Maria Eduarda Duarte** (Portugalsko) a **Martin Kopecký** (FF UK Praha). Bolo to veľmi, veľmi zaujímavé, viac ako stominútové rozprávanie/povídaní, vychutnať si ho môžete aj vy [na tomto odkaze](#).

Záver konferencie bol v réžii ďalších dvoch prominentných rečníkov zo zahraničia – **Ronalda Sultanu** z Malty (*Prehodnotenie kariérového poradenstva v období krízy*) a **Lenky Martinkovičovej** zo Slovenska (*Postmoderné prístupy v kariérovom poradenstve: Poradenstvo ako práca s identitou, príbehmi a dizajnovanie kariéry v kontexte*). Bola to veľmi vydarená bodka, či skôr dvojbodka za viac ako dvanástimi hodinami oficiálneho programu celej konferencie.

Dvojbodka možno i preto, že bezprostredne po skončení konferencie, ba čiastočne už v jej priebehu, sa kľúčoví hráči začali zamýšľať nad tým, kde a kedy by sme sa mohli stretnúť opäť o rok. Dobrou správou je, že všetci účastníci i hlavní organizátori tejto i predchádzajúcich dvoch konferencií majú eminentný záujem na tom, aby sa konferencie s takýmto zameraním konali pravidelne, najlepšie každý rok – doterajšie skúsenosti totiž jasne svedčia o tom, že je o čom referovať, nových poznatkov a výziev rôzneho druhu je v tejto oblasti tiež viac ako dosť. Ešte lepšou správou je, že sieť Euroguidance, ktorého centrum v Českej republike sa na organizácii všetkých troch doteraz

<sup>12</sup> Prvý raz som prof. Štěcha v podobnej pozícii, vtedy bol však „len“ prorektorom UK, zažil pred siedmimi rokmi, v novembri 2010 tiež v Prahe, na konferencii „*Kariérové a profesijné poradenstvo v rýchlom meniacom svete*“, ktorá sa konala pri príležitosti 90. výročia založenia inštitucionalizovaného profesijného poradenstva v českých krajinách, kde mal tiež veľmi zasvätený a fundovaný príhovor.

uskutočnených konferencií veľmi významne podieľalo aj finančne, pokračuje vo viac-menej rovnakej podobe a s rovnakými úlohami prinajmenšom ďalšie tri roky (centrá Euroguidance aktuálne pripravujú pracovné plány na najbližšie tri roky, 2018-2020), je teda predpoklad pokračovania takejto všestrannej (organizačnej i finančnej) podpory aj v najbližšej budúcnosti. Možností, kde najbližšie zorganizovať konferenciu, sa ukazuje podľa všetkého viac – k doterajšiemu Brno a Prahe by sa mohla pridať i Bratislava (Pedagogická fakulta Univerzity Komenského), alternatívou je aj pravidelný rytmus konania takýchto konferencií striedavo v týchto troch mestách a ak by sa našli ďalšie s dostatočnou organizačnou a priestorovou kapacitou, no najmä s nadprahovým ľudským a odborným potenciálom, určite aj tam. Verím, že miesto a termín konania nasledujúcej konferencie sa dozvieme v priebehu najbližších týždňov.

A ešte krátko k organizátorom: treba spomenúť, že tak ako v predchádzajúcich dvoch ročníkoch, aj tentoraz najväčší kus práce v príprave konferencie odvieďlo české centrum Euroguidance, čo v praxi znamená, že to bolo na bedrách všetkých jeho dvoch zamestnancov – tentoraz **Petra Chaluša** a **Gabriely Kabotovej**, spolu s **Renatou Kocianovou**, vedúcou Katedry andragogiky a personálnej práce FF UK, nepochybne najhládanejšia trojica ľudí počas oboch dní konania konferencie. Samozrejme, bez silnej podpory ďalších ľudí za nimi – celého vedenia Domu zahraničnej spolupráce MŠMT ČR a tam najmä oddelenia celoživotného poradenstva, ďalších členov spoluusporiadateľskej katedry, vedenia fakulty i družiny všadeprítomných študentov – by však sami veľa nezmohli. Ak s miernym odstupom času konferenciu hodnotíme ako veľmi úspešnú, je to predovšetkým zásluha všetkých týchto menovaných i nemenovaných, ako aj všetkých partnerských inštitúcií (ich kompletný zoznam si môžete pozrieť [tu](#)). Ďakujem a teším sa opäť o rok.

**SEMINÁR „SVET PRÁCE SA MENÍ – A PORADENSTVO...?“, KOŠICE, 28. 11. 2017**

Mária Jaššová, Euroguidance centrum

Seminár, ktorý dňa 28. novembra 2017 v Košiciach organizovalo Euroguidance centrum pod názvom „Svet práce sa mení - a poradenstvo...?“, nadväzoval tematicky na tri medzinárodné odborné podujatia z oblasti kariérového poradenstva realizované túto jeseň. *Európsky týždeň poradenstva* v Talline (26.-29. september), *Cross Border Seminár* v Belehrade (3. - 4. október) a medzinárodná konferencia „*Kariérové poradenstvo v meniacom sa svete práce*“ v Prahe (10. - 11. november) definovali témy pre kariérové poradenstvo v najbližších rokoch a predstavovali bohatý zdroj informácií a inšpirácií. Podnety z týchto akcií sme sa rozhodli zdieľať prostredníctvom seminára, ktorý bol určený kariérovým poradcom z oblasti školstva i zamestnanosti. Zároveň bolo toto podujatie i príspevkom Euroguidance centra do Týždňa celoživotného poradenstva, ktorý spolu so Združením pre kariérové poradenstvo a rozvoj kariéry iniciovalo a organizovalo.

Úvahy o úlohe kariérového poradcu v meniacom sa svete práce a o sociálnom rozmere jeho pôsobenia, ktoré odkazovali na hlavných rečníkov pražskej konferencie *R. G. Sultanu* a *T. Hooleyho*, otvárali seminár v rámci prezentácie centra Euroguidance. Zmeny vo svete práce sú často predmetom záujmu, ale i nemalých obáv. V súčasnosti sa kladú vysoké nároky na jednotlivca, ktorému sa zdôrazňuje vlastná zodpovednosť za úspech či prípadné zlyhania a ktorý je konfrontovaný s nevyhnutnosťou neustáleho prispôsobovania sa, tvorenia a pretvárania svojich kariérových projektov a nízkou istotou pri pohľade do budúcnosti. Na jednej strane vzniká priestor pre tvorivosť a realizovanie vlastných zámerov, na druhej strane nie všetci máme kapacitu čeliť neurčitosti a vyrovnáť sa s premenlivosťou úloh a podmienok. *Hooley* však vo svojej prezentácii na pražskej konferencii spochybnil všeobecne prijímané predstavy o zmenách, ktoré sa so svetom práce dejú. Napríklad rýchle striedanie zamestnaní bolo v UK podľa prieskumov častejšie u predchádzajúcej generácie X, než u tej, ktorá práve vstupuje na trh práce. Taktiež tlak na prispôsobovanie sa zmenám nie je ničím novým a ľudí na trhu práce sprevádzal vždy. Otázkou však ostáva, aká je za daných okolností úloha kariérového poradcu. Má podporovať človeka v adaptácii na tieto požiadavky a pri prijímaní výziev – napr. rozvíjaním jeho kariérovej adaptability, zamestnateľnosti a zručností pre riadenie kariéry? Alebo má byť skôr advokátom svojho klienta, hájiť jeho záujmy a pomôcť mu chápať to, že jeho kariérové rozhodnutia sú politické rozhodnutia – ako to predniesol *Tristram Hooley*?

Nevyhli sme sa ani téme IKT, ktorá dominovala Cross Border Semináru v Belehrade. Vyššie zapojenie moderných technológií v poradenstve môže byť jedným zo spôsobov, ako reagovať aj na digitalizáciu a informatizáciu vo svete práce. Využívanie sociálnych sietí ako priestoru na vytváranie podporných skupín (Facebook) alebo hľadanie práce (LinkedIn), dištančné poradenstvo prostredníctvom e-mailov či skype-u, webináre – to všetko bolo predstavené v rámci Poradenstva 4.0. Avšak aj nové technológie narážajú na svoje limity a nimi môže byť napríklad chýbajúci priestor na vytvorenie vzťahu medzi poradcom a klientom, ktorý je bezpochyby jedným z esenciálnych faktorov pomoci. Toto všetko sú aktuálne otázky a výzvy kariérového poradenstva, ako boli formulované na vyššie spomínaných medzinárodných podujatiach. Centrum Euroguidance tiež predstavilo svoje priority na nasledujúce tri roky a nasledovala diskusia s účastníkmi, ktorí sa mohli podeliť o svoje podnety a návrhy k práci centra.

*Tomáš Šprlák* ako zástupca Združenia pre kariérové poradenstvo a rozvoj kariéry (ZKPRK) predstavil účastníkom v krátkej prezentácii medzinárodný projekt Erasmus+ „Quality Implementation in Career Guidance“ (Implementácia kvality v kariérovom poradenstve) s cieľom vytvoriť štandardy kvality v kariérovom poradenstve pre poradcu i inštitúcie, mentorovací program pre poradcu a rámec rozvoja kvality pre inštitúcie poskytujúcu kariérové poradenstvo. Keďže zámerom ZKPRK je, aby tvorba vyššie spomínaných produktov prebiehala v spolupráci, participatívne, a aby bola skutočne iniciatívou prijímanou kariérovými poradcami naprieč sektormi, pozval *Tomáš Šprlák* zúčastnených k zapojeniu sa do projektu rôznymi spôsobmi – konzultáciami, pripomienkovaním vznikajúcich materiálov, alebo jednoducho tým, že prejavia záujem o informácie o napredovaní projektu. Prostredníctvom dvoch otázok, ktoré sa zamerali jednak na faktory ovplyvňujúce kvalitu kariérového poradenstva a jednak na možnosti ako zlepšiť poskytovanie kariérového poradenstva na Slovensku, vyzbieral podnety od poradcov a podnietil medzi nimi diskusiu. Vstupy *T. Šprláka* a zástupcov centra Euroguidance boli úvodom do semináru, ktorý pokračoval prakticky zameranými workshopmi skúsených poradcov.

V interaktívnom workshope *Lukáš Vlček* z **Info Kariéra** v Plzni predstavil svoj spôsob práce so žiakmi základných a stredných škôl. Aj v Info Kariére sa snažia reagovať na vnímané zmeny na trhu práce – záplavu informácií, v ktorých je ťažké sa orientovať, rýchle tempo vznikajúcich a zanikajúcich profesií, atď. Odpoveďou na hľadanie istoty v neistom svete je podľa nich budovanie záchranného bodu v sebe samom – prostredníctvom nachádzania a rozvíjania svojich zručností, kompetencií, znalostí a schopností. Rozvíjanie zručností pre riadenie kariéry žiakov zmocňuje („empower“), podporuje v nich zodpovednosť za vlastné rozhodnutia, a zároveň ich pripravuje tieto rozhodnutia informovane uskutočňovať. Pred začatím samotnej práce na rozvíjaní zručností je nevyhnutné vytvoriť pre účastníkov bezpečný priestor, čo sa okrem iného dá dosiahnuť i jasne definovanými pravidlami, ktoré platia v danom poradenskom rámci. Podľa skúseností *L. Vlčeka* pomáha pri vytváraní bezpečia i fakt, že pracujú so žiakmi mimo školy. V Info Kariére vychádzajú z fínskeho modelu zručností pre riadenie kariéry – pyramídy, ktorej základ tvorí sebaopoznanie a informácie, o úroveň vyššie sa nachádza plánovanie a rozhodovanie a vrchol pyramídy tvorí sebaaprezentácia. Okolo týchto prvkov sa odvíjal aj samotný workshop. Silne bola zastúpená hlavne zložka sebaopoznania. Účastníci si vytvárali mapu silných stránok – jednak prostredníctvom obrázkov (napr. karty, vlastné fotografie), spomienok na silné momenty viažuce sa s pocitom úspechu, ale i prostredníctvom spätnej väzby od blízkych ľudí. Dôležitým krokom bolo tiež preformulovanie silných stránok do obrazu zručností a ich konkrétnych aplikácií v činnostiach a povolaniach. Keďže proces prebiehal väčšinou v malých skupinách, jeho nevyhnutnou súčasťou bola i sebaaprezentácia – predstavenie sa a dokladovanie svojich silných stránok druhým účastníkom. Jedným z výstupov workshopu pre jednotlivcov býva i jednoduchý a krátkodobý plán, resp. prvý krok plánu, ako rozvinúť niektorú zo svojich silných stránok a posunúť ju ešte ďalej. Účastníci workshopu ocenili jeho praktickú orientáciu, okamžitú uplatniteľnosť cvičení v praxi, vedenie workshopu skúseným lektorom a tiež inšpiráciu spoza hraníc.

Druhý workshop viedla *Jana Balogová*, ktorá pôsobí na Úrade práce, sociálnych vecí a rodiny v Rožňave na oddelení poradenstva a vzdelávania. Vypracovala program preventívneho poradenstva pre základné i stredné školy a spolu s agentúrou **Educon** pomáha žiakom pri rozhodovaní sa o ich budúcej pracovnej dráhe. Vo svojom programe využíva okrem iného i poradenské testy zamerané na zisťovanie záujmov a zručností. Spoločnosť Educon zas ponúka žiakom pohľad zo sveta práce a informuje ich a interaktívne pripravuje na pracovný pohovor. Prostredníctvom otázok sa *J. Balogová* snaží žiakov vtiahnuť do spoločného rozmýšľania nad významom práce v živote dospelého človeka a usiluje sa v nich vzbudiť realistické uvažovanie nad výberom povolania, pri ktorom zväžia

ako svoje schopnosti a záujmy, tak i príležitosti na trhu práce. Pre stredoškolákov je už aktuálna i téma uchádzania sa o zamestnanie – ako zapôsobiť na budúceho zamestnávateľa a vyhnúť sa najelementárnejším chybám, ako je nedochvilnosť, nevhodné oblečenie, a pod. Pri tej príležitosti so žiakmi preberajú aj dôležitosť prvého dojmu. Taktiež sa venujú ďalšiemu sebapoznávaniu prostredníctvom typológií osobnosti. Preventívne poradenstvo sa deje interaktívnym spôsobom, cez zážitkové učenie prostredníctvom praktických úloh a cvičení. Využíva sa tiež skupinová práca; nácvik pohovoru sa nahráva a pomocou nahrávky sa pracuje na zvýšení šance na úspech. Zástupcovia agentúry Educon zdôraznili význam prepojenia trhu práce so školami, poukázali na dôležitosť informácií z oblasti výberu zamestnancov a požiadaviek jednotlivých pozícií, bez ktorých je kariérové poradenstvo ukrátené o svoju podstatnú zložku. Nevyhli sa ani kritike školstva, ktorému vyčítali hlavne to, že v žiakoch nerozvíja dnes toľko potrebné zručnosti, akými sú komunikácia, tímovosť a riešenie problémov. Účastníci workshopu z oboch sektorov získali mnoho podnetov pre prácu so svojimi klientmi.

Jedným zo zámerov seminára bolo prepájanie poradcov zo sektoru školstva i sektoru zamestnanosti a ich výmena skúseností, čo podporil i výber lektorov. Zmeny vo svete práce, nech ich už vnímame akokoľvek, dokážeme úspešne zvládnuť práve za predpokladu, že tieto dva sektory budú úzko spolupracovať. Zároveň podujatia, v ktorých sa spája vzdelávanie so vzájomným obohacovaním sa v interaktívnych stretnutiach, prácou na spoločných cieľoch a uvažovaním nad výzvami kariérového poradenstva, vnímame ako príležitosť pre budovanie komunity poradcov. Veríme, že podobnými akciami, ako bol náš seminár v Košiciach, môže aj naše centrum prispieť k posilneniu pozície kariérového poradenstva na Slovensku.

## RECENZIE

**EUROGUIDANCE – do nového obdobia v novom šate**

Ladislav Ostroha, Euroguidance centrum

Európsky týždeň poradenstva (EGW), ktorý sa konal koncom septembra 2017 v Tallinne, bol pre poradenskú komunitu v Európe dôležitý hneď z niekoľkých dôvodov. Vôbec prvýkrát sa stretli členovia novovzniknutej siete Európskeho strediska pre rozvoj odborného vzdelávania (CEDEFOP) - CareersNet, experti z CEDEFOP zrealizovali workshopy, v ktorých sa mohli účastníci oboznámiť a otestovať práve vyvíjané nástroje určené kariérovým poradcom a manažérom kariérových služieb (príručka o prenositeľnosti príkladov dobrej praxe vo využití IKT, tréningové moduly pre lepšiu implementáciu nástrojov IKT a informácií o trhu práce v poradenskej praxi), výskumný projekt EmployID<sup>13</sup> prezentoval svoje kľúčové zistenia a výstupy zozbierané počas posledných troch rokov výskumu, uskutočnila sa v poradí 7. predsednícka konferencia EÚ o politikách v oblasti celoživotného poradenstva (27.-28.9.2017), ktorej sa zúčastnilo 195 expertov z 35 krajín.

Špeciálny význam mal EGW aj pre sieť Euroguidance. Po rokoch nejasnosti, týkajúcej sa budúcnosti siete, sa členovia Euroguidance centier stretli v Tallinne už s istotou, že existencia tejto jedinečnej celoeurópskej siete bola európskymi autoritami potvrdená na najmenej najbližšie tri roky. Prítomnosť členov siete Euroguidance bola na konferencii viditeľná počas celého programu. Vystupovali na panelovej diskusii spolu s predstaviteľmi Európskej komisie a CEDEFOP, organizovali workshopy v paralelných sekciách a kľúčový moment prišiel krátko pred obedom v prvý deň konferencie. Pri príležitosti 25. výročia existencie siete bola predstavená nová webová stránka Euroguidance.eu, ktorá sa odela do modernejšieho a prehľadnejšieho šatu.



Mika Launikari, člen fínskeho centra Euroguidance (Finnish National Agency for Education), oficiálne predstavuje nový vizuál stránky Euroguidance.eu na konferencii v Tallinne.  
(zdroj: Facebook/Euroguidance network)

<sup>13</sup> EmployID je medzinárodný výskumný projekt zameraný na podporu adaptácie úradov služieb zamestnanosti a ich zamestnancov na zmeny vo svete práce prostredníctvom rozvoja ich profesionálnych identít. Projekt analyzuje možnosti, akými môžu služby verejnej správy naprieč Európou efektívne zakomponovať nástroje IKT, peer coaching, transformáciu profesionálnej identity či informácie o vývoji na pracovnom trhu (LMI) do svojej praxe.

Spustenie nového vizuálu stránky [euroguidance.eu](http://euroguidance.eu) bolo výsledkom niekoľkomesačnej práce fínskeho a litovského centra Euroguidance spolu s web developermi z Litvy. Pri spustení web stránky bol veľký dôraz kladený na aktuálnosť obsahu a prehľadnosť, aby sa stala platformou, kde návštevníci ľahko nájdu pre nich relevantné a kvalitné informácie.

### Čo teda ponúka nová stránka mimo vizuálnej zmeny?

Euroguidance centrá by mali byť národným kontaktným bodom pre otázky týkajúce sa medzinárodnej mobility poradcov a odborníkov v oblasti kariérového poradenstva. Prehľadná mapa tréningových možností naprieč Európou (napr. študijné návštevy) pre poradcov a odborníkov je na stránke dostupná v sekcii „International mobility“. Keďže existujú prieniky medzi agendou Euroguidance a ďalšími sieťami a agentúrami EÚ (napr. Europass, EQF, EURES, EPALE, Eurodesk, atď.), odkaz na ne je na stránke priamo dostupný.

V sekcii „Guidance systems and practice“ je možné nájsť detailný opis národných poradenských systémov vo všetkých 35 členských krajinách. Za aktuálnosť informácií za každý národný systém sú zodpovedné jednotlivé centrá Euroguidance. Sekcia rovnako ponúka zoznam príkladov dobrej praxe, ktorý momentálne prechádza revíziou a má byť čoskoro doplnený o nové príklady úspešných iniciatív, projektov a metód v kariérovom poradenstve z jednotlivých členských krajín. Už tradične je možné na stránke nájsť všetky relevantné európske dokumenty týkajúce sa systému celoživotného poradenstva, publikácie a výstupy relevantných programov a inštitúcií (vrátane newslettera siete Euroguidance), zdroje a nástroje pre praktikov. Sekcia „Events“ je pravidelne aktualizovaná členmi siete a obsahuje všetky relevantné medzinárodné podujatia v oblasti kariérového poradenstva spolu s detailnými popismi.

Do trojročného programového obdobia vstupuje sieť so stránkou v novom a modernom prevedení. Práca na webstránke ale nie je zďaleka ukončená. Napriek atraktívnemu grafickému prevedeniu je najdôležitejšie stránku vyplniť kvalitným a aktuálnym obsahom, aby sa stala virtuálnym miestom, odkiaľ si budú návštevníci odnášať odpovede a inšpirácie. Zodpovednosť za to nesú všetci členovia siete Euroguidance.

### Zdroje:

<http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/events/1st-careersnet-meeting>

<https://employid.eu/tallinn-2017>

[http://www.innove.ee/UserFiles/Kari%C3%A4%C3%A4riteenused/EGW%202017/7th%20European%20conference%20on%20LLG%20policies\\_communique%20TALLINN\\_27-28\\_Sept\\_2017\\_Final%20endorsed.pdf](http://www.innove.ee/UserFiles/Kari%C3%A4%C3%A4riteenused/EGW%202017/7th%20European%20conference%20on%20LLG%20policies_communique%20TALLINN_27-28_Sept_2017_Final%20endorsed.pdf)

<http://www.cedefop.europa.eu/en/news-and-press/news/guidance-must-go-school-work-and-homes>



Vážení čitatelia,

najbližšie vydanie časopisu KARIÉROVÉ PORADENSTVO V TEÓRII A PRAXI vyjde v júli 2018.

Časopis pripravujú spoločne v úzkej spolupráci centrum Euroguidance v Slovenskej republike a centrum Euroguidance v Českej republike, obsahom pripravovaného vydania budú teda príspevky autorov tak z Českej republiky, ako aj zo Slovenska.

**Toto číslo bude mimoriadne, vyjde aj v tlači v rámci 20. výročia pôsobenia centra Euroguidance na Slovensku (1998 – 2018).** Tému vopred neurčujeme, vítané sú preto akékoľvek Vaše príspevky – pôvodné teoretické a empirické štúdie, vedecké články vychádzajúce z vlastného výskumu, diskusné články, recenzie zahraničných i domácich publikácií a publikačných výstupov, správy o pripravovaných odborných a už uskutočnených odborných podujatiach (konferencie, semináre, workshopy a pod.) doma i v zahraničí, skrátené verzie záverečných prác, najmä v magisterskom a doktorandskom štúdiu, týkajúce sa tém časopisu a i. Vítané budú aj príbehy Vašej spolupráce s Euroguidance centrami v ČR a SR.

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, kariérovej výchovy a vzdelávania, podpory rozvoja kariérového vývinu a pod. Uvítame, ak nám svoje príspevky v požadovanej podobe (podrobné [pokyny pre autorov](#)) zašlete v termíne

**do 21. mája 2018**

na adresu centra Euroguidance Česká republika ([euroguidance@dzs.cz](mailto:euroguidance@dzs.cz)), centra v SR ([euroguidance@saaic.sk](mailto:euroguidance@saaic.sk)) alebo zostavovateľovi čísla ([stefan.grajcar@gmail.com](mailto:stefan.grajcar@gmail.com)).

Centrum Euroguidance  
Slovensko & Česká republika

