

ISSN 1338-8231

# KARIÉROVÉ PORADENSTVO v teórii a praxi

2021  
číslo  
**20**



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 povolani  
doc. PhDr. Iva Kirovová, Ph.D., VŠB – Technická univerzita Ostrava  
Mgr. Kateřina Hašková, Sdružení pro kariérové poradenství a kariérový rozvoj  
Ing. Helena Košťálová, Evropská kontaktní skupina, Praha

### Vydavateľ:

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



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

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

ISSN: 1338-8231



Spolufinancované z  
programu Európskej únie  
Erasmus+

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

## OBSAH

<b>EDITORIÁL</b> .....	6
<b>PODPORA ZAMESTNATEĽNOSTI RODIČOV PO MATERSKEJ A RODIČOVskej DOVOLENKE V EURÓPE – RÁMCOVÝ PRIESKUM PROBLEMATIKY</b>	
Jakub Žabka .....	8
<b>AKÚ PRÍPRAVU NA SVET PRÁCE ŽELÁME (NIELEN SVOJIM) DEŤOM ALEBO AKO SA PÍSA LI ŠTANDARDY PRE KARIÉROVÚ VÝCHOVU A KARIÉROVÉ PORADENSTVO V SYSTÉME VÝCHOVNÉHO PORADENSTVA A PREVENČIE</b>	
Mária Jaššová .....	19
<b>SPRÁVA Z NICE AKADÉMIE V PARÍŽI: KRITICKÁ PERSPEKTÍVA K ZRUČNOSTIAM PRE RIADENIE KARIÉRY</b>	
Tomáš Šprlák .....	23
<b>NOVÉ SKYLY Z JYVĀSKYLY</b>	
Helena Pechová, Alice Mülleorvá, Karolína Šolcová, Nora Jakobová, Marie Fukalová, Soňa Gajdaczová, Míša Šimanová .....	28
<b>AKREDITOVANÝ VÝCVIK ZDRUŽENIA PRE KARIÉROVÉ PORADENSTVO A ROZVOJ KARIÉRY</b>	
Rozhovor s lektorkami výcviku - Michaelou Valicovou a Zuzanou Záhraníkovou .....	33
<b>VÝPOMOC SO SRDCOM</b>	
Miloš Šiška .....	37
<b>RIGA, LOTYŠSKO, 19. – 21. OKTÓBER 2021: 44. KONFERENCIA MEDZINÁRODNEJ ASOCIÁCIE PRE ŠTUDIJNÉ A PROFESIJNÉ PORADENSTVO</b>	
Štefan Grajcár .....	45
<b>PRIPOMÍNAME SI DESAŤ ROKOV VYDÁVANIA ČASOPISU KARIÉROVÉ PORADENSTVO V TEÓRII A PRAXI</b>	
Štefan Grajcár .....	49
<b>PRÍSPEVKY Z EURÓPSKEJ ONLINE KONFERENCIE „KARIÉROVÉ PORADENSTVÍ A VZDĚLÁVÁNÍ VE SVĚTĚ VZHŮRU NOHAMA“, 20. A 21. 11. 2020</b>	
<b>CAREER MAP (MAPA KARIER) – A FREE CAREER COUNSELLING WEB APPLICATION</b>	
Urszula Leszyńska & Career Map team .....	56
<b>SUSTAINABLE CAREER GUIDANCE: LEARNING TO LIVE AND LEARNING TO CHANGE THE WORLD</b>	
Miriam Dimsits .....	69
<b>KARIÉROVÝ KOUČINK FACE TO FACE I ON-LINE</b>	
PhDr. Sylvie Navarová .....	78

**PRACOVNÍ LISTY PRO KARIÉROVÉ PORADCE DO ŠKOL**

Mgr. Jan Brabec ..... 86

**ZELENÁNÍ – KARIÉROVÉ PORADENSTVÍ VZHŮRU NOHAMA**

Mgr. Kamila Bolfová, Mgr. Martin Nawrath ..... 96

**PRÍLOHA: KARIÉROVÉ PORADENSTVO V TEÓRII A PRAXI – Obsah čísel 0-20,  
ročníky 2012-2021**

Štefan Grajcár ..... i - xiv

## TABLE OF CONTENTS

<b>EDITORIAL</b> .....	6
<b>FACILITATION OF EMPLOYABILITY FOR MATERNITY AND PARENTAL LEAVERS IN EUROPE – A SCOPING REVIEW</b>	
Jakub Žabka .....	8
<b>WHAT SORT OF PREPARATION FOR THE WORLD OF WORK DO WE WANT FOR (NOT JUST OUR) CHILDREN OR HOW WERE THE CAREER EDUCATION AND CAREER GUIDANCE STANDARDS DEVELOPED WITHIN THE SYSTEM OF EDUCATIONAL GUIDANCE AND PREVENTION</b>	
Mária Jaššová .....	19
<b>REPORT FROM THE NICE ACADEMY IN PARIS: CRITICAL PERSPECTIVE ON CAREER MANAGEMENT SKILLS</b>	
Tomáš Šprlák .....	23
<b>NEW SKILLS FROM JYVÄSKYLA</b>	
Helena Pechová, Alice Mülleorvá, Karolína Šolcová, Nora Jakobová, Marie Fukalová, Soňa Gajdaczová, Míša Šimanová .....	28
<b>ACCREDITED TRAINING OF THE ASSOCIATION FOR CAREER GUIDANCE AND CAREER DEVELOPMENT</b>	
Interview with training’s lecturers Michaela Valicová and Zuzana Záhradníková .....	33
<b>A HEARTFELT SUPPORT</b>	
Miloš Šiška .....	37
<b>RIGA, LATVIA, 19. – 21. OCTOBER 2021: 44. CONFERENCE OF THE INTERNATIONAL ASSOCIATION FOR EDUCATIONAL AND VOCATIONAL GUIDANCE (IAEVG)</b>	
Štefan Grajcár .....	45
<b>THE JOURNAL CAREER GUIDANCE IN THEORY AND PRACTICE MARKS TENTH ANNIVERSARY OF ITS EXISTENCE</b>	
Štefan Grajcár .....	49
<b>CONTRIBUTIONS FROM THE EUROPEAN CONFERENCE “CAREER GUIDANCE AND EDUCATION IN THE WORLD UPSIDE DOWN</b>	
<b>CAREER MAP (MAPA KARIER) – A FREE CAREER COUNSELLING WEB APPLICATION</b>	
Urszula Leszyńska & Career Map team .....	56
<b>SUSTAINABLE CAREER GUIDANCE: LEARNING TO LIVE AND LEARNING TO CHANGE THE WORLD</b>	
Miriam Dimsits .....	69

**CAREER COACHING FACE TO FACE AND ON-LINE**

PhDr. Sylvie Navarová ..... 78

**WORKSHEETS FOR CAREER COUNSELLORS IN SCHOOLS**

Mgr. Jan Brabec ..... 86

**GREENING – CAREER GUIDANCE UPSIDE DOWN**

Mgr. Kamila Bolfoová, Mgr. Martin Nawrath ..... 96

**ANNEX: CAREER GUIDANCE IN THEORY AND PRACTICE – Contents of issues 0-20,  
Volumes 2012-2021**

Štefan Grajcár ..... i - xiv

## EDITORIÁL

Milí čitatelia,

dovoľujeme si predstaviť Vám číslo, ktoré je jubilejným, oficiálne dvadsiatym v poradí, ktoré od roku 2012 vydáva v úzkej spolupráci slovenské a české centrum Euroguidance; týmto číslom súčasne uzatvárame aj desiaty rok existencie časopisu. Možno to vyznie trochu neskromne, ale jeho vydávanie vnímame ako úspech, najmä s ohľadom na fakt, že sme pomerne malé krajiny a odborné zázemie, ktoré dokáže pravidelne zásobovať časopis svojimi príspevkami, je pomerne obmedzené. Ukazuje sa však, že veľkosť krajiny tu nemusí byť rozhodujúca – tou by v tomto prípade mohlo byť nadšenie a vytvalosť vydavateľov, no predovšetkým stále dostatočné množstvo erudovaných, skúsených a kvalitných prispievateľov a ich kvalitných príspevkov, patrí Vám všetkým za to naše veľké poďakovanie!

Číslo otvárame príspevkom Jakuba Žabku a kol., v ktorom sa prezentujú výsledky prieskumu realizovaného v rámci projektu Erasmus+ Female mapujúceho podporu zamestnateľnosti rodičov po materskej a rodičovskej dovolenke v piatich krajinách partnerstva projektu, resp. v EÚ. Mária Jaššová v nasledujúcom príspevku opisuje prístup, ktorý viedol k spracovaniu obsahového štandardu pre kariérovú výchovu a kariérové poradenstvo, na ktorom pacoval tím odborníkov VÚDPaP-u v rámci širšie koncipovaného národného projektu.

Tomáš Šprlák referuje o kľúčových odkazoch konferencie NICE Akadémie, ktorá sa uskutočnila začiatkom novembra v Paríži a ktorá sa obsahovo venovala zručnostiam pre riadenie vlastnej kariéry. Ďalší príspevok od kolektívu autoriek ocenených v súťaži NCKP v Českej republike v r. 2020 je zhrnutím získaných poznatkov a skúseností v online kurze o IKT v kariérovom poradenstve, ktorý absolvovali na jar tohto roka na Open University of Jyväskylä vo Fínsku.

V snahe predstaviť akreditovaný výcvik ZKPRK v kariérovom poradenstve trochu inak sme oslovili jeho dve lektorky, Michaelu Valicovú a Zuzanu Záhradníkovú, aby nám povedali niečo zo zákulisia jeho prípravy a už aj priebehu. Miloš Šiška následne predstavuje prístup spoločnosti Profesia zameraný na podporu zamestnávania ľudí so zdravotným znevýhodnením na otvorenom trhu práce.

Dianie na 44. konferencii IAEVG v Rige, ktorá sa v online formáte konala v dňoch 19. – 21. októbra 2021, približuje vo svojom príspevku Š. Grajcár, zastupujúci na konferencii Združenie pre kariérové poradenstvo a rozvoj kariéry.

Desať rokov vydávania e-časopisu Kariérové poradenstvo v teórii a praxi si pripomíname vyjadreniami ľudí spojených takým či onakým spôsobom s jeho vznikom a najmä jeho doterajšou existenciou, tematicky tu zapadá aj príloha na samom konci čísla, v ktorej uvádzame kompletný obsah všetkých doteraz vydaných čísel.

V závere čísla prinášame ešte päť tak trochu zabudnutých príspevkov, ktoré odzneli v novembri 2020 na online konferencii „Kariérové poradenství a vzdělávání ve světě vzhůru nohama“, ktorú v dňoch 20. a 21. 11. 2020 zorganizovalo české centrum Euroguidance.

Prajeme Vám príjemné a inšpiratívne čítanie!

Štefan Grajcár & tímy Euroguidance SK & CZ

Vážení čitatelia,

nasledujúce číslo časopisu KARIÉROVÉ PORADENSTVO V TEÓRII A PRAXI vyjde **v júni 2022**, začíname ním druhú dekádu vydávania nášho časopisu.

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

Téma toho najbližšieho, jubilejného 20. čísla nie je určená, vítané sú preto akékoľvek Vaše príspevky – pôvodné teoretické a empirické štúdie, vedecké články vychádzajúce z vlastného výskumu, diskusné články, recenzie zahraničných i domácich publikácií a publikačných výstupov, správy o pripravovaných odborných a už uskutočnených odborných podujatiach (konferencie, semináre, workshopy a pod.) doma i v zahraničí, skrátené verzie záverečných prác, najmä v magisterskom a doktorandskom štúdiu, týkajúce sa tém časopisu a i.

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

**do 15. mája 2022**

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

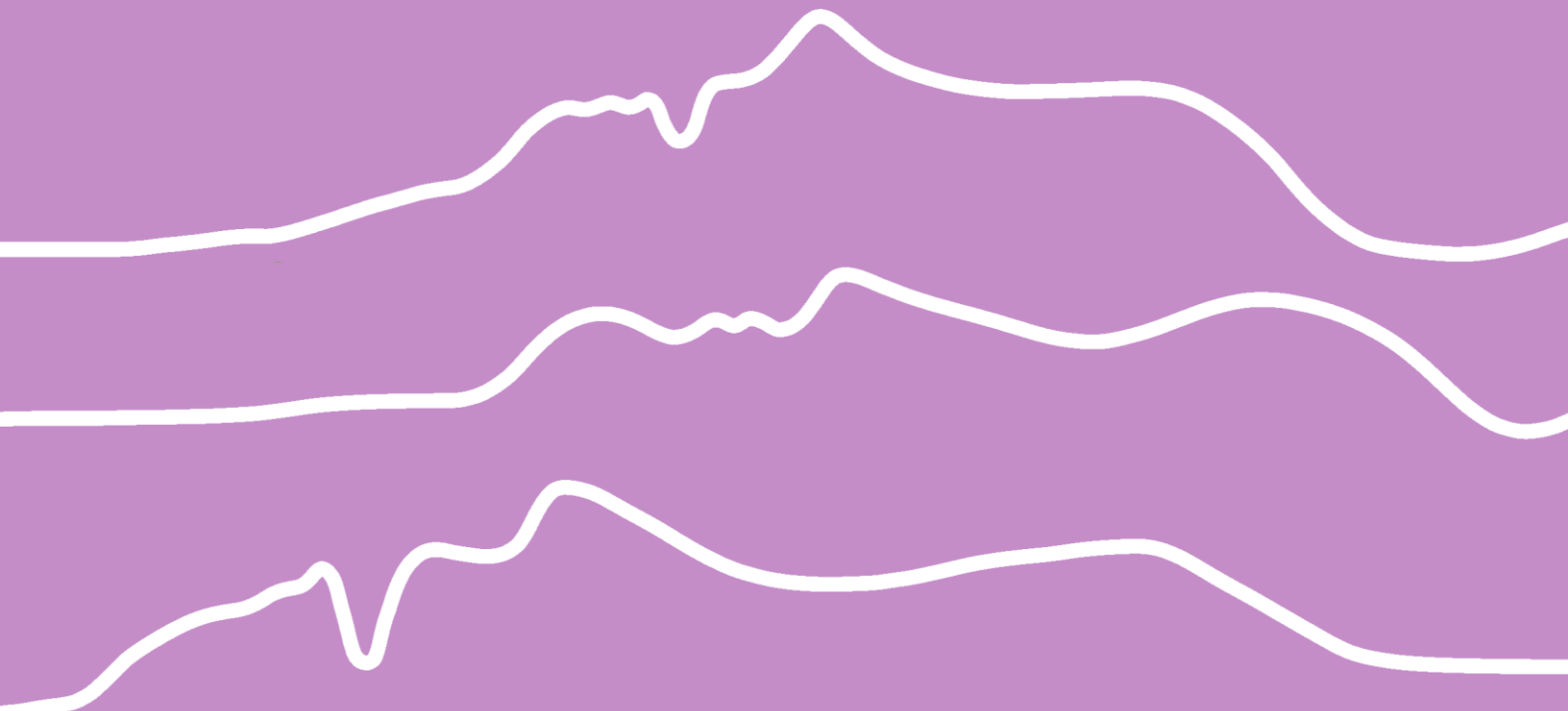
Ďakujeme!

Centrum Euroguidance Slovensko  
& Centrum Euroguidance Česká republika





euro | guidance



# PODPORA ZAMESTNATEĽNOSTI RODIČOV PO MATERSKEJ A RODIČOVSKÉJ DOVOLENKE V EURÓPE - RÁMCOVÝ PRIESKUM PROBLEMATIKY <sup>1</sup>

Jakub Žabka a kol., Trexima Bratislava, s. r. o.

## Abstrakt:

Tento článok sumarizuje zistenia prehľadovej štúdie medzinárodného projektu programu Erasmus+ *Fostering Employment of Maternity Leavers* zameraného na podporu zamestnateľnosti rodičov po rodičovskej dovolenke vo vybraných európskych krajinách. Závety a odporúčania tohto odborného článku vychádzajú z porovnania relevantných dokumentov európskych politík, informácií o situácii v piatich európskych krajinách (Francúzsko, Maďarsko, Holandsko, Nórsko a Slovensko) a zo zdrojov v príslušných vedecko-výskumných databázach. Súhrn týchto údajov tvorí rámcový prieskum predmetnej problematiky. V článku sa používajú pojmy materská dovolenka, ako aj rodičovská dovolenka. Kým vo výskumoch zameraných na dovolenku za účelom starostlivosti o malé deti sa v minulosti používal pojem materská dovolenka, v posledných desaťročiach sa už pomerne rozšíril pojem rodičovská dovolenka. Sme si vedomí skutočnosti, že v niektorých krajinách sa rozlišovanie rodičovskej a materskej dovolenky nepoužíva.

**Kľúčové slová:** rodičovská dovolenka, materská dovolenka, návrat do práce, zamestnanosť, politiky, vzdelávanie

## Abstract:

This report presents the findings of a Scoping Review of the European project *Fostering Employment of Maternity Leavers* concerning facilitation of employability for parental leavers in European countries. The conclusions and recommendations in this report build on comparisons of relevant European policy documents, country notes from five European countries (France, Hungary, the Netherlands, Norway and Slovakia) and a search in relevant databases. Taken together, these data form an approximate scoping review. The concepts of maternal and parental leave are used in the present report. Research related to leave in connection with young children use the term maternity leave until the last decades where more frequent parental leave is used. We are aware that a distinction between parental and maternity leave does not apply in some countries.

**Keywords:** parental leave, maternal leave, back to work, employment, policies, education

---

<sup>1</sup> Ide o zhrnutie prehľadovej štúdie, ktorá bola realizovaná v rámci projektu Erasmus+ FEMALE v spolupráci so zahraničnými partnermi a editovaná partnerskou organizáciou Inland Norway University of Applied Sciences : [http://parentalleavers.eu/documents/FEMALE\\_ResearchStudy\\_EN.pdf](http://parentalleavers.eu/documents/FEMALE_ResearchStudy_EN.pdf).

## Východiská štúdie<sup>1</sup>

Čím dlhšie rodičia – a vo väčšine krajín matky – zostávajú doma s deťmi, tým ťažší sa im zdá návrat do práce. Počas rokov na materskej alebo rodičovskej dovolenke môžu stratiť pracovné návyky, prehľad o aktuálnych možnostiach na trhu práce a nezískajú ani potrebné nové zručnosti. Okrem toho môžu mať ťažkosti aj so zosúladením pracovného a rodinného života. Napriek týmto ťažkostiam je pre väčšinu rodičov dôležité vrátiť sa po materskej alebo rodičovskej dovolenke do práce.

Na materskej alebo rodičovskej dovolenke zostávajú s dieťaťom do nástupu do školy väčšinou matky. Podľa údajov Eurostat z roku 2019 údajov je zamestnanosť žien 67,4 %, pričom miera zamestnanosti žien s deťmi do šesť rokov v EÚ je v priemere o 8 percentuálnych bodov nižšia ako miera zamestnanosti bezdetných žien. V strednej Európe – vrátane Maďarska a Slovenska – je však tento rozdiel viac než 30 percentuálnych bodov. Rozdiel je ešte väčší v prípade zamestnanosti matiek s najmenšími deťmi. Ich rozhodovanie a situáciu ovplyvňuje legislatíva upravujúca pravidlá materskej dovolenky, sociálneho zabezpečenia a podnikania, ako aj zamestnávateľa, ktorí majú predsudky a ponúkajú limitované pracovné miesta na čiastočný úväzok.

EÚ kladie dôraz na niekoľko otázok v oblasti zamestnanosti žien, nezamestnanosti a súvisiacich tém, ako sú opatrovateľské činnosti. Jedným zo strategických cieľov Európy 2020 bolo dosiahnuť mieru zamestnanosti na úrovni 75 %. Zvýšenie účasti žien na trhu práce môže pomôcť dosiahnuť túto mieru zamestnanosti, ako aj cieľ, aby sa 20 miliónov ľudí vymanilo z chudoby alebo sociálneho vylúčenia. Preto medzi prioritné iniciatívy politiky EÚ patrí podpora zamestnanosti žien a výrazná podpora rodovej rovnosti a rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom. Platí to aj pre zákony vykonávané prostredníctvom smerníc, z ktorých najdôležitejšie sú Smernica o materskej dovolenke a Smernica o rodičovskej dovolenke. Smernica o materskej dovolenke z roku 1992 stanovila minimálne obdobie materskej dovolenky na 14 týždňov vrátane dvojtýždňovej povinnej dovolenky pred pôrodom alebo po pôrode a primeraný príspevok v zmysle národnej legislatívy.

Smernica o rodičovskej dovolenke nahradila Smernicu 96/34/ES po prijatí revidovanej Rámcovej dohody o rodičovskej dovolenke, ktorú uzatvorili európski sociálni partneri 18. júna 2009. Smernica o rodičovskej dovolenke stanovuje minimálne požiadavky na rodičovskú dovolenku pre zamestnancov mužského aj ženského pohlavia a s ňou súvisiacu ochranu pracovného miesta. Hlavnými prvkami tejto smernice sú:

- zamestnanci majú nárok na rodičovskú dovolenku pri narodení alebo adopcii dieťaťa,
- s pracovníkmi mužského aj ženského pohlavia sa musí zaobchádzať rovnako bez ohľadu na typ pracovnej zmluvy,
- rodičovská dovolenka sa musí poskytnúť na dobu najmenej štyroch mesiacov ako individuálne právo oboch rodičov,
- ďalej ustanovenia o čerpaní dovolenky, ustanovenia o práve pracovníkov vrátiť sa do práce po ukončení rodičovskej dovolenky a o ich práve na nediskrimináciu.

V súvislosti so Smernicou o rodičovskej dovolenke bol predložený revidovaný návrh na jej aktualizáciu. Vo februári 2019 Výbor Európskeho parlamentu pre zamestnanosť a sociálne veci schválil takzvanú predbežnú dohodu<sup>ii</sup>, ktorú následne prijal počas plenárneho rokovania v júni 2019.

### Účel štúdie

Štúdia mapuje rôzne prístupy a osvedčené postupy v partnerských krajinách aj v iných krajinách na podporu návratu rodičov po rodičovskej dovolenke na trh práce. Prostredníctvom tejto medzinárodnej výmeny osvedčených postupov sú identifikované systémové návrhy na riešenie problematiky návratu rodičov po rodičovskej dovolenke do pracovného života.

Na základe prieskumu problematiky ďalej skúma a predkladá dôkazy založené na výskumoch v oblasti podpory zamestnateľnosti rodičov po rodičovskej dovolenke. Prieskum problematiky a forma syntézy poznatkov vychádza zo systematického prístupu k mapovaniu dôkazov na túto tému a identifikuje hlavné koncepcie, teórie, zdroje a medzery v poznatkoch.<sup>iii</sup>

Na základe jednotlivých zdrojov sa v rámci štúdie identifikujú a analyzujú úspešné postupy a politiky, ktoré podporujú pracovné príležitosti a kompetencie rodičov po materskej alebo rodičovskej dovolenke z hľadiska zamestnateľnosti. Okrem pozitívnych príkladov a výsledkov sa analýza zameriava aj na prekážky a obmedzenia, s ktorými sa táto cieľová skupina stretáva pri hľadaní kvalitného zamestnania. Štúdia taktiež mapuje možnosti rodičov, pokiaľ ide o získavanie odborných skúseností a nových zručností počas rodičovskej dovolenky.

### Hlavné výsledky štúdie a závery

Hlavným zistením štúdie je, že rodičovská dovolenka a zamestnateľnosť sú zložitou a kontextovo citlivou oblasťou. Vyplýva to zo skutočnosti, že rodičovskú dovolenku treba chápať v kontexte individuálnych, organizačných, kultúrnych, historických a politických (legislatívnych) otázok na národnej aj európskej úrovni. V tejto štúdii sa pozornosť sústreďuje najmä na politickú (legislatívnu) úroveň, pričom sa uskutočňuje aj podrobnejšia interpretačná analýza zameraná na to, ako vytvárať nástroje a vzdelávacie programy zamerané na rozvoj zručností z hľadiska zamestnateľnosti, ktoré sú relevantné pre rodičov po materskej alebo rodičovskej dovolenke aj pre zamestnávateľov.

### Francúzsko

Vo Francúzsku v súčasnosti materská dovolenka trvá 16 týždňov a 26 týždňov pre matky s tromi alebo viacerými deťmi. Počet týždňov sa zvyšuje v prípade narodenia dvojčiek až na 34 týždňov a v prípade viacnásobného pôrodu na 46 týždňov. Zákon zabezpečuje, aby sa rodič po materskej alebo rodičovskej dovolenke mohol vrátiť do svojho bývalého zamestnania alebo ekvivalentného zamestnania s rovnakým mzdovým ohodnotením. Počas materskej dovolenky sa rodičovi zo sociálneho zabezpečenia vypláca 100 % mzdy zamestnanca a doba rodičovskej dovolenky sa započítava do počtu odpracovaných rokov na účely výpočtu odchodu do dôchodku.

Rodičovská dovolenka umožňuje matke alebo otcovi (úplne alebo čiastočne) si oddýchnuť od pracovného života v čase narodenia alebo adoptovania dieťaťa. Aby bol zamestnanec oprávnený čerpať rodičovskú dovolenku, musí byť zamestnaný v spoločnosti najmenej jeden rok. Zákon nestanovuje zachovanie platu, ale existujú rôzne formy finančnej podpory. Po návrate do zamestnania sa uskutoční povinný pohovor so zamestnávateľom, aby sa mohlo zväziť kariérne poradenstvo alebo preradenie na iné pracovisko. Vo všetkých prípadoch majú rodičia právo získať rovnocennú prácu ako pred rodičovskou dovolenkou.

Neexistujú žiadne špecifické nástroje odbornej prípravy pre rodičov na rodičovskej dovolenke. Keďže rodičia na rodičovskej dovolenke sa nepovažujú za „uchádzačov o zamestnanie“, verejný systém ich odbornú prípravu nefinancuje. Ak sa rodičia po rodičovskej dovolenke vrátia do práce, zamestnávateľ by im mal navrhnúť potrebnú aktualizáciu ich kompetencií. Tým, ktorí sa uchádzajú o zamestnanie alebo sa po rodičovskej dovolenke rozhodnú ukončiť pracovný pomer, úrady práce zvyčajne navrhnu absolvovanie tzv. „zhodnotenia zručností“<sup>iv</sup> s cieľom zdefinovania ich profesionálneho projektu. Neexistujú žiadne štúdie o chýbajúcich zručnostiach tejto cieľovej skupiny, pretože je príliš veľká na to, aby sa mohla zovšeobecňovať. Úrady práce sa domnievajú, že niektorí rodičia po prestávke v kariére potrebujú nástroj na predefinovanie svojich profesionálnych projektov, identifikáciu svojich zručností a kompetencií a získanie sebadôvery. Preto je „zhodnotenie zručností“ hlavným nástrojom, ktorý rodičom odporúčajú úrady práce.

### **Maďarsko**

V Maďarsku môžu rodičia zostať doma s dieťaťom až tri roky. Počas tohto obdobia môžu poberať tri rôzne formy príspevkov. Na prvý majú nárok do šiestich mesiacov dieťaťa, na druhý do dvoch rokov dieťaťa a na tretí do troch rokov dieťaťa. Celková výška príspevku klesá úmerne s vekom dieťaťa. Vyšší príspevok poskytovaný v prvých dvoch etapách poskytovania príspevku sa môže čerpať len vtedy, ak bol rodič, ktorý žiada o príspevok, poistený najmenej 365 dní v priebehu dvoch rokov pred narodením dieťaťa, t. j. pracoval alebo študoval na vysokej škole (Zákon LXXXIV. z roku 1998 o rodičovskom príspevku). Od roku 2020 sa rodičia môžu rozhodnúť previesť nárok na príspevok počas starostlivosti o dieťa na starého rodiča. Týka sa to starých matiek a starých otcov v aktívnom veku, t. j. ktorí nie sú na dôchodku.

Počas poberania dávok počas starostlivosti o dieťa (GYES) a príspevku na starostlivosť o dieťa (GYED) sa zamestnanie neukončí, takže vo všeobecnosti musí pokračovať tak ako pred narodením dieťaťa. V rámci projektu „Ženy v rodine a v zamestnaní“ bolo do konca roka 2018 v Maďarsku zriadených 71 centier na podporu rodiny a kariéry. Dve hlavné cieľové skupiny služieb poskytovaných týmito centrami sú zamestnávateľia a rodiny, najmä ženy s malými deťmi a znevýhodnené ženy. Ženy, ktoré uviazli pri budovaní svojej kariéry alebo ktoré majú ťažkosti pri návrate na trh práce, sa môžu obrátiť na tieto centrá. Odborníci, ktorí v týchto centrách pracujú, im pomôžu alebo poskytnú usmernenie o tom, na koho sa môžu obrátiť so svojimi konkrétnymi problémami.

### **Nórsko**

V Nórsku rodičovská dovolenka trvá 49 týždňov pri vyplácaní 100 % mzdy alebo 59 týždňov pri vyplácaní 80 % mzdy. Za posledných 25 rokov došlo k úprave rodičovskej dovolenky len o sedem týždňov. Z toho štyri týždne boli odôvodnené predĺžením otcovskej kvóty, čiže otcovej časti rodičovskej dovolenky. Okrem 49 týždňov má každý rodič nárok na jednoročnú neplatenú dovolenku pri narodení každého dieťaťa. Táto dovolenka sa musí ukončiť okamžite po prvom roku. Rodičovská dovolenka oprávňuje rodičov na platenú dovolenku z dôvodu pôrodu alebo adopcie. Toto právo je zakotvené v Zákone o pracovnom prostredí. V roku 2019 mali rodičia právo pri narodení dieťaťa čerpať celkovo 49 týždňov (100 %). Týchto 49 týždňov zahŕňa právo matky na dovolenku do 15 týždňov počas tehotenstva a šesť týždňov dovolenky po narodení dieťaťa.

Neexistujú žiadne špecifické programy odbornej prípravy alebo poradenské služby pre rodičov po rodičovskej dovolenke, ktoré by mohli uľahčiť ich návrat do práce, pretože z hľadiska zamestnateľnosti sa nepovažujú za špecificky zraniteľnú sociálnu skupinu.

### **Slovensko**

Na Slovensku môže žena alebo muž v pracovnom pomere alebo podobnom pracovnom vzťahu čerpať materskú dovolenku 34 týždňov. V prípade osamelej matky je materská dovolenka 37 týždňov a v prípade ženy, ktorá porodila dve alebo viac detí, 43 týždňov. Ak žena nevyčerpá celých šesť týždňov materskej dovolenky pred pôrodom, ak k pôrodu došlo v skoršom termíne ako určil lekár, má nárok na materskú dovolenku 34 týždňov, 37 týždňov, ak je osamelá a 43 týždňov, ak porodí dve a viac detí, ako je uvedené vyššie.

Systémová podpora zachovania alebo rozširovania kvalifikácie počas rodičovskej dovolenky nie je v Slovenskej republike súčasťou oficiálnej politiky, keďže prakticky neexistujú žiadne verejné podporné nástroje, ktoré by podporovali vzdelávanie alebo odbornú prípravu tejto cieľovej skupiny. Preto sa vo všeobecnosti rodičia na rodičovskej dovolenke môžu spoliehať len sami na seba a individuálne hľadať možnosti na aktualizáciu svojich vedomostí a zručností. Príkladmi dobrej praxe v tomto ohľade sú projekty ako vzdelávací program Back in Business (Návrat do práce po rodičovskej dovolenke) organizovaný OZ Ženský algoritmus a Lean In Slovakia alebo projekt Pracujúce mamy.<sup>9</sup>

### **Holandsko**

V Holandsku majú ženy nárok na 16 týždňov plne platenej dovolenky, ktorá zahŕňa materskú dovolenku aj rodičovskú dovolenku. Otcovská dovolenka je v Holandsku len zanedbateľná. V Európe je Holandsko spolu s Talianskom, Estónskom a Maltou na spodných priečkach zoznamu. Od roku 2017 majú muži nárok na päť dní platenej dovolenky, ktorá zahŕňa dva dni „materskej dovolenky“ – nazývanej aj ako otcovská dovolenka – a tri dni „rodičovskej dovolenky“ – nazývanej aj ako partnerská dovolenka. Následne môžu matka aj otec požiadať o rodičovskú dovolenku. Ide o neplatenú dovolenku, pokiaľ nie je v kolektívnej zmluve alebo dodatočných pracovných podmienkach uvedené inak. Od 1. júla 2020 si partneri môžu vziať až 5 týždňov extra

rodičovskej dovolenky (5-násobok počtu pracovných hodín týždenne). Počas dovolenky partner nepoberajú mzdu, ale sociálnu dávku. Dodatočnú rodičovskú dovolenku musia čerpať do 6 mesiacov od narodenia dieťaťa.

V súčasnosti každý druhý zamestnanec kombinuje prácu so starostlivosťou o deti. Takmer každý piaty zamestnanec kombinuje prácu s úlohami v rámci neformálnej starostlivosti. Moderný zamestnávateľ zohľadňuje povinnosti zamestnancov v oblasti starostlivosti o deti a pomáha im dosiahnuť rovnováhu medzi prácou a starostlivosťou o deti. Zamestnávateľia a firemná kultúra v spoločnostiach preto zohrávajú dôležitú úlohu pri umožnení toho, aby aj muži mohli kombinovať prácu so starostlivosťou o deti.

Vzhľadom na krátke obdobie materskej dovolenky v Holandsku nie je problematika vzdelávania a rozvoja zručností a kompetencií rodičov na rodičovskej dovolenke veľmi relevantná.

### Hlavné zistenia výskumu

Celkovo možno konštatovať, že návrat do pracovného života po materskej/rodičovskej dovolenke ovplyvňujú normy. Štúdia Bartoša a Pertold-Gebickej<sup>vi</sup> uvádza sociálnu normu, podľa ktorej by matky mali zostať doma s deťmi do troch rokov. Táto norma výrazne ovplyvňuje vyhlídky žien na trhu práce po návrate z rodičovskej dovolenky.

V akademickom kontexte matky narážajú na ďalšie problémy. Ženy s malými deťmi uvádzali, že vo svojom akademickom výskume pokračujú aj počas materskej dovolenky. Zdá sa, že matky, ktoré plnia tradičné rodové role v domácnosti, prežívajú oveľa väčší stres vyplývajúci z plnenia požiadaviek pracovného procesu<sup>vii</sup>. Maxwell, Connolly a Ní Laoire<sup>viii</sup> v kontexte istej írkej univerzity zistili, že materská dovolenka a pružná pracovná doba sú často viac výsledkom neformálnych postojov než inštitucionálnych postupov podporujúcich ženy pri využívaní týchto vymožeností bez toho, aby boli znevýhodnené vo svojej kariére.

Niektoré ženy sa stretávajú s nesúlalom medzi deklarovanou politikou organizácie podporujúcou rodinu a reálnymi rozhodnutiami a postojmi vedenia spoločnosti<sup>ix</sup>. Fodor a Glass<sup>x</sup> vo svojej štúdii označili zamestnávateľov za „vrátnikov“, ktorí transformujú nároky verejnosti na bezprostredné skúsenosti s rodovou nerovnosťou na pracovisku. Spoločnosti môžu zneužívať materskú dovolenku na disciplinovanie pracovníkov, vyselektovanie tých, ktorí sa stali nadbytočnými alebo ktorých výkony nespĺňajú ich očakávania. Zamestnanci boli pri uplatňovaní svojich základných práv odkázaní na osobné kontakty a dobrú vôľu zamestnávateľa. Odvolávali sa na dobrú vôľu a porozumenie spoločností a jednotlivých nadriadených a boli spokojní a vďační, keď sa im podarilo dosiahnuť aspoň nejakú formu dohody. Pre matky s malými deťmi v Maďarsku je najväčším problémom pri návrate do práce nedostatok pracovných príležitostí, nepružnosť pracovnej doby a diskriminácia zo strany zamestnávateľov. Ženy na dlhej platenej rodičovskej dovolenke sa stávajú ideálnym zdrojom neformálneho ad-hoc zamestnávania, neviditeľnou rezervnou armádou pracovnej sily<sup>xi</sup>. Vzhľadom na rolu, ktorú má pri poskytovaní starostlivosti o deti plniť partner, ktorá uľahčuje matkám návrat do práce, je dôležitá tiež flexibilita práce mužov<sup>xii</sup>.



Begall a Grunow<sup>xiii</sup> uvádzajú, že odchod zo zamestnania po narodení prvého dieťaťa je v Holandsku už menej častým javom a že postupom času sa výrazne zvýšila pravdepodobnosť toho, že novopečené matky skrátia svoj pracovný čas. Tento trend uľahčili tri relevantné systémové opatrenia: zavedenie rodičovskej dovolenky na čiastočný úväzok (zníženie pravdepodobnosti odchodu zo zamestnania), výrazný nárast počtu pracovných miest na čiastočný úväzok a súčasné zlepšenie postavenia pracovníkov na čiastočný úväzok na trhu práce (zvýšenie pravdepodobnosti zníženia pracovnej doby).

V Nemecku upravili rodičovské dávky a obdobie ich nárokovateľnosti. Pritom dĺžka rodičovskej dovolenky, ktorá zahŕňa trojročnú ochranu pracovného miesta, zostala nezmenená. Štúdia uvádza, že reforma priniesla väčšinu zamýšľaných účinkov: podiel matiek, ktoré sa plánujú vrátiť na trh práce do jedného roka po pohovore sa zvýšil o 14 percentuálnych bodov<sup>xiv</sup>.

Kalb<sup>xv</sup> tvrdí, že obdobie rodičovskej dovolenky nemôže byť príliš krátke, pretože v takom prípade hrozí, že ženy po narodení dieťaťa radšej ukončia pracovný pomer než by sa mali vrátiť do práce príliš skoro, ale ani príliš dlhé, pretože v tom prípade hrozí, že ženy stratia svoj ľudský kapitál, čo by mohlo ovplyvniť rast ich príjmov a kariérny rozvoj. Optimálna sa zdá doba od siedmich mesiacov do jedného roka. Prepojenie výšky mzdy počas platenej rodičovskej dovolenky s predchádzajúcim zárobkom by ženy podnietilo k aktívnej účasti na trhu práce a k úsiliu o vybudovanie (dobře platenej) kariéry pred založením rodiny, lebo táto investícia by sa im pravdepodobne oplácala<sup>xvi</sup>. A správne nastavená dĺžka platenej rodičovskej dovolenky by matky zároveň motivovala vrátiť sa do práce. Fodor a Kispeter<sup>xvii</sup> poukazujú aj na nedostatočný počet zariadení dennej starostlivosti o deti ako problém, ktorý matkám bráni vrátiť sa po materskej dovolenke do práce.

## Zhrnutie výsledkov

Analýza situácie týkajúcej sa zamestnania rodičov po rodičovskej dovolenke v partnerských krajinách poukazuje na to, že zamestnanosť matiek vo Francúzsku, na Slovensku a v Maďarsku je pomerne nízka, hoci v Maďarsku existuje sieť poskytujúca špeciálne poradenstvo a podporu ženám pri ich (re)integrácii na trh práce. V západnej Európe – v Holandsku a Nórsku – je situácia priaznivejšia, zamestnávateľia sú flexibilnejší a práca na čiastočný úväzok je často ponúkanou alternatívou. Aktuálnosť zručností rodičov vracajúcich sa po rodičovskej dovolenke do práce však môže byť aj v týchto krajinách problematická.

Zdá sa, že dĺžka rodičovskej dovolenky a výška príspevku počas platenej rodičovskej dovolenky ovplyvňujú, kedy (po akej dobe) sa rodičia vrátia do práce. Rodičovská dovolenka nemôže byť príliš krátka ani príliš dlhá. Optimálna dĺžka rodičovskej dovolenky sa výrazne líši v závislosti od národných podmienok a kultúrnych rámcov. V každom prípade by nemala byť taká dlhá, aby rodičia počas nej stratili svoje pracovné kompetencie a stali sa pre trh práce nezaujímavými<sup>xviii</sup>.



## Hlavné závery

- Výskum poukázal na to, že ženy, ktoré sú na materskej/rodičovskej dovolenke od siedmich mesiacov do jedného roka, udržiavajú častejší kontakt so svojím pracoviskom.
- Investovanie do koučingu pre matky môže ženám po materskej dovolenke uľahčiť návrat do práce, zvýšiť šancu udržať si pracovné miesto a zvýšiť spokojnosť s prácou.
- Koučing a vzdelávacie programy môžu pomôcť pri riešení praktických aspektov, ako je príprava na pohovory a rokovania o návrate do práce.
- Návrat žien do práce po materskej dovolenke ovplyvňujú sociálne normy a rozhodnutia a postoje vedenia spoločností.
- Prekážkou pri návrate žien do práce po materskej dovolenke je nedostatok zariadení dennej starostlivosti o deti.
- Pri vytváraní vzdelávacích programov pre rodičov po materskej a rodičovskej dovolenke sa musia zohľadňovať zákony a predpisy jednotlivých krajín, ako aj kultúra a postoje súvisiace s pracovnými príležitosťami žien.

## Zoznam použitej literatúry

- Bartoš, V., & Pertold-Gebicka, B. (2018). Parental leave length, social norms, and female labor market re-entry frictions. *International Journal of Manpower*, 39(4), 600-620. doi:10.1108/IJM-09-2017-0235. Dostupné na: <https://doi.org/10.1108/IJM-09-2017-0235>
- Begall, K., & Grunow, D. (2015). Labour force transitions around first childbirth in the Netherlands. *European Sociological Review*, 31(6), 697-712. doi:10.1093/esr/jcv068. Dostupné na: <https://doi.org/10.1093/esr/jcv068>
- Bergemann, A., & Riphahn, R. T. (2011). Female labour supply and parental leave benefits - the causal effect of paying higher transfers for a shorter period of time. *Applied Economics Letters*, 18(1), 17-20. doi:10.1080/13504850903425173. Dostupné na: <https://doi.org/10.1080/13504850903425173>
- EU Council (1992). Council Directive 92/85/EEC of 19 October 1992 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding (tenth individual Directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC)
- EU Council (2010). Council Directive 2010/18/EU of 8 March 2010 implementing the revised Framework Agreement on parental leave concluded by BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP and ETUC and repealing Directive 96/34/EC (Text with EEA relevance).
- European Parliament (2019). A new directive on work-life balance, EPRS, Legislative Briefing, April 2019. Dostupné na: [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2018/614708/EPRS\\_BRI\(2018\)614708\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2018/614708/EPRS_BRI(2018)614708_EN.pdf)

- Fodor, É., & Glass, C. (2018). Negotiating for entitlement: Accessing parental leave in Hungarian firms. *Gender, Work and Organization*, 25(6), 687-702. doi:10.1111/gwao.12208. Dostupné na: <https://doi.org/10.1111/gwao.12208>
- Fodor, E., & Kispeter, E. (2014). Making the 'reserve army' invisible: Lengthy parental leave and women's economic marginalisation in Hungary. *European Journal of Women's Studies*, 21(4), 382-398. doi:10.1177/1350506814541796. Dostupné na: <https://doi.org/10.1177/1350506814541796>
- Huppatz, K., Sang, K., & Napier, J. (2018). 'If you put pressure on yourself to produce then that's your responsibility': Mothers' experiences of maternity leave and flexible work in the neoliberal university. *Gender, Work and Organization*. doi:10.1111/gwao.12314. Dostupné na: <https://doi.org/10.1111/gwao.12314>
- Kalb, G. (2018). Paid Parental Leave and Female Labour Supply: A Review. *Economic Record*, 94(304), 80-100. doi:10.1111/1475-4932.12371. Dostupné na: <https://doi.org/10.1111/1475-4932.12371>
- Levac, D., Colquhoun, H., & O'Brien, K. K. (2010). Scoping studies: advancing the methodology. *Implementation Science*, 5(1), 69. doi:10.1186/1748-5908-5-69. Dostupné na: <https://doi.org/10.1186/1748-5908-5-69>
- Maxwell, N., Connolly, L., & Ní Laoire, C. (2019). Informality, emotion and gendered career paths: The hidden toll of maternity leave on female academics and researchers. *Gender, Work and Organization*, 26(2), 140-157. doi:10.1111/gwao.12306. Dostupné na: <https://doi.org/10.1111/gwao.12306>
- Moffett, J. (2018). 'Adjusting to that new norm': How and why maternity coaching can help with the transition back to work after maternity leave. *International Coaching Psychology Review*, 13(2), 62-76.
- Munn, Z., Peters, M. D. J., Stern, C., Tufanaru, C., McArthur, A., & Aromataris, E. (2018). Systematic review or scoping review? Guidance for authors when choosing between a systematic or scoping review approach. *BMC Medical Research Methodology*, 18(1), 143. doi:10.1186/s12874-018-0611-x. Dostupné na: <https://doi.org/10.1186/s12874-018-0611-x>
- Nowak, M. J., Naude, M., & Thomas, G. (2013). Returning to Work After Maternity Leave: Childcare and Workplace Flexibility. *Journal of Industrial Relations*, 55(1), 118-135. doi:10.1177/0022185612465530. Dostupné na: <https://doi.org/10.1177/0022185612465530>
- Whitehouse, G., Romaniuk, H., Lucas, N., & Nicholson, J. (2013). Leave Duration After Childbirth: Impacts on Maternal Mental Health, Parenting, and Couple Relationships in Australian Two-Parent Families. *Journal of Family Issues*, 34(10), 1356-1378. doi:10.1177/0192513x12459014. Dostupné na: <https://doi.org/10.1177/0192513x12459014>

- 
- <sup>i</sup> Táto časť vychádza z: Európsky parlament (2019). Nová smernica o rovnováhe medzi prácou a rodinou, EPRS, Prehľad legislatívy, apríl 2019. Zdroj: [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2018/614708/EPRS\\_BRI\(2018\)614708\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2018/614708/EPRS_BRI(2018)614708_EN.pdf)
- <sup>ii</sup> European Parliament (2019). A new directive on work-life balance, EPRS, Legislative Briefing, April 2019. Dostupné na: [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2018/614708/EPRS\\_BRI\(2018\)614708\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2018/614708/EPRS_BRI(2018)614708_EN.pdf)
- <sup>iii</sup> Levac, D., Colquhoun, H., & O'Brien, K. K. (2010). Scoping studies: advancing the methodology. *Implementation Science*, 5(1), 69. doi:10.1186/1748-5908-5-69. Dostupné na: <https://doi.org/10.1186/1748-5908-5-69>
- <sup>iv</sup> Ministère du travail (2019). Bilan de compétences (online text). Dostupné na: <https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/droits-a-la-formation-et-orientation/bilan-competences>
- <sup>v</sup> Viac informácií o príkladoch dobrej praxe či zaujímavých projektoch je dostupných na: <http://parentalleavers.eu/useful-links-websites-sk.html>
- <sup>vi</sup> Bartoš, V., & Pertold-Gebicka, B. (2018). Parental leave length, social norms, and female labor market re-entry frictions. *International Journal of Manpower*, 39(4), 600-620. doi:10.1108/IJM-09-2017-0235. Dostupné na: <https://doi.org/10.1108/IJM-09-2017-0235>
- <sup>vii</sup> Huppatz, K., Sang, K., & Napier, J. (2018). 'If you put pressure on yourself to produce then that's your responsibility': Mothers' experiences of maternity leave and flexible work in the neoliberal university. *Gender, Work and Organization*. doi:10.1111/gwao.12314. Dostupné na: <https://doi.org/10.1111/gwao.12314>
- <sup>viii</sup> Maxwell, N., Connolly, L., & Ní Laoire, C. (2019). Informality, emotion and gendered career paths: The hidden toll of maternity leave on female academics and researchers. *Gender, Work and Organization*, 26(2), 140-157. doi:10.1111/gwao.12306. Dostupné na: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/gwao.12306>
- <sup>ix</sup> Nowak, M. J., Naude, M., & Thomas, G. (2013). Returning to Work After Maternity Leave: Childcare and Workplace Flexibility. *Journal of Industrial Relations*, 55(1), 118-135. doi:10.1177/0022185612465530. Dostupné na: <https://doi.org/10.1177/0022185612465530>
- <sup>x</sup> Fodor, É., & Glass, C. (2018). Negotiating for entitlement: Accessing parental leave in Hungarian firms. *Gender, Work and Organization*, 25(6), 687-702. doi:10.1111/gwao.12208. Dostupné na: <https://doi.org/10.1111/gwao.12208>
- <sup>xi</sup> Fodor, E., & Kispeter, E. (2014). Making the 'reserve army' invisible: Lengthy parental leave and women's economic marginalisation in Hungary. *European Journal of Women's Studies*, 21(4), 382-398. doi:10.1177/1350506814541796. Dostupné na: <https://doi.org/10.1177/1350506814541796>
- <sup>xii</sup> Nowak, M. J., Naude, M., & Thomas, G. (2013).
- <sup>xiii</sup> Begall, K., & Grunow, D. (2015). Labour force transitions around first childbirth in the Netherlands. *European Sociological Review*, 31(6), 697-712. doi:10.1093/esr/jcv068. Dostupné na: <https://doi.org/10.1093/esr/jcv068>
- <sup>xiv</sup> Bergemann, A., & Riphahn, R. T. (2011). Female labour supply and parental leave benefits - the causal effect of paying higher transfers for a shorter period of time. *Applied Economics Letters*, 18(1), 17-20. doi:10.1080/13504850903425173. Dostupné na: <https://doi.org/10.1080/13504850903425173>
- <sup>xv</sup> Kalb, G. (2018). Paid Parental Leave and Female Labour Supply: A Review. *Economic Record*, 94(304), 80-100. doi:10.1111/1475-4932.12371. Dostupné na: <https://doi.org/10.1111/1475-4932.12371>
- <sup>xvi</sup> Tamtiež.
- <sup>xvii</sup> Fodor, E., & Kispeter, E. (2014).

---

<sup>xviii</sup> Whitehouse, G., Romaniuk, H., Lucas, N., & Nicholson, J. (2013). Leave Duration After Childbirth: Impacts on Maternal Mental Health, Parenting, and Couple Relationships in Australian Two-Parent Families. *Journal of Family Issues*, 34(10), 1356-1378. doi:10.1177/0192513x12459014. Dostupné na: <https://doi.org/10.1177/0192513x12459014>.



Høgskolen  
i Innlandet



FOSTERING  
EMPLOYMENT  
OF MATERNITY  
LEAVERS

Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



Podpora Európskej komisie na vydanie tejto štúdie nepredstavuje schválenie jej obsahu, ktorý vyjadruje len názory autorov, a Komisia nenesie zodpovednosť za akékoľvek použitie informácií v nej obsiahnutých.

Citujte ako:

Žabka, J. (2021). Podpora zamestnateľnosti rodičov po materskej a rodičovskej dovolenke v Európe. In: *Kariérové poradenstvo v teórii a praxi* [online], 2021 (20), str. 8-18. Dostupné na internete: <https://www.euroguidance.sk/>. ISSN 1338-8231

# AKÚ PRÍPRAVU NA SVET PRÁCE ŽELÁME (NIELEN SVOJIM) DEŤOM ALEBO AKO SA PÍSALI ŠTANDARDY PRE KARIÉROVÚ VÝCHOVU A KARIÉROVÉ PORADENSTVO V SYSTÉME VÝCHOVNÉHO PORADENSTVA A PREVENČIE

**Mária Jaššová, Výskumný ústav detskej psychológie a patopsychológie**

Minulý rok o takomto čase vznikol článok<sup>1</sup> o podpore kariérovým poradcom v rámci *Národného projektu Štandardizáciou systému poradenstva a prevencie k inklúzii a úspešnosti na trhu práce*. K vtedy čerstvým materiálom, webinárom a vzdelávaniam pribudli tento rok ďalšie zdroje, ktoré môžete nájsť na podstránke projektu<sup>2</sup>, kde sa priebežne dopĺňajú. Významnou tohtoročnou úlohou bola aj práca na obsahovom štandarde pre kariérovú výchovu a kariérové poradenstvo (KVakP), ktorý v čase písania tohto článku už mal za sebou jazykovú korektúru a čakal na uverejnenie; obsahový štandard dopĺňa procesné štandardy pre kariérovú výchovu a kariérové poradenstvo v škole a v poradenskom zariadení, ktoré sú práve rok dostupné pre odborníkov i laikov na stránke VÚDPaP<sup>3</sup> spolu s ďalšími procesnými štandardmi ako súčasť metodického usmernenia. Štandardy vznikali ako oporný bod pre užívateľov i poskytovateľov odbornej starostlivosti v školstve v rámci národného projektu. Pre všetky deti a ich rodiny na celom Slovensku majú byť zárukou kvalitnej odbornej starostlivosti; pre jej poskytovateľov, čiže odborných a pedagogických zamestnancov v poradenských zariadeniach a na školách majú slúžiť ako opora a prehľad možností, ktoré odborník využíva podľa svojho odborného úsudku a individuálnych potrieb konkrétnych detí a ich rodín.

Na tvorbe obsahového štandardu KVakP sa podieľali okrem interných expertov VÚDPaP viacerí odborníci z poradenských zariadení, škôl i z akademického prostredia.<sup>4</sup> Počas vyše polročného obdobia tvorby štandardu prebehlo viacero kôl pripomienkovania zo strany odborníkov z poradenskej praxe. Do pripomienkovacieho procesu sa zapojili i odborníci zo Štátneho pedagogického ústavu. Po zapracovaní pripomienok boli štandardy predstavené hodnotiteľom, ktorí svojimi návrhmi štandardy dotvárali. Nakoniec dokument prešiel recenzentským konaním, v ktorom taktiež boli vznesené viaceré podnety a tie boli zapracované do finálnej verzie.

Pri tvorbe oboch typov štandardov mali autori pred sebou cieľ vytvoriť taký model starostlivosti v oblasti kariérovej výchovy a kariérového poradenstva, ktorý čerpá z overených skúseností

---

<sup>1</sup> [https://www.euroguidance.sk/document/casopis/18/07\\_KPJ\\_2-2020\\_18\\_Jassova.pdf](https://www.euroguidance.sk/document/casopis/18/07_KPJ_2-2020_18_Jassova.pdf)

<sup>2</sup> <https://vudpap.sk/x/projekty/standardy/vzdelavanie-a-rozvoj-ludskych-zdrojov/inspiracie-a-zdroje-pre-kvakp/>

<sup>3</sup> <https://vudpap.sk/standardy/>

<sup>4</sup> Užší autorský tím tvorili Ing. Ivona Blahovcová, PhDr. Ľubomíra Dunčáková, PhDr. Marián Groma, PhD. Doc, PhDr. Alena Hrašková MPH, Mgr. Eva Kaufmann; za VÚDPaP sa na tvorbe podieľali Mgr. Štefánia Hrivňáková, Ing. Mgr. Eva Kozelnická a Mgr. Mária Jaššová. Hodnotiteľmi boli Mgr. Peter Humay a Mgr. Ivan Moravčík. Recenzentom bol Mgr. Martin Martinkovič, PhD.

a dobrej praxe zo Slovenska i zo sveta a pripravuje deti a mladých ľudí na plnohodnotný a zmysluplný – nielen pracovný – život v dospelosti. Preto sa kládol dôraz na niekoľko princípov: odklon od z psychometrických metód a diagnostiky prostredníctvom testov smerom k dynamickému posudzovaniu kariérového vývinu, zmena zamerania z jednorazových intervencií v tranzitívnych obdobiach k dlhodobej a systematickej kariérovej výchove od útleho veku, a rozšírenie odborného pôsobenia v oblasti kariérového rozvoja od jedného odborníka – k multidisciplinárnej spolupráci kariérových poradcov s pedagógmi, špeciálnymi pedagógmi, školskými podpornými tímami a ďalšími zainteresovanými aktérmi. Zároveň boli pri tvorbe štandardu kľúčovými princípmi i inkluzívnosť a individualizácia kariérovej výchovy a kariérového poradenstva, ktoré zabezpečujú prispôsobovanie starostlivosti tak, aby rešpektovala a reagovala na rozmanité potreby detí, žiakov a študentov v rôznych životných situáciách. Vyššie opísané princípy sú pretkané obsahovým štandardom v celej jeho štruktúre a sú rozpoznateľné v jednotlivých kapitolách: v teoretických východiskách, v časti venovanej diagnostike a posudzovaniu kariérového vývinu, i v časti venovanej intervenciám (nepriamym a priamym) a napokon i v príklade dobrej praxe. Len pre úplnosť uvádzame, že uvedená štruktúra rešpektuje členenie navrhnuté pre všetky obsahové štandardy vznikajúce v dielni VÚDPaP.

V časti *Posudzovanie kariérového vývinu a diagnostika v KVaKP* sa nachádzajú nielen návrhy metód a postupov, stručné charakteristiky diagnostických nástrojov, ale tiež opis rámcov multidisciplinárnej spolupráce a špecifiká pri práci s deťmi s rôznymi znevýhodneniami. Zdôraznená je aktívna rola žiakov a študentov nielen pri ich sebahodnotení a sebaopisovaní v kontexte kariérového vývinu, ale aj pri poskytovaní spätnej väzby svojim rovesníkom. Posudzovanie kariérového vývinu je prezentované ako neustála a integrálna súčasť kariérovej výchovy všetkých žiakov, ktorého cieľom je lepšie sebaopoznanie, vyhodnocovanie úrovne dosiahnutých zručností pre riadenie kariéry a je východiskom pre dlhodobé priebežné plánovanie svojho kariérového rozvoja.

Kapitola venovaná intervenciám je rozdelená na dve hlavné časti – nepriame intervencie a priame intervencie. Nepriame intervencie hovoria o tých aktivitách, do ktorých síce nie sú priamo zapojené deti či žiaci, zároveň však významne ovplyvňujú ich kariérový rozvoj a zvyšujú celkovú efektivitu priamych intervencií. Ide o zapojenie pre žiakov dôležitých osôb, ako sú napríklad rodičia, prostredníctvom informačných, osvetových či poradenských služieb. Zároveň však ide aj o systémové intervencie na úrovni školy, prostredníctvom ktorých sa vytvárajú v škole predpoklady pre plánovanie, zacielenie a komplexnosť KVaKP. Nepriame intervencie sú súčasťou práce na stratégii, vízii a cieľoch školy celkovo i v oblasti KVaKP a zahŕňajú i výber vyučovacích metód, prostredníctvom ktorých sa žiaci na jednotlivých predmetoch pripravujú na budúci svet práce.

V časti priame intervencie obsahové štandardy poskytujú stručnú charakteristiku činností uplatňovaných v KVaKP, ako sú skupinové programy a individuálne poradenstvo, rovesnícka podpora a poskytovanie informácií zo sveta vzdelávania i práce, ale i tvorba žiackeho kariérového portfólia. Tieto činnosti predstavujú starostlivosť, ktorá by v rámci poskytovania KVaKP v škole a v poradenských zaradeniach mala byť dostupná všetkým žiakom. Zároveň je potrebné vnímať

zvýšené nároky pri poskytovaní KVaKP pre deti a mladých ľudí, ktorým ich znevýhodnenie alebo životná situácia komplikuje optimálny kariérový rozvoj. Preto sú v intervenčnej časti zaradené aj state o podpore žiakov so zdravotným znevýhodnením, s intelektovým nadaním i žiakov zo sociálne znevýhodneného prostredia, ktoré hovoria o špecifikách podpory pre tieto skupiny.

Príklad dobrej praxe ilustruje dôležité princípy poskytovania kvalitnej KVaKP. Hoci v príklade je opísaný príbeh žiačky so zdravotným znevýhodnením, podstatná časť intervencií sa odohráva v kontexte celej triedy a je určená všetkým žiakom. Špecifiká podpory žiačky so znevýhodnením sa zas darí realizovať vďaka spolupráci rôznych aktérov – triednej učiteľky, školskej špeciálnej pedagogičky, rodičov i kariérovej poradkyne, neskôr odborných zamestnancov na strednej škole.

Pri písaní obsahového štandardu autorský tím často narážal na dilemu, nakoľko sa má štandard prispôbovať aktuálnym reálnym možnostiam poskytovania KVaKP, ktoré sú poznačené výraznou personálnou a časovou poddimenzovanosťou, predovšetkým v školách. Obsahový štandard by totiž nemal vytvárať tlak na už i tak preťažených pedagógov a odborných zamestnancov. Zároveň sa však v obsahovom štandarde skrývala i príležitosť poukázať na význam pôsobenia kariérových poradcov a spolupracujúcich odborných a pedagogických zamestnancov pri podpore detí a mladých ľudí nielen pri výbere kariéry, ale pri celkovom plánovaní života a rozvoji zručností na to potrebných. Ako najlepšia sa nakoniec ukázala snaha dosiahnuť kompromis – vytvoriť taký obsahový štandard, ktorý by, s podporou procesných štandardov, identifikoval činnosti KVaKP v miere dostatočnej pre podporu kariérového vývinu všetkých žiakov, a zároveň by bol pri spolupráci všetkých zainteresovaných aktérov realistický a dosiahnuteľný. Na kritické posúdenie realizovateľnosti štandardu od odborníkov, ktorí KVaKP takpovediac „žijú“ v praxi, sa kládol veľký dôraz. Našou ambíciou ale zostáva, aby obsahové a procesné štandardy doplnili štandard výkonové, ktoré poukážu na potrebu navýšenia úväzkov pre kariérových poradcov na školách.

Pri zbieraní podnetov a v pripomienkovacom procese sa opakovane vynárala potreba doplniť obsahový štandard metodickými materiálmi, ktoré by ho spresňovali a tak sprevádzali kariérových poradcov zo škôl i poradenských zariadení pri jeho napĺňaní. Predovšetkým inovatívnejšie a doteraz menej podchytené témy, ako napríklad plán KVaKP v škole, tvorba žiackeho kariérového portfólia, rozvoj zručností pre riadenie kariéry v kontexte kariérového vývinu, si vyžadujú ďalšie rozpracovanie. Je potrebné taktiež myslieť na podporu kariérových poradcov prostredníctvom akreditovaných vzdelávacích programov, mentoringu a supervízie. Počas trvania NP Štandardy budeme na tieto potreby reflektovať; naďalej je napríklad možné zapojiť sa do akreditovaného vzdelávania *Inovatívne prvky v kariérovej výchove a poradenstve v školách*. Veríme, že sa na Slovensku podarí rozbehnúť systém podpory KVaKP, ktorý však pretrvá aj v nasledujúcich obdobiach.



*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.*



EURÓPSKA ÚNIA  
Európsky sociálny fond



OPERAČNÝ PROGRAM  
ĽUDSKÉ ZDROJE



MINISTERSTVO  
ŠKOLSTVA, VEDY,  
VÝSKUMU A ŠPORTU  
SLOVENSKEJ REPUBLIKY

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

[www.esf.gov.sk](http://www.esf.gov.sk)

[www.minedu.sk](http://www.minedu.sk)

Citujte ako:

Jaššová, M. (2021). Akú prípravu na svet práce želáme (nielen svojim) deťom alebo ako sa písali štandardy pre kariérovú výchovu a kariérové poradenstvo v systéme výchovného poradenstva a prevencie. In: *Kariérové poradenstvo v teórii a praxi* [online], 2021 (20), str. 19-22. Dostupné na internete: <https://www.euroguidance.sk/>. ISSN 1338-8231



## SPRÁVA Z NICE AKADÉMIE V PARÍŽI: KRITICKÁ PERSPEKTÍVA K ZRUČNOSTIAM PRE RIADENIE KARIÉRY

**Tomáš Šprlák, Združenie pre kariérové poradenstvo a rozvoj kariéry**

V dňoch 2. - 5. novembra 2021 sme sa spolu s Ladislavom Ostrohom zúčastnili akadémie Siete pre inovácie v kariérovom poradenstve (NICE) v Paríži. Jedná sa o vzdelávaciu udalosť, na ktorej sa každoročne stretávajú vedci a praktici, aby si vymieňali skúsenosti štruktúrovanou formou nadobúdali nové zručnosti v oblasti kariérového poradenstva a vzdelávania. Z dôvodu pandémie COVID-19 bola udalosť niekoľkokrát preložená (pôvodný termín bol jeseň 2020). Témou udalosti v Paríži bol rozvoj zručností pre riadenie kariéry a zúčastnilo sa ho približne 100 účastníkov z 20 krajín a na programe bolo 15 vzdelávacích workshopov, 16 prezentácií, niekoľko blokov zameraných na výmenu dobrej praxe. Väčšina programu sa konala prezenčne, ale malá časť vystupujúcich uprednostnila distančné vstupy. Do programu sme prispeli aj my interaktívnym workshopom, v ktorom sme predviedli niekoľko praktických ukážok z mentoringového programu ku štandardu kvality pre kariérových poradcov a poradkyne, ako aj náš pokrok pri príprave online vzdelávacieho programu Združenia pre kariérové poradenstvo a rozvoj kariéry. Za možnosť zúčastniť sa tejto udalosti vďačíme programu Erasmus+. Z tejto akadémie si okrem viacerých konkrétnych vedomostí a zručností odnášame tri kritické reflexie ku zručnostiam pre riadenie kariéry.

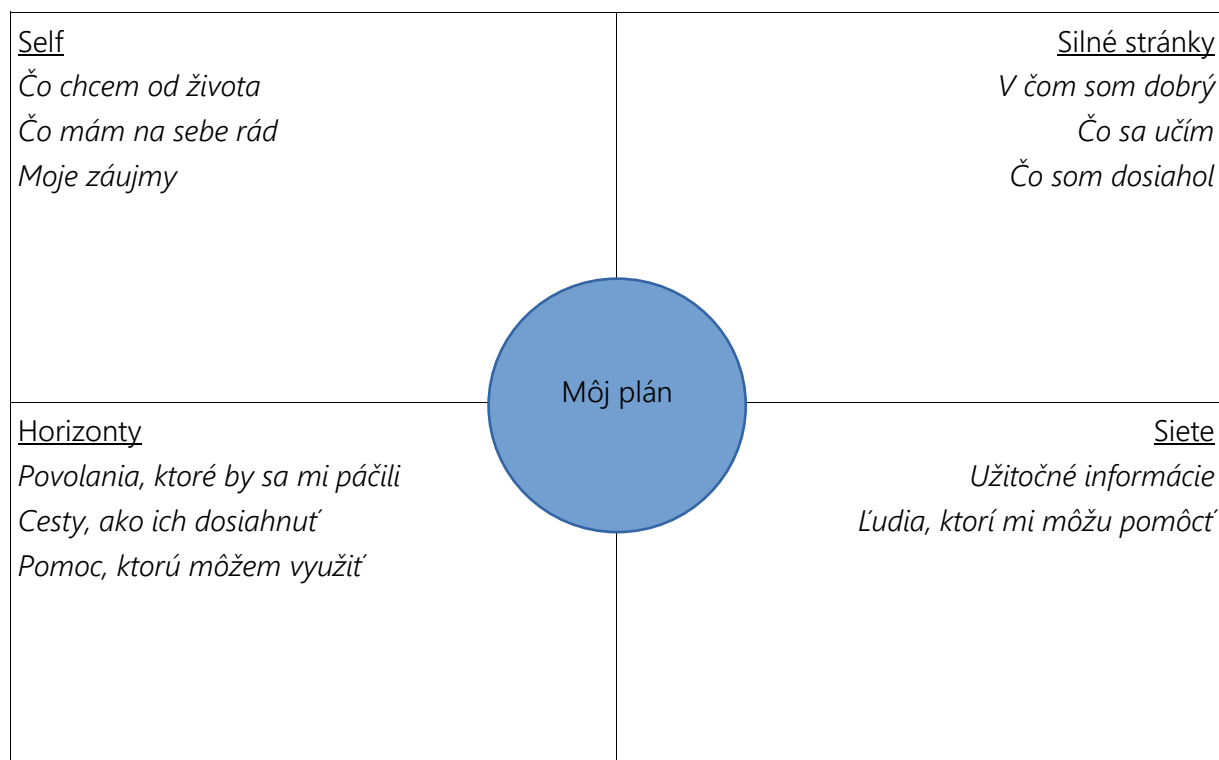
### **Od politik do praxe vedie ešte dlhá cesta**

Hoci pojem zručností pre riadenie kariéry nie je v našom sektore novinkou, ich dopad na prax zostáva otáznym. Výskum Jaany Kettunen medzi fínskymi kariérovými poradcami v školstve ukazuje, že nielen že potenciál tohto konceptu nebol zatiaľ vo fínskom školstve plne realizovaný, ale že kariéroví poradcovia tomuto pojmu dobre nerozumejú. Ak k takýmto záverom dospela vo Fínsku, aká by bola situácia pri podobnom prieskume medzi slovenskými kariérovými poradcami? Ide o problém nejasej definície, vzdelávania poradcov, alebo je za tým niečo iné?

Jedným z dôvodov je možno tiež nedostatok pojmového a metodického aparátu v oblasti popisu procesu rozvoja, identifikácie potrieb a merania pokroku v ich nadobúdaní prostredníctvom programov kariérového poradenstva a vzdelávania. Počas workshopu so zamestnancami národných kariérových služieb Škótska (Careers Scotland) bol na NICE Akadémii predstavený koncept vývinových fáz zručností pre riadenie kariéry.

- Uvedomovanie si („awareness“) – zručnosti pre riadenie kariéry, o ktorých premýšľam
- Porozumenie („understanding“) – zručnosti pre riadenie kariéry, ktorým rozumiem
- Rozvíjanie („developing“) – zručnosti pre riadenie kariéry, ktoré začínam demonštrovať
- Sebadôvera („confidence“) – zručnosti pre riadenie kariéry, ktoré využívam so sebadôverou

Zároveň predviedli jednoduchú metódu analýzy potrieb, ktorá vychádza z národného rámca zručností pre riadenie kariéry, uľahčuje osvojenie si tohto konceptu žiakmi a umožňuje dať ich do súvisu s vlastnou životnou situáciou:



### Napätie medzi vedeckou presnosťou a pragmatizmom praxe

Pri hľadaní takého uchopenia zručností pre riadenie kariéry, ktoré bude zrozumiteľné pre prax, ale hrozí riziko neprimeraného zjednodušovania. Na niekoľko dôležitých bodov, ktoré poukazujú na komplexnosť pojmu, upozornil profesor Laurent Sovet. Prezentoval svoj výskum, ktorého cieľom bolo vytvoriť francúzsky rámec pre zručnosti pre riadenie kariéry. Poctivý teoretický model zručností pre riadenie kariéry musí zohľadňovať tieto aspekty:

- viacrozmernosť modelu – ide o zbierku spolu súvisiacich zručností, ktoré ale netvoria jeden faktor predikujúci úspešnosť na trhu práce,
- vývinové hľadisko, ktoré je osobitne užitočné pre kariérové vzdelávanie a výchovu,
- individuálne rozdiely v schopnosti a forme mobilizácie zručností pre riadenie kariéry,
- kultúrne aspekty, pretože rôzne zručnosti pre riadenie kariéry môžu byť viac alebo menej užitočné v závislosti na kultúrnom kontexte,
- dynamické aspekty, keďže kontext môže pri zručnostiach pre riadenie kariéry zohrávať dôležitejšiu úlohu, než samotná úroveň ich rozvoja.

Ďalšou výstrahou bol príspevok od Christiane Schiersmann, ktorý poníma ako kľúčovú zručnosť pre riadenie kariéry schopnosť zvládať komplexnosť. Vo svojom výskume prepája poznatky z kognitívnej psychológie, kybernetiky a synergetiky (vedy o transformujúcich sa systémoch). Upozorňuje na to, že za pohľad jednoduchými zručnosťami sa často ukrývajú veľmi

komplikované procesy prebiehajúce na úrovni kognície, emócií a správania, ktoré sú nelineárne a ťažko predvídateľné. Za dôležité zručnosti pre zvládanie komplexnosti považuje napríklad schopnosť vytvoriť stabilný rámec v nestabilnom prostredí, schopnosť vnímať „rezonanciu“ (správny čas pre realizáciu zmeny), schopnosť plánovať a stimulovať destabilizáciu starých vzorov a podobne. Nakoľko existujúce rámce, checklisty či dotazníky zručností pre riadenie kariéry naozaj zodpovedajú mnohohrstvej realite kariérových tranzícií? Je možné vôbec s pojmom zručnosti pre riadenie kariéry zmysluplne pracovať a vyhnúť sa pritom prílišným zjednodušeniam?

### **Zručnosti pre riadenie kariéry ako nástroj ideológie**

Najviac nás ale oslovila prednáška maltského profesora Ronalda Sultanu, ktorý pozval účastníkov ku kritickému prehodnoteniu konceptu zručností pre riadenie kariéry. Používanie tohto pojmu prispieva k upevňovaniu ekosystému neoliberálneho diskurzu, ktorý zdôrazňuje individuálnu zodpovednosť jedinca bez toho, aby dostatočne zohľadnil sociálne, ekonomické, environmentálne a ďalšie faktory, ktoré často obmedzujú prístup k napíňajúcej kariére. Manipulatívnosť takéhoto jazyka spočíva v tom, že môže implicitne viesť k presvedčeniu, že stačí, ak človeku dáme potrebné zručnosti a ďalej si už má poradiť sám. V prípade, že sa mu nepodarí získať dôstojnú prácu, je to jeho individuálne zlyhanie. Jazyk spojený s pojmom zručnosti pre riadenie kariéry teda vedie k prenášaní zodpovednosti na jedinca, a to aj za neúspech spôsobený faktormi, na ktoré nemá priamy dosah (zlá situácia na trhu práce, sociálne znevýhodnenie...).

Sultana v súlade s konštruktivistickou epistemológiou zdôrazňuje, že jazyk nikdy nie je neutrálny, konštruuje realitu, v ktorej sa pohybujeme, a ovplyvňuje naše vnímanie bez toho, aby sme si to nutne uvedomovali. Tak, ako ryba, ktorá celý život prežila vo vode, má problém porozumieť tomu, čo to vlastne voda je, aj naše vnímanie je určované diskurzom a jazykom, ktorý používame, bez toho, aby sme si to nutne uvedomovali. Už niekoľko desaťročí sú určujúcou tendenciou tohto diskurzu neoliberálne poučky o všemocnosti a efektivite trhu, nevyhnutnej privatizácii, zoštíhľovaní verejného sektora. Tento diskurz presahuje hranice ekonómie a zasahuje kultúru, kultúrne a sociálne vzorce a očakávania, sebapoňatie kladením dôrazu na sebariadenie, osobnú zodpovednosť, podnikateľského ducha. Avšak zdôrazňovanie týchto individuálnych faktorov a ich implicitné prezentovanie ako dominantných odvádza pozornosť od štrukturálnych nespravodlivostí inherentne prítomných v neskorom kapitalistickej spoločnosti.

Čo je vzhľadom na uvedené podľa Ronalda Sultanu úlohou ľudí pohybujúcich sa v sektore kariérového poradenstva? Vedcov vyzval k tomu, aby rozširovali svoje obzory a venovali sa okrem tradičnej západne orientovanej psychológie aj prácam psychológii oslobodenia či kritickému pedagogike a filozofii. Vybrať si medzi postojom radikálneho spochybnovania a úplnej adaptácie je podľa Sultanu falošná dilema, do určitej miery sú nevyhnutné oba: ak chceme v systéme prežiť, je potrebné adaptovať a zároveň ho spochybnovať – byť kritický, ale zároveň praktický. Ako poradcovia a poradkyne môžeme napomôcť malým zmenám v živote jednotlivcov, ako vedci a tvorcovia politik môžeme vplývať na systémovej úrovni. Na oboch úrovniach nám zachovanie si kritického pohľadu bude viesť k tomu, aby sme dokázali identifikovať a upozorniť na rozpory,

hľadali možnosti zmeny, vnímali existujúce obmedzenia a posilňovali citlivosť spoločnosti voči existujúcim štrukturálnym nespravodlivostiam.

Kritický prístup musí mať dopad aj na vzdelávanie kariérových poradcov, ktoré by podľa Sultanu malo viesť nielen k reflexii používaných techník, stratégií a ich výsledkov, ale aj k reflexii a kritickej analýze východísk kariérového poradenstva a kariérovej výchovy.

Na to, aby kariérové poradenstvo a koncept zručností pre riadenie kariéry neboli nástrojmi ideológie, je potrebné zamerať sa na zmeny v nasledovných troch oblastiach:

**1. Vzdelávanie o práci, nie pre prácu.** Obmedzené predstavy o kariérovom poradenstve a výchove ako nástroji uspokojovania potrieb trhu práce, ktoré sú aj na Slovensku presadzované malou, ale vplyvnou skupinou zamestnávateľských zväzov a združení, nie sú hodnotovo neutrálne a sú súčasťou neoliberalného diskurzu. V ňom sú individuálne potreby a aspirácie skôr rušiacim faktorom a ako riešenie existujúcich štrukturálnych znevýhodnení sú presadzované opatrenia, ktoré ich ešte posilňujú (napr. zrušenie úradov práce, zvýhodnenie pracujúcich rodín...). Vzdelávanie o práci sa má zaoberať rolou práce v živote jednotlivca, decentnou prácou, distribúciou práce s cieľom kriticky reflektovať dominantný diskurz a premýšľať o alternatívach: kooperácii, solidarite, ekonomickej demokracii, prerozdelení ziskov, bezpečnosti, decentnej pláči („living wage“).

**2. Konfrontovať temnú stránku práce.** Súčasťou neoliberalného diskurzu je aj vytváranie predstáv typu „*Študuj – budeš úspešný. Pracuj tvrdo, aby si sa presadil. Rekvalifikuj sa, aby si nezaostal. Buď podnikavý, systém ťa odmení.*“ a im podobné. Avšak realita trhu práce je často v príkrom rozpore z týmito očakávaniami: neistota, pracujúca chudoba, krátkodobé kontrakty, práca pre zdieľané platformy. Kariérové vzdelávanie by nemalo prispievať k výchove šikovných a prispôsobivých zamestnancov, ale posilňovať kritické myslenie voči systémovým nespravodlivostiam.

**3. Viesť k uvedomeniu, že iný svet je možný.** Podľa Sultanu by malo kariérové vzdelávanie byť utopické. História ukazuje, že dnešná utópia môže byť zajtrajšou realitou, len je potrebné za ňu bojovať – ako to bolo v prípade 40-hodinového pracovného času, platenej dovolenky a ďalších sociálnych výdobytkov. Je potrebné živiť a posilňovať v spoločnosti myšlienky nepodmieneného základného príjmu, štvordňového pracovného času, globálnej dane z bohatstva, družstevníctva, participatívneho riadenia firiem...

Ronald Sultana svoju prednášku ukončil nádejou: Momentálne žijeme v období medzivládia, v ktorom súčasný systém prežíva ťažkú krízu, zároveň ale nie je zrejmé, čo príde po ňom, pretože nové sociálne formy sú zatiaľ len v zárodkoch. Historická skúsenosť z období epochálnych zmien ukázala rôzne spôsoby, akými sa zmena môže udiť. Pravdepodobne nie je možné očakávať zlomovú transformáciu systému, sľubné sú ale existujúce sociálne formy, ktoré obchádzajú štát (napr. sebestačné ekologické komunity), prípadne kohabitácia kapitalizmu so silnými redistribučnými mechanizmami (napr. sociálny kapitalizmus v Západnej Európe šesťdesiatych rokov).

Aký postoj teda zaujať a čo robiť ako kariérový poradca alebo poradkyňa? Jeden človek nemôže zmeniť systém, ale nemôžeme podľahnúť presvedčeniu, že nič sa nedá zmeniť. Aj pri práci s konceptom zručností pre riadenie kariéry je potrebné neustále ako najdôležitejšie hľadisko voliť záujmy tých najzraniteľnejších.

(Ďalšie informácie o NICE Academy, ktorá sa uskutočnila v Príži v dňoch 2. – 5. novembra 2021 nájdete na tomto odkaze: [https://nice-network.eu/paris2021/.](https://nice-network.eu/paris2021/))

Citujte ako:

Šprlák, T. (2021). Správa z NICE akadémie v Paríži: kritická perspektíva k zručnostiam pre riadenie kariéry. In: *Kariérové poradenstvo v teórii a praxi* [online], 2021 (20), str. 23-27. Dostupné na internete: <https://www.euroguidance.sk/>. ISSN 1338-8231

## NOVÉ SKYLY Z JYVÄSKYLY

**Helena Pechová, Alice Müllerová, Karolína Šolcová, Nora Jakobová,  
Marie Fukalová, Soňa Gajdaczová, Míša Šimanová**

Centrum Euroguidance poskytlo jako jednu z odměn pro výherce Národní ceny kariérového poradenství možnost zúčastnit se jednosemestrálního online kurzu [Information and Communication Technology in Guidance and Counselling](#) organizovaného finskou Open University of University of Jyväskylä.

Kurz proběhl na jaře tohoto roku. Za Českou republiku se zapojilo devět účastnic působících v různých oblastech kariérového poradenství (univerzity, střední školy, neziskové organizace i soukromý sektor).

V tomto článku Vám chceme představit nejen obsah tohoto kurzu, ale sdílet i své dojmy, případně nabídnout stručný pohled na některá z témat, která nás na kurzu zaujala. Zamýšlíme se také nad tím, jak znalosti z kurzu můžeme využít ve své práci.

Kurz byl organizován v týdenních blocích. Každý týden byly pro nás v prostředí Moodle připravené videopřednášky, podklady k četbě a úkoly na konkrétní témata. Součástí zadaných úkolů bylo také diskutovat ve skupinách nebo vyzkoušet si poradenství v online prostoru. Úkoly byly rozmanité, zahrnovaly tvorbu infografiky, hodnocení webových stránek z hlediska jejich informačního přínosu a průběžně poskytovat zpětnou vazbu na výstupy ostatních.

Na začátku kurzu jsme provedli sebereflexi očekávání od kurzu a našich vstupních znalostí a samotnému porozumění tématu. Na závěr nás čekala stejná sebereflexe, abychom si zhodnotili získané znalosti a očekávání.

V kurzu jsme se zabývali teoretickými tématy, jako je rozvoj digitálních technologií, etická témata a práce s informacemi, ale i praktická oblasti poskytování online poradenství – například jsme si mohli vyzkoušet chat jako jeden z prostředků komunikace. Pro většinu z nás to byla nová zkušenost, i když používání chatu není již žádnou novinkou. Kurz nám přinesl mnoho nových informací, například seznámení z konceptem co-careering, změnou charakteru poradenství a role poradce s rozvojem sociálních médií a mnoho dalších zajímavých témat. Přesto jsme postrádali větší aktuálnost kurzu vzhledem k situaci s pandemií COVID 19, která přinesla masivní využití digitálních technologií i v oblastech, kde zatím jejich využití nebylo běžné – za takovou oblast považujeme i kariérové poradenství.

Závěrečná práce zahrnovala osobní reflexi celého kurzu a zpracování jednoho z témat. Prověřila naše dovednosti akademického psaní podle stanovených požadavků. Vzhledem k tomu, že jsme všechny obdržely certifikát, věříme tomu, že jsme se s těmito požadavky se ctí vypořádaly 😊.

Nyní Vám tedy nabízíme naše krátká zamyšlení.

### **Etická stránka kariérového poradenství (Helena Pechová)**

Jedním z témat online kurzu byla také etická stránka poradenství. Dotkli jsme se problematiky nastavení osobních hranic při práci s klienty, zacházení s citlivými daty nebo výhodách a nevýhodách, které v této souvislosti plynou z online poradenství.

Nejzajímavější pro mě bylo nastavení hranic s klienty – v mém případě studenty, protože jsem si až díky kurzu reflekovala, jaké jsou mé osobní hranice.

Jsem pro klienty k dispozici kdykoliv během dne? Jakou mírou je nechávám nahlédnout do svého soukromí? Mám komunikovat s klienty skrze své osobní účty na sociálních sítích? Mám striktně oddělovat, zda skrze chat řešíme naši zakázku a když mě kontaktují jen tak? Kde je hranice toho, s čím jsem schopna klientovi pomoci a kdy už přichází stopka a je nutné ho odkázat dále? Jak s ním navázat důvěru v online prostředí?

Uvědomila jsem si, že nebýt klientům k dispozici 24/7 je pro mně důležité a má to přímý vliv i na psychickou pohodu poradce a i na kvalitu služeb, které poskytuje a že vytvořit bezpečné prostředí v online světě nemusí být tak jednoduché.

### **Koncept digital natives (Alice Müllerová)**

Jedním z témat kurzu, který pomohl rozproudit diskuzi mezi účastníky, bylo téma "digital natives". Měli jsme možnost podívat se na zajímavé [video](#), které tento koncept představuje a nastoluje tak otázku, jak se projevuje generace, která vyrostla současně s rozvojem užívání digitálních technologií. Jde o generaci lidí narozených po roce 1994, kdy se rozšiřuje užívání internetu a mobilních telefonů. Video přibližuje způsob, jakým se už od dětství s digitálními technologiemi seznamují, získávají zkušenosti a jak se digitální technologie, především mobilní telefon, stává součástí jejich „fyzického prostoru“. Zpochybňuje také některé z představ o tom, že mladí lidé kvůli digitálním technologiím postrádají sociální kontakty, a ukazuje, jak naopak mobilní telefony usnadňují vzájemnou blízkost a komunikaci. Některá média, jako např. mobilní telefony a textové zprávy, slouží ke komunikaci s okruhem lidí, se kterými jsou i ve fyzickém kontaktu, jiná, např. hry a Facebook, zprostředkují převážně virtuální kontakty. Nicméně ukazuje se, že nejčastěji mladí lidé technologie kombinují kontakty ve virtuálním a fyzickém prostoru. Z toho vyplývá také zajímavý fakt – mladí lidé jednoduše tyto dva světy nerozdělují tak, jak jsme zvyklí. Zajímavým faktem pro mě bylo, že pro tuto generaci je nepředstavitelný vztah, sociální kontakt, jehož součástí by nebyla virtuální komunikace. Za zamýšlení ovšem stojí i otázka, jestli tento fakt neplatí v dnešní době pro nás všechny, tedy i generace starší.

Jak jsem již zmínila, tento koncept vzbudil řadu souhlasných i nesouhlasných reakcí. Někteří účastníci kurzu nesouhlasili s tím, že by byl podstatný rozdíl mezi generacemi ve schopnosti zvládat digitální technologie, rozdíly vidí spíše v přístupu k nim a míře zkušeností, kterou získáme. Já osobně vnímám, že mladí lidé, kteří vyrostli v prostředí, kde jsou digitální technologie všudypřítomné, mají nejméně jednu výhodu. Digitální technologie vnímají jako samozřejmost a k jejich užívání se stavějí bez obav. Schopnost využívat digitální technologie ve svůj prospěch totiž také záleží na postoji, který k nim máme. Zda jsme, i jako kariéroví poradci, ochotni přijímat nové věci, učit se integrovat je do své stávající praxe.



## **Jaká je dnes ve světě lehce dostupných technologií role kariérového poradce? (Karolina Šolcová)**

Vzhledem k cílové skupině, se kterou pracuji a to jsou vysokoškolští studenti ve věku 23-35 let, jsem hledala odpovědi na dvě otázky:

Může vůbec být kariérový poradce, který může být až o generaci starší než jeho cílovka, oprávněným partnerem pro diskusi?

Jak aktivně používat informační technologie, aby byly užitečné a zároveň nevymazaly osobní zkušenosti obecně předávané F2F? Zejména proto, že mladá generace si ráda o všem rozhoduje sama na základě nasbíraných zkušeností z online prostředí.

Protože jsem úplně odpovědi na otázky nenašla, tak jsem měla čas spíš přemýšlet o roli poradce a dobrala jsem se k tomuto:

- bez znalosti ICT se neobejdeme;
- šíře jejího použití je téměř bez hranic a ač je to lákavá, je to i nebezpečné. Protože šíře možností zamezuje fokusování na vybrané klíčové aktivity;
- internet je přítel i nepřítel v jednom. Protože mladá generace žije ve světě SoMe, tak má neomezený přístup k informacím, ale zároveň z nich neumí cíleně filtrovat;
- dnešní poradce si musí ještě víc definovat svou roli - je mediátor, konzultant, kouč, píáarista, organizátor?

Technologie se strašně rychle vyvíjí a vůbec není snadné stíhat, držet krok a vědět, kdy se co objeví. Natož se to rychle naučit, používat aktivně a účinně. A protože žijeme v době vizuální, kdy se komunikuje ve zkratce, ocitli jsme se v situaci, na kterou jsme moc nebyli připraveni a musíme jít metodou pokus-omyl, která je prostě vyčerpávající. A musíme si poradit sami, právě proto, že když má poradce radit, tak se moc nemůže svého klienta ptát na to, jak s ním má vlastně komunikovat.

Trochu Hlava XXII, ale svým způsobem výzva.

### **Ohlédnutí za EDUA kurzem (Nora Jakobová)**

Po absolvování kurzu jsem se utvrdila v tom, že využití moderních technologií lze vnímat jako prostředek k sebereflexi vlastní práce kariérového poradce. Uvědomit si, co v praxi používám, za jakým účelem a jak lze své postupy obohatit v online prostředí. Vzhledem k tomu, že pracuji se studenty čtyřletého gymnázia, může mi využití ICT pomoci přiblížit se jejich světu a oslovit je „jejich řečí“, tedy řečí informačních technologií s důrazem na vizuální a interaktivní prostředky. Prakticky se jedná o využití infografik, videí, online her a fotografií v procesu kariérového poradenství. Stejně tak studenti oceňují zapojení do veřejných online fór a sdílení zkušeností s vrstevníky, univerzitními studenty či s osobami v praxi přes online rozhraní. Díky kurzu jsem si poprvé vyzkoušela kariérové poradenství prostřednictvím chatu, které do určité míry mohou také uplatnit. Kurz mi přinesl také metodiku a určité standardy emailového kariérového poradenství, které při své práci využívám.



Celkově mi kurz pomohl pochopit koncept „co-careering“ tedy aktivní společné utváření poradenského procesu, kde je poradce průvodcem. V rámci skupinové online práce jsem mohla diskutovat etické aspekty online práce kariérového poradce, což vedlo k zajímavému zjištění, že principy jsou univerzální napříč kulturami. Jediné, co bych kurzu vytkla, je neaktuálnost obsahu vzhledem k situaci pandemie Covid 19. Kurz byl vytvořen v době, kdy poradci příliš online nepracovali, což však v době lockdownu již zdaleka nebyla pravda a byla podle mě škoda situaci k modernizaci kurzu nevyužít.

### **Od informací „pouze ke čtení“ k diskuzi (Marie Fukalová)**

Co jsem si odnesla z kurzu EDUA290? Kromě zajímavých témat jako jsou *digital natives* nebo dnešní role kariérového poradce mě velmi zaujal způsob samotné výuky a přerod kariérového poradenství v čase. Společným jmenovatelem je v tomto případě *diskuze*.

Když se pustím do srovnání výuky v Česku vs. Finsku, musím konstatovat, že Finsko je více otevřené vzájemné diskuzi. Většina aktivit v kurzu byla založena na debatě o předem daných tématech. Chci podotknout, že zde nechyběla ani podpora v podobě teoretických materiálů. Diskuze dokáže podnítit nové úvahy a úhly pohledu na danou problematiku, což je dá se říci mým koníčkem.

Co mě ale nadchlo více je uvědomění, že se tato filozofie postupně prolнула do prostředí kariérového poradenství. Zatímco dříve bylo kariérové poradenství čistě o předávání pevných, jasně daných informací, dnes dochází spíše k diskuzi. Diskuze v tomto případě znamená možnost hovořit o daných tématech veřejně bez ohledu na odborné vzdělání či akademický post. Tato doba přináší nový způsob komunikace, nové možnosti nebo také snížení nákladů na poskytované služby kariérových poradců.

K této změně přispěly bez pochyby informační a komunikační technologie. Konkrétně pak sociální sítě a webová fóra. Důležité je ovšem zmínit i nevýhody a rizika, které s těmito možnostmi souvisí, protože každá mince má dvě strany. Primárním rizikem je nedostatek kontroly validity zveřejněných informací. Může tak docházet k chybným interpretacím a dezinformacím, které mohou být škodlivé. Na druhou stranu díky novému způsobu sdílení informací může docházet k diskuzi mezi odborníky a širokou veřejností, získávají se tak nové poznatky.

A abych toto téma tak uzavřela, kurz EDUA290 přinesl mně i dalším účastníkům uvědomění, v jaké době se nacházíme, jak můžeme využít nástroje, které informační a komunikační technologie přináší a také informace o rizicích, které svobodná diskuze přináší.

### **Soňa Gajdaczová**

Chtěla bych říct, že díky absolvování kurzu jsem si uvědomila, že ICT v kariérovém poradenství i v běžném životě se bude dále vyvíjet a my budeme ICT využívat denně ať vědomě či nevědomě. Z témat kurzu je zřejmé, že v rámci poskytování kariérových služeb, ať z pohledu klienta či kariérového poradce je vhodné a bezpečné myslet na dodržování etických kodexů, pravidel, standardů, a to jak na místní, tak na celosvětové úrovni. Stejně jako ve všech poradenských praktikách se i váš konkrétní přístup k online poradenství stejně jako můj přístup bude v průběhu

času vyvíjet a je tedy důležité vyvinout si metodiku, která splní vaše okamžité cíle a požadavky v tomto směru. Pokud je naše služba využívající ICT založena na péči o klienta, tak například při využívání sociálních médií by naše kompetence měly zahrnovat: schopnost lokalizovat, hodnotit a používat online obsah, být všestranným a promyšleným autorem, schopnost generovat a udržovat poutavé a konstruktivní online diskuse a vytvářet viditelnou a důvěryhodnou přítomnost online. V ukotvení se ve výše zmíněných tématech a jeho rozšíření by vám mohl stejně jako mě pomoci online kurz „[EDUA290 Online Course Information and Communication Technology in Guidance and Counseling](#)“, který pořádá Open University of University of Jyväskylä, Finsko.

### **Co mi utkvělo v paměti? (Míša Šimanová)**

*Změna paradigmatu.* Kariérový poradce, jak už víme, není tím, kdo jako jediný drží klíče k odpovědím, které klient hledá. I v souvislosti s rozvojem ICT a novými, téměř neomezenými možnostmi přístupu k informacím se tato představa kariérového poradce stává neudržitelnou a nereálnou. Což ovšem zdaleka neznamená, že se sám kariérový poradce stává nadbytečným, naopak – přejímá nové role a nové styly práce. To, co jsem právě popsala, je základ, kterým se mnoho z nás při své práci řídí. Co pro mě však bylo v kurzu opravdu oči otevírající, bylo zjištění, že popsané je teprve druhou ze čtyř úrovní kariérového poradenství.

### **Co mě zaujalo?**

Kromě již výše zmíněného pro mě byla velmi nosná zkušenost s poradenstvím prostřednictvím chatu, které jsme si mohli vyzkoušet na sobě navzájem. Přínos přitom nebyl zdaleka jen v možnosti vyzkoušet si „svůj“ postup poradenského rozhovoru na kolegovi či kolegyni z jiné země a kultury, ale hlavně v zážitku z tohoto typu poradenství. Chat má skutečně moc člověka vtáhnout, zároveň i odstraňuje bariéry například způsobené předčasnými soudy, které si o klientovi můžeme vytvořit na základě jeho vzhledu či stylu oblékání. Jsme odkázáni pouze na to, co nám klient sám sdělí. A on je zároveň nucen své potřeby formulovat do psané podoby, což jej může vést i k určité reflexi.

### **Co jsem zatím využila?**

Snažím se více využívat síly, přehlednosti a jednoduchosti sdělení, které nabízí infografiky. S novou naléhavostí jsem si také uvědomila důležitost networkingu a toho, mít jako kariérový poradce dobře zvládnutou vlastní prezentaci, například na sociálních sítích – to je pro mě stále výzvou. Snažím se také využívat poznatky o úrovních kariérového poradenství i o tzv. digital natives. A v neposlední řadě jsem si odnesla propojení na několik kolegyň z Česka, za které jsem jako začátečnick v oboru velmi vděčná.

Děkujeme Euroguidance za možnost zúčastnit se finského online kurzu.

## AKREDITOVANÝ VÝCVIK ZDRUŽENIA PRE KARIÉROVÉ PORADENSTVO A ROZVOJ KARIÉRY

### Rozhovor s lektorkami výcviku - Michaelou Valicovou a Zuzanou Záhradníkovou

**Vedeli by ste povedať, čo predchádzalo otvoreniu výcviku v kariérovom poradenstve, čo bolo na začiatku, alebo inak – prečo sa Združenie rozhodlo tento výcvik vytvoriť a otvoriť odbornej verejnosti?**

Zuzka:

Pred viac ako siedmimi rokmi sa nám podarilo založiť Združenie pre kariérové poradenstvo a rozvoj kariéry. Od vzniku bolo našou veľkou túžbou vytvoriť akreditovaný výcvik pre odborníkov v oblasti kariérového poradenstva a širokú verejnosť. Ako jedna zo spoluzakladateľiek ZKPRK vnímam kariérové poradenstvo ako kľúčovú službu pre nasmerovanie našej mládeže ale aj dospelých.

Som veľmi hrdá, že sa nám podarilo spoločnými silami prispieť k profesionalizácii kariérového poradenstva na Slovensku. ZKPRK vytvorilo návrhy štandardov troch povolání v oblasti kariérového poradenstva, ktoré sú dnes platnou súčasťou Národnej sústavy povolání. Následne po tomto kroku prišla prirodzená zodpovednosť za rozvoj kariérového poradenstva na Slovensku. Po usporiadaní medzinárodnej konferencie IAEEVG s účasťou viacerých svetových špičiek a akademikov v oblasti kariérneho nasmerovania sme si uvedomili, že je potrebné priniesť kvalitný vzdelávací program aj pre slovenských odborníkov. V roku 2020 sa nám podarilo priniesť akreditovaný výcvik a o rok neskôr ho sprístupniť verejnosti.

Miška:

Združenie sa pokúša rôznymi cestami prispievať k profesionalizácii a kvalite kariérového poradenstva na Slovensku. Vytvorenie a predloženie štandardov troch pozícií v kariérovom poradenstve, ktoré boli schválené a stali sa súčasťou Národnej sústavy povolání, považujem za jeden z významných krokov. Následne Združenie vytvorilo a pilotne overilo Štandard kvality pre kariérové poradenstvo, ktorý má rozvíjať poskytovateľov v sektore školstva, služieb zamestnanosti a súkromnej sfére. Toto vnímam ako kľúčový medzník, kedy si Združenie povedalo, že je čas vytvoriť a priniesť na Slovensko kvalitný výcvik pre všetkých kariérových poradcov v súlade s obsahom a myšlienkami tohto štandardu. A prečo je to dôležité? Aby sme ako odborná komunita prinášali kvalitné služby a prispievali k spokojnosti ľudí, ktorí potrebujú podporu vo svojom kariérovom smerovaní. Tá paleta ľudí je skutočne široká.

## Čo alebo kto bol inšpiráciou pri vytváraní výcviku?

### Miška:

Moja inšpirácia má meno Evka Uhríková z Navigácie v povolani. Jednak mi ukázala bohatosť prístupov v kariérovom poradenstve a naučila ma vo svojom výcviku spolu s Paulínou Vašátovou techniky, poradenské zručnosti a rozvíjala vo mne metodickú tvorivosť. Zároveň som však pod jej vedením, ako aj ďalších kolegýň z VÚDPaPu dostala príležitosť ďalej sa rozvíjať a naučiť sa rozmýšľať ako tvorca a lektorka vzdelávacieho programu v rámci národného projektu „Štandardy.“ To mi dalo odvahu pustiť sa vôbec do vývoja výcviku Združenia. Zároveň sú pre mňa inšpiráciou mnohí kolegovia zo Združenia, s ktorými si vymieňame skúsenosti. A napokon Zuzka Záhradníková, od ktorej sa pri tvorbe výcviku veľa učím, a vnímam, že je to vzájomné.

### Zuzka:

Absolvovala som výcvik Thomasa Dienera, ktorý ma obohatil v rámci spoznania seba samej a zároveň mi priniesol množstvo inovatívnych techník a zážitkových metód ako objaviť svoj talent. Thomas Diener je švajčiarsky kariérový poradca a kouč, ktorý sa posledných 15 rokov profesijne venuje oblasti budovania kariéry, supervízie a rozvoja tímov. Dôraz kladie na kreativitu a spontánnosť. Je autorom metódy *Navigácia v povolani* a napísal knihu *Esencia práce*. Výcvik organizačne zabezpečovala Evka Uhríková, vďaka ktorej som sa ja osobne stala komerčnou kariérovou poradkyňou. Výcvik som absolvovala so záujmom o osobnostný rozvoj, úprimne som neuvažovala o profesii kariérového poradcu. Thomas a Evka ma tak nadchli, že som opustila medzinárodný korporát a vydala sa cestou napomáhajúcej profesie.

## Čo bolo pri vytváraní výcviku najťažšie a osobitne pre Vás?

### Miška:

Obsahovo vystavať výcvik je mňa tvorivý proces a mám to veľmi rada. Spája sa mi s tým výraz learning designer - dizajnér vzdelávania. Táto fáza zahŕňa mnoho aspektov – stanoviť kľúčové ciele, určiť si myšlienkové nite modulov, vybrať techniky v súlade s procesom kariérového poradenstva tak, aby postupne rozvíjali poradenské zručnosti, navzájom na seba nadväzovali a to všetko pretkávať zmysluplnými teoretickými vstupmi, kvalitnými reflexiami a odľahčujúcimi energizermi. Zámerom je vytvoriť zážitkovú, dynamickú, učiacu a skúsenostnú vzdelávaco-poradenskú „harmóniu“ v duchu myšlienok štandardu kvality. Za vytvorením takého niečoho stoja hodiny diskusií k tvorbe lektorských nôt, hand-outov, prezentácií, takže v tom je to náročné. Kariérové poradenstvo má navyše bohatú paletu prístupov a zaujímavých techník. Pre mňa bolo ťažké rozhodovať sa čo zaradíme a čo sa do obsahu nezmestí. Navyše sa považujem za praktika, preto je mojou výzvou prinášať teoretické vstupy. Na základe spätnej väzby usudzujem, že sa nám to darí.

### Zuzka:

Ako dlhoročná lektorka manažérskych zručností, personalistiky a mäkkých zručností som vždy pracovala ako solitér. Vo dvojici som vytvorila len jeden vzdelávací program, ktorý však obsahol

desať modulov. Skúsenosť s vytváraním vzdelávacieho programu som už mala, aj keď to bolo v inej oblasti. Pre mňa najväčšou výzvou bola teda spolupráca vo dvojici. Väčšinu profesijného života som bola manažérkou. A ako sa hovorí: „Líder je vždy sám.“ V spolupráci s Miškou som však našla veľké obohatenie v zmysle nových zážitkových cvičení, nekonečnej kreativity, inšpiratívnych energizérov a úžasných skúseností s rôznymi cieľovými skupinami. Vytváranie výcviku vnímam ako skvelú príležitosť pre vlastný sebarozvoj – zlepšovanie si zručností kariérového poradcu, ako napríklad aktívne počúvanie, a celková facilitácia výcviku. Z predchádzajúcich pracovných skúseností mi je blízke strategické myslenie a zmysel pre systém, takže tvorba celého výcviku z procesného hľadiska ma naozaj tešila.

**Mohli by ste stručne priblížiť štruktúru vzdelávacieho programu a jeho hlavné/nosné prvky, prípadne čo v ňom považujete za kľúčové, najdôležitejšie?**

Miška:

Výcvik má 5 modulov v rozsahu 80 hodinového interaktívneho vzdelávania a 40 hodín dištančného vzdelávania, praxe a mentoringu a 6 mesačné trvanie. Postavili sme ho na 3 pilieroch: prinášať nové prístupy a techniky, zamerať sa na proces kariérového poradenstva a trénovať poradenské zručnosti. Za každou aktivitou nasleduje reflexia, v ktorej sa zameriava na využitie aktivity s rôznymi cieľovými skupinami. Účastník si tak prejde, čo je dôležité v úvode poradenstva (ako vôbec zistiť, čo človek potrebuje), čo zahŕňa jadro a záver poradenského procesu. Dôležité je, aby nielen priebeh vedenia rozhovoru, zážitkových techník, ale aj ich výstupy spĺňali určité atribúty. Tým, že si to celé majú priestor účastníci zažiť na sebe, vytvárajú si svoj vlastný poradenský štýl práce, ktorý si skúšajú i ciberia v praxi a následne reflektujú v peer skupinách a mentoringu. Prepojenie praktického skúšania s teoretickým pozadím je niečo, čo sa aj nám osvedčilo v našich výcvikoch.

**Pre koho je výcvik primárne určený, komu by ste ho odporúčali? Mali by záujemcovia o toto akreditované vzdelávanie spĺňať nejaké vstupné požiadavky?**

Miška:

Naše vzdelávanie je akreditované v rámci celoživotného vzdelávania. Aktuálne finalizujeme oprávnenie poskytovať kontinuálne – inovačné vzdelávanie pre pedagogických a odborných zamestnancov. Pri tvorbe obsahu sa preto snažíme dať základný rámec pre prípravu odborníkov na uplatnenie v školskom systéme, službách zamestnanosti, verejnej sfére, neziskovom sektore alebo sa môžu stať súkromnými poradcami, prípadne priniesť viac kariérového poradenstva do oblasti HR vo firmách. Chceme, aby výcvik bol uchopiteľný pre začínajúcich poradcov, ale zároveň aj pre skúsenejších práve získaním nových metód a prístupov.

Zuzka:

Akreditovaný výcvik je popretkávaný skúsenostnými, zážitkovými a inovatívnymi metódami a teóriou. Výcvik prináša vedomosti z oblasti histórie kariérového poradenstva, aktívneho sebaopoznávania, objavovania rôznych profesií, personalistiky a trendov trhu práce. Je naozaj pre všetkých, ktorí majú záujem spoznať seba, svoje talenty, silné stránky, zručnosti a kompetencie.

Aktívnym zapojením každého z účastníkov výcviku sa naučíte viacerým zručnostiam kariérového poradcu. Získate zručnosti ako viesť individuálne aj skupinové poradenstvo. Po výcviku budete odchádzať ako plnohodnotný kariérový poradca schopný pracovať s viacerými cieľovými skupinami. Potom je to už len o Vás a o praxi. Výcvik je vhodný pre ľudí, ktorí majú nadšenie pre napomáhajúce profesie, istú dávku zvedavosti a chuti pomôcť. Kariérové poradenstvo je skutočným poslaním.

**Vieme, že nedávno sa prvý beh výcviku už aj začal – aké sú Vaše prvé skúsenosti a dojmy? Akú spätnú väzbu od účastníkov vzdelávania sa Vám už podarilo získať?**

Miška:

Podarilo sa nám zrealizovať výcvik prezenčne a kvôli pandemickej situácii aj online, s ktorým máme so Zuzkou bohaté skúsenosti. Obe formy boli našimi účastníkmi veľmi dobre hodnotené, čomu sa mimoriadne tešíme. Zaznievala praktickosť, zážitkovosť, dobrá nadväznosť a prepojenie jednotlivých aktivít, celostný pohľad na to, ako by malo kariérové poradenstvo vyzeráť, a to sme ešte iba za polovicou. Máme šťastie, že sa nám podarilo získať do skupiny účastníčky a účastníkov, ktorí sú motivovaní a majú odhodlanie a chuť rozvíjať kariérové poradenstvo. S otvorenosťou a zvedavosťou prijímajú, čo im prinášame a spoluvytvárame veľmi tvorivú a bezpečnú atmosféru na vzájomné zdieľanie pohľadov.

Zuzka:

Prvé prezenčné stretnutie vo Zvolene mi prišlo ako stretnutie ľudí, ktorí sa naozaj našli. Od prvého momentu sa výcvik niesol vo veľmi uvoľnenej a priateľskej atmosfére. Pri online forme sme si všimli, že niektorí účastníci výcviku si ani neuvedomili ako rýchlo beží čas. Odchádzali plný dojmov, uvedomení, radosti a nadšenia. Z ich úst zaznievali tieto slová: „obohacujúce, inšpirujúce, odborné, na základe priamych skúseností“. Jedna účastníčka vyjadrila odporúčanie pre budúcich záujemcov: „Určite choď! Ukáže ti to nový pohľad na prácu s klientom. Získaš veľa praktických skúseností a základný rámec na prácu s klientom. Dievčatá sú odborníčky a vedia, čo robia.“

Off-line rozhovor viedol a do prezentovanej podoby spracoval: Š. Grajcár

Všetky ďalšie informácie o akreditovanom výcviku v kariérovom poradenstve, ktorý realizuje Združenie pre kariérové poradenstvo a rozvoj kariéry, sú k dispozícii na tomto odkaze: <https://rozvojkariery.sk/vycvik/>.

## VÝPOMOC SO SRDCOM

Miloš Šiška, Profesia, s. r. o.

### Od vlastnej skúsenosti k rovnakým príležitostiam pre všetkých

Začiatok spoločensky zodpovedného podnikania Profesia sa viaže k jej zakladateľovi, Daliborovi Jakušovi, ktorý ako otec dieťaťa s Downovým syndrómom vstúpil svojím zamestnancom úctu a rešpekt voči ľuďom s inakosťami. Veril, že aj oni majú veľké uplatnenie na slovenskom trhu práce. Preto bol pracovný portál Profesia.sk programovaný tak, aby bol prístupný aj ľuďom so zrakovým obmedzením.

Keď hľadal v roku 2011 asistenta do školy, zistil, aké netransparentné je zverejňovanie pracovných ponúk v školstve. To viedlo k vytvoreniu webu Edujobs.sk. Podobné zistenie stojí aj za portálom Dielne.sk. Pravdou je, že nie každý si vie nájsť prácu na otvorenom trhu práce. Preto je dôležité transparentné fungovanie chránených dielní. Keď však firma chcela v tom čase využiť náhradné plnenie, chýbalo prehľadné vyhľadávanie v existujúcich možnostiach. Na portáli Dielne.sk, je preto možné vyhľadávať v zozname zaregistrovaných chránených dielní a sociálnych podnikov.

V Profesii sa tak už od úplných začiatkov venujeme aj uplatneniu ľudí so špecifickými potrebami na trhu práce. Časom sa vyprofiloval program Výpomoc so srdcom. Vznikol na základe kvantitatívnych prieskumov a kvalitatívnych rozhovorov s odborníkmi venujúcimi sa príprave ľudí so zdravotným znevýhodnením na trh práce, s rodičmi detí so špecifickými potrebami a so zamestnávateľmi. Aj vďaka vzájomnej spolupráci a dôvere sme zrealizovali niekoľko pilotných projektov a otestovali rôzne riešenia.

Z hľadiska efektívneho vynaloženia času a prostriedkov hľadáme spôsoby, ako pomôcť ľuďom systematicky. Inkluzívny prístup je o počúvaní potrieb a spolupráci všetkých zainteresovaných – uchádzačov, firiem, a často aj rodičov a pomáhajúcich neziskových organizácií. Pri činnostiach, ktoré robíme, vychádzame z trhu práce, teda z dát priamo z územia SR. Pracujeme tak s potrebami, ktoré tu reálne sú.

**Cieľom programu *Výpomoc so srdcom* je zvyšovať šance ľudí so zdravotným znevýhodnením na získanie a udržanie si práce.** Naším cieľom do roku 2025 je, aby si každý druhý uchádzač so zdravotným znevýhodnením našiel prácu cez Profesia.sk.

### Štatistiky a dáta – úvod do prieskumov

To, ako sa nám tento cieľ darí naplňovať, sledujeme prieskumom medzi uchádzačmi, ktorí si v životopise uviedli zdravotné znevýhodnenie. Okrem úspešnosti pri hľadaní práce zisťujeme, aké potreby vnímajú v celom tomto procese. Je to nevyhnutné, aby sme nerobili našu prácu od stola a pokrývali potreby, ktoré tu reálne sú. Okrem spomenutého prieskumu robíme množstvo ďalších, ktoré sa navzájom dopĺňajú. Od začiatku sa k nám dostávali informácie o rôznorodosti zo zahraničia, my sme však potrebovali vidieť, aká je situácia na Slovensku. Dnes tak máme za



sebou napríklad prieskum medzi zamestnancami o postojoch voči inakostiam či komplexné mapovanie prekážok a obáv zamestnávateľov pri zamestnávaní osôb so zdravotným znevýhodnením.

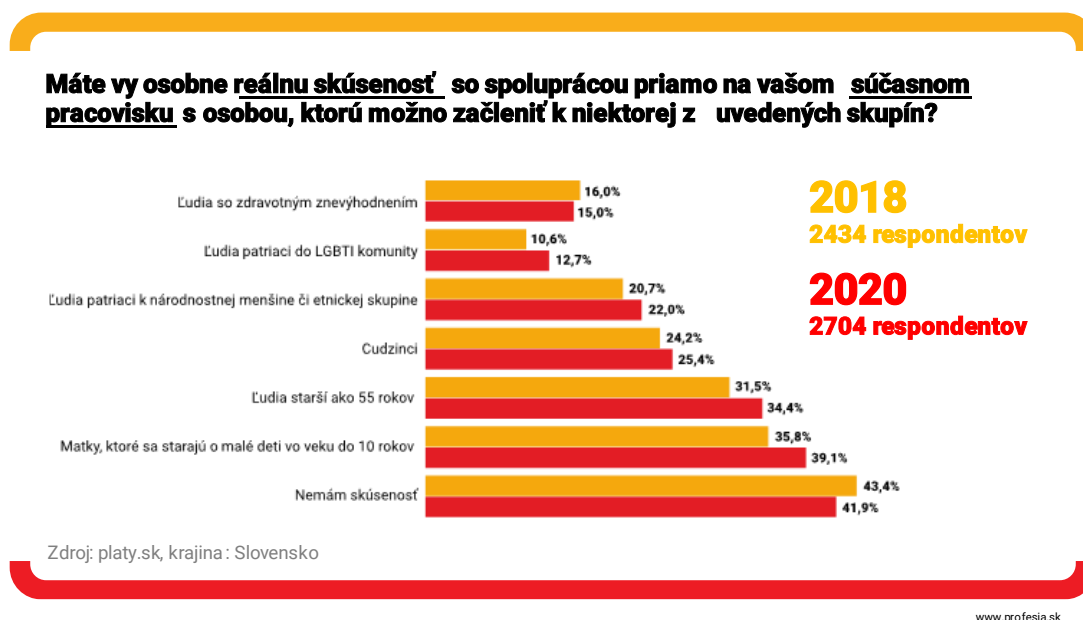
Pomocou týchto dát sledujeme trendy a vývoj prítomnosti rôznych ťažšie uplatniteľných uchádzačov na trhu práce. Chápeme, že rôznorodosť nie je len o ľuďoch so zdravotným znevýhodnením. Patria sem aj ďalšie skupiny. Spomenúť môžeme príslušníkov národnostných menšín alebo etnických skupín, cudzincov, ľudí nad 55 rokov, matky starajúce sa o deti či LGBT komunitu. Naša spoločnosť zmapovala vnímanie na pracovisku pri všetkých spomenutých skupinách.

### Postoje voči inakostiam

Prieskumom o inakostiach sa nám darí sledovať, ako sú viditeľní a akceptovaní títo ľudia, ako sú vnímaní a aké postoje voči nim ľudia majú. Respondenti v prieskume sú z viacerých krajín, čo nám umožňuje porovnanie národných trendov.

Keď sme prieskum realizovali v roku 2018, zistili sme, že ľudia so zdravotným znevýhodnením tvoria druhú najmenšiu skupinu ľudí s inakosťami na pracovisku. Skúsenosť s nimi malo len 15 percent opýtaných (obrázok č. 1). Vzhľadom na to, že v danom období bolo na trhu práce 250-tisíc invalidných dôchodcov, z ktorých 155-tisíc by mohlo potenciálne pracovať, ide o naozaj kritické číslo. Po zopakovaní prieskumu v roku 2020 sa nám tieto štatistiky opäť potvrdili. Čísla boli podobné a pohli sa len minimálne.

Obrázok č. 1:



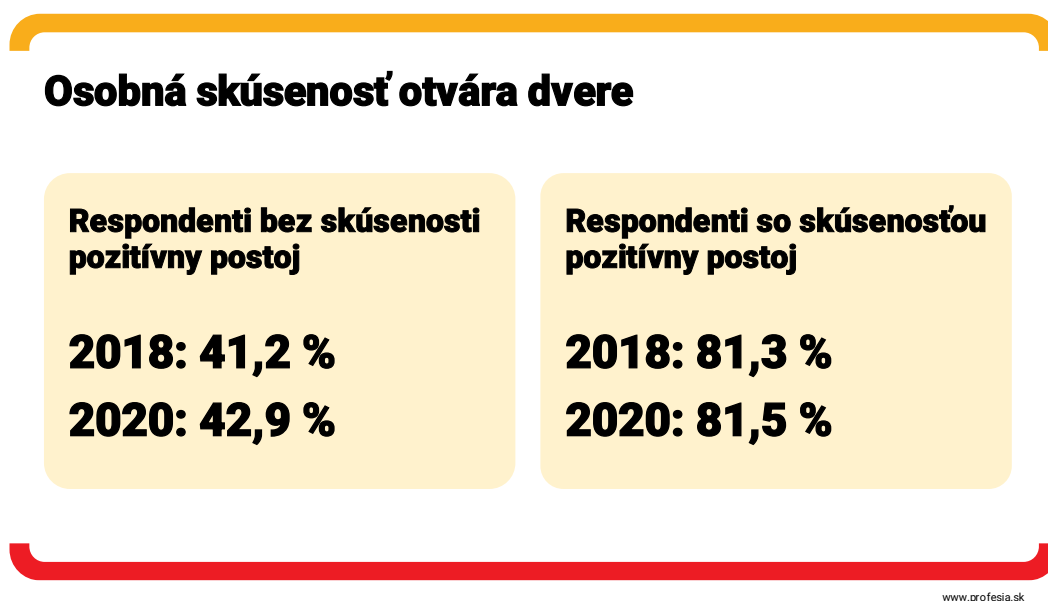
Podľa dát za rok 2020 odišlo do dôchodku 67-tisíc ľudí a len 33-tisíc prišlo na trh práce. Z dôvodu klesajúcej demografickej krivky nám preto začína vznikať priepasť medzi počtom ľudí v produktívnom veku a počtom pracovných miest. Tá sa dá preklenúť tým, že zamestnávatelia dajú možnosť aj uchádzačom, s ktorými predtým možno nepočítali. Otvorenie sa novým cieľovým



skupinám však nepomáha len pokryť dopyt po práci, ale tiež k scitlivovaniu spoločnosti a zvyšovaniu spolupatričnosti. Poukazujú na to práve dáta zo spomínaného prieskumu.

Respondentov, ktorí nemali osobnú skúsenosť s kolegom alebo kolegyňou s inakosťami, sme sa pýtali, ako by vnímali prítomnosť takéhoto človeka na pracovisku. V roku 2018 by ich bralo pozitívne 41,2 percenta respondentov. O dva roky neskôr stúpol podiel na 42,9 percenta. Veľkou zaujímavosťou je, že s rastom skúseností rastie tiež pozitívnejší postoj k týmto ľuďom. V roku 2018 vnímalo prítomnosť ľudí so zdravotným znevýhodnením pozitívne viac ako 81 percent respondentov so skúsenosťou. O dva roky neskôr išlo o 81,5 percenta.

Obrázok č. 2:



Na základe tohto prieskumu môžeme povedať, že ak mal človek osobnú skúsenosť s osobou s inakosťou, jeho postoj voči týmto ľuďom bol až dvojnásobne pozitívnejší (obr. č. 2). **Osobná skúsenosť je to, čo otvára dvere a búra predsudky a bariéry.**

### Obavy a prekážky pri zamestnávaní ľudí so zdravotným znevýhodnením

Okrem mapovania postojov sme sa venovali aj preskúmaniu obáv a prekážok, ktoré pri zamestnávaní ľudí so zdravotným znevýhodnením vnímajú zamestnávateľia. Prieskumu sa zúčastnilo 100 firiem rôznej veľkosti a zamerania z celého Slovenska.

Firiem, ktoré aktuálne zamestnávajú takýchto ľudí, sme sa pýtali na ich najčastejšie obavy (obr. č. 3). Najviac rezonoval strach z častej absencie z dôvodu PN (45,30 percenta opýtaných). Nasledovali obavy z pracovného výkonu, § 66<sup>1</sup> Zákonníka práce a obava z bezpečnosti pri práci (teda akým spôsobom zákonne vyriešiť bezpečnosť týchto zamestnancov na pracovisku).

<sup>1</sup> Zamestnancovi so zdravotným postihnutím môže dať zamestnávateľ výpoveď len s predchádzajúcim súhlasom príslušného úradu práce, sociálnych vecí a rodiny, inak je výpoveď neplatná. Tento súhlas sa

Obr. č. 3:



Firiem, ktoré aktuálne týchto zamestnancov nezamestnávajú, sme sa pýtali na prekážky (obr. č. 4). Za najväčšiu je vnímaná potreba mať bezbariérové pracovisko (40 percent opýtaných), nasledovala bezpečnosť pri práci a § 66 Zákonníka práce. Medzi najčastejšími odpoveďami sa objavil aj faktor ovplyvňujúci celkové fungovanie firmy, a to nedostatok času venovať sa takémuto zamestnancovi.

Na základe našich zistení sme prišli s návrhom dvoch konkrétnych riešení, ktoré sme komunikovali vláde. Obe sú podložené nielen našimi dátami, ale aj skúsenosťami. (Viac na tomto odkaze: <https://bit.ly/3hMFvEV>)

### Podpora pre uchádzačov o prácu so zdravotným znevýhodnením

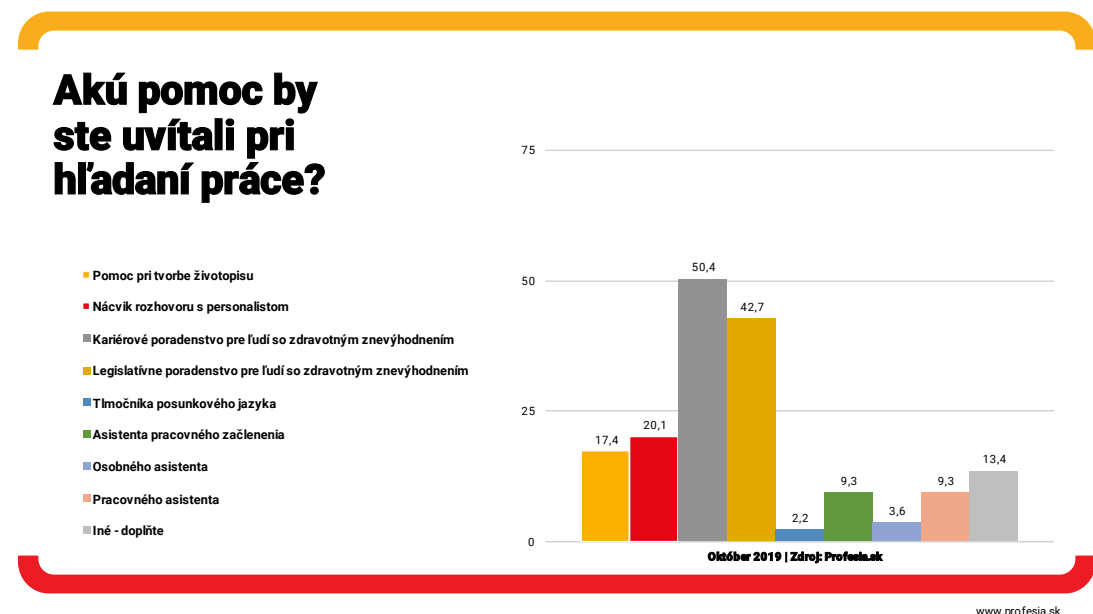
Aby sme vedeli, ako čo najlepšie podporiť ľudí so zdravotným znevýhodnením pri hľadaní práce a ako sa im v tomto smere darí, iniciovali sme ďalší prieskum. Ten mapoval práve aktuálne skúsenosti (obr. č. 5). Z výsledkov z konca roku 2019 jednoznačne prevládala potreba kariérového poradenstva (50,6 percenta). Nasledovali potreba legislatívneho poradenstva (42,6 percenta), nácvik rozhovoru s personalistom (20,6 percenta) a pomoc pri tvorbe životopisu (18 percent). Aj na základe tejto spätnej väzby sme schopní efektívne usmerniť našu energiu a zdroje tam, kde sú potrebné.

nevyžaduje, ak ide o výpoveď dávanú zamestnancovi, ktorý dosiahol vek určený na nárok na starobný dôchodok, alebo z dôvodov ustanovených v § 63 ods. 1 písm. a) a e).  
(zdroj: <https://www.zakonypreludi.sk/zz/2001-311>).

Obr. č. 4:



Obrázok č. 5:



### Profesia Days a reagovanie na potreby ľudí so zdravotným znevýhodnením

Zareagovali sme na to, čo sme zistili. V marci 2020 sme na podujatí Profesia Days v Bratislave pripravili zónu Výpomoc so srdcom. V nej mali uchádzači bezplatne k dispozícii kariérové a legislatívne poradenstvo, pomoc s tvorbou životopisu či tlmočníkov posunkového jazyka k rozhovoru s potenciálnymi zamestnávateľmi. Zóna bola pripravená tiež pre zamestnávateľov, ktorí sa mohli inšpirovať ukážkou bezbariérového pracoviska. Návštevníci podujatia mohli získať aj informácie k sociálnym podnikom či chráneným dielňam.

Takúto poradenskú zónu sme plánovali aj na Profesia Days v Žiline a v Košiciach. S príchodom pandémie však boli všetky podujatia zrušené. Hľadali sme preto cestu, ako podporiť uchádzačov o prácu so zdravotným znevýhodnením v online priestore. Natočili sme kariérové videá prístupné nielen osobám so zrakovým a sluchovým znevýhodnením. Prínosné sú aj bez vizuálneho podkladu. Sú otitulkované a pretlmočené do posunkového jazyka.

Napriek všetkým našim realizovaným aktivitám sa k nám ľudia so zdravotným znevýhodnením však neustále vracali. Prosba o pomoc k nám pritom stále prichádzala s podobnými otázkami:

- „Mám alebo nemám v životopise uviesť, že mám zdravotné znevýhodnenie?“
- „Mňa na pohovor nikto nepozve. Prečo?“
- „Ako mám uviesť obdobie, kedy som nepracoval?“

V súlade s našou víziou sme sa rozhodli priniesť odpovede na tieto otázky, preto sme zorganizovali sériu kvalitatívnych rozhovorov nielen s uchádzačmi, ale aj s personalistami z firiem. U záujemcov o prácu sme mapovali konkrétne kroky, ktoré robia pri hľadaní práce. U personalistov sme zase zisťovali, akú pozornosť venujú jednotlivým informáciám v životopise a ako im rozumejú. Zaujímalo nás, pre aké dôvody uchádzača nepozvú na pohovor a čo by sa potenciálne muselo zmeniť, aby sa tomuto záujemcovi ozvali.

Získané poznatky a skúsenosti sme zhrnuli do príručky, ktorá je uchádzačom bezplatne dostupná na webovej stránke [www.sosrdcom.sk](http://www.sosrdcom.sk). Príručka svojho čitateľa prevedie piatimi krokmi hľadania si práce. Okrem toho im predstavuje konkrétne odporúčania pri písaní životopisu a najmä odpovedá na najdôležitejšie otázky, s ktorými sa ľudia so zdravotným znevýhodnením musia popasovať. Unikátnosť príručky spočíva v zohľadnení vnímania a skúseností personalistov, a tiež najčastejšie nedorozumenia a chyby na strane uchádzačov.

Príručka vznikala súčasne s pilotmi, v rámci ktorých sme komunikovali s uchádzačmi s rôznym zdravotným znevýhodnením. Tešíme sa, že každý z nich si po aplikovaní odporúčaní z príručky úspešne našiel prácu.

Podporili sme ju aj videami inšpiratívnych príbehov ľudí, ktorí si napriek svojmu zdravotnému znevýhodneniu našli pracovné uplatnenie. Opäť ide o videá, ktoré sú otitulkované a pretlmočené do posunkového jazyka.

### **Podpora firiem pri zamestnávaní ľudí so zdravotným znevýhodnením**

Pri písaní príručky sme si uvedomili, že nedostatok praktických informácií v tejto téme pociťujú aj firmy. Sekundárne sme preto získané poznatky popísali aj z pohľadu zamestnávateľov a vznikla príručka pre zamestnávateľov. Užitočný dokument navyše pripomienkovali a dopĺňali odborníci na rôzne zdravotné znevýhodnenia a profesionáli v kariérovom poradenstve.

Snažíme sa byť oporou aj pre zamestnávateľov. Uvedomujeme si, že pre mnohých je zamestnanie človeka so špecifickými potrebami novou skúsenosťou a majú viacero otázok, a často aj obáv. Firmám, ktoré o to prejavujú záujem, poskytujeme bezplatné poradenstvo a podporu. Vhodných uchádzačov si môžu bezplatne pozrieť v databáze životopisov pod označením Výpomoc so srdcom. K dispozícii sú im aj prieskumy, spomínaná praktická príručka a záznam z webinára

Praktická diverzita. V rámci webinára s nami zdieľali svoje skúsenosti nielen zamestnávateľa, ale aj zamestnanci.

### **Pilotné projekty vo Výpomoci so srdcom**

Osobná skúsenosť zásadne ovplyvňuje aj postoj firiem voči zamestnávaniu ľudí so špecifickými potrebami. V začiatkoch programu sme aktívne vytvárali pracovné príležitosti pre uchádzačov so zdravotným znevýhodnením prostredníctvom benefitného systému pre zamestnancov firiem. Benefit bol formou služby - napríklad ožehlenie vecí, ktoré priniesli zamestnanci do firmy v dohodnutý deň. Počas ich pracovnej doby ich žehlila osoba so zdravotným znevýhodnením, ktorá tak získala cennú pracovnú skúsenosť. Službu žehlenie a drobné krajčírské opravy zaviedla aj jedna chránená dielňa pre rodiny vo svojej komunite a získali tak ďalší zdroj pravidelného príjmu, aj nový typ práce pre svojich klientov.

Benefitný systém zafungoval aj ako súčasť praxe pri žiakoch odborného učilišťa. Podľa našich informácií majú niektoré odbory veľmi obmedzené možnosti na spoluprácu s firmami, a tak žiaci často vykonávajú praxe s minimálnou finančnou odplatom a poväčšine v prostredí, ktoré pre nich nie je až tak motivujúce. Vďaka programu Výpomoc so srdcom dostali príležitosť absolvovať platenú prax priamo v nadnárodnej firme, v modernom prostredí. A zároveň získali cenné skúsenosti pre ich ďalšie pracovné uplatnenie – napr. v komunikácii so zákazníkom nielen v slovenskom, ale aj anglickom jazyku, logistiku spojenú s príchodom a odchodom do práce, kde je recepcia a pod.

Pri benefitnom systéme aj pri iných pilotných projektoch poskytovalo pomoc a podporu Centrum sociálnej a pracovnej rehabilitácie formou tzv. asistencie pracovného začlenenia. Uchádzači v úvode prešli zmapovaním pracovného potenciálu, rozhovorom o ich možnom pracovnom začlenení a následne prípravou na konkrétne zamestnanie spolu s poskytnutím podpory pri začlenení medzi zamestnancov. Podľa štatistík v iných krajinách, aj podľa našich vlastných skúseností, je tzv. asistencia pracovného začlenenia najefektívnejším prístupom najmä v prípade uchádzačov s mentálnym znevýhodnením.

Benefitný systém vo firmách zastavila najmä pandémia a prechod zamestnancov na prácu z domu.

### **Trh práce a ďalšia podpora ľudí so zdravotným znevýhodnením**

Trh práce sa dynamicky mení a na jeho požiadavky je potrebné reagovať. Aj z tohto dôvodu sa CSR manažérka spoločnosti Profesia Anna Podlesná rozhodla naštudovať a zmapovať trendy v zamestnávaní ľudí so špecifickými potrebami v medzinárodnom prostredí. Vďaka Fulbright štipendiu do júna 2022 pôsobí na Michigan State University v USA, ktorá má celosvetovo uznávaný program zameraný na pracovnú rehabilitáciu tzv. neurodiverzitných ľudí.

Pojem neurodiverzita po prvýkrát uviedla austrálska sociologička Judy Singer v roku 1998 a zahŕňa ľudí na autistickom spektre, ľudí s ADHD, dyslexiou, dyskalkuliou, dyspraxiou a ďalšími neurologickými inakosťami. „Vo svete rezonujú najmä dva prístupy k pracovnému uplatneniu tejto skupiny – tzv. medicínsky model a biopsychosociálny model. Zásadný rozdiel v prístupe je v tom,

*ako sa pozeráme na zručnosti a schopnosti uchádzača o prácu. Zjednodušene možno povedať, že medicínsky model sa snaží opraviť rozdiely alebo nedostatky na strane uchádzača, aby mohol fungovať v tzv. neurotypickom prostredí. Biopsychosociálny prístup pozerá na silné stránky uchádzača a jeho začlenenie spočíva najmä v úpravách na strane pracovného prostredia," vysvetľuje Anna Podlesná.*

Celosvetové štatistiky potvrdzujú, že na svete žije približne 20 % neurodiverzítnej populácie. Čo je však alarmujúce, až 80 % z nich nemá pracovné uplatnenie. Pričom vynikajú napr. v riešení komplexných problémov, kreativite, v inovatívnom myslení, ktoré sú tak dôležité pre digitálnu dobu. Globálne spoločnosti najmä v USA majú špeciálne programy, neraz označované aj ako manažment talentov. Upravili spôsob, ako prijímajú zamestnancov, mapovanie ich pracovného potenciálu, reagujú na individuálne potreby na pracovisku aj začlenenie medzi tzv. neurotypických zamestnancov.

Spoločnosť Profesia chce poznatky a príklady dobrej praxe priniesť na Slovensko. Uvedomujeme si, že v tejto oblasti máme niekoľkoročnú medzeru. Program Výpomoc so srdcom má ambíciu popísať skúsenosti globálnych zamestnávateľov aj závery svetových výskumov formou manuálu. Zároveň chceme vychovať novú generáciu odborníkov, ktorá bude vedieť poskytnúť podporu a pomoc neurodiverzitným uchádzačom o prácu, aj zamestnávateľom.

Aj keď na Slovensku nemáme presné štatistiky, koľko je takýchto uchádzačov aktuálne na trhu práce, vyspelé krajiny dlhodobo potvrdzujú rastúci trend. Tzv. neviditeľné rozdiely môžeme volať znevýhodnením, alebo talentom. V Profesii veríme, že ide o doteraz nedotknuté talenty, ktoré aj vzhľadom na demografické trendy budú v budúcnosti zohrávať dôležitú úlohu na trhu práce.



### Miloš Šiška

Autor článku pôsobí v spoločnosti Profesia ako špecialista pre spoločenskú zodpovednosť. Je absolventom psychologického a kariérového poradenstva pre jednotlivcov s postihnutím Pedagogickej univerzity UK v Bratislave. Po ukončení štúdia zbieral praktické skúsenosti na stáži v kariérom centre v Českej republike, kde poskytoval konzultácie a naďalej si rozširoval znalosti v oblasti kariérového poradenstva.

Citujte ako:

Šiška, M. (2021). Výpomoc so srdcom. In: Kariérové poradenstvo v teórii a praxi [online], 2021 (20), str. 37-44. Dostupné na internete: <https://www.euroguidance.sk/>. ISSN 1338-8231

## RIGA, LOTYŠSKO, 19. – 21. OKTÓBER 2021: 44. KONFERENCIA MEDZINÁRODNEJ ASOCIÁCIE PRE ŠTUDIJNÉ A PROFESIJNÉ PORADENSTVO (IAEVG)



Tento obrázok si pamätajú zrejme viacerí z nás, ktorí sme sa v piatok 13. septembra 2019 popoludní zúčastnili na záverečnom ceremoniáli konferencie IAEVG v Bratislave<sup>1</sup>. Jeho súčasťou bolo vtedy aj pozvanie na nasledujúcu poradí už 44. konferenciu IAEVG na jeseň 2020 v Rige, Lotyšsko, ktoré účastníkom tlmočila Ilse Jansone, vedúca programu Euroguidance a výrazná osobnosť lotyšskej scény kariérového poradenstva.

Nikto z nás vtedy nemohol tušiť, čo prinesú nasledujúce mesiace a aký dopad to bude mať na naše životy a aktivity – osobné, profesionálne, komunitné, národné, ale i tie, povedzme, spolkové. Lebo Medzinárodná asociácia pre kariérové poradenstvo a rozvoj kariéry (IAEVG, International Association for Educational and Vocational Guidance) je vlastne spolok a ako všetky spolky, aj v tomto sa jeho členovia radi stretávajú, vymieňajú si svoje skúsenosti a odborné poznatky, alebo len tak jednoducho radi sa z času na čas vidia ako priatelia či dobrí známi.

Ako vieme, všetko bolo nakoniec inak, pandémie zmenila plány organizátorov, ale aj samotných účastníkov – tých aktívnych, ktorí sa chystali do Rigy prezentovať výsledky svojej práce, ale aj tých takzvaných pasívnych, ktorých ktovie prečo nazývame takto, keďže na konferenciách tohto typu väčšina z nich kmitá od skorého ráno do neskorého večera z jednej prezentácie na druhú. Konferencia sa najprv odložila len o pár mesiacov, potom sa uvažovalo o možnosti zorganizovať ju neskôr či už online alebo štandardne, nakoniec sa organizátori po dohode s IAEVG rozhodli konferenciu presunúť do online priestoru s termínom od 19. do 21. októbra 2021, vzhľadom na známe okolnosti už iné riešenie ani nebolo. Ak hovoríme o organizátoroch, kvôli úplnosti treba uviesť, že okrem IAEVG sa na organizácii konferencie popri štátnych inštitúciách Lotyšska podieľalo aj národné centrum Euroguidance a Lotyšská asociácia na podporu rozvoja kariéry (LKAAA), nie nepodobná nášmu Združeniu pre kariérové poradenstvo a rozvoj kariéry. Nedá mi

<sup>1</sup> Len pripomíname, že výstupy z bratislavskej konferencie, prezentácie hlavných rečníkov, zborník abstraktov a príspevkov a ďalšie informácie sú stále, aj po viac ako dvoch rokoch dostupné na tomto odkaze: <https://iaevgconference2019.sk/outcomes/>.



na tomto mieste tiež nespomenúť, že v prípade konferencie IAEVG v Bratislave a sympózia v Brne pred dvoma rokmi sme mali šťastie, že sme nespadli do covidového obdobia, neviem si predstaviť, či by mám naše vtedajšie nadšenie pri organizácii oboch podujatí pomohlo prekonať všetky tie prekážky, s ktorými sa museli vysporiadať organizátori tohtoročnej konferencie v Rige, klobúk dolu!

Hlavnou témou konferencie bola „*Maximalizácia potenciálu kariérového poradenstva*“ s piatimi podtémami:

- maximalizácia potenciálu vzdelávania,
- maximalizácia potenciálu jednotlivcov a skupín,
- maximalizácia potenciálu ekonomík,
- maximalizácia potenciálu poradenstva na úrovni asociácie a praktikov, podpora kariéry pri nečakaných zmenách.

**Program konferencie** bol rozdelený do troch dní, jej formát až na to online prostredie bol úplne klasický – prezentácie keynote rečníkov v pléne (celkom osem), paralelne prebiehajúce „paper sessions“ (18 blokov a celkovo 52 prezentácií), workshopy (3 bloky s 18 prezentáciami) a posterová sekcia (8 posterov), súčasťou programu bolo aj jedno sympóziu a posledný deň aj panelová diskusia na tému „*Ako sa vyvíja kariérové poradenstvo?*“.

Priebeh konferencie som sledoval z pohodlia svojej obývačky počas všetkých troch dní, či skôr a presnejšie „štvrt dní“ (konferencia prebiehala v dvoch popoludňajších 75-, resp. 90-minútových blokoch), ten prvý bol v pléne, v tom nasledujúcom paralelne prebiehali paper sessions, workshopy a posterové sekcie, všetko v čase od jednej do pol piatej s jednou 15-minútovou prestávkou. Počas tých viac ako 10 hodín strávených na konferencii som si v snahe zapamätať či odnieť si čo najviac stihol urobiť desiatky „screenshotov“, zisťujem však, že pri písaní tohto príspevku, v ktorom by som mal prezentovať najdôležitejšie momenty konferencie, mi to veľmi nepomohlo. Ostal len taký celkový dojem, že to napriek nepriaznivým okolnostiam bolo celkom vydarené podujatie, alebo že k viacerým príspevkom by bolo potrebné sa po čase vrátiť a vypočúť či prečítať si ich ešte raz. No napriek tejto nejasnej, mierne efemérnej pamäťovej stope by som si dovoľil spomenúť aspoň tieto tri momenty:

- skvelá prezentácia úvodného keynote rečníka Scotta Solberga (USA) – určite sa k nej ešte vrátíme, pravdepodobne na stránkach Združenia;
- zdá sa mi, že vo viacerých prezentáciách bol badateľný odklon od toho, aj nám dobre známeho modelu „múdreho a vševéduceho“ poradcu na jednej strane a „trochu strateného a nezorientovaného“ klienta na strane druhej k inej, vyrovnanejšej, partnerskej spolupráci oboch pri riešení ani nie tak „problému“ v kariérovom vývine a niektorej jeho tranzitnej fáze, ako skôr aktuálnej životnej situácie;
- naše krajiny na konferencii aktívne zastupovali so svojimi príspevkami **Helena Košťálová** (*Sustainable guidance practices – career guidance that will change the world*; spoločne s Miriam Dimsits), **Silvie Pýchová** (*Well-being as an opportunity for career guidance in the Czech Republic*) a **Ladislav Ostroha** (*Career Guidance Awards – Identifying and promoting*



*good guidance practices across Europe*; prezentácia v rámci bloku pre kariérových poradcov z Lotyšska).

Počas prvého dňa konferencie sa popri paralelne prebiehajúcim odbornom programe konalo aj Valné zhromaždenie IAEVG – zúčastnilo sa ho niečo viac ako 30 ľudí zastupujúcich buď národné asociácie kariérových poradcov (to bol aj náš prípad, keďže som tu oficiálne a z poverenia Rady zastupoval Združenie pre kariérové poradenstvo a rozvoj kariéry) alebo len samých seba (individuálni členovia). Z prerokovávaných bodov programu by som si dovoľil spomenúť tu tieto:

- Valné zhromaždenie schválilo text „Komuniké IAEVG 2021“ (plné znenie v angličtine uvádzame v závere tohto príspevku);
- IAEVG si tohto roku pripomína 70. výročie svojho vzniku (prehľad histórie v rokoch 1951-2011 si môžete pozrieť na [stránke IAEVG](#)); súčasne s tým si pripomína aj 20. výročie vydávania odborného časopisu [International Journal for Educational and Vocational Guidance](#);
- Gideon Arulmani (India), člen Výkonného výboru IAEVG, predstavil nové logo IAEVG, má nasledovnú podobu a je dostupné vo všetkých štyroch jazykových mutáciách (týka sa to však len textu pod logom, skratka „IAEVG“ je všade rovnaká; nové logo však zatiaľ na stránke [iaevg.com](#) a zverejnených materiáloch nefiguruje):



- v kontexte tejto informácie vyznel trochu odtrhnuto od reality môj návrh prednesený v diskusii, aby sa názov asociácie zmenil – namiesto „Educational and Vocational Guidance“ som totiž navrhoval „Career Guidance“, čo by však znamenalo, že dvojročné diskusie o podobe nového loga by bolo treba začať odznova;
- v r. 2022 sa konferencia IAEVG s názvom „*Embracing Lifelong Career Development*“ uskutoční v hybridnom formáte v termíne 16. – 27. mája 2022, miestom konania bude Singapur, Lifelong Guidance Institute.

Všetky ďalšie materiály z konferencie vrátane záznamov jednotlivých vystúpení sú dostupné len zaregistrovaným (a platiacim) účastníkom konferencie – odkaz, na ktorom si ich môžem pozrieť a ktorý bude aktívny 12 mesiacov po konferencii, som dostal len pred niekoľkými dňami. Verím však, že sa nám podarí nájsť spôsob, ako tieto materiály v nejakej podobe sprístupniť aj ďalším záujemcom v ZKPRK, prípadne aj ďalšej odbornej verejnosti.

Spracoval: Štefan Grajcár, Združenie pre kariérové poradenstvo a rozvoj kariéry  
december 2021

## IAEVG Communiqué 2021

### Maximizing potential of and through career support in the face of disruption

Disruptions in education, employment, economies, and personal circumstances continue due to the varying effectiveness of measures applied by governments to reduce the spread of the COVID 19 virus. For many the illness has led to reduced physical, mental, and emotional capacity, loss of income, possibly bereavement and loss of providers. Particularly in poorer countries, women and girls are disproportionately affected<sup>2</sup>. Career support professionals may be facing a compound effect through both personal and family circumstances and the increasingly complicated cases presented by clients, caused by upheavals in the education and employment landscape. However, it is important to note that COVID 19 has simply broadened the impact and heightened the awareness of society at large of disruptions that many individuals and groups have faced and are facing prior to and apart from the global pandemic.

Substantial scientific evidence indicates that crises increase social disparities. Therefore now, more than ever, it is important for both guidance professionals and their clients to become aware of their internal and external resources and to be able to call on these resources to support resilience. The response to the global health crisis has led to various developments, most notably, recognition of the impact of mental health on productivity and a new focus on well-being, a surge in the development of digital solutions for education, employment and career development support, and social protection measures to address precarity<sup>3</sup>. The question is: how can the guidance community maximize the potential benefit of these developments by helping clients to access them, and how can we advocate for the sustainability of these crisis-derived measures to support people facing disruptions regardless of their root cause? Micro, meso, and macro action could be taken – helping individuals and disadvantaged communities and engaging in social and political actions.

In times of disruption and confusion, one of our greatest resources is our inner conviction, the values that we are willing to strive to uphold and embody, as these values remind us of the direction we want to take and why we want to go there. As an organisation representing global leadership for career, educational and vocational guidance, the IAEVG promotes and upholds ethical guidelines “dedicated to supporting members in their practices to enhance the worth, dignity, potential, and uniqueness of those persons whom IAEVG members serve”, underlining the important roles members have for “influencing the social discourses in institutions and networks that shape the nature of policies and services, the theories and tools that are used, and the resources available to clients and the public”.

It is a time to remember that as members of the guidance community we carry the responsibility and the privilege to be good stewards of the personal and professional resources at our disposal. In the words of the American union leader Walther Reuther: There is no greater calling than to serve your fellow men. There is no greater contribution than to help the weak. There is no greater satisfaction than to have done it well.

*Global Leaders and Advocates for Educational and Vocational Guidance*

<https://iaevg.com/>

---

<sup>2</sup> <https://www.un.org/en/desa/wesp-mid-year-update-2021>

<sup>3</sup> [https://www.ilo.org/global/meetings-and-events/events/WCMS\\_817568/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/meetings-and-events/events/WCMS_817568/lang--en/index.htm)

## PRIPOMÍNAME SI DESAŤ ROKOV VYDÁVANIA ČASOPISU KARIÉROVÉ PORADENSTVO V TEÓRII A PRAXI

Elektronický časopis *Kariérové poradenstvo v teórii a praxi* začalo vydávať slovenské centrum Euroguidance v roku 2012, jeho prvé, nulté číslo vyšlo v apríli 2012 a v tom istom roku vyšli ešte aj ďalšie dve. V nasledujúcich rokoch až podnes vychádzal časopis s periodicitou dve čísla ročne, oficiálnych čísel vyšlo teda spolu dvadsať, to jubilejné máte práve pred sebou.

Nebudeme sa tu zaoberať okolnosťami vzniku či históriou vydávania časopisu, tá je príliš krátka na to, že by to stálo za serióznejšiu zmienku, spomeňme však, že pomerne krátko po jeho príchode na svet sa z neho stalo spoločné dielo slovenského a českého centra Euroguidance. Prejavilo sa to najmä na jeho obsahu a takéto rozšírenie autorského zázemia, samozrejme, časopisu nesmierne prospelo a podstatnou mierou prispelo k tomu, že časopis nielen stále žije, ale že stále má aj dostatok prispievateľov z oboch brehov Moravy.

Nezostali sme však len v tomto slovensko-českom či česko-slovenskom priestore, uverejňovali sme aj články o dianí v Európe či vo svete – najprv najmä prostredníctvom rozhovorov, neskôr aj odborných príspevkov, v posledných rokoch príležitostne aj v angličtine a bez prekladu...

Súčasná doba oslavám veľmi nepraje, rozhodli sme sa preto osloviť niekoľko známych mien na Slovensku i v Čechách, ľudí, ktorí kariérové poradenstvo poznajú teoreticky aj prakticky, ktorí sa ním dokonca živia a ktorí boli s časopisom či už priamo alebo nepriamo nejako spätí. Poprosili sme ich, aby nám skúsili odpovedať na nasledovnú otázku:

*„Ako hodnotíte vydávanie časopisu KPJ v kontexte širšieho diania na tomto poli u nás (v SR/ČR) v uplynulom desaťročí a ako vnímate možnosti jeho vplyvu na toto dianie do najbližšej i vzdialenejšej budúcnosti?“*

Na nasledujúcich stránkach prinášame vyjadrenia oslovených, ktorí nám v tejto zložitej a náročnej dobe stihli poslať svoje odpovede. Ako iniciátor tejto myšlienky a zostavovateľ následnej skladačky chcem aspoň takto všetkým poďakovať za ich vyjadrenia i uznanie a súčasne vysloviť presvedčenie, že časopis KARIÉROVÉ PORADENSTVO V TEÓRII A PRAXI tu bude aj o ďalších desať rokov ☺.

**Helena Košťálová, EKS kurzy:**

Jsem kariérová poradkyně. Abych mohla svou milovanou práci naplňovat, potřebuji několik věcí:

- Udržovat si přehled o novinkách v oboru
- Informovat o tom, co dělám
- „Provokovat“ kolegy z oboru k hledání přesahu až k proměnám společnosti

*Kariérové poradenstvo v teórii a praxi* je mi v tom skvělým spojencem. Vážím si tolerance, díky které jsou společně prezentovány zprávy z akademického světa, výzkum i praktické příspěvky, což pomáhá vnímat příběh kariérového poradenství v souvislostech. Současně chápu časopis jako most česko-slovenské spolupráce. Díky za to. Máme (a budeme mít) hodně společného. Připíjím ke „kulatým narozeninám“ a těším se na další společná léta.

**PhDr. Lepeňová Darina**

Vysoko si cením odborné periodikum *Kariérové poradenstvo v teórii a praxi* – v minulosti nám také periodikum velmi chýbalo. Problematika kariérovej výchovy a kariérového poradenstva (predtým „profesionálna orientácia“ a „poradenstvo v profesionálnom vývine“) nebola v minulých rokoch primerane odborne doceňovaná, priam bola podceňovaná a často sa zamieňala za „nábor“ do spoločensky preferovaných povolání. Vysoko oceňujem nevyhnutnosť multidisciplinárnej spolupráce pri efektívnej kariérovej výchove a poradenstve, ktorá sa v časopise prezentuje. Veľmi dôležitá je aj výmena skúseností so zahraničnými kolegami, osobitne z Českej republiky.

Prajem mladým kolegom, aby sa problematike komplexne odborne venovali (multidisciplinárne, a to nielen teoreticky, ale aj prakticky), s primeranou inštitucionálnou podporou systematického aplikovaného výskumu. Potrební sú špecialisti jednak na problematiku kariérového poradenstva pre dospelých, jednak na problematiku kariérovej výchovy a kariérového poradenstva pre deti a mládež (a ich rodičov) pri rozvoji ich sebapoznania, poznania svojich „silných“ a „slabých“ stránok, pri rozvoji primeraných študijno-profesijných záujmov, kľúčových kompetencií, pri ich študijno-profesijnej orientácii. Rovnako dôležité je zabezpečiť pre mladých ľudí ich systematické a veku primerané spoznávanie sveta práce, zážitkové učenie pri oboznamovaní sa s povolaniami, zamestnaniami, s pracovnými činnosťami (aké sme obdivovali na našich návštevách vo vyspelých krajinách EÚ), ich prípravu na vstup do sveta práce. Je to nevyhnutné v záujme ich budúcej spokojnosti, úspešnej spoločenskej integrácie, ktorej podmienkou je úspešné uplatnenie sa na trhu práce.

Dúfam, že tieto aspekty bude reflektovať periodikum *Kariérové poradenstvo v teórii a praxi* aj v ďalších desaťročiach.

**PhDr. Marta Hargašová, CSc.**

V mori recyklovaných nápadov, rôznych produktov grantových projektov, reštartovaných a padajúcich koncepcií, búrlivých aj formálnych diskusií triešiacich sa o útesy inštitucionálnej zotrvačnosti svieti ako jasný maják už desať rokov časopis „Kariérové poradenstvo v teórii a praxi“ a pokúša sa navigovať ľudí k zmysluplnej spolupráci. Ako kultivovaný priateľ, rozhľadný mentor umožňuje všetkým odborníkom z oblasti zamestnanosti, vzdelávania, NGO, praktikom aj teoretikom, vyjadrovať sa k aktuálnym otázkam kariérového poradenstva vo všetkých fázach života súčasného človeka. Vďaka orientácii iniciátorov je duch časopisu kooperatívny, veľkorosý, problémy a prístupy sa vnímajú v širšom kontexte nielen európskom ale aj vedeckom.

V súčasnosti, keď informačné technológie lámu civilizáciu, keď dochádza k zásadným zmenám na trhu práce, v zamestnávateľských praktikách, požiadavkách na zamestnancov a podnikateľov je veľa nejasností aj vo vzdelávaní. Nie je jednoduché odpovedať na otázky ako pripraviť mladých ľudí na povolania, ktoré ešte neexistujú alebo naopak, prečo školy pripravujú študentov na povolania, ktoré nebudú nikdy vykonávať, lebo zanikajú alebo ich ani vykonávať nechcú. Preto prejem časopisu, aby využil všetky možnosti a prispel k utváraniu nového obsahu a foriem kariérovej výchovy a kariérového poradenstva v školskom prostredí. Aby sa žiaci neidentifikovali len s tým, že sa stanú flexibilnou silou na trhu práce a na škole, ktorú absolvujú, aj tak nezáleží, ale mali možnosť pochopiť princíp sebarozvoja, sebamanžovania a zvoliť si odbory prípravy v súlade so sebou a pravdepodobnou budúcnosťou, v ktorej sa budú schopní flexibilne realizovať.

**Iva Kirovová, Katedra managementu, EkF (VŠB-TU Ostrava)**

Nápad a iniciatívu k založení časopisu KPJ hodnotím jako jedinečný počin. A nezůstalo pouze u počinu, u jednorázové akce z r. 2012, kdy vyšlo nulté číslo. V r. 2021 si můžeme už listovat v 19. čísle. Zakládající členové redakční rady, Štefan Grajcar a Lenka Beková dokázali, díky své erudici, zájmu a přesvědčení o potřebě existence odborného časopisu zaměřené-ho na problematiku rozvoje kariéry a kariérového poradenství, získat další spolupracovníky a také čtenáře. Přínos časopisu nejen pro odbornou veřejnost je nesporný. Časopis seznamuje prostřednictvím článků, recenzí publikací, rozhovorů a dalších příspěvků s děním, trendy, akcemi a událostmi v oblasti kariérového poradenství, kariérového vzdělávání a rozvoje kariéry na Slovensku, v České republice i v dalších zemích. Je důležité zdůraznit vysokou odbornou úroveň časopisu, která ale zároveň není bariérou pro zájemce o danou oblast.

Další silnou stránkou časopisu je jeho dostupnosť (e-časopis), bezplatný prístup, pestrosť a zaujímavosť príspevků, mezinárodný aspekt ako i "osveta" nabízená všem čtenářům. Časopis podporuje zájem o práci v oblasti kariérového poradenství, kariérového vzdelávání a kariérového rozvoje, prispívá k rozvoji uvedených „oblastí“, facilituje sdílení zkušeností, rozšiřuje obzory svým čtenářům o nové dimenze. Časopis vyplnil mezeru, chybějící odborné informační zdroje z již zmíněných odborných oblastí. Dlouhodobě poskytuje inspiraci, poukazuje na variabilitu přístupů a metod kariérového poradenství, na jeho přesahy s dalšími tématy a problematikou. Za nejdůležitější osobnost spjatou s časopisem považuji Štefana Grajcara, tomu patří i moje poděkování s přáním zdraví a štěstí ve všech sférách života, včetně neutuchající motivace nejen v působení časopisu.

### Ladislav Ostroha, Euroguidance centrum Slovensko



Časopis "Kariérové poradenstvo v teórii a praxi" vnímam ako mimoriadne dôležitý počin, a to obzvlášť s ohľadom na to, že kariérové poradenstvo ako vedný odbor zatiaľ nemá na Slovensku akademickú tradíciu. Predstavuje príležitosť pre výskumníkov i praktikov zo Slovenska i Česka konfrontovať svoje poznatky a skúsenosti so zvyškom poradenskej komunity, a tým kultivovať diskusiu o kariérovom poradenstve a prispievať k jeho profesionalizácii. Pre čitateľov zase predstavuje príležitosť dočítať sa o moderných trendoch v kariérovom poradenstve na jednom mieste, v článkoch od overených a kvalitných autorov z akademického prostredia i priamo z praxe. Časopis vnímam ako jednu z najdôležitejších aktivít Euroguidance centra na Slovensku a jeho zveľaďovanie patrí medzi priority centra aj do budúcnosti. V tomto ohľade obzvlášť oceňujem prácu Štefana Grajcára, ktorý je z pozície hlavného redaktora časopisu zárukou, že každé z doterajších 20 čísiel časopisu má mimoriadne kvalitný a pestrý obsah.

### Tomáš Šprlák, Conseil en évolution professionnelle), CIBC 54, Francúzsko



Za posledných desať rokov sme svedkami veľkého kvantitatívneho aj kvalitatívneho pokroku v praxi kariérového poradenstva na Slovensku. Na angažovanosť odbornej komunity, motiváciu zlepšovať sa, hlad po nových metódach a zdieľaní dobrej praxe sme si možno tak zvykli, že sa nám zdá pozoruhodná až pri pohľade zo zahraničia, kde dobre etablované a štedro financované služby kariérového rozvoja produkujú odborne zdatných, ale niekedy „rutinierskych“ poradcov. Časopis Kariérové poradenstvo v teórii a praxi je nenahraditeľnou platformou pre kryštalizáciu tejto pozitívnej energie. Kritická reflexia praxe prostredníctvom konfrontácie s existujúcimi teóriami a výskumami v oblasti rozvoja kariéry a samotná výskumná činnosť zostávajú ale naďalej skôr vzácnosťou a je



dobré vedieť, že v časopise človek spoľahlivo nájde všetko, čo sa v tomto smere doma deje. Za to patrí tímu nadšencov okolo časopisu veľké uznanie. Aby bolo takéhoto obsahu v časopise čoraz viac - to by mohlo byť naše spoločné pranie a úloha na ďalších 10 rokov.

### Kariéroví poradci KCVJŠ Plzeň – Info Kariéra<sup>1</sup>



Myslíme si, že je to jediný časopis venovaný tématu kariérové poradenství v ČR a zaplatpánbu za něj. Má vysokou odbornou úroveň a jde s dobou, sleduje a upozorňuje na aktuální témata a dění v kariérovém poradenství. Pro nás pro všechny kariérové poradce Info Kariéry je to jeden ze zdrojů profesního rozvoje. Také v tomto ohledu věříme, že si časopis v

budoucnu zachová tuto pozici a pomůže v marketingu a propagaci tématu kariérové poradenství nejen u odborné veřejnosti, kariérových poradců, ale i u návazných profesí, které sdílí stejný cíl a podporují široké spektrum cílových skupin kariérového poradenství. Přispět by k tomu mohla společenská poptávka po službách kariérových poradců, otázky ohledně forem kariérového vzdělávání v rámci školního kurikula i přirozená potřeba profesní kultury a neustálého rozšiřování obzorů v rámci témat i lidí, kteří je přinášejí. Držíme palce a netrpělivě čekáme na další nášup.

### Martin Martinkovič, predseda Združenia pre kariérové poradenstvo a rozvoj kariéry



Časopis prináša čitateľovi vždy najaktuálnejšie informácie z poľa kariérového poradenstva a rozvoja kariéry. Vydávanie časopisu nám môžu v dobrom závidieť aj krajiny, ktoré majú v tejto oblasti oveľa väčšie kapacity. Preto si myslím, že bez osobného vkladu Štefana Grajcára by vydávanie časopisu už bolo možno aj minulosťou. Vždy keď som si časopis otvoril, bol som milo prekvapený jeho rozsahom a variabilitou príspevkov. Časopisu prajem ďalšiu úspešnú desaťročnicu. V post-pandemickej realite budú informácie z oblasti kariérového poradenstva dôležitejšie ako nikdy pred tým.

<sup>1</sup> Info Kariéra (součást KCVJŠ Plzeň) nabízí kariérové poradenství školám a široké veřejnosti jako kvalitní a dostupnou službu, která napomáhá celoživotnímu rozvoji osobnosti. Pomáhá klientům orientovat se a rozhodovat v otázkách vzdělávání, volby povolání či zaměstnání, profesního růstu a osobního a sociálního rozvoje. [www.infokariera.cz](http://www.infokariera.cz)

## Eva Uhríková, Výskumný ústav detskej psychológie a patopsychológie



Vydávanie časopisu Kariérové poradenstvo v teórii a praxi bol skvelý nápad ľudí, ktorým v čase jeho vzniku záležalo na rozvoji kariérovej témy na Slovensku. Viem, že svoje úsilie dávajú zo srdca, s nadšením a asi práve preto vzniká také vynikajúce dielo. Veľmi som sa tešila ich počinu a stále sa viac a viac sa skláňam pred kvalitnou prácou redaktorov, autorov príspevkov a všetkých ľudí, ktorí sa podieľajú na zrode ďalšieho a ďalšieho čísla. Posledných 10 rokov vnímam ako kľúčových pri rozvoji a podpore komunity odborníkov v oblasti kariérovej výchovy, poradenstva a vzdelávania. Časopis je nezastupiteľnou oporou pre rozvoj mnohých relevantných ľudí v tejto oblasti, zároveň rozširuje obzor a inšpiruje širokú nielen odbornú verejnosť. Zvyšuje kredibilitu a dôveru v schopnosti aktérov v oblasti KP a zreteľne ohlasuje dôležitosť kariérovej témy v živote človeka. Prajem časopisu veľa spokojných čitateľov, autorom veľa síl a radosti z úžasného dopadu svojej práce. So záujmom sa teším na ďalšie čísla v novej dekáde ☺.

## PhDr. Mária Zvariková, predsedníčka Asociácie vysokoškolských poradcov Slovenska

Časopis bol a je príjemným a inšpiratívnym čítaním. Vznik tohto časopisu bol krok, ktorý mal veľký význam. Jeho jedinečný prínos vidím najmä v dvoch charakteristikách: 1/ Založením tohto časopisu vznikol priestor ľahko dostupný všetkým záujemcom o problematiku kariérového poradenstva, keďže „Kariérové poradenstvo v teórii a praxi“ je e-časopis. 2/ Tou druhou veľmi dôležitou charakteristikou tohto časopisu je nadrezortný a multidimenzionálny prístup k jeho obsahu od začiatkov, ktorý veľmi oceňujem.

Tí, ktorí v tejto oblasti boli a sú činní, už 10 rokov majú vďaka tomuto časopisu okrem iného možnosť byť informovaní o dianí v oblasti kariérového poradenstva doma aj vo svete. A vďaka kvalite príspevkov časopis ponúka aj možnosť informálne sa vzdelávať, a to tak vo vzťahu k teórii ako aj k praxi kariérového poradenstva. Osobitne oceňujem prehlbujúci sa záber jednotlivých čísel a neutíchajúcu snahu o komplexný prístup ku kariérovému poradenstvu vrátane medzinárodnej dimenzie.

Budúcnosť je zdá sa stále menej predvídateľná, a tak želim redakcii a prispievateľom, autorom, aby dokázali udržať palec na pulze dňa. Editorovi p. Štefanovi Grajcárovi, ktorý je hnacou silou časopisu od jeho vzniku, želim pevné zdravie a neutíchajúci entuziazmus – a posielam veľké ďakujem.



**Mária Jaššová, Výskumný ústav detskej psychológie a patopsychológie**

Vydávanie časopisu KP v teórii a praxi pokladám stále, aj po 10 rokoch jeho existencie, za prejav veľkej odvahy a odhodlania jeho tvorcov. Odvahy preto, lebo si ešte dobre pamätám napätie pred vydaním každého čísla, či bude dostatok príspevkov a či sa číslo stihne vydať načas. A odhodlania preto, lebo napriek chýbajúcemu akademickému a vedeckému zázemiu kariérového poradenstva na Slovensku, sa darí postupne, rok za rokom, zvyšovať kvalitu príspevkov, rozrastá sa počet prispievateľov a z časopisu sa už stal etablovaný zdroj informácií a inšpirácií pre kariérových poradcov. Od založenia časopisu sa menili jeho redaktori, grafika i spôsob zverejňovania príspevkov, no stabilnou istotou zostáva jedno meno – PhDr. Štefan Grajcár, bez ktorého by časopis – dovoľím si napísať bez preháňania a s plnou vážnosťou – nedosiahol na svoju desaťročnicu. Odhadnúť budúcnosť časopisu si aktuálne netrúfam, ale želala by som mu, aby úspešný rozbeh pokračoval nemenej úspešným ďalším desaťročím. Čo však viem úplne zreteľne, je, že aktuálne jubileum je jedinečnou príležitosťou poďakovať pánovi Grajcárovi za jeho trpezlivosť, entuziazmus a energiu, ktorú do vydávania časopisu od začiatku vkladá.

Zostavil: Štefan Grajcár, december 2021

# CAREER MAP (MAPA KARIER) – A FREE CAREER COUNSELLING WEB APPLICATION

Urszula Leszczyńska & Career Map team

## Abstract:

Career Map (Mapa Karier) – <https://mapakarier.org/> – is a Polish free career counselling web application whose aim is to provide support for children and teenagers, as well as for educators, teachers, career counsellors and parents who work with young people, as for career guidance and counselling. The Career Map project was launched in September 2017 and has been developed by Katalyst Education charity<sup>1</sup>. The aim of Katalyst Education is to provide equal educational opportunity via free, open resources. Career Map is in line with this mission: it is a free-of-charge tool available for anyone; all materials displayed in the web application and published under the aegis of Career Map are shared as open-source resources. The aim of Career Map is to support children and youth in expanding their knowledge about the labour market and the world of professions, to find ways to practice and develop their soft skills and to prepare them for the future in their personal and professional life. The tool is based on real data from scientific reports, EU occupational materials and official documents and requirements of Polish Ministry of Labour, which makes it up to date and reflecting the current situation on the labour market as closely as possible. The tool involves descriptions of the labour market and various professions, and it tackles topics related to the field of work. Career Map makes use of different ways to present the content, according to the age and profile of the user of particular sections, i.e. interactive City of Professions for younger children, Career Paths cards for teenagers, resources and webinars for teachers, educators and career counsellors, etc.

**Keywords:** career counselling, career guidance, education, web application

## Introduction

This paper presents an interactive online tool for career guidance counselling, i. e. Career Map (*Mapa Karier*)<sup>2</sup>, an educational project developed by Katalyst Education charity. The paper outlines the origin and theoretical background of Career Map, describes its general aim and the target group of the tool, as well as looks at how the tool is advised to be used, and how it is actually used and received by its target group.

CAREER MAP (*MAPA KARIER*) is a free career counselling web application developed by Katalyst Education charity. It has been in use since 2017, when it was launched, and since then it has been developed, adapted to the needs of our users and is still expanding its resources and content.

---

<sup>1</sup> <https://katalysteducation.org/>

<sup>2</sup> <https://mapakarier.org/>



Fig. 1. Career Map landing page

All data displayed in Career Map is up to date and reflects the current situation on the labour market, both in Poland and worldwide. We also include predictions about the labour market and jobs that might emerge in the future. Thus, we want to achieve our objective of preparing youngsters for their professional life in the future in the ever changing world. In order to keep Career Map up to date and reflecting the current trends and state of the world of work, we base our content on scientific data, reports about career trends around the world, statistics of the Polish Office of Statistics and the Ministry of Labour.

The tool is used all around Poland and is one of the most popular career guidance resources in the country. We reach all Polish regions and address both individuals and institutions, i.e. schools, psychological centres, career counselling centres, etc. The content, however, is also very easily translatable by Google Translator, which makes it possible to use it in English as well.

### Theoretical background

The creation of Career Map has been based on current research stating that it is crucial not to choose a career for children too early in their development (Mühlenweg, 2007; Piopiunik, 2013) and that career preferences tests are not relevant when done at the age of below 14-15 years old (Douglas Low, et al., 2005; Earl, Iskandar, & Elizondo, 2019; Greve & Seidel, 2014; Tracey, 2002). The description and way of presenting professions in the tool are also adapted to address mechanisms of career path choices (e.g. gender stereotyping and social stereotyping) while promoting inclusion and diversity, inspired by Linda Gottfredson's theory of circumscription and compromise (Bajcar, et al., 2006; Chambers, et al., 2018; Ertrachter Brimmer, 2017; Wojtasik, 2005). Finally, Career Map highlights the importance of educating young people about "jobs of the future", i.e. the innovative ones which are not so well known now, but are getting more and more popular (Bakhshi, et al., 2017; Manyika, 2017; World Economic Forum, 2018).

The creation of Career Map coincided with including general career education in the official school curriculum by Polish government in 2018. Since then, pupils and students at Polish schools have to receive general career education in preschool and grades 1-6; general career education and 10 hours obligatory career counselling in grades 7-8 and high school. Despite the change in

the curriculum, schools were not prepared to provide general career education for pupils and students due to a lack of experience and resources (CEDEFOP, 2017; Podwójcic, 2015). An absence of guidelines and resources on how to include this topic in the official school curriculum was covered by the Career Map tool which, since then, has addressed the needs of teachers and career counsellors at schools, based on research on how to introduce career counselling at preschool and at early grades of primary school (Cahill & Furey, 2017; Kashefpakdel, Percy, & Rehill, 2019; Watson & McMahon, 2016).

All the information concerning the job market in Poland, as well as the details about each profession, have been researched and prepared according to data provided by Statistics Poland (Główny Urząd Statystyczny), Polish Ministry of Labour and European Union occupational materials.

### **Career Map objective**

The aim of the Career Map web application is to broaden young people's knowledge about the job market and various professions and career paths in an appealing and interactive way. Children know little about the job market and teenagers often feel anxious about their professional future due to the social pressure to choose an occupation that would match their competences in the best way possible. Career Map addresses these needs by supporting young people in the process of discovering career and education paths and different professions. The website offers currently 620 different job descriptions adapted for youngsters and their educators (and each month we add 10-15 new occupations). The base is continually updated, based on observations of the job market and newly appeared occupations, and, at the same time, on our already planned development of the web application.

Through the approach of keeping options open, Career Map also aims to make young people perceive career as a dynamic process of constant learning and discovering oneself, as well as staying open for change in their career path. The end objective of Career Map is to help young people make smart educational choices. However, the tool does not envisage to make young people choose a specific career, i.e. the web application does not contain any competence or preference tests. Quite the opposite, the aim is to create a space for young people to explore the job market, to keep options open, i.e. to explore various alternative education paths leading to different occupations, until young people are ready for decisions. Thus, the objective of Career Map is to raise youngsters' awareness of the full spectrum of opportunities available on the job market, as well as of the range of alternative education paths leading to each profession.

Youngsters often lack knowledge about less-known professions which are often rewarding or highly demanded. Their career choice is also heavily influenced by gender stereotypes. Moreover, they usually lack knowledge about alternative education paths which lead to getting a certain job or they believe that some competences are connected solely to a specific set of occupations. By exploring job descriptions and workplaces, users can better understand what various jobs involve (required education and its alternatives, tasks performed, competences used, etc.). Apart from making it possible for young people to explore the job market on their own, the

aim of Career Map is also to support teachers and career counsellors at schools to cover the topics of career counselling curriculum, career choices, job market and job opportunities in an appealing and interactive way.

Another important objective of Career Map is to raise young people's awareness of the importance of education and all subjects at school. Job descriptions include information about education paths which need to be followed in order to perform a certain profession, as well as competences and school subjects that are essential to gain those. Career Map especially stresses the importance of STEM education, which constitutes an important part of education nowadays, since it prepares young people for the job market of the future which is said to favour STEM competences. Thus, this tool raises youngsters' awareness of the requirements of the job market and, at the same time, encourages them to learn and improve their competences in STEM subjects, towards which students are often discouraged due to the difficulties linked to those subjects.

### **Target group**

The mission of Career Map is to support young people (children and teenagers) in exploring opportunities in the job market and getting to know more about professions and available education paths which lead to them. Thus, the main target group is young people (aged 5-19 years old) who, as indicated by research, do not have enough knowledge about the job market. Users can explore Career Map on their own or they can be supported by adults, i.e. their parents, as well as teachers and school career counsellors, who constitute the second target group of this educational tool. Teachers can use this tool as a database of information about the job market presented in an attractive form for young people. They can also use Career Map to talk with youngsters about career and competences, as well as use the resources available on the website to support their classes and activities. We also organise webinars and publish articles on our Blog addressed to parents and school tutors. In this way, we aim to support them with tackling topics related to career, world of work and skills development.

Thus, by addressing Career Map to various target groups – children, youth and adults and professionals of different profiles working with children and youth and adapting the content presented to the particular group, we want to accomplish our mission of expanding youngsters' knowledge about the world of professions. Directly and indirectly, we want to prepare them to enter adulthood and the reality and dynamics of the ongoingly changing labour market, by enhancing their skills such as flexibility and adaptability.

### **Career Map**

#### Content

The Career Map web application offers a number of features:

- City of Professions (*Miasto zawodów*)<sup>3</sup> – for 5+ year-old audience;

---

<sup>3</sup> <https://mapakarier.org/city>

- Career Paths with job descriptions (*Ścieżki kariery*)<sup>4</sup> – for 13+ year-old audience;
- Ideas for lessons (*Pomysły na lekcje*)<sup>5</sup>, i. e. online and printable resources (job cards, games, lesson plans, etc.);
- Blog<sup>6</sup>.

Moreover, the Career Map project does not exclusively involve the web application only. Within the project, we also provide resources published externally from the Career Map website:

- the Career Map YouTube channel<sup>7</sup> - where we publish past webinars and conferences;
- #ZawodowyStream<sup>8</sup> (# *Live Stream of Professions*) YouTube channel – where we organise live streamings about specific professions.

### CITY OF PROFESSIONS (*MIASTO ZAWODÓW*)

This tool is a colourful, playful and interactive map of a fictional city. It is addressed to younger users of the Career Map tool, i.e. children aged 5-13 years old. They can explore the city and, by clicking on different places in the city landscape, check what jobs are available in particular buildings and areas. They can read an easy to follow description of each occupation, illustrated by a profession avatar and combined with information about statistics concerning the job, an example education path that leads to this profession, what school knowledge and skills are essential to perform this job, etc.; all information and the language used to present it are adapted to the target audience of the tool. The descriptions are available in a text form, as well as an audio (voice over).

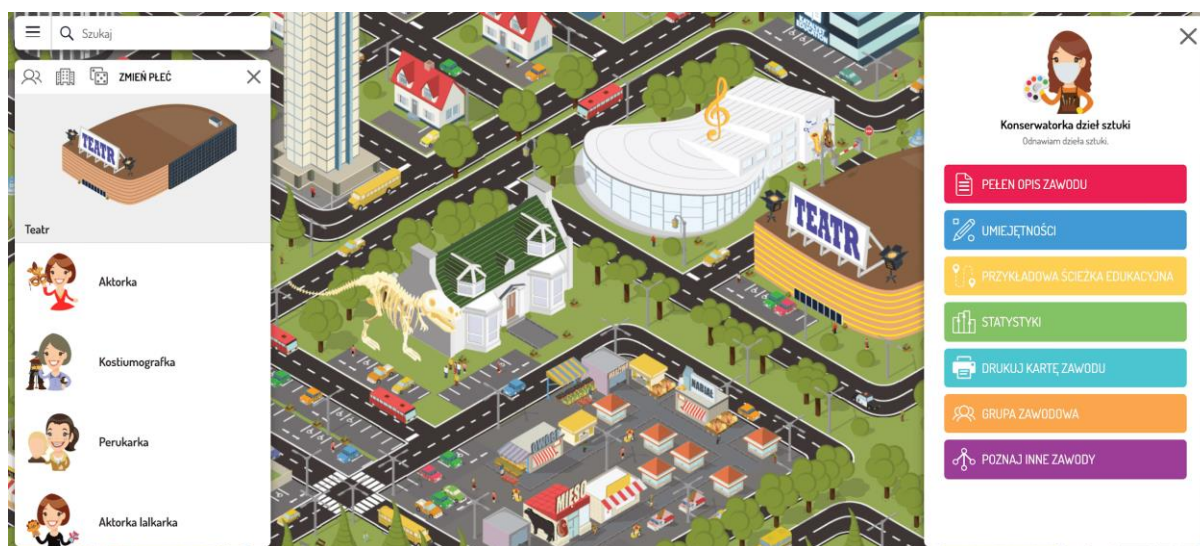


Fig. 2. City of Profession cityscape

<sup>4</sup> <https://mapakarier.org/paths>

<sup>5</sup> <https://mapakarier.org/inspirations>

<sup>6</sup> <https://mapakarier.org/blog>

<sup>7</sup> <https://www.youtube.com/MapaKarier>

<sup>8</sup> <https://www.youtube.com/ZawodowyStream>



Apart from navigating around the city, it is also possible to directly browse professions and workplaces (there are over 160 of them), which allows the user to easily find a specific occupation they are looking for.

When reading a description of a job, the application suggests also other occupations linked to this one (e.g. law specialists when reading about the lawyer), including a list of other jobs that might be interesting for the user. Thus, Career Map enhances exploration of the job market and makes youngsters discover jobs they know little about.



Fig. 3. City of Professions: What skills are important (and why) in the Greenkeeper's occupation?

City of Professions also allows the user to change the gender of professions, which counteracts stereotypical thinking about certain jobs. Moreover, there is also a feature which makes it possible to draw a random profession and explore it by reading its description, finding it in the cityscape and checking other jobs that are related to it.

### CAREER PATHS (*ŚCIEŻKI KARIERY*)

This tool is addressed to slightly older children (i.e. teenagers) who want to know more about specific occupations. It is a more than 620 profession cards which can be easily filtered and sorted. Each card presents a detailed description of a profession, illustrated by a photo, containing information about job market requirements in order to perform this job, example education path with its alternatives, competences and the character of the work, etc. There is also a feature allowing the user to discover other jobs, i.e. a list of similar professions or the ones linked to the one being explored.

Mapa Karier

Ścieżki kariery

ZMIEN PLEĆ SORTOWANIE FILTROWANIE FILTR PREFERENCJI

Nowy Inżynier audiowizualny

Nowy Pielęgniarka opieki długoterminowej

Nowy Cyfrowa krawcowa

Nowy Zakonnica

Nowy Przedstawicielka medyczna

Nowy Biolożka molekularna

Balsamistka

Specjalistka ds. e-commerce

Fig. 4. Career Paths: Female version

Mapa Karier

Ścieżki kariery

ZMIEN PLEĆ SORTOWANIE FILTROWANIE FILTR PREFERENCJI

Nowy Inżynier audiowizualny

Nowy Pielęgniarz opieki długoterminowej

Nowy Cyfrowy krawiec

Nowy Zakonnik

Nowy Przedstawiciel medyczny

Nowy Biolog molekularny

Balsamista

Specjalista ds. e-commerce

Fig. 5. Career Paths: Male version

Moreover, the tool displays statistics concerning each job (e.g. typical salary, education length); for most professions, the users can also see how the market demand for the occupation has changed in recent years, helping them understand what the future may hold for each career.

Inżynier górnictwa odkrywkowego

Organizuję i nadzoruję pracę w kopalni odkrywkowej.

Zmień płeć

Drukuj kartę zawodu

Skopiuj adres zawodu

Fig. 7. Career Path for the "mining engineer", female version



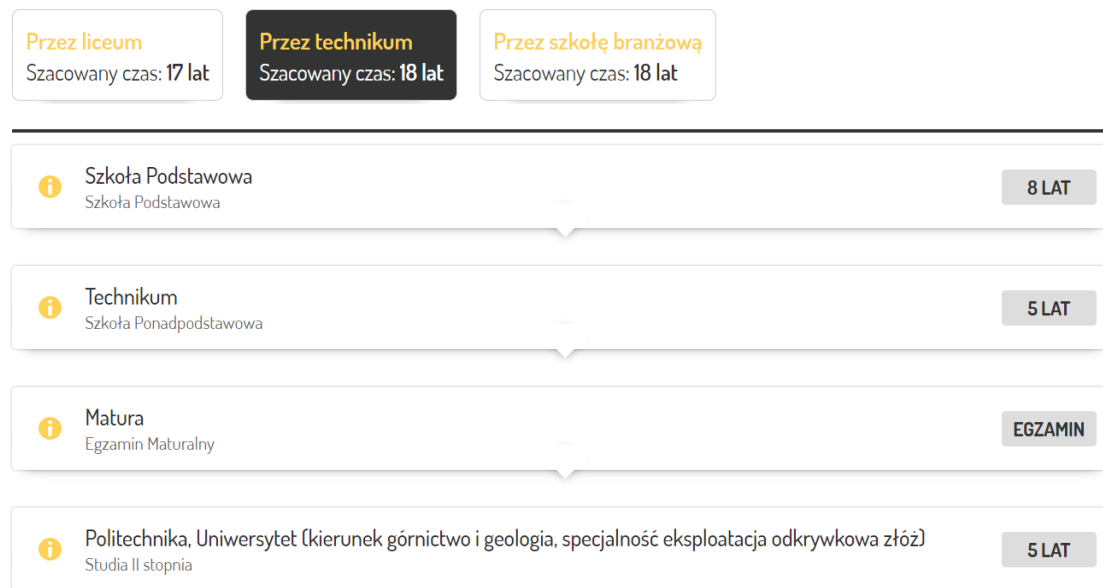


Fig. 8. One of the educational paths for “mining engineer”

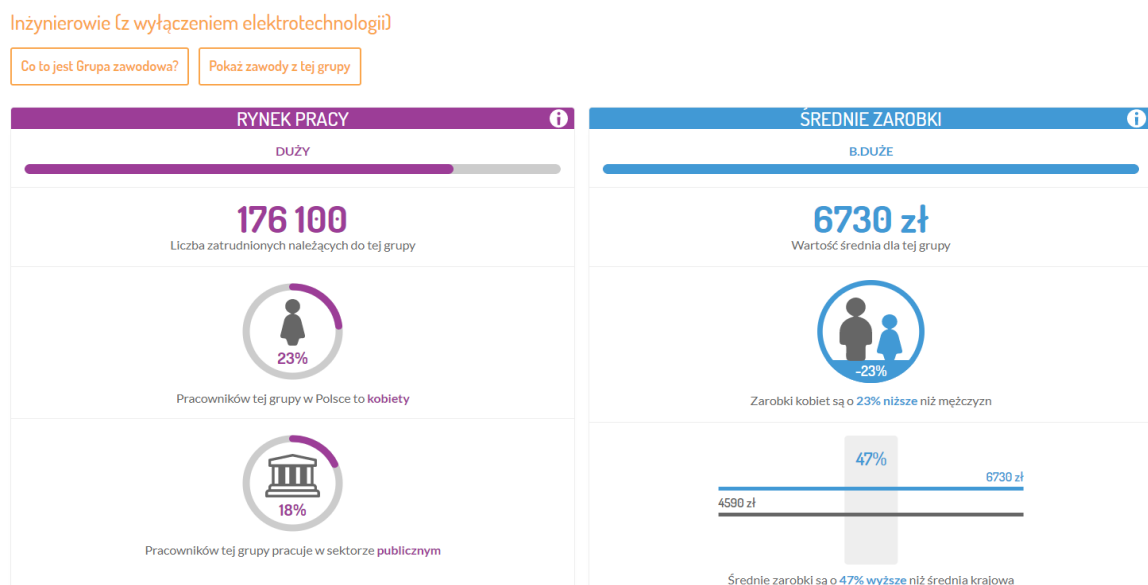


Fig. 9. Statistics view for engineers

The tool features an advanced filtering and sorting system. Results can be filtered according to the branch of industry, work environment, key school subjects essential for a particular profession, etc. They can be sorted according to the education length, salary, job market demand, etc. or they may be sorted randomly. Thus, it is possible to, for instance, look for jobs in a specific field, jobs for those who like to work with people, the ones where the mathematical competences are crucial, “jobs of the future.” Recently (2021), we have launched a new feature called “Filter of Preferences”. It is an advanced filtering system that makes it possible to filter professions in Career Map according to various criteria such as: scope of activities, school subjects needed to do a job, usual working hours, level of physical effort, work environment, etc. The user starts with all the

criteria maximized and all the elements checked and they can uncheck and modify their choice, observing at the same time how their choices change, limit or enhance the range of jobs that they can do in the future. After completing all the choice criteria, the user can see professions displayed according to the percentage of how they match with their choice.

**Czynności zawodowe** ×

Co chciałbyś robić w pracy? Jak wyobrażasz sobie swoje codzienne zadania zawodowe? Poniżej znajduje się lista różnych czynności zawodowych. **Oznacz te, które zdecydowanie odrzucasz.**

- Analizowanie danych liczbowych
- Wykonywanie pomiarów
- Kierowanie pojazdami
- Leczenie
- Niesienie pomocy potrzebującym
- Pielęgnowanie urody
- Opiekowanie się ludźmi

Fig. 10. Filter of Preferences

“Jobs of the future” are professions specially marked in the set. They constitute professions that have not been very well known or popular until now, but the job market predicts that they might become crucial and highly demanded in the future, e.g. HR Business Partner, Travel Tester, Privacy Broker, Teletutor, End of Life Planner, CyberCity Analyst, Sketchnoter.

Finally, the Career Paths module offers a feature to “roll the dice,” which allows the user to display a random job, as well as a feature to change the gender of professions, which again, as in City of Professions, counteracts stereotypical thinking about certain jobs.

### IDEAS FOR LESSONS (*POMYSŁY NA LEKCJE*)

This is a subpage containing educational materials that can be used by teachers and career counsellors at school for individual or group work with their students. The resources cover the topic of career counselling, the job market, competences and skills, self-discovery, etc. All materials can be printed and used under Creative Commons licenses. They include educational games, lesson plans, advice, ideas to use various educational resources, etc.

### BLOG

The Blog section encompasses a set of constantly updated articles about career counselling, education, ideas on how to introduce career education at school, etc.

## **CAREER MAP YOUTUBE CHANNEL**

The channel offers all past webinars and conference presentations organised by Katalyst Education within the Career Map project. As we want to make our content as accessible as possible, we organise online training sessions and webinars free of charge and we publish them afterwards on the YouTube channel. In this way, we want to reach a maximum number of teachers, educators and career counsellors, i.e. the primary target group of the Career Map YouTube channel.

The videos concern topics strictly related to the Career Map web application (e.g. how to use the tool with children and teenagers of different age) and any topics within the scope of career counselling and the world of professions and labour market (e.g. jobs of the future, soft skills development, etc.). Nevertheless, even when tackling more general topics, we always present them from a certain point of view, i.e. so that teachers and educators can use the acquired knowledge in their work with young people.

## **#ZAWODOWYSTREAM**

Although this YouTube channel is a separate one, it still belongs to the Career Map project and its content is communicated through the tool and within our community.

Within the #ZawodowyStream project, we organise free-of-charge online live meetings with representatives of specific professions. We address the meetings to young people (with focus on high school students who start thinking about careers and choosing further education).

#ZawodowyStream meetings have a form of an interview with two representatives of a given occupation or two persons working in different professions but within the same business or industry. We prioritize diversity, i.e. on each live stream we try to involve a woman and a man (in order to promote equality in jobs) who undertake various tasks, even in the scope of the same occupation (in order to show how diverse the field is and how many opportunities it provides). We have already organised live streams with, among others, people working in humanitarian aid, specialists from the space industry, physiotherapists and representatives of the film industry.

Thanks to the #ZawodowyStream live sessions, youngsters can discover the presented occupations, get to know its light and dark side, become aware of the importance of particular school subjects in the future, realise what competencies are needed in order to do a given job. Thus, #ZawodowyStream lies along the mission and the aim of the Career Map project, i.e. it promotes life-long learning, competencies development, becoming aware of the world of professions, etc. It also makes it possible to address directly young people's needs to discover particular jobs or business and industries.

## **Use**

All materials offered on the website can be used in various ways, at school, at home, individually or in a group. By organising training and workshops on its use, Katalyst Education ensures that educators know how to take advantage of the potential of this tool and are able to spread these

competences among their colleagues in order to reach the most considerable number of teachers, career counsellors and youngsters.

As we aim to make education and career counselling accessible for everyone, the Career Map web application is designed so as it is easy to use, available on any digital device and free of charge. To access Career Map, one should type *www.mapakarier.org* in the URL bar. All resources are available there for free. There is no need to log in on the website and there are no preliminary conditions to use the tool.

In order to monitor the use of the web application and draw conclusions as for how users take advantage of the tool, we constantly collect data about the traffic on the website and we also ask the users for their feedback every time we introduce a new feature. In this way, we can observe what is the most common way users go through the content on the website and we can introduce modifications and draw conclusions on future improvements of the tool.

### **Feedback and communication with users**

For the Career Map project, it is extremely important to collect feedback from our users. We constantly adapt and modify the web application and all activities within the project in order to make the user experience as good and useful as possible.

The Career Map tool features a Feedback section, where its users can communicate any idea, comment, etc. to the team, who is always ready and willing to improve the quality of the tool. We also communicate with our users in the community on social networks, where we promote our activities and new features of the web application

Finally, whenever we introduce any new feature, we firstly publish it in a *beta* version (parallelly to the main Career Map website), where users are able to try out the new feature and give us feedback about it. Then, before launching the feature on the main version of the website, we analyse the feedback and adapt the extension or changes so as to address the needs of the user.

"It's a real pleasure to use your internet site. We've spent the whole hour with the kids from 7<sup>th</sup> grade to go through different professions. Time was not enough to look at all of them, but the students were just glued to the screen. Now I'm looking for fresh inspirations on your site."  
Justyna Janik, Complex of Schools im. Bohaterów Akcji V2 in Sarnaki, Mazovian Voivodeship

"Career Map is a fantastic tool for every counsellor working with kids in elementary school. Very interesting content, great ideas for lessons. I use your scenarios also during advisory classes."  
Agnieszka Bachusz, Primary School in Siedliska, Subcarpathian Voivodeship

"In my opinion, the Career Map is one of the best, available for general use, ways to look for your future job. I always lacked a resource where I could find workplaces together with job requirements, salaries and other important data which is easily forgotten by young people. I think that it can help many future high school graduates who are uncertain about their future and about what they want to do in life." Kaja Wawer, pupil

## References

- Bajcar, B., Borkowska, A., Czerw, A., Gąsiorowska, A., & Nosal, C. S. (2006). *Psychologia preferencji i zainteresowań zawodowych: Przegląd teorii i metod*. Warsaw: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej.
- Bakhshi, H., Downing, J. M., Osborne, M. A., & Schneider, P. (2017). *The Future of Skills: Employment in 2030*. London: Pearson and Nesta.
- Cahill, M., & Furey, E. (2017). *The Early Years: Career Development for Young Children — A Guide for Educators*. Toronto: CERIC.
- CEDEFOP. (2017). *Cedefop European public opinion survey on vocational education and training*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Chambers, N., Rehill, J., Kashefpakdel, E. T., & Percy, Ch. (2018). *Drawing the Future*. (Education & Employers Research). London: Education & Employers.
- Douglas Low, K. S., Yoon, M., Roberts, B. W., & Rounds, J. (2005). The Stability of Vocational Interests From Early Adolescence to Middle Adulthood: A Quantitative Review of Longitudinal Studies. *Psychological Bulletin*, 131(5), 713-737. doi: 10.1037/0033-2909.131.5.713.
- Earl, J., Iskandar, F., & Elizondo, F. (2019). Take a Job, Any Job: Exploring the importance of matched interests to career paths and work satisfaction. *Journal of Employment Counseling*, 56, 33-45. doi: 10.1002/joec.12101
- Ertrachter Brimmer, L. (2017). *Careers in STEM Begin with Elementary Student Interest in Mathematics*. Minneapolis: Walden University.
- Główny Urząd Statystyczny. (2013). *Wybory ścieżki kształcenia, a sytuacja zawodowa Polaków* (Informacje i Opracowania Statystyczne). Warsaw: Główny Urząd Statystyczny.
- Greve, H. R., & Seidel, M.-D. L. (2014). *Adolescent Experiences and Adult Work Outcomes: Connections and Causes*. Bingley: Emerald Publishing.
- Kashefpakdel, E. T., Percy, Ch., & Rehill, J. (2019). *Motivated to achieve: How encounters with the world of work can change attitudes and improve academic attainment* (Education & Employers Research). London: Education & Employers.
- Manyika, J., Lund, S., Chui, M., Bughin, J., Woetzel, J., Batra, P., Ko, R., & Sanghvi, S. (2017). *Jobs Lost, Jobs Gained: Workforce Transitions in a Time of Automation*. New York: McKinsey Global Institute.
- Mühlenweg, A. (2007). Educational Effects of Early or Later Secondary School Tracking in Germany. *ZEW Discussion Paper*, 07-079, Mannheim.
- Piopiunik, M. (2013). The Effects of Early Tracking on Student Performance: Evidence from a School Reform in Bavaria. *ifo Working Paper Series*, 153, ifo Institute - Leibniz Institute for Economic Research at the University of Munich.

- Podwójcic, K. (2015). *Diagnoza stanu doradztwa edukacyjno-zawodowego w gimnazjach i szkołach ponadgimnazjalnych w relacjach dyrektorów szkół i osób realizujących doradztwo*. Warsaw: Instytut Badań Edukacyjnych.
- Tracey, T. J. G. (2002). Development of Interests and Competency Beliefs: A 1-Year Longitudinal Study of Fifth- to Eighth-Grade Students Using the ICA-R and Structural Equation Modeling. *Journal of Counseling Psychology*, 49(2), 148-163. doi: 10.1037//0022-0167.49.2.148.
- Watson, M., & McMahon, M. (Eds.). (2016). *Career Exploration and Development in Childhood: Perspectives from theory, practice and research* (1st ed.). London: Routledge.
- Wojtasik B., (2005). Edukacyjno-zawodowe wybory nastolatków w „świecie ryzyka.” In R. Leppert, Z. Melosik & B. Wojtasik (Eds.), *Młodość wobec (nie)gościnnej przyszłości* (p. 19-25). Wrocław: Wyd. Naukowe DSW.
- World Economic Forum. (2018). *The Future of Jobs Report*. Geneva: World Economic Forum.

Citujte ako:

Leszczyńska, U. (2021). Career map (Mapa karier) – a free career counselling web application. In: *Kariérové poradenstvo v teórii a praxi* [online], 2021 (20), str. 56-68. Dostupné na internete: <https://www.euroguidance.sk/>. ISSN 1338-8231

# SUSTAINABLE CAREER GUIDANCE: LEARNING TO LIVE AND LEARNING TO CHANGE THE WORLD

**Miriam Dimsits, Alt om Karriere, Denmark**

## **Young people might be losing their vocational hope**

Many young people in Denmark and globally are deeply preoccupied with the sustainability crisis. In Denmark we have had the Fridays for Future demonstrations inspired by the school strike of the young Swedish activist, Greta Thunberg. Young people were for one day quitting school, for the more important task of saving the planet, so there would be an actual fundament of existence and livelihood, where one could participate in further education and create opportunity for actual career paths to tread. A symbolic act that nevertheless left an important message for politicians, legislators and the older generations as such, that 'without action now, we will lose hope and engagement in education and future career paths'.

Reports performed by the UN Environment Programme along with the UN unit for climate change, the UNFCCC, show that not only are the young generation the most concerned and preoccupied population group with the sustainability crisis (V. D. Hazel 2019), it is also the population group with the least hope and confidence that the crisis will be resolved (Hart, Fisher, & Kimiagar, 2014; Ojala, 2012; Sanson, Van Hoorn, & Burke, 2019).

When young people are losing their hope and engagement in education and labor market, career guidance practitioners engage themselves in trying to understand the background of these sentiments and look into ways of supporting young people in this situation.

## **Sparking young people's hope and engagement in education and labor market – a main task for career guidance**

A main target group in career guidance historically has been and currently still are *young people at risk*, the risk being, early school leaving, not gaining a minimum set of professional competence, eventually leading to exclusion from the labour market, poverty and a low quality of life. If this risk is not being addressed it can potentially challenge the economic and social coherence of the entire society and of course jeopardize the autonomy and freedom of individuals to live good lives (Eurofound 2012, Quintini and Martin 2006). Different approaches in career guidance to solve this multifaceted challenge in terms of individual, collective and more contextual and structural approaches have been sought out and put into practice (Cedefop 2021, OECD 2016).

It is fair to say that probably not all young people are discouraged about the sustainability crisis, maybe there are groups who are feeling optimistic about solving the sustainability crisis, and furthermore there are young people who are not engaged in this subject matter at all.



The professional response is in this regard intricate. Which methodologies would be the most ethically and professionally relevant in terms of addressing discouragement regarding the condition of the planet, and which would be relevant addressing optimistic or even ignorant attitudes regarding sustainability?

### **Green guidance and sustainability**

Emeritus Professor II at the University of South Eastern Norway, Peter Plant, coined the concept *green guidance* as an appropriate response from the career guidance field to the changing and critical ecological situation in 1996 (Plant 1996). By *green guidance* Plant wishes to stress the importance and responsibility of the career guidance practitioner in promoting green values in guidance. Here he also draws on the historic account of Frank Parsons' first known vocation bureau and his ideas of a profession based on societal responsibility. Plant argues, that in Parsons' spirit, a profession with a built-in social justice ethics is bound to be preoccupied with environmental matters too, and would have been, if the profession were founded today with the environmental knowledge we have today (Plant 2014). The practitioner practising *green guidance* should aid the counselee in finding *green* career paths, jobs, careers, that have positive environmental outputs (Plant 2014, 2020). Other scholars (see e.g. Guichard 2013, Irving 2014; Guichard, J., & Di Fabio, A. 2015; Di Fabio, A. 2016), in the career guidance field have contributed to this discussion through the years all with a shared idea of career guidance as a key instrument for bridging people, planet and social justice.

Since 2015 the concept of *sustainability* has been on everyone's lips as the name tag of the Sustainable Development Goals (SDG15), the 17 goals we need to reach by 2030 (UNORG 2015, UNWCED 1987). Sustainability as a concept has emerged from the natural sciences and was later appropriated by political discussion in the realm of UN policy in the 1960'es. The concept then moved to the center of discussion in the 1980'es with the UN Report, *Our common Future*, also known as the Brundtland Report. Sustainability as concept embraces the societal challenge, and the solution, as an intersectional one, where the needs of people, nature and economy must be met at the same time (Elkington 1997).

The Brundtland Report defines sustainability and sustainable development as a "development that meets the needs of the present without compromising the ability of future generations to meet their own needs" (UNWCED 1987).

### **Sustainable career guidance**

I will argue that the concept of sustainability has a certain richness that could inspire the career guidance field. The definition does not have a particular mentioning of nature and ecology but frames the *needs of the living* as pivotal, and is an outcry for feelings of solidarity between generations. Sustainability thereby presents itself as a holistic concept, that stresses the balance of living together and sharing the same planet and resources.

Following the argument of Danish nature philosopher, Mickey Gjerris, who argues that the core of environmental problems can be found in man's view on nature, the anthropocene worldview. The anthropocene worldview has been predominant in the western world, founded and



legitimized in central texts and ideas in the judeo-christian cultural realm, and covers ideas of man being in the elevated center of god's creation and set to rule over everything else (Gjerris 2019). Anthropocene man has so to speak compartmentalized the world into ruling areas and has separated himself from these compartments (ibid.). Hence the anthropocene worldview, according to Gjerris, has created an ontological decoupling, that has misled man in his experience and cognition of the world to think that he is elevated and detached from the world, when he in fact is part of the world in intrinsic an intricate ways as merely one of nature's creatures. The human race needs to realise that we do not just live *off* nature but *with* nature, and as Gjerris further claims, if we only view our global challenges of climate and ecology as *environmental problems* or as matters of *green*, we are at risk of not understanding how our global challenges have emerged and how they can be solved (Ibid). Following the argument of Gjerris, the idea of green guidance can thus be elaborated with the concept of sustainability, since this concept has potential for a more holistic understanding of and response to the challenges we are amid. As Gjerris argues, if we change our way of thinking about these matters, our actions will follow (ibid.).

I therefore propose a definition for a career guidance perspective called *sustainable career guidance*, that builds on the definition of the Brundtland Report, a definition that by adding the concept of *career* overtly links the individual to its societal and global context. *Sustainable career guidance* therefore is career guidance that supports *career* development that meets the needs of the present without compromising the ability of future generations to meet their own needs (Dimsits 2019).

### **Linking sustainable career guidance and vocational hope**

Sustainable career guidance would in this respect be recognized as a practice that supports the individual in connecting with their societal and global context. It would be a practice that discussed values and the politics of nature and people openly, and also a practice with a focus on linking empowerment, agency and hope together.

The focus, as produced in the definition on sustainable career guidance, is to bring the individual to see that their individual career trajectory is connected to the societal and global trajectory, and that "I too" through my education, work and career can contribute to the actual creation of a sustainable future. How does this link to the concept of vocational hope?

Professor of Counselling Psychology, Steven D. Brown proposes the concept of vocational hope as a determining component in young people's choice and interest strategies. Vocational hope, he finds, prevents drop out and increases your belief and goal setting in a positive dialectic movement.

Brown et al. defines vocational hope as "a positive emotional and motivational state associated with envisioning a future in which satisfying and meaningful work is attainable" (Brown, Lamp, Telander, & Hacker, 2013).

Brown has described the components of vocational hope and segregated them into three parts in an earlier dissemination article:

First, hope focuses on the future. Second, the envisioned future includes working in a job that will be meaningful to the person and bring him or her satisfaction. Third, the adolescent must see that finding meaningful and satisfying work is a personally attainable goal – envisioning a positive, but personally unattainable future breeds hopelessness and despair (Brown 2010).

What springs to mind concerning vocational hope is the insoluble tie between future as context and the individual expectation of meaningfulness through work in that specific context. Comparing this notion to a young generation's feelings of discouragement and frustration with the sustainability crisis, it is easy to see that their vocational hope is challenged. Their envisioned future is at best a worrying blur, at worst complete environmental disaster. This kind of envisioned future can most likely constitute a stop block for the individual to consider and imagine their future career paths, and satirically put, which jobs and careers would even be available in apocalyptic times?

Looking at the concept of vocational hope, light is shed on the fact that helping the individual with feelings of discouragement about the future, the societal and global context cannot be ignored in career guidance practice. The issue of future will come up in career guidance practice since the core focus of this practice is preparing people for the future.

The role of the career guidance professional would be to engage with an overt normative response to the sustainability crisis, that something needs to be done to change the course of society and planet, but that it can be done through concrete agency. In this way sustainable career guidance could be the sought after approach to spark the vocational hope of a discouraged young generation at risk of losing hope and engagement in education and career.

### **Sustainable career guidance in practice – working with vocational hope**

I will here present a methodology for sustainable career guidance practice. I am proposing a three-phase model leading counselee progression from creative reflection, career learning to tentative choice making. These phases I call 1) Imagining the world, 2) Learning about the world, 3) Changing the world.

#### **Imagining the world**

Inspired by the decision-making framework *Positive Uncertainty* designed by American counselling psychologist and researcher H. B. Gelatt, I propose a first phase, where you engage your counselees in *imagining the world*. Gelatt poses, that to work with career decision making in modern society you have to teach counselees to challenge deterministic accounts on how the future will be, the reason being that these accounts often will be flawed, but also because they nourish the conception that individuals have no shaping power over their own and their shared collective future in society. He instead invites the counselee to “treat your facts with imagination, but do not imagine your facts”, to “know what you want and believe, but do not be sure”, and to “be rational, unless there are good reasons not to be” (Gelatt 1989). Gelatt is not making any references to the sustainability crisis here, but even so his methodology can help us on how to work with both the things we do know, and the things we do not know, and to realise that putting

forward ideas on future visions of the sustainable planet, we wish to inhabit and see our careers unfolding in, empowers us to pursue and built this future. As Gelatt puts it “the future does not exist and cannot be predicted. It must be imagined and invented (Ibid.)”.

Exercises as “What would be the most preferred scenario for our future society” and “Brainstorming the perfect state of the world”, then working out values and more specific details for nature, labour market, consumption, making room for utopian and far out innovations, will serve as good foundation for a future worth hoping for and believing in.

### **Learning about the world**

Once you have *imagined* the world it is time for the phase where you follow the steps backwards from the imagined future to see the steps that would precede this development and hence finding the means in the present to unlock this future. Using Gelatt's perspective of not imagining your facts, but treating them with imagination', spurs us in the direction of knowing and learning about the present world e.g. with career learning as a valuable means.

British career guidance theoretician Bill Law is a central figure in career learning and career education, who has sketched out a taxonomy for handling knowledge about education, jobs and career, that will take you through a systematic processing of the things you observe and learn about in order for you to build your own opinions about what you have learned work, so you do not rely on gut feeling or invasive social discourse (Law in Watts et al. 2006).

A good career guidance exercise could be looking at the 17 Sustainable Development Goals, and asking “who are the people, who are going to solve these goals?” Then the 17 goals suddenly transform into career themes or career interest areas, who all will include many kinds of professions in order for this specific goal to be reached. The next task is to pick out either goals of specific interest or randomly chosen ones, and then to explore which professions hold the key to solving this particular goal.

### **Changing the world**

After the phase of learning about the world and a solid foundation of knowledge about the world, education, work and careers have been built, the road for a tentative choice making has been paved. When you know how to connect to future objectives from present pathways, it is time in the third phase of sustainable career guidance to connect the individual career trajectory to the societal and collective trajectory. The future is made up of people working in different fields and contributing in different ways in society and thereby creating the future society that we are going to live in. Existential methodologies can be useful here in order to seek out how the individual life is situated in time and history, and what the individual life purpose should or could be. Danish counselling philosopher and researcher Finn Thorbjørn Hansen argues that to live a life with ethical self-care we need to live and act in congruence with our life philosophy. The first step here is to familiarize ourselves with our *touched not-knowing*, which is an existential knowledge rooted in the individual containing existential notions of goodness, truth and beauty. The next step is trying to live in accordance with these notions seeking out what should be the ethical response and life expressions of my now hopefully *uncovered existential knowing* (Hansen 2008).

A helpful methodology could also be one of professor in career guidance Tristram Hooley, who has put forward five central career questions, which he argues, should be at the core of every career guidance service. These questions include both existential questions and questions of learning, in order for the individual to connect to the world and see themselves in context as people who have been shaped by structures but also as people with power to potentially change structures. The questions are 1) Who am I, 2) How does the world work, 3) Where do I fit into the world? 4) How can I live with others? 5) How do I go about changing the world? (Hooley 2015).

Exercises building a dialogue between these five questions and the 17 Sustainable Development Goals, can support reflection on identity, community and existential rootedness. Particularly the fifth question in Hooley's taxonomy has the power to empower and help the individual to connect to the world, and see "how my individual career path" is contributing in changing the world.

Looking at the 17 Sustainable Development Goals, counselees are perhaps able to seek out one or two of the goals, as beacons of a career path, a tentative choice making, not deciding on a particular profession, but on a goal to pursue and potentially helping to solve. In this respect the individual aligns their career path with collective goals of a sustainable development, as an overt marker of an actual contribution in changing the world.

### **Concluding remarks**

Looking at young people's discouragement related to the sustainability crisis it becomes clear that career guidance indeed could contribute to reversing this motion. The feelings of the young generation related to the sustainability crisis, are mirroring all societal crisis, where societal challenges become individual challenges, and individual challenges become societal ones. When crisis play out the intersection of the individual and societal realm, a pedagogic practice taking its point of departure in this intersection, historically and professionally, is called for.

In this article I have argued for the legitimacy of installing the concept of sustainability in the professional career guidance ethos. I am proposing a definition for sustainable career guidance which can address the frustration and discouragement of a young generation, helping them to connect their individual career trajectory to the societal trajectory. Sustainable career guidance could help spark vocational hope for the young generation that there is a future worth believing in, and that this future is attainable through present existing career pathways.

The young generation are crying out for political solutions and rightfully so. However, while waiting for this to happen, they could be supported in connecting dots to see how they could contribute to a process of shaping the future through sustainably enlightened career pathways. I have therefore described a framework for sustainable career guidance taking different methodologies into account that could be useful in this endeavor. Working in career guidance practice *with imagining the world, learning about the world, and changing the world* career guidance practitioners are perhaps enabling youths to see, that "I too" can impact the world through my individual career trajectory.

## Bibliographical references

- Brewer, J. M. (1942). *History of vocational guidance*. New York, NY: Harper
- Brown, Stephen D. (2010): Vocational Hope: A Key Factor in Drop-Out Prevention: <https://www.ug.dk/flereomraader/videnscenter/vcartikler/temaer/vocational-hope-key-factor-drop-out-prevention-steven-d-brown> (accessed July 1, 2021)
- Brown, S. D., Lamp, K., Telander, K., & Hacker, J. (2013). Career development as prevention: Toward a social cognitive model of vocational hope. In E. M. Vera (Ed.), *The Oxford handbook of prevention in counseling psychology*. (pp. 374- 392). New York: Oxford University Press.
- CEDEFOP (2021). *VET Toolkit tackling early school leaving: Guidance: supporting youth to manage their careers*. <https://www.cedefop.europa.eu/da/toolkits/vet-toolkit-tackling-early-leaving/intervention-approaches/guidance-supporting-youth-manage-their-careers> (accessed July 1, 2021)
- Di Fabio, A. (2016). Green positive guidance and life counseling: new perspectives and first contribution to the Italian validation of the Connectedness to Nature Scale. *Counseling. G. Ital. Ric. Appl.* 9. Available at: <http://rivistedigitali.erickson.it/counseling/archivio/vol-9-n-1/> (accessed June 29, 2021).
- Dimmits, M. (2019). Bæredygtig karrierevejledning: det vigtigste redskab til at redde kloden. [Sustainable career guidance: the most important tool to save the planet]. *Vejlederen*, 2, June 2019, 20–21.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound). 2012. NEETs: Young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe (Dublin)
- Elkington, John (1997). *Cannibals with Forks: The Triple Bottom Line of 21st Century Business*. John Wiley & Son Ltd.
- Gjerris, M. (2019). *Upraktisk håndbog i lysegrønt håb*. [Unpractical handbook for light green hope]. Bibelselskabet
- Guichard, J. (2013). Career guidance, education, and dialogues for a fair and sustainable human development. In: Proceedings of the Inaugural Conference of the UNESCO Chair of Lifelong Guidance and Counselling (Poland: University of Wrocław).
- Guichard, J., & Di Fabio, A. (2015). How can career and life designing interventions contribute to a fair and sustainable development and to the implementation of decent work over the world? Invited Keynote at the UNESCO Chair World Conference in Florence 2015, University of Florence (Italy) and University of Wrocław (Poland), Florence, Italy, 4-6 June 2015.
- Hansen, Finn Thorbjørn (2008). *At stå i det åbne. Dannelse gennem filosofisk undren og nærvær*. [To stand in the great wide open. Formation through philosophical wonder and presence]. Gyldendal

- Hart, R., Fisher, S., & Kimiagar, B. (2014). Beyond projects: Involving children in community governance as a fundamental strategy for facing climate change. In UNICEF Office of Research (Ed.), *The challenges of climate change: Children on the front line* (pp. 92-97). Florence: UNICEF Office of Research
- Hazel, P. Van Den (2019) The role of youth in the climate change debate, *European Journal of Public Health*, Volume 29, Issue Supplement\_4, November 2019, ckz185.158,
- Hooley, T. (2015). *Emancipate yourselves from mental slavery: self-actualisation, social justice and the politics of career guidance*. Derby: International Centre for Guidance Studies, University of Derby
- Irving, B. (2014). 'It's not easy being green' – re/positioning ethical values in career practice. DOI:[10.13140/2.1.3415.7764](https://doi.org/10.13140/2.1.3415.7764)
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45, 79-122.
- Ojala, M. (2012). How do children cope with global climate change? Coping strategies, engagement, and well-being. *Journal of Environmental Psychology*, 32(3), 225-233. doi:[10.1016/j.jenvp.2012.02.004](https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2012.02.004)
- Plant, P. (1996). *Economy & Ecology: Towards a Change of Paradigms in Careers Guidance*. Paper at the IRTAC/BCSCA/CGCA International Conference on Counselling: Enhancing Personal Issues in the Global Community, Vancouver, Canada, May 1996.
- Plant, P. (2014): Green guidance. In Arulmani, G., Bakshi, A., Leong, F.T.L., and Watts, A.G. (Eds.) *Handbook of Career Development*. Springer.
- Plant, P. (2020). Paradigms under Pressure: Green Guidance. *Nordic Journal of Transitions, Careers and Guidance*, 1(1), 1–9
- Quintini, G. and S. Martin (2006), Starting Well or Losing their Way? The Position of Youth in the Labour Market in OECD Countries, *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 39, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/351848125721>.
- Sanson, A. V., Van Hoorn, J., & Burke, S. E. L. (2019). Responding to the impacts of the climate crisis on children and youth. *Child Development Perspectives*. Advance Online Publication. doi:[10.1111/cdep.12342](https://doi.org/10.1111/cdep.12342)
- UNORG (2015). *Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development*. [https://www.un.org/ga/search/view\\_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=E](https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=E) (accessed July 1, 2021)
- UNWCED (1987). *Report of the World Commission on Environment and Development: Our Common Future - A/42/427 Annex - UN Documents: Gathering a body of global agreements*. <http://www.un-documents.net/wced-ocf.htm> (accessed June 30, 2021)

Watts, A.G.; Law, Bill; Killeen, John and Kidd, M (2006). *Uddannelses- og erhvervsvejledning. Teori og praksis.*[Rethinking Careers Education and Guidance Theory, Policy and Practice]  
Studie & Erhverv, Fredensborg

Citujte ako:

Dimšits, M. (2021). Sustainable career guidance: learning to live and learning to change the world. In: *Kariérové poradenstvo v teórii a praxi* [online], 2021 (20), str. 69-77. Dostupné na internete: <https://www.euroguidance.sk/>. ISSN 1338-8231



## KARIÉROVÝ KOUČINK FACE TO FACE I ON-LINE

PhDr. Sylvie Navarová

### Abstrakt:

Ve svém příspěvku se Vámi podělím o tipy na koučovací nástroje využitelné ve face to face i on-line práci s klienty. Kariérový koučink je postaven na otevřených, konstruktivních otázkách. Kariérový poradce/kouč klade otázky klientovi tak, aby si on sám pro sebe našel nejvhodnější kariérní cestu. Koučovací přístup koresponduje s požadavky na kariérového poradce dle Národní soustavy povolání: „Kariérový poradce pro vzdělávací a profesní dráhu vede klienty v jakémkoliv věku a v kterékoliv fázi jejich života k samostatnému zodpovědnému rozhodování...“. Poradce koučink využije v různých fázích poradenského procesu – v oblasti sebepoznání klienta, jeho individuálního provázení k rozhodnutí, ve skupinové práci i v tréninku přenositelných kompetencí. Ve svém příspěvku se s Vámi podělím o několik konkrétních nástrojů, se kterými lze s klienty pracovat face to face i on-line.

**Klíčová slova:** koučink, sebepoznání, rozhodování

### Abstract:

In my contribution, I will share with you tips on coaching tools usable in Face to Face and online work with clients. Career coaching is built on open, constructive questions. Career advisor / coach posts questions to a client so that he/she could find the most suitable career path for himself/herself. The coaching approach corresponds with requirements of the National Qualification Framework for Career Advisor: "Career Advisor for educational and career path leads clients at any age and at any stage of their lives to independent responsible decision...". Career advisor uses coaching in different stages of the consulting process – in the area of client's self-knowledge, in guiding him/her to a career decision, in a group work and in training of transferable competences. In my contribution, I will demonstrate a few specific tools, which you can work with face to face and also online.

**Keywords:** coaching, self-knowledge, decision making

Kariérové poradenství je proces profesionálního provádění klientů na cestě k sebeuvědomění a orientaci na trhu práce tak, aby klient sám mohl činit zodpovědné volby o svém dalším profesním směřování. Dle Národní soustavy povolání (<https://www.nsp.cz/>) Kariérový poradce pro vzdělávací a profesní dráhu „**vede klienty v jakémkoliv věku a v kterékoliv fázi jejich života k samostatnému zodpovědnému rozhodování** zejména v oblasti počátečního a dalšího vzdělávání, v návaznosti na volbu povolání, profesní změnu a uplatnění se na trhu práce. **Poskytuje aktuální informace** zejména o vzdělávacích možnostech, trhu práce, posuzuje schopnosti a dovednosti jedince s využitím **kariérové diagnostiky, aktivizuje klienta k samostatnému rozhodování o vlastní kariéře.**“ Alfou a omegou práce kariérového poradce



je jeho přístup k lidem, ke klientům. V této souvislosti se lze inspirovat koučovacím přístupem, partnerským přístupem, ke klientům.

Kariérový poradce při práci s lidmi musí brát v úvahu svůj status, slova a vlastní přesvědčení o světě. Postavení – status kariérového poradce – je potřeba brát v potaz, že mnoho klientů čeká radu od kariérového poradce jako autority a pak se jí snaží bez vlastního přemýšlení řídit. Když jsem končila studium psychologie, doc. Řehan nám při předávání diplomů řekl: „Teď vás pouštíme na lidi. Vaším pracovním nástrojem jsou slova. A slova mohou léčit a mohou také zabíjet.“ Nejen psychologové, ale i kariéroví poradci používají slova jako svůj pracovní nástroj. Slova mají obrovskou moc. Ben Furman v knize Nikdy není pozdě na šťastné dětství (Portál, 2015) upozorňuje na obrovský vliv odborníkova způsobu přemýšlení o světě, které nevědomky přenáší na klienta, který „se začne měnit ve světle odborníkovy teorie. Pokud je třeba odborník přesvědčen, že problémy mají kořen v nedostatečném vztahu s matkou, tak za dva roky u něj si to prostě začnete myslet také. To není z jeho strany nějaké cílené vymývání mozků, prostě to pomalu, nenápadně přijde.“

Často se na kurzech pro kariérové poradce setkávám s dotazem, zda existuje jeden test, který přesně řekne, na co se klient hodí. Pozor! Testem můžeme zjistit, co v tu danou chvíli klient rád dělá, k čemu inklinuje, jaké činnosti zná (s ohledem na to, že mnoho činností ani nezná, protože se s nimi ještě nesetkal). Výstupy testů se mění s věkem, zkušenostmi, mají tedy pouze orientační informační hodnotu. Práce kariérového poradce nespočívá v tom rychle otestovat a říct: „na to se hodíš, tady podej přihlášku“. Je důležité zpomalit, kariérové poradenství vyžaduje čas. Úkolem kariérového poradce je podpořit klienta v dovednosti činit svá vlastní zodpovědná rozhodnutí. Často potřebuje kariérový poradce klienta schopnosti rozhodování nejprve postupně naučit.

Kariérový poradce je „Průvodce“. Provází klienta jeho myšlenkami, které strukturuje a pokud je to užitečné, tak doplňuje o další informace, např. o orientaci na trhu práce, o způsobu sebeprezentace, o zpracování portfolia apod. Důležitou hodnotou kariérového poradce je partnerský přístup ke klientovi. V kariérovém poradenství jsou si poradce a klient rovni, ani jeden nemá navrch. Kariérový poradce má velmi dobře rozvinutou schopnost komunikace, umí klást otázky, provázet klienty jejich vlastním myšlením a k tomu je velmi užitečné umět koučovat. V této souvislosti je potřeba zmínit, že práce kariérového poradce je a do budoucna bude velmi náročná z důvodu potřeby být neustále v aktuálním dění, sledovat trendy, **slovník klientů**, aby nám zejména mladí klienti po čase rozuměli a my jim. Např. aktuálně děvčata používají pojem „Glow up!!!“, což kariéroví poradci mohou využít při své práci a Glow up rozvykládat s klienty nejen po stránce zkrásnění vnějšího, ale i vnitřního (rozvíjení kompetencí, sebepoznání apod.). Hráči Minecraftu zase znají SirYakariho, který získal oficiální světový rekord v hraní Minecraftu a ve videu povídá o tom, jak musel trénovat, plánovat, nevzdávat se a když se mu něco nepovedlo, znovu a znovu zkoušet (<https://www.youtube.com/watch?v=9akTphcW8Og>), což se zase dá krásně využít při povídání si s klienty o time managementu, self managementu, řízení vlastní kariéry atd.

Koučovací přístup lze v kariérovém poradenství využít osobně i on-line. Za rok on-line poradenství jsme se nakonec ustálili ve využívání aplikace Zoom, která umožňuje vedení nejen individuálního,

ale i interaktívneho skupinového poradenství a kurzů. Tato platforma umožňuje práci ve skupinách, sdílení dokumentů, výstupů práce, pouštění metodických videí, které hojně využíváme, tréninky ve dvojicích i trojicích, diskuse. Kurzy a skupinové poradenství lze on-line vést stejně jako v prezenční podobě, jen kinestetické aktivity (pohyb klientů v prostoru) je omezen. Nicméně on-line má zase na druhou stranu výhody, např. možnost využití reálného prostředí klienta. Jedna z reflexí 80-hodinového kurzu Kariérové poradenství a koučování vedeného on-line: „Během kurzu jsem se cítila velmi příjemně. **Online prostředí nakonec bylo možná i příjemnější, neboť jsem měla na vše dostatek času a mohla jsem tvořit doma.** Lektorka byla vřelá a profesionální, perfektně přichystané online prostředí. Klobouk dolů! Odnáším si novou celistvou metodu, kterou se těším až využiji v praxi. Děkuji za skvěle provedený seminář!“

Klienty v kariérovém poradenství provázíme cestou, která má 3 části:

- Sebepoznání v duchu hesla „Zjišťuji, v čem jsem dobrý/á!“
- Kariérový koučink s mottem „Vím, kam jdu a kudy!“
- Kompetence pro trh práce „Vidím, jak rostu!“

Nyní bych Vám ráda nabídla vybrané techniky, které s klienty běžně využíváme a kariérové poradce učíme.

#### **Příklad z části Sebepoznávání:**

V této části poradenství využíváme kreativní techniky, např. postupné vypracovávání Kariérního stromu (koncept představen na Mezinárodní konferenci v roce 2019 v Bratislavě a následně ve sborníku příspěvků) či Balónu. Jejich tvorbu provázíme koučovacími otázkami a podpoříme také práci s kartami CETERAS (<https://ceteras.cz/produkty/>: STAVY, HODNOTY, OBRAZY). Využíváme on-line testování zahrnující 3 typy testů (profesní test na podkladě Hollandovy teorie RIASEC, test motivace k práci a osobnostní inventář), zpětnou vazbu od ostatních a koučovací otázky směřující k uvědomění si vlastních kompetencí (např. Cesta kariérou), další sebepoznávací techniky (např. orientační test temperamentu, Zvíře, které se mi povahou podobá, karty STAVY). Pracujeme také na pojmenování vlastních hodnot (např. pohled druhých, karty HODNOTY) a vize – kam směřuji (např. designování vlastního života dle Burnetta a Evanse, 2016, systemické otázky na preferovanou budoucnost, karty OBRAZY). Výstupem této části poradenství je sebeuvědomění klienta, v čem je dobrý. Navazujeme kariérový koučinkem.

#### **Příklady technik Kariérového koučinku zaměřeného na rozhodování:**

##### **1) Rámec typu „představte si...“**

Otázky typu „představte si...“ jsou nástrojem, který nám pomáhá posunout pozornost klienta od reálné situace a prostředí a evokovat v něm nové, kreativní možnosti řešení v preferované budoucnosti. Důležitou podmínku kladení těchto otázek je pozitivní kontext a pozitivní způsob jejich pokládání. V první části otázky vytváříme **rámec**, např. slovy:

- *Představte si...*
- *Předpokládejme...*
- *Předstírejte na chvíli, že jsem...*

- *Kdybyste měl...*
- *Pustte fantazii na špacír ...*

V druhé části otázky pak zvažujeme, jaký druh změny je u klienta potřeba navodit. Navozovat můžeme:

- **Časový posun:** „Předpokládejme, že situace už nastala – jak se cítíte, jak to vypadá?“
- **Hodnoty:** „Představte si... Jakou hodnotu to pro Vás má? Jaké největší hodnoty, plynoucí z tohoto rozhodnutí, pocítíte za rok?“
- **Úhel pohledu:** „ ... jak se na tuto situaci dívá váš šéf?“, „Dosáhl jste cíle, představte si, co Vám na to řekne...“, „Co byste si odpovéděl na mém místě?“
- **Systemický pohled:** „Představte si, že se setkáváme za xx let a vy zářící štěstím povídáte o tom, jak žijete ... O čem povídáte? Jak to ovlivnilo ostatní?“
- **Informace:** „Představte si, že ty informace máte. Co budete dělat potom?“, „Jak byste reagoval v této situaci, kdybyste měl informace k dispozici?“
- **Kouzelné otázky:** „Představte si, že tyto problémy zmizely jako kdyby mávnutím kouzelného proutku, jak to vypadá?“

Hlavními principy fungování rámce typu "představte si, že..." je to, že:

- využívá principů fungování našeho mozku (vizuální neokortex, limbický systém)
- obraz je pro mysl jako skutečný zážitek
- musíme zvažovat nabízené možnosti pozitivním způsobem (mozek si nedokáže představit něco, co není; pozitivní formulace)
- hlavní funkcí poradenského/koučovacího vztahu je nácvik potenciálních voleb.

Cílem využití této techniky v kariérovém koučinku je probrat možnou budoucnost ze všech úhlů pohledu. Např. lze propojit s Neurologickými úrovněmi.

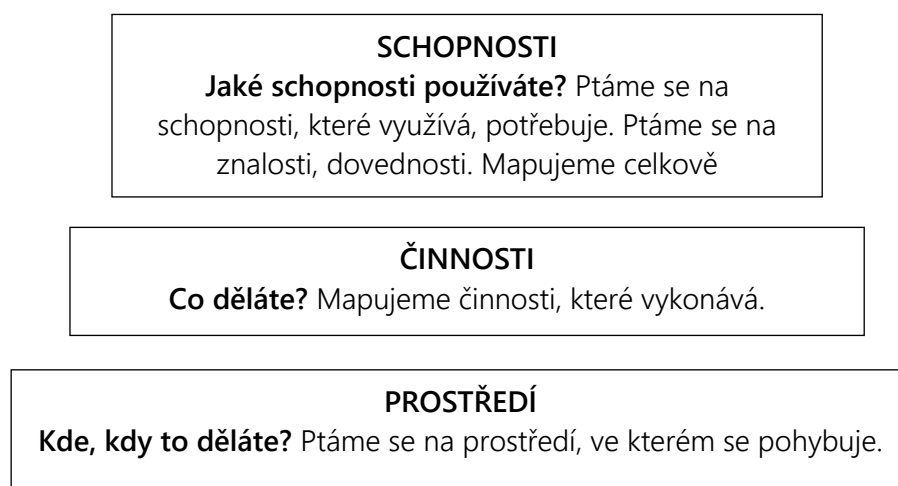
## 2) Neurologické úrovně

Autorem konceptu tzv. neurologických úrovní je Robert Dilts a je to koncept, který původně patří do NLP. Logické úrovně můžeme také definovat jako: „Vnitřní hierarchii, v níž každý stupeň je postupně stále více psychologicky ucelenější a vlivnější. Logické úrovně oddělují chování a osobu. Osoba a její chování, nejsou to samé.“ (Atkinson, 2010). Kariérový poradce provází klienty procesem sebeuvědomění až k zodpovědné volbě jejich další cesty životem. Než dojde klient k odpovědi na otázku „Kým budu?“, projde se svým Průvodcem (kariérovým poradcem) cestou poznání preferovaného prostředí a činností, které bude chtít dělat, sebepoznání kompetencí (znalostí, schopností, dovedností), které bude využívat, a ujasnění si vlastních hodnot, které jsou zdrojem vnitřní motivace.

**Metodický pohled na Neurologické úrovně (začínáme zespoda):**

**IDENTITA**  
**Kým jste?** Ptáme se na identitu,  
 pracovní roli, životní role.

**HODNOTY**  
**Co Vám to přináší?** Mapujeme hodnoty,  
 priority, pracovní motivaci.



Důležité aspekty vydefinované v Neurologických úrovních můžeme podrobně s klientem rozebrat za využití Kola rovnováhy.

### 3) Kolo rovnováhy

Základem této techniky je kolo (kruh), které společně s klientem rozdělujeme do výsečí, z nichž každá představuje určitou oblast priorit (podrobně in Horská, 2009).

- Kouč: „Řekněte mi, co je pro Vás důležité.“
- Klient: „Práce, rodina, zdraví, peníze...“

Všechny tyto priority zanášíme do kruhu, kde představují jednu jeho výseč. Každá výseč je škálou od 0 po 10 (0 znamená nespokojenost v této oblasti, 10 spokojenost) a vyzveme klienta, aby definované výseče ohodnotil čísly, jak je spokojen teď a kam se chce posunout za čas, který si společně stanovíme. Vše barevně do kruhu vyznačíme. Následně vedeme klienta k reflexi za využití otázek, např.:

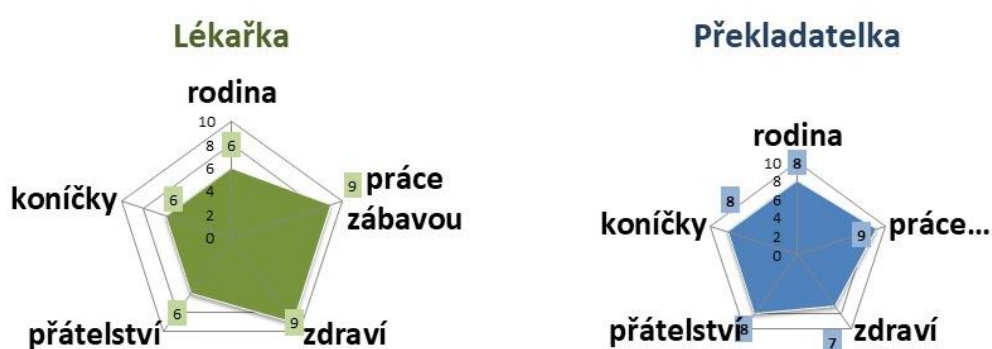
- „Jak vypadá v oblasti práce hodnota 4, co ji charakterizuje?“
- „Co by pro Vás znamenalo dostat se z bodu 4 na bod 8?“
- „Co můžete udělat proto, aby se hodnota snížila/zvýšila?“
- „Co by Vám pomohlo přiblížit se k hodnotě 8?“
- „Co Vám brání dostat se na hodnotu 9?“

#### Metodický postup Kola rovnováhy:

- Definovat oblasti/hodnoty/priority
- Ohodnotit současný stav (spokojenost) na škále 0-10
- Vyzvat klienta k reflexi
- Stanovit posun/změnu a zakreslit novou variantu kola na škále 0 – 10

**Příklad z on-line kariérového poradenství (propojení 3 představených technik):**

Klientku, studentku gymnázia, jsem vedla do představy za 10 let (Rámec typu představte si – práce s preferovanou budoucností). Chvíli jsme si o představě povídaly a prozkoumaly jsme, kde se nejčastěji/nejraději pohybuje, co dělá, jaké schopnosti využívá, co je pro ni důležité a kým je (Neurologické úrovně). Na základě tohoto došlo ke zúžení možných kariérních cest z původních 10 nejasných na 2 jasnější – lékařka a překladatelka. Dále nám z této diskuse vyplynuly důležité priority, které volbu další kariérní cesty ovlivňují: rodina, práce zábavou, zdraví, přátelé, koníčky. Tyto priority jsme umístili do dvou Kol rovnováhy za využití Excelu a klientka stále ještě v představě za 10 let prioritám přidělila číselnou hodnotu, jak je spokojená s jejich naplňováním, takto:



Další postup:

- Kouč: „Když se kouknete na ta kola, co Vám z toho vyplývá?“
- Klientka: „Překladatelka je taková spokojenější, má více času na přátelé, sebe sama, ... Ale zdraví ... I když lékařka nebude mít čas na koníčky, kamarády a bude to náročné, přece jenom budu moct pečovat o zdraví své rodiny více... A to je pro mě nejdůležitější.“

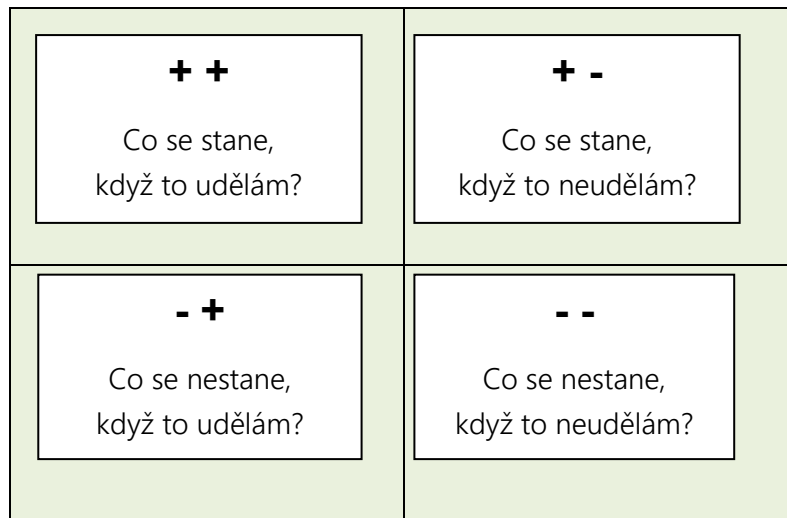
Velmi často v kariérovém koučinku využíváme také techniku nazvanou Karteziánské kvadranty.

**4) Karteziánské kvadranty**

Jde o rozhodovací techniku, která umožňuje mimo běžného zhodnocení plusů a mínusů volby zapojit také jiný způsob myšlení.

**Metodický postup práce s Karteziánskými kvadranty:**

- Papír A4, psací potřeby
- Definovat s klientem nejlepší znění jeho otázky – zapsat jako nadpis
- Zakreslit 4 kvadranty
- Postupně klást varianty otázky dle kvadrantů
- Zeptat se na přínos a posun v rozhodování



### Příklad z praxe propojující karteziánské kvadranty a kolo rovnováhy:

Klientka končící mateřskou dovolenou se rozhoduje, zda najít zaměstnání na zkrácený úvazek či začít podnikat. Představím Karteziánské kvadranty a klientka si definuje nejlepší znění otázky takto: Mám začít podnikat? Procházíme postupně všechny 4 kvadranty, kde si klientka uvědomuje výhody i rizika. Výstupem techniky je rozhodnutí se pro podnikání a pojmenování priorit, které hrají v rozhodování roli (čas na vlastní děti, čas na sebe, práce zábavou, co na to lidi z vesnice, finance, další rozvoj, ...). A přichází s otázkou, v čem podnikat, s tím, že má 3 možné cesty (účetní, dětská skupina, tvoření). Nabízím techniku Kola rovnováhy, kde si klientka nakreslí 3 kola s definovanými prioritami a posuzuje jednotlivé cesty. Z koučinku odchází se záměrem představit své úvahy manželovi a vše s ním probrat.

Výstupem Kariérového koučinku je, že klient ví, kam jde a má i představu o cestě.

### Příklad z části Kompetence pro trh práce

Tato část kariérového poradenství slouží k rozvoji přenositelných kompetencí klientů se zaměřením na career management skills. Rozvíjíme s klienty komunikační a sebezprezentační dovednosti, zabýváme se orientací na trhu práce, přípravou na pracovní pohovory, zpracováváme osobní portfolio a dle potřeb rozvíjíme time management, self management, sebekoučování, kompetence k učení, rozhodování atd. Jako inspiraci pro on-line práci nabídneme možný postup v rámci tématu Trh práce za využití koučovací techniky s názvem Škála:

Představíme klientům Škálu (úsečka 0-10, kde 0 znamená „o trhu práce nevím vůbec nic“, 10 „vím o trhu práce všechno“). Otázka: „Kde na této škále jste teď?“ Každý účastník skupiny řekne své číslo, na základě kterého rozdělíme účastníky do skupin (např. 2 k sobě, 3-4 k sobě, 5 k sobě, 6-7 k sobě). Zoom umožňuje rozdělení účastníků do skupin nejen náhodně, ale i jmenovitě na základě volby. Využijeme tedy tuto funkci. Zadání pro práci ve skupinách: „Sepište vše, co o trhu práce víte“. Čas 15 minut. Poradce skupiny navštěvuje a může tak skupinovou diskusi usměrnit, podnítit apod. Po návratu do kurzového meetu skupiny svou práci prezentují. Poradce informace

komentuje či doplňuje. Pro tento postup práce s klienty byla inspirace na studijní cestě ve Švédsku, které jsme se účastnili jako výherci Národní ceny kariérového poradenství v r. 2013.

Článek měl za cíl blíže představit vybrané techniky kariérového koučinku, takže další interaktivní a kreativní techniky pro rozvoj kompetencí mohou být předmětem příspěvků na dalších konferencích. Těšíme se na setkání!

### Literatura:

- Atkinson, M., Chois, R. T. (2009). *Koučink- věda i umění: vnitřní dynamika*. Praha: Portál, 240s. ISBN 978-80-7367-538-7
- Burnett, B., Evans, D. (2016). *Designerem vlastního života*. Příbram: Jan Melvil Publishing, 248s. ISBN 978-80-7555-013-2
- Furman, B. (2015). *Nikdy není pozdě na šťastné dětství*. Praha: Portál, 120s. ISBN 978-80-262-0820-4
- Horská, V. (2009). *Koučování ve školní praxi*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 176 s. ISBN 978-80-247-2450-8

### Internetové zdroje:

- <https://ceteras.cz/produkty/>
- <https://www.nsp.cz/>
- <https://www.youtube.com/watch?v=9akTphcW8Og>

Citujte ako:

Navarová, S. (2021). Kariérový koučing face to face i online. In: *Kariérové poradenstvo v teórii a praxi* [online], 2021 (20), str. 78-85. Dostupné na internete: <https://www.euroguidance.sk/>. ISSN 1338-8231



## PRACOVNÍ LISTY PRO KARIÉROVÉ PORADCE DO ŠKOL

Mgr. Jan Brabec,

INFO KARIÉRA – Informačně-vzdělávací středisko Plzeňského kraje

### Abstrakt:

Článek vznikl jako písemná verze prezentace jednoho z oceněných příspěvků Národní ceny kariérového poradenství za rok 2020 a jeho ambicí je působit jako možný příklad dobré praxe. Představuje systém interaktivních pomůcek pro jedince poskytující kariérové poradenství především ve školských zařízeních a zařízeních mimoškolní a zájmové pedagogiky. Poukazuje na potřeby, které stály za jeho vznikem, popisuje genezi jednotlivých témat a aktivit v rámci pracovních listů a zohledňuje též jejich teoretické pozadí.

Nejprve se zaměřuje na okolnosti vzniku a s nimi spojeným procesem tvorby jednotlivých částí pracovních listů včetně teoretických východisek a zvolené metodologie. Součástí této fáze bylo též testování a zpětné vazby od vybraných odborníků, tak, aby výsledek co nejlépe odpovídal potřebám cílové skupiny.

Zbývající část popisuje vybrané praktické aspekty dílčích aktivit, varianty jejich použití v práci s různou cílovou skupinou i vlastní zkušenosti, které během jejich aplikace nasbírali ti, kdo se aktivně věnují kariérovému poradenství a vzdělávání.

**Klíčová slova:** kariérové poradenství a vzdělávání, speciální vzdělávací potřeby, CMS, měkké kompetence

### Abstract:

The article was created as a written version of the presentation of one of the awarded contributions of the National Career Guidance Awards 2020 and its ambition is to act as a possible example of good practice. It represents a system of interactive tools for individuals providing career counselling, especially in school facilities and facilities for extracurricular and hobby pedagogy. It points out the needs behind its creation, describes the genesis of individual topics and activities within the worksheets and also takes into account their theoretical background.

Firstly, it focuses on the circumstances of origin and the associated process of creating individual parts of worksheets, including the theoretical basis and the chosen methodology. Part of this phase was also testing and feedback from selected experts, so that the result best meets the needs of the target group.

The rest of the article describes selected practical aspects of partial activities, variants of their use in working with various target groups and their own experience, which during their application was gathered by those who are actively engaged in career counseling and education.

**Keywords:** career counseling and education, special educational needs, CMS, soft skills

## Úvod

Kariérové poradenství pro cílovou skupinu dětí a mladých lidí se speciálními vzdělávacími potřebami je jedním z důležitých témat, která rezonují v současném školství. Ukazuje se, že potřeba definovat své silné stránky a především učit se reflexi jejich rozvoje jako jedné z klíčových kompetencí pro trh práce 21. století, jde napříč spektrem účastníků procesu formálního vzdělávání. Tyto poznatky a následná potřeba podpořit poradenskou praxi v rámci školských zařízení se specializací na tuto cílovou skupinu našly výraz v projektu „Vzděláním k úspěchu bez bariér“<sup>1</sup>, konkrétně v jeho dílčí spolupráci mezi Informačně poradenským centrem Západočeské univerzity v Plzni a Krajským centrem vzdělávání a Jazykovou školou s právem státní jazykové zkoušky Plzeň, jmenovitě pracovištěm Info Kariéra, zaměřeném na kariérové poradenství a celoživotní vzdělávání.

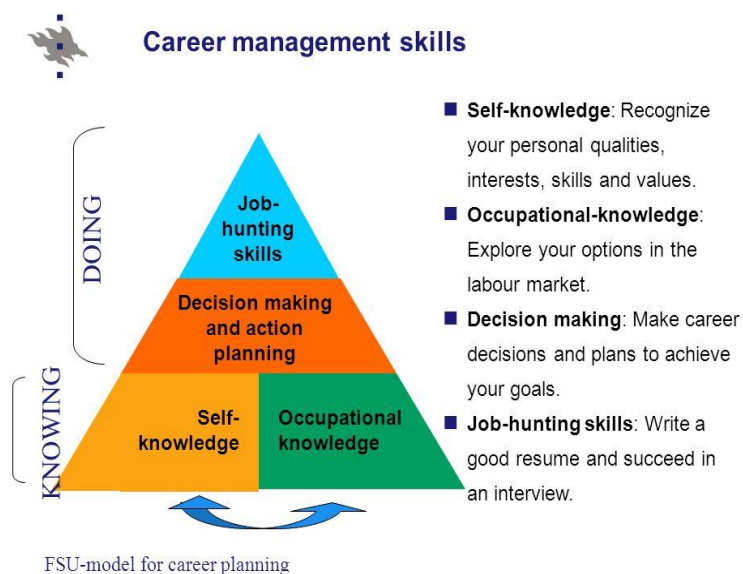
Vytvořit program pro cílovou skupinu žáků ZŠ i SŠ, který pokryje základní témata kariérového poradenství, zohlední vzdělávací cíle jednotlivých skupin a poskytne dostatečný prostor každému účastníkovi tak, aby výstupem celého programu byla jistá míra zmocnění k dalším akčním krokům, vyžadovalo ucelený a promyšlený systém. Tím se ukázal být model Career Management Skills, s nímž poradci Info Kariéry dlouhodobě pracují v rámci workshopů pro školy i individuálních konzultací s ostatní klientelou. Tento model, převzatý z University of Helsinki<sup>2</sup>, se ukázal být funkční nejen pro tvorbu jednotlivých aktivit, které jsou finálně zahrnuty v pracovních listech, ale také pro plánování struktury celého programu i jako výchozí báze pro tvorbu související online aplikace. Vznikl tak plán programu, jehož uspořádání zahrnuje jak samotné workshopy, tak e-learningový modul i individuální konzultace v rámci jednotlivých bloků (obr. 2).

Program obsahoval 3 bloky, jejichž tematické zaměření se krylo s modelem CMS (sebezpoznání, trh práce, sebeprezentace), přičemž 4. téma (plánování a rozhodování) bylo organicky včleněno do jednotlivých běhů ve formě individuálních konzultací a reflexe vlastních rozhodovacích a plánovacích kompetencí. Program v podobě pyramidy (obr. 2) funguje též jako rozcestník pro jednotlivá témata e-learningu, který byl k dispozici vždy po dvoudenním prezenčním programu vyplněném skupinovými aktivitami. Smyslem e-learningového modulu bylo utřídit si informace a zkušenosti z proběhlého dvoudenního programu, doplnit si potřebné informace včetně práce s online nástroji a příprava témat pro individuální sezení, jímž byl daný blok uzavřen. Celkem se těchto ucelených programů zúčastnily 3 školy – základní škola pro sluchově hendikepované, základní škola pro zrakově hendikepované a žáky s vadou řeči a střední škola výroby a služeb (obory E s častějším zastoupením žáků se SVP).

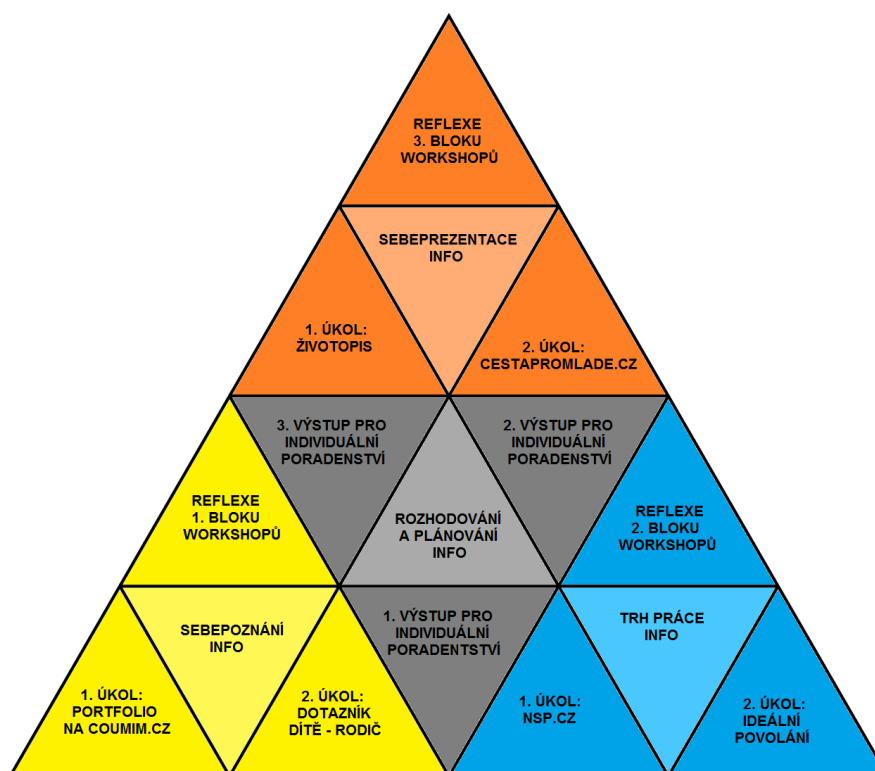
---

<sup>1</sup> Projekt Vzděláním k úspěchu bez bariér (reg. číslo CZ.02.3.62/0.0/0.0/16\_037/0003942) byl realizován v termínu 1. 7. 2017 – 31. 12. 2020 za spolufinancování Evropskou unií.

<sup>2</sup> Model pyramidy CMS koreluje se stejným pojetím posloupnosti témat, které v totožném uspořádání používá Kariérní centrum Floridské státní univerzity (FSU) ve vazbě na reflexi kroků vedoucích ke kariérnímu rozhodování (Cognitive Information Process – CIP). Finský model CMS na původ tohoto modelu odkazuje (viz obr. 1).



Obrázek 1



Obrázek 2

Před samotným spuštěním programu byly jednotlivé aktivity podrobeny kritickým zpětným vazbám vybraných odborníků, aby bylo možné některé dílčí prvky případně upravit. Jednalo se především o přizpůsobení konkrétnímu hendikepu a zapojení příslušných kompenzačních pomůcek. V rámci samotného programu pak v případě žáků se sluchovým hendikepem byla v průběhu aktivit přítomna tlumočnice do znakového jazyka (stejně, jako při individuálních

konzultacích s žáky, kde to bylo nutností) a pro práci s e-learningem mohli žáci využívat asistence rodičů, sourozenců či učitelů.

Samotné pracovní listy pak představují sumu dílčích aktivit v rámci všech 3 tematických okruhů. S ohledem na charakter prezenčního programu, který čítal vždy 2 po sobě jdoucí dny s dotací 6 hodin, obsahují vedle klíčových činností zaměřených na dané téma CMS také doplňkové a relaxační aktivity, které svým charakterem dobře zapadají do hlavního tématu. Právě větší časový prostor, aktivity zapojující obě mozkové hemisféry i celé tělo, se ukázaly být důležitým faktorem v procesu integrace nových poznatků a zkušeností, jichž bylo dosahováno mimo známý prostor školy.

Jako účinný se ukázal být metaforický přístup tam, kde pojmosloví spojené s daným tématem bylo pro cílovou skupinu méně srozumitelné, případně bylo třeba seznámit se s kontextem samotného tématu (kompetence, trh práce). Práce s metaforou, kterou do jisté míry používá i samotný model pyramidy CMS, se nám ukazuje dlouhodobě jako velmi účinná v poradenské práci napříč cílovými skupinami. Často se objevuje tam, kde se využívají kreativní techniky, přičemž velký potenciál vykazuje při práci s projektivními kartami. Metaforický rámec jsme cíleně využili pro přiblížení tématu kompetencí, jejich mapování a vyhodnocování na škále. Na tomto pojetí vznikla celá online aplikace Expedice kariéra, na jejímž základě byla posléze přizpůsobena samotná aktivita pro poznávání a mapování silných stránek a s nimi souvisejících přenositelných kompetencí (obr. 4).

### Pracovní listy

Samotné pracovní listy jsou rozděleny celkem do 3 skupin, které odpovídají jednotlivým tématům 3 bloků v posloupnosti *sebepoznání – trh práce – sebe prezentace*. Téma pracovních listů, které se vždy vážou k danému bloku, se nese v jednotném barevném duchu, jehož význam čerpá z poznatků rožnovské arteterapie (resp. artefiletiky, neboť se zde jedná spíše o vzdělávací než terapeutickou práci). Podobně symbolika příslušné oblasti má svůj specifický význam (obr. 3).

- 1) Část SEBEPOZNÁNÍ: téma je ve **fialové** barvě (nese mj. významy jako hloubka poznání, přemýšlení a ambivalence – důležité vědomí toho, že nikdo není jen dobrý nebo jen špatný). Grafickými prvky jsou zde **vlny** a **lodě**, což odkazuje ke zmíněné aplikaci Expedice kariéra, založené na metaforickém pojetí přenositelných kompetencí.
- 2) Část TRH PRÁCE: téma je v **zelené barvě** (nese mj. význam klidné houževnaté budoucnosti, kdy si jdu vytrvale za svým cílem). Grafické prvky vyjadřují různé **křivky** vývoje trhu práce, neboť v tomto bloku jde hodně o sběr informací.
- 3) Část SEBEPREZENTACE: téma je v **oranžové barvě** (spojuje v sobě energii a dravost červené s optimismem a schopností zazářit barvy žluté; sama o sobě pak nese mj. význam komunikace). Grafickými prvky jsou **šipky** a **stopy** symbolizující pohyb ve smyslu „zvednu se a začnu něco dělat, abych něčeho dosáhl“).



Obrázek 3

V rámci bloku **sebepoznání** zde představíme blíže aktivitu *Lodí kompetencí*, která úzce souvisí s aplikací *Expedice kariéra*. Tato aktivita tvoří stěžejní část sebepoznávacího bloku, jelikož přemostuje hravou formou silné stránky do světa měkkých kompetencí. Jako varianta pro práci mimo ICT pomůcky (aktivita vzešla ze související aplikace pro smartphony a tablety, příp. PC) byla aplikována pro skupinu žáků ZŠ se zrakovým hendikepem. Její princip spočívá v reflexi silných stránek s následnou identifikací kompetencí, které v jejich rámci dotyčný uplatňuje. Aktivita tak přirozeně navazuje na mapování silných stránek, realizované obvykle nějakou kreativní formou (nejčastěji kreslení, ale lze i modelovat apod.). Takto vzniklá mapa slouží jako odrazový můstek a zároveň důkaz kompetencí, pro něž se následně hledá vyjádření ve formě jednotlivých částí lodi, odpovídajících jednotlivým 15 základním měkkým kompetencím definovaných Národní soustavou povolání (NSP) v její Centrální databázi kompetencí<sup>3</sup>.

Jednotlivé kompetence, resp. metaforicky odpovídající části lodi (obr. 4), mají účastníci k dispozici vystříhané z kartonu a dle svého uvážení (zda danou kompetenci využívají v rámci některých svých silných stránek) je dolepují na plochu bílého papíru formátu A3 k již vlepenému trupu lodi (tím disponují všichni – jako vlastními těly). Možnost zapojení haptiky u cílové skupiny žáků se zrakovým hendikepem se ukázala v praxi jako velmi přínosná pro vytvoření celkového obrazu daného dílu a pochopení metafory směrem ke konkrétní přenositelné kompetenci. Za účelem větší srozumitelnosti byly názvy některých kompetencí z původní podoby z NSP upraveny (např. kreativita → tvořivost – obr. 5).

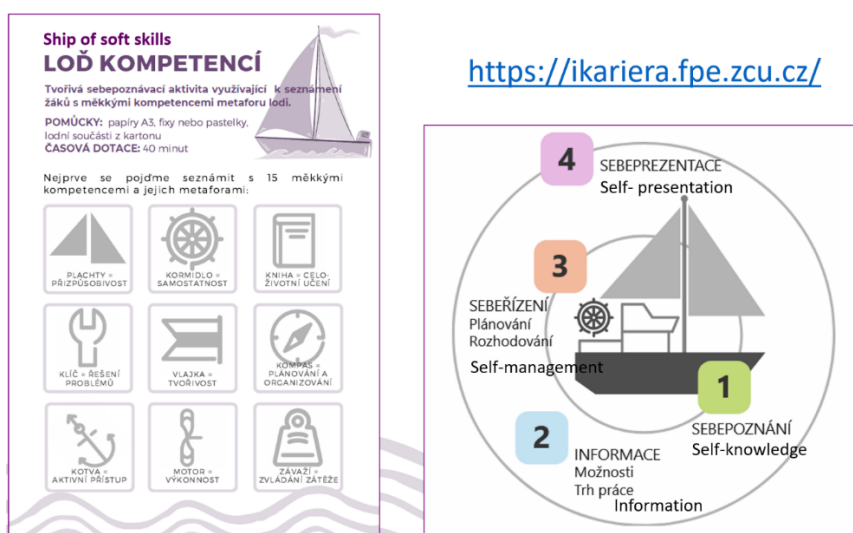
<sup>3</sup> Dostupné na <https://cdk.nsp.cz/mekke-kompetence> včetně deskriptorů jednotlivých úrovní těchto kompetencí.





Obrázek 4

Na stejném principu funguje i aplikace Expedice kariéra, kdy si na trup lodi přidávám jednotlivé kompetence (části lodi) podle toho, zda jimi disponuji. To zjistím evaluací pomocí zjednodušených deskriptorů z NSP seřazených na škále 0 – 5. Od úrovně 3 se daná část lodi v aplikaci automaticky přiřadí a já mohu sledovat, jak se má loď – můj kompetenční profil – postupně staví. Pod úrovní 3 je pak téma rozmyšlení kroků, které mohu k posílení dané kompetence (a tedy získání příslušné části lodi) začít podnikat. Tato fáze je důležitým místem pro spolupráci kariérového poradce/učitele/rodiče. Sama aplikace je ve fázi beta, tj. plně funkční je pouze výše popsaná aktivita. Zdarma je k dispozici na adrese [ikariera.fpe.zcu.cz](https://ikariera.fpe.zcu.cz) (obr. 5).



Obrázek 5

Blok věnovaný **trhu práce** byl zaměřen na kontakt s vybraným pracovištěm a lidmi, kteří mají zkušenost se vzdělávací a profesní dráhou ve vazbě na podobné SVP. Významnou část proto tvořila samotná exkurze na pracoviště a beseda s pozvaným hostem. Aby byly tyto aktivity co nejpřínosnější s ohledem na vzdělávací proces, tvorbu svého osobnostně-kompetenčního portfolia a impulsy pro přemýšlení nad volbou dalšího vzdělávání, byla těmto klíčovým aktivitám věnována jak přípravná část, tak prostor, který následoval po jejich absolvování.

Aktivita exkurze má parametry klasické návštěvy pracovního provozu, v souladu s výše popsaným však reflektuje celý proces tak, že se s žáky projdou jednotlivé fáze ve vztahu k CMS v posloupnosti zmíněného pyramidového modelu. Pracovní list tak obsahuje části „PŘED“ exkurzí, „NA“ exkurzi a „PO“ exkurzi, v nichž jsou tyto prvky CMS implementovány do příslušných otázek:

- 1) SEBEPOZNÁNÍ – na pracovním listu fáze „PŘED“ vyplní žáci první část, v níž dokončují věty jako „Baví mě...“, „Jsem jediný/á, kdo...“ a další, aby si uvědomili zejména své silné stránky.
- 2) INFORMACE – v druhé části fáze „PŘED“ žáci sami nebo ve skupině zreflektují a zaškrtnou, co ještě by potřebovali vědět, aby se dokázali na exkurzi připravit. Poradce/učitel prochází s žáky tyto odkazy a podporuje je k další samostatné činnosti dle oblastí jejich zájmu. Žáky se společnými zájmy nasměruje ke společné práci.
- 3) PLÁNOVÁNÍ A ROZHODOVÁNÍ – třetí část fáze „PŘED“ je věnována přípravě konkrétních dotazů. Formulace a volba témat pro exkurzi by měla být na žácích samotných. Není na místě radit, spíše s respektem doprovázet žáky k vlastním závěrům (aktivita plynule navazuje na práci s informacemi).
- 4) SEBEREZENTACE – žáci by se neměli bát a stydět na exkurzi ptát a hovořit s pracovníky a odborníky daného pracoviště. Jako nácvik sebeprezentačních dovedností doporučujeme dát žákům prostor ke sdílení vlastních záznamů a postřehů z první části pracovního listu před spolužáky.

Soubor pracovních listů obsahuje jak pokyny pro práci ve všech třech fázích, tak přímo stránky určené k vyplňování jednotlivých fází. V praxi se ukazuje, že pyramidový model CMS lze využít jak pro rozvržení celého programu, tak v rámci konkrétní aktivity vztahující se k jeho dílčí části. Na obrázku 6 je ukázka prvního ze série těchto pracovních listů a vedle fotografie z exkurzí na pracovištích v rámci dvou běhů. V rámci prvního (nahore) navštívili žáci ZŠ se sluchovým hendikepem zubní laboratoř, jejíž majitel a provozovatel s ohledem na stejné postižení absolvoval stejnou speciální ZŠ a následně obor, který je touto cílovou skupinou stále v hojně míře využíván. Žáci měli možnost vidět, jak se lze i přes podobnou bariéru vypracovat a kromě mnoha zvědavých dotazů si zde někteří z nich domluvili možnost praxe při studiu stejného oboru. Obrázek níže zachycuje návštěvu provozu se středoškoláky s kombinovanými SVP.



**Exkurze**      **Excursion**

NÁVŠTĚVA PRACOVNÍŠTĚ - VÝBĚR FIRMY, ORGANIZACE ZÁLEŽÍ NA ZÁJMU ŽÁKŮ A MOŽNOSTECH

POMŮCKY: pracovní list Exkurze, psací potřeby  
ČASOVÁ DOTACE: 30 minut před + samotná exkurze + 30 minut po

**PŘED EXKURZÍ:**  
Samotné práci žáků s pracovním listem Exkurze by mělo předcházet seznámení žáků s **dovednostmi pro řízení vlastní kariéry**. Při tom vycházíme z jednoduchého pyramidového modelu těchto dovedností.

Předpokládáme, že žáci mají zpracované pracovní listy z části Sebepoznání - především Mapu silných stránek, Loď kompetencí a Jak se rozhodovali dospějí



Obrázek 6

Třetí, finální blok celého programu, byl věnován **sebe prezentaci** – seznámením se s tématem, aktivitami rozvíjející sebe prezentační dovednosti i sebe prezentace samotná před publikem. Baterie pracovních listů obsahuje aktivity, kterými děti prošly během programu na cestě k prezentaci své osoby, aktuálních zájmů i plánů do budoucnosti. V logice uspořádání pyramidového modelu CMS tvoří tato dovednost pomyslný vrchol, který zúročuje předešlé fáze (patra) a spolu s rozhodovacími kompetencemi a schopností plánovat akční kroky vede k cílené aktivitě. Z tohoto důvodu byl také vyvrcholením celého programu a některé aktivity předešlých bloků k této části cíleně směřovaly (tvorba kompetenčního portfolia, aktivity v rámci exkurze).

Přípravám na blok sebe prezentací předcházela cvičení, jako Abeceda (přiřazování vlastností vystihující daného žáka, které začínají písmeny tvořícími jeho křestní jméno<sup>4</sup>), Koulovačka („koulování“ koulemi ze zmuchlaných papírů, na které žáci napsali informace o sobě, které o nich většina neví – na konci se rozbalují, čtou a společně tipuje, ke komu informace patří), Totemové zvíře (aktivita s kartami) či Tři předměty (hledání předmětů – nejlépe venku – symbolizujících nějakou osobní vlastnost a jejich lepení a popisování na papír). Děti se tak interaktivní formou dostanou do celého tématu, více sami k sobě, a jsou tak lépe naladěni na samotnou přípravu vlastní sebe prezentace.

K samotné sebe prezentaci mají žáci možnost zvolit si formu, pomocí níž srozumitelně sdělí ostatním souhrn základních informací z předchozích bloků ve vazbě na sebe sama (tedy, kdo jsem, co umím a kam směřuji). Lze tak učinit pomocí plakátu, koláže, powerpointové prezentace

<sup>4</sup> V případě krátkých jmen jako Eva či Ivo lze použít delší domácké varianty Evča, Evina, Ivoš, příp. zahrnout i příjmení.

(příp. alternativních variant jako Prezi apod.), videa a dalších pomůcek, nebo je různě kombinovat (obr. 7).

## SEBEPREZENTACE - DISKUZE

DISKUZE K HLAVNÍMU TÉMATU Self-presentation

POMŮCKY: ukázky sebeprezentačních videí, materiálů  
ČASOVÁ DOTACE: záleží na vás

Vedte s dětmi diskuzi na téma "Sebe prezentace". Možné body a otázky k této diskuzi:

- Co je cílem sebe prezentace? (Ukázat své silné stránky, vyzdvihnout své přednosti, představit druhým, co na první pohled není zjevné.)
- Jakým způsobem se můžeme prezentovat? (Životopis, portfolio, facebook, instagram, webové stránky, video, osobní prezentace, ...)

Zmíňte tyto body:

- Způsob volíme s ohledem na své možnosti, s přihlédnutím k záměru a cíli.
- Také musíme zohlednit cílovou skupinu - před kým budeme mluvit.
- Přihlédneme i k prostoru, ve kterém prezentujeme. Využijeme jeho možnosti.

Uveďte dětem konkrétní příklady příležitostí, prostředí a cílových skupin.  
Můžete jim předvést nebo pustit ukázkou prezentace.

Po této diskuzi by žáci měli být připraveni na tvorbu



Obrázek 7

Téma sebe prezentace úzce souvisí s klíčovými kompetencemi vlastního kariérového managementu, jako je schopnost vést si osobní portfolio či aktivní networking. Cílovou skupinu žáků ZŠ a SŠ do těchto kompetencí postupně uvádí celý program, s tím, že jednotlivé aktivity zohledňují požadavky různých SVP. Hlavní akcenty však zůstávají stejné, bez ohledu na to, zda SVP žáků vyžaduje jejich dílčí přizpůsobení. Proto velmi dobře fungují kreativní techniky při mapování kompetencí i zahrnutí moderních nástrojů tvorby aktivních kontaktů, jakými jsou běžné sociální sítě dostupné této generaci.

Výsledky samotné sebe prezentace byly pro většinu zúčastněných (lektoři, spolužáci a rodiče) většinou velmi příjemným, místy až dojemným překvapením. Nutno dodat, že většina prezentací proběhla pomocí nástroje PowerPoint, s nímž se mnozí ze žáků ZŠ setkali poprvé až v rámci tohoto programu. Z toho plyne, že podobné pomůcky nejenže fungují napříč spektrem žáků ZŠ a SŠ (bez ohledu na SVP), ale mohou se ukázat být i vítanou pomůckou pro artikulaci informací, která by bez nich byla pro daného jedince obtížnější. Téma souvisejícího kariérového vzdělávání tím nabývá další dimenze, jelikož práce s ICT pomůckami propojuje více oblastí v rámci školního kurikula.

### Závěr

Představené pracovní listy jsou výsledkem zkušeností nabytých v rámci tříměsíčního programu kariérového poradenství a vzdělávání ve středisku Info Kariéra a dvou letních škol s dětmi z různých základních škol. Projekt Vzděláním k úspěchu bez bariér byl v oblasti kariérového poradenství, kterou jsme jako organizace měli na starost, zaměřen na cílovou skupinu žáků se smyslovými hendikepy (sluch, zrak a vady řeči), příp. poruchy autistického spektra (selektivní

autismus, mutismus apod.). Zohľadnení SVP týchto žáků proběhlo formou odborných zpětných vazeb na navrhované aktivity od nezávislých posuzovatelů, za jejichž cenné postřehy a návrhy ke zlepšení tímto ještě jednou děkujeme. Aplikace Expedice kariéra vznikla ve spolupráci s odborníky z katedry didaktické a výpočetní techniky Pedagogické fakulty ZČU v Plzni (především jejím vedoucím PhDr. Tomášem Jakešem, Ph.D.). Její využití v praxi bylo následně odzkoušeno několika profesionály z řad pedagogických pracovníků především ZŠ.

Spolupráce na projektu přinesla poradcům z řad Info Kariéry KCVJŠ v Plzni mnoho cenných zkušeností především na poli práce s cílovou skupinou žáků se SVP. V praxi se ukázalo, že postupy, které moderní kariérové poradenství uplatňuje v práci s klientelou napříč věkovým spektrem i jemu odpovídajícím zakázkám, lze úspěšně aplikovat i u této úžeji vymezené skupiny klientů. Z metodického hlediska je cenným zjištěním, že rozšířené a funkční modely CMS nacházejí své uplatnění v organizaci podobných programů i tvorbě konkrétních pracovních pomůcek se stejným účinkem, jako v jakékoli jiné oblasti kariérového poradenství a vzdělávání. Bereme to jako jasný signál, že systematická cesta rozvoje kompetencí kariérového managementu jako jednoho z hlavních pilířů do budoucna udržitelného kariérového poradenství se nejen vyplácí, ale má smysl věnovat jí další pozornost při práci se všemi cílovými skupinami jak v rámci formálního vzdělávání, tak i mimo něj.

Budeme rádi, když pracovní listy budou pomoci a inspirovat dalším kolegům a profesionálům v souvisejících oborech. K dispozici zdarma ke stažení jsou na odkazu: <http://www.infokariera.cz/pro-skoly>.

### Reference:

*Pracovní listy pro kariérové poradenství*. Dostupné online:

<http://www.infokariera.cz/sites/default/files/obsah/stranky/pro-skoly/soubory/pracovnilisty1sebezpoznavani.pdf>;

<http://www.infokariera.cz/sites/default/files/obsah/stranky/pro-skoly/soubory/pracovnilisty2trhprace.pdf>;

<http://www.infokariera.cz/sites/default/files/obsah/stranky/pro-skoly/soubory/pracovnilisty3sebezprezentace.pdf>

*Expedice „Moje kariéra“*. Online aplikace pro kariérové poradenství. Dostupné online:

<https://ikariera.fpe.zcu.cz>

*Centrální databáze kompetencí NSP*. Dostupné online: <https://cdk.nsp.cz/mekke-kompetence>

*FSU – model for career planning*. Dostupné online: <https://slideplayer.com/slide/9667168/>

Citujte ako:

Brabec, J. (2021). Pracovní listy pro kariérové poradce do škol. In: *Kariérové poradenstvo v teórii a praxi* [online], 2021 (20), str. 86-95. Dostupné na internete: <https://www.euroguidance.sk/>. ISSN 1338-8231

## ZELENÁNÍ - KARIÉROVÉ PORADENSTVÍ VZHŮRU NOHAMA

Mgr. Kamila Bolfová, Mgr. Martin Nawrath

### Abstrakt:

Autoři přicházejí s několika impulsy k tomu, jak doplnit „metodické stálice“ kariérového poradenství a vzdělávání (*career management skills*) o nové oblasti pozornosti pro kariérového poradce i klienta v kontextu *green guidance*. Pokoušejí se definovat dovednosti pro 21. století, které by výraznou měrou mohly proměnit vztah člověka k sobě, ke své seberealizaci a k udržitelnějšímu a přirozenějšímu životu i světu práce. Jde o umění uvědomění a všímavosti, umění „ztratit se“ a umění aktivní naděje. Ve všech třech případech jde o umění založené na hlubší integraci složek celistvé osobnosti. K poznávací funkci racionality a verbalizovaného a písemného projevu, které současnému vzdělávání dominují, přidávají rozměr „těla“ ve smyslu pozornosti k emoční rovině poznávání a konání, vědomého uchopování našich intuitivních a imaginativních schopností a v neposlední řadě k jakémusi „návratu“ ke smyslům. Prvek těla a tělesnosti tak získává rozměr, který je zcela bezprostředně spojen s tím, kam dnešní společnost upírá svou pozornost, ke schopnosti lidstva odpovědět si na klíčové výzvy dnešní doby. V současné době aktuální pandemie, která nás klade před řadu otázek přirozeného lidského zdraví, ale jen zdánlivě v pozadí je i výzva klimatické krize. Ta má tak globální a komplexní rozměr, že vyžaduje paradigmatický posun globálního charakteru. Rozměr klimatické krize volá po integraci vědy, umění, politiky i občanské angažovanosti. Máme-li jako lidé této výzvě dostát, nezbyvá než se pokusit o takový posun i v celoživotním vzdělávání a pojetí tzv. kariéry, přesněji řečeno osobního poslání.

**Klíčová slova:** udržitelné přirozené poradenství, schopnosti a dovednosti 21. století, celoživotní vzdělávání

### Abstract:

The authors come up with some impetus to complement the "methodological constances" of career management skills with new areas of attention for both the career counselor and the client in the context of green guidance. They are trying to define skills for the 21st century, which could significantly change a person's relationship with themselves, with regard to their self-realization and to a more sustainable and natural life and world of work. It is an art of awareness and mindfulness, an art of "getting lost" and an art of active hope. In all three cases, it is an art based on a deeper integration of the components of the whole personality. To the cognitive function of rationality and verbalized and written expression that dominate contemporary education, they add a "body" dimension in terms of attention to the emotional level of cognition and action, a conscious perceiving of our intuitive and imaginative abilities, and "return" to the senses at the end. The element of body and corporeality thus acquires a dimension that is entirely directly linked to where today's society is focusing on humanity's ability to respond to today's key challenges. Currently, the current pandemic, which poses a number of questions of natural human health, but only seemingly in the background is the challenge of the climate crisis. It has

such a global and complex dimension that it requires a paradigmatic shift of a global nature. The dimension of the climate crisis calls for the integration of science, art, politics and civic engagement. If we, as people, are to meet this challenge, we can only try to make such a shift in lifelong learning and the concept of the so-called career, or more precisely everybody's mission.

**Keywords:** green guidance, sustainable guidance, 21<sup>st</sup> century capabilities and competencies, life-long learning

## Nazelenalé impulzy kariérového poradenství

Impulzy změn často pracují někde ve skrytosti a tiché, než se viditelně projeví. Zdá se, že podobně to je s přístupem *green guidance* v kariérovém poradenství. Proto je na místě viditelně poděkovat za ty prvotní impulzy. Je skvělé, že Česká republika drží krok se zahraničím a už více než pět let se někteří poradci (Kateřina Hašková, Alice Müllerová a další) snaží najít pro toto téma prostor. Díky tomu je české kariérové poradenství inspirováno zahraničními osobnostmi, jako jsou Peter Plant, Thomas Diener a další, kteří přináší poměrně nové úhly pohledu do kariérového poradenství. Tyto impulzy nakonec umožnily, že se v roce 2020 téma *green guidance* objevilo jako samostatné téma konference kariérového poradenství a byl o něj dostatečně velký zájem. Konferenční příspěvky se neplánovaně doplňovaly, propojovaly a odkrývaly rozsah tématu a možnosti, jak na průnik kariérového poradenství a vzdělávání s oblastí udržitelného života nahlížet.

## Zelená, ukotvená v Zemi, zelená, ukotvená v těle

Jak se tedy dá rozumět pojmu *green guidance*? A je tato oblast v rámci kariérového poradenství a vzdělávání stále „Popelkou“, nadstandardem, doplňkem, novinkou? Klademe si tyto otázky a jsme přesvědčeni, že „zelené“ poradenství jako téma i samotný pojem *green guidance* si hledá své místo a hlavně svůj obsah. Jsme přesvědčeni, že po větším ujasnění obsahu budeme schopni označit téma jednoznačnějšími pojmy. Pojem *green* jakoby nebyl tím, co se za jeho obsahem skrývá. Ale přiznáváme, že nás těší skrze hledání pojmů dospívat k tomu, co je vlastně obsahem a smyslem *green guidance* stejně jako nás skrze hledání obsahu „zeleného“ poradenství těší nacházet adekvátnější pojmenování. Budiž náš článek takovou cestou, na kterou vás zveme a která přináší i některá nová pojmenování. Pokud zkoumáme obsah pojmu *green guidance* a možnosti, jak s ním poradensky pracovat, jistě existuje mnoho rovin, ve kterých se můžeme pohybovat. Konference přinesla několik inspirativních příspěvků. Dvě možné roviny i možnosti, jak v rámci nich pracovat s klienty, srozumitelně popisuje i nedávno vyšlý článek Heleny Košťálové k tématu *green guidance*<sup>1</sup>.

Stručně řečeno je **první rovinou** a možností **dívat se na svět práce „zeleně“** a snažit se ho „ozelenit“ tím, že už od počátku vzdělávacího systému nejen v myslí, ale i v konání „pečujeme o přírodu“. Hledáme a vytváříme „udržitelné profese“. Hledáme jak profese, které už „zelené“ jsou

---

<sup>1</sup> Košťálová Helena: Kariérové poradenství na zeleno, článek na portále Řízení školy online, 12. 4. 2021



nebo jak by mohly být více přátelské k přírodě ty, které vznikají. Přes všechna pozitiva tohoto přístupu v něm stále zůstává základní princip zelené jako doplnění. Podobně, jako se ozelenila výchova na ekologickou, průmysl na udržitelný. Principem je něco přidat, dát navíc. Vytvořit další předmět, odvětví, něco nového si dát za úkol a tím zvýšit nároky na sebe i systém.

**Druhá rovina** a přístup je **přímo „ze zelené“ vycházet**. Zelená, tedy příroda, Země, naše tělo, to je naše východisko. Jsme otevřeni přírodě a skrze kontakt s ní a tedy kontakt s naším tělem docházíme více k sobě a sebepoznání, které je základem našeho celoživotního učení a schopnosti být a rozhodovat se v životě. Určitou paralelou rozdílů tohoto přístupu oproti tomu prvnímu může být rozdíl mezi tím, když jdou děti do lesa na ekologickou výchovu nebo se v lese prostě učí (ostatně boom lesních školek také o ledasčem vypovídá). Určitou inspirací, jak takové bytí v těle přírody může vypadat, ukazuje řada knih.<sup>2,3</sup>

Pokud se odvážíme **jít ještě dál** a propojit výše zmíněné pohledy (o to jsme se pokusili v kontextu konference „Kariérové poradenství a vzdělávání vzhůru nohama“ svým příspěvkem), přinášíme ještě další pohled, který možná „staví na hlavu“ běžné přístupy ke vzdělávání a poradenství. Dovolujeme si tedy klást společně další otázky, které se nevyhýbají tomu, co je neuchopitelné a neznámé.

**Otázka pro všechny kariérové poradkyně a poradce zní: „Je následující příběh Otakara Z. pravdivým příběhem?“**

### **Příběh Otakara Z.**

Muž jménem Otakar Z. se narodil do manželství, které od počátku zápasilo s finančními potížemi. Od počátku ale také žilo velkým snem postavit vlastní dům pro početnou rodinu. Otakar byl třetím synem v pořadí, po něm se narodila ještě jedna dcera. Oba starší bratři, ve snaze pomoci rodičům se zabezpečením rodiny, hledali co nejrychleji možnost být „v reálném světě“. Jeden vystudoval střední odbornou školu strojní a rychle se uchytil v dobré firmě, přinášel rodině několik let tolik chybějící finance na dostavbu věčně nedokončeného domu. Druhý bratr byl také velmi praktický a práce mu šla od malička od ruky. S otcem se mu vždy hladce spolupracovalo, hodně věcí se od něj naučil a mnoho toho na domě udělal spolu s ním. Nejvíce v době svého „učení“ na stavebním učilišti. Otakar jako třetí v pořadí měl o trochu méně pozornosti rodičů, o trochu více svobody pro své zájmy a podporu strýce, otcova bratra, který se u nich občas zastavil a nejvíce si s Otakarem rozuměl. Sestra byla miláčkem otce a pomocnicí matky ve všem, co matka v rodině obstarávala. Otakar se práce na domě spíše stranil. Ve svých dvanácti letech dostal nečekaně od strýčka kytaru a pozvánku, aby přišel mezi chlapy, jeho kamarády, co spolu hráli v kapele, protože strýc si všiml, jak „kluk vlaje“. Studoval víceleté gymnázium, které zvládal, ale škola byla pro něj utrpením a motivace pro učení tak nebyla nijak valná. Studium ale upřednostňoval před prací na domě. Otakar do rodiny jakoby nepatřil. Zručný nebyl, z toho, co se dělo kolem domu, ho těšilo jen zkoušet řídit jakékoliv vozidlo, které otec měl a používal. Poslouchal taky rád hudbu, ale

<sup>2</sup> Bolfová Kamila, Kršňák Jan: Kdyby lidi byli stromy, Alferia, 2020

<sup>3</sup> Andreas Weber: Víc bláta! Děti potřebují přírodu, Malvern, 2015

v rodině nenacházel žádného spojence pro své názory. Strýcovu nabídku zkusit to s kytarou přijal sice váhavě, ale nakonec souhlasil. Otakar byl velmi nesmělý, neměl co chlapům vyprávět, o své schopnosti hrát na kytaru nebyl přesvědčen, ale nejupovídanější pianista v něm měl dobrého partáka pro své vtípky a postupně spolu začali místo hraní na kytaru diskutovat o všem možném. Na kytaru se Otakar nakonec nikdy hrát nenaučil, ale kontakt s kapelou ho otevíral novým horizontům a tématům života i důvěře ve vztahy a společné porozumění. S pianistou si vytvořil časem podobně jako se strýcem užší přátelský vztah, a když mu bylo devatenáct, dostal od strýce nabídku, aby jel s kapelou na turné do ciziny jako řidič jejich malé dodávky. Přestože měl řidičský průkaz krátce, měl za sebou i zkušenosti z řízení všeho možného, co otec při stavbě domu využíval, a tak strýc Otakara kapele navrhl, protože mu věřil a chtěl mu dát příležitost. Otakar byl natolik potěšen, že okamžitě souhlasil, i když cizinu neznal. Cesta pro něj byla náročná. Všichni ji přežili tak trochu s malými šrámy na laku, ale živí. Na turné se potkal s lidmi z mezinárodní hudební branže, kteří ho přijali a mezi kterými se cítil jako ryba ve vodě. Navázal několik kamarádských vztahů, protože se cítil daleko od rodiny a známého prostředí rodného města velmi svobodný. S dospělými muži „za zády“ se vrhal do navazování kontaktů, až ho chlapi nepoznávali. Když se vrátili domů, Otakar nejprve začal jaksi „uvadat“. Jen tak tak dodělal maturitu, pro pokračování na vysoké škole neměl motivaci. Život doma mu připadal nezajímavý a nejraději byl jen s chlapy z kapely, která mu připomínala svět, který poznal na výjezdu. To nějakou dobu trvalo. Otakar stál jakoby na místě a nevěděl co dál. Pod tlakem rodiny brigádničil v knižním skladu. Až do chvíle, kdy se na něj obrátil chlapík z cest, produkční několika kapel a sám hudebník a výtvarník, který spoluorganizoval jisté evropské turné a potřeboval získat kapely z dalších zemí. Kontakty, které Otakar navázal při předchozím výjezdu, vydaly svůj první plod. Otakar byl vtažen do projektu, jehož součástí bylo nové turné a příležitost pro celou kapelu. Postupně začal navazovat na zkušenosti z výjezdu, zkušenosti, které po letech v kapele a díky vztahu se strýcem a pianistou získal, a tak začal spoluorganizovat další turné a znovu se propojil s mezinárodním děním. Troufal si využívat kontakty, které si v cizině on i ostatní z kapely na výjezdu udělali a začal se spolu s pianistou pouštět do úplně nových aktivit nejen kolem hudby. Pianista vedle chlapce taky ožil a ožila i jeho hudební tvorba v kapele. Po roce spolupráce Otakara s pianistou a lidmi z mezinárodního projektu, po roce samo-vzdělávání, mnoha hodin debat se strýcem se v mnohém zorientoval. Začal přicházet s novými nápady, ale také byl nucen z některých snů ustoupit. Některé věci pokazil, některé napravil, občas vyjel s kapelou do ciziny. Postupně se začal uvědomovat, že cokoliv teď dělá, ho těší a je ochoten pro to ráno vstávat, učit se nové věci a že se mu mnohé podařilo dotáhnout do konce. Sny kapely, které byly zpočátku hlavně pianisty, se staly i jeho a vyrostly v nové záměry, které byly společné a přesahovaly aktivitu jedné kapely a pouze hudební obor. Otakar dospěl a ten kdysi zamlklý, stydlivý a „nešikovný“ kluk objevil přes svět hudby a tvořivosti co by ne-hudebník i svět a svoje aktuální místo v něm. Nebylo to zadarmo, ale Otakar si cestu k němu poctivě prošlapal.

### **Znáte podobný příběh od svých klientů, ze života, z rodiny, poznáváte se v něm taky trochu?**

To, co bychom vám rádi nabídli, je optikou příběhu pochopit některé „metodické stálice“ kariérového poradenství a propojit je se zeleným poradenstvím v našem pojetí.



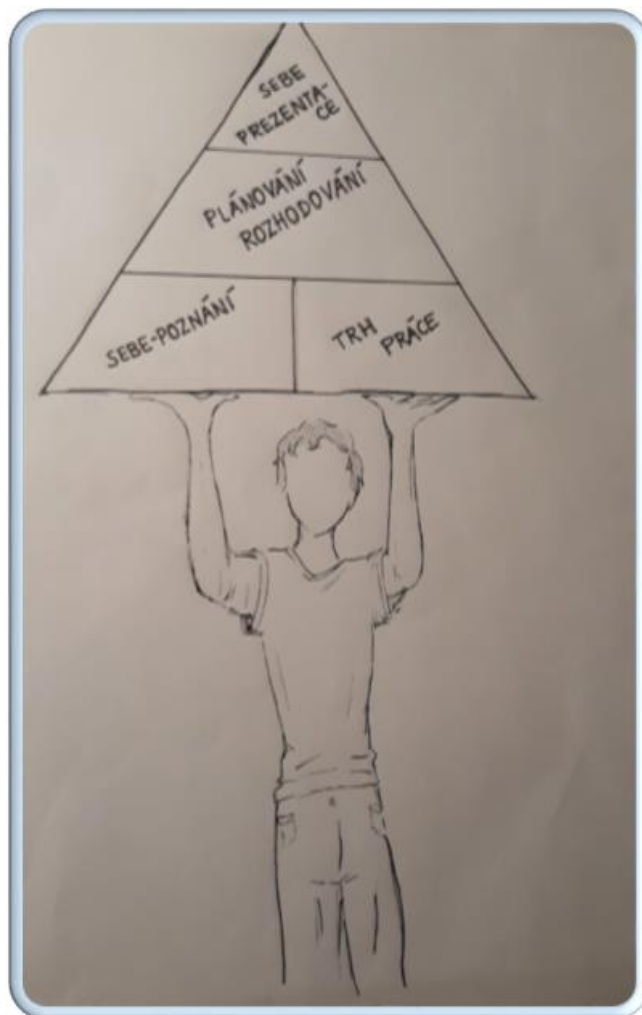
Další kvízová otázka pro poradce tedy zní: Dá se tvrdit, že Otakar řídil a řídí svoji kariéru? Že dobře znal sebe, své silné stránky a rozvíjel je? Že se orientoval na trhu práce a v možnostech vzdělávacího systému? Můžeme v jeho příběhu nalézt momenty stanovení si cíle a plánování kroků k jeho naplnění? Je Otakar člověk, který měl nějaký záměr a uměl jej i sebe prezentovat světu a poptávce trhu práce? Dosáhl svého záměru tímto způsobem?

### Cesty po spirále a místa nevědění

V příběhu Otakara Z. je kromě více nebo méně jasných plánů také mnoho momentů nevědění, bloudění, nejistoty, zranitelnosti, ztráty důvěry ve smysl institucionálního vzdělávání. Je tam mnoho intuitivního konání, neformálního a informálního vzdělávání, snění, mnoho míst, kde se rozhodování „děje“ mimo vůli a přání samotného Otakara. V příběhu vidíme přirozený lidský vývoj a zrání, věčný pohyb připomínající spirálu i zdánlivý klid „sezení na vejcích“ (kariérový pojem Thomase Dienera z knihy *Esencia práce*<sup>4</sup>). V příběhu se dají vidět i lidské kotrmelce, které vedou k posílení, nedokončené a nerealizované cíle, „náhody“, nečekané události, nepředvídatelně propletené lidské vztahy mající hluboký dopad na životní klíčové okamžiky. A taky zklamání, osamělost, které jsou prostorem pro zrod přirozené lidské spolupráce, pro laskavou podporu, roli humoru apod. V době pandemie jako bychom tohle žili nejvíc a učili se přiznat, že naše individuální i lidské cíle a plány jaksí nevycházejí a rozhodně si nemůžeme myslet, že bychom řídili svůj i náš svět.

**A dostáváme se k další otázce. Je člověk počátkem a hybatelem vlastní kariéry? Je „manažerem“ vlastního (kariérového) života? Není postoj a pojem „řízení vlastní kariéry“ příliš úzký a antropocentrický? Kde jsou dovednosti pro naslouchání a dialog s přirozeností života?**

Přinášíme tedy pohled na Otakarův kariérový příběh a roli kariérového poradenství optikou, která vychází ještě z dalších premis. Premis, které vyrostly z naší mnohaleté poradenské a terapeutické praxe. Z příběhů dospělých klientů, kteří nás zavedli do oblastí, jež nemůžeme eliminovat, kterými se jako poradci jsme nuceni spolu s nimi znovu a znovu zabývat. Dostáváme se opakovaně do



<sup>4</sup> Diener Thomas: *Esencia práce*, EPOS, 2007

role průvodců v okamžicích, kdy úsilí řídit svoji kariéru jakoby nefunguje, kdy cíle volají po aktualizaci, kdy je sebepoznání jaksi neúplné nebo velmi relativní, kdy rozlišení silných a slabých stránek není vzhledem ke kontextu života zcela jasné, kdy znalost „trhu práce“ nepomáhá, kdy je podoba trhu práce i vzdělávacího systému limitem, který volá po překročení, kdy plánování po x-té zkrachuje, kdy člověk nemá sílu, ani odvalu vystavět cíle nové.

A tady se dotýkáme toho, co považujeme také za „zelené“. **Zelené, jako laskavé k přirozenosti života a jeho přirozeným a přírodním procesům. Zelené jako to, co překračuje antropocentrický pohled na člověka jako střed jeho usilování a konání. Dostáváme se do více řekněme *green* geocentrického pohledu, který počátek neklade do člověka, ale do propojení člověka s celkem, jehož jsme přirozenou součástí.** Zelené jako pokorné k sobě, ke schopnostem člověka. Zelené jako respektující, že pouze spolu-určujeme podobu, jak náš příběh bude pokračovat a jakou podobu bude mít svět, který tímto příběhem spolu-tvoříme. A tady vyrostla naše potřeba věnovat se v životě – ve vzdělávání, a tím i v kariérovém poradenství, dosud možná opomíjeným oblastem, které na první pohled s kariérou nemusí souviset.

**Jaké jsou tedy zdroje, se kterými s klientkami a klienty pracujeme, jaké jsou „zelené“ dovednosti / dovednosti 21. století, ke kterým nás přirozený proces života vybízí a s naší seberealizací mohou zásadně souviset?**

## UMĚNÍ SPOLU-BYTÍ

Pojďme se tedy podívat na to, co by „stálce kariérového poradenství“ jakým je koncept „*Career management skills*“ doplňovalo tak, aby poradenství k celoživotnímu vzdělávání bylo úplnější, „zelenější“, respektive celostnější v samém základu i nástrojích, aby respektovalo celoživotní perspektivu a přirozenost života. Nazvěme tato doplnění zatím pracovní jako „**Arts of inter-being**“/ „**Umění spolu-bytí**“. Použili jsme výraz *umění* / art, protože jsme přesvědčeni, že umění je kombinací darů, které jako lidské bytosti máme a máme za ně zodpovědnost a částečně vyžaduje celoživotní praxi – učení se dobrému nakládání s těmito dary. Pojem „*Inter-being*“/ *spolu-bytí* pochází od budhistického mnicha vietnamského původu **Thich Nhat Hanha** a hojně tento pojem používá i **Charles Eisenstein**, americký ekonom, ekolog, autor několika knih zabývajících se ekonomikou daru, základním nepodmíněným příjmem a povahou změny paradigmatu a „příběhu lidstva“.<sup>5</sup>

Pro začátek a nutnou míru stručnosti jsme ona umění rozčlenili do tří oblastí. **1. umění všímavosti**, **2. umění ztratit se** a **3. umění aktivní naděje**, přestože se částečně překrývají a paradoxně mohou stát i v opozici.

---

<sup>5</sup> Eisenstein Charles: Krásnější svět je možný, Maitreia, 2018



## UMĚNÍ VŠÍMAVOSTI

Máme-li touhu pohybovat se ve smysluplném povolání a být v souladu s přirozeností života, potřebujeme se dotknout porozumění tomu, co jsou přirozené životní procesy. Nikoliv pouze myslí, která ráda vše kontroluje a upravuje dle potřeb našeho ega, vědomí a racionality, ale celou bytostí, tzn. včetně našeho těla (smyslové vnímání), emocí a intuice. Díky naší praxi jsme došli k přesvědčení, že nestačí, aby lidé o svých profesních představách a potřebách jen přemýšleli a mluvili (racionálně verbální vyjadřování), ale aby je uměli prožívat a přinášet do vědomí holisticky, komplexně, tedy neverbálně, tělesně, imaginativně a se všemi rozpory a konflikty, které k představám a potřebám patří. Ukazuje se nám, že s klienty můžeme pracovat výrazně jinak, pokud jsou všímaví k tomu, co jimi hýbe, co se děje uvnitř nich jako v „nejbližší přírodě“ i co se děje

v přírodě vnější, tedy ve světě. Pokud klienti nejsou vnímaví k projevům vlastního těla, k vlastnímu cítění a prožívání, ke svým emocím a myšlenkám, velmi obtížně formulují své potřeby a velmi obtížně spolu-tvoří podobu svého života ve vazbě na svět vnější, přestože po tom většina lidí přicházejících k poradci či terapeutovi, upřímně touží. Velmi často klienti mluví o tom, co si myslí, že by bylo dobré, přebírají to, co se dělá, co by bylo výhodně, co chce trh práce atd., chtějí i jakési potvrzení a ujištění od poradce, zda je to ono, zda se nespletli, ale časem se ukazuje, že jsou si nejisti, že to nemají zvnitřněné a prožité, že toho jaksi nemají sílu „dosáhnout“, a tak hledají vnější ujištění či nástroje, jak to „udělat“. **Umění napojení se na sebe, na to, co mnou prochází, je předpokladem umění spolu-tvořit svůj život. Je to i o umění propojit se s druhými, v rámci skupiny, v respektu k Zemi a všemu živému. Klient je součástí ekosystému, který je hluboce provázaný sítí všemožných vztahů. Klade to současně velkou výzvu dotknout se právě těch částí, které jsou němé, necitlivé a necitící – tzn. části, které jsme odpojili od kontaktu díky nějakému traumatu, ať už osobnímu, rodovému či kulturnímu. Všímavost umožňuje zcitlivění k tomu, co se děje bez ohledu na to, zda je to příjemné či nepříjemné. Všichni jsme nějak znečitlivění, a proto odpojení. Umění dotknout se vlastních traumat, být v nich viděn/a a dostat podporu je přirozené. To otevírá prostor pro integraci traumatického a otevírá se přirozené regulaci v propojení s ostatními.**

Tam, v kontaktu s druhými (viz dále kolektivní praxe aktivní naděje) se může rodit etické „zelené“ toužení, snění, fascinace, myšlení, konání, tam se rodí kolektivní moudrost, která nevychází z individuálního strachu a omezení, kterého je schopna individuální mysl oddělená a nevědomá si propojení s ostatními. Pokud si jsme schopni všimnout a laskavě přijmout sebe, být všímaví i k druhým a světu tak, jak je, v aktuálních bolestech, rozporech vnitřních i vnějších, nedokonalostech, bez snahy ten stav popírat, schovávat to před sebou i před světem, pak se obvykle postupně otevírá sám od sebe prostor pro nová nečekaná uvědomění a svobodnější přirozenější rozhodování o konání či nekonání.

Pokud se tomu soustavně učím, mohu se přibližovat udržitelnému „zdravému“ konání a spolu-tvořit zdravější přirozenější svět kolem sebe.

### Dovednosti 21.století v oblasti všímavosti

**Umění sebe-uvědomění** můžeme nejjednodušeji praktikovat při dýchání, chůzi, tanci, plavání, běhu, meditaci, zpěvu, nejrůznějších tělesných cvičení nebo jakékoliv činnosti, např. jezení, pití kávy nebo čaje, česání, (dalo by se prominout) i kouření (pokud je opravdu vědomé), dotýkání se sebe i čehokoliv okolo sebe apod.

Uvědomění tak může být součástí naprosto základních a přirozených lidských činností, kde jsme v mysli i v těle.

Používáme slovo **uvědomění** nebo **všímavost** (dnes hlavně spojeno s konceptem *mindfulness* - vycházejícího z buddhistické praxe meditace vzhledu a laskavosti), je jasné, že jsou to dovednosti, které se budují mnoho let, vyžadují praxi. Praxe potom kultivuje mnoho dalších dovedností jako je předně **soucit se sebou i s druhými** (angl. *self-compassion a compassion*), umění **soustředění**, umění **uvolnění**, umění **stability / odolnosti (resilience)**, umění **otevřenosti** (angl. *equanimity*), tzn. neupřednostňování příjemného před nepříjemným, **umění vděčnosti** ap., které můžeme trénovat od útlého věku.

### UMĚNÍ ZTRATIT SE

Druhou oblastí jsme nazvali souhrnným pojmem „umění ztratit se“. Lidé přicházejí k poradci ve fázi, kdy už nějak „ztraceni“ jsou a vlastně se chtějí co nejrychleji z takového stavu dostat. Role poradenství je někdy i o tom, dovolit si jít ještě kousek dál a ztratit se – zbavit se představy, co by se mělo v jejich životě v okamžicích ztráty dít. Nejčastěji je to ze strachu vycházející představa, že na základě jednoho dvou rozhovorů, konzultace, poradenství, získání nových informací ap. naleznu ztracenou půdu pod nohama a budu vědět, kde jsem a kdo jsem. Může se to povést, ale mnohem častěji se to v naší praxi nestává. Často se děje spíše to, že právě této představy je třeba se vzdát a ztratit se ještě zásadněji. Poradce potom doprovází klientku / klienta v tom, aby se dokázali vzdát scénáře, co by se mělo dít a jak rychle, aby se zase našli. Stejně tak je někdy třeba zbavit se scénáře, že nám někdo řekne, kde jsme a kde je zaručeně dobrý cíl, ke kterému bychom se mohli vydat. Není to jednoduché „ustát“ ani pro klienty, ani pro poradce. Umění ztratit se ale platí pro oba. Umění poradce ztratit se, nepostupovat žádným standardním postupem, metodou

či nástrojem a nechat cestu vyvstat jedinečným způsobem „tady a teď“, je velká dovednost. Pokud ji nebude mít osvojenou ani poradce, je menší šance, aby poradenství bylo „zelené“, tzn. přirozené a aby si cestu klientka či klient spolu-vytvořil.

Umění ztratit se je uměním dovolit si v životě nevědět, respektovat, že ne vždy máme hned odpověď a řešení na otázky, které si klademe my i svět kolem nás. To nás vede k tomu se na určitý čas (někdy dlouhý) umět zastavit a respektovat např. svůj vnitřní čas, určitou míru neznáma, umění obrátit se do svého vnitřního světa – tzn. i umění být v klidu, tichu, nechat věci vyvstávat samy, umět pracovat s imaginací, vnitřním dialogem apod. provádět tzv. „vnitřní práci“. Patří sem i umění spojit se se světem, který nás přesahuje, s posvátnem v našem životě – umět vést jakýkoliv dialog s „náhodami“ i nehodami, nečekanými událostmi, opakujícími se událostmi, situacemi, které se staly bez jasné kauzální příčiny apod. a dát jim prostor pro poodhalení. Umět ztratit se je někdy i o umění ztratit běžný stav vědomí.

### Dovednosti pro 21. století v oblasti umění ztratit se

**Umění ztratit se svému přesvědčení, kdo jsem.** Umění ztratit se svému přesvědčení je o umění dívat se na sebe znovu a znovu – aktualizovat to, kdo jsem, ale nejen v kontextu své mysli, ale i v prožitku reálného vystavení se novým situacím a prostředím. Zbavit se „nálepků“ např. „jsem nesporthovec“, „pečující žena“, „spolehlivý chlap“, „nebaví mě detaily“, „nejdou mi jazyky“ ap., kterou někdy s sebou klienti přinášejí, ať už si ji dali sami nebo ji přijali od druhých. Někdy stačí **vyjet do zahraničí, vystavit se skupině nových neznámých lidí** nebo **jít do spolupráce s druhou (neznámou) osobou**, abychom objevovali svoji identitu v novém kontextu.

**Umění ztratit se vymyšlenému scénáři, co by se mělo dít** – umění ztratit se je předpokladem, abychom se vyvíjeli a v životě nacházeli nové obzory, „aktualizovali“ svůj život, improvizovali, měli odvahu zkoumat okamžiky prázdnoty, ztráty půdy pod nohama, i beznaděje, bolesti, vyrušení, kotrmelců, nečekaných událostí, ale i ticha – všude tam se často mohou objevit zají-mavé směrovky a poznání pro náš jedinečný život. Předpokladem je si tyto okamžiky dovolit, neutíkat od nich, udělat jim prostor a nechat impulsy vyvstat, resp. nechat se přepadnout impulsem, inspirací, dovolit si trochu i „bláznit“, kombinovat nesourodé, odstoupit od sebe, pohrát si se sebou, s impulsem, s tím, co nás zaujme, láká, upoutá pozornost apod. V českém prostředí máme skvělou osobnost **Ivana Vyskočila**, zakladatele **tzv. umění dialogického jed-nání**, které se vyučuje na katedře autorské tvorby a pedagogiky DAMU od cca 70. let 20. století doteď. Je to jeden ze způsobů, jak trénovat umění tolik důležité pro kariérové hledání – umění (slovy Ivana Vyskočila) „vycházet ze sebe“ a „přicházet k sobě“ i „jít do sebe“. Je to o „nalézání, především toho vlastního, osobitého, aby od samého počátku neměla vrch většinou dominantní tendence imitovat, napodobovat, přijímat a produkovat takové i onaké hotovosti, standardy.“<sup>6</sup>

<sup>6</sup> Vyskočil Ivan, portál věnovaný konceptu dialogického jednání.  
<https://www.ivanvyskocil.cz/html/dialogicke.html>

## UMĚNÍ AKTIVNÍ NADĚJE

Poslední oblastí umění spolu-bytí, která má nejvíce kolektivní charakter a která vychází z premisy kolektivní inteligence / ko-inteligence, je **praxe aktivní naděje**. Tento pojem jsme si vypůjčili od ekofilosofky Joanny Macy a lékaře Chrise Johnstone a jejich stejnojmenné knihy<sup>7</sup>. Macy a Johnstone vychází z premisy našeho propojení se s druhými lidmi i živými bytostmi kolem nás. Zdůrazňují, že naděje není o stavu mysli, ale jedná se o aktivní naději, tedy o praxi, postoj, který se dá kultivovat spolu s ostatními, učit se jí. Předpokladem je změna naší identifikace, v rámci níž odhodíme příběh boje o nadvládu, moc, vítězství a namísto toho se posuneme k plnění naší role v rámci širokého „týmu“ života na Zemi. Propojené vědomí tady pramení z rozšiřování našeho vlastního soukromého zájmu, kdy jsme vedeni záměrem jednat pro blaho veškerého života.

### Dovednosti 21. století v oblasti aktivní naděje

Aktivní naděje, tak jak ji představuje Joanna Macy a Chris Johnstone je tedy praxe, která se může stát součástí celoživotního vzdělávání. Následující dovednosti považují za nedílnou součást této praxe aktivní naděje: **umění vyslyšet** v rámci celku **své vnitřní volání** a rozhodnout se na něj reagovat, **umění** v konverzaci **zachytit inspirující vizi**, **dovednost umožnit postupné vznikání věcí**, **umění podporovat sebe navzájem**, vzájemně se posilovat a **impro-vizovat v dobách krize a nejistoty (schopnost kolektivního zvládnutí nejistoty – kolektivní resilience)**, **umění budovat si kolem sebe podporu**, **umění udržet si energii a nadšení**, v neposlední řadě **umět být posílen/a nejistotou jako prostorem pro nové a neznámé**.

Podobné dovednosti se ukazují jako přirozeně se objevující v mnoha déle trvajících podpůrných skupinách, což se ukázalo i při sestavení podpůrných profesních skupin v rámci Komunitního a rodinného centra Paleček, Praha (zvláštní cena v rámci Národní ceny kariérového poradenství Kamile Bolfové z roku 2018).

**Ostatně vraťme se na závěr znovu k příběhu Otakara a reflektujme, co z výše uvedených umění a dovedností aktivní naděje se přirozeně objevilo v prostoru hudební kapely, které se Otakar stal součástí.**

Pokud tedy nechceme řešit v zeleném poradenství jen následky a symptomy ne-přirozeného antropocentrického chování člověka, následky toho, že předpokládáme, že jsme hybatelem svých životů, že můžeme řídit naše životy jen podle lidské optiky a našich individuálních přání a potřeb, potom se nám otevírá prostor i pro nové oblasti. Oblasti, ve kterých si sami jako poradci i svým klientům i klientkám dovolíme vzdát se závislosti na potřebě „řídit“ jako jediné premisy. Potom můžeme přizvat obrazně „k tanci“ i další výše zmíněné dovednosti a umění, prozatím nazvané jako „umění spolu-bytí“ – potom se můžeme zaposlouchat do hudby přirozeného běhu života a přírodních procesů a potom s nimi spolu-tvořit, a dávat jim jedinečný lidský otisk ve spolupráci s druhými, s nevypočitatelnými událostmi a v souladu s přirozeným pohybem života.

K tomu jako poradci – doprovázející i doprovázení potřebujeme především pokoru – pravdivé sebepoznání (definice Terezie z Avilly), které nebude ani umenšováním sebe sama, znevažováním

<sup>7</sup> Joanna Macy, Chris Johnstone: Aktivní naděje, Alferia, 2020



a podceňováním svých darů, schopností a umění, ani nebude nabubřelým vyvyšováním sebe jako jediného tvůrce a hybatele svého života.



Doporučení literatura:

Richard Bache: Živá třída, Carpe Momentum, 2015

Hillman James: Klíč k duši, Portál, 2000

Kratochvíl Zdeněk: Výchova, zřejmost a vědomí, Herrman a synové, 1995

Mindell Arnold: Earth Base Psychology, Lao Tse Press, 2007

Citujte ako:

Bolfová, K., Nawrath, M. (2021). Zelenání - kariérové poradenství vzhůru nohama. In: *Kariérové poradenstvo v teórii a praxi* [online], 2021 (20), str. 96-106. Dostupné na internete: <https://www.euroguidance.sk/>. ISSN 1338-8231



# KARIÉROVÉ PORADENSTVO V TEÓRII A PRAXI

## Obsah čísel 0-20, ročníky 2012 – 2021

Na nasledujúcich stranách prinášame zoznam všetkých príspevkov, ktoré sme uverejnili v našom časopise v období od apríla 2012, kedy vyšlo tzv. nulté číslo, až do decembra 2021, kedy vyšlo toto jubilejné, oficiálne dvadsiate číslo e-časopisu, ktoré máte práve pred sebou.

Príspevky sú zoradené podľa rubriek a v nich podľa autorov, ak ich je viac, tak podľa mena uvedeného ako prvé v poradí. Zoznam neobsahuje editoriály, úvodné príspevky redakcie, ktoré sú vždy na začiatku čísla.

Autor(i)	Názov	číslo; strany
<b>Odborné príspevky</b>		
Balzano, V.	The complexity of the relationship in the construction of the professional figure of the educator. Analysis and reflections on the Italy case	č. 19; 69-86
Barhamová, L. – Hawthornová, R.	Pomáhať starším dospelým prijímať kariérové rozhodnutia	č. 1; 5-18
Beková, L.	Tréning v metóde CH-Q	č. 0; 36-41
Beková, L.	Riadenie a konštruovanie kariéry – postmoderný model v rámci kariérového poradenstva. Kariérová adaptabilita ako zdroj pri kariérových tranzíciách	č. 7; 12-20
Bolfová, K. – Nawrath, M.	Zelenání – kariérové poradenství vzhůru nohama	č. 20; 96-106
Brabec, J.	Pracovní listy pro kariérové poradce škol	č. 20; 86-95
Březinová, K.	Kariérový poradce – osamělý běžec? Sonda do života kariérových poradců	č. 15; 31-35
Březinová, K.	Kariérové poradenství v Itálii, Litvě a České republice	č. 18; 28-58
Cserkúti, Á.	Euroguidance Hungary: Hungarian Guidance Award 2016	č. 10; 41
Csirke, A.	Kariérové poradenství v kontextu kultury školy	č. 16; 56-58
Csirke, A., Cuřínová, M., Hašková, K.	Přístupy k zajištění kvality v kariérovém poradenství v ČR	č. 13; 118-126
Dianovská, A.	Miesto a úlohy výchovného poradcu v systéme výchovného poradenstva	č. 3; 27-33
Diener, T.	Poradenstvo v turbulentných časoch – facilitácia individuálnej a kolektívnej zmeny	č. 14; 29-35

Di Fabio, A.	Promoting Well-Being: New Constructs and Instruments in Career Guidance and Counseling	č. 10; 8-33
Dimsits, M.	Sustainable career guidance: Learning to live and learning to change the world	č. 20; 69-77
Dítětová, L.	Národní projekt Národní soustava povolání (NSP)	č. 8; 13-23
Drahoňovská, P.	Horizontální profesní tranzice klientů a jejich vazba na proměny práce kariérových poradců v České republice	č. 17; 59-70
Đurišová, L.	Co žáci základních škol postrádají v kariérovém poradenství (předběžný výzkum)	č. 12; 6-11
Esien, E. B.	Podporující stát a státní příslušníci třetích zemí: v místní samosprávě a soukromých agenturách při uzavírání smluv o poradenství	č. 17; 21-43
Esien, E. B.	Enabling state and third country nationals: in local government and private agencies contracting for counselling	č. 17; 21-43
Fojtík, D.	Kariérové poradenství jako nástroj integrace cizinců v multikulturní společnosti	č. 18; 6-13
Fojtík, D.	Dopad kariérového poradenství na well-being dospělého klienta	č. 19; 24-32
Garcia-Murias, R. – Weber, P.	A strategic partnership to connect guidance services to key performance and impact indicators: Keyway EU+ Project	č. 13; 108-117
Grajcár, Š.	Memorandum o celoživotnom vzdelávaní sa a jeho kľúčové poslanstvo č. 5; Aktualizácia KP 5 – november 2011 (desať rokov po)	č. 0; 17-30
Grajcár, Š.	O seminári „Supporting and developing talents“	č. 10; 6-7
Grajcár, Š.	Desať rokov súťaže „Národná cena kariérového poradenstva“ na Slovensku – čo sme sa naučili	č. 14; 37-42
Gravina, D. – Lovšin, M.	Faktory podporujúce úspešnú implementáciu politik týkajúcich sa zručností pre riadenie vlastnej kariéry	č. 2; 5-8
Groma, M.	Kariérové poradenstvo pre osoby so zdravotným postihnutím v sieti modelov zdravotného postihnutia	č. 6; 6-14
Groma, M.	Kariérový vývin študentov vysokých škôl so zdravotným postihnutím. Súčasný stav a cesty k inklúzii	č. 13; 143-151
Hanuliaková, I.	Krok za krokom k aktívnemu občianstvu a k reintegrácii na trh práce	č. 6; 40-41
Hašková, K. – Müllerová, A.	Reflexe poradenství v projektu Stáže pro mladé zájemce o zaměstnání: Možnosti a výzvy online poradenství	č. 9; 21-25
Härtel, P. – Marterer, M.	Požiadavky na zručnosti a kompetencie ľudí na začiatku kariéry. Predpoklady pre kariérové poradenstvo – pohľad zamestnávateľov	č. 17; 6-20
Härtel, P. – Marterer, M.	Skills and competence requirements for career starters. Prerequisites for career guidance – the view of employers	č. 17; 6-20

Hooley, T. – Dodd, V.	Ekonomické prínosy kariérového poradenstva	č. 8; 27-48
Hooley, T. – Sultana, R. G.	Kariérové poradenství pro sociální spravedlnost	č. 11; 6-16
Holúbeková, H.	Životológia ako jeden z neformálnych nástrojov podpory talentov na stredných školách	č. 10; 44-51
Horáková, P.	Potřeba kariérního poradenství na trhu práce z pohledu klienta	č. 9; 26-35
Chaluš, P.	Příležitosti pro rozvoj kariérového vzdělávání v ČR	č. 17; 44-46
Chochole, T.	Mapping the competences needed for the career development of product designers	č. 19; 61-68
Imber, D. – Booth, D.	Poradenstvo v oblasti zamestnávania – čo je efektívne pre znevýhodnených	č. 11; 17-35
Jarvis, P.	Systémy poskytovania kariérových informácií – nasledujúca generácia	č. 4; 6-12
Jarvis, P.	Chce to komunitu	č. 4; 13-17
Jaššová, M.	Akú prípravu na svet práce želáme (nielen svojim) deťom alebo ako sa písali štandardy pre kariérovú výchovu a kariérové poradenstvo v systéme výchovného poradenstva a prevencie	č. 20; 19-22
Jaššová, M.	Kreatívne techniky v kariérovom poradenstve	č. 13; 51-57
Jaššová, M.	Mobilita do zahraničia ako nástroj profesijného a osobnostného rastu	č. 14; 60-66
Kabotová, G.	Kariérové poradenství posiluje rozvoj společnosti	č. 12; 17-18
Komárek, L.	Career management skills – důležitost jejich aplikace a možnosti měření	č. 15; 6-17
Kostolanský, R.	Nenaplnená výzva: kariérové poradenstvo starším dospělým	č. 1; 24-32
Kožárová, Z.	Podnikni niečo!	č. 14; 43-49
Köverová, N.	Štýl kariérového rozhodovania a ďalšie vlastnosti osobnosti ako prediktory ťažkostí v kariérovom rozhodovaní u adolescentov	č. 16; 6-17
Lepeňová, D.	Komplexný poradenský systém prevencie a ovplyvňovania sociálnopatologických javov v školskom prostredí – Základné informácie o národnom projekte VÚDPaP	č. 3; 34-38
Leszczyńska, U. & Career Map team	Career Map (Mapa Karier) – a free career counselling web application	č. 20; 56-68
Letovancová, E.	Kariérové poradenstvo na FSEV UK v Bratislave	č. 5; 17-23
Lipták, D. M.	Kariérový rozvoj v rámci vyššieho vzdelávania: Austrálska perspektíva	č. 5; 46-51
Lisá, E.	Osobnostné preferencie a ich využitie v kariérovom rozhodovaní	č. 0; 31-35

Lisá, E.	Angažovanosť zamestnancov a ochota urobiť niečo navyše	č. 18; 14-24
Lisá, E. – Newman, D.	Zamestnateľnosť kariérové zručnosti študentov a absolventov vysokých škôl v kontexte zamestnávateľských očakávaní	č. 17; 47-58
Lubelec, L.	Sieťovanie – chlieb náš každodenný	č. 4; 20-28
Lukáč, M.	Poradenské činnosti v edukácii dospelých Rómov z marginalizovaných komunit	č. 13; 152-163
Lukáč, M., Lukáčová, S., Pirohová, I.	Poradenstvo a iniciačná edukácia vo vzdelávaní dospelých Rómov z marginalizovaných komunit	č. 16; 18-30
Macková, Z. – Mášiková, K.	Pozitívna psychológia v kariérovom poradenstve a koučing pre mladých dospelých	č. 5; 32-41
Markovič, D. – Markovičová, K.	Propagácia pracovísk kariérového poradenstva na vysokých školách	č. 5; 24-31
Markovičová, K.	Prieniky činností kariérového poradcu a koordinátora pre študentov so špecifickými potrebami v prostredí vysokej školy	č. 6; 15-29
Martinkovičová, L.	Postmoderné prístupy v kariérovom poradenstve: poradenstvo ako práca s identitou, príbehmi a dizajnovanie kariéry	č. 13; 127-142
Matlová, S.	Sebarealizácia ako zmysel života	č. 6; 47-50
McMahonová, M.	Čím budem?	č. 3; 5-8
Mesárošová, M.	Podpora a rozvíjanie nadania v komplexnom, meniacom sa svete	č. 10; 34-40
Müllerová, A. – Hašková, K.	Dialog s vlastným záväzkom: Vybrané kapitoly „zeleného“ kariérového poradenstvá	č. 19; 54-60
Navarová, S.	Kariérny strom a práce s kariérnymi kartami	č. 15; 18-25
Navarová, S.	Kariérový koučing face to face i on-line	č. 20; 78-85
Ondrušová, D.	Od vzdelávania k zamestnaniu človeka so zdravotným postihnutím: aj takto to môže vyzerat'	č. 6; 42-47
Ostroha, L.	Súčasný trendy v prístupe ku kariérovej výchove. Príklady z Európy a zo Slovenska	č. 16; 45-55
Ostroha, L.	Hlavné trendy a výzvy v politikách a poskytovaní celoživotného kariérového poradenstva v Európe	č. 17; 93-99
Ostroha, L.	Vzdelávanie kariérových poradcov – zistenia z medzinárodného prieskumu	č. 19; 16-23
Osvaldová, Z.	Šťastie praje pripraveným	č. 8; 6-12
Pavlík, R.	Kariérové koučovanie v rámci kariérového poradenstva	č. 16; 31-44
Pavlov, I. – Krystoň, M.	Perspektívy poradenstva v učiteľskej andragogike	č. 13; 164-173

Polačková, Z.	Inovácia v oblasti zamestnávania ľudí s vážnym zdravotným znevýhodnením – môže fungovať v podmienkach SR?	č. 6; 34-40
Požár, L.	Význam práce v živote človeka	č. 6; 2-5
Pýchová, S.	Kariérové poradenství ve strategiích vzdělávací politiky České republiky	č. 19; 6-15
Rozványi, D.	Night of Professions – Vocational Orientation from a New Perspective	č. 10; 42-43
Ruppert, J.-J.	Orientácia, poradenstvo a sociálna spravodlivosť: neuskutočniteľná misia	č. 13; 15-22
Sollár, T.	Kvalita psychodiagnostických nástrojov ako jedna z podmienok profesionalizácie kariérového poradenstva	č. 9; 6-13
Sultana, R. G.	Career management skills for target groups: Policy issues for Europe	č. 13; 93-107
Svobodová, D.	Profesní představy vysokoškoláků v rámci vyjasňování hodnotové a profesní orientace	č. 13; 28-39
Šprlák, T.	Na čo sa zamerať v poradenskom procese pre nezamestnaných? Rozvoj zamestnatelnosti mladých do 29 rokov a dlhodobo nezamestnaných – výsledky prieskumu	č. 13; 40-50
Šprlák, T.	Slovenské kariérové poradenstvo: dozrievame ku kvalite?	č. 14; 6-28
Šprlák, T.	Spolupráca verejného a súkromného sektora v poskytovaní kariérového poradenstva pre dospelých: prípadová štúdia z Francúzska	č. 17; 71-79
Trulíková, V.	Mentoring a online vzdelávací portál organizácie LEAF ako inovatívne nástroje podpory talentovaných stredoškôľakov	č. 10; 52-54
Václavková, L.	Podnikání jako kariérová strategie českých žen	č. 15; 26-30
Valicová, M.	Etnicita, zdravotné znevýhodnenie, nízka kvalifikácia, nepriaznivá sociálna situácia: prekonávanie prekážok na ceste za kariérou dlhodobo nezamestnanej klientky (kazuistika)	č. 13; 58-61
Vaňous, O.	Certifikát ESP otvára študentom dvere ku kariére	č. 10; 55-57
Vašátová, P. a kol.	Nový pohľad kariérnych poradců na problematiku dlhodobé nezamestnanosti a informační systém Katalog poradců jako ojedinělý online nástroj realizace kariérového poradenství v ČR	č. 8; 24-26
Vendel, Š.	Ťažkosti v kariérovom vývine u študentov gymnázií	č. 7; 21-33
Vendel, Š.	Účinnosť počítačového programu voľby povolania	č. 12; 12-16
Vendel, Š. – Žilková, I.	Kompetencie pre kariérový vývin	č. 13; 174-181
Watts, A. G.	Ekonomické prínosy kariérového poradenstva	č. 0; 6-13
Zibrinyiová, V.	Kariérové služby na Univerzite Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach	č. 14; 50-54

Zimmermann, M. – Majerníková, T.	Kariérové poradenstvo pre osoby so zdravotným znevýhodnením	č. 6; 30-33
Zvariková, M.	Kariérové vzdelávanie, rozvíjanie schopností riadiť svoju kariéru	č. 2; 14-24
Zvariková, M.	Kariérové poradenstvo na vysokých školách	č. 5; 3-16
Žabka, J. a kol.	Podpora zamestnateľnosti rodičov po materskej a rodičovskej dovolenke v Európe – rámcový prieskum problematiky	č. 20; 8-18

## Rozhovory

Euroguidance	Rozhovor s Anthony G. Wattsom	č. 0; 14-16
Euroguidance	Rozhovor s Lyn Barhamovou	č. 1; 18-20
Euroguidance	Rozhovor s prof. Ronaldom Sultanom	č. 2; 9-13
Euroguidance	Rozhovor s Mary McMahonovou	č. 3; 9-13
Euroguidance	Rozhovor s Philom Jarvisom	č. 4; 17-19
Euroguidance	Rozhovor s Martou Hargašovou	č. 5; 42-45
Euroguidance	Rozhovor s Rie Thomsen	č. 7; 6-9
Euroguidance	Rozhovor s Tristramom Hooleym	č. 8; 49-52
Euroguidance	Rozhovor s Lenkou Hlouškovou	č. 9; 42-45
Euroguidance	Rozhovor s Vladimírom Dočkalom	č. 10; 58-61
Euroguidance	Rozhovor s Tomášom Šprlákom, predsedom Združenia pre kariérové poradenstvo a rozvoj kariéry	č. 11; 52-55
Euroguidance	Rozhovor s členy kolektívneho vedení Sdružení pro kariérové poradenství a kariérový rozvoj	č. 11; 55-59
Euroguidance	Rozhovor s Jean-Jacques Ruppertom	č. 12; 19-25
Euroguidance	Rozhovor s Jozefom Detkom a Petrom Chalušom, koordinátormi centier Euroguidance na Slovensku a v Českej republike	č. 14; 55-59
Grajcár, Š.	Aktuálne o príprave výročnej konferencie IAEVG v Bratislave Dvojrozhovor s Tomášom Šprlákom, predsedom Organizačného výboru, a Lenkou Martinkovičovou, predsedníčkou Vedeckého výboru konferencie IAEVG v Bratislave	č. 15; 40-43
Grajcár, Š.	Rozhovor s Monikou Bosou: Rodovo citlivé kariérové poradenstvo	č. 18; 65-71
Grajcár, Š.	Akreditovaný výcvik Združenia pre kariérové poradenstvo a rozvoj kariéry – Rozhovor s lektorkami výcviku Michaelou Valicovou a Zuzanou Záhradníkovou	č. 20; 33-36
Šprlák, T.	Rozhovor s Tiborom Bors-Borbély Peczem pre Združenie pre kariérové poradenstvo a rozvoj kariéry	č. 13; 23-27
Šprlák, T.	Rozhovor s Jeanom Pralongom	č. 15; 36-39

**Správy z uskutočnených podujatí**

Baloch-Kaloianov, E. a kol.	Seminár rakúskeho centra Euroguidance „Tvorba údajovej základne: poradenské metódy a meranie ich účinku.“	č. 4; 63-64
Beková, L.	Ocenenie kariérového poradenstva	č. 0; 49-51
Beková, L.	Konferencia Európsky rok aktívneho starnutia: Spoločný dialóg pre generácie, spoločnosť a hospodárstvo	č. 1; 39
Beková, L.	Konferencia Národná cena kariérového poradenstva 2012 na Slovensku	č. 2; 33-41
Beková, L.	Študijná návštevy do Litvy a Lotyšska – za spoznávaním systémov celoživotného poradenstva	č. 2; 51-56
Beková, L.	Medzinárodná konferencia „Projektovanie života a kariérové poradenstvo: Budovanie nádeje, optimizmu a odolnosti“ ("Life Designing and Career Counseling: Building Hope and Resilience")	č. 3; 81-93
Beková, L.	Medzinárodný kongres Medzinárodnej asociácie pre študijné a profesijné poradenstvo (IAEVG): „Kariérové poradenstvo: ľudské alebo občianske právo?“	č. 4; 53-59
Beková, L.	Konferencia „Systém CH-Q řízení kompetencí: zhodnocování a uznávání výsledků neformálního vzdělávání a informálního učení“	č. 5; 96-100
Beková, L.	Konferencia Národná cena kariérového poradenstva 2014	č. 6; 88-90
Beková, L.	Seminár Tri hlasy pre zmenu: zahraničná inšpirácia pre kariérové poradenstvo	č. 6; 91-92
Beková, L.	Konferencia Sieť na inováciu v oblasti kariérového poradenstva v Európe / Network for Innovation in Career Guidance and Counselling in Europe (NICE)	č. 7; 61-63
Beková, L. – Grajčár, Š.	Cross-Border seminár 3013: Varšava, 13. – 15. mája 2013	č. 3; 70-81
Beková, L. – Szabó, E., Grandtnerová, L.	Cross Border seminár 2014. Záhreb, 9.-10. júna 2014	č. 6; 78-86
Beková, L. – Hrašková, K.	Týždne venované kariérovému poradenstvu: príklad lokálnej aktivity „Týždeň voľby povolania“ v Čadci	č. 2; 42-46
Bolfová, K. – Rolincová, M	Konferencia „Guidance and digital transformation“	č. 13; 84-86
Čopíková, L. a kol.	Seminár „Kam kráča teória a prax v kariérovom poradenstve“	č. 8; 69-77
Euroguidance a kol.	Cross-Border seminár v Slovinsku	č. 2; 47-50
Euroguidance a kol.	Konferencia Národná cena kariérového poradenstva 2013 a 15 rokov činnosti centra Euroguidance na Slovensku	č. 4; 67-73
Gališinová, Z.	Veľtrh práce Job Expo 2014 – prednášky pre žiakov ZŠ a SŠ:	č. 5; 100-101



	Čím chcem byť – moja voľba	
Grajcár, Š.	Študijná návšteva vo Švajčiarsku	č. 0; 42-44
Grajcár, Š.	Cross Border seminár v Slovinsku	č. 0; 45-46
Grajcár, Š.	Konferencia IAEVG v Mannheime	č. 0; 47-48
Grajcár, Š.	Konferencia IAEVG v Mannheime, Nemecko	č. 2; 57-61
Grajcár, Š.	Druhé stretnutie európskych sietí v Uppsale a jeho dozvuky na Slovensku	č. 3; 64-70
Grajcár, Š.	Seminár „Príklady dobrej praxe v kariérovom poradenstve“	č. 3; 93
Grajcár, Š.	Ohliadnutie sa za Týždňom celoživotného poradenstva 2013	č. 4; 65-66
Grajcár, Š.	Konferencia „Cesty k dobrej škole“	č. 5; 101-103
Grajcár, Š.	Päť zastávok študijnej návštevy do Švédska	č. 6; 93-100
Grajcár, Š.	Seminár „Rôzne a spolu v kariérovom poradenstve“, Zvolen, 7. 11. 2014	č. 6; 101-102
Grajcár, Š.	Vzdelávanie kariérových poradcov vo Fínsku, Rakúsku a na Slovensku	č. 7; 59-61
Grajcár, Š.	O medzinárodnej konferencii „Cesty k profesionalizácii kariérového poradenstva“	č. 9; 38-41
Grajcár, Š.	Konferencia „Kariérové poradenstvo v meniacom sa svete“	č. 12; 54-56
Grajcár, Š.	Správa zo seminára „Prognózy vývoja na trhu práce a uplatnenie absolventov“	č. 16; 65-67
Grajcár, Š. – Chaluš, P.	Euroguidance na konferencii Medzinárodnej asociácie pre študijné a profesijné poradenstvo v Madride	č. 10; 75-77
Grajcár, Š. – Martikovičová, L.	Okrúhle stoly centra Euroguidance na tému „Podpora prechodu žiakov, študentov na trh práce“	č. 9; 77-80
Grajcár, Š. a kol.	Cross Border seminár 2015 v Retzi a predtým ešte na skok v Brne	č. 7; 63-77
Hašková, K.	Konference Age Management a jeho uplatnění v praxi	č. 1; 40-41
Hašková, K.	Evropská konference k celoživotnímu poradenství	č. 2; 62-65
Hašková, K.	Kariéra? Začínáme ve škole! Kariérové poradenství ve školní praxi	č. 3; 60-64
Hašková, K.	Zpráva z konference – Možné cesty k propojení světa žáků, rodičů a pedagogů	č. 14; 68-70
Hašková, K.	Priority Zlínskeho kraje v oblasti kariérového poradenství v krajském akčním plánu vzdělávání	č. 15; 44-47
Hašková, K. – Müllerová, A.	Národní cena kariérového poradenství 2012 v České republice	č. 2; 25-32

Chaluš, P.	„Rozvoj kariérového poradenství na krajské, národní a evropské úrovni – sdílení a spolupráce“. Zpráva z kulatého stolu českého centra Euroguidance	č. 14; 67
Chaluš, P.	Evropská online konference „Kariérové poradenství a vzdělávání vo světě vzhůru nohama“	č. 19; 52-53
Chaluš, P. – Kabotová, G.	Globální symposium IAEVG v Brně	č. 16; 72-73
Chaluš, P. – Opletalová, J.	Výstupy ze semináře „Kariérové kompetence nejen pro práci“	č. 10; 80-81
Jaššová, M.	Seminár „Migrace a mobilita – výzva pro kariérové poradenství“	č. 10; 78-80
Jaššová, M.	Centrum Euroguidance na JobExpo 2017	č. 11; 70-71
Jaššová, M. – Ostroha, L.	Cross Border seminár 2017. Poradenstvo 4.0: Inovatívne prístupy a nové možnosti	č. 12; 50-53
Jaššová, M.	Seminár „Svet práce sa mení – a poradenstvo...?“	č. 12; 57-59
Jaššová, M.	Týždeň kariéry 2018 – nové výzvy a idey	č. 14; 78-79
Jaššová, M.	Spolupráca s rodinou v kariérovom poradenstve: správa z dvoch odborných podujatí	č. 13; 79-83
Jaššová, M.	Mobilita za každú cenu? Správa zo seminára TCA: EÚ Agenda zručností, mobility a poradenstva: Poradenstvo pre mobilitu v celoživotnom vzdelávaní - Štandardy, metódy a výsledky Bergen, Nórsko, 9. - 11. 5. 2019	č.15; 48-51
Jaššová, M.	„Kariérové poradenstvo pre inkluzívnu spoločnosť“, reflexia z IAEVG konferencie	č. 16; 68-71
Kabotová, G.	Studijní návštěva jako prostor pro výměnu zkušeností	č. 11; 72-73
Kabotová, G.	Konference Kariérové poradenství v lokální a globální síti	č. 14; 75-77
Kol.	Ohlasy na konferenciu IAEVG v Bratislave	č. 16; 82-88
Kol.	Ohlasy účastníků na symposium a konferenciu IAEVG 2019	č. 16; 74-81
Kollárová, B.	Mladí a zamestnaní – Ako na to!	č. 7; 58-59
Hošťálová, H.	Spokojený kariérový poradca jako dárek k Vánocům	č. 14; 79-82
Hošťálová, H. – Kabotová, G.	Ohlédnutí za seminářem Cross Border 2018 v Bukurešti	č. 14; 70-73
Martinkovič, M.	Študijná návšteva – Spojené kráľovstvo	č. 8; 53-59
Martinkovičová, L. a kol.	Cross Border seminár 2016: Medzikultúrne poradenstvo a medzinárodná kariéra – integrácia migrantov a menších	č. 9; 56-71
Martinkovičová, L.	Šiesta európska konferencia o politikách celoživotného poradenstva	č. 9; 72-76
Martinkovičová, L.	„Očakávania zamestnávateľov na kompetencie absolventov vysokých škôl“, správa z konferencie	č. 13; 71-78

Mezeiová, R.	Nikdy nie ste príliš starí... pre aktívne starnutie	č. 1; 38
Opletalová, J. a kol.	Studijní návštevy organizované centrom Euroguidance ČR	č. 10; 69-74
Ostroha, L.	Správa zo seminára Cross-Border: Nové zručnosti pre budúcnosť	č. 15; 52-55
Paveleková, M.	Tematický seminár Prepojenie sveta vzdelávania so svetom práce	č. 6; 87
Pechová, H. a kol.	Nové skyly z Jyväskylä	č. 20; 28-32
Pojmanová, M.	Zpráva z konferencie Learning by leaving	č. 14; 73-75
Šprlák, T.	Správa z NICE Akadémie v Paríži: Kritická perspektíva k zručnostiam pre riadenie kariéry	č. 20; 23-27
Šprlák, T., Grajčár, Š., Jaššová, M., Ostroha, L.	Výročná konferencia IAEVG v r. 2019 v Bratislave a Brne	č. 14; 83-86
Vendel, Š.	Riešenie situácie dlhodobo nezamestnaných – poznatky z troch západoeurópskych krajín	č. 4; 60-62

### Z praxe a pre prax

Babicová, D. a kol.	Aktuální ověřené metody vycházející z praxe kariérových poradců. Metodika kariérového poradenství pro dlouhodobě nezaměstnané – výstupy projektu Pracovní návyky	č. 9; 36-37
Bakoš, L.	Výzvy kariérového poradenstva generácii Y (ľuďom narodeným po roku 1980)	č. 5; 52-60
Beková, L. – Uhríková, E.	Z našich skúseností: Koučing a jeho využitie v oblasti kariérového poradenstva	č. 1; 43-47
Đuriš, R.	Tímová spolupráca: moderné prístupy pre firmy a kariérových poradcov	č. 17; 80-86
Ertlerová, J. – Vavráková, E.	Cieľ vzdelávania nadaných	č. 8; 66-68
Gališinová, Z.	Poskytovanie informačných a poradenských služieb pre žiakov s mentálnym postihnutím na odbornom učilišti internátnom v Novej Vsi nad Žitavou	č. 3; 23-26
Hruščová, E.	Intervenčné programy pre nezamestnaných absolventov vysokých škôl: efektívnosť a inovatívnosť	č. 9; 46-54
Jakobová, N. – Madziová, D.	Online kariérové poradenství aneb tanec mezi klávesami	č. 18; 59-64
Košťálová, H.	Ovlivní umělá inteligence svět práce v budoucnosti?	č. 10; 62-64
Košťálová, H. – Cudlínová, M.	Sebezkušennostní aktivity v kariérovém poradenství	č. 12; 26-30
Kováčová, S.	Pandémia Covid-19 a kariérové poradenstvo na diaľku	č. 17; 87-92

Kubišová, M. a kol.	Hodnotenie schopností a zručností – nový prístup v kariérovom poradenstve	č. 4; 32-39
Láska, I.	WWW.TRENDYPRACE.SK ako efektívny nástroj kariérového poradenstva	č. 16; 59-64
Mášíková, K. – Macková, Z.	Zážitkové učenie s koňmi v kariérovom poradenstve a koučingu	č. 7; 34-40
Mattovičová, L.	Zabezpečovanie informačných a poradenských služieb pri voľbe povolania na školách – šanca na pracovné uplatnenie	č. 4; 29-31
Mažgútová, D.	Správa z praxe: Aktivity Žilinského samosprávneho kraja podporujúce lepšie uplatnenie sa absolventov na trhu práce	č. 9; 55
Šabíková, N.	Online pomôcky kariérového poradenstva pre žiakov základných a stredných škôl	č. 19; 33-42
Ševčíková, S.	Už jsem vás vychovala, tak co já? Kariérové poradenství s matkou tří dětí	č. 11; 36-45
Šiška, M.	Výpomoc so srdcom	č. 20; 37-44
Šprlák, T.	Bilancia kompetencií na úradoch práce, sociálnych vecí a rodiny SR – prieskum možností a očakávaní poradcov ÚPSVaR	č. 5; 69-78
Šprlák, T.	Zisťovanie výsledkov poradenských služieb na úradoch práce, sociálnych vecí a rodiny	č. 12; 26-30
Štrbíková, Z. – Tholtová, J.	Rozvoj systému poradenstva pre dospelých	č. 5; 79-81
Uhrík, P.	WWW:WORKNAVIGATOR.SK – nový on-line sprievodca pri hľadaní povolania	č. 11; 46-51
Vašátová, P.	Využití imaginace v koučování jako metodě pro kariérové poradce	č. 6; 51-61
Vendel, Š.	Reálnosť voľby povolania u absolventov gymnázií	č. 5; 61-68

### Študentská sekcia

Barboríková, M.	Kariérové poradenstvo na Varšavskej univerzite (Poľsko)	č. 5; 82-88
Brantalová, D.	Analýza individuálneho potenciálu v ISTEP	č. 10; 65-68
Boldišová, M. – Hudecová, Z.	Frank Parsons	č. 12; 38-43
Brosmanová, B.	Miera spokojnosti stredoškolákov s kariérovým poradenstvom	č. 4; 40-42
Butková, Z.	„Age management“ – identifikácia a analýza príkladov dobrej praxe na Slovensku	č. 1; 33-34
Čambal, M.	Využitie podporujúceho, koučovacieho, mentorského a direktívneho prístupu v bilancii kompetencií pre dlhodobo nezamestnaných	č. 16; 92-97

Čunderlíková, A. a kol.	Kariérové záujmy	č. 7; 50-57
Erniholdová, A.	Štruktúra a váha informačných zdrojov pri rozhodovaní stredoškóľakov o voľbe vysokoškóľského štúdia	č. 3; 44-49
Fašáneková, I. – Huláková, L.	Hugo Münsterberg	č. 12; 44-49
Grajcár, Š.	Názory študentov na „kariérové poradenstvo“ a ich očakávania od rovnomenného kurzu	č. 6; 67-77
Chybíková, N.	Možnosti rozvoja služieb kariérového poradenstva pre zamestnaných dospelých na Slovensku	č. 4; 48-50
Kultanová, V.	Poradenské služby na Univerzite Bremen (Nemecko)	č. 5; 89-95
Malá, L.	Rodové rozdiely pri voľbe povolania u stredoškóľakov	č. 6; 62-66
Matuščinová, M.	Kariérová zrelosť študentov stredných škôl v období ich rozhodovania o pokračovaní v štúdiu na vysokej škole	č. 11; 60-64
Mikulová, M.	Analýza faktorov kariérového rozhodovania študentov posledných ročníkov stredných škôl	č. 11; 65-69
Nemčeková, V.	Zručnosti pre riadenie vlastnej vzdelávacej a profesijnej dráhy – pokus o ich vymedzenie a identifikáciu v štátnych vzdelávacích programoch stredných škôl	č. 3; 50-54
Nováková, P.	Priebeh kariérového rozhodovania	č. 7; 41-49
Simon, J.	Motivačné súvislosti stratégie rozhodovania v kariérovej voľbe u vysokoškóľakov	č. 3; 55-59
Ujčeková, S.	Sociálno-psychologické charakteristiky prežívania prechodu starších ľudí z fázy pracovnej aktivity do neaktivity v kontexte ich celoživotného kariérového vývinu	č. 1; 35-37
Vendel, Š. – Hanušovská, D.	Štýly kariérového rozhodovania	č. 3; 39-43
Znášiková, L.	Kariérový vývin mladých žien	č. 4; 43-47
<b>Novinky</b>		
Bertová, E.	Vykročte do sveta práce pravou nohou. Odborná brožúra pre absolventov škôl	č. 6; 107
Euroguidance	Vzniklo Združenie pre kariérové poradenstvo a rozvoj kariéry	č. 6; 104-106
Kožárová, Z.	Na UPJŠ v Košiciach sa od nového akademického roka vyučuje predmet Kariérové poradenstvo pre psychológov	č. 18; 75-77
Markovič, D.	Inovatívny študijný program venovaný poradenstvu na Pedagogickej fakulte KU v Ružomberku	č. 6; 103
Šramová, B. a kol.	Psychologické a kariérové poradenstvo pre jednotlivcov	č. 9; 14-20

s postihnutím – nový študijný program Pedagogickej fakulty Univerzity Komenského v Bratislave

## Recenzie

Beková, L.	Hana Smitková a kol. (2014). Kapitoly z poradenskej psychológie	č. 5; 104-105
Bogdanová, M.	Hlad'ó, P. : Profesní orientace adolescentů: Poznatky z teorií a výzkumů	č. 2; 68-69
Bogdanová, M.	Groma, M.: Kariérové poradenstvo a možnosti facilitácie kariérového vývinu nepočujúcich	č. 3; 94-96
Bogdanová, M.	Navigácia cez rozbúrené vody: príprava na tranzície v kariére a na trhu práce	č. 7; 10-11
Bogdanová, M.	Peter Dráf: Vyrovnávame šance – príručka na podporu študijnej a profesijnej orientácie sociálne znevýhodnených žiakov	č. 9; 81-82
Grajcár, Š.	Recenzie publikácií Cedefop	č. 1; 21-23
Grajcár, Š.	Andrea Csirke – Petra Šnepfenbergová: Jak spolu s dítětem zvládnout volbu povolání? Průvodce rodiče	č. 18; 84-85
Grajcár, Š.	Helena Košťálová – Markéta Cudlínová (eds.): Cesta za horizont kariérového poradenství. Kritická reflexe v praxi	č. 19; 50-51
Habánik, T.	Daniel Markovič: Kariérové poradenstvo v prostredí vysokých škôl na Slovensku	č. 10; 82-83
Kirovová, I.	Silvie Pýchová – Helena Košťálová – Petra Drahoňovská – Dorota Madziová: Kariérové poradenství na každý pád	č. 19; 48-49
Martinkovičová, L.	Petr Hlad'ó – Lucie Kvasková (eds.): Kariérová adptabilita. Její podoby, proměny, souvislosti a role v životě mladých dospělých procházejících středním odborným vzděláváním	č. 18; 80-83
Ostroha, L.	Euroguidance – do nového obdobia v novom šate	č. 12; 60-61
Šprlák, T.	Petr Hlad'ó: Rozhodování žáků absolventských ročníků základních škol o další vzdělávací a profesní dráze. Analýza na základě dotazníkového šetření a ohniskových skupin.	č. 4; 74-76

## Varia

Cedefop	Kariérové poradenstvo v nestabilných časoch: prepájanie ekonomických, sociálnych a individuálnych benefitov	č. 8; 60-65
Detko, J.	Dve dekády Euroguidance na Slovensku	č. 13; 7-8
Euroguidance	Akcie súvisiace s témou čísla [kariérové poradenstvo pre starších ľudí] – Prehľad uskutočnených a plánovaných akcií na Slovensku	č. 1; 42
Euroguidance	Krátke informácie a odkazy na ďalšie zdroje	č. 1; 48-49

Euroguidance	Nová adresa web stránky siete Euroguidance	č. 3; 105
Euroguidance	Nová verzia ISTP	č. 3; 105-106
Euroguidance	Čo nové v IAEVG	č. 3; 106-108
Euroguidance	Připravujeme – Konference „Kariérové poradenství v měnícím se světě“	č. 11; 74
Grajcár, Š.	„Správa o stave školstva na Slovensku“ z pohľadu kariérového poradenstva	č. 3; 14-22
Grajcár, Š.	Pedagogicko-organizačné pokyny MŠVVŠ SR na školský rok 2013/2014	č. 3; 97-99
Grajcár, Š.	Projekty ŠIOV zamerané o. i. aj na kariérové poradenstvo, profesijnú orientáciu	č. 3; 99-104
Grajcár, Š.	Zástupcovia Slovenska v medzinárodných sieťach a organizáciách (Careersnet a IAEVG)	č. 19; 43-47
Hvozdík, S.	Spomienka na Doc. PhDr. Jozefa Košču (18. X. 1920 – 18. III. 2018)	č.13; 62-70
Jaššová, M.	Euroguidance na Slovensku v rokoch 2018-2020	č. 13; 9-11
Jaššová, M.	Kvalitná kariérová výchova a kariérové poradenstvo pre deti a mladých ľudí začína podporou učiteľom a poradcom	č. 18; 72-74
Kubíková, A.	ISTP sa inovuje a pripravuje prekvapenia pre svojich používateľov	č. 2; 66-67
Ostroha, L.	Euroguidance sieť – prínos k rozvoju európskej poradenskej komunity	č. 13; 12-14
Remiašová, J.	Pamätníček Euroguidance. Ako dobré je mať pamäť a ako je dobré mať pamätníček	č. 4; 51-52
Valachová, Z.	S Europassom o krok ďalej vo vzdelávaní a kariére	č. 18; 78-79

Spracoval: Štefan Grajcár, december 2021