

ISSN 1338-8231

# KARIÉROVÉ PORADENSTVO v teórii a praxi

2021  
číslo  
**19**



euro | guidance

## REDAKCIA

### Redaktori:

PhDr. Štefan Grajcár  
Mgr. Ladislav Ostroha  
Ing. Jozef Detko  
Mgr. Petr Chalůš

### Redakčná rada:

Mgr. Alžbeta Štofková Dianovská, Asociácia výchovných poradcov SR  
PhDr. Marta Hargašová, CSc., nezávislá expertka  
PhDr. Darina Lepeňová, nezávislá expertka  
Mgr. Eva Uhríková, Navigácia v povolání  
doc. PhDr. Iva Kirovová, Ph.D., VŠB – Technická univerzita Ostrava  
Mgr. Kateřina Hašková, Sdružení pro kariérové poradenství a kariérový rozvoj  
Ing. Helena Košťálová, Evropská kontaktní skupina, Praha

### Vydavateľ:

© Slovenská akademická asociácia pre medzinárodnú spoluprácu  
Euroguidance centrum  
Križkova 9  
811 04 Bratislava  
Tel.: 02/209 222 81, -02  
[www.euroguidance.sk](http://www.euroguidance.sk)  
[euroguidance@saaic.sk](mailto:euroguidance@saaic.sk)



Vychádza dvakrát za rok.  
Toto číslo vyšlo v júli 2021.

DISTRIBUOVANÉ ELEKTRONICKY (dostupné na <http://www.euroguidance.sk> a <http://www.euroguidance.cz>).

ISSN: 1338-8231



Spolufinancované z  
programu Európskej únie  
Erasmus+

*Publikácia bola podporená Európskou komisiou a Ministerstvom školstva, vedy, výskumu a športu SR v rámci programu Erasmus+. Text reprezentuje výlučne názory autorov a Európska komisia a Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu SR nenesú za zverejnené informácie žiadnu zodpovednosť.  
Text neprešiel jazykovou korektúrou.*

## OBSAH

<b>EDITORIÁL</b> .....	4
<b>KARIÉROVÉ PORADENSTVÍ VE STRATEGIÍCH VZDĚLÁVACÍ POLITIKY ČESKÉ REPUBLIKY</b> Silvie Pýchová .....	6
<b>VZDELÁVANIE KARIÉROVÝCH PORADCOV – ZISTENIA Z MEDZINÁRODNÉHO PRIESKUMU</b> Ladislav Ostroha .....	16
<b>DOPAD KARIÉROVÉHO PORADENSTVÍ NA WELL-BEING DOSPĚLÉHO KLIENTA</b> Dominik Fojtík .....	24
<b>ONLINE POMÔCKY KARIÉROVÉHO PORADENSTVA PRE ŽIAKOV ZÁKLADNÝCH A STREDNÝCH ŠKÔL</b> Nikola Šabíková .....	33
<b>ZÁSTUPCOVIA SLOVENSKA V MEDZINÁRODNÝCH SIEŤACH A ORGANIZÁCIÁCH (CAREERSNET A IAEVG)</b> Štefan Grajcár .....	43
<b>RECENZIA: KARIÉROVÉ PORADENSTVÍ NA KAŽDÝ PÁD (SILVIE PÝCHOVÁ, HELENA KOŠŤÁLOVÁ, PETRA DRAHOŇOVSKÁ, DOROTA MADZIOVÁ)</b> Iva Kirovová .....	48
<b>RECENZIA: CESTA ZA HORIZONT KARIÉROVÉHO PORADENSTVÍ. KRITICKÁ REFLEXE V PRAXI (HELENA KOŠŤÁLOVÁ, MARKÉTA CUDLÍNOVÁ, EDS.)</b> Štefan Grajcár .....	50
<b>EVROPSKÁ ONLINE KONFERENCA „KARIÉROVÉ PORADENSTVÍ A VZDĚLÁVÁNÍ VE SVĚTĚ VZHŮRU NOHAMA“</b> Petr Chaluš .....	52
<b>DIALOG S VLASTNÍM ZÁVAZKEM: VYBRANÉ KAPITOLY „ZELENÉHO“ KARIÉROVÉHO PORADENSTVÍ</b> Alice Müllerová, Kateřina Hašková .....	54
<b>MAPPING THE COMPETENCES NEEDED FOR THE CAREER DEVELOPMENT OF PRODUCT DESIGNERS</b> Tomas Chochole.....	61
<b>THE COMPLEXITY OF THE RELATIONSHIP IN THE CONSTRUCTION OF THE PROFESSIONAL FIGURE OF THE EDUCATOR. ANALYSIS AND REFLECTIONS ON THE ITALY CASE</b> Vito Balzano .....	69

## TABLE OF CONTENTS

<b>EDITORIAL</b> .....	4
<b>CAREER GUIDANCE IN EDUCATIONAL POLICIES OF THE CZECH REPUBLIC</b>	
Silvie Pýchová .....	6
<b>TRAINING OF CAREER PROFESSIONALS – FINDINGS FROM INTERNATIONAL SURVEY</b>	
Ladislav Ostroha .....	16
<b>THE IMPACT OF CAREER GUIDANCE ON THE WELL-BEING ON AN ADULT CLIENT</b>	
Dominik Fojtík .....	24
<b>CAREER GUIDANCE ONLINE TOOLS FOR PRIMARY AND SECONDARY SCHOOL STUDENTS</b>	
Nikola Šabíková .....	33
<b>SLOVAK REPRESENTATION IN INTERNATIONAL NETWORKS AND ORGANISATIONS (CAREERSNET AND IAEVG)</b>	
Štefan Grajcár .....	43
<b>BOOK REVIEW: CAREER GUIDANCE FOR ALL CASES (SILVIE PÝCHOVÁ, HELENA KOŠŤÁLOVÁ, PETRA DRAHOŇOVSKÁ, DOROTA MADZIOVÁ)</b>	
Iva Kirovová .....	48
<b>BOOK REVIEW: A PATH BEYOND THE HORIZON OF CAREER GUIDANCE. A CRITICAL REFLECTION IN PRACTICE (HELENA KOŠŤÁLOVÁ, MARKÉTA CUDLÍNOVÁ, EDS.)</b>	
Štefan Grajcár .....	50
<b>EUROPEAN ONLINE CONFERENCE “CAREER GUIDANCE IN THE UPSIDE DOWN WORLD”</b>	
Petr Chalůš .....	52
<b>A DIALOGUE WITH OUR OWN COMMITMENT: SELECTED CHAPTERS OF THE „GREEN” GUIDANCE</b>	
Alice Müllerová, Kateřina Hašková .....	54
<b>MAPPING THE COMPETENCES NEEDED FOR THE CAREER DEVELOPMENT OF PRODUCT DESIGNERS</b>	
Tomas Chochole.....	61
<b>THE COMPLEXITY OF THE RELATIONSHIP IN THE CONSTRUCTION OF THE PROFESSIONAL FIGURE OF THE EDUCATOR. ANALYSIS AND REFLECTIONS ON THE ITALY CASE</b>	
Vito Balzano .....	69

## EDITORIÁL

Milí čitatelia,

číslo časopisu, ktoré ste si práve otvorili, otvárame dvomi takpovediac „politickými“ (policy) príspevkami – v prvom Silvie Pýchová zo Stálej konferencie asociácií vo vzdelávaní hodnotí stratégie vzdelávacej politiky prijaté v priebehu posledných pätnástich rokov v Českej republike a ich pohľad na kariérové poradenstvo, resp. miesto kariérového poradenstva a kariérového vzdelávania v nich. V nasledujúcom článku Ladislav Ostroha zo slovenského centra Euroguidance zhrnul základné poznatky z výskumu vzdelávania poradcov, ktorý sa robil v rámci projektu C-Course, konfrontuje ich následne so slovenskou realitou.

O možných súvislostiach, resp. dopadoch kariérového poradenstva na well-being (výraz, pre ktorý nemáme v slovenčine ani v češtine rovnocenný adekvátny ekvivalent) dospelaj populácie zatiaľ toho veľa nevieme, preto príspevok Dominika Fojtíka, EKS, vychádzajúci z jeho diplomovej práce, môže aspoň naznačiť, čo by sme zo vzťahu týchto dvoch entít mohli očakávať.

Pandemické časy sa premietajú aj do každodennej praxe kariérového poradenstva – o online pomôckach, ktoré môžu využívať žiaci základných a stredných škôl, píše Nikola Šabíková z Fakulty sociálnych a ekonomických vied UK v Bratislave.

V prvom polroku tohto roku sme zaznamenali dve nominácie zástupcov slovenských inštitúcií, organizácií v dvoch významných sieťach – európskej (CareersNet) a celosvetovej (IAEVG), podrobnejšie sa o týchto sieťach a zastúpeniach v nich sa píše v ďalšom článku, ktorého autormi sú centrum Euroguidance a Združenie pre kariérové poradenstvo a rozvoj kariéry.

Publikácií z oblasti kariérového poradenstva, dostupných aj v českom či slovenskom jazyku, nebude asi nikdy dosť, môže nás preto len tešiť, že odbornej verejnosti môžeme na tomto mieste predstaviť hneď dve – *Kariérové poradenství na každý pád* autoriek S. Pýchovej, H. Košťálovej, P. Drahoňovskej a D. Madziovej (recenziu napísala I. Kirovová) a *Cesta za horizont kariérového poradenství. Kritická reflexe v praxi* editoriek H. Košťálovej a M. Cudlínovej (autorom recenzie je Š. Grajcár).

V novembri 2020 sa v Prahe uskutočnila v poradí už piata medzinárodná konferencia, tentoraz s názvom „*Kariérové poradenství a vzdělávání vzhůru nohama*“ a najmä online. Petr Chaluš z českého centra Euroguidance najprv predstavuje samotnú konferenciu a jej priebeh, nasledujú tri príspevky autoriek/autorov Alice Müllerovej a Kateřiny Haškovej (SKPKR), Tomáša Chocholeho (Fakulta dizajnu a umení L. Sutnara Západočeskej univerzity v Plzni) a Vita Balzana (University of Bari Aldo Moro, Taliansko), z toho posledné dva v anglickom jazyku. Pôvodný úmysel organizátorov konferencie vydať zborník full-textových príspevkov, ktoré na konferencii odzneli, vo forme samostatnej prílohy nášho časopisu sa nepodarilo naplniť, keďže sa nenazbieralo dosť príspevkov. Domievame sa však, že i tieto štyri príspevky sú veľmi cenným obohatením obsahu tohto čísla.

Prajeme Vám príjemné a inšpiratívne čítanie!

Štefan Grajcár & tímy Euroguidance SK & CZ

Vážení čitatelia,

nasledujúce číslo časopisu KARIÉROVÉ PORADENSTVO V TEÓRII A PRAXI vyjde **v decembri 2021**, završíme ním 10 rokov vydávania nášho časopisu.

Číslo pripravuje spoločne v úzkej spolupráci centrum Euroguidance v Slovenskej republike a centrum Euroguidance v Českej republike, uverejňujeme najmä príspevky slovenských a českých autorov, príležitostne však aj autorov z iných krajín, a to aj v anglickom jazyku.

Téma toho najbližšieho, jubilejného 20. čísla nie je určená, 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.

Kedže 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 sú uvedené [tu](#)) zašlete v termíne

**do 15. novembra 2021**

na adresu slovenského alebo českého centra Euroguidance ([euroguidance@saaic.sk](mailto:euroguidance@saaic.sk); [euroguidance@dzs.cz](mailto:euroguidance@dzs.cz)), prípadne priamo zostavovateľovi čísla ([stefan.grajcar@gmail.com](mailto:stefan.grajcar@gmail.com)).

Ďakujeme!

Centrum Euroguidance Slovensko  
& Centrum Euroguidance Česká republika



euro | guidance



# KARIÉROVÉ PORADENSTVÍ VE STRATEGIÍCH VZDĚLÁVACÍ POLITIKY ČESKÉ REPUBLIKY

**Mgr. Silvie Pýchová, Centrum kompetencí**

## Abstrakt

Kariérové poradenství není v ČR dlouhodobě považováno za hlavní prioritu veřejných politik, dokonce lze konstatovat, že ani strategické dokumenty v tomto směru nepracují s jednotným pojetím kariérového poradenství. Cílem tohoto příspěvku je porovnat významné politopadové strategie vzdělávací politiky v ČR od Bílé knihy 2001 – Národního programu rozvoje vzdělávání v ČR po nově vládou schválenou Strategii vzdělávací politiky 2030+, a to s ohledem na vývoj postavení kariérového poradenství v nich. V porovnávaných strategiích, které jsou celkem čtyři (Bílá kniha 2001 – Národní program vzdělávání v ČR, Strategie celoživotního učení ČR z roku 2007, Strategie vzdělávací politiky 2020 z roku 2014 a Strategie vzdělávací politiky 2030+ z roku 2020), se nezaměřuji jen na pojetí samotného pojmu kariérového poradenství, ale na jakékoliv prvky, které lze dát do souvislosti s kariérovým poradenstvím podle definice OECD z roku 2004. Není to tak, že bychom si v ČR nebyli vědomi problémů, na které kariérové poradenství jako nástroj veřejných politik reaguje, ale dlouhodobě se v České republice nedaří pojmout tuto oblast komplexně a udržet kontinuitu zaměření na tuto problematiku. Tato analýza může ukázat limity strategických dokumentů, jejichž existence sama o sobě nezajistí implementaci pojmenovaných opatření, a to i v případech, kdy je kariérové poradenství pojmenováno jako prioritní oblast. Může také přispět k pochopení souvislostí, na něž lze v oblasti vzdělávací politiky navazovat, v tomto případě se například nabízí propojení kariérového poradenství s tématem wellbeingu.

**Klíčová slova:** vzdělávací politika; kariérové poradenství; wellbeing; Česká republika

## Abstract

Career guidance has not been considered a main priority of public policies in the Czech Republic for a long time, it can even be stated that strategic documents in this direction do not work with a unified concept of career guidance. The aim of this paper is to compare important education policy strategies in the Czech Republic after 1989: from the White Paper 2001 - National Programme for the Development of Education in the Czech Republic till the newly approved government Strategy for Education Policy 2030+, focusing on the development of career guidance. In the compared strategies - four in total (White Paper 2001 - National Education Programme in the Czech Republic, Lifelong Learning Strategy of the Czech Republic from 2007, Strategy 2020 for Education Policy from 2014 and Strategy for Education Policy 2030+ from 2020), I am not only dealing with the term of career guidance itself, but also with any elements which can be related to career guidance according to the OECD definition from



2004. It is not that we are unaware of the problems to which career guidance responds as a tool of public policy in the Czech Republic, but from a long-term perspective, this area is not designed comprehensively and continuously in the Czech Republic. This analysis may show the limits of strategic documents and that their existence does not ensure the implementation of the named measures, even in cases where career guidance is declared as a priority area. It can also help to understand the links in education policy; in this case, for example, it offers an opportunity to link career guidance to the topic of wellbeing.

**Keywords:** educational policy; career guidance; wellbeing; Czech Republic

## 1. Úvod

Cílem tohoto textu je analýza strategických dokumentů v oblasti vzdělávací politiky z pohledu kariérového poradenství. Hned na úvod je proto potřeba si ujasnit, co strategické dokumenty jsou a co od nich můžeme a nemůžeme očekávat. *„Strategické veřejně politické dokumenty nejsou bezprostředně právně závazné. Jejich hlavním smyslem je poskytovat orientaci a inspiraci při tvorbě a implementaci legislativních veřejně politických dokumentů, tj. co nejpřesněji definovat cíle (krátkodobé, střednědobé a dlouhodobé) a možné cesty k jejich dosažení. Jsou do značné míry otevřené, v pravidelných intervalech upravované a je pro ně typická vysoká míra zapojení různých aktérů.“* (Veselý, Drhová, Nachtmannová, 2005, s. 15). Mezi aktéry ve vzdělávání často panuje očekávání, že již samotné schválení určité strategie vládou zavazuje politiky k jejímu naplňování a vyjadřují překvapení na tím, že nově nastupující ministři (Česká republika měla doposud 18 různých ministrů školství) nepokračují v naplňování již schválených strategií. V rámci participativního šetření SKAV (ve spolupráci s Technologickým centrem AV ČR) metodou Delphi, realizovaného v roce 2019, panovala mezi aktéry ve vzdělávání nejvyšší míra shody u tvrzení, že „Státní politika ve vzdělávání je nekonceptní a nesystémová, nemá jasně a dlouhodobě stanovený cíl a jasné priority. Podléhá momentálním vlivům, požadavky se mění s každým novým ministrem.“ (Pazour, 2019). Během historie samostatné republiky přitom schválily vlády ČR čtyři klíčové strategie pro vzdělávání. Těm se v tomto textu věnuji z hlediska kariérového poradenství.

Kariérové poradenství není v České republice nový obor. Téma profesní orientace zde má za sebou stoletou historii. Přestože se v průběhu let pojetí kariérového poradenství modernizovalo, lze konstatovat, že i nadále vedle sebe koexistují různá pojetí kariérového poradenství, zejména v oblasti regionálního školství. V tomto textu pracuji s definicí kariérového poradenství podle OECD: „Kariérové poradenství je systém poradenských služeb, jejichž cílem je pomáhat jednotlivcům jakéhokoli věku při rozhodování v otázkách vzdělávání, profesní přípravy, volby zaměstnání a rozvoji kariéry v kterékoliv fázi jejich života.“ (OECD 2004) Touto optikou také analyzuji strategie vzdělávací politiky České republiky. Jako doplňující definici kariérového poradenství využívám pojetí popsané v Glosáři ELGPN: „Kariérové poradenství je spektrum činností, které umožňují občanům všech věkových kategorií a v každém okamžiku svého života identifikovat své možnosti, dovednosti a zájmy, dělat smysluplná vzdělávací a

profesní rozhodnutí a řídit svou individuální dráhu v oblasti vzdělávání, práce a v dalších situacích, v nichž jsou tyto možnosti a dovednosti získávány a/nebo používány.“ (ELGPN 2015).

Podle Tonyho Wattse se rozvoj poradenských služeb v jednotlivých zemích týká úrovně industrializace, demokratizace, sociální mobility a kulturního individualismu. (Watts, 1997, s. 349). Současně upozorňuje na to, že ve výkonnostně zaměřených společnostech nemají rodiny dostatečnou kapacitu zprostředkovat dětem informace o kariérních příležitostech (Watts, 1997, s. 352). Proto kariérové poradenství „respektuje a podporuje právo jednotlivců rozhodovat o svém vlastním životě“. Poradenství klienty neovlivňuje určitým směrem, zejména pokud jde o potřeby trhu práce. Watts ale zároveň poukazuje na riziko, kdy kariérové poradenství může být považováno za nástroj státního aparátu určený k tomu, aby se pracovníci adaptovali na požadavky trhu práce. (Watts, 1997, s. 353). V této souvislosti se zaměřuji na to, jak se daří skrze státní vzdělávací strategie v České republice akcentovat kariérové poradenství ve významu respektu a podpory práva jednotlivců na svobodnou kariérní volbu.

Tímto tématem se zabývám, protože jsem v letech 2007-2010 měla na starosti koordinaci evropského programu na podporu kariérového poradenství v evropském měřítku Euroguidance v České republice a v letech 2009-10 jsem zastupovala ČR v Evropské síti politik celoživotního poradenství (ELGPN). Posledních 10 let aktivně působím v oblasti vzdělávací politiky jako ředitelka střešní platformy nestátních neziskových organizací působících ve vzdělávání SKAV, kde koordinuji iniciativu Úspěch pro každého žáka, v jejímž rámci pořádáme každoroční konference k tématům vzdělávací politiky. Také organizujeme pravidelné kulaté stoly k aktuálním tématům ve vzdělávání a jako platforma připomínkujeme legislativní návrhy a koncepční a strategické dokumenty MŠMT. Působím rovněž jako členka Rady vlády pro nestátní neziskové organizace, kde se vyjadřujeme k nadřezorním koncepčním materiálům, které se řeší vlada. V rámci svého doktorského studia se věnuji na katedře Veřejné a sociální politiky FSV UK kariérovému poradenství jako nástroji veřejných politik. A v neposlední řadě se zabývám rozvojem kariérového poradenství v rámci organizací, které jsem spoluzaložila (Centrum kompetencí a Expertní komora kariérového poradenství). Publikuji v oblasti vzdělávací politiky a kariérového poradenství (knihy Kariérové poradenství na každý pád, Rozhovory Úspěch pro každého žáka, články v odborných časopisech Řízení školy a Školní poradenství v praxi apod.).

## **2. Analýza státních vzdělávacích strategií z pohledu kariérového poradenství**

V této práci jsem analyzovala následující strategie vzdělávací politiky:

- Bílá kniha 2001 – Národní program vzdělávání v ČR
- Strategie celoživotního učení ČR z roku 2007
- Strategie vzdělávací politiky ČR do roku 2020
- Strategie vzdělávací politiky ČR do roku 2030+

### **2.1 Bílá kniha 2001 – Národní program vzdělávání v ČR**

V roce 2001 schválila vláda Národní program rozvoje vzdělávání v ČR (tzv. Bílou knihu) na období pěti až deseti let s tím, že měla být průběžně vyhodnocována (k čemuž došlo jen

jednou, a to v letech 2008-2009). Ve skutečnosti byla Bílá kniha oficiálně platná až do schválení Strategie vzdělávací politiky České republiky do roku 2020 v roce 2013. „*Národní program rozvoje vzdělávání se ztotožňuje se stanoviskem, že vzdělávání musí být prioritou sociálně-ekonomického rozvoje České republiky, protože rozhodujícím způsobem ovlivňuje lidský a sociální kapitál společnosti, hodnotovou orientaci lidí i kvalitu jejich každodenního života.*“ (MŠMT 2001, s. 86)

Dokument formuje vládní strategii v oblasti vzdělávání.

Hlavní strategické linie Bílé knihy:

1. *Realizace celoživotního učení pro všechny*
2. *Přizpůsobování vzdělávacích a studijních programů potřebám života ve společnosti znalostí*
3. *Monitorování a hodnocení kvality a efektivity vzdělávání*
4. *Podpora vnitřní proměny a otevřenosti vzdělávacích institucí*
5. *Proměna role a profesní perspektivy pedagogických a akademických pracovníků*
6. *Přechod od centralizovaného řízení k odpovědnému spolurozhodování.* (MŠMT 2001)

Vzdělávání je v Bílé knize pojato tak, že zahrnuje všechny fáze životního cyklu jedince, tedy v pojetí celoživotního vzdělávání. Dále je vzdělávání zaměřeno na osobní rozvoj, začleňování jedince do společnosti, ale i na přípravu na pracovní život s tím, že vzdělávací soustava musí přispívat ke zvyšování konkurenceschopnosti ekonomiky a prosperity společnosti. Má být rozvíjeno všeobecné i odborné vzdělávání se zaměřením na průběžné zvyšování flexibility a adaptability člověka, na jeho tvořivost a iniciativu, na samostatnost a odpovědnost. Tato strategie také podporuje užší propojení existujícího školského systému se sektorem dalšího vzdělávání, s politikou zaměstnanosti a se sociální politikou, s cílem maximální integrace občana do společnosti. Hovoří se v ní o zajištění pružnějších přechodů mezi vzděláváním, odbornou přípravou a zaměstnáním. Je zde akcentováno přizpůsobení vzdělávacího systému jedinci, co největší možná diferenciací a individualizací vzdělávání. Z toho vyplývá nezbytnost diverzifikovat vzdělávací nabídku podle zájmu a schopností a také uplatňovat různé styly učení podle typu nadání. Bílá kniha klade velký důraz na získávání klíčových kompetencí, ale i na využívání nových informačních a komunikačních technologií. Díky proměně vzdělávání by se mladí lidé měli umět „*orientovat v různých situacích a adekvátně na ně reagovat, být schopni řešit problémy a vést plnohodnotný život, jednat s větší autonomií, na základě samostatného úsudku, ale v souladu s morálními normami a s uvědoměním a přijetím osobní odpovědnosti.*“ (MŠMT 2001, s. 38)

A už v tomto strategickém dokumentu byla řeč o tom, že je třeba realizovat „*celou řadu podpůrných opatření ve spolupráci se sociálními partnery, tj. především se zástupci zaměstnavatelů a zaměstnanců jak na centrální, tak zejména na regionální a místní úrovni.*“ (MŠMT 2001, s. 53)

A je potřeba zmínit, že podpora profesního a kariérového poradenství je v této strategii považována za nezbytné opatření a o profesní orientaci a úvodu do světa práce se v tomto dokumentu mluví jako o povinné součásti kurikula. (MŠMT 2001, s. 53)

Shrnutí

- Důraz na celoživotní učení, apel na propustnost systému
- Akcent na klíčové kompetence v souvislosti s novými nároky na trhu práce
- Individualizace a diferenciací ve vzdělávání

## 2.2 Strategie celoživotního učení ČR z roku 2007

Strategie celoživotního učení ČR byla schválena vládou ČR v roce 2007 jako ucelený koncept celoživotního učení. V úvodu strategie je uvedeno, že *„stěžejním pilířem úspěchu pro Českou republiku je zejména schopnost našich obyvatel obstát na globálním, rychle se měnícím trhu práce.“* (MŠMT 2007, s. 5) V roce 2009 schválila vláda Implementační plán Strategie celoživotního učení na období 2009–2015 naplňovaný.

Hlavní směry:

1. Uznávání, prostupnost
2. Rovný přístup
3. Funkční gramotnost
4. Sociální partnerství
5. Stimulace poptávky
6. Kvalita
7. Poradenství

(MŠMT 2007)

Celoživotní učení podle tohoto strategického dokumentu umožňuje „rozmanité a četné přechody mezi vzděláváním a zaměstnáním a který umožňuje získávat stejné kvalifikace a kompetence různými cestami a kdykoli během života.“ (s. 9) Strategie vyzývá k transformaci vzdělávacího systému směrem k otevřenosti a flexibilitě, uznávání neformálního vzdělávání a informálního učení, klade zvýšené nároky na profesní mobilitu a podporuje rozvoj Národní soustavy kvalifikací připravované v návaznosti na zákon o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání. Přizývá zainteresované sociální partnery, zejména zaměstnavatele k formulování jejich požadavků na absolventy odborného vzdělávání. A otevírá příležitost všem skupinám populace v průběhu celého života příležitost k získávání a uznávání kvalifikací použitelných na trhu práce. Vyzývá rovněž k usnadnění přechodu mezi jednotlivými sektory vzdělávání tak, aby některé cesty nekončily ve slepé uličce. A neposlední řadu pojmenovává potřebu vytvoření komplexního informačního a poradenského systému dostupného všem skupinám populace v průběhu celého života i zaměstnavatelům a zvýšení dostupnosti

poradenských služeb. Podle této strategie se měla rozvíjet školní pracoviště poskytující poradenskou pomoc přímo na školách. A dále je podle této strategie potřeba zásadním způsobem „podpořit další rozvoj poradenských a informačních služeb o vzdělávání a zaměstnání pro dospělé dostupný pro všechny.“ (MŠMT 2007, s. 63)

Shrnutí:

- Uznávání výsledků předchozího učení (NSK)
- Rady pro rozvoj lidských zdrojů, spolupráce se zaměstnavateli
- Komplexní poradenský a informační systém

### 2. 3 Strategie vzdělávací politiky ČR do roku 2020

Další klíčový strategický dokument, na který bylo vázána finanční podpora vzdělávání ze strany Evropské unie byla Strategie vzdělávací politiky České republiky do roku 2020, která byla schválena v roce 2014 a stala se klíčovým dokumentem české vzdělávací politiky: „Vzdělávací politika České republiky směřuje obecně k rozvoji vzdělávacího systému založeného na konceptu celoživotního učení, tak aby zodpovědně naplnila základní smysl vzdělávání: osobnostní rozvoj přispívající ke zvyšování kvality lidského života, udržování a rozvoj kultury jako soustavy sdílených hodnot, rozvoj aktivního občanství vytvářející předpoklady pro demokratické vládnutí a přípravu na pracovní uplatnění.“ (MŠMT 2014, s. 3) V této strategii byly stanoveny následující průřezové priority:

- snižovat nerovnosti ve vzdělávání,
- podporovat kvalitní výuku a učitele jako její klíčový předpoklad,
- odpovědně a efektivně řídit vzdělávací systém.

(MŠMT 2014)

Strategie dále hovoří o tom, že je na základě znalosti potřeb trhu práce vytvářet podmínky pro dlouhodobou uplatnitelnost absolventů a usnadnění jejich přechodu na trh práce ze vzdělávací soustavy. A rovněž je potřeba vytvářet podmínky k tomu, aby si každý mohl kdykoliv v průběhu svého života vzdělání doplnit, zvýšit či rozšířit (se zvláštní pozorností pro osoby s nedokončeným vzděláním nižších stupňů). Je zde například zmiňována modernizace „systému odborného středního vzdělávání tak, aby směřovalo k intenzivnějšímu a efektivnějšímu rozvoji přenositelných znalostí, dovedností a schopností, ale zároveň aby v závěrečných fázích studia zahrnovalo větší podíl praktické výuky v zájmu dostatečného osvojení profesních dovedností“. (MŠMT 2014, s. 22) nebo podpora systémového využívání stáží ve firmách coby efektivního nástroje podpory zaměstnatelnosti. U poradenských služeb strategie požaduje posílení individualizované nabídky tak, aby tyto služby reagovaly na individuální potřeby žáků. A je zde také akcentováno, že je nutné „v zájmu včasné a efektivní intervence dostupné všem žákům zajistit dostatečnou dostupnost poradenství přímo ve školách a průběžně zlepšovat kvalitu poradenství na všech úrovních školského systému.“ (MŠMT 2014, s. 24) Kariérové poradenství je v

tomto dokumentu pojmáno ve významu rozvoje dovedností potřebných pro řízení vlastní profesní dráhy s tím, že je potřeba zlepšovat jeho dostupnost a kvalitu.

Shrnutí

- Akcent na snižování nerovností a odstraňování bariér
- Zkvalitňování služeb kariérového poradenství
- Usnadňování přechodu na trh práce

## 2.4 Strategie vzdělávací politiky ČR do roku 2030+

Strategie 2030+ byla schválena Vládou ČR v roce 2020 jako klíčový dokument pro rozvoj vzdělávací soustavy České republiky v období 2020–2030+. *„Cílem této Strategie 2030+ je modernizovat vzdělávání tak, aby děti i dospělí obstáli v dynamickém a neustále se měnícím světě 21. století. (...) Strategie také reaguje na současné trendy, které přetvářejí mnoho oblastí lidské činnosti. Patří mezi ně především čtvrtá průmyslová revoluce, která je obvykle vnímána prizmatem technologického pokroku jako revoluce v oblasti digitalizace a automatizace. Technologické i sociální aspekty této průmyslové revoluce vyžadují rozvoj kompetencí potřebných pro úspěch v osobním i pracovním životě i na trhu práce.“* (MŠMT 2020, s. 3)

Strategické cíle:

- *Zaměřit vzdělávání více na získávání kompetencí potřebných pro aktivní občanský, profesní i osobní život*
- *Snížit nerovnosti v přístupu ke kvalitnímu vzdělávání a umožnit maximální rozvoj potenciálu dětí, žáků a studentů.*

(MŠMT 2020)

Strategie vzdělávací politiky ČR 2030+ se odvolává na Evropský referenční rámec z roku 2018 zahrnuje osm klíčových kompetencí pro celoživotní učení. Je zde také akceptována potřeba snížení počtu žáků předčasně opouštějících vzdělávání. Do osobnostního rozvoje jedince je ve vzdělávání zahrnuta i schopnost volby vzdělávací dráhy a přípravy na povolání. Je zde řeč i o nutnosti vytváření vhodných podmínek pro snazší přechod absolventů do zaměstnání, ale také usnadňování přechodu žáků do vyššího odborného nebo vysokoškolského vzdělávání. Podporováno je i zavedení duálního systému vzdělávání. *„Obecně shrnuto by měl vzdělávací systém připravit absolventa tak, aby byl vybaven v čase, oboru a životní roli přenositelnými kompetencemi.“* (MŠMT 2020, s. 21) Mezi úkoly pro vzdělávací politiku do roku 2030 patří inovace oborové soustavy středního a vyššího odborného vzdělávání, revize rámcových vzdělávacích programů pro odborné vzdělávání a posílení kariérového poradenství na středních školách, včetně spolupráce se zaměstnavateli. Novým prvkem je, že se počítá s tím, že *„školy budou moci doložené výstupy neformálního a zájmového vzdělávání zohlednit např. ve školním portfoliu jednotlivých žáků, při přijímacím řízení nebo v rámci kreditového systému vysokých škol“.* (MŠMT 2020, s. 25)

## Shrnutí

- Impulsem je 4. průmyslová revoluce, technologie
- Zaměření na rozvoj kompetencí
- Snižování nerovností v přístupu ke vzdělání

### 2.5 Shrnutí zjištění ze strategií

Prvky kariérového poradenství, které jsou v souladu s definicí kariérového poradenství podle OECD z roku 2004, kdy je kariérové poradenství považováno za „systém poradenských služeb, jejichž cílem je pomáhat jednotlivcům jakéhokoliv věku při rozhodování v otázkách vzdělávání, profesní přípravy, volby zaměstnání a rozvoji kariéry v kterékoliv fázi jejich života.“ (OECD 2004), jsou nejsilněji zastoupeny ve Strategii celoživotního vzdělávání z roku 2007, z níž vzešla i Národní soustava kvalifikací fungující dodnes. Nicméně už Bílá kniha z roku 2001, dalo by se říct nadčasově, pojmenovává požadované prvky ve vzdělávacím systému, které ladí s touto definicí, jako je celoživotní pojetí vzdělávání a poradenských služeb, prostupnost vzdělávacího systému, zaměření na přenositelné kompetence apod. V posledních dvou strategiích vzdělávací politiky (z roku 2014 a 2020) téma kariérového poradenství v komplexním pojetí spíše oslabilo a v těchto dokumentech se prvky kariérového poradenství už objevují jen dílčím způsobem jako doplněk jiných priorit. V poslední Strategii 2030+ je kariérové poradenství dokonce navázáno specificky na střední školy a na reformu struktury středoškolských studijních oborů. Ačkoliv kariérové poradenství v čase spíše ztrácí na významu, je třeba konstatovat, že má své místo ve všech uvedených strategiích od Bílé knihy 2001 po Strategii 2030+.

Fakt, že je kariérové poradenství ukotveno ve strategických dokumentech, ale nijak nevyovídá o stavu jeho implementace. Je třeba si znovu připomenout definici strategických veřejně politických dokumentů, na kterou se odkazují v úvodu, a uvědomit si, že tyto strategie nejsou dokumenty závazné povahy a i když politiky opravňují některá opatření realizovat, není zaručeno, že se tak ve skutečnosti stane. To se týká i opatření souvisejících s kariérovým poradenstvím, z nichž mnohé, které ve strategiích figurují, ve skutečnosti nebyly uvedeny v praxi. Strategie také mají vzhledem k politickému kontextu v čase různá ideová východiska a často ani nedochází k jejich vyhodnocení. Tím se ale ztrácí kontinuita zaváděných opatření. Obsah strategií je proto potřeba připomínat a věnovat se jejich návaznosti.

### 3. Závěr

Jak tedy dál s kariérovým poradenstvím v České republice? Podle vývoje jeho postavení ve strategických dokumentech se zdá, že přestává být vůdčí prioritou. Problém ale může být ještě hlubší. Když se vrátíme k již zmíněnému šetření Delphi, které v roce 2019 realizoval SKAV ve spolupráci s Technologickým centrem AV ČR v rámci přípravy Strategie vzdělávací politiky 2030+ mezi klíčovými aktéry ve vzdělávání, zjistíme, že je celkově těžké se v České republice zaměřovat na opatření orientovaná na rozvoj lidí. Cílem sběru v šetření metodou Delphi bylo zjistit, co zainteresované strany považují za priority ve vzdělávání v České republice, v tomto

případě do roku 2030. Mezi prioritami, na nichž měli klíčoví aktéři v českém vzdělávacím systému shodu, se teprve na 12. místě umístila prioritní související s potřebami žáků: „Škola neklade dostatečný důraz na wellbeing žáků. České děti nechodí do školy rády a netěší je učení“. Všechny výše umístěné priority se týkaly institucionálních záležitostí jako např. podfinancování školství, byrokracie ve školství, nízkých platů učitelů, rozdílů mezi školami, nedostatečné pregraduální přípravy učitelů a jejich nedostatku apod. (Pazour 2019). Kariérové poradenství se ani nedostalo do užšího výběru prioritizovaných témat. Otázkou tedy je, nakolik jsou aktéři ve vzdělávání v ČR připraveni se identifikovat s takovými cíli, jako je „pomáhat jednotlivcům jakéhokoliv věku při rozhodování v otázkách vzdělávání, profesní přípravy, volby zaměstnání a rozvoji kariéry v kterékoliv fázi jejich života“ (OECD 2004). Vrátime-li se totiž k prioritě wellbeingu, tak wellbeing považovaný za cíl politiky pochází z pozitivní psychologie (Robertson 2013, s. 151-164). V České republice možná stále není samozřejmé zaměřovat prioritně pozornost na blaho člověka, což potvrzuje i šetření Delphi. Pokud by se téma wellbeingu žáků stalo příležitostí pro shodu mezi aktéry, kteří by ji považovali za prioritu, bylo by možné s tím propojit již existující opatření v kariérovém poradenství a vytvořit tak znovu předpoklad pro komplexní přístup v této oblasti.

## ZDROJE

- Pazour, M. et al. (2019). *Identifikace prioritních témat ve vzdělávání. Šetření metodou Delphi*. SKAV. Praha.
- Robertson P. J. (2013). Career guidance and public mental health. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 13, 2.
- Veselý, A., Drhová, Z., Nachtmannová, M. (2005). *Veřejná politika a process její tvorby. Co je "policy" a jak vzniká*.
- Watts, A., G., Law, B., Killeen, J., Kidd, J.M., Hawthorn, R. (2006). *Rethinking Career Education and Guidance. Theory, Policy and Practice*. New York. Routledge.
- ELGPN (2015). *ELGPN Glosář*. Praha. Národní ústav pro vzdělávání, školské poradenské zařízení a zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků.
- MŠMT (2002). *Bílá kniha – Národní program rozvoje vzdělávání v ČR*. Dostupné online: <https://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/bila-kniha-narodni-program-rozvoje-vzdelani-v-cr>
- MŠMT (2007). *Strategie celoživotního učení ČR*. Dostupné online: <https://www.msmt.cz/vzdelavani/dalsi-vzdelavani/strategie-celozivotniho-uceni-cr>
- MŠMT (2014). *Strategie vzdělávací politiky České republiky do roku 2020*. Dostupné online: [https://www.msmt.cz/uploads/Strategie\\_2020\\_web.pdf](https://www.msmt.cz/uploads/Strategie_2020_web.pdf)



MŠMT (2020). *Strategie vzdělávací politiky 2030+*. Dostupné online:

<https://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/strategie-2030>

MŠMT (2020). *Hlavní směry vzdělávací politiky 2030+*. Dostupné online:

<https://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/strategie-2030>

OECD (2004). *Career Guidance. A Handbook for Policy Makers*. Paris. OECD



**Mgr. Silvie Pýchová** je absolventkou oboru učitelství pro 2. a 3. stupeň na Pedagogické fakultě UK, dále specializačního postgraduálního studia výchovného poradenství na stejné fakultě. Aktuálně je studentkou doktorského studia v oboru Veřejná a sociální politika na Fakultě sociálních věd UK. Má praxi učitelky na gymnáziu, od roku 2007 pracovala na Národní agentuře pro evropské vzdělávací programy jako konzultantka evropského programu Euroguidance zaměřeného na rozvoj kariérového poradenství, následně v období 2009 - 2010 zastávala funkci vedoucí odboru celoživotního vzdělávání v Domě zahraniční spolupráce. V roce 2012 úspěšně zakončila

lektorskou certifikaci v metodě CH-Q – competence management a spoluzaložila organizaci Centrum kompetencí, kde působí jako lektorka a metodička kariérového poradenství. Od roku 2018 je členkou International Association for Educational and Vocational Guidance a od roku 2021 je členkou Rady vlády pro nestátní neziskové organizace. Od roku 2011 je ředitelkou Stálé konference asociací ve vzdělávání, z. s., v letech 2011 - 2016 byla předsedkyní správní rady EDUin, o. p. s. Je spoluautorkou knihy Kariérové poradenství na každý pád a autorkou knihy rozhovorů Úspěch pro každého žáka, obě knihy vyšly u nakladatelství Wolters Kluwer.

Citujte ako:

Pýchová, S. (2021). Kariérové poradenství ve strategiích vzdělávací politiky České republiky. In: *Kariérové poradenstvo v teórii a praxi* [online], 2021 (19), str. 6-15. Dostupné na internete: <https://www.euroguidance.sk/>. ISSN 1338-8231

# VZDELÁVANIE KARIÉROVÝCH PORADCOV – ZISTENIA Z MEDZINÁRODNÉHO PRIESKUMU

Ladislav Ostroha, Euroguidance centrum

## Abstrakt

Článok prináša prehľad hlavných zistení z medzinárodného prieskumu o stave vzdelávania kariérových poradcov v štyroch projektových krajinách (Česká republika, Poľsko, Nórsko, Slovensko), ktorý bol realizovaný v rámci Erasmus+ projektu C-Course, ktorého cieľom je vyvinúť online vzdelávací kurz pre kariérových poradcov. Okrem analýzy aktuálneho stavu vzdelávania kariérových poradcov, článok prináša odporúčania pre poskytovateľov vzdelávania (preferovaný obsah a formát takýchto výcvikov), ktoré vzišli z konzultácií a fokusových skupín s národnými expertmi a poradcami. V záverečnej časti článku autor konfrontuje zistenia z prieskumu s realitou vzdelávania kariérových poradcov na Slovensku.

**Kľúčové slová:** vzdelávanie kariérových poradcov, profesijný rozvoj, Erasmus+

## Abstract

The article offers an overview of main findings from the international survey on training and professional development of career guidance practitioners in four selected countries (Czechia, Poland, Norway, Slovakia), conducted as part of the Erasmus+ project C-Course which is aimed at developing an online training course for career guidance practitioners and professionals. Besides the analysis of the current state of the training for career guidance practitioners, the article presents a list of recommendations for training providers (concerning the preferred content and format of such training) based on the consultations and focus groups with national experts and career professionals. In the last chapter, the author confronts the current situation of training of career guidance practitioners in Slovakia with the survey results and findings.

**Keywords:** training of career professionals, professional development, Erasmus+

## Úvod

V roku 2020 začala implementácia ambiciózneho medzinárodného Erasmus+ projektu C-Course, ktorého cieľom je vyvinutie online vzdelávacieho kurzu pre poradcov a profesionálov pracujúcich v oblasti kariérového poradenstva, kariérovej výchovy a služieb zamestnanosti. Na projekte spolupracuje 5 organizácií zo 4 európskych krajín:

- Sdružení pro kariérové poradenství a kariérový rozvoj, Česká republika
- Santia, s. r. o., Česká republika
- Katalyst Education, Poľsko

- Združenie pre kariérové poradenstvo a rozvoj kariéry, Slovensko
- Høgskolen i Innlandet, Nórsko

Ciele projektu sú poskytnúť kvalitné, samoregulované a voľne dostupné vzdelávanie čo najväčšiemu množstvu kariérových poradcov, ukázať im smer ďalšieho vzdelávania a profesijného rozvoja a pomocou moderných vzdelávacích metód im umožniť aplikovať získané vedomosti a zručnosti v ich poradenskej praxi. Kurz bude vytvorený v piatich jazykových verziách (angličtina, čeština, slovenčina, poľština, nórcina) a bude sprístupnený širokej európskej poradenskej komunite v druhej polovici roka 2022.

Projekt zároveň otvára otázku vzdelávania a kontinuálneho profesijného rozvoja kariérových poradcov, ktoré sú kľúčovými predpokladmi profesionalizácie a skvalitňovania služieb kariérového poradenstva. Ambíciou projektu je ísť nad rámec tradičného rozsahu vzdelávania a rozvoja kompetencií kariérových poradcov, aby obsahol nové trendy a témy v teórii a praxi kariérového poradenstva, a stal sa tak referenčným bodom pre vzdelávanie poradcov naprieč sektormi a inštitúciami.

### Prieskum o vzdelávaní kariérových poradcov

Aby bola zabezpečená kvalita a relevantnosť vzdelávacieho obsahu elektronického kurzu, projektový tím uskutočnil začiatkom roka 2021 rozsiahly prieskum v štyroch projektových krajinách (Česká republika, Poľsko, Nórsko, Slovensko) za účelom identifikovania aktuálnych výziev a potrieb vo vzdelávaní kariérových poradcov. Prieskum pozostával z hĺbkovej štúdie dostupnej literatúry, konzultácií s národnými expertmi na vzdelávanie poradcov, ktoré boli doplnené o výsledky z fokusových skupín s vybranými kariérovými poradcami z jednotlivých projektových krajín.

Štúdium dostupnej literatúry poukázalo na značné rozdiely v poskytovaní vzdelávania a profesijného rozvoja pre kariérových poradcov a úrovni profesionalizácie naprieč skúmanými krajinami. Zatiaľ čo v krajinách ako Nórsko či Poľsko existujú viaceré akademické študijné programy v kariérovom poradenstve a je badateľná snaha o štandardizáciu vzdelávania a kvalifikácií kariérových poradcov, v Českej republike a na Slovensku je vzdelávanie poradcov založené na trhovo orientovanom prístupe a jeho poskytovanie je značne fragmentované s množstvom zainteresovaných verejných i súkromných vzdelávacích inštitúcií. Vo všetkých krajinách bola identifikovaná potreba online vzdelávacieho kurzu, ktorý by doplnil existujúce národné infraštruktúry vzdelávania poradcov a stal sa referenčným bodom pre moderné trendy vo vzdelávaní kariérových poradcov. Tabuľka č. 1 poskytuje prehľad situácie vzdelávania a profesijného rozvoja kariérových poradcov v štyroch skúmaných krajinách.

**Tabuľka č. 1:** Prehľad situácie vzdelávania kariérových poradcov v 4 projektových krajinách

	Česká republika	Nórsko	Poľsko	Slovensko
<b>Minimálne kvalifikačné predpoklady</b>	variabilné; nevzťahujú sa špecificky na KP	variabilné; nevzťahujú sa špecificky na KP	formálna (akademická) kvalifikácia alebo absolvovanie stáže	variabilné; nevzťahujú sa špecificky na KP

<b>Kvalifikácia v kariérovom poradenstve</b>	existujú viaceré kvalifikácie; v súčasnosti prebieha proces ich zjednotenia	Magisterské programy v kariérovom poradenstve	existujú viaceré kvalifikácie poskytované univerzitami a vzdelávacími inštitúciami	iba jeden akademický program so zameraním na kariérové poradenstvo
<b>Profesijný rozvoj</b>	poskytovaný viacerými aktérmi prostredníctvom akreditovaných i neakreditovaných programov	Národný rámec kvality v kariérovom poradenstve upravuje kompetenčné štandardy poradcov	bez systémového prístupu k profesijnému rozvoju poradcov po získaní kvalifikácie	vypracovaný kvalifikačný štandard pomohol objasniť smerovanie profesijného rozvoja poradcov
<b>E-learning</b>	potreba e-learningu pre doplnenie existujúcej infraštruktúry vzdelávania poradcov	potreba e-learningu pre doplnenie existujúcej infraštruktúry vzdelávania poradcov	nejaké e-learningy už existujú; väčšinou sú naviazané na existujúce prezenčné kurzy	bez relevantných e-learningových kurzov; pomohli by doplniť existujúcu infraštruktúru vzdelávania

Zdroj: Hooley & Schulstok, 2021 (preklad z originálu)

Na túto hĺbkovú štúdiu nadväzovali konzultácie s národnými expertmi na vzdelávanie a profesijný rozvoj poradcov a fokusové skupiny s vybranými kariérovými poradcami, ktoré potvrdili, že poradcovia vo všetkých 4 skúmaných krajinách považujú možnosti počiatočného vzdelávania a kontinuálneho profesijného rozvoja za obmedzené a málo dostupné. Z rozhovorov taktiež vzišlo, že vzdelávacie kurzy a programy, ktorými poradcovia v minulosti prešli, sa zásadne líšili v rozsahu aj obsahu vzdelávania, čo poukazuje na slabú štandardizáciu vzdelávania kariérových poradcov a fragmentáciu v jeho poskytovaní. Tabuľka č. 2 dokumentuje hlavné témy, na ktoré by sa mal e-learning zamerať na základe výsledkov z fokusových skupín.

**Tabuľka č. 2:** Preferovaný obsah a témy vzdelávania (výsledky fokusových skupín)

Téma	Kurz by mal pokryť...	Príklady
<b>Základy kariérového poradenstva</b>	základy poradenského procesu a kľúčové techniky pre prácu s individuálnymi klientmi i skupinami	prístupy individuálneho poradenstva, špecifiká skupinového poradenstva, kariérové vzdelávanie na školách, supervízia, e-poradenstvo a využívanie nových technológií v práci kariérového poradcu
<b>Práca s rôznymi typmi klientov</b>	prácu s rôznymi cieľovými skupinami, zvládanie náročných klientov a konfliktných situácií	špecifiká práce s klientmi so znevýhodneniami, nadanými a talentovanými študentmi, mladými ľuďmi nachádzajúcimi sa v zložitej rodinnej situácii
<b>Práca so systémami / štruktúrami</b>	efektívna práca s rodinami, organizáciami, komunitami a systémami	mať dopad v rámci školy či podniku, zapojenie rodičov a rodín do kariérovej podpory žiakov

<b>Informácie o trhu práce a trhu vzdelávania</b>	aktuálna a budúca situácia na trhu práce a trhu vzdelávania, ako a kde sa dozvedieť viac	informácie o vzdelávacom systéme, kvalifikáciách a zručnostiach; informácie o trhu práce a meniacom sa svete práce; rozvoj výskumných zručností u samotných poradcov, aby mohli byť neustále v obraze o aktuálnom vývoji
<b>Prax odborného kariérového poradcu</b>	čo musí odborný poradca vedieť, aby mohol úspešne vykonávať svoju prax	kompetencie kariérového poradcu, história povolania, efektívna tímová spolupráca, zvládanie pracovnej záťaž a stresu
<b>Teórie v kariérovom poradenstve</b>	základné a nevyhnutné teórie pre prax; dodatočné teórie iba ako voliteľný/doplňkový obsah	moduly o teóriách v kariérovom poradenstve by mali byť zamerané na pokročilých poradcov; špeciálne zameranie na naratívne a terapeutické prístupy a prístupy zdôrazňujúce sociálnu spravodlivosť

Zdroj: Hooley & Schulstok, 2021 (preklad z originálu)

Medzi účastníkmi prieskumu zároveň rezonovala téma digitálneho (online) poradenstva, ktorá získala na význame obzvlášť po vypuknutí pandémie COVID-19 a zavedením prísnych sociálnych reštrikcií. Znalosť nástrojov a základných špecifik digitálneho poradenstva by sa preto mala stať súčasťou aj vzdelávania kariérových poradcov, ktorí by si tak doplnili potrebné digitálne zručnosti a rozšírili si portfólio poradenských služieb o nové, dištančné formy.

Rozmach digitálnych technológií a platforiem zároveň vytvára nové možnosti aj pre formát vzdelávania kariérových poradcov. Vďaka týmto technológiám (napr. elektronické kurzy, webináre, online konferencie, vzdelávacie videá, podcasty) je vzdelávací obsah dostupnejší, je možné ho nahráť na jednom z digitálnych úložísk a distribuovať širokej odbornej verejnosti bez ohľadu na geografickú polohu. Väčšina expertov a poradcov, ktorí sa zúčastnili prieskumu, ale vnímali online vzdelávania len ako doplnok k už existujúcim formám prezenčného vzdelávania, t.j. hybridná (blended) forma vzdelávania. Je to dané zjavnými limitmi online vzdelávania, ktoré nedokáže simulovať poradenskú prácu s klientom *tvárou v tvár*. Napriek tomu bolo účastníkmi prieskumu podotknuté, že existencia interaktívnych a obsahovo kvalitných online vzdelávacích kurzov je potrebná, keďže dokáže veľmi efektívne dopĺňať existujúcu infraštruktúru vzdelávania poradcov. Tabuľka č. 3 ponúka zhrnutie hlavných zistení a odporúčaní plynúcich z prieskumu a fokusových skupín.

**Tabuľka č. 3:** Hlavné zistenia a odporúčania plynúce z prieskumu

1. Existuje <b>zjavný dopyt po e-learningovom kurze vo všetkých štyroch krajinách</b> . Takýto kurz by mohol pomôcť objasniť a zjednotiť zabezpečenie počiatočného vzdelávania a profesijného rozvoja v každej zo štyroch krajín.
E-learning by mal:
2. byť jasne formulovaný spôsobom, ktorý objasňuje, kto by mal kurz absolvovať, ako dlho bude trvať a čo z toho bude mať;
3. byť flexibilný, aby bolo zabezpečené, že k nemu bude mať prístup a mať z neho úžitok široké spektrum odborníkov z rôznych oblastí a pracovných pozícií;
4. obsahovať interakciu s ostatnými učiacimi sa a poskytnúť odrazový mostík poradcov v prístupe k sieťam podobne zmyšľajúcich kolegov, zdrojom a ďalšiemu vzdelávaniu;

5. využívať škálu technológií určených na zapájanie a aktivizáciu odborníkov. To znamená využívať multimediálne a interaktívne nástroje;

Po obsahovej stránke by vzdelávanie malo:

6. objasniť základnú terminológiu a definície v danej oblasti;
7. obsahovať prehľad rôznych prístupov k poskytovaniu kariérových služieb. Je potrebné začať od základov a pokrývať celú škálu prístupov. Kľúčovým prvkom je zvýšenie kompetencie v poskytovaní digitálneho poradenstva;
8. poskytnúť úvod do práce so širokou škálou rôznych sektorov a rôznych skupín klientov v rámci týchto sektorov;
9. podporiť poradcov v premýšľaní o tom, ako pracovať systematickejšie (napr. s rodinami, komunitami a organizáciami);
10. rozvíjať porozumenie odborníkov v oblasti vzdelávacieho systému, trhu práce a toho, ako sa mení svet práce. Malo by zahŕňať aj podporu poradcov pri rozvoji vlastných výskumných zručností;
11. podporiť tých, ktorí absolvujú vzdelávanie, aby sa stali profesionálmi a osvojili si etické, reflexívne a kontextuálne prístupy. To musí zahŕňať aj rady týkajúce sa zdravého riadenia vlastnej praxe, aby poradcovia predchádzali vyhoreniu;
12. obsahovať prehľad kľúčových teórií a výskumov. Tento druh obsahu ponúka možnosti ďalšieho vzdelávania pre pokročilých poradcov.

Zdroj: Hooley & Schulstok, 2021 (preklad z originálu)

### Vzdelávanie kariérových poradcov na Slovensku

Aj napriek širšiemu trendu v oblasti vzdelávania kariérových poradcov v Európe, kde v dvoch tretinách členských krajín EÚ sú dostupné špecializované akademické programy v kariérovom poradenstve (Cedefop, 2009), vzdelávanie kariérových poradcov na Slovensku je aj naďalej fragmentované, málo štandardizované a možnosti formálneho vzdelávania sú limitované na voliteľné predmety (viď. tabuľka č. 4) v rámci širších akademických študijných programov (napr. psychológia, sociálna práca, špeciálna pedagogika, andragogika). Jediný študijný program špecificky zameraný na kariérové poradenstvo sa v akademickom roku 2020/2021 vyučoval na Pedagogickej fakulte Univerzity Komenského v Bratislave pod názvom „Psychologické a kariérové poradenstvo pre jednotlivcov s postihnutím“ v rámci prvého (bakalárskeho) stupňa štúdia.

**Tabuľka č. 4:** Voliteľné kurzy kariérového poradenstva na slovenských univerzitách

Názov predmetu	Študijný program	Fakulta / Univerzita	Stupeň štúdia
Kariérové poradenstvo	Psychológia	Fakulta psychológie, Paneurópska vysoká škola	I. (Bc.)
Kariérové poradenstvo	Psychológia	Filozofická fakulta, Prešovská univerzita v Prešove	I. (Bc.)
Úvod do kariérového poradenstva	Psychológia	Fakulta sociálnych vied a zdravotníctva, Univerzita Konštantína Filozofa v Nitre	I. (Bc.)
Kariérové poradenstvo pre psychológov	Psychológia	Filozofická fakulta, Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach	II. (Mgr.)

Kariérové poradenstvo a celoživotná vývinová intervencia	Psychológia	Filozofická fakulta, Univerzita Komenského v Bratislave	II. (Mgr.)
Kariérové poradenstvo	Psychológia	Pedagogická fakulta, Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici	II. (Mgr.)
Teória a metódy kariérového poradenstva	Sociálna práca	Pedagogická fakulta, Katolícka univerzita v Ružomberku	II. (Mgr.)
Kariérové poradenstvo	Učiteľstvo psychológie (v kombinácii)	Pedagogická fakulta, Univerzita Konštantína Filozofa v Nitre	II. (Mgr.)
Kariérové poradenstvo v práci školského psychológa	Školská psychológia	Filozofická fakulta, Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach	N

Absenciu špecializovaných študijných programov kariérového poradenstva sčasti kompenzujú profesijné združenia a vzdelávacie inštitúcie, ktoré poskytujú akreditované i neakreditované kurzy kariérového poradenstva. Dostupné kurzy sa ale spravidla zásadne líšia v rozsahu i kvalite vzdelávacieho obsahu a chýba im prepojenie na existujúce rámce vo vzdelávaní poradcov (napr. kompetenčné štandardy NICE<sup>1</sup>) či štandardy kvality. Z tohto dôvodu absolventi týchto kurzov nadobúdajú len čiastočnú kvalifikáciu, ktorá nezahŕňa všetky aspekty poradenskej práce a kompetencie kariérového poradcu. Nie je preto jasné, na výkon akých funkcií a úloh ich tieto kurzy pripravujú.

Výcviky v kariérovom poradenstve poskytujú aj mnohé štátne organizácie ako formu špecializovaného vzdelávania, ktoré sa uskutočňuje s cieľom obsadenia konkrétnych pracovných pozícií v rámci verejných poradenských služieb. Takáto forma vzdelávania je častokrát poskytovaná priamo na pracovisku (tzv. *on-the-job training*) a financovaná v rámci robustných národných projektov. Nevýhodami takýchto výcvikov je ich:

- a) sektorová orientácia, t.j. vzdelávací obsah reflektuje potreby konkrétnej inštitúcie, projektu či sektoru (napr. školské poradenstvo, služby zamestnanosti, poradenstvo pre dospelých), čím sa znižuje možnosť pracovnej mobility poradcu/absolventa naprieč sektormi (OECD, 2004);
- b) obmedzená dostupnosť, t.j. sú dostupné iba pre tých, ktorí buď vykonávajú špecifickú pracovnú činnosť alebo boli zvolení na obsadenie konkrétnej pracovnej pozície (Cedefop, 2009);
- c) slabá udržateľnosť po skončení projektového financovania. Borbély-Pecze, Hloušková a Šprlák (2021, s. 15) poznamenávajú, že aj keď projekty financované z Európskeho sociálneho fondu v rokoch 2008 až 2016 viedli na Slovensku k rozvoju nástrojov, metodík a vzdelávacích materiálov pre poradcov, „nepodarilo sa im udržateľne zvýšiť kapacitu poradenského systému“.

<sup>1</sup> <https://nice-network.eu/pub/>

V dôsledku týchto štrukturálnych nedostatkov vo formálnom vzdelávaní poradcov je výkon kariérového poradenstva na Slovensku naďalej vnímaný ako podružná funkcia popri výkone primárnych pracovných úloh než ako samostatné povolanie, a to aj napriek jeho zaradeniu do Národnej sústavy povolani<sup>2</sup>. K skutočnej emancipácii povolania a jeho profesionalizácii je nevyhnutné rozšírenie akademickej ponuky špecializovaných študijných programov na verejných vysokých školách. To by viedlo jednak k štandardizácii vzdelávania kariérových poradcov (t. j. sylaby týchto programov by sa stali referenčným rámcom aj pre iných poskytovateľov vzdelávania), jasnejšiemu vymedzeniu kompetenčného profilu kariérového poradcu a zároveň by to viedlo k vytvoreniu centier excelentnosti, v ktorých by sa kontinuálne rozvíjal výskum teórií v kariérovom poradenstve a ich aplikovateľnosti do praxe a ktoré by pozitívne vplývali na profesionalizáciu celého sektora.

Výcviky a kurzy v kariérovom poradenstve (vrátane elektronických kurzov) poskytované profesijnými združeniami, vzdelávacími inštitúciami a štátnymi organizáciami je ale nutné aj naďalej rozvíjať, keďže rozširujú portfólio vzdelávacích príležitostí, sprístupňujú vzdelávanie v kariérovom poradenstve širokým skupinám obyvateľstva a rozširujú ho o nové témy a prístupy. Tieto výcviky by ale mali dopĺňať existujúce akademické študijné programy, nie suplovať ich absenciu.

---

<sup>2</sup> [https://www.sustavapovolani.sk/karta\\_zamestnania-496103](https://www.sustavapovolani.sk/karta_zamestnania-496103)



## ZDROJE

Borbély-Pecze, T. B., Hloušková, L., & Šprlák, T. (2021). Career/lifelong guidance systems and services: continuous transformations in a transition region. The case of three Central and Eastern European Countries. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*. doi:<https://doi.org/10.1007/s10775-021-09473-4>

Cedefop. (2009). *Professionalising career guidance. Practitioner competences and qualification routes in Europe*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. Dostupné na Internete: <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/5193>

Hooley, T., & Schulstok, T. (2021). *Training careers professionals. Underpinning research for the C-Course programme*. Dostupné na Internete: <https://brage.inn.no/inn-xmlui/handle/11250/2740642>

OECD. (2004). *Career Guidance: A handbook for policy makers*. Dostupné na Internete: <https://www.oecd.org/education/innovation-education/34060761.pdf>



### Ladislav Ostroha

Vyštudoval Fakultu politických vied a medzinárodných vzťahov UMB v Banskej Bystrici. Počas štúdia sa zameriaval na problematiku sociálnych, ekonomických, politických a kultúrnych nerovností ako faktoru spoločenskej radikalizácie a absolvoval zahraničné študijné pobyty v Belgicku a Francúzsku. Od roku 2017 pôsobí v slovenskom centre Euroguidance na pozícii konzultanta, kde sa zaoberá predovšetkým európskymi a národnými politikami v oblasti kariérového poradenstva a rozvoja zručností. Od roku 2019 je členom Združenia pre kariérové poradenstvo a rozvoj kariéry.

Citujte ako:

Ostroha, L. (2021). Vzdelávanie kariérových poradcov – zistenie z medzinárodného prieskumu. In: *Kariérové poradenstvo v teórii a praxi* [online], 2021 (19), str. 16-23. Dostupné na internete: <https://www.euroguidance.sk/>. ISSN 1338-8231

# DOPAD KARIÉROVÉHO PORADENSTVÍ NA WELL-BEING DOSPĚLÉHO KLIENTA

Mgr. Dominik Fojtík, EKS

## Abstrakt:

Článek představuje hlavní závěry diplomové práce s názvem Dopad kariérového poradenství na osobní pohodu dospělého jedince, která se zabývá vztahy a souvislostmi mezi kariérovým poradenstvím a osobní pohodou (well-beingem) dospělého člověka. Diplomová práce identifikovala vztah mezi kariérovým poradenstvím a osobní pohodou a popsala konkrétní mechanismy působení kariérového poradenství na well-being. Součástí diplomové práce je i kvantitativní výzkumné šetření, které si kladlo za cíl vyhodnotit, jak klienti kariérového poradenství vnímají jeho dopad na jednotlivé dimenze psychologické osobní pohody. Kromě potvrzení pozitivního dopadu kariérového poradenství na well-being dospělého člověka přináší práce další argumenty k diskuzi, proč by se kariéroví poradci měli well-beingem klientů zabývat.

**Klíčová slova:** kariérové poradenství; osobní pohoda; kariérové vzdělávání; životní spokojenost

## Abstract:

The article presents the main conclusions of the diploma thesis entitled Impact of Career Guidance on the Well-being of Adults, which deals with the relations and connections between career guidance and the personal well-being of adults. The diploma thesis identified the relation between career guidance and personal well-being and described the specific mechanisms of the impact of career guidance on well-being. Part of the diploma thesis is also a quantitative research, which aims to evaluate how clients of career guidance perceive its impact on specific dimensions of psychological well-being. The diploma thesis confirmed the positive impact of career guidance on an adult's well-being and provides further arguments to discuss why career counsellors should address clients' well-being.

**Keywords:** career guidance; well-being; career education; life satisfaction

## Východiska – proč v kariérovém poradenství řešit well-being?

Diplomová práce vychází z předpokladu, že poskytování odborného a kvalifikovaného kariérového poradenství pomáhá klientům řešit jejich tíživou situaci související s pracovní či vzdělávací dráhou a zároveň přispívá jejich spokojenosti. Ačkoli byla tato teze potvrzena v jiných výzkumných pracích, nebyly v nich popsány konkrétní souvislosti mezi kariérovým poradenstvím a osobní pohodou dospělého jedince. Také dříve nebyly definovány mechanismy, jakým způsobem dochází k působení kariérového poradenství na osobní pohodu. Diplomová práce tyto deficity vyplňuje syntézou poznatků o kariérovém poradenství a osobní pohodě

(well-beingu) a vlastním empirickým šetřením. Výzkumné šetření vyhodnotilo, jak respondenti vnímají dopad aktivit kariérového poradenství na jednotlivé dimenze osobní pohody, dále se snažilo zjistit závislost mezi časem věnovanému kariérovému poradenství a dopadem tohoto poradenství na osobní pohodu a také definovalo vztah mezi formou kariérového poradenství a jeho dopadem na osobní pohodu. Data byla získána skrze oslovení konkrétních klientů kariérového poradenství a skrze oslovení kariérových poradců, kteří dotazník distribuovali mezi své klienty. Konečný výzkumný soubor tvořilo 82 respondentů z řad dospělých jedinců, kteří se účastnili kariérového poradenství v roce 2019 nebo v roce 2020.

Nejednoznačná definice well-beingu i jeho subjektivita klade poměrně náročné podmínky pro jeho měření a empirický výzkum. Přes veškeré rozdíly spojuje většinu definic životní spokojenosti, štěstí a subjektivní osobní pohody (hedonistické pojetí) či psychologické osobní pohody (eudaimonické pojetí) fakt, že kladou důraz na subjektivitu hodnocení – jedinci jsou spokojení, šťastní a v osobní pohodě, pokud se tak cítí nebo pokud tvrdí, že se tak cítí. S tímto pojetím spokojenosti a osobní pohody se pracuje i v diplomové práci: vychází se z toho, že lidé disponují osobní pohodou, pokud se tak ve výzkumu sami označují, respektive pokud uvádí, že něco mělo dopad (pozitivní, nebo negativní) na jejich osobní pohodu.

Výchozím zdrojem pro empirické šetření byly výzkumy (např. Robertson, 2013; Berzonsky, 2003 ad.), které dokládají pozitivní dopad kariérového poradenství na spokojenost člověka, ale již nepopisují, jaký dopad má kariérové poradenství na jednotlivé dimenze osobní pohody, tedy ve kterých dimenzích se kariérové poradenství nejvíce projevuje. Další významný zdroj představuje samotný koncept psychologické osobní pohody, který rozpracovala C. Ryff. Tento koncept představuje multidimenzionální model osobní pohody (viz tabulka č. 1), který se skládá z šesti dimenzí, jimiž jsou:

- sebedůvěra,
- pozitivní vztahy,
- autonomie,
- kontrola prostředí,
- smysl života,
- osobní růst.

Ideou představeného modelu je, že pokud se jedinci daří naplňovat těchto šest dimenzí, pak dosahuje obecně vyšší osobní pohody a optimálního psychologického fungování, které velmi úzce souvisí i s duševním zdravím. Ke sběru dat byl sestaven unikátní dotazník, který do značné míry vychází z dotazníku RPWB – Ryff's scales of psychological well-being, jenž byl vytvořen právě C. Ryff pro měření psychologické osobní pohody. Sestavený dotazník, který vzniknul výhradně pro účely tohoto výzkumného šetření, obsahuje 30 sebesuzovacích škál, pomocí kterých respondenti vyjadřovali vnímaný dopad kariérového poradenství na konkrétní dimenze psychologické osobní pohody. Díky tomu bylo možné prozkoumat, na kterou dimenzi má kariérové poradenství největší dopad.

**Tabulka č. 1:** Dimenze psychologické osobní pohody a jejich charakteristika (Upraveno dle Ryff, 1989)

Dimenze	Charakteristika
sebepečijetí	Pocit sebepečijetí jednotlivce je považován za ústřední rys duševního zdraví a také za charakteristiku seberealizace, optimálního fungování a dospělosti. Člověk s vysokou mírou sebepečijetí má pozitivní přístup k sobě samému, přijímá sám sebe takového, jaký je (včetně silných i slabých stránek) a svůj minulý život vnímá pozitivně. Člověk s nízkou mírou sebepečijetí se se sebou cítí nespokojen, je zklamaný svojí minulostí a je znepokojený některými svými vlastnostmi, přeje si být jiný, než jaký je.
pozitivní vztahy	Schopnost tvořit pozitivní vztahy s ostatními je považována za ústřední součást duševního zdraví a zároveň za znak zralosti. Člověk s vysokou úrovní této dimenze má vřelé, spokojené a důvěrné vztahy s ostatními, má zájem o blaho druhých, má vyvinutou schopnost empatie. Naopak člověk s nízkou mírou schopnosti tvořit pozitivní vztahy má málo důvěrných vztahů s ostatními, je pro něj těžké být vřelý, otevřený, je spíše izolovaný a není ochoten dělat kompromisy, aby si udržel dobré vztahy s ostatními.
autonomie	Optimálně fungující jedinec je také popsán jako jedinec, který sám posuzuje vlastní chování a nečeká na schválení vlastního chování ostatními. Jedinec s vysokou mírou autonomie je rozhodný a nezávislý, je schopný odolat společenským tlakům, hodnotí sebe podle vlastních osobních standardů. Jedinec s nízkou mírou autonomie je znepokojen očekáváním a hodnocením ostatních, má strach, aby dokázal vyhovět ostatním, snadno se poddává společenským tlakům a při rozhodnutích spoléhá spíše na úsudky ostatních.
kontrola prostředí	Tato dimenze představuje schopnost člověka optimálně fungovat v prostředí, ve kterém se člověk nachází a tvořivě ho měnit prostřednictvím své fyzické nebo duševní činnosti. Člověk s vysokou mírou kontroly dokáže zvládat nároky prostředí, ve kterém se vyskytuje, efektivně využívá okolních příležitostí, umí si vybrat nebo vytvořit kontext vhodný pro osobní potřeby a ví, že okolní prostředí může ovlivnit. Člověk s nízkou mírou kontroly prostředí má potíže se zvládnutím každodenních záležitostí a nároků, cítí se neschopný změnit nebo zlepšit okolní kontext, neumí využívat příležitosti a postrádá pocit kontroly nad vnějším světem.
smysl života	Tato dimenze směřuje k vědomí člověka, že jeho život má smysl. Ten, kdo optimálně funguje, má vymezené životní cíle a životní směr, kterým se ubírá, což přispívá k pocitu smysluplného života. Člověk s vysokou mírou v této dimenzi má definované životní cíle a životní směr. Vidí smysl v minulém i

	současném životě a má víru, která dává životu smysl. Člověk s nízkým skóre v této dimenzi postrádá smysl života, chybí mu životní cíle a směr, nevidí smysl svých zkušeností, nemá víru, která by dávala jeho životu smysl a pocit naplněného života.
osobní růst	Dimenze osobního růstu popisuje, že člověk, který optimálně funguje, nadále rozvíjí svůj potenciál a je otevřený vůči zkušenostem. Člověk s vysokým skóre v dimenzi osobního růstu tak má pocit neustálého vývoje, ví, že se může neustále zlepšovat, je otevřen novým zkušenostem, má smysl pro realizaci svého potenciálu a dokáže sledovat své zlepšení v průběhu času. Člověk s nízkým skóre v dimenzi osobního růstu má pocit osobní stagnace, postrádá pocit zlepšení v průběhu času, cítí se znuděně a nezajímá se o život, je uzavřený novým zkušenostem, nechce se dále rozvíjet.

### Diskuze k well-beingu – dva pohledy, jeden cíl: cítit se dobře

Než se přesuneme ke konkrétním výsledkům empirického šetření, představíme si, co konkrétně se pojmem osobní pohoda (well-being) myslí a jaké dva základní koncepty v současnosti existují. Přestože v posledních letech vzniklo množství teoretických koncepcí osobní pohody, obecně lze tvrdit, že osobní pohoda představuje kýžený stav optimálního fungování a prožívání, kterého se snaží dosáhnout lidé na celém světě. Snad všichni chtějí být šťastní a cítit spokojenost. Kromě pocitu štěstí a spokojenosti tento stav poskytuje další řadu výhod, které pozitivně ovlivňují život člověka a jeho chování a jednání. Osobní pohoda je dlouhodobý emoční stav, kdy si jedinec uvědomuje a prožívá spokojenost s vlastním životem (Kebza a Šolcová, 2005). Jedinec prožívající osobní pohodu má svůj život rád a vnímá svůj život jako dobrý.

V současnosti existuje dělení osobní pohody na dvě paradigmaty (přístupy), které se z části překrývají, ale zároveň jsou od sebe odlišné. Deci a Ryan (2001) popisují jednotlivá rozdělení následovně:

1. subjektivní osobní pohoda (well-being), která vychází z filozofie hédonismu, jehož cílem je, aby člověk dosáhl co největšího možného pocitu štěstí skrze potěšení (mysli i těla) a uspokojení (pozitivní emoce) v různých oblastech života (např. práce, rodina, volný čas, zdraví ad.);
2. psychologická osobní pohoda (well-being), která vychází z filozofie eudaimonismu, chápe osobní pohodu jako něco více než jen potěšení a štěstí, ale osobní pohodu spatřuje v naplnění lidského potenciálu.

V konceptu psychologické osobní pohody nejde primárně o maximalizaci pocitu spokojenosti skrze zvyšování pozitivních emocí, eliminaci negativních emocí a subjektivní pozitivní hodnocení svého života, jako je tomu u subjektivní osobní pohody, ale jde především o seberealizaci, naplnění vlastního potenciálu, aktivní přístup k životu a smysluplný život s kvalitními vztahy.

Díky těmto aspektům může člověk pociťovat osobní pohodu a spokojenost s vlastním životem, i když se v jeho životě objeví nepříjemná skutečnost (např. výpověď z práce, nemoc, neúspěšný projekt), které mají značný vliv na subjektivní osobní pohodu. Tyto nepříjemné skutečnosti nemusí negativně ovlivňovat jednotlivé dimenze psychologické osobního pohody, ale naopak jedinec tyto dimenze (respektive kompetence, které tyto dimenze obsahují) využije k překonání těchto těžkostí. Například někdo, kdo bude vysoko skórovat například v dimenzích osobní růst a kontrola prostředí, bude brát tyto nepříjemné skutečnosti spíše jako další příležitost k rozvoji a spolehne se na vědomí toho, že může svoji situaci a prostředí ovlivnit a měnit pozitivním směrem. Proto k dosažení psychologické osobní pohody může jedinci pomoci osobní rozvoj, který bude mít za cíl záměrně rozvíjet zmíněné dimenze. Joshanloo (2019), který zkoumal vztah mezi subjektivní a psychologickou osobní pohodu v průběhu dvaceti let, tvrdí, že psychologická osobní pohoda může být z dlouhodobého hlediska přínosnější než subjektivní osobní pohoda, protože je pravděpodobnější, že psychologická osobní pohoda zvýší budoucí úroveň obou aspektů pohody a své tvrzení podkládá následujícími tezemi:

- díky výzkumu zjistil, že subjektivní osobní pohoda předpovídala subjektivní osobní pohodu i o 10 let později, ale psychologická osobní pohoda současně předpovídala psychologickou osobní pohodu o 10 i 20 let později;
- ve srovnání s psychologickou osobní pohodou jsou hladiny subjektivní osobní pohody silněji určovány emocionálními zážitky, které se mohou dramaticky lišit v čase a kontextu;
- psychologická osobní pohoda je založena na rozvíjení stabilnějších dovedností a schopností, které vedou k vyšším úrovním stability pociťované osobní pohody.

I Huta a Ryan (2010) svým výzkumem dokazují, že účast na eudaimonických činnostech posílila well-being jak okamžitě, tak i tři měsíce poté, zatímco účast na hédonických činnostech posílila well-being pouze okamžitě. Na základě uvedených tvrzení lze předpokládat, že pokud se bude jedinec vědomě zaměřovat spíše na rozvoj psychologické osobní pohody (respektive rozvoj jednotlivých dimenzí osobní pohody) než na maximalizaci subjektivní osobní pohody (respektive maximalizaci pozitivních emocí a minimalizaci negativních emocí v životě), pak bude takový jedinec vykazovat stabilněji vyšší míru osobní pohody, a tedy pociťovat větší spokojenost v životě. Navíc autoři Deci a Ryan (2008) přichází s myšlenkou, že pokud jedinec disponuje psychologickou osobní pohodou a zažívá plné naplnění svého potenciálu, zažije díky tomu zároveň i hédonickou pohodu (subjektivní well-being), naopak však nikoli – tedy ne každé hédonické prožívání a potěšení jsou součástí eudaimonického prožitku. Z tohoto důvodu se výzkum v diplomové práci zaměřil na psychologickou osobní pohodu.

### **Výsledky šetření – well-being jako příčina, nebo důsledek úspěšné seberealizace?**

Šetření potvrdilo pozitivní dopad kariérového poradenství na osobní pohodu, a to nejvýrazněji v dimenzi sebepřijetí a životní smysl. Kariérové poradenství pomáhá jedinci vytvářet pozitivní přístup k sobě samému, poznávat jeho silné stránky a oblasti rozvoje, definovat jeho životní cíle a životní směr. Výzkumné šetření také potvrdilo, že kombinované formy a metody kariérového

poradenství mají větší pozitivní dopad na osobní pohodu než použití formy a metody jedině. Tato informace může sloužit k tvorbě programů kariérového poradenství, které by v ideálním případě měli mít kombinovanou formu (např. skupinový workshop doplněný o individuální poradenství/koučink), neboť lze v takovém případě předpokládat největší přínos pro jedince. Závislost mezi časem věnovanému kariérovému poradenství a dopadem na osobní pohodu nebyla pozorována.

Empirické šetření ověřilo, že 88 % respondentů vnímá pozitivní dopad kariérového poradenství na osobní pohodu. Tuto hodnotu lze označit za překvapující, neboť v šetření Eliáškové a Šťastnové (2020) z Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí téměř třetina respondentů (30,3 %), kteří se účastnili kariérového poradenství, uvádí, že jim kariérové poradenství příliš nepomohlo nebo jim nepomohlo vůbec a považují ho za zbytečné. Přesto však 81,4 % respondentů v tomto výzkumu uvádí, že jsou se službou kariérového poradenství, kterou využilo, spokojeni. Rozpor lze vysvětlit výzkumem realizovaným v rámci této diplomové práce. Ačkoli kariérové poradenství nemusí vždy pomoci vyřešit konkrétní problém, se kterým klient přichází, může však pozitivně působit na klientovu osobní pohodu. Klienti tak mohou vnímat spokojenost s danou službou, přestože jim nepomůže vyřešit konkrétní problém. Navíc většina poradců ve své praxi uplatňuje princip zmocňování a snaží se podpořit klienta v samostatném jednání prostřednictvím toho, že klientovi pomůžou objevit a popsat jeho silné stránky, schopnosti, dovednosti, význam jeho zkušeností apod. Klient tak může získat pocit, že kariérové poradenství jeho problém nevyřešilo, neboť musel následně vlastní pílí a aktivitou problém vyřešit (např. najít si práci, adaptovat se na změnu, učinit rozhodnutí). Klient si však nemusí uvědomovat, že do dalších zkušeností (po absolvování kariérového poradenství) již vstupuje vybaven větším povědomím o sobě, svých schopnostech a zkušenostech, případně s větším sebevědomím, s větší motivací jednat apod, což přispívá k pravděpodobnosti nalezení si zaměstnání (respektive k vyřešení jeho problému) a také to přispívá k jeho osobní pohodě.

Navíc Kesavayuth a Zikos (2017) zjistili, že u lidí, kteří jsou celkově spokojenější se životem nebo mají lepší duševní zdraví, je méně pravděpodobné, že budou nezaměstnaní. Lze tak osobní pohodu vnímat spíše jako příčinu (než jako důsledek), která souvisí s udržením si zaměstnání. Naskýtá se tak poměrně kontroverzní otázka přidělení více zdrojů na veřejné politiky, které mohou zvyšovat osobní pohodu, což může být užitečné zejména pro ty, kteří mají relativně nízkou osobní pohodu, a proto mohou být v určitém okamžiku náchylnější k nezaměstnanosti. Pokud již člověk nezaměstnaný je a hledá si práci, osobní pohoda může zvýšit pravděpodobnost přijetí do zaměstnání. To dokládají Barokas a Sherman (2018), kteří na základě vlastního šetření tvrdí, že výroky, ze kterých vyznačuje spokojenost, obsažené v životopisech mužů zvyšují jejich šance na přijetí do zaměstnání. Je tedy pravděpodobné, že zaměstnavatelé budou spíše přijímat a držet si šťastné a spokojené jedince, neboť štěstí a spokojenost zaměstnanců můžou být objektivně spojené s jejich výkonem a produktivitou a s pozitivními vztahy. To může být další argument pro to, proč se well-beingem v rámci kariérového poradenství zabývat.

Výzkumné šetření, které je součástí diplomové práce, představuje ostatně první takto orientované šetření v českém prostředí. Jeho hlavní motivací bylo přispět k diskusi o potřebnosti a o přínosech kariérového poradenství. Jestliže je jedním z hlavních výsledků šetření Eliáškové a Šťastnové (2020) z Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí fakt, že většina populace o kariérovém poradenství téměř nic neví a lidé si nedokážou moc představit, co od něj čekat, může tato práce přinést další důkazy, co kariérové poradenství přináší a proč může mít pro jedince a celou společnost přínos. Navíc jedním z doporučení Eliáškové a Šťastnové (2020) je zvyšování kvalifikace a odbornosti poradenských pracovníků. Poznatky zjištěné v této diplomové práci lze využít pro další vzdělávání kariérových poradců, neboť ti by si měli být vědomi, jakým způsobem působí na osobní pohodu svých klientů a jaký dopad může osobní pohoda v životě člověka (a ve vztahu k práci a seberealizaci) mít. V rámci dalšího zkoumání by bylo vhodné ověřit, nakolik si jsou poradci vědomi, jakým způsobem působí na osobní pohodu dospělého jedince, a zda chápou její význam v oblasti práce a seberealizace.

### **Závěr – zvyšování well-beingu jako nutnost**

Kariérové poradenství se v průběhu let neustále vyvíjí a s ním i oblasti, kde ho lze využít. V současnosti je kariérové poradenství chápáno jako možnost akutního řešení nenadálé situace (např. ztráta zaměstnání), ale především i jako preventivní program (např. kariérové vzdělávání) pro lepší připravenost na proměnlivý pracovní trh. Tradičně bylo kariérové poradenství považováno za intervenci, která klientům poradí tu nejvhodnější profesi. Dnes jde spíše o rozvoj kariérových kompetencí, objevování vlastního potenciálu a orientaci v nepřeberném množství možností, které nynější svět nabízí. Díky tomu dochází k většímu působení kariérového poradenství na osobní pohodu dospělého jedince, což bylo předmětem zkoumání v diplomové práci. Navíc osobní pohoda již nemusí být vnímána pouze jako důsledek vhodně zvolené kariéry, ale může být i její příčinou.

Správné chápání podoby a přínosů kariérového poradenství může pomoci většímu využívání těchto služeb veřejností a vhodnému uchopení jejich propagace. Navíc kariéroví poradci by si měli být vědomi, jak svým působením mohou ovlivnit well-being klientů. Jestliže víme, že osobní pohoda snižuje pravděpodobnost nezaměstnanosti a zvyšuje pravděpodobnost přijetí do zaměstnání, mělo by být smyslem kariérového poradenství také záměrné zvyšování osobní pohody člověka. Neboť když si důležitost well-beingu a jeho vztah s kariérovým poradenstvím uvědomujeme, je téměř nutnost, snažit se ho u klientů zvyšovat a podporovat.

*Detailní rozpracování souvislostí a vztahů mezi kariérovým poradenstvím a osobní pohodou a podrobné zpracování výsledků empirického šetření naleznete v samotné diplomové práci. Ta je dostupná zde: <https://dspace.cuni.cz/handle/20.500.11956/124991>.*



**Seznam použité literatury:**

- BAROKAS, Guy a Arie SHERMAN. Are Happy People More Employable? Evidence from Field Experiments. *Applied Economics Letters*. 2018, 26(17), s. 1–4. ISSN 1350-4851.
- BERZONSKY, Michael D. Identity Style and Well-being: Does Commitment Matter?. *Identity: An International Journal of Theory and Research*. 2003, 3(2), s. 131–142. ISSN 1528-3488.
- DECI, Edward L. a Richard M. RYAN. On Happiness and Human Potentials: A Review of Research on Hedonic and Eudaimonic Well-Being. *Annual Review of Psychology*. 2001, 52(1), s. 141–166. ISSN 0066-4308.
- DECI, Edward L. a Richard M. RYAN. Hedonia, Eudaimonia, and Well-being: An Introduction. *Journal of Happiness Studies*. 2008, 9(1), s. 1–11. ISSN 1389-4978.
- ELIÁŠKOVÁ, Ivana a Pavlína ŠTASTNOVÁ. *Identifikace bariér v poskytování služeb kariérového poradenství – bariéry na straně příjemců: Výsledky dotazníkového šetření na populaci 15–64 let ke vnímání kariérového poradenství*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2020.
- HUTA, Veronika a Richard M. RYAN. Pursuing Pleasure or Virtue: The Differential and Overlapping Well-Being Benefits of Hedonic and Eudaimonic Motives. *Journal of Happiness Studies: An Interdisciplinary Forum on Subjective Well-Being*. 2010, 11(6), s. 735–762. ISSN 1389-4978.
- JOSHANLOO, Mohsen. Investigating the Relationships between Subjective Well-being and Psychological Well-being over Two Decades. *Emotion*. 2019, 19(1), s. 183–187. ISSN 1931-1516.
- KEBZA, Vladimír a Iva ŠOLCOVÁ. Osobní pohoda: determinující faktory u české dospělé populace. In: *Psychosociální souvislosti osobní pohody*. Brno: Masarykova univerzita, 2005, s. 69–82. ISBN 80-86633-35-7.
- KESAVAYUTH, Dusanee a Vasileios ZIKOS. Happy People are Less Likely to be Unemployed: Psychological Evidence from Panel Data. *Contemporary Economic Policy*. 2017, s. 1–15. ISSN 1465-7287.
- ROBERTSON, Peter J. The Well-Being Outcomes of Career Guidance. *British Journal of Guidance & Counselling*. 2013, 41(3), s. 254–266. ISSN 0306-9885.
- RYFF, Carol D. Happiness Is Everything, or Is It? Explorations on the Meaning of Psychological Well-Being. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1989, 57(6), s. 1069–1081. ISSN 0022-3514.



### **Mgr. Dominik Fojtík**

[www.ekskurzy.cz](http://www.ekskurzy.cz)

Autor pracuje v organizaci EKS z. s. jako lektor osobního rozvoje a kariérový poradce. Vystudoval vzdělávání dospělých se specializací na aplikovanou psychologii a personalistiku, které se původně věnoval. Od roku 2018 aktivně poskytuje kariérové poradenství a kariérový koučink široké škále klientů (ženám, migrantům, studentům). Při individuálních konzultacích uplatňuje zkušenosti z personálního oddělení, ale rád sáhne i po kreativních technikách. Dominik je držitelem certifikátu švýcarského kariérového modelu CH-Q v oblasti mapování kvalit a kompetencí a plánování profesní kariéry I. stupně a také obdržel kvalifikaci specialisty na rozvoj demokratických kompetencí. Nechává se inspirovat především pozitivní psychologií a její intervence aplikuje i do poradenství. Kariérové poradenství a kariérový koučink vidí jako prostředek, jak může větší spokojenosti pomoci dosáhnout ostatním.

# ONLINE POMÔCKY KARIÉROVÉHO PORADENSTVA PRE ŽIAKOV ZÁKLADNÝCH A STREDNÝCH ŠKÔL

Mgr. Nikola Šabíková,

Ústav aplikovanej psychológie, Fakulta sociálnych a ekonomických vied  
Univerzity Komenského v Bratislave

## Abstrakt:

Žiaci základných a stredných škôl sú podporovaní pri voľbe svojho budúceho povolania kariérovými poradcami, ktorých môžu nájsť poväčšine priamo na svojej škole v rolách školských psychológov, výchovných poradcov či špeciálnych pedagógov. K inštitúciám, na ktoré sa môžu žiaci obrátiť v prípade hľadania kariérového poradenstva, možno zaradiť Centrá pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie či Informačné centrá mladých. Niektoré úrady práce sociálnych vecí a rodiny poskytujú preventívne skupinové poradenstvo priamo na školách. V článku sa zameriavame na rôzne online pomôcky, ktoré môžeme na slovenských základných a stredných školách použiť pri práci so žiakmi pri výbere ich budúceho štúdia či povolania. Tieto online nástroje sú nápomocné kariérovým poradcom najmä v aktuálnej situácii, kedy pandémia COVID-19 neumožňuje osobný prístup ku klientovi (v našom prípade k žiakovi) a čoraz viac sú uprednostňované práve online nástroje poradenstva.

**Kľúčové slová:** pandémia COVID-19; online pomôcky kariérového poradenstva; žiaci základných a stredných škôl; budúce povolanie

## Abstract:

Primary and high school students are supported in choosing their future careers by career counselors, who are mostly available directly at their school as school psychologists, educational counselors or special needs pedagogues. Institutions that can offer career counseling also include the Centres for Educational and Psychological Counselling and Prevention or The Youth Information Centre. Some Offices of Labour, Social Affairs and Family also provide school-based preventive group counselling programs. In this article, we focus on various online tools that are used at Slovak primary and high schools when working with students in choosing their future studies or professions. These online tools are helpful to career counselors, especially in the current situation where the COVID-19 pandemic does not allow a personal approach to the client (in our case the student) and online counseling tools are increasingly preferred.

**Keywords:** COVID-19 pandemic, online career guidance tools, primary and high school students, future profession

## Úvod

Mnoho žiakov často čelí problémom pri rozhodovaní sa o svojej kariére, keďže existuje veľké množstvo ponúkaných možností, do rozhodovania vstupujú viaceré faktory a takisto sa s rozhodovaním spája neistota v aktuálnych vs. budúcich informáciách o svete práce (Amir & Gati, 2006; Gati & Amir, 2010). Napriek týmto ťažkostiam, ktoré kariérové rozhodovanie sýti, existuje odborná pomoc, ktorou sa dá zo spleti takýchto problémov vyklúčkovať – kariérové poradenstvo. Kariérové poradenstvo má svoje výhody - možno ho vykonávať skupinovú či individuálnou formou, ale aj osobne či dištančne, dokonca aj kombinovane (Beková et al., 2014). Trend poskytovania poradenských služieb nabral rozmer fungovania v online prostredí už dávnejšie, kedy sa stali používanějšími telefonické rozhovory (linky pomoci) či webové služby (Vendel, 2008). Dnes už nájdeme aj novodobé internetové poradne či moderné online chaty, ktoré všeobecne ľuďom prinášajú možnosti ľahšieho prístupu k online poradenstvu.

V súčasnosti, v období pandémie COVID-19, kedy sa viaceré školské inštitúcie opierajú najmä o dištančnú formu vzdelávania, je dôležité sústrediť pozornosť na online služby kariérového poradenstva, ktoré sú dôležité najmä pre žiakov základných a stredných škôl. Keďže práve v tomto období nie je možné realizovať pravidelné „Dni otvorených dverí (DOD)“ na školách či konať veľtrhy škôl, je dôležité obrátiť sa na možné cesty pri voľbe svojho budúceho vzdelávania či povolania v online priestore. Mnohé inštitúcie počas pandemickej situácie pochopili potrebu online DOD aj veľtrhov, o čom svedčí ich snaha realizovať tieto podujatia aspoň v online forme.

### **Kto poskytuje kariérové poradenstvo na Slovensku?**

Pre žiakov základných a stredných škôl poskytujú služby poradenstva a prevencie (vrátane služieb zaoberajúcich sa kariérovým vývinom žiakov) *Centrá pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie* (CPPPaP). Tieto zariadenia poskytujú odborné poradenské služby bezplatne deťom, mládeži, ich rodičom, ich rodine, ale aj pedagogickým zamestnancom či zamestnancom školskej správy (Beková et al., 2014). V rezorte školstva poskytujú kariérové poradenstvo bezplatne žiakom aj výchovní poradcovia na školách, školskí špeciálni pedagógovia či školskí psychológovia.

Podľa Gatiala (2017, s. 61): „Podpora schopnosti kariérového rozhodovania žiakov by mala patriť k primárnym úlohám školského psychológa. Prax nám ukazuje, že ide o jednu zo zanedbávaných oblastí.“ V tomto kontexte možno spomenúť, že aktuálne na Slovensku prebieha národný projekt s názvom „Pomáhajúce profesie v edukácii detí a žiakov II.“, ktorý umožnil základným a stredným školám obsadiť 3 011 pracovných pozícií – školských psychológov a pedagogických asistentov či asistentov učiteľov (bližšie Metodicko-pedagogické centrum, 2020). Tento projekt by tak mohol otvoriť cesty pre rozloženie síl poradenských služieb a prispieť tak k väčšiemu venovaniu sa aj kariérovému poradenstvu na školách.

V neposlednom rade pod záštitou Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky (MŠVVaŠ SR) možno spomenúť aj detské informačné centrá, dnes známe ako *Informačné centrá mladých* (ICM), ktoré sa snažia poskytnúť podporu žiakom pri výbere

budúceho povolania a odkazujú aj na prácu s vyššie spomínanými odborníkmi pri výbere budúceho povolania či pri výbere školy (Centrum vedecko-technických informácií SR, 2020).

Najvýznamnejšou inštitúciou, ktorá usmerňuje poradenské zariadenia a zastrešuje tvorbu štandardov kariérového poradenstva na Slovensku, je *Výskumný ústav detskej psychológie a patopsychológie* (VÚDPaP). Svoju funkciu vykonáva pre potreby kariérového poradenstva práve prostredníctvom rôznych národných projektov či projektov Európskej únie (Beková et al., 2014). Medzi posledné takéto projekty možno zaradiť napr. národný projekt *KomposyT – Digitálna platforma komplexného poradenského systému* či národný projekt *Štandardy - Štandardizáciou systému poradenstva a prevencie k inklúzii a úspešnosti na trhu práce* (VÚDPaP, 2020).

Okrem rezortu školstva sa kariérové poradenstvo uplatňuje aj v rezorte práce, konkrétne na *Úradoch práce, sociálnych vecí a rodiny* (ÚPSVaR) v každom okresnom meste. Aj v tomto prípade je poskytované bezplatne nezamestnaným alebo aj žiakom na školách ako preventívne poradenstvo. Aj tu sa môžu obrátiť žiaci po skončení stredných škôl. Kariérovému poradenstvu sa môžu venovať aj rôzne neziskové organizácie či združenia ako napr. *Združenie pre kariérové poradenstvo a rozvoj kariéry* (bližšie <https://rozvojkariery.sk/>), a teda celkovo možno povedať, že kariérovým poradenstvom sa zaoberá verejný aj súkromný sektor (Vendel, 2008).

Nemožno nespomenúť aj *Centrum Euroguidance* na Slovensku (Euroguidance, 2017), ktoré je súčasťou celoeurópskej siete umožňujúcej vzájomnú inšpiráciu medzi poradenskými systémami v jednotlivých krajinách a podporuje využívanie príkladov dobrej praxe. Okrem týchto funkcií sa zaoberá aj podporou mobility študentov v Európe.

### **Potreba kariérového poradenstva online**

Keďže v predchádzajúcej časti sme ozrejmili, kde môžu nájsť žiaci základných a stredných škôl pomoc v kariérovom rozhodovaní, otvárame teraz oblasť dostupnosti pomôcok kariérového poradenstva v online priestore. Ako sme už avizovali v úvode príspevku, dnes nie je možné (nielen) na slovenských školách organizovať DOD ani veľtrhy škôl, a tak mnoho kariérových poradcov, ako aj mnoho žiakov, hľadá dnes informácie predovšetkým na internete. V čase tvorenia nášho príspevku (február 2021) máme na Slovensku dokonca ešte stále platné nariadenie ministra školstva Gröhlinga, ktorý rozhodol o prerušení prezenčnej výučby na všetkých stredných školách, ako aj na druhom stupni základných škôl, a to s platnosťou od 26.10.2020 až do odvolania ako opatrenie pre zníženie šírenia koronavírusu (MŠVVaŠ SR, 2020). Aj preto hľadáme cesty, ktoré môžu dnes a aj v budúcnosti využiť žiaci pri výbere svojho budúceho kariérového posunu a zodpovedať si na otázky typu: *Kam na strednú? Kam na vysokú? Pracovať či študovať? Prečo študovať?* atď.

### **Zdôvodnenie vybraných online pomôcok kariérového poradenstva**

Z nášho prieskumu webových stránok na Slovensku usudzujeme, že online pomôcok kariérového poradenstva je u nás málo. Existuje niekoľko online nástrojov, ktoré sú použiteľné v praktickej rovine, no o ucelených programoch by sme mohli hovoriť len ťažko. Niektoré síce

sú súčasťou komplexných programov, avšak tie sú určené skôr pre kariérových poradcov, a tak len sčasti poskytujú priame zdroje pomoci pri kariérovom poradenstve žiakom.

Do príspevku vyberáme také online zdroje kariérového poradenstva, ktoré prinášajú osobu najmä žiakom v ich kariérovej životnej ceste. Medzi inkluzívne kritéria sme zaradili ľahkú dostupnosť k zdroju cez internet (online), možnosť kedykoľvek sa k online zdroju vrátiť, a predovšetkým, musel byť žiakom umožnený otvorený prístup k týmto zdrojom. Naopak k exkluzívnym, resp. vyraďovacím kritériám, sme zaradili všetky online služby poskytované priamo kariérovým poradcom, čiže všetky služby, ktoré nemôžu byť vykonávané samotným klientom, resp. žiakom osamote.

### Online pomôcky kariérového poradenstva

Pre žiakov základných škôl vznikol online program kariérového poradenstva s názvom **Virtuálny kariérny poradca** (2020), ktorý založila Nadácia Volkswagen Slovakia. Žiaci si tu môžu online vyskúšať vytvoriť svoju vizitku, spoznať svoje silné a slabé stránky, spoznať samého seba a otestovať sa kariérovým testom, ktorý im pomôže vybrať ich budúce povolanie. Pre mladých ľudí je nápomocná aj ďalšia nezisková online platforma s názvom **Zmudri** (2020), vďaka ktorej majú stredoškooláci prístup k metodickým videám na rôzne užitočné témy ako napr. kritické myslenie, finančná gramotnosť, výber vysokej školy, zvládanie stresu a iné.

V rámci projektu KomposyT (2020), ktorý realizoval VÚDPaP, vzniklo niekoľko interaktívnych častí pre žiakov: napr. poradenská hra **Semafor**. Vďaka tejto dotazníkovej hre, vychádzajúcej z Hollandovho testu osobnosti RIASEC, môže žiak zistiť, aký kariérový typ (realistický, intelektuálny, sociálny, konvenčný, manažérsky, umelecký) ho najviac vystihuje. Ďalším príkladom online zdroja kariérového poradenstva v rámci projektu KomposyT (2020) je hra **Vyberám si povolanie**, ide tiež o dotazníkovú formu hry, prostredníctvom ktorej môže žiak zistiť, ktorá oblasť povolání je mu najviac blízka (práca so slovami, umelecká činnosť, fyzická práca, skúmanie a veda, úradovanie a kontrola, obchod a manažment, práca s ľuďmi, práca v oblasti IT).

V rámci projektu Erasmus+ vznikol **Job Labyrinth** (2016), je to hra s obsahom kariérového poradenstva, vhodná pre mladšie deti. Dobrým online nástrojom je aj osobnostný dotazník na princípe Meyers-Briggs MBTI – **Na akú prácu sa hodíš?** (Emiero, 2021). Na internetovej stránke sa nachádzajú dve verzie dotazníka, jedna kratšia, druhá dlhšia pre presnejšie vyhodnotenie. Dotazník si môžu vyplniť starší žiaci online a slúži ako orientačný nástroj, s ktorého výsledkami možno ďalej pracovať v poradenskom procese. Nápomocnou pre deviatakov, môže byť aplikácia **Porovnanie nezamestnanosti absolventov stredných škôl v odboroch vzdelania** (Aplikácia AMN, 2013), ktorá umožňuje žiakom zistiť po zadaní údajov školy, o ktorú majú záujem, aké študijné odbory sa v danej škole otvárajú, aká je uplatniteľnosť absolventov danej školy atď. Nevýhodou tejto aplikácie sú údaje z roku 2013, z ktorých do vyhodnotenia čerpá. Odporúčali by sme ich aktualizovať.

Národné kariérne centrum SK (2020) poskytuje žiakom pomoc pri výbere ďalšieho štúdia, zorientovať sa na trhu práce, ako aj pripraviť sa do zamestnania. Pomoc deviatakom sa odráža

v poskytovaní prehľadu stredných škôl v podobe **videoportálu**. Pri poskytovaní pomoci pre stredoškolákov, okrem toho, že organizuje za normálnych okolností veľtrh práce či výstavy vysokých škôl v 6 regiónoch Slovenska, disponuje na svojej stránke aj online **Časopisom pre stredoškolákov – Kam po strednej**, ktorý obsahuje praktické informácie o štúdiu na vysokých školách, ako aj informácie o pracovných príležitostiach pre absolventov. Jeho printová verzia je dokonca distribuovaná na všetky stredné školy Slovenska.

Združenie pre kariérové poradenstvo a rozvoj kariéry (2015) ponúka cestu kariérového poradenstva viacerým typom osôb – pracujúcim, nezamestnaným, žiakom a študentom, absolventom, rodičom, firmám, personálnym a HR agentúram, či iným inštitúciám. Na svojej stránke týmto jednotlivým kategóriám ľudí ponúka množstvo informácií, ktoré združujú dôležité informácie z viacerých zdrojov a poskytujú tak potrebný prehľad pre jednotlivcov. Pri oboznámení sa s kategóriou *žiaci a študenti* sme zistili, že stránka odkazuje aj na hry projektu KomposyT, ktoré sme už spomínali vyššie (napr. Semafor). Okrem toho poskytuje žiakom a študentom pomôcky pri voľbe budúceho štúdia a orientovaní sa na svojej kariérovej ceste, ako napr. materiálna pomôcka – **Čo je pre mňa v mojej práci dôležité? Aké sú moje profesijné hodnoty?** – materiál je možné vytlačiť a môže s ním žiak pracovať.

V susednej Českej republike taktiež fungujú online podporné programy pre kariérové poradenstvo, dobrým príkladom je aplikácia **Co umím** (2014) pre základné školy a aplikácia **Salmondo** (2019) určená prevažne pre stredné školy. Aplikácia Salmondo združuje *psychologické testy a dotazníky*, na základe ktorých môžu žiaci spoznať seba samého, *databázu škôl a povolání*, kde môžu žiaci nájsť potrebné informácie o možnostiach štúdia, ktoré sa pre neho hodia a *plánovač ďalších krokov*, vďaka ktorým môže žiak dosiahnuť svoj cieľ prácou na sebe.

Online zdroje kariérového poradenstva, ako aj rôzne projekty zamerané na kariérové poradenstvo možno nájsť aj v oblasti rezortu práce. Klientami v tomto prípade už nie sú len žiaci, študenti či absolventi, ale všetci nezamestnaní v akomkoľvek veku. Za online zdroj kariérového poradenstva, ktorý poskytuje ÚPSVaR v spolupráci s MPSVaR SR a organizáciou TREXIMA Bratislava, spol. s r.o. (Kariérové poradenstvo, 2010), možno považovať **Integrovaný systém typových pozícií** (ISTP, 2013), známy dnes ako Internetový sprievodca trhom práce (ISTP, 2020). Integrovaný systém typových pozícií (Mosty inklúzie, 2015) obsahuje nástroje, ktoré zjednodušujú a zefektívňujú komunikáciu na trhu práce, je to bezplatná internetová aplikácia, ktorá združuje tieto nástroje:

- a) *Kartotéku typových pozícií (KTP)* – databáza informácií o pracovných pozíciách na trhu práce na Slovensku,
- b) *Analýzu individuálneho potenciálu (AIP)* – samoobslužný poradenský nástroj obsahujúci sériu dotazníkov ohodnocujúcich kvalifikáciu, osobnosť a zdravotný stav,
- c) *Kariérové plánovanie (KP)* – samoobslužný poradenský nástroj umožňujúci zhodnotenie predpokladov na kvalifikovaný výkon danej pozície, taktiež tvorený

z viacerých dotazníkov zaoberajúcich sa vzdelaním, osobnostnými črtami uchádzača, ako aj jeho zdravotnými obmedzeniami, kompetenciami a iným,

- d) *Projekt svet práce* – multimediálna encyklopédia pracovných pozícií, ktorej sprievodcami sú slovenskí moderátori Adela Vinczeová Banášová a Matej Sajfa Cifra, predstavujúcich zábavnou formou 35 pracovných oblastí zahŕňajúcich 900 pracovných pozícií (Mosty inklúzie, 2015).

Okrem ISTP existujú aj iné kariérové programy, ktoré sa venujú nezamestnaným a ich kariérovému vývinu. Medzi takéto kariérové programy možno zaradiť napr. „poradenský projekt 50+“, realizovaný združením K.A.B.A. Slovensko, ktorý sa sústredil na pomoc nezamestnaným vo veku viac ako 50 rokov (bližšie Kariérové poradenstvo, 2010).

Na základe rozhovoru s odborníčkou Mgr. Máriou Jaššovou (osobná komunikácia, 28.02.2021), ktorá momentálne pôsobí ako odborná riešiteľka vo Výskumnom ústave detskej psychológie a patopsychológie, doplníme aj ďalšie internetové zdroje, ktoré môžu byť užitočné kariérovým poradcom v praxi:

- (1) [www.povolania.sk](http://www.povolania.sk) – interaktívny program - dotazník záujmov,
- (2) [www.pozicie.sk](http://www.pozicie.sk) – interaktívny informačno-poradenský program – cesta k povolaniu,
- (3) [www.trendyprace.sk](http://www.trendyprace.sk) – uplatnenie absolventov vysokých škôl,
- (4) [www.dualnysystem.sk](http://www.dualnysystem.sk) – oboznámenie sa s duálnym vzdelávaním,
- (5) [www.corobim.sk](http://www.corobim.sk) – videá o profesiách,
- (6) [www.pppknm.sk/test.php](http://www.pppknm.sk/test.php) – testy typológie osobnosti,
- (7) [www.sustavapovolani.sk](http://www.sustavapovolani.sk) – register povolání a požadovaných kompetencií,
- (8) [www.proskoly.cz/sk](http://www.proskoly.cz/sk) - test voľby povolania,
- (9) [www.comdi.cz](http://www.comdi.cz) – testy (spoplatnené, niektoré zdarma).

### **Prínosy a nedostatky online pomôcok kariérového poradenstva**

V minulosti neboli online programy pre kariérové poradenstvo dostatočne rozvinuté, ani využívané, no ukazuje sa veľká snaha kariérových poradcov z viacerých oblastí o rozvoj a hlavne dostupnosť takýchto programov pre žiakov základných aj stredných škôl. Z mnohých rozhovorov so žiakmi prichádzajúcimi na vysoké školy často vyplýva, že na ich základných či stredných školách sa nevenovala pozornosť kariérovému poradenstvu, nikto ich nesprevádzal ich kariérovou cestou alebo sa venovali kariére na škole len okrajovo. Radi by sme tento nedostatok odstránili a to najmä zvyšovaním povedomia o týchto online pomôckach kariérového poradenstva, ktoré môžu prísť žiakom vhod.



Tabuľka č.1: Prehľad online pomôcok kariérového poradenstva pre žiakov ZŠ a SŠ

Názov online pomôcky	Stručný popis pomôcky a priamy odkaz na ňu	Pre koho vhodné	Poplatok
<i>Virtuálny kariérny poradca</i>	tvorenie vizitiek, spoznanie svojich silných a slabých stránok, spoznanie seba samého, otestovanie kariérnym testom <a href="http://www.vedomostne-ostrov.sk/ostrov/#/karierne-poradenstvo">http://www.vedomostne-ostrov.sk/ostrov/#/karierne-poradenstvo</a>	žiaci ZŠ	zdarma
<i>Zmudri</i>	metodické videá na rôzne témy – kritické myslenie, finančná gramotnosť, výber vysokej školy, zvládanie stresu atď. <a href="https://zmudri.sk/p/home#section-about-project">https://zmudri.sk/p/home#section-about-project</a>	žiaci SŠ	zdarma
<i>Semafor</i>	poradenská hra na zistenie kariérového typu <a href="https://www.komposyt.sk/pre-ziakov/poradenske-hry/semafor">https://www.komposyt.sk/pre-ziakov/poradenske-hry/semafor</a>	žiaci ZŠ, SŠ	zdarma
<i>Vyberám si povolanie</i>	poradenská hra na zistenie vhodnej oblasti povolání <a href="https://www.komposyt.sk/pre-ziakov/poradenske-hry/vyberam-si-povolanie-digitalna-verzia">https://www.komposyt.sk/pre-ziakov/poradenske-hry/vyberam-si-povolanie-digitalna-verzia</a>	žiaci ZŠ, SŠ	zdarma
<i>Job Labyrinth</i>	hra s obsahom kariérového poradenstva <a href="http://joblab.cnos-fap.it/">http://joblab.cnos-fap.it/</a>	žiaci ZŠ	zdarma
<i>Na akú prácu sa hodíš?</i>	osobnostný dotazník v krátkej alebo dlhej verzii <a href="https://www.emiero.sk/test/">https://www.emiero.sk/test/</a>	žiaci ZŠ, SŠ	zdarma
<i>Aplikácia AMN</i>	vyberá na základe zvolených kritérií strednú školu a slúži na porovnanie nezamestnanosti absolventov stredných škôl v konkrétnych odboroch vzdelania <a href="http://web.uips.sk/webaplikacie/Amn/">http://web.uips.sk/webaplikacie/Amn/</a>	žiaci ZŠ	zdarma
<i>Videoportál stredných škôl</i>	videoportál poskytujúci prehľad stredných škôl, ich priestorov, aktivít či názorov ich absolventov... <a href="https://www.koncimskolu.sk/kamnastrednu">https://www.koncimskolu.sk/kamnastrednu</a>	žiaci ZŠ	zdarma
<i>Kam po strednej – časopis pre stredoškôlkov</i>	časopis ponúka aktuálne informácie o možnostiach štúdia na Slovensku aj v zahraničí, o aktuálnych DOD, veľtrhoch... <a href="https://www.kamnavysoku.sk/casopis">https://www.kamnavysoku.sk/casopis</a>	žiaci SŠ	zdarma
<i>Materiálna pomôcka: Čo je pre mňa v mojej práci dôležité?</i>	materiál zaoberajúce sa profesijnými hodnotami, je k dispozícii k vytlačeniu a pracovaniu s ním <a href="https://rozvojkariery.sk/wp-content/uploads/2017/08/Profesijne-hodnoty-ukazka-z-www.rozvojkariery.sk_.pdf">https://rozvojkariery.sk/wp-content/uploads/2017/08/Profesijne-hodnoty-ukazka-z-www.rozvojkariery.sk_.pdf</a>	žiaci SŠ	zdarma
<i>Co umím</i>	online aplikácia určená pre mapovanie zručností detí, zameranie na silné stránky dieťaťa, motiváciu, sebavedomie... <a href="https://www.coumim.cz/">https://www.coumim.cz/</a>	žiaci ZŠ	zdarma
<i>Salmondo</i>	online aplikácia združujúca psychologické testy a dotazníky, databázu škôl a povolání a plánovač ďalších krokov <a href="https://www.salmondo.cz/">https://www.salmondo.cz/</a>	žiaci SŠ	spoplatnené (uhrádza škola)
<i>Integrovaný systém typových pozícií</i>	internetová aplikácia obsahujúca kartotéku typových pozícií, analýzu individuálneho potenciálu, kariérové plánovanie a projekt svet práce <a href="http://www.nrozp-mosty.sk/zacielene-na/item/1014-integrovan%C3%BDsyst%C3%A9mtypov%C3%BDchpoz%C3%ADci%C3%AD%E2%80%93bezplatn%C3%BDpomocn%C3%ADkprev%C5%A1etk%C3%BDchnatrhu%C3%A1ce.html">http://www.nrozp-mosty.sk/zacielene-na/item/1014-integrovan%C3%BDsyst%C3%A9mtypov%C3%BDchpoz%C3%ADci%C3%AD%E2%80%93bezplatn%C3%BDpomocn%C3%ADkprev%C5%A1etk%C3%BDchnatrhu%C3%A1ce.html</a>	žiaci ZŠ, SŠ	zdarma

Veľkým prínosom takýchto online pomôcok kariérového poradenstva je práve ich dostupnosť online priamo žiakom, ktorí ich môžu využívať z pohodlia domova, najmä v aktuálnej pandemickej situácii. Výhodou je aj bezplatnosť týchto pomôcok, nakoľko žiaci nedisponujú vlastnými financiami. Rovnako je výhodou možnosť využitia týchto online pomôcok nonstop, čiže kedykoľvek si na ne nájde žiak čas. Výhodou týchto online pomôcok je v neposlednom

rade aj to, že väčšina z nich je voľne dostupná priamo samotným žiakom, čo umožňuje ich využiteľnosť aj bez pomoci kariérového poradcu. Na jednej strane možno považovať za výhodné, že žiak nepotrebuje pri manipulácii s týmito online pomôckami prítomnosť kariérového poradcu, no na druhej strane treba myslieť aj na to, že tieto samo-administrované online nástroje nemusia byť bez podpory poradcu také efektívne.

V tejto súvislosti tak možno plynulo nadviazať aj na nedostatky či nevýhody týchto online pomôcok kariérového poradenstva. Ak by ich využívali žiaci osamote, nemuseli by dospieť k správnej interpretácii výsledkov. Je tak v záujme žiaka, či navrhované online nástroje využije len k urobieniu si vlastnej mienky o sebe samom, či využije možnosť profesionálnejšieho prístupu a kontaktuje aj kariérového poradcu. Druhú možnosť považujeme určite za efektívnejšiu, nakoľko má žiak príležitosť konzultovať výsledky s kvalifikovaným odborníkom a celkovo mu vie poskytnúť aj chýbajúci následný poradenský proces. Aj podľa Mgr. Jaššovej (osobná komunikácia, 28.02.2021) sú tieto online nástroje často len zdrojom informácií, ktorých integrácia do procesu rozhodovania a plánovania je náročnejšia a často vyžaduje spoluprácu s kariérovým poradcom. Podľa nej sú pre mnohých mladých ľudí čisto online nástroje bez následného poradenstva neefektívnou intervenciou.

## Záver

Prehľad online pomôcok kariérového poradenstva, ktoré uvádzame v článku, by sme radi odporúčali využívať na základných a stredných školách. Žiaci potrebujú spoznať samých seba, svoje silné stránky, čo ich motivuje, čo ich naplňuje a vybrať si ten správny životný smer. Nie je dnes samozrejmé, že aký odbor žiak vyštuduje, v ňom nájde aj pracovné uplatnenie, a teda zmena kariérovej cesty aj po štúdiu nie je nič nemožné, no určite je efektívnejšie venovať všetku svoju snahu profesii, ku ktorej má človek vzťah. Tieto pomôcky môžu byť odrazovým mostíkom pre žiakov na prípravnej ceste k hľadaniu vysneného povolania za či bez pomoci kariérového poradcu.

## ZOZNAM LITERATÚRY

- Amir, T., & Gati, I. (2006). Facets of career decision-making difficulties. *British Journal of Guidance and Counselling*, 34(4), 483–503.
- Beková, L., Grajcár, Š., Lepeňová, D., Uhríková, E., & Zvariková, M. (2014). *Kariérové poradenstvo v Slovenskej republike*. Bratislava: Slovenská akademická asociácia pre medzinárodnú spoluprácu, centrum Euroguidance.
- Gati, I., & Amir, T. (2010). Applying a systematic procedure to locate career decision-making difficulties. *The Career Development Quarterly*, 58(4), 301–320.
- Gatál, V. (2017). Kariérové poradenstvo v práci školského psychológa základnej školy. *Školský psychológ/Školní psycholog*, 18(1), 61-69.
- Vendel, Š. (2008). *Kariévní poradenství*. Praha: Grada.

## ZOZNAM INTERNETOVÝCH ZDROJOV

- Aplikácia AMN (2013). *Porovnanie nezamestnanosti absolventov stredných škôl v odboroch vzdelania*. Získané z: <http://web.uips.sk/webaplikacie/Amn/>
- Centrum vedecko-technických informácií SR (2020). *Podpora vedy, výskumu, vývoja, inovácií a vzdelávania. Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky*. Získané z: [https://www.cvtisr.sk/cvti-sr-vedecka-kniznica/informacie-o-skolstve/mladez-a-sport/informacne-centra-mladych.html?page\\_id=10271](https://www.cvtisr.sk/cvti-sr-vedecka-kniznica/informacie-o-skolstve/mladez-a-sport/informacne-centra-mladych.html?page_id=10271)
- Co umím (2014). *Aplikácia projektu EDUin*. Získané z: <https://www.coumim.cz/c/o-nas>
- Emiero (2021). *Kariérny poradca: Na akú prácu sa hodíš?* Získané z: <https://www.emiero.sk/test/>
- Euroguidance (2017). *Slovenská akademická asociácia pre medzinárodnú spoluprácu (SAAIC) – Kariérové poradenstvo pre inkluzívnu spoločnosť*. Získané z: <https://www.euroguidance.sk/index.php>
- Internetový sprievodca trhom práce - ISTEP (2020). *Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny*. Získané z: <https://www.istp.sk/>
- Integrovaný systém typových pozícií - ISTEP (2013). *Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny*. Získané z: [https://www.istp.sk/clanok-podpora/3343/manual\\_cely.pdf](https://www.istp.sk/clanok-podpora/3343/manual_cely.pdf)
- Job Labyrinth (2016). *Projekt Erasmus+: Explore the magical labyrinth*. Získané z: <http://joblab.cnos-fap.it/>
- Kariérové poradenstvo (2010). *Kompendium súťažných príspevkov*. Získané z: <https://www.euroguidance.sk/document/publikacie/28.pdf>
- KomposyT (2020). *Informačné zdroje – poradenské hry a testy*. Získané z: <https://www.komposyt.sk/pre-odbornikov/odborne-zdroje/ine-clanky/poradenske-metodiky>
- Metodicko-pedagogické centrum (2020). *Národný projekt Pomáhajúce profesie v edukácii detí a žiakov II*. Získané z: <https://www.minedu.sk/narodny-projekt-pomahajuce-profesie-v-edukacii-deti-a-ziakov-ii-umozni-skolam-obsadit-3-011-pracovnych-poziciu/>
- Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky – MŠVVaŠ SR (2020). *Rozhodnutie ministra o opatreniach pre školy (23.10.2020)*. Získané z: <https://www.minedu.sk/rozhodnutie-ministra-o-opatreniach-pre-skoly-23-10-2020/>
- Mosty inklúzie (2015). *Integrovaný systém typových pozícií – bezplatný pomocník pre všetkých na trhu práce*. Získané z: <http://www.nrozp-mosty.sk/zacielene-na/item/1014-integrovan%C3%BDsyst%C3%A9mtypov%C3%BDchpoz%C3%ADci%C3%AD%E2%80%93bezplatn%C3%BDpomocn%C3%ADkprev%C5%A1etk%C3%BDchnatrhu%C3%A1ce.html>
- Národné kariérne centrum SK (2020). *Národné kariérne centrum*. Získané z: <https://narodnekariernecentrum.sk/>

Salmondo (2019). *Salmondo CZ: Pomozte svým žákům nabrat ten správný směr*. Získané z: <https://www.salmondo.cz/>

Virtuálny kariérny poradca (2020). *Nadácia Volkswagen Slovakia*. Získané z: <http://www.vedomostne-ostrov.sk/ostrov/#/karierne-poradenstvo>

Výskumný ústav detskej psychológie a patopsychológie - VÚDPaP (2020). *Národné projekty*. Získané z: <https://vudpap.sk/x/projekty/standardy/vzdelavanie-a-rozvoj-ludskych-zdrojov-pre-system-vpap/karierova-vychova-a-karierove-poradenstvo/>

Združenie pre kariérové poradenstvo a rozvoj kariéry (2015). *Združenie pre kariérové poradenstvo a rozvoj kariéry*. Získané z: <https://rozvojkariery.sk/karierove-poradenstvo/>

Zmudri (2020). *Zmudri – Priprav sa na život*. Získané z: <https://zmudri.sk/p/home#section-about-project>



**Mgr. Nikola Šabíková**, rod. Boldišová, v súčasnosti pôsobí ako interná doktorandka na Ústave aplikovanej psychológie na Fakulte sociálnych a ekonomických vied Univerzity Komenského v Bratislave. V rámci doktorandského štúdia sa odborne venuje problematike rozhodovania stredoškóľákov pri výbere vysokoškóľského štúdia, ku ktorej neodmysliteľne patrí aj kariérové poradenstvo. S témami v oblasti rozhodovania stredoškóľákov pri ich kariérnej ceste vystúpila na niekoľkých odborných konferenciách na Slovensku aj v zahraničí. Je autorkou publikácií v tejto téme, ako aj v iných oblastiach psychológie.

Kontakt: [nikol.boldisova@gmail.com](mailto:nikol.boldisova@gmail.com)

Citujte ako:

Šabíková, N. (2021). Online pomôcky kariérového poradenstva pre žiakov základných a stredných škôl. In: *Kariérové poradenstvo v teórii a praxi* [online], 2021 (19), str. 33-42. Dostupné na internete: <https://www.euroguidance.sk/>. ISSN 1338-8231

## ZÁSTUPCOVIA SLOVENSKA V MEDZINÁRODNÝCH SIEŤACH A ORGANIZÁCIÁCH (CareersNet a IAEVG)

**Štefan Grajčár, Združenie pre kariérové poradenstvo a rozvoj kariéry**

V priebehu posledných mesiacov sa v európskom i celosvetovom priestore kariérového poradenstva, rozvoja kariéry, kariérového vzdelávania a všetkých ďalších konotácií, ktoré pojmu „kariérové poradenstvo“ zvykneme pripisovať, udiali dve zdanlivo nevelmi významné veci. Pesimisti by ich mohli označiť ako iba príležitostné iniciatívy, ktoré nemajú veľkú šancu niečo zmeniť k lepšiemu či pozitívne ovplyvniť dianie vecí v tejto oblasti, my optimisti ale vieme, že je to len zdanie a že obe iniciatívy môžu mať zásadný dopad na to, akým smerom sa bude uberať ďalší rozvoj služieb kariérového poradenstva, a to nielen u nás, ale aj v Európe a vo svete vôbec.

**Cedefop**, Európske stredisko pre rozvoj odborného vzdelávania, vzniklo ešte v roku 1975 ako jedna z prvých špecializovaných agentúr vtedajšieho Európskeho hospodárskeho spoločenstva, pokračovaním ktorého je dnešná Európska únia. Prvých dvadsať rokov agentúra sídlila v Berlíne, od r. 1995 pôsobí v Solúni (Thessalonikách) v Grécku. Ako napovedá názov agentúry, úlohou Cedefopu je podporovať politiky v oblasti odborného vzdelávania a prípravy (OVP) a prispievať k ich realizácii; agentúra pomáha Európskej komisii, členským štátom EÚ a sociálnym partnerom rozvíjať príslušné európske politiky v tejto oblasti. Kariérové poradenstvo – a je potrebné zdôrazniť, že nielen v rámci počiatočného či ďalšieho odborného vzdelávania a prípravy, ale v rámci celoživotného vzdelávania (domnievame sa, že tu sú začiatky prepojenia celoživotného vzdelávania a celoživotného poradenstva) – v politikách Cedefopu zohrávalo od samého začiatku jeho činnosti významnú úlohu, dôkazom by tu mohli byť desiatky odborných publikácií, niektoré z nich dostupné aj v slovenskom či českom preklade, či dnes už takmer neznáma platforma [trainingvillage.gr](http://trainingvillage.gr).

**IAEVG** – Medzinárodnú asociáciu študijného a profesijného poradenstva – nie je tu potrebné nijako podrobnejšie predstavovať, najmä po tom, čo sa v Brne a v Bratislave v septembri 2019 uskutočnili jej odborné podujatia, sympóziu konferencia spolu s Valným zdromazdením.

Nasledujúci text podrobnejšie predstavuje iniciatívy oboch uvedených sietí: CareersNet (Cedefop) – sieť expertov pre celoživotné poradenstvo a rozvoj kariéry; sieť národných korešpondentov IAEVG.

### **I. CareersNet – sieť expertov Cedefopu pre celoživotné poradenstvo a rozvoj kariéry**

CareersNet (Cnet) je jednou zo šiestich špecializovaných [sietí Cedefopu](#). Je to sieť nezávislých odborníkov Cedefopu v oblasti celoživotného kariérového poradenstva a rozvoja kariéry, ktorá je riadená v rámci projektu Celoživotné poradenstvo, odboru vzdelávania a zamestnatelnosti. Členmi CareersNet sú uznávaní odborníci v oblasti celoživotného poradenstva a rozvoja kariéry.

Vyberajú sa na základe výberového konania, ktoré podlieha hodnotiacemu procesu a nominuje ich vedenie Cedefopu.

Sieť bola vytvorená s cieľom zbierať porovnateľné a spoľahlivé informácie v oblasti celoživotného poradenstva a rozvoja kariéry v Európe, najmä v členských a kandidátskych krajinách EÚ.

CareersNet je predovšetkým politické fórum založené na výskume, ktorého cieľom je získavať nové vedomosti a zároveň ponúkať členom príležitosti na vzájomné učenie sa a kolegiálnu výmenu. Sieť tiež reaguje na potrebu Cedefopu mať prístup k stabilným kontaktným bodom poskytujúcim informácie o vnútroštátnom vývoji a vnútroštátnom význame iniciatív EÚ, nezávisle od zmien vo vnútroštátnej alebo európskej politike.

CareersNet poskytuje príležitosť na získanie poznatkov o činnostiach v oblasti rozvoja kariéry zakotvených v rôznych politických oblastiach, ako sú vzdelávanie, odborná príprava, politiky pre mládež, validácia neformálneho a informálneho vzdelávania, vzdelávanie dospelých – vrátane zvyšovania kvalifikácie a rekvalifikácie a politiky trhu práce.

Experti CareersNet majú technickú zodpovednosť za aktualizáciu nástroja Cedefopu – Prehľadu systémov a postupov v oblasti celoživotného poradenstva ([Inventory on lifelong guidance systems and practices](#)). Sieť sa tiež zapojí do aktualizácie publikácie Cedefopu z roku 2009 [Profesionalizácia kariérového poradenstva](#) s cieľom zachytiť vývoj za posledných desať rokov a vyvíjajúci sa kontext digitalizácie.

Popri svojich tematických výskumných aktivitách v oblasti celoživotného poradenstva zriadil Cedefop CareersNet na sledovanie vývoja politík a inovatívnych postupov v krajinách EÚ a v niektorých krajinách EHP, EZVO, krajinách prístupujúcich do EÚ, ktoré sieť obohacujú. CareersNet poskytuje vstupy do spolupráce agentúry s Európskou komisiou a niekoľkými európskymi a medzinárodnými organizáciami, ako sú Euroguidance, Európska nadácia pre odborné vzdelávanie (ETF), Medzinárodné centrum pre rozvoj kariéry rozvoj a verejnú politiku (ICCDPP), Medzinárodná organizácia práce (ILO), Organizácia pre hospodársku spoluprácu a rozvoj (OECD) a UNESCO.

Na jar tohto roku sa vo výberovom konaní Cedefopu o pozíciu národného experta na celoživotné poradenstvo za Slovenskú republiku uchádzal **Ladislav Ostroha** z centra Euroguidance a v tomto konaní bol aj úspešný. L. Ostrohu poznáme ako neúnavného a inšpiratívneho organizátora všetkých aktivít, ktoré slovenské centrum Euroguidance – často v spolupráci so Združením pre kariérové poradenstvo a rozvoj kariéry – zorganizovalo za posledných päť rokov, ako človeka, ktorý sa významnou mierou podieľal na zabezpečení úspešnej a všetkými zahraničnými i domácimi účastníkmi veľmi pozitívne hodnotenej konferencii IAEVG v septembri 2019 v Bratislave.

## II. IAEVG

Výbor Medzinárodnej asociácie študijného a profesijného poradenstva (International Association for Educational and Vocational Guidance, IAEVG; <https://www.iaevg.com>)

v priebehu minulého roka rozhodol o obnovení siete tzv. *národných korešpondentov IAEVG* za jednotlivé krajiny, ktoré majú zastúpenie v tejto medzinárodnej a dnes už aj u nás odbornej verejnosti veľmi dobre známej organizácie.

Požiadavky na národných korešpondentov IAEVG boli formulované nasledovne:

- Národný korešpondent by mal byť členom IAEVG, buď individuálnym alebo prostredníctvom národnej asociácie alebo organizácie (univerzita, výskumný ústav); môže to byť tá istá osoba, ktorá reprezentuje národnú asociáciu alebo organizáciu na Valnom zhromaždení IAEVG a má právo voliť;
- Národný korešpondent by mal mať rozsiahle skúsenosti v oblasti profesijného, študijného a kariérového poradenstva buď ako praktik, školiteľ alebo výskumný pracovník a mal by mať širokú sieť kontaktov s kolegami. Mal by mať prístup k hlavným, relevantným zdrojom a médiám v krajine alebo v regióne.
- Obdobie pôsobenia národného korešpondenta je stanovené na štyri roky s možnosťou jeho predĺženia. Koordinácia skupiny národných korešpondentov bude v kompetencii p. dr. Jane Goodman, viceprezidentky IAEVG.
- Ak je v krajine jedna národná asociácia, pozvanie navrhnuť svojho zástupcu na pozíciu národného korešpondenta bude adresované jej. V prípade, že v krajine pôsobí viac ako jedna asociácia, oslovená bude každá z nich; ak v krajine nie je žiadna asociácia, IAEVG osloví priamo individuálnych členov alebo zástupcov relevantných organizácií. V krajinách alebo regiónoch, v ktorých nie sú žiadni členovia IAEVG, pozvanie možno adresovať jednotlivcom mimo siete IAEVG.
- Navrhnutých kandidátov na pozíciu národného korešpondenta vyberá a potvrdzuje výkonný výbor IAEVG.

Úlohou národných korešpondentov bude:

- reprezentovať svoju krajinu/národnú asociáciu smerom k IAEVG – jej perspektívy, potreby, zdroje, aktivity, aktuálne dianie;
- reprezentovať a promovovať IAEVG vo vlastnej krajine/národnej asociácii – jej zdroje, aktivity, aktuálne dianie.

Tieto úlohy možno plniť prostredníctvom: krátkych príspevkov (do 250 slov) do newslettera IAEVG; prezentovaním príkladov aktivít (newsletter, informačné materiály z konferencií) na konferencii IAEVG; distribúciou materiálov IAEVG prostredníctvom národných asociácií a organizácií, newsletterov a vlastných konferencií v stánku IAEVG; informovať členov národnej asociácie a/alebo vlastnej organizácie o časopise alebo iných materiáloch IAEVG. Propagovať IAEVG najlepším možným spôsobom, na pozvanie sa zúčastňovať zasadnutí výboru národnej asociácie a prípadne viesť pracovnú skupinu IAEVG vo svojej krajine, regióne.

Začiatkom roka 2021 sa na Združenie pre kariérové poradenstvo a rozvoj kariéry (ZKPRK) obrátila p. Jane Goodman, viceprezidentka a členka výkonného výboru IAEVG, s požiadavkou navrhnuť zástupcu Slovenska na pozíciu národného korešpondenta. Rada Združenia následne

navrhla, aby túto v podstate čestnú funkciu zastával **Štefan Grajčár**, zakladajúci člen a prvý predseda ZKPRK, už viac ako štyri desaťročia aktívny v oblasti kariérového poradenstva na Slovensku, ktorý túto ponuku vzápätí aj prijal. Koncom februára 2021 potom IAEVG menovanému zástupcovi Slovenska v sieti národných korešpondentov vystavila nasledovný certifikát:



Výkonný výbor následne ešte rozhodol, že aktuálna nominácia a k nej sa vzťahujúci certifikát bude platiť na roky 2021 – 2022 s tým, že nominant môže na tejto pozícii pôsobiť aj v nasledujúcom období, ak ho národná asociácia navrhne.

Národných korešpondentov bude IAEVG postupne predstavovať vo svojom newsletteri, v tom najbližšom, ktorý má vyjsť v krátkom čase, by mali byť zverejnené aj odpovede národného korešpondenta za Slovensko na tri krátke otázky, ktoré všetkým položila p. Guðbjörg Vilhjálmsdóttir, viceprezidentka IAEVG – jeho odpovede prinášame s miernym predstihom aj na stránkach nášho časopisu (v anglickom jazyku):

*What is your experience in the field of vocational, educational and career guidance and counselling as a practitioner, educator or researcher in your country?*

Career guidance in various sectors, institutional settings, or for various target groups is the topic of my whole professional life – since the very beginning until present time I was dealing



with guidance and counselling as a practitioner, researcher, projects coordinator and team leader, university teacher or editor of a professional e-journal. This is true also now after retirement (in 2016) when I am still involved in the field as an NGO activist.

*How can the national correspondent strengthen ties between guidance counsellors in your country and IAEVG?*

International cooperation of guidance practitioners, researchers, and mainly policy makers is very important in efforts of all involved to have guidance services more accessible, more effective and of a better quality. National correspondents can be very helpful in supporting cooperation between national stakeholders and international professional community, and mainly in making the IAEVG motto or mission statement "*Maximising the World's Potential through Guidance*" to be of the same importance on national level as internationally for the IAEVG. And this is exactly what I as national correspondent would like to push forward in Slovakia.

*What are the main challenges in the guidance field in your country? Or What are the challenges your professional association is working on?*

Though career guidance during last few years has gained much higher support from the key ministries than ever before, there is still a lot to do to make career guidance a service "*assisting individuals of any age and at any point throughout their lives, to make educational, training and occupational choices and to manage their careers*" (OECD/European Communities 2004). Our professional association was invited recently to assist in the development and implementation of the national *Strategy on Lifelong Education and Guidance for 2021-2030* with five areas of activities where establishing National Guidance Forum and increasing capacities for quality development measures of career guidance services are the most challenging for us.

## RECENZIA: KARIÉROVÉ PORADENSTVÍ NA KAŽDÝ PÁD

**Autorky: Silvie Pýchová, Helena Košťálová, Petra Drahoňovská, Dorota Madziová**

Vydavatelství Wolters Kluwer ČR, 2020



*Kariérové poradenství na každý pád* nabízí seznámení s vybranými aspekty hlavního trendu v kariérovém poradenství v současnosti, za který lze označit rozvoj dovedností pro plánování a řízení vlastní kariéry v kontextu celoživotního kariérového poradenství a celoživotního vzdělávání. Publikace je určena zejména všem pedagogům na základních a středních školách, nejen kariérovým a výchovným poradkyním a poradcům, ale také rodičům žáků a studentů.

Kniha je společným dílem autorek, kariérových poradkyň, se zkušenostmi v řadě oblastí kariérového poradenství, nejen ve školním prostředí. Jed-

notlivé kapitoly pojmenované podle pádových otázek poskytují vhled do komplexnosti a provázanosti témat kariérového poradenství. Postupně jsou objasňovány vybrané charakteristiky současného proměňujícího se světa s akcentem na oblast práce, profesí, trh práce, vzdělávání, kariéry a kariérového poradenství. Projevy a důsledky globalizačních procesů a 4. průmyslové revoluce mají a budou mít významný vliv nejen na zmíněné oblasti, ale i na život lidí a společnosti. V publikaci jsou, kromě již zmíněných oblastí, zahrnuta např. i témata budování osobní značky nebo freelancerů (v českých podmínkách OSVČ). Kariéra neznamena pouze postup po kariérovém žebříku, ale zahrnuje veškeré dimenze života. Obdobně kariérové poradenství není zaměřeno pouze na výběr profese na celý život nebo na poskytování „připravených“ odpovědí na otázky. Podporuje orientaci klientů v různých etapách jejich života, facilituje reflexi změn, sebereflexi a přebírání odpovědnosti za vlastní rozhodnutí a napomáhá při hledání odpovědí, i když na některé otázky hledáme odpovědi v průběhu celého života. Naznačuje možnosti přípravy na budoucnost, i když je obtížně předvídatelná.

Zasloužená pozornost je věnována zavádění kariérového poradenství ve školách, problematice působení kariérových poradců, jejich rolím a potřebným kompetencím. Z praxe a odborného rozhledu autorek vyplývají mnohá doporučení a závěry. Aktérem v kariérovém poradenství není pouze kariérový poradce nebo jiný pedagog, ale žáci nebo studenti a jejich rodiče. Kariérové poradenství je společným projektem, a to i v širším, společenském kontextu. Celoživotní

kariérové poradenství zahrnuje i témata např. aktivního stárnutí, celoživotního učení nebo sociální spravedlnosti a well-beingu, jak vyplývá mj. i z dokumentů OECD.

Kapitoly doplňují konkrétní příklady, srovnávací tabulky ilustrující popisovanou problematiku, nabídka aktivit pro čtenáře, otázky, místo pro poznámky a souhrn hlavních bodů. I samotný text evokuje řadu témat k zamyšlení a k sebereflexi každého čtenáře. Čtenář má příležitost se seznámit s významnými osobnostmi tohoto oboru a jejich přínosem, např. F. Parsonsem, D. E. Superem, T. Dienerem nebo M. Savickasem, jako i s existencí modelů či rámců kariérových kompetencí v zahraničí. Modely jsou zavedeny v mnoha vyspělých zemích, mohou být pro náš vzdělávací systém a kontext kariérového poradenství inspirující. Inspirující je i tato publikace. Poskytuje náhled do širokého spektra a souvislostí kariérového poradenství.

**Doc. PhDr. Iva Kirovová, Ph.D.**

VŠB – Technická univerzita, Ostrava

## RECENZIA: CESTA ZA HORIZONT KARIÉROVÉHO PORADENSTVÍ. KRITICKÁ REFLEXE V PRAXI

Editorky: Helena Košťálová, Markéta Cudlínová

EKS, 2021

Predstavovaná publikácia je výsledkom trojročnej spolupráce širokého projektového tímu autoriek a autorov z piatich krajín (z Českej republiky, Dánska, Grécka, Španielska a Veľkej Británie). Je to pomerne útlá knižôčka (105 strán) v mierne neštandardnom formáte, ale podľa autorov už i týmto formálnym znakom sa chce odlišovať od ostatných publikácií na našej knižnej poličke.

A zdá sa, že tento zámer sa podarilo naplniť veľmi dobre – už nahliadnutie do obsahu naznačuje, že sa tu otvárajú témy, ktoré nie sú bežnou, štandardnou súčasťou vzdelávacích či iných podporných programov pre kariérových poradcov a ďalších, ktorých zaujíma téma kariérového poradenstva a rozvoja kariéry – vlastnej i tých, ktorí sú v pozícii klientov. Stačí tu spomenúť aspoň niektoré z nich:

reflexívny prístup v profesijnom rozvoji (kariérového poradcu), sociálna spravodlivosť, etika a neustrannosť, kariérové poradenstvo ako trvalý konflikt (s otáznikom) či udržateľné alebo „zelené“ poradenstvo.

Publikácia je určená kariérovým poradcom a primárne sa zameriava práve na nich samotných ako aktérov kariérového poradenstva, až v druhom slede má pomôcť poradcom v ich priamej poradenskej praxi s klientami, ktorými sú tu najmä žiaci a študenti. Je rozčlenená do troch častí, logicky usporiadaných od jednotlivca (poradcu) cez jeho bezprostredné okolie až k širšiemu svetu. Jemným spojivom, ktoré prepája všetky tri časti i jednotlivé články od celkovo osemnástich autoriek a autorov, je kritická reflexia: nástroj umožňujúci poradcovi (ale v zásade komukoľvek, kto sa zamýšľa nad tým, čo a ako robí a chce to robiť lepšie, zodpovednejšie) permanentne reflektovať vlastnú činnosť, kriticky ju hodnotiť a vyvodzovať z toho pre seba príslušné konzekvencie.

Knižka otvára pomerne pestrú škálu tém, no vo väčšine prípadov kladie skôr otázky ako ucelené odpovede či hotové riešenia. Niektoré z tých otázok sú pritom aj trochu provokatívne či prinajmenšom znepokojujúce – v zmysle, že nedajú človeku pokoj, nútia ho premýšľať, nad



sebou samým, nad svetom okolo, nad všakovakými súvislosťami, s ktorými sa ako poradca vo svojej praxi stretáva.

Autori publikáciu poprekladali množstvom interaktívnych prvkov, poznámok na okraji (aj preto má vraj publikácia o centimeter na šírku viac), nechýbajú ani odkazy na ďalšie zdroje, mnohé z nich dostupné niekoľkými kliknutiami myši priamo od stola. To čitateľa často odvedie do rôznych bočných uličiek, aby sa tak o chvíľu vrátil na miesto odkiaľ predtým nakrátko odbehol. Nepôsobí to rušivo, naopak, obohacujúco, dáva nám to možnosť nazrieť aj tam, kam by sme sa inak možno nedostali. Navyše, knižka okrem samotného úvodu s návodom, ako s ňou pracovať, nemá vlastne jasný začiatok ani koniec, čitateľ si ju môže otvoriť – na mnohých miestach aj opakovane – kde sa mu to zapáči.

Nie je to knižka na jedno popoludnie, ani na jedno použitie. Nie je to ani ľahké čítanie, nie je určené pre rutinérov, ale pre premýšľavých ľudí, pre poradcov snažiacich sa robiť svoju prácu stále lepšie, pre poradcov reflektujúcich samých seba, svoju vlastnú profesionálnu i osobnú, ľudskú skúsenosť i meniaci sa svet okolo nás.

Publikácia má názov *Cesta za horizont kariérového poradenství* (s podtitulom *Kritická reflexe v praxi*) – zdá sa mi, že tých horizontov by sme v nej mohli nájsť aj viac, stačí len nazrieť za ne a vykročiť naznačeným smerom. Je to zaujímavé, podnetné a tiež veľmi potrebné čítanie.

Publikácia je dostupná na vyžiadanie na tejto adrese: <https://ekskurzy.cz/cs/nase-publikace>.

**Štefan Grajčár**

Združenie pre kariérové poradenstvo  
a rozvoj kariéry

## EVROPSKÁ ONLINE KONFERENCE „KARIÉROVÉ PORADENSTVÍ A VZDĚLÁVÁNÍ VE SVĚTĚ VZHŮRU NOHAMA“

**Mgr. Petr Chalůš, Centrum Euroguidance, DZS**

Evropská online konference „Kariérové poradenství a vzdělávání ve světě vzhůru nohama“ proběhla 20. – 21.11. 2020. Akci organizovalo Centrum Euroguidance v ČR při DZS ve spolupráci s Českou zemědělskou univerzitou s podporou [dalších partnerů](#). Navázala tak dalším ročníkem na předchozí konference k aktuálním tématům kariérového poradenství, které proběhly ve spolupráci s IAEVG (2019), UHK (2018), Katedrou andragogiky FF UK (2017) a ÚPV FF MU (2016). Všechny informace ke konferenci i jejím předchozím ročníkům jsou dostupné na [www.konferencekp.cz](#). Cílem konferencí je rozvíjet odborné zázemí kariérového poradenství, podporovat jeho profesionalizaci a zároveň jeho otevřenost, různorodost a vznik jeho nových forem. Podpořit teorii, výzkum a odbornou diskuzi praktiků i veřejnosti. Vytváří unikátní společný prostor pro sdílení, prezentaci a diskusi.

Tématem letošního roku bylo kariérové poradenství a vzdělávání v situaci, kdy se mění se trh práce a otevírají se nové životní i profesní výzvy ve společnosti ovlivněné důsledky pandemie. Konference byla otevřena příspěvkům se zaměřením na kontexty školního, vysokoškolského i celoživotního vzdělávání, oblast zaměstnanosti. Prezentovány byly praktické metodiky i teoretické a výzkumné reflexe, inovace v rámci rozvoje systému ve veřejném sektoru i pohledy z firemního prostředí a trhu práce. Konference se věnovala se i online a evropské dimenzi kariérového poradenství, i vyzdvihla dimenzi udržitelného rozvoje (green guidance). Byli pozváni řečníci z akademické sféry i z praxe, reflektovali výsledky výzkumů v oblasti kariérového poradenství i zkušenosti z úspěšné poradenské praxe, z evropských, národních i regionálních projektů. Součástí konference byly i prezentace výherců letošních Národních cen kariérového poradenství, představeny byly i vítězné příspěvky z národních cen v dalších evropských zemí.

Program konference probíhal v českém i anglickém jazyce, se zajištěným překladem hlavních přednášek a vybraných sekcí. Celý program konference je k dispozici [zde](#) a více informací o plenárních vystupujících a jejich vstupech [zde](#). Na konferenci se registrovalo více než 500 účastníků z ČR a mnoha dalších evropských zemí. V úvodu vystoupili zástupci Euroguidance, DZS a univerzitního pracoviště IVP ČZU, zástupci dalších významných stakeholderů na národní a evropské úrovni (Evropská komise; Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy ČR; Úřad práce ČR – Generální ředitelství; Národní pedagogický institut). Úvodní panelová debata otevřela hlavní téma konference otázkou „Potřebujeme nalézt nové pojetí kariérového poradenství ve světle nynější pandemie?“ Debatu moderoval Tristram Hooley a hosty byli Thomas Diener, Jaana Kettunen, Jerome Rossier a Jiří Votava. V plenární části pak byly prezentovány dva univerzitní výzkumy v oblasti připravenosti absolventů středního odborného vzdělávání na pracovní trh - Petr Hladů (MU) a Jitka Jirsáková s Jiřím Votavou (ČZU). Konference se během

prvního dne rozdělila na dvě hlavní sekce, kdy jedna z nich se věnovalo pohledu ze strany trhu práce a druhá ze strany poradenství a vzdělávání. Závěr prvního dne byl věnován udílení národních cen kariérového poradenství a prezentaci vítězných příspěvků (tisková zpráva k NCKP 2020 [zde](#)).

Významnou částí programu bylo pestré spektrum přihlášených vystupujících v pěti paralelních sekcích, kde bylo druhý den konference prezentováno okolo 40 příspěvků na tato témata: Udržitelná sociálně spravedlivá společnost: Role kariérového poradenství, Vzdělávání a rozvoj poradců, rozvoj systému, online dimenze, metody a inovace, a další. Proběhl také kulatý stůl Euroguidance s podporou NPF a workshopy na různá témata ke kvalitě a metodice. Více k sekcím na odkazech [zde](#) a [zde](#). Na závěr moderátoři, [zástupci vědeckého výboru](#) shrnuli přínosy prezentací a debat v sekcích, účastníci konference poskytli zpětnou vazbu, co si odnášejí z konference, zejména inspiraci a energii pro další svou práci. Během konference se účastníci mohli seznamovat prostřednictvím skupin na sociálních sítích a vyměňovat si informace prostřednictvím sdílených dokumentů. Výstupy v podobě anotací a nahrávek jsou dále zpracovány a prezentovány prostřednictvím stránek konference a [www.euroguidance.cz](http://www.euroguidance.cz) a [www.euroguidance.eu](http://www.euroguidance.eu).

Na následujících stránkách jako ukázkou z toho, o čem všem byla na konferenci řeč, přinášíme tři full-textové příspěvky, dva z nich jsou od domácích autorů, jeden od autora ze zahraničí.

## DIALOG S VLASTNÍM ZÁVAZKEM: VYBRANÉ KAPITOLY „ZELENÉHO“ KARIÉROVÉHO PORADENSTVÍ

Alice Müllerová, Kateřina Hašková,

Sdružení pro kariérové poradenství a kariérový rozvoj, z. s.

### Abstrakt

Ve svém příspěvku autorky hledají místo environmentálních témat v kariérovém poradenství a vhodný jazyk, který k popisu těchto vazeb využít. S oporou v dostupné literatuře se zamýšlí nad odpovědností kariérových poradců i oboru jako takového za udržitelný sociálně spravedlivý život na Zemi. Jako klíčový nástroj pro porozumění této dimenzi kariérového poradenství nabízí poradcům dialog s vlastním závazkem k udržitelnému sociálně spravedlivému životu na Zemi, který slouží k prozkoumání vlastních přesvědčení o příčinách, souvislostech a možných řešeních klimatických změn a jejich odrazech v poradenské práci. V závěru prezentace nabídnou autorky některé konkrétní techniky, které lze na podporu udržitelné budoucnosti v kariérovém poradenství využít.

**Klíčová slova:** zelené kariérové poradenství; udržitelnost; sociální spravedlnost; svět práce; dialog

### Abstract

In their contribution, the authors look for the place of environmental topics in career counselling and a suitable language to use to describe these links. Based on the available literature, they are reflecting on the responsibility of career counsellors and the field as such for a sustainable socially just life on Earth. As a key tool for understanding this dimension of career guidance, it offers counsellors a dialogue with their own commitment to sustainable socially just life on Earth, exploring their own beliefs about the causes, context and possible solutions to climate change and its implications in guidance practice. At the end of the presentation, the authors will offer some specific techniques that can be used to support a sustainable future in career guidance.

**Keywords:** green career guidance; sustainability; social justice; world of work; dialogue

*"Uvažujme o celku. Poznávejme vazby v (eko)systému.  
Jednejme tam, kde je to potřebné a možné.  
Počínejme si odpovědně a s respektem ke všem, kterých se to týká."*

Jan Krajhanzl (2010; s. 24)



## Úvod

V tomto článku bychom čtenáře rády přizvaly k zamyšlení nad rolí kariérového poradenství tváří v tvář klimatické změně. Toto zamyšlení začíná úvahami nad jazykem, kterým popisujeme vztahy mezi kariérou, kariérovým poradenstvím a udržitelným sociálně spravedlivým životem na Zemi. Od hledání vhodných pojmenování se naše myšlenky přesouvají k samotné poradenské praxi, především k nám kariérovým poradcům a k roli, kterou si při budování udržitelné společnosti přisuzujeme. Na závěr pak vybíráme některé z metod a technik, které lze v tomto kontextu využít. Vnímáme tento text především jako jeden z příspěvků do diskuse nejen o tom, kudy se může kariérové poradenství dále ubírat, ale i jak může přispět k možným řešením krizí vycházejících z klimatických změn.

Alici zajímají „přesahy“ v kariérovém poradenství. Podněty k přemýšlení o povaze lidské práce a vztahu přírody a kultury jí přinesl Josef Šmajš, který se zabývá otázkami civilizační krize. Oslovují ji myšlenky Anny Hogenové v pohledu na problémy současné doby, jako je společnost zaměřená na výkon, potřeba hledání vlastního místa a zdroje. Tyto problémy chápe jako odpovědi. Pokud jim chceme porozumět, vybízí nás k tomu, abychom trpělivě hledali v těchto odpovědích otázky a nespolehali se na řešení, která jsou pro nás „přichystaná“. Hovory s Katkou byly a jsou k tomuto hledání vítanou příležitostí.

Katku k hlubšímu uvažování o zeleném kariérovém poradenství vedly především mnohé hovory s Alicí a její myšlenky o sociálně spravedlivém světě a novém pojetí práce v něm. Dalším impulzem pro ni bylo narození dětí, které ji poutají zpět k vlastním kořenům, k dětství, k zemi, a k přemýšlení, jak naše jednání přetváří svět, ve kterém budou ony žít. V poslední době jí pak kromě nespočtu běžných situací a řady knih inspiruje k dalšímu přemýšlení (nejen) o zeleném poradenství výcvik v kolaborativně-dialogickém přístupu MODI.

## O jazyku

„Zeleným“ kariérovým poradenstvím (*green guidance*) odkazujeme k práci Petera Planta (2014) v této oblasti, který nás jako jeden z prvních s tímto konceptem seznámil. Při překladu do češtiny však v současném kontextu považujeme *zelené kariérové poradenství* za zužující pojem, neboť nedostatečně zdůrazňuje provázanost environmentálních a sociálních problémů dnešního světa. Především s ohledem na obeznámenost se „zeleným“ kariérovým poradenstvím u odborné veřejnosti, jsme se jej rozhodly v názvu našeho textu ponechat, významový posun tohoto termínu jsme se však snažily naznačit zvolenými uvozovkami.

Klimatická změna neexistuje sama o sobě, ale její vznik, podoby a dopady jsou úzce provázané s lidskou činností. Individuální podoby kariéry i její společenské vnímání jsou tedy na jedné straně proměnou klimatu formovány, na straně druhé ji mohou prohlubovat či zmírňovat. V tomto kontextu vnímáme potřebnost začlenění environmentálních témat do kariérového poradenství; a to současně na úrovni individuální kariéry jednotlivců (na jedné straně ve smyslu uvažování o vlastních hodnotách, potřebách a kompetencích, jež lze využít pro utváření udržitelného života na Zemi, a potřebách tohoto světa na straně druhé) i na širší úrovni

společenské, zejména v hledání nových významů práce či cest pro dosažení sociální spravedlnosti.

„Zelené“ kariérové poradenství může laickému čtenáři evokovat především prosazování zájmů přírody bez ohledu na dopady na jednotlivce či skupiny obyvatel. Tato zkratka může mít na realizaci takového poradenství zpětně negativní efekt; hlediska udržitelnosti a sociálně spravedlivé společnosti jsou totiž neoddělitelně provázána. Globální shoda na řešení klimatické krize je nutnou podmínkou pro nalezení takových cest, které nebudou přenášet negativní dopady klimatických změn na určité skupiny obyvatel (např. na chudé, lidi žijící na globálním jihu, obyvatele přímořských oblastí), ale budou přispívat k dosažení sociální spravedlnosti. Široká diskuze nad vhodnými řešeními klimatické krize je také zárukou, že se tato řešení stanou představitelnými a přijatelnými pro značnou část populace, která tím umožní i jejich proveditelnost.

Vhodnou alternativou pro pojmenování snah kariérových poradců vedoucích ke spokojené individuální kariéře, která přispívá k sociálně spravedlivé a udržitelné společnosti, se zdá být *kariérové poradenství pro udržitelnost*, přičemž udržitelností neodkazujeme k udržitelnému rozvoji či k udržitelnosti současných sociálně-ekonomických vztahů, ale v co nejširším pojetí k zachování života na Zemi pro příští generace (srov. Guichard, 2018, s. 319-320)

Jiné aspekty „zeleného“ kariérového poradenství vystihuje pojem *kariérové poradenství založené na péči*, ve smyslu péče o sebe, druhé, komunitu, společnost, přírodu (Horký-Hořejší, 2020), tedy péči o vše „pozemské“ (Latour, 2020). Jinými slovy jde tedy o kariérové poradenství, které se odklání od individualistického pojetí kariéry a vychází z porozumění člověku skrze jeho vztahování se k druhým i ke světu obecně. Takové poradenství s sebou rovněž nese zásadní změny v pojetí práce.

### **Dialog s vlastním závazkem**

„Zelené“ kariérové poradenství může mít více podob. V rámci sebepoznání a kariérového rozhodování mohou poradkyně a poradci podpořit klienty v náhledu na vlastní hodnoty, potřeby či preferovaný životní styl. Klientům mohou rovněž nabídnout informace o současném (green jobs, green skills, apod.) i alternativním světě práce (např. sociální podnikání, základní nepodmíněný příjem, nerůstová hnutí). V neposlední řadě mohou poradci a poradkyně vystupovat jako advokáti, v zájmu udržitelného sociálně spravedlivého života na Zemi.

V rámci „zeleného“ kariérového vzdělávání je kladen důraz na kritické zhodnocení současné situace a uvědomování si širších než pouze individuálních potřeb a na rozvoj dovedností pro jejich uplatňování v souladu s potřebami jedince. Ve školním kontextu je obecným cílem vzdělávání příprava dětí a mladých lidí na život; vedení k respektu k sobě i k druhým a podpora v hledání takových životních drah, v nichž žáci uplatní své kompetence a silné stránky ve prospěch společnosti a světa. „Zelené“ tedy vnímáme jako implicitně vzdělávací – škola má pro jeho rozvoj řadu možností a nástrojů, z nichž jen jednou z mnoha je školní výuka. Uvažujeme-li specificky o kariérovém vzdělávání, nacházíme průniky s principy environmentální výchovy, zejména s emancipačními přístupy, které vedou k rozvoji kompetencí potřebných pro řešení

neznámých výzev budoucího světa, či místně zakotveným učením, jež (průřezově) propojuje školní výuku s místní komunitou (Činčera, 2017).

Jak uvádíme výše, poradcům se nabízí široká škála možných aplikací kariérového poradenství do praxe. Každá z těchto podob „zeleného“ kariérového poradenství s sebou nese mírně odlišné nároky na jejich kompetence i etické zásady. Volba konkrétních způsobů aplikace „zeleného“ kariérového poradenství vychází z obecnější představy o udržitelném sociálně spravedlivém životě na Zemi, vnímání vlastního závazku pro dosažení takového světa, i na způsobech, kterými je promítán do vlastní kariéry a poradenské práce.

Odpovědnost jako imperativ musí vycházet z nitra. Dialog s vlastním závazkem nás vybízí ke zkoumání vlastního světonázoru. Předkládáme v něm soubor otázek, které nás vracejí k osobním a profesním předpokladům vlastní praxe. Záměrem otázek je podpořit vnímání souvislostí a hledání vlastního místa, formovat míru našeho aktivismu i oblasti, kde se chceme angažovat, kde vnímáme své možnosti a zdroje.

Otázky jsme rozdělili do čtyř oblastí (tabulka č. 1). Začínáme s mapováním zdrojů, na jejichž základě si vytváříme představy o světě, společnosti a jazyku, který k jejich popisu používáme. Pokračujeme s otázkami směřujícími ke stanovení hranic vlastní odpovědnosti a porozumění tomu, k čemu nás tato zodpovědnost zavazuje. Poté se zabýváme otázkami vlastní kariéry a životního stylu. Nakonec hledáme přesahy našich postojů a zkušeností do poradenské praxe.

<p><b>Představa světa</b></p> <p>Jak vidím udržitelný sociálně spravedlivý život na Zemi?</p> <p>Jakými slovy jej mohu popsat?</p> <p>Jaké zdroje k přemýšlení využívám, kde čerpám inspiraci?</p>	<p><b>Moje kariéra</b></p> <p>Jak hledání udržitelného sociálně spravedlivého života na Zemi ovlivnilo a ovlivňuje moje kariérové volby?</p> <p>Jaký životní styl si (z)volím?</p> <p>Zapojuji se do dalších aktivit zaměřených na toto téma?</p>
<p><b>Představa zodpovědnosti</b></p> <p>Jaké vidím bariéry i možnosti dosažení udržitelného sociálně spravedlivého života na Zemi?</p> <p>Jak jsem odpovědný za nalezení udržitelného sociálně spravedlivého života na Zemi?</p> <p>Jak pečuji o sebe, o své okolí, o planetu...? Kde mohu jednat?</p>	<p><b>Moje praxe</b></p> <p>Jak usiluji o dosažení udržitelného sociálně spravedlivého života na Zemi ve své poradenské praxi?</p> <p>Objevuje se téma udržitelnosti v mé vizi, v cílech poradenství, v prostředcích a metodách...?</p> <p>Jak toto téma komunikuji s klienty?</p>

**Tabulka č. 1.** Dialog s vlastním závazkem k udržitelnému sociálně spravedlivému životu na Zemi

## Náměty pro praxi

Zamyšlíme se nad tím, jak některé metody a přístupy v kariérovém poradenství umožňují přinášet ekologická a společenská témata do konverzace s klientem a jak pomáhají formovat představy, cíle a očekávání spojená s rozvojem kariéry a působením ve světě práce. Ještě před tím si však potřebujeme položit otázku, zda a pro koho jsou tato témata důležitá? Mohou si naši klienti dovolit se jimi zabývat? Nejsou tato témata příliš vzdálená od jejich problémů? Máme se jimi zabývat pouze tehdy, pokud s nimi sami přijdou? Nebo jsou pro nás tato témata natolik důležitá, že je chceme sami do poradenství přinášet? Jsme přesvědčeni, že je naší povinností klienty vzdělávat? Pokud ano, jaké jsou naše možnosti? V rámci evropského projektu **NICE** byly formulovány profesní role, do kterých jako kariéroví poradci vstupujeme. V jednotlivých rolích jsou pak možnosti našeho působení různé. Různá je i míra našeho vlivu podle toho, zda pracujeme v poradenství či vzdělávání v přímé práci s jednotlivci, skupinami a komunitami, v managementu nebo se podílíme na vytváření služeb a rozvoji sociálních systémů.

Při hledání inspirací pro praxi vycházíme ze směrů, ve kterých je „zelené poradenství“ již určitým způsobem obsaženo. Jeho podoby nalézáme například v přístupu Navigace při hledání povolání podle Thomase Dienera. Jeho přístup vychází z potřeby hledání smysluplné práce, ve které můžeme využít naše individuální kvality tak, aby se potkávali s potřebami ostatních.

První oblastí, kterou lze v kontextu „zeleného“ poradenství využít, je poznávání světa práce a „dekonstrukce“ našich představ o něm. Experiment *Stručná historie světa práce* je dobře známý mezi kariérovými poradci v České republice i na Slovensku. Pomáhá nám porozumět, jak se v historii svět práce a hodnoty s ním spojené vyvíjely. Převládající hodnoty pak formují naše přesvědčení. Často si ani nejsme vědomi, kde se tato přesvědčení vzala. I další metody, které už v praxi kariérového poradenství mají své místo, pomáhají porozumět tomu, jak se formují naše představy o práci, a jak tyto představy ovlivňují naše rozhodování. Porozumění nám dává možnost volby, čím se chceme ve svém životě řídit a k čemu chceme směřovat. Můžeme se pak stát aktéry takových změn na trhu práce, které povedou k udržitelnému a sociálně spravedlivému na Zemi.

Dalším místem, kde se cíle kariérového poradenství setkávají s cíli udržitelnosti, je oblast sebepoznání. Metody a nástroje, které kariéroví poradci běžně využívají, vedou k rozpoznání toho, kde a jak každý z nás může přispět svými kvalitami, jak se vztahujeme k sobě i k ostatním, ke společnosti a k planetě. Kde slyšíme „volání“? Cesta ke změně hodnot může vést i přes intenzivní nelibé prožitky. Environmentální žal nebo negativní pocity způsobené současnou pandemií čím dál častěji vystupují i v rámci kariérového poradenství. Poradci mohou využít metody zaměřené na práci se změnou a zvládnutí nejistoty a přístupy podporující naději.

Významná je také oblast plánování a rozhodování. Poradci mohou znát informace o různých alternativách k současnému trhu práce a způsoby, jak do nich vstoupit – jaké obory a vzdělávací cesty k nim vedou. Mohou klienty podporovat v hledání odlišných životních stylů. Důležitá je podpora sdílení, inspirace příkladů „udržitelnosti v kariéře“, využití sociálních sítí a podobně.

Z hlediska širšího porozumění „zelenému“ kariérovému poradenství sem lze zařadit i ty techniky, které vycházejí z porozumění jedinci skrze jeho vztahy, a rovněž přístupy, které mění nastavení poradenství i prostředí, ve kterém se odehrává. Poradenství se přesouvá z poradenských místností do přirozeného prostředí klientů, poradenský proces využívá potenciálu komunity, akcentuje potenciál společného definování a realizování cílů namísto hledání individualistických řešení.

Poradenství může rovněž přispět k náhledu na vlastní život, a kde jak do něj (více) včlenit činnosti směřující k podpoře udržitelného života na Zemi. Může jít o malé kroky, např. využívání hromadné dopravy místo auta, pěstování rajčat na balkóně, nakupování v bezobalovém obchodě, podporu lokálních produktů či komunitních aktivit, nebo o zásadnější rozhodnutí, např. prosazování konceptu udržitelnosti a sociální spravedlnosti na svém pracovišti či změna kariéry respektující tyto principy, snížení spotřeby, které může být provázené zkrácením úvazku, nebo přechod k (částečné) soběstačnosti.

Když se zamýšlíme nad budoucností, považujeme za klíčovou oblast kariérového vzdělávání. To má potenciál podpořit zájem dětí o sebe i svět kolem sebe – o společnost a přírodu. Zde vidíme velký prostor pro kariérové poradenství, jak přispět k trvale udržitelnému životu na Zemi. Děti, ale i mladí lidé, kteří vyrůstají v přírodě, mají podle výzkumů k přírodě lepší vztah. Koncept přírody-učitelky je však aplikovatelný v jakémkoli věku. Příroda může klidnit naši mysl, vyzývat naše tělo, bystřit náš rozum a rozvíjet naše city. V kariérovém poradenství nám připomenutí toho, že jsme součástí přírody, může být vodítkem a inspirací.

### **Závěrem k novým začátkům**

V tomto textu jsme se pokusily nastínit některé z myšlenek vztahujících se k roli kariérových poradců pro dosažení udržitelného sociálně spravedlivého života na Zemi. Chtěly jsme tímto článkem především přizvat k diskusi všechny, kteří se nad obdobnými tématy zamýšlejí, a ve společném dialogu tuto oblast poradenství dále rozvíjet. Spíše než konkrétní řešení tak přinášíme otázky, na které, jak věříme, najdeme odpovědi v naslouchání sobě i druhým a vzájemném sdílení perspektiv.

Čtenáři a čtenářky tak mohou sami posoudit, zda se nám podařilo zachytit „zelené“ kariérové poradenství v celé jeho šíři a zda jsme vhodně volily slova, která jsme pro jejich pojmenování využily. Při promýšlení a psaní tohoto textu jsme hledaly takový slovník, který transparentně pojmenuje důsledky změny klimatu, současně však nebude primárně vyvolávat environmentální úzkost, ale spíše otevírat možnosti pro jejich řešení. Článek jsme také psaly s vědomím rizika „nové totality“ v podobě nastolení jediného možného dogmatu.

Řada otázek tedy přetrvává. Považujeme udržitelný a sociálně spravedlivý život na Zemi za neoddělitelný princip kariérového poradenství úzce provázaný s etikou poradenské práce? Anebo jde o svým způsobem externí téma, o jehož vnesení do poradenského procesu rozhoduje poradce, resp. klient? A jaké tyto varianty nesou důsledky pro poradenskou praxi? Obdobně, můžeme uvažovat o *udržitelnosti* jako o implicitní součásti kariérového poradenství, tj. podporuje poradenství již svojí podstatou harmonii v člověku a ve světě?

Při přípravě tohoto textu jsme hledaly takové cesty, které nám umožní artikulovat provázanost environmentálních a sociálních témat, jak směrem k odborné veřejnosti, tak směrem ke klientům, kterým má kariérové poradenství sloužit.

Uvažujeme-li o udržitelnosti a sociální spravedlnosti, nutně uvažujeme také o sociálně-ekonomickém systému, v němž žijeme. Vzhledem k tomu, že řada autorů odkazuje na kapitalismus jako příčinu řady současných krizí (např. Patel & Moore, 2020), nabízí se otázka zda je v současném systému udržitelnost vůbec možná. A nutí nás ke křehkému hledání rovnováhy, do jaké míry se požadavkům trhu práce přizpůsobovat a do jaké míry k nim být rezistentní a tím spoluvytvářet spravedlivější a udržitelnější světy (práce).

*Dialog s vlastním závazkem*, který čtenářům předkládáme v tomto textu, je tak především hledáním role, kterou v dosahování udržitelného sociálně spravedlivého života na Zemi máme. Současně je také voláním po společném vytváření významů v kariérovém poradenství.

## LITERATURA

- Činčera, J. (2017). Environmentální výchova jako průřezové téma. Podkladová studie. Praha: Národní ústav pro vzdělávání.
- Guichard, J. (2018). What career and life design interventions may contribute to global, humane, equitable and sustainable development? *Studia Poradawcze / Journal of Counseling*, vol. 7, p. 305–331.
- Horký-Hlucháň, O. (2020). Ekonomika péče. Od přebalování dítěte k hospodářské politice pro lidi a planetu. In Barša, P., Dokupil Škabraha, M. a kol. (2020). *Za hranice kapitalismu*. s. 197–216. Praha: Rybka Publishers.
- Krajhanzl, J. (2010). *Charakteristika osobního vztahu k přírodě. Úvod do teorie a pojmosloví*. Dizertační práce. Praha: Univerzita Karlova.
- Latour, B. (2020). *Zpátky na zem. Jak se vyznat v politice nového klimatického režimu*. Praha: Nakladatelství Neklid.
- Patel, R. & Moore, J. W. (2020). *Dějiny světa na příkladu sedmi laciných věcí. Průvodce kapitalismem, přírodou a budoucností naší planety*. Praha: Nakladatelství Neklid.
- Plant, P. (2014). Green Guidance. In G. Arulmani et al. (eds.), *Handbook of Career Development, International Perspective* (1st edition, p. 309–316). New York: Springer Science+Business Media.

Citujte ako:

Müllerová, A., Hašková, K. (2021). Dialog s vlastním závazkem: vybrané kapitoly „zeleného“ kariérového poradenství. In: *Kariérové poradenstvo v teórii a praxi* [online], 2021 (19), str. 54–60. Dostupné na internete: <https://www.euroguidance.sk/>. ISSN 1338-8231

# MAPPING THE COMPETENCES NEEDED FOR THE CAREER DEVELOPMENT OF PRODUCT DESIGNERS

**Tomas Chochole, Ladislav Sutnar Faculty of Design and Art, University of West Bohemia, Czech Republic**

## **Abstract**

Professional success on the labour market is the key element of every working field. Although designers can work completely independently, if they are to work on the shape solution of new products, they must enter into team interaction with other experts. In this case, career development is not only related to professional growth, but also to the competencies that will support their interdisciplinary team cooperation. Based on this broader concept, the idea of an international type of research was born, the aim of which was to discover competencies that support long-term career development in interdisciplinary cooperation in the field of product design. Students from three universities from the Czech Republic and China, as well as professional designers, were involved in the research. In terms of research methodology, it was possible to perfectly combine traditional research methods with an innovative approach and also with a comparison of research results with other international studies that deal with the needs of the labour market for product designers. A comprehensive analysis of the environment showed that the most preferred competencies are, for example, teamwork, problem solving, flexibility, effective communication, or time management.

**Keywords:** career development; interdisciplinary teamwork; soft skills; product design

## **Introduction**

The cultural and creative industries have been gaining in importance since the early 1990s, both in terms of GDP generation and in the socio-cultural and working fields. In 2016, the industry in the European Union amounted to EUR 41.7 billion, employing almost 7 million people. Although we still cannot objectively measure the performance of the cultural and creative industries in the Czech Republic, we know that the gaming industry, advertising and industrial and product design have long been among the most efficient fields.

One of the key elements in the field of cultural and creative industries is the development of competencies for interdisciplinary cooperation. Only then can something new be discovered and innovated. The development of new products in recent years requires the teamwork of experts from many professions, so that the final product not only achieves the best technologies, but also meets ergonomic requirements and has a high aesthetic quality in the form of its unique design. The once strongly individualized work of designers is thus significantly shifted to the position of team cooperation, in which not only professional

knowledge and skills, but also competencies supporting these complex forms of cooperation are justified.

In the case of this study, it is a matter of connecting product designers with other professions and thus strengthening their career development. This paper focuses on mapping the key competencies of product designers (students and professionals) with regard to their interdisciplinary cooperation and career development. Designers often have a key role to play in such teams, and in addition to hard skills, they also need the soft competencies needed to interact in a team in order to be successful in their work. *"Teamwork empowers students through critical reflection, providing an emancipating learning situation in preparation for professional design practice"* (Findlay, 1997).

Mapping the competencies needed for the long-term career development of product designers is thus logically offered, as it can help to systematically develop not only their hard skills but also soft skills, which designers will use for their career success and growth. Therefore, the study focused mainly on the area of development competencies that help designers for their professional development. On a basic scale, it was a matter of comparing the soft competencies of product design students and professional designers with the requirements of the global labour market.

The research framework of the study is defined by several key terms. The term "interdisciplinarity" in our case does not focus only on the academic environment, because it includes a combination of at least two, but rather more disciplines in which there is interaction, for example, in the development of new products. In a university environment, these practical principles can simulate, for example, interdisciplinary research projects. It is therefore a matter of creating a new result, when in certain developmental stages new ways of thinking are applied and traditional professional boundaries are overcome. Various types of processes can actively promote interdisciplinarity, such as the process of ongoing coordination (Sveen et al., 1999), the evaluation process (Avlund et al., 2002) and flexibility (Nancarrow, 2004) or effective communication and time management. Thus, intuitive understanding between members of an interdisciplinary team can be achieved in a practical way (Lamont, 2009). Flaherty (2015) even speaks of interdisciplinary collaboration *"as a cognitive-emotional interaction platform"* that can connect individual team members.

Interdisciplinary cooperation is most often associated with a team, which in our case can be a group of different experts (students) across their field, such as engineers, technologists, economists, sociologists, designers, etc. They collaborate on a joint research project (Nancarrow et al., 2015). Teamwork can also significantly support the development of students' skills, not only hard skills, but especially soft skills (Meizlish & Anderson, 2018). These types of joint projects not only lead to complex results and outputs, but also give more space to experts from the same fields to share different experiences and practices. In addition, it brings the joy of joint (team) success. The transfer of examples of good practice in these cases leads not only to greater efficiency of teamwork, but also to efficiency in setting up organizational processes



and structures, within which, of course, it is possible to better monitor the course of teamwork (Flaherty, 2015).

If we talk about personal development about "soft skills" that help people to be successful not only at work but also in personal life, then their spectrum is relatively wide and from a scientific point of view, this area is not uniformly systematized. These competencies, which can include communication, problem-solving skills, people management, time management, flexibility or teamwork, contribute primarily to our social interaction (Matteson, 2016). Hard skills, as opposed to soft ones, are specific to a specific job - for example, also in product design. The importance of individual specific soft skills differs slightly, but the aim of this study was not to unify their definitions, because in general the meanings of these competencies are clear.

In this case, the study focused on mapping the competencies needed for career development in product design and tried to compare the results of this field survey with studies that examine the area of competencies in terms of global labour market needs.

## Methodology

For this type of research was chosen a combination of traditional methodology and innovative methods, that Walker (2018) calls "*journalistic investigative methods*". They focused mainly on field practice-oriented research. However, quantitative analysis that was used in the questionnaire survey and qualitative analysis, the design of which was based on interviews with respondents and analytical work with documents, also found application. The unifying element of the research was a case study, which was able to compare individual research elements and activities. A total of 98 respondents took part in the international research survey – 86 product design students from three universities and 12 professional product designers.

## Case study

In addition to focusing on individual fields, university education has also been monitoring the parameters of graduates' employability on the labour market for a long time. Its goal is to prepare future graduates for the work environment with the greatest possible efficiency. In the creative fields, this situation is relatively more complicated because it is more difficult to define the area of employment of graduates. In this case, universities provide their graduates with a wider set of knowledge and skills than just a narrow field of specialization. For the case study, we focused on comparing the experiences of product design students affected by the impacts of the COVID-19 pandemic on university teaching and professional designers whose professional lives were also disrupted by previous pandemics.

The transition to distance communication was not essential for the basic research question, as the online environment was not yet formed into parameters so different during 2020, when the research was carried out, that it could not be perceived only as a transitional period. The basic research question was: "*What competencies do designers need for their career development as a result of their interdisciplinary teamwork?*"

However, all research participants had to meet the parameters that they had experience with team interdisciplinary work in the given period, and that they considered their work in the context of their career development and employability.

Based on these parameters, 86 product design students from three universities and 12 professional product designers were selected for the research. Students were from the following universities:

- Ladislav Sutnar Faculty of Design and Art, University of West Bohemia in Pilsen, Czech Republic
- School of Design of East China Normal University in Shanghai, China
- College of Engineering and Design of Hunan Normal University in Changsha, China.

Each of the respondents had to define group of most important soft skills through a questionnaire. The results of the preferred competencies were analysed and summarized. In addition, an online structured interview was conducted with some respondents, the aim of which was to map the designers' experience with interdisciplinary teamwork.

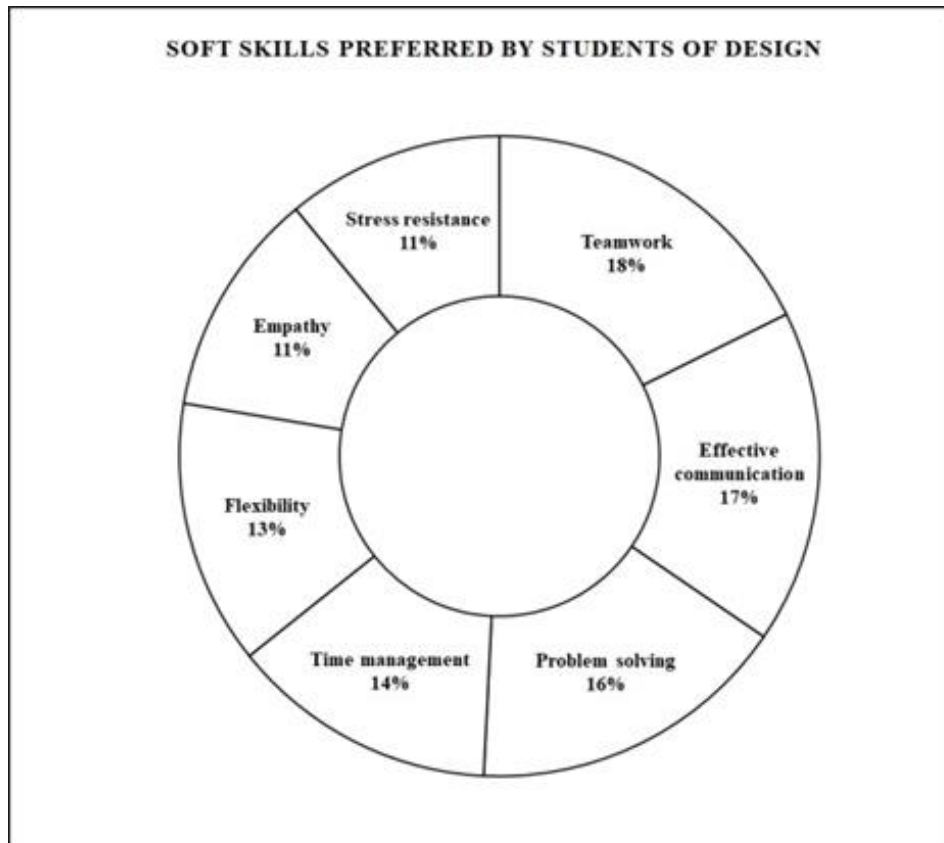
Finding resources - documents that would address the needs of the global labour market in the field of product design has not been easy. Fortunately, product design is a relatively progressive field that attracts the attention not only of the designers themselves, but also of the companies that employ designers in their teams. Therefore, only two research documentation sources corresponded to the selected parameters and these selected documents mapped the most important soft skills of product designers from the point of view of labour market requirements. In our view, it was a comparative analysis of documents that will not be older than 5 years and which were published online and worked with a sample of more than 100 respondents. Only 2 documents met such requirements, namely:

- Designing a Future Economy from Design Council's 2017 investigating report,
- 2019 Product Design Hiring Report first global survey of InVisionApp.

## Results

In the case study, we collaborated with respondents from several universities, which are long-term collaborating partners. Although each of the universities has certain field specifics, the fields of product design work on similar topics and students have the opportunity to work in teams and also interdisciplinary. Professional designers used practical ties; in many respects they were former graduates of cooperating universities. To work with the target group, we first compiled a questionnaire, which we distributed to the respondents of the international questionnaire survey. After evaluating the questionnaire, we addressed a selected group of respondents to additional interviews, which were conducted online with respect to the preferred distance forms of communication in a given year of research.

The questionnaire survey of 86 student-respondents showed that the most important soft skills for career development: teamwork, effective communication, problem solving, time management, flexibility, empathy, and stress resistance.

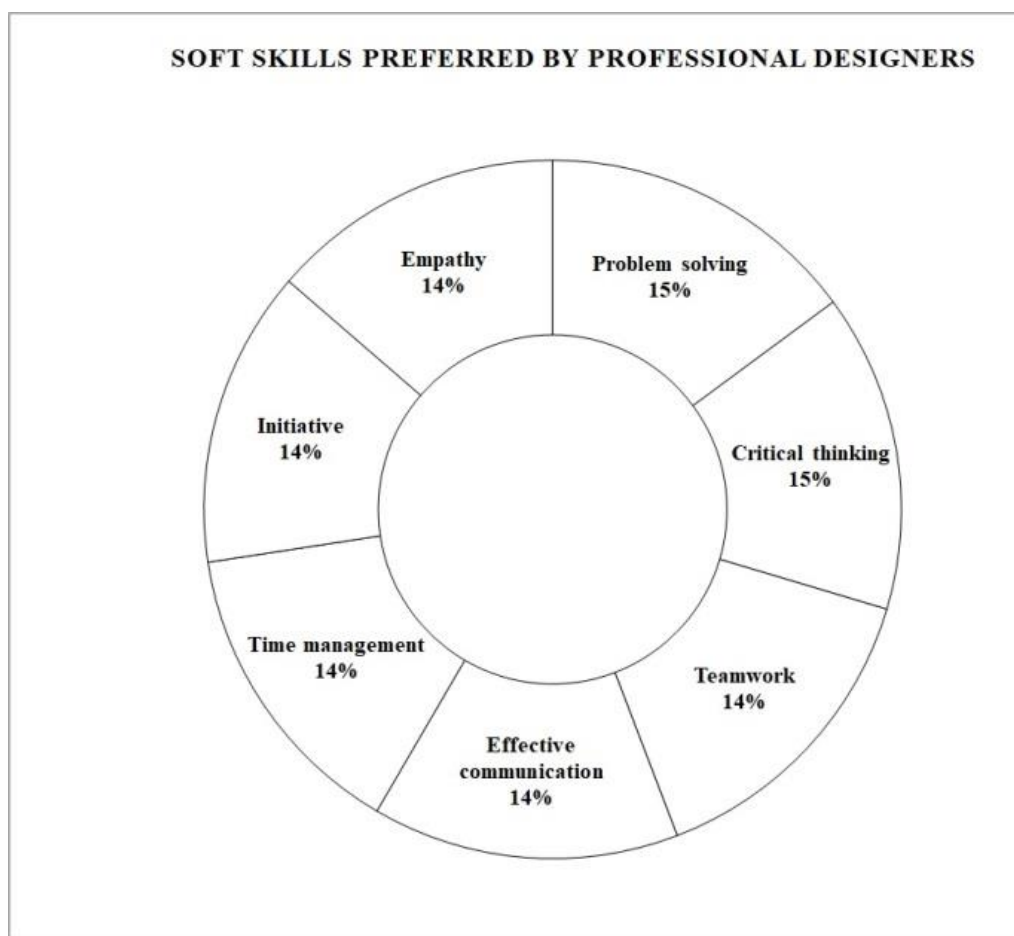


**Figure 1:** Results of international questionnaire survey of student-respondents.

Here are the comments of 2 student-respondents on the choice of preferred competencies:

- *"The most difficult for us was to find the way how to organize our work and how to communicate effectively."* (Jenny, student of product design, on-line interview, June 28, 2020)
- *"With respect to other professions, it's important to be open. Listen, keep your eyes open, and then be able to look easily from above and between lines. The most important invention for such collaboration is certainly communication."* (Stephan, graduate student of product design, on-line interview, June 29, 2020)

A survey of 12 professional product designers, who have worked with their teams online in recent months, shows that the most preferred soft competencies are: problem solving and critical thinking, followed by teamwork, effective communication, time management, initiative and empathy (with the same percentage).



**Figure 2:** Results of international questionnaire survey of professional designers.

And here are the comments of 2 respondents on the choice of preferred competencies:

- *"Product designers often need to integrate various factors to advance their work. The most difficult part may be to understand how to balance different demands at all levels."* (Jan, professional product designer, on-line interview, June 22, 2020)
- *"Effective communication and clear division of labour."* (Peter, professional product designer, on-line interview, June 24, 2020)

By a simple comparative analysis, we identified the most frequently preferred competencies among predefined groups of respondents. International research has shown that students and professional designers prefer some competencies more, others less so. The intersection of their preferences occurred in the following areas:

- teamwork, effective communication, or problem solving (product design students),
- problem solving, critical thinking, teamwork (professional product designers).

Students also mentioned flexibility and resistance to stress, and professional designers mentioned initiative and critical thinking. We can say that different preferences result from their different experiences with interdisciplinary teamwork and also in relation to their career development.

In the next research step, we analysed international studies that addressed the needs of the labour market in the field of flow design. The Design and Future Economy document found that the most preferred competencies include: teamwork, communication, planning and organization, problem solving, customer handling skills and strategic management skills (see <https://www.designcouncil.org.uk/what-we-do/research/designing-future-economy>).

The 2019 Reporting Hiring Report somewhat confirms the conclusions of the previous paper, making it one of the most preferred soft skills: communication, teamwork, emotional intelligence, empathy, business, leadership, and presentation (see <https://www.invisionapp.com/hiring-report>).

## Conclusions

Career development has been long affecting all professions that operate in the labour market. In our international research, we have tried to look at the area of product design, especially in terms of the global labour market. The reason for this was the opportunity to work with students and professionals from different universities and different countries, but also that product designers in their creative work are not limited to local markets, but their products find applications and clients across continents. The view of their career development must therefore be global.

The study also aimed to map competencies that could expand the potential for career development in this professional area. It is clear that in addition to expertise, we thus gain soft competencies that clearly shape the potential for interdisciplinary teamwork, in which designers often play a key role.

In a unique survey, we had the opportunity to apply quantitative and qualitative methods with innovative approaches and based on the final comparative analysis with international studies mapping the labour market to determine what competencies can lead to career development of designers. The advantage was also that we were able to work with two types of respondents - students and professional designers. Their compliance with certain competence preferences confirms that the mentioned competencies are precisely the ones that will lead designers to long-term success in the labour market, regardless of the country in which they work.

The reason is the clear need for good acquisition and use of competencies, which will enable better teamwork, communication, cooperation in solving problems and time management. Without this competence equipment, involvement in teamwork is very problematic.

## REFERENCES

- Avlund K., Jepsen E., Vass M. & Lundemark H. (2002). Effects of comprehensive follow-up home visits after hospitalization on functional ability and readmissions among old patients. A randomized controlled study. *Scandinavian Journal of Occupational Therapy*, 9, 17–22.
- Lamont, M. (2010). *How Professors Think: Inside the Curious World of Academic Judgment*. (2<sup>nd</sup> ed.). Cambridge: Harvard University Press.
- Nancarrow S. (2004). Dynamic role boundaries in intermediate care services. *Journal of Interprofessional Care* 18, 141–151.
- Matteson, M. L., Anderson, L., & Boyden, C. (2016). Soft skills: A phrase in search of meaning. *Libraries and the Academy* 16(1), 71–88.
- Sveen E., Bautz-Holter K., Margrethe S., Torgeir B.W. & Knut Laake U. (1999). Association between impairments, self-care ability and social activities 1 year after stroke. *Disability and Rehabilitation*, 21, 372–377.
- Walker, K. (2018) A systems approach to design innovation. In C. Brunet (Ed.), *To get there: designing together* (pp. 674-696). Paris: E-book.

## RESOURCES

- “2019 Product design hiring report” by InVisonApp: <https://www.invisionapp.com/hiring-report>
- “The Bauhaus, and the collaborative critique” by Robert Findlay: <https://www.acsa-arch.org/chapter/gropius-the-bauhaus-and-the-collaborative-critique/>
- “Designing a Future Economy” by Design Council: <https://www.designcouncil.org.uk/what-we-do/research/designing-future-economy>
- “Interdisciplinary Collaboration” by Colleen Flaherty: <https://tomprof.stanford.edu/posting/1468>
- “Qualitative evaluation of the implementation of the Interdisciplinary Management Tool: a reflective tool to enhance interdisciplinary teamwork using Structured” by Susan A. Nancarrow, Tony Smith, Steven Ariss and Pamela M. Enderby:  
[https://www.researchgate.net/publication/269726573\\_Qualitative\\_evaluation\\_of\\_the\\_implementation\\_of\\_the\\_Interdisciplinary\\_Management\\_Tool\\_A\\_reflective\\_tool\\_to\\_enhance\\_interdisciplinary\\_teamwork\\_using\\_Structured\\_Facilitated\\_Action\\_Research\\_for\\_Implement](https://www.researchgate.net/publication/269726573_Qualitative_evaluation_of_the_implementation_of_the_Interdisciplinary_Management_Tool_A_reflective_tool_to_enhance_interdisciplinary_teamwork_using_Structured_Facilitated_Action_Research_for_Implement)
- “Teaching in Teams: A Planning Guide for Successful Collaborations” by Deborah Meizlish and Olivia Anderson: [http://crlt.umich.edu/sites/default/files/resource\\_files/CRLT\\_no37.pdf](http://crlt.umich.edu/sites/default/files/resource_files/CRLT_no37.pdf)

Citujte ako:

Chochole, T. (2021). Mapping the competences needed for the career development of product designers. In: *Kariérové poradenstvo v teórii a praxi* [online], 2021 (19), str. 61-68. Dostupné na internete: <https://www.euroguidance.sk/>. ISSN 1338-8231

# THE COMPLEXITY OF THE RELATIONSHIP IN THE CONSTRUCTION OF THE PROFESSIONAL FIGURE OF THE EDUCATOR. ANALYSIS AND REFLECTIONS ON THE ITALY CASE

Vito Balzano, University of Bari Aldo Moro

## Abstract

This contribution aims to investigate the possible scenarios of the professional figure of the educator in Italy, in the aftermath of the promulgation of the 205/2017 law which establishes duties and safeguards from a jurisprudential point of view. The educational practice, therefore, is a fact that is increasingly an educational problem that becomes increasingly responsible in a liquid society, governed by nebulous interests and passions, and devastated by the pandemic caused by Covid-19. The contribution of pedagogical research, in this sense, starting from the premises of a good educator, tries to lay the foundations for a new educational challenge.

**Keywords:** educator, relationship, practice, work, institution

## 1. The educator: a professional figure

The acquisition of the qualification of professional educator has been one of the issues that for years has affected pedagogical research, with particular reference to the recognition of another figure, but at the same time complementary, to those institutionally recognized within the main educational contexts, such as the family and the school, and that in 2018 experienced a somewhat epochal turning point. Educators and pedagogists by law, this is the meaning of a regulation that sets the stakes of a professionalism to be built and recognized, in an often hazy and cumbersome legislative framework, starting from the idea of a socio-pedagogical and pedagogical professional educator who, as indicated in paragraph 594 of Law 205/2017, operates in the educational, educational and pedagogical field, in relation to any activity carried out in a formal, non-formal and informal way, in the various phases of life, in a perspective of personal and social growth<sup>1</sup>.

The relational question, for some time, has been at the center of research and analysis, and finds its priority conditions in an affectionate interpersonal communication that, as such, is nourished by lovingness, benevolence, tenderness. As Bruno Rossi writes, "in addition to cognitive acts, every educational practice is always pervasive by feeling, mobilizes desires and expectations, tensions and fears, involves mutual influences. Educational action, rather than fulfilling techniques and gestures, the implementation of standardized rules and procedures,

---

<sup>1</sup> Law 205 of the 27-12-2017, available at <http://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2017/12/29/17G00222/sg>.

feeds on attitudes and conduct, feelings and atmospheres, relational quality and affectively substantial behaviors"<sup>2</sup>. It is clear that there has been, over time, a progressive reassessment of emotional competence in the educational professions after a long period in which the interweaving of affectivity and scientificity has been rejected or at least strongly suspected and, therefore, emotions and feelings have been silenced by repressing or hiding or ousting them or denying them in the name of an aseptic professionalism. The main requirements of professionalism have been identified above all in emotional anesthesia and in the almost total detachment from the situation, objectivity and impersonality, pragmatism and operation, specialism and the technologization of educational intervention.

In pedagogical and didactic literature, as well as in educational practice, the conviction is widely shared that the construction and conduct of a *positive relationality* depends somewhat, as well as on a solid cultural and didactic competence as well as on a refined pedagogical intelligence and awareness and on a strong professional motivation, on the personality of the educator, on his commitment to reason with the heart and to work with the soul, on his ability to give voice to the feeling of one's own and others and to witness in a continuous way a positive sentimentality, an awareness and an emotional control. The daily educational action, due to its complexity, uniqueness and unpredictability that characterize it, is not reducible to a purely procedural activity. It therefore cannot be aseptically regulated, presided over by strict technical requirements and extraneous detailed instructions, nor it can be governed by systemised knowledge, by an applicable and controllable specialist know-how without considering the subject, the context, the situation, the concrete social, cultural and material conditions in which it takes place. The educational event, therefore, cannot be thought of and managed according to the model of technical rationality, as there is no possibility to interpret it in a linear way and, consequently, it will be impossible to predict or accurately foreshadow the results. Like other professional practices, educational work requires an artistic exercise of the profession and, therefore, in addition to skills requires intuition, inventiveness and improvisation.

The sense of a solitary action isolated from the rest of the context represents another criticality that pedagogy, in particular in recent years, has strongly undermined, bringing back to the foreground the theme that also sees other skills and knowledge, and therefore other professionals, as protagonists. Consequently, it should be remembered that it is essential to consider that, as far as possible, it is possible to create a multidisciplinary interview in order to build cooperatively valid cognitive and practical synergies. The empathic question, therefore, which returns significantly in the relationship between educator and educating and outlines an exclusive professional ability for the professional figure of the educator. In this regard, Guardini writes: "when I speak to a human person, I look with my own eyes for his, I make contact with the expression of his face, so as to warn that my word reaches the face before me. And through the face to what is expressed in it: to the spirit that thinks; to the heart he feels; to the person who exists there. Reading on his face, I grasp the repercussions that are expressed in it: I grab

---

<sup>2</sup> B. Rossi, *Il lavoro educativo. Dieci virtù professionali*, Milano, Vita e Pensiero, 2014, p. 7.



himself<sup>3</sup>. The quality of education, therefore, is largely guaranteed by a relationship rich in credibility and authority, participation and care, affective responsibility and affective intelligence. When the educational profession deteriorates into misconduct, the encounter between consciences does not occur, the relationship between humanity weakens, motivational dynamics become impoverished, interpersonal distances increase, affective involvement dilutes, mutual esteem and appreciation as well as trust and hope fail. The educator, from the tendency and prerogatives indicated above, is increasingly in difficulty, enclosed in that dimension that makes him imperfect in the practice of sense and complexity of educational work.

## 2. The imperfect educator: difficulties and prospects in educational practice

A full-bodied jurisprudential literature has, in recent decades, clearly defined the meaning and regulatory complexity of a professional figure, that of the educator, who, like a real specialist today more than in the past, sees the light of day also on a practical level. A fundamental aspect in the definition of the good educator is represented by the evaluation of the context of analysis, which cannot ignore the centrality of the person and the many facets that the pedagogical sciences have highlighted over the years. Relationship facilitator, the educator not only works on educating by accepting emotions and feelings, but proceeds according to a path that recalls a new welfare *system*, declined no longer in a *welfare-restorative key* of social-educational and social-welfare action, but rather according to the promotion of the *person*, support to the person, which guides the educational process of building *citizenship* of social inclusion, continuing on that long and laborious path inaugurated by Law 328 of 2000<sup>4</sup>.

The relational dimension, therefore, the real protagonist of the pedagogical path becomes central in the post-modern redefinition of the figure of the educator, also in the light of the bill – "Discipline of the professions of educator and pedagogist" - which since October 2014 has been completed in December 2017, and implementation since January 2018; identity and professionalism at the base of a path built and consisting of a plurality of contexts that interact with each other and create dynamics, and that characterizes the action of the educator that does not end in the relationship with the individual educating but above all on the contexts in which he experiences his life. "The goal of education attentive to the world, human events and social changes is to grasp and transform the meanings of human existence, within the multiple bonds that intertwine people's lives"<sup>5</sup>.

Understanding the complexity of *educational work*, trying to write the characteristic aspects of the professional figure, are the basis of the new text of the law and represent what in pedagogy is read as an exercise of *responsibility*; it is necessary, therefore, "to have the person as an

---

<sup>3</sup> R. Guardini, *Virtù. Temi e prospettive della vita morale*, tr. it., Brescia, Morcelliana, 2001, p. 37.

<sup>4</sup> Cfr. G. Elia, *Tra scuola ed extrascuola. La figura specialistica dell'educatore professionale*, in G. Cian, D. Orlando (Eds.), *Studium Educationis – Disabilità integrazione e pedagogia speciale*, Padova, CEDAM, 2004, vol. n. 3, pp. 568-569.

<sup>5</sup> M. Santerini, *L'educatore tra professionalità pedagogica e responsabilità sociale*, Brescia, La Scuola, 1998, p. 36.

established and pursued value, according to the incontrovertible form of *the singularity* that emphasizes the identity of *the self* and warns that the same self lasts over time, shows its self in continuity"<sup>6</sup>. Rediscovering the pedagogical meaning of the person, as a representation of human reality in all its complexity, represents the first element that an educator must take charge of; "the person is *always identical* and lives this condition in the multiplicity of situations, without being able to speak of a *more or less personal*. This is rooted in the right of man to be recognized and validated in his identity before all *the statuses* and roles that can be accepted existentially. It's a right that precedes and feeds in continuity, towards the unique and unitary man, not fragmented and divided"<sup>7</sup>.

The educator, however, fits into a much broader framework, in a plurality of dimensions, acts, disorderly relationships, which need a hermeneutic and contextualized reading; "a figure – using a term dear to Zygmunt Bauman to define contemporary society – *despite* attempts to think of it and describe it as *solid*, but not for this reason an *ethereal figure*"<sup>8</sup>. A change of course that opposes the ancient figure of an educational operator who tends to normalize with authoritarian methods, an educator able to move on the same track but using non-authoritarian methods, to finally reach an operator who is able not only to question authoritarian methods but also the very concept of normalization.

Understanding the importance of the relationship becomes essential in the construction of the figure of the professional educator, that way through which educational intentions become work; in fact, where "there is no interpersonal relationship there is no possibility to follow up educational intentions and, consequently, aspire to achieve changes"<sup>9</sup>. It is, in essence, an *asymmetric relationship*, where the players at stake can never be equated in the dialectical and formative relationship; a picture that draws an educator committed to correcting a defect of those in front of him, sometimes even spontaneously, but that can be read according to that principle for which there will be – it's better to say there may be – a dependence of the smallest on the largest, or the weakest on the strongest. Going beyond this first conception, however, produces that awareness according to which both people involved are bearers of personal projects, specific needs and different capacities, and need there to be a need to identify aspects of similarity and sharing, the indispensable need to favor an empathic proximity and a relationship declined through a partial emotional rapprochement. "When it comes to the educational relationship, the usual, but not appropriate, reference is to some consolidated relational images, in particular, the relationship between parents and children and between teachers and students. The spontaneous and frequent reference is therefore to a relationship in which a person must transmit something to another person: models of life, thought,

---

<sup>6</sup> G. Flores d'Arcais, *Le ragioni di una teoria personalistica dell'educazione*, Brescia, La Scuola, 1987, p. 112.

<sup>7</sup> A. Chionna, *Pedagogia della dignità umana. Educazione e percorsi di rispetto*, Brescia, La Scuola, 2007, p. 42.

<sup>8</sup> S. Tramma, *L'educatore imperfetto. Senso e complessità del lavoro educativo*, Roma, Carocci, 2016, p. 11.

<sup>9</sup> Ibidem, p. 89.

behavior"<sup>10</sup>.

*Emotional involvement and prejudice are two of the most significant aspects in the evaluation of complex educational work, where terms become constraints of action that move from accusations and characteristics that should never inhabit the figure of the professional educator. Prejudice, in fact, accuses the person or group that owns and exercises it, undermining the linguistic vocabulary of the educational operator who feeds, otherwise, on neutrality, non-judgmental position and acceptance, inducing the educator to path of stigmatization and labeling that have nothing to do with the complex and tortuous work of the good educator. Useful, in this regard, is the contribution of the psychotherapeutic field, where psychological science states that the two opposing poles of the different ways of approaching the patient are placed on the one hand "the psychiatrist detached and confident, who does not let himself be involved, who is never openly rude, but not even kind or welcoming, if not by mistake, on the other the psychoanalyst, who immerses himself to the end in the relationship with the other and explores his feelings and his own experience in the belief that all this is an integral part of his clinical activity"<sup>11</sup>.*

The certain fact, from which the study of *pedagogy* moves, is characterized by an educational relationship that is able to include within it also an affective dimension, which involves thought and feelings, trying to overcome and integrate the mental-affected dualism; but this dimension must not and cannot be considered an obstacle to be eliminated, a compromising element of reflection and educational action. However, frequent reminders of the need for a distance from a person to be educated, the meticulous prescription of the rules of negotiation, show the caution and difference with which one often looks at the educational relationship. Why there is so much mistrust of the emotional dimension is one of the themes that holds the present contribution and can be explained according to a dense scientific production that sees both pedagogy and psychology and sociology engaged in an interdisciplinary path.

"The reasons are only partially attributable to the appropriate need to avoid an excessive, dysfunctional, unproductive and unbearable involvement of the operator in the educational process, in favor of a dosed, functional, productive and bearable involvement"<sup>12</sup>. Imagine the lack of emotional involvement, for example, of the doctor towards a patient, rather than a social worker engaged in a one-off social secretariat with a user, it can also be theorized and practiced as functional to the relationship. Moreover, the lack of involvement could be traced back to the reduced frequency of meetings between operator and user, the limited time for each meeting, the *configuration of the relational setting*, the need to be not involved to be objective, effective, democratic. Recover the values of one's own, and those of others, in order to recover the social perspective, what Gallino defines "such as the conception of a state, a condition, a way of being oneself or others, or of oneself in relation to other subjects or objects.

---

<sup>10</sup> G. Macario, *L'arte di educarsi*, Roma, Meltemi, 1999, p. 74.

<sup>11</sup> A. Civita, *Introduzione alla storia e all'epistemologia della psichiatria*, Milano, Guerini, 1996, p. 21

<sup>12</sup> S. Bolognini, *L'empatia psicoanalitica*, Torino, Bollati Boringhieri, 2002, p. 46.

In this second area, values represent the criteria on the basis of which the correctness, adequacy, effectiveness, dignity of own or other actions are assessed"<sup>13</sup>.

### 3. Towards a new challenge

The complexity of today's world, together with today's global society, defined by *liquid companies*<sup>14</sup>, it presents professional educators with new challenges for which pedagogical reflection aims to seek new interpretative keys and problematizing approaches: " in the face of the complexity of social problems, complexity that can induce hyperactivity but also strong risks of paralysis by entropy, new and stimulating approach strategies are opening up. These prospects are of particular interest to professional social workers: they feel more closely the anguish of such viscosity that grips acting, of that being within a hyper-complexity where every problem is interdependent, where every action, before reaching a purpose, branches and disperses, loses the sense of its effects, often comes out of control. Lack of a flywheel capable of *multiplying* the effects of their work (a hard, nagging, often frustrating job by its nature, as long as the solution is not found), their efforts are in danger of being empty or chronically superior to their results"<sup>15</sup>.

The challenge, therefore, for professional educators, is to act within a society hit by a crisis of the political dimension and educational work ethic, in an era, the post-contemporary one, characterized by the symbolic poverty of social ties. It is *necessary to think* politically and to act politically as Bertolini recalls, that is, to rediscover the meaning of politics, the responsibility of education, the need for these two experiences of man to be able to relate to each other; and it means the possibility of discovering or rediscovering the joyful effort of thinking and acting sensibly.

The educational services within which professional educators also operate need a profound pedagogical reflection, because " this is a historical moment in which the political and ethical dimension of educational work, risk remaining in the background like unexpected, burdened by a productive dimension that is increasingly orienting the implicit pedagogies of educational services"<sup>16</sup>.

A rethink, in essence, of services as an integral part of a community project in which educators are called to contribute to taking care of the health of members of the community; that same community that "urgently needs operators capable of reading signals from the *polis* in order to

---

<sup>13</sup> L. Gallino, *Dizionario di sociologia*, Torino, UTET, 1978, p. 712.

<sup>14</sup> Si veda Z. Bauman, *Modernità liquida*, Roma-Bari, Laterza, 2000.

<sup>15</sup> F. Folgheraiter, D. Ianes, *Prefazione all'edizione italiana. La famiglia "al centro" del lavoro sociale* in L. A. Goldfarb, *La sfida dell'handicap e della malattia cronica: guida all'aiuto per la famiglia e gli operatori professionali*, Trento, Erickson, 1990, p. 7.

<sup>16</sup> S. Ulivieri Stiozzi, *La continuità tra le funzioni di coordinamento e supervisione* in L. Perla, M. G. Riva, *L'agire educativo. Manuale per educatori socio-assistenziali*, Brescia, La Scuola, 2016, p. 309.

make sense of political thinking"<sup>17</sup>; a job, that of professional educators, which urgently needs legislative and social recognition that cannot be separated from the definition of professional ethics. Today we are faced with a new and interesting phase where the heritage of professional experience obtained can finally allow us to recognize the fundamental lines that characterize our profession by linking different activities in it as they are aimed at various types of users, in various areas of work. The recognition and legislative framework of the profession that are taking place at the same time is confirmation of the beginning of this new phase. In this profession, which is now mature, the ethical and ideal impetus that characterizes work in aid relationships can and must also be translated into the elaboration of professional ethics. It is necessary *as a support and protection* for each educator thanks to the development of a precise professional identity, as a common ground for comparison and elaboration for all educators as a category, for the identification and recognition of this professional category among others.

It is also essential that *the actions* of professionals are legitimized by the recognition of a profile of specific *educational skills* that qualifies the profession that guides training, allows the evaluation of their actions and ensures a socially recognizable identity capable of supporting the daily work of educators. Making *responsible choices*- as Jonas points out - means being able to predict the consequences of one's own actions, having the ability to modify one's projects, in the face of negative consequences, towards other equally appreciable objectives; it is to have the will to give a true account of one's actions<sup>18</sup>.

An unfair contractual condition can generate situations of dependence, the need for gratification and miseducation, if not pathological, relationships that can establish alliance, coalition, triangulation or collusion relationships. The professionalism of the educator must be properly recognized by the educator himself, by users and their families, by the employer and the other professionals who interface with him; compared to work organizations, Gardella points out that the organic metaphor, in vogue in the 1950s and 1960s, considered organizations as biological organisms<sup>19</sup>. In the case of companies producing social services, especially in the case of associations and cooperatives, this understanding of the company seemed particularly appropriate to the humanitarian purposes it pursues. The merit of this approach has been to identify not only the *material* needs of the worker, but also the psychological and social needs. On the other hand, the risk is that this vision will result in a real ideology and that it will turn into a way to avoid properly remunerating workers in the name of common values, group union, customer needs and company health. The employer can, in fact, exploit the relational involvement of the worker to bind him to his *task*, *triggering* a mechanism of emotional blackmail in the name of the relationship with the user and a normality always

---

<sup>17</sup> P. Sculari, *Il mio debito verso Josè Bleger, Introduzione a J. Bleger, Psicoigiene e psicologia istituzionale*, Molfetta, La Meridiana, 2011, p. 20.

<sup>18</sup> Cfr. H. Jonas, *Il principio di responsabilità. Un'etica per la civiltà tecnologica*, Torino, Einaudi, 1990, p. 135.

<sup>19</sup> Cfr. O. Gardella, *L'educatore professionale. Finalità, metodologia, deontologia*, Milano, Franco Angeli, 2016, pp. 144-149.

lived under the sign of emergency and exceptionality. It is not infrequently in these circumstances that the educator is called upon to carry out tasks that go beyond professional and contractual boundaries. The dissepiment of the professional figure therefore affects the well-being of the professional, the users and the quality of work in general.

It is clear that, in these circumstances, there is an urgent need to build a professional ethics which must be designed on the basis of appropriate training options and which must take into account how the current context contributes to delimiting the fields of intervention, priorities for action and in general the working identity of those who carry out an educational task professionally, recognizing that the educator is a proactive subject of his or her professional *identity*<sup>20</sup>. It is not easy, however, to talk about building the personal identity of the educator and decline it according to exclusively professional canons; each, in fact, turns out to be, even before educator, *person*, with all the elements that characterize the term in a pedagogical key. Empathy, experience, sense of responsibility intersects in an in-depth study, aimed at the search for the personal identity of the educator, which aims at the training of the professional of tomorrow, able to be an all-round educator, able to recognize and respect the identity of the educating as pedagogical studies have long called. Education, designed or implemented, is an action that, like any other practice, tends towards an objective. It has a technological character which does not exclude the axiological aspect, because it is not a question of considering an end (*telos*), but of the purpose which makes it possible to qualify pedagogically, by virtue of it<sup>21</sup>.

In this direction, pedagogical *research aims*, so that the professional educator can work with competence and professionalism, recognizing the need to raise educational reflection in order to offer tools, models, elements, interpretations that guide *theory and practice* of those working in the educational field. Developing "the complex *decision-choice-responsibility*, deepened both in relation to that historical condition and from the most recent ethical and social analyses has been defined the new age of responsibility and both in relation to the particular significance with which one looks at the hermeneutic approach to the idea of responsibility and more precisely to the dynamic that the concept of responsibility is taking shape within the effort to remantize the ability to act beyond the limited scope of the subject towards himself"<sup>22</sup>.

#### 4. Risks and criticism in educational work

Feeding *reflexivity and curiosity* about how educational action is influenced by implicit models, is functional to maintaining the balance between two inclinations that characterize educational contexts: the trend towards *self-referentiality*, a risk that mainly affects formal educational contexts such as school, criminal institutions for minors, social and health structures; the dissepiment of the value of educational work, understood as a risk of relegating educational

---

<sup>20</sup> Cfr. P. Triani, *Educatori e nuove sfide del "lavoro" socio-educativo*, Brescia, La Scuola, 2016, p. 46.

<sup>21</sup> Cfr. G. Flores d'Arcais, *Orizzonti della pedagogia*, Pisa, Giardini Editori e Stampatori, 1989, pp. 53-54.

<sup>22</sup> A. Chionna, *Scelta e responsabilità: le sfide educative del ventunesimo secolo*, in G. Elia (a cura di), *Le sfide sociali dell'educazione*, op. cit., p. 47.

actions to mere welfare, therapeutic and always emergency tasks. Today, therefore, we are opening a new phase in the field of research, able to recognize and evaluate new fundamental lines that characterize the profession, thanks to a good heritage of experience and competence; in addition, the profession by linking different activities in it as it is aimed at different types of users, in various areas of work, is able to recognize and frame in legislation the legislative dictates of the profession that are becoming a result in this new phase. A mature profession, which enhances the ethical and ideal momentum of the person, which characterizes work in aid relationships, and cannot ignore a professional ethics that must be elaborated by the professionals, so that it becomes an indispensable guide capable of supporting and protecting every educator in his professional activity, creating a fertile ground for comparison and elaboration for educators and, again, individuals and recognizes the professional category to which they belong. "The person is provided with an inner strength that allows him to place himself significantly over time, to live it *as kairòs* to make life an existence, to maintain a significant relationship with the past and to look wisely to the future"<sup>23</sup>.

A fundamental element in the construction of the professional figure of the educator and in the openness towards a new research, another path, in step with modernity and recent pedagogical studies, cannot be separated from the evaluation of vocational skills, understood as a "learning goal that is achieved after acquiring knowledge, transformed, by the learner, in knowledge, applied in operational schemes, matured in general skills and then applied in problematic situations such as skills. The subject acquires knowledge, internalizes it, applies it in different situations and transforms them into operational schemes: when he is in certain situations, he "knows how to do", so he is capable. Competence is therefore not so much a general skill, but as an ability to cope with a specific situation, it is therefore a "know-how". The active competence knowledge, schemes, skills related to the intellectual, relational and technical-gesture sphere that are mobilized also in an integrated form to cope with a specific situation and challenges not only the internal resources of the subject but also the external ones"<sup>24</sup>.

A careful reading of the educational skills proper to the profile of the professional educator does not allow us to detect a unique and universally adopted classification. Scholars, depending on the perspective with which they approach the theme, propose classes of skills with different denominations according to different perspectives of analysis. Often, in fact, educators do their work in deeply complex contexts. The critical issues come from coming into daily contact with the discomfort, disability, poverty, the specific needs of the different ages of life of users, conflicts, anxieties and fears of subjects and their families. Exposure to these issues calls into

---

<sup>23</sup> V. Balzano, *Educazione, persona e welfare. Il contributo della pedagogia nello sviluppo delle politiche sociali*, Bari, Progedit, 2017, p. 89.

<sup>24</sup> A. Lotti, *Introduzione. Fondamenti teorici per la formazione dell'operatore professionale* in F. Crisafulli, L. Molteni, L. Paoletti, P.N. Scarpa, L. Sambugaro, S. Giuliodoro, *Il "core competence" dell'educatore professionale. Linee di indirizzo per la formazione*, Milano, Unicopli, 2010, pp. 21-22.

question deep parts of the operator's personal history<sup>25</sup>.

Educational work exposes the operator to the reactivation of his personal suffering and can lead him to re-propose with dynamic users experienced in his personal experience or professional past. Relational and affective dynamics are complicated in the group dimension in which the educator normally operates. These, in fact, work in *equipe* groups within multidisciplinary teams, and work with groups, being frequently called to manage different users. To cope with the delicate educational task, the need arises that future educators are put in a position to acquire *fundamental clinical-relational and affective* skills in order to face complicated emotional dynamics during the exercise of the profession. In addition, the educator is professionally called to take emotional *responsibility* for the educational action by exerting a deep look for a complex intervention. This means that, within the educational relationship, the complexity of work requires the assumption of a conscious posture that in turn implies the need to know oneself in depth, recrossing one's personal history to reveal the automatisms, the deep experiences, the identity nuclei of each individual. Getting to know your life story in depth is important to be able to compare yourself with the life stories of others: the professional educator, to use an expression of Massa, must have the ability to "know how to investigate chiasm"<sup>26</sup>, that is, knowing how to identify by chance in case the intertwining of the world of life and the world of training and the profession.

The educator is called to build positive and future-oriented relationships, and to read and emotionally manage educational relationships. To do this he must demonstrate that he has a good *ability to read transference and countertransference*, which implies the ability to use a *binocular gaze* or live and at the same time read the relationship to interpret the manifest and latent levels. The operator must also have the ability to maintain the right distance, a concept on which many authors focus<sup>27</sup> within the studies of the *educator-user* relationship.

Compared to the subjects with whom the professional educator works, in the structuring of an educational path, intentional and interactive, he must also put in place psychological skills, since the life of an individual includes individual, relational and social elements. The professional educator must be able to understand the psychological components present in the person *in* the different stages of evolution: the development and needs of the subject in developmental age differ greatly from the needs characterizing the age to adult or the *age of the old age*<sup>28</sup>. The

---

<sup>25</sup> Cfr. V. Iori, A. Augelli, D. Buzzone, E. Musi, *Ripartire dall'esperienza. Direzioni di senso per il lavoro sociale*, Milano, Franco Angeli, 2010, pp. 5-9.

<sup>26</sup> Cfr. R. Massa, *La clinica della formazione. Un'esperienza di ricerca*, Milano, Franco Angeli, 1992, p. 5.

<sup>27</sup> See, among others: cfr. P. Bertolini, L. Caronia, *Ragazzi difficili. Pedagogia interpretativa e linee di intervento*, Milano, Franco Angeli, 2015, pp. 156-161; cfr. F. De Girolami, S. Faggian, *La relazione nelle strutture residenziali. L'operatore, i familiari, l'utente*, Roma, Carocci Faber, 2006, pp.101-103; cfr. B. Pozzoli, *Caratteristiche e competenze di una professione in continua evoluzione* in S. Kanizsa, T. Tramma (a cura di), *Introduzione alla pedagogia e al lavoro educativo*, Roma, Carocci, 2011, p. 153; cfr. S. Miodini, M.T. Zini, *L'educatore professionale: formazione, ruolo, competenze*, Roma, Carocci Faber, 2001, pp.65-67.

<sup>28</sup> See A. M. Volpicella (a cura di), *Ri-pensare le vecchie*, Lecce, Pensa Multimedia, 2015.



educator must recognize the existence of relational dynamics in the *contexts* in which he operates and propose new ways of relationship more adapted to reality and to the subjects who inhabit it. The first of the realities experienced by the educator and the subjects to be educated or re-educated is the family. It not only identifies the group of people who make it up, but goes beyond its physical existence, since the emotional values and relationships that develop at the family level are the basis of a person's education system.

A *relevant relational* space in which the educator operates is the dimension of the group, within which different and important dynamics manifest themselves. The group represents a highly significant reference system and the educator, in designing and implementing the intervention, must know the *affective-relational dynamics* that exist in it, manage the distribution of power, identify implicit rules, manage conflict, be guarantor of internal balance. The educator will also have to consider the psychological dynamics produced by social interactions, that is, being able to connect the behavior of the subject and the external pressures that condition him<sup>29</sup>.

The professional educator acts in a constantly changing work environment that requires, because of its instability, a remarkable ability to adapt to the real situation. Assuming reflexivity as a skill means thinking of the professional as a *reflexive researcher*<sup>30</sup> that must be aware of its tacit structures by analyzing problems and roles that emerge in the educational act. He is a researcher who builds the repertoire of *working practices*, investigates pedagogical methods and theories, verifies his theories on the action by implementing a path of reflection in the course of the action. A reflexive professional is such if he recognizes that his action is immersed in a universe of meanings, if he grants the subject the skills to understand, learn and plan, if he admits that his actions can take on a different meaning for the subject in difficulty than he intends. Reflexive competence guides the professional in understanding the meanings that his actions have for the subject by educating and stimulates the educator to put in place dialogical devices that facilitate comparison and mediation. Reflexivity means paying attention to one's tacit understandings and the effects that the educational relationship has on themselves; but it also means seeking the plurality of points of view and the comparison of approaches and models.

Reflexive *skills* "they are the starting point for digging below the surface of values, in beliefs and assumptions that articulate the internal evaluation of a situation and subsequent action. This is a necessary capacity to discriminate against divergent conceptions and remain open to different perspectives. In a similar way, one must be able to tolerate and work in the midst of differences, conceptions and conflicts, when looking for solutions to complex problems that do

---

<sup>29</sup> Cfr. S. Miodini, M.T. Zini, *L'educatore professionale: formazione, ruolo, competenze*, Roma, Carocci Faber, 1992, pp. 29-30.

<sup>30</sup> Cfr. D.A. Schön, *Il professionista riflessivo. Per una nuova epistemologia della pratica professionale*, Bari, Dedalo, 1993, pp. 311-316.

not have the right answer, technical"<sup>31</sup>. The basis of *reflexive practice* is the processes of differentiation and decentralization. The process of differentiation consists in distancing one's own subjectivity through experience to identify the differences between one's own and others' point of view, while the process of decentralization allows you to critically validate your intentions, reviewing one's beliefs in the light of a perceptual reformulation of one's cognitive perception. Looking back, thinking deeply, learning about oneself, organizing one's subsequent strategies are the stages of a thoughtful path that allows the professional to examine their beliefs to implement a perceptual reformulation useful to calibrate their choices and actions in problematic situations.

## 5. Concluding remarks on educational practice today in Italy

Practice is often a swampy condition, where situations are misleading tangles that do not lend themselves to technical solutions; this means that it is difficult in educational action *to simply apply theories and techniques tout court, but the relationship between theory and practice* must be recomposed in the light of the problematization of any educational intervention through reflexive action. In the course of his work, the professional educator must put in place a series of evaluation skills both before the action, during and after the "evaluation is pervasive"<sup>32</sup>. Evaluation skills are identified in everything that the professional educator should be able to plan, organize and reflect on his actions and future interventions.

It is essential that the educator is competent to observe reality intentionally in order to assess what he considers to be relevant to educational intervention. There are several observational methodologies which differ depending on the environment in which the observation is conducted and the role that the researcher has in it, the level of participation of the observer, the degree of structuring of the detection instruments and the type of data collection. The educator must have skills in appreciating the processes or be in an active and effective listening mode to understand what the starting situation is, in which direction the intervention must be oriented and what objectives are desirable and achievable. To do this, it must be able to evaluate the elements, conditions, constraints and possibilities offered by the context by balancing both qualitative and evaluation variables.

Another competence related to the evaluation area is that related to the ability to draw up an evaluation plan, always in consultation with the other educators and professionals who make up the work team. This competence is based on the ability to share knowledge of the aims of educational intervention and the methodologies adopted, on the self-evaluation capacity of the service and on the need to provide for external evaluation. The team is called upon to produce a service evaluation report and then a final functional balance sheet to calibrate future interventions. Finally, evaluation skills include the *self-assessment* necessary to look at the

---

<sup>31</sup> V. J. Marsik, J. Davis Manigaulte, *Supporting of the Development of Youth Development Workers through Action-Based, Critically Reflective Learning in Educational Reflective Practice, II*, Milano, Franco Angeli, 2011, p. 22.

<sup>32</sup> L. Galliani, *L'agire valutativo, Manuale per docenti e formatori*, Brescia, La Scuola, 2015, p. 67.

situation, since detaching one another from practice allows you to return to it with a more aware posture of your latent pedagogies.

The educator can make use of different tools useful for the observation of subjects, such as, checklists, evaluation scales and observation guides that allow to accurately detect the behavior of evaluands. On-board diaries and anecdotal annotations, on the other hand, have a more narrative cut. For the evaluation of the skills of the professional educator it is possible to use *the skills budget*, an instrument defined by precise rules in some European countries, but not regulated in Italy. Also interesting is the *Portfolio*, a tool that effectively presents the skills and abilities possessed by a subject and at the same time highlights the relationship between the experiences of the subject and the elaboration of the experience in order to an ever greater professional and work awareness. It is, therefore, a tool capable of documenting the growth of the subject who compiles it, since it documents the evolution of the professionalization of the subject and contributes to the growth of professional awareness and knowledge; the same structure of the portfolio facilitates the reconstruction of the identity of the educator by guiding a narrative with meaning, a bridge between the training paths that marked the subject's past, the action in the present and the projection towards the future that guides personal and professional development.

Professional design requires skills related to the drafting and implementation of the life project. In the first instance, it should *be remembered that* educational planning is an intentional and professional practice aimed at change: in educational intervention "the educational intentionality that turns into a project is explicit. The position of the educator towards the recipient of his action is recognizable precisely in the greater ability to anticipate, impose, propose (and therefore design) the future of the subject"<sup>33</sup>. In drawing up an educational project, the educator will first have to take responsibility for the intervention in which the knowledge and skills of the educator, his educational and professional history, his experience and his worldview come into play, but also the constraints and possibilities offered by the context, social expectations towards or against him, as well as the desires, abilities, perspectives and autonomy of the recipient of the intervention. The *responsibility*, on the other hand, is expressed in the choices of the educator who foreshadows the future of the recipient of the intervention through the preparation of objectives to be achieved, times and operational tools. "Design implies essential value choices, whose responsibility is always in the hands of those who think and then carry out the intervention. Thinking about what he wants to do is therefore at least as important as thinking about how to achieve it"<sup>34</sup>.

The educator must also be able to handle different investigation tools and demonstrate alignment skills to develop a training path and be able to favor an integrated system; he is a professional, and always works within a context and with other professionals. With respect to

---

<sup>33</sup> S. A. Rosetti, *La logica invariante dell'azione: la logica progettuale*, in S. Kanizsa, T. Tramma (a cura di), *Introduzione alla pedagogia e al lavoro educativo*, Roma, Carocci, 2011, p. 125.

<sup>34</sup> Cfr. *Ibidem*, pp. 126-131.

the context, the educator is called upon to analyze the resources available in terms of human resources, financial resources and material resources, and formal constraints such as laws, regulations, previous agreements, and informal such as expectations, desires, beliefs of the subjects involved. In defining the aims, purposes and objectives of the training project, these must be able to negotiate the project with other agencies, taking into account the needs and domains of quality of life, knowing how to mediate between subject and contexts, knowing how to choose inclusive devices and for autonomy, knowing how to favor processes of self-evaluation and reflection, knowing how to activate documentation and evaluation paths for the implementation with the network of agencies.

Finally, among the design skills, also those related to the constructive activity of one's professional self, knowing how to build trajectories for their personal and professional development, knowing how to develop self-analysis processes, knowing how to document their professional path, knowing how to identify resources for their training. According to the classification proposed by the IAEJI<sup>35</sup>, in fact, documentation is a functional tool for other skills. The theme of documentation is traced back to wider competences: from *organizational competence*, in the sense of reporting the work carried out, the documentation is functional to verifying the success of the training interventions; it is also identified within systemic *competences*, meaning here for documentation the administrative and management documents produced by educators; in addition, the same is one of *the competences for professional behavior*, in reference to documentation as a communicative vector between educational realities and with the territory.

The documentary competences, therefore, are placed in the different procedural points to give you meaning; the documentation requires to activate a pedagogical gaze attentive to the dynamics of educational practices and to himself in action, to know how to collect and sort the data of an event in a clear and coherent way, to know how to organize and store such data through appropriate models and tools, to be able to consult a repertoire of data and information making appropriate selections and finally, know how to communicate the contents to the working group or outside to produce new knowledge.

It is, therefore, necessary to activate a range of documentary skills that make the educator a flexible and qualified professional; a professional figure who masters skills, to realize a documentary project that wants to describe an educational situation, putting in place a moral skill, since recognizing the subjectivity of one's gaze on reality, assuming responsibility for field choices. In documenting the educator also makes use of *organizational skills*, organizing the project, selecting resources and sources, finding and ordering information, processing and using information, communicating and disseminating documentation. Of course, the documenter must be able to use tools, materials and devices to document by putting in place technical expertise. In essence, the educator must be able to document the quality of

---

<sup>35</sup> Cfr. AIEJI, *Le competenze professionali dell'educatore sociale. Piattaforma concettuale*, (tr. it. Eds.) P. Scarpa, M. Testi, ANEP, <http://aieji.net/wp-content/uploads/2011/09/Professional-competences-IT.pdf>.

interventions and services.

Trying to overcome the regulatory rigidity that characterizes the relevant jurisprudence, it is evident that the attempt to systemize a cluster of educational skills responds to the need for operators in the sector to define in a timely definition of the areas of competence of educational work in order to identify more clearly the profile of the professional educator. Through the determination of specific educational skills, built on pedagogical guidelines and practical experience gained over the years, professionals in the sector indicate the guidelines of initial and in-service training, and claim a clearly recognizable identity both within the educational community and outside society as a whole.

In order to continue this positive evolution, in the regulatory field, the question concerning the professional recognition of graduates of class L-19, with the relative construction of professional associations, is interesting. In this vein, the law, approved and promulgated, proposed by Vanna lori and Milena Santerini,, who respectively signed and presented a draft on the "Educational Professions" that feeds the debate on identity and professional recognition both in the pedagogical community and among ministerial and government representatives, for the purpose of the full evaluation and professional redefinition of the figure of the educator, is the starting point for a new and profitable idea of institutionally recognized professionalism.

The reform, therefore, sees the educator as a subject able to deal with *pedagogical* actions aimed at individual subjects; he has *knowledge* and *skills* in the pedagogical, methodological, didactic, philosophical, sociological and psychological disciplines and carries out the following pedagogical activities: designs, implements and evaluates educational and training interventions and treatments directed to the person in the areas and services identified by this law; carries out the reconnaissance, detection, analysis, interpretation and functional evaluation of a pedagogical type and collaborates in the work of the multispecies teams; programmed, design, coordinate, manage and evaluate continuing training plans; designs, manages, coordinates and evaluates management vocational training services and systems; carries out pedagogical guidance and permanent guidance as well as advice, skills assessment and job placement; cooperates in the definition of training policies; offers advice for the planning and management of network services in the territory; provides advice for the implementation of integrated systems for the management and enhancement of human resources and for the development of skills; coordinates territorial education and training services.

The need, greater than in the past, to regulate and define the profession of educator is even more relevant today due to the condition of extreme economic and social difficulty in which the country is located, which penalizes minors in their cognitive and emotional development, but also adults and the elderly in social inclusion and in the processes of lifelong education. The horizon of action of the educator who finds difficult ground in the health sector is therefore broadened: "the presence of the educator in the health field is mainly recorded in addiction prevention activities, day services and residential communities for subjects with psychiatric pathologies, and in some health, services aimed at preventing the use of psychoactive

substances, reducing their damage, or implementing rehabilitation pathways"<sup>36</sup>.

In conclusion, starting from the figure of an educator, yes professional, but who knows how to combine the aspects of the educational relationship with practical work, going beyond the welfare drift of the last decade, also in line with the new regulatory texts in the sector. The being of an educational action, in fact, cannot be exhausted in the welfare dimension that, Tramma recalls, is not attributable to professional profiles; it is good that there is, today more than in the past, a place in the care project, finally giving the right meaning to the committed operators, reconstructing this figure starting from the attitude, both of the educator and of the user. An evolutionary approach, in the new path of building the professional figure of the educator, which will be the basis of *taking care of pedagogy*.

## BIBLIOGRAPHY

Balzano V., *Educazione, persona e welfare. Il contributo della pedagogia nello sviluppo delle politiche sociali*, Bari, Progedit, 2017.

Bauman Z., *Modernità liquida*, Roma-Bari, Laterza, 2000.

Bertolini P., Caronia L., *Ragazzi difficili. Pedagogia interpretativa e linee di intervento*, Milano, Franco Angeli, 2015.

Bertolini P., *Educazione e politica*, Milano, Raffaello Cortina Editore, 2003, in Elia G., Rubini A., *Pedagogia e politica*, in Elia G. (a cura di), *Le sfide sociali dell'educazione*, Milano, Franco Angeli, 2014.

Bolognini S., *L'empatia psicoanalitica*, Torino, Bollati Boringhieri, 2002.

Chionna A., *Pedagogia della dignità umana. Educazione e percorsi di rispetto*, Brescia, La Scuola, 2007.

Chionna A., *Scelta e responsabilità: le sfide educative del ventunesimo secolo*, in Elia G. (a cura di), *Le sfide sociali dell'educazione*, Milano, Franco Angeli, 2014.

Civita A., *Introduzione alla storia e all'epistemologia della psichiatria*, Milano, Guerini, 1996.

De Girolami F., Faggian S., *La relazione nelle strutture residenziali. L'operatore, i familiari, l'utente*, Roma, Carocci Faber, 2006.

Elia G., *Tra scuola ed extrascuola. La figura specialistica dell'educatore professionale*, in G. Cian, D. Orlando (a cura di), *Studium Educationis – Disabilità integrazione e pedagogia speciale*, Padova, CEDAM, 2004, vol. n. 3.

Flores d'Arcais G., *Le ragioni di una teoria personalistica dell'educazione*, Brescia, La Scuola, 1987.

Flores d'Arcais G., *Orizzonti della pedagogia*, Pisa, Giardini Editori e Stampatori, 1989.

---

<sup>36</sup> S. Tramma, *L'educatore imperfetto*, op.cit., p. 127.

- Folgheraiter F., lanes D., *Prefazione all'edizione italiana. La famiglia "al centro" del lavoro sociale*, in Goldfarb L. A., *La sfida dell'handicap e della malattia cronica: guida all'aiuto per la famiglia e gli operatori professionali*, Trento, Erickson, 1990.
- Galliani L., *L'agire valutativo, Manuale per docenti e formatori*, Brescia, La Scuola, 2015.
- Gallino L., *Dizionario di sociologia*, Torino, UTET, 1978.
- Gardella O., *L'educatore professionale. Finalità, metodologia, deontologia*, Milano, Franco Angeli, 2016.
- Guardini R., *Virtù. Temi e prospettive della vita morale*, tr. it., Brescia, Morcelliana, 2001.
- Iori V., Augelli A., Buzzone D., Musi E., *Ripartire dall'esperienza. Direzioni di senso per il lavoro sociale*, Milano, Franco Angeli, 2010.
- Jonas H., *Il principio di responsabilità. Un'etica per la civiltà tecnologica*, Torino, Einaudi, 1990.
- Legge 205 del 27-12-2017, link: <http://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2017/12/29/17G00222/sg>.
- Lotti A., *Introduzione. Fondamenti teorici per la formazione dell'operatore professionale*, in Crisafulli F., Molteni L., Paoletti L., Scarpa P.N., Sambugaro L., Giuliodoro S., *Il "core competence" dell'educatore professionale. Linee di indirizzo per la formazione*, Milano, Unicopli, 2010.
- Macario G., *L'arte di educarsi*, Roma, Meltemi, 1999.
- Marsik V. J., Davis Manigaulte J., *Supporting of the Development of Youth Development Workers through Action-Based, Critically Reflective Learning*, in Educational Reflective Practice, II, Milano, Franco Angeli, 2011.
- Massa R., *La clinica della formazione. Un'esperienza di ricerca*, Milano, Franco Angeli, 1992.
- Miodini S., Zini M.T., *L'educatore professionale: formazione, ruolo, competenze*, Roma, Carocci Faber, 2001.
- Miodini S., Zini M.T., *L'educatore professionale: formazione, ruolo, competenze*, Roma, Carocci Faber, 1992.
- Pozzoli B., *Caratteristiche e competenze di una professione in continua evoluzione*, in Kanizsa S., Tramma T. (a cura di), *Introduzione alla pedagogia e al lavoro educativo*, Roma, Carocci, 2011.
- Rosetti S. A., *La logica invariante dell'azione: la logica progettuale*, in Kanizsa S., Tramma T. (a cura di), *Introduzione alla pedagogia e al lavoro educativo*, Roma, Carocci, 2011.
- Rossi B., *Il lavoro educativo. Dieci virtù professionali*, Milano, Vita e Pensiero, 2014.
- Santerini M., *L'educatore tra professionalità pedagogica e responsabilità sociale*, Brescia, La Scuola, 1998.
- Scalari P., *Il mio debito verso Josè Bleger, Introduzione a J. Bleger, Psicoigiene e psicologia istituzionale*, Molfetta, La Meridiana, 2011.

Schön D.A., *Il professionista riflessivo. Per una nuova epistemologia della pratica professionale*, Bari, Dedalo, 1993.

Tramma S., *L'educatore imperfetto. Senso e complessità del lavoro educativo*, Roma, Carocci, 2016.

Triani P., *Educatori e nuove sfide del "lavoro" socio-educativo*, in Perla L., Riva M. G., *L'agire educativo. Manuale per educatori socio-assistenziali*, Brescia, La Scuola, 2016.

Ulivieri Stiozzi S., *La continuità tra le funzioni di coordinamento e supervisione*, in Perla L., Riva M. G., *L'agire educativo. Manuale per educatori socio-assistenziali*, Brescia, La Scuola, 2016.

Volpicella A. M. (a cura di), *Ri-pensare le vecchie*, Lecce, Pensa Multimedia, 2015.

Citujte ako:

Balzano, V. (2021). The complexity of the relationship in the construction of the professional figure of the educator. Analysis and reflections on the Italy case. In: *Kariérové poradenstvo v teórii a praxi* [online], 2021 (19), str.69-86. Dostupné na internete: <https://www.euroguidance.sk/>. ISSN 1338-8231