

ISSN 1338-8231

KARIÉROVÉ PORADENSTVO v teórii a praxi

2019
číslo **16**



euro|guidance

REDAKCIA

Redaktori:

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

Redakčná rada:

Mgr. Alžbeta Štofková Dianovská, Asociácia výchovných poradcov SR
PhDr. Marta Hargašová, CSc., nezávislá expertka
PhDr. Darina Lepeňová, Výskumný ústav detskej psychológie a patopsychológie
Mgr. Eva Uhríková, Navigácia v povolani
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
euroguidance@saaic.sk



Vychádza dvakrát za rok.
Toto číslo vyšlo v decembri 2019.

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

EDITORIÁL	4
ŠTÝL KARIÉROVÉHO ROZHODOVANIA A ĎALŠIE VLASTNOSTI OSOBNOSTI AKO PREDIKTORY ŤAŽKOSTÍ V KARIÉROVOM ROZHODOVANÍ U ADOLESCENTOV	6
PhDr. Natália Köverová, Filozofická fakulta Prešovskej univerzity v Prešove	
PORADENSTVO A INICIAČNÁ EDUKÁCIA VO VZDELÁVANÍ DOSPELÝCH RÓMOV Z MARGINALIZOVANÝCH KOMUNIT	18
Marek Lukáč, Silvia Lukáčová, Ivana Pirohová, Katedra andragogiky, Prešovská univerzita v Prešove	
KARIÉROVÉ KOUČOVANIE V RÁMCI KARIÉROVÉHO PORADENSTVA	31
Roland Pavlík, Pedagogická fakulta Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici	
SÚČASNÉ TRENDY V PRÍSTUPE KU KARIÉROVEJ VÝCHOVE. PRÍKLADY Z EURÓPY A ZO SLOVENSKA	45
Ladislav Ostroha, Euroguidance centrum	
KARIÉROVÉ PORADENSTVÍ V KONTEXTU KULTURY ŠKOLY	56
Andrea Csirke, Alice Müllerová	
WWW.TRENDYPRACE.SK AKO EFEKTÍVNY NÁSTROJ KARIÉROVÉHO PORADENSTVA	59
Ivan Láska, Trexima Bratislava, s. r. o.	
SPRÁVA ZO SEMINÁRA „PROGNÓZY VÝVOJA NA TRHU PRÁCE A UPLATNENIE ABSOLVENTOV“	65
Štefan Grajčár, Združenie pre kariérové poradenstvo a rozvoj kariéry	
„KARIÉROVÉ PORADENSTVO PRE INKLUZÍVNU SPOLOČNOSŤ“, REFLEXIA Z IAEVG KONFERENCIE	68
Mária Jaššová, Výskumný ústav detskej psychológie a patopsychológie	
GLOBALNÍ SYMPOSIUM IAEVG 2019 V BRNĚ	72
Petr Chaluš, Gabriela Kabotová, české centrum Euroguidance	
OHLYSY ÚČASTNÍKŮ NA SYMPOZIUM A KONFERENCI IAEVG 2019	74
OHLYSY NA KONFERENCIU IAEVG 2019 V BRATISLAVE	82
ČÍM BY SME SA V KARIÉROVOM PORADENSTVE MOHLI INŠPIROVAŤ OD FRANCÚZOV	89
Tomáš Šprlák, Združenie pre kariérové poradenstvo a rozvoj kariéry	
VYUŽITIE PODPORUJÚCEHO, KOUČOVACIEHO, MENTORSKÉHO A DIREKTÍVNEHO PRÍSTUPU V BILANCIÍ KOMPETENCIÍ PRE DLHODOBO NEZAMESTNANÝCH	92
Marcel Čambal, študent Vysokiej školy zdravotníctva a sociálnej práce sv. Alžbety, Bratislava	

TABLE OF CONTENTS

EDITORIAL	4
CAREER DECISION STYLE AND OTHER PERSONAL CHARACTERISTICS AS PREDICTORS OF DIFFICULTIES IN CAREER DECISION MAKING OF ADOLESCENTS	6
PhDr. Natália Köverová, Filozofická fakulta Prešovskej univerzity v Prešove	
COUNSELLING AND INITIAL EDUCATION IN EDUCATION OF ADULT ROMA FROM MARGINALIZED COMMUNITIES	18
Marek Lukáč, Silvia Lukáčová, Ivana Pirohová, Department of Andragogy, Prešov University in Prešov	
CAREER COACHING IN THE FRAME OF CAREER GUIDANCE	31
Roland Pavlík, Faculty of Education, Matej Bel University in Banská Bystrica	
CURRENT TRENDS IN CAREER EDUCATION. EVIDENCE FROM EUROPE AND FROM SLOVAKIA	45
Ladislav Ostroha, Euroguidance centre	
CAREER GUIDANCE IN THE CONTEXT OF SCHOOL CULTURE	56
Andrea Csirke, Alice Müllerová	
WWW.TRENDYPRACE.SK AS EFFECTIVE TOOL OF CAREER GUIDANCE	59
Ivan Láska, Trexima Bratislava, s. r. o.	
REPORT FROM A SEMINAR "LABOUR MARKET DEVELOPMENT PROGNOSSES AND GRADUATES' ENFORCEMENT"	65
Štefan Grajčár, Association for Career Guidance and Career Development	
"CAREER GUIDANCE FOR INCLUSIVE SOCIETY", REFLECTING THE IAEVG CONFERENCE ..	68
Mária Jaššová, Research Institute for Child Psychology and Patopsychology	
GLOBAL IAEVG 2019 SYMPOSIUM IN BRNO	72
Petr Chaluš, Gabriela Kabotová, Euroguidance center, Czech Republic	
PARTICIPANTS' REFLECTIONS OF THE 2019 IAEVG SYMPOSIUM AND CONFERENCE	74
REFLECTING THE IAEVG 2019 CONFERENCE IN BRATISLAVA	82
WHICH FRENCH PRACTICES COULD BE INSPIRING FOR US IN CAREER GUIDANCE	89
Tomáš Šprlák, Združenie pre kariérové poradenstvo a rozvoj kariéry	
USE OF SUPPORTING, COACHING, MENTORING AND DIRECTIVE APPROACHES IN COMPETENCE AUDIT FOR LONG-TERM UNEMPLOYED.....	92
Marcel Čambal, študent Vysokej školy zdravotníctva a sociálnej práce sv. Alžbety, Bratislava	

EDITORIÁL

Milí čitatelia,

rok 2019 bol pre komunitu ľudí na Slovensku i v Čechách pohybujúcich sa v oblasti kariérového poradenstva, kariérovej výchovy a vzdelávania, rozvoja kariéry a všetkých ďalších príbuzných oblastiach tak trochu sviatočný. V septembri sme najprv v Brne na globálnom sympóziu a hneď na to v Bratislave na výročnej konferencii Medzinárodnej asociácie pre študijné a profesijné poradenstvo privítali odborníkov a nadšencov z celého sveta i z našich domácich končín. Viac ako stovka účastníkov z 30 krajín v Brne a viac ako 500 účastníkov zo 46 krajín v Bratislave boli tou najlepšou odmenou pre všetkých tých, ktorí na príprave oboch podujatí intenzívne pracovali od leta 2018. Brnianskému sympóziu a bratislavskej konferencii IAEVG venujeme v tomto čísle, pochopiteľne, viacero príspevkov, veď kedy najbližšie budeme mať príležitosť hostiť u nás také významné podujatia a s takou hojnou zahraničnou účasťou!

Číslo však otvárame tromi príspevkami z akademického prostredia, z ktorých navyše dva nie sú primárne o kariérovom poradenstve. Natália Köverová, doktorandka z Inštitútu psychológie FF PU v Prešove, píše o štýloch kariérového rozhodovania a ďalších charakteristikách osobnosti ako prediktoroch ťažkostí pri voľbe povolania u adolescentov. Ďalšie dva príspevky sú z andragogiky, hraničnej oblasti kariérového poradenstva – v prvom sa Marek Lukáč, Silvia Lukáčová a Ivana Pirohová z Prešovskej univerzity venujú problematike kultúrnej a jazykovej citlivosti vo vzdelávaní a v poradenstve pre dospelých Rómov z marginalizovaných komunit, Roland Pavlík z Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici vo svojom príspevku píše o kariérovom koučingu ako špecifickej oblasti praxe ďalšej pomáhajúcej profesie.

Ladislav Ostroha vo svojom príspevku prináša veľmi inšpiratívny prehľad súčasných trendov v kariérovej výchove v Európe a u nás, bezprostredne na to nadväzuje článok Andrey Csirke a Alice Müllerovej o kariérovej poradenstve v kontexte kultúry školy a o Rámci pre kariérové poradenstvo, ktorý spoločne vypracovali pre potreby základných škôl v ČR.

O prognózach slovenského trhu práce a uplatnení absolventov škôl sú príspevky Ivana Lásku zo spoločnosti Trexima Bratislava, s. r. o., a Štefana Grajcára, kľúčovou je tu informácia o vytvorení nového nástroja trendyprace.sk, ktorý prináša množstvo informácií tak potrebných pre prijímanie informovaných rozhodnutí v oblasti vzdelávania a pracovného uplatnenia.

Päť ďalších príspevkov sa venuje sympóziu a konferencii IAEVG v Brne a v Bratislave, je to zaujímavé čítanie a pripomenie to tým, ktorí sme tam boli, atmosféru týchto skvelých podujatí, nemalú informačnú hodnotu však majú aj pre tých, ktorí tam s nami byť nemohli.

Tomáš Šprlák (ZKPRK) vo svojom príspevku zhrnul poznatky z nedávno absolvovanej študijnej cesty do Francúzska, no a číslo zakončuje stručný výťah z diplomovej práce Mareka Čambala, v ktorej sa venoval bilancii kompetencií pre dlhodobu nezamestnaných.

Prajeme Vám príjemné chvíle pri čítaní nášho časopisu!

Štefan Grajcár & tím Euroguidance SK & CZ

Vážení čitatelia,

nasledujúce číslo časopisu KARIÉROVÉ PORADENSTVO V TEÓRII A PRAXI vyjde **v júli 2020**.

Číslo pripravujú spoločne v úzkej spolupráci centrum Euroguidance v Slovenskej republike a centrum Euroguidance v Českej republike, obsahom čísla budú teda príspevky autorov tak zo Slovenska, ako aj z Českej republiky. Téma najbližšieho 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.

Keďže náš časopis nemá zásadnejšie obmedzenia pokiaľ ide o rozsah jednotlivých čísel, radi uverejníme aj ďalšie príspevky na rôzne témy z celej širokej oblasti kariérového poradenstva, kariérovej výchovy a vzdelávania, podpory rozvoja kariérového vývinu a pod. Uvítame, ak nám svoje príspevky v požadovanej podobe (podrobné pokyny pre autorov sú uvedené [tu](#)) zašlete v termíne

do 15. mája 2020

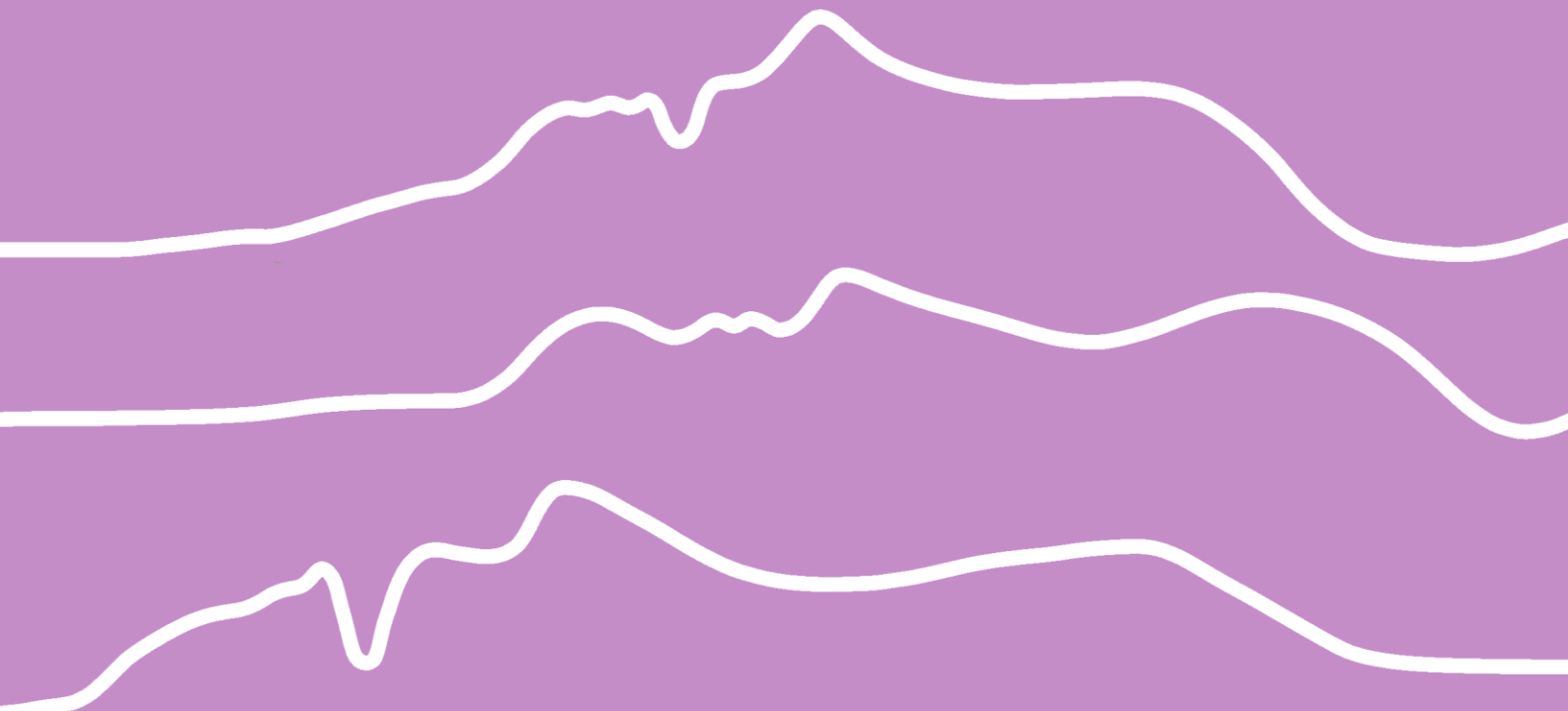
na adresu centra Euroguidance Česká republika (euroidance@dzs.cz) alebo centra v SR (euroidance@saaic.sk), prípadne zostavovateľovi čísla (stefan.grajcar@gmail.com).

Ďakujeme!

Centrum Euroguidance Slovensko & Centrum Euroguidance Česká republika



euro | guidance



ŠTÝL KARIÉROVÉHO ROZHODOVANIA A ĎALŠIE VLASTNOSTI OSOBNOSTI AKO PREDIKTORY ŤAŽKOSTÍ V KARIÉROVOM ROZHODOVANÍ U ADOLESCENTOV

PhDr. Natália Köverová, Inštitút psychológie, Filozofická fakulta
Prešovskej univerzity

Abstrakt:

Cieľom práce bolo zistiť, do akej miery sa štýly v kariérovom rozhodovaní a ďalšie vlastnosti osobnosti podieľajú na vysvetlení ťažkostí v kariérovom rozhodovaní u adolescentov. Výskumný súbor pozostával z 362 adolescentov vo veku 15 až 19 rokov. Pri zbere dát bolo použitých celkom päť výskumných nástrojov – Dotazník profilu kariérového rozhodovania, Dotazník ťažkostí pri voľbe povolania, NEO päťfaktorový osobnostný inventár – subškála neuroticizmus a extravézia, Škála dispozičného optimizmu LOT-R a Škála na meranie úzkostlivosti STAI X-2. Výsledky potvrdili významnosť siedmich spôsobov v kariérovom rozhodovaní ako prediktorov ťažkostí v kariérovom rozhodovaní: prokrastinácia a závislosť na druhých boli potvrdené ako významne pozitívne prediktory, rýchlosť utvárania konečného rozhodnutia, miesto kontroly (interné) a ašpirácia pre ideálne povolanie ako významne negatívne prediktory a ochota urobiť kompromis a túžba potešiť ostatných ako významne pozitívne prediktory. Tri spôsoby – zhromažďovanie informácií, spracovávanie informácií a úsilie investované do procesu – neboli potvrdené ako významné. Rovnako významnosť optimizmu a úzkostlivosti nebola potvrdená....

Kľúčové slová:

Štýly kariérového rozhodovania. Osobnostné vlastnosti. Ťažkosti v kariérovom rozhodovaní. Adolescenti.

Abstract

The aim of work was to verify the extent to which career decision-making styles and other characteristics of personality contribute to explaining career decision-making difficulties among adolescents. The research sample was composed a total of 362 adolescents in age from 15 to 19. There were used a total of five research tools – Career Decision-making Profile Questionnaire, Career Decision-making Difficulties Questionnaire, NEO Five Factor Inventory – neuroticism and extraversion subscale, Life Orientation Test – Revised and State-Trait Anxiety Inventory STAI X-2. The results confirmed the significance of seven styles in career decision-making as predictors of career decision-making difficulties: procrastination and dependence on others were confirmed as significant positive predictors, speed of making the final decision, locus of control (internal) and aspiration for an ideal occupation as significant negative predictors and willingness to compromise and desire to please others as significant positive

predictors. Three styles – information gathering, information processing and effort invested in the process – were not confirmed as significant. Also a significance of optimism and anxiousness was not confirmed.

Key words:

Career decision-making styles. Personality traits. Career decision-making difficulties. Adolescents.

Úvod

Proces rozhodovania – najmä v období adolescencie – môže byť spojený s viacerými ťažkosťami, pri ktorých hrajú rolu rôzne vlastnosti osobnosti. Obzvlášť to platí pre kariérové rozhodovanie, pretože ide o významné rozhodovanie, ktoré ovplyvní ďalší priebeh života človeka. V tejto práci sme sa zamerali práve na vzťah spôsobov kariérového rozhodovania a ďalších osobnostných vlastností vzhľadom k ťažkostiam v kariérovom rozhodovaní.

Ťažkosti v kariérovom rozhodovaní a adolescencia

Utváranie rozhodnutí viažucich sa na budúcnosť je komplexný proces, ktorý je významný predovšetkým pre obdobie adolescencie. Na adolescentov sú kladené očakávania, že urobia rozhodnutie, v ktorom si vyberú určitú profesijnú oblasť, v ktorej by chceli v budúcnosti pôsobiť. Samotná spoločnosť od jednotlivcov očakáva, aby toto kariérové rozhodnutie utvorili a prevzali zaň zodpovednosť. Predpokladá sa, že tento aspekt sťažuje jednotlivcovi prijímať kariérové rozhodnutia. Nutnosť utvorenia takéhoto dôležitého rozhodnutia prispieva k stresu, ktorý je spôsobený potrebou urobiť toto rozhodnutie čo najlepšie a ideálne hneď na prvýkrát. Tento stres následne pôsobí na vznik ťažkostí, ktoré sú spojené s procesom kariérového rozhodovania. Tieto ťažkosti môžu mať rôzny charakter. Môžu súvisieť s nedostatkom motivácie, nedostatkom poznatkov o sebe, o školách, o trhu práce, s nerozhodnosťou a tiež s vnútornými či vonkajšími konfliktami (Birol & Kıralp, 2010; Gati & Saka, 2001; Germeijs & De Boeck, 2003; Ginevra, Nota, Soresi, & Gati, 2012; Shin & Kelly, 2015; Willner, Gati, & Guan, 2015).

Štýl kariérového rozhodovania a ďalšie vlastnosti osobnosti ako koreláty ťažkostí v kariérovom rozhodovaní

Existujúca literatúra naznačuje, že negatívne osobnostné vlastnosti sú spojené s ťažkosťami v kariérovom rozhodovaní. Súčasní autori však zdôrazňujú dôležitosť skúmania aj pozitívnych vlastností. Výskumy zaoberajúce sa optimizmom a jeho vzťahom ku kariérnym premenným naznačujú priaznivý charakter vzťahu (Magnano, Paolillo, & Giacominielli, 2015). Výskumy v oblasti ťažkostí v kariérovom rozhodovaní ďalej poukazujú na negatívny vzťah s extravertiou a pozitívny vzťah s neuroticizmom a úzkostlivosťou (Pečjak & Košir, 2007; Di Fabio, Palazzeschi, Levin, & Gati, 2014; Vignoli, 2015). Okrem osobnostných vlastností s problémami v kariérovom rozhodovaní súvisia aj ďalšie vlastnosti osobnosti – štýly v kariérovom rozhodovaní (Shin &

Kelly, 2015). Gati, Landmanová, Davidovitchová, Asulin-Peretzová a Gadassiová (2010) a Gati, Gadassiová a Mashiah-Cohenová (2012) pojednávajú o existencii adaptívnych a maladaptívnych stratégií (štýlov) v kariérovom rozhodovaní. Predpokladajú, že adaptívne kariérové rozhodovanie je spojené s vyššou mierou zhromažďovania informácií, spracovania informácií, miesta kontroly (interného), úsilia investovaného do procesu, rýchlosti utvárania konečného rozhodnutia, konzultácie s ostatnými a ochoty urobiť kompromis. Následne maladaptívne kariérové rozhodovanie je spojené s vyššou mierou prokrastinácie, závislosti na druhých, túžby potešiť ostatných, ašpirácie na ideálne povolanie a intuície. Stratégie v kariérovom rozhodovaní ako prediktory problémov v kariérovom rozhodovaní objasňovali Shin a Kelly (2015) a tiež Willner et al. (2015). Domáca literatúra nepredpokladá rodové rozdiely v ťažkostiach, avšak svetová literatúra nie je jednoznačná a zistenia sú rôzne, niektorí udávajú väčšie ťažkosti u žien, iní u mužov a niektorí rozdiely neudávajú (Gati & Saka, 2001; Birol & Kiralp, 2010; Ginevra et al., 2012; Vendel, 2007). Preto sme rod a tiež vek zakomponovali do analýzy v rámci kontrolných premenných.

Výskumný cieľ a hypotézy

Cieľom práce bolo verifikovať vzťah štýlov kariérového rozhodovania, ďalších osobnostných vlastností a ťažkostí v kariérovom rozhodovaní u adolescentov ak boli kontrolované premenné rod, vek, neuroticizmus a extravézia. Predpokladali sme, že štýly v kariérovom rozhodovaní, optimizmus a úzkostlivosť budú významné prediktory ťažkostí v kariérovom rozhodovaní po kontrolovaní rodu, veku, neuroticizmu a extravézie.

Výskumný súbor

Výskumný súbor pozostával z 362 adolescentov vo veku 15 až 19 rokov s priemerným vekom respondentov 16,72 rokov. Na výber respondentov do výskumného súboru bol použitý príležitostný spôsob výberu. V počte 267 žien a 95 mužov ženy sýtli 73,8 % súboru a muži 26,2 %.

Výskumné nástroje

Použili sme celkom 5 výskumných nástrojov: Dotazník profilu kariérového rozhodovania (Gati et al., 2010), Dotazník ťažkostí pri voľbe povolania (Vendel & Bruncková, 2014), NEO päťfaktorový osobnostný inventár – subškála extravézie a neuroticizmu (Ruisel & Halama, 2007), Škálu dispozičného optimizmu LOT-R (Köveroá & Ferjenčík, 2013) a Škálu na meranie úzkostlivosti STAI X-2 (Ruisel, 1980).

Na identifikáciu štýlov kariérového rozhodovania sme použili Dotazník profilu kariérového rozhodovania (Gati et al., 2010). Nástroj pozostáva z 39 položiek, ku ktorým sa respondent vyjadruje na 7 stupňovej odpovedovej škále. Obsahuje 12 subškál: zhromažďovanie informácií, spracovanie informácií, miesto kontroly, úsilie investované do procesu, prokrastinácia,

rýchlosť utvárania konečného rozhodnutia, konzultácia s ostatnými, závislosť na druhých, túžba potešiť ostatných, aspirácia pre ideálne povolanie, ochota urobiť kompromis a intuícia. K adaptívnym štýlom prináležia subškály: zhromažďovanie informácií, spracovávanie informácií, miesto kontroly, úsilie investované do procesu, rýchlosť utvárania konečného rozhodnutia, konzultácia s ostatnými a ochota urobiť kompromis. K maladaptívnym štýlom prináležia subškály: prokrastinácia, závislosť na druhých, túžba potešiť ostatných, aspirácia pre ideálne povolanie a intuícia. Na slovenskom súbore nástroj použili Jarná (2015) v diplomovej práci a Látalová (2015) v dizertačnej práci, kde boli overené psychometrické vlastnosti nástroja. V prípade nami použitej slovenskej obdoby nástroja faktorová analýza potvrdila zhodu modelu s autorskou verziou nástroja (Gati et al., 2010) a existenciu 12 faktorov. Nami vypočítaná Cronbachova alfa pre jednotlivé subškály sa pohybuje v hodnotách .519 až .810.

Na meranie ťažkostí v kariérovom rozhodovaní bol použitý Dotazník ťažkostí pri voľbe povolania (Vendel & Bruncková, 2014). Nástroj obsahuje 57 položiek, ku ktorým sa respondent vyjadruje na 5 stupňovej odpovedovej škále. Obsahuje osem subškál: nedostatok motivácie, nedostatok informácií o školách, nedostatok informácií o sebe, nedostatok informácií o trhu práce, nedostatok informácií o tom ako urobiť kariérové rozhodnutie, všeobecná nerozhodnosť, vnútorné konflikty a vonkajšie konflikty. Cronbachova alfa nástroja a jeho subškál dosiahla hodnoty .731 až .960.

Na zisťovanie extravenzie a neuroticizmu sme použili subškálu extravenzie a neuroticizmu NEO päťfaktorového osobnostného inventára (Ruisel & Halama, 2007). Každá subškála obsahuje 12 položiek. Respondent sa vyjadruje na 5 stupňovej odpovedovej škále. Cronbachova alfa subškál dosiahla hodnoty .665 (N) a .659 (E).

Na identifikáciu optimizmu bola použitá škála dispozičného optimizmu LOT-R (Köverová & Ferjenčík, 2013). Škála obsahuje 10 položiek, ku ktorým sa respondent vyjadruje na 5 stupňovej odpovedovej škále. Cronbachova alfa dosiahla hodnotu .508.

Na meranie úzkostlivosti sme použili škálu na meranie úzkostlivosti STAI X-2 (Ruisel, 1980). Škála pozostáva z 20 položiek pričom každej položke predchádza rovnaká inštrukcia – ako sa zvyčajne cítite. Respondent odpovedá na 4 stupňovej odpovedovej škále. Cronbachova alfa zodpovedá hodnote .851.

Priebeh výskumu a štatistické spracovanie údajov

Zber údajov prebiehal počas decembra 2018 na Strednej zdravotníckej škole. V tomto období bola administrácia uskutočnená celkom v 16 triedach. Zber bol realizovaný priamym kontaktom s respondentmi metódou pero-papier. Všetci respondenti boli informovaní o anonymite a dobrovoľnosti. Vzhľadom k tomu, že administrácia prebiehala počas vyučovacej hodiny, na vypracovanie mali respondenti k dispozícii priestor v časovom rozmedzí jednej vyučovacej jednotky, t.j. 45 minút.

Na spracovanie dát sme použili štatistický softvér IBM SPSS Statistics 22. Všetky hypotézy boli overované viacnásobnou hierarchickou lineárnou regresnou analýzou metódou stepwise (Tabachnick & Fidell, 2007).

Výsledky

V analýze figurovalo jedno kritérium: celkové ťažkosti v kariérovom rozhodovaní. Do analýzy vstupovali tieto prediktory: rod, vek, neuroticizmus, extravergia, optimizmus, úzkostlivosť a 12 dimenzií v kariérovom rozhodovaní – zhromažďovanie informácií, spracovávanie informácií, miesto kontroly, úsilie investované do procesu, prokrastinácia, rýchlosť utvárania konečného rozhodnutia, konzultácia s ostatnými, závislosť na druhých, túžba potešiť ostatných, aspirácia pre ideálne povolanie, ochota urobiť kompromis a intuícia. Všetky hypotézy boli overované viacnásobnou hierarchickou lineárnou regresnou analýzou. Výsledky sú uvedené v tabuľke 1.

Tabuľka 1

Regresný model pre rod, vek, neuroticizmus, extraverziu, optimizmus, úzkostlivosť, zhromažďovanie informácií, spracovávanie informácií, miesto kontroly, úsilie investované do procesu, prokrastináciu, rýchlosť utvárania konečného rozhodnutia, konzultáciu s ostatnými, závislosť na druhých, túžbu potešiť ostatných, aspiráciu pre ideálne povolanie, ochotu urobiť kompromis a intuíciu ako prediktory a celkové ťažkosti v kariérovom rozhodovaní ako kritérium (akceptované modely; $p < .05$).

Prediktor	R	R ² -change	b	T	p
Celkové ťažkosti v kariérovom rozhodovaní ($F_{\text{total}}(7, 354) = 27,949$; $p < .000$)					
Prokrastinácia	.403	.162***	1.126	2.466	.014
Závislosť na druhých	.479	.067***	1.401	2.927	.004
Rýchlosť utvárania konečného rozhodnutia	.519	.040***	-1.975	-4.450	.000
Miesto kontroly	.549	.032***	-1.545	-3.724	.000
Aspirácia pre ideálne povolanie	.575	.029***	-2.503	-4.956	.000
Ochota urobiť kompromis	.588	.015**	.953	2.508	.013
Túžba potešiť ostatných	.597	.010*	1.107	2.401	.017
(Constant)			172.447		

Poznámka: * znamená $p < .05$; ** znamená $p < .01$; *** znamená $p < .001$. Celkové ťažkosti v kariérovom rozhodovaní nadobúdajú hodnoty 1 až 5: vysoká hodnota indikuje silnú mieru konštruktú a nízka hodnota slabú mieru konštruktú; prokrastinácia, závislosť na druhých, rýchlosť utvárania konečného rozhodnutia, miesto kontroly, aspirácia pre ideálne povolanie, ochota urobiť kompromis a túžba potešiť ostatných

nadobúdajú hodnoty 1 až 7: vysoká hodnota indikuje silnú mieru konštruktú a nízka hodnota slabú mieru konštruktú.

V prípade frekvencie celkových ťažkostí v kariérovom rozhodovaní u adolescentov bolo v rámci overovania hypotéz zistené, že z testovaných prediktorov bolo významných sedem – prokrastinácia, závislosť na druhých, rýchlosť utvárania konečného rozhodnutia, miesto kontroly, aspirácia pre ideálne povolanie, ochota urobiť kompromis a túžba potešiť ostatných. Prokrastinácia vysvetlila 16,2 % variácie frekvencie celkových ťažkostí v kariérovom rozhodovaní, závislosť na druhých vysvetlila 6,7 % variácie, rýchlosť utvárania konečného rozhodnutia vysvetlila 4 % variácie, miesto kontroly 3,2 % variácie, aspirácia pre ideálne povolanie vysvetlila 2,9 %, ochota urobiť kompromis 1,5 % a túžba potešiť ostatných 1 % variácie frekvencie celkových ťažkostí v kariérovom rozhodovaní. Čím viac adolescenti využívali prokrastinačný spôsob v rozhodovaní ($b = 1.126$), tým vykazovali vyššiu mieru celkových ťažkostí v kariérovom rozhodovaní. Čím viac adolescenti využívali závislý spôsob v rozhodovaní ($b = 1.401$), tým vykazovali vyššiu mieru celkových ťažkostí v kariérovom rozhodovaní. Čím rýchlejšie boli adolescenti schopní utvoriť konečné rozhodnutie ($b = -1.975$), tým vykazovali nižšiu mieru celkových ťažkostí v kariérovom rozhodovaní. Čím viac adolescenti využívali spôsob v rozhodovaní orientovaný na internalitu ($b = -1.545$), tým vykazovali nižšiu mieru celkových ťažkostí v kariérovom rozhodovaní. Čím viac adolescenti využívali spôsob v rozhodovaní orientovaný na ideálne povolanie ($b = -2.503$), tým vykazovali nižšiu mieru celkových ťažkostí v kariérovom rozhodovaní. Čím viac adolescenti využívali spôsob v rozhodovaní orientovaný na kompromis ($b = .953$), tým vykazovali vyššiu mieru celkových ťažkostí v kariérovom rozhodovaní. Čím viac adolescenti využívali spôsob v rozhodovaní orientovaný na potešenie ostatných ($b = 1.107$), tým vykazovali vyššiu mieru celkových ťažkostí v kariérovom rozhodovaní.

Diskusia

Cieľom práce bolo overiť vzťah štýlov kariérového rozhodovania, ďalších osobnostných vlastností a ťažkostí v kariérovom rozhodovaní u adolescentov.

Zistili sme, že v prípade celkových ťažkostí v kariérovom rozhodovaní bolo po dosadení kontrolovaných premenných do modelu potvrdených sedem významných prediktorov. Prokrastinácia a závislosť na druhých boli potvrdené ako významne pozitívne prediktory, rýchlosť utvárania konečného rozhodnutia, miesto kontroly a aspirácia pre ideálne povolanie ako významne negatívne prediktory a ochota urobiť kompromis a túžba potešiť ostatných ako významne pozitívne prediktory. Vyššia miera prokrastinácie v rozhodovaní sa spájala s vyššou mierou celkových ťažkostí v kariérovom rozhodovaní. Čím viac bol u adolescentov využívaný závislý spôsob v rozhodovaní, tým vyššia bola miera celkových ťažkostí v kariérovom rozhodovaní. Čím rýchlejšie boli adolescenti schopní utvoriť konečné rozhodnutie, tým nižšia bola miera celkových ťažkostí v kariérovom rozhodovaní. Čím viac bol u adolescentov využívaný spôsob v rozhodovaní orientovaný na internalitu, tým nižšia bola miera celkových ťažkostí v kariérovom rozhodovaní. Čím viac bol u adolescentov využívaný spôsob

v rozhodovaní orientovaný na ideálne povolanie, tým nižšia bola miera celkových ťažkostí v kariérovom rozhodovaní. Čím viac bol u adolescentov využívaný spôsob v rozhodovaní orientovaný na kompromis, tým vyššia bola miera celkových ťažkostí v kariérovom rozhodovaní. Čím viac bol u adolescentov využívaný spôsob v rozhodovaní orientovaný na potešenie ostatných, tým bola miera celkových ťažkostí v kariérovom rozhodovaní vyššia. Rýchlosť utvárania konečného rozhodnutia a miesto kontroly boli zhodne potvrdené ako významne negatívne prediktory a prokrastinácia, závislosť na druhých a túžba potešiť ostatných ako významne pozitívne prediktory aj v iných výskumoch (Willner et al., 2015; Shin & Kelly, 2015). Podobne Gati et al. (2011) opisujú vyššiu mieru ťažkostí s externým miestom kontroly. Výsledky súvisiace s ochotou urobiť kompromis sa zhodujú so zisteniami Shinovej a Kellyho (2015), avšak nezahodujú sa so zistením Willnerovej et al. (2015), ktorí významnosť vzťahu nepotvrdili a ani so zistením Gatiho et al. (2010, 2012), ktorí považujú ochotu urobiť kompromis v rozhodovaní za adaptívny spôsob. Zistenia súvisiace s aspiráciou pre ideálne povolanie sú v rozpore s inými zisteniami (Gati et al., 2010, 2012; Shin & Kelly, 2015). Vo všeobecnosti odkladanie vedie k nedostatočnému času na spracovanie akéhokoľvek problému, preto prokrastinácia v kariérovom rozhodovaní pravdepodobne neprispieva k redukcii miery ťažkostí v kariérovom rozhodovaní. Podobne pocit závislosti a prenášanie zodpovednosti na druhých pravdepodobne nevedie k adekvátnemu vyriešeniu kariérových otázok. Naopak, ak sa jednotlivec dokáže rozhodovať rýchlo, pravdepodobne dokáže pružne zhodnotiť výhody a nevýhody jednotlivých alternatív, čo môže priaznivo ovplyvniť zníženie miery ťažkostí v kariérovom rozhodovaní. Mieru ťažkostí pravdepodobne priaznivo ovplyvňuje aj interné miesto kontroly a pocit vlastnej kompetencie a zodpovednosti za rozhodnutia, pravdepodobne na základe existencie určitej miery vlastnej kontroly, ktorá by mohla pôsobiť priaznivo na zníženie pocítovania ťažkostí. Vízia ideálneho povolania a jeho jasný obraz, zdá sa, predstavuje aspekt, ktorý uľahčuje proces kariérového rozhodovania. Domnievame sa, že mať povolanie, ktoré uspokojí potreby a očakávania, je pre adolescentov v našich podmienkach dôležitý atribút v rozhodovaní, ktorý pravdepodobne predstavuje aj motivačný aspekt. Ochota urobiť kompromis by mohla zvyšovať mieru ťažkostí pravdepodobne z dôvodu nerozhodnosti a problematickosti vybrať inú alternatívu, ktorá pravdepodobne už nie je tak atraktívna ako tá pôvodná, ktorá z nejakého dôvodu nemohla byť uplatnená. V tom prípade by ochota urobiť kompromis mohla byť zdrojom komplikácií v rozhodovaní. Túžba potešiť ostatných ľudí by mohla zvyšovať mieru ťažkostí pravdepodobne v dôsledku vzniku diskrepancie medzi záujmami jednotlivca a preferenciami blízkych osôb, ak sa tieto záujmy a preferencie významne rozchádzajú.

Zhromažďovanie informácií, spracovávanie informácií a úsilie investované do procesu neboli potvrdené ako významné spôsoby v rozhodovaní. Rovnako ani optimizmus a úzkostlivosť neboli potvrdené ako významné osobnostné koreláty. V súlade s týmito zisteniami Shinová a Kelly (2015) nepotvrdili vo vzťahu k ťažkostiam v kariérovom rozhodovaní významnosť spracovávanie informácií a úsilia investované do procesu. Podobné zistenia uvádzajú aj Willnerová et al. (2015). Podobne ani Mau (1995) nepotvrdil významnosť štýlu v rozhodovaní ako prediktora kariérovej nerozhodnosti. Nepotvrdenie významnosti optimizmu ako významného prediktora ťažkostí v kariérovom rozhodovaní sa nezahoduje s predpokladmi a

zisteniami iných autorov (Lucas & Wanberg, 1995; Creed, Patton, & Bartrum, 2002; Patton, Bartrum, & Creed, 2004; Rottinghaus, Day, & Borgen, 2005; Magnano et al., 2015). Rovnako nevýznamnosť úzkostlivosti vo vzťahu k ťažkostiam v kariérovom rozhodovaní je v rozpore s viacerými zisteniami (Fuqua, Seaworth, & Newman, 1987; Jones, 1989; Lucas & Wanberg, 1995; Vignoli, 2015). Domnievame sa, že konštrukty zhromažďovania a spracovávanía informácií mohli byť podobné väčšine subškál ťažkostí v kariérovom rozhodovaní, ktoré sa týkali miery informácií v rôznych oblastiach, aj preto sa tieto prediktory nemuseli objaviť ako významné. Úsilie investované do procesu mohlo mať blízko ku konštruktu internality, v dôsledku čoho významnosť miesta kontroly mohla zastrieť významnosť úsilia. Zdá sa, že uvedené spôsoby v rozhodovaní pravdepodobne nehrajú významnú rolu pri ťažkostiach v kariérovom rozhodovaní. Rovnako sa zdá, že ani pozitívne vlastnosti osobnosti, ku ktorým optimizmus jednoznačne patrí, nepredstavujú vo vzťahu k ťažkostiam v kariérovom rozhodovaní významný faktor, čo naznačuje, že oblasť kariérového rozhodovania u mladých ľudí pravdepodobne ovplyvňujú iné vlastnosti osobnosti. Je možné uvažovať aj o predpoklade, že formovanie pozitívnych aspektov osobnosti nie je dostatočne podporované tak, aby tieto vlastnosti významne ovplyvnili kariérové aspekty ako jednu z oblastí života adolescentov. S optimizmom sa však nepotvrdila ani významnosť úzkostlivosti, ktorú by bolo možné považovať za zástupcu negatívnych vlastností, preto sa v rámci významnosti vplyvu na oblasť kariérového rozhodovania nemožno jednoznačne prikláňať ani na stranu negatívnych vlastností osobnosti.

Zdá sa, že niektoré spôsoby v rozhodovaní, ktoré podľa Gatiho et al. (2010, 2012) pôsobia maladaptívne, môžu naopak fungovať adaptívne, rovnako ako v prípade niektorých podľa Gatiho et al. (2010, 2012) adaptívnych spôsobov, ktoré, zdá sa, naopak pôsobia maladaptívne. Interné miesto kontroly a rýchlosť utvárania konečného rozhodnutia je možné v súlade s Gatim et al. (2010, 2012) považovať za adaptívne spôsoby a prokrastináciu, závislosť na druhých a túžbu potešiť ostatných za maladaptívne spôsoby v rozhodovaní. Na základe výsledkov výskumu sa v rozpore s Gatim et al. (2010, 2012) ochota urobiť kompromis ukazuje byť vo vzťahu ku kariérovému rozhodovaniu ako maladaptívny a aspirácia pre ideálne povolanie ako adaptívny spôsoby. Je však možné zhrnúť, že ťažkosti v kariérovom rozhodovaní ovplyvňujú tak adaptívne, ako aj maladaptívne spôsoby v rozhodovaní.

Ako jeden z limitov hodnotíme príležitostný spôsob výberu respondentov do výskumného súboru, na čo sa vzťahuje aj obmedzenie platnosti zistení a miery zovšeobecnenia. Za limit považujeme aj skutočnosť, že do analýzy neboli zahrnuté ďalšie potenciálne významné, vo vzťahu k ťažkostiam relevantné faktory, čo potvrdzuje aj skutočnosť, že nami skúmané prediktory vysvetlili jednotlivo pomerne nízke percento variancie frekvencie ťažkostí v kariérovom rozhodovaní. V tejto súvislosti navrhujeme v budúcom výskume do analýzy zakomponovať spomedzi osobnostných faktorov všetky ostatné premenné Big Five modelu a tiež perfekcionizmus, ale aj sociálne premenné ako sú faktory viažuce sa na rodičov (vzdelanie, socioekonomický status, zamestnanosť, záujem rodičov o kariérové smerovanie) aj rovesníkov. V súvislosti s odporúčaniami pre ďalší výskum sa na základe charakteru výsledkov naskytá priestor aj pre definovanie nových hypotéz kvalitatívnej podoby, objasňujúcich charakter

jednotlivých spôsobov kariérového rozhodovania v zmysle adaptivity/maladaptivity v tunajších podmienkach.

Prínos práce vnímame vôbec v zaoberaní sa touto oblasťou výskumu – v ktorej najnovšie poznatky na domácej pôde, ale aj vo svete chýbajú – čím v skúmanej problematike prispievame k najnovšiemu stavu poznania. Navyše, vzhľadom k tomu, že jednou z hlavných úloh kariérového poradenstva je usmerňovanie jednotlivcov počas rozhodovacieho procesu a s tým súvisiaca podpora k efektívnejšiemu utváraniu kariérových rozhodnutí, môžu tieto poznatky byť prínosom aj pre prax. V záujme identifikácie ťažkostí v kariérovom rozhodovaní je totiž potrebné posúdiť spôsob (štýl, tendencie resp. profil), akým jednotlivci pristupujú k procesu kariérového rozhodovania. Taktiež, štýly kariérového rozhodovania sú dôležitou otázkou v kariérovom poradenstve, pretože rozmanitosť týchto štýlov si vyžaduje odlišný prístup vzhľadom k individuálnym potrebám. V tejto súvislosti zaoberanie sa úlohou pozitívnych osobnostných charakteristík môže umožniť poradcom rozvíjať intervencie v súvislosti s problémami v kariérovom rozhodovaní, ale aj v kariérovej oblasti vo všeobecnosti. Výzvou je určiť pozitívne vlastnosti, ktoré majú najväčší potenciál informovať kariérnych poradcov a prispieť k širšiemu poznaniu fungovania osobnosti v kariérovom kontexte.

Záver

V záujme lepšieho pochopenia prežívania ťažkostí v procese kariérového rozhodovania považujeme za dôležité poznať, aký mechanizmus v rozhodovaní adolescenti používajú. Hľadanie týchto poznatkov je teda dôležité z hľadiska lepšieho poznania kariérových konštruktov, ale predovšetkým aj z hľadiska poradenstva a jeho adekvátneho prístupu k týmto konštruktom vo vzťahu k jednotlivcovi.

ZOZNAM LITERATÚRY

- Biró, C., & Kiralp, Y. (2010). A comparative analysis of the career maturity level and career indecision of the first grade high school students. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 5, 2359-2365.
- Creed, P. A., Patton, W., & Bartrum, D. (2002). Multidimensional Properties of the Lot-R: Effects of Optimism and Pessimism on Career and Well-Being Related Variables in Adolescents. *Journal of Career Assessment*, 10 (1), 42-61.
- Di Fabio, A., Palazzeschi, L., Levin, N., & Gati, I. (2014). The Role of Personality in the Career Decision-Making Difficulties of Italian Young Adults. *Journal of Career Assessment*, 23 (2), 281-293.
- Fuqua, D. R., Seaworth, T. B., & Newman, J. L. (1987). The relationship of career indecision and anxiety: A multivariate examination. *Journal of Vocational Behavior*, 30 (2), 175-186.
- Gati, I., & Saka, N. (2001). High School Students' Career-Related Decision-Making Difficulties. *Journal of Counseling & Development*, 79 (3), 331-340.
- Gati, I., Landman, S., Davidovitch, S., Asulin-Peretz, L., & Gadassi, R. (2010). From career decision-making styles to career decision-making profiles: A multidimensional approach. *Journal of Vocational Behavior*, 76 (2), 277-291.
- Gati, I., Gadassi, R., Saka, N., Hadadi, Y., Ansenberg, N., Friedmann, R., & Asulin-Peretz, L. (2011). Emotional and Personality-Related Aspects of Career Decision-Making Difficulties: Facets of Career Indecisiveness. *Journal of Career Assessment*, 19 (1), 3-20.
- Gati, I., Gadassi, R., & Mashiah-Cohen, R. (2012). Career decision-making profiles vs. styles: Convergent and incremental validity. *Journal of Vocational Behavior*, 81, 2-16.
- Germeijs, V., & De Boeck, P. (2003). Career indecision: Three factors from decision theory. *Journal of Vocational Behavior*, 62, 11-25.
- Ginevra, M. C., Nota, L., Soresi, S., & Gati, I. (2012). Career Decision-Making Profiles of Italian Adolescents. *Journal of Career Assessment*, 20 (4), 375-389.
- Jarná, M. (2015). *Dimenzie kariérového rozhodovania slovenských adolescentov* (nepublikovaná diplomová práca). Prešov: Prešovská univerzita v Prešove.
- Jones, L. K. (1989). Measuring a three-dimensional construct of career indecision among college students: A revision of the Vocational Decision Scale: The Career Decision Profile. *Journal of Counseling Psychology*, 36 (4), 477-486.
- Köverová, M., & Ferjenčík, J. (2013). Adaptácia a orientačné overovanie psychometrických charakteristík Testu životnej orientácie LOT-R. *Československá psychologie*, 57 (5), 461-473.
- Látalová, V. (2015). *Emočné a motivačné zdroje integrácie osobnosti a adaptívne kariérové rozhodovanie* (nepublikovaná dizertačná práca). Nitra: Univerzita Konštantína Filozofa v Nitre.

- Lucas, J. L., & Wanberg, C. R. (1995). Personality Correlates of Jones' Three-Dimensional Model of Career Indecision. *Journal of Career Assessment*, 3 (4), 315-329.
- Magnano, P., Paolillo, A., & Giacominielli, B. (2015). Dispositional Optimism as a Correlate of Decision-Making Styles in Adolescence. *SAGE Open*, 5 (2), 1-12.
- Mau, W.-C. (1995). Decision-Making Style as a Predictor of Career Decision-Making Status and Treatment Gains. *Journal of Career Assessment*, 3 (1), 89-99.
- Patton, W., Bartrum, D. A., & Creed, P. A. (2004). Gender Differences for Optimism, Self-esteem, Expectations and Goals in Predicting Career Planning and Exploration in Adolescents. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 4 (2-3), 193-209.
- Pečjak, S., & Košir, K. (2007). Personality, Motivational Factors And Difficulties In Career Decision-Making In Secondary School Students. *Psihologijske teme*, 16 (1), 141-158.
- Rottinghaus, P. J., Day, S. X., & Borgen, F. H. (2005). The Career Futures Inventory: A Measure of Career-Related Adaptability and Optimism. *Journal of Career Assessment*, 13 (1), 3-24.
- Ruisel, I. (1980). *Dotazník na meranie úzkosti a úzkostlivosti*. Bratislava: Psychodiagnostické a didaktické testy.
- Ruisel, I., & Halama, P. (2007). *NEO päťfaktorový osobnostný inventár*. Praha: Testcentrum – Hogrefe.
- Shin, Y.-J., & Kelly, K. R. (2015). Resilience and Decision-Making Strategies as Predictors of Career Decision Difficulties. *The Career Development Quarterly*, 63 (4), 291-305.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2007). *Using Multivariate Statistics, 5th Edition*. Boston: Pearson.
- Vendel, Š. (2007). Grammar school pupils' career-related decision-making difficulties. *Czechoslovak Psychology*, 51, 119-128.
- Vendel, Š., & Bruncková, M. (2014). *Taxonómia a diagnostika ťažkostí v kariérovom vývine*. Prešov: Vydavateľstvo Prešovskej univerzity.
- Vignoli, E. (2015). Career indecision and career exploration among older French adolescents: The specific role of general trait anxiety and future school and career anxiety. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 182-191.
- Willner, T., Gati, I., & Guan, Y. (2015). Career decision-making profiles and career decision-making difficulties: A cross-cultural comparison among US, Israeli, and Chinese samples. *Journal of Vocational Behavior*, 88, 143-153.



PhDr. Natália Köverová pôsobí ako interný doktorand na Inštitúte psychológie FF PU v Prešove. Odborne sa zameriava na kariérový vývin adolescentov. V tejto problematike vystúpila na niekoľkých odborných konferenciách v zahraničí a je autorkou niekoľkých publikácií týkajúcich sa adolescentov nielen v oblasti kariérového vývinu.

Kontakt: natalia.koverova@gmail.com

PORADENSTVO A INICIAČNÁ EDUKÁCIA VO VZDELÁVANÍ DOSPELÝCH RÓMOV Z MARGINALIZOVANÝCH KOMUNÍT

Marek Lukáč, Silvia Lukáčová, Ivana Pirohová

Katedra andragogiky, Prešovská univerzita v Prešove

Abstrakt:

Cieľom príspevku je upriamiť pozornosť na potrebu rozvoja poradenských činností vo vzdelávaní dospelých Rómov z marginalizovaných komunít. Edukačné aktivity, najmä so segregovanými dospelými, sú často plné vzájomného nepochopenia a nedorozumení. Opierame sa o teoretické východiská multikultúrneho prístupu B. Faya (2012), štúdií Wlodkovského a Ginsberg (2009, 2017) o rozdieloch v motivácii a učení dospelých, kritické edukačné teórie (Freire, 2000; Mezirow, 2000), Bernsteinovu teóriu jazykového kódu (2005) a o praktické skúsenosti so vzdelávaním a poradenstvom s touto cieľovou skupinou. Tvrdíme, že rozdiely v kultúrnom kapitále a jazykovom kóde poradcov / vzdelávateľov a ich klientov, nastavenie vzdelávacích a poradenských postupov a techník z hľadiska strednej triedy sú pre klientov / učiacich sa pochádzajúcich z underclass nezrozumiteľné a teda neúčinné. Dosiahnutie vzdelávacích cieľov je podmienené zmenou perspektívy vzdelávateľa dospelých/poradcu, ktorá vychádza z jeho príslušnosti k strednej triede. Nakoniec pridávame príklady z praxe, ktoré ilustrujú ako sa vzdelávatelia vyrovnávajú so vzdelávaním a poradenstvom s ľuďmi z marginalizovaných rómskych komunít.

Kľúčové slová:

Marginalizovaný dospelý Róm. Vzdelávateľ dospelých. Vzdelávanie dospelých a poradenstvo. Iniciačná edukácia.

Counselling and initial education in education of adult Roma from marginalized communities

Abstract

The aim of the paper is to draw attention on the need to develop counselling activities in education of adult Roma from marginalized communities. Educational activities, especially with segregated adults, are often full of mutual misinterpretation and misunderstandings. We rely on theoretical background of multicultural approach of B. Fay (2012), Wlodkovski and Ginsberg studies on the differences in the motivation and learning of adults (2009, 2017), critical theories in education (Freire, 2000; Mezirow, 2000), Bernstein's language code theory (2005) and on the practical experience from education and counselling with this target group. We argue that the differences of cultural capital and language code of counsellors / educators and their clients, the setting of educational and counselling procedure and techniques according to the concepts

of middle class aimed on clients / learners coming from underclass, are incomprehensible and thus ineffective. Achieving education goals is determined with the change of educator / councillor perspective which is based on belonging to the middle-class. In the end, we add some practical sample of situations which illustrate how do educators cope with education and counselling aimed on people coming from marginalized Roma communities.

Key words:

Marginalized adult Roma. Adult educator. Adult education and counselling. Initial education

Úvod

Vzdelávacie aktivity s cieľovou skupinou marginalizovaných dospelých (v našich podmienkach najmä z rómskych komúnít), sú na Slovensku realizované v dvoch edukačných subsystémoch – školskom subsystéme a subsystéme ďalšieho vzdelávania. Ani v jednom z nich nie je od vzdelávateľa oficiálne vyžadovaná špecifická príprava pre vzdelávanie cieľovej skupiny, ktorá sa významne odlišuje od bežných, tradičných účastníkov vzdelávania dospelých. Kladieme si otázku či, a ak áno, tak akými kompetenciami majú byť vzdelávatelia a poradcovia vyzbrojení, ako by mali k dospelým učiacim sa Rómom z marginalizovaných komúnít pristupovať, aby došlo k naplneniu (alebo aspoň čiastočnému naplneniu) ich vzdelávacích potrieb a vzdelávacích cieľov edukačného / poradenského programu. Existujúce nástroje edukácie sociálne vylúčených Rómov sa viažu prevažne k politike trhu práce, a preto sa jednotlivé vzdelávacie aktivity neuskutočňujú systematicky, ale skôr ad hoc na základe objednávky trhu práce. Navyše sa tieto týkajú len časti marginalizovanej populácie, ktorá figuruje v evidencii úradov práce. A tak „sme na Slovensku svedkami skôr masívnejšieho financovania rekvalifikácií prostredníctvom úradov práce, než investovania do zvyšovania stupňa vzdelania vo formálnom vzdelávaní dospelých“ (Lukáčová, 2017, s. 643).

Hneď na úvod chceme zdôrazniť, že naše úvahy o potrebe rozvoja špecifických kompetencií vzdelávateľov / poradcov, ktorí pracujú s cieľovou skupinou marginalizovaných dospelých členov a členiek rómskych komúnít, nesmerujú k zdôrazňovaniu kultúrnych špecifik Rómov ako substancie, ktorú je nutné akceptovať, prispôbovať jej vzdelávanie, či sa na ňu osobitne pripravovať. Dôležitejšie ako etnická príslušnosť či kultúrne tradície sú odlišnosti medzi sociálnymi triedami, odlišnosti v kultúrnom kapitále a jazykovom kóde. Sme presvedčení, že vzdelávatelia sa musia zaoberať sociálnym poľom učiaceho sa marginalizovaného nielen s cieľom pochopiť jeho aktuálne dispozície pre učenie sa, ale najmä s cieľom porozumieť jeho svetu, jeho pohnútkam, cieľom a rozvojovým možnostiam. Dôležité je uvedomovať si tiež, že aktuálny koncept sebaopímania dospelého ako učiaceho sa súvisí s jeho životnou históriou, jeho kultúrnym príbehom a skúsenosťami, čo má vplyv na spôsob, akým „reaguje na materiálne a nemateriálne prekážky vzdelávania“ (Hyland-Russell & Groen, 2011, s. 77).

Teoretická východiská pre zmenu perspektívy – multikultúrny prístup

Základným východiskom, z ktorého je pri uvažovaní o kvalitatívnych zmenách edukačných a poradenských aktivít s dospelými marginalizovanými Rómami a Rómkami vychádzať, sú kľúčové postuláty filozofie sociálnych vied B. Faya (2002). Jeho multikultúrny prístup k sociálnym vedám umožňuje prekonať u vzdelávateľa/poradcu dualistické myslenie, ktoré sa prejavuje v dichotómii vedeckého poznávania Ja verzus Iný, jednotlivé vs. univerzálne, subjektivita vs. objektivita a nahradiť ho tretím spôsobom uvažovania, a to interakcionizmom, ktorý je na jednej strane odlišným pohľadom na ľudskú kultúru a zároveň odporúčaným postojom k multikultúrnej výmene. Fay (2002) postuloval východiská pre vedcov sociálnych vied, ale jeho princípy sú inšpiratívne aj pre realizátorov edukácie a poradenstva:

1. Dajte si pozor na dichotómie. Vyhýbajte sa škodlivým dualizmom. Myslite dialekticky.
2. Neuvažujte o inom človeku ako o „Inom“. Podobnosť a rozdielnosť chápte ako spriaznené pojmy, ktoré sa navzájom predpokladajú.
3. Prekročte falošnú voľbu medzi univerzalizmom a partikularizmom, asimiláciou a separáciou.
4. Myslite procesuálne, nie substančne...
5. Trvajte na aktívnom prístupe tých, ktorých skúmate.
6. Nezabúdajte, že aktéri môžu byť aktérmi len vďaka svojej situovanosti v systémoch, ktoré im zároveň vytvárajú možnosti a zároveň ich obmedzujú.
7. Ak už sa snažíte pochopiť akékoľvek konanie alebo jeho výsledok, vždy rátajte s tým, že sa za tým skrýva viac poznávania.
8. Neponímajte spoločnosti ako integrálne, navzájom oddelené monády a iných ľudí len ako príslušníkov určitej kultúry, či skupiny.
9. Buďte si vedomí roly, ktorú vo Vašich možnostiach hrá minulosť. Nezabúdajte ale, že tiež Vy robíte z minulosti to, čo je.
10. Všímajte si historickú a kultúrnu zakotvenosť sociálnovedného poznávania.
11. Neskrývajte sa za iluzórnu fasádu neutrality, aby ste samých seba presvedčili o svojej objektivite.
12. Prijímať a oslavovať rozdielnosti nestačí, aktívne sa s nimi stretávajú (Fay 2002, s. 285-289).

Interakcionizmus tvorí základ pre multikultúrny prístup v edukácii. Interakcionizmus sa zameriava na styčné body medzi rôznymi skupinami, hlavne na tie predmostia, ktoré slúžia ako základne výmeny. Výmenu pritom nechápeme, v súlade s Fayom (2002) ako prijímanie výhradne pozitívnych prvkov v interakcii, ale formami výmeny sú aj hrozby, provokácie či odpor, ktoré nútia k hodnoteniu, zamysleniu a opusteniu zaužívaných schém myslenia. V tomto zmysle je edukačné prostredie (edukácia zahŕňa aj poradenstvo) potrebné chápať nie ako stret dvoch cudzích kultúr, sociálnych tried a odlišných spôsobov myslenia, ale ako prostredie možnej a potrebnej kultúrnej výmeny. Edukácia a poradenstvo s dospelými členmi marginalizovaných komunít, preto má byť skúmaná a realizovaná v interakcii s kultúrnym a sociálnym kontextom. Edukácia dospelých Rómov z marginalizovaných komunít nemá smerovať k zmazaniu rozdielov, nemá sa stať nástrojom asimilácie, ale nemá viesť ani k ich posilňovaniu zvýrazňovaním ich

jedinečnosti. To môže viesť k ďalšej stigmatizácii Rómov (chudobných) a prehľbovaniu segregácie (Pirohová, 2015). Aby ale žiaduca kultúrna výmena mohla nastať a stala sa produktívnym poľom pre dosahovanie individuálnych cieľov učiacich sa a vzdelávacích a poradenských cieľov, musí dôjsť k vzájomnému porozumeniu na úrovni jazyka ako základného nástroja prejavu myslenia a komunikácie.

Jazykový kód ako prostriedok (ne)dorozumenia

Ľudia komunikujú s porozumením len v takom rozsahu, v akom používajú rovnaký systém signálov a prisudzujú im rovnaké alebo podobné významy (Pittenger, Hockett, Danehy 1960). Podľa Bernsteina (2005, s. 32) je jazyk „jeden z najdôležitejších prostriedkov iniciovania, syntézy a posilňovania spôsobov myslenia, prežívania a správania, ktoré sú funkčne spojené so sociálnou skupinou“. Autor výskumne potvrdil vzťahy medzi jazykom, sociálnou triedou a školskou úspešnosťou. Bernstein upozornil na dôležitosť jazykového kódu nie v zmysle odlišného jazyka určitého etnika či národa, ale v zmysle jeho štruktúry, zložitosti. Preto ani vzdelávateľ či poradca, ktorý prípadne ovláda rómsky jazyk, nemusí zaručene prekonať prekážku odlišných jazykových kódov medzi ním a klientom/učiacim sa, ktorá spočíva v príslušnosti k odlišnej sociálnej vrstve. Hlavný problém skrývajúci sa za vzájomné nedorozumenia medzi vzdelávateľom a učiacim sa marginalizovaným, chudobným členom underclass-u spočíva v tom, že jazyk, ktorý používajú stredné sociálne vrstvy, je bohatý na osobné a individuálne spôsoby vyjadrovania a forma jazyka obsahuje série pokročilých logických operácií. V komunikácii je dôležitý aj objem a tón neverbálnych výrazových prostriedkov, ale prvoradá je verbálna komunikácia. Takýto jazyk je označovaný ako formálny (Pirohová, Lukáč, Lukáčová, 2019). Ak účastníci vzdelávania používajú jazyk verejný, potom formálny jazyk vzdelávateľa či poradcu môže byť pre nich nezrozumiteľný, nejednoznačný a abstraktný. Bernstein (2005) rozlišuje *obmedzený* a *rozvinutý* jazykový kód. Dospelí z marginalizovaných, obzvlášť segregovaných rómskych komunit, prevažne s nízkym alebo žiadnym vzdelaním, komunikujú prevažne v obmedzenom jazykovom kóde. Špecifické vzorce správania spojené s orientáciou na prítomnosť a každodenné prežitie sú často spájané s rómskou kultúrou. Ide však o vzorce správania typické pre obyvateľstvo postihnuté generačnou chudobou (Payne et al. 2010).

Pre dospelých členov underclass-u je problematické dekodovať a pochopiť významy používaných pojmov, významy procesov a situácií, ktoré sú pre nich cudzie. Javy a situácie bežné pre vzdelávateľa dospelých pochádzajúceho zo strednej vrstvy sú pre nich neznáme, nezažité, pretože štruktúra ich obmedzeného jazykového kódu bola osvojovaná v odlišnom kultúrnom prostredí v procese informálneho učenia najmä v rodine a komunitě. Nedostatočné ovládanie slovenského jazyka, spolu s obmedzeným jazykovým kódom, sú prejavmi i príčinami sociálneho vylúčenia značnej časti Rómov na Slovensku zo systému celoživotného vzdelávania a poradenstva. Znevýhodňovanie dospelých Rómov vo vzdelávaní je zároveň umocnené nízkou úrovňou kultúrneho kapitálu, základných kľúčových kompetencií, ktoré nezískali, respektíve nadobudli nedostatočne, v škole.

Teória kultúrneho kapitálu

Bourdieu (1986) vymedzil a zdôraznil význam kultúrneho kapitálu ako súboru vedomostí, ktoré plynú z kultúrnej kvality prostredia, v ktorom človek vyrastá. Jeho podoba je odlišná u detí, ktoré pochádzajú z vyšších sociálnych vrstiev ako u detí z nižších sociálnych vrstiev. Je štruktúrovaný do podoby vteleného kultúrneho kapitálu (telesné a intelektové dispozície), objektivizovaného kultúrneho kapitálu (kultúrne artefakty v rodine) a inštitucionalizovaného kultúrneho kapitálu (akademické tituly a vedecké hodnosti rodičov). Bourdieu zasadil proces získavania jednotlivých podôb kapitálu (sociálny, ekonomický, kultúrny) do samostatných polí. Jednotlivé formy kapitálu môžu byť získavané a uplatňované len v im prislúchajúcich samostatných sociálnych poliach. Rovnako kľúčové je, že jednotlivé formy kapitálu sú navzájom zameniteľné. Kultúrny kapitál sa „dedí“ z rodičov na ich deti v procese socializácie a reprodukcie vzdelania. Proces edukácie a jej výsledky sú formované povahou a kvalitou jednotlivých druhov kapitálov v rodine. Poznanie a pochopenie vteleného kapitálu dospelých Rómov, habitus, či presvedčenia, názory, hodnoty, ktoré determinujú postoj dospelých Rómov k vzdelávaniu, a následne ich konanie sa utvára aj v interakcii s majoritou. Preto pre vzdelávateľov a poradcov je dôležité chápať, že správanie dospelých v edukačnom procese, manifestácia ich postojov k vzdelávaniu, úroveň ich motivácie a ďalšie dôležité charakteristiky učiaceho sa sú významne ovplyvňované jeho sociokultúrnym pôvodom, ale tiež, že sú zároveň výsledkom vzájomných interakcií s majoritou. Je to dôležitý moment pre zmenu perspektívy nazerania na učiaceho sa / klienta, umožňujúci poradcovi a vzdelávateľovi vnímať širší kontext správania sa dospelého, čo môže viesť k žiaducemu poznaniu limitov a rozvojových možností dospelého klienta / učiaceho sa.

Kritické edukačné teórie ako východisko pre kultúrne citlivé vyučovanie

Edukácia bola a je považovaná za jeden z najmocnejších nástrojov dosahovania sociálnej spravodlivosti prostredníctvom vytvárania a garantovania rovnakých príležitostí pre všetkých. Kritické teórie edukácie nazerajú na edukáciu ako na spôsob udržiavania existujúceho sociálneho usporiadania, ktorý vyhovuje mocným tohto sveta, teda že edukácia sa významne podieľa na udržiavaní existujúcej sociálnej štruktúry. V edukácii dochádza k reprodukcii sociálneho statusu pôsobením selektívnych mechanizmov založených na rozdielnom objeme sociálnych, kultúrnych a ekonomických zdrojov, s ktorými učitelia sa vstupujú do vzdelávania na rôznych stupňoch vzdelávacieho systému (Gendron, 2001).

Freire (2000) chápal edukáciu (v jeho práci išlo o alfabetizáciu chudobných a nevzdelaných) ako akt poznania, ktorý má smerovať k tomu, aby vo vzdelávaní dospelých došlo k zmene perspektívy u učiacich sa. Učiteľ dospelých, ktorý hrá dôležitú úlohu v koncepte Freireovho vzdelávania dospelých, sa sústreďuje na to, ako z pasívnych študentov urobiť aktívnych účastníkov vzdelávania. „Kultúra študentov sa stáva základom vzdelávacieho procesu“ (Mayo 1999, s. 63). Podľa Torresa (1990) Freire vedel, že učitelia dospelých by do vzdelávacej situácie mohli priniesť kultúrny kapitál, ktorý je na rozdiel od kultúrneho kapitálu dospelých študentov

na vyššej úrovni, čo môže predstavovať plnú silu domestikácie. Freire (2000) uvádza, že tieto rozdiely sa musia zmierňovať vo vzťahoch medzi učiteľmi a študentmi. Úlohou učiteľov a poradcov je učiť sa kultúre a komunite študentov / klientov, ktorá je čiastočne utváraná lokalizáciou študujúceho.

Aj keď existuje rad kritických teórií (napr. Frankfurtská škola, transformatívne učenie Mezirowa či emancipačná pedagogika Freireho), ktoré spochybňujú predstavu o autonómnej osobnosti, slobodnej v rozhodovaní, bez ohľadu na sociálne, kultúrne a politické podmienky, formálne vzdelávanie dospelých stojí naďalej na predpoklade, že dospelý sa sám rozhoduje, sám určuje čo je preňho dôležité, sám riadi vlastný proces učenia. Edukačné aktivity smerované k dospelým z marginalizovaných rómskych komunít preto nesú často znaky etnocentrizmu. Kľúčové je uvedomenie si existencie a fungovania referenčných rámcov (Mezirow, 2000). Referenčný rámec je výsledkom spôsobu tradičného myslenia ako aj stanovisk jednotlivca. Je to štruktúra predpokladov a presvedčení, cez ktoré filtrujeme interpretáciu významov, dojmov, zážitkov. Poskytuje kontext utvárania významu, v rámci ktorého vyberáme, ktorý zmyslový zážitok bude pochopený a prijateľný a ako. Zastávame názor, že potreba zmeny v referenčných rámcoch (perspektív) je potrebná nielen u učiacich sa / klientov z marginalizovaných komunít ale aj u aktérov edukácie dospelých, nositeľov majoritnej kultúry (Pirohová, Lukáč, Lukáčová, 2016).

Edukačný proces ako stret rôznych svetov

Vzdelávateľ či poradca ako dospelý predstaviteľ strednej vrstvy bol už v rannom veku pripravovaný na plnenie dlhodobých zámerov. Jeho budúcnosť bola a je chápaná priamo vo vzťahu k vzdelávaniu a emocionálnemu životu. V jeho živote, v rodinnej a školskej socializácii bola dôležitá úloha prisudzovaná formálnemu vzdelávaniu a učeniu sa. Vzdelávatelia a poradcovia pre dospelých si preto prirodzene uvedomujú význam vzdelávania a vzdelania pre jednotlivca a spoločnosť a zrejme to isté očakávajú aj od učiacich sa / klientov. Respektíve, nepochopenie významu vzdelávania môžu odsudzovať, prijať ako fakt alebo sa to snažiť pochopiť (Pirohová, Lukáč, Lukáčová, 2019). Rozdiely medzi vzdelávateľom / poradcom a učiacimi sa / klientmi sú v prípade edukácie dospelých z marginalizovaných komunít umocnené rozdielnou úrovňou kultúrneho kapitálu (ale aj sociálneho a ekonomického). Učiaci sa / klienti patriaci do najnižšej sociálnej vrstvy, predstavujú nositeľov vzorcov správania generačnej chudoby, ktoré sa prejavujú ako orientácia na prežitie (krátkodobé stratégie zamerané na každodenné prežívanie) a odlišné chápanie času, ktorý je vecou súčasnosti (Payne et al., 2010). Generačne odovzdávaná a osvojená orientácia na súčasnosť sa môže prejavovať v nepochopení významu vzdelania a vzdelávania pre budúcnosť, čo zároveň súvisí s poňatím roly muža (zabezpečuje rodinu fyzickou prácou) a rolou ženy (stará sa o deti a manžela).

Pre edukáciu je podstatné, „že iné formy používania jazyka (napríklad formálny jazyk) nebudú priamo zrozumiteľné, ak nebudú sprostredkované prostredníctvom verejného jazyka (Bernstein 2005, s. 37). Pokiaľ teda vzdelávateľ či vzdelávateľka dospelých používa počas vzdelávania formálny jazyk, tak účastníci vzdelávania, ktorí používajú verejný jazyk, nie sú schopní mu porozumieť, pretože spôsob vyjadrovania vzdelávateľa je pre nich nejednoznačný, príliš

abstraktný. Navyše, význam zakódovanej správy od vzdelávateľa dospelých môže byť iný, ako dekódovaný význam správy pre účastníka vzdelávania. Potom je dekódovaný význam správy zmatočný či neznámy, čo súvisí s používaním odlišných jazykových kódov v komunikácii.

Aj manifestácia ekonomického kapitálu príslušníka strednej sociálnej vrstvy môže spôsobovať nedôveru až hnev. Neznamená to, že vzdelávateľ či poradca má o svojom ekonomickom zázemí klamať, či pretvarovať sa zámernou úpravou symbolov ekonomickej povahy (napr. automobil, technické vybavenie, oblečenie a pod.). V interakcii s dospelými s nízkou úrovňou ekonomického kapitálu ale má prejavovať porozumenie pre ich ekonomickú situáciu, neodsudzovať, či nevyžadovať napr. „slušné“ oblečenie a hlavne, v prípade potreby relativizovať ekonomické symboly s príslušnosťou k sociálnej triede. Uvedieme príklad z praxe zo vzdelávaco-poradenského programu, v ktorom boli zúčastnení prevažne dospelí zo segregovanej rómskej komunity. Vzdelávanie v skupinovej forme trvalo šesť hodín, preto bolo vhodné, že jeho súčasťou bola aj obedňajšia prestávka. Po jej vyhlásení sa jedna klientka spýtala, čo budem ako vzdelávateľ / poradca robiť počas prestávky. Po oznámení, že sa pôjde naobedovať do blízkej reštaurácie, bol z jej strany vystavený výčitke, že „šak len chodte, vy máte peneži, ta môžete...“. Samozrejme, je právom vzdelávateľa sa ísť naobedovať, ale práve tento moment zjavne poukázal na rozdiely a možnosti ich prekonávania medzi vzdelávateľom a učiacimi sa / klientmi. Poradca potom obedňajšie prestávky trávil v miestnosti s vlastnou stravou prinesenou z domu. Zároveň tak aj počas prestávky došlo k ďalšej potrebnej, neformálnej komunikácii, pretože neformálne rozhovory a diskusie poukazujú na rešpekt vzdelávateľa k učiacim sa a ich potrebám (Wlodkowski, Ginsberg 2017, s. 56).

Uvedený príklad ilustruje jeden z prvkov kultúrne citlivého vyučovania. Autori koncepcie kultúrne citlivého vyučovania Ginsberg a Wlodkowski (2009) zvyrazňujú potrebu prípravy vzdelávateľov na vzdelávanie účastníkov a účastníčok vzdelávania s odlišným kultúrnym a sociálnym kapitálom. V ich koncepcii je kultúrne citlivé vyučovanie a učenie sa kontextualizované v skúsenostiach a poznatkoch učiacich sa. Autori upozornili na to, že aktéri edukácie majú rozdielne názory a hodnoty, ktoré sa týkajú vzdelávania a rol učiteľa a študenta. Sú prenášané prostredníctvom histórie, viery, médií, rodiny, mytológie a politickej orientácie. Spôsoby, v ktorých zažívame vzdelávacie situácie, sú sprostredkované kultúrnymi vplyvmi. Tieto situácie nie sú kultúrne neutrálne. Vyučovanie (alebo poradenstvo) tak reprezentuje odlišný súbor kultúrnych noriem a hodnôt, ktoré sú v súčasnosti pre mnohých učiacich sa kultúrne cudzie / neznáme a v najhoršom prípade aj v rozpore s normami a hodnotami ich rodu alebo s ich rasovým a etnickým zázemím (Ginsberg, Wlodkowski 2009). Ako podmienku pre rozvoj schopnosti učiť kultúrne citlivo, odporúčajú autori koncepcie učiteľom oboznámiť sa s rôznym významom termínu diverzita a zistiť, do akej miery sa sami stotožňujú s hodnotami dominantnej kultúry a či, do akej miery, sú schopní oceniť hodnoty alternatívnych kultúr. Kultúrne citlivé vyučovanie vyžaduje od vzdelávateľa dospelých *odbornosť, empatiu, entuziazmus, zrozumiteľnosť a kultúrnu citlivosť*. Tieto piliere kultúrne citlivého vyučovania nepredstavujú podľa Wlodkovského a Ginsberg (2017, s. 48) osobné črty, ani abstraktnú úvahu o nich, sú to zručnosti vzdelávateľa dospelých pre kultúrne citlivé vyučovanie. Vymedzené

kompetencie vzdelávateľa kultúrne citlivého vyučovania nie je možné od seba odčleniť. Nízka úroveň jednej zo základných kompetencií môže znížiť komplexnú kompetentnosť vzdelávateľa učiť v kultúrne diverzifikovanom vzdelávacom prostredí (bližšie vid'. Pirohová, Lukáč, Lukáčová, 2019). Osobitne chceme upozorniť na dôležitosť empatie vzdelávateľa dospelých. Môžeme ju definovať ako citlivé uvedomovanie a pochopenie cítenia a bytia učiaceho sa v edukačnom prostredí (Rogers, Freiberg 1998). Empatia pomáha vzdelávateľom porozumieť skúsenostiam učiaceho sa a jeho životným príbehom. Pomáha mu pochopiť životné príbehy dospelých z diametrálne odlišného sociálneho a kultúrneho prostredia. Empatia je jednou zo základných kompetencií každého poradcu. Empatický vzdelávateľ / poradca dokáže porozumieť cieľom učiacich sa / klientov, ich názorom a očakávaniam; dokáže prispôbovať učenie ich úrovni skúseností a rozvoja zručností a nepretržite uvažovať o názoroch a pocitoch učiacich sa (Wlodkowski, Ginsberg 2017, s. 55).

Kultúrne citlivé vyučovanie je charakteristické základnými princípmi:

- vytvorenie bezpečného prostredia s nízkou mierou rizika osobnej neistoty, vyplývajúcej najmä z obavy sebaodhalenia alebo obavy z nedostatku vedomostí,
- autentický dialóg s učiacimi sa / klientmi založený na spolupráci, integrácii, neformálne rozhovory dokazujúce rešpekt k potrebám učiacich sa,
- sprístupnenie vzdelávacieho obsahu (cieľov a metód poradenstva) z perspektívy učiacich sa – pracovať s ich perspektívou, skúsenosťami a znalosťami,
- pomáhať klientom / učiacim sa pochopiť svoju vlastnú konštrukciu reality – rekonštruovaním ich znalostí, zmenou ich skúseností.

Iniciačné vzdelávanie – možný priestor pre mentálny stret dvoch rôznych svetov

Rozdiely v kultúrnom kapitále dospelých Rómov z marginalizovaných komúní a ich vzdelávateľov / poradcov a odlišnosti v úrovni jazykového kódu a spôsobu použitia jazyka v komunikácii nás vedú k záveru, že dospelí Rómovia a dospelé Rómky s nízkou úrovňou vzdelania a základných zručností by mali pred začiatkom vzdelávania smerujúceho k dosiahnutiu stupňa vzdelania (druhošancové vzdelávanie) ako aj pred vstupom do ďalšieho vzdelávania (rekvalifikačné kurzy) prejsť *iniciačným vzdelávaním*. Zámerom iniciačného vzdelávania je pripraviť dospelých, ktorí nemajú základné kompetencie, nezažili v iníciačnom vzdelávaní úspech, pre ďalšie vzdelávanie a druhošancové vzdelávanie. Iniciačné vzdelávanie nemá nahrádzať iné druhy vzdelávania, ale vytvoriť základ pre vzájomné pochopenie sa, pre vyššiu účinnosť následných druhov vzdelávania. Prvok prípravy pre vzdelávanie nachádzame aj v andragogickom modeli vzdelávania M. S. Knowlesa (Knowles et al. 2005), či v dialogickom vzdelávaní J. Vella (2002). Obdobne Kešelová, Grandtnerová a Urdziková (2016) uvádzajú prípravu na vstup do vzdelávania ako vhodný prvok pre zvyšovanie stupňa vzdelania u dospelých, ktorí boli vo vzdelávaní neúspešní. V týchto spôsoboch vzdelávania je dôležitá príprava dospelých na pre nich nezažité, proaktívne učenie sa. Vzhľadom na úroveň kultúrneho kapitálu a používaný obmedzený jazykový kód je hlavným cieľom iniciačného vzdelávania posilniť u dospelých Rómov ich pripravenosť učiť sa cez:

- pochopenie úžitku vzdelania, vzdelávania,
- rozšírenie slovnej zásoby v slovenskom jazyku,
- pochopenie a interpretáciu významu slov a slovných spojení odrážajúci konkrétny kontext k významom slov použiteľných v rôznych kontextom (situácie, prostredia) (Pirohová, Lukáč, Lukáčová 2018).

Rozvoj poradenských kompetencií vzdelávateľov dospelých

Vo vzdelávaní a poradenstve sme ako poradcovia a vzdelávatelia konfrontovaní s odmietaním, rezignáciou alebo aj obviňovaním, čo sú spôsoby komunikácie vynárajúce sa najmä v interakcii medzi dvoma odlišnými sociálnymi triedami. Prejavujú sa napr. vo vyjadreniach ako „toto je zbytočné“, „aj tak nás nikde nechcú“, „ja už zbytočne budem niečo skúšať“ alebo aj „nemáme žiadne právo“. Dospelí učiaci sa na vzdelávateľov / poradcov obracajú z požiadavkami rôzneho druhu. Závisí len na profesionalite a úprimnom záujme vzdelávateľa či poradcu, do akej miery reflektuje ich požiadavky, či je schopný ich rozpoznať a pracovať s nimi v prospech situácie klienta / učiaceho sa. Skutočná, nielen deklarovaná, empatia je nevyhnutná na spoznanie a pochopenie účastníkov vzdelávania dospelých. Predstavuje jednu zo základných kompetencií poradcu a vzdelávateľa. Vzdelávatelia a poradcovia musia načúvať všetkému čo participant hovorí a nemali by ich súdiť (Hiller, 2005 in Vrečer, 2015). Neznamená to identifikáciu s pocitmi dospelého účastníka vzdelávania / poradenstva, ale identifikáciu a porozumenie jeho pocitov a myšlienok, teda toho, ako on sám konštruuje svoju perspektívu, s ktorou by následne vzdelávateľ mal vedieť pracovať. Preto je rozvoj poradenských zručností vzdelávateľa dospelých nevyhnutný.

Vystúpiť z vlastných kultúrnych kruhov je dôležité tak pre učiacich sa / klientov ako aj pre vzdelávateľov / poradcov. Inak nemôže dôjsť k vzájomnému mentálnemu stretnutiu. Pre učiacich sa preto odporúčame iniciačné vzdelávanie. Pre vzdelávateľov / poradcov je potrebné osvojenie prístupov vyučovania a poradenstva, ktoré vychádzajú z multikultúrneho prístupu. V opačnom prípade zostanú vzdelávatelia bezradní a prirodzene sa budú uchýľovať k spôsobom prekonávania nepríjemných komunikačných situácií.

V našej praxi vo vzdelávaní a poradenstve s marginalizovanými cieľovými skupinami sme sa stretli s rôznymi situáciami, ktoré dokladujú, že ich vzdelávaniu sa nevenuje dostatočná a potrebná profesionálna pozornosť. Stretli sme sa s vyjadreniami vzdelávateľov dospelých / poradcov, ktorí nemali dostatok skúsenosti s diverzitou účastníkov vzdelávania a reagovali spôsobmi, ktoré neprispievali k zvyšovaniu účinnosti vzdelávaco-poradenského programu. Jeden poradca sa napr. vyjadril takto: „Treba túto skupinu nejako prežiť, viac nedokážeme urobiť“. Ďalší sa uspokojil s tým, že stačí „robiť, za čo si zaplatený, nič viac“. Napokon sme zachytili aj vyjadrenie, že „pre nich je to aj tak zbytočné“. Bez vynášania súdov možno povedať, že takýto postoj vzdelávateľa vypovedá o jeho bezradnosti a odpore jeho učiacich sa k vzdelávaniu. Domnievame sa, že je spôsobený tým, že vzdelávacie programy sú projektované bez účasti samotných dospelých učiacich sa, ktorí tak zohrávajú viac úlohu štatistov a čísel a nie aktívnych učiacich sa smerujúcich k pozitívnym zmenám vo svojich životoch. Programy

nedostatočne reflektujú reálne potreby dospelých z marginalizovaných komunit, ktorí tak skutočne nemajú „právo“ – ako to vyjadrila jedna z účastníčok programu. Realizované vzdelávacie programy nie sú prispôbené charakteristikám ľudí pochádzajúcich zo sociálne vylúčených lokalít, pretože sa nerealizujú na základe fundovanej analýzy ich vzdelávacích potrieb. Neprispôbenie programu reálnym potrebám učiacich sa a absencia prípravy vzdelávateľov na špecifické skupiny učiacich sa, vedú niekedy aj k takým praktikám niektorých vzdelávateľov/poradcov, na ktoré niektorí učiaci sa klienti reagujú negatívne. Klienti často napr. žiadajú, aby vzdelávanie skončilo skôr ako je naplánované, alebo aby boli z rôznych dôvodov zo vzdelávania uvoľnení. Určite je dôležité stanovenie základných pravidiel, na ktorých sa musia všetci zhodnúť a tie sú následne spravodlivo dodržiavané. Nepovažujeme ale za vhodné zavádzať spôsoby udržiavania disciplíny (dochádzky) tak, ako to napríklad realizovala jedna poradkyňa. Ak klient mešká, tak ho necháva „po škole“.

Ako vidieť, v našich podmienkach je len na poradcoch / vzdelávateľoch, ako prispôbia metódy vzdelávania a poradenstva, aké spôsoby komunikácie budú realizovať a to všetko bez náležitej odbornej prípravy pre vzdelávanie sociálne vylúčených (povinne musia absolvovať školenie k programu, ktoré im ale nedokáže pomôcť v práci s marginalizovanými). Rozvoj poradenských kompetencií vzdelávateľov dospelých považujeme za dôležitý kvalitatívny prvok prípravy vzdelávateľov na vzdelávanie ľudí pochádzajúcich z nižších sociálnych tried, často sociálne vylúčených, bez vzdelania, s nízkym kultúrnym, sociálnym a ekonomickým kapitálom. Inšpirácií na obsah takejto prípravy je veľa tak v poradenských ako aj edukačných teóriách (najmä prístupy založené na sociálnom konštruktivizme a kultúrnom relativizme, kultúrne citlivé vyučovanie, naratívne prístupy, sociodynamické poradenstvo a ďalšie). Bez náležitej prípravy a podpory bude naďalej vzdelávanie dospelých Rómov z marginalizovaných komunit plné nedorozumení, bezradnosti a pocitov zbytočnosti tak na strane vzdelávateľov a poradcov ako aj na strane dospelých učiacich sa, čím bude ďalej posilňovaný rozšírený diskurz o plytvaní ľudského a materiálneho potenciálu na túto skupinu obyvateľstva.

Tento článok je jedným z výstupov riešenia projektu VEGA č. 1/0084/17 Koncept vzdelávania dospelých Rómov z marginalizovaných komunit.

ZOZNAM LITERATÚRY

- Bernstein, B. (2005). *Class, Codes and Control. Vol. I: Theoretical Studies towards a Sociology of Language*. 1st Edition. London and New York: Routledge. ISBN 0-203-01403-0.
- Bourdieu, P. (1986). The forms of Capital. In: J. Richardson (ed.). *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*. New York: Greenwood, p. 241-258.
- Fay, B. (2002). *Současná filozofie sociálních věd. Multikulturní přístup*. Praha: SLON. ISBN 80-86429-10-5.
- Freire, P. (2000). *Pedagogy of the oppressed*. 30th Anniversary Edition. New York: Continuum. ISBN 978-08-264-8.
- Gendron, B. (2001). The Role of Counselling and Guidance in Promoting Lifelong Learning in France. *Research in Post-Compulsory Education*, 6(1), 67-96.
- Ginsberg, M. B., Wlodkowski, R. J. (2009). *Diversity and Motivation: Culturally Responsive Teaching in College*. 2nd. edition. San Francisco: Jossey-Bass. ISBN 978-0-7879-96-33.
- Hiller, Y. (2005). *Reflective Teaching in Further and Adult Education*. London: Continuum. In Vrečer, N. (2015). Empathy in adult education. *Andragoška spoznanja*, 21(3), 65–73. DOI: <http://dx.doi.org/10.4312/as.21.3.65-73>
- Hylland-Russell, T. & Groen, J. (2011). Marginalized non-traditional adult learners: beyond economics. *The Canadian Journal for the Study of Adult Education*, 24(1), 61-79.
- Kešelová, D., Grandtnerová, L., Urdziková, J. (2016). *Integrácia mladých ľudí s nízkym vzdelaním na trh práce: vzdelanie druhej šance. Záverečná správa z výskumnej úlohy* [online]. Bratislava: Inštitút pre výskum práce a rodiny [cit. 2019-04-20]. Dostupné z: https://www.ceit.sk/IVPR/images/IVPR/vyskum/2016/Keselova/vu_integracia_mladych_ludi_s_nizkym_vzdelanim_2016_keselova.pdf.
- Knowles, M. S. et al. (2005). *The Adult Learner. The Definitive Classic in Adult Education and Human Resource Development*. 6th. ed. Burlington: Elsevier. ISBN 0-7506-7837-2.
- Lukáčová, S. (2017). Možnosti a limity druhošancového vzdelávania Rómov. In *MMK 2017. Mezinárodní Masarykova konference pro doktorandy a mladé vědecké pracovníky* (s. 640-649). Hradec Králové: Magnanimitas. Retrieved on 31 January, 2018 from http://www.vedeckekonference.cz/library/proceedings/mmk_2017.pdf
- Mayo, P. (1999). *Gramsci, Freire and Adult Education: Possibilities for Transformative Action*. London & New York: Zed Books. ISBN 1-85649-614-7.
- Mezirow, J. (2000). Learning to Think Like an Adult. Core Concepts of Transformation Theory. In: J. Mezirow and associates. *Learning as Transformation. Critical Perspectives on Theory in Progress*. San Francisco: JOSSEY-BASS, pp. 3-33. ISBN 978-0-7879-4845-0.
- Payne, R. K. et al. (2010). *Mosty z chudoby. Stratégie pre profesionálov a komunity*. Košice: Equilibria. ISBN 978-80-89284-53-5.

Pirohová, I. (2015). K edukácii dospelých Rómov z marginalizovaných komunit. In M. Krystoň, (ed.). *Vzdelávateľia dospelých a ich andragogické pôsobenie*. Banská Bystrica: Belianum – Vydavateľstvo Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici, s. 289-302. ISBN978-80-557-1008-2.

Pirohová, I., Lukáč, M. a Lukáčová, S. (2016). *Individualizácia edukácie dospelých Rómov z marginalizovaných komunit*. Prešov: Vydavateľstvo Prešovskej univerzity v Prešove. ISBN 978-80-555-1668-4.

Pirohová, I., Lukáč, M. a Lukáčová, S. (2018). Initiate education in context of multicultural approach towards education of adult Roma from marginalized communities. *AD ALTA: Journal of Interdisciplinary Research*, 8(1), 196-201.

Pirohová, I., Lukáč, M. a Lukáčová, S. (2019). *Vzdelávanie dospelých Rómov z marginalizovaných rómskych komunit*. Prešov: Vydavateľstvo Prešovskej univerzity v Prešove. ISBN 978-80-555-2318-7.

Pittenger, R. E., Hockett, CH. F. & Danehy, J. J. (1960). *The First Five Minutes*. Ithaca, NY: Paul Martineau.

Rogers, C. R., Freiberg, H. J. (1998). *Sloboda učiť sa*. Bratislava: Persona. ISBN 80-9679-8006.

Torres, C. A. (1990). *The Politics of Nonformal Education in Latin America*. New York: Praeger. ISBN-13: 978-0275934194.

Vella, J. (2002). *Learning to Listen, Learning to Teach. The Power of Dialogue in Educating Adults*. Revised Edition. San Francisco: Jossey-Bass. ISBN 0-7879-5967-7.

Wlodkowski, R. J., Ginsberg, M. B. (2017). *Enhancing Adult Motivation to Learn: A Comprehensive Guide for Teaching All Adults*. 4th ed. San Francisco: Jossey-Bass. ISBN 978-1-119-07799-2.



PhDr. Marek Lukáč, PhD.

Od roku 2000 vysokoškolský učiteľ na Prešovskej univerzite v Prešove na Katedre andragogiky. Vo výskume sa zaoberá sociálnymi aspektami edukácie v dospelosti, edukáciou a sociálnym vylúčením a vzdelávaním vo väzniciach. V súčasnosti pracuje na projekte *Koncept edukácie dospelých Rómov z marginalizovaných komunit*. Tiež je členom projektu *Vyučovanie v školách druhej šance z perspektívy učiteľov a dospelých učiacich sa*. Autor publikácie *Rómovia a vzdelanie. Sociálne a edukačné kontexty* (2015) a spoluautor publikácií *Individualizácia edukácie dospelých Rómov z marginalizovaných komunit* (2016) a *Vzdelávanie dospelých Rómov z marginalizovaných komunit* (2019). Súčasne poradca a lektor v národnom projekte *Podpora individualizovaného poradenstva pre dlhodobo nezamestnaných uchádzačov o zamestnanie*. Lektor a garant kurzu Lektor na Prešovskej univerzite v Prešove.



Mgr. Silvia Lukáčová, PhD.

Vysokoškolská učiteľka na Katedre andragogiky Prešovskej univerzity v Prešove, lektorka a kariérna poradkyňa. Vedecko-výskumne sa zameriava na oblasť druhošancového vzdelávania, vzdelávania sociálne vylúčených skupín a vzdelávanie odsúdených. Je spoluautorkou monografií *Individualizácia edukácie dospelých Rómov z marginalizovaných komunit* (2016) a *Vzdelávanie dospelých Rómov z marginalizovaných komunit* (2019) a autorkou /spoluautorkou viacerých vedeckých štúdií. V praxi pôsobí ako lektorka a poradkyňa v národnom projekte *Podpora individualizovaného poradenstva pre dlhodobo nezamestnaných uchádzačov o zamestnanie* a pripravuje budúcich lektorov v kurze Lektor.



Doc. PhDr. Ivana Pirohová, PhD., pôsobí na Katedre andragogiky na Fakulte humanitných a prírodných vied Prešovskej univerzity v Prešove. Svoju vedecko-výskumnú a publikačnú činnosť predovšetkým zameriava na problematiku individualizácie edukácie dospelých, diagnostiku v edukácii dospelých, sociálno-kultúrne kontexty a spôsoby edukácie dospelých Rómov z marginalizovaných komunit. Je autorkou a spoluautorkou 6 monografií a 2 vysokoškolských učebníc a vedeckých, ako i odborných štúdií a článkov. Konkrétne monografií ako *Diagnostika v teórii a praxi edukácie dospelých* (Pirohová, 2016), *Individualizácia edukácie dospelých Rómov z marginalizovaných komunit* (Pirohová, Lukáč, Lukáčová, 2016) a *Vzdelávanie dospelých Rómov z marginalizovaných komunit* (Pirohová, Lukáč, Lukáčová, 2019).

Citujte ako:

Lukáč, M., Lukáčová, S., Pirohová, I. (2019). Poradenstvo a iniciačná edukácia vo vzdelávaní dospelých rómov z marginalizovaných komunit. In: *Kariérové poradenstvo v teórii a praxi* [online], 2019 (16), str. 18 – 30. Dostupné na internete: <https://www.euroguidance.sk/>. ISSN 1338-8231

KARIÉROVÉ KOUČOVANIE V RÁMCI KARIÉROVÉHO PORADENSTVA

Roland Pavlík, Pedagogická fakulta Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici

Abstrakt:

V tejto prezentácii predstavujeme kariérové koučovanie v rámci kariérového poradenstva, ktoré so sebou prináša významný profit, a to najmä v oblastiach ako zvýšenie angažovanosti a účasti zamestnancov v oblasti spokojnosti s prácou, oblasti pracovnej morálky a v oblasti spolupráce a tímovej práce. Koučovanie ako vzdelávanie a rozvoj, motivácia a riadenie by malo byť v kontakte a držať krok s rozvojom andragogiky, psychológie a s poznatkami o tom, čo ľuďom umožňuje vydať so seba to najlepšie.

Kľúčové slová:

vzdelávanie, dospelí ľudia, kariérové koučovanie

Abstract

In this presentation, we introduce a career coaching as a part of a career counseling, which brings a significant benefit, especially in areas such as increasing engagement and participation of employees in the area of job satisfaction, the area of work ethics and in the area of the cooperation and teamwork. Coaching as the education and development, motivation and management should be in touch and follow the development of andragogy, psychology, and the knowledge of what enables people to deliver the best of themselves.

Key words:

education, adult people, career coaching

Kariérové koučovanie

Kariérové poradenstvo je na Slovensku časťou odbornej verejnosti vnímané takmer výlučne ako poradenstvo pri výbere stredoškolského či vysokoškolského formálneho vzdelania alebo budúcej profesie a ako také je smerované prevažne na žiakov posledných ročníkov základných škôl a stredných škôl. Ak kariéru vnímame ako profesijnú dráhu jedinca počas celého aktívneho života, alebo časti jeho života, tak kariéra začína po ukončení formálnej odbornej prípravy na povolanie vo chvíli vstupu človeka na trh práce a končí odchodom do dôchodku, ukončením aktívnej práce. Profesijný rozvoj jedinca v povolání ovplyvňuje jeho sociálny status a jeho úlohu

v spoločnosti a je zdrojom materiálno-finančnej, odbornej, intelektuálnej a sociálnej nezávislosti človeka. V profesijnom rozvoji sú kľúčové vonkajšie vplyvy a vnútorné motivácie.

Počas svojej aktívnej kariéry človek niekoľkokrát mení nielen zamestnanie, ale aj povolanie. Preto je dôležité vnímať kariérové poradenstvo zo širšej perspektívy ako druh podpornej služby, interdisciplinárne formovaného poradenstva, ktoré stojí na pomedzí personálneho a psychologického poradenstva a koučovania. Takto vnímané, je kariérové poradenstvo sprevádzaním klienta pri hľadaní nového zamestnania, povolania, či budúceho profesijného smerovania. Kvalitné kariérové poradenstvo zohľadňuje aktuálnu situáciu na trhu práce, obmedzenia klienta v prístupe k vzdelávaniu, individuálne schopnosti, nadobudnuté zručnosti človeka a jeho motiváciu ako najdôležitejšie aspekty profesionálneho rozvoja. Pomáha jednotlivcom objavovať a rozvíjať ich celkový potenciál a zdroje ukryté v človeku. Zároveň pomáha identifikovať rozvojové oblasti a nedostatočne rozvinuté zručnosti a schopnosti, ktoré sú však dôležité pre úspešné pôsobenie v novom zamestnaní alebo povolaní. Prihliada i na osobnostné charakteristiky, motivátory, preferencie a záujmy jednotlivcov, hľadá súlad medzi pracovným svetom a osobnými preferenciami. V tomto článku sa autor venuje kariérovému a kariérenému koučovaniu v kontexte kariérového poradenstva.

Kariérové koučovanie môže byť mimoriadne účinná zložka kariérového poradenstva aj keď sa chápe, a to nielen na Slovensku, pomerne rôznorodo. Používa sa v širokom význame – od rozvojových programov vzdelávania na pracovisku hlavne u nových pracovníkov, cez stimulovanie rastu potenciálu podriadených a ako pomoc pri zvládaní náročných situácií (Ondrušek - Labáth, 2007). Podobne sa s označením koučovanie stretávame v bežnej, prevažne pracovnej komunikácii, kde pod týmto pojmom nájdeme rôzne aktivity. Profesionálni koučovia, pracujúci na základe princípov, ktoré slovu koučovanie priniesli popularitu a všeobecnú obľúbenosť v oblasti osobného rozvoja, sa rozhodli, že je nutné definovať a propagovať štandardy profesionálneho kouča. Tak v polovici osemdesiatych rokov vznikla ICF (International Coach Federation – Medzinárodná federácia koučov¹) (Karpinská - Kmecová, 2017). Okolo roku 2000 sa objavujú na Slovensku prví koučovia a pojem koučovanie sa aj u nás presúva do manažmentu, rozvoja ľudských zdrojov a kariérového poradenstva. Kouč je nová progresívne sa rozvíjajúca profesia.

Koučovanie vo všeobecnosti je rozvojová metóda a nástroj, ktoré učia človeka učiť sa, vnímať realitu, vidieť možnosti a vedome sa rozhodovať pre riešenia, ktoré sú pre koučovaného optimálne. Pomáha mu posúvať sa vpred, uvoľňuje bariéry brániace voľnej realizácii a výkonu. Podporuje človeka žiť plnší a spokojnejší život. Na rozdiel od iných metód rozvoja jednotlivca, hlavne mentoringu, konzultácii či poradenstva, kouč nie je a nemusí byť odborníkom v danej oblasti, kde klient pôsobí. Neprináša klientovi rady a informácie týkajúce sa tematiky pracovnej

¹ Medzinárodná federácia koučov (ICF=*International Coach Federation*) je podpornou sieťou pre profesionálnych koučov. Či už ide o *life coaching*, *executive coaching*, *leadership coaching* alebo akýkoľvek iný špecializovaný druh koučovania, ICF vedie globálnu komunitu koučov k rozvoju ich profesie. **ICF napomáha slúžiť rozvoju prosperity ľudstva aplikáciou kreatívneho a nové nápady podnecujúceho procesu s cieľom maximalizovať profesionálny a osobný potenciál klientov.**

oblasti. Pôsobením kouča klient ľahšie formuluje a dosahuje svoje vízie a ciele a osvojuje si objavené riešenia, dosahuje tzv. „ownership“ riešení, čím mimoriadne rastie jeho motivácia uskutočniť potrebné zmeny. Sebarozvoj nám okrem iného pomáha stať sa lepším poslucháčom, empatickejším, efektívnejším a sebavedomejším jedincem. Zároveň nás učí, ako sa lepšie sústrediť a byť organizovanejším, ale aj to, ako si čo najlepšie postaviť ciele v osobnom a profesionálnom živote. Poslaním koučovania je pomáhať v rozvoji. Ak kouč napomáha v rozvoji koučovanému a aj sám sebe, potom výkonnejšie koučovanie je výsledkom toho, že proces koučovania napomáha druhým a aj sebe v rozvoji (Whitmore 2014).

Kariérové koučovanie v procese výberu povolania, budúceho zamestnania prináša klientovi jasnejší obraz o vhodnom povolaní alebo zamestnaní pre neho alebo mu umožňuje zistiť, o ktoré zamestnania sa klient môže uchádzať podmienene, po nadobudnutí a rozvíjaní konkrétnych špecifických zručností a schopností. Kariérové koučovanie zo svojej podstaty a princípov používa prevažne zážitkový koučovací prístup a aktívne využíva „aha“ momenty kombinované s postupmi a aktivitami, ktoré pomáhajú človeku zmapovať svoj celkový potenciál, svoje schopnosti a zručnosti a založiť svoj ďalší rozvoj na svojich osobnostných kvalitách.

Pri koučovaní, počas ktorého klient rieši prevažne problémy a témy súvisiace s prácou, sa často používajú dva výrazy – **kariérové koučovanie** a **kariérne koučovanie**, pričom každý z nich sa viaže na rozdielne fázy kariérového poradenstva z perspektívy procesu kariérového cyklu.

Kariérové koučovanie je presnejšie vyjadrenie podstaty toho typu kariérového poradenstva a služieb, ktoré viac súvisí s fázami hľadania optimálnej profesijnej oblasti, vhodného povolania a jeho získaniu – čo robiť, aby som ho získal. Kouč vtedy sprevádza klienta procesom hľadania vhodného povolania a cieľom je nájsť oblasť, prácu, ktorá bude človeku v budúcnosti najlepšie vyhovovať. Jeho cieľom je pomáhať a podporovať jednotlivcov alebo skupiny osôb v akomkoľvek veku pri rozhodovaní v otázkach vzdelávania, profesijnej prípravy a voľby zamestnania. Prebieha formou individuálnych alebo skupinových konzultácií. Počet stretnutí s koučom závisí od konkrétnych potrieb klienta, ale aj od toho, čo už o sebe klient vie, do akej miery má preskúmané svoje obmedzenia a možnosti a od jeho očakávaní. Pre hĺbkové kariérové koučovanie a poradenstvo, ktoré vedie až ku začatiu konkrétneho nového pracovného či študijného projektu, je počet konzultácií vysoko individuálny. Niekedy si môže klient vyjasniť situáciu po dvoch-troch stretnutiach, no inokedy môže ísť o dlhodobejší proces. Keď klienta zvolená práca baví, je väčší predpoklad, že v nej bude úspešný a bude v nej dosahovať lepšie výsledky, ktoré ho budú následne ďalej motivovať dosahovať ďalšie kariérové ciele.

Kouč klientovi nedáva rady, ani ho nepoučuje v tom, čo je pre klienta dobré alebo vhodné. Kouč je pre klienta partnerom, ktorý ho sprevádza pri hľadaní takého riešenia a voľby, ktorá je pre klienta najlepšia. Týmto spôsobom môže klient získať pomoc pri výbere smeru, ktorý ho bude viesť k najvhodnejšej kariére. Organizačne koučovací proces začína tzv. predkoučovacím stretnutím. Na prvom stretnutí si klient spolu s koučom vyjasnia ciele a očakávania, s ktorými klient prichádza a ak má klient k dispozícii aj výsledky svojej prípadnej psychodiagnostiky, spolu

s koučom hľadajú v tomto zdroji informácie o silných a slabých stránkach jednotlivca a o jeho celkovom potenciáli. Kouč predstaví svoje metódy, svoj spôsob práce, ako aj možnosti a prínosy koučovania pre klienta. Spoločne s klientom si zdefinujú dlhodobější cieľ koučovania a predpokladané obdobie na jeho dosiahnutie. Jednotlivé témy stretnutí sa potom zvyčajne odvíjajú a súvisia so stanoveným cieľom, pričom kouč musí rešpektovať proces a nechať priestor pre zapracovanie zistení a riešení, ktoré sú prirodzeným spontánnym výsledkom koučovania. Kariérové koučovanie v rámci poradenstva a podporných služieb poradenstva pri výbere povolania vyhladáujú jednotlivci, zväčša žiaci základných škôl a študenti stredných škôl dobrovoľne a so záujmom a nikto im ho nevnucuje, čo nemusí byť pravidlom pri kariérom koučovaní.

Kariérne koučovanie sa skôr zameriava na poradenstvo pre kariérovu aktívnych, zamestnaných a podnikajúcich jednotlivcov a tímy a na ich úspešnosť v práci, na koučovanie, ktoré pomáha v kariére dosahovať výsledky, rozvíjať sa a posúvať dopredu a dosahovať ciele. Pomáha hľadať cesty a riešenia vedúce k určenému cieľu koučovaného, dokonca v situácii, kedy je koučovanie ako metóda rozvoja klientovi jemne nanútený zo strany nadriadeného, spoločnosti zamestnávateľa. Kariérne koučovanie ako metóda odstraňuje osobnostné a iné bariéry, ktoré človeku alebo tímu bránia napredovať. Zvyčajne je spontánne sa vyvíjajúcim procesom, ktorý klienta stimuluje k tomu, aby o sebe rozmyšľal spôsobom, ktorý mu umožní vybrať si kariérny smer a postup vhodný presne preňho. Cieľom je pomôcť ľuďom, aby robili kvalitné informované rozhodnutia o svojom budúcom profesijnom rozvoji a smere svojej profesijnej dráhy. Podstatou kariérneho koučovania je pomôcť ľuďom zhodnotiť aktuálnu situáciu vo svojom profesijnom živote s väčšou mierou odstupu, objektivity, zvedavosti, odhodlania a empatie a dodať im odvahu uplatniť svoje rozhodnutia.

Kariérne koučovanie je na Slovensku metóda osobnostného rozvoja aj poradenstvo, ktoré sú zatiaľ menej využívané, a to napriek vynikajúcim výsledkom koučovania. Je odporúčané každému, kto uvažuje nad zmenou pracovného miesta, alebo o kariérovom postupe, o zmene povolania, alebo si nie je istý tým, aká práca je pre neho najvhodnejšia, a to napriek tomu, že absolvoval príslušnú odbornú prípravu na konkrétne povolanie. Súčasný vývoj situácie na trhu práce si vyžaduje vysokú mieru zamestnaneckej flexibility, nakoľko pracovný trh je vysoko dynamickým prostredím a čoraz väčšou rýchlosťou niektoré profesie zanikajú, zatiaľ čo nové vznikajú skôr, ako na nich stihne formálny systém vzdelávania reagovať ponukou zodpovedajúcich vzdelávacích programov.

Kariérne koučovanie zahŕňa rôznorodé aktivity a ich výber závisí od oboch zúčastnených – klienta a kouča. Pre lepšiu predstavu možno popísať proces kariérneho koučovania ako spoznanie vlastných kariérnych preferencií a silných a slabých stránok pomocou kouča prostredníctvom koučovacích otázok a sebaanalýzou, nasledovanou sebareflexiou. V optimálnom prípade je kariérne koučovanie včlenené do procesu jednotlivca, ktorému predchádzala kvalitná osobnostná psychodiagnostika a prípadne aj sebahodnotiace cvičenia. Výsledkom procesu kariérneho koučovania je zhrnutie analýz a záverov do finálneho jedného, alebo dvoch identifikovaných želaných kariérnych smerovaní. Nasledujúcim logickým krokom je

upravenie osobných kariérových cieľov a súčasne analýza konkrétneho želaného sektora a aktuálnej situácie pracovného trhu. Nasleduje definovanie individuálnej stratégie oslovenia trhu. Podporným poradenstvom nasledujúcim kariérom koučovaním (zvyčajne už nevykonáva kouč) je vytvorenie alebo pomoc pri tvorbe personalizovaných marketingových nástrojov pre profil koučovaného – životopisy, motivačné listy, priame oslovenia, žiadosti, profily na sociálnych sieťach, atď. Oslovenie trhu kontaktovaním správnych osôb v želanom sektore je potom poslednou fázou procesu rozvoja, ktorá je v optimálnom prípade zavŕšená prijatím vhodnej pracovnej pozície. Výber a oslovenie správnych personálnych agentúr a headhunterov a inštruktáž ako s nimi pracovať, ako aj dôkladná príprava na pohovory sú posledné kroky.

Kariérne koučovanie je klientom najčastejšie poskytovaný pri získaní novej napr. manažérskej pozície, alebo pri ich snahe o interné povýšenie. Takémuto povýšeniu spravidla predchádza hodnotenie aktuálnej úrovne potenciálu kandidáta – tzv. assessment centrum alebo development centrum, v ktorom klient kouča prechádza niekoľkohodinovým programom zloženým zo súboru modelových úloh, simulovaných situácií a prípadne aj tímových úloh. Cieľom tohto programu je vyhodnotiť mieru zhody skutočnej a požadovanej úrovne zručností a znalostí kandidáta na danú pracovnú pozíciu. Ide o porovnanie osobnostného a odborného profilu jedinca s optimálnym osobnostným a odborným profilom v nadväznosti na kompetenčný model danej spoločnosti. Kompetenčný model predstavuje súbor opísaných kompetencií a pozorovateľných profesionálnych správanií (behaviors) viažucich sa na želané kompetencie.

Pri kariérnej zmene ide o nájdenie nového správneho smeru kariérového rozvoja, určenie stratégie (sebareflexia, interný program rozvoja, rekvalifikácia, samoštúdium, prieskum a tvorba kontaktov v novom sektore, atď.) a jej nasledovanie. V kariérom koučovaní ide zväčša o súbor najmenej 5-6 hodinových stretnutí v priebehu troch až šiestich mesiacov. V závere, po zhodnotení výsledkov a prínosov si klient volí ďalší postup, ktorým môže byť aj pokračovanie koučovania, tzv. nový koučovací kontrakt.

Kariérové koučovanie na Slovensku sa borí s množstvom obmedzení. Jedným z najvýznamnejších je nepochopenie časti odbornej verejnosti (ktorá by ho inak mohla významne podporovať a zavádzať do praxe), čím sa koučovanie líši od mentorovania a vyučovania. Je dôležité rozlišovať medzi nimi preto, lebo každá metóda vyžaduje iný prístup. Kalinová (2019) uvádza, že „kouč sústreďuje komunikáciu na identifikovanie situácie, na možnosti zlepšenia výkonu alebo na riešenia náročných vzťahov. Dáva otázky, aby posilnil vedomosti a pomohol koučovanej osobe predvídať neúspechy predtým, ako sa vyskytnú. Kouč tiež pomáha zvyšovať sebadôveru a znižovať úzkosť, aby sa zlepšila sebamotivácia a sebauvedomenie.“

Združenie pre kariérové poradenstvo a rozvoj kariéry (ZKPRK), ktorému zverilo Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu (MŠVVaŠ) tvorbu kapitoly „**Celoživotné kariérové poradenstvo**“ v pripravovanej **Stratégii celoživotného vzdelávania 2019 – 2024** predstavuje

na svojej web stránke² hlavné navrhované opatrenia pre rozvoj kariérového poradenstva v SR. Navrhované opatrenia vychádzajú z podrobnej analýzy existujúceho stavu a stanovovania priorít, do ktorých bolo zapojených viac než 140 aktérov z oblasti celoživotného kariérového poradenstva. Vzhľadom na zameranie Stratégie celoživotného poradenstva stanovené MŠVVaŠ je pozornosť venovaná najmä opatreniam týkajúcich sa kariérového poradenstva pre dospelých. Opatrenia sú navrhnuté a podrobne špecifikované v troch prioritách: 1. zvýšiť dostupnosť kariérového poradenstva; 2. zvyšovať kvalitu kariérového poradenstva a 3. zabezpečiť systémové riadenie a koordináciu.

Jedným z navrhovaných opatrení je vytvoriť a zaviesť systém riadenia kvality, ktorý by zabezpečoval rešpektovanie základných rámcových princípov v kariérovom poradenstve naprieč všetkými sektormi a podporovať profesionalizáciu kariérového poradenstva. V oblasti školstva je strategickou prioritou vytvoriť vzdelávacie programy vychádzajúce z Rámca zručností pre riadenie kariéry pre kontinuálne vzdelávanie pedagogických a odborných zamestnancov, ako aj úprava študijných programov učiteľstva v pregraduálnom štúdiu. V oblasti poradenstva pre dospelých je navrhovanou prioritou zavedenie vhodnej formy akreditácie kariérových poradcov – napr. formou uznávania výsledkov neformálneho a informálneho vzdelávania prostredníctvom národnej sústavy kvalifikácií.³ V spoločnosti prevládajú mýty o koučovaní, ktoré spôsobujú, že značná časť (neinformovanej) odbornej verejnosti a kariérových poradcov ešte stále nevníma koučovanie ako mimoriadne účinnú metódu, ktorá je časovo, finančne a organizačne efektívna natoľko, že by mala byť preferovanou voľbou kariérového poradenstva. Nazdávame sa, že len neustále zvyšovanie kvality koučovania dosahované prostredníctvom kvalitných medzinárodne akreditovaných programov odbornej prípravy koučov a systémové overovanie úrovne odborných znalostí a zručností už certifikovaných koučov prinesie rozšírenie metódy koučovania do kariérového poradenstva.

Kariérovi koučovia ako podskupina kariérových poradcov majú prístup k medzinárodne uznávanej a medzinárodne certifikovanej kvalifikácii prostredníctvom kvalifikačných programov odbornej prípravy koučov a získania medzinárodne platných certifikátov troch globálnych certifikačných inštitúcií. Medzi nimi sú tri medzinárodne uznávané certifikačné organizácie pre akreditovanie programov vzdelávania koučov a pre certifikáciu jednotlivých koučov, a to: European Mentoring and Coaching Council (EMCC), International Coach Federation (ICF) a International Coaching Council (ICC). Programy odbornej prípravy koučov, ktoré sú medzinárodne akreditované, sú poskytované v rámci programov univerzitného štúdia (Austrália, USA, Veľká Británia), ale predovšetkým akreditovanými programami vzdelávania koučov v rámci profesijných združení koučov a koučovacích škôl. V krajinách, kde sa profesia rozšírila, pôsobia aj národné asociácie - napr. na Slovensku Slovenská asociácia koučov (od r.

² <https://rozvojkariery.sk/vyskedky-prieskumu-aky-je-stav-celozivotneho-karieroveho-poradenstva-na-slovensku/>

³ <https://rozvojkariery.sk>

2006), v Česku Česká asociace koučů, ktoré vytvárajú prostredie podporujúce kvalitu koučovania a povzbudzujú spoločenskú objednávku kariérového koučovania.

Kouč v andragogickej vede a kariérovom poradenstve

Aby bolo možné konkretizovať postavenie koučovania v andragogickej vede a kariérovom poradenstve, je potrebné ho definovať. Kouč podľa Downeya (2003) nemusí odovzdávať vedomosti, rady alebo múdrosť. To čo musí kouč robiť, je hovoriť, pýtať sa a konať tak, aby sa ostatní učili a konali najlepšie ako vedia. Celá filozofia koučovania je o pomoci iným identifikovať a definovať ich špecifické ciele a zmobilizovať ich k dosiahnutiu týchto cieľov. O učení hovorí aj Whitmore (2014): Koučovanie skôr, než by niečo učilo, pomáha učiť sa.

Koučovanie – popisuje M. Vetráková (2007) ako metódu založenú na vzťahu medzi manažérom a pracovníkom. Manažér usmerňuje školenú osobu a necháva jej priestor na vlastné poznávanie a skúmanie problémov. V tomto prípade skôr ako o metódu vzdelávania ide o metódu riadenia ľudí.

Gallwey (2010) uvádza hlavnú úlohu kouča pri aplikácii metódy Inner Game, ktorá je vhodná pre aplikáciu v procese. Andragóg prostredníctvom nej pomáha:

- rozpoznať, čo by sa mali učiť,
- rozpoznať kritické premenné a naučiť sústrediť sa,
- udržiavať rovnováhu medzi učením sa, skúsenosťami a výkonnosťnými cieľmi,
- rozvíjať schopnosť jednáť s ľuďmi a komunikovať,
- zlepšovať a rozvíjať schopnosti,
- využívať vnútorné a vonkajšie zdroje,
- získať mobilitu, prekonať prekážky brániace mobilite,
- nezabúdať na pocity, intuíciu a tvorivosť,
- viac si uvedomovať časový rámec a plánovanie.

V koučovaní je veľmi dôležitá jeho kvalita, ktorá je priamo úmerná odbornej kvalifikácii a odbornej praxi kouča, jeho osobnej zrelosti a otvorenosti a neustálemu odbornému rozvoju.

Koučovanie prináša lepšie vnímanie reality, väčšiu samostatnosť a zodpovednosť, vyššiu sústredenosť, efektívnejšie fungovanie, vyššiu výkonnosť a produktivitu, rozvoj ľudí, podporu rozvoja a využívania potenciálu, zdokonalenie schopnosti učiť sa, posilnenú sebadôveru, sebaistotu, schopnosť rozhodovať, schopnosť stanovovať ciele a delegovať úlohy, zvýšenie vnútornej motivácie a zaangažovanosti, lepšie vzťahy na pracovisku, radosť, pohodu, spokojnosť, tvorivé myslenie, produkovanie nápadov a riešení, lepšie využitie potenciálu ľudí, ich zručností a zdrojov, rýchlejšiu, kvalitnejšiu a efektívnejšiu spätnú väzbu, väčšiu flexibilitu a adptabilitu voči zmenám, bezpečie, istotu, akceptáciu (Birknerová-Timková-Filipová, 2014).

V súvislosti s andragogickou kvalifikáciou a kompetenciou Beneš (2008) tvrdí, že nutné kvalifikácie sa teda líšia podľa toho, čo konkrétne tvorí hlavnú pracovnú náplň, teda či andragóg prevažne učí, zastáva manažérske funkcie, či je činný ako poradca. Pritom je nutné uvedomiť si

nie len závislosť profilu činnosti s konkrétnym klientom a vykonávaných činnostiach, ale hlavne i na konkrétnu inštitúciu a na zameranie/účel učenia, kde jednou z profesijných rol je kouč.

Využitie koučovania v kariérovom poradenstve

Princípy a podstata koučovania umožňujú klientom mimoriadne efektívne triediť a formulovať vlastné postoje, tvoriť a osvojovať si vlastné názory a presvedčenia a naučiť sa prijímať pre seba najvhodnejšie riešenia. Zároveň koučovacie metódy spôsobujú osvojenie si riešení (ownership), človeka mimoriadne účinne aktivizujú a motivujú. Kouč nikdy nevytvára obsah, nenahrádza terapeuta, konzultanta, mentora, ani priateľa, nesnaží sa kontrolovať klientovo myslenie, nemanipuluje, neposudzuje a neradí. Kouč nehovorí čo máš robiť, čo je správne. Pomáha získať uvedomenie – takto to vidím, tomuto verím a prijať zodpovednosť za to čo s tým urobíš: Ak sa mi nepáči to čo mám, čo môžem urobiť, aby som to zmenil? V koučovaní hľadáme subjektívne najlepšie riešenie situácie koučovaného. A to také riešenie, ktoré je len a výlučne v moci koučovaného. Ak koučovaný vie, čo je v danom prípade objektívne najlepšie riešenie, hľadáme to, akým spôsobom ho môže presadzovať, čo bude robiť on a prečo je to ochotný urobiť. Ak sa cíti bezmocný voči dosiahnutiu objektívne najlepšieho riešenia, tak hľadáme to, čo je to, čo predsa len môže ovplyvniť, aby sa veci zlepšovali. Napríklad: problém je, že jeden talentovaný a mimoriadne výkonný člen tvojho tímu, má hrozné správanie, je arogantný a kazí celkový výkon tímu. V koučovaní nebudeme hľadať riešenia, čo by mal urobiť on (člen tímu). Otázka by znela – čo budem robiť ja (koučovaný)? Aký môj čin bude mať vplyv na túto situáciu? Čo som schopný a ochotný urobiť ja, aby som situáciu ovplyvnil? Koučovanie vychádza z minulosti, ale zameriava sa na riešenia pre budúcnosť.

„Proces koučovania spočíva na veľmi špecifickom rámci, na správaní a interakcii kouča, vrátane koučovacích otázok, ktoré by mali odrážať tento rámec. Podľa rámca koučovania sa všetci klienti považujú za a priori inteligentných a dobre informovaných ľudí. Koučovia veria, že klient vie, že všetko, čo má vedieť o technických dimenziách problémov, či už na vyriešenie vlastného problému alebo na dosiahnutie oveľa výkonnejšieho výsledku, aký mal v minulosti“ (Rogers, 2012).

International Coach Federation (alebo ICF) ako medzinárodná asociácia združujúca profesionálnych koučov z celého sveta, spravila v rokoch 2014 a 2016 dva celosvetové výskumy, ktoré sa najprv zameriavali na potreby a skúsenosti klientov (*ICF Global Consumer Awareness Study*) a neskôr na skúsenosti a názory samotných koučov (*ICF Global Coaching Study*). Z oboch výskumov sú spracované výstupy, ktoré predstavujú zdroje a vodítko pre neustále skvalitňovanie programov ďalšieho vzdelávania koučov a skvalitňovanie poskytovaného kariérového koučovania a služieb kariérového poradenstva.

Človek sa líši od zvierat tým, že koná. Dokáže potlačiť svoje pudy, odložiť okamžité uspokojenie svojej potreby v mene nejakého zmyslu. Zmysel to je schopnosť človeka prisudzovať svojej činnosti, svojmu konaniu, význam. Rozhoduje sa podľa toho, čo je podľa neho správne, mravné, preňho, či pre druhých výhodné, lepšie. Samotné konanie je tak vždy nejakým spôsobom, hoci

aj nevedomelo, spojené so sebahodnotením (Kosová, 2014). Človek ako jediný tvor má okrem druhej existencie aj existenciu osobnú, neidentickú so životom iných jednotlivcov, druhému v úplnosti neprístupnú. Má subjektívny svet, v ktorom prežíva svoje uspokojenie potrieb, ale aj nenaplnené túžby a aspirácie, motiváciu k novému, aj riziko z neznámeho, radosť aj obavy, šťastie aj nešťastie, hľadanie pravdy o zmysle vlastnej existencie, skúsenosť so sebou samým. Mohli by sme povedať, že každý človek v spoločnosti v ktorej sa nachádza, túži po sebarealizácii a sebarozvoji, ktorý mu v jeho vnútri poskytne priestor na riešenie akejkoľvek životnej situácie. Sebarealizácia má na jednej strane súkromný charakter, v nej človek akoby experimentuje sám so sebou, zisťuje čo vlastne je (Beneš 2008), na druhej strane sa človek môže realizovať len v objektívnom svete, možno ju dosiahnuť len osobnou angažovanosťou a tvorivou aktivitou.

V rámci kariérového poradenstva sú ďalej využívané metódy a techniky, ktoré pomáhajú u klientov aktivovať tvorivú energiu, akými sú napr. hranie rolí, práca s priestorom a pohybom, či výtvarné techniky. Tieto techniky sú využívané aj v rámci workshopov a seminárov, ktoré v rámci svojej činnosti realizujeme najmä na stredných, vysokých školách, či pre potreby personálnych agentúr, pre občianske združenia ako aj pre širšiu verejnosť.

Základný nástroj koučovania sú koučovacie otázky. Samotné koučovanie je súborom rôznych techník, ktoré majú umožniť klientovi nájsť si jeho vlastné riešenie preňho dôležitej témy. V rámci kariérového poradenstva a kariérového koučovania takou témou často je snaha sa rozhodnúť na akú školu ísť, či zostať v práci, ako si zlepšiť vzťahy, a pod. Techník, ktoré môže kouč pri každej z týchto tém využiť, je veľa, iba jednej sa však v koučovacom rozhovore venuje väčšina času, a to **kladeniu otázok**. Kládť koučovacie otázky a zvlášť tzv. silné otázky nie je jednoduché. Okrem toho, že pri tvorbe a kladení otázok platí niekoľko základných pravidiel, občas sa stáva, že žiadne pravidlo neplatí. A uvedomiť si, kedy nastalo to „občas“, je skutočným umením. Je dôležité, aby kouč ovládal umenie nad otázkou uvažovať, použiť ju v správnom kontexte a vedieť, na čo daná otázka má slúžiť. Zásada koučovacích otázok je, že musia byť otvorené, nedá sa na nich odpovedať „áno-nie“ a nemajú byť sugestívne, ani navádzacie. V kariérovom poradenstve je kladenie kvalifikovaných otvorených otázok veľmi dôležité, pretože aktivizuje klienta, motivuje ho a vytvára mu priestor pre rozmýšľanie a hľadanie vlastných možností. Otázky by sa mali zároveň sústrediť na **riešenie** a nie na problém či jeho príčiny. Príklad otázky: „*Prečo je to v škole zlé?*“ Otázkou sa síce môžeme dostať k príčinám súčasného stavu, lenže nesie to so sebou dve riziká. V komplikovanejších situáciách sa vystavujeme tomu, že si klient bude opätovne prechádzať traumatizujúcou skúsenosťou (napr. šikanou, pri iných témach napr. rozvodom či rôznymi traumami z detstva). A zároveň samotné porozumenie príčin nemusí stačiť k tomu, aby došlo k zmene súčasného stavu. Preto radšej kladieme inak formulovanú otázku: „*Ako by to vyzeralo, keby ... to bolo v škole ideálne?*“ Klient popíše želaný stav a z neho sa dá odvodiť, aké zmeny by musel spraviť, aby k nemu dospel, čím dosiahneme jeho uvedomenie, sebaanalýzu a sebareflexiu, ktorých výstupom môže byť správne rozhodnutie. Koučovacie otázky teda majú za úlohu pomôcť premyslieť a nastaviť si podobu želaného stavu a ozrejmiť nám kroky, ktoré môžeme v budúcnosti zrealizovať na jeho

dosiahnutie. Otázka na znaky (ako to bude vyzerat?) nášho úspechu pri riešení ktorejkoľvek témy v kariérovom koučovaní v prvom rade sústredí našu pozornosť na pozitívne aspekty našej reality. Tým vytvára kontrast k obvyklým myšlienkovým postupom klientov, pretože zvyčajne sa venujeme skôr tým negatívnym aspektom. Prerámčovanie našej pozornosti („aha-moment“) ale nie je jej jedinou úlohou – v prítomnom čase nás ukotvuje v predstave našej želanej budúcnosti – a tým, že si predstavíme konkrétny možný stav a jeho konkrétne znaky, potom presne vieme, čo chceme dosiahnuť a vedome sa pre to rozhodujeme.

Čo môže byť zmyslom života? Na to si v procese celoživotnej edukácie musí nájsť človek odpoveď sám. Podľa Coveya (2011) hodnoty závislých ľudí vychádzajú z toho, čo si o nich myslia druhí, spoliehajú sa, že sporné otázky alebo problémy v ich živote vyriešia iní, tí čo sú pre nich autoritou. Nezávisle osoby sú proaktívne, vytyčujú si vlastné ciele, usporadúvajú si svoje konanie podľa dôležitosti pre seba, oslobodzujú sa od závislosti na iných. Sú schopní slobodne sa rozhodovať a aktívne samostatne myslieť aj konať. Vzájomná závislosť je najzrelším stupňom vývinu a voliť si ju môžu iba nezávislé osobnosti. Vzájomne závislí ľudia sa spoliehajú na seba, ale zároveň si uvedomujú, že v spolupráci sa dá dokázať viac, mravné hodnoty odvodzujú od seba, ale sú schopní vidieť potrebu lásky u iných, potrebu dávať, vedia spájať svoje myšlienky s myšlienkami iných a vzájomne ich prehodnocovať a to je cesta, ktorou by sme sa mali uberať, pretože prvým predpokladom sebarozvoja je uvedomenie. Uvedomenie, že každý z nás má v živote nejaký vplyv na akúkoľvek situáciu, v ktorej sa ocitne. Vždy máme možnosti voliť svoju reakciu na stav vecí v ktorých sme (Karpinská-Kmecová, 2017). Ak máme vplyv, máme aj zodpovednosť. Uvedomenie a prijatie vlastnej zodpovednosti za svoj život, za situáciu v pracovnom alebo súkromnom vzťahu, v kariére a práci, býva v koučovaní prelomové. Vždy, keď prijmeme zodpovednosť, uvedomíme si aj svoju silu – už nie sme bezmocní. Oberá nás to o možnosť nadávať na iných (rodičov, partnera, šéfa, kolegov, vládu atď.) a tiež nám to dáva možnosť uvedomiť si, že konať alebo nekonať, je vec rozhodnutia a akt slobodnej vôle.

Rozvíjanie osobnostného potenciálu v súvislosti s koučovaním ako uvádza Whitmore (2014) umožňuje vysoko efektívne nachádzať skutočné hodnoty a vytvárať súlad, bez ktorého nie je možné optimalizovať výkonnosť spoločnosti. Koučovanie ako vzdelávanie a výchova, motivácia a riadenie musí byť v kontakte a držať krok s rozvojom andragogiky, psychológie a s poznatkami o tom, čo ľuďom umožňuje vydať so seba to najlepšie.

V neposlednom rade koučovanie ponúka alternatívu: zmapovať situáciu, prestať bojovať a začať krok za krokom upevňovať vzťahy, venovať sa prevencii problémov a hrozieb všetkého druhu. To je cesta k trvalému vyváženému súžitiu medzi pracovným životom a životom vo voľnom čase, k upokojeniu vo vnútornom živote a k všestrannému osobnému rastu (Suchý – Náhlovský, 2012).

Metódy koučovania z hľadiska štýlu a smeru pôsobenia

V praxi sa stretávame s rôznorodým pohľadom na využívanie koučovania, a to nie len pre personálne rozvojové účely, ale aj pre riešenie kríz. Cieľom koučovania je získať odolnosť proti

nadmernému stresu, chrániť pred syndrómom vyhorenia, skvalitniť komunikáciu, nachádzať efektívnejšie spôsoby riešenia rôznych životných a pracovných situácií. Rozlišujeme prístup individuálny (one-to-one) alebo koučovanie tímu ako celku.

Individuálne koučovanie

Individuálny prístup rešpektuje špecifické potreby koučovaného a celý proces je možné flexibilne modulovať, napriek tomu by sa mal stále držať základnej procesnej línie štruktúry koučovania. Podľa Fischer - Epe (2006) priebeh procesu koučovania má tri fázy:

- *Objasnenie zákazky* (téma a cieľ, dohoda o procese, kritériá hodnotenia efektivity koučovania),
- *Vlastné koučovacie rozhovory* (nadviazanie kontaktu a rozvíjanie vzťahu, orientácia v realite koučovaného, stanovenie parametrov riešenia),
- *Transfer do praxe* (výber riešenia, implementácia, rekapitulácia procesu, vyhodnotenie efektu koučovania).

Všetky uvedené metódy sa aktívne využívajú v koučovaní v rámci kariérového a hlavne kariérového poradenstva.

Výhodou individuálneho koučovania je diskretný rozhovor v neohrozujúcom prostredí s koučom, ku ktorému koučovaný získava dôveru. V povzbudzujúcej atmosfére môže koučovaný hovoriť aj o svojich chybách a neúspechoch, môže viac rozumieť svojim nezdarom a nachádzať spolu s koučom riešenia vedúce k náprave a prevencii chýb.

Tímové koučovanie

Tímové koučovanie je podľa Karpinskej-Kmecovej (2017) metóda k rozvoju a vedeniu tímov. Je to na riešenie a výsledok orientovaný proces, pomáha nie len na ceste k dobrému výkonu, ale aj k spokojnosti členov tímu. Pomáha jednotlivcovi uvedomiť si samého seba, seba v skupine aj skupinu ako organizmus. Tímové koučovanie sa zaoberá tým, ako z priemernej pracovnej skupiny urobiť fungujúci tím. Karpinská-Kmecová (2017) uvádzajú pyramídovú štruktúru vedenia rozhovoru:

5. stupeň - prínos

Reflexia

4. stupeň - akcia

Rozhodnutie, čo tím urobí

3. stupeň - nástroje

Používame rôzne myšlienkové nástroje

2. stupeň - kontrakt

Tím spolu s koučom zadefinuje očakávania, ciele a zameranie úsilia.

1. stupeň - kontakt

Nadviazanie vzťahu, dôvery kouča s tímom a plynulé dostávanie sa do druhého stupňa

Koučovacia pyramída pomáha koučovi, aby sa nestratil v priebehu koučovania. Všetky jej časti sú elastické. Prechody medzi vrstvami sú voľné.

Cipro (2015) uvádza ďalšie metódy koučovania, ktoré kouč využíva vo firemnom prostredí:

Manažérsky prístup

Manažérsky prístup je zameraný skôr na riešenie konkrétnych situácií z bežnej každodennej praxe riadiacich pracovníkov. Je to práca s informáciami, rozhodovanie, vedenie porád, delegovanie, motivovanie, time management a iné manažérske činnosti.

Psychologický prístup

Smeruje viac k rozvoju osobnostného potenciálu, zaoberá sa charakterovými rysmi a pracovným správaním v sociálnom kontexte. Je chápaný ako aplikovaná behaviorálna veda.

Externé koučovanie

Realizuje ho externý špecialista, ktorý je najatý s vonkajšieho prostredia mimo firmu. Koučovaní oceňujú možnosť preberať pracovné témy s externým špecialistom, pretože nemôže o nich hovoriť s nikým z firemného prostredia.

Napriek množstvu novej odbornej literatúry hlavne cudzieho pôvodu, je koučovanie stále málo uznanou a nedocenenou metódou, ktorá môže byť zahrnutá do kariérového poradenstva. Kariérové koučovanie z pozície kouča neznamena vopred plánovanú a jasne špecifikovanú poradenskú činnosť, kouč nemusí prísť s jasne špecifikovanou predstavou a plánom koučovania. To práve samotný proces koučovania od prvých dvoch fáz procesu – fázy kontaktu po fázu kontraktu slúži na objasnenie a stanovenie cieľov klienta. Správne vedené kariérové koučovanie umožňuje zamerať sa na konkrétne kroky, ktoré budú viesť k dosiahnutiu cieľov a taktiež umožňuje motivovať a angažovať klienta na ich dosiahnutí. Je typické a prirodzené, že zvlášť na začiatku spolupráce klienti často hovoria o očakávaniach, krokoch, úlohách, ktoré na nich kladú veľkú záťaž, lebo sú príliš náročné a to časovo, emocionálne, eticky, alebo sú zložené z viacerých rôznych úloh, ktoré sa klientom zdajú príliš ťažké. Žiadané kroky vedúce k zmene sa podľa klientov preto nedajú zrealizovať a sú zdrojom ich pochybností o sebe a obav. Kvalifikovaní koučovia preto od začiatku hľadajú ten najjednoduchší a najľahší prvý krok pre svojho klienta, ktorým sa dá rýchlo začať v sebarozvoji, a to dokonca bez väčšej námahy. Plánovaná a želaná veľká zmena v živote a práci človeka je vždy iba súborom množstva postupne zavádzaných najmenších krokov.

ZOZNAM LITERATÚRY

- BENEŠ, M. 2008. *Andragogika*. Praha: Grada Publishing, 2008, s. 136. ISBN 978-80-247-2580-2.
- BIRKNEROVÁ, Z. – TIMKOVÁ, E. – FILIPOVÁ, A. 2014. *Úvod do koučování jako moderní metody vzdělávání v manažmente*. Prešov: Bookman, 2014, s. 85. ISBN 978-80-8165-000-0.
- CIPRO, M. 2015. *Psychoanalytické koučování. Vliv nevědomé motivace na jednání koučovaného*. Praha: Grada Publishing, 2015, s. 264. ISBN 978-80-247-5350-8.
- COVEY, R. S. 2011. *7návky skutečně efektivních lidí. Zásady osobního rozvoje, které změni váš život*. Praha: Management Press, 2011, s. 343. ISBN 978-80-7261-241-3.
- DOWNEY, M. 2003. *Effective Coaching: Lessons from the Coaches Coach*. 2 vyd. Texere New York. London. 2003, s. 223. ISBN 1587991721.
- FISCHER – EPE, M. 2006. *Koučování: Zásady a techniky profesního doprovázení*. Praha: Portál, 2006. 192 s. ISBN 80-7367-140-9.
- GALLWEY, W. 2010. *Inner game pro manažery*. Praha: Management Press, s.r.o. s. 256. ISBN 978-80-7261-213-0.
- KALINOVÁ, G. 2019. *Spríevodca mentoringom a koučingom na technických univerzitách*. Brno: Tribun EU, s.r.o. 2019. 15 s. ISBN 978-80-263-1498-1
- KARPINSKÁ, Z. – KMECOVÁ, D. 2017. *Koučování podľa pyramidy*. Bratislava: Business Coaching College, 2017, s. 299. ISBN 978-80-972617-0-2.
- KOSOVÁ, B. 2014. *Autoevalvacia učiteľa a lektora ako cesta k naplneniu zmyslu a hodnôt edukácie*. In: Prusáková, V. *Osobnosť lektora vo vzdelávaní dospelých*. Banská Bystrica: Belianum, 2014, s. 520. ISBN 978-80-557-0801-0.
- ONDRUŠEK, D. – LABÁTH, V. 2007. *Tréning? Tréning. (Učenie zážitkom)*. PDCS, o. z., Partners for Democratic Change Slovakia, 2007. ISBN 978-80-9694-31-4-2.
- ROGERS, J. 2012. *Manager as Coach. The New Way to Get Results*. McGraw-Hill Education. s. 224. ISBN 978-0077140182.
- SUCHÝ, J. – NÁHLOVSKÝ, P. 2012. *Životní koučování a sebekoučování. Klíč k pozitivním změnám a osobní spokojenosti*. Praha: Grada Publishing, 2012, s. 112. ISBN 978-80-247-4010-2.
- VETRÁKOVÁ, M. a kol. 2007. *Hodnotenie prínosu zamestnancov*. Banská Bystrica: Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici, Ekonomická fakulta, 2007, s. 192. ISBN 978-80-8083-537-8.
- WHITMORE, J. 2014. *Koučování. Rozvoj osobnosti a zvyšování výkonnosti, Metoda transpersonálního koučování*, 2014, s. 243. ISBN 978-80-7261-273-4.

**PhDr. Roland Pavlík, ACC**

Katedra andragogiky PdF UMB v Banskej Bystrici – externý doktorand

Pri svojej práci v akademickom prostredí aj mimo neho sa špecializujem na kariérové poradenstvo, kariérové koučovanie, business koučing, executive koučing a koučovanie jednotlivcov v životných ako aj pracovných témach. V rámci doktorandského štúdia (PhD.) pracujem na výskumnej téme: Koučovanie ako nástroj sebarozvoja osobnosti dospelých a tiež tu prednášam odborný predmet Andragogická diagnostika a v rámci nej aj Koučovanie. Ako konzultant a tréner v oblasti rozvoja ľudských zdrojov a medzinárodne certifikovaný kouč (Associate Certified Coach), člen International Coach Federation, používam koučovanie ako osvedčenú metódu osobnostného a tímového rozvoja. Zaoberám sa aj foreznou psychológiou, ktorú externe prednášam na Katedre trestného práva, kriminológie, kriminalistiky a forezných disciplín Právnickej fakulty UMB v Banskej Bystrici.

Kontakt: rolandpavlik25@gmail.com

Citujte ako:

Pavlík, R. (2019). Kariérové koučovanie v rámci kariérového poradenstva. In: *Kariérové poradenstvo v teórii a praxi* [online], 2019 (16), str. 31 – 44. Dostupné na internete: <https://www.euroguidance.sk/>. ISSN 1338-8231

SÚČASNÉ TRENDY V PRÍSTUPE KU KARIÉROVEJ VÝCHOVE. PRÍKLADY Z EURÓPY A ZO SLOVENSKA

Ladislav Ostroha, Euroguidance

Abstrakt:

Súčasný trendy v kariérovom poradenstve v školstve sa odkláňajú od tradičných prístupov, ktoré sa takmer výlučne zameriavali na intervenciu v podobe diagnostiky, a začína sa zdôrazňovať význam holistických prístupov vo forme kariérovej výchovy. Tá je založená na interdisciplinárnosti a zapojení širokej škály aktérov (pedagogickí a odborní zamestnanci škôl, externé poradenské centrá, úrady práce, zamestnávateľia, neziskové a vzdelávacie organizácie a širšie, sociálne komunity). Kariérová výchova sa neobmedzuje len na zlepšenie profesijnej orientácie žiakov, jej ultimátny cieľom je rozvíjanie životných zručností a kľúčových kompetencií, ktoré umožnia žiakovi pristupovať k rozhodnutiam o vlastnej vzdelávacej a profesijnej dráhe zodpovedne a informovane, a to naprieč celým životom. Článok identifikuje hlavné trendy v kariérovej výchove vo vybraných krajinách EÚ (vrátane Slovenska).

Kľúčové slová: kariérová výchova, holistický prístup, interdisciplinárna, analýza naprieč krajinami

Abstract

Current trends in career guidance in the educational sector have been shifting from the traditional approaches, based on intervention measures and diagnostics, towards more holistic approaches in the form of career education. Career education is based on interdisciplinarity and requires engagement of wide scale of guidance actors (school staff and management, external counselling centres, public employment services, employers, NGOs, educational institutions and wider social communities). The scope of career education is not limited on improving vocational orientation of pupils, its ultimate goal is to develop pupils' life skills and key competencies that will allow them to approach their educational and career decisions in responsible and well-informed manner and make necessary changes lifelong. The article highlights main trends in career education across selected EU countries (including Slovakia).

Key words: career education, holistic approach, interdisciplinarity, cross-country analysis

Holistický prístup ku kariérovému poradenstvu v školstve

Kariérové poradenstvo v školstve sa vždy tradične zameriavalo na žiakov končiacich ročníkov, ktorí stáli pred kľúčovou voľbou ďalšieho študijného či profesijného smerovania. Tento prístup zdôrazňoval význam intervencie v podobe kariérovej diagnostiky, ktorá mala uľahčiť žiakovi

kritické obdobie smerovej voľby. Moderné trendy v kariérovom poradenstve v školstve sa ale v súčasnosti odkláňajú od tradičnej profesijnej orientácie a diagnostiky. Do popredia sa, naopak, dostávajú holistické prístupy ku kariérovému poradenstvu vo forme kariérovej výchovy, ktorá sa nesústreďuje len na kľúčové momenty v študijnom a kariérovom rozhodovaní žiaka (voľba strednej školy, voľba vysokej školy, prechod na trh práce), ale je poskytovaná kontinuálne naprieč štúdiom a integrovaná do učebných osnov jednotlivých predmetov.

S. Solberg (2019) upriamuje pozornosť na zmenu paradigmy v teórii rozvoja kariéry, kde zameriavanie sa na kariérovú voľbu a kariérové rozhodovanie u žiakov (dominantná paradigma) postupne nahrádza dôraz na osvojenie a rozvoj zručností v troch kľúčových oblastiach:

1. Sebaexplorácia („self-exploration“): uvedomenie si svojich silných stránok, záujmov a hodnôt, schopnosť sebareflexie, stanovovania si cieľov a identifikácia individuálnych zdrojov;
2. Kariérová explorácia („career exploration“): preskúmanie a porovnanie rôznych kariérových možností a profesijných dráh, pochopenie zákonitostí a požiadavkám svetu práce;
3. Riadenie a plánovanie vlastnej profesijnej a vzdelávacej dráhy („career planning and management“). (Solberg, 2019)

Kariérovou výchovou sa tak mladí ľudia vedú k rozvoju kompetencií a zručností, ktoré im pomáhajú spoznať samého seba, identifikovať svoje zdroje a rozmyšľať o ich prepojení a využití na trhu práce, čím sa posilňuje ich schopnosť pristupovať k rozhodovaniu o vlastnej vzdelávacej a profesijnej dráhe zodpovedne a informovane. Kariérové zručnosti ale nemôžu byť v rámci kariérovej výchovy chápané izolovane, sú súčasťou širších socio-emocionálnych či „životných zručností“. (Caena, 2019) Cieľom kariérovej výchovy je tak rozvíjať rozhodovacie schopnosti žiakov spojené s ich ďalším štúdiom a kariérou, ale takisto posilňovať ich sebakontrolu, vytrvalosť, zodpovednosť, kreativitu, zvedavosť, empatiu, toleranciu, schopnosť spolupracovať s inými a kritické myslenie.

Holistický prístup ku kariérovému poradenstvu v školstve si zároveň vyžaduje zapojenie širšieho kruhu pedagogických a odborných zamestnancov (výchovný a kariérový poradca, školský psychológ, špeciálny pedagóg, predmetoví učitelia, vedenie školy), rodičov, externých poradenských centier, služieb zamestnanosti, zamestnávateľov a širších, sociálnych komunít. Takýto prístup („whole school guidance approach“) zdôrazňuje význam interdisciplinarity a predpokladá vznik tímov zodpovedných za implementáciu kariérovej výchovy na úrovni každej školy vrátane pozície koordinátora kariérovej výchovy.

Nevyhnutnou súčasťou implementácie kariérovej výchovy na školách je vytváranie autentických príležitostí pre žiakov oboznámiť sa so svetom práce priamo v praxi, a to buď formou stáží, návštev a hospitácií („job-shadowing“) v podnikoch, účasti na veľtrhoch pracovných príležitostí, organizáciou kariérových dní na školách, podporou zapojenia sa žiakov do študentských či dobrovoľníckych projektov. (Musset & Mýtka Kureková, 2018) Jedným z hlavných trendov pri

systematickej implementácii kariérovej výchovy v systéme školstva je aj zaznamenávanie zručností, extrakurikulárnych aktivít a kontaktov so svetom práce v podobe portfólia, ktoré žiakom slúži ako nástroj osobnostného rozvoja.

P. Musset a L. Mýtina Kureková zhrňajú základné komponenty efektívneho poskytovania kariérového poradenstva na školách do 7 bodov:

1. Pravidelne poskytovať mladým ľuďom možnosť zamyslieť sa a diskutovať o ich budúcich kariérových dráhach;
2. Umožniť študentom oboznámiť sa so zákonitostami trhu práce a povolaniami, ktoré majú strategický hospodársky význam;
3. Realizovať služby kariérového poradenstva na báze celej školy, podporovať spoluprácu kariérových poradcov s ostatnými členmi pedagogického zboru, rodičmi a ľuďmi z praxe;
4. Uľahčovať prístup k dôveryhodným informáciám o trhu práce a poradenstvu od vyškolených a nezávislých odborníkov;
5. Uznať, že spôsoby, akými mladí ľudia premýšľajú o zamestnaní a kariére, sú formované vplyvom rodičov, ich sociálnym zázemím a zmyslom pre identitu;
6. Pri intervencii sa zamerať predovšetkým na mladých ľudí pochádzajúcich z najviac znevýhodneného prostredia;
7. Na politickej/systémovej úrovni prijímať rozhodnutia založené na reálnom výskume a existujúcich dátach. (Musset & Mýtina Kureková, 2018)

Prístupy ku kariérovej výchove v Európe

Aj napriek autonómii jednotlivých európskych štátov v oblasti vzdelávacej politiky možno naprieč Európou pozorovať konvergenciu k holistickým prístupom k poskytovaniu kariérového poradenstva v školskom systéme prostredníctvom kurikulárnej transformácie vzdelávania a zavádzaním nových, inovatívnych postupov.

V roku 2011 sa v **Rumunsku** prijala novela Zákona o vzdelávaní, ktorou sa spustila reforma štátneho vzdelávacieho programu pre základné a stredné školy. Hlavné zmeny súvisiace s kurikulárnou reformou spočívali v zmene štruktúry štátneho vzdelávacieho programu založeného na kompetenciách (definovaných v intenciách aktuálnych spoločenských a hospodárskych potrieb) a ich koreláciou s jednotlivými vzdelávacími aktivitami, zdôrazňovaním didaktických stratégií pri vyučovaní, vzdelávaní, evaluácii so silnou formatívnou hodnotou, zavedenie vzdelávacieho portfólia¹ ako nástroja priebežného hodnotenia rozvoja kompetencií žiakov, uznanie kľúčového významu učebnej osnovy „Poradenstvo a osobnostný

¹ Portfólio umožňuje žiakom zaznamenávať svoje vzdelávacie a kariérové plány, výsledky študentských a umeleckých projektov, myšlienkové mapy, výsledky dotazníkov, certifikáty o účasti na rôznych školských a extrakurikulárnych aktivitách či zdroje vzdelávania. (Euroguidance Romania, 2019)

rozvoj², ktorá mala dovtedy charakter len voliteľného predmetu. Štátny vzdelávací program v Rumunsku zahŕňa nasledujúce elementy:

- Všeobecné kompetencie, ktoré sa formujú naprieč celým školským cyklom. Sú zoradené do 4 oblastí: 1) sebapoznanie a zdravý životný štýl; 2) socio-emocionálny rozvoj; 3) learning management; 4) kompetencie v oblasti rozvoja a riadenia kariéry;
- Špecifické kompetencie vymedzené pre každý ročník štúdia a spojené s konkrétnymi vzdelávacími aktivitami;
- Vzdelávací obsah, v rámci ktorého budú kompetencie získavané;
- Vzdelávacie aktivity;
- Metodické usmernenia pre učiteľov zamerané na lepšiu implementáciu a evaluáciu vzdelávacích aktivít v triedach. (Euroguidance Romania, 2019)

Hlavnou výzvou spojenou s reformou štátneho kurikula v Rumunsku bolo nájsť kvalifikovaných a vyškolených učiteľov zodpovedných za jeho implementáciu na celonárodnej úrovni. Za týmto účelom bol v roku 2017 spustený projekt „Relevantné kurikulum, otvorené vzdelávanie pre všetkých“ (CRED) financovaný z Európskeho sociálneho fondu. Cieľom projektu je v štvorročnom horizonte poskytnúť 55 000 učiteľom dodatočný výcvik v oblasti implementácie nového kurikula vrátane vytvorenia podporných metodík a vzdelávacích zdrojov. (Eurydice, 2019)

Zásadnejšou reformou prešiel školský systém kariérového a profesijného poradenstva aj v **Poľsku**, kde bolo v roku 2018 prijaté Nariadenie o profesijnom poradenstve, ktoré poradenstvo definovalo ako kontinuálny proces začínajúci už v predškolskom veku a pokračujúci všetkými ďalšími vzdelávacími cyklami, ktorý žiakov vedie k identifikovaniu profesijných záujmov a predispozícií a následne k zodpovednému pristupovaniu k rozhodovaniu sa o budúcich vzdelávacích a kariérových príležitostiach. Služby profesijného poradenstva sú štrukturované na základe jednotlivých vzdelávacích cyklov:

- Predprimárne vzdelávanie, ISCED 0: prvotná profesijná orientácia, ktorá má za cieľ oboznámiť deti s vybranými profesiami a stimulovať a rozvíjať ich záujmy a talenty;
- Primárne vzdelávanie (1. až 6. ročník), ISCED 1: profesijná orientácia zameraná na rozvoj pozitívnych postojov žiakov voči vzdelávaniu a práci, stimulovanie, uznanie a rozvoj ich zručností a talentov;
- Nižšie sekundárne vzdelávanie (7. až 8. ročník), ISCED 2 a vyššie sekundárne vzdelávanie, ISCED 3: aktivity profesijného poradenstva zamerané na podporu žiakov pri zodpovednom a autonómnom výbere ich ďalšej vzdelávacej a profesijnej dráhy, berúc do úvahy ich záujmy, talenty, profesijnú inklináciu a informácie o vzdelávacom systéme a trhu práce. (Cedefop, 2018)

² Od školského roka 2017/2018 je predmet „Poradenstvo a osobnostný rozvoj“ povinný od 5. ročníka rumunských základných škôl s časovou dotáciou 1 hod/týždeň s možnosťou alokovať dodatočné hodiny (0-2 hod/týždeň) v 5. a 6. ročníkoch v rámci voliteľných predmetov v kurikulárnej oblasti „Counselling and guidance“. (Euroguidance Romania, 2019)

Obsah profesijnej orientácie a poradenstva je vymedzený na základe merateľných vzdelávacích výstupov a zoradený do 4 hlavných oblastí:

- 1) explorácia vlastných zdrojov;
- 2) povolania a trh práce;
- 3) trh vzdelávania a celoživotné učenie sa;
- 4) plánovanie osobnostného rozvoja a prijímanie rozhodnutí s ohľadom na vlastnú vzdelávaciu a profesijnú dráhu. (Euroguidance Romania, 2019)

Na základe nariadenia si má každá škola vypracovať vlastný, ročný program profesijného poradenstva, ktorý sa skladá z a) aktivít profesijného poradenstva; a b) aktérov zodpovedných za ich implementáciu. Do implementácie programu majú byť zapojení rodičia a samotní žiaci, zamestnávateľia, centrá pre vzdelávanie a odbornú prípravu, psychologické a pedagogické centrá a úrady práce. Za účelom implementácie nariadenia bol v roku 2014 spustený národný program „Efektívne študijné a profesijné poradenstvo pre detí, adolescentov a dospelých“ (PO WER)³, ktorý má za cieľ nastaviť rámec pre systematickú realizáciu študijného a profesijného poradenstva v poľskom školstve. (Cedefop, 2018)

V **Rakúsku** sú všetky podporné opatrenia a zdroje v oblasti rozvoja študijného a kariérového poradenstva na školách združené v koncepte IBOBB⁴ („Information, Beratung, Orientierung für Bildung und Beruf“), ktorý ukladá povinnosť pre všetky školy vypracovať vlastný rámec pre poskytovanie kariérového poradenstva a kariérových informácií, ktorý sa skladá z rôznych, komplementárnych aktivít. Školy musia navyše vykonávať na ročnej báze evaluáciu efektívnosti celého rámca a jednotlivých aktivít za účelom ďalších zlepšení. Cieľom konceptu IBOBB je podporovať žiakov pri získavaní životných zručností vrátane zručností pre riadenie vlastnej vzdelávacej a profesijnej dráhy (CMS) a zároveň predchádzať predčasnému ukončeniu školskej dochádzky. Systém kariérovej výchovy v Rakúsku je založený na 3 pilieroch:

- i. Hodiny kariérovej výchovy („Berufsorientierung“) pre deti vo veku 12-14 rokov (nižšie sekundárne vzdelávanie) poskytované vyškoleným učiteľom v časovej dotácii 1 hod/týždeň⁵. Žiaci sú vedení k identifikácii svojich silných stránok, záujmov a hodnôt, ich prepájaniu so svetom práce, objavovaniu možných vzdelávacích a profesijných dráh a plánovaniu ich osobných, životných stratégií.
- ii. Individuálne poradenstvo poskytované školským poradcom so zameraním na pomoc pri kariérovom rozhodovaní;
- iii. Reálny kontakt so svetom práce (stáže, návštevy veľtrhov práce) – až do 5 dní za školský rok. (Euroguidance Austria, 2019)

³ Výstupy z projektu v podobe metodík sú dostupné na stránke <https://doradztwo.ore.edu.pl/programy-i-wsdz/>

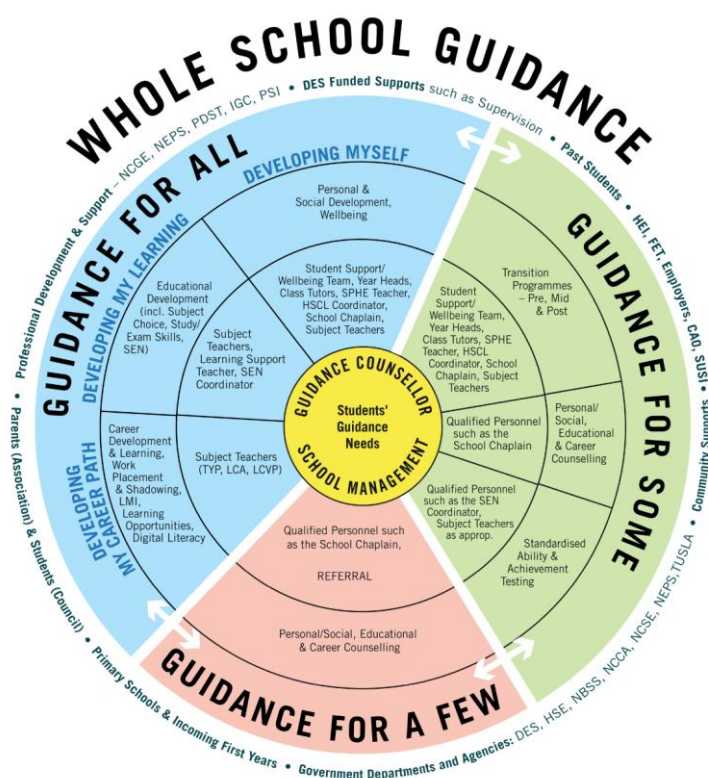
⁴ <https://www.bmbwf.gv.at/Themen/schule/schulpraxis/ba/bo.html>

⁵ Ďalších 32 hodín/rok kariérovej výchovy je integrovaných do učebných osnov povinných predmetov. (Euroguidance Romania, 2019)

Pre zaistenie efektívnej koordinácie kariérovej výchovy pôsobí na každej strednej škole učiteľ vo funkcii kariérového koordinátora, ktorého úlohou je spolupracovať s vedením školy, školským poradcom a učiteľským zborom pri vypracovaní a implementácii plánu poskytovania kariérového vzdelávania a takisto je zodpovedný za nadväzovanie partnerstiev s externými organizáciami: úrady práce (AMS), podniky a zamestnávateľia, lokálni poskytovatelia vzdelávania, neziskové a mládežnícke organizácie⁶. (Euroguidance Romania, 2019)

V Írsku je kariérové poradenstvo v post-primárnom vzdelávaní (žiaci vo veku 12-18) poskytované na báze celej školy a integrované do všetkých školských vzdelávacích programov. Cieľom tohto holistického prístupu je uľahčovať žiakom proces ich kariérového rozhodovania, a tým podporovať ich osobnostný, sociálny, vzdelávací a kariérový rozvoj a ich celkové blaho („well-being“). Írske Národné stredisko pre poradenstvo vo vzdelávaní (NCGE) vypracovalo pre školy príručku pre školské poradenstvo a komplexný rámec pre implementáciu poradenstva na báze celej školy („Whole School Guidance Framework“). Rámec, ktorý bol spustený v roku 2017, stanovuje očakávané vzdelávacie výstupy súvisiace s poradenstvom a zdôrazňuje kľúčovú úlohu kariérového poradcu, ktorí spolupracuje so zvyškom učiteľského zboru pri plánovaní a poskytovaní poradenských služieb na škole. (NCGE, 2017)

Obr. 1: Prístup ku kariérovému poradenstvu na báze celej školy (írsky model)



Zdroj: (NCGE, 2017)

⁶ Od roku 2012 funguje v Rakúsku sieť nízkoprahových, poradenských centier v rámci programu „Youth coaching“, ktorý sa zameriava na ohrozenú mládež v končiach ročníkov základných škôl alebo mladých ľudí do 19 rokov, ktorí nie sú v zamestnaní, vzdelávaní alebo v odbornej príprave. (Cedefop, 2012)

Poradenský model z perspektívy celej školy je založený na premise, že žiaci sa líšia svojimi záujmami, potrebami a úrovňou sociálneho a emocionálneho vývoju, a vyžadujú si tak rôznu úroveň poradenskej intervencie. Model je usporiadaný do troch, navzájom prepojených rovin:

- i. *Poradenstvo pre všetkých*: poskytované všetkým študentom a zamerané na podporu osobnostného, sociálneho, vzdelávacieho a kariérového rozvoja;
- ii. *Poradenstvo pre niektorých*: poskytované špecifickej skupine študentov (napríklad študentom končiacich ročníkov, ktorí sa nachádzajú v období tranzície) vo forme skupinových či individuálnych poradenských sedení zameraných na proces rozhodovania sa o ďalšej vzdelávacej a profesijnej dráhe;
- iii. *Poradenstvo pre zopár*: poskytované len určitým žiakom, ktorí potrebujú dodatočnú podporu (napr. v prípade výskytu osobných kríz či ako prevencia predčasného ukončenia školskej dochádzky). Na tejto úrovni sa vyžaduje zapojenie kvalifikovaného odborného zamestnanca školy (napr. školský psychológ, špeciálny pedagóg).

Očakávané vzdelávacie výstupy sú prepojené na rozvoj 8 kľúčových kompetencií zoradených do troch vzdelávacích oblastí:

Tab. 1: Kompetencie a vzdelávacie oblasti v osnovách post-primárneho vzdelávania v Írsku

Vzdelávacia oblasť	Kompetencie
Sebarozvíjanie	<ul style="list-style-type: none"> • Rozvíjanie a udržiavanie si sebavedomia a pozitívneho sebaobrazu • Efektívna interakcia s ostatnými (osobná aj on-line) • Osobnostný rozvoj a rast naprieč celým životom
Rozvíjanie môjho učenia sa	<ul style="list-style-type: none"> • Využívanie efektívnych stratégií učenia sa a absolvovania skúšok • Pristupovanie k voľbám v oblasti vzdelávania s ohľadom na kariérové aspirácie
Rozvíjanie mojej kariérovej dráhy	<ul style="list-style-type: none"> • Patričné využívanie informácií a zdrojov týkajúcich sa kariéry • Pochopenie sveta práce a životných rol • Riadenie vlastného kariérového rozvoja a kariérového rozhodovania

Zdroj: (NCGE, 2017)

Prístup ku kariérovému poradenstvu v systéme školstva na Slovensku

Napriek existujúcej konvergencii v Európe v oblasti posunu k systémovým prístupom pri poskytovaní kariérového poradenstva v školstve je nutné uviesť, že takýto holistický prístup zatiaľ na Slovensku absentuje. Poradenstvo je chápané primárne ako extrakurikulárna aktivita a v štátnom vzdelávacom programe chýba explicitná zmienka o kariérovej výchove či kariérovom vzdelávaní. Niektoré zložky kariérovej výchovy sú v kurikule obsiahnuté implicitne, a to hlavne vo vzdelávacej (obsahovej) oblasti „Človek a svet práce“⁷ (pre prvý i druhý stupeň ZŠ), ktorej súčasťou sú učebné osnovy predmetov „Technika“ a „Svet práce“ (druhý stupeň ZŠ), učebnej osnovy „Etická výchova“ (prvý i druhý stupeň ZŠ) a do prierezových tém „Osobnostný

⁷ <http://www.statpedu.sk/sk/svp/statny-vzdelavaci-program/svp-druhy-stupen-zs/clovek-svet-prace/>

a sociálny rozvoj⁸ (prvý i druhý stupeň ZŠ) a „Tvorba projektu a prezentačné zručnosti“⁹ (druhý stupeň ZŠ).

Nedostatok systémového prístupu v poskytovaní kariérového poradenstva na slovenských školách dokumentuje aj „Správa o kvalite služieb poskytovaných v oblasti kariérového poradenstva v základnej škole v školskom roku 2018/2019“, ktorú koncom roka 2019 publikovala Štátna školská inšpekcia. V správe, ktorá bola vypracovaná na základe inšpekcií na 79 základných školách a výsledkov dotazníkového prieskumu medzi 2155 žiakmi 8. a 9. ročníkov, sa konštatuje, „že systém poskytovania poradenstva a informácií kariérovými poradcami vykazoval viaceré znaky formálnosti a celkový prístup k riešeniu problematiky profesijnej orientácie žiakov bol nesystematický“. (ŠŠI, 2019, s. 6) Medzi ďalšie negatívne zistenia v správe patrí:

- Stagnujúca alebo neexistujúca spolupráca s externými poradenskými aktérmi na 30% navštívených ZŠ;
- Kontinuálne vzdelávanie zamerané na kariérové poradenstvo neabsolvovalo až 73 % výchovných poradcov a tretina sa do takéhoto vzdelávania neplánuje zapojiť ani v budúcnosti;
- 23% výchovných poradcov nemalo vypracovanú stratégiu kariérového poradenstva;
- Výber školy na základe rozhovorov s učiteľmi uskutočnilo len 25,9 % opýtaných žiakov;
- Intervencie (diagnostika, testovanie profesijnej orientácie) sa zameriavali predovšetkým na žiakov končiacich ročníkov, len ojedinele na žiakov nižších ročníkov. (ŠŠI, 2019)

Posun k systémovému prístupu v poskytovaní kariérového poradenstva na školách si vyžaduje zásadnejšiu reformu štátneho vzdelávacieho programu, ktorý by mal jasne pomenovať význam, cieľ (očakávané výstupy vo forme rozvoja kľúčových zručností a kompetencií), štruktúru, aktérov a systém evaluácie kariérovej výchovy v slovenskom školskom systéme. Takáto reforma by mala vychádzať zo strategického dokumentu, v ktorom by bola kariérová výchova zasadená do širšej vízie systému výchovy a vzdelávania. V strategickom dokumente „Učiace sa Slovensko“ sa kariérovému poradenstvu venovala dovedy bezprecedentná pozornosť (str. 151-156), dokument popísal súčasný stav s jeho problémami a navrhol konkrétne opatrenia na zefektívnenie a skvalitnenie systému kariérového poradenstva na slovenských školách. Tieto navrhované opatrenia, okrem iného, zahŕňali:

- „Ustanoviť explicitne povinnosť rozvíjať zručnosti žiakov na riadenie vlastnej kariéry v štátnych vzdelávacích programoch a povinnosť realizovať kariérovú výchovu, či už špecializovanou blokovou formou zameranou na „Svet práce“, alebo iným vhodným spôsobom nazerajúcim na úlohu sprevádzania ku kariérovej zrelosti ako na úlohu celého pedagogického zboru;

⁸http://www.statpedu.sk/files/articles/dokumenty/statny-vzdelavaci-program/pt-sobnostny-a-socialny-rozvoj_2012.pdf

⁹<http://www.statpedu.sk/sk/svp/statny-vzdelavaci-program/svp-druhy-stupen-zs/prierezove-temy/tvorba-projektu-prezentacne-zrucnosti/>

- *Ustanoviť povinnosť priameho kontaktu žiaka so svetom práce a podporovať školy a školské zariadenia v jeho zabezpečovaní;*
- *Podporovať podniky v spolupráci so školami a školskými zariadeniami pri kariérovej výchove žiakov odpočtom výdavkov (nákladov) na zákonom vymedzené aktivity na oboznamovanie žiakov so svetom práce od základu dane." (Burjan, a iní, 2017, s. 153)*

Tieto odporúčania sa do súčasného Národného programu rozvoja výchovy a vzdelávania 2018-2027¹⁰ pretavili len veľmi vágne v rozsahu jednej vety, ktorá sľubuje „Realizáciu efektívnej kariérovej výchovy a kariérového poradenstva v základných školách a stredných školách“. Dokument sa už ďalej nevenuje plánu implementácie tohto opatrenia.

Záver

Kariérové poradenstvo v školskom sektore prechádza v súčasnosti v mnohých európskych krajinách zásadnejšou transformáciou prostredníctvom kurikulárnych reforiem a zavádzaním nových, inovatívnych postupov. Tieto zmeny odrážajú celkovú zmenu paradigmy v teórii rozvoja kariéry, kde sa do popredia dostávajú holistické prístupy zdôrazňujúce systémovosť pri poskytovaní kariérového poradenstva na školách vo forme kariérovej výchovy.

Efektívny systém kariérovej výchovy by mal:

- Pozostávať z opatrení zameraných na prevenciu, intervenciu a kompenzáciu;
- Byť implementovaný vyškoleným odborníkom (kariérový či školský poradca, kariérový učiteľ) v spolupráci s ďalšími pedagogickými a odbornými zamestnancami a vedením školy na základe vypracovaného plánu kariérového poradenstva na úrovni školy;
- Byť poskytovaný kontinuálne naprieč štúdiom s prvými intervenciami už v nižších ročníkoch základného vzdelávania¹¹;
- Zapájať externých poradenských aktérov (služby zamestnanosti, psychologické a pedagogické centrá, zamestnávateľov, vzdelávacie inštitúcie);
- Umožňovať reálny kontakt žiakov so svetom práce (stáže, veľtrhy práce, atď.);
- Mať nastavený mechanizmus spätnej väzby a byť pravidelne vyhodnocovaný.

Takéto komplexné nastavenie systému si ale vyžaduje, aby bola kariérová výchova najprv zakotvená v štátnom vzdelávacom programe, ktorý by mal jasne pomenovať ciele a očakávané výstupy kariérovej výchovy (napr. jej prepojením s rozvojom kľúčových kompetencií) a stanoviť rámec pre jej implementáciu na úrovni jednotlivých škôl.

¹⁰ <https://www.minedu.sk/data/att/13285.pdf>

¹¹ Výskumy ukazujú, že aktivity zamerané na rozvoj kariérových zručností a profesijnej orientácie by mali začať už v primárnom alebo dokonca predprimárnom vzdelávaní. (Musset & Mýtna Kureková, 2018)

ZOZNAM LITERATÚRY

- Burjan, V., Ftáčnik, M., Juráš, I., Vantuch, J., Višňovský, E., & Vozár, L. (2017). *Učiace sa Slovensko*. Bratislava: Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu SR. Dostupné na Internete: https://www.minedu.sk/data/files/6987_uciace_sa_slovensko.pdf
- Caena, F. (2019). *Developing a European Framework for the Personal, Social & Learning to Learn Key Competence (LifEComp). Literature Review & Analysis of Frameworks*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. doi:10.2760/172528
- Cedefop. (2012). *Austria - Youth coaching – a new programme for disadvantaged youth*. Dostupné na Internete: <https://www.cedefop.europa.eu/en/news-and-press/news/austria-youth-coaching-new-programme-disadvantaged-youth>
- Cedefop. (2018). *Poland: new regulation on vocational guidance*. Dostupné na Internete: <https://www.cedefop.europa.eu/en/news-and-press/news/poland-new-regulation-vocational-guidance>
- Euroguidance Austria. (2019). *Guidance System in Austria*. Dostupné na Internete: <https://www.euroguidance.eu/guidance-system-in-austria>
- Euroguidance Romania. (2019). *Guidance and Counselling in the School Curriculum. Experiences, Practices, Innovations and Responses to Current Challenges*. Bucharest: Institute of Educational Sciences – Euroguidance Romania. Dostupné na Internete: http://www.ise.ro/wp-content/uploads/2019/07/EG_Compendium-2018_final-version_sept2019.pdf
- Eurydice. (2019). *National Reforms in School Education in Romania*. Dostupné na Internete: https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/national-reforms-school-education-56_en
- Musset, P., & Mýtna Kureková, L. (2018). "Working it out: Career Guidance and Employer Engagement". OECD Education Working Papers, No. 175. Paris: OECD Publishing. Dostupné na Internete: <https://doi.org/10.1787/51c9d18d-en>
- NCGE. (2017). *A Whole School Guidance Framework*. Dublin: National Centre for Guidance in Education. Dostupné na Internete: <https://www.ncge.ie/school-guidance-handbook/ncge-whole-school-guidance-framework>
- Solberg, S. H. (2019). *Making School Relevant with Individualized Learning Plans: Helping Students Create Their Own Career and Life Goals*. Cambridge: Harvard Education Press.
- ŠŠI. (2019). *Správa o kvalite služieb poskytovaných v oblasti kariérového poradenstva v základnej škole v školskom roku 2018/2019*. Bratislava: Štátna školská inšpekcia. Dostupné na Internete: https://www.ssiba.sk/admin/fckeditor/editor/userfiles/file/Dokumenty/SPRAVY/2019/ZS_UZP_Kvalita_sluzieb_KP_18_19_VK.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. (2019). Súčasný trendy v prístupe ku kariérovej výchove. Príklady z Európy a zo Slovenska. In: *Kariérové poradenstvo v teórii a praxi* [online], 2019 (16), str. 45 – 55. Dostupné na internete: <https://www.euroguidance.sk/>. ISSN 1338-8231

KARIÉROVÉ PORADENSTVÍ V KONTEXTU KULTURY ŠKOLY

Andrea Csirke, Alice Müllerová¹

Prolog

Možná učitel němčiny, kterej hejtil podplácením, ale potom Evženovi odpustil malou pětku za to, že mu přinese med. (studentka střední školy na dotaz, zda se nestalo ve škole něco, s čím nesouhlasí).

Napadá mě krátký rozhovor s učitelem jdoucím na výuku po zvonění: "Co tady děláš? Proč nejsi na hodině?", ptá se učitel. "A co Vy tady děláte? Proč nejste na hodině?", odpovídá student střední školy.

Učitel studentovi prvního ročníku vysoké školy: "Tuto informaci si, samozřejmě, nepamatují, protože je lehce dohledatelná. Vy ji ale na zkoušce budete muset umět."

Jsme kariérové poradkyně a v současné době spolupracujeme se základními a středními školami. Naší vizí kariérového poradenství je přispět k rozvoji samostatných a zodpovědných jednotlivců, kteří budou umět žít v souladu se svými potřebami a zároveň v souladu s potřebami komunity a společnosti. Děti se to učí v rodině, ve škole i v rámci mimoškolního života. Nejúčinnější cesta, jak je to učit, je výchova příkladem. Vyžaduje to od nás odvahu žít autenticky, aby naše činy byly v souladu s našimi postoji, v souladu s tím, co dětem říkáme a co je chceme naučit. To by mělo být pravidlem i ve školách. Jako příklad uvádíme rozhodování žáků o dalším směru vzdělávání v polovině posledního ročníku základní školy. K tomu, aby se žáci o tom mohli kvalitně rozhodnout, potřebují tuto dovednost průběžně rozvíjet. To znamená mít co nejvíce příležitostí rozhodovat o sobě v rámci školního života.

Jsme přesvědčené, že nejúčinnější kariérové poradenství probíhá na školách jaksi mimo jeho samotnou realizaci. Základem jeho dobré realizace je tedy porozumění tomu, jak škola jako celek funguje uvnitř i navenek. Jaký je způsob řízení školy, vztahy mezi učiteli a žáky i v rámci pedagogického sboru, jak se učitelé podílejí na chodu školy a jaký mají prostor pro rozvoj, ale i jak škola o sobě dává vědět a jak spolupracuje s dalšími subjekty v rámci komunity. To vše jsou oblasti fungování školy, v nichž se kultura školy projevuje, a vytváří tak specifické podmínky pro fungování systému kariérového poradenství na každé škole.

Z tohoto přesvědčení jsme vycházely při tvorbě Rámce pro rozvoj systému kariérového poradenství na škole (dále jen Rámeček). Dalším zdrojem je naše zkušenost z realizace projektu QUAL-IM G, který byl zaměřen na rozvoj kvality v kariérovém poradenství. V průběhu projektu

¹ Obě autorky jsou spoluzakladatelky českého profesního Sdružení pro kariérové poradenství a kariérový rozvoj - <http://www.sdruzeni.kp.cz/>

jsem se naučily, že nejlepší cestou k rozvoji je reflexe - vycházet z dobré znalosti toho, co již funguje, vnitřní motivace a ochoty ke změně. Rámec proto nedává přesný návod jak postupovat, ale ukazuje směr, o kterém si myslíme, že umožňuje školám realizovat dobré kariérové poradenství.

Jedná se v podstatě o pracovní sešit, který poskytuje vedení školy a osobám zodpovědným za kariérové poradenství na škole metodickou podporu při nastavení systému kariérového poradenství. Vznikly dvě varianty - pro základní a střední školy. Jejich vznik byl inspirován Kritérii hodnocení podmínek, průběhu a výsledků vzdělávání České školní inspekce², publikací Good Career Guidance Nadace Gatsbyho z Londýna³ a publikací Ronalda G. Sultany, která vznikla v rámci projektu MYFUTURE v r. 2018, Enhancing the quality of career guidance in secondary schools⁴.

Rámec je založený na třech principech:

1. je dostatečně obecný, aby vytvořil potřebný prostor pro specifické potřeby škol;
2. je dostatečně konkrétní pro pojmenování podstaty systému kariérového poradenství na škole;
3. je založen na otázkách, které tvůrce systému kariérového poradenství na škole provedou základními body, na kterých bude stát jejich systém kariérového poradenství.

Rámec umožňuje různé odpovědi na položené otázky a podle toho, jak si tvůrci systému kariérového poradenství na každou z otázek odpoví, je dovede k různým výsledkům, potažmo k odlišnému systému kariérového poradenství odrážejících aktuální potřeby a možnosti té které školy. Tento způsob práce činí z Rámce vysoce flexibilní koncept, který funguje jako celek, ale z něhož lze využít jen ty části, které si tvůrci systému kariérového poradenství vyberou nebo detailněji rozpracují.

Rámec je volně ke stažení [zde](#). Přejeme kreativní chvíle při práci na rozvoji systému kariérového poradenství na škole!

Kontakt:

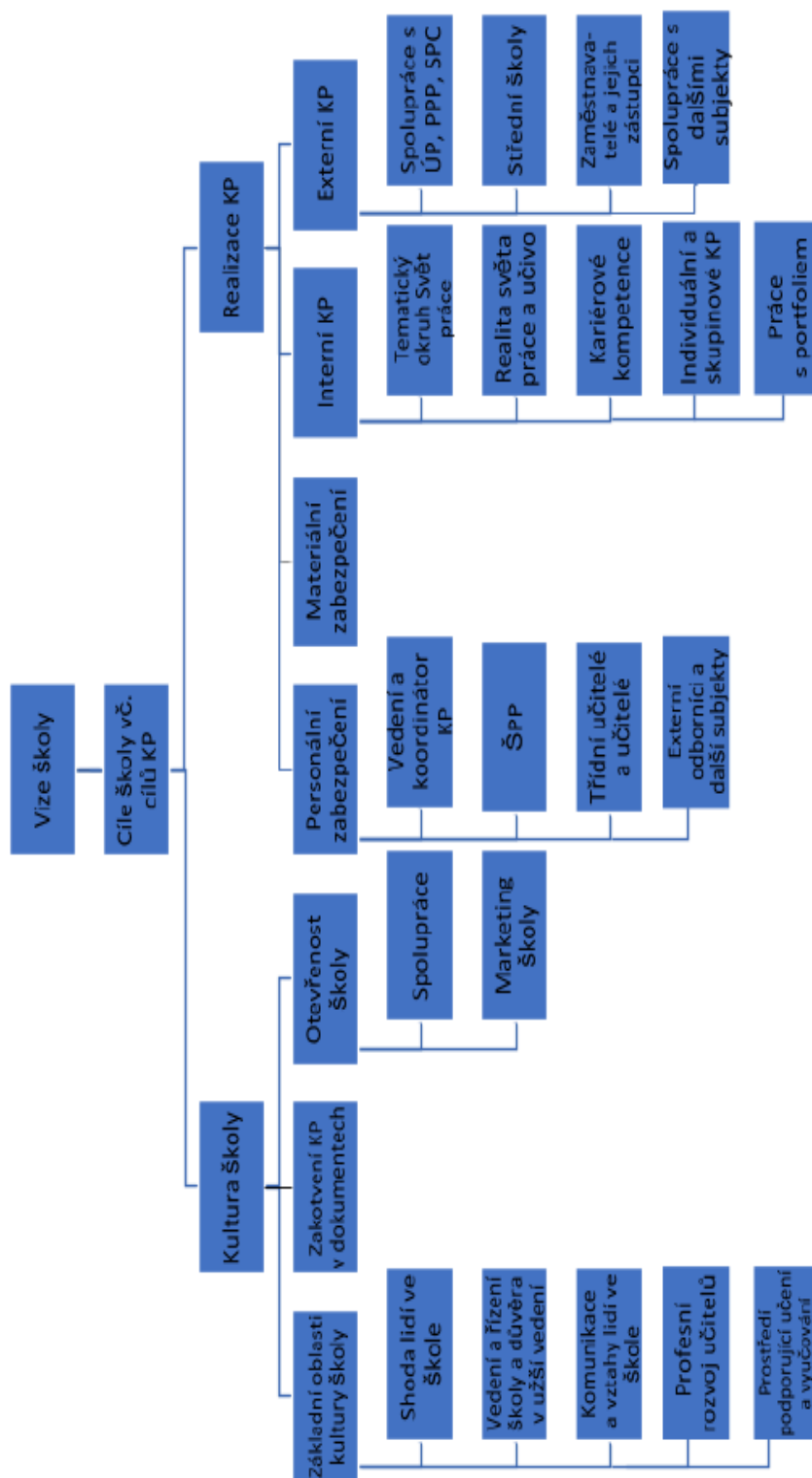
Andrea Csirke – kariera.andrea@gmail.com

Alice Müllerová – muller.alice@gmail.com

² https://www.csicr.cz/Csicr/media/Prilohy/PDF_el._publikace/Krit%a9ria/Kriteria-hodnoceni_2019-2020-popis-kriteria.pdf

³ <https://www.gatsby.org.uk/uploads/education/reports/pdf/gatsby-sir-john-holman-good-career-guidance-2014.pdf>

⁴ <https://cica.org.au/wp-content/uploads/Enhancing-the-quality-of-career-guidance-in-secondary-schools.pdf>



Obr. č. 1 Rámec pro nastavení systému kariérového poradenství na základní škole

WWW.TRENDYPRACE.SK AKO EFEKTÍVNY NÁSTROJ KARIÉROVÉHO PORADENSTVA

Ivan Láska, Trexima Bratislava, s. r. o.

V súčasnosti sme svedkami výrazne pozitívnej situácie na trhu práce. Historicky najvyšší nedostatok pracovných síl zjednodušuje uplatnenie jednotlivých osôb na trhu práce a vytvára tlak na ďalšiu rast miezd. Tie sú v súčasnosti na historických maximách, podobne ako počty voľných pracovných miest a pracujúcich.

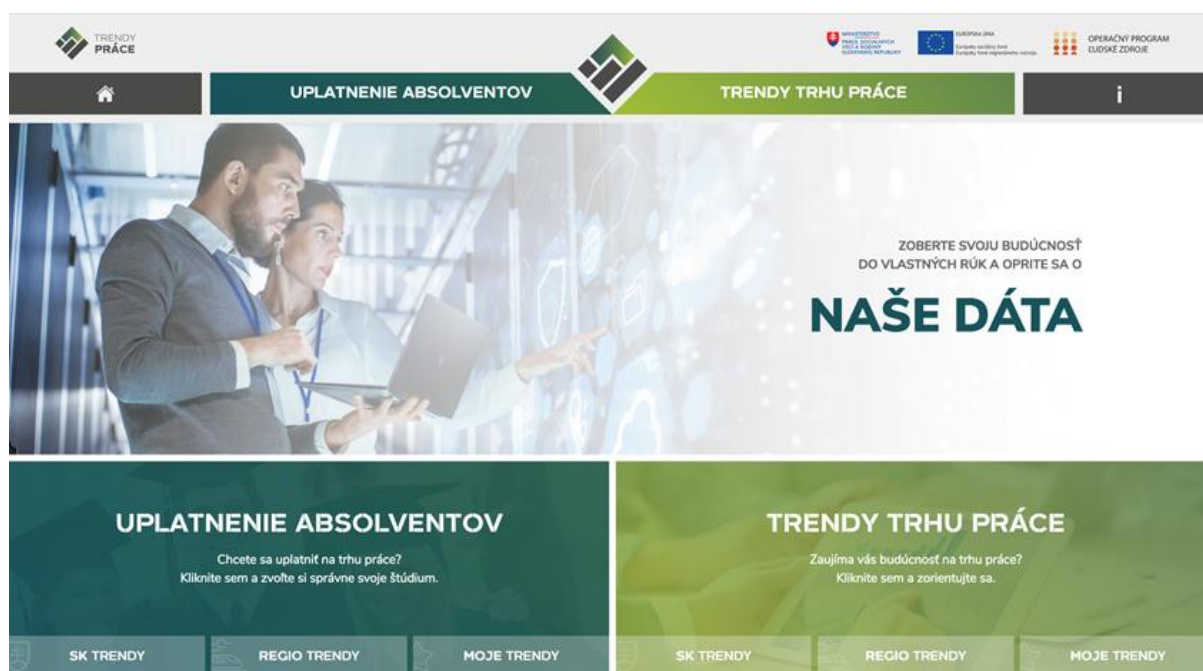
Aktuálna situácia je dôsledkom stretu troch extrémov:

1. historicky najvyššia ekonomická expanzia na trhu práce (tvorba pracovných miest),
2. z trhu práce odchádza historicky najviac osôb do starobného dôchodku (povojnová generácia),
3. na trh práce prichádzajú historicky najslabšie ročníky.

Vývoj v 2. a 3. štvrtroku 2019 nám však ukazuje, že by sme si na takto pozitívnu situáciu nemali zvykať. Vývoj našej ekonomiky sa v súčasnosti spomaľuje na 6-ročné minimá. A nejde len o ekonomický vývoj. Tak silná generácia nám z trhu práce bude odchádzať najbližšie až o 20 rokov (Husákové deti) a pôrodnosť od prelomu miléníí mierne rastie. Je preto nepravdepodobné, aby sa v budúcnosti ešte niekedy stretli všetky tieto faktory súčasne. V budúcnosti budú vo väčšej miere ovplyvňovať situáciu na trhu práce technologické zmeny, ktoré sa dejú stále rýchlejšie. O to dôležitejšia bude schopnosť prispôbiť sa zmenám a zvoliť si správnu vzdelávaciu a kariérovú cestu.

Výber budúcej kariéry nepochybne patrí k najdôležitejším životným rozhodnutiam. Do rozhodovania pritom vstupuje množstvo faktorov od osobnostných charakteristík, hodnotových a záujmových preferencií, vplyvu sociálnych skupín až po ekonomické faktory, akými sú dobré uplatnenie a zárobok. Informácie o posledných dvoch faktoroch, uplatnenie a zárobok, až doteraz neboli ucelene spracované, porovnané a dostupné v jednoduchej a zrozumiteľnej podobe pre potreby kariérového poradenstva. Webový portál Trendy práce však toto informačné vákuum plnohodnotne vyplní.

Webová aplikácia Trendy práce, sídliaca na doméne www.trendyprace.sk, je aplikácia, ktorá sprostredkováva informácie o uplatniteľnosti absolventov stredných a vysokých škôl a o trendoch na trhu práce v horizonte najbližších piatich rokov v Slovenskej republike a jej jednotlivých regiónoch. Širokou ponukou informácií o trhu práce, uplatniteľnosti absolventov je užitočným pomocným nástrojom tak pre kariérových a výchovných poradcov, či širokú verejnosť, ako aj pre žiakov a študentov, ktorí sa aktuálne nachádzajú v procese rozhodovania o svojej budúcej vzdelávacej a kariérovej ceste. Stránka na jednom mieste ponúka množstvo užitočných informácií, ktoré sú nevyhnutné pre informované rozhodnutie o kariérovej ceste.

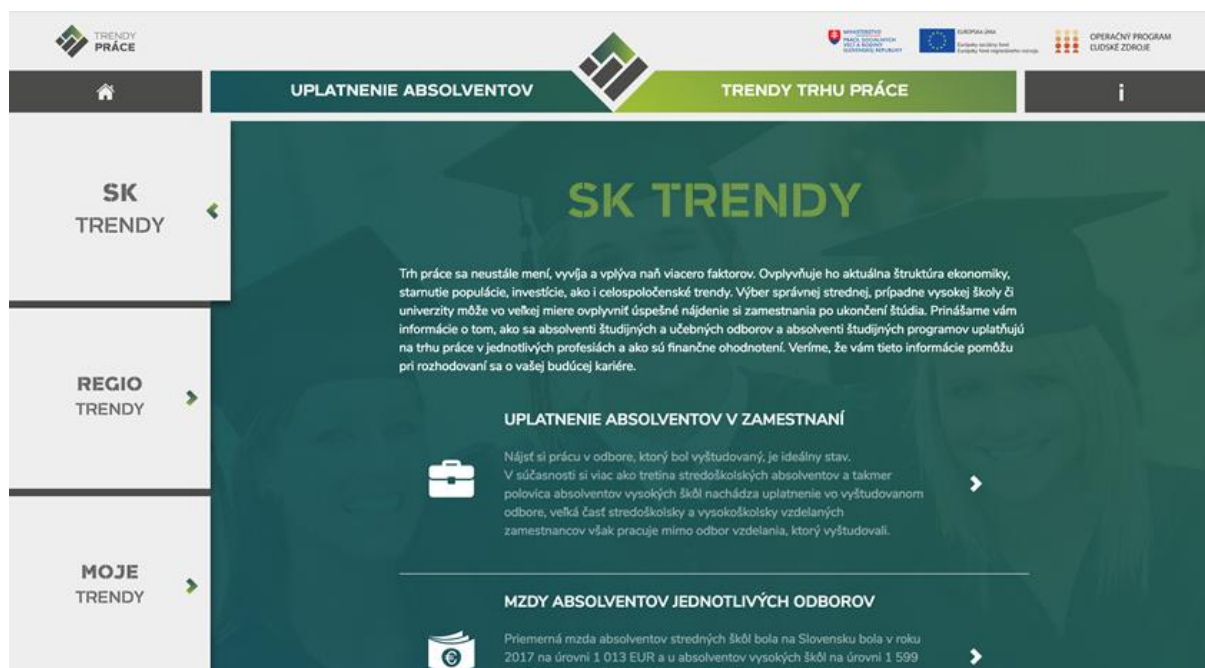


Obr. č. 1: Úvodná stránka web aplikácie

Webaplikácia je rozdelená na tri hlavné sekcie – UPLATNENIE ABSOLVENTOV, TRENDY TRHU PRÁCE a INFORMÁCIE, ktoré môžu používatelia vidieť ako záložky v hornej časti obrazovky. Sekcia UPLATNENIE ABSOLVENTOV poskytuje návštevníkovi informácie o odboroch vzdelania na stredných a vysokých školách v Slovenskej republike, prípadne v jednotlivých krajoch v nadväznosti na uplatniteľnosť ich absolventov na trhu práce. TRENDY TRHU PRÁCE obsahujú informácie o očakávanom vývoji na trhu práce v horizonte nasledujúcich 5 rokov, o disparitách a o potrebe jednotlivých profesií na trhu práce v Slovenskej republike na celoštátnej, ale aj regionálnej úrovni. V sekcii INFORMÁCIE, ktorá je v záhlaví web aplikácie graficky zobrazená písmenom „i“, sa nachádzajú informácie o metodike, prieskumoch, terminológii, ale aj o samotnom projekte.

Sekcia Uplatnenie absolventov

Sekcia obsahuje informácie o komplexnom uplatnení absolventov odborov vzdelania na stredných a vysokých školách na trhu práce v prostredí Slovenskej republiky. Sekcia sa ďalej člení na 3 časti – SK TRENDY, REGIO TRENDY a MOJE TRENDY.



Obr. č. 2: Zobrazenie úvodnej stránky časti SK TRENDY v sekcii UPLATNENIE ABSOLVENTOV

V časti SK TRENDY a REGIO TRENDY sa nachádzajú informácie o odboroch vzdelania a uplatniteľnosti ich absolventov na trhu práce na celoštátnej a regionálnej úrovni. Návštevník sa na týchto podstránkach dozvie, koľko absolventov si nachádza prácu vo vyštudovanom odbore vzdelania, ako aj to, ktorí absolventi si v najvyššej, resp. najnižšej miere nachádzajú uplatnenie v odbore vzdelania. Zároveň získa prehľad o priemerných zárobkoch absolventov jednotlivých odborov do 5 rokov od ukončenia štúdia a nad 5 rokov od ukončenia štúdia. Taktiež má možnosť zistiť, v ktorých odboroch vzdelania na jednotlivých úrovniach boli najvyššie a najnižšie priemerné hrubé mzdy v uplynulom roku a ich hodnotu. Poslednou oblasťou, ktorej sa táto časť venuje je nezamestnanosť absolventov stredných a vysokých škôl.

Z hľadiska kariérového poradenstva je však významná sekcia MOJE TRENDY. Táto časť poskytuje informácie o tom, ako jednotlivé odbory vzdelania obstáli v celkovom hodnotení a ktoré odbory vzdelania sa v rebríčku uplatniteľnosti umiestnili najvyššie. Návštevníci web aplikácie majú na výber dve možnosti. Buď si zobrazia celkové hodnotenie vybraného odboru vzdelania alebo dvadsaťpäť najvyššie umiestnených odborov vzdelania z hľadiska celkovej uplatniteľnosti absolventov.

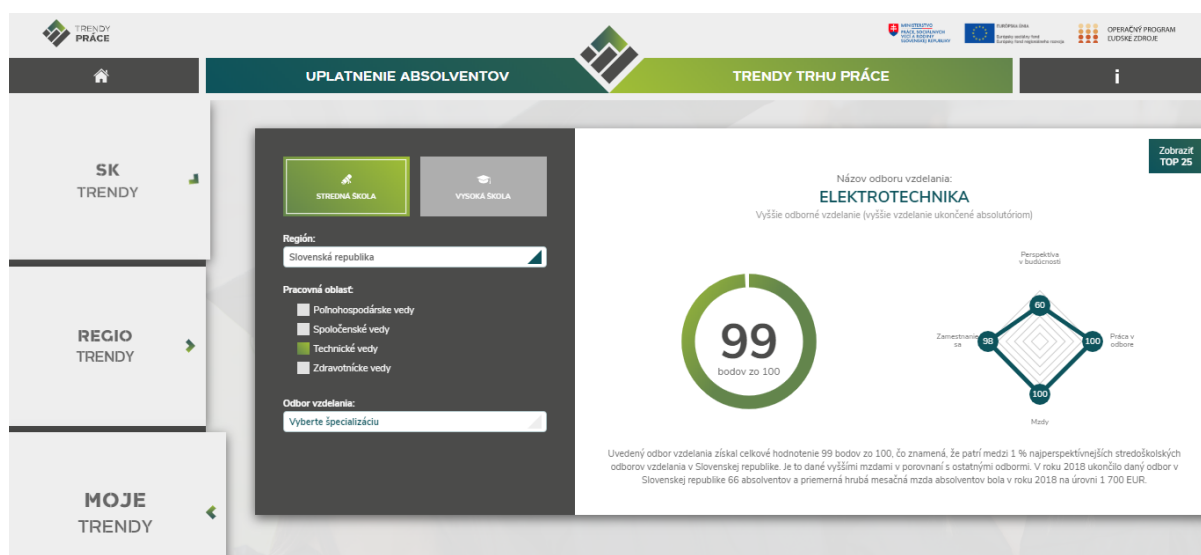
Do celkového hodnotenia vstupuje viac ako 20 čiastkových ukazovateľov uplatniteľnosti absolventov. Uplatniteľnosť absolventov je totiž viacrozmerný problém a izolované nazeranie len na niektoré parciálne ukazovatele môže prinášať protichodné výsledky. Existujú napríklad odbory vzdelania, ktoré majú nízku mieru nezamestnanosti, vysokú mieru práce v odbore vzdelania, ale nízke mzdy (napríklad zdravotnícky asistent), alebo odbory, ktoré majú vysokú nezamestnanosť po ukončení štúdia, ale vynikajúce uplatnenie z hľadiska práce v odbore, miezd a perspektívy v budúcnosti (napríklad hospodárska informatika). Z týchto dôvodov sú pri hodnotení uplatniteľnosti absolventov zohľadnené všetky relevantné faktory a sú

integrovaného do jedného komplexného hodnotenia prostredníctvom metód viackriteriálneho hodnotenia.

Finálne hodnotenie väčšiny známych metód viackriteriálneho hodnotenia je však bezrozmerné číslo, ktoré slúži len na usporiadanie jednotlivých záznamov. Aj z týchto dôvodov sa riešiteľský tím spoločnosti TREXIMA Bratislava rozhodol vyvinúť vlastnú metódu viackriteriálneho hodnotenia, ktorá odstraňuje tento problém. Výsledné hodnotenie vyjadruje percentil uplatnenia, respektíve hovorí o tom „od koľkých percent absolventov majú absolventi daného odboru vzdelania lepšie uplatnenie“.

Výsledok hodnotenia konkrétneho odboru vzdelania sa zobrazí na samostatnej stránke, kde sa nachádza názov a výsledky hodnotenia uplatniteľnosti konkrétneho odboru vzdelania. V prstencovom grafe je zobrazený integrálny ukazovateľ celkového uplatnenia, ktorý nadobúda hodnoty z intervalu 0 až 100, pričom čím vyššia je táto hodnota, tým lepšie sa absolventi daného odboru vzdelania uplatňujú na trhu práce z hľadiska sledovaných kritérií. Formou radarového grafu sú zobrazené čiastkové ukazovatele, ktoré ovplyvňujú celkovú hodnotu integrálneho ukazovateľa. Pri hodnotách čiastkových ukazovateľov platí rovnaké pravidlo ako pri hodnote integrálneho ukazovateľa – čím vyššia hodnota, tým lepšie. Pod grafmi sa nachádza krátky popis príslušného odboru vzdelania v kontexte uplatniteľnosti ich absolventov na trhu práce, vrátane priemerných mesačných zárobkov absolventov.

Hodnotenie jednotlivých odborov číselne vyjadruje potenciál štúdia jednotlivých odborov vzdelania z hľadiska budúcej uplatniteľnosti na trhu práce a očakávaných zárobkov. Poskytuje tak detailné a potrebné informácie pri rozhodovaní sa o tom, ktorý odbor štúdia sa oplatí ísť študovať, prípadne upozorniť na potenciálne riziká pri štúdiu zvoleného odboru vzdelania.



Obr. č. 3: Zobrazenie výsledného hodnotenia odboru vzdelania v časti MOJE TRENDY (UPLATNENIE ABSOLVENTOV)

Sekcia Trendy trhu práce

Cielené kariérové poradenstvo by malo v konečnom dôsledku viesť k úspešnému uplatneniu sa na trhu práce. To však nie je úplne možné bez poznania toho, čo sa na trhu práce deje a aké zamestnania budú na trhu práce potrebné.

Sekcia Trendy trhu práce prináša návštevníkom práve informácie o očakávanom vývoji na trhu práce v Slovenskej republike a jednotlivých regiónoch v horizonte najbližších piatich rokov. Podobne ako pri časti o uplatnení absolventov, aj táto časť je rozdelená na SK TRENDY, REGIO TRENDY a MOJE TRENDY.

V častiach SK TRENDY a REGIO TRENDY sa nachádzajú informácie o situácii na trhu práce v kontexte potrieb trhu práce do roku 2024, či už v Slovenskej republike ako aj v jednotlivých regiónoch. Návštevníci sa v tejto sekcii dozvedia detailnejšie a zhrňujúce informácie o tom, koľko pracovníkov bude potrebných doplniť na trh práce v najbližších piatich rokoch, v akých odvetviach a ktoré zamestnania budú najviac potrebné. Informácie o budúcom dopyte na trhu práce sú prepojené aj na prognózy počtu absolventov prichádzajúcich na trh práce a v časti „Nesúlad“ sú analyzované oblasti, v ktorých absolventi nepokryjú potreby trhu práce v budúcnosti, resp. v ktorých bude viac absolventov ako trh práce potrebuje.

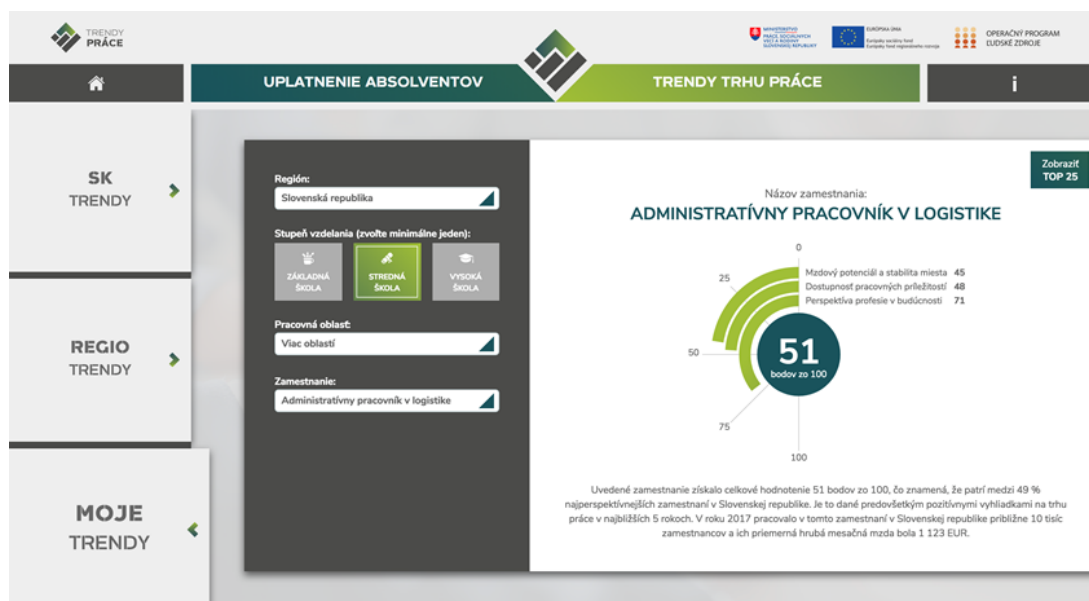


Obr. č. 4: Zobrazenie úvodnej stránky časti SK TRENDY v sekcii TRENDY TRHU PRÁCE

Kým v sekcii MOJE TRENDY v časti o uplatnení absolventov bolo možné získať prehľad o hodnotení jednotlivých odborov vzdelania, v prípade sekcie MOJE TRENDY v časti o trendoch na trhu práce sa nachádza komplexné hodnotenie jednotlivých zamestnaní z hľadiska ich perspektívy v budúcnosti v Slovenskej republike a jednotlivých krajoch.

V grafe hodnotenia konkrétneho zamestnania je zobrazený integrálny ukazovateľ celkového hodnotenia, ktorý nadobúda hodnoty z intervalu 0 až 100, pričom čím vyššia je táto hodnota, tým viac je zamestnanie perspektívne na trhu práce z hľadiska sledovaných kritérií oproti ostatným. Taktiež sú v ňom zobrazené čiastkové ukazovatele, ktoré ovplyvňujú celkovú

hodnotu integrálneho ukazovateľa. Jednotlivé hodnoty, takisto ako pri hodnotení odborov vzdelania, vyjadrujú „od koľkých percent zamestnancov sú na tom zamestnanci v danom zamestnaní na tom lepšie“.



Obr. č. 5: Zobrazenie interaktívnej plochy ZAMESTNANIA v časti MOJE TRENDY

Webová aplikácia www.trendyprace.sk je jednoduchým a prehľadným pomocníkom pri rozhodovaní sa o budúcej kariérovej ceste. Prináša informácie o tom, ktoré odbory sa oplatí ísť študovať, ktoré zamestnania majú perspektívu v budúcnosti a zároveň sprostredkováva informácie o zárobkoch v jednotlivých zamestnaniach.

Webová platforma www.trendyprace.sk vznikla pod gesciou Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR a v spolupráci so sociálnymi partnermi v rámci jeho aktivít a dlhodobých cieľov na odstraňovanie disparít na slovenskom trhu práce. Keďže práve rozhodnutia o vzdelávacej a kariérovej ceste sú determinantom toho, ako bude vyzerat ponuka na trhu práce, podpora týchto rozhodnutí na základe relevantných informácií je kľúčom k odstraňovaniu súčasného a budúceho nesúladu na národnom a regionálnom trhu práce a predovšetkým nesúladu v životoch jednotlivých osôb. Webovú platformu vyvinula a spravuje spoločnosť TREXIMA Bratislava.



Ing. Ivan Láska je expertom v oblasti prognózovania vývoja na trhu práce, graduate trackingu a data science. Dlhodobo sa venuje aktivitám zameraným na prepájanie systému vzdelávania s trhom práce. V súčasnosti je manažérom Národného projektu Prognózy vývoja na trhu práce v SR II, v rámci ktorého bola vyvinutá aj platforma www.trendyprace.sk

SPRÁVA ZO SEMINÁRA „PROGNÓZY VÝVOJA NA TRHU PRÁCE A UPLATNENIE ABSOLVENTOV“

Štefan Grajčár, Združenie pre kariérové poradenstvo a rozvoj kariéry

V priebehu októbra a novembra 2019 zorganizovalo Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR v spolupráci so spoločnosťou Trexima Bratislava, s. r. o., sériu odborných seminárov pod názvom „*Prognózy vývoja trhu práce a uplatnenie absolventov*“. Semináre sa uskutočnili postupne vo všetkých krajských mestách na Slovensku – prvý 14. 10. 2019 v Bratislave, posledný 27. 11. 2019 v Žiline. Semináre boli zamerané na očakávaný budúci vývoj na trhu práce v SR a v jednotlivých krajoch a na uplatnenie absolventov stredných a vysokých škôl. Organizátori v pozvánke vyjadrili aj svoje očakávania – „vzhľadom na závažnosť prednášanej problematiky, súvisiacej s prognózami vývoja na slovenskom trhu práce, perspektívy profesií v budúcnosti, uplatniteľnosťou absolventov a s tým súvisiacich informácií o žiadaných študijných a učebných odboroch, veríme, že svojou aktívnou účasťou prispějete k zosúladovaniu potrieb trhu práce a podmienok výchovno-vzdelávacieho procesu. Prezentované informácie o perspektíve profesií a uplatniteľnosti absolventov sú taktiež nevyhnutné k relevantnej voľbe vzdelávacej cesty jednotlivých osôb a k výchovnému poradenstvu.“

Načim ešte dodať, že hlavným cieľom všetkých seminárov bolo predstaviť nedávno spustený informačný portál www.trendyprace.sk. Ten je výstupom Národného projektu Prognózy vývoja na trhu práce v SR II, ktorý „reaguje na aktuálne celospoločenské výzvy v oblasti trhu práce a vzdelávania. Je priamym pokračovaním Národného projektu Prognózy vývoja na trhu práce v SR realizovaného v rokoch 2014-2015, v rámci ktorého boli prvýkrát v podmienkach SR jasne definované a kvantifikované potreby trhu, uplatniteľnosť absolventov a vyvinutý prvý systém prognózovania vývoja na trhu práce a systém sledovania uplatnenia absolventov na trhu práce v rozsahu a štruktúre výnimočnej na národnej, ale aj medzinárodnej úrovni.“¹

Ako účastník prvého z organizovaných seminárov na nasledujúcich riadkoch uvádzam niekoľko postrehov z tých ani nie troch informačne bohatých a veľmi zaujímavých hodín strávených v konferenčných priestoroch hotela Tatra v Bratislave.

V pozvánke na tieto podujatia sa uvádzalo, že „seminár je primárne určený pre tých, ktorí sa vo svojej práci venujú kariérovému a výchovnému poradenstvu“. Potvrdilo sa to aj v praxi – „nášho“ seminára sa zúčastnilo 70-80 ľudí a odhadujem, že výchovní a kariéroví poradcovia, najmä zo stredných škôl z Bratislavy a okolia, riaditelia stredných škôl, zástupcovia VÚC ako ich zriaďovateľa, ale aj zástupcovia vysokých škôl tvorili podstatnú časť auditória. Nechýbali však ani zamestnanci služieb zamestnanosti – či už z Ústredia, ale aj z úradov práce, sociálnych vecí a rodiny z bratislavského kraja.

¹ Zdroj: <https://www.trendyprace.sk/sk/o-projekte>

Úvodné vstupy na seminári patrili predstaviteľom hostiteľského ministerstva – generálnej riaditeľke sekcie práce, pani Danici Lehockej, a štátnemu tajomníkovi, páňovi Branislavovi Ondrušovi, ktorí poukázali na niekoľko pozoruhodností slovenského, ale aj európskeho trhu práce v súčasnosti či blízkej budúcnosti – jednou z nich je, že v roku 2020 bude potreba nových pracovníkov vo všetkých odvetviach prvý raz vyššia ako počet absolventov všetkých stredných a vysokých škôl na Slovensku, z čoho by sa dalo nepriamo odvodzovať, že budúci rok budeme mať na Slovensku nulovú nezamestnanosť (čo, samozrejme, nie je pravda).

Hlavnú časť odborného programu tvorili dve prezentácie, ktorých autormi boli členovia projektového tímu – pani Lucia Dítěťová a pán Ivan Láska, obaja zo spoločnosti Trexima Bratislava, s. r. o.

L. Dítěťová vo svojom príspevku s názvom „*Koho bude trh práce v najbližších rokoch potrebovať?*“ predstavila najprv realizačný tím projektu a ďalej sa podrobne venovala popisu súčasnej situácie na trhu práce na Slovensku. Nie je mojou ambíciou pretlmočiť tu obsah jej veľmi obsiahleho príspevku, z prezentovaných faktov a informácií ma však zaujala napr. tzv. „tichá kríza ľudských zdrojov“, ktorú charakterizujú nasledovné zistenia:

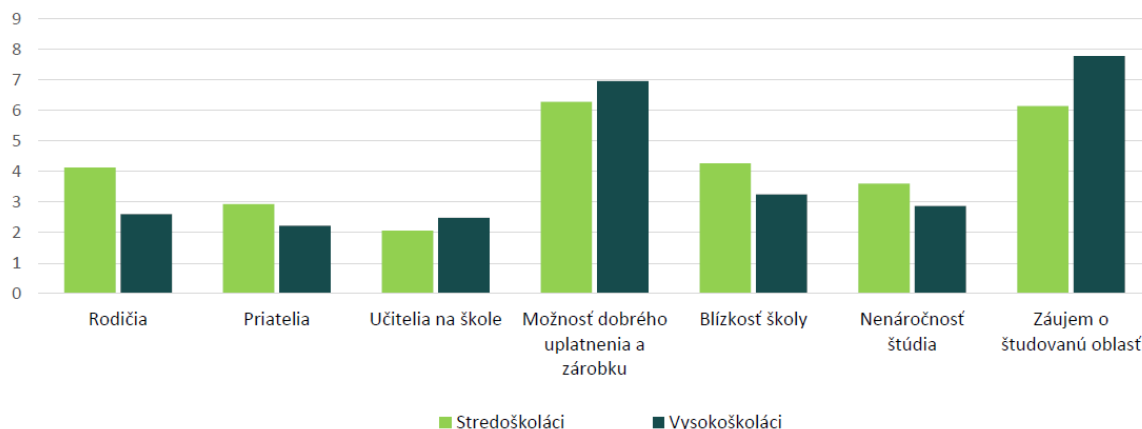
- jedna tretina ľudí s vysokoškolským vzdelaním pracuje na pozíciách, kde stačí i stredná škola,
- 63 % absolventov stredných škôl a 54 % absolventov vysokých škôl do piatich rokov po skončení školy pracuje mimo svoj odbor vzdelania,
- 10 % zamestnaných ľudí pracuje v zahraničí,
- 10 % všetkých VŠ študentov študuje na vysokých školách v zahraničí.

Uverené zistenia spolu so zásadnými zmenami v demografickej štruktúre, spomaľujúcim sa rastom ekonomiky (klesajúci trend medziročného rastu HDP) a klesajúcou mierou nezamestnanosti (5 % v roku 2018), spolu s ďalšími výzvami (napr. digitalizácia, robotizácia...) sú signálom, že v priebehu najbližších rokov bude Slovensko naozaj čeliť veľkým problémom pri obsadzovaní pracovných miest, resp. pri hľadaní adekvátneho uplatnenia pre nové kohorty absolventov stredných a vysokých škôl.

V príspevku s názvom „*Správna voľba odboru – cesta k dobrému uplatneniu*“ p. I. Láska najprv vyvrátil isté mýty viažuce sa k rozhodovaniu študentov o smerovaní ich kariérovej a vzdelávacej cesty – z realizovaného prieskumu vyplynulo, že stredoškolákov najviac zaujíma možnosť dobrého uplatnenia a zárobku, na druhom mieste bol záujem o študovanú oblasť, u vysokoškolákov boli tieto dva záujmy v opačnom poradí. Na druhej strane, stredoškolákov najmenej zaujíma, čo v tomto smere chcú učitelia na ich škole, u vysokoškolákov najmenší vplyv mali ich priatelia. Je celkom potešiteľné, že faktor „nenáročnosť štúdia“ tak u stredoškolákov, ako aj vysokoškolákov nehral žiadnu významnejšiu úlohu (podrobnejšie viď Obr. 1).

Zaujali tiež zistenia, že 91 % vysokoškolákov a 76 % stredoškolákov chce pracovať v odbore, ktorý vyštudovali, na ktorý získali kvalifikáciu – že realita je nakoniec u jedných i druhých nakoniec iná, je dôsledok vplyvu mnohých iných faktorov, nie chcenia samotných absolventov.

Čo zaujíma študentov pri voľbe kariérovej a vzdelávacej cesty?



TREXIMA

www.trexima.sk

Obr. 1: Čo zaujíma študentov pri voľbe kariérovej a vzdelávacej cesty²

V ďalšej časti svojej prezentácie I. Láska prezentoval niektoré vybrané zistenia zo súčasnej situácie na trhu práce na Slovensku vytiahnuté z analýz dostupných na portáli trendyprace.sk (napr. najviac/najmenej uplatnení v odbore vzdelania; najčastejšie pracujúci mimo odbor svojho vzdelania; kde sa oplatí pracovať v odbore?; najlepšie uplatnení absolventi SŠ; najlepšie hodnotené vysokoškolské odbory na Slovensku atď.), no a keďže sa seminár konal v Bratislave, nakoniec uviedol niekoľko údajov o uplatnení absolventov stredných škôl v Bratislavskom kraji.

V poslednej časti programu vystúpil p. Mráz, taktiež zo spoločnosti Trexima Bratislava, s. r. o., ktorý účastníkom podrobne predstavil samotný portál trendyprace.sk (o portáli na inom mieste tohto čísla podrobnejšie píše I. Láska).

Seminár „*Prognózy vývoja trhu práce a uplatnenie absolventov*“ – a verím, že nielen ten v Bratislave – predstavil svojim účastníkom veľmi užitočný nástroj a bohatý zdroj informácií o trendoch na trhu práce na Slovensku v najbližších piatich rokoch. Portál trendyprace.sk by mal byť každodennou pracovnou pomôckou všetkých, ktorí poskytujú služby kariérového poradenstva, bez ohľadu na to, pre akú cieľovú skupinu a v akom inštitucionálnom prostredí. Užitočný je však aj pre zriaďovateľov škôl, školský manažment na všetkých úrovniach, i pre celú decíznu sféru v oblasti vzdelávania (vrátane ministerstva školstva, ktorého významnejší zástupcovia prinajmenšom na tom bratislavskom seminári chýbali; ministerstvo školstva však paradoxne nenájdete ani medzi partnermi projektu), či pre rodičov školákov, najmä tých, ktorí sa aktuálne alebo v najbližšom období budú rozhodovať, akú oblasť, smerovanie si vyberú pre svoje budúce profesionálne uplatnenie.

² Zdroj: prezentácia I. Lásku (zaslaná organizátormi účastníkom odbormého seminára)

„KARIÉROVÉ PORADENSTVO PRE INKLUZÍVNU SPOLOČNOSŤ“, REFLEXIA Z IAEVG KONFERENCIE¹

Mária Jaššová, Výskumný ústav detskej psychológie a patopsychológie

V dňoch 11.-13.septembra mali kariéroví poradcovia príležitosť zúčastniť sa v Bratislave výnimočnej udalosti – 43. ročníka celosvetového kongresu Medzinárodnej asociácie študijného a profesijného poradenstva (IAEVG). Konferenciu, ktorej sa zúčastnilo vyše 500 poradcov z 46 krajín, zorganizovalo Združenie pre kariérové poradenstvo a rozvoj kariéry (ZKPRK) v spolupráci s českými a slovenskými partnermi. Ústrednou témou, na ktorú sa sústredili nielen hlavní rečníci, ale i takmer 200 konferenčných príspevkov, bolo „Kariérové poradenstvo pre inkluzívnu spoločnosť“. Na pôde Ekonomickej univerzity, kde sa konferencia uskutočnila, si účastníci mohli každý deň vypočuť prednášky najväčších odborníkov zo sféry celoživotného poradenstva ako *Norman Amundson, Annamaria Di Fabio, Gideon Arulmani, Kobus Maree* a mnohí ďalší. Presahy do iných oblastí, ktoré priniesli Anna Hogenová a Saša Uhlová, rozšírili kontext konferencie a dokázali tak otvorenosť a rozhľad poradenskej komunity. Bohatý program zložený z prezentácií, posterov, workshopov a novinky v podobe veľtrhu nástrojov poskytol podnety pre reflexiu odboru a mnohé inšpirácie pre každodennú prax. Zdôrazňovalo sa široké chápanie rozvoja zamestnateľnosti ľudí od sociálno-emočného učenia až po multidisciplinárnu spoluprácu poradcov a získavanie kariérových zručností v rôznych etapách života aktivizovaním, motivovaním klientov, ale aj ich sprevádzaním pri hľadaní zmyslu a konštruovania svojho života.

Na kontexte záleží

Konferencia priniesla príležitosť dostať sa do kontaktu s aktuálnymi trendmi v kariérovom poradenstve z celého sveta. Ako jedno z kľúčových smerovaní sa v mnohých príspevkoch ukazovala reflexia kultúrneho a historického kontextu. Teória a prax kariérového poradenstva sa tvorila predovšetkým v rámci západnej kultúry, stavajúc na kultúrnych dimenziách individualizmu a maskulinity (podľa Hofstedeho teórie kultúrnych dimenzií), čo nevyhnutne vedie k nutnosti prehodnotiť postupy a spôsoby práce a to i v krajinách bežne označovaných ako súčasť západnej civilizácie. Práve vďaka účasti poradcov z najrôznejších krajín naprieč kontinentmi poskytla konferencia možnosť konfrontovať sa s kultúrne senzitivnejšími prístupmi.

Nevyhnutnosť adaptovať politiky, ale aj konkrétnu poradenskú prax historickým skúsenostiam, hodnotám a prežívanej realite zaznela aj počas sympózia „Politiky kariérového poradenstva

¹ Článok vznikol aj vďaka správam kolegyň z Výskumného ústavu detskej psychológie a patopsychológie z vybraných konferenčných príspevkov Martiny Dzadzíkovej, Štefanie Hrivňákovej, Alexandry Kurišovej, Evy Rajčaniovej a Evy Smikovej.

v strednej Európe“. Stredoeurópskemu kontextu treba prispôbiť aj používaný jazyk – pred pojmom kariéra napríklad *Tibor Bors Borbély-Pecze* uprednostňoval slovné spojenie životný štýl, ktoré viac zodpovedá tomu, ako ľudia uvažujú o svojich pracovných dráhach. Zdôrazňoval potrebu brať do úvahy sociálne a kultúrne aspekty, ktoré môžu pomôcť vysvetliť napríklad nízku podporu a dopyt po kariérovom poradenstve v našich krajinách. Aj vďaka ďalším vystupujúcim na konferencii sa otvárali otázky, ako meniť koncepciu kariérového poradenstva tak, aby sa uplatnilo aj mimo krajín s liberálnou demokraciou a rozvinutou ekonomikou.

O tom, že samotný koncept kariéry je v mnohých kultúrach spochybniteľný, resp. zahŕňa iné predstavy a idey ako v industrializovaných krajinách, hovoril aj *Gideon Arulmani*. Pracovný život tu býva priamo vnorený do života rodinného a komunitného, jeho cieľom nie je priamočiaro rast ale špirálovitý rozvoj a starostlivosť o druhých je dôležitá hodnota, ktorá ovplyvňuje pracovné rozhodnutia spôsobom niekedy ťažko zrozumiteľným v individualistických kultúrach. Zachovanie kultúrnych špecifik sa ukazuje ako nevyhnutné pre úspešnú transformáciu ekonomík jednotlivých krajín. Tieto nepredstavujú prekážku kariérového poradenstva, ale sú súčasťou zdrojov, na ktorých je možné stavať.

Kariérové poradenstvo by okrem kultúrnych odlišností malo brať do úvahy aj lokálny kontext ľudí, čo otvára možnosti podpory konštrukcie kariéry aj pre ľudí najviac postihnutých prekariátom (*J.G.Kobus Maree*). Ak poradca dokáže porozumieť miestnemu kontextu a kultúre, môže ľudí podporovať pri konštrukcii kariéry v lokálnych podmienkach a nachádzať drobné rozvojové krôčiky, čo pôsobí preventívne pred ochromením rozsiahlosťou potrieb a ťažkými životnými podmienkami klientov.

Poradenstvo ako nástroj inklúzie

Sociálny kontext klientov netvorí len ich vzťahy a zapojenie do komunity, ale tiež meniace sa podmienky na trhu práce. V súčasnosti sú to napr. nekorešpondujúce požiadavky pracovníkov a zamestnávateľov, nedôveryhodnosť a malá zmysluplnosť vzdelávacieho systému. Neistý a premenlivý trh práce si vyžaduje od klientov i kariérových poradcov hľadanie adekvátnej a únosnej miery adaptability a rozvoja schopnosti čeliť zmenám, prichádzať s „plánmi B“ a pracovať s úzkosťou (z workshopu *Williamu Borgena*). Zároveň s rozširujúcimi sa kontextmi, ktoré kariérové poradenstvo berie do úvahy, sa zväčšuje i rozsah zručností a kompetencií dôležitých pre rozvoj kariéry. Viaceré príspevky konferencie sa zaoberali napr. sociálno-emočným učením, ktoré v prvom pláne nie je priamo spojené s pracovným životom, ak ho však zasadíme do kontextu celoživotného rozvoja, je jeho neodmysliteľnou súčasťou.

Pri stále širšom chápaní kariéry a zvyšujúcich sa nárokoch v pracovnej oblasti sa do pozornosti dostáva aj otázka sociálnej spravodlivosti. Pomer osobnej zodpovednosti, úsilia a reziliencie klientov a sociálnych podmienok, nárokov zamestnávateľov a inkluzívnosti spoločnosti pri formovaní pracovnej a celkovej životnej cesty jednotlivcov by mal byť neustále diskutovaný a je úlohou aj kariérových poradcov pomenovávať zdroje a bariéry prítomné v spoločnosti. *Jessie Koen* upozorňovala na to, že prežívaná miera pracovnej neistoty vedie k stresu, nižším výkonom

a oblúkom späť k zníženiu zdrojov na prekonávanie hrozieb nestability. Ako jednu z kľúčových premenných pri podpore klienta spomína istotu príjmu, ktorá podporuje kognitívnu kapacitu klienta angažovať sa v dlhodobom plánovaní.

Príbehy ľudí z nízkokvalifikovaných prác, pre ktorých je kariérové poradenstvo časovo a finančne nedostupnou službou, zas posúvajú rolu poradcu smerom k obhajobe dôstojných pracovných podmienok pre všetkých a k aktívnemu vstupovaniu do spoločenskej diskusie s cieľom pôsobiť na mienku širokej verejnosti, zamestnávateľov, a ďalších aktérov.

Aj výskum kariérového poradenstva by mal zdôrazňovať princíp rovnosti príležitostí a zameriavať sa hľadanie najvhodnejších a naefektívnejších intervencií pre rôzne skupiny klientov, napr. z rôznych sociálno-ekonomických podmienok (napr. výskum *Svenji Ohlemann a Katji Driesel-Lange* zameraný na mapovanie podoby a efektivity poradenstva na rôznych typoch sekundárnych škôl v Nemecku).

Obraznosť a príbehy ako cesty k vnútornému svetu klienta

Jednou z ciest ako uchopiť mnohé kontexty, v ktorých sa individuálny klient poradenstva pohybuje, je práca s metaforou, obraznosťou, umením a príbehmi. Práve ich nejednoznačnosť zodpovedá mnohorakosti realít, v ktorých človek žije. Zároveň rozprávanie príbehov a používanie metaforického jazyka je súčasťou liečenia ako predobrazu poradenstva v mnohých kultúrach a predstavuje tak kultúrne senzitívny spôsob práce. Obsah príbehov a metafor by však mal tiež reflektovať kultúrny kontext, iba tak pomáha nadviazať spojenie medzi rôznymi kultúrami prítomnými v poradenskom procese. Metafory možno uplatniť nielen vo verbálnych intervenciách, ale svoj priestor nachádzajú aj v pohybe (prechádzanie problémom), v obraze (práca s kartami, mapami a iným vizuálnym materiálom), a ďalších expresívnych formách, ako sa dalo presvedčiť aj na rôznych workshopoch (*Norman Amundson, Helena Košťálová, a i.*).

Nápomocnosť týchto metód však nie je automatická. Dôležité je dostať sa do kontaktu s klientom, zistiť, čo je pre neho dôležité, čo ho baví a potom tvoriť metafory zodpovedajúce jeho záujmom a životnému priestoru. To zároveň zrkadlí dôležitý princíp poradenskej práce – dať ľuďom pocítiť, že na nich záleží. Pre mnohých klientov, dlhodobo nezamestnaných, sociálne znevýhodnených a mnohých ďalších, ktorí žijú s pocitom vylúčenia, je samotný aspekt prijatia, pozornosti, dôležitosti a ocenenia od poradcu dôležitý predpoklad úspešného poradenstva.

Záverom

Nie je jednoduché z množstva ideí, ktoré na konferencii odzneli, vybrať kľúčové posolstvá. Prednášky hlavných rečníkov však spájalo široké chápanie kariérového poradenstva ako filozofie plánovania celého života s dôrazom na jednotlivca vo všetkých jeho životných kontextoch a systémoch, do ktorých je zapojený. Čoraz väčšie nároky súčasného sveta práce, neistota a nestabilita spolu s narastajúcou mierou individuálnej zodpovednosti vyzývajú kariérových

poradcov, aby sa stali advokátmi zmeny nielen u svojich klientov ale i v spoločnosti a prostredníctvom zapájania komunit, kultúrnej a sociálnej citlivosti podporovali myšlienky inkluzívnosti. Príklady z ázijských a afrických krajín, z práce s klientmi z pôvodných a minoritných kultúr prinášali tému kultúrnej citlivosti a nutnosti nanovo formulovať úlohy kariérového poradenstva spôsobom, ktorý inšpiruje aj v európskych reáliách, kde sa stále nástojčivejšie ukazuje nedostatočnosť a neudržateľnosť na jednotlivca zameraného poradenstva opomínajúceho spoločenské, ekologické a komunitné aspekty kariér.



Mária Jaššová má ukončené vzdelanie v odbore psychológia, absolvovala viaceré kurzy v oblasti psychoterapie (dlhodobý výcvik v koncentratívno-pohybovej terapii, výcvik v krátkodobej na riešenie zameranej terapii, viaceré kurzy v arteterapii, atď.) a kariérového poradenstva. Venuje sa otázkam interkultúrnych kompetencií, pracovnej a predovšetkým študijnej mobility z pohľadu poradenstva a rozvoja osobnosti. Má skúsenosti s vedením skupín zameraných na osobnostný rozvoj s využitím tvorivých metód. Do roku 2018 pracovala v slovenskom centre Euroguidance. V súčasnosti pôsobí na Výskumnom ústave detskej psychológie a patopsychológie na

Národnom projekte Štandardizáciou systému poradenstva a prevencie k inklúzii a úspešnosti na trhu práce, ktorý sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

GLOBALNÍ SYMPOSIUM IAEVG 2019 V BRNĚ

Petr Chaluš, Gabriela Kabotová, české centrum Euroguidance

Symposium, které se společně spolu se studijními návštěvami konalo v Brně jako součást programu konference IAEVG 2019, se odehrálo díky spolupráci českého centra Euroguidance, českého sdružení pro kariérové poradenství a kariérový rozvoj, a Jihomoravského centra pro mezinárodní mobilitu (JCMM). Symposium se zaměřilo na roli kariérových poradců v rozvoji národních systémů poradenství, hlas poradců a jejich sdružení v politice a rozvoji systémů kariérového poradenství, dialog mezi všemi aktéry. A jak společně můžeme podpořit inkluzivní a demokratickou společnost.

První den předkonferenčního programu v Brně, 9. září, byl věnován studijním návštěvám. Především zahraniční účastníci symposia vidět organizace, které se zabývají kariérovým poradenstvím a navštívit je přímo v jejich místě práce. Ze zpětných vazeb bylo zřejmé, že došlo k oboustranné výměně zkušeností. Do návštěv se zapojily organizace Agapo, o.p.s., Biskupské gymnázium Brno, CELZUS - Centrum pro lidi sociálně znevýhodněné, Centrum vzdělávání všem a JCMM, Kariévní centrum IQ Roma Servis, Kariérové centrum Masarykovy univerzity, Kariérové centrum Mendelovy univerzity, Úřad práce / Informačně poradenské centrum Brno-město a Základní škola Bakalovo nábřeží. (Prezentace ze studijních návštěv jsou k dispozici [zde](#).)

Samotné symposium, které následovalo 10. září, pak byla příležitost se potkat s více než se 100 lidmi z 30 zemí a diskutovat o tom, jak spolupracovat a probrat příklady kariérového poradenství z různých koutů světa. Příkladům z praxe a návazným otázkám se mohli účastníci věnovat čas v 15 menších skupinkách u kulatých stolů. Setkání zahájila prezidentka IAEVG Suzanne Butheel a Petr Chaluš z českého centra Euroguidance. Slovo si pak vzala Nina Ahlroos, která zastupovala evropskou síť Euroguidance, a Lester Oakes, bývalý prezident IAEVG. Více prezidentka IAEVG představila také výstupy z NCDA-IEAVG Symposium, které se konalo v Houstonu, USA. Poté následovala debata nad příklady (ke stažení [zde](#)), které se vztahovaly k tématu symposia. Po debatách pak zástupci jednotlivých stolů a příkladů krátce shrnuli jejich debatu ostatním. Stejně tak na shrnutí a debaty reagoval panel expertů.

Ze shrnutí hlavních bodů debaty a následného panelu vyplynulo, že mnoho zemí se potýká s obdobnými problémy v oblasti poradenství, jako je profesionalizace, dosah na politiky. Témata jako nezaměstnanost, nerovnost a chudoby se vyskytují v mnoha zemích, ale hloubka těchto problémů je mnohem větší v zemích procházející transformací. V takovém kontextu se termín kariéra mívá účinkem jako irelevantní, jelikož lidé se pouze snaží zabezpečit si živobytí. Je potřeba přehodnocovat ta opatření, která se nedají generalizovat pro jiná prostředí než ta, kde byla vytvořena.

K tématu profesionalizace bylo zdůrazněno v debatě, jak potřebné jsou rámce kompetencí poradců. Vzdělávání i v podnikavosti, marketingu, hájení profesních zájmů, v digitálních dovednostech a využívání sociálních médiích, bylo prospěšné poradcům i členům profesních asociací. Rozvíjející se profesní organizace mohou potřebovat podporu v profesionalizaci, například rozvojem kompetencí, což jedna z možných úloh pro IAEVG.



K tématu stakeholderů pak význam úzké spolupráce s nimi, identifikace společných cílů. Stát se důvěryhodným hlasem, v širším poli při řešení společenských a politických otázek, nezávislým na vládách. Političtí představitelé musí být přesvědčeni o práci poradců a znát její hodnotu. Je důležité pracovat na respektujícím vztahu s rodiči a zaměstnavateli. Být připraveni na politická opatření, která mohou přicházet rychle.

Klíčová sdělení symposia se dají vyjádřit v těchto bodech:

- důraz na písmeno I (international - mezinárodní aspekt) v asociaci IAEVG
- dialog je velmi důležitý
- využít každou příležitost ke vzájemné spolupráci
- najít jako asociace své místo a potenciál přispět ke společensky potřebnému jednání
- znát legislativu a doporučení v různých zemích může být nápomocné
- brát v úvahu mezinárodní i národní i lokální kontexty
- prostřednictvím webinářů přizvat ministry
- identifikovat příklady dobré a na důkazech založené praxe
- je zde potenciální facilitační role pro IAEVG, například pomocí webových stránek, v síťování výzkumníků, poskytování informací k profesionalizaci, legislativě, jako vzdělávací platforma

Zde je dostupné krátké dokumentární video ze Symposia.

Kontakt: euroguidance@dzs.cz; www.euroguidance.cz

OHLASY ÚČASTNÍKŮ NA SYMPOZIUM A KONFERENCI IAEVG 2019

Mgr. Jan Brabec, Infokariéra, Plzeň

Září je rušným obdobím pro mnoho profesionálů v čele s pedagogickými pracovníky. Letos bylo rušno i na poli kariérového poradenství, neboť se doslova „za humny“ konala výjimečná akce, jíž bylo sympóziium a konference největší světové organizace kariérového poradenství IAEVG (International Association for Educational and Vocational Guidance). Tuto akci, svým významem přesahující hranice Evropy, jsme si nenechali ujít a ve formě našich blogů vám rádi přiblížíme klíčová témata a postřehy, které jsme na tomto setkání zachytili.

V pořadí 43. konference organizace IAEVG, kterou měla tu čest letos hostit Bratislava, nesla podtitul „Career Guidance for Inclusive Society (Kariérové poradenství pro inkuzivní společnost)“. Pojem inkuzivní v tomto měřítku zahrnuje vskutku celou škálu témat, jelikož příspěvky reflektovaly jak situaci důstojného živobytí v rozvojových ekonomikách zemí třetího světa, tak problematiku dynamických změn na trhu práce v ekonomikách vyspělých, včetně souvisejících jevů – především prekarizace práce a rozvoji kompetencí pro tvorbu proměňujícího se trhu práce. Prezentována a diskutována byla především témata rozvoje kompetencí poradců pro potřeby měnícího se světa práce i souvisejících společenských jevů, tvorby nástrojů pro participaci na změnách politik zabývajících se vzdělávacím systémem (zejména nástrojů pro měření kvality služeb), dostupnosti služeb kariérového poradenství, nástrojů pro zvyšování efektivity poradenských služeb (včetně ICT) či kariérové poradenství ve výuce, v sekundárním i vyšším školství. Vedle toho se objevovala zdánlivě prostá témata, např. naděje jako centrální téma poradenského procesu, sebeurčení jako podstatný požadavek klientů kariérového poradenství, sestávající z příslušnosti (ke komunitě, societě, kultuře), zběhlosti v určité oblasti života, zajištění důstojného živobytí i spirituální dimenze coby jádra vlastní identity a etického jednání.

Jedním ze zjištění, které nám účast na konferenci přinesla, byl fakt, že otázky a témata kariérového poradenství, které řešíme v tuzemském kontextu, nejsou výrazně odlišná od těch, jimiž se zabývá komunita kolegů ve zbytku světa. Je to dáno především zmíněnými centrálními tématy, jejichž uchopení v praxi si žádají probíhající změny v globálním měřítku (demografie, inovace, klima atd.). Politiky zemí, které se řadí k vyspělým ekonomikám, cílí na rozvoj strategických plánů, které umožní poradcům pracovat v kontextu potřeb měnící se společnosti. Z dlouhodobých predikcí plyne, že, velké procento profesí blízké budoucnosti dosud neznáme, proto jako poradci ani nemáme mandát „radit“, jaké profesní dráze by měl klient věnovat pozornost. Je-li sdíleným imperativem vzdělávacího a profesního poradenství akcent na zmocňování a rozvoj dovedností pro řízení vlastní kariéry, zmocnění musejí být především sami poradci a v případě vzdělávacího systému také ostatní učitelé a rodiče žáků. Tím se dostáváme

k dvojici pojmů kariérové poradenství – kariérové vzdělávání, jejichž propojenost s ohledem na výše zmíněné trendy nabývá na významu. Otázkou zapojení rodičů do vzdělávacího procesu a především plánování další vzdělávací a profesní dráhy dětí se zabývají ve stejné míře jako čeští kantoři též kolegové v Anglii, Irsku, Holandsku či Švédsku. Ve druhém díle tohoto blogu zmíníme některé z mluvčích, jejich témata i podněty, které mohou sloužit i jako podklady pro nastavování standardů poradenské služby.



Zabýváme-li se sdílenými výzvami a přenositelností příkladů dobré praxe, je nutno zdůraznit, že i zde je třeba zohledňovat kulturní diverzitu. O té je třeba hovořit nejen ve vztahu ke kulturám rozvojových ekonomik, ale i v rámci jednotlivých prostorů tzv. západního světa (tj. mezi národními specifiky a historickou zkušeností). Na příkladu staré a nové lampy, kdy nová lampa sice splňuje nároky nejnovějších trendů, ale džin zůstává v lampě staré, to takto metaforicky přiblížil viceprezident organizace IAEVG Gideon Arulmani.

Jestliže mediální prostor zesiluje akcent na plánování budoucnosti, konkurenceschopnost a trvale udržitelný inovační potenciál, jako protipól vystupuje potřeba (nejen) západního člověka naplnit svůj život smyslem, slovy Anny Hogenové „zabývat se ‚celky bez okrajů‘ více do hloubky a v souvislostech“. Tento požadavek v praxi odkrývá mnoho poradců, stavějících nikoli primárně na distribuci informací či tradičních diagnostických postupech, nýbrž na autentickém zájmu o klienta a kontextu jeho „kariérní“ zakázky. Jedním příkladem za všechny může být přístup Normana Amundsona z univerzity

v Britské Kolumbii. Techniky a postupy zaměřuje nikoli na otázku silných stránek, nýbrž na to, kým člověk je, jaké vlastnosti jej vystihují. Být principálně zvědavý a aktivně angažovaný na klientově zakázce je cestou, jíž lze dojít k úhelnému kameni kariérní cesty jedince a lépe pak stanovit konkrétní kroky vedoucí k její aktuální realizaci. Přístupy, které zahrnují tuto klíčovou složku osobnosti, mají větší efekt i směrem k výzvám dynamiky světa práce, přestože vyžadují větší kompetence i časový úsek v rámci poradenské činnosti. Profesorka Annamaria Di Fabio z univerzity ve Florencii pak ve své prezentaci tuto myšlenku podtrhla poznatkem, že všeobecně rozšířenou cestu za hédonickým štěstím (tj. štěstí plynoucím z materiálního blahobytu) je třeba vyvážit akcentem na rozvoj štěstí eudaimonického (tj. toho, které plyne z nalézání a naplňování smyslu vlastního života).

Mnoho otázek se točí kolem témat Průmyslu (resp. Práce) 4.0, přičemž jednou z cest, jak přistupovat k jejich výstupům, je zohledňování kompetencí jednotlivých mozkových hemisfér. Na jejich základě se rozlišují dvě skupiny „kompetencí pro budoucnost“: STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics) a SMAC (Social, Mobile, Analytics, Cloud). První skupina, akcentující kompetence levé hemisféry, vykazuje zvýšenou produktivitu a stávajícímu trhu práce dominuje. To přináší výzvy pro druhou skupinu, která skýtá inovační potenciál, zajišťuje adaptaci, reflexi a rozvoj směrem ke kvalitativní složce přidané hodnoty. Tématem pro kariérové poradenství je pak způsob, jakým přistupovat k práci s klienty, kteří tvoří průsečík těchto skupin a na jejich základě tvoří vlastní profesní identitu.

Konference ukázala, že samotné kariérové poradenství prochází významnou transformací, o to více, nakolik je službou člověku v globálně se transformující společnosti. Také proto zaznívala v jejím průběhu z úst mnoha odborníků potřeba ujasnění si pojmů v čele se samotnou kariérou. Nakolik se může zdát, že podobná akce představuje setkání nad převážně teoretickými východisky pro práci kariérových poradců v terénu, účast na ní nám ukázala, že cesta rozvoje poradenských služeb, poradců samotných i práce s klienty nad jejich vzdělávacími a profesními tématy tak, jak se ji snažíme dělat, má své hluboké opodstatnění nejen v místním, nýbrž i celospolečenském měřítku. Slovy profesorky Glorie Marsay z Jihoafrické republiky, „teorie bez praxe je plýtváním časem, praxe bez teorie je nebezpečná.“

A abychom nezapomněli, příští, 44. ročník, se bude konat v lotyšské Rize. Jaké téma se bude řešit za rok? Informace a zdroje k úvahám o své případné účasti můžete čerpat zde: <http://iaevgconference2020.lv/>

Kontakt: brabec@infokariera.cz

**Mgr. Lenka Himerová, poradce IPS, Úřad práce České republiky,
Krajská pobočka v Brně**

Konference IAEVG 2019 probíhající od středy 11. do pátku 13. října v Bratislavě byla nejen skvělou příležitostí dozvědět se novinky ze světa kariérového poradenství, ale i příležitostí pro setkání s kolegy – kariérovými poradci, akademiky – věnujícími se výzkumu a rozvoji kariérového poradenství a dalšími osobami, které se zabývají činnostmi s kariérovým poradenstvím přímo souvisejícími. Dle informací organizátorů se na konferenci sjelo zhruba 500 lidí ze 46 zemí světa.

Hlavními tématy této konference byla „Inkluzivní společnost v éře prekariátu, Kariérové poradenství překračující hranice, Rozvíjející se ekonomiky – kariérové poradenství jako „luxus,“ Od průmyslu 4.0 k Inkluzivní společnosti 4.0 a Kariérové poradenství a demokratická participace.“ V rámci konference vystoupilo několik vynikajících hostů, kteří se ve svých příspěvcích věnovali výše popsaným tématům a upozorňovali na některé problémy, kterým kariéroví poradci ve světě musí čelit, na problémy, které jsou často i celospolečenskou záležitostí a také přicházeli s vizemi, kam by se mělo kariérové poradenství dále ubírat a jak by se mělo rozvíjet.

Nedílnou součástí celé konference byly kromě přednášek také zajímavé workshopy, ve kterých bylo možné nahlédnout do práce některých kariérových poradců a vyzkoušet si různé aktivity v první osobě, což si myslím, bylo velmi přínosné.



Samotné konferenci předcházelo ještě sympozium v Brně, na kterém bylo možné diskutovat o již zmiňovaných tématech a také studijní návštěvy v několika organizacích, které se kariérovému poradenství dlouhodobě věnují. Jednou z organizací, kterou mohli kariéroví poradci z celého světa navštívit, byl také Úřad práce České republiky - Krajská pobočka v Brně. Návštěvníci se

zde mohli seznámit s prací poradců Informačního a poradenského střediska pro volbu a změnu povolání, stejně jako s aktivitami poradců Evropských služeb zaměstnanosti.

Jako poradkyně Informačního a poradenského střediska pro volbu a změnu povolání jsem opravdu vděčná za možnost zúčastnit se mezinárodní akce zabývající se kariérovým poradenstvím v takovém rozsahu, seznámit se s kolegy z Česka i jiných zemí, setkat se s významnými osobnostmi světa kariérového poradenství a načerpat energii a inspiraci pro další práci v tomto oboru.

Kontakt: lenka.himerova@uradprace.cz

The IAEVG 2019 Global Symposium: Our Experience

The IAEVG 2019 Global Symposium for career guidance and counselling professionals and organizations was entitled “Dialogue and Cooperation” and was held in Brno, Czech Republic. The overarching goal of this Symposium, a preliminary event before the IAEVG Conference in Bratislava, is the advancement of career development in our countries, regions and on an international level. It has been a great experience attending the Symposium which was intended to continue the dialogue started in former IAEVG Symposia and to intensify cooperation and/or co-creation of initiatives in continuation of this event. This is in line with the recommendations from the previous IAEVG Symposium 2018 in Gothenburg. The discussions were very informative and insightful on various subjects. Serving as a catalyst for the discussions, the following special theme was chosen: How can the guidance community support inclusive and democratic societies? Guest speakers and experts were asked to reflect on this theme as a starting point for the dialogue and later on when conclusions were drawn.

During the symposium, we were given the opportunity to network and discuss with other participants during the various initiatives and projects currently taking place in different countries. The following themes were identified during the table discussions; Social Justice and Advocacy, Technology and Social Media in career intervention, Research in Career Development and Public Policy and Career Development. Countries were offered the possibility of submitting a case of a guidance approach, method, instrument, or a research or training project which led to cooperation between partners in the Career Guidance community in their country, region or on a global level. The Maltese delegation shared a research project on professionalisation (a project funded by Euroguidance MT) and conducted by the Malta Career Guidance Association – the association representing career guidance practitioners in Malta. Representatives from the different countries gave their feedback and shared the challenges faced in their own countries on the issue in question. This discussion was very insightful. We were also given the opportunity to witness at first hand, the great inclusive practices currently in place. The Maltese contingent visited the Gymnasium (Elementary School), AGAPO, ZS Bakalovo nabrezi (Elementary School) and the Centre for Education. The visits proved to be a

great learning curve and a fruitful experience in helping us bridge the gap between theory and good practice.

Dorianne Gravina, Graziella Bugeja, Norma Zammit, Thomas Camilleri

Career Guidance Representatives from Malta,
Euroguidance MT & National School Support Services,
Ministry for Education and Employment

Kateřina Hařková

„Ve vztahu k tématu konference – sociální spravedlnosti – padla otázka, zda je v rámci poradenství možné věnovat se environmentálním dopadům našich kariérních voleb, když je velká část naší společnosti ohrožena chudobou a sociálním vyloučením? Stojí odpovědi na sociální a environmentální problémy v protikladu nebo jsou jejich řešení shodná? A jaká je role kariérového poradenství?“

Helena Kořtálová

„Zaujala mne prezentace Jessie Koen, která mluvila o znevýhodněných klientech, kteří nemají kognitivní kapacitu na plánování, protože jejich životní situace se odráží v jejich prioritách. Jessie zmiňovala výzkum, ze kterého vyplynulo, že u tohoto typu klientů nebylo vůbec důležité mít jakékoli plány do budoucna, mnohem větší význam pro ně měla např. příslušnost k určité sociální skupině (pocit, že někam patřím). Myslím, že podobně se dá pracovat obecně s klienty, jejichž časová perspektiva je zaměřena hlavně na přítomnost. Na tohle téma navázala i přednáška Anny Hoganové, která zmiňovala, že natolik plánujeme "zářnou budoucnost", až nezbyvá prostor pro bytí, aby jen tak přišlo (das Gestell, die Machenschaft). Během workshopu, který vedl Gideon Arulmani, jsem měla možnost si vyzkoušet, jak tvořit kulturně senzitivní diagnostické nástroje, což pro mne osobně (k diagnostice přistupuji hodně opatrně) jsou podněty k dalšímu přemýšlení.“

Nora Jakobová

„Za mně bylo inspirativní:

- 1) Roberta Neault z Kanady - její přirovnání "It takes a village" - pro mě dává smysl ve zdůrazňování vlivu komunity na kariérové poradenství ve smyslu podpory k růstu. Také zmínila téma naděje – máme klienty podporovat, neuzavírat možnosti a dávat jim naději.
- 2) prof. Kobus Maree z Jihoafrické republiky a jeho pojetí poradenství, včetně nástroje Maree Career Matrix <http://www.kobusmaree.org/>

- 3) Gideon Arulmani a jeho projekt Jiva career - podporovat i tradiční hodnoty a těžit z nich v poradenství (ne vždy je třeba měnit starou lampu za novou, zejména, když v té nové není džín:)) Gideon také zdůrazňoval cykličnost v poradenství (ve spirále nikoliv v kruhu)
- 4) využití Lega jako nástroje k vizualizaci v poradenství - v podstatě lze využít podobně jako karty (podobné otázky), jen je to zase jiná modalita, kterou se pracuje, zapojují se jiná centra v mozku (jednalo se o dánský workshop Juhl-Nielsen, Nielsen)
- 5) Family Conference - Markéta Fišarová - prostředek práce s celou rodinou metodikou vyvinutou v oblasti sociální práce, zejména vhodná pro rodiny rozvedené, s konfliktními vztahy, výstupem je plán pro rodinu tak, aby se jednalo v zájmu dítěte."

Sylvie Navarová

„Zaujalo mne:

- 1) směřování kariérového poradenství k lifelong guidance, well being, oblast duševního zdraví, kterému se věnovala jedna přednášková sekce a prezentace Skota Pete Robertsona a diskuse na téma vyhoření, které u nás také řešíme.
- 2) švýcarský vznikající model - otevírání kariérového poradenství i jiným odborníkům ne-psychologům a s tím související potřeba jejich vzdělávání v psychologii – Anna Radvila přednáška a diskuse u oběda
- 3) Finský model vzdělávání kariérových poradců založený na kompetencích – tedy ne kurz pro všechny stejný, ale individuálně s mentorem domluví, co a jak je vhodné doplnit.
- 4) techniky arteterapie z workshopu Heleny Košťálové
- 5) Peter Csori - bilance kompetencí jako poradenský program (posun pro ty, kdo dělali jako já kdysi bilanční diagnostiku, více k poradenským sebepoznávacím aktivitám nevyžadujícím psychologické vzdělání pro vedení) – strukturovaný přístup vedení programu vidím jako výhodu.
- 6) Natália Köverová – prezentace výzkumu stylů rozhodování u adolescentů – dle očekávání prokrastinace – takže podnět k zaměření tréninků u této cílové skupiny"

Lucie Václavková

„Co měl zaujalo:

Sonda Saši Uhlové do života lidí, kteří dělají prekérní práci (špatné podmínky, nízké platy). Je dobré si uvědomit, proč tito lidé svoji situaci nemění - nevyplatí se jim to (kvůli exekuci), nemají přístup k internetu, nemají volno na hledání práce, nevěří tomu, že by to bylo jinde lepší, nemají peníze na to, aby se přestěhovali. Situace dopadá i na děti, přenáší se z generace na generaci.

Jessie Koen a její příspěvek „Future of job security where do we start?“ Svět práce se mění. Roste počet dočasných kontraktů. Hodně prací začínají dělat roboti, digitalizace. Organizace se snaží šetřit. Pro lidi je to problém. Je ohrožena stabilita a kontinuita práce >>> job insecurity - Lidé jsou ohroženi nezaměstnaností a chudobou. Pro vytvoření/zvýšení job security (jistoty) je důležitá proaktivita (zaměstnanci, kteří jsou aktivní, mají pocit, že mají situaci pod kontrolou), jistota určitého příjmu (bez příjmové nejistoty mají lidé větší prostor pro dlouhodobější kariérové chování/plánování) a stimulace re(employment) – není důležitý kariérní cíl, ale změna identity.“

OHLASY NA KONFERENCIU IAEVG 2019 V BRATISLAVE

Úvod

Konferencia IAEVG v Bratislave bola nepochybne skvelým odborným zážitkom, z pohľadu hlavných organizátorov veríme, že sme to takto vnímali nielen my. I preto sme oslovili niekoľkých domácich účastníkov a položili každej a každému z nich tri otázky:

1. Ktoré konkrétne skúsenosti a zážitky z konferencie vo Vás zanechali najsilnejší dojem?
2. Čo konkrétne ste si do Vašej praxe z konferencie odniesli?
3. Ako sa v súčasnosti kariérovému poradenstvu vo vašej oblasti pôsobnosti darí pri budovaní inkluzívnej spoločnosti? Čo funguje dobre a kde vidíte medzery?

A tu sú ich odpovede.

Mgr. Alexander Ludva

štátny radca, sekcia regionálneho školstva, Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu SR

1. Najsilnejšie dojmy vo mne zanechala prednáška Normana Amundsona o kreatívnych prístupoch pri práci s minoritami v Kanade, ale aj príspevok Saši Uhlovej, ktorý priniesol autentickú reflexiu podmienok na trhu práce v Českej republike. Konferencia bola aj cennou príležitosťou zoznámiť sa s rozdielnym vnímaním kariéry v mimoeurópskych kontextoch, z tohto hľadiska ma najviac zaujalo vystúpenie Gideona Arulmaniho z Indie.
2. Obsahové príspevky konferencie ma utvrdili v presvedčení, že vnímanie kariérového poradenstva ako prístupu, ktorý má potenciál flexibilne reagovať na meniace sa potreby trhu práce, prispievať k riešeniu problémov sociálneho vylúčenia, ale aj k reálne ukotvenému hodnotovému nastaveniu občanov je celosvetovým trendom presahujúcim hranice EÚ. Z hľadiska môjho odborného zamerania ma zaujali diskusie o realizácii kariérového poradenstva na školách, kde bolo vidieť, že napriek vývojovým a kultúrnym odlišnostiam, rôzne štáty stoja pred podobnými výzvami, pričom práve inklúzia je jednou z nich. Neprehliadnuteľným a podnetným bol aj akcent na ekologický rozmer kariéry, s ktorým prichádzali viacerí spíkri a diskutujúci.
3. Kariérové poradenstvo v systéme regionálneho školstva sa v súčasnosti, v nadväznosti na tradíciu výchovného poradenstva, inštitucionálne a personálne posilňuje. Uvedené procesy reflektujú aktuálne celosvetové trendy v tejto oblasti. V odbornej aj širšej verejnosti je zhoda o potrebe skvalitňovania kariérového poradenstva, ktoré má potenciál priniesť výraznú pridanú hodnotu pre zamestnávateľov, výchovno-vzdelávací proces na školách a v poslednom rade pre životné smerovanie žiakov.

Výzvu predstavuje:

- motivácia kvalitných kariérových poradcov pôsobiť v regionálnom školstve,

- vytvorenie funkčného systému, ktorý prepája reálne potreby ekonomiky (zamestnávateľa) s prístupmi hodnotovo ukotveného kariérového poradenstva,
- efektívne využitie kariérového poradenstva v školách situovaných v oblastiach, kde je problém sociálnej inklúzie najvypuklejší.

Mgr. Veronika Zibrinyiová, PhD.

riaditeľka Univerzitného poradenského centra na UPJŠ v Košiciach

1. Podujatie bolo zorganizované na vysokej úrovni, silný dojem vo mne zanechala najmä vysoká medzinárodná účasť nielen z európskych krajín, ale aj z Ázie či Ameriky. Mali sme tak možnosť porovnať témy a problémy, ktoré sa výskumne riešia takmer na celom svete.
2. Pre moju prax si odnášam informácie najmä zo sekcie IKT v kariérovom poradenstve. Zaujala ma aj sekcia, ktorá sa týkala konceptu vývinového obdobia „emerging adulthood“ a charakteristík tohto obdobia pre prax kariérového poradenstva, keďže toto obdobie sa týka aj študentov vysokých škôl.
3. Zo skúseností so začleňovaním absolventov vysokých škôl so špecifickými potrebami do pracovného procesu vidím problém najmä v tom, že zamestnávateľa (česť výnimkám) nie sú pripravení prijímať takýchto ľudí do zamestnania. Málokto má bezbariérové priestory, či priestory upravené pre nevidiacich a pod.

Mgr. Mária Rippová

riaditeľ a odborný garant, JOBPOINT, s. r. o.

1. Pre mňa bolo najsilnejším, najemotívnejším vystúpenie pani Anny Hogenovej a pána Normana Amundsena. Veľmi sa mi páčil medzinárodný kontext konferencie a zároveň ľudskosť a pokora v prejave aj u ľudí, ktorí by vzhľadom na svoju skúsenosť a odbornosť mohli javiť známky nadradenosti alebo nedostupnosti. Páčila sa mi celková atmosféra a organizácia.
2. Budem sa ešte viac snažiť prepájať medzi klientom, jeho rodinou a školou, viac komplexne pristupovať k mojim klientom. V najbližšom čase chystáme podporné stretnutia aj na úrovni rodičov detí, ktoré si práve volia svoju budúcnosť.
3. Malými ale systematickými krokmi v rámci práce so znevýhodnenými skupinami na pracovnom trhu (matky / otcovia po RD, uchádzači 50+) a zároveň budovaním priestoru pre spoluprácu a vnímanie inklúzie na strane firiem (zamestnávateľov), s ktorými pracujeme. Uvedomovanie si potreby rovnosti príležitostí – a to nielen v legislatíve, ale najmä v praxi.

Mgr. Mária Jaššová

lektorka a kariérová poradkyňa, Mareena

1. Pre mňa osobne bol jeden z najsilnejších momentov konferencie (a podľa rozhovorov s ostatnými kolegyňami nie som jediná) workshop s Normanom Amundsonom. Nie preto, že by vravel niečo, čo by bolo nejak zvlášť neočakávané alebo prevratné. Zážitkom bolo jeho vystupovanie, v ktorom sa zrkadlil dôležitý princíp jeho práce s klientmi – dať ľuďom pocítiť, že na nich záleží. Vidieť, že „veľké meno“ v kariérovom poradenstve nielen hovorí, ale i žije tento princíp, ma opäť vrátilo k pokore ako podstatnej súčasť práce poradcu.

Prednáška Saši Uhlovej bola tiež pre mňa dôležitý moment konferencie. Jej odvaha pomenovať veci pravými menami, hovoriť aj o menej úbojivých aspektoch pracovnej reality, a ochota vystúpiť aj s kontroverznými názormi bola veľkou inšpiráciou. Zdieľam jej presvedčenie, že poradenstvo by malo svoju pozornosť venovať minimálne v rovnakej miere individuálnej zodpovednosti jednotlivca, ako formovaniu spoločenskej reality. Ostáva pre mňa otázkou, ako túto advokáciu v prospech sociálnej rovnosti realizovať v praxi.

Celkovo bolo pre mňa kľúčové, že téma sociálnej inklúzie sa skutočne niesla naprieč celou konferenciou a nebola len pekným mottom na webstránku konferencie.

2. Prikladanie rovnomernej pozornosti pre mentálnu, emocionálnu, ale i fyzickú a duchovnú stránku človeka, ako to zdôrazňoval N. Amundson, si snažím pripomínať pri tvorbe poradenských programov. Viem, že zaoberanie sa posledne menovanými stránkami mi môže ľahko uniknúť, jednak preto, že význam fyzického aspektu zvyknem podceňovať, jednak preto, že duchovnú sféru pokladám za veľmi osobnú až intímnu, a tak k nej pristupujem len s ostychom. Jednoduchým a praktickým odporúčaním pre moju prax je aj uznanie dôležitosti prostredia, v ktorom sa poradenstvo poskytuje, či prispôsobenie času potrebám klienta.
3. V neziskovom sektore vidím aktuálne najväčší potenciál pre budovanie inkluzívnej spoločnosti, pretože sa v ňom pohybujú otvorení a angažovaní ľudia, pre ktorých inklúzia nie je len módné slovo zabezpečujúce peniaze z grantov, ale myšlienke podpory potenciálu pre každého skutočne veria. Neziskový sektor rozvíja iniciatívy na lokálnej úrovni, prinášajúce hlbšie vzájomné porozumenie pre menšiny a majoritu. Šitie poradenských programov na mieru, individuálne sprevádzanie klientov v ich potrebách a ozvučovanie hlasov „neviditeľných“ vedie jednak zvýšeniu zapojenia vylúčených a znevýhodnených klientskych skupín, a zároveň k scitlivovaniu väčšiny.

Mgr. Rastislav Letnický

metodik kariérového poradenstva, Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny

1. Veľmi sa mi páčilo, že na konferencii bolo možné pozrieť sa na úlohy kariérového poradenstva z globálneho pohľadu. Uvedomenie si, že vo viacerých končinách sveta ešte riešia problémy spojené s prechodom z predindustriálneho obdobia do industriálneho

bolo pre mňa dosť zásadné. Skutočnosť, že na Slovensku riešime prichádzajúcu automatizáciu a s tým súvisiacu nevyhnutnosť zvyšovania ľudského potenciálu, je na svete len jeden z problémov ku ktorému má kariérové poradenstvo čo povedať.

Zároveň veľmi oceňujem, že viacerí prednášajúci jednoznačne zdôraznili, že vytváranie možností pre väčšiu inklúziu (najmä znevýhodnených skupín obyvateľstva) umožňuje efektívne prekonať výzvy, ktoré sú spojené s rôznymi ekonomickými zmenami. Kariérové poradenstvo je pritom jedným z hlavných nástrojov, ktoré vedia inklúziu zásadne podporiť.

2. Do našej praxe sme si odniesli rôzne poznatky a najmä inšpiratívne metódy, ktoré sa budeme snažiť implementovať do poskytovaných služieb.

Mgr. Marian Pocklan

Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny, Lučenec – agenda poradenstva a vzdelávania

1. Viacero vstupov bolo pre mňa zaujímavých a podnetných. Ak mám niečo vypichnúť, tak je to vstup pána Amudsona – vysoká profesionalita tohoto pána spojená so silnou dávkou ľudskosti a pokory – prvky, ktoré nám (nášmu systému) často chýbajú pri našej práci. Naša snaha „obuť“ všetkých našich klientov do jedného čísla topánok (ako to on prirovnal), natlačiť ich do systému našich vzorcov, bez ochoty pripustiť, že niektorí nie sú pripravení na našu pomoc. Ľudia často vytrhnúť z kontextu svojho prostredia, komunity, rodiny, náboženstva a následná snaha s nimi pracovať.
2. Niektoré konkrétne metódy a postupy boli rovnaké alebo podobné ako v praxi používam. Ak mám byť úprimný, konferencia ako celok vo mne zanechala viac otázok ako odpovedí. Nevidím v tom však problém – prinieslo mi to motiváciu meniť prístupy, ktoré je potrebné zmeniť, a zamerať sa na rozvíjanie oblasti, v ktorej som najviac doma a jej prenos do preventívneho poradenstva na základných a stredných školách.

Ing. Ivana Studená, PhD.

Centrum spoločenských a psychologických vied SAV

1. Za výnimočné považujem prepojenia výskumu s praxou a účasť odborníkov s mimoriadne širokým záberom na viaceré oblasti, ktoré sú pre kariérové poradenstvo ale aj celoživotný rozvoj zručnosti dospelých kľúčové.
2. Presah vedy do praxe je v oblasti vzdelávania a zručnosti dospelých, ktorú sledujem, nedostatočný. Na konferencii bolo badať dobré interdisciplinárne prepojenia na individuálnej úrovni, ale pomerne málo informácií sa do oblasti kariérového poradenstva dostáva z makro a meso úrovne. To je oblasť ktorú by som chcela aj na základe tejto konferencie svojou výskumnou prácou podporiť a k tomu aj dopracovať aj odporúčania pre vhodné nástroje sociálnych a vzdelávacích politík.

3. Venujem sa výskumu v oblasti celoživotného učenia sa dospelých. Kariérové poradenstvo je nenahraditeľnou súčasťou učiacej sa dráhy každého dospelého človeka. Výskum potvrdzuje, že účasť na vzdelávaní a udržiavanie či získavanie nových zručností je v mnohých krajinách vrátane Slovenska veľmi nerovnomerné a pozorujeme tzv. „Matúšov efekt“, teda, že najviac sa učia tí, ktorí sú najviac vzdelaní. Kariérové poradenstvo je pravdepodobne kľúčovým mechanizmom pre zlepšenie inklúzie v oblasti vzdelávania aj zamestnatelnosti dospelých.

PhDr. Štefan Grajcár

Združenie pre kariérové poradenstvo a rozvoj kariéry

1. Organizovanie konferencie IAEVG na Slovensku som od samého začiatku považoval za malý zázrak, o niečom takom som mohol predtým len snívať. Spomínam si, že keď sme pred niekoľkými rokmi počas môjho pôsobenia v slovenskom centre Euroguidance boli vo Viedni na pracovnom stretnutí s kolegami z rakúskeho centra Euroguidance a spolu s Ari Jussilom z Univerzity Tampere vo Fínsku diskutovali o vzdelávaní kariérových poradcov v našich krajinách, spýtal som sa pána Gerharda Krötzla z rakúskeho Spolkového ministerstva školstva a žien, či by si vedel predstaviť, že by sme – podobne ako sa v posledných rokoch uskutočnilo niekoľko európskych či celosvetových športových súťaží – spoločne, Rakúsko a Slovensko, presnejšie vo Viedni a Bratislave, zorganizovali konferenciu IAEVG. Trochu sme sa pritom pousmiali a uzavreli sme to s tým, že je to síce možné, ale vzhľadom na realie je to otázka dost' vzdialenej budúcnosti, najmä preto, že ani on, ani ja sám sme si nevedeli predstaviť, kde by sme našli dostatočne silných, potentných partnerov, ktorí by podujatie takého rozsahu dokázali na úrovni zorganizovať.

Nuž a našli sme ich – nielen partnerov, ale i hlavného organizátora, Združenie pre kariérové poradenstvo a rozvoj kariéry a v ňom veľa aktívnych a veci oddaných ľudí, bez ich nasadenia a nadšenia by sme nič také nedokázali. Netrúfam si ich tu všetkých vymenovať, pretože by som určite na niekoho zabudol a to by som nechcel. Nedá mi však nespomenúť aspoň tých úplne najdôležitejších – Tomáša Šprláka, Laca Ostrohu, Lenku a Martina Martinkovičovcov, Máriu Jaššovou, Katku Štukovskú... a mnoho ďalších. Viac ako ročná práca tohto veľkého organizačného tímu, ktorá samotnou konferenciu vyvrcholila, je pre mňa prvým veľmi silným zážitkom a byť jeho súčasťou od leta 2018 až dodnes je snáď tá najúžasnejšia vec, aká sa mi stala v celom mojom profesionálnom živote.

Druhým, nemenej silným zážitkom boli vystúpenia Roberty Neault, Kobusa Mareeho, Gideona Arulmaniho, ale najmä Norma Amundsona, jeho „active engagement“ „guiding circles“ a úžasný, ťažšie preložitelný pojem „mattering“.

2. Na konferencii odznelo viacero príspevkov, ktoré zdôrazňovali, že kariérové poradenstvo, kariérová výchova, kariérové plánovanie, zručnosti pre riadenie vlastnej vzdelávacej a profesijnej dráhy, treba vnímať v širšom kontexte – keďže práca, kariéra je organickou súčasťou nášho života, kariérové plánovanie má byť súčasťou plánovania života.

Nepýtajme sa s takým dôrazom a naliehavosťou našich klientov len na to, čím chcú byť, aké povolanie, akú prácu chcú vykonávať, pýtajme sa ich, akými ľuďmi chcú byť, ako si predstavujú svoj život a akú hodnotu v ňom pripisujú práci. Podobne aj také zručnosti pre riadenie vlastnej kariéry (CMS) je potrebné vnímať ako súčasť „life skills“, nie ako nejakú samostatnú entitu, nesúvisiacu s ostatnými oblasťami našich životov – osobným, rodinným, spoločenským, občianskym. Toto sú témy, o ktorých by sme sa mali rozprávať najprv medzi sebou, v komunite profesionálov, poradcov, učiteľov, praktikov a potom o takomto komplexnejšom vnímaní „kariéry“ ako len jednej zo súčasti života diskutovať aj s našimi klientmi.

3. Inklúzia je na Slovensku podľa mňa veľkou, no zatiaľ neobjavenou či aspoň nevelmi pertraktovanou témou. Najčastejšie sa inklúzia spája so vzdelávaním („inkluzívne vzdelávanie“), ale týka sa podľa môjho názoru aj pracovného života, kariéry. Ak inkluzívne vzdelávanie je definované ako vzdelávanie pre všetkých, potom aj inkluzívne zamestnávanie je zamestnávanie pre všetkých. Inkluzívne pritom neznamená rovnaké, ale diferencované, primerané individuálnym možnostiam každého jednotlivca, vytvárajúce podmienky rešpektujúce potreby všetkých.

Kariérové poradenstvo má potenciál významnejšie prispieť k budovaniu inkluzívnej spoločnosti, myslím však, že ho ešte len hľadáme, objavujeme, zatiaľ ho nevyužívame. Naša spoločnosť má k inkluzívnej spoločnosti ešte veľmi ďaleko, no verím, že kariérové poradenstvo môže k tomu prispieť. Bude to však ešte veľmi dlhá cesta.

Ladislav Ostroha

Euroguidance centrum

1. Zistenie, že súdržnosť v rámci poradenskej komunity funguje aj na medzinárodnej úrovni. Bolo veľmi inšpiratívne sledovať, ako ľudia pochádzajúcich z iných kontinentov a kultúr chápu, že národné poradenské systémy neexistujú v izolovanom prostredí a že výmena skúseností je prospešná pre napredovanie a kultivovanie diskurzu v oblasti kariérového poradenstva na globálnej úrovni.
2. Konferencia a celý proces jej organizácie u mňa posilnili vieru v moje schopnosti a zbavili ma komplexov a obáv, s ktorými sa spájalo moje dovtedajšie pôsobenie v centre Euroguidance a Združení pre kariérové poradenstvo a rozvoj kariéry. Pocítil som, že konferencia a moj osobný vklad do nej dali zmysel veciam, o ktoré som sa skoro dva roky usiloval, ale nevedel som ich dovtedy uchopiť. Zároveň som sa utvrdil v tom, že pokiaľ ste obklopení inšpiratívnymi a oddanými ľuďmi, dajú sa dosiahnuť hotové zázraky.

Mgr. Tomáš Šprlák

Združenie pre kariérové poradenstvo a rozvoj kariéry

1. Silný dojem na mne zanechalo vystúpenie Saši Uhlovej, ktorá nám až naturalisticky priblížila realitu, v ktorej žijú občania v nízkopríjmových povolaniach. Pohľad na neustálu neistotu, vyčerpanosť, beznádej a ich vplyv na vzťahy, sebapoňatie a postoje ku kariére nás ukotvil v každodennej realite ľudí, ktorí kariérové poradenstvo najviac potrebujú a na ktorých má aj náš sektor tendenciu zabúdať. Mali by sme týchto ľudí počúvať viac a hľadať spôsoby, akým spôsobom a v akej forme k nim kariérové poradenstvo dostať.
2. Konferencia ma primäla kriticky reflektovať vlastné priúzke vnímanie kariérového poradenstva ako služby s jasne vymedzeným predmetom a náplňou činnosti. "Kráčanie s klientom" predpokladá u poradcu schopnosť prekračovať ohraničenia: metodologické, inštitucionálne, sociálne, priestorové či mentálne...
3. Dostupnosť kariérového poradenstva v slovenských službách zamestnanosti sa v posledných rokoch nepochybne zvýšila, čo je vývoj správnym smerom. Dusí ju ale kultúra formalizmu, v ktorej je dôležitejší papier a byrokratické predpisy, než potreby občana. Na úradoch práce môžu byť práve odborné poradkyne a poradcovia nositeľmi novej kultúry služby občanovi, Inštitúcia by potrebovala viac počúvať ľudí v teréne a rozviazať im ruky pre vytváranie iniciatív a programov, ktoré by viedli k zvyšovaniu dostupnosti a kvality celoživotného poradenstva napríklad Rómom a iným občanom ohrozených sociálnym vylúčením. Služby zamestnanosti by ako veľký nakupujúci externých poradenských a vzdelávacích služieb mohol mať ambíciu tvarovať tento sektor, prispievať k budovaniu regionálnej poradenskej a vzdelávacej infraštruktúry, ktorá služby dostane k ľuďom bližšie a vo vhodnejšej podobe.

Otázky kládli a zozbierali:

Tomáš Šprlák, Združenie pre kariérové poradenstvo a rozvoj kariéry

Kontakt: tomas.sprlak@gmail.com

Štefan Grajcár, Združenie pre kariérové poradenstvo a rozvoj kariéry

Kontakt: stefan.grajcar@gmail.com

ČÍM BY SME SA V KARIÉROVOM PORADENSTVE MOHLI INŠPIROVAŤ OD FRANCÚZOV

Mgr. Tomáš Šprlák, Združenie pre kariérové poradenstvo a rozvoj kariéry

Ako urobiť celoživotné poradenstvo a vzdelávanie dostupné všetkým občanom, osobitne s nízkou kvalifikáciou? Touto otázkou sa zaoberajú všetky európske štáty, ktoré to z rozvojom ľudského kapitálu svojich občanov myslia vážne. 12. - 13. decembra 2019 sme sa spoločne s kolegami oddelenia poradenstva a vzdelávania Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny zúčastnili na študijnej návšteve v Paríži. Cieľom bolo spoznať, čo robí francúzsky sektor celoživotného poradenstva a vzdelávania pre tých najzraniteľnejších občanov. Niekoľko postrehov prinášame v tomto článku.

Kariérové poradenstvo ako verejná služba za ktorú sú zodpovední všetci poskytovatelia

Občania majú mať čo najnižší prah prístupu ku celoživotnému poradenstvu a vzdelávaniu. Preto je potrebné vytvárať také mechanizmy podpory, ktoré prekonávajú bariéry sektorov a sú dostupné občanovi bez ohľadu na jeho situáciu. Tradičná fragmentácia služieb kariérového poradenstva medzi rôznymi sektormi trápí samozrejme aj Francúzsko. Niekoľko desaťročí búrlivého rozvoja kariérového poradenstva viedlo k vzniku poradenskej scény ktorá je bohatá na poskytovateľov, regionálne projekty a iniciatívy tretieho sektora, avšak z perspektívy používateľa málo čitateľná. Z tohto dôvodu v roku 2014 štát zaviedol koncept kariérového poradenstva ako verejnej služby dostupnej všetkým občanom pod názvom „Poradenstvo v oblasti profesionálneho rozvoja“ (*Conseil en évolution professionnelle* – CEP). Poradenstvo v oblasti profesionálneho rozvoja je bezplatná služba dostupná každému občanovi, ktorý premýšľa nad možnosťou zmeny vo vlastnej kariére. Na základe individuálnej iniciatívy umožňuje každému občanovi zadarmo v spolupráci s poradcom vypracovať osobný projekt profesionálneho rozvoja. Službu poskytujú siete tradične poskytujúce kariérové poradenstvo (úrady práce, poradenské centrá pre mladých, poradenské centrá pre občanov so zdravotným postihnutím...), ale aj súkromní poskytovatelia vysúťažení na úrovni regiónov. Služba má niekoľko úrovní: od poskytovania informácií až po komplexné sprevádzanie klienta pri realizácii jeho kariérového cieľa. Výstupom služby je záverečná správa pre klienta.

Cieľom systému bolo zaviesť jednotný všeobecný rámec služieb kariérového poradenstva, ako aj jasne rozpoznateľný názov a vizuálnu identitu služby a tak zvýšiť jej dostupnosť. CEP je zároveň akosi vstupnou bránou pre používanie ďalších služieb (validácia, vzdelávanie, podpora pri vytváraní firmy...): priestorom, kde občan o týchto službách dostane informáciu a podporu pri rozhodovaní sa pre niektorú z nich. Každá samospráva (región) je zodpovedná

za dostupnosť a koordináciu CEP na regionálnej úrovni prostredníctvom Regionálnej rady pre kariérové poradenstvo. Služba je popísaná zákonom, avšak legislatívna úprava v rozsahu približne dvoch strán stanovuje len základné mantinely pre charakter služby (ciele, rámcový obsah služby). Každý z poskytovateľov má možnosť CEP prispôbiť špecifickým potrebám cieľovej skupiny pri zachovaní základných parametrov.

Budúcnosťou sú individuálne vzdelávacie účty

Podobná fragmentovanosť bola vo Francúzsku problémom aj v oblasti celoživotného vzdelávania, kde mohli byť občania podľa jeho situácie dostupné rôzne mechanizmy finančnej podpory. V prípade nezamestnaného išlo o rekvalifikačné kurzy financované úradmi práce, v prípade zamestnaných o pomerne komplikovaný systém nároku na určitý počet hodín vzdelávania podľa odpracovaných rokov a profesijného sektoru. Aj preto sa Francúzi v roku 2014 rozhodli zaviesť individuálne vzdelávacie účty, ktoré z pohľadu konečného užívateľa zjednocujú spôsob financovania vzdelávania. Každému občanovi, ktorý dosiahol vek 16 rokov (učni od 15 rokov) je vytvorený individuálny vzdelávací účet. V prípade, že počas roka odpracoval aspoň polovicu zákonného pracovného času, je tento účet každoročne kreditovaný sumou 500€ (pre občanov s nižším, ako maturitným vzdelaním ide o sumu 800€). Táto suma sa mení v závislosti na dĺžke pracovného úväzku, resp. odpracovaného času počas predchádzajúceho kalendárneho roka. Celkovo môže mať občan na účte akumulovanú sumu maximálne 5000€, resp. 8000€ v prípade, ak má nižšie, než maturitné vzdelanie. Občania si svoj účet môžu spravovať pomocou internetovej stránky alebo mobilnej aplikácie. Prostredníctvom nich si môžu cez účet priamo vybrať akreditované vzdelávacie a intenzívnejšie poradenské programy (mimo CEP, ktoré je zadarmo) - napríklad bilanciu kompetencií, uznávanie výsledkov formálneho a neformálneho vzdelávania, ale napríklad aj vodičský preukaz. Pokiaľ je cena vzdelávania vyššia, ako suma, ktorú má občan na vzdelávacom účte, môže sa uchádzať o jeho výnimočné navýšenie, alebo vzdelávanie spolufinancovať z iných zdrojov (individuálne financovanie, zamestnávateľ, úrad práce).

Celoživotné vzdelávanie bez poradenstva je nefunkčným nezmyslom

V sektore vzdelávania dospelých panuje vo Francúzsku zdieľané presvedčenie o tom, že vzdelávanie bez prepojenia na realistický kariérový cieľ konkrétneho občana neprináša potrebný efekt a tak je z pohľadu občana a spoločnosti nezmyselné. Všetky podporné opatrenia, ktoré sú občanovi v oblasti celoživotného vzdelávania a poradenstva k dispozícii, majú byť súčasťou procesu, ktorý vedie k jeho aktivizácii pri riadení vlastnej kariéry. Rozvoj osobnej schopnosti konať a riadiť svoju kariéru je považovaný za dôležitejší, než získanie konkrétneho certifikátu či kvalifikácie.

Občan má byť v každom momente aktérom procesu, ktorý je podporovaný pri slobodnom a informovanom rozhodovaní sa o svojej kariére. Napríklad aj pri hodnotení a preskúšaní v procese uznávania výsledkov neformálneho vzdelávania a informálneho učenia sa je systematicky vytváraný priestor pre jeho aktívny vstup, spätnú väzbu, možnosť korekcie. Všetko

s cieľom, aby občan nebol pasívnym konzumentom, či obeťou procesu, ale jeho aktívnym účastníkom.

Kariérové poradenstvo je využívané ako prostriedok pre identifikáciu potrieb učiaceho sa s cieľom lepšie individualizovať vzdelávanie. To je osobitne dôležité pre občanov s nízkou kvalifikáciou. Vzdelávacie programy pre nízkokvalifikovaných dospelých musia byť flexibilné z hľadiska obsahu, trvania, formy a podpory pre učiaceho sa. Dnes je napríklad nemysliteľné, aby úrad práce obstaral vzdelávacie kurzy bez toho, aby obsahovali poradenskú podporu pre učiaceho sa pred vstupom do vzdelávania, počas trvania a po ukončení vzdelávania. Vo Francúzsku sa táto filozofia individualizovaného prístupu rozšírila najprv vo vzdelávaní dospelých a dnes má transformatívny dopad aj na sektor iniciálneho formálneho vzdelávania.

Vo francúzskom systéme uznávania výsledkov neformálneho a informálneho vzdelávania zohráva poradenstvo tiež veľmi významnú rolu: špecializovaní poradcovia pomáhajú klientovi vybrať vhodnú certifikáciu, sprevádzajú ho v prípade potreby pri príprave osobného portfólia dôkazov a podporujú ho pri príprave na hodnotiaci rozhovor.

Viac ako metódy a nástroje je funkčná infraštruktúra poskytovateľov a systém s jasnými cieľmi

Zjednodušené uvažovanie o systéme celoživotného poradenstva a vzdelávania nás niekedy vedie k tomu, že sa zameriavame na získavanie nových inovatívnych metód, techník, didaktickým materiálov či hodnotiacich nástrojov. Avšak omnoho dôležitejšia je poradenská a vzdelávacia infraštruktúra (poskytovatelia, neziskovky, sociálni partneri, štát, samosprávy...), ktorá zdieľa spoločnú kultúru a ciele. Táto infraštruktúra bola aj vo Francúzsku na začiatku budovaná zdola, aby tak štát mohol v neskoršej fáze vývoja podporiť príklady dobrej praxe a rozšíriť ich na celé územie krajiny: tak tomu bolo vo Francúzsku v prípade bilancie kompetencií, ale napríklad aj centier pre individualizované vzdelávanie dospelých pre základné zručnosti („*Atelier de pédagogie personnalisée*“). V takomto organicky vybudovanom systéme má štát koordinačnú, regulatívnu a niekedy aj stimulačnú úlohu: vytvára podporné mechanizmy pre účasť občanov, udáva systému strategické smerovanie formou nákupu konkrétnych vzdelávacích a poradenských programov od poskytovateľov a vytvára priestor pre iniciatívy zdola.

Ako sme na tom na Slovensku? Vnímanie dôležitosti vytvorenia systému celoživotného poradenstva a vzdelávania, v ktorom všetko slúži kariérovému rozvoju občanov - najmä tých najzraniteľnejších - pomaly narastá. Exponenciálne rastú rôzne lokálne a regionálne iniciatívy v oblasti poradenstva a vzdelávania, odborná komunita rastie a začína si uvedomovať, že tému celoživotného poradenstva a vzdelávania je potrebné dostať intenzívnejšie do politického diskurzu, ponúkať štátu konkrétne riešenia. Možno situácia nie je taká beznádejná, ako sa javí, možno sme naozaj jednoducho len 40 rokov za Francúzmi.

Kontakt: tomas.sprlak@gmail.com

VYUŽITIE PODPORUJÚCEHO, KOUČOVACIEHO, MENTORSKÉHO A DIREKTÍVNEHO PRÍSTUPU V BILANCIÍ KOMPETENCIÍ PRE DLHODOBO NEZAMESTNANÝCH

Marcel Čambal, študent Vysokej školy zdravotníctva a sociálnej práce sv. Alžbety, Bratislava

Úvod

Tento článok predstavuje vybrané zistenia prieskumu realizovaného v rámci prípravy diplomovej práce „Využitie metódy Bilancia kompetencií pri práci s nezamestnanými.“ (Ústav zdravotníctva a sociálnej práce Vysokej školy zdravotníctva a sociálnej práce sv. Alžbety, školiteľka PhDr. Veronika Tolnayová, PhD.). Prieskum prebiehal dotazníkovou formou v období júl – september 2019, v ktorom bolo oslovených 51 poradcov firiem BKS Úspech a NOVA Training, ktorí dodávateľsky realizujú bilanciu kompetencií pre úrady práce, sociálnych vecí a rodiny v Banskobystrickom, Košickom a Nitrianskom samosprávnom kraji. Celkovo zaslalo vyplnené dotazníky 29 poradcov, čo predstavuje návratnosť na úrovni 57 %.

Hlavným cieľom výskumu bolo:

1. zistiť názory poradcov pracujúcich s bilanciou kompetencií týkajúce sa užitočnosti metódy
2. zistiť názory poradcov pracujúcich s bilanciou kompetencií na samotný proces, metodiku bilancie kompetencií.
3. zistiť, aké prístupy ku klientom poradcovia využívajú, vzhľadom na ochotu klientov kooperovať.

Z výskumu vyplynuli niektoré praktické odporúčania pre realizáciu bilancie kompetencií a pre organizáciu spolupráce s externými dodávateľmi, ktoré sú uvedené v závere článku.

Bilancia kompetencií na Slovensku

Bilancia kompetencií je poradenský prístup vychádzajúci z kariérového poradenstva, založený na dobrovoľnosti a aktivite klienta, ktorý umožňuje klientovi analyzovať získané vedomosti, zručnosti, osobnostné predpoklady a motivácie s cieľom vypracovať realistický profesijný projekt integrovaný v socioekonomickom prostredí klienta, so zameraním na podporu jeho osobného a sociálneho rozvoja. Cieľom tejto práce je predstaviť bilanciu kompetencií a jej využitie v sociálnej práci s nezamestnanými klientmi a ponúknuť ju ako možnosť pri riešení problému nezamestnanosti.

Bilancia kompetencií je na Slovensku realizovaná prostredníctvom externých dodávateľov úradov práce, sociálnych vecí a rodiny, vybraných v zmysle zákona č. 343/2015 Z. z. o verejnom

obstarávaní. Služba je poskytovaná v rámci aktivity národného projektu „Podpora individualizovaného poradenstva pre DN UoZ“. Obdobie realizácie projektu sú roky 2018 -2021. Do tejto aktivity má byť celkovo zapojených 30 000 dlhodobozamestnaných uchádzačov o zamestnanie, pričom oprávneným územím je Slovenská republika s výnimkou Bratislavského samosprávneho kraja.

Trvanie bilancie kompetencií pre jedného klienta bolo schválené na rozsah 10. stretnutí, s časovou dotáciou 38 hodín pre jedného klienta. Celkový priebeh bilancie kompetencií je zhrnutý v nasledovnej tabuľke:

Fáza	Názov aktivity	Forma	Trvanie (v hodinách)
ETAPA 1			
Úvodná fáza	Úvodné informačné stretnutie	skupinová	4
	Vstupný rozhovor	individuálna	1
Zber informácií	Záujmy a silné stránky	skupinová	6
	Profesijné smerovanie	individuálna	1
	Zručnosti a portfólio	skupinová	6
Záverečná fáza	Príprava na pracovný pohovor	skupinová	6
	Akčný plán	individuálna	1
	Skupinový koučing	skupinová	6
	Záverečný rozhovor	individuálna	1
ETAPA 2			
Monitorovací rozhovor	Monitorovací skupinový rozhovor	skupinová	6

S reálnym výkonom poskytovania bilancie kompetencií sa začalo v decembri 2018, pričom do bilancie bolo v roku 2018 zaradených 309 dlhodobozamestnaných uchádzačov o zamestnanie. Prvé skupiny bilancí kompetencií boli s klientmi ukončené vo februári 2019. K 30. 6. 2019 poskytli poradcovia firmy BKS Úspech bilanciu kompetencií viac ako 3 000 klientom v 14 okresoch, v rámci celej SR ide teda o približne 10 000 uchádzačov o zamestnanie, ktorým bola služba poskytnutá.

Názory poradcov na užitočnosť metódy

Na otázku „Ako hodnotíte celkovú užitočnosť BK pre klienta?“ odpovedalo 17 respondentov (58,9 %) odpoveďou „veľmi užitočná“, 12 respondentov (41,4 %) odpovedalo „užitočná“. Odpovede „málo užitočná“ a „neužitočná“ vybrané neboli. 93,1 % poradcov považuje časový rozsah bilancie kompetencií pre dosiahnutie cieľov za primeraný. Poradcovia celkovo považujú jednohlasne za užitočnú a zaujímavú pre klienta, priestor pre zlepšenie ale vnímajú na strane existujúcej metodiky pre poskytovanie bilancie kompetencií (72 % ju považuje za dobre pripravenú, avšak s priestorom pre možné zlepšenia). Táto skutočnosť tiež ukazuje na dopyt kariérových poradcov po poradenských metódach vhodných pre dlhodobo nezamestnaných.

Z hľadiska užitočnosti považujú poradcovia za najväčšie prínosy bilancie kompetencií pre klienta zvýšenie sebavedomia, motivácia hľadať zamestnania, uvedomenie si silných stránok. Za menej prínosné považujú vytvorenie profesijného plánu a zvýšenie schopnosti komunikovať so zamestnávateľom. Zaujímavé kvalitatívne zistenia priniesli odpovede na otázku „Ako vnímate vhodnosť metódy pre dlhodobo nezamestnaných“, kde 100 % poradcov uvádza, že je metóda vhodná, avšak s nasledovnými poznámkami:

- *klient musí chcieť, čím dlhšia nezamestnanosť, tým je vyššia demotivovanosť,*
- *nie je vhodná pre klientov, ktorí majú 60 a viac rokov,*
- *myslím, že je ideálnejšia pre UoZ s dobou nezamestnanosti do 12, maximálne 18 mesiacov,*
- *neefektívna pre UoZ nezamestnaných viac ako 5 rokov,*
- *členovia marginalizovaných skupín majú pre nízku gramotnosť problém s pochopením metódy,*
- *skupiny nie sú homogénne, v skupine prevládajú výrazné vzdelanostné, vekové a sociálne rozdiely,*
- *odporúčam bilanciu kompetencií absolvovať hneď po zaevidovaní sa na ÚPSVaR, aby sa zamedzilo nedomyšleným posielaním na pracovné pozície zo strany ÚPSVaR, ktoré nerešpektujú možnosti a zručnosti uchádzača,*
- *problematická je neochota klienta spolupracovať, tiež nie je vôľa zamestnať sa zo strany dlhodobo nezamestnaných Rómov, hlavne u žien starších ako 50 rokov.*

Názory poradcov na proces a metodiku bilancie kompetencií

Z hľadiska jednotlivých fáz bilancie kompetencií hodnotia poradcovia najpozitívnejšie vstupný rozhovor s klientom, ako aj časti týkajúce sa profesijných záujmov, silných stránok a prípravy na pracovný pohovor. Relatívne menej pozitívne sú hodnotené časti týkajúce sa tvorby portfólia kompetencií a monitorovacie záverečné stretnutie, avšak rozdiely v hodnotení sú minimálne.

Za najužitočnejšiu metódu považujú poradcovia rozhovor, medzi ďalšie uvádzané prístupy patria karty (koučovacie, karty s príbehmi), dotazníky (RIASEC, MBTI), myšlienkové mapy, hranie rolí, praktické ukážky, simulácia pracovného pohovoru so spätnou väzbou, kariérový kvietok, snívanie - odpovede na otázky "Čo by ste robili, keby ste vyhrali 2 milióny EUR?" a SWOT analýza. Z kvalitatívnych odpovedí stoja za pozornosť nasledovné:

- *Nie je možné využívať jednotné cvičenia pre všetky skupiny, vzhľadom na veľké rozdiely jednotlivcov, čo sa týka vzdelania, socializácie, jazykovej bariéry, pracovných zručností.*
- *Neosvedčili sa psychodiagnostické metódy - prejavil sa strach a nedôvera zo strany klienta.*
- *Pri niektorých aktivitách sa majú klienti problém otvoriť pred viacerými neznámymi.*
- *Využívam a skúšam tie, ktoré majú prospech z hľadiska dynamiky a skupiny.*
- *Pri istých skupinách klientov so základným vzdelaním - často neukončeným, bez znalosti čítania a písania, je veľmi problematické používanie niektorých nástrojov.*

Poradcovia by uvítali možnosti ďalšieho vzdelávania, výmeny skúseností medzi kolegami a supervízie. K celkovému priebehu bilancie bola najčastejšie zmienená možnosť navýšenia počtu individuálnych stretnutí, ako aj možnosť začať bilanciu individuálnym rozhovorom (namiesto skupinového informačného stretnutia, ktoré môže byť pre účastníkov zdrojom stresu), možnosť intenzívnejšej následnej podpory a sprevádzania klientov, zlepšenie výberu účastníka a tvorba homogénnejších skupín a lepšiu spoluprácu s poradcami UPSVaR. 24 % poradcov uviedlo, že klienti nedostanú žiadnu informáciu o službe pred vstupom, pričom odmietnutie účasti na bilancii kompetencií je považované za nespôluprácu a dôvod pre vyradenie z evidencie.

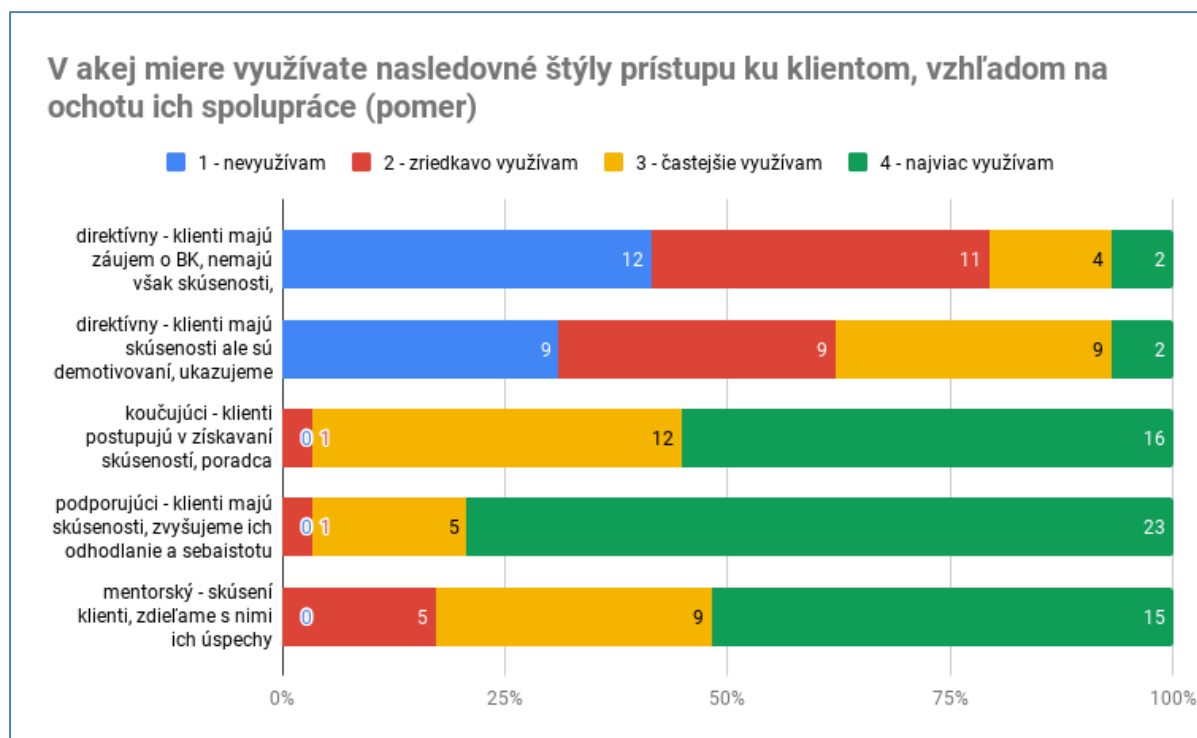
Prístupy poradcov ku klientom bilancie kompetencií

Medzi najčastejšie sa vyskytujúce problémy klientov v bilancii kompetencií patria nízka motivácia, nepripravenosť na pracovné pohovory a nedostatočné sebaopoznanie, nedostatočné zručnosti pre hľadanie zamestnania (kontaktovanie zamestnávateľov, príprava životopisu a žiadosti o zamestnanie) a prípadne nízka motivácia z dôvodu nastavenia sociálneho systému. Naopak, nedostatok pracovných príležitostí a nedostatok informácií o nich sa vyskytovali pomerne menej často. Medzi odpoveďami, ktoré vpísali priamo poradcovia, boli napríklad exekúcia, zlá sociálna situácia, rodinné vzťahy, čo opäť poukazuje na potrebu riešiť aj iné sociálne problémy klienta.

Poradcovia pri práci s bilanciou kompetencií používajú rôzne poradenské štýly:

1. podporujúci - klienti majú skúsenosti, zvyšujeme ich odhodlanie a sebaistotu,
2. koučujúci - klienti postupujú v získavaní skúseností, poradca zvyšuje ich potenciál,
3. mentorský - skúsení klienti, zdieľame s nimi ich úspechy,
4. direktívny - klienti majú skúsenosti, ale sú demotivovaní, ukazujeme im cieľ ich práce,
5. direktívny - klienti majú záujem o BK, nemajú však skúsenosti, hovoríme im, čo majú robiť.

Miera ich využívania je popísaná v tabuľke nižšie:



Medzi poradcami poskytujúcimi bilanciu kompetencií prevláda trend poskytovať poradenstvo partnerským prístupom. V každom prípade je z výsledkov zrejmé, že prístupov poradcov ku klientom sa používa viacero a je ich potrebné individuálne prispôbovať, v závislosti od konkrétneho klienta. Dá sa očakávať, že čím budú skupiny homogénnejšie vytvorené, tým aj práca v skupine, v ktorej bude možné uplatniť pre celú skupinu jeden prístup, bude efektívnejšia a pre poradcu jednoduchšia, ako keď je v skupine rôzne portfólio klientov.

Záver

Bilanciu kompetencií považujú kariéroví poradcovia za užitočnú, zaujímavú, pre klienta prínosnú a potrebnú metódu, ktorá je účinná a správne zameraná na aktuálne problémy klientov. Poradcovia pri práci s klientom využívajú širokú paletu nástrojov a prístupov, ktoré aplikujú individuálne, v závislosti od konkrétneho klienta. Znakom, že je bilancia kompetencií dobre nastavená, je aj skutočnosť, že klienta dokáže zaujať a motivovať k spolupráci, čím dovoľuje poradcovi využívať hlavne partnerský prístup ku klientovi, zameraný na rozvoj, zvyšovanie potenciálu a sebaistoty klienta.

Samotný proces bilancie kompetencií tvorí viacero fáz a činností, ktoré spolu vytvárajú sofistikovaný celok, kde každá fáza má svoje nezastupiteľné miesto. Celkové nastavenie bilancie kompetencií z pohľadu procesu a metodiky je správne, dobre pripravené a nevyžaduje si zásadné zmeny.

Pri našej práci sme identifikovali niektoré návrhy na zlepšenia:

- Prehodnotiť výberové kritériá pre absolvovanie bilancie kompetencií a individuálne posudzovať vhodnosť konkrétneho klienta pre absolvovanie bilancie kompetencií už na ÚPSVaR. Rozšírenie bilancie kompetencií aj pre iné skupiny ako len DN UoZ.
- Spájať klientov, ktorí sa majú bilancie kompetencií zúčastniť, do homogénnych skupín na základe spoločných znakov (napríklad podľa vzdelanostnej úrovne), aby prístup poradcu ku klientom v danej skupine mohol byť jednotný a konzistentný.
- Vytvoriť v procese bilancie kompetencií priestor pre sociálneho pracovníka, ktorý by, ako uvádza odborná literatúra, vykonal diagnostiku, posúdenie životnej situácie a klientovi poskytol pomoc a podporu pri hľadaní a riešení problémovej situácie.
- Realizovať s poradcami poskytujúcimi bilanciu kompetencií pravidelnú supervíziu pre zvyšovanie profesionálnych kompetencií, ako prevenciu syndrómu vyhorenia a tiež ako príležitosť spájať poradcov a informovať sa o ich potrebách
- Užšia spolupráca, výmena informácií medzi externými poradcami poskytujúcimi bilanciu kompetencie s poradcami ÚPSVaR a zabezpečiť dobrovoľnosť účasti klientov na bilancii kompetencií.
- Rozšíriť 2. etapu bilancie kompetencií o ďalšiu fázu – katamnéza (ďalšie dlhodobejšie sprevádzanie klienta).



Bc. Marcel Čambal, 40 r., projektový manažér, metodik v bankovej inštitúcii, študent Vysoké školy zdravotníctva a sociálnej práce sv. Alžbety Bratislava, odbor sociálna práca

Kontakt: marcel.cambal@gmail.com