

ISSN 1338-8231

KARIÉROVÉ PORADENSTVO v teórii a praxi

2020
číslo
18



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, nezávislá expertka
Mgr. Eva Uhríková, Navigácia v povolání
doc. PhDr. Iva Kirovová, Ph.D., VŠB – Technická univerzita Ostrava
Mgr. Kateřina Hašková, Sdružení pro kariérové poradenství a kariérový rozvoj
Ing. Helena Košťálová, Evropská kontaktní skupina, Praha

Vydavateľ:

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



Vychádza dvakrát za rok.
Toto číslo vyšlo v decembri 2020.

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
KARIÉROVÉ PORADENSTVÍ JAKO NÁSTROJ INTEGRACE CIZINCŮ V MULTIKULTURNÍ SPOLEČNOSTI	
Dominik Fojtík	6
ANGAŽOVANOSŤ ZAMESTNANCOV A OCHOTA UROBIŤ NIEČO NAVYŠE	
Elena Lisá	14
KARIÉROVÉ PORADENSTVÍ V ITÁLII, LITVĚ A ČESKÉ REPUBLICE	
Kristina Březinová	25
ONLINE KARIÉROVÉ PORADENSTVÍ ANEB TANEC MEZI KLÁVESAMI	
Nora Jakobová – Dorota Madziová	59
RODOVO CITLIVÉ KARIÉROVÉ PORADENSTVO	
Rozhovor s doc. Mgr. Monikou Bosou, PhD.	65
KVALITNÁ KARIÉROVÁ VÝCHOVA A KARIÉROVÉ PORADENSTVO PRE DETI A MLADÝCH ĽUDÍ ZAČÍNA PODPOROU UČITEĽOM A PORADCOM	
Mária Jaššová	72
NA UPJŠ V KOŠICIACH SA OD NOVÉHO AKADEMICKÉHO ROKA VYUČUJE PREDMET KARIÉROVÉ PORADENSTVO PRE PSYCHOLÓGOV	
Zuzana Kožárová	75
S EUROPASSOM O KROK ĎALEJ VO VZDELÁVANÍ A KARIÉRE	
Zuzana Valachová	78
RECENZIA: KARIÉROVÁ ADAPTABILITA. JEJÍ PODOBY, PROMĚNY, SOUVISLOSTI A ROLE V ŽIVOTĚ MLADÝCH DOSPLĚLÝCH PROCHÁZEJÍCÍCH STŘEDNÍM ODBORNÝM VZDĚLÁVÁNÍM (PETR HLAĎO A LUCIE KVASKOVÁ, EDS.)	
Lenka Martinkovičová.....	80
RECENZIA: JAK SPOLU S DÍTĚTEM ZVLÁDNOUT VOLBU POVOLÁNÍ? PRŮVODCE RODIČE (ANDREA CSIRKE – PETRA ŠNEPFENBERGOVÁ)	
Štefan Grajcár	84

TABLE OF CONTENTS

EDITORIAL	4
CAREER GUIDANCE AS A TOOL FOR INTEGRATION OF FOREIGNERS IN A MULTICULTURAL SOCIETY	
Dominik Fojtík	6
EMPLOYEES' ENGAGEMENT AND WILLINGNESS TO DO SOMETHING EXTRA	
Elena Lisá	14
CAREER GUIDANCE IN ITALY, LITHUANIA AND THE CZECH REPUBLIC	
Kristina Březinová	25
ONLINE CAREER GUIDANCE OR DANCING AMONG KEYS	
Nora Jakobová – Dorota Madziová	59
GENDER-SENSITIVE CAREER GUIDANCE	
Interview with Monika Bosá, PhD.	65
QUALITY CAREER EDUCATION AND CAREER GUIDANCE FOR CHILDREN AND YOUNG PEOPLE START WITH THE SUPPORT TO TEACHERS AND GUIDANCE PRACTITIONERS	
Mária Jaššová	72
AT THE UPJŠ IN KOŠICE, NEW “CAREER COUNSELLING FOR PSYCHOLOGISTS” COURSE IS AVAILABLE TO UNIVERSITY STUDENTS	
Zuzana Kožárová	75
ONE STEP FURTHER IN EDUCATION AND CAREER WITH THE EUROPASS	
Zuzana Valachová	78
BOOK REVIEW: CAREER ADAPTABILITY. ITS FORMS, CHANGES, CONTEXT AND ROLE IN THE LIFE OF YOUNG ADULTS, STUDENTS OF THE SECONDARY VOCATIONAL EDUCATION (PETR HLAŽO AND LUCIE KVASKOVÁ, EDS.)	
Lenka Martinkovičová	80
BOOK REVIEW: HOW TO MANAGE CAREER CHOICE TOGETHER WITH A CHILD? PARENT'S GUIDE	
Štefan Grajcár.....	84

EDITORIÁL

Milí čitatelia,

číslo, ktoré vám predkladáme na sklonku roka 2020, završujeme deviaty rok vydávania nášho elektronického časopisu a tešíme sa, že dnes má časopis už široký okruh čitateľov v oboch našich republikách, no príležitostne aj v bližšom či vzdialenejšom zahraničí.

V úvodnom príspevku sa Dominik Fojtík zamýšľa nad tým, aké sú špecifiká kariérového poradenstva pre cudzincov a ako môže kariérové poradenstvo pomôcť nielen v procese ich integrácie, ale aj aký môže mať dopad na celú spoločnosť. Zamestnávateľia na Slovensku považujú angažovanosť a ochotu urobiť niečo navyše za dôležitú, no pritom málo napĺňanú zručnosť zamestnateľnosti na strane absolventov – cieľom článku Eleny Lisej je stručne, no zrozumiteľne predstaviť tieto pojmy tak, ako ich definuje psychológia a prax.

Kristina Březinová, nadväzujúc čiastočne na svoj článok v čísle 15/2019, tentoraz prezentuje viaceré výsledky výskumnej sondy realizovanej v rámci projektu Follow your way, v ktorej porovnáva situáciu kariérových poradcov v Taliansku, Litve a v Českej republike. Situačne veľmi aktuálne a pre praktikov nesmierne užitočné sú skúsenosti Nory Jakobovej a Doroty Madziovej s online kariérovým poradenstvom, ktoré predstavujú v ďalšom článku.

Rodovo citlivé kariérové poradenstvo je pre mnohých z nás nová téma, o tom, ako aspekt rodu reflektujeme v kariérovom poradenstve, kariérovej výchove a vzdelávaní v našich školách, sa rozprávame s doc. Monikou Bosou, PhD., autorkou a spoluautorkou viacerých publikačných výstupov zameraných na túto tému.

O niektorých výstupoch národného projektu, ktorý realizuje Výskumný ústav detskej psychológie a patopsychológie a ktoré by mali významne pomôcť pri zvyšovaní kvality služieb kariérového poradenstva, kariérovej výchovy a vzdelávania v našich školách a školských poradenských zariadeniach, vo svojom príspevku píše Mária Jaššová.

Dobrou správou pre kariérové poradenstvo na Slovensku je informácia, že na UPJŠ v Košiciach sa v tomto akademickom roku začal vyučovať predmet „Kariérové poradenstvo pre psychológov“, jeho lektorkou (spoločne s Veronikou Zibríniovou) a autorkou príspevku je Zuzana Kožárová. Nasledujúci článok, ktorého autorkou je Zuzana Valachová, predstavuje európsky rámec Europass, ktorý má podporovať transparentnosť a porozumenie v oblasti zručností a kvalifikácií získaných vo formálnom, neformálnom a informálnom prostredí v EÚ.

Posledné dva príspevky prinášajú recenzie dvoch pozoruhodných publikácií domácich, českých autorov a autoriek – „Kariérová adaptabilita. Její podoby, proměny, souvislosti a role v životě mladých dospělých procházejících středním odborným vzděláváním“ (P. Hladío a L. Kvásková ako editori) a „Jak spolu s dítětem zvládnout volbu povolání. Průvodce rodiče“ (A. Csirke a P. Šnepfenbergrová)

Prajeme Vám príjemné čítanie!

Štefan Grajcár & tímy Euroguidance SK & CZ

Vážení čitatelia,

nasledujúce číslo časopisu KARIÉROVÉ PORADENSTVO V TEÓRII A PRAXI vyjde **v júli 2021**.

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

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 2021

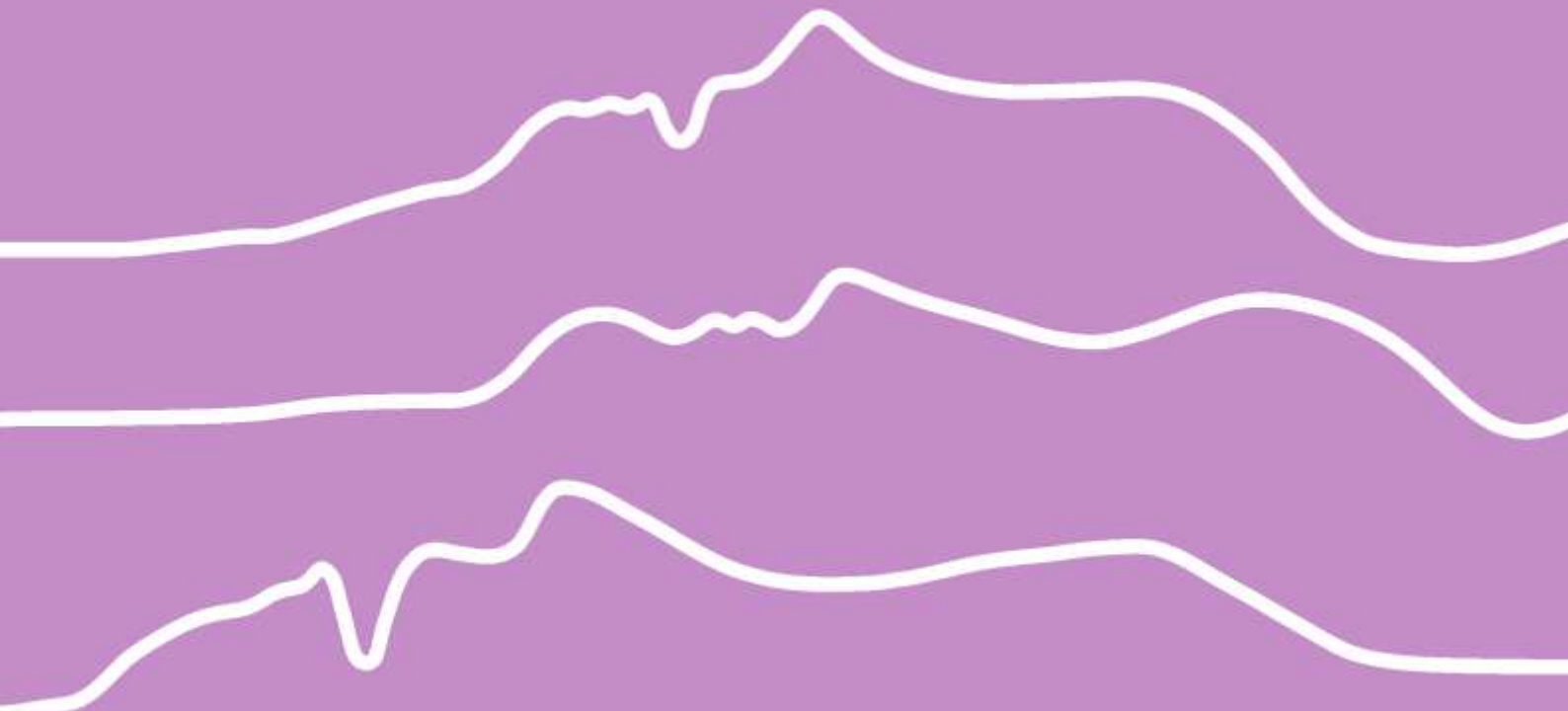
na adresu slovenského centra Euroguidance (euroguidance@saaic.sk) alebo centra v Českej republike (euroguidance@dzs.cz), prípadne zostavovateľovi čísla (stefan.grajcar@gmail.com).

Ďakujeme!

Centrum Euroguidance Slovensko
& Centrum Euroguidance Česká republika



 euro | guidance



KARIÉROVÉ PORADENSTVÍ JAKO NÁSTROJ INTEGRACE CIZINCŮ V MULTIKULTURNÍ SPOLEČNOSTI

Dominik Fojtík, EKS

Abstrakt:

Článek nabízí zamyšlení nad tím, jaká specifika má kariérové poradenství pro cizince a jak může kariérové poradenství konkrétně sloužit nejenom v procesu integrace jednotlivce, ale jaký může mít dopad na celou společnost. Text se dotýká témat jako sociální koheze, sociální spravedlnost nebo multikulturní společnost a dává je do souvislostí s kariérovým poradenstvím pro cizince. Článek si klade za cíl podhalit význam a přínos kariérového poradenství pro cizince v současné multikulturní společnosti a vymezit specifika, kterými tato služba pro cizince disponuje. Prostor je věnován také samotné osobě poradce a kritické reflexi jako nástroji pro snižování negativního dopadu stereotypů a předsudků.

Klíčová slova: cizinci, kariérové poradenství, integrace, sociální koheze, sociální spravedlnost, zmocňování, kritická reflexe

Abstract:

The article offers reflections on the specifics of career counselling for foreigners and how career counselling can specifically serve not only in the process of integration of the individual, but what impact it can have on society as a whole. The text touches on topics such as social cohesion, social justice or a multicultural society and links them to career guidance for foreigners. The article aims to reveal the importance and benefits of career counselling for foreigners in today's multicultural society and to define the specifics that these services for foreigners have. The space is also dedicated to the counsellor himself and critical reflection as a tool for reducing the negative impact of stereotypes and prejudices.

Keywords: foreigners, career counselling, integration, social cohesion, social justice, empowerment, critical reflexion

Vymezení kariérového poradenství v procesu integrace cizince

Kariérové poradenství lze chápat jako pomoc jednotlivci nebo skupině jednotlivců, kteří se rozhodují o dalším vzdělávání nebo pracovním uplatnění. Je nezbytné, aby kariérové poradenství reflektovalo proměny společnosti a aby tyto poznatky byly při poradenství brány v úvahu. To však neznamená, že kariérový poradce bude vystupovat jako zástupce státu, zaměstnavatele, trhu práce apod., ale měl by mít nestranný pohled, v jehož zájmu budou stát

jedincovi zájmy, vize, předpoklady, přání, dovednosti, schopnosti, motivace, emoce, hodnoty, cíle a sny (Vosmik, 2018).

Kariérové poradenství pro cizince však často nestojí jako služba sama o sobě, ale bývá součástí tzv. sociálního poradenství, které má za cíl zlepšit celkovou orientaci cizince v dané společnosti. Tento typ poradenství se tedy primárně nezaměřuje na rozvoj konkrétních schopností a dovedností pro řízení vlastní pracovní dráhy nebo na kariérní postup či pracovní tranzici, často jeho součástí není ani příprava k pracovnímu pohovoru. Jeho záměrem je mnohdy především předání elementárních informací o českém pracovním trhu, představení možností, kde hledat práci a také nastínění právních předpisů, které se k zaměstnání vztahují (Multikulturní centrum Praha, 2013,). V České republice lze pozorovat, že kariérové poradenství pro cizince nemá své samostatné místo, ale je mnohdy součástí jiných poradenských služeb, případně součástí jednotlivých projektů. I přesto by však mělo dodržovat zásady a etické normy kariérového poradenství, tedy nestrannost poradce, a především respektovat a reflektovat zájmy a cíle konkrétního cizince, který tuto službu využívá.

Protože „proces integrace je multidimenzionální a má svoje specifické zaměření a dynamiku, bývá integrace cizinců zkoumána a hodnocena z hlediska různých dimenzí života společnosti, jako je například zaměstnání, vzdělání, péče o zdraví, úroveň jazykové vybavenosti, bydlení, participace v rámci sociální oblasti, politická participace“ (Horáková, 2014, s. 12). Z tohoto důvodu můžeme kariérové poradenství považovat za významnou součást integrace cizince, která ho podporuje především ve zmíněné dimenzi zaměstnání a vzdělání, ale sekundárně se může dotýkat i dimenzí dalších (např. úroveň jazykové vybavenosti, participace v rámci sociální oblasti). Aby však došlo k plné integraci cizince do hostitelské společnosti, je zapotřebí existence několika předpokladů, které zajistí dostatečnou komplexitu a dynamiku procesu. Mezi tyto předpoklady lze dle Schebelle a kolektivu (2015) zařadit následující:

- schopnost komunikace, která umožní zapojení se do života hostitelské společnosti;
- zaměstnání, které zajišťuje finanční samostatnost v hostitelské zemi;
- přístup ke vzdělávání, pomocí něhož si lze zvýšit kvalifikaci;
- konkurenceschopnost a profesní mobilitu na trhu práce;
- přístup k informacím a orientaci v hostitelské zemi pro zajištění dalších nezbytných potřeb jako je bydlení, zdravotní péče apod.

Výčet výše uvedených předpokladů rozhodně není úplný, nicméně uvedené příklady zřetelně zobrazují, že informace o aktuální situaci (kultura, pracovní trh, legislativa, možnosti vzdělávání, zdravotní péče apod.) v hostitelské zemi mají pro cizince markantní význam. Tato teze opět podporuje význam kariérového poradenství pro cizince, neboť takový jedinec mnohdy nemá dostatek výše uvedených informací a sám si je nedokáže obstarat. V častých případech proto vyhledává odborné služby, které mu v této situaci můžou pomoci.

Výsledkem integrace cizince nemá být ztráta jeho vlastní identity a kultury, ale akceptace a tolerance majoritní a minoritní skupiny navzájem, která vede k vyšší sociální kohezi (soudržnosti) společnosti bez konfliktů mezi zástupci jednotlivých skupin (Schebelle et al., 2015). Z tohoto faktu plyne, že kariérové poradenství pro cizince nemá význam pouze pro jednotlivce

jako takového, ale pro celou společnost, neboť tím, že přispívá k lepší integraci cizince, tak přispívá k vyšší sociální kohezi společnosti jako celku.

Specifika kariérového poradenství pro cizince

Jak uvádí Kraus (2014) dnešní svět je mnohem otevřenější a více propojený vzájemnými souvislostmi, než to bylo dříve, a to zejména vlivem globalizačních tendencí, jejichž průvodním jevem je také migrace obyvatel. Proto lze současnou společnost charakterizovat jako multikulturní, neboť se v ní prolínají a koexistují různé kultury. Gutmannová (2001, s. 39) zmiňuje, že „*multikulturní společnost a společenství se musí zasahovat o svobodu a rovnost všech lidí na základě respektu k rozumovým, intelektuálním, politickým a kulturním rozdílům. Vzájemný respekt vyžaduje široce rozšířenou ochotu a schopnost artikulovat rozdíly v našich míněních; zastávat je vůči lidem, kteří je nesdílejí; rozeznávat rozdíly v míněních, jež jsou hodny či nehodny úcty, a ochotu měnit vlastní mínění s ohledem na dobře zdůvodněnou kritiku*“. V multikulturní společnosti je tedy na místě respekt, ochrana základních lidských práv a uznání zvláštních potřeb jednotlivců, kteří jsou příslušníci určité kulturní skupiny. Takový přístup by měli zastávat a obhajovat i poradci, kteří s lidmi z jiných zemí pracují.

Česká republika není výjimkou, a i ona se stává destinací mnoha cizinců. A ne všichni lidé, kteří se ocitnou v novém prostředí, se v něm naučí rychle pohybovat. Často jim chybí důvěra ve vlastní schopnosti a dovednosti. Proto se obrací na různé instituce (ziskového či neziskového charakteru) nabízející různý typ služeb a poradenství. Zde existuje velké riziko tzv. „klientů“ – tedy zprostředkovatelů (především u osob z bývalého SSSR), kteří za poměrně vysoké poplatky vyřizují různá povolení a těžší z neznalosti cizinců českých reálií a právně-legislativního kontextu, a prohlubují nesamostatnost a závislost cílové skupiny. Navíc v některých zemích (např. Ukrajina) služby zdarma moc neexistují, cizinci tak mají apriori nedůvěru k bezplatným službám neziskových organizací a jdou často rovnou ke zmíněným zprostředkovatelům. Z tohoto důvodu se může organizacím, které podporu migrantům nabízí, jevit jako nesnadné, správné cílení, vyhledávání a oslovování těchto jedinců tak, aby jim důvěřovali a využili jejich služeb.

Avšak pro cizince je často jednodušší nebýt při orientaci v novém prostředí sám a nemuset si veškeré záležitosti vyřizovat samostatně. Avšak je zde riziko, že si na některých službách, které podporují migranty při vstupu a pobytu v České republice, vypěstuje tento jedinec závislost. Cizinec se pak stává zranitelnějším a na delší dobu odkázaným na vnější pomoc. Proto je zapotřebí již od počátku služeb vést klienta k samostatnosti a aktivitě (Multikulturní centrum Praha, 2013). To lze příkladně demonstrovat na pomoci v pracovní oblasti: nebudeme klientovi říkat „napíšeme Vám životopis a najdeme Vám práci“, nýbrž „naučíme Vás, jak psát životopis a ukážeme Vám, jak se práce hledá“. Je potřeba ke klientům přistupovat v partnerském vztahu a být si vědom, že zodpovědnost a aktivita leží především na nich samotných. Tento přístup lze popsat jako tzv. empowerment.

Na druhou stranu nelze po klientovi chtít, aby dělal jeden velký životní krok za druhým. Neboť pro některé z nich se situace zlepšila už jen tím, že se bezpečně dopravili do České republiky, protože nová země může nabízet:

- bezpečnejší situaci než v jejich domovské zemi;
- větší sociální jistoty a vyšší výdělek než v domovské zemi;
- shledání se s rodinným příslušníkem;
- absenci pronásledování politickým režimem apod.

Získání zaměstnání pak může být cizinci často vnímáno až jako sekundární. I přesto je však možné postupnou motivací, zvyšováním sebevědomí, získáváním zkušeností a poskytováním informací rozšiřovat jedincovy obzory a dál posouvat jeho životní cíle. Aby mohl poradce kvalitně poskytnout kariérové (profesní, pracovní) poradenství cizinci, Günter a kolektiv (2015) doporučují, že by měl znát:

- situaci cizinců v ČR;
- právní rámec zaměstnávání cizinců a jejich pobytu v ČR;
- možnosti vzdělávání cizinců v ČR a uznávání předchozího vzdělávání;
- kontakty na další instituce a organizace, kam cizince odkázat;
- strukturu a vedení poradenského rozhovoru.

Poradce by měl k cizinci přistupovat v partnerském vztahu, bez předsudků a stereotypů a měl by si být vědom toho, že kulturně-společenské zvyky, které si cizinec s sebou přinesl ze země jeho původu, se můžou lišit od zvyků české společnosti a můžou být i bariérou při získávání pracovního uplatnění. Dále by měl být poradce vybaven různými nástroji a technikami kariérového poradenství, stejně jako určitými osobními kvalitami (např. empatie, trpělivost, otevřenost, schopnost reflexe vlastního chování a jednání).

Jako další bariéry, kterým cizinci můžou čelit při vstupu na pracovní trh v ČR uvádí Günter a kolektiv (2015) následující:

- neznalost jazyka;
- vzdělání a praxe z jiné země (často obtížně přenositelné do českého prostředí);
- nedostatek informací o trhu práce;
- dlouhodobá nezaměstnanost (např. kvůli výuce jazyka, adaptaci na české prostředí apod.);
- neznalost práv a povinností v českém prostředí;
- neznalost české kultury;
- obavy, mylná očekávání a představy, negativní stereotypy;
- nízké sebevědomí a víra ve vlastní schopnosti, znalosti a zkušenosti;
- nejistota ohledně budoucnosti;
- sociální izolace.

Poradce si tedy musí být vědom těchto možných bariér a měl by u svého klienta identifikovat, které konkrétní bariéry se ho týkají a postupnou prací by měl poradce podporovat cizince k odstranění těchto bariér.

Fakt, že mají cizinci často zkušenosti z jiného sociokulturního i ekonomického kontextu, který je výrazně znevýhodňuje na trhu práce, vytváří pro poradce další pole působnosti, ve kterém je potřeba zakročit. Nabízí se otázka, jak tyto nevýhody obrátit ve výhody, a proto se obvykle

mnohem více než s českou majoritou pracuje na mapování kompetencí, které jedinec rozvinul nebo získal neformální či informální cestou. Vědomí si vlastních kompetencí (schopností, dovedností, znalostí), tedy toho, že má cizinec co nabídnout i na nedomácím pracovním trhu, vede k větší sebejistotě a sebedůvěře. Často je právě mapování a pojmenování si kompetencí momentem, který klienta aktivizuje a povzbudí do další akce.

Osoba poradce v multikulturním kariérovém poradenství

Jádro osobního poradenství tvoří rozhovor a hlavním nástrojem celého poradenského procesu je osoba poradce. Je zásadní, aby poradce měl odpovídající dovednosti pro vedení efektivního rozhovoru s pozitivním dopadem. Mezi tyto dovednosti patří umění budovat vztah s klientem, aktivní naslouchání, empatie, efektivní kladení otázek, dovednost rozvíjet sebereflexi u klienta, stejně jako porozumění vlastním domněnkám, stereotypům, předsudkům a obratnost v přemýšlení o své poradenské praxi.

Právě předsudky a stereotypy hrají v multikulturním poradenství kritickou roli. Goleman (1995, s. 147) píše, že: „*předsudky jsou emočním postojem, který si v životě osvojujeme velmi záhy. Proto je velmi obtížné své předsudky zcela vykořenit, přestože jako dospělí lidé pochopíme jejich nepříjemnost.*“ Předsudky se tedy zakládají na emocích, proto je velmi obtížné se jich zbavit, ačkoli intelektuální přesvědčení nám káže něco jiného. Racionálně si můžeme uvědomovat špatnost a negativní dopad předsudků a stereotypního chování, přesto v nás stále můžou tato limitující přesvědčení zůstat. Tyto předpojatosti působí často skrytě, neuvědomovaně. Z tohoto důvodu se kritická reflexe vlastního přesvědčení poradce a vlastní praxe jeví jako zásadní při práci s cizinci. Kritickou reflexí je myšleno aktivní a průběžné zkoumání teorií, přesvědčení a předpokladů, ze kterých vychází chování, jednání, rozhodování a práce poradce a také uvažování nad vlastní praxí a zhodnocení přístupu ke klientovi.

V České republice se kritická reflexe a rozvoj kulturní uvědomělosti a kulturní citlivosti u kariérových poradců příliš neřeší. Etické kodexy či kvalitativní normy (kde popsána problematika bývá zmiňována) pro poskytovatele poradenských služeb existují minimálně. V jiných zemích (např. Kanada, USA) bývá zmíněné téma součástí výcviku poradců. U nás je to pole téměř neorané, ačkoli rozvoj sebereflexních dovedností pomáhá poradcům osvětlit a bojovat s kulturní předpojatostí a rasovými předsudky.

Přínos kariérového poradenství pro cizince

Je tedy nesporné, že má kariérové poradenství přínos v integračním procesu jednotlivce v nové zemi. Tento přínos se však promítá do různých oblastí. Lze uvést, že díky práci poradce může cizinec získat větší přehled o jeho možnostech na pracovním trhu, dosáhnout většího sebevědomí a sebejistoty, neboť bude vědět, jak psát životopis, motivační dopis, jak vůbec žádat o práci a prezentovat sebe na pracovním pohovoru. Dále se naučí pracovat s vlastními kompetencemi, které si pojmenuje. Ačkoli je praxe z jiné země často těžko přenositelná do praxe nové země, mnoho kompetencí, které si cizinec v původní zemi osvojil, může stejně dobře využít i v zemi nové. Zmíněné přínosy s sebou samozřejmě nesou důsledky jako rychlejší

získání práce a finanční zabezpečení, které opět může přinést větší jistotu a stabilitu do života cizince. Kariérové poradenství tedy nabízí cizinci nový pohled na jeho situaci, podává mu pomocnou ruku a příležitost k aktivnímu přístupu ke zlepšení jeho situace.

Tento přínos pro konkrétního jedince se promítne i do celé společnosti, a to nejenom vzrůstem sociální koheze, ale taktéž podporou sociální spravedlnosti, o kterou by kariérový poradci měli usilovat. Hooley a Sultana (2016) otevírají otázku kariérového poradenství a sociální spravedlnosti a uvádí, že pokud má kariérové poradenství formulovat smysluplnou reakci na společenskou nespravedlnost, musí vycházet z různých teoretických tradic a stimulovat nové formy praxe. Zájem o sociální spravedlnost z pohledu kariérového poradenství otevírá řadu nových způsobů myšlení. Navíc, jak uvádí Hooley (2015), kariéra je důležitá, neboť je základem pro seberealizaci jedinců a je jádrem sociálně spravedlivé společnosti. Proto by poradenství v této oblasti nemělo být vnímáno jako okrajová činnost, ale jako společenská mise, která může přispět k vytvoření nového druhu společnosti a k tomu, aby společnost fungovala v zájmu všech.

Shrnutí

Fungování trhu práce není ve všech zemích stejné. Odlišná může být nejenom legislativa, ale vůbec přístup ke hledání práce, tvorbě životopisu, motivačního dopisu a různé možnosti spojené s vyhledáváním volných pracovních míst nebo rozdílná podoba přijímacího pohovoru. Země, ze které cizinec přichází, nemusí mít nezbytně jinou strukturu pracovního trhu, většinou tomu však tak bývá. Z toho důvodu je tedy podstatné, aby se cizinec nejdříve dozvěděl o možnostech, které mu český pracovní trh nabízí a aby získal informace, které mu pomůžou k získání odpovídajícího zaměstnání.

Neméně důležitá je také znalost sociokulturního prostředí. Absence této znalosti může způsobit řadu kroků, které migrantům znemožní získání práce. Některé skutečnosti, které vedou ke znemožnění získání práce, jsou však často neuvědomované a sám jedinec by na ně jen obtížně přicházel. Pro cizince pak tyto neuvědomované skutečnosti mohou být významnými překážkami v proniknutí na trh práce a v dalším pracovním růstu a rozvoji, což může mít z dlouhodobého hlediska negativní dopad na životní úroveň jedince a rovněž na jedincovu motivaci, sebejistotu, sebevědomí apod. Je proto na místě, aby cizinec vyhledal odborného průvodce, který mu v této oblasti pomůže a ulehčí mu orientaci na pracovním trhu. S motivací, sebejistotou a sebevědomím se také pojí sebepoznání – znalost vlastních kompetencí, zkušeností a kvalit, které může jedinec nabídnout novému zaměstnavateli. Neméně důležitou složkou v poradenství je pak dovednost, jak tyto kvality a kompetence prezentovat.

Osoba poradce by v procesu poradenství pro cizince měla rozvíjet kromě poradenských technik také kritickou reflexi, aby dokázala snížit působení hluboce vrytých stereotypů a předsudků a dokázala poskytnout opravdový partnerský přístup. Nejedná se o jednou ukončený proces reflexe, ale o kontinuální zvažování vlastního přístupu a uvažování nad vlastní praxí. Důležité je si však uvědomit, že (kariérové) poradenství stojí (a padá) na osobnosti a přístupu poradce. Neboť ačkoli může mít kariérové poradenství nesporný pozitivní dopad, s nezodpovědným

a nekompetentním přístupem poradce můžou jít všechna tato pozitiva (pro jednotlivce i společnost) stranou.

Text vznikl v rámci projektu Jsme v Praze doma (číslo projektu CZ.03.2.X/0.0/0.0/18_095/0011223), který je financovaný z Operačního programu Zaměstnanost. Projekt je realizován od srpna 2019 do ledna 2022 a je zaměřený na integraci cizinců ze třetích zemí žijících v Praze.

Seznam použité literatury

- GOLEMAN, Daniel. *Emoční inteligence*. Praha: Metafora, 1995. ISBN 978-80-7359-334-6.
- GÜNTER, Vladislav a kol. *Jak a proč být průvodcem cizince: Příručka (nejenom) pro dobrovolníky*. Praha: Centrum pro integraci cizinců, 2015. ISBN 978-80-905526-3-0.
- HOOLEY, Tristram. *Emancipate yourselves from mental slavery: Self-actualisation, social justice and the politics of career education*. Derby: University of Derby, 2015. ISBN 978-1-910755-01-3.
- HOOLEY Tristram a Ronald G. SULTANA. Career guidance for social justice. *Journal of the National Institute for Career Education and Counselling*. 2016, 36, s. 2-11. ISSN 2046-1348.
- HORÁKOVÁ, Milada. *Výzkum rodin migrantů v ČR: Východiska a základní pojmy projektu Návrh informačního systému o rodinách migrantů z třetích zemí*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2014. ISBN 978-80-7416-208-4.
- KRAUS, Blahoslav. *Základy sociální pedagogiky*. Praha: Portál, 2014. ISBN 978-80-262-0643-9.
- LAUNIKARI Mika a Sauli PUUKARI. *Multikulturní poradenství: Teoretické základy a osvědčené postupy v Evropě*. Praha: Dům zahraničních služeb MŠMT, 2009. ISBN 978-80-87335-07-9.
- Multikulturní centrum Praha. *Metodika sdílení zkušeností v oblasti pracovního uplatnění cizinců*. Praha: Multikulturní centrum Praha, 2013. ISBN 978-80-87615-51-5.
- SCHEBELLE, Danica a kol. *Průzkum veřejného mínění cizinců z třetích zemí o otázkách integrace a jejich názorech na majoritní společnost a život v ní*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2015. ISBN 978-80-7416-225-1.
- VOSMIK, Miroslav. *Inkluze a kariérové poradenství*. Praha: Nakladatelství Dr. Josef Raabe, 2018. ISBN 978-80-7496-357-5.

**Bc. Dominik Fojtík**www.ekskurzy.cz

Autor pracuje v organizaci EKS z.s. jako lektor osobního rozvoje a kariérový poradce. Od roku 2018 aktivně poskytuje kariérové poradenství a kariérový koučink cizincům a setkává se s migranty na kurzech komunikačních dovedností. Při individuálních konzultacích uplatňuje zkušenosti z personálního oddělení, ale rád sáhne i po kreativních technikách. Dominik je držitelem certifikátu švýcarského kariérového modelu CH-Q v oblasti mapování kvalit a kompetencí a plánování profesní kariéry I. stupně. Nechává se inspirovat pozitivní psychologií a její intervence aplikuje i do poradenství. Jeho dalšími profesními tématy a oblastmi zájmu jsou wellbeing, zvládání změn, emoční inteligence a demokratické vzdělávání.

Citujte ako:

Fojtík, D. (2020). Kariérové poradenství jako nástroj integrace cizinců v multikulturní společnosti. In: *Kariérové poradenstvo v teórii a praxi* [online], 2020 (18), str. 6-13. Dostupné na internete: <https://www.euroguidance.sk/>. ISSN 1338-8231

ANGAŽOVANOSŤ ZAMESTNANCOV A OCHOTA UROBIŤ NIEČO NAVYŠE

Elena Lisá,

Fakulta sociálnych a ekonomických vied, Univerzita Komenského

Abstrakt:

Tento príspevok vznikol na základe posledných empirických zistení, že zamestnávateľia na Slovensku považujú angažovanosť a ochotu urobiť niečo navyše za dôležitú, no pritom málo napĺňanú zručnosť zamestnateľnosti na strane absolventov. Cieľom článku je priniesť stručný, no zrozumiteľný prehľad týchto pojmov tak, ako ich definuje psychológia a prax. Príspevok začíname prehľadom základných prístupov k definovaniu angažovanosti na pracovisku vo vede a v personálnej praxi. Čitateľ sa v stručnosti oboznámi s vývinom angažovanosti, ako bol tento konštrukt chápaný a operacionalizovaný. Poukazujeme na odlišnosti chápania angažovanosti vo vede a v praxi, pričom sa podrobnejšie venujeme konceptu angažovanosti zamestnancov. Nasledujú najnovšie poznatky o tom, ako je možné angažovanosť pracovníkov rozvíjať. V nasledujúcej časti, ktorá sa venuje ochote urobiť niečo navyše, opisujeme pojmy organizačného občianskeho správania a kontextuálneho výkonu, ktoré vyjadrujú ochotu urobiť niečo navyše, mimo oficiálnu pracovnú náplň a prispievajú tak k celkovej efektívnosti organizácie. Nasledujú otázky dotazníka angažovanosti zamestnancov, spolu s návodom na ich vyhodnotenie. Organizačné občianske správanie sa dá merať viacerými dotazníkmi, ktoré uvádza odborná literatúra. Odkazy na tieto zdroje tvoria záver článku.

Kľúčové slová: angažovanosť zamestnancov, rozvoj angažovanosti, organizačné občianske správanie, kontextuálny výkon, dotazník angažovanosti

Abstract:

We base this article on the current empirical findings that employers in Slovakia consider engagement and willingness to do something extra as an essential but little fulfilled employability skill of graduates. The article aims to provide a brief but clear overview of these concepts defined by psychology and practice. We begin the paper with an overview of basic approaches to defining workplace engagement in science and personnel practice. The reader will be briefly acquainted with the development of engagement, how this construct was understood and operationalized. We point out the differences in the understanding of engagement in science and practice while we pay more attention to the concept of employee engagement. The following is the latest knowledge on how employee engagement can be developed. In the following section, which deals with the willingness to do something extra, we describe the concepts of organizational citizenship behavior and contextual performance, which

express the willingness to do something extra outside the official workload and contribute to the organization's overall effectiveness. The following are the questions of the employee engagement questionnaire, together with instructions for their interpretation. Organizational citizenship behavior can be measured by several questionnaires, which are reported in the literature. Links to these resources form the conclusion of the article.

Keywords: employee engagement, organizational citizenship behavior, contextual performance, employee engagement questionnaire

Angažovanosť

Prieskumy angažovanosti zamestnancov majú svoje korene v prvej svetovej vojne, kedy americká armáda realizovala prieskumy morálky (angl. morale survey), aby zistila aká je v oddiele ochota bojovať (Cappelli, Eldor, 2019). Po vojne sa prieskumy morálky preniesli do súkromného sektora a ich popularita narástla zvlášť v tridsiatych rokoch, keď ich veľké spoločnosti začali používať ako nástroj boja proti odborom. Tam majú korene faktory spokojnosti zamestnancov s nadriadeným alebo s platom. V prípade nespokojnosti tak mohli spoločnosti zasiahnuť intervenciami skôr, než odbory. V päťdesiatych rokoch sa vplyv odborov oslabil, no HR oddelenia neprestali využívať prieskumy na to, aby zisťovali spokojnosť zamestnancov s platom, benefitmi, pracovným rozvrhom. Prieskumy slúžili ako nástroj prevencie pred fluktuáciou zamestnancov. Vychádzali z predpokladu, že spokojnosť zamestnancov súvisí pozitívne s ich výkonom. Popularita prieskumov spokojnosti poklesla v osemdesiatych rokoch dvadsiateho storočia, kedy sa ukázalo, že spokojný zamestnanec nemusí byť vždy výkonný zamestnanec. Ukázalo sa, že produktivitu zamestnancov a to, ako ťažko pracujú, lepšie predikuje angažovanosť zamestnancov než ich spokojnosť.

V deväťdesiatych rokoch americký psychológ W. A. Kahn skúmal, do akej miery zamestnanec odovzdá samého seba a svoju energiu práci. Kahn (1990, s. 700) definoval osobnú angažovanosť ako „zamestnanie a súčasne vyjadrovanie preferovaného ja v pracovných úlohách, ako to, čo posilňuje spojenie medzi prácou, inými a osobnou účasťou (fyzickou, kognitívnu a emočnou)“. Opísal angažovaného zamestnanca ako osobu, ktorá efektívne a intenzívne pracuje, preberá na seba úlohy z vlastnej iniciatívy a je lojálnym zamestnancom. Je to osoba zaujatá prácou, ktorá investuje kognitívnu, fyzickú a emocionálnu energiu do pracovného výkonu: (1) fyzicky venuje svoju energiu na vyriešenie pracovnej úlohy; (2) kognitívne venuje svojej práci celú pozornosť; (3) emocionálne v ňom práca vyvoláva pozitívny stav a je prácou nadšený. Koncept angažovanosti preniesol záujem aj na oblasť vyhorenia zamestnancov. Poukázal na to, že pracovný výkon trpí, ak je zamestnanec vyčerpaný psychologicky alebo emocionálne. V prípade, že nedostatok energie bráni pracovnému výkonu, tak potom protiklad nedostatku energie, čiže angažovanosť výkon podporuje.

Z tejto myšlienky vychádzali Schaufeli a Baker (2004), ktorí definovali pracovnú angažovanosť ako „pozitívny, napíňajúci, pracovne orientovaný stav mysle, ktorý je charakterizovaný dôraznosťou (angl. vigor), oddanosťou (angl. dedication) a pohltením (angl. absorption).

Angažovanosť vyjadruje skôr pretrvávajúci a prenikavý emočne-kognitívny stav, než momentálny a špecifický stav. Tento emočne-kognitívny stav nie je zameraný na žiaden objekt, udalosť, jednotlivca alebo správanie. Dôraznosť je charakterizovaná vysokou úrovňou energie a mentálnej odolnosti popri práci, ochotou investovať úsilie jednotlivca do práce a vytrvalosť aj v prípade, že jednotlivec čelí ťažkostiam. Oddanosť sa týka silného zaujatia prácou a zažívaním pocitu významnosti, entuziazmu, inšpirácie, hrdosti a výzvy. Pohltenie je charakterizované stavom plnej koncentrácie a šťastným pohrúžením jednotlivca do práce, pričom čas plynie rýchlo a jednotlivec sa od práce ťažko odpútava.“ (Schaufeli, Bakker, 2004, s. 4). Súvisí negatívne s psychickým vyčerpaním v práci, čo potvrdzujú aj výskumy na slovenských vzorkách participantov. Ukázalo sa, že angažovaní pracovníci sa vyznačujú nižšou úrovňou neurotizmu (Koklesová, 2019), angažovaní a spokojní pracovníci sa vyznačujú nižšou úrovňou neurotizmu a jeho subškál, ktorými sú úzkosť, hnevivosť-hostilita, depresívnosť, rozpačitosť, impulzivnosť, zraniteľnosť (Čulenová, 2014).

Mnohé zo súčasných definícií angažovanosti spadajú do chápania angažovanosti ako zamestnaneckého záväzku (Záleží mi na záujme zamestnávateľa?) a motivácie (Snažím sa aktívne prísť k záujmom zamestnávateľa?) (Cappelli, Eldor, 2019). Angažovanosť však možno považovať za odlišiteľný psychologický konštrukt s vlastnou teóriou a praxou, podobne ako iné už ukotvené organizačné konštrukty (Bakker, Albrecht, Leiter, 2011). V pracovnom a organizačnom kontexte sa zvykne chápať štyrmi základnými spôsobmi (Simpson, 2009), ako osobná angažovanosť, vyhorenie / angažovanosť, pracovná angažovanosť a nakoniec angažovanosť zamestnancov. Rovnako aj Armstrong a Taylor (2015) rozlišujú viaceré koncepty angažovanosti a to: angažovanosť zamestnancov, angažovanosť v práci a angažovanosť v organizácii. Angažovanosť vo všeobecnosti definujú ako „stav, v ktorom sú ľudia oddaní svojej práci a organizácii a sú motivovaní k dosahovaniu vysokej úrovne výkonu“ (s. 240). Koncepty angažovanosti sa medzi sebou líšia (Paulík, 2017; Paulík, 2018) a podľa Sonnentag (2011) by bolo zaujímavé systematicky porovnať prekursory a dôsledky rôznych konceptov angažovanosti. Vo vedeckej literatúre je najčastejšie operacionalizovaná tzv. pracovná angažovanosť (angl. work engagement), pričom v praxi sa uplatňujú najmä prieskumy angažovanosti zamestnancov (angl. employee engagement). V snahe odlišiť sa od konkurentov prieskumné agentúry definujú angažovanosť odlišne, čím vzniká nejednotnosť v definovaní a chápaní konceptu angažovanosti.

Jeden z najznámejších konštruktov angažovanosti definuje Gallupov inštitút. Angažovanosť zamestnancov definujú (Harter, Schmidt, Hayes, 2002, s. 269) ako „zapojenie jednotlivca do práce a spokojnosť s prácou rovnako ako aj nadšenie pre prácu“. Meracím nástrojom takto definovanej zamestnaneckej angažovanosti je dotazník The Gallup Workplace Audit (skratkou GWA), nazývaný aj Q¹². Položky dotazníka GWA sú definované tak, že odrážajú vplyv priameho nadriadeného a zároveň vysvetľujú celkovú mieru pracovnej spokojnosti zamestnancov (Buckingham, Coffman, 2000). Položky sú zároveň prekursory osobnej pracovnej spokojnosti a iných afektívnych konštruktov. Angažovanosť sa prejaví v prípade, ak sú jednotlivci emočne napojení na ostatných a kognitívne bdeli.

Spokojnosť zamestnancov ako prvý predpoklad angažovanosti zamestnanca definuje spoločnosť Mercer, pričom jej prechádza štádium spokojnosti, motivácie a oddanosti (Horváthová, Bláha, Čopíková, 2016). Súvislosť medzi spokojnosťou a angažovanosťou zamestnancov uvádzajú aj iní autori (Armstrong, Taylor, 2015). Podľa Helliwell, Layard a Sachs (2017, s. 161) „aktívna angažovanosť zamestnanca vyžaduje, aby svoju prácu pozitívne absorboval a plne sa zaviazal k napredovaniu záujmov organizácie a pracovná spokojnosť môže byť charakterizovaná ako pocit spokojnosti s prácou“. Angažovaný a zároveň spokojný zamestnanec sa považuje za prínosného pre spoločnosť (Gostick, Elton, 2010). Spokojných a zároveň angažovaných zamestnancov identifikovali v rámci prieskumov spoločnosti HealthStream Research 40% z celkového počtu dvestotisíc. Naproti tomu neangažovaní a nespokojní zamestnanci tvorili spolu 26%. Aktívne angažovaných zamestnancov je v krajinách strednej a východnej Európy zvyčajne menej ako 20%, pričom v krajinách západnej Európy je hranicou 10% (Helliwell, Layard, Sachs, 2017). Tieto čísla potvrdzujú aj najnovšie prieskumy angažovanosti výskumného inštitútu ADP, ktoré hovoria o 16% plne angažovaných pracovníkov a 84% pracovníkov, ktorí „len chodia do práce“ (Buckingham, Goodall, 2019).

Angažovaný zamestnanec (Gostick, Elton, 2010, s. 72) preukazuje „zlepšovacie návrhy a kreativitu; berie osobnú zodpovednosť za to, aby sa veci uskutočnili; túži sa podieľať na úspechu spoločnosti a tímu; má citovú väzbu k spoločnosti a k jej poslaniu a vízii“. Angažovaní zamestnanci urobia čo je potrebné, aby spoločnosť uspela, vrátane iniciatívy, inovácií a služieb zákazníkom. Zatiaľ čo spokojný zamestnanec je „šťastný so súčasným platom, benefitmi a atmosférou“ (s. 71). Najsilnejšie ukazovatele angažovanosti zamestnancov, ako ich autori uvádzajú poukazujú na extra prínos zamestnanca pre spoločnosť. Najsilnejšie ukazovatele spokojnosti zamestnancov sa týkajú príležitostí, ohodnotenia výkonu, komunikácie s nadriadeným, rovnováhy medzi prácou a súkromím a ocenenia od nadriadeného. Podobne ako vo výskume Hartera a kol. (2002) aj výsledky spoločnosti HealthStream Research ukazujú, že spokojnosť zamestnancov pozitívne súvisí s dôverou v nadriadeného. Podľa prieskumu svetového šťastia 2017 najviac zamestnancov spokojných s prácou je medzi riaditeľmi a manažérmi. V radoch prevažne manuálne pracujúcich je spokojných zamestnancov najmenej. Sú to napríklad zamestnanci v stavebníctve a baníctve, poľnohospodárstve, vo výrobe, v obchode a preprave. Podobne je to aj s angažovanosťou. V krajinách centrálnej a východnej Európy je najnižšia angažovanosť v odvetví inštalácií a opráv, stavebníctva a baníctva, obchodu a prepravy, výroby a najvyššia medzi manažérmi. V prieskume spoločnosti PWC v 47 spoločnostiach Slovenska v roku 2014 sa preukázalo, že jednoznačnou prioritou v oblasti talent manažmentu, bez ohľadu na sektor sa na Slovensku stala angažovanosť zamestnancov, ktorú označilo až 57% spoločností, o 19% viac, než v roku 2013. Ako druhú najdôležitejšiu oblasť označilo 51% spoločností motiváciu a spokojnosť zamestnancov, o 4% viac než v roku 2013 (Šimák Badačová, Sehnalová, 2014). Výsledky najnovších prieskumov očakávaní zamestnávateľov na Slovensku a v Čechách (Lisá, 2018; Lisá, Hannelová, Newman, 2019; Lisá, Medzihorský, 2018; Newman, Ivanková-Macejová, Tomčík, 2018) ukázali, že angažovanosť a ochota urobiť niečo navyše patrí k tomu, čo považujú zamestnávatelia za najdôležitejšie, no v realite sú s naplnením tohto očakávania veľmi málo spokojní.

Ako rozvíjať angažovanosť

Za jeden z najdôležitejších faktorov pri rozvoji angažovanosti sa už štandardne považuje osobnosť priameho nadriadeného zamestnanca. Platí, že manažéri sú viac angažovaní, ako zamestnanci bez vedúcej funkcie (Buckingham, Goodall, 2019). Existujú však aj výnimky. Chamorro-Premuzic (2019) uvádza, že v situácii, kedy majú podriadení vyššie skóre emočnej inteligencie ako ich nadriadený, bývajú podriadení viac angažovaní ako ich nadriadený a môžu maskovať jeho neschopnosť svojou proaktivitou. Významné vzťahy s angažovanosťou preukazuje transformačný leadership. Sila tohto vzťahu závisí od ďalších moderátorov, spomedzi ktorých sú najdôležitejšie napríklad dôvera v lídra alebo pocit psychologickej bezpečnosti (Christian, Garza, Slaughter, 2011). Pravdou je, že na angažovanosť vplyva množstvo faktorov, ktoré dokážu meniť v zamestnancovi vnímanie záväzku a príslušnosti k organizácii. Okrem toho, čo organizácia ponúka a aké príležitosti pre svojich zamestnancov poskytuje, je neodmysliteľnou súčasťou ovplyvňovania angažovanosti samotný priamy nadriadený manažér (Buckingham, Coffman, 2000). To, čo robí nadriadeného rozhodujúcim faktorom pri rozvíjaní angažovanosti, je podľa výskumov spoločnosti ADP RI (Buckingham, Goodall, 2019) niekoľko faktorov: (a) Dôvera v priameho nadriadeného, ktorá musí byť stopercentná, napríklad pri odpovediach na škále vyjadrená výrokom silne súhlasím. Ďalšie položky, ktoré súvisia s vysokou úrovňou dôvery v nadriadeného sú „V práci jasne rozumiem tomu, čo sa odo mňa očakáva“, „Mám šancu využiť každodenne v práci svoje silné stránky“. (b) Dostatok pozornosti, reálnej ľudskej pozornosti, ktorá zahŕňa osobné rozhovory nadriadeného s podriadeným na týždennej báze. Je vhodné rozprávať sa napríklad o otázkach „Aké sú priority tohto týždňa?“, „Ako môžem pomôcť?“. (c) Spoločné učenie, ktoré spočíva v tom, že si tím vytvára nové zvyky a rituály, aby všetci spoločne rástli, zatiaľ čo vykonávajú svoju prácu. (d) Dopriať členom tímu zážitky aj mimo tímu znamená, že nie je potrebné, aby zamestnanci trávili v práci celé dni a boli pripútaní k svojmu pracovnému miestu každý deň v týždni. (e) Viacero pracovných úväzkov. Najviac angažovaní zamestnanci sú tí, ktorí majú okrem hlavnej práce aj vedľajšie zamestnanie. Trvalý pracovný pomer prináša človeku istotu a zabezpečenie, ale vedľajšia práca často prináša radosť a potešenie, ktoré podporujú celkovú angažovanosť človeka. Cappelli a Eldor (2019) poukazujú na to, že úroveň angažovanosti závisí od samotných zamestnancov, ale aj od viacerých situačných faktorov (a) na strane organizácie, akými sú charakteristika pracovného zadania a zmeny v zadaní, správanie priameho nadriadeného, to čo sa deje s projektom alebo organizáciou; (b) v súkromí pracovníka, ako sú zdravie alebo rodinné problémy; (c) na strane oblasti podnikania, pričom vyššia angažovanosť býva v sociálne orientovaných spoločnostiach. Autori odporúčajú zisťovať a zvyšovať angažovanosť obyčajným rozhovorom so zamestnancami, napríklad otázkou „Čo by ste zmenili na svojej práci alebo na tom, ako ste manažovaní?“. Rozhovorom so supervízormi o tom, čo im bráni v tom, aby bolo urobenej viac práce. Aby zamestnanci pracovali angažovanejšie a produktívnejšie, je potrebné, aby mali pocit, že ich práca má zmysel a že ich pozícia prispieva zmysluplne k úspechu organizácie. Chcú mať nadriadených, ktorí vedú príkladom, poskytujú podporu, nastavujú jasné ciele a poskytujú pravidelný a zmysluplný feedback. Chcú bezpečné prostredie, v ktorom môžu prevziať riziko a skúšať nové veci. Ak chceme angažovaných zamestnancov, mali by sme začať

výberom a vyberať angažovaných zamestnancov, ktorí sa vyznačujú vyššou úrovňou svedomitosti, proaktivity a pozitívnej emocionality. Zároveň by zamestnávateľa mali prihliadať na charakteristiku práce a dbať na to, aby pridelená práca bola pre pracovníka vnímaná ako dôležitá a rozmanitá. To umožní, aby zamestnanec vnímal prácu ako zmysluplnú a mohol naplno prejavíť svoju angažovanosť (Christian, Garza, Slaughter, 2011). Pracovná angažovanosť súvisí s pracovnými charakteristikami, ktoré súvisia s vnímaním zmysluplnosti práce. Zmysluplnosť práce možno považovať za prekursor angažovanosti, pričom to ako jednotlivec vníma zmysluplnosť svojej práce, záleží od vnímania dôležitosti úlohy a rozmanitosti úloh. Angažovaný pracovník si kladie otázku „Čím môžem prispieť?“ (Drucker, 2016, s. 178). Odpoveď na túto otázku znamená hľadať nevyužitý potenciál, obracia pozornosť od jednotlivca a jeho útvaru smerom k výkonu celku. Angažovanosť jednotlivca môže ovplyvňovať vnímaná orientácia na úspech, efektívnosť práce a dosahovanie cieľov organizácie u kolegov na oddelení. Toto zistenie podporuje práca Bakker, Albrecht, Leiter (2011), ktorí formulujú tvrdenie, že individuálna angažovanosť je ovplyvňovaná tímovou angažovanosťou a prejavuje sa v zmenách vo výkone.

Angažovaní pracovníci s väčšou pravdepodobnosťou prispievajú k výkonu organizácie a ku kontextuálnemu výkonu tak, že prispievajú k tvorbe sociálneho kontextu, ktorý prispieva k tímovej práci, pomáhaniu, názoru a iným dôležitým prejavom, ktoré vedú k efektívnosti organizácie. Pracovná angažovanosť súvisí s pracovnými charakteristikami, ktoré súvisia s vnímaním zmysluplnosti práce. Zmysluplnosť práce možno považovať za prekursor angažovanosti, pričom to, ako jednotlivec vníma zmysluplnosť svojej práce, záleží od vnímania dôležitosti úlohy a rozmanitosti úloh. S angažovanosťou súvisí pozitívne aj transformačný leadership, pričom sila tohto vzťahu závisí od ďalších moderátorov, ako napríklad dôvera v lídra a pocit psychologickú bezpečnosti (Christian, Garza, Slaughter, 2011). Virgia, Maricutoiu a lancu (2019) skúmali efektívnosť intervencií pracovnej angažovanosti. Identifikovali tieto moderátory efektívnosti intervenčných programov: (a) čas po intervencii, kedy s dĺžkou času, ktorý uplynul od konca intervencie klesala efektívnosť; (b) metóda intervencie, pričom najväčšiu efektívnosť zaznamenali pri intervenciách rozvoja soft skills; (c) dĺžka intervencie, kedy najefektívnejšie intervencie boli v trvaní do piatich týždňov.

Ochota urobiť niečo navyše

Ochotu urobiť niečo navyše by sme mohli charakterizovať ako občianske organizačné správanie (Organ, 1997), extra rolové správanie alebo kontextuálny výkon (Borman, Motowidlo, 1997; Motowidlo, van Scotter, 1994). Ochota urobiť niečo navyše je dôležitým aspektom pracovného výkonu. Kontextuálny výkon je charakterizovaný aktivitami, ktoré prispievajú k psycho-sociálnemu prospechu organizácie, pričom tieto aktivity nemusia byť evidované ako súčasť formálnej pracovnej náplne alebo platené (Borman, Motowidlo, 1997; Motowidlo, van Scotter, 1994). Kritici konceptu kontextuálneho výkonu a príbuzných konceptov ako občianske organizačné správanie (skratkou OCB, angl. organizational citizenship behavior) alebo extra-rolové správanie (Stone-Romero, Alvarez, Foster Thompson, 2009) hovoria, že nie je pravdou, že toto správanie nebýva súčasťou opisu pracovnej náplne. Dokázali, že viaceré položky

dotazníkov kontextuálneho výkonu alebo OCB sú priamou súčasťou pracovnej náplne najmä pracovných pozícií orientovaných na prácu s ľuďmi. Môžeme povedať, že autori dokázali, že zložky kontextuálneho výkonu sú žiaduce a mali by byť platené obzvlášť na pracovných pozíciách, kde sa pracuje s ľuďmi. Výskumné štúdie ukazujú, že kontextuálny výkon súvisí s viacerými ukazovateľmi celkového výkonu v organizácii (Johnson, 2001) a je významným prediktorom afektívneho záväzku voči organizácii (Van Scotter, 2000). Ako taký je dôležitým psychologickým prediktorom zamestnaneckého správania, ktorý by mal byť posudzovaný v rámci všetkých dôležitých HR procesov a aktivít, akými sú opis pracovnej pozície, výber, tréning a rozvoj, hodnotenie výkonu a odmeňovanie (Werner, 2000). Borman a Motowidlo (1993) identifikovali 5 kategórií kontextuálneho výkonu: a) dobrovoľné vykonávanie úlohových aktivít, ktoré normálne nie sú formálnou súčasťou práce; b) pretrvávajúce extra nadšenie v prípade, že je potrebné k úspešnému dokončeniu vlastných úloh; (c) pomoc a spolupráca s ostatnými; (d) dodržiavanie organizačných pravidiel a postupov, aj keď je to osobne nevyhovujúce; (e) potvrdenie, podpora a obrana organizačných cieľov. Významnými prediktormi kontextuálneho výkonu sú individuálne rozdiely v osobnostných vlastnostiach pracovníkov. Kontextuálne aktivity sú dôležité pretože prispievajú k efektívnosti spôsobmi, ktoré tvarujú organizačný, sociálny a psychologický kontext. Tento slúži ako katalyzátor úlohových aktivít a procesov. Kontextuálne aktivity zahŕňajú dobrovoľné vykonávanie úlohových aktivít, ktoré nie sú formálnou súčasťou práce, pomoc a kooperáciu s ostatnými v organizácii preto, aby boli úlohy úspešne dokončené. Coleman a Borman (2000) analýzou literatúry identifikovali 27 položiek, ktoré vystihujú podstatu kontextuálneho výkonu a OCB. Kategorizovali ich do troch dimenzií: (1) interpersonálny občiansky výkon (angl. interpersonal citizenship performance), ktorý vystihuje pomoc, spolupráca, medziludský altruizmus a medziludská svedomitosť; (2) organizačný občiansky výkon (angl. organizational citizenship performance), ktorý vystihuje správanie prinášajúce benefity pre organizáciu, ako sú dodržiavanie pravidiel a postupov, byť v súlade a preukazovať lojalitu; (3) pracovná / úlohová svedomitosť, ktorá vyjadruje správanie aplikované pri výkone úloh, ako sú vytrvalosť, oddanosť, úsilie. Kontextuálny výkon a príbuzné konštrukty sú v psychológii známe už od deväťdesiatych rokov, avšak na Slovensku ani v blízkych Čechách neboli tieto konštrukty zatiaľ hlbšie vedecky overované a skúmané.

Dotazník angažovanosti zamestnancov

Ako nástroje na meranie angažovanosti zamestnancov uvádzame verejne dostupnú škálu, s deskriptívnymi hodnotami na slovenských výberových súboroch. Dotazník angažovanosti zamestnancov (Gostick, Elton, 2010) meria sedem najsilnejších ukazovateľov angažovanosti zamestnancov na 6-bodovej sebaopisovacej škále od 1 - vôbec nesúhlasím po 6 - úplne súhlasím. Dotazník dosahuje na slovenskom výskumnom súbore dobré až vynikajúce miery vnútornej konzistencie: škála angažovanosti $\alpha = 0,833$ a škála spokojnosti $\alpha = 0,920$. Výsledky sa môžu spracovávať ako priemerná hodnota odpovede na otázky. Z demografických premenných môže ovplyvňovať úroveň angažovanosti výška pracovnej pozície. Preto by sme pri používaní dotazníka odporúčali používateľom používať osobitné normy pre tieto demografické premenné.

Otázky dotazníka

1. Zamestnanci na mojom oddelení neustále vynakladajú úsilie na prácu nad rámec toho, čo sa od nich očakáva.
2. Zamestnanci na mojom oddelení sú vysoko motivovaní k tomu, aby prispievali k úspechu organizácie.
3. Zamestnanci na mojom oddelení neustále hľadajú efektívnejšie a účinnejšie spôsoby, ktorými by mohli vykonávať svoju prácu.
4. Zamestnanci na mojom oddelení majú silný zmysel pre osobný úspech zo svojej práce.
5. Zamestnanci na mojom oddelení chápu, ako ich práca pomáha dosiahnuť ciele organizácie.
6. Zamestnanci na mojom oddelení majú stále pozitívny prístup, keď vykonávajú svoje povinnosti.
7. Môj manažér odvádza dobrú prácu pri oceňovaní prínosu zamestnancov.

Vyhodnotenie pre zamestnancov bez ohľadu na pracovnú pozíciu

- 1 až 2,34 = veľmi nízka úroveň angažovanosti
2,35 až 3,26 = podpriemerná úroveň angažovanosti
3,27 až 5,10 = normálna úroveň angažovanosti
5,11 až 6 = nadpriemerná úroveň angažovanosti

Vyhodnotenie pre vyšší manažment

- 1 až 2,54 = veľmi nízka úroveň angažovanosti
2,53 až 3,47 = podpriemerná úroveň angažovanosti
3,48 až 5,38 = normálna úroveň angažovanosti
5,39 až 6 = nadpriemerná úroveň angažovanosti

Vyhodnotenie pre stredný manažment

- 1 až 2,61 = veľmi nízka úroveň angažovanosti
2,62 až 3,46 = podpriemerná úroveň angažovanosti
3,47 až 5,17 = normálna úroveň angažovanosti
5,18 až 6 = nadpriemerná úroveň angažovanosti

Vyhodnotenie pre nižší manažment

- 1 až 2,47 = veľmi nízka úroveň angažovanosti
2,48 až 3,31 = podpriemerná úroveň angažovanosti
3,32 až 5,00 = normálna úroveň angažovanosti
5,01 až 6 = nadpriemerná úroveň angažovanosti

Vyhodnotenie pre duševne pracujúcich ne-manažérov

- 1 až 2,34 = veľmi nízka úroveň angažovanosti
2,35 až 3,25 = podpriemerná úroveň angažovanosti
3,26 až 5,08 = normálna úroveň angažovanosti
5,09 až 6 = nadpriemerná úroveň angažovanosti

Vyhodnotenie pre manuálne pracujúcich zamestnancov

1 až 2,18 = veľmi nízka úroveň angažovanosti

2,19 až 3,14 = podpriemerná úroveň angažovanosti

3,15 až 5,07 = normálna úroveň angažovanosti

5,08 až 6 = nadpriemerná úroveň angažovanosti

Dotazníky kontextuálneho výkonu alebo občianskeho organizačného správania nie sú zatiaľ dostupné v slovenskom preklade. Existujú však v anglickej verzii a sú dostupné v publikovaných výskumných štúdiách (Coleman, Borman, 2000; Motowidlo, Van Scotter, 1994; Van Scotter, 2000; Stone-Romero, Alvarez, Foster Thompson, 2009).

Literatúra

Armstrong, M., Taylor, S. (2015). *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada Publishing.

Bakker, A. B., Albrecht, S. L., Leiter, M. P. (2011). Key questions regarding work engagement. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(1), 4-28.

Borman, W. C., Motowidlo, S. J. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. In: N. Schmitt, W. C. Borman (Eds.), *Personnel selection in organizations* (pp. 71-98). San Francisco: Jossey-Bass.

Borman, W., Motowidlo, S. (1997). Task performance and contextual performance: The meaning for personnel selection research. *Human Performance*, 10(2), 99-109.

Buckingham, M., Coffman, C. (2000). *First, Break All the Rules: What the World's Greatest Managers Do Differently*. London: Simon and Schuster UK.

Buckingham, M., Goodall, A. (2019). The Power Of Hidden Teams. *Harvard Business Review. The Big Idea: Engaging Employees*, 2-11, získané z www.hbr.org, máj 2019.

Cappelli, P., Eldor, L. (2019). Where measuring engagement goes wrong. *Harvard Business Review The Big Idea: Engaging Employees*, 21-23, získané z www.hbr.org, máj 2019.

Coleman, V. I., Borman, W. C. (2000). Investigating the underlying structure of the citizenship performance domain. *Human Resource Management Review*, 10, 25-44.

Čulenová, M. (2014). Psychická odolnosť pracovníka a miera jeho angažovanosti a spokojnosti na pracovisku. *Bakalárska práca*. Bratislava: Fakulta psychológie na Paneurópskej vysokej škole.

Drucker, P. F. (2016). *To nejdůležitější z Druckera v jednom svazku*. Praha: Management Press.

Gostick, A., Elton, C. (2010). *Motivačný princíp*. Bratislava: Eastone Group.

Harter, J. K., Schmidt, F. L., Hayes, T. L. (2002). Business-Unit-Level Relationship Between Employee Satisfaction, Employee Engagement, and Business Outcomes: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87, 268-279. doi: 10.1037/0021-9010.87.2.268.

- Helliwell, J., Layard, R., Sachs, J. (2017). *World Happiness Report 2017*. New York: Sustainable Development Solutions Network.
- Horváthová, P., Bláha, J., Čopíková, A. (2016). *Řízení lidských zdrojů: Nové trendy*. Praha: Management Press.
- Chamorro-Premuzic, T. (2019). To Prevent Burnout, Hire Better Bosses. *Harvard Business Review*, 23.8.2019, <https://hbr.org/2019/08/to-prevent-burnout-hire-better-bosses>.
- Christian, M. S., Garza, A. S., Slaughter, J. E. (2011). Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel psychology*, 64, 89-136.
- Johnson, J. W. (2001). The relative importance of task and contextual performance dimensions to supervisor judgments of overall performance. *Journal of Applied Psychology*, 86(5), 984-996.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33, 692-724.
- Koklesová, H. (2019). *Osobná a pracovná angažovanosť u zamestnancov. Bakalárska práca*. Paneurópska vysoká škola, Fakulta psychológie, Bratislava.
- Lisá, E. (Ed.), *Očakávania zamestnávateľov na kompetencie absolventov škôl*. Zborník príspevkov z medzinárodnej vedeckej interdisciplinárnej konferencie konanej na Paneurópskej vysokej škole v Bratislave, dňa 11. apríla 2018 (s. 22 - 41). Bratislava, SR.
- Lisá, E., Hannelová, K., Newman, D. (2019). Comparison between employers and students expectations in respect of employability skills of university graduates. *International journal of work-integrated learning*, 20(1), 71-82.
- Lisá, E., Medzihorský, Š. (2018). Očakávania zamestnávateľov na kompetencie absolventov. Prvé informácie o projekte, opis spoločností participujúcich na výskume. *Aplikovaná psychologie*, 3 (5/2018), 314-328.
- Motowidlo, S. J., Van Scotter, J. R. (1994). Evidence That Task Performance Should Be Distinguished From Contextual Performance. *Journal of Applied Psychology*, 79(4), 475-480.
- Newman, D., Ivanková-Macejová, S., Tomčík, D. (2018). Očakávania zamestnávateľov na zručnosti zamestnateľnosti absolventov vysokej školy In: Lisá, E. (Ed.), *Očakávania zamestnávateľov na kompetencie absolventov škôl*. Zborník príspevkov z medzinárodnej vedeckej interdisciplinárnej konferencie konanej na Paneurópskej vysokej škole v Bratislave, dňa 11. apríla 2018 (s. 22 - 41). Bratislava, SR.
- Organ, D. W. (1997). Organizational citizenship behavior: It's construct clean-up time. *Human Performance*, 10, 85-97.
- Paulík, K. (2017). Některé psychologické souvislosti hodnocení smyslu vlastní práce učitelů. *Studia Paedagogica*, 22(3), 9-24.

- Paulík, K. (2018). *Psychologie práce a organizace. Vybrané kapitoly* Ostrava: Ostravská univerzita, Filozofická fakulta.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. (2004). *UWES: Utrecht Work Engagement Scale*. Utrecht: Utrecht University.
- Simpson, M. R. (2009). Engagement at work: A review of the literature. *International Journal of Nursing Studies*, 46(7), 1012-1024. doi: 10.1016/j.ijnurstu.2008.05.003.
- Sonnentag, S. (2011). Research on work engagement is well and alive. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(1), 29-38.
- Stone-Romero, E. F., Alvarez K., Foster Thompson, L. (2009). The construct validity of conceptual and operational definitions of conceptual performance and related constructs. *Human resource management review*, 19, 104-116.
- Šimák Badačová, P., Sehnalová, Z. (2014). *Angažovanosť zamestnancov je jednoznačnou prioritou v oblasti talent manažmentu na Slovensku*. PwC, Poradenstvo pre ľudské zdroje. Bratislava: PwC. Dostupné na Internete: https://www.pwc.com/sk/sk/tlacove-spravy/assets/2014/2014-05-15_talent-manazment-prieskum.pdf
- Van Scotter, J. (2000). Relationships of task performance and contextual performance with turnover, job satisfaction, and affective commitment. *Human Resource Management Review*, 10(1), 79-95.
- Virgia, D., Maricutoiu, L., Iancu, A. (2019). The efficacy of work engagement interventions: A meta-analysis of controlled trials. *Current Psychology*, 1-18. DOI: 10.1007/s12144-019-00438-z.
- Werner, J. (2000). Implications of OCB and contextual performance for human resource management. *Human Resource Management Review*, 10(1), 3-24.



Doc. Mgr. Elena Lisá, PhD., pôsobí ako vysokoškolský učiteľ od roku 2006 a pracuje na Ústave aplikovanej psychológie Fakulty sociálnych a ekonomických vied Univerzity Komenského. Zaoberá sa diagnostikou osobnosti v práci a v kariérovom poradenstve. Je autorkou kníh *Psychologické aspekty zamestnateľnosti vysokoškolských študentov a absolventov v kontexte očakávaní zamestnávateľov* (2020), *Psychodiagnostika v řízení lidských zdrojů* (2019), *Výcvik diagnostických zručností I.* (2019), *Hry k rozvoji sociálních kompetencí žáků 1. stupně ZŠ* (2010). V rámci projektu *Požiadavky súčasných zamestnávateľov na kariérové kompetencie zamestnancov* usporiadala konferenciu, ktorej výstupom je zborník príspevkov *Očakávania zamestnávateľov na kompetencie absolventov vysokých škôl* (2018).

Citujte ako:

Lisá, E. (2020). Angažovanosť zamestnancov a ochota urobiť niečo navyše. In: *Kariérové poradenstvo v teórii a praxi* [online], 2020 (18), str. 14-24. Dostupné na internete: <https://www.euroguidance.sk/>. ISSN 1338-8231

KARIÉROVÉ PORADENSTVÍ V ITÁLII, LITVĚ A ČESKÉ REPUBLICE

PhDr. Kristina Březinová, Národní pedagogický institut, Praha

Abstrakt:

Hlavním cílem textu je: 1) Srovnání dat sebraných v rámci výzkumné sondy (projekt „Follow your way“ v programu ERASMUS+). Bylo provedeno šetření u kariérových poradců a u příjemců služby kariérového poradenství (žáků, studentů a dospělých klientů) v období od října 2018 do května 2019 ve třech evropských zemích – v Litvě, Itálii a České republice. Hlavním cílem sondy byla analýza: a) odborného zázemí poradců, jejich potřeb v oblasti dalšího profesního rozvoje (na základě sebeposouzení profesních kompetencí), osvědčených postupů, bariér při vykonávání práce, členství v asociacích a síťování; b) potřeb příjemců služby kariérového poradenství, motivace využívat službu kariérového poradenství i specifické metody a postupy v kariérovém poradenství. 2) Zmapování a porovnání zázemí a podmínek k činnosti u kariérových poradců ve výše uvedených zemích z hlediska následujících faktorů: Profesionální standard a kvalifikace kariérových poradců; působnost poradců v jednotlivých odvětvích; obsah a rozsah činnosti odborných asociací; výzkum; podpora ze strany odborných institucí (vzdělávání, nastavování a rozvoj poradenských služeb) a realizace projektů. Cílem této srovnávací analýzy, v rámci které byly analyzovány odborné materiály profesních asociací a odborných institucí, bylo doplnit data z výzkumné sondy a získat tak více ucelený přehled o oblasti kariérového poradenství v každé ze tří zemí.

Klíčová slova: standard kariérového poradce, profesní sdružení, metody kariérového poradenství, sebeposouzení kompetencí, bariéry kariérového poradenství, kariérové poradenství v evropských zemích

Abstract:

The main goal of this article is twofold: 1) Comparison of data collected within the research probe (project "Follow your way" in the ERASMUS+ program). A survey was conducted among career counsellors and recipients of career counseling services (pupils, students, and adult clients) in the period from October 2018 to May 2019 in three European countries - Lithuania, Italy, and the Czech Republic. The main goal of the probe was the analysis of: a) professional background of counsellors, their needs in the field of further professional development (based on self-assessment of professional competencies), best practices, limits and barriers at work, membership in associations and networking; b) needs of recipients of career guidance services; motivation to use the career counseling service as well as specific methods and procedures in career counseling. 2) Mapping and comparison of work background of career counsellors in the above countries in terms of the following factors: Professional standard and qualifications of

career counsellors; the scope of activity of counsellors in individual sectors; the content and the scope of activities of professional associations; the research; the support from professional institutions (education and further development of career guidance) and project implementation. The aim of the comparative analysis was to enlarge the data from the research probe and to get a more comprehensive overview of the field of career counseling in each of the three countries. Within the research, materials of professional associations and institutions were analyzed.

Keywords: career counsellor standard, professional association, methods of career guidance, self-assessment of competencies, barriers in career guidance, career guidance in European countries

Úvod

Výzkumná sonda vznikla v rámci projektu „Follow your way“ (<http://www.followyourway.org>) v programu ERASMUS + Strategic Partnerships for Youth (2018–2019). Cílem projektu bylo rozvíjet mezisektorovou spolupráci v oblasti kariérového poradenství. Mezi zúčastněnými evropskými zeměmi proběhla výměna dobré praxe. V účastnických zemích bylo navíc provedeno šetření u kariérových poradců a u příjemců služby kariérového poradenství (žáků, studentů a dospělých klientů). Byly vytvořeny dva samostatné dotazníky (určené pro poskytovatele a příjemce), uložené jako formuláře Google, které byly šířeny k cílovým skupinám. Průzkum byl prováděn od října 2018 do května 2019 ve třech zemích (Litva, Itálie a Česká republika).

Sonda se zabývá analýzou postavení: 1) poradců, jejich potřeb, kompetencí, odborného zázemí, úspěšných postupů, ale i limitujících faktorů v činnosti, 2) klientů, jejich potřeb, kompetencí a motivace využívat službu kariérového poradenství.

Dotazník pro kariérové poradce se skládal z 12 otázek, z nichž 10 bylo uzavřených (volba ze dvou a více možností) a 2 otevřené. Cílem bylo zmapovat postavení poradců: jejich praxi, vzdělání, věk, pohlaví, profesi / pozici, pracoviště, kvalifikaci pro činnost kariérového poradce. Další otázky se týkaly volby kompetencí, které poradci potřebují posílit. Poradci měli rovněž určit nejvýznamnější kompetence pro práci poradce. Rovněž měli posoudit, jak moc úspěšní jsou v rozvíjení vybraných kompetencí u svých klientů. Dále měli poradci popsat limitující faktory své činnosti. Poslední otázky směřovaly na používané metody, zdroje a členství v odborných asociacích.

Dotazník pro příjemce služby kariérového poradenství sestával z 10 uzavřených otázek. Cílem bylo zmapovat postavení příjemců služby: pohlaví, věk, pozici (studium, práce). Další otázky směřovaly na motivaci klientů využívat službu kariérového poradenství, dále na zmapování jejich kompetencí pro další profesní rozvoj a také jejich potřeb v oblasti kariérového poradenství.

Počty respondentů v obou skupinách za jednotlivé země byly následující:

Země	Poradci	Klienti
Itálie	50	50
Litva	53	52
Česká republika	44	54

Následující text přiblíží výsledky šetření za jednotlivé země. Před samotným výzkumem vždy předchází stručné seznámení se se statusem a zázemím kariérových poradců v dané zemi. Závěrečné shrnutí přináší jak porovnání výsledků sondy, tak porovnání zázemí kariérových poradců v jednotlivých zemích.

1. Kariérové poradenství v Itálii

1.1 Profesionální standard, kvalifikace poradce a působnost poradců v jednotlivých odvětvích

V Itálii nejsou stanoveny formální požadavky (standard) pro profesi kariérového poradce. Poradce by měl mít některý ze stupňů vyššího odborného nebo univerzitního vzdělání, měl by mít odborný výcvik zahrnující obory sociologie, psychologie, ekonomie, psychologie-pedagogika a také praktické zkušenosti v oboru. Je také běžné, že poradce navíc dokončí kurz nebo trénink specializovaný na kariérové poradenství. Tyto kurzy pořádá většinou **Ministerstvo školství, univerzity a výzkumu**¹, agentury pro kariérové poradenství, anebo **Veřejné služby zaměstnanosti**². V některých regionech se rovněž pořádají programy dalšího vzdělávání pro zaměstnance, kteří pracují v oboru kariérového poradenství. [1]

Školní kariérové poradenství je zaměřené na studenty ve věku od 14 do 19 let. Poskytují jej třídní učitelé a školní poradci. Skládá se z činností zaměřených na zlepšení sebepoznání, mapování vlastních schopností, postojů a očekávání. Poradce pracuje s žáky také na tom, aby dokázali pracovat s nastavením cílů v rámci dalšího vzdělávání a profesního života. V souladu s právními předpisy z roku 2015 se požaduje, aby vyšší střední škola ve všech tematických oborech (od gymnázií až po odborné školy) zajistila plynulejší přechod na trh práce. Žáci by se měli seznámit s různými pracovními kontexty, aby byli schopni si zvolit vhodné povolání. Školní poradci získávají podpůrné informace k činnosti od **Ministerstva školství, univerzity a výzkumu**.

Většina univerzit je vybavena poradenskými službami. V oblasti kariérového poradenství jsou univerzity podporovány výzkumnými středisky, profesními sdruženími a sdruženími podniků. Některé univerzity také poskytují informace o pracovních stážích, veletrzích práce a dnech otevřených dveří. [1]

Pro mladé lidi ve věku 15–29 let, kteří se neúčastní vzdělávání, zaměstnání nebo odborné přípravy, nabízí iniciativa Evropské Unie **Youth Guarantee** konkrétní opatření. Národní operační program pro tuto skupinu mladých lidí zahrnuje poradenství, školení, stáže a praxe.

¹ MIUR-Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca. Dostupné z: <https://www.miur.gov.it/>

² PES - Network of the European Public Employment Services. Dostupné z: <https://www.pesnetwork.eu/>

Kariérové poradenství pro dospělé zajišťují **Veřejné služby zaměstnanosti**, které jsou v gesci **Ministerstva práce a sociálních věcí**³. Na jejich řízení se nicméně podílejí i jednotlivé regiony. Veřejné služby zaměstnanosti nabízí řadu činností od informačních služeb, kariérového poradenství až po podporu při hledání zaměstnání anebo krátkodobé umístění na pracovní místo (tréninky, stáže). Všechny služby jsou poskytovány na základě individuálních potřeb uživatelů (například mladí dospělí s problémy se vstupem na trh práce, nezaměstnaní, lidé propuštění z vězení, ženy vracející se z mateřské dovolené, lidé ve věku 45 a více atd.). [1]

1.2 Asociace kariérových poradců

V Itálii působí profesní asociace kariérových poradců, které jsou činné na národní úrovni, jako je **Národní centrum pro salesiánské dílo-výcvik a profesní rozvoj**⁴. Organizace byla založená v roce 1977. Poskytuje veřejné služby v poradenství, odborném vzdělávání a přípravě, a to v návaznosti na pedagogické myšlenky a vzdělávací metodiku sv. Jana Bosca. Federace působí v 15 italských regionech s 60 středisky, která jsou řízena národním úřadem.

Federace poskytuje a administruje:

- základní, vyšší a specializované odborné vzdělávání pro průmyslový sektor a sektor služeb
- průběžné vzdělávací kurzy v závislosti na potřebách pracovního trhu
- mezinárodní projekty, ve spolupráci s EU partnery
- distanční vzdělávací programy, které reagují na potřeby pracovního trhu

Tuto činnost koordinují:

- regionální Centra pro odborné vzdělávání a trénink / praxi
- regionální Centra kariérového poradenství pro mládež ve spolupráci s **Odborným a sociálním školním střediskem kariérového poradenství**⁵

Federace dále se soustředí na práci se sociálně, kulturně, zdravotně či jinak znevýhodněnou mládeží. Cílem je návrat těchto mladých lidí do společnosti, poskytnutí poradenství, odborné přípravy a následně pomoc při získání zaměstnání. [2]



Obr. 1.: Mapa regionálních středisek. V regionech označených tmavou barvou působí organizace CNOS-FAP. Zdroj: <http://www.cnos-fap.it/en/en-home-page>

³ MLPS - Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Dostupné z: <https://www.lavoro.gov.it>

⁴ CNOS-FAP – Centro Nazionale Opere Salesiane - Formazione e Aggiornamento Professionale. Dostupné z: <https://www.cnos-fap.it/>

⁵ COSPES - Centro Orientamento Scolastico Professionale E Sociale. Dostupné z: <https://donboscoitalia.it/ambiti-di-azione/cospes/>

Dále v Itálii působí **Národní asociace poradců**⁶, která byla založena v roce 2008. Je svobodným profesním sdružením, jehož činnost je nezávislá, nekonfesní a nepolitická. Členové asociace jsou povinni dodržovat tzv. **Kodex chování**, který zajišťuje profesionalitu poradce i poskytované služby. Členské příspěvky jsou povinné, stejně tak i další vzdělávání. Asociace nabízí i návaznost na magisterské online vzdělání v kariérovém poradenství přes **Telematickou univerzitu Pegaso**⁷. Asociace vydává „*Osvědčení o kvalitě a odborné kvalifikaci služeb*“ podle příslušného zákona. Asociace také zveřejňuje **Registr kariérových poradců** podle kritérií transparentnosti, správnosti a pravdivosti. Tento registr, který není národním profesním registrem, zvyšuje, uznává a odměňuje dovednosti a schopnosti těch, kteří pracují v oblasti poradenství, v souladu s ustanoveními na národní a evropské úrovni v oblasti uznání neregistrovaných profesí. Aktuálně je v registru uvedeno 48 poradců z celé Itálie.

Stručný přehled cílů asociace:

- propagovat, koordinovat, stimulovat a provádět vědecké a výzkumné činnosti s cílem přispět k profesnímu rozvoji poradců
- propagovat a řídit systém školení a / nebo neustálého zlepšování, a to pro zaměstnance škol všech stupňů a stupňů a univerzit [3]

Dále v zemi působí **Italská asociace kariérových poradců**⁸, která byla založena v roce 2007. Je profesionálním, neziskovým sdružením, nepolitickým, nekonfesním a ekonomicky nezávislým. Je největší asociací v tomto odvětví a jediná, která vykonává svoji činnost na celém území státu. Jedná se mj. o profesní sdružení zařazené na seznam **Ministerstva pro hospodářský rozvoj**⁹. Je institucionálně organizováno na národní úrovni s představenstvem složeným z devíti ředitelů v celkem patnácti regionech po celé Itálii, pro které jsou jmenováni regionální koordinátoři.

Asociace sdružuje fyzické i právnické osoby. Spolupracuje s vládou při realizaci nejrůznějších odborných opatření v souladu s platnou legislativou. Součástí majetku asociace je i nadační fond. Povinné jsou členské příspěvky. Členové vyjadřují souhlas s etickým kodexem asociace.

Asociace je sdružena s **Koordinací svobodných profesních sdružení**¹⁰ a umožňuje kariérovým poradcům další nejen zvyšování profesní kvalifikace, ale i získání již výše uvedeného „*Osvědčení o kvalitě a odborné kvalifikaci služeb*“ podle příslušného zákona. Zájemce o získání certifikátu musí mít požadované odborné vzdělání, dále absolvovat výcvikový kurz zaměřený na kariérové poradenství v délce nejméně osmdesáti hodin a / nebo absolvovat praktickou stáž v délce nejméně 6 měsíců. Zájemce o získání osvědčení skládá odbornou zkoušku, přičemž dokládá vlastní profesní portfolio. [4]

⁶ ASNOR - Associazione Nazionale Orientatori. Dostupné z: <https://asnor.it/>

⁷ L'Università Telematica Pegaso. Dostupné z: <https://www.unipegaso.it/website/>

⁸ ASITOR - Associazione Italiana Orientatori. Dostupné z: <http://www.asitor.it/>

⁹ MISE - Ministero dello Sviluppo Economico. Dostupné z: <https://www.mise.gov.it/>

¹⁰ COLAP - Coordinamento Libere Associazioni Professionali. Dostupné z: <http://www.colap.eu/>

1.3 Výzkum, další odborná podpora (vzdělávání, nastavování a rozvoj poradenských služeb) a realizace projektů

Řada projektů, zaměřených na kariérového poradenství a vstup mladých lidí ze škol na trh práce, realizuje **Ministerstvo práce a sociálních věcí**. Projekty ale také realizuje řada dalších významných organizací, například **pracovní agentura Ifoa**, která působí v mnoha regionech, a která byla zřízena Obchodní komorou.

S cílem efektivně oslovit věkovou skupinu mladých byly vytvořeny webové platformy a databáze **Ministerstva školství, univerzity a výzkumu, Ministerstva práce a sociálních věcí**, regionálních úřadů, univerzit, sdružení podniků, obchodní komory a dalších institucí. Platformy poskytují studentům buď informace nezbytné pro rozhodování v oblasti vzdělávání a odborné přípravy, anebo poskytují informace o trhu práce a pracovních příležitostech.

V rámci dalšího rozvoje kariérového poradenství se klade důraz i na mapování další profesní dráhy u absolventů vysokých škol:

Alma Laurea je meziuniverzitní vnitrostátní konsorcium, které bylo založené v roce 1994. V současné době čítá 75 italských členských univerzit a reprezentuje asi 90 % italských absolventů. Konsorcium je podporováno a financováno univerzitami, které jsou jeho součástí, dále prostředky **Ministerstva školství, univerzity a výzkumu** a dalšími společnostmi a orgány, které využívají nabízené služby. Od roku 2015 je Alma Laurea členem **Národního statistického systému**¹¹.

Alma Laurea zjišťuje v pravidelném intervalu (1 rok, 3 roky a 5 let po ukončení studia) profil a postavení absolventů univerzit. Hlavním cílem je monitorovat vzdělávací cesty a analyzovat dovednosti a výkony absolventů na univerzitě a na trhu práce, což dále umožňuje porovnávat mezi sebou různé univerzitní kurzy, potažmo celé univerzity. Data jsou dále využita za účelem zefektivnění rozhodovacích procesů a plánování vzdělávání vysokoškolských studentů. Sebraná data jsou distribuována jak členským univerzitám, tak **Ministerstvu školství, univerzity a výzkumu a Národní agentuře pro evaluaci univerzitního systému**¹².

Alma Laurea rovněž shromažďuje a zpřístupňuje online životopisy absolventů (v současné době asi 2 540 000 životopisů), aby se tímto způsobem usnadnilo setkávání mezi nabídkou a poptávkou po kvalifikovaných pracovních místech. Alma Laurea v rámci své činnosti spolupracuje s dalšími evropskými zeměmi a také s neevropskými zeměmi, se zaměřením na země Středomoří a na asijské země.

Alma Laurea rovněž vyhodnocuje profesní profily vyžadované veřejnými a soukromými, italskými a zahraničními společnostmi a provádí výběr a vyhledávání zaměstnanců prostřednictvím své dceřiné společnosti **Alma Laurea Srl**, pověřené **Ministerstvem práce a sociálních věcí** k provádění zprostředkovatelské činnosti při vyhledávání a výběru zaměstnanců. [5]

¹¹ SISTAN – Sistema Statistico Nazionale. Dostupné z: <http://www.sistan.it/>

¹² ANVUR - L'Agencia per la valutazione del sistema Universitario e della ricerca. Dostupné z: <https://www.anvur.it/>

1.4 Výsledky dotazníkového šetření – kariéroví poradci – Itálie

1.4.1 Sběr dat

Dotazníky byly předloženy kariérovým poradcům a příjemcům služby kariérového poradenství z následujících škol, institucí a organizací:

- Komplexní Institut Salvatorelli Moneta, obec Marsciano
- Komplexní Institut Mameli-Magnini, obec Deruta
- Komplexní institut Ciuffelli-Einaudi, obec Todi
- CNOS-FAP (*Centro Nazionale Opere Salesiane - Formazione e Aggiornamento Professionale*) - Národní centrum pro salesiánské dílo - výcvik a profesní rozvoj pro region Umbria, sídlo: obec Perugia
- Střední škola, obec Terni
- *Frontiera Lavoro Società Cooperativa Sociale a r.l.*, obec Perugia
- Centrum zaměstnanosti, obec Perugia
- Obecní úřad, obec Marsciano
- Obecní úřad, obec San Venanzo

Dotazníky byly distribuovány prostřednictvím organizace **Travelogue-Associazione di promozione sociale** v Marscianu (Umbria).

1.4.2 Profil vzorku

Bylo získáno celkem 50 vyplněných dotazníků od kariérových poradců. 78 % odpovědí bylo od žen, 22 % odpovědí od mužů. Průměrný věk respondentů byl 50 let. Většina poskytovatelů poradenství pracuje v sektoru vzdělávání (70 %), anebo v nejrůznějších společnostech a sdruženích (12 %). 76 % z celkového vzorku jsou učitelé nebo tutoři / mentoři. Poskytovatelé mají v průměru 12 let odborné praxe. Jejich profesní zkušenosti valnou měrou pocházejí z individuálního studia nebo ze zkušeností získaných v oboru. Následující data proto budou poskytovat valnou měrou informace o kariérových poradcích působících v Itálii v oblasti školství a pracujících s mladými lidmi ve školách.

1.4.3 Kompetence kariérového poradce a další aspekty jejich práce

Za nejvíce důležité dovednosti, které by poradce měl mít, jsou považovány následující:

- Dovednost motivovat klienty
- Znalost příležitostí daného kraje / regionu
- Komunikační a interpersonální dovednosti

Poradci uvedli, že by potřebovali nejvíce posílit následující dovednosti:

- Znalost legislativy v oblasti práce a zaměstnání – znalosti pracovně právních vztahů
- Efektivní využívání informačních zdrojů a správu informačních systémů
- Znalost příležitostí daného kraje / regionu
- Dovednost motivovat klienty

Jak se daří rozvíjet kompetence klientů?

Poradci se domnívají, že nejlépe se jim daří rozvíjet u klientů sebepoznání a znalost příležitostí / možností v kariérové dráze. Naopak uvádějí, že nejméně se jim daří poskytovat klientům poradenství a podporu v plánování kariéry a v praktické implementaci kariéry.

Hodnocení používaných metod v kariérovém poradenství

Metody vnímané jako nejvíce užitečné (ve smyslu efektivity)	Metody hodnocené jako nejvíce používané:	Metody hodnocené jako nejméně používané:
<ul style="list-style-type: none"> - Rozhovor - Projektové aktivity 	<ul style="list-style-type: none"> - Rozhovor - Hry - Diskuse 	<ul style="list-style-type: none"> - Hraní rolí - Příklady známých osobností - Samostudium - Promítání filmů s následnou diskusí

Faktory, které poradcům brání v efektivním poskytování kariérového poradenství

- Nedostatek povědomí o kariérovém poradenství v podnikatelském světě a v dalších organizacích
- Nedostatek nástrojů a produktů pro efektivní poskytování kariérového poradenství (publikace, filmy, hry, texty, ...)
- Nedostatek veřejných financí / dotací

Oproti tomu, poradci nevidí následující faktory jako hlavní obtíž při poskytování kariérového poradenství:

- Kariérové poradenství není prioritou vzdělávací politiky
- Nedostatečné pochopení důležitosti kariérového poradenství ze strany klientů / studentů
- Málo dostupných podpůrných informací a prostředků pro kariérové poradenství
- Nedostatek profesionálů, kteří by zajistili dostatečné vzdělání a přenos zkušeností a znalostí
- Nedostatek školení a aktuálních informací

Informační zdroje, které kariéroví poradci používají, jsou následující:

- Webové stránky týkající se světa práce a vzdělávání / stránky vysokých škol
- Newslettery ze specifických webových stránek
- Specifické vzdělávací kurzy pro profesní rozvoj kariérových poradců

Členství v místní nebo mezinárodní organizaci v oblasti kariérového poradenství

Nikdo z poradců není členem mezinárodní sítě poradců kariérového poradenství. Větší část poradců je členy již zmiňovaných organizací **Národního centra pro salesiánské dílo - výcvik a profesní rozvoj** a **Národní asociace poradců**.

1.5 Výsledky dotazníkového šetření – příjemci služby kariérového poradenství**1.5.1 Profil analyzovaného vzorku**

Bylo sebráno celkem 50 dotazníků od studentů, mladých pracujících a nezaměstnaných. Z toho 66 % bylo žen a 34 % bylo mužů. Průměrný věk respondentů byl 22 let. Přes 50 % dotázaných studuje, nezaměstnaných je necelá pětina:

30 %	Zaměstnání
30 %	Studium v centru odborné přípravy / na odborné škole
18 %	Bez zaměstnání, status nezaměstnaný
10 %	Studium střední školy
10 %	Studium na univerzitě / vysoké škole
2 %	Studium a zaměstnání současně

Pouze zhruba každý desátý respondent nemá žádnou představu o budoucí profesi, dalším vzdělávání, dalším rozvoji. Naprostá většina respondentů má už určitou představu, čemu se chtějí v budoucnosti věnovat:

66 %	Uvádí, že buď zcela vědí, anebo víceméně vědí, co jakou profesi chtějí dělat v budoucnosti
22 %	Zatím si vybírá mezi více možnostmi
12 %	Ještě neví, co budou dělat

Pouze pětina respondentů uvedla, že cítí, že potřebují asistenci při plánování kariéry. Téměř polovina respondentů si není jistá, zda potřebuje službu kariérového poradenství:

24 %	Potřebují asistenci při plánování jejich profesní kariéry
48 %	Neví, zda tuto asistenci potřebují
28 %	Tuto pomoc nepotřebuje

Více než polovina respondentů následně uvedla, že nemá možnost kontaktovat kariérového poradce, anebo že nemají o této službě žádné informace:

46 %	Mají možnost kontaktovat profesionála v kariérovém poradenství a probrat s ním plánování budoucnosti, volbu školy nebo profese
26 %	Tuto možnost nemá
28 %	Nemá o této možnosti informace

Při volbě další školy a další profesní dráhy mají významný vliv rodiče i širší rodina, přátelé, případně internet. Odborné poradenství zastává jen dílčí roli:

Osoby nebo faktory, které primárně respondenty ovlivňují nebo jsou užitečné při profesionální volbě:	Následující faktory respondenty ovlivňují už méně:
<ul style="list-style-type: none"> - Rodiče nebo členové rodiny - Přátelé - Informace na webu 	<ul style="list-style-type: none"> - Učitel, tutor - Kariérový poradce - Jiní odborníci nebo instituce - Známí lidé, authority, který respondent zná - Tutoři mimo školní oblast, trenéři, vedoucí apod.

Respondenti uvádějí jako své nejlépe rozvinuté kompetence pro budování kariérové dráhy:

- Sebepoznání
- Znalost možností kariéry / kariérových drah

Jako nejméně rozvinuté kompetence uvádějí:

- Praktická implementace kariérové dráhy
- Plánování profesní dráhy

Nejužitečnejšími aktivitami, ktoré respondentům pomáhajú při výbere povolání, jsou:

- Pracovní exkurze
- Semináře a přednášky zaměřené na oblast volby povolání
- Intenzivní odborné činnosti (praxe, dobrovolnictví)

Očekávání ohledně služby kariérového poradenství

Respondenti uvádějí, že by potřebovali více příležitostí jak k získávání pracovních zkušeností, tak k setkávání se s odborníky nebo pracovníky v profesním sektoru, o který mají zájem. Chtěli by se také více dozvědět o různých (i zahraničních) příležitostech k realizaci jejich vzdělávání a kariéry.

1.6 Shrnutí

Výsledky šetření ukazují, že kariéroví poradci pocítují rezervy zejména v nedostatku povědomí o kariérovém poradenství v podnikatelském světě a v dalších organizacích, ve financování služby a v dostupných nástrojích a metodických materiálech. Zároveň připouštějí, že kariérové poradenství je prioritou státní vzdělávací politiky, a že odborníků působí v tomto odvětví dostatek.

Kariéroví poradci zastávají většinou souběžně jinou pracovní pozici (nejčastěji učitel, mentor). Příprava kariérových poradců není systematická: profesní zkušenosti kariérových poradců valnou měrou pocházejí z individuálního studia nebo ze zkušeností získaných v oboru. To je dáno i tím, že v Itálii neexistují formální požadavky pro pozici kariérového poradce.

Oproti tomu kariéroví poradci vnímají podpůrné informace k činnosti jako dostatečné, využívají webové stránky **Ministerstva školství, univerzity a výzkumu** a dalších profesních organizací. Větší část poradců aktivně působí v národních profesních organizacích jako jsou **Národní centrum pro salesiánské dílo-výcvik a profesní rozvoj** a **Národní asociace poradců**. Kariéroví poradci celkově vnímají dobré odborné zázemí, které je jim poskytováno ze strany národních profesních organizací a jejich regionálních poboček.

Kariéroví poradci obecně cítí značnou rezervu v poradenství a pomoci klientům při plánování a implementaci jejich profesní dráhy (nabídka stáží, exkurzí, praktické kroky na počátku pracovní dráhy apod.), dále v motivování klientů využít službu, ve znalosti příležitostí daného kraje / regionu, znalostech pracovních právních vztahů, efektivním využívání informačních zdrojů a správě informačních systémů. Naopak jako svou silnou stránku vidí dovednost rozvíjet sebepoznání u klientů a předávat jim informace a znalosti ohledně možností vlastní kariérové dráhy.

Příjemci služby kariérového poradenství celkově projeví větší zájem o takový model středního školství, kde by existovala příležitost praktikovat systém střídání školy a práce. Takový systém může být důležitým formativním momentem pro osobnostní a profesní růst studenta. Někteří respondenti vyjádřili potřebu zlepšit své profesní a měkké dovednosti, což jim škola nebo akademické prostředí nemůže v plném rozsahu poskytnout. Tyto dovednosti mohou nejlépe rozvíjet skrze pracovní zkušenosti. Valná většina respondentů (76 %) si navíc není jistá nebo

neví, co jim služba kariérového poradenství může nabídnout, přičemž více než polovina respondentů (54 %) uvedla, že nemá možnost kontaktovat kariérového poradce, anebo že nemají o této službě žádné informace.

Podle výsledků průzkumu jsou nejvýznamnějšími faktory při výběru povolání nebo plánování kariéry: názor rodičů, širší rodiny, přátel a informace na internetu. Služba kariérového poradenství není respondenty příliš často využívaná, podobně ani poradenství ze strany učitelů a tutorů. Respondenti by v rámci využití služby kariérového poradenství obecně nejvíce ocenili pomoc s plánováním a implementací vlastní profesní dráhy (informace o domácích i zahraničních stážích, praxích, exkurzích, dobrovolnické činnosti apod.).

Celkově se dá konstatovat, že kariéroví poradci ve školách vnímají své silné stránky v rozšiřování sebepoznání a sebereflexe u klientů, v předávání informací („práce ve škole“), slabé stránky naopak vnímají v propojení s praxí, podnikatelským světem, příležitostmi v regionu („propojení školy a světa práce“).

2. Kariérové poradenství v Litvě

2.1 Profesionální standard, kvalifikace poradce a působnost poradců v jednotlivých odvětvích

Za vytvoření a rozvoj systému kariérového poradenství v Litvě odpovídají tři exekutivní instituce Litevské republiky:

Ministerstvo školství a vědy¹³ zajišťuje politiku týkající se poskytování kariérového vzdělávání, informací a poradenských služeb pro žáky, studenty, dospělé studenty. V Litvě jsou tyto informační a poradenské služby poskytovány až na středních všeobecných školách (gymnázia apod.) a středních školách odborného vzdělávání a přípravy.

Ministerstvo sociálního zabezpečení a práce Litevské republiky¹⁴ zajišťuje politiku kariérového poradenství týkající se poskytování informací o kariéře a poradenství pro uchazeče o zaměstnání (mládež a dospělí), včetně mladých lidí, kteří nejsou v oblasti vzdělávání, zaměstnání nebo odborné přípravy. Spadají sem tzn. *teritoriální burzy práce* a jejich strukturální divize (Střediska práce pro mládež), které nabízejí služby pro mladé lidi a pro dospělé, kteří hledají práci. Pod gesci tohoto ministerstva spadají rovněž sdružení a nevládní organizace osob se zdravotním postižením, které zprostředkovávají zaměstnání a různé vzdělávací programy zaměřené na budování sebedůvěry a motivace, rozvíjení dovedností při plánování kariéry pro jedince se zdravotním anebo jiným znevýhodněním.

Ministerstvo hospodářství a inovací Litevské republiky¹⁵ se podílí na politice kariérového poradenství v souvislosti s vytvářením prognóz poptávky po lidských zdrojích na trhu práce.

Samotné financování služeb kariérového poradenství pochází z různých zdrojů: ze státního rozpočtu, z výdajů aktivních politik na trhu práce, z fondů ESF a z iniciativy **Youth Guarantee**.

¹³ Švietimo, mokslo ir sporto ministerija. Dostupné z: <https://www.smm.lt/>

¹⁴ Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija. Dostupné z: <https://socmin.lrv.lt/>

¹⁵ Lietuvos Respublikos ekonomikos ir inovacijų ministerija. Dostupné z: <https://eimin.lrv.lt/>

Kariérový poradce není v Litvě státem regulované povolání, proto jsou odborníci v oblasti poradenství přijímáni podle samostatných sektorových / firemních standardů a požadavků.

Litevský školský systém rozlišuje dva typy kariérových specialistů. Kvalifikační požadavky pro činnost **školního kariérového koordinátora** nejsou nijak přísná, zatímco kvalifikační požadavky pro **školní kariérové poradce** vyžadují předchozí zkušenost s poradenstvím. Popisy práce školního kariérového koordinátora a školního kariérového poradce byly vytvořeny během litevského národního projektu „Vytváření a vývoj profesního růstu a monitorování modelů v hlavním proudu vzdělávání a odborné přípravy“ (2011-2014). [6]

Školní kariéroví koordinátoři, kteří pracují ve školách, musí mít vysokoškolské vzdělání, pracovní zkušenost v délce alespoň tří měsíců související s úkoly s prací se studenty škol nebo s poradenstvím. Dále by měli být informováni o právních předpisech týkajících se oblasti kariérového poradenství.

Školní kariéroví poradci, kteří koordinují skupiny přidělených školních kariérových koordinátorů, jsou povinni mít vysokoškolské vzdělání; alespoň jeden rok praxe v poradenství nebo v konzultační činnosti; dobrý přehled o vládních strategiích a koncepcích týkající se poradenství, včetně právních předpisů; zkušenosti s managementem činností a úkolů; dobrou znalost pedagogiky a andragogiky, včetně schopnosti aplikovat tyto znalosti v praxi. [6]

Školní kariéroví poradci pracují podle doporučeného **Programu vzdělávání v oblasti kariéry**, který je schválený litevským Ministerstvem školství a vědy. [7] Příloha tohoto programu [8] popisuje kompetence, které by měly být dosaženy u žáků v určitém ročníku nebo v konkrétní fázi učení v různých programech odborného vzdělávání. Žák vyššího ročníku by měl tedy například v rámci výuky předmětu chemie poznat i kariérové příležitosti v oboru chemie. V rámci výuky humanitních předmětů by měly být zařazeny individuální a skupinové práce – například popis různých profesí. Škola by se měla, na základě tohoto programu, dohodnout na organizaci rozvoje kariérového poradenství: například na integraci kariérového vzdělávání do obsahu předmětu, do školních aktivit, do forem neformálního vzdělávání atd. [9]

Požadavky na **poradce teritoriálních burz práce** (a pod ně spadajících **Center práce s mládeží**) jsou následující: stupeň vysokoškolského nebo ekvivalentního vzdělání; alespoň jeden rok praxe v oblasti politiky zaměstnanosti; znalost příslušných právních předpisů; znalost informačního managementu.

Aby byla zajištěna dostupnost informací a poradenských služeb, je kladen zvláštní důraz na informační systémy kariérového poradenství. V roce 2008 **Ministerstvo školství a vědy** vytvořilo národní databázi vzdělávacích příležitostí s názvem **Otevřený informační, konzultační a poradenský systém**¹⁶ která zpřístupňuje údaje o vzdělávání, statistice a registrech práce širokému spektru klientů a nabízí relevantní informace poskytovatelům služeb kariérového poradenství.

¹⁶ AIKOS-Atviro informavimo, konsultavimo ir orientavimo sistema. Dostupné z: <https://www.aikos.smm.lt/Puslapiai/Pradinis.aspx>

V roce 2008 byl v rámci projektu ESF „*Návrh a rozvoj národního systému kariérového poradenství*“ vytvořen **Kvalifikační standard kariérových specialistů**, jehož součástí je i etický kodex. Základní standard služby kariérového poradenství představují následující oblasti:

- validita,
- profesní image,
- respekt,
- objektivita,
- relevance.

Dále byly vytvořeny popisy pracovních pozic kariérových poradců v oblasti středního všeobecného vzdělávání a v oblasti středního odborného vzdělávání a přípravy. Propracovaný systém odborné přípravy a vzdělávání kariérových poradců napříč jednotlivými sektory v Litvě není zatím vytvořen. Osvědčení o kvalitě a odborné kvalifikaci v rámci Litevského rámce kvalifikací poskytuje **Středisko pro rozvoj kvalifikací a odborného vzdělávání a přípravy**¹⁷.

Vysokoškolské instituce dodržují **Rámec pro zajištění kvality služeb kariérového managementu pro studenty** (2012). Rámec popisuje zásady práce pro zajištění kvality služby, obsahuje rovněž etický kodex.

2.2 Asociace kariérových poradců

Kariéroví poradci jsou většinou buď členy metodických aktivit místního (městského nebo krajského) okruhu odborníků anebo členy **Litevské asociace kariérových poradců**¹⁸, která byla založena v roce 2013 ve Vilniusu. Dnes sdružení sdružuje zástupce různých oborů: pedagogy, psychology, lektory, vedoucí vzdělávacích institucí, lektory, obchodní zástupce, zaměstnance služeb zaměstnanosti. Počet členů asociace není zveřejněn. Podnětem pro vznik organizace byla realizace národního projektu „*Vytváření a vývoj profesního růstu a monitorování modelů v hlavním proudu vzdělávání a odborné přípravy*“ (2011–2014) realizovaného v rámci operačního programu EU. V průběhu realizace projektu vyvstaly další potřeby a otázky poradců, které bylo potřeba i nadále řešit. Založení profesní organizace se ukázalo být nezbytným dalším krokem v rozvoji kariérového poradenství v Litvě. Asociace nabízí širokou škálu odborných služeb, vyvíjí metodické publikace a autorské programy.

2.3 Výzkum, další odborná podpora (vzdělávání, nastavování a rozvoj poradenských služeb) a realizace projektů

Výzkum různých aspektů kariérového poradenství zadává **Ministerstvo školství a vědy a Euroguidance Litva**, ale nepředstavuje běžnou praxi a do výrazné míry závisí na dostupném financování.

¹⁷ Kvalifikacijų ir Profesinio Mokymo Plėtros Centras. Dostupné z: <https://www.kpmc.lt/>

¹⁸ Lietuvos karjeros specialistų asociacija. Dostupné z: <http://lksa.lt/>

Co se týče univerzit a vysokých škol, jsou realizovány dlouhodobě výzkumy zaměřené na kariérové poradenství. Výzkum na univerzitě ve Vilniusu¹⁹ je zaměřen na psychologické aspekty kariérového poradenství, tzn. na důsledky, postoje a rozhodnutí jednotlivce v oblasti kariéry, dále na metodologii kariérového poradenství. Univerzita Vytautas Magnus v Kaunasu²⁰ v roce 2012 zřídila *Skupinu pro kvalitu studií a výzkumu v oblasti kariéry*. Tato skupina vydává mezinárodní časopis „*Plánování kariéry: výzkum a poradenství*“ v litevštině a angličtině.

2.4 Výsledky dotazníkového šetření – kariéroví poradci – Litva

2.4.1 Sběr dat

Dotazníky byly předloženy kariérovým poradcům a příjemcům služby kariérového poradenství z následujících škol, institucí a organizací:

- Základní, střední školy a gymnázia (12 škol)
- Středisko práce pro mládež (divize Úřadu práce v Klaipėdė)
- Duchovní poradenské centrum pro mládež v Klaipėdė
- Univerzita Klaipėda, vysoké školy, instituce odborného vzdělávání
- Podniky (Západní loděnice, přístav Klaipėda)

Data od příjemců kariérového poradenství byla sebrána zaměstnanci **Pedagogicko-psychologické služby v Klaipėdė**. Služba poskytuje kariérové poradenství místním školám. Klienti byli osloveni pomocí emailu anebo osobně, dotazník vyplňovali online. Sběr od poskytovatelů (poradců) kariérového poradenství proběhl ve všech výše uvedených institucích a školách. Poradci byli osloveni pomocí emailu anebo osobně, dotazník vyplňovali online. Sběr garantovala supervizorka kariérového vzdělávání v daném regionu, která má za úkol vytvářet spolupráci v kariérovém poradenství mezi školami, odbornými školami, univerzitami a dalšími zúčastněnými stranami, jak ve městě, tak v institucích v dalších obcích, které spadají pod správní obvod Klaipėda.

2.4.2 Profil vzorku

Bylo získáno celkem 53 vyplněných dotazníků od kariérových poradců. 91 % odpovědí bylo od žen, 9 % odpovědí od mužů. Průměrný věk respondentů byl 43 let. Naprostá většina kariérových poradců (91 %) pracuje v sektoru vzdělávání (základní a střední škola, neformální vzdělávací instituce, vysoké školy / univerzity), dále v nevládních společnostech a sdruženích (5 %). 4 % poradců působí ve vlastní zavedené soukromé společnosti.

Výsledky ukazují, že pouze malý počet respondentů (9 % pracujících se žáky a 6 % pracujících s dospělými) má jako svou hlavní činnost kariérové poradenství. U ostatních respondentů je kariérové poradenství jejich vedlejší činností.

Jejich hlavní pracovní činnosti jsou pak následující (v různých kombinacích, není výjimkou, že odborník zastává jednu až čtyři činnosti celkem, přičemž kariérové poradenství tvoří nejmenší část jeho práce): zástupce ředitele vzdělávací instituce, ředitel vzdělávací instituce, učitel

¹⁹ Vilniaus universitetas. Dostupné z: <https://www.vu.lt/>

²⁰ Vytauto Didžiojo universitetas. Dostupné z: <https://www.vdu.lt/lt/>

předmětu, psycholog, třídní mentor, sociální pedagog, projektový manažer, manažer neformální vzdělávací skupiny, knihovník, supervisor kariérového poradenství, lektor, kouč, supervizor, vedoucí odboru vzdělávání.

Kariéroví poradci mají v průměru 8 let odborné praxe. Většina poradců (59 %) získala kvalifikaci kariérového poradenství ve specializovaných krátkodobých kurzech. Pouze 17 % poradců absolvovalo speciální studium kariérového poradenství. Ostatní respondenti (24 %) nemají žádné kompetence nebo je získali samostudiem.

2.4.3 Kompetence kariérových poradců a další aspekty jejich práce

Za nejvíce důležité dovednosti, které by poradce měl mít, jsou považovány následující:

- Kvalita / obsah / forma služby kariérového poradenství
- Organizace a řízení procesů kariérového poradenství
- Dovednost motivovat klienty

Poradci uvedli, že by potřebovali nejvíce posílit následující dovednosti:

- Znalosti o pracovního práva
- Dovednost motivovat klienty
- Kvalita / obsah / forma služby kariérového poradenství

Jak se daří rozvíjet kompetence klientů?

Poradci se domnívají, že nejlépe se jim daří rozvíjet u klientů sebepoznání a znalost příležitostí / možností v kariérové dráze. Naopak uvádějí, že nejméně se jim daří poskytovat klientům poradenství a podporu v plánování kariéry a v praktické implementaci kariéry.

Hodnocení používaných metod v kariérovém poradenství

Metody vnímané jako nejvíce užitečné (ve smyslu efektivity)	Metody hodnocené jako nejvíce používané	Metody hodnocené jako nejméně používané
<ul style="list-style-type: none"> - Rozhovor - Diskuse - Projektové aktivity 	<ul style="list-style-type: none"> - Rozhovor - Hry - Diskuse - Samostatná práce - Recenze filmu a diskuse - Zkoumání příběhů mimořádných osobností - Hraní rolí 	<ul style="list-style-type: none"> - Projektové aktivity

Jako neúčinnější metody jsou vnímány: rozhovory, diskuse a projektové aktivity. Projektové aktivity se bohužel nepoužívají často.

Faktory, které poradcům brání v efektivním poskytování kariérového poradenství

- Nedostatek veřejných financí / dotací
- Kariérové poradenství není prioritou vzdělávací politiky
- Nedostatečné pochopení důležitosti kariérového poradenství ze strany klientů / studentů
- Nedostatek nástrojů a produktů pro efektivní poskytování kariérového poradenství (publikace, filmy, hry, texty, ...)

Oproti tomu, poradci nevidí následující faktory jako hlavní obtíž při poskytování kariérového poradenství:

- Málo dostupných podpůrných informací a prostředků pro kariérové poradenství
- Nedostatek povědomí o kariérovém poradenství v podnikatelském světě a v dalších organizacích
- Nedostatek profesionálů, kteří by zajistili dostatečné vzdělání a přenos zkušeností a znalostí
- Nedostatek školení a aktuálních informací

Informační zdroje, které kariéroví poradci používají, jsou následující:

- Sdílené metodické materiály: knihy, hry, brožury, filmy, materiály ze seminářů a tréninků.
- Webové stránky týkající se světa práce a vzdělávání / stránky vysokých škol v litevštině a v angličtině.
- Sdílení zkušeností s kolegy, partnery

Většina poradců uvedla, že webové stránky jsou pro jejich práci velmi užitečné. Používají hlavně weby jako www.mukis.lt, www.euroguidance.lt, www.lamabpo.lt. Sdílejí také navzájem metodické materiály a předávají si osobní zkušenost.

Členství v místní nebo mezinárodní organizaci v oblasti kariérového poradenství

Nikdo z poradců není členem mezinárodní sítě poradců kariérového poradenství. Většina respondentů (70 %) je zapojena do metodických aktivit místního (městského nebo krajského) okruhu specialistů anebo **do Litevské asociace kariérových poradců**. 9 % osob jsou členy obou uvedených sítí současně. 30 % poradců není členem žádné asociace.

2.5 Výsledky dotazníkového šetření – příjemci služby kariérového poradenství

2.5.1 Profil analyzovaného vzorku

Bylo sebráno celkem 52 dotazníků od studentů. Z toho 83 % bylo žen a 17 % bylo mužů. Průměrný věk respondentů byl 18 let.

Přes 80 % dotázaných studuje, mladí nezaměstnaní ve vzorku nebyli:

8 %	Zaměstnaní
36 %	Studium v centru odborné přípravy / na odborné škole
0 %	Bez zaměstnání, status nezaměstnaný
40 %	Studium střední školy
6 %	Studium na univerzitě / vysoké škole
10 %	Studium a zaměstnání současně

17 % respondentů nemá žádnou představu o budoucí profesi, dalším vzdělávání, dalším rozvoji. Nadpoloviční většina respondentů má už určitou představu, čemu se chtějí v budoucnosti věnovat:

64 %	Uvádí, že buď zcela vědí, anebo víceméně vědí, co jakou profesi chtějí dělat v budoucnosti
19 %	Zatím si vybírá mezi více možnostmi
17 %	Ještě neví, co budou dělat

42 % respondentů uvedlo, že potřebují asistenci při plánování kariéry. Nadpoloviční většina respondentů službu kariérového poradenství buď nepotřebuje anebo si není jistá, zda jí potřebuje:

42 %	Potřebují asistenci při plánování jejich profesní kariéry
27 %	Neví, zda tuto asistenci potřebují
31 %	Tuto pomoc nepotřebuje

Méně než polovina respondentů následně uvedla, že nemá možnost kontaktovat kariérového poradce, anebo že nemají o této službě žádné informace. Nadpoloviční většina respondentů uvedla, že má možnost kariérového poradce kontaktovat:

56 %	Mají možnost kontaktovat profesionála v kariérovém poradenství a probrat s ním plánování budoucnosti, volbu školy nebo profese
23 %	Tuto možnost nemá
21 %	Nemá o této možnosti informace

Při volbě další školy a další profesní dráhy mají na respondenty významný vliv rodiče, širší rodina, internet a kariérový poradce. Odborné poradenství ze strany učitelů, tutorů, trenérů apod. má jen dílčí důležitost:

Osoby nebo faktory, které primárně respondenty ovlivňují nebo jsou užitečné při profesionální volbě:	Následující faktory respondenty ovlivňují už méně:
<ul style="list-style-type: none"> - Rodiče nebo členové rodiny - Informace na webu - Kariérový poradce 	<ul style="list-style-type: none"> - Učitel, tutor - Jiní odborníci nebo instituce - Známi lidé, authority, který respondent zná - Tutoři mimo školní oblast, trenéři, vedoucí apod.

Respondenti uvádějí jako své nejlépe rozvinuté kompetence pro budování kariérové dráhy:

- Sebepoznání
- Plánování profesní dráhy
- Praktická implementace kariérové dráhy

Jako nejméně rozvinuté kompetence uvádějí:

- Znalost možností kariéry / kariérových drah

Nejužitečnějšími aktivitami, které respondentům pomáhají při výběru povolání, jsou:

- Exkurze v podnicích a firmách zaměřené na získání zkušeností (stínování, plnění určitých úkolů v konkrétním pracovním prostředí)
- Intenzivní činnosti jako odborné praxe a dobrovolnická činnost
- Jednorázové, časově omezené semináře a přednášky zaměřené na oblast volby povolání

Očekávání ohledně služby kariérového poradenství

Respondenti uvedli, že by potřebovali pro výběr profese a pro plánování pracovní dráhy větší pomoc ze strany školy:

- Více jednorázových akcí zaměřených na oblasti kariérového poradenství
- Více příležitostí prozkoumat své vlastní schopnosti
- Větší podporu od učitelů a poradců
- Seznámit se blíže s širším spektrem profesí, také s neobvyklými a méně častými profesemi
- Škola by měla umět studenty více motivovat / rozvíjet jejich motivaci

Dále by potřebovali pro výběr profese a pro plánování pracovní dráhy následující podporu:

- Více informací od firem a podniků
- Potkat se s rodiči anebo s dalšími lidmi, kteří mají různé nebo o méně obvyklé profese
- Více dostupných informací na internetu
- Více studovat různé materiály (samostudium)

2.6 Shrnutí

Výsledky šetření ukazují, že kariéroví poradci používají při své práci různé prostředky a metody, účastní se a sdílejí své zkušenosti v profesních sítích (místní metodický kruh, **Litevská asociace kariérových poradců**). Práce kariérových poradců je většinou omezena nedostatkem financování. Skutečnost, že mnoho poradců má současně jiné pracovní pozice, svědčí o tom, že ve vzdělávací politice státu není kariérovému poradenství věnována velká pozornost.

Poradci také jednoznačně zdůraznili, že potřebují posílit kompetence v samotné kvalitě, obsahu a formě služby kariérového poradenství. Jako důležitou dovednost pro svou práci vnímají organizaci a řízení procesů kariérového poradenství. To může souviset s malou časovou dotací na vlastní práci poradce ve škole. Poradci také vnímají potřebu posílit kompetence v motivování klientů využívat službu kariérového poradenství a v pomoci klientům při plánování profesní dráhy a její implementaci.

Příprava kariérových poradců není dostatečná: jen malá část z nich (17 %) absolvovala speciální studia, většina (59 %) získala určitou kvalifikaci na různých krátkodobých kurzech. Zbytek respondentů (24 %) nemá žádné odborné vzdělání anebo odbornost získali samostudiem.

Výsledky šetření u příjemců služby kariérového poradenství ukazují, že 56 % respondentů sice ví o možnosti kariérového poradce kontaktovat, ale opět nadpoloviční většina (58 %) si myslí, že takovou službu buď nepotřebují anebo si nejsou jisti, zda ji potřebují. Podle výsledků průzkumu jsou nejvýznamnějšími faktory při výběru povolání a plánování kariéry: názor rodičů a širší rodiny, informace na internetu a na třetím místě v důležitosti je kariérový poradce.

Co se týče aktivit realizovaných v rámci kariérového poradenství a jejich dopadu, nejužitečnějšími aktivitami jsou pro respondenty exkurze v podnicích a firmách, odborné praxe a dobrovolnická činnost. Jako méně užitečné hodnotí přednášky, diskuse, individuální rozhovory a další podobné aktivity.

Respondenti uvedli, že by potrebovali pro výběr profese a pro plánování pracovní dráhy větší pomoc od kariérových poradců a učitelů. Stáli by také o to získat lepší přehled o širším spektru profesí, zlepšit sebepoznání a motivaci, mít možnost účastnit se většího množství jednorázových aktivit zaměřených na kariérové poradenství.

Celkově se dá konstatovat, že kariéroví poradci ve školách sice vnímají své silné stránky v dovednosti rozšiřování sebepoznání a sebereflexe u klientů, ale klienti poskytují opačnou zpětnou vazbu v tom smyslu, že jim podpora od poradců celkově nepřipadá dostatečně pestrá, častá a efektivní.

3. Kariérové poradenství v České republice

3.1 Profesní standard, kvalifikace poradce a působnost poradců v jednotlivých odvětvích

Za vytvoření a rozvoj systému kariérového poradenství v České republice odpovídají Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy (poradenské služby ve vzdělávání) a Ministerstvo práce a sociálních věcí (veřejné služby zaměstnanosti, služby sociálního poradenství). Obě ministerstva provozují sítě poskytující kariérové poradenství.

Co se týče sektoru zaměstnanosti, úřady práce, spadající do resortu Ministerstva práce a sociálních věcí, poskytují individuální i skupinové kariérové poradenství dospělým uchazečům o zaměstnání v celé řadě oblastí, jako je hledání zaměstnání, mapování pracovního potenciálu klienta, poradenství při rekvalifikaci a pracovní rehabilitaci, poradenství v rámci mezinárodní mobility pracovních sil (EURES – evropský portál pracovní mobility). Informačně-poradenská střediska, která při úřadech práce fungují od roku 1993, poskytují mimo jiné poradenství pro žáky základních a středních škol a výrazně tak pomáhají poradcům ze sektoru školství.

Kariérové poradenství dospělým poskytují i nevládní neziskové organizace, občanská sdružení, asociace zaměstnavatelů, soukromé agentury práce (personální agentury), soukromí kariéroví poradci a regionální centra pro kariérové poradenství. Co se týče služeb sociálního poradenství, jsou poskytovány nejčastěji neziskovými sdruženími, která jsou zřizována městy a kraji. V rámci tohoto sociálního poradenství může být poskytováno i kariérové poradenství. [10]

Co se týče sektoru školství, poradenské služby jsou ze zákona poskytovány na všech základních školách, středních školách, vyšších odborných školách a vysokých školách. Kariérové poradenství v základních a středních školách obvykle žákům poskytuje školní výchovný poradce (jedná se o učitele, který má v rámci svého učitelského úvazku vymezenou určitou omezenou časovou dotaci i na činnost výchovného poradce), anebo školní psycholog, pokud je ve škole jeho pozice zřízena (což není zdaleka pravidlem). Na vysokých školách a univerzitách je kariérové poradenství poskytováno odbornými pracovníky prostřednictvím center akademických poradenských služeb.

Kvalifikační požadavky pro poradce působící ve státním sektoru, kteří mají v náplni své práce mimo jiné i kariérové poradenství, jsou regulovány legislativou příslušného sektoru. V sektoru zaměstnanosti se jedná o následující požadavky na vzdělání: požadováno je středoškolské

vzdělání anebo vyšší odborné vzdělání. V sektoru školství je požadováno magisterské vzdělání v pedagogických oborech a absolvování dalších specializačních kurzů s předem definovanou časovou dotací.

Možnost ověření kompetencí pro výkon pozice kariérového poradce nabízí Národní soustava kvalifikací prostřednictvím zkoušek profesní kvalifikace *Kariérový poradce pro vzdělávací a profesní dráhu* (Autorizující orgán: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy), *Kariérový poradce pro zaměstnanost* (Autorizující orgán: Ministerstvo práce a sociálních věcí), *Kariérový poradce pro ohrožené, rizikové a znevýhodněné skupiny obyvatel* (Autorizující orgán: Ministerstvo práce a sociálních věcí).

Co se týče samotné odborné přípravy kariérových poradců na vysokých školách, možnosti jsou omezené. Například magisterské studium psychologie neobsahuje možnost specializovat se hlouběji na problematiku kariérového poradenství. Tato problematika je v rámci studia specializace „psychologie práce“ okrajová. Zcela ojediněle je možné nalézt v rámci České republiky ucelený vysokoškolský studijní program. Například Česká zemědělská univerzita v Praze nabízí bakalářský program **Kariérové poradenství a vzdělávání**. Vysoké školy a instituce zajišťující vzdělávání dospělých poskytují častěji kurzy dalšího vzdělávání kariérových poradců. Zájemci mohou využít i kurzy a semináře nabízené dalšími vzdělávacími institucemi (nevládní organizace, organizace pro vzdělávání dospělých, sdružení atd.).

Profese školního kariérového poradce anebo profese samostatného kariérového poradce v sektoru zaměstnanosti není zatím legislativně ukotvena. Tím není zajištěno ani její udržitelné financování. Co se týče sektoru školství, chybějící standard kvality profese (včetně kompetenčního a profesního profilu) školního kariérového poradce neumožňuje jednak funkční systém zpětné vazby a kontroly výkonu této profese, jednak nastavení potřebné jednotné formy vzdělávání těchto poradců. Výsledkem těchto limitujících faktorů je buď absence služeb ve škole, nebo výrazně poddimenzovaný úvazek kariérového poradce, anebo zajištění této pozice pracovníkem, který pro její výkon nemá vždy potřebné kompetence. [11]

Dokument Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy, **Strategie vzdělávací politiky České republiky do roku 2030+**, obsahuje rovněž doporučení pro rozvoj služeb kariérového poradenství.

Jedním ze strategických cílů dokumentu je: *„Posílit kariérové poradenství, spolupráci se zaměstnavateli, resorty a dalšími partnery.“* [12] Podrobný rozpis dílčích cílů je následující: *„Součástí rámcových vzdělávacích programů bude systematická práce na kariérovém rozvoji každého žáka a posilování jeho profesní identity a vazby s oborem vzdělání. Cílem je omezení předčasného ukončování studia a „cestování mezi obory“. Pozornost se zaměří nejen na roli kariérového poradenství ve školách, ale i na rozvoj dovedností pedagogů podporovat žáky v dokončení studia a v rámci jejich přechodu na trh práce. Školám bude poskytována podpora v průběžném rozvoji a posilování služeb kariérového poradenství a jejich individualizace. Systém podpory škol bude zároveň reflektovat realizované aktivity v projektové činnosti v území. V souvislosti s prevencí předčasných odchodů ze vzdělávání budou školy zároveň podporovány v*

identifikaci žáků ohrožených neúspěchem, kterým by měla být v rámci poradenství věnována zvýšená pozornost." [12]

3.2 Asociace kariérových poradců

V České republice fungují aktuálně celkem tři nezisková sdružení pro kariérové poradce: **Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR**, založená v roce 2014, v rámci jejíž aktivit byla zřízena i **Pracovní skupina pro kariérové poradenství**. Cílem zakládajících členů uvedené pracovní skupiny je v rámci asociace sdružit organizace, které poskytují služby v oblasti kariérového poradenství a vzdělávání kariérových poradců. Dále je cílem činnosti koncepční a metodickou podpora. Skupina má aktuálně 12 členů.

V roce 2015 bylo založena **Česká asociace kariérového poradenství**, která zájemce připravuje mimo jiné i na již zmiňovanou zkoušku profesní kvalifikace MŠMT: „*Kariérový poradce pro vzdělávací a profesní dráhu*“ dle Národní soustavy kvalifikací. Asociace sdružuje fyzické osoby, firmy, instituce a jiné organizace, zabývající se kariérovým poradenstvím včetně zájemců o kariérové poradenství. Počet členů asociace není zveřejněn, členství je zpoplatněné.

V roce 2017 bylo založeno **Sdružení pro kariérové poradenství a kariérový rozvoj**. Sdružení je profesní platformou pro odborníky v oblasti kariérového poradenství a další zájemce. Sdružení je zaměřené na podporu kvality a dostupnosti kariérového poradenství v celoživotní perspektivě a v mezinárodním kontextu. Asociace má aktuálně 22 členů, valnou měrou se jedná o poradce působící jako OSVČ, podnikající apod. Členství je zpoplatněné. Sdružení realizuje projekty v rámci programu Erasmus+ s účastní mezinárodních partnerů. Sdružení má vypracovaný etický kodex.

Ve všech třech případech se jedná o nezávislé iniciativy s menším počtem členů, které nepůsobí na národní úrovni. V rámci České republiky působí v regionech mnoho dalších organizací zabývajících se i kariérovým poradenstvím, z nich některé zřizují například regionální hospodářské komory, jako například **Jihočeská společnost pro rozvoj lidských zdrojů**.

3.3. Výzkum, další odborná podpora (vzdělávání, nastavování a rozvoj poradenských služeb) a realizace projektů

Národní pedagogický institut České republiky (NPI ČR), příspěvková organizace přímo řízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, se mimo jiné zaměřuje na rozvojové a pilotní projekty související s kariérovým poradenstvím. Organizace je, v rámci činnosti daného odboru, odpovědná za metodickou podporu kariérového poradenství, spolupráci s dalšími subjekty v oblasti kariérového poradenství, propagaci kariérového poradenství a analytické průzkumy.

Projekt NPI ČR „**Podpora krajského akčního plánování**“ (P-KAP), jehož realizace stále probíhá (2016-2021), má za cíl zajistit metodickou podporu při využívání akčního plánování (další informace viz **Krajské akční plány** v kapitole Realizace projektů) na úrovni kraje i škol. Součástí metodické podpory je například i sdílení dobré praxe v oblasti kariérového poradenství. [13]

NPI ČR realizoval v minulosti několik projektů zaměřených mj. i na rozšíření a zkvalitnění kariérového poradenství ve školách. Jednalo se o tyto projekty: **VIP KARIÉRA** (2005 – 2008), **VIP KARIÉRA II – KP** (2010 – 2015), **Rozvoj a metodická podpora poradenských služeb - VIP III** (2012-2014). [14]

V oblasti kariérového poradenství realizují odbornou činnost i některá oddělení **Národního vzdělávacího fondu**. **Středisko podpory poradenských služeb** se v rámci Národního vzdělávacího fondu profiluje jako výzkumné a projektové oddělení se zaměřením na rozvoj poradenských služeb v oblasti zaměstnanosti i vzdělávání. V rámci střediska aktuálně probíhá projekt „**CAREERS AROUND ME: Inteligentní technologie pro zlepšení dovedností v oblasti řízení kariéry**“ (2019 – 2021) zaměřený na tvorbu inovativních technologií při podpoře rozvoje dovedností „career management skills.“ [15]

Další aktuálně běžící projekt „**C-Game: Hra s náplní kariérového poradenství ve městě plném povolání**“ (2019-2022) je zaměřený na tvorbu online hry pro žáky posledních ročníků základních škol. Během výstavby fiktivního města se žáci mohou seznámit se škálou povolání, rozšířit si povědomí o pracovním trhu a považovat o vlastní kariérové cestě. [16]

Výzkumy v oblasti kariérového poradenství provádí rovněž **Katedra pedagogických věd na Filozofické fakultě Masarykovy univerzity v Brně**. Katedra spolupracuje na řadě projektů a rozvojových iniciativ v České republice i v zahraničí. Aktuálně zde probíhá například projekt **Career adaptability of vocational upper-secondary school graduates during the school-to-work transition** (2018-2020). [17]

Co se týče sektoru zaměstnanosti, Výzkumný ústav práce a sociálních věcí realizuje výzkumy zaměřené na rozvoj kariérového poradenství. Aktuálně probíhá výzkum „**Identifikace bariér v poskytování služeb kariérového poradenství - bariéry na straně příjemců: výzkum veřejného mínění**“ (2019 – 2020). [18] Nedávno byl rovněž dokončen výzkum „**Identifikace bariér v přístupu osob v preproduktivním a produktivním věku ke kariérovému poradenství v celoživotní perspektivě**“ (2018 – 2019). [19]

Další odborná podpora (vzdělávání, nastavování a rozvoj poradenských služeb)

Významným mezirezortním poradním orgánem pro oblast kariérového poradenství je **Národní poradenské fórum** (dále jen NPF). NPF vzniklo v roce 2010 po vzájemné dohodě mezi **Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy** a **Ministerstvem práce a sociálních věcí**. Je poradním orgánem pro obě ministerstva v oblasti kariérového poradenství v celoživotní perspektivě. Sdružuje nejrůznější subjekty podílející se na rozvoji celoživotního kariérového poradenství. Hlavním cíle je podpora rozvoje integrovaného systému poradenských služeb. Poslední veřejné dostupné usnesení NPF je z roku 2019, fórum na svých webových stránkách od roku 2018 aktuality nezveřejňuje.

Centrum Euroguidance v České republice působí při **Domu zahraniční spolupráce**. Hlavním cílem činnosti centra je výměna zkušeností v oblasti zavádění a realizace poradenství v 34

evropských zemích. Centrum pořádá přednášky a workshopy pro zájemce o obor a také organizuje Národní cenu kariérového poradenství.

Realizace projektů

V programovém období 2014-2020 stále probíhá zavádění priorit vzdělávací politiky **Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy a také krajů** do praxe škol – jedná se o realizaci akčních plánů rozvoje vzdělávání. Plány jsou dotovány z prostředků Operačního programu Výzkum, vývoj a vzdělávání.

Krajské akční plány vzdělávání jsou vytvářeny pro oblast středního a vyššího odborného školství. [20, 21] Realizátory jsou jednotlivé kraje. Realizace krajských akčních plánů má přinášet: zkvalitnění řízení škol pomocí podpory pedagogických nebo vedoucích pracovníků škol (vzdělávání, mentoringu a síťování se zkušenějšími kolegy); zvýšení kvality všeobecné a odborné složky odborného vzdělávání; podněcení zájmu dětí a žáků o přírodovědné a technické vzdělávání – spolupráce mezi MŠ, ZŠ, SŠ a VOŠ v regionu včetně vazby na budoucí zaměstnavatele; podpora aktivit vedoucích k vytvoření podpůrných a motivačních sítí pro žáky ohrožené školním neúspěchem. [22]

Místní akční plány vzdělávání jsou vytvářeny pro oblast mateřského a základního školství. Realizátory jsou místní akční skupiny, obce, dobrovolné svazky obcí anebo sdružení/spolek obcí. Realizace místních akčních plánů má přinášet: spolupráci místních aktérů (zřizovatelů, škol a ostatních aktérů ve vzdělávání včetně organizací neformálního vzdělávání), společné plánování a sdílení aktivit zaměřených na zlepšení kvality vzdělávání v mateřských a základních školách. [23]

V rámci realizace těchto místních akčních plánů (zejména se zde jedná o Krajské akční plány vzdělávání) je řešen i další rozvoj kariérového poradenství ve školách, a to zejména pomocí dalšího vzdělávání pedagogů a zavádění nových přístupů a prvků do vzdělávání žáků.

Samostatným zájmem některých krajů je podporovat službu kariérového poradenství i pro školy. Například Plzeňský kraj podpořil mezi lety 2012 – 2015 z rozpočtu EU a rozpočtu Plzeňského kraje investici - stavbu **Informačně vzdělávacího střediska Plzeňského kraje INFO KARIÉRA**. Středisko funguje od roku 2015. V rámci povinné minimálně pětileté udržitelnosti projektu má poskytnout poradenské služby minimálně 3 500 osobám, a to v období 2015 - 2020. Činnost střediska, zaměřená na poradenství veřejnosti, je podpořena z prostředků Plzeňského kraje a je pro veřejnost zdarma. Partnery a spolupracovníky jsou Úřad práce, Regionální hospodářská komora Plzeňského kraje a Regionální rozvojová agentura Plzeňského kraje.

Středisko mj. poskytuje skupinové poradenské programy pro žáky základních a středních škol realizované externími odborníky, dále odbornou metodickou podporu pedagogům (sdílení vlastních nástrojů a postupů) a další vzdělávání pedagogů (semináře a intenzivní výcviky).

Středisko je do konce roku 2020 zapojeno i do dalších projektů financovaných z fondů EU, například ve spolupráci s Informačně poradenským centrem Západočeské univerzity v Plzni,

kteří realizuje projekty zaměřené na kariérové poradenství pro žáky se speciálními vzdělávacími potřebami, dále projekty zaměřené na zlepšení poradenských služeb v rámci kraje. Otázkou zůstává nicméně další financování činnosti výše uvedeného střediska po roce 2020. [24]

Lze konstatovat, že funkční systém spolupráce všech místních aktérů, kteří se podílejí na poskytování služby kariérového poradenství v Plzeňském kraji může sloužit jako přenositelný vzor i do dalších krajů.

Další vzdělávací, implementační a rozvojové činnosti zabývající se kariérovým poradenstvím představují dočasné činnosti na základě projektů z fondů a programů EU (např. Erasmus+). Například veřejně dostupná online databáze OP VK²¹ eviduje celkem 20 projektů realizovaných v letech 2014–2020 zaměřených na kariérové poradenství. Soukromé společnosti a základní a střední školy tvoří nad 50 % příjemců projektů. Obsahem projektů bylo například zavedení nebo zefektivnění služby kariérového poradenství, založení informačně poradenského centra a další vzdělávání pedagogických pracovníků. Nejvíce projektů bylo podáno v Olomouckém a Zlínském kraji.

Typ příjemce	Počet realizovaných projektů	Konkrétní příjemci
Soukromé společnosti – s.r.o.	4	PMVIA s.r.o., Vyškov (Olomoucký kraj) HOPES s.r.o., Most (Ústecký kraj) Škola manažerského rozvoje s.r.o., Ostrava (Moravskoslezský kraj) SCIO, s.r.o, Praha (Hlavní město Praha)
Střední odborné školy a gymnázia	4	SOU Prostějov (Olomoucký kraj) Podještědské gymnázium (Liberecký kraj) SOU DAKOL (Moravskoslezský kraj) Střední škola technická Most (Ústecký kraj)
Základní školy	3	ZŠ Němčice nad Hanou (Olomoucký kraj) ZŠ Mohelnice (Olomoucký kraj) ZŠ Vyškov (Jihomoravský kraj)
Univerzity	2	Západočeská univerzita v Plzni (Plzeňský kraj) Mendelova univerzita v Brně (Jihomoravský kraj)
Krajská Pedagogicko-psychologická poradna	2	Krajská pedagogicko-psychologická poradna a Zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků Zlín (Zlínský kraj) – 2x
Obecně prospěšné společnosti	2	Regionální rozvojová agentura Plzeňského kraje (Plzeňský kraj) Naděje-M, o.p.s. (Most, Ústecký kraj)
Okresní hospodářská komora	1	Jablonec nad Nisou (Liberecký kraj)

²¹ Databáze výstupů projektů. Operační program Vzdělání pro konkurenceschopnost. Dostupné z: <https://databaze.op-vk.cz/>

Orgány státní správy	1	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy (Hlavní město Praha)
Kraje	1	Zlínský kraj

3.4. Výsledky dotazníkového šetření – kariéroví poradci – ČR

3.4.1 Sběr dat

V České republice byla sbírána data od soukromě působících kariérových poradců i od školských kariérových poradců působících na základních školách, středních školách a gymnáziích v celé České republice.

Dotazníky byly rovněž předloženy příjemcům služby kariérového poradenství z následujících škol:

- Základní škola profesora Švejcara, Mráčkova, Praha 4
- Gymnázium Písnická, Praha 4
- Střední odborná škola waldorfská v Ostravě
- Střední škola G.A.P. education, s.r.o., Praha 4
- Střední odborná škola Jeseník
- FF UK, katedra andragogiky a vzdělávání dospělých, Praha

Poradci i příjemci služby kariérového poradenství byli osloveni pomocí emailu anebo osobně. Dotazník vyplňovali online.

3.4.2 Profil vzorku

Bylo získáno celkem 44 vyplněných dotazníků od kariérových poradců. 87 % odpovědí bylo od žen, 13 % odpovědí od mužů. Průměrný věk respondentů byl 47 let. Naprostá většina kariérových poradců (80 %) pracuje v sektoru vzdělávání (základní a střední škola, neformální vzdělávací instituce, vysoké školy / univerzity). Ostatní poradci (20 %) pracují nejčastěji jako OSVČ, přičemž externě spolupracují se vzdělávacími, s neziskovými anebo soukromými subjekty, anebo jsou v nich zaměstnáni na různé druhy úvazků a dohod.

41 % respondentů pracuje na pozici kariérového poradce pro žáky a studenty v oblasti vzdělávání. 21 % respondentů zastává pozici učitele, anebo pozici učitele a výchovného poradce současně. 16 % respondentů pracuje jako kariéroví poradci pro dospělé. 12 % respondentů v rámci své pracovní pozice kombinuje různé činnosti: poradenství pro žáky, studenty i dospělé, lektorskou, koučovací, trenérskou činnost a projektovou, metodickou a konzultační činnost.

Respondenti mají v průměru 8 let odborné praxe. Kvalifikaci pro práci v oblasti kariérového poradenství získali z více zdrojů: 77 % z nich absolvovalo některý specializovaný kurz; 32 % respondentů získalo kvalifikaci samostudiem; 14 % získalo kvalifikaci studiem na VŠ (bakalářský nebo magisterský program); 7 % získalo kvalifikaci specializačním studiem výchovného poradenství na školách a 7 % uvádí získání kvalifikace v průběhu vlastní praxe poradce, tzv.

„learning by doing“. 7 % poradců naopak uvedlo, že nezískalo pro činnosti kariérového poradce žádnou kvalifikaci.

3.4.3 Kompetence kariérových poradců a další aspekty jejich práce

Za nejdůležitější dovednosti, které by kariérový poradce měl mít, jsou považovány následující:

- Interpersonální a komunikační dovednosti
- Efektivní využívání informačních zdrojů a správa informačních systémů
- Dovednost motivovat klienty

Poradci uvedli, že následující dovednosti by potřebovali nejdříve posílit:

- Používání široké škály metod / nástrojů služby kariérového poradenství
- Znalost legislativy v oblasti práce a zaměstnání – znalosti pracovně právních vztahů
- Organizace a řízení procesů kariérového poradenství

V rámci šetření existují rozdíly v odpovědích poradců působících ve školství (vzorek 22 poradců) a soukromých poradců (vzorek rovněž 22 poradců). Soukromí poradci mají vyšší potřebu rozvíjet a zlepšovat „používání široké škály metod / nástrojů služby kariérového poradenství“, zatímco poradci ve školách mají vyšší potřebu zlepšovat se v „organizaci a řízení procesů kariérového poradenství“.

Jak se daří rozvíjet kompetence klientů?

Poradci se domnívají, že nejlépe se jim daří rozvíjet u klientů sebepoznání a znalost příležitostí / možností kariérové dráhy. Jako nejobtížnější se jim naopak jeví plánování a implementace kariéry a studia u klientů.

Hodnocení používaných metod v kariérovém poradenství

Metody vnímané jako nejvíce užitečné (ve smyslu efektivity)	Metody hodnocené jako nejvíce používané:	Metody hodnocené jako nejméně používané:
<ul style="list-style-type: none"> - Rozhovor - Diskuse - Projektové aktivity 	*data nebyla v rámci šetření sbírána	<ul style="list-style-type: none"> - Hraní rolí - Příklady známých osobností - Samostudium - Promítání filmů s následnou diskusí

Co se týče používání metod, jako nejužitečnější hodnotí školní i soukromí poradci rozhovor a diskuse. Privátní poradci hodnotí jako užitečné i další techniky jako jsou hry a hraní rolí. Projektové aktivity hodnotí jako užitečné školní i soukromí poradci srovnatelně.

Faktory, které poradcům brání v efektivním poskytování kariérového poradenství

- Kariérové poradenství není prioritou vzdělávací politiky
- Nedostatečné pochopení důležitosti kariérového poradenství ze strany klientů / studentů
- Nedostatek povědomí o kariérovém poradenství v podnikatelském světě a v dalších organizacích
- Nedostatek veřejných financí / dotací

Oproti tomu, poradci nevidí následující faktory jako hlavní obtíž při poskytování kariérového poradenství:

- Málo dostupných podpůrných informací a prostředků pro kariérové poradenství
- Nedostatek profesionálů, kteří by zajistili dostatečné vzdělání a přenos zkušeností a znalostí
- Nedostatek školení a šíření aktuálních informací
- Nedostatek nástrojů a produktů pro efektivní poskytování kariérového poradenství (publikace, filmy, hry, texty, ...)

Rozdíly mezi výpověďmi školských a soukromých poradců jsou následující: Co se týče faktorů, které omezují poskytování služeb kariérového poradenství, soukromí poradci jsou v tomto ohledu ve svých postojích kritičtější (více záporných hodnocení na předem definované škále) než poradci pracující na školách. Poradci působící ve školách nejsou tak kritičtí. Největší omezení vidí v těchto oblastech:

- Nedostatek nástrojů a produktů pro efektivní poskytování kariérového poradenství (publikace, filmy, hry, texty, ...)
- Nedostatek veřejných financí / dotací

Jen velmi malá část školských poradců vidí jako hlavní omezení faktor „nedostatečné pochopení důležitosti kariérového poradenství ze strany klientů (žáků)“.

Informační zdroje, které kariéroví poradci používají, jsou následující:

45 % respondentů využívá následující zdroje: Facebook, LinkedIn, Euroguidance, EKS, Národní soustava povolání, Národní soustava kvalifikací, Informační portál JOBHUB, Gaudeamus.cz, Pakt zaměstnanosti, infoabsolvent.cz, budoucnostprofesi.cz, mpsv.cz, atlasskolstvi.cz, vysokeskoly.cz, kampomaturite.cz, jaknavysokou.cz, dzs.cz, webové stránky škol, podcasty, videa, informace o vzdělávacích akcích pro kariérové poradce.

Členství v místní nebo mezinárodní organizaci v oblasti kariérového poradenství

Pouze dva poradci byli po přechodnou dobu členem mezinárodního networkingu v oblasti kariérového poradenství. Konkrétně: Projekt Erasmus+ a Česko-německý projekt GEMINI-rozvoj kariérového poradenství v euroregionu NISA 2016-19.

73 % respondentů není členem žádného profesního sdružení v České republice.

27 % respondentů je členem některého sdružení, nejčastěji **Sdružení pro kariérové poradenství a rozvoj kariéry**. Jeden poradce je členem **České asociace kariérového poradenství**. Zbylé členství se týká online profesních skupin na Facebooku a odborných platform v rámci již zrušené (2019) státní příspěvkové organizace Fond dalšího vzdělávání.

3.5 Výsledky dotazníkového šetření – příjemci služby kariérového poradenství

3.5.1 Profil analyzovaného vzorku

Bylo sebráno celkem 54 dotazníků od studentů. Z toho 72 % bylo žen a 28 % bylo mužů. Průměrný věk respondentů byl 19 let.

97 % dotázaných studuje, mladí nezaměstnaní ve vzorku nebyli:

3 %	Zaměstnání
0 %	Studium v centru odborné přípravy / na odborné škole / učilišti
2 %	Studium na základní škole
0 %	Bez zaměstnání, status nezaměstnaný
65 %	Studium střední školy
17 %	Studium na univerzitě / vysoké škole
13 %	Studium a zaměstnání současně

Zhruba jedna čtvrtina respondentů nemá žádnou představu o budoucí profesi, dalším vzdělávání, dalším rozvoji. 75 % respondentů má už určitou představu, čemu se chtějí v budoucnosti věnovat:

53 %	Uvádí, že buď zcela vědí, anebo víceméně vědí, co jakou profesi chtějí dělat v budoucnosti
22 %	Zatím si vybírá mezi více možnostmi
24 %	Ještě neví, co budou dělat

35 % respondentů uvedlo, že potřebují asistenci při plánování kariéry. Nadpoloviční většina respondentů službu kariérového poradenství buď nepotřebuje, anebo si není jistá, zda ji potřebuje:

35 %	Potřebují asistenci při plánování jejich profesní kariéry
35 %	Neví, zda tuto asistenci potřebují
30 %	Tuto pomoc nepotřebuje

81 % respondentů uvedlo, že nemají o této službě žádné informace, anebo že nemá možnost navštívit kariérového poradce. 18 % respondentů uvedlo, že má možnost kariérového poradce kontaktovat:

18 %	Mají možnost kontaktovat profesionála v kariérovém poradenství a probrat s ním plánování budoucnosti, volbu školy nebo profese
37 %	Tuto možnost nemá
44 %	Nemá o této možnosti informace

Při volbě další školy a další profesní dráhy mají významný rodiče a širší rodina, přátelé a internet. Odborné poradenství ze strany učitelů, tutorů, kariérových poradců, trenérů apod. má jen dílčí význam:

Osoby nebo faktory, které primárně respondenty ovlivňují nebo jsou užitečné při profesionální volbě:	Následující faktory respondenty ovlivňují už méně:
<ul style="list-style-type: none"> - Rodiče nebo členové rodiny - Přátelé - Informace na webu 	<ul style="list-style-type: none"> - Učitel, tutor - Kariérový poradce - Jiní odborníci nebo instituce - Známí lidé, authority, který respondent zná - Tutoři mimo školní oblast, trenéři, vedoucí apod.

Respondenti uvádějí jako své nejlépe rozvinuté kompetence pro budování kariérové dráhy:

- Sebepoznání,
- Plánování profesní dráhy (jak plánovat vlastní studium / pracovní příležitost)

Jako nejméně rozvinuté kompetence uvádějí:

- Praktická implementace kariérové dráhy (jak realizovat kroky k dosažení vlastní volby studia / pracovní pozice)
- Znalost příležitostí ke vzdělávání a informací o trhu práce; znalost možností kariéry / kariérových drah

Největší slabinu respondenti vidí ve znalostech konkrétních kariérových možností: pracovní trhy, nabídky, různé druhy profesí včetně nových povolání apod.

Nejužitečnějšími aktivitami, které respondentům pomáhají při výběru povolání, jsou:

- Odborné praxe a dobrovolnická činnost
- Samostudium při tvorbě a realizaci vlastní osobní vize a kariérového plánu
- Exkurze v podnicích a firmách zaměřené na získání zkušeností (stínování, plnění určitých úkolů v konkrétním pracovním prostředí)
- Kariérové poradenství v rámci mimoškolního vzdělávání

Očekávání a přání ohledně poskytování kariérového poradenství

Respondenti uvádějí, že by potřebovali více příležitostí k získání pracovních zkušeností v oboru, o který se zajímají. Zajímají se také o zmapování vlastních silných stránek a motivace. Uvítali by více odborné podpory – konkrétně konzultace s odborníkem, workshopy, semináře a také snadno dostupné informace o studijních oborech a možnostech práce v zahraničí.

3.6 Shrnutí

V České republice působí dostatečná škála poradenských orgánů a odborných výzkumných institucí, které se zabývají kariérovým poradenstvím a rovněž i celá řada asociací kariérových poradců a regionálních organizací. Jedná se nicméně o asociace s malým počtem členů, která nepůsobí na celonárodní úrovni, a jejichž cíle jsou dílčí (například realizace samostatných projektů a výzkumů, vzdělávání menšího počtu zájemců apod.). V českém prostředí schází zastřešující národní organizace, která by podporovala vzájemné síťování a zaštiťovala zájmy a potřeby kariérových poradců působící jak ve státním, tak v soukromém sektoru.

Vzniká rovněž řada samostatných projektů škol a dalších organizací realizovaných z fondů EU, jimž mnohdy schází udržitelnost a také širší dopad a provázanost s dalšími aktéry ve vzdělávání. Dá se konstatovat, že v České republice vzniká v oblasti kariérového poradenství široká škála dílčích a navzájem nepropojených aktivit, dlouhodobě ale schází zastřešující koncepce rozvoje.

Co se týče získávání a zvyšování kompetencí kariérových poradců, zcela schází standard kvality profese. Z tohoto důvodu je i nabídka vzdělávání kariérových poradců poměrně nejednotná. Dílčím pokrokem je možnost ověření kompetencí pro výkon pozice kariérového poradce skrze Národní soustavu kvalifikací.

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy v dokumentu **Strategie vzdělávací politiky České republiky do roku 2030+** zdůrazňuje důležitost dalšího rozvoje kariérového poradenství. Bez vytvoření celkové koncepce rozvoje a uvolnění finančních prostředků není další rozvoj v této oblasti možný.

Co se týče výsledků dotazníkového šetření, poradci působící ve školách vidí jako největší rezervu ve své práci „organizaci a řízení procesů kariérového poradenství“. Výsledky naznačují, že kariéroví poradci ve školách mohou zápasit s nedostatkem času na vlastní poradenskou činnost. Také nemají mnoho příležitostí ke sdílení dobré praxe a síťování.

Nezávislí kariérové poradci jsou více aktivní v kolegiální spolupráci, více se sdružují v odborných organizacích, používají širší spektrum metod. Jsou obecně ve svých postojích také více kritičtí, co se týče limitujících faktorů kariérového poradenství.

Co se týče výsledků dotazníkového šetření u příjemců služby kariérového poradenství, respondenti mají zájem získat v průběhu studia více pracovních zkušeností, mají zájem chodit na stáže. Rovněž mají zájem o získávání širších znalostí o různých profesích v různých oborech, a to včetně nových profesí.

Respondenti nicméně volbu další školy a profese provádí často zcela nezávisle na školních poradenských službách. Při rozhodování se spoléhají na podporu rodiny, přátel či podporu dalších lidí, se kterými se setkávají při mimoškolních aktivitách.

Nabídka kariérového poradenství často není na školách k dispozici v dostatečném rozsahu. Pokud už nabídka existuje, respondentům mohou chybět informace o této službě. 65 % respondentů uvedlo, že nemá dostatečnou motivaci k tomu, aby tuto službu využilo anebo si nejsou jisti, zda takovou službu potřebují. 81 % respondentů uvedlo, že nemá možnost navštívit kariérového poradce anebo nemají o této službě žádné informace.

4. Závěr

Porovnání služby kariérového poradenství ve třech evropských zemích

Výsledky průzkumu ukazují některé významnější rozdíly mezi jednotlivými zeměmi. Pouze v Itálii působí celkem dvě profesní asociace kariérových poradců na národní úrovni, a to v obou případech s poměrně hustou sítí regionálních poboček. Jedna z těchto národních asociací má dokonce dlouhodobou tradici od 70. let 20. století. V Litvě a ČR nemají profesní asociace zatím tak širokou členskou základnu. Česká republika vykazuje ze všech zemí pravděpodobně nejmenší podíl kariérových poradců zakotvených v některé profesní organizaci (bylo by potřebné tento údaj ověřit na větším vzorku respondentů).

V Itálii a Litvě je kariérové poradenství poskytováno dle zákona až na středních školách, v České republice může být kariérové poradenství dle zákona poskytováno už od základních škol, a to v rámci činnosti školního poradenského pracoviště, a tedy i pracovního úvazku výchovného poradce či školního psychologa v základní škole. V běžné realitě se ale žáci základních škol setkávají s kariérovým poradenstvím spíše nahodile, nesystémově, buď v rámci výuky některého

předmětu, anebo mohou v posledních ročnících projít jednorázovou psychodiagnostikou zaměřenou na volbu povolání přímo ve škole (službu provádí školní psycholog) anebo ve spádové pedagogicko-psychologické poradně.

Výchovný poradce má v rámci svého poradenského úvazku zpravidla velmi malou časovou dotaci na poskytování služby kariérového poradenství, a žákům posledních ročníků zpravidla zvládne nabídnout jednou ročně účast na burzách škol. Některé školy financují pozice kariérových poradců z prostředků fondů EU, jedná se ale o dočasné řešení. Pokud je v některé základní škole etablována pozice kariérového poradce a je zajištěno její financování, jedná se zpravidla o značný profesní entuziasmus a osobní zájem vedení školy a školních poradců o tuto problematiku. Propracovaný systém kariérového poradenství obecně na základních školách prakticky neexistuje.

Ve všech třech zemích je profese kariérového poradce ve školách pouze doplňková k jiné hlavní pracovní činnosti. Časová dotace na tuto činnost ve školách je omezená. Respondenti poukazovali i na omezení ve financování této služby. Poradci v Litvě a České republice se navíc domnívají, že kariérové poradenství není prioritou státní vzdělávací politiky. Kariéroví poradci, kteří mají tuto činnost jako hlavní, působí ve všech zemích v soukromém sektoru jako nezávislí poradci. Ukazuje se navíc, že kariérovému poradenství se jen okrajově věnují poradci-muži a mladí lidé, a to ve všech třech zemích.

Příprava a další vzdělávání kariérových poradců nejsou systémově ukotvené v žádné ze tří zemí. Ověřený a zavedený standard profese kariérového poradce rovněž neexistuje v žádné ze tří zemí.

Porovnání vybraných základních parametrů služby kariérového poradenství			
	Itálie	Litva	Česká republika
Standard profese kariérového poradce	Ne	Ano – byl pilotně vytvořen v rámci projektu	Ne
Profesní organizace působící na národní úrovni	Ano	Ne	Ne
Etický kodex vytvořený profesní asociací, řídicím orgánem nebo vzdělávací institucí (v rámci projektu...)	Ano	Ano	Ano
Možnost získat osvědčení o kvalitě a odborné kvalifikaci	Ano	Ano	Ano

Co se týče příjemců služby kariérového poradenství, čeští respondenti uváděli nejčastěji názor, že nemají možnost navštívit kariérového poradce anebo nemají o této službě žádné informace (81 %) ve srovnání s respondenty v Itálii (54 %) a Litvě (44 %). (Čeští školní poradci jeví

komplementárně nejmenší potřebu posilovat vlastní kompetence v motivování klientů využívat službu kariérového poradenství.)

Co se týče motivace a zájmu využít služby kariérového poradce, ve všech třech zemích je nízká: čeští respondenti pocítují nejistotu v potřebě služby / anebo jsou si jisti, že tuto službu vůbec nepotřebují v 65 %, italsí respondenti v 76 %, litevští respondenti v 58 %. Podle výsledků průzkumu jsou ve všech třech zemích nejvýznamnějšími faktory při výběru povolání nebo plánování kariéry: názor rodičů, širší rodiny a informace na internetu.

Příjemci služby kariérového poradenství mají ve všech třech zemích zájem o takový model středního školství, kde by existovala příležitost praktikovat systém střídání školy a práce / stáží / exkurzí / projektových dnů / dobrovolnické činnosti apod. Očekávají, že kariérové poradenství by jim mohlo pomoci právě v propojování světa školy a světa práce. Respondenti z Itálie a České republiky se shodují, že by potřebovali pomoc zejména v praktické implementaci kariérové dráhy. Respondenti z Litvy a České republiky se navíc shodují, že jim schází znalost možností kariérových drah. Uvádějí, že by stáli o to získat lepší praktický přehled o širším spektru profesí, včetně zcela nových a méně obvyklých profesí. Poradci v Itálii a České republice se bohužel ale nejvíce shodují v názoru, že se jim nedaří příliš propojovat svět školy a svět práce a podnikání.

Celkově lze konstatovat, že kariérové poradenství je stále ve stádiu rozvoje nejen v České republice, ale i v dalších evropských zemích. Přes dílčí pokroky existuje ještě celá řada oblastí, které je potřeba dále rozvíjet, legislativně ukotvit, zlepšit jejich financování i komunikaci této služby směrem k veřejnosti a cílovým skupinám.

Zdroje

- [1] EUROGUIDANCE.EU. (2020). *Guidance System in Italy* [online]. Datum citace 15.11.2020. Dostupné z: <https://www.euroguidance.eu/guidance-system-in-italy>
- [2] THE CNOS-FAP FEDERATION [online]. Datum citace 15.11.2020. Dostupné z: <https://www.cnos-fap.it/en/page/cnos-fap-federation>
- [3] ASNOR.IT (nedatováno). ALLEGATO "A" AL NUMERO 1433/1214. [online]. Datum citace 15.11.2020. Dostupné z: https://asnor.it/documenti/schede/statuto_asnor_1.pdf
- [4] ASITOR - ASSOCIAZIONE ITALIANA ORIENTATORI. [online]. Datum citace 15.11.2020. Dostupné z: <https://www.asitor.it/>
- [5] ALMALAUREA.IT. (nedatováno). [online]. Datum citace 15.11.2020. Dostupné z: <https://www.almalaurea.it/trasparenza/organizzazione>
- [6] EUROGUIDANCE.EU. (2020). *Guidance System in Lithuania*. [online]. [dat. cit. 29.3.2020]. Dostupné z: <https://www.euroguidance.eu/guidance-system-in-lithuania>
- [7] ŠVIETIMO, MOKSLO IR SPORTO MINISTERIJA. (2014). Įsakymas Dėl Ugdymo Karjerai Programos Patvirtinimo. [online]. [dat. cit. 29.3.2020]. Dostupné z: <http://www.jovaras.com/wp-content/uploads/Ugdymo-karjerai-programa.pdf>

- [8] LIETUVOS RESPUBLIKOS ŠVIETIMO IR MOKSLO MINISTRO. (2017). Ugdymo Karjerai Programos Integravimo Į Mokomuosius Dalykus. [online]. [dat. cit. 29.3.2020]. Dostupné z: <https://www.svkazimieras.kaunas.lm.lt/wp/wp-content/uploads/2018/12/Ugdymo-karjerai-integravimas-1-4-ir-5-8.pdf>
- [9] ŠKOLNÍ KARIÉROVÉ PORADENSTVÍ V LITVĚ. [online]. [dat. cit. 29.3.2020]. Dostupné z: <https://zapojmevsechny.cz/clanek/detail/skolni-karierove-poradenstvi-v-litve?activate=zahranicni-inspirace>
- [10] GUIDANCE SYSTEM IN THE CZECH REPUBLIC. (2020). [online]. [datum citace 21.11.2020]. Dostupné z: <https://www.euroguidance.eu/guidance-systems-and-practice/national-guidance-systems/guidance-system-in-the-czech-republic>
- [11] ROZVOJ KARIÉROVÉHO PORADENSTVÍ VČETNĚ PŘEDČASNÝCH ODCHODŮ ZE VZDĚLÁVÁNÍ POJETÍ TEMATICKÉ OBLASTI V PROJEKTU P-KAP. IV. část verze pro decizní sféru vzdělávací politiky České republiky. [online]. [datum citace 21.11.2020]. Dostupné z: http://www.nuv.cz/uploads/P_KAP/ke_stazeni/Karipo_IV_podrobne_pojeti_oblasti_intervence.pdf
- [12] FRYČ, J., MATUŠKOVÁ, Z., KATZOVÁ, P., KOVÁŘ, K., BERAN, J., VALACHOVÁ, I., SEIFERT, L., BĚŤÁKOVÁ, M., HRDLIČKA, F. a kolektiv autorů Hlavních směrů vzdělávací politiky ČR do roku 2030+. (2020). *Strategie vzdělávací politiky České republiky do roku 2030+*. [online]. [datum citace 21.11.2020]. Strana 37. Dostupné z: <https://www.msmt.cz/file/54104/>
- [13] NÁRODNÍ PEDAGOGICKÝ INSTITUT ČESKÉ REPUBLIKY. (nedatováno). Metodická podpora. [online]. [datum citace 21.11.2020]. Dostupné z: <http://www.nuv.cz/p-kap/nastroje-1>
- [14] NÁRODNÍ PEDAGOGICKÝ INSTITUT ČESKÉ REPUBLIKY. (nedatováno). Ukončené národní projekty. [online]. [datum citace 21.11.2020]. Dostupné z: <http://www.nuv.cz/projekty/ukoncene-narodni-projekty>
- [15] NÁRODNÍ VZDĚLÁVACÍ FOND. (nedatováno). CAREERS AROUND ME: Inteligentní technologie pro zlepšení dovedností v oblasti řízení kariéry. [online]. [datum citace 21.11.2020]. Dostupné z: <http://www.nvf.cz/careers-around-me-intelligentni-technologie-pro-zlepseni-dovednosti-v-oblasti-rizeni-kariery>
- [16] NÁRODNÍ VZDĚLÁVACÍ FOND. (nedatováno). C-Game: Hra s náplní kariérového poradenství ve městě plném povolání. [online]. [datum citace 21.11.2020]. Dostupné z: <http://www.nvf.cz/c-game-career-guidance-game-in-the-city-full-of-occupations>
- [17] MASARYKOVA UNIVERZITA. (2020). Career adaptability of vocational upper-secondary school graduates during the school-to-work transition. [online]. [datum citace 21.11.2020]. Dostupné z: <https://www.muni.cz/vyzkum/projekty/39109>
- [18] VÝZKUMNÝ ÚSTAV PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. PROJEKTY. (nedatováno). Identifikace bariér v poskytování služeb kariérového poradenství - bariéry na straně příjemců: výzkum veřejného mínění. [online]. [datum citace 21.11.2020]. Dostupné z: <https://www.vupsv.cz/projekty/?id=373>
- [19] VÝZKUMNÝ ÚSTAV PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. PROJEKTY. (nedatováno). Identifikace bariér v přístupu osob v preproduktivním a produktivním věku ke kariérovému poradenství

v celoživotní perspektivě. [online]. [datum citace 21.11.2020]. Dostupné z: <https://www.vupsv.cz/projekty/?id=335>

[20] KRAJSKÝ AKČNÍ PLÁN VZDĚLÁVÁNÍ. (2020). [online]. [datum citace 21.11.2020]. Dostupné z: <http://www.nuv.cz/projekty/co-je-to-kap>

[21] MINISTERSTVO PRO MÍSTNÍ ROZVOJ ČR. (2020). MAP / KAP. [online]. [datum citace 21.11.2020]. Dostupné z: <https://mmr.cz/cs/microsites/uzemni-dimenze/map-kap>

[22] MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY (2019). Avízo výzvy č. 02_19_078 Implementace krajských akčních plánů II. [online]. [datum citace 21.11.2020]. Dostupné z: <https://opvv.msmt.cz/vyzva/item1036261/text-vyzvy.htm>

[23] MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY (2020). Výzva č. 02_20_082 Akční plánování v území. [online]. [datum citace 21.11.2020]. Dostupné z: <https://opvv.msmt.cz/vyzva/vyzva-c-02-20-082-akcni-planovani-v-uzemi.htm>

[24] INFOKARIÉRA. INFORMAČNĚ VZDĚLÁVACÍ STŘEDISKO PLZEŇSKÉHO KRAJE. Kdo jsme a co chceme? [online]. [datum citace 21.11.2020]. Dostupné z: <http://www.infokariera.cz/kdo-jsme>



PhDr. Kristina Březinová

Kristina Březinová působí v Národním pedagogickém institutu ČR v Praze jako tutorka webové aplikace pro kvalitní vzdělávání www.zapojmevsechny.cz. Pracuje také v Akademické psychologické poradně VŠE, kde se věnuje studentům se speciálními studijními potřebami. Vystudovala psychologii na FF UK a speciální pedagogiku v programu celoživotního vzdělávání na PedF UK. Působila jako poradenský psycholog ve školských poradenských zařízeních a na školách v Praze a ve Středočeském kraji. Souběžně s poradenskou praxí pracovala v letech 2007–2019 pro společnost Gradua-CEGOS, kde se věnovala poradenství a dalšímu vzdělávání dospělých. Zkušenosti má také z dvouletého působení v Agentuře pro sociální začleňování Úřadu vlády ČR na pozici metodičky inkluzivního vzdělávání. Kontinuálně se věnuje kariérovému poradenství pro žáky a dospělé. Působila v projektu Follow Your Way, v rámci kterého proběhlo sdílení dobré praxe v kariérovém poradenství v několika evropských zemích. Publikuje odborné texty, například v periodících Československá psychologie, Kariérové poradenstvo v teórii a praxi, Psychologie Dnes a Rozmer.

Citujte ako:

Březinová, K. (2020). Kariérové poradenství v Itálii, Litvě a České republice. In: *Kariérové poradenstvo v teórii a praxi* [online], 2020 (18), str. 25-58. Dostupné na internete: <https://www.euroguidance.sk/>. ISSN 1338-8231

ONLINE KARIÉROVÉ PORADENSTVÍ ANEB TANEC MEZI KLÁVESAMI

PhDr. Nora Jakobová, Mgr. Dorota Madziová

Abstrakt:

Článek se zamýšlí nad důležitými aspekty online kariérového poradenství, popisuje možné funkce, které online kariérové poradenství plní. Úvahy jsou doplněny konkrétními nápady a tipy pro online synchronní práci, které plynou z praxe obou autorek v rámci individuálního i skupinového online kariérového poradenství. Čtenář zde najde také prostor k prohloubení sebereflexe práce kariérových poradců.

Klíčová slova: online kariérové poradenství, reflexe poradenské praxe, zoom fatigue

Abstract:

The article reflects upon the important aspects of online career guidance, describes specific functions of online career guidance. It includes tips and tricks for online synchronous career practice based on the experience of both authors in the field of individual as well as group career guidance. Online career guidance is considered as a means of self-reflection of the practice of career guidance.

Keywords: online career guidance, counsellors self-reflection, zoom fatigue

Stejně jako jiní odborníci, také kariéroví poradci v současné době, zejména vlivem epidemiologické situace, více a více uzpůsobují svou práci pro online prostředí. V tomto článku se budeme zabývat hlavními aspekty a praktickými zkušenostmi (povětšinou synchronní) online práce kariérového poradce. Provedeme čtenáře výhodami, ale také úskalími online práce. Vycházíme z vlastní zkušenosti práce kariérových poradkyň s klienty individuálně, skupinově, stejně jako z online webinářů, které jsme vedly za účelem vzdělávání a profesního rozvoje kariérových poradců. Potěšujícím faktem, který zmíníme hned v úvodu je, že kariérové poradenství v online formě je dle analýz srovnatelně efektivní jako poradenství tváří v tvář (viz např. analýza Canada Career Counselling, 2020).

Jako strukturu pro tento článek používáme názvy kláves na počítači, kterým vždy přiřazujeme určitý význam a obsah. Právě počítač je nyní médium, které ve světě dominuje, a to nejen v rámci profesního života, ale také ve rámci výuky ve školách.

Caps Lock

V době pandemie Covid 19 se kariéroví poradci semkli a více tak ožily online skupiny, ve kterých se odehrává odborná spolupráce a vzájemné sdílení. Autorky tohoto článku se setkaly právě

v rámci online schůzky odborné skupiny Sdružení pro kariérové poradenství a kariérový rozvoj (www.sdruzenikp.cz). Zde se dohodly, že by se rády zdokonalily ve své své online praxi. Následovala řešerše a na základě ní i společný webinář na toto téma. Navazující spolupráce přinesla další nové podněty, o které se níže podělíme.

Shift

Kariérové poradenství v online prostoru vnímáme jako příležitost pro každého poradce zamyslet se nad svou praxí, reflektovat, jaký je pro něj typický poradenský styl a přemýšlet nad jeho inovací. online práce nám tak umožňuje rozšířit si repertoár technik, metod a způsobů přemýšlení o poradenském procesu. Můžeme se zamyslet nad otázkami typu: **“Jaký je můj poradenský styl?”**, **“Co pro práci poradce v online prostředí potřebuji?”**, **“Jaké metody, techniky a přístupy rád/a využívám?”**, **“Co by pro mě byl ekvivalent v online konzultaci?”**, **“Mám jiný styl v rámci online a v rámci offline práce?”**.

Kromě nás jako poradců, jde i o určitou změnu pro naše klienty. Často totiž nevědí, co je čeká. Zdali se bude jednat o rozhovor nebo se bude dít i něco jiného. Proto bychom měli v rámci společných příprav (např. informačního mailu) nastínit, že se bude např. jednat o interaktivní formu, že účastník/ účastníci budou zapojováni do programu a někdy se stanou i jeho spolutvárci.

Home

Domácí prostředí je často to, co spojuje klienta a poradce. Je to jejich společná výchozí pozice. Zároveň je to i příležitost, kterou lze využít ke spolupráci a k přizvání klienta do procesu. Můžeme například využít toho, co klienta obklopuje (předmět, lidé, zvířata) a nechat jej přemýšlet nad tím jaký význam to pro něj v současné situaci má, zdali jej to nějak vystihuje, co vtipného to o něm prozrazuje a mnoho dalších kontextů. Zde je to zcela na fantazii poradce a cíli dané schůzky.

Doporučujeme, pokud tuto aktivitu zařadíte v úvodu, zapojit se také. Zejména, pokud s vámi klient navazuje kontakt poprvé a je to online formou, je důležité, aby jste se na sebe mohli co nejlépe naladit. Stejně tak v průběhu navázané spolupráce lze využívat předměty, které má klient kolem sebe, vyzvat jej například, aby vybral předmět, který má ve své blízkosti, a který charakterizuje jeho současnou fázi v rámci přemýšlení o budoucí profesi.

Fn

V úvahách o poradenském procesu je možné také vzít v potaz, jaké funkce může kariérové poradenství online plnit. Na základě toho je pak možné vědomě vybírat nástroje a platformy, ke kterým můžeme sáhnout. Inspirovaly jsme se finskou profesorkou Janne Kettunen, která rozlišuje čtyři základní funkce informačních technologií v oblasti kariérového poradenství (Kettunen, J. 2017. 2.2 The evolving and expanding role of ICT in career services):

1) Komunikace se týká využití informačních technologií pro získání přístupu k informacím, podpoře a aktivizaci, ke zvýšení povědomí o možných příležitostech (např. email, online sezení, informační elektronické letáky, videa apod.).

2) (Sebe)zkušenost znamená používání informačních technologií k učení a získávání zkušeností v kariérních tématech (např. z virtuálních online simulací).

3) (Sebe)poznání značí podporu v pochopení sebe sama v dané situaci (např. pomocí e-portfolií, online hodnotících testů).

4) Informování představuje pomoc v přístupu ke kariérovým informacím a jejich používání (např. pomocí různých databází).

Z poradenské praxe můžeme říct, že většinou je online proces kombinací vícero funkcí, některé probíhají přirozeně, některé zařazujeme s cílem daného klienta/ skupinu nasměřovat. Máme také zkušenost, že je možné kariérovým poradenstvím v online podobě pokrýt mnohé funkce, stejně jako v poradenství při osobním setkání. Některé z nich je dokonce možné v online prostoru naplňovat flexibilněji, respektive v přímém přenosu (např. představení konkrétní informační databáze, sebehodnotícího nástroje apod. pomocí sdílené obrazovky).

Start

Po úvahách o funkcích, které může kariérové poradenství online plnit je dobré zodpovědět si otázku, jak dále pokračovat. Následně si vybrat platformu, která vám vyhovuje (Teams, Skype, Zoom aj.) a nanečisto si ji s někým vyzkoušet.

Kromě platformy, je důležitým kritériem také kvalita přenosu, na kterou mám vliv ať už síla internetového připojení, tak výkonnost vaše počítače a v neposlední řadě obraz kamery. To, co se mohlo zdát jako dostačující pro firemní porady, už nemusí plně stačit, pokud jste zodpovědní za program nebo konzultaci. Nemusíte však propadat panice, není potřeba dokupovat drahá vybavení, někdy postačí např. wi-fi připojení vyměnit za "starý dobrý kabel", v nastavení kamery zvolit větší rozlišení pro přenos v dané platformě. A co se týká vašeho počítače, určitě si děláte pravidelnou údržbu, která vám optimalizuje jeho výkon.

Podobně je vhodné vytvořit si příjemné a na online přenos oku-přívětivé místo tak, abychom se v něm cítili dobře, v bezpečí a mohli z něj v klidu s klientem pracovat. Mít po ruce vše potřebné pro svou práci (včetně pití na svlažení hrdla) je také samozřejmostí.

Ctrl + C a Ctrl + V

Jak jsem uvedly výše, nejde o to, pouze kopírovat to, co děláme na běžných sezeních, do online prostoru. Je potřeba pořádně promyslet, jaké techniky chceme použít a proč tak, abychom co nejlépe plnili klientovu zakázku.

Co doporučujeme "kopírovat" je to, co jste si sami zažili v roli účastníka a bylo vám v tom příjemně, líbilo se vám a chtěli byste nabízet dál. Doba je v tomto směru velmi otevřená a lze najít spousty zajímavých zdrojů jak na sociálních sítích, tak na různých online setkáních, či

webinářích. Někdy jde o maličkost, která může ve velké míře posunout obsah vaší online práce. V našem případě to bylo například zařazení online anket či dalších interaktivních prvků (wordart, komiks www.storyboardthat.com/cs apod.).

Jako tipy na zdroje inspirace uvádíme například: FB skupinu "Kariéroví poradci, koučové, lektoři a nadšenci" (www.facebook.com/groups/269280007124056), Učíme online/nanečisto (www.ucimeonline.cz/aktivity/ucime-nanecisto), Dělán co můžu (www.delamcomuzu.cz).

Pause

V průběhu samotné práce pak jako stěžejní považujeme vnímat, jaké má klient tempo, nejen v rámci konzultace, ale i s ohledem na jeho technické kompetence. Optimální je tempo sladit, jít společně krok po kroku, myšlenku po myšlence. Také je důležité si uvědomit, že i když se jedná o synchronní komunikaci, je namístě dávat klientovi více času na odpověď, protože přenos je vždy mírně zpožděný.

Bylo zjištěno, že lidé pracující online jsou více unavení, nežli při práci na živo, odborná psychologická literatura hovoří o fenoménu zoom fatigue (Lee, 2020). Proto je dobré dbát na psychohygienu svoji i klientovu. "Méně je více" platí v online prostoru jako zlatý grál. V rámci skupinových aktivit zařazujeme kratší bloky a vícero přestávek. Vzhledem k tomu, že se nám daří realizovat online projekty v tandemech, je to skvělá příležitost, jak si dát v průběhu procesu "pauzu" a všimnout si paralelních věcí, které běží taky.

Tab

Důležitá je také umírněnost v tom, jak kombinujeme rozhovor s jinými technikami. Je vždy dobré zvážit, nakolik zůstaneme při čistém rozhovoru a nakolik přidáme jiné techniky, online metody. Řídíme se vždy plynulostí rozhovoru, tím, zda se naplňuje zakázka.

Funkce "Tab" v IT významu "vkládá do textu volné místo definované velikost", mějme tedy na paměti, že nejde o to vyplnit společný čas na 100%, ale dát prostor i improvizaci. Zejména v rámci skupinových aktivit je důležité reagovat na dynamiku skupiny, její podněty a podle toho mít prostor i na nečekané. I když na druhou stranu, oproti offline, si přiznejme, že držíme otěže pevněji v rukách, než bychom možná sami chtěli a bylo žádoucí.

Back

Obzvláště důležité v online prostředí je vracet se zpátky, ověřovat si, zdali klient(i) stíhají naše tempo a vědí, kde se momentálně nachází. U skupinových aktivit je dobré využívat různé pomůcky pro ověřování si, zdali účastníci vědí, co se bude dít, případně mají možnost se doptat. Postačí jednoduché hlasování, v online variantě využíváme např. palec nahoru v ZOOMu nebo Yes/No, přihlásit se v MS Teams, z offline variant můžeme zvolit červený a zelený předmět, jako signál na semaforu. Je důležité pro naše klienty, aby vnímali, že jsme na ně stále napojení a snažíme se reflektovat jejich aktuální situaci/ stav.

Prt Sc

Po online sezeních se osvědčilo poslat klientovi email se shrnutím, plánem, kroky. Také je velmi užitečné uložit výsledky společné práce tak, aby se k nim mohl klient i poradce vracet.

V rámci skupinových aktivit také zařazujeme výstupy společné práce. Zde vnímáme výhodu oproti offline, že jsou materiály již často zpracované samotnými klienty, graficky učené. I workshopy trvající devadesát minut mohou mít několikery dokumentové výstupy. Můžeme využít úložiště typu Google Disc, Share Point nebo digitální či papírové portfolio.

Enter

Na závěr setkání, ať již individuálního nebo skupinového, je užitečné nechat klienta/klienty shrnout, co si odnáší, s čím "odchází". Může tak učinit ústně nebo to zformulovat písemně, pomocí karet, metafory apod. Je to pro obě strany užitečné, abychom mohli sledovat, kam se společně ubíráme, jaké nás čekají kroky a na co příště navážeme.

Esc

Kláves na pomyslné klávesnici online kariérového poradenství je velká řada, každý kariérový poradce může přiřkládat význam jiné z nich. Také s pomyslnými klávesami umí každý poradce jinak zacházet. Někdo je již v online prostředí zběhlý, takřkajíc "píše všemi deseti". Někdo teprve ťuká své první klávesy jedním prstem. Ať je to jakkoliv, důležité je vycházet z bodu, kde nyní jsme, pracovat s tím, co máme a umíme a být otevření novému, překračovat své komfortní zóny. Mnohé z toho, co se nyní naučíme, mohou být kompetence, postupy a dovednosti, kterými obohatíme nejen sebe, ale i klienty do dalšího života. Přejeme Vám radost z práce, objevování a společné inspirace. Buďme funkční (Fn), někdy alternativní (Alt), ale hlavně spokojeni s otevřenou myslí.

Zdroje:

Canada Career Counselling (2020): Online Counselling – Just as Effective as In Person. Dostupné online: <https://canadacareercounselling.com/2020/03/20/online-counselling-just-as-effective-as-in-person/>

Kettunen, J. (2017): Career practitioners' conceptions of social media and competency for social media in career services. University of Jyväskylä.

Lee, J. (2020) A psychological explanation of Zoom Fatigue. Psychiatric Times, July 2020.

Dostupné online: <https://www.psychiatrictimes.com/view/psychological-exploration-zoom-fatigue>



PhDr. Nora Jakobová, jakobova@gjp1.cz

Vystudovala psychologii na Filozofické fakultě UK, dále pedagogickou a školní psychologii na Pedagogické fakultě UK. Absolvovala semestr psychologie na Middlesex University v Londýně. Má za sebou komplexní systemický psychoterapeutický výcvik (ISZ), je akreditovanou videotrenérkou interakcí (SPIN VTI). Je držitelkou certifikátu ve švýcarské metodě Mapování kompetencí CH-Q. Účastnila se studijní cesty Academia do Španělska zaměřené na kariérové poradenství, absolvovala distanční kurz kariérového poradenství ve spolupráci se Stockholmskou univerzitou a další výcviky (arteterapeutický, taneční terapie, kariérového poradenství, koučinku atd.). Nyní působí jako školní psycholožka, kariérová poradkyně a vedoucí školního poradenského pracoviště na Gymnáziu Jana Palacha Praha 1, s.r.o. (GJP). Ráda příležitostně vede vzdělávací kurzy a workshopy pro kariérové poradce (PedF UK, IKAPy apod.). Je členkou Sdružení pro kariérové poradenství a kariérový rozvoj. V oblasti kariérového poradenství pracuje od roku 2007, v rámci jejího působení bylo GJP několikrát oceněno NCKP (2009, 2010), včetně studijního pobytu ve Švédsku. GJP cenu získalo i v roce 2012. Pracoviště je také držitelem NCKP 2016 za trvalou kvalitu kariérového poradenství. NCKP 2020 ji bylo také uděleno individuální uznání za sebehodnocení a profesní rozvoj kariérového poradce.



Mgr. Dorota Madziová, dorota.madziova@gmail.com

V oblasti kariérového poradenství pracuje více než deset let. Je spoluzakladatelkou Centra kompetencí (www.centrumkompetenci.cz) a certifikovanou lektorkou metody Mapování kompetencí CH-Q. Účastnila se studijní návštěvy ve Švédsku zaměřené na služby kariérového poradenství v celoživotním kontextu. Dokončuje terapeutický výcvik „Přístup orientovaný na řešení v poradenství“. Je také lektorkou kurzů neformálního vzdělávání pro mládež v rámci programu Erasmus+ a ESC. V současné době nejvíce spolupracuje na rozvoji kariérového poradenství na ZŠ a SŠ a to jak přímou prací s žáky, tak pedagogy. Vede on-line kurzy pro žáky s cílem usnadnit jejich volbu (nejen) střední školy, ale také více vnímat vlastní potřeby s ohledem na budoucnost. Je autorkou metodických pomůcek pro kariérové poradenství – Motivační karty© a Pracovní karty©.

V listopadu byla oběma autorkám udělena jedna z hlavních cen v rámci Národní ceny kariérového poradenství ČR 2020, konkrétně za webináře k online kariérovému poradenství.

Citujte ako:

Jakobová, N., Madziová, D. (2020). Online kariérové poradenství aneb tanec mezi klávesami. In: *Kariérové poradenstvo v teórii a praxi* [online], 2020 (18), str. 59-64. Dostupné na internete: <https://www.euroguidance.sk/>. ISSN 1338-8231

RODOVO CITLIVÉ KARIÉROVÉ PORADENSTVO

Rozhovor s doc. Mgr. Monikou Bosou, PhD.

Úvod

Priznám sa, že k prácam doc. Moniky Bosej som sa dostal viac menej náhodne, cez platformu Academia.edu, odkiaľ sa ku mne príležitostne dostávajú novšie, ale i staršie publikačné výstupy k témam, ktoré ma podľa vlastného výberu zaujímajú. Téma kariérového poradenstva vo všetkých obmenách, kontextoch a pohľadoch patrí medzi tie, ktoré sa snažím sledovať čo najpozornejšie, preto trochu prekvapilo, keď som natrafil na metodickú príručku „5 krokov k rodovo citlivému kariérovému poradenstvu“, ktorej autorkami boli Monika Bosá a Katarína Minarovičová. Prekvapilo ma nielen to, že to boli pre mňa dovtedy nepoznané mená, ale najmä téma, ktorej sa autorky rozhodli venovať – myslím, že u nás sa kariérovému poradenstvu, kariérovej výchove a vzdelávaniu z tohto uhla pohľadu zatiaľ nevenoval nikto. Neskôr som si mohol prečítať aj ďalšie práce týchto autoriek a tímu okolo nich¹ zamerané na tému rodovej rovnosti v kariérovom poradenstve či v mierne iných kontextoch. Všetky ma pritom utvrdili v poznaní, že je to téma, ktorej treba venovať oveľa viac pozornosti ako bolo zvykom doteraz, a to tak v každodennej poradenskej praxi, ako aj v príprave poradcov, učiteľov a ďalších, ktorí sa kariérovému poradenstvu, výchove k povolaniu a jeho voľbe venujú v školách, poradenských zariadeniach, v službách zamestnanosti alebo hocikde inde. V duchu tohto poznania som sa rozhodol doc. Mgr. Moniku Bosú, PhD., osloviť priamo a požiadať ju o rozhovor pre náš elektronický časopis – tu sú jej odpovede na položené otázky:

Výstupy, ktoré sú predmetom nášho záujmu a ktoré boli publikované pred niekoľkými rokmi, vznikli v rámci národného projektu Inštitút rodovej rovnosti. Mohli by ste nám tento projekt trochu predstaviť a spomenúť jeho najdôležitejšie výsledky?

Išlo o národný projekt, ktorý mal inštitucionálne posilniť dodržiavanie rodovej rovnosti na Slovensku. V rámci projektu sa realizovalo viacero aktivít, vrátane výskumných a metodických štúdií, vzdelávacích a popularizačných podujatí, ale aj vytvorenie regionálnych konzultačných

¹ Ide o nasledovné práce (úplné bibliografické údaje sú uvedené v zozname literatúry na konci):

Bosá, M., Minarovičová, K. (2006). *Rodovo citlivá výchova*.

Bosá, M., Minarovičová, K. (2014). *5 krokov k rodovo citlivému kariérovému poradenstvu (metodická príručka)*.

Bosá, M. (ed.), Minarovičová, K. (ed.), Jesenková, A., Čerešník, M., Bosý, D. (2014). *Z lavice do práce (rod v príprave na povolanie)*.

Minarovičová, K., Bosá, M., Čerešník, M. (2014). *Svet práce podľa učebníc (rodová analýza vybraných kurikúl)*.

centier pre oblasť rodovej rovnosti v každom kraji jedno. Ich úlohou bolo hlavne poskytovanie konzultácií, poradenstva, organizácia popularizačných aktivít, sieťovanie relevantných regionálnych aktérov (MVO, úrady, školy, zamestnávateľov a ďalšie inštitúcie). V Prešove sme napríklad organizovali aj rôzne aktivity pre školy a deti z regiónu – napríklad prehliadku výtvarných prác „Významná rodáčka“, kde sme motivovali ZUŠky, ale aj ZŠ a SŠ, aby deti na hodinách výtvarnej výchovy alebo iných relevantných predmetov vytvorili „portréty“ významných žien z ich obce alebo mesta. Z vybraných prác sme zostavili nástenný kalendár. Táto aktivita inšpirovala aj iné regióny a počas realizácie projektu sa k nám pridali.

Toto podujatie ilustruje zameranie projektu – aktivita slúžila na zviditeľnenie miesta žien v spoločnosti, na podporu pozitívnych rolových modelov žien z najrôznejších oblastí ľudskej činnosti – od umenia, cez vedu, podnikanie, ale aj charitatívne aktivity či politickú prácu. Myslím, že aj touto formou sa dá prispieť k podpore kariérového poradenstva – ponukou inšpiratívnych vzorov, ktoré môžu motivovať deti k tomu, aby svoj talent, nadanie či záujem realizovali aj v oblastiach, o ktorých sa domnievajú, že „nie sú pre nich“ (hoci z dôvodu ich pohlavia).

Publikácie, ktoré ste spomínali vznikli ako výsledok výskumných aktivít v oblasti rodovej rovnosti na trhu práce. Chceli sme zmapovať situáciu a možnosti rodovej rovnosti v procese prípravy na povolanie – od motivácie cez školskú aj mimoškolskú prípravu a jej praktickú realizáciu.

Viac informácií o projekte samotnom je možné nájsť na web-stránke <https://www.gender.gov.sk/aktivity/projekty/institut-rodovej-rovnosti/>. Jeho ciele boli formulované ako zámer „vytvoriť prostredie, účinné mechanizmy, nástroje a metódy implementovania rodovej rovnosti a eliminácia rodovej nerovnosti na trhu práce; zlepšenie informovanosti, poradenstvo a zvýšenie právneho povedomia v oblasti diskriminácie; vytvorenie e-systému uplatňovania rodovej rovnosti a jeho celoštátnu koordináciu a zvýšenie odborných znalostí aktérov na prevenciu a elimináciu diskriminácie“.

Žiaľ, hoci bolo plánované pokračovanie práce regionálnych pracovísk, po skončení projektu sa v tomto dizajne už nepokračovalo a tzv. kontaktné miesta zanikli. Ich činnosť niekde prevzali mimovládky, ktoré sa na ich práci podieľali, inde zanikli aktivity takmer úplne.

Aká bola motivácia Vášho tímu venovať sa v rámci projektu podrobnejšie aj kariérovému poradenstvu?

Celý autorský kolektív bol zostavený z analytičiek a analytikov, ktorí boli zároveň aktívni aj pedagogicky – pôsobili na vysokých školách v oblasti prípravy budúcich učiteliek a učiteľov (Minarovičová, Čerešník, Jesenková) a sociálnej práce (Bosá, Bosý). Zároveň sa dlhodobo venujeme problematike rodovej rovnosti a rodových štúdií. Ja sama som pôvodne učiteľkou, pracovala som na základných aj stredných školách a ukončila som doktorandské štúdium pedagogiky. Táto rovina našej motivácie je odborná. Významná je však aj osobná rovina – sme rodičmi a záleží nám na tom, aby naše deti trávili čas v dobrej podporujúcej a motivujúcej škole v spoločnosti dobrých vyučujúcich. Obe tieto roviny boli a sú pre nás silnou motiváciou pre výskum a ďalšie aktivity v oblasti presadzovania rodovej rovnosti vo výchove a vzdelávaní. Veríme totiž tomu, že naše deti sa môžu zdravo (a efektívne) rozvíjať len

v slobodnom prostredí, ktoré je akceptujúce, motivujúce, podporné a partnerské. Uvedomujem si, že to môže vyznievať pateticky, ale pre mňa osobne to nie sú len prázdne frázy – naopak, vnímam ich až príliš reálne a prakticky.

Špecificky kariérové poradenstvo vnímame ako nástroj, ktorý môže napomôcť deťom (a dospelým) robiť dobré rozhodnutia o svojej vlastnej kariérnej / pracovnej / profesnej budúcnosti. Voľby v oblasti zamestnania a profesie patria medzi tie zásadné v našom živote – podieľajú sa na kvalite nášho života a životnej spokojnosti.

Z nášho pohľadu sú zaujímavé tri vyššie spomínané výstupy („Z lavice do práce“, „5 krokov k rodovo citlivému kariérovému poradenstvu (metodická príručka)“ a „Svet práce podľa učebníc“) – mohli by ste nám ich obsah a kľúčové zistenia v krátkosti prezentovať?

Publikácia „Z lavice do práce“ vysvetľuje základné východiská, rodové aspekty trhu práce, duálneho vzdelávania, rodovú segregáciu (a rodovú diskrimináciu) ale aj prehľad zrealizovaných výskumov – to všetko vo vzťahu ku kariérovému poradenstvu, ako je/bolo na Slovensku dizajnované. „Svet práce podľa učebníc“ prezentuje výsledky analýzy aktuálne používaných vzdelávacích materiálov a kurikul v oblasti kariérového poradenstva a „5 krokov k rodovo citlivému kariérovému poradenstvu“ predstavuje základné princípy a zásady, či návrhy pre to, aby kariérové poradenstvo bolo realizované nediskriminujúcim a motivujúcim spôsobom pre deti bez ohľadu na ich pohlavie a rodové očakávania, ale podporovalo ich slobodnú a reálnu sebarealizáciu s ohľadom na ich vlastné talenty, túžby a záujmy. Trojica publikácií je tak istou „sadou“ pre porozumenie rodovým aspektom vzdelávania v oblasti kariérového poradenstva.

V predhovore publikácie „Z lavice do práce“ ako editorky o. i. píšete: „...nerovnosti, ktorým čelíme na trhu práce, majú svoje korene v prostredí, v ktorého na trh práce vstupujeme. I keď nie je možné zjednodušené tvrdiť, že hlavne škola je tým prostredím, kde sa rodové rozdiely rodia, z hľadiska inštitucionalizácie rodovej rovnosti predstavuje kľúčovú oblasť pre pozitívnu sociálnu zmenu a prevenciu rodovej nerovnosti na trhu práce.“ Badáte v tomto smere nejaké zmeny v praxi škôl, vo vzdelávaní na základných a stredných školách, ktoré by mohli svedčať o zlepšovaní situácie? Bude možné v prípadných pozitívnych trendoch pokračovať i naďalej v situácii, keď rod a rodová rovnosť ako témy sú vytláčané z oficiálneho verejného diskurzu?

Myslím, že odpoveď ste naznačili v závere svojej otázky ☺. Démonizácia problematiky rodovej rovnosti v prostredí Slovenska znemožňuje efektívnu prácu v tejto oblasti. Naopak, domnievam sa, že situácia v lepšom prípade stagnuje. Dovolím si však predpokladať, že skutočnosť je ešte horšia. Situácia v oblasti rodovej rovnosti sa celkovo na Slovensku zhoršuje, ako o tom svedčia monitoringy (národné, alebo európske). Hoci nemám aktuálnu situáciu hlbšie zmapovanú, opakovane sa stretávam s vyučujúcimi a riaditeľkami a riaditeľmi škôl, s ktorými sme v minulosti spolupracovali a ktorí/é sa nám zverujú s narastajúcimi predsudkami voči akýmkoľvek ľudsko-právnym aktivitám a rodovej rovnosti zvlášť. Smutné je, že čoraz častejším zdrojom predsudkov sú samotní rodičia, ktorí podľahli dezinformáciám o rodovej rovnosti ako nástroji na „sexualizáciu detí“ a „rozvrat tradičných rodín“, ale aj čoraz viac aj zriaďovatelia a politickí lídri.

Pri analýze, ktorú sme prezentovali v publikácii „Svet práce podľa učebníc“ sme zistili veľmi pozitívny trend. To bolo v roku 2014. Obávam sa žiaľ, že tento pozitívny trend je v súčasnosti prerušený, alebo minimálne spomalený. Tento môj názor by si však vyžadoval overenie v teréne. V súčasnosti sa však na podobnú aktivitu nechytáme. Napriek tomu, z hľadiska predsudkov o rodovej rovnosti, je oblasť kariérového poradenstva a prípravy na trh práce „bezpečnejším poľom“. Výrazný negatívny trend je prítomný hlavne v oblasti sexuálnej výchovy a výchovy k manželstvu a rodičovstvu. Je však dôležité si uvedomiť, že prepojenie osobného života a verejného života je veľmi úzke. Uzatváranie ľudí v rodových stereotypoch významne ohrozuje aj prístup k platenej práci. Za posledné obdobie je možné ilustrovať to aj na vyjadrení ministra práce (!), ktorý nevidí najmenší problém v nespravodlivej delbe neplatenej práce medzi ženami a mužmi. Myslím, že nie je potrebná žiadna ideológia, teória ani doktorát z rodových štúdií, aby sme pochopili, že ak je celá domácnosť, starostlivosť o rodinu (deti, starých a chorých príbuzných, či dokonca o dospelého muža/manžela) na pleciach jedinej osoby, jej možnosť venovať sa platenej práci, či dokonca rozvoju svojich schopností a túžob v oblasti profesijnej sebarealizácie je značne limitovaná. Žiaľ, podobné očakávania od žien sa objavujú čoraz častejšie aj na strane politických autorít. Ženy sa však v takom prípade stávajú finančne závislé na manželovi, či štáte a čelia aj v neskoršom veku – v dôchodku veľkému riziku chudoby. Toto je veľkým ohrozením nie len pre ženy samotné, ale aj pre štát, ktorý bude musieť znášať zvýšené nároky v oblasti sociálneho zabezpečenia a starostlivosti o tieto osoby. Riziko feminizácie chudoby je na Slovensku prítomné, a v súvislosti s uvedeným trendom, aj narastajúce.

Pri rodovej analýze vybraných kurikul („Svet práce podľa učebníc“, 2014) hovoríte aj o „celkovej maskulinizácii výchovného poradenstva“, opierate sa pri tom aj o analýzu učebníc, učebných textov, ako aj projektov a programov využívajúcich IKT zameraných priamo na kariérové poradenstvo. Vaše hodnotenie je oprávnené veľmi kritické, no z pohľadu spoluautora niektorých z Vami analyzovaných nástrojov a materiálov ☺ (počítačový program Sprievodca svetom povolání; zošity Svet práce) sa chcem opýtať, či to nie je skôr neschopnosťou konkrétnych autorov a ich vlastných rodových stereotypov ako nejaký zámer či úmyselná ignorácia?

Ako som uviedla v predchádzajúcej odpovedi, v oblasti učebníc sme zaznamenali pozitívne zistenia. Môže to súvisieť aj s podporou vzdelávania autoriek a autorov učebníc, vyučujúcich a ďalších profesií, ale aj s popularizáciou rodovej rovnosti. Súhlasím s Vami, že drvivá väčšina stereotypných, alebo inak rodovo nekorektných materiálov nie je výsledkom zámernej snahy autorských tímov obmedziť prístup dievčat ku kariérovému poradenstvu. Ak si uvedomíme, že sme sa narodili do prostredia, ktoré je stereotypné, v mnohých oblastiach výrazne patriarchálne, nemáme ako stať sa zo dňa na deň rodovo citlivými. Podstatou rodových stereotypov je to, že si ich ako stereotypy neuvedomujeme a majú výrazný vplyv na emocionálne (spontánne) rozhodovanie. Ja sama som sa mnoho krát pristihla pri tom, že mojou prvou reakciou (hlavne v emocionálnej situácii) bola stereotypná reakcia. Ako príklad veľmi rada uvádzam aj skúsenosť z detských pieskovísk a ihrísk, ktoré som navštevovala spolu s mojimi deťmi. Videla som

mamičky, ktoré odhovárali svojich synov, keď si požičiavali od kamarátok kočiarik s bábikou, hoci len výsmešnými poznámkami, ktoré smerovali k tomu, že chlapci sa s bábikami nehrajú. Tie isté mamičky sa však zároveň sťažovali na to, ako im ich manželia nepomáhajú, ako je celá starostlivosť o dieťa aj celá domácnosť na nich, ako ani nevedia správne obliecť vlastné dieťa a podobne. Uvádzam tento príklad preto, aby som ukázala, že stereotypov sa úplne nezabavíme, ale môžeme sa vymaniť spod ich nadvlády, ak o nich budeme premýšľať a zvažovať, či nám ich obsah vyhovuje, alebo nie (a nebudeme nútiť ostatných, aby sa s nami za každú cenu stotožnili, ani predpokladať, že automaticky to majú tak, ako my sami). Vyžaduje si to však schopnosť reflexie, sebareflexie a kritického myslenia. Práve to nám dáva slobodu – možnosť vlastného rozhodnutia o tom, či chceme, alebo nechceme vykonávať konkrétnu profesiu, hoci je tradične vnímaná ako ženská, alebo mužská. Ak o rodových stereotypoch neviem a ak ich ani spoločnosť nevníma, túto možnosť nemám. Bud' im automaticky podlieham, alebo ma k tomu „prinútiť“ spoločnosť – napríklad tým, že pre ženy alebo mužov nejakú profesiu nespriístupní.

Odpoveďou môže byť aj moje presvedčenie o tom, že drvivá väčšina ľudí si váži spravodlivosť a slobodu, väčšina z nás je aj schopná si uvedomiť, že ak je tu prítomná nespravodlivosť voči iným, sme schopní to vnímať a odmietnuť. Naša vlastná nevedomosť a obmedzená výchova nám však môžu brániť konať úplne v súlade s našimi vlastnými hodnotami práve preto, že si neuvedomujeme, že naše konanie je s nimi v skutočnosti v rozpore. Aj preto verím v dôležitosť výskumu, vzdelávania a osvety (nie len) v oblasti rodovej rovnosti.

V publikácii „5 krokov k rodovo citlivému kariérovému poradenstvu (metodická príručka)“ predstavujete dve stratégie rodovo citlivého kariérového poradenstva: kariérové poradenstvo ako *prierezová problematika* vo všetkých vyučovacích predmetoch a kariérové poradenstvo ako *špecifická oblasť* s vlastným obsahom. Stretli ste sa už s takýmto uplatňovaním rodovo citlivého kariérového poradenstva, prípadne čo by mohlo pomôcť, aby sa to dostalo do praxe v našich školách a poradenských zariadeniach?

Áno a nie. Nerobili sme (v rámci projektu) výskum, ktorý by mapoval výkon kariérového poradenstva, naše analýzy sa zameriavali na výukové materiály. Budem teda hovoriť skôr na základe svojej učiteľskej a rodičovskej praxe. Pokiaľ viem, na školách sa realizujú skôr jednotlivé aktivity, ktorých obsahom je kariérové poradenstvo, než systematický obsahovo zameraný „predmet“. Súčasťou viacerých predmetov, ako to stanovuje štátny vzdelávací program pre ZŠ a SŠ sú témy, ktoré sa týkajú rozvoja pracovných zručností, porozumeniu zamestnaniu ako aktívnej a sústavnej zárobkovej a sebarealizačnej činnosti, trhu práce a podobne. Ideálna je, podľa mňa, kombinácia uvedeného. Čo však považujem za prioritu, a čomu sa venuje pozornosť len okrajovo, je rozvoj takých zručností, ktoré sú podmienkou akýchkoľvek kariérnych volieb (nie len u detí). Mám na mysli schopnosť sebahodnotenia, sebareflexie, kritického myslenia, podpora flexibility a kreativity. Je nevyhnutné, aby sa deti učili aktívnemu sebaopoznaniu a sebahodnoteniu – aby boli schopné realisticky uvažovať o sebe samých ako o osobnostiach s rozmanitými schopnosťami a zručnosťami, aby vedeli zhodnotiť svoje limity, ale aj možnosti. Tomu by malo napomáhať aj školské hodnotenie a spätná väzba od vyučujúcich a spolužiakov a spolužiačok. Žiaľ, často vidíme, že hodnotenie sa obmedzuje na

známkovanie, ktoré však neposkytuje dostatočne plastický obraz o schopnostiach dieťaťa – neposkytuje mu orientáciu v tom, čo je „za“ známku – či je to menšie nadanie, alebo slabšia (seba)disciplína, nízka (seba)motivácia, alebo jednoduché neporozumenie a nepochopenie preberaného učiva. Tiež uvedomenie si toho, čo mi pomáha pri učení – či som skôr názorný, alebo zážitkový typ, či potrebujem čas osamote, alebo sa lepšie učím v skupine, ... Toto všetko sú tie zručnosti, ktoré budú čoraz viac potrebné pre uplatnenie sa na rýchlo sa meniacom trhu práce. Práve tieto oblasti však bývajú často „redukované“ a vyhradené tzv. výchovným predmetom, ktoré patria medzi prvé, ak je potrebné obmedzovať hodinovú dotáciu, alebo redukovať obsah pre potreby online vyučovania.

Veľmi by som však chcela zdôrazniť aj to, že proces kariérového poradenstva je realizovaný v skutočnosti neustále – vyučujúci svojim príkladom, svojim prístupom k vlastnej práci a k práci kolegyň a kolegov, ale aj ďalších profesií (nie len) v škole realizujú aj výchovu pre profesný život žiačok a žiakov. Takže, ak mám zhrnúť odpoveď – myslím si, že na školách je kariérové poradenstvo a výchova pre pracovný život realizovaná nedostatočne v akomkoľvek zmysle slova, nielen z hľadiska rodovo citlivého prístupu. Aby som však nebola len takto negatívne naladená, stretla som sa pri svojej práci s mnohými učiteľkami, ktoré aj tento aspekt svojej práce vnímajú a sú schopné veľmi kreatívne sa svojej úlohy zhostiť aj v obmedzených podmienkach. Verím preto, že jednou z ciest je zdieľanie dobrej praxe medzi vyučujúcimi navzájom. Štátny pedagogický ústav podobné aktivity podporil (a podporuje) a verím, že je to priestor nie len pre úžasnú prácu mimovládnych organizácií a záujmových združení, ale aj pre MPCčka a iniciatívu zriadovateľov škôl v spolupráci priamo so školami a relevantnými odborníkmi a odborníčkami.

Kariérovému poradenstvu ste sa pred rokmi podrobne venovali ako výskumníčka, ako vnímate kariérové poradenstvo, kariérovú výchovu, kariérové vzdelávanie v školách dnes s odstupom času ako rodič, čo by ste v tomto smere mohli považovať za dobrú prax a čo Vám tu chýba, aj z pohľadu rodovej rovnosti?

Osobne by som bola rada, ak by existoval systematický rozvoj kompetencií umožňujúcich zodpovedné kariérne voľby. Ideálne, ak by takýto spôsob výchovy a vzdelávania bol súčasťou viacerých (všetkých) predmetov. Podpora a rozvoj schopnosti prijímať a dávať spätnú väzbu, schopnosť sebahodnotenia, schopnosť spolupráce, rozvoj flexibility a kreativity je možný na každej hodine – od matematiky, angličtiny, cez občiansku až po telednú výchovu a triednicku hodinu. Ocenila by som aj špecifické aktivity zamerané na prípravu na pracovný trh, ktoré poskytnú deťom obraz o fungovaní pracovného trhu, o možnostiach a formách platenej práce, ale aj o reálnom výkone konkrétnych profesií. Mnohé nástroje sa aj v súčasnosti využívajú (od konkrétnych obsahov predmetov – napr. trh práce a pod., cez prístup k osobnostným testom, exkurzie, alebo diskusie až po rozvoj sociálnych kompetencií), ale ocenila by som koordinovanejší a systematický prístup. A hlavne – škola je len taká dobrá, ako dobré sú učiteľky a učelia a doplnila by som aj ich interakcia s deťmi. Veľmi by som si pre moje deti želala, aby škola bola viac blízka k reálnemu životu a rozvíjala nie len vedomosti a zručnosti, ale aj sociálne a emocionálne kompetencie a podporovala reflexivitu a reflexiu v škole a v živote.

Hoci to znie možno veľmi všeobecne, myslím že som to konkretizovala v predchádzajúcej otázke. Ak by sme všetci viac premýšľali o tom, čo robíme, ako to robíme a prečo to robíme, pomohlo by nám to aj v príprave na povolanie aj na iné životné voľby a úlohy. Ako vravieva moja mama: „kukaj z čeho žiješ“.

Otázky kládol a za rozhovor ďakuje Štefan Grajcár

október – november 2020

Zoznam literatúry

Bosá, M., Minarovičová, K. (2006). *Rodovo citlivá výchova*. Bratislava : EsFem.

Bosá, M, Minarovičová, K. (2014). *5 krokov k rodovo citlivému kariérovému poradenstvu (metodická príručka)*. Národný projekt. Inštitút rodovej rovnosti. Bratislava : Centrum vzdelávania Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR.

Bosá, M. (ed.), Minarovičová, K. (ed.), Jesenková, A., Čerešník, M., Bosý, D. (2014). *Z lavice do práce (rod v príprave na povolanie)*. Národný projekt. Inštitút rodovej rovnosti. Bratislava: Centrum vzdelávania Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR.

Minarovičová, K., Bosá, M., Čerešník, M. (2014). *Svet práce podľa učebníc (rodová analýza vybraných kurikul)*. Národný projekt. Inštitút rodovej rovnosti. Bratislava : Centrum vzdelávania Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR



Doc. Mgr. Monika Bosá, PhD.

Pôsobí na Fakulte humanitných štúdií UK v Prahe. Vyštudovala históriu, filozofiu a pedagogiku, habilitovala v odbore sociálna práca. Je spoluzakladateľkou a štatutárkou o. z. EsFem, ktoré sa venuje výskumu a vzdelávaniu v oblasti rodovej rovnosti. V minulosti pôsobila na Inštitúte edukológie a sociálnej práce na Filozofickej fakulte PU v Prešove; pracovala ako metodička a koordinátorka v n. o. Človek v ohrození na projekte Mentoring & tútoring; pôsobila ako odborná konzultantka v národnom projekte Inštitút rodovej rovnosti; v začiatkoch pracovnej kariéry bola učiteľkou na ZŠ a SŠ.

Realizovala viacero projektov, medzi inými: APVV 0726-07 CREdu: Rodová rovnosť v prostredí stredných odborných škôl (2008 – 2010); VEGA 1/0710/11 Maskulinity a femininity vo feminizovaných odboroch (2011 – 2013); IS EQUAL č. 68/04-I/33-4.1 Rodová senzitivizácia vo vzdelávacom procese na základných a stredných školách ako príprava budúcej desegregácie povolání (2005 – 2008); ESF-SOP LZ 11220200002 Rod-práca-priestor (2003 – 2006) a ďalšie.

KVALITNÁ KARIÉROVÁ VÝCHOVA A KARIÉROVÉ PORADENSTVO PRE DETI A MLADÝCH ĽUDÍ ZAČÍNA PODPOROU UČITEĽOM A PORADCOM

Mária Jaššová, Výskumný ústav detskej psychológie a patopsychológie

Posledné mesiace sa nesú v znamení zmien, nových nárokov a výziev, ale tiež príležitostí a inovácií, ktoré v súvislosti s globálnou pandémiou ovplyvňujú sektor školstva vrátane kariérového poradenstva a výchovy (KVaKP). Asi najcitelnejšou zmenou je prechod do online prostredia pri poskytovaní dištančného poradenstva v čase, ktorý osobným a skupinovým stretnutiam nepraje. To zahŕňa nielen oboznámenie sa s online nástrojmi a ich technickými požiadavkami, ale tiež prehodnocovanie a adaptovanie metód, techník a programov, prostredníctvom ktorých KVaKP poskytujeme. Rozširujúce sa portfólio online nástrojov a spôsobov práce by však nemalo byť jedinou zmenou, ktorou kariérové poradenstvo prejde. Neobvyklé podmienky, v ktorých sa ostatné týždne odohráva náš život, sú priamou ilustráciou toho, o čom sa v kariérovom poradenstve hovorí už roky: zmeny sú rýchle, nevyhnutné a čaká nás svet, o ktorom dopredu vieme len málo. To nás vedie k hlbšej reflexii zručností, ktoré je dôležité u ľudí posilňovať, a oblastí podpory, ktoré by mal poradca zabezpečovať. Ako by na to malo reagovať kariérové poradenstvo v školstve? Čo to znamená pre prácu poradcov a učiteľov? A kto a ako im poskytne podporu, aby na potrebné zmeny dokázali reagovať?

V rámci národného projektu **Štandardizáciou systému poradenstva a prevencie k inklúzii a úspešnosti na trhu práce**, ktorý realizuje Výskumný ústav detskej psychológie a patopsychológie (VÚDPaP), reagujeme na aktuálne zmeny a to na viacerých úrovniach. Uvedomujeme si, že nie pre každého je jednoduché obsiahnuť špecifiká online kariérového poradenstva a preto sme pripravili v spolupráci s našou lektorkou Michaelou Valicovou [webinár Online kariérové poradenstvo – ako na to](#), v ktorom sme sa zamerali na praktické tipy a inšpirácie, ako sa dá realizovať poradenstvo na diaľku. Prispôbenie obsahu kariérového poradenstva zvláštnej dobe, ktorú žijeme, sme sa zas pokúsili v dvoch webinároch venujúcich sa téme tranzícií a zvládania nového normálu ([Späť do školy a práce](#) a [Späť do školy a škôlky](#)). Tieto videá sú dostupné pre kohokoľvek z [youtube kanálu VÚDPaP](#), kde nájdete aj množstvo ďalších inšpiratívnych webinárov.

Podpora kariérovým poradcom, odborným pracovníkom v centrách pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie (CPPPaP) a učiteľom, ktorí majú záujem poskytovať kariérovú výchovu a poradenstvo v súlade s aktuálnymi trendmi, má v rámci národného projektu však i dlhodobejšiu a komplexnejšiu podobu. Pandémiu vnímame skôr ako katalyzátor zmien, ktorých naliehavosť bola nepochybná a ktoré sa v sektore školstva už začali diať a ďalej sa zavádzajú. Postavenie KVaKP sa v posledných rokoch menilo tiež a získavalo pozornosť na politickej i legislatívnej úrovni. Postupne sa u nás začínajú vytvárať podmienky pre osobitnú

profesiou kariérového poradcu. Za krok týmto smerom v školskom systéme pokladáme zmeny v zákone č. 138/2019 Z.z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch, ktorý v § 26 kariérového poradcu zaraduje medzi odborné profesie (kategórie) spolu s psychológom, sociálnym pedagógom, špeciálnym pedagógom a ďalšími odbornými kategóriami (profesiami). Od septembra 2019 je tak práve vďaka týmto legislatívnym zmenám umožnené ďalej rozvíjať služby KVaKP v CPPPaP prostredníctvom nového pracovného miesta kariérového poradcu. V praxi to znamená, že všetky CPPPaP na Slovensku by mali teraz dostať príležitosť doplniť k odborným zamestnancom aj kariérového poradcu, ktorý sa na plný úväzok môže venovať len činnostiam kariérového poradenstva, pričom dôraz je kladený na diagnostiku a koordináciu výmeny informácií a spolupráce s rôznymi subjektmi. Práve uvedená koordinácia činnosť sústredená u jedného odborníka je hlavnou novinkou, nakoľko kariérové poradenstvo bolo vždy dôležitou súčasťou pôsobenia CPPPaP.

V súvislosti s uvedenými zmenami a nadväzujúc na koncepčný materiál MŠVVŠ SR ["Zmeny v kariérovom poradenstve od 1.9.2019"](#) sme v rámci NP organizovali pracovné skupiny, ku ktorým boli prizvaní odborníci z praxe. V spolupráci s nimi sme nastavili rôzne formy podpory priamo reflektujúce potreby kariérových poradcov a ich klientov. Priamo kariérovým poradcom prichádzajúcim na novo vytvorené pracovné miesta v CPPPaP je určený materiál [„Sprievodca pre kariérového poradcu v centre pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie“](#). Okrem tém identifikácie sa s rolou kariérového poradcu a nastavovania jednotlivých činností v ňom kladieme dôraz na budovanie funkčnej spolupráce so školou, ktorú vnímame ako kľúčovú pri dlhodobom kariérovom rozvoji žiakov. Na záver sme zaradili kapitolu, v ktorej samotní riaditelia CPPPaP a kariéroví poradcovia zdieľajú svoje skúsenosti a dobrú prax pri prekonávaní častých bariér v ich práci.

V expertných skupinách sa tiež definovali kľúčové kompetencie pre KVaKP a vzdelávacie potreby, na ktorých sú postavené dva typy vzdelávacích programov poskytovaných v NP od septembra 2020. Ide o 50 hodinový program [Inovatívne prvky v kariérovej výchove a poradenstve v školách](#) určený pedagogickým a odborným zamestnancom pracujúcim v školách a 150 hodinový program [Inovácie v kariérovej výchove a kariérovom poradenstve](#) pre odborných zamestnancov v CPPPaP. Vďaka prebiehajúcim konzultáciám s praktikmi kariérového poradenstva kladú tieto programy veľký dôraz na posilňovanie kompetencií vytvárať a rozvíjať spoluprácu s rôznymi aktérmi KVaKP, na inkluzívnu prax, strategické a tvorivé riešenia pre školy i Centrá. Hlasy odborníkov z praxe totiž opakovane poukazovali na náročnosť a komplexnosť činností, ktoré by mal obsiahnuť jediný človek, ak by si nevytvoril podpornú sieť spolupracujúcich kolegov. Multidisciplinárna povaha kariérového poradenstva je reflektovaná práve hľadaním možných prienikov v činnosti učiteľov na bežných vyučovacích hodinách, výchovných poradcov v školách, kariérových poradcov v CPPPaP, úradov práce, zamestnávateľov a ďalších zástupcov sektoru práce, neziskových organizácií, rodičov a ďalších subjektov.

Vzdelávacie programy i podporné materiály sprevádzajú kariérových poradcov nielen aktuálnymi systémovými zmenami v školstve, ale majú slúžiť aj ako podpora pri zavádzaní štandardov, ktoré práve v rámci národného projektu vznikajú. Postupne bude vytvorených niekoľko typov štandardov pre výkon jednotlivých oblastí činností v celom systéme výchovného poradenstva a prevencie: procesné, obsahové a výkonové. Zámerom tvorby štandardov je zosúladiť činnosti a odborných výkonov vo všetkých poradenských a špeciálnych výchovných zariadeniach. V prvej fáze boli definované **procesné štandardy**, ktoré sú aktuálne v procese schvaľovania na MŠVVŠ SR. Pre oblasť činnosti kariérového poradenstva a kariérovej výchovy vznikli dva procesné štandardy – štandard kariérového poradenstva a kariérovej výchovy pre poradenské zariadenia a komplementárny štandard kariérového poradenstva a kariérovej výchovy pre školy. Aktuálna podoba štandardov je výsledkom participatívneho procesu, do ktorého sa zapojilo viac ako 50 odborníkov a odborníčok pri tvorbe štandardov. Následne mala odborná verejnosť možnosť pripomienkovať návrh procesných štandardov a do pripomienkového konania sa zapojilo 193 inštitúcií. Relevantné pripomienky boli následne zapracované tak, aby sa znížila administratívna záťaž, zjednodušili a zjednotili niektoré procesné úkony a pod. V nasledujúcich mesiacoch sa budú pripravovať tiež obsahové a výkonové štandardy aj pre oblasť KVaKP.

Pri tvorbe vzdelávacích programov, materiálov, ale i štandardov sme pokladali za zásadné, aby sme spolupracovali s kariérovými poradcami v CPPPaP a v školách, aby sme vypočuli pripomienky riaditeľov Centier a aby sme si neustále pripomínali aj hlas klientov – detí a ich rodičov. Dali sme si záležať, aby v procesných štandardoch boli jednotlivé kroky nastavené spôsobom, že klienti sú nielen informovaní o postupe, ale stávajú sa i súčasťou hodnotenia služby a pokiaľ možno i jej spolutvorcovia. Podobne, v intenzívnej spolupráci s odborníkmi s praxe a pri zapojení rodičov a detí, chceme postupovať i v našich následných aktivitách v rámci národného projektu. Aktuálne pracujeme v expertnej skupine na identifikovaní kľúčových kompetencií pre činnosti KVaKP pre žiakov so zdravotným postihnutím; chystáme sa zapojiť do tvorby obsahových štandardov a vytvoriť podporné materiály určené školám, ktorým rozvoj kariérových zručností ich žiakov nie je ľahostajný. Veríme, že všetky tieto aktivity budú postupne viesť k chápaniu KVaKP ako neodmysliteľnej súčasť formálneho vzdelávania a základnému nástroju inklúzie pre všetky deti a mladých ľudí, rovnako ako i prostriedku pre osobnostný rozvoj ľudí, ktorí v systéme poradenstva pracujú.

Národný projekt *Štandardizáciou systému poradenstva a prevencie k inklúzii a úspešnosti na trhu práce* sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu ľudské zdroje.



Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk

www.minedu.sk

NA UPJŠ V KOŠICIACH SA OD NOVÉHO AKADEMICKÉHO ROKA VYUČUJE PREDMET KARIÉROVÉ PORADENSTVO PRE PSYCHOLÓGOV

Zuzana Kožárová, Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach

Predmet **Kariérové poradenstvo pre psychológov** je v ponuke povinných voliteľných predmetov v rámci jednodborového študijného programu psychológia na Univerzite Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach novinkou. Na slovenských vysokých školách, špecificky v rámci štúdia psychológie, sa študenti majú možnosť detailne oboznámiť s kariérovým poradenstvom skôr výnimočne. Obsahovo podobný predmet sa vyučuje napr. na Filozofickej fakulte UK v BA – *Kariérové poradenstvo a celoživotná vývinová intervencia*, na FF UNIPO je to predmet *Kariérové poradenstvo*, na Paneurópskej vysokej škole podobne – *Kariérové poradenstvo*. Voliteľný predmet *Kariérne poradenstvo* ponúka tiež Katedra pedagogickej psychológie a psychológie zdravia Filozofickej fakulty Univerzity Pavla Jozefa Šafárika pre študentov učiteľstva akademických predmetov v kombinácii s psychológiou. Okrem toho sa tu vyučuje aj predmet *Kariérové poradenstvo v práci školského psychológa*. Študovať kariérové poradenstvo ako študijný program je momentálne možné len na UK v Bratislave. Ide o bakalársky študijný program *Psychologické a kariérové poradenstvo pre jednotlivcov s postihnutím* v dennej aj externej forme. Ďalej je možné pokračovať v štúdiu na 2. stupni vysokoškolského vzdelávania iba v odbore psychológia.

Vyučovať kariérové poradenstvo bol viac-menej spontánny nápad riaditeľky Univerzitého poradenského centra UPJŠ v Košiciach (ďalej len UNIPOC) Veroniky Zibrinyovej a mňa (t.č. pracujem ako kariérová poradkyňa v UNIPOC). Obe sme certifikované kariérové poradkyne, máme prax a tiež poznatky v tejto oblasti, rozhodli sme sa teda odovzdať naše vedomosti a skúsenosti študentom. Keďže sme vedeli, že podobný predmet na Katedre psychológie chýba a pre niektorých budúcich absolventov by mohla byť cesta kariérového poradcu alebo poradkyne zaujímavá, rozhodli sme sa vedenie Katedry osloviť s ponukou, že predmet vytvoríme a odučíme. Táto myšlienka bola vedením katedry veľmi dobre prijatá a celý proces tvorby predmetu prebehol veľmi rýchlo.

Charakteristika predmetu:

Názov predmetu	Kariérové poradenstvo pre psychológov
Vysoká škola	Univerzita P. J. Šafárika v Košiciach
Fakulta	Filozofická fakulta

	Metóda vzdelávacích činností
Forma výučby	Prednáška / Cvičenie
Metóda štúdia	prezenčná / dištančná
Počet kreditov	5
Semester štúdia	3.
Stupeň štúdia	2. / magisterský
Vyučujúci	Mgr. Veronika Zibrinyiová, PhD.; Mgr. Zuzana Kožárová, PhD. a pozvaní odborníci z praxe

V tomto akademickom roku si tento predmet mohli študenti psychológie zvoliť vôbec prvýkrát a aktuálne ho navštevuje 9 študentov 2. ročníka magisterského štúdia. I keď sme sa tešili na priamu interakciu so študentmi, či návštevy rôznych pracovísk kariérového poradenstva, pandemické opatrenia nám to neumožnili a prednášky aj semináre prebiehajú výlučne dištančne, cez platformu Microsoft Teams.

Témy prednášok/seminárov:

- Kariérové poradenstvo v 21. storočí – multidisciplinárny základ kariérového poradenstva, úlohy kariérového poradenstva
- História kariérového poradenstva
- Aktuálne trendy v kariérovom poradenstve a zmeny na trhu práce
- Systém a koncepcie kariérového poradenstva na Slovensku a v zahraničí
- Kompetencie kariérového poradcu
- Klient v kariérovom poradenstve 1 (nadviazanie vzťahu, identifikácia potrieb klienta, identifikácia jeho kompetencií, záujmov a talentov, zručností pre riadenie vlastnej kariéry)
- Metódy kariérového poradenstva – nástroje a techniky využívané v kariérovom poradenstve.
- Klient v kariérovom poradenstve 2 (kompetencie, záujmy a talenty a ich prepojenie s trhom práce, hodnotenie progresu klienta, ukončenie vzťahu)
- Získavanie informácií o svete práce
- Kariérový poradca v praxi celoživotného poradenstva – poradca v regionálnom a vysokom školstve (CPPaP, školský psychológ, výchovný poradca, kariérový poradca na univerzitách).
- Kariérový poradca v praxi celoživotného poradenstva – kariérový poradca na úradoch práce, kariérový poradca na personálnych oddeleniach (HR), súkromný kariérový poradca.

V rámci prednášok sa sústreďujeme na teoretické koncepty a na prezentovanie aktuálnych poznatkov. Počas seminárov so študentmi pracujeme naopak prakticky. Majú možnosť vyskúšať si rôzne prístupy, metodiky, či portály, ktoré vo svojej praxi využívajú poradcovia. Súčasťou seminárov sú aj prizvaní hostia, napr. významné osobnosti kariérového poradenstva na Slovensku, či poradcovia z rôznych sektorov (školy, súkromného sektora či služieb zamestnanosti), ktorí priblížia študentom ich pracovnú náplň, špecifiká práce s rôznou klientelou, či pozitíva i negatíva, s ktorými sa v praxi stretávajú.

Pre úspešné absolvovanie predmetu musia študenti splniť viacero podmienok. Prvou je účasť a aktivita na prednáškach a seminároch, ďalej musia vypracovať krátku seminárnu prácu na jednu z určených tém a absolvovať e-learning Moja kariéra. V závere ich čaká praktická skúška, ktorú sme sa rozhodli čo najviac priblížiť realite a práci poradcu – pôjde o riešenie prípadovej štúdie z praxe s využitím nadobudnutých poznatkov.

Cieľom tohto predmetu je podať študentom aktuálne informácie o teóriách a úlohách kariérového poradenstva, o jeho systéme na Slovensku a v zahraničí. Študent zároveň spozná metódy a nástroje kariérového poradenstva a vyskúša si ich v praxi, bude poznať kompetencie kariérového poradcu. Absolvovaním predmetu študent získa prehľad o práci psychológa ako kariérového poradcu a bude mať možnosť stretnúť sa s kariérovými poradcami z praxe celoživotného poradenstva a navštíviť ich pracoviská. Týmto spôsobom chceme docieľiť vyváženosť teórie a praxe a zabezpečiť tak, aby študenti získali reálny obraz o kariérovom poradenstve, ale aj práci kariérových poradcov.



Mgr. Zuzana Kozárová, PhD.

v súčasnosti pôsobí ako kariérová poradkyňa v Univerzitnom poradenskom centre Univerzity Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach. Venuje sa témam ako kariérové poradenstvo, self-management a time-management, celoživotné vzdelávanie a osobnostný rozvoj. Poskytuje individuálne kariérové poradenstvo založené na princípoch storytellingu. Na univerzite tiež vedie viacero workshopov, napr. Nauč sa učiť!, či tréningový program Podnikni niečo! zameraný na rozvoj podnikavosti študentov a schopnosti riadiť svoju kariéru, za ktoré získala aj ocenenie. Nedávno začala pôsobiť aj ako externý pedagóg na Katedre psychológie, kde vyučuje kariérové poradenstvo.

Email: zuzana.kozarova@upjs.sk

S EUROPASSOM O KROK ĎALEJ VO VZDELÁVANÍ A KARIÉRE

Mgr. Zuzana Valachová, Štátny inštitút odborného vzdelávania

Automatizácia a digitalizácia výroby a služieb naďalej pretvára trh práce nielen v Európe, ale aj v rámci celého sveta. K zmenám pracovných miest dochádza čoraz častejšie a mnohí ľudia sa stávajú nezamestnanými, alebo uviaznu v neistých formách zamestnania. Pandémia COVID-19 spôsobila krízu a o prácu prišli ľudia v odvetviach ako ubytovanie, stravovanie, zábava, umenie a obchod. Očakáva sa, že členské štáty sa s danou situáciou popasujú a postupne zabezpečia transformáciu na **zelenšiu a digitálnu EÚ**.

Komisár pre pracovné miesta a sociálne práva **Nicolas Schmit** vyhlásil: *„Zvyšovanie úrovne zručností našich pracovných síl je jednou z hlavných reakcií smerujúcich k obnove. Poskytnutie príležitosti ľuďom vybudovať si zručnosti, ktoré potrebujú, je kľúčom k príprave na zelenú a digitálnu transformáciu. Vďaka tomu všetci dostanú možnosť využiť nové príležitosti na rýchlo sa meniacom trhu práce.“*

Európsky rámec **Europass**, ktorý slúži na podporu **transparentnosti a porozumenia** v oblasti **zručností a kvalifikácií** získaných vo **formálnom, neformálnom a informálnom** prostredí, a to aj na základe praktických skúseností, mobility a dobrovoľníctva, prešiel revíziou, aby sa prispôbil technickému pokroku. **1. júla 2020** Európska komisia transformovala Europass na **online platformu**, ktorá je moderná, komplexná a efektívna, plná inovačných prvkov a interaktívnych nástrojov.

Cieľom online platformy Europass je komplexne pomáhať všetkým vekovým kategóriám v rôznych etapách života pri **riadení kariéry a celoživotného vzdelávania**.



Integrovaný, prehľadný a moderný systém

Europass sa stáva praktickým celoeurópskym nástrojom, kde sa užívatelia môžu zaregistrovať a zaznamenať všetky svoje zručnosti, kvalifikácie, záujmy a skúsenosti, ako aj uložiť si svoje **digitálne/elektronické dokumenty**. Na základe uvedených údajov vo svojom **elektronickom portfóliu** dostanú používatelia **personalizované návrhy kurzov a pracovných miest** (prostredníctvom EURES). Ak majú záujem sa uchádzať o pracovné pozície, môžu si pripraviť rôzne typy **životopisov a motivačných listov**. V časti **Moja knižnica** si užívatelia môžu pridať súbory (dokumenty, diplomy, obrázky), aby všetky ich informácie a dokumenty boli dostupné na jednom bezpečnom mieste, a tak zdieľať odkazy napríklad so **zamestnávateľmi, HR pracovníkmi a službami zamestnanosti**.

Plány do budúcnosti

Súčasťou platformy Europass bude **nástroj sebahodnotenia digitálnych zručností** so sériou vedomostných otázok a cvičení, ktoré používateľom umožnia zistiť úroveň digitálnych zručností, medzery v zručnostiach a prijímať návrhy na možnosti alebo spôsoby ich zlepšenia. Nový nástroj bude založený na kompetenciách a deskriptoroch v programe DigComp: Európsky rámec digitálnych kompetencií (The European Digital Competence Framework). V pláne je implementovať aj rôzne iné nástroje na sebahodnotenie napr.: jazykové zručnosti, ekologické a podnikateľské zručnosti. Ďalej sprostredkovať online testy kariérového poradenstva, ako aj plánovaný vývoj **nástroja na porovnanie kvalifikácií**, ktorý umožní používateľom Europassu porovnávať kvalifikácie z rôznych krajín.

Všetky nástroje sú bezplatné a k dispozícii v **29 jazykoch**, aby sa Európania mohli inšpirovať a podniknúť s Europassom ďalší krok vo vzdelávaní a kariére.



Kontakt:

Národné centrum Europass v SR

Štátny inštitút odborného vzdelávania

Tel.: 0911 610 115

Email: europass@siov.sk

www.europass.sk

RECENZIA: KARIÉROVÁ ADAPTABILITA. JEJÍ PODOBY, PROMĚNY, SOUVISLOSTI A ROLE V ŽIVOTĚ MLADÝCH DOSPĚLÝCH PROCHÁZEJÍCÍCH STŘEDNÍM ODBORNÝM VZDĚLÁVÁNÍM

Autori: Petr Hlad'o, Lucie Kvasková, Lenka Hloušková, Bohumíra Lazarová, Stanislav Ježek, Libor Juhaňák, Petr Macek et al.

Recenzentka: Lenka Martinkovičová

Úvod a aktuálnosť témy

Vedeli ste, že kariérová adaptabilita nám pomáha prispôsobovať sa v meniacich sa a neistých časoch?

Tejto téme sa v zahraničí venuje pozornosť dlhodobejšie (vyše dvoch desaťročí), zatiaľ čo v našich končinách sa jej dostáva obmedzenej pozornosti iba v posledných rokoch. Samotní autori v publikácii uvádzajú, že kariérová adaptabilita „v zahraničí predstavuje dlhodobu sa etablujúci výskumný prúd“, len začiatkom roka 2020 bolo vo vedeckých databázach Scopus a Web of Science pri vyhľadávaní kľúčového slova „career adaptability“ možné nájsť viac ako 700 publikovaných štúdií a kapitol v knihách (s. 10). Preto vítam novú a vlastne jedinou monografiu, ktorá sa tejto téme doposiaľ v ČR i SR venovala a zároveň v názve aj uvádza pojem „kariérová adaptabilita“. Iných typov prác či článkov s touto témou v názve (v českom alebo slovenskom jazyku) by sa dalo spočítvať pravdepodobne na prstoch dvoch rúk, čo je veľká škoda.

Zameranie na konštrukt kariérovej adaptability je aktuálne nielen novosťou v našich končinách, ale aj poňatím tohto konceptu v kontexte neustále meniaceho sa sveta, v ktorom je kariéra čím ďalej, tým menej predvídateľná. Kariérová adaptabilita pomáha tieto zmeny lepšie zvládať a čo je dôležité, môžeme ju v rámci kariérového poradenstva rozvíjať.



Prehľad štruktúry

Monografia je dobre štruktúrovaná a pútavo pozýva k hlbšiemu porozumeniu témy, ktorá je teoreticky veľmi zrozumiteľne uchopená.

Autori v 1. teoretickej kapitole vymedzujú kariérovú adaptabilitu, či uvádzajú nástroje na jej meranie, za hodnotné považujem rozlišovanie pojmov adaptácia, adaptivita a adaptabilita, či uvádzanie naozaj aktuálneho prehľadu výskumných zistení štúdií venujúcich sa kariérovej adaptabilite, jej súvislostiam s ďalšími charakteristikami osobnosti a rôznymi inými premennými, ako aj jej prediktormi.

V druhej kapitole je popísaná metodológia výskumu. Do longitudinálneho výskumu si autori vybrali cieľovú skupinu mladých dospelých, budúcich absolventov stredného odborného vzdelávania, keďže „v Českej republike je systém odborného vzdelávania na úrovni vyššieho sekundárneho vzdelávania celkom pestrý a navyše ním dlhodobo prechádza približne 70% populácie“ (s. 15). Výsledky, ktoré prinášajú ďalšie kapitoly sú o to užitočnejšie, že výskum zahŕňal rozsiahlu výskumnú vzorku, vyše 3 tisíc žiakov, s vyváženým pomerom mužov a žien. Oceňujem spoluprácu s riaditeľmi a učiteľmi škôl v rámci procesu zberu a spracovania dát.

Nasledujúcich sedem kapitol (na základe 7 stanovených cieľov) prináša tematické zhrnutie výsledkov o vzťahu kariérovej adaptability a socio-demografických charakteristík, ako aj ďalších charakteristík respondentov (3. kapitola); o premenách kariérovej adaptability v rozmedzí dvoch rokov od opustenia strednej školy (4. kapitola); o sociálnych vzťahoch a sociálnej opore (kapitola 5); o vybraných psychologických charakteristikách jedinca ako napr. sebahodnotenie (kapitola 6); o vzťahu kariérovej adaptability a psychologických charakteristík jedinca k formovaniu profesijnej identity (kapitola 7); o vzťahu kariérovej adaptability, ďalších skúmaných premenných a životnej spokojnosti (kapitola 8) a o odlišnostiach kariérovej adaptability vzhľadom na úspešný prechod na trh práce resp. nezamestnanosť (kapitola 9).

Prínos pre ďalší rozvoj vedy a praxe

Osobne sa teším z bohatých a zaujímavých zistení dôležitých pre ďalší výskum ako aj prax kariérového poradenstva, či pre vzdelávanie pedagógov ako napr.:

Muži dosahovali vyššiu celkovú kariérovú adaptabilitu, ako aj kariérovú zvedavosť, kontrolu a sebahodnotenie, avšak po odchode zo strednej školy sa rodové rozdiely vyrovnávali (s. 39-40).

U mladých ľudí, ktorí začali študovať na vysokých školách hneď po maturite, poklesla úroveň celkovej kariérovej adaptability (s. 40).

„Významnú úlohu v rozvoji kariérovej adaptability zohráva opakované využívanie služieb kariérového poradenstva“. Signifikantnými prediktormi kariérovej adaptability sú napríklad: platená pracovná skúsenosť vo vyštudovanom odbore, či využitie služieb kariérového poradenstva (s. 40).

Výskum poukázal na vzťah medzi emočnou podporou rodičov, vrstovníkov a učiteľov a kariérovou adaptabilitou (s. 55). „Rodičia, učitelia a vrstovníci významne prispievajú ku kariérovému záujmu a sebadôvere“ (s. 53). „Rodičia a vrstovníci vykazujú pozitívny vplyv na kariérovú kontrolu“. Na kariérovú zvedavosť zase pozitívne vplývajú vrstovníci (s. 54).

Sebahodnotenie je významným prediktorom kariérovej adaptability. „Pred ukončením strednej školy k sebahodnoteniu prispieva rodičovská a vrstovnícka podpora“ a po ukončení vrstovnícka podpora prestáva mať vplyv (s. 58).

„Vzťah medzi kariérovou adaptabilitou a profesijnou identitou je mediovaný sebaúčinnosťou v kariérovom rozhodovaní“ (s. 64).

Zdroje kariérovej adaptability pomáhajú absolventom v úspešnej adaptácii (s. 66).

„Faktorom, cez ktorý kariérová adaptabilita u mladých dospelých ovplyvňuje spokojnosť so životom, sú intrinsické pracovné hodnoty“ (s. 76). Predovšetkým hodnota pracovné majstrovstvo (s. 75).

Zamestnaní absolventi (v porovnaní s nezamestnanými) vykazovali v dobe pred ukončením školy vyššie hodnoty kariérovej adaptability, kariérovej sebadôvery a kontroly, ako aj sebahodnotenia, profesijnej identity, či psychosociálnej podpory zo strany rodičov a učiteľov. Nezamestnaní vykazovali zase vyššiu úroveň kariérovej zvedavosti a záujmu, sebaúčinnosti v kariérovom rozhodovaní, ako aj podpory zo strany rovesníkov (s. 80-81). Taktiež zamestnaní dosahovali vyššiu životnú spokojnosť ako nezamestnaní (s. 81). U nezamestnaných po škole stúpili hodnoty kariérovej kontroly a sebadôvery, ale pokleslo sebahodnotenie (s. 84).

Protektívnym faktorom nezamestnanosti je napr. získaná platená pracovná skúsenosť (s. 83). Rizikovým faktorom pre uplatniteľnosť na trhu práce môže byť medziškolská mobilita (s. 85).

Všetky vyššie spomínané zistenia by stáli za ďalšie skúmanie, sú užitočné pre prax kariérového poradenstva (napr. v zmysle zapájania rodičov, či vrstovníkov do procesu kariérového poradenstva a pod.), prípadne aj pre vzdelávanie pedagógov. Za významné považujem zistenia podporujúce zmyslupnosť služieb kariérového poradenstva, či platených pracovných skúseností, ktoré môžu slúžiť aj smerom k politikom, či propagácii služieb.

Záver a celkové zhodnotenie

Monografia je pomerne komplexne spracovaná s hodnotnými výsledkami nielen pre vedu, ale i pre prax. Autori prinášajú nové a významné empirické zistenia na základe kvalitne odvedenej metodologickej práce.

Ako hlavné prínosy práce hodnotím: 1) zaoberanie sa konceptom kariérovej adaptability longitudinálne a komplexne; 2) skúmanie obdobia prechodu zo školy na trh práce; 3) empirické zistenia vzťahov kariérovej adaptability a vybraných premenných, osobitne napr. zistenie významnej úlohy platených pracovných skúseností počas strednej školy (nad rámec odborných

praxí) pre rozvoj kariérových adaptačných schopností; 4) ide o prvý výskum zaoberajúci sa rolou sebahodnotenia vo vzťahu medzi rodičovskou podporou, podporou vrstovníkov a učiteľov vo vzťahu ku kariérovej adaptabilite a 5) zistenia, ktoré poukazujú na význam kariérového poradenstva pre rozvoj kariérovej adaptability.

Výsledky tohto výskumu, ako aj potenciálnych nadväzujúcich výskumov, môžu prispieť aj k praxi kariérového poradenstva, ktoré jedincom pomáha pri kariérovom rozvoji. Monografia by mala byť povinnou literatúrou na relevantných študijných odboroch a pevne verím, že podnieti ďalšie a ďalšie výskumy nielen v ČR, ale aj na Slovensku.

Bolo mi potešením recenzovať čerstvú monografiu venovanú kariérovej adaptabilite. Sama som sa tejto téme venovala v dizertačnej práci (Beková, 2015), k čomu ma inšpirovala účasť na medzinárodných kongresoch v Padove a Montpellieri pred niekoľkými rokmi, kde bola kariérová adaptabilita spomínaná niekoľkokrát (aj autorom tohto konceptu, M. Savickasom, žiakom D. Supera).

Publikácia je už dostupná online: <https://doi.org/10.5817/CZ.MUNI.M210-9692-2020>

RECENZIA: JAK SPOLU S DÍTĚTEM ZVLÁDNOUT VOLBU POVOLÁNÍ? PRŮVODCE RODIČE

Autorky: Andrea Csirke a Petra Šnepfenbergová

Recenzent: Štefan Grajcár

Na prelome leta a jesene 2020 sa širokému okruhu užívateľov dostala do rúk publikácia „*Jak spolu s dítětem zvládnout volbu povolání? Průvodce pro rodiče*“, ktorej autorkami sú Andrea Csirke a Petra Šnepfenbergová. No, ak hovorím „do rúk“, nie je to v tomto prípade presné – ide o plne elektronickú publikáciu, e-knihu, dostupnú vlastne len na špecializovanej webstránke <https://www.pruvodcerodice.cz/>. Obe autorky sú skúsené kariérové poradkyne, v tejto oblasti pôsobia už viac ako, resp. takmer 15 rokov (ich profily možno nájsť na konci publikácie).



Kniha je určená primárne rodičom detí na konci základnej školy, ktoré stoja pred otázkou voľby povolania a výberu strednej školy, zodpovedá tomu zvolený jazyk, štýl prezentácie, no najmä obsah knihy ako celku i jej jednotlivých častí. Ako píše autorky v úvode, cieľom publikácie je pomôcť rodičom v tom, aby mohli byť ako rodičia „užitoční a ponúkať mu podporu na jeho vzdelávacej dráhe“ (s. 10). Kniha má tiež ambíciu ponúkať „spôsoby, ako na sebe pracovať a byť prospešný sebe i svojmu dieťaťu“ (s. 10), čo je celkom sympatické priznanie, že voľba povolania dieťaťa na konci povinnej školskej dochádzky nie je len problémom jeho samotného, ale aj jeho rodičov či širšej rodiny (niekedy je to dokonca výrazne väčší problém rodičov ako dieťaťa, prinajmenšom podľa intenzity prežívania).

E-Kniha v rozsahu 123 strán sa člení na šesť kapitol – Svet práce; Vplyv rodiny; Rodičovské roly; Od rozhodnutia k nástupu na školu; Možnosti zmeny štúdia; Kariérové poradenstvo na škole a spolupráca rodiča so školou. Celý text knihy sprevádzajú tiež aktivizačné vsuvky, „**Aktivity**“, vyzývajúce rodiča, čitateľa k rôznym cvičeniam, aktívnemu hľadaniu odpovedí na položené otázky, „**Príbehy**“ – príklady, ako deti, rodičia (ale i samotné autorky, s. 13) prijímali svoje vlastné kariérové rozhodnutia či riešili rôzne situácie v priebehu svojej vzdelávacej a profesijnej dráhy. Sú tu ďalej „**Tipy na premýšľanie a rozhovor**“ s dieťaťom umožňujúce postupne sa posúvať pri hľadaní spôsobov, ako dieťaťu pri rozhodovaní čo najlepšie a najkompetentnejšie pomôcť.

Na „**Otázky rodičov**“ zamerané na rôzne praktické problémy a reálne životné situácie súvisiace s voľbou povolania a výberom školy dieťaťa odpovedá kariérový poradca (autorky) jednoduchým, zrozumiteľným jazykom, no s výhradou, že odpovede nie sú jedinými možnými riešeniami, že riešení je viac a záleží na rodičovi, jeho intuícii a rôznych situačných premenných, či si ich zoberie za svoje. „**Inšpirácie**“ prinášajú najmä odkazy na ďalšie zdroje informácií, ale tiež príklady, ako rôzne, inak reflektovať problém nadchádzajúcej voľby vzdelávacej a profesijnej dráhy dieťaťa.

I keď nie so všetkými názormi a odporúčaniami obsiahnutými v publikácii možno bezvýhradne súhlasiť a niektoré sú dosť sporné (nie je napríklad jasné, prečo autorky na viacerých miestach riešia primárne voľbu strednej školy, nie voľbu povolania či skôr oblasti možného pracovného uplatnenia, ak platí, že voľba povolania, oblasti možného pracovného uplatnenia je cieľ a voľba strednej, prípadne následne vysokej školy je už len voľba cesty, ako sa k tomuto cieľu dostať; alebo tvrdenie, že sledovať dlhodobější trendy vývoja na trhu práce nie je dôležité, nemá to byť rozhodujúce hľadisko pri rozhodovaní o voľbe povolania dnešných tínedžerov, s. 21), publikácia má potenciál byť veľmi užitočnou pomôckou pre premýšľajúcich rodičov, ktorí sa snažia urobiť všetko pre to, aby voľba povolania a následný výber strednej školy ich dieťaťa bol jednak zodpovednou a premyslenou voľbou, no tiež, aby tá voľba bola voľbou dieťaťa, nie jeho voľbou, voľbou rodiča.

Svet práce, ako aj svet ciest, ktoré do neho vedú, sa mení permanentne (no nie v nejakých cykloch a teda ani nie „niekoľkokrát“ za nejaké obdobie, ako spomínajú autorky na str. 20), nájst preto odpoveď na otázky súvisiace s voľbou povolania dieťaťa je pre rodiča mimoriadne náročné. Recenzovaná publikácia je tu však dobrým a spoľahlivým pomocníkom pre rodičov, ako sa s tým so ctou a s čistým svedomím vysporiadať.

A na záver by som rád odcitoval vyjadrenie **Alice Müllerovej**, kariérovej poradkyne a lektorky, spoluzakladateľky Sdružení pro kariérové poradenství a rozvoj kariéry – lepšie odporúčanie e-knihy si prečítať a skúsiť konať podľa nej by som aj tak nevymyslel:

„Kniha Průvodce rodičů kariérou dítěte nabízí velmi netradiční pohled na oblast kariérového poradenství. Jde o zajímavou formu rozhovoru kariérového poradce a rodiče. Cílem tohoto rozhovoru je navigovat rodiče v procesu komunikace s dětmi o otázkách, které jsou spojené s jejich rozhodováním o volbě dalšího vzdělávání a budoucího profesního zaměření. Text je psaný tak, aby byl rodičům srozumitelný a blíže je seznámil s tím, co mohou pro své děti v tomto období udělat sami, a co může nabídnout kariérový poradce. Dává též konkrétní příklady, jak vést s dětmi dialog, tipy, jak si poradit, když se nedaří. V čem spatřuji zajímavost této knihy? Především v propojení přirozeného působení rodičů s možností kultivace jejich role a aktivního uchopení tohoto tématu. Oceňuji také fakt, že kniha ukazuje možnosti i limity jednotlivých aktérů – rodičů i škol, a podporuje rodiče v tom, aby tyto možnosti aktivně rozšiřovali. Knihu jsem s radostí přečetla a dovolím si na závěr parafrázi známého přísloví – kdo hledá, v této knize najde.“ (zdroj: <https://www.pruvodcerodice.cz/>).