

II. PORADENSKÉ DNI



KARIÉROVÉ PORADENSTVO V REZORTE ŠKOLSTVA A JEHO INTERDISCIPLINÁRNE SÚVISLOSTI

TRADÍCIA, AKTUÁLNY STAV,
PERSPEKTÍVY

DOLNÝ KUBÍN, 23.-25.3.2011

Organizované pod záštitou MŠVVaŠ SR

**Centrum pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie
v Dolnom Kubíne
v spolupráci s
Výskumným ústavom detskej psychológie a patopsychológie v Bratislave**

Z B O R N Í K

II. PORADENSKÉ DNI V SLOVENSKEJ REPUBLIKE s medzinárodnou účasťou

s názvom

**KARIÉROVÉ PORADENSTVO V REZORTE ŠKOLSTVA
A JEHO INTERDISCIPLINÁRNE SÚVISLOSTI**

TRADÍCIA, AKTUÁLNY STAV, PERSPEKTÍVY

**23. – 25. 3. 2011
Dolný Kubín**

PhDr. Štefan Matula, PhD. (ed.)

**Kariérové poradenstvo v rezorte školstva a jeho interdisciplinárne súvislosti -
tradícia, aktuálny stav, perspektívy**

Zborník príspevkov z II. poradenských dní v Slovenskej republike s medzinárodnou
účasťou

Dolný Kubín 23.-25. marec 2011

Editor: PhDr. Štefan Matula, PhD.

ISBN 978-80-970806-5-5

OBSAH

1. OBSAH

2. PaedDr. Mária Tekelová: Úvodný príhovor
3. PhDr. Marta Hargašová, CSc.: Kariérové poradenstvo v 21. storočí
4. PhDr. Štefan Matula, PhD.: Psychologické poradenstvo na Slovensku - retrospektívy a perspektívy.
5. PhDr. Zuzana Machajová, PhD., PhDr. Anton Sojčák: Kariérové poradenstvo v podmienkach CPPPaP. Výsledky celoslovenského prieskumu.
6. PhDr. Štefan Grajcár: Multiinštitucionálny rozmer kariérového poradenstva na Slovensku a možnosti jeho posilnenia.
7. Ing. Jozef Detko, Mgr. Lenka Beková: Európske iniciatívy v kariérovom poradenstve. Odporúčania a príklady praxe.
8. Mgr. Renata Kocłęga – Hilevsky: System poradnictwa zawodowego w Polsce – nowe horyzonty
9. PaedDr. Pavlína Baslerová: Kariérové poradenstvá u žiakov se zdravotním postižením v ČR
10. Doc. PhDr. Štefan Vendel, CSc. : Ciele a stratégie kariérového poradenstva v nasledujúcom desaťročí.
11. Mgr. Alžbeta Dianovská: Kariérové poradenstvo ako jedna z hlavných činností výchovných poradcov v školách
12. Doc. PhDr. Vladimír Dočkal, CSc.: Problémy študijného poradenstva pre intelektovo nadaných žiakov základnej školy
13. Doc. PhDr. Vladimír Dočkal, CSc.: Poradenstvo pre žiakov so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami pri výbere strednej školy
14. PhDr. Alena Hrašková, MPH: Čadčiansky model interaktívneho profesionálneho poradenstva – CAMIP
15. Mgr. Iveta Demianová, Mgr. Petra Bocková: Skupinový motivačný program pre žiakov s poruchami správania v podmienkach Diagnostického centra v Ružomberku
16. PhDr. Viera Hybenová: Možnosti využitia Eriksonovej koncepcie ontogenetického vývinu (nielen) v kariérovom poradenstve v CPPPaP

17. PhDr. Jozef Ihnacik, PhD. : Program prípravy odborných zamestnancov špecializujúcich sa na oblasť kariérneho poradenstva.
18. PhDr. Mária Zvariková : Manažment kariéry – kariérové vzdelávanie z hľadiska politik EU a niektoré inšpiratívne modely
19. PhDr. Alena Kopányiová, PhD., PhDr. Eva Smiková, PhD., Mgr. Zuzana Vojtová: Kariérové poradenstvo v zahraničí
20. PhDr. Darina Lepeňová : Naše snahy o zefektívnenie kariérového poradenstva v školstve
21. PhDr. Eva Smiková, PhD. : Možnosti kariérového poradenstva pre deti s poruchami správania
22. PaedDr. Tatiana Gandelová, PhDr. Jana Tholtová : Možnosti kariérového poradenstva pre znevýhodnené skupiny žiakov - využitie programu „Kroky k povolaniu“.
23. Ing. Pavel Široký : Počítačová pracovní diagnostika COMDI pro žáky ZŠ a SŠ
24. PaedDr. Petr Hanák, Ph.D.: Projekt: „Inovace činností SPC při posuzování SVP žáků a dětí se ZP“
25. Mgr. Jana Kšiňanová, PhD., Mgr. Alena Žabková : Kariérové poradenstvo pre žiakov so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami – od teórie k praxi. „Byť alebo mať“

26. ZÁVERY

Vážené dámy,
Vážení páni,

dovoľte, aby som Vás pozdravila na práve otvorených II. poradenských dňoch v Slovenskej republike s medzinárodnou účasťou, ktorých organizáciu zastrešujú Ministerstvom školstva, vedy, výskumu a športu SR, Krajským školským úradom v Žiline, Výskumným ústavom detskej psychológie a patopsychológie v Bratislave, Združením zamestnancov centier pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie v SR a Mestom Dolný Kubín prebralo Centrum pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie v Dolnom Kubíne.

Sú pred nami dva dni odbornej práce spočívajúcej v prezentovaní a tvorivom prijímaní hodnotného obsahu odborných príspevkov odborníkov zo Slovenska a susediacich krajín, ktorými určite obohatíme naše poznanie a prostredníctvom ktorých otvoríme nové otázky v oblasti týkajúcej sa kariérového poradenstva v rezorte školstva v rámci jeho interdisciplinárnych súvislostí, ktoré sa stalo ústrednou témou II. poradenských dní.

Význam kariérového poradenstva, ako čoraz dôležitejšej zložky v práci odborných zamestnancov pôsobiacich v oblasti pedagogicko-psychologického, špeciálno-pedagogického a výchovného poradenstva v nadväznosti na prácu výchovných poradcov priamo v školách, nadobúda čoraz výraznejší rozmer. Obdobie maximálnej slobody mladých ľudí pri výbere svojej prípravy na povolanie, avšak s pomerne obmedzenými možnosťami následného profesionálneho uplatnenia po uplatnení vlastného výberu neovplyvneného odborným pôsobením prináša so sebou aj úskalia, ktoré by sme mali dokázať odhaľovať a eliminovať. Keďže našou úlohou je viesť deti k poznaniu vlastných schopností, rodičov k zodpovednosti za nasmerovanie dieťaťa k úspešnému prežívaniu budúcnosti, pri vytváraní obrazu o vlastných predpokladoch a reálnych možnostiach praxe, diagnostike či prognostike alebo vytváraní nových motivácií, sa nezaobídeme bez vzájomnej súčinnosti.

Želám vám, aby sa nám na II. poradenských dňoch podarilo vytvoriť rovnako tvorivé prostredie, v akom sme prežili I. poradenské dni konaných v Jasnej a aby ich výsledkom bolo nielen obohatenie našich poznatkov, ale aj kvalitatívny posun v pohľade na nutnosť rozvíjania spolupráce a vzájomnej previazanosti poradenských zariadení so školami, praxou, výskumom a jeho realizácií.

PaedDr. Mária Tekelová
riaditeľka odboru špeciálnych škôl, špeciálnych
a výchovných zariadení MŠVVaŠ SR Bratislava

Kariérové poradenstvo v 21. storočí

(Career counseling in 21st century)

PhDr. Marta Hargašová, CSc.

Resumé

Rapidly changing economy, social policies, emerging of new technologies as well as globalisation have effected every sphere of our life. Further, new challenges in career counseling at elementary school, high school and university settings have occurred. The focus of this report is on redefinition of essential terms of career development and choices, providing the characteristics of the five main career theories being used in the 21st century career counseling (Holland's Codes, Super's Life-Career Rainbow, narrative approach, theory of social learning and social-cognitive approach), and offering in the meantime the evaluation of their use in counseling practice.

Resumé

Politické, ekonomické zmeny, nástup nových technológií a globalizácia zasiahli všetky oblasti nášho života. Priniesli nové výzvy aj pre kariérové poradenstvo v oblasti vzdelávania, ktoré sa realizuje na základných, stredných a vysokých školách a v školských zariadeniach. Príspevok sa venuje redefinícii základných pojmov kariérového vývinu a výberu, charakterizuje päť hlavných kariérových teórií (Hollandove kódy, Superovu kariérovú dúhu, narratívny prístup, teóriu sociálneho učenia a sociálno-kognitívny prístup), ktoré nachádzajú praktické uplatnenie v kariérovom poradenstve 21. storočia a hodnotí ich využitie v poradenskej praxi.

Key words: career, career counseling, career theory, changes of labour market, life-long development, progression, self-efficacy, narratívny prístup, Holland, Super, Savickas, Krumboltz, Lent

Kľúčové slová: kariéra, kariérové poradenstvo, kariérová teória, zmeny na trhu práce, celoživotný vývin, progres, sebaúčinnosť, narratívny prístup, Holland, Super, Savickas, Krumboltz, Lent

Úvod

Koncom minulého storočia zasiahla nová civilizačná vlna (nové technológie, výpočtová technika, telekomunikácie, využitie virtuálneho priestoru) všetky oblasti nášho života spôsobom ďaleko intenzívnejším než vynález parného stroja a priemyselná revolúcia Anglicko koncom 18. storočia. Vyvolala zmeny demografických ukazovateľov, hospodárstva a štruktúry povolání a zasiahla systém vzdelávania. Dramaticky sa mení trh práce, niektoré povolania zanikajú, iné vznikajú, niektoré zručnosti sú nevyužiteľné, iné nové sa vyžadujú a stávajú sa nevyhnutnosťou.

Pomerne jednoduché bolo identifikovať sa s myšlienkou informatizácie v školstve – *školy sa stanú miestom informatizácie celej spoločnosti (napr. projekty INFOVEK)*, ako aj s rozšírením vyučovania o jazyk esperanta informačného veku, akým je angličtina. Oveľa zložitejšie je, v súlade s dôležitými dokumentmi Európskej únie, naplňať úlohy celoživotného vzdelávania a celoživotného poradenstva v rámci interdisciplinárnej spolupráce (nakolko spolupráca nie je, zdá sa, na Slovensku silnou stránkou inštitúcií, ani jednotlivcov). V našom príspevku sa zameriame na niektoré otázky, ktoré majú priamy vplyv na realizáciu kariérového poradenstva v oblasti rezortu školstva.

Kariérový vývin a kariérové poradenstvo

Z hľadiska historického času môžeme k zmene „z poľa ku strojom“ v 21. storočí priradiť heslo „od strojov k počítačom“. Transformácia na informačnú spoločnosť prebieha veľkou rýchlosťou a celosvetovo (globalizácia). Svet práce sa mení aj pod vplyvom rôznych ekologických katastrof, či vojenských nepokojov. V našich podmienkach sa k tomu pridružili aj politické zmeny, prechod na trhové hospodárstvo, čo predovšetkým v čase „divokej privatizácie“ značne znížilo v hodnotovom rebríčku mladých ľudí význam vzdelávania, úspech a zredukoval na peniaze a práca, realizovaná aj pre „dobro iných“, ktorá dáva životu nejaký zmysel sa stala snád' len súčasťou náboženského presvedčenia. Náhlý vznik vrstvy „milionárov“, nedocenenie niektorých vysoko kvalifikovaných odborníkov, diferenciácia spoločnosti z hľadiska bohatstva a chudoby ovplyvňujú celkovú spoločenskú atmosféru, hodnotovú orientáciu, záujmy a postoje, či aspirácie mladých ľudí, čo komplikuje budovanie vzdelanostnej spoločnosti, ako základu pre uplatnenie sa na trhu práce v europriestore. V čase poznačenom neistotou a chaosom, kedy sa vzájomne ovplyvňujú faktory politické, ekonomické, kultúrne, sociálne a psychologické mení sa aj pojem samotnej práce.

Kariérový vývin, modifikovaný internými a externými premennými, nie je z hľadiska zmien a neistoty výnimkou. Situácia chaosu a neistoty zo straty zamestnania viedla viacerých autorov ku konštatovaniu, že povolanie, ako konštrukt minulého storočia je prežitok, „práci je koniec“, „kariéra je mŕtva“ (Bridges, 1994; Rifkin, 1995; Watts, 1998) a profesionálna orientácia nezmyslená, keďže nie je isté, na čo sa má vzdelávanie a príprava žiakov orientovať. Tak, ako nie je možné presne naprogramovať plynulý prechod zo školy do školy, zo školy na trh práce, rekvalifikácie apod. nie je ani možné nechať všetkému voľný priebeh a celú zodpovednosť položiť na plecia jednotlivca. Na šťastie, vo svete pracujú v oblasti kariérového poradenstva, kariérového vývinu a výberu vysoko kvalifikovaní odborníci, vedci a myslitelia, i nositelia Nobelovej ceny, ktorí pokladajú neistotu za súčasť modernej doby, skúmajú multidimenzionálne vplyvy, ktoré vyžadujú väčšiu angažovanosť ľudí pri budovaní vlastnej kariéry a v duchu nových výziev formulujú aj nové úlohy,

postupy, inovujú staršie a tvoria nové metodiky kariérového poradenstva (Amundson, Harris-Bowlsbeyová, Niles, 2009).

Poznámka: U nás sa pred pár rokmi objavila tendencia zúžiť kariérové poradenstvo na poskytovanie informácií o zamestnaniach a modernosť mala spočívať v tom, že často už neaktuálne informácie boli dostupné na internete. Výnimkou je interaktívna metodika dostupná na internete „Sprievodca svetom povolání“, tradičná publikácia „Svet práce“ (Grajcár – Lepeňová a kol., 2000) a vysoko hodnotíme aj informačné systémy o školách dostupné na internete.

Namiesto zúženia kariérového poradenstva na informačné služby sa v súčasnosti poníma širšie a komplexnejšie: formy poskytovania služieb obsahujú intervencie tak individuálneho, skupinového a hromadného poradenstva, konzultácie, behaviorálne úlohy, využívajú sa interaktívne počítačové programy, internetové informačné databázy a poradenské systémy. Kariérové poradenstvo sa realizuje v rôznych prostrediach (v rezorte práce, sociálnych vecí a rodiny; v rezorte školstva – základné a stredné školy, univerzity; v komunitnom prostredí).

Redefinícia základných pojmov

Kariérové poradenstvo, ako základný kameň poradenskej profesie, po viac ako storočnej slávnej histórii (i keď sa v minulosti realizovalo pod rôznymi názvami), pristúpilo k redefinovaniu pojmu **kariéra** a niektorých ďalších základných pojmov: **progres, celoživotné vzdelávanie a práca** (Watts, 1998).

Kariéra v tradičnom ponímaní – ako práca v jednom povolaní počas celého života, pre jedného zamestnávateľa, ktorý zabezpečuje odborný rast svojich zamestnancov a poskytuje celý rad zamestnaneckých bonusov je minulosťou. Kariéra sa chápe širšie ako samotná práca. Začína sa formovať oveľa skôr než po skončení školy a nástupe do prvého zamestnania. Nie je to proces lineárny a neprebíha v rámci štruktúry jednej organizácie. Budovanie kariéry vyžaduje od jedinca, aby prebral väčšiu zodpovednosť za svoj kariérový vývin. Vyžaduje sa sebamanzovanie, kariérové plánovanie, rozhodovanie a flexibilné využívanie vlastných schopností a zručností, využívanie možností vzdelávania, šťastných náhod s dôrazom skôr na to „čo by som mohol a vedel robiť“ než len, na čo by som sa hodil alebo čo by mi zamestnávateľ mal zabezpečiť.

Progres sa pôvodne definoval ako postup nahor po kariérovom rebríčku. V súčasnosti už v mnohých firmách, podnikoch či inštitúciách žiadne rebríčky neexistujú. Rôzne výrobné spoločnosti vznikajú a zanikajú oveľa rýchlejšie než človek starne. Nedokážu zabezpečiť pre svojich zamestnancov stabilitu, aká bola možná, keď sa napríklad jeden výrobok vyrábala bez zmeny aj tridsať rokov (napr. elektrospotrebiče ETA) alebo mal stabilného odberateľa (vojenská

technika). Pracovný progres nie je len vertikálny vzostup ale aj horizontálny pohyb (working around) v rôznych pracovných pozíciách, ktoré oscilujú okolo schopností, zručností a vzdelania jednotlivca (kvalifikácia, rekvalifikácia, doplnenie kvalifikácie, kľúčové kompetencie, mäkké zručnosti, intenzívne osobné záujmy).

Celoživotné vzdelávanie sa stotožňovalo s ďalším vzdelávaním po ukončení školy resp vzdelávaním dospelých. Dnes si podnikové vzdelávanie, školenia môžu dovoliť len niektoré štátne inštitúcie, veľké firmy a nadnárodné spoločnosti. Celoživotné vzdelávanie sa týka tak žiakov a študentov ako aj starších dospelých. Vyžaduje od človeka väčšiu aktivitu pri usmerňovaní svojho kariérového vývinu, vrátane vyhľadávania možností vzdelávania pričom má každý právo na bezplatné služby kariérového poradenstva v ktorejkoľvek fáze svojho života, bez ohľadu na svoj vek. Aj koncepcia celoživotného vzdelávania (MŠ SR, 2007) obsahuje okrem formálneho vzdelávania i neformálne vzdelávanie (cieľavedomé absolvovanie kurzov, výcvikov apod.) a informálne učenie sa (vnútorne motivované záujmové, spontánne aktivity).

Práca nie je len zamestnanie (na pracovnú zmluvu, na určitú dobu alebo na neurčitý čas) ale aj samozamestnanie (súkromné podnikanie bez zamestnancov, so zamestnancami), práca z domu (na počítači, cez telefón), súbežná práca pre viacerých zamestnávateľov, práca na zmluvy aj neplatená práca v domácnosti alebo v komunite.

Podľa A. G. Wattsa (1998) má v súčasných podmienkach kariérové poradenstvo veľmi dôležité miesto. Potrebujeme však rozvíjať kariérové teórie a z nich vyplývajúce metodiky, národné politiky a prax zodpovedajúcu novým výzvam post-industriálnej éry.

Päť hlavných teórií kariérového poradenstva 21. Storočia

Kariérovi poradcovia, v zmysle širšej celoživotnej perspektívy, riešia oveľa väčší okruh otázok ako je voľba školy, povolania alebo hľadanie zamestnania. Poskytujú komplexnejšie služby a v porovnaní s minulosťou využívajú oveľa dynamickejšie, imaginatívnejšie a flexibilnejšie prístupy v súlade s potrebami klientov. Kariérové poradenstvo má oporu v súčasných teóriách, ktoré nie sú len zdrojom poznania zákonitostí kariérového vývinu a výberu, ale prinášajú konkrétne postupy a metodiky, priamo využiteľné v poradenskej praxi. Z veľkého množstva teórií kariérového vývinu a výberu vyberáme päť najvplyvnejších koncepcií 21. storočia, medzi ktoré patrí: Hollandova typológia, Superova vývinová teória, naratívny prístup, Krumboltzova aplikácia teórie sociálneho učenia a sociálno-kognitívna teória (Brown & Lent, 2005; Amundson, Harris-Bowlsbeyová, Niles, 2009). V mnohých prípadoch sú to známe mená ale ich aplikácie pre prax kariérového poradenstva 21. storočia môžu byť prekvapujúce.

Najďalej v aplikácii postúpila Hollandova teória. Holladov prístup má svoje korene v typológii a vychádza z predpokladu, že osobnosť sa dá opísať kombináciou šiestich typov (realistický, bádateľský, umelecký, sociálny, podnikateľský, konvenčný) a podobne aj prostredie (pracovné, študijný program, aktivity vo voľnom čase) sa dajú začleniť do šiestich typov. Pri voľbe povolania či hľadaní zamestnania sa pre dané osobnostné typy vyhľadávajú príslušné typy pracovného prostredia. Aj na Slovensku je Hollandova teória známa už od počiatkov 70. rokov minulého storočia, no celosvetovú pozornosť upútala predovšetkým v roku 1994, kedy vyšla Hollandova posledná verzia metodiky Self-Directed Search (Forma R). Poznatkový rámec týkajúci sa osobnostných typov a typov pracovného prostredia sa premietol do mnohých publikácií a neštandardizovaných pomôcok, ktoré sme uplatňovali v kariérovom poradenstve na základných a stredných školách. Avšak SDS predstavuje autorom desaťročia precizovanú metodiku, ktorej prínos spočíva v metodologicky prepracovanom zosúladení psychologickéj diagnostiky s charakteristikami a kódmi povolání (trojmiestne kombinácie RIASEC)). Ak by sme chceli využiť túto metodiku v našich podmienkach treba zakúpiť licenciu a pričleniť kódy k povolaniam, resp. typovým pozíciám, typickým pre slovenský trh práce, v čom vidíme najväčší problém. Ale aj samotná metodika SDS v elektronickej podobe by bola pre kariérové poradenstvo v školstve veľkým prínosom.

SDS obsahuje niekoľko častí (kariérové sny, činnosti, kompetencie, povolania, sebahodnotenie) a vedie k stanoveniu osobných kódov. Pomocou Hollandovho hexagonu sa vyhodnocuje stupeň konzistencie týchto kódov a na základe získaných profilov (nízke vyrovnané, vysoké vodorovné, diferencované) sa určuje stratégia poradenského procesu. Cez prepojenia na internete sa klient dostáva na celoštátne informačné systémy, v ktorých sú všetky povolania označené príslušnými Hollandovými kódmi a má možnosť pomocou ďalších prepojení získať rôzne detailnejšie informácie (videozáznamy pracovných prostredí, informácie o platoch, aktuálnom uplatnení sa na trhu práce apod.). O komplexných informačných zdrojoch akými je napr. O*Net databáza alebo CareerInfoNet (ktoré spravuje Ministerstvo práce U. S.) alebo tlačенých prehľadoch a vyhľadávačoch povolání môžeme len snívať. SDS je súčasťou viacerých virtuálnych poradenských centier, ktoré za poplatok poskytujú klientom osobný KÓD, na základe ktorého sa môžu orientovať v informačných systémoch na internete, v poradniach alebo v kariérových knižniciach.

Poznámka: Už niekoľko rokov máme pripravenú verziu Hollandovho SDS aj s Vyhľadávačom povolání, ktoré by ako súčasť virtuálneho poradenského centra s vymedzenými užívateľmi mohli pomôcť kariérovému poradenstvu v „malom školstve“ (grant na VÚDPaP-e viazne, s tým súvisia aj peniaze na zakúpenie licencie od Psychological Assessment Resources, Inc.). Český „Dotazník volby povolání a plánování profesní kariéry“, ktorý je verným

prekladom nemeckej verzie Hollandovho SDS sa nám zdá zbytočným „nákupom z tretej ruky“.

Najjednoduchšie by bolo získať informácie o kariérovom type z oficiálne prezentovaného **„Integrovaného systému typových pozícií“** (MPSVR SR). ISTP sa navonok tvári, že drží krok s odborným trendom 21. storočia a v časti **„Analýza individuálneho potenciálu“** uvádza kódy z Hollandovej typológie. Je to skutočne iba zdanie. I keď sa v časti **„Čo je RIASEC“** uvádza, že ide o dotazník, ktorý bol preložený do 25-tich jazykov a dosiaľ ho využilo viac ako 22 miliónov ľudí na celom svete, v skutočnosti sa v AIP nenachádza. Kódy nejakým prapodivným spôsobom vyplynú z vyplnenia pôvodne experimentálnej verzie Choynowského **„Dotazníka profesionálnych záujmov“** (1962) alebo sa hodnotí každý sám, a to jedným bodom na škále 1-10, nútenou voľbou (jedno číslo sa nesmie použiť dvakrát). Na základe takéhoto „sebahodnotenia“ sa vykreslí graf **„Tvoj osobný profil“** (RIASEC) v podstate z jedného čísla pre každý typ, kým v pôvodnej verzii SDS je celkové skóre pre jednotlivé typy priemerom výsledkov štyroch dotazníkov (aktivity, kompetencie, povolania a sebahodnotenie). Samotné predvoľby (Druhy práce), ktoré majú jednotlivca priviesť k pre neho vhodnej práci sú z hľadiska Hollandovho hexagonu vysoko nekonzistentné. V jednej možnosti výberu sa spájajú oblasti, ktoré vyžadujú celkom odlišné zručnosti a činnosti, čo niekedy vedie k absurdným ponukám typových pozícií. Okrem toho kódy nijako nediferencujú, ponúkajú rozsiahle netriedené abecedné zoznamy typových pozícií. Aby sa dal Integrovaný systém typových pozícií efektívne využívať aj v kariérovom poradenstve pre žiakov a študentov, je nevyhnutné zmeniť celú časť AIP, nakoľko má závažné teoreticko-metodologické nedostatky vo viacerých krokoch a „kamufláž“ Hollandovej metodiky je prinajmenšom neetická.

*Poznámka: Škoda, že sa AIP nedá využiť, lebo je programátorsky a dizajnovovo príťažlivá, lenže to môže oklamať len laikov. Kariérovému poradenstvu v oblasti vzdelávania by mohla pomôcť **Národná sústava povolaní**, ktorá sa pripravuje. Potrebné sú tak informácie o zamestnaniach (ISTP) ako aj o povolaniach. Kým databázy o zamestnaniach, obsahujú vzájomne poprepájané informácie o tisícoch pracovných miest (resp. typových pozícií) prehľady povolaní sú menšieho rozsahu (ak v USA vystačia s asi 250 povolaniami, takýto rozsah by bol vhodný aj pre nás) a s slúžia predovšetkým potrebám kariérového vývinu a výberu.*

Druhou veľkou teóriou je **Superova celoživotná vývinová teória**, ktorá je veľmi rozsiahla, prešla viacerými fázami, zmenami, až po súčasnosť, kedy sa jej princípy premietajú do koncepcií celoživotného vzdelávania a celoživotného poradenstva aj v rámci Európskej únie. Vychádza z celostného – holistického prístupu, identifikuje sekvenčné životné štádiá, vývinové úlohy, životné roly od narodenia až po smrť, zaoberá sa tranzitnými štádiami, smerovými voľbami a kariéru definuje ako realizáciu self-konceptu. Východiskom kariérového

poradenstva je **Brána kariérových determinantov** (interných a externých) a **Dúha životnej kariéry**, ktorá obsahuje všetky životné roly vo vzájomnej interakcii. Poradcovia, ktorí vychádzajú zo Superovej teoretickej perspektívy využívajú pri rozvíjaní jasného a realistického self-konceptu klienta testy (záujmy, schopnosti, hodnoty a i.), podporujú rozvoj zručností robiť efektívne kariérové voľby a vyrovnávať sa s kariérovými vývinovými úlohami, ale aj opakujúcimi sa cyklami hľadania práce, budovania, stabilizácie a straty zamestnania, venujú sa zosúladzovaniu životných rol (pracovných, rodinných, voľnočasových apod.), ich selekcii z hľadiska časovej náročnosti a dôležitosti (intenzity). Využívajú informačné systémy o povolaniach a počítačové systémy plánovania kariéry.

Poznámka: Donal E. Super udržiaval osobné pracovné vzťahy s J. Koščom, a začiatkom 90. rokov navštívil aj Psychologickú poradňu pre vysokoškolákov UK v Bratislave. Jeho odkaz kariérovým poradcom je stále aktuálny: zredukovať kariérovú nezrelosť žiakov, analyzovať self-koncept, chápať kariéru v kontexte osobnosti a kontextu, ako kombináciu vzájomne sa ovplyvňujúcich životných rol, identifikovať záujmy, schopnosti a hodnoty s cieľom zabezpečiť ich rozloženia naprieč životnými rolami. I keď sú interné faktory primárne v kariérovom vývine a pri kariérovej voľbe nesmú sa obchádzať ani vplyvy prostredia. Dôležitá je výchova detí a mládeže k preberaniu zodpovednosti za smerovanie vlastného života, za vlastný kariérový vývin, k čomu patrí aj sebadisciplína, vnútorná kontrola, plánovanie, rozvíjanie rozhodovacích zručností a aktívne využívanie informačných systémov o povolaniach a zamestnaniach.

Superov žiak Robert **W. Savickas** premietol Superovu myšlienku, že kariéra je realizáciou self-konceptu a výsledkom vzájomného „vybalancovania“ životných rol v priebehu celého života do **narratívneho rámca**. V poradenskom procese sa venuje viac pozornosti imaginácii, tvorivosti a emocionálnemu prežívaniu. Poradca využíva **kladenie otázok na otváranie rozprávania príbehov** s cieľom identifikovať životné témy klienta. Ak klient pochopí sám seba, hľadá si také povolanie, ktoré mu umožní prehrávať hlboko zakorenené témy a vďaka imaginácii a tvorivosti, dokáže byť flexibilný, adaptabilný, dobre zvláda rýchle a komplexné zmeny aj v pracovnej sfére. V naratívnom prístupe, vychádzajúcom z konštruktivistického teórie, sa nepristupuje k voľbe povolania a kariérovým zmenám tak pragmaticky ako u Hollanda, ale samozrejme, že klienti sú v priebehu poradenského procesu motivovaní k samostatnému využívaniu informačných databáz. Bližšie sa môžete oboznámiť s možnosťami využitia naratívneho prístupu v poradenstve v najnovšej publikácii T. Taročkovej (2011).

John Krumboltz aplikuje na kariérový vývin a výber princípy **teórie učenia** a v poradenskom procese kladie dôraz na to, čo sa klient dokáže naučiť – na rozvoj rozhodovacích zručností a riešenie problémov, pozitívne posilňovanie, vlastné pozorovanie a pozitívne vzory, využitie šťastných náhod. Kariérové

voľby sú primárne ovplyvnené piatimi faktormi – genetický fond, podmienky prostredia a rôzne udalosti, vlastné skúsenosti a ovládanie „zručností prístupu k úlohám“ (kognitívne a rozhodovacie zručnosti). Cieľom kariérového poradenstva je identifikovať a odstrániť iracionálne presvedčenia klienta a jeho neadekvátne názory na svet, rozširovať jeho obzory, vytvárať príležitosti, v ktorých môže dosiahnuť pozitívne posilnenia a identifikovať sa s pozitívnymi vzormi, rozvíjať zručnosti kariérového rozhodovania, plánovania a riešenia problémov ako aj prijímať neistotu ako neodmysliteľnú súčasť sveta práce 21. storočia a učiť sa flexibilne využívať tzv. šťastné náhody. Tak, ako všetky ostatné prístupy využíva internetové databázy o školách, povolaniach, zamestnaniach.

Celkom čerstvou teóriou je **SCCT – Sociálno-kognitívna kariérová teória** (John W. Lent, Steven D. Brown a iní), ktorá poskytuje jednotiaci rámec pre základné princípy z teórií Supera, Hollanda a Krumboltza. Ústredným konštruktom tejto teórie je **sebaúčinnosť** (self-efficacy). Spája vlastné očakávania výsledkov s ostatnými faktormi osobnosti a kontextu. Uznáva, že existuje veľa osobnostných vplyvov a vplyvov prostredia (napr. sociokultúrne bariéry), ktoré môžu posilniť alebo úplne „udusiť“ ľudskú aktivitu v kariérovom vývine. Sústreďuje sa na vnútorné procesy ako ľudia vyvíjajú svoje záujmy, robia a prerábajú svoje rozhodnutia a dosahujú rôzne úrovne kariérového úspechu a stability. Táto teória rieši aktuálne otázky vnútornej motivácie založenej na Bandurovej sebaúčinnosti t.j. schopnosti klásť si ciele a podciele, očakávať výsledky (vnímanie seba, posudzovanie a sebahodnotenie), pričom očakávanie ako základný element tejto teórie, vytvára sebaapohnútky, vedúce k zvyšovaniu sebaúčinnosti a schopnosti ísť za svojimi cieľmi aj napriek prekážkam. Otázky vnútornej motivácie sú v súčasných podmienkach neistoty na trhu práce nanajvýš aktuálne. Orientácia v sebe, vo vplyvoch kontextu, stimulácia sebaúčinnosti, orientácia na ciele v zmysle „Aký typ práce očakávam, že budem robiť?“ je obsahom poradenského procesu na ktorý nadväzuje orientácia v databázach škôl, povolání a zamestnaní.

Poznámka: Hollandove, Superove, Krumboltzove a Savickasove teoretické princípy, premietnuté do poradenského procesu sú základom praktického výcviku kariérových poradcov v rámci bakalárskeho a magisterského štúdia (Amundson – Harris- Bowlsbey – Niles, 2009) a ostáva nám len veriť, že v budúcnosti tak bude aj na Slovensku.

Záver

Zásadná zmena charakteru práce, ktorá vyžaduje vysokokvalifikovanú pracovnú silu, schopnú pracovať s novými technológiami, predovšetkým IKT, ale aj zmeny na trhu práce, značné množstvo dlhodobo nezamestnaných bez kvalifikácie, prebytok niektorých profesií na jednej strane a chýbajúce profesie

na druhej, rozvoj súkromného podnikania, nutnosť vykonávať práce, ktoré sa nijako nedajú nazvať „prácou mojich snov“, to všetko signalizuje, že je nevyhnutné sústavne sa venovať obsahu a formám vzdelávania ako aj budovaniu efektívneho, vzájomne prepojeného systému kariérového poradenstva v oblasti vzdelávania a v oblasti zamestnanosti.

V rezorte školstva má kariérové poradenstvo výhodu v tom, že tu existuje dobré teoretické zázemie (napr. Kočšo a kol., 1987; Grajcar – Lepeňová, 2000; Lepeňová – Hargašová, 2004; Hybenová, 2004; Vendel, 2005; Hargašová, 2009; Hvozdík, 2010), máme vyškolených poradcov v PPPP a výchovných /kariérových poradcov na základných a stredných školách. Využívajú sa formy individuálneho, skupinového a hromadného poradenstva, konzultácie, štandardizované diagnostické metodiky aj neformálne postupy a hry, objavujú sa interaktívne počítačové programy. Ale ani zďaleka nie je situácia taká ružová, ako napr. prezentuje webová stránka MPSV SR, že *„výchovný poradca disponuje všetkými dostupnými informáciami o možnostiach štúdia i uplatnení sa žiaka po skončení strednej školy... Dieťa môže jednoducho otestovať a pomôcť mu sa zorientovať“*. Naozaj to nie je až také jednoduché. Čo potrebujeme? Predovšetkým ucelenú, aktuálnu a jednoducho dostupnú Národnú databázu povolání. Ak by nedošlo k dohode o zmenách v „Analýze individuálneho potenciálu“ v ISTP (MŠPR SR) potrebujeme vytvoriť (napr. na VÚDPaP-e) virtuálne poradenské centrum, dostupné vymedzenému okruhu užívateľov, v ktorom by mali žiaci a študenti k dispozícii všetky pôvodné dotazníky Hollandovej metodiky SDS (so zakúpenou licenciou), na základe ktorej by sa mohli stanoviť kódy, zistiť ich konzistencia, vyhodnotiť profily a zaradiť ich do poradenského procesu. Aby sa dalo efektívne realizovať kariérové poradenstvo v rezorte školstva potrebujú poradenská psychológovia viac nových štandardizovaných dotazníkov a testov, výchovní/kariéroví poradcovia metodologicky „čisté“ neštandardizované pomôcky a obe skupiny špecifické výcviky ako uplatňovať niektoré nové postupy v KP, preklady najvýznamnejších odborných publikácií kariérového vývinu a výberu (niečo už pripravuje Euroguidance), granty pre oblasť kariérového poradenstva v rezorte školstva a peniaze pre realizátorov kariérového poradenstva v školách a školských zariadeniach. Ani najvyspelejšia technika nemôže nahradiť ľudské kontakty, v ktorých prebieha kariérová výchova a kariérové poradenstvo a i keď majú z hľadiska psycho-sociálneho a kariérového vývinu detí a mládeže väčšiu cenu než drahé technológie – ostávajú stále nedocenené.

Kariérové poradenstvo má vo svete už viac ako storočnú históriu, na ktorú sú poradcovia právom hrdí, i keď sa realizovalo, aj u nás, pod inými názvami – ako študijno-profesionálne poradenstvo, profesionálna orientácia, biodromálne poradenstvo. Naša história, o ktorej hovorí J. Kočšo, je poprepletaná politickými obmedzeniami ale existuje a môže byť základom rozvíjania kariérového poradenstva na Slovensku.

Bibliografické odkazy

1. AMUNDSON, N. E. – HARRIS-BOWLSBEY, A. – NILES, S. G. 2009. *Essential Elements of Career Counseling. Techniques and Methods*. New Jersey: Merrill, Pearson. ISBN 978-0-13-158218-7
2. BROWN, S. D. – LENT, R. W. 2005. *Career Development and Counseling. Putting Theory and Research to Work*. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc., Hoboken. ISBN 0-471-28880-2 (cloth)
3. GRAJCÁR, Š. – LEPEŇOVÁ, D. a kol. 2000. *Úvod do sveta práce*. Bratislava: LOGOS. ISBN 80-88800-12-9
4. HANSEN, E. 2007. *Kariérové poradenství*. Příručka pro země s nízkými a středními příjmy. Praha: Centrum Euroguidance ČR. ISBN 978-80-904-0052-8
5. HARGAŠOVÁ, M a kol. 2009. *Skupinové poradenství*. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-247-2642-7
6. HARGAŠOVÁ, M. 2007. *Od teórie k praxi kariérového poradenstva v školách a školských zariadeniach*. In: Efektívna prevencia pred nezamestnanosťou začína kariérovou výchovou a kariérovým poradenstvom v školách a školských zariadeniach. Zborník študijných materiálov pre poradcov v školstve. Projekt SOP LZ 2004/4-013, kód projektu 11230310039. Bratislava: MPC Tomášikova
7. HOLLAND, J. H. 1994 *Self-direct Search. Form R*. Printed in USA: Psychological Assessment Resources, Inc.
8. HVOZDÍK, S. 2010. *Úvod do poradenskej psychológie*. Košice: FF UPJŠ. ISBN 978-80-7097-796-5
9. HYBENOVÁ, V. 2004. *Poradenstvo – prevencia a základ úspechu v hľadaní zamestnania*. Prešov: Privatpress. ISBN 80-968608-7-9
10. JORIN, S. – STOLL, F. – BERGMANN, CH. – EDER, F. 2003. *DVP – Dotazník volby povolání a plánování kariéry (podle Self –Directed Search Johna Hollanda)*. Praha: Testcentrum, ISBN 80-96471-23-3
11. KOLEKTÍV AUTOROV 2006, 2008. *Úvod do sveta práce*. Bratislava: EXPOL PEDAGOGIKA. ISBN 978-80-8091-113-3
12. KOŠČO, J. a kol. 1987. *Poradenská psychologie*. Bratislava: SPN. ISBN 067-371-87
13. LEPEŇOVÁ, D. – HARGAŠOVÁ, M. 2004. *Pracovní, pedagogická a poradenská psychologie*. In: Modulárne dištančné vzdelávanie kariérových

poradcov pre európsku mobilitu (MODILE – EUROCARCO). Bratislava: ŠIOV

- 14.SUPER, D. E. 1995: *Models of career development*. In: J. Ferreira Marquez – M. Rafale: AIOSP International conference proceedings: Career guidance for the 90 - s., Lisbon
- 15.WATTS, A. G. et all, 1993: *Career guidance toward the 21st century*. CRAC Cambridge, Hobsons PLC
- 16.WATTS, A. G. 1998. *Reshaping career development for 21st century*. Inaugural professorial lecture, University of Derby. Centre for Guidenace Studies
- 17.WATTS, A. G. – R. G. SULTANA 2004. *Career quidance policies in 37 countries: Contrasts and commonthemes*. International Journal for Educational and Vocational Quidance, 2004, 4, 2-3, p. 105-122
- 18.TAROČKOVÁ, T. 2011. *Naratívny prístup a možnosti jeho uplatnenia v psychologickom poradenstve*. Bratislava: Psychoprof, spol. s.r.o. ISBN 978-80-89322-07-7
- 19.VENDEL, Š. 2008. *Kariérní poradenství*. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-247-1731-9

http://jobs.state.va.us/cd_planning/Steps.html

http://jobs.state.va.us/cd_competencies.html

<http://www.self-directed-search.com/cgi-bin/client.cgi>

http://www.careerkey.org/asp/your_personality/hollands_6_personalitys.asp

http://www.careerkey.org/asp/your_personality/hollands_6_encironment.asp

PhDr. Marta Hargašová, CSc.

851 04 Bratislava, Poloreckého 5

e-mail: dostal-harg@ba.sknet.sk

Psychologické poradenstvo na Slovensku – retrospektívy a perspektívy.

Psychological counseling in Slovakia – retrospectives & perspectives

PhDr. Štefan Matula, PhD.

Resumé

In the 21st century, which the first decade is behind us, we can not ask whether a system of educational counseling and prevention-based on feedback mechanisms also have been and will be able to guarantee that well-intended reformation processes.

The basic methodological and methodical problem that pours "sand in the wheels" gearing multisectors cooperation, we consider the fact that psychologists, educators and social workers in various sectors (especially in the educational, social and health) use the same terminology in professional (often) diametrically opposed meanings.

Resumé

V 21. storočí, ktorého prvú dekádu máme za sebou, sa nemožno nepýtať, či má systém výchovného poradenstva a prevencie založené také spätnoväzobné mechanizmy, ktoré boli a budú schopné garantovať, aby sa dobre zamýšľaná reformácia nestala deformáciou par excellence.

Za základný metodologický a metodický problém, ktorý sype „piesok do kolies“ súkolia multiodborovo-interrezortnej spolupráce, považujeme skutočnosť, že psychológovia, pedagógovia a sociálni pracovníci v rôznych rezortoch (najmä v školskom, sociálnom a zdravotníckom) používajú rovnakú odbornú terminológiu v (často) diametrálne odlišných významoch.

Key words: educational counseling, prevention, feedback mechanisms, the reformation process, psychologists, educators, social workers

Kľúčové slová: výchovné poradenstvo, prevencia, spätnoväzobné mechanizmy, reformačné procesy, psychológovia, pedagógovia, sociálni pracovníci

Úvod

V návale každodenných poradenských povinností si ani nemáme kedy uvedomiť, že inštitucionalizované psychologické poradenstvo na Slovensku vstúpilo do 54. roku svojej nezriedka hektickej existencie. Z toho prvých 32 rokov sa formovalo v podmienkach „budovania socialistickej spoločnosti“ ako trojlístok vývinu:

- osobnostného
- vzdelávacieho
- profesiového

Ostatných 22 rokov sa formuje/reformuje v podmienkach spoločnosti demokratickej a po pootočení kola dejín (v zhode s ustanoveniami ods. 1, §-u 130, zákona NR SR č. 245/2008) už ako päťlístok vývinu:

- výchovného
- vzdelávacieho
- psychického
- sociálneho
- kariérového

Už voľným okom možno pozorovať, že zo socialistického obdobia sa do dnešných dní zo spomínaného trojlístka preniesol do dnešných dní jediný vývin – vzdelávací. Vývin osobnostný je podradený pod širšie chápaný vývin psychický a vývin profesiový bol nahradený univerzálnejším pojmom vývin kariérový. Zákon NR SR č. 245/2008 teda legislatívne obohatil školský poradenský systém o vývin výchovný a vývin sociálny. Otázkou zostáva, ako tieto dva pojmy implementovať do pripravovaných vykonávacích predpisov v oblasti školského poradenského systému.

Problém

V 21. storočí, ktorého prvú dekádu máme za sebou, sa nemožno nepýtať, či (s poukazom na ods. 2, 3, 4, §-u 130, zákona NR SR č. 245/2008) má systém výchovného poradenstva a prevencie založené také spätnoväzobné mechanizmy, ktoré boli a budú schopné garantovať, aby sa dobre zamýšľaná reformácia nestala deformáciou par excellence.

Za základný metodologický a metodický problém, ktorý (roky neriešený) sype „piesok do kolies“ súkolia pomyselnej multiodborovo-interrezortnej spolupráce, považujeme skutočnosť, že psychológovia, pedagógovia a sociálni pracovníci v rôznych rezortoch (najmä v školskom, sociálnom a zdravotníckom)

používajú rovnakú odbornú terminológiu v (často) diametrálne odlišných významoch. Ignorujúc notoricky známu tézu Alberta Einsteina, že „niet praktickejšej veci ako dobrá teória“ vytvárame milosrdné ilúzie o našej dobrej multirezortnej spolupráci pri starostlivosti o zdravý výchovný, vzdelávací, psychický, sociálny a kariérový vývin mladej generácie, pričom majú pravdu všetci ... žiaľ každý zatiaľ len tú svoju.

Ak máme metodologicky postúpiť ďalej a nezmeškať dnes už rozbiehajúci sa vlak do „psychologickej“ Európy, treba sa nám vrátiť ako k východisku ďalších úvah k tradičnému bio-psycho-sociálneho prístupu, na základe ktorého Damian Kováč (1985), definoval osobnosť ako rôzne diferencovanú dialektickú jednotu vnútorných (biologických) determinácií (daností i možností ľudských individií) a vonkajších (sociálnych) pôsobení (podmienok života a vplyvov spoločnosti), ktorá je dotváraná psychickou reguláciou - tj. sebautváraním.

Pripomíname, že problematiku utvárania osobnosti označil Damian Kováč (1985) za ústredný vedecký záujem a kruciálny problém celého „poznávania človeka“ už v roku 1985. Komplexný výskum človeka, ako ho potom inicioval spomínaný autor už koncom 80. rokov, však žiaľ po roku 1989 nepokračoval, pretože sa do popredia dostali iné problémy, vrátane reorganizácie vedeckovýskumnej činnosti na Slovensku.

Na obr. č. 1 uvádzame napriek tomu tento prehľad možných problémov základného výskumu človeka ako osobnosti, pretože sa javí ako nosný aj na začiatku 21. storočia. (Kováč, D., 1996)

Obr. č. 1.: Hlavné problémy systémového výskumu človeka		
Hlavné problémy		Možné subtémy
A.	Utváranie environmentu pre človeka v duchu idey rozvoja trvale udržateľného života	<i>Priemyselné havárie, hluk, prehusťovanie miest s následnou kriminalitou a i.</i>
B.	Biologické determinanty vývinu	<i>Dôsledky genetickej predestinácie, optimálna výživa, eliminácia pohybovej deprivácie a i.</i>
C.	Celoživotné zdravie	<i>Životný štýl, prevencia civilizačných chorôb, neproblémové starnutie atď.</i>

D.	Optimálny vývin detí	<i>Súladná rodina, efektívnosť učenia sa, sídliskové deti a mládež a i.</i>
E.	Vpravovanie sa mladých do spoločnosti	<i>Skoré sexuálne skúsenosti, nezamestnanosť, drogová závislosť a i.</i>
F.	Intelekt a tvorivá činnosť	<i>Rozvíjanie reči, väzby rozumu s emóciami, rozvíjajúce programy tvorivej činnosti a i.</i>
G.	Výkon v záťaži a v strese	<i>Cirkadiánne rytmy, limity ľudských výkonov, nehodovosť atd.</i>
H.	Súčinnosť človeka s novými technológiami a informatikou	<i>Zlyhanie človeka v rizikových povolaniach, depersonalizácia robotizovaných pracovísk, vpád osobných počítačov do osobného života ľudí a i.</i>
I.	Osobnosť v rodine, pracovnej organizácii a vo voľnom čase	<i>Harmónia ľudských potenciálov, kontinuita generácií, obohacovanie umením atd.</i>
J.	Prepojenosť ľudí v regiónoch so svetom	<i>Xenofóbia, konflikty etník a krajín, zodpovednosť štátnikov a i.</i>
K.	Primárna premena osobnosti	<i>Jej kultivácia cnosťami, princípmi humanizmu, duchovnou obrodou a i.</i>

Druhým dôvodom je skutočnosť, že ideu komplexného výskumu človeka pokladáme za veľmi významnú aj vo vzťahu k problematike chápania sociálne patologického správania, ktorou sa zaoberáme v tejto štúdii. (Pripomíname zároveň, že sám autor vyššieuvedený zoznam nepokladá za úplný a predpokladá jeho aktuálne dopĺňovanie).

V ostatných štúdiách (pozri obr. č. 2) prekračuje D. Kováč (2001) hranice bio-psycho-sociálneho prístupu, keď konštatuje, že človek nie je len bio-psycho-sociálnym tvorom, ale bio-psycho-socio-kultúro-spirituálnym bytím pričom integrácia osobnosti nie je púhou danosťou, ale je výsledkom sebautvárania kultiváciou.

Táto sa najefektívnejšie uskutočňuje psychickou reguláciou pomocou systémových regulátorov, akými sú múdrosť, prosociálnosť, tolerantnosť, striedmosť, zodpovednosť, pokornosť, svedomitosť a zmysluplnosť života.

Obr. č. 2.:



Nemožno si nepoložiť otázku, či je v našich podmienkach budovanie a ďalší rozvoj školského poradenského preventívneho systému v bio-psycho-socio-kultúro-spirituálnom interdisciplinárnom prepojení všetkých zainteresovaných vedných disciplín a praktických odborností reálny ?

Netrúfame si odpovedať, ale veríme, že nie sme sami, kto si želá aby to tak bolo. Na splnenie tohoto (nie nereálneho) cieľa bude potrebné predovšetkým:

- vytvárať postupne podmienky na bezprecedentnú kooperáciu nielen všetkých odborov, ale, čo je horšie (realizovateľné), všetkých odborníkov pracujúcich v tejto oblasti. Takáto kooperácia však predpokladá predchádzajúce jasné vymedzenie prienikov a autonómií odborníkov z oblasti medicíny, pedagogiky, sociálnej práce, psychológie, príp. psychoterapie. Veríme, že aj

práve prebiehajúca konferencia posunie o krok ďalej hľadanie spoločných prienikov a autonómnych špecifik odborov z oblasti "helping professions".

- *vyvarovať sa snahám o obsahovú monopolizáciu jednoznačne interdisciplinárnej záležitosti* (akou poradenstvo a prevencia v školstve nepochybne je) zo strany niektorých vedných disciplín alebo odborných činností.
- *najmenej v strednodobom časovom horizonte otvorene a bez predsudkov diskutovať* aj o neradostnej úrovni, stave a problémoch legislatívy biologickej, sociálnej a psychologickej zložky komplexnej starostlivosti o mladú generáciu. Legislatívne predpisy v jednotlivých dotknutých rezortoch totiž prepotrebnú nadväznosť činností preventívnych inštitúcií pri práci s ohrozenou časťou populácii vôbec nerešpektujú.
- ak má byť multiodborová poradenská a psychoterapeutická intervencia (ale i univerzálna a selektívna prevencia) v podmienkach rutínnej činnosti centier pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie primerane efektívna, nemala by túto päťfaktorovú podmienenosť ďalej ignorovať.

Záver

Želajme si spoločne, aby sa vízia interdisciplinárneho poradenstva a prevencie v školách a školských zariadeniach stala čo najskôr realitou a aby jej východiskom bol koncept sebautvárania osobnosti dieťaťa ako optimalizácie bio-psycho-socio-kultúro-spirituálnej regulácie jeho správania.

Zoznam bibliografických odkazov

- [1] KOVÁČ, D.: Teória všeobecnej psychológie, VEDA, 1985
- [2] KOVÁČ, D.: Ohrozenie človeka ako osobnosti na konci 20. storočia. Čo tu môže *psychológia*? In: (Zb.) Súčasný človek, jeho psychické problémy a možnosti riešenia. ACTA PSYCHOLOGICA TYRNAVIENSIA, 1-1996, Trnavská univerzita, Trnava, 1996, s. 15 – 33
- [3] KOVÁČ, D.: Integrovaná osobnosť – predpoklad zvládania „nebezpečného sveta“ In: (Zb.) Psychológia pre bezpečný svet. SPS pri SAV, STIMUL, Bratislava, 2001, s. 11 – 14

Údaje o autorovi:

PhDr. Štefan Matula, PhD.

Výskumný ústav detskej psychológie a patopsychológie,

835 05 Bratislava, Cyprichova 4,

tel. 0908 151 161, 0911 161 151

e-mail: stefan.matula@gmail.com

Kariérové poradenstvo v podmienkach CPPPaP. Výsledky celoslovenského prieskumu.

Carieer counseling realised in CPPPaP condition.

Zuzana Machajová, Anton Sojčák

Resume

In this article authors presented research results concerning Carrier counselling in Centre of pedagogical and psychological counselling and prevention in Slovakia. On research to participate 67% centres from whole Slovakia during January until March 2011. Authors describing information about actual situation of counselling centred on carrier, diagnostics methods which are used more frequent, and also they are writing about need and necessities counsellors follow from the praxis.

Resume

V príspevku autori prezentujú výsledky celoslovenského prieskumu zameraného na zmapovanie aktuálneho stavu v oblasti kariérového poradenstva v podmienkach CPPPaP na Slovensku. Prieskum bol realizovaný v januári až marci 2011 a zapojilo sa do neho 67% zariadení CPPPaP z celého Slovenska. Okrem informácií o aktuálnom stave kariérového poradenstva a najčastejšie využívaných metódach diagnostiky popisujú autori aj potreby odborných pracovníkov v tejto oblasti vyplývajúce z praxe.

Key words:

Carieer, profession, consultancy, diagnostics, attitudes.

Kľúčové slová:

Kariéra, povolanie, poradenstvo, diagnostika, záujmy.

Úvod

Centrá pedagogicko- psychologického poradenstva a prevencie (ďalej CPPPaP) poskytujú podľa Zákona o výchovne a vzdelávaní (245/2008 Z.z.) komplexnú psychologickú, špeciálno-pedagogickú, diagnostickú, výchovnú, poradenskú a preventívnu starostlivosť deťom, najmä v oblasti optimalizácie ich osobnostného, vzdelávacieho a profesijného vývinu, starostlivosti o rozvoj nadania a eliminovania porúch psychického vývinu a porúch správania. Je teda zrejmé, že starostlivosť o profesijný vývin detí a mládeže, inými slovami povedané kariérový vývin, patrí medzi základné okruhy činností tak, ako ich

vymedzuje najnovšia legislatíva. Z histórie vzniku a vývinu našich zariadení vieme, že profesijný vývin, bol vždy integrálnou súčasťou ich odbornej práce, o čom nepochybne svedčí aj názov v 60-tych rokoch vznikajúcich zariadení „psychologicko-výchovné poradne a poradne pre voľbu povolania“.

Kariérové poradenstvo, ako o tom píše Gressnerová, predstavuje systém poradenských služieb zameraných na podporu profesijnej orientácie, voľbu povolania a optimálnej vzdelávacej a profesijnej dráhy v priebehu celého života. Cieľom týchto služieb je pomáhať jednotlivcom pri rozhodovaní o otázkach vzdelávania, profesijnej prípravy, voľby zamestnania a rozvoji kariéry v ktorejkoľvek fáze ich života.

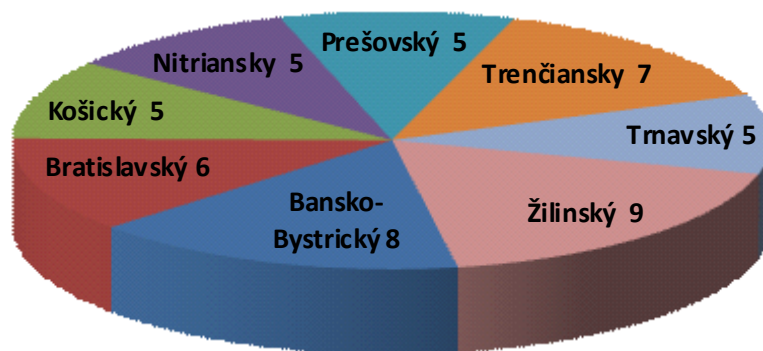
Poradenstvo v kariérovom vývine podľa Lepeňovej (2011) presadzuje v súčasnosti celoživotný systémový vývinový prístup k človeku počas životnej cesty, čo znamená poskytnutie komplexnej odbornej pomoci pri riešení vývinových úloh, situácií a uspokojovaní potrieb vo sfére práce, zamestnania a povolania.

V súčasnosti môžeme na pracovnom trhu zaznamenať časté zmeny, čo sa prejavuje aj v oblasti vzdelávania a prípravy na jednotlivé povolania. Tento jav sa prejavuje v rámci kariérového poradenstva, ktoré sa postupne začína vnímať ako súčasť účinnej prevencie nezamestnanosti ale i fungovania trhu práce.

Nakoľko poradenstvo v oblasti voľby ďalšieho štúdia a povolania je pomerne častým dôvodom, prečo klienti vyhľadajú služby našich zariadení, rozhodli sme sa zmapovať súčasný stav kariérového poradenstva v CPPPaP na Slovensku. Zamerali sme sa nielen na spôsob realizácie kariérového poradenstva, jednotlivé metódy a diagnostické nástroje, ale zaujímali nás tiež potreby, požiadavky a vízie pracovníkov CPPPaP v tejto oblasti.

Výsledky prieskumu

Pre potreby prieskumu sme zostavili jednoduchý dotazník, ktorý bol elektronickou poštou distribuovaný do 75-tich CPPPaP na Slovensku, ktorých zriaďovateľom je štát. Návratnosť dotazníkov bola cca 67%, čo hodnotíme pozitívne, vzhľadom na vysoké pracovné zaťaženie pracovníkov CPPPaP v období, kedy sa prieskum realizoval. Na druhej strane neúčast' niektorých zariadení môže byť zapríčinená na jednej strane nezáujmom o realizáciu prieskumu v danej oblasti, na druhej strane, pre niektoré zariadenia nemusí byť kariérové poradenstvo kľúčovou oblasťou a venujú sa tomuto typu poradenstva len zriedkavo.

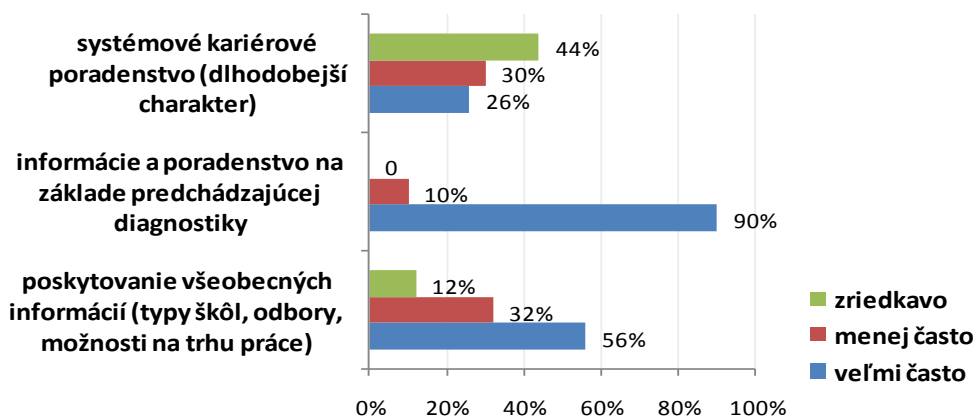


Graf 1.: CPPPaP zúčastnené na prieskume podľa krajov.

Na základe získaných údajov z prieskumu môžeme konštatovať, že až 35% klientov CPPPaP tvoria klienti, ktorí vyhľadali služby centier za účelom kariérového poradenstva. Ide o pomerne vysoké percentuálne zastúpenie, nakoľko optimálny výber strednej, či vysokej školy je v súčasnosti v centre záujmu nielen samotných žiakov a ich rodičov, ale aj pedagógov, keďže vhodný výber je predpokladom úspešného pokračovania v štúdiu a jeho ukončenia a zároveň prevenciou pred fluktuáciou žiakov z odboru na odbor.

Na realizácii kariérového poradenstva v CPPPaP sa podľa výsledkov prieskumu podieľajú najmä psychológovia (68%), v menšej miere špeciálni pedagógovia (16%) a svoje zastúpenie majú aj sociálni pedagógovia, sociálni pracovníci a metodici VP (16%).

Na Slovensku sa preferuje Superov systémový prístup ku kariérovému poradenstvu (Lepeňová, 2011). Respondenti v našom prieskume využívajú systémové kariérové poradenstvo, ktoré má dlhodobejší charakter, zriedkavejšie (pozri Graf 2).

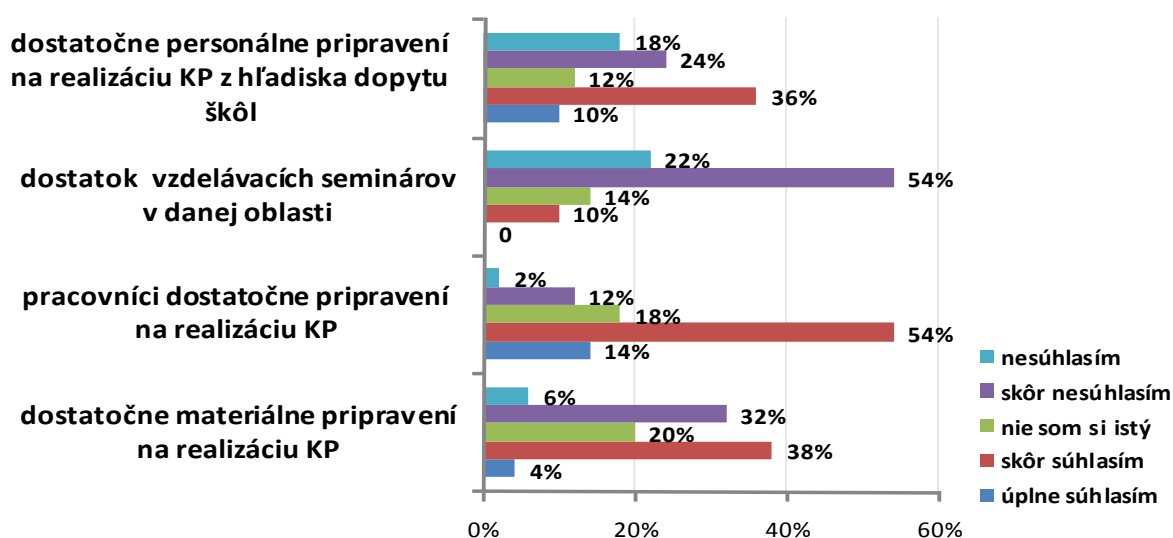


Graf 2.: Kariérové poradenstvo a jeho využívanie v praxi

Dominuje klasické poradenstvo na základe predchádzajúcej diagnostiky, ktoré má spravidla 2-3 stretnutia, čo môže byť v praxi ovplyvnené aj tým, že zariadenia CPPPaP sú v niektorých prípadoch personálne poddimenzované, na druhej strane realizácia systémového poradenstva si vyžaduje viac času na jeho prípravu, realizáciu ako aj priebežné vzdelávanie odborníkov, na čo mnohé zariadenia nemajú priestor vzhľadom na široké zameranie náplne práce.

V súvislosti s aktuálnym stavom kariérového poradenstva z pohľadu respondentov vyplýva, že CPPPaP sú vo väčšej miere dostatočne pripravené na realizáciu kariérového poradenstva (pozri Graf 3).

Pomerne vysoký počet respondentov, viac než 40% (odpovede zastúpené v položkách „skôr nesúhlasím“ a „nesúhlasím“), sa však domnieva, že personálne nestačia pokryť potrebu zo strany škôl o služby tohto typu, čo je ovplyvnené nielen počtom potenciálnej klientely, ale aj počtom základných a stredných škôl v regióne. Taktiež svoju nemalú úlohu zohráva v tomto prípade aj existencia a pôsobenie neštátnych zariadení výchovného poradenstva a prevencie.



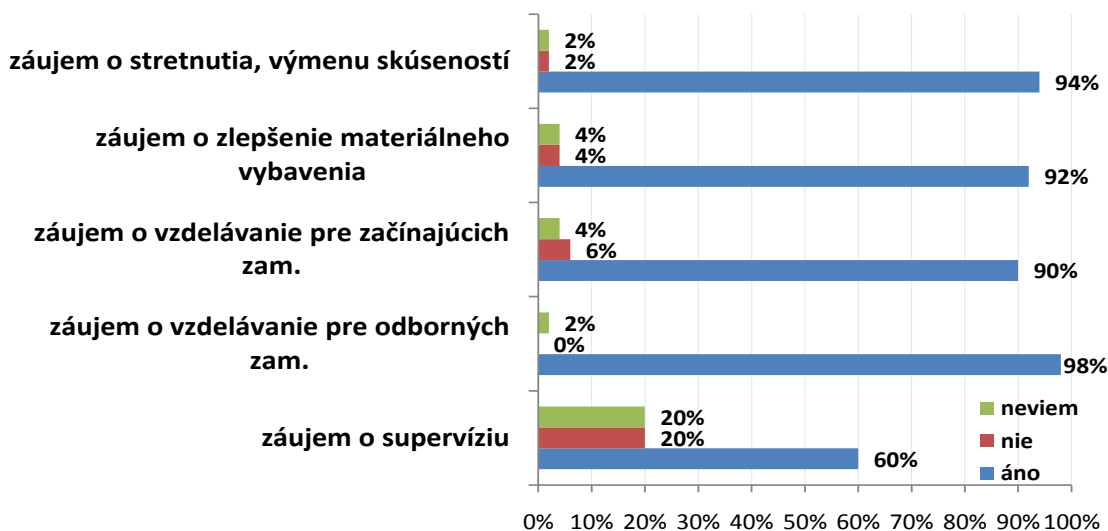
Graf 3.: Aktuálny stav KP z pohľadu respondentov

Odpovede v súvislosti s existenciou vzdelávacích aktivít v oblasti kariérového poradenstva (Graf 3) jednoznačne napovedajú, že odborní zamestnanci CPPPaP pociťujú nedostatok príležitostí vzdelávať sa v danej oblasti. Dovoľujeme si tu podotknúť, že je nevyhnutné pripravovať a plánovať rôzne formy vzdelávania pre odborných pracovníkov tak, aby boli prínosom nielen po teoretickej ale i praktickej stránke a boli využiteľné priamo v praxi.

Materiálna pripravenosť CPPPaP na realizáciu KP podľa prieskumu vykazuje značnú nerovnomernosť, podobne ako personálna pripravenosť. Nakoľko 38 % opýtaných (% odpovede zastúpené v položkách „skôr nesúhlasím“ a „nesúhlasím“) pociťuje deficit materiálneho zabezpečenia a viac než 40% opýtaných (odpovede zastúpené v položkách „skôr súhlasím“ a „úplne súhlasím“) zariadení signalizuje dostatočnú materiálnu pripravenosť v súvislosti s realizáciou KP.

Uvedené poukazuje na disproporcie v materiálno-technickom zabezpečení CPPPaP v jednotlivých regiónoch, ktoré sú ovplyvnené nielen veľkosťou zariadenia a počtom odborných pracovníkov, ale svoju úlohu týmto prípade zohrávajú aj regionálne rozdiely a príležitosti k získavaniu finančných prostriedkov z dostupných fondov a grantov.

Ako sme sa už predtým zmienili, v oblasti kariérového poradenstva sa podľa respondentov nerealizujú v dostatočnej miere kvalitné semináre a vzdelávacie aktivity, ktoré by zlepšili priamu prácu s klientom. Odborní zamestnanci CPPPaP majú o odborné vzdelávanie jednoznačne záujem (Graf 4), taktiež o vzájomné odborné stretnutia a semináre, príp. bálintovské skupiny, či už na krajskej alebo regionálnej úrovni.



Graf 4.: Záujem respondentov o zlepšenie KP

Pozitívne hodnotíme aj vyjadrenie záujmu o realizáciu supervízie pri kariérovom poradenstve, nevyhnutné je však dodať, že je potrebné pripraviť erudovaných a skúsených odborníkov, ktorí by ju realizovali.

Opakovane sa nám aj v tejto časti prieskumu objavuje potreba pracovníkov zlepšiť materiálne vybavenie CPPPaP, ako to vidíme v Grafe 4, čo môže byť do značnej miery ovplyvnené tým, že zlepšenie a zefektívnenie procesu kariérového poradenstva je často v praxi spájané nielen s dostatočným personálnym obsadením CPPPaP, ale aj primeraným materiálnym vybavením, ktoré podľa respondentov nie je postačujúce vzhľadom na záujem zo strany klientov.

V súvislosti s používaním testových metód v rámci komplexnej diagnostiky za účelom kariérového poradenstva môžeme podľa výsledkov konštatovať, že vo všetkých prípadoch sa pracovníci CPPPaP zameriavajú na zisťovanie záujmov, ktoré patria do základnej štruktúry osobnosti a sú významnou súčasťou rozhodovacieho procesu pri voľbe ďalšieho kariérového smerovania. Obdobne je tomu pri zisťovaní úrovne všeobecných mentálnych schopností, nakoľko len v ojedinelých prípadoch sa tento typ diagnostiky nerealizuje, čo môže byť v niektorých prípadoch ovplyvnené aj personálnou poddimenzovanosťou.

Čo sa týka rôznorodosti testových metód, väčšiu variabilitu využívajú pracovníci CPPPaP pri zisťovaní úrovne všeobecných mentálnych schopností, a to najmä u žiakov základných škôl. V tejto vekovej kategórii sú najčastejšie využívanými Amthauerov Test štruktúry inteligencie a Váňov inteligentný test, ktoré sú považované za vhodné štruktúrované testy inteligencie pre kariérové poradenstvo, tak ako to nachádzame uvedené napr. u Filu v Štandardoch pre prácu PPP. Do tejto kategórie testov, ktoré poskytujú štruktúrne informácie patrí aj Analýza štruktúry inteligencie (ISA), ktorú respondenti prieskumu taktiež využívajú u žiakov ZŠ. V širokej škále využívaných testov pri zisťovaní schopností v rámci KP sa v prieskume objavuje aj Wechslerova inteligenčná škála pre deti (WISC III.) a Ravenove progresívne matice, ktoré sa však zameriavajú skôr na jeden faktor či aspekt štruktúry rozumových schopností, čím sú limitované možnosti ich využitia pre kariérové poradenstvo.

U žiakov stredných škôl je variabilita použitých metód nižšia, čo môže byť do značnej miery ovplyvnené nedostatočným vybavením zariadení diagnostickými nástrojmi pre uvedenú vekovú skupinu, nakoľko okresné PPP neboli do nadobudnutia účinnosti nového školského zákona /245/2008/ primárne orientované na tento typ klientely z hľadiska veku.

Jednoznačne najpreferovanejším je u tejto vekovej skupiny Amthauerov Test štruktúry inteligencie, ktorý využíva takmer polovica respondentov a Analýza štruktúry inteligencie (ISA), čo korešponduje s tým, o čom sa zmieňuje aj Fila, že pri kariérovom poradenstve je nevyhnutné zaoberať sa štruktúrou schopností a nielen jedným aspektom, prípadne faktorom inteligencie.

Väčšia rôznorodosť využívaných metodík na zisťovanie úrovne všeobecných mentálnych schopností u žiakov základných škôl je pravdepodobne ovplyvnená tým, že CPPPaP boli v minulosti primárne materiálne vybavené testovými metódami určenými pre túto vekovú kategóriu. Na druhej strane, poradenské zariadenia disponujú testami pre starších žiakov a dospelú populáciu v minimálnej miere, najmä čo sa týka diagnostiky žiakov so špecifickými potrebami. O nutnosti túto situáciu riešiť sa zmieňujú aj respondenti v našom prieskume v pripomienkach, kde zdôrazňujú nevyhnutnosť testových metód pre všetky vekové kategórie s ktorými v rámci kariérového poradenstva pracujú.

V porovnaní s diagnostikou všeobecných schopností a záujmov ostáva podľa odpovedí respondentov mierne v úzadí diagnostika osobnosti, nakoľko až 13% respondentov udáva, že túto oblasť v rámci kariérového poradenstva nesledujú. Najčastejšie využívanými dotazníkmi sú Eysenckove (B-JEPI, EOD) a Cattelove (HSPQ, 16-PF) dotazníky a projektívna metóda test stromu. Nakoľko pri realizácii kariérového poradenstva je vhodné podľa Filu využiť testy osobnosti, ktoré poskytujú podrobnejšie informácie o štruktúre osobnosti, ako vhodné sa javia práve Cattelove dotazníky, ktoré vo veľkej miere využívajú aj naši respondenti. Na druhej strane je pomerne často využívaným testom aj Eysenckov EOD, prípadne B-JEPI, ktoré Fila vo svojich štandardoch pri realizácii kariérového poradenstva neodporúča, nakoľko neposkytujú širší obraz o osobnosti klienta.

V súvislosti so zisťovaním profesných záujmov je podľa prieskumu najpoužívanejšou metodikou Test hierarchie záujmov (T-200), ktorý je dostupný aj prostredníctvom Psychodiagnostiky, čo v nemalej miere udržiava jeho prvenstvo v praxi poradcov. Obdobné výsledky popisuje vo svojom prieskume metodík aj VÚDPaP (porovnaj: Prieskum metodík zisťovania profesných záujmov.)

Ďalšími najčastejšie využívanými sú Test diferenciacie záujmov (T-235) a Dotazník záujmov z interaktívneho programu Sprievodca svetom povolání, ktorý je preferovaný častejšie u stredoškolákov. V CPPPaP sa v rámci zisťovania záujmov využíva aj Choynowskeho dotazník profesionálnych záujmov a metodika Semafor, v minimálnej miere Obrázkový test záujmov o povolanie, prípadne vlastné dotazníky.

Čo sa týka výberu vhodnosti metód zameraných na zisťovanie záujmov, môžeme konštatovať, že výber, ktorý prezentovali naši respondenti je v súlade s odporúčaniami S.Filu, ktoré prezentuje vo svojich štandardoch, nakoľko Test hierarchie záujmov a Test diferenciacie záujmov sú na zozname testov, ktorých použitie v rámci KP pripadá do úvahy.

Súčasťou prieskumu, ako sme sa o tom zmienili v úvode, bolo ja zisťovanie potrieb odborných pracovníkov CPPPaP a súčasne návrhov, ktoré by umožnili

proces kariérového poradenstva zlepšiť. Vzhľadom na rôznorodosť jednotlivých návrhov a potrieb zo strany CPPPaP sme jednotlivé postrehy a návrhy roztriedili do nasledovných kategórií.

- *Zlepšenie materiálneho vybavenia.*

Respondenti často popisujú nedostatok diagnostických metód pre všetky vekové kategórie s ktorými v rámci kariérového poradenstva pracujú. Objavujú sa aj požiadavky, aby bolo možné viaceré typy dát spracovať prostredníctvom počítačovej techniky, a tak proces administrácie a najmä vyhodnocovania výsledkov zjednodušiť a zrýchliť. V súvislosti s niektorými diagnostickými metódami by bola vhodná reštandardizácia, aby osvedčené metódy bolo možné využívať aj v súčasných podmienkach.

- *Personálna oblasť.*

V súvislosti s kvalitou služieb, ktoré odborní zamestnanci CPPPaP svojim klientom poskytujú sa najčastejšie objavuje požiadavka na personálne posilnenie, nakoľko zariadenia často nie sú schopné pokryť dopyt po službách zo strany klientov, ich rodičov či škôl. Za vhodné považujú mnohí respondenti vyčlenenie odborníka, ktorý sa bude zaoberať najmä na realizáciu KP a bude sa systematicky v tejto oblasti vzdelávať a mať možnosť supervízneho vedenia.

- *Oblasť vzdelávania zamestnancov CPPPaP.*

Taktiež sa vo zvýšenej miere objavuje potreba vzdelávania pracovníkov v súvislosti s kariérovým poradenstvom, najmä čo sa týka špecifik poradenstva pre deti so ŠVVP či nadaných detí. S tým úzko súvisí aj systematické vzdelávanie a odborné zaškolenie začínajúcich pracovníkov pre používanie jednotlivých diagnostických nástrojov.

- *Oblasť finančných zdrojov.*

Medzi jednoznačné pripomienky, ktoré sa objavovali takmer v každom dotazníku bolo navýšenie finančných prostriedkov na prevádzku a činnosť CPPPaP ako na nevyhnutné opravy priestorov zariadení.

- *Návrhy v súvislosti s priamou realizáciou kariérového poradenstva.*

Respondenti navrhujú zlepšiť koordináciu a spoluprácu s príslušnými inštitúciami, ktorí sa podieľajú na realizácii KP (medzirezortná spolupráca), ako aj zlepšenie informovanosti – čo sa týka dostupnosti údajov o zamestnanosti v regióne, možnostiach uplatnenia na trhu práce, aby bolo možné pri realizácii KP reflektovať na potreby daného regiónu. Nápomocná pri realizácii KP by bola podľa niektorých respondentov aj aktualizovaná katalogizácia jednotlivých profesií, či vytvorenie diagnostických batérií pre žiakov ZŠ a SŠ.

Nevyhnutné pre efektívnu realizáciu kariérového poradenstva je aj zlepšenie spolupráce so strednými a vysokými školami v danom regióne (informácie o nových odboroch, podmienky prijatia uchádzačov a pod.) a spolupráce s rodičmi, nakoľko podmienkou práce so žiakom je súhlas rodiča.

- *Návrhy v súvislosti s legislatívou.*

Oblasť legislatívy je v súčasnosti oblasťou, ktorá rezonuje, nakoľko sa v nedávnej dobe riešilo vzdelávanie odborných zamestnancov CPPPaP a s tým úzko súvisia aj návrhy respondentov.

Vo všeobecnosti respondenti navrhujú úpravu pracovno-právnych vzťahov rovnocenne s pedagogickými zamestnancami, uznanie predchádzajúceho odborného vzdelania, výcvikov zamestnancov CPPPaP, profesionalizáciu EvuPP – najmä čo sa týka jednotného spracovávanía dát.

V súvislosti s kariérovým poradenstvom navrhujú respondenti zakomponovanie kariérového poradenstva do učebných osnov v ZŠ, SŠ a za vhodné považujú ustálenie pozície kariérového poradcu v legislatíve.

Záver

Výsledky nášho prieskumu naznačujú, že odborní pracovníci CPPPaP v súčasnosti venujú kariérovému poradenstvu značnú pozornosť.

Kvantitatívny ukazovateľ, počet klientov, ktorých dôvodom žiadosti o poradenstvo je oblasť voľby ďalšieho štúdia alebo povolania tvorí 35% z celkového počtu klientov v zariadeniach, čo je vysoké percento.

Opatrnejší musíme byť pri interpretácii kvalitatívnych ukazovateľov prieskumu. Nazdávame sa, že informácie týkajúce sa kvalitatívnej stránky kariérového poradenstva v podmienkach CPPPaP reprezentujú najmä informácie znázornené v Grafe 2 týkajúce sa typu a spôsobu realizácie KP a taktiež informácie o diagnostických metódach, ktoré sa pri realizácii KP využívajú.

Skutočnosť, že centrá preferujú kariérové poradenstvo v zmysle podávania informácií na základe predchádzajúcej diagnostiky má svoju pozitívnu výpovednú hodnotu, pochopiteľne za predpokladu, že diagnostika je odborne primerane nastavená a následné poradenstvo dostatočne erudované. Takto realizované poradenstvo je prínosom zvlášť vtedy, ak je rozdelené do viacerých stretnutí, kedy môžu byť napr. prizvaní ďalší odborníci, realizovaná dodatočná upresňujúca diagnostika atď.

Výsledky poukazujú na to, že systémové kariérové poradenstvo v zmysle dlhodobej starostlivosti sa realizuje menej často (pozri graf č.2), čo je pochopiteľné pri zohľadnení reálnych požiadaviek klientov, ale často aj škôl,

ktoré žiadajú poradenstvo pre celé skupiny žiakov a jedná sa skôr o spresnenie kariérového smerovania, resp. o prehĺbenie sebapoznania žiakov. Naša skúsenosť ukazuje, že dlhodobé systémové poradenstvo sa poskytuje najmä pre deti a mládež dlhodobo nerozhodnú pri voľne ďalšieho štúdia či povolania.

Prehľad najčastejšie používaných diagnostických techník nám síce neumožňuje presnejšie špecifikovať v akom rozsahu a kombinácii sú tieto techniky využívané, na druhej strane sme zistili, že vo všetkých zariadeniach, ktoré sa do prieskumu zapojili, sa pri realizácii využívajú testy zamerané na zisťovanie záujmov. Čo sa týka zisťovania rozumových schopností a osobnostných vlastností, z nášho prieskumu vyplýva, že 3% zariadení nevyužíva v rámci KP diagnostiku schopností a 13% zariadení nerealizuje diagnostiku vlastností osobnosti. V tejto súvislosti upozorňujeme na Štandardy pre prácu PPP, ktoré vypracoval S. Fila a Minimálne štandardy pre individuálnu prácu s klientom v oblasti kariérnej prípravy a kariérneho poradenstva pre žiakov ZŠ v podmienkach PPP, ktoré boli vypracované v rámci projektu „Inovatívne prístupy v kariérnom poradenstve pre žiakov základných škôl“, kde sa jednoznačne odporúča, aby sa v rámci KP štandardne realizovala diagnostika troch oblastí a teda nielen záujmov, ale aj všeobecných rozumových schopností a vlastností osobnosti. Nakoľko výber ďalšieho štúdia ovplyvňuje niekoľko vnútorných faktorov jednotlivca, medzi ktoré patria všeobecné rozumové schopnosti, osobnostná charakteristika, potreby, záujmy, zručnosti a ďalšie.

Predmetom nášho záujmu boli aj podnety a návrhy zo strany odborných pracovníkov CPPPaP s cieľom zlepšiť a zefektívniť proces kariérového poradenstva v podmienkach CPPPaP. Jednou z najčastejších pripomienok, resp. požiadaviek zo strany respondentov bolo zlepšenie materiálnych podmienok na realizáciu KP. Respondenti sa domnievajú, že v mnohých prípadoch nedisponujú dostatočným množstvom diagnostických metód, ktoré zodpovedajú požiadavkám na realizáciu KP. Svoje miesto medzi požiadavkami respondentov mala aj oblasť vzdelávania, najmä pri realizácii KP pre deti so ŠVVP, u žiakov SŠ, nakoľko s touto vekovou klientelou majú respondenti menej skúseností.

Za jednu z významných pripomienok považujeme aj problematiku medzirezortnej spolupráce a zlepšenie koordinácie a spolupráce pri realizácii aktivít na okresnej či krajskej úrovni v oblasti kariérového poradenstva.

Špecifickou pripomienkou, ktorá sa netýkala len realizácie KP, ale celkového chodu zariadení CPPPaP, bola oblasť legislatívy a oblasť financovania, a to nielen v súvislosti s odmeňovaním odborných zamestnancov zariadení ale aj so zníženou možnosťou zabezpečiť dostatočné množstvo validných diagnostických metód, o čom sme sa už zmienili vyššie. Nakoľko sa táto pripomienka objavila u viac než 90% respondentov, považujeme túto oblasť za takú významnú, aby sa jej v budúcnosti venovala dostatočná pozornosť.

Kariérové poradenstvo je oblasť, ktorá je jedným z pilierov rozvoja ľudských zdrojov a udržateľnosti trhu práce, čo je v súčasnej ekonomickej situácii prioritou. Efektívne kariérové poradenstvo v rezorte školstva realizované prostredníctvom CPPPaP je možné zabezpečiť len vtedy, ak budú na jednej strane naplnené potreby klientov, ako sú napr. sebaopoznanie a uvedomenie si svojich silných stránok a na strane druhej aj potreby realizátorov poradenského procesu, nevynímajúc materiálne a personálne zabezpečenie a ich ďalšie vzdelávanie.

Bibliografické odkazy

1. GRESSNEROVÁ, L. *Kariérové poradenstvo v rezorte školstva*. [Online.]. [Nedatované]. [cit.23.6.2011]. Dostupné na: http://www.saaic.sk/leonardo/htm_kniznica/publikacie/VzdelDosp/htm/02_koncepciaEdu.htm
2. FILA, S. *Štandardy pre prácu PPP. III. Časť. Profesijná a študijná orientácia*. Banská Bystrica, nepublikované
3. LEPEŇOVÁ, D. 201. *K 100. výročiu narodenia Donalda Supera, zakladateľa moderného kariérového poradenstva*. In: Vendel.Š.: Psychologické poradenstvo na celoživotnej ceste človeka. Prešovská univerzita v Prešove, 2011. sS.41-47. ISBN 978-80-555-0369-1. Dostupné na: <http://www.pulib.sk/elpub2/FF/Vendel1/index.html>
4. LEPEŇOVÁ, D. 2011. *Kariérové poradenstvo v rezorte školstva a naše snahy o jeho skvalitnenie zo štrukturálnych fondov EÚ*. In: Vendel.Š.: Psychologické poradenstvo na celoživotnej ceste človeka. Prešovská univerzita v Prešove, 2011. sS.34-40. ISBN 978-80-555-0369-1. Dostupné na: <http://www.pulib.sk/elpub2/FF/Vendel1/index.html>
5. MACHAJOVÁ, Z.- THOLTOVÁ, J.- KOPÁNYIOVÁ, A.- SMIKOVÁ, E.. 2007. *Minimálne štandardy pre individuálnu prácu s klientom v oblasti kariérnej prípravy a kariérneho poradenstva pre žiakov ZŠ v podmienkach PPP*. 26 strán. PPP Námestovo, 2007.
6. *Prieskum metodík zisťovania profesných záujmov*. VÚDPaP. [Online.]. [Nedatované]. [cit.23.6.2011]. Dostupné na: <http://www.vudpap.sk/poradenske-ovplyvnovanie-profesijnych-zaujmov/prieskum-metodik-zistovania-profesijnych-zaujmov/>

Údaje o autoroch:

Titul, meno, priezvisko: PhDr. Zuzana Machajová, PhD.

Názov a adresa pracoviska: CPPPaP, Dolný Kubín

Tel. kontakt: 043- 5863923

Email: cvppdk@stonline.sk

Titul, meno, priezvisko: PhDr. Anton Sojčák
Názov a adresa pracoviska: CPPPaP, Dolný Kubín
Tel. kontakt: 043- 5862286
Email: cpppapdk@gmail.com

Multiinštitucionálny rozmer kariérového poradenstva na Slovensku a možnosti jeho posilnenia

(Multiinstitutional dimension of career guidance in Slovakia and possibilities of its strengthening)

PhDr. Štefan Grajcár

Zhrnutie

Kariérové poradenstvo – síce nie pod týmto označením, ale v zmysle dnes širšie akceptovanej definície OECD – majú dnes v náplni práce mnohé inštitúcie na Slovensku. Autor sa vo svojom príspevku podrobnejšie zaoberá tým, kto, aké služby a pre aké cieľové skupiny kariérové poradenstvo poskytuje, osobitnú pozornosť pritom venuje najmä vzájomnej spolupráci týchto inštitúcií, a to aj v kontexte vládou prijatej Stratégie celoživotného vzdelávania a celoživotného poradenstva z apríla 2007 a Národného fóra pre celoživotné poradenstvo ustanoveného v októbri 2008. Navrhuje tiež kroky, ktoré by pomohli zlepšiť spoluprácu všetkých aktérov v tejto oblasti a hlavne naplniť úlohu kariérového poradenstva ako „služby dostupnej pre všetkých v priebehu celého ich života“.

Kľúčové slová: kariérové poradenstvo, cieľové skupiny, inštitucionalizácia poradenských služieb

Resume

Career guidance and counselling – though not under this title, but in the sense of broadly accepted OECD definition – is today a purpose of many institutions in Slovakia. The article describes who, what services and for which target groups is providing, special attention is here paid mainly to their mutual cooperation, especially in the context of the Lifelong Learning and Guidance Strategy adopted by the Slovak Government in April 2007, and the National Lifelong Guidance Forum established in October 2008. Steps that could lead to improving the cooperation of all stakeholders in this area are discussed, and some suggestions are presented how the main goal of career guidance as „the service accessible by all during their whole lives“ could be reached.

Key words: career guidance, target groups, institutionalisation of career guidance services

Vymedzenie pojmu

Termín „kariérové poradenstvo“ používame na označenie „poradenských služieb v oblasti vzdelávania a zamestnanosti (v angličtine 'career information, guidance and counselling services'), ktorých cieľom je pomáhať jednotlivcom akéhokoľvek veku pri rozhodovaní o otázkach vzdelávania, odbornej prípravy, voľby zamestnania a rozvoji kariéry v ktorejkoľvek fáze ich života.

Tento komplex služieb zahŕňa široké spektrum aktivít. Napr. aktivity realizované v školách, ktoré majú pomôcť študentom ujasniť si ciele vlastnej

kariéry a porozumieť svetu práce, individuálne alebo skupinové poradenstvo zamerané na voľbu vzdelávacej a profesijnej dráhy, voľbu prvého zamestnania, zmenu zamestnania, návrat do zamestnania (do pracovného procesu); ďalej služby v počítačovej podobe alebo on-line služby zamerané na poskytovanie informácií o povolaniach a možnostiach zamestnania, služby podporujúce proces kariérového rozhodovania; tiež služby spracovávajúce a poskytujúce informácie o možnostiach zamestnania, vzdelávania a odbornej prípravy a i. Tento komplex teda predstavuje nielen služby pre jednotlivcov, ktorí ešte nevstúpili na trh práce, ale tiež pre uchádzačov o zamestnanie, ktorí si zamestnanie práve hľadajú, rovnako ako pre tých, ktorí sú už zamestnaní.” (Policies for Information, Guidance and Counselling Services. OECD, apríl 2001).

Mám rád túto definíciu, táto definícia sa mi páči, a to najmä preto, že sa v nej hovorí, že kariérové poradenstvo je, alebo mala by byť služba dostupná všetkým v priebehu celého ich života. Toto by som tu rád zdôraznil, nie vám, ktorí tu ste – vy to dávno viete, ale všetkým tým decision makerom, ktorí sa stali decision makermi vstupom do príslušného politického zoskupenia a dnes majú tú politickú silu a občas aj drzosť rozhodovať o veciach, o ktorých častokrát nemajú ani poňatia.

Nechcem sa tu teraz zaoberať teoretickým vymedzením, čo kariérové poradenstvo je, myslím si totiž, že ten popis v desať rokov starej definícii OECD to veľmi jasne hovorí a tam niet veľmi čo dodať. Domnievam sa, že sa v tom nájdeme všetci, čo tu dnes sedíme, ako aj všetci, čo by tu sedieť mohli.

Inštitucionálne zabezpečenie služieb kariérového poradenstva pre jednotlivé cieľové skupiny

Dovolil by som si tu trochu naznačiť cieľové skupiny kariérového poradenstva v kontexte celoživotného alebo celoživotne chápaného poradenstva:

- žiaci základných škôl,
- študenti stredných škôl,
- vysokoškoláci,
- zamestnaní dospelí,
- nezamestnaní,
- ľudia so zdravotným postihnutím,
- marginálne, rizikové skupiny na trhu práce,

- ľudia v procese celoživotného vzdelávania,
- starší ľudia.

Inštitucionálnym zabezpečením služieb kariérového poradenstva sú v prípade **žiakov základných škôl a študentov stredných škôl** výchovní poradcovia a centrá pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie, teda systém, ktorý tu funguje viac päťdesiatštyri rokov – 50. výročie oslávila bratislavská pedagogicko-psychologická poradňa (v samom začiatku však „Psychologická výchovná klinika“ s neskorším prídومkom „a Stredisko pre voľbu povolania“) 25. apríla 2007. Prvým výchovným poradcovia bol ustanovený v r. 1962 na základných školách, čo znamená, že v r. 2012 budú mať výchovní poradcovia 50. výročie od začiatku svojho pôsobenia v poradenskom systéme v rezorte školstva. Je to možno podnet pre Asociáciu výchovných poradcov, aby sa pokúsila získať nejakú dotáciu od Ministerstva školstva a usporiadala pri tejto príležitosti nejaké odborné podujatie.

Novela zákona č. 131/2002 Z. z. o **vysokých školách** z novembra 2003 rozšírila úlohy týchto vzdelávacích ustanovizní o ďalšiu – v § 2 ods. 17 sa uvádza: „Každá vysoká škola poskytuje uchádzačom o štúdium, študentom a ďalším osobám informačné a poradenské služby súvisiace so štúdiom a s možnosťou uplatnenia absolventov študijných programov v praxi.“ Moje skúsenosti však hovoria, že z tých viac ako deväťdesiatich fakúlt na Slovensku je len veľmi málo tých, ktoré svojim študentom takéto služby poskytujú, je to teda podľa môjho názoru segment, ktorý nie je pokrytý dostatočne.

Nezamestnaní ako ďalšia cieľová skupina – na Slovensku je v súčasnosti viac ako 390 tisíc nezamestnaných ľudí, prognózy pritom hovoria, že miera nezamestnanosti lepšia nebude ani v priebehu najbližšieho roka. Desivé je v tejto súvislosti najmä to, že z toho je približne 180 tisíc dlhodobo nezamestnaných, sú to pritom ľudia, ktorým na úradoch práce nemáme okrem poradenstva veľmi čo ponúknuť. Napriek tomu, že ide o veľmi veľkú cieľovú skupinu, možno povedať, že je ako-tak pokrytá verejnými službami zamestnanosti. Aj keď hovoriť o poradenstve vo vzťahu k službám zamestnanosti je dnes už pomaly trúfalosť – a to hovorím ako zamestnanec služieb zamestnanosti – pretože napriek tomu, že v zákone o službách zamestnanosti máme na to dva paragrafy, keď jeden hovorí o informačno-poradenských službách a druhý o odborných poradenských službách určených najmä pre znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie, poradenstvo je v našej štruktúre vnímané ako nie dostatočne efektívny nástroj. A to viete aj sami, aj keď nepracujete v službách zamestnanosti, že poradenstvo je beh na dlhé trate a keďže v službách zamestnanosti sa vyžadujú rýchle efekty a poradenstvo medzi ne nepatrí (efekty prináša po niekoľkých mesiacoch, dokonca po rokoch), preto je poradenstvo tak trochu v zákryte iných aktívnych opatrení na trhu práce.

O úlohe alebo význame poradenstva v službách zamestnanosti svedčí napr. aj to, že v názve organizačných útvarov ústredia a úradov práce, sociálnych vecí a rodiny už pomaly slovo „poradenstvo“ nenájdeme, poradenstvo je tam skryté v nástrojoch aktívnych opatrení trhu práce.

Zamestnaných dospelých teoreticky máme v náplni práce služieb zamestnanosti, keďže v zákone o službách zamestnanosti máme pojem „záujemca o zamestnanie“, čo je občan, ktorý prácu síce má, ale hľadá si nejakú inú (na rozdiel od „uchádzača o zamestnanie“, ktorý prácu nemá, pracovať chce a prácu si aktívne hľadá). Avšak vzhľadom na to, že uchádzačov o zamestnanie, teda nezamestnaných, máme také veľké množstvo a tie zdroje sú súčasne tak nízke, potom na tých záujemcov o zamestnanie neostáva ani čas, ani peniaze, nie sú k dispozícii ani dostatočné ľudské zdroje, odborní pracovníci. Vplyvom týchto okolností sú zamestnaní dospelí ako „záujemcovia o zamestnanie“ vytláčaní z klientely úradov práce, sociálnych vecí a rodiny, sú tam dnes dosť raritnou cieľovou skupinou. Návrh novely zákona o službách zamestnanosti, ktorý je v tomto čase v legislatívnom procese, dokonca ešte viac okliešťuje túto cieľovú skupinu z hľadiska ich prístupu k poradenským službám.

U ľudí so zdravotným postihnutím ako špecifickej cieľovej skupiny znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie by som tu spomenul snád' len to, že v r. 2002 v rámci programu Phare začali rozbiehať svoju činnosť informačno-poradenské centrá pre občanov so zdravotným postihnutím, k nim sa neskôr, od r. 2004 podľa zákona o službách zamestnanosti pridali aj agentúry podporovaného zamestnávania ako jedna z foriem neštátnych služieb zamestnanosti. Dnes je na Slovensku aktívnych asi 25 takýchto agentúr (registrovaných je ich viac ako 40, okrem občanov so ZP sa starajú aj o dlhodobo nezamestnaných). Popri nich pôsobia aj spomínané informačno-poradenské centrá pre občanov so zdravotným postihnutím (pôvodne ich bolo päť, dnes sú už len dve), ktorých hlavnou úlohou je merať zbytkový pracovný potenciál ľudí so ZP a snažiť sa im pomôcť primerane tomu sa uplatniť na trhu práce.

Iné marginálne, rizikové skupiny na trhu práce – tu máme na mysli napríklad migrantov, kde je dnes priestor pre tzv. multikultúrne poradenstvo, teda niečo, čo nás ešte len čaká. Aj Slovensko sa skôr či neskôr stane oveľa multikultúrnejšou krajinou akou je dnes a bude musieť poskytovať poradenské služby aj ľuďom prichádzajúcim z výrazne iného kultúrneho a jazykového prostredia a bude im musieť pomáhať viac ako iným, ktorí sú znali domácych pomerov.

Ľudia v procese celoživotného vzdelávania – domnievam sa, že táto cieľová skupina nie je poradensky pokrytá, na druhej strane treba povedať, že v pomerne vysokom štádiu prípravy je idea inštitucionalizovať, resp. zaviesť ďalší, paralelný poradenský systém pre ľudí v celoživotnom vzdelávaní. Ide

o myšlienku, ktorá počíta s využitím finančných prostriedkov ESF a ktorá už a priori ráta s tým, že – a to je, samozrejme, môj osobný názor – po skončení projektu sa systém poskladá sám do seba, skolabuje kvôli nedostatku ďalších finančných zdrojov, rovnako ako skolabovali niektoré tzv. kariérne centrá na vysokých školách, ktoré vznikli v r. 2005 – 2007 s podporou ESF, fungovali rok – dva za európske peniaze a keď tieto došli, centrá sa zavreli a dnes sú z nich väčšinou len torzá. V súčasnosti je na rektorátoch vysokých škôl a ich osvietenosti, či činnosť týchto centier podporia z vlastných zdrojov v ďalšom období.

Starší ľudia ako špecifická skupina na trhu práce – ide o segment, ktorý podľa môjho názoru nie je pokrytý poradenskými službami. V európskych dokumentoch sú v priebehu posledného obdobia dosť silne forsírovaní, čo má zjavnú súvislosť s aktuálnymi demografickými trendmi a prognózami. Dôkazom je aj nedávna publikácia z dielne CEDEFOP-u s názvom „Working and Ageing“ (Pracovanie a starnutie), ktorú organizátori pribalili všetkým účastníkom kongresu, ktorý sa pod názvom „*Kariérové a profesijné poradenstvo v rýchle sa meniacom svete*“ konal v novembri 2010 v Prahe pri príležitosti 90. výročia založenia inštitucionalizovaného profesijného poradenstva vo vtedajšom Československu.

O obsahu poradenských služieb sa tu nebudem veľmi zmieňovať – pokiaľ ide o prvé dve skupiny, tam je to pomerne jasné, poradenstvu na vysokých školách budú venované samostatné príspevky, u nezamestnaných, ale aj zamestnaných dospelých sú zo strany služieb zamestnanosti pokusy napr. o tzv. assessment centrá. Pri informačno-poradenských centrách pre občanov so zdravotným postihnutím by som spomenul, že v začiatkoch ich činnosti boli zakúpené zaujímavé a drahé metodiky zo zahraničia, ktoré umožňovali veľmi exaktne pracovať či už ergonomom, odborným poradcom a ďalším s touto cieľovou skupinou na základe dôkladného poznania ich možností a limitov pri hľadaní uplatnenia na otvorenom trhu práce. Hovoriť o obsahu poradenských služieb pre ľudí v procese celoživotného vzdelávania, resp. ľudí z ďalších marginálnych skupín nemá asi význam, keďže nie sú zatiaľ poradensky veľmi pokryté.

Spolupráca zainteresovaných inštitúcií

Dovolil by som si tu pripomenúť slová Ronalda Sultanu, jedného zo súčasných guru kariérového poradenstva v Európe, ktorý pôsobí na Univerzite na Malte. Pred niekoľkými rokmi (2007) spracoval štúdiu, v ktorej sa zamýšľala o. i. nad tým, aký by mal byť vývoj kariérového poradenstva v priebehu najbližších rokov. V jednej z téz hovorí o potrebe „prechodu od rezortne segmentovaného kariérového poradenstva k medzirezortnej spolupráci“. V našich podmienkach je to pium desiderium, teda niečo, o čom sa nám môže iba snívať. Na druhej strane

treba povedať, že v r. 1993 p. Roman Kováč, v tom čase slúžiaci minister školstva, a p. Oľga Keltošová, ministerka práce, podpísali medzirezortnú dohodu o spolupráci, ktorá síce nikdy neprešla nejakou revíziou alebo hodnotením, ale predsa len bol to nejaký pokus dohodnúť sa na spolupráci v tejto konkrétnej oblasti.

Žiaľ, odvtedy sa nič podobné neudialo a žiada sa mi povedať a poviem to úplne otvorene, že dnes by sme potrebovali ani nie tak dohodu o spolupráci, ako skôr dohodu, pakt o neútočení. Lebo taká úžasná deliaca čiara medzi jedným a druhým rezortom, ktorá dnes existuje, tu nebola veľmi dávno a čo je horšie, nie sú žiadne náznaky, že by sa to v priebehu najbližších storočí malo na Slovensku zmeniť. Je mi to veľmi ľúto, lebo na druhej strane, nikdy sme nemali taký veľký mešec peňazí naporúdzi, obrazne, ako máme dnes a nikdy nebola taká príležitosť dostať veci trochu ďalej. Každý z tých partnerov – a mám na mysli jedno i druhé ministerstvo – si úpenlivo drží svoju časť, „toto sú naše peniaze, na tie nám nesiahajte“, a vďaka tejto neochote spolupracovať na vrcholnej úrovni sa mi z môjho pohľadu, človeka, ktorý pracuje v tejto oblasti od r. 1974, zdá, že je to naozaj škoda. Žiada sa mi tu ešte dodať, že v Českej republike prijali pred časom Memorandum o porozumení, resp. o spolupráci medzi ministerstvom práce a sociálnych vecí a ministerstvom školstva, mládeže a telovýchovy. Bolo by fajn, keby sme na Slovensku mali takéto memorandum, keby tu k takémuto kroku, v prospech ktorého sú celé stohy odborných argumentov, bola politická vôľa. Aj Európska komisia už k tejto téme napísala celkom slušnú kôpku papierov, odporúčaní tohto typu je dosť v jednej i druhej rezolúcii o celoživotnom poradenstve (2004, 2008). My sa stále tvárime, že operačný program Vzdelávanie je vec Stromovej, operačný program Zamestnanosť a sociálna inklúzia je vec Špitálskej a to, že je tam kopa prienikov, oblastí, kde je hodné a potrebné spolupracovať, napríklad aj v záujme efektívnejšieho využívania peňazí, to nám ako keby unikalo.

Je však fajn, že táto spolupráca funguje na lokálnej úrovni – aj Dolný Kubín je príkladom toho, že to ide. Tunajšie Centrum pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie ešte dávno predtým, než sa tak volalo, spolupracovalo s úradom práce, sociálnych vecí a rodiny (dávnejšie aj Okresným úradom práce) v Dolnom Kubíne, tí ľudia vedia o sebe, spolupracujú, robia spoločné akcie, nehádzu si polená pod nohy, snažia sa vychádzať si v ústrety. Chcem tým povedať, že na lokálnej i regionálnej úrovni je spolupráca oveľa lepšia ako na úrovni ministerstiev. Má to však ešte vyššie poschodie – ani Európska komisia v tomto smere žiadnu dieru do sveta neurobila, pretože obidve rezolúcie boli iniciované Generálnym riaditeľstvom pre vzdelávanie a kultúru, nie aj GR pre zamestnanosť, sociálne veci a rovnosť príležitostí. Pri rôznych príležitostiach na medzinárodnej pôde som si dovoľil vysloviť želanie, aby tá ďalšia, už tretia rezolúcia o celoživotnom poradenstve bola ich spoločným dieťaťom – kiež by sa tak stalo.

Európske iniciatívy v kariérovom poradenstve.

Odporúčania a príklady praxe.

Ing. Jozef Detko – Mgr. Lenka Beková (Euroguidance centrum)

Resume

In a rapidly changing society, lifelong guidance is increasingly important. It is essential that the guidance systems and policies are adaptable. Euroguidance network and European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN) are complementary dealing with the issue of lifelong guidance at both European and national level. In addition to the support of these networks, the European Commission has been approaching lifelong learning and guidance systematically by adopting long-term strategies (eg: Europe 2020 - EU 2020, Strategic framework for European cooperation in education and training - ET 2020).

Resume

V rýchlo sa meniacej spoločnosti rastie význam celoživotného poradenstva úmerne k zložitosti spoločenských vzťahov a k nárokom na flexibilitu zamestnancov. Je zásadné, aby sa poradenské systémy a politiky tomu primerane prispôbovali. Problematike celoživotného poradenstva na európskej a národnej úrovni sa komplementárne venuje sieť Euroguidance a Európska sieť pre rozvoj politík celoživotného poradenstva (ELGPN). Okrem podpory týchto sietí, Európska komisia systematicky pristupuje k celoživotnému vzdelávaniu a poradenstvu, a prijíma dlhodobé stratégie (napr.: Európa 2020 - EU 2020, Strategický rámec pre spoluprácu v oblasti vzdelávania a odbornej prípravy – ET 2020).

Key words:

Career guidance, European strategies and initiatives, Euroguidance, Career management skills

Kľúčové slová:

Kariérové poradenstvo, Európske stratégie a iniciatívy, Euroguidance, Zručnosti pre riadenie kariéry

Úvod

V posledných rokoch stúpa počet študentov, ktorí si v rámci spoločného európskeho vzdelávacieho priestoru v zahraničí zvyšujú svoju kvalifikáciu. Rovnako sa zvyšuje celková mobilita pracovníkov na spoločnom trhu práce.

Ako ilustráciu uvádzame podmienky zo susednej a jazykovo blízkej Českej republiky. V Čechách študuje najväčší počet slovenských žiakov a študentov z celkového počtu študujúcich v zahraničí (okolo 70%). V školskom roku 2008/09 tvorili Slováci až 67% zahraničných študentov na vysokých školách v ČR, čo predstavuje takmer 21 tisíc študentov. Na základných školách v tom istom roku tvorili Slováci z celkového počtu cudzincov 20%, t.j. cca 2700 žiakov a na stredných školách 16 % (cca 1000 študentov).

So stúpajúcim počtom študentov a pracovníkov v zahraničí vzrastá potreba po skvalitňovaní poskytovaných služieb v oblasti celoživotného poradenstva. Rastú nároky na schopnosť poradcu spracovávať kariérové informácie z rôznych odborov a spolupracovať s poradenskými službami v zahraničí podľa potrieb klientov. V neustále meniacom sa svete, ľudia musia nielen stále nadobúdať a obnovovať svoje pracovné zručnosti, ale taktiež musia byť spôsobilí prispôbovať sa zmenám. Kvalitné kariérové poradenstvo napomáha rozpoznať potenciál klienta a vedie ho k zodpovednej a informovanej voľbe štúdia a budúcej profesijnej cesty, je dôležitým nástrojom sociálnej inklúzie a zlepšovania životných podmienok.

Európske siete v oblasti celoživotného poradenstva

Problemátike celoživotného poradenstva vo vzdelávaní sa na európskej úrovni venujú sieť Euroguidance a sieť tvorcov politík v celoživotnom poradenstve (ELGPN), ktorých jedným z cieľov je podporovať a stimulovať medzinárodnú mobilitu. Euroguidance poskytuje podporu najmä samotným odborníkom pôsobiacim v oblasti poradenstva, zatiaľ čo ELGPN pôsobí na zodpovedné subjekty v oblasti rozvoja politík a systémov.

Euroguidance

Sieť centier Euroguidance je financovaná Európskou komisiou v rámci Programu celoživotného vzdelávania. Centrá majú za úlohu podporovať mobilitu a rozvíjať európsku dimenziu v poradenstve. Kariérovým poradcom a jednotlivcom pomáhajú lepšie sa orientovať v možnostiach, ktoré môžu využiť (ako európski občania) a poskytujú informácie ohľadom poradenstva a mobility za účelom vzdelávania. Národné centrá vzájomne spolupracujú napríklad pri výmene informácií (napr. o poradenskom systéme, pracovných podmienkach, štúdiu, atď.). Euroguidance centrá v spolupráci s Generálnym riaditeľstvom pre vzdelávanie a kultúru EK spravujú portál Ploteus (<http://ec.europa.eu/ploteus/>), na ktorom je možné získať informácie o vzdelávacích možnostiach v rámci Európy. Dá sa tu nájsť databáza vzdelávacích inštitúcií, informácie k pobytu v európskych krajinách, či iné užitočné odkazy.

Na Slovensku pôsobí centrum Euroguidance (EG) pod Slovenskou akademickou asociáciou pre medzinárodnú spoluprácu (SAAIC) a je spolufinancované Ministerstvom školstva, vedy, výskumu a športu SR (MŠVVaŠ SR). Centrum poskytuje informačný servis poradcom, organizuje národné i medzinárodné semináre a konferencie, vydáva publikácie s témou celoživotného poradenstva atď. Od roku 2009 centrum každoročne vyhlasuje súťaž v oblasti kariérového poradenstva.

V minulom roku EG realizovalo niekoľko seminárov a konferencií. Spomenieme aspoň niektoré. V marci sa uskutočnil seminár *Inovatívne metódy v kariérovom poradenstve*, ktorý sa s mierne pozmeneným programom pre veľký úspech opakoval (prvýkrát sa uskutočnil novembri 2009). Cieľom seminára bolo

prostredníctvom prednášok a workshopov predstaviť súčasné iniciatívy a oboznámiť účastníkov s netradičnými a inovatívnymi metódami v oblasti kariérového poradenstva.

Následne sa v spolupráci s Euroguidance centrami z Českej republiky, Maďarska, Nemecka, Rakúska, Poľska a Slovinska sa v Bratislave v polovici apríla zorganizoval 5.ročník Cross-border seminára pod názvom *Professional Care for Counsellors – Who Cares For Those Who Care* (Odborná starostlivosť o poradcov – Kto pomáha tým, ktorí pomáhajú). Seminár pozostával z prednášok týkajúcich sa kariérového poradenstva a jeho smerovania v budúcnosti a praktických workshopov, ktoré sa tematicky zameriavali na oblasť supervízie, ďalšieho vzdelávania a zvládania pracovného stresu a nárokov profesie poradcu. Z oboch týchto seminárov boli vydané aj zborníky.

Ku koncu roka 2010 sa uskutočnil seminár *Kariérové poradenstvo pre žiakov a študentov*, ktorý bol určený predovšetkým výchovným poradcovi a ďalším odborníkom pracujúcim s deťmi a mládežou v oblasti študijného a kariérového poradenstva. Na seminári sa prezentovali zaujímavé príspevky zo súťaže Kariérové poradenstvo 2010 a programy pre mladých (Mládež v akcii, ADAM). Predstavená bola aj inovatívna metóda CH-Q, ktorá sa zameriava na podporu jednotlivcov pri riadení vlastnej kariéry. V roku 2011 plánujeme podporiť výcvik v tejto metóde lektormi z Holandska priamo pre našich poradcov.

Ku koncu roka 2010 centrum vydalo publikáciu určenú najmä výchovným poradcovi, ale aj samotným žiakom a študentom. *„Kompas Marca Pola – kariérové poradenstvo pri zahraničných pobytoch,“* ktorá poskytuje teoretické i praktické informácie pre záujemcov o pobyt v zahraničí, ale aj inšpiratívne cvičenia, ktoré môžu výchovní poradcovia využiť pri svojej práci. Príručka môže napomôcť pri plánovaní a príprave zahraničného pobytu, sprehľadňuje informácie o sieťach podporujúcich mobilitu, o možnostiach financovania zahraničných pobytov, ale tiež o nástrojoch Európskej únie. Interaktívne cvičenia majú uchádzačov, v spolupráci s výchovným poradcovi či iným odborníkom, lepšie pripraviť na zahraničný pobyt. Časť príručky je venovaná rozhovorom s účastníkmi študijného, pracovného a dobrovoľníckeho pobytu. Centrum ďalej publikovalo brožúru *„Človeče, nestrať sa!“* s podtitulom *„Kam a za kým v rôznych životných situáciách?“*. Poskytuje návod a motiváciu pre hľadanie vhodnej pomoci pri voľbe štúdia, povolania, zamestnania alebo pri riešení životných problémov. Taktiež tu nájdete inšpiráciu pre trávenie voľného času. Určená je rôznym vekovým kategóriám - žiakom, študentom, rodičom, ale aj poradenským pracovníkom.

K publikáciám, ktoré centrum v minulom roku preložilo a vydalo, patria 2 publikácie Európskeho centra pre rozvoj odborného vzdelávania a prípravy (CEDEFOP). Publikácia *„Profesionalizácia kariérového poradenstva. Odborné spôsobilosti a kvalifikačné smery v Európe.“* Publikácie sa zaoberajú problematikou zlepšovania odborného profilu a štandardov kariérových poradcov, podporou ich schopností a zručností formou vhodného vzdelávania.

Poskytuje informácie o rozdieloch v odbornom vzdelávaní, spôsobilostiach a kvalifikáciách, ako i vo vykonávaných úlohách a povinnostiach poskytovateľov poradenstva v rámci Európy. Ďalšia publikácia CEDEFOP pod názvom „*Profesijný rozvoj v práci. Prehľad kariérového poradenstva pre pracujúcich.*“ prináša informácie o typoch služieb a poskytovateľov kariérového poradenstva pre zamestnaných v rámci 11 krajín Európskej Únie. Nájdete tu zistenia z výskumnej štúdie a tiež 35 prípadových štúdií, ktoré majú slúžiť ako inšpirácia. Všetky publikácie sú dostupné na našej stránke: www.saaic.sk/euroguidance v sekcii Knížnica.

Samotné centrum EG sa taktiež zapája aj do medzinárodných projektov. Jedným z takýchto projektov bol európsky projekt s názvom *Škola a svet práce* (Comenius sieť), ktorý sa snažil prepojiť vzdelávací sektor so sektorom práce. Projekt sa skončil v septembri 2010 a jeho hlavným cieľom bolo prispieť k zlepšeniu politík, stratégií, štruktúr a procesov v Európe. Hlavnou témou bolo uľahčenie a zabezpečenie úspešného a bezproblémového prechodu mladých ľudí zo školy do sveta práce a zamestnania. Partneri z dvanástich krajín sa v priebehu troch rokov stretli v rámci 5 tematických konferencií, ktoré sa venovali postupom a procesom v rámci školského vzdelávania pri príprave mladých ľudí na svet práce, faktorom, indikátorom a kritériám úspešného prechodu zo školy do sveta práce. Najlepšou cestou ako bojovať s nezamestnanosťou mládeže, je podľa projektových partnerov zlepšovať proaktívne procesy vo všetkých bodoch interakcie školy a trhu práce. Výstupné produkty projektu sú určené odborníkom vo vzdelávacom systéme, učiteľom, riaditeľom, zainteresovaným subjektom a tvorcom politík v relevantných inštitúciách, sociálnym partnerom, tvorcom politík v samosprávach a na národnej úrovni, a odborníkom, ktorí sú zainteresovaní na procesoch európskej politiky. Podrobnejšie informácie, prieskumy a materiály nájdete na stránke siete <http://www.school-wow.net/wow.nsf>.

Ako interdisciplinárny príklad z praxe, o ktorom sa diskutovalo aj v rámci tohto projektu, možno uviesť zavedenie vzdelávacieho modelu „Laborel“ v jednom z holandských regiónov. Tento model zaviedol zmenu v učebných metódach, didaktickom prístupe, ale aj hodnotení správania a postojov žiakov. Rola učiteľa sa presunula do pozície "mentora" a na hodnotenie bol vyvinutý zoznam kritérií, pričom každé z nich bolo rozvrhnuté do niekoľkých úrovní (Tento zoznam je však len pomôckou a podľa vývoja na trhu práce a v prípade potreby môže upraviť.). Pre učebné osnovy bolo navrhnuté, akú úroveň by absolvent mal dosiahnuť, pričom každý žiak mal na začiatku vypracovanú vstupnú mapu. Počas tréningu sa pravidelne realizovali individuálne pohovory a na základe dosiahnutého ohodnotenia sa formulovali ciele.

V tom istom regióne Holandska bol do praxe zavedený aj projekt pod názvom „Sieť vyslancov“. Hlavným cieľom projektu je vytváranie miest pre praktickú prípravu študentov priamo v podnikoch, ktoré má viesť ku skvalitneniu odbornej prípravy. Napríklad len v rokoch 2004 až 2007 vzniklo v rámci tohto projektu,

z iniciatívy reprezentantov najvýznamnejších podnikov v regióne v spolupráci s vedením regiónu, 450 nových miest pre praktické stáže a cieľom je naďalej vytvárať 100 nových miest ročne. Zámerom bolo tiež zlepšiť voľbu profesie u mladých ľudí.

Európska sieť pre rozvoj politík celoživotného poradenstva (ELGPN)

ELGPN vznikla v roku 2007 a rovnako ako Euroguidance je financovaná Európskou komisiou prostredníctvom Programu celoživotného vzdelávania. Jej cieľom je podporovať európsku kooperáciu zodpovedných subjektov v oblasti rozvoja politík a systémov celoživotného poradenstva na národnej úrovni. V prvom programovom období (2009-2010) sa usporiadali tematické činnosti siete do 4 pracovných balíkov (na základe 4 tém z rezolúcie Európskej únie z roku 2008):

1. Podpora celoživotného získavania *zručností pre riadenie kariéry*;
2. Uľahčenie *prístupu* všetkých občanov k poradenským službám, vrátane akreditácie predchádzajúceho zážitkového učenia;
3. Podpora *kooperačných a koordinačných mechanizmov* pre politiky v oblasti poradenstva a rozvoj systémov medzi rôznymi národnými, regionálnymi a miestnymi subjektmi;
4. *Zabezpečenie kvality/ dôkazovej základne* pre politiky a rozvoj systémov.

Pre účely tohto článku sa budeme venovať najmä prvému tematickému balíku Zručnosti pre riadenie kariéry (Career management skills – CMS). Zručnosti pre riadenie kariéry možno definovať ako „kompetencie, ktoré pomáhajú jednotlivcom a skupinám porozumieť, analyzovať, syntetizovať a organizovať informácie o sebe, vzdelaní a zamestnaní, rovnako ako robiť a implementovať rozhodnutia a zmeny“ (ELGPN, Short report, 2010, str. 13-14). Narastajúci záujem o CMS je možné odôvodniť uvedomovaním si dôležitosti zavedenia/ posilnenia CMS vzhľadom na potrebnosť zručností pre riadenie nelineárnej kariérovej dráhy, ale aj presvedčením, že tieto zručnosti zvyšujú zamestnateľnosť. V rámci tohto balíka sa diskutovala úroveň, na ktorej môžu byť rozličné témy CMS adresované (podľa veku a vzdelania), ale aj nutnosť identifikovať špecifické CMS pre potreby rizikových cieľových skupín. Napriek obmedzeniam, je dôležité preskúmať a zvážiť možnosť vytvorenia európskeho rámca CMS, pričom je však potrebné rozpoznávať rozdielne kurikulárne tradície naprieč krajinami. Diskusie prebiehali aj na tému vytvorenia národného systému pre CMS, v ktorom by boli zadefinované minimálne základné znalosti a zručnosti dostupné pre všetkých občanov, ale aj otázka integrácie CMS do vzdelávacieho kontextu. Pre mladých ľudí sú CMS nevyhnutné napríklad v období prechodu zo školy do vyššieho vzdelávania alebo na trh práce. CMS osnovy zvyčajne zahŕňajú učenie schopností, ktoré podporujú rozhodovanie, uvedomovanie si príležitostí, učenie o prechode zo školy do vyššieho vzdelávania alebo na trh práce, a sebauvedomenie. Vhodné by bolo využívať nástroje a metódy experienciálnych a inovatívnych pedagogík. Zdôraznená bola

potreba zabezpečiť, aby sa CMS nevyučovali z perspektívy, ktorá nazerá na deficit jednotlivca, ale na jeho silné stránky, ktoré sa dajú posilniť. Jednou z kľúčových výziev naďalej ostáva nutnosť rozvoja vhodných stratégií hodnotenia CMS učenia (napríklad prostredníctvom tvorby portfólií).

Napriek tomu, že niektoré krajiny už pokročili pri integrácii CMS do školského kurikula a v menšom nastali zmeny k lepšiemu aj vo vyššom školstve, a v rámci verejných služieb zamestnanosti, stále je potrebné napredovať ďalej. Mnohé krajiny ešte musia vyvinúť národné CMS rámce, ale tiež potrebujú formulovať jasnú politiku vzhľadom na miesto CMS v kurikulu. Aby bola výučba CMS efektívna, je nutné rozvíjať tréningové stratégie pre tých, ktorí odovzdávajú CMS, rovnako ako aj príslušné podporné zdroje, ktoré vytvárajú adekvátne vzdelávacie prostredie.

Cieľom nasledujúceho programového obdobia (2011-2012) bude preklenúť aktivity siete z konceptuálnej roviny na rovinu implementácie politik so štruktúrovanejšou kooperáciou s ostatnými sektormi. Úlohou bude preskúmať ako celoživotné poradenstvo prispieva na národnej ale aj európskej úrovni k rozvoju týchto sektorových oblastí politik, konkrétne v oblastiach: všeobecné školstvo, odborné vzdelávanie a príprava (VET), vyššie vzdelávanie, vzdelávanie dospelých, zamestnanosť a sociálna inklúzia.

Európske iniciatívy a stratégie

Okrem podpory sietí pôsobiacich v oblasti celoživotného poradenstva, sa snaží Európska komisia stimulovať mobilitu, nielen prostredníctvom podporných grantových programov (napr. Program celoživotného vzdelávania, Mládež v akcii, Marie Curie, atď.), ale aj systematickým prístupom a prijímaním dlhodobých stratégií.

V roku 2010 bola prijatá **stratégia Európa 2020** (EU 2020), ktorá má 3 priority - dosiahnuť inteligentný, udržateľný a inkluzívny rast. V porovnaní s predchádzajúcou Lisabonskou stratégiou, kladie väčší dôraz na hľadanie národných cieľov a definovanie politik. K napĺňaniu priorít stratégie EU 2020 bolo prijatých 7 vlajkových iniciatív s pôsobnosťou v rôznych oblastiach. Tieto iniciatívy sú zamerané napr. na oblasť zamestnanosti - cieľ zvýšiť zamestnanosť na 75 % vo veku 20 – 64 rokov do roku 2020, ale aj na efektivitu zdrojov, inovácie, či mládež. Cieľom je tiež znížiť mieru predčasného ukončenia školskej dochádzky pod 10 %, zvýšiť počet mladých ľudí vo veku 30-34 rokov s vysokoškolským alebo obdobným vzdelaním na aspoň 40 % a dosiahnuť aby sa aspoň 15% dospelých (veková skupina 25-64) podieľalo na celoživotnom vzdelávaní. V roku 2011 sa pod záštitou výboru NR SR pre európske záležitosti, na Slovensku uskutoční projekt Európa 2020 – inteligentná, udržateľná a inkluzívna Európa. Sedem odborných workshopov sa bude venovať

jednotlivým kľúčovým iniciatívam. Bližšie informácie nájdete tu: <http://www.governance.sk/index.php?id=1739>.

V kontexte stratégie EU 2020 bol prijatý aj **Strategický rámec pre spoluprácu v oblasti vzdelávania a odbornej prípravy** (ET 2020). Hlavnými cieľmi tohto programu sú:

- 1: Aby sa celoživotné vzdelávanie a mobilita stali realitou. Napredovať pri implementácii stratégií celoživotného vzdelávania, rozvíjať národné kvalifikačné rámce v súvislosti s Európskym kvalifikačným rámcom (EKR) a zabezpečiť flexibilnejšie učebné plány. Mobilita by sa mala rozšíriť a mala by byť uplatňovaná Európska charta kvality mobility.
- 2: Zlepšovanie kvality a efektivity vzdelávania a odbornej príprav. Zabezpečiť, aby všetci občania boli schopní získať kľúčové kompetencie (európsky rámec pre kľúčové spôsobilosti pre celoživotné vzdelávanie), zatriktívniť, posilniť a zefektívniť všetky úrovne vzdelávania a odbornej prípravy.
- 3: Podpora spravodlivosti, sociálnej súdržnosti a aktívneho občianstva. Vzdelávanie a odborná príprava by mala umožniť všetkým občanom získať a rozvíjať zručnosti a kompetencie potrebné k ich zamestnateľnosti a podporovať ďalšie vzdelávania, aktívne občianstvo a medzikultúrny dialóg.
- 4: Posilňovanie tvorivosti a inovácie, vrátane podnikavosti, na všetkých úrovniach vzdelávania a odbornej prípravy. Podpora získavania prierezových kompetencií všetkými občanmi a zabezpečenie fungovania znalostného trojuholníka vzdelávanie - výskum - inovácie. Malo by byť podporované partnerstvo medzi podnikmi a vzdelávacími inštitúciami, ako aj širších vzdelávacích spoločenstiev s ďalšími zainteresovanými stranami.

Dve zo 7 vlajkových iniciatív stratégie EU 2020 sa do veľkej miery týkajú kariérového poradenstva:

Iniciatíva Mládež v pohybe (Youth on the move) má za cieľ uľahčiť mobilitu študentov a stážistov do zahraničia, podporovať a zviditeľňovať vzdelávanie a lepšie pripraviť mladých ľudí na trh práce. Bola prijatá Európskou komisiou v septembri 2010 a je súčasťou Strategického rámca pre európsku spoluprácu vo vzdelávaní a odbornej príprave (ET 2020). Zameriava sa na štyri hlavné činnosti a ciele:

- Rozšíriť možnosti vzdelávania pre mladých, vrátane podpory získavania zručností prostredníctvom neformálneho vzdelávania. Podporovať stáže v rámci odborného vzdelávania a stáže na pracoviskách.
- Podporovať zvýšenie počtu mladých ľudí, ktorí sa zúčastňujú na vyššom vzdelávaní. Dôraz na reformu a modernizáciu vyššieho vzdelávania, podporu prítťažlivosti európskeho vysokoškolského vzdelávania, akademickej spolupráce a výmen s partnermi vo svete.

- Dosiahnuť, aby do roku 2020 mali všetci mladí ľudia v Európe možnosť stráviť časť vzdelávania v zahraničí, vrátane školení na pracovisku. Programy a iniciatívy podporujúce mobilitu vo vzdelávaní budú prehodnotené, rozšírené a prepojené na národné a regionálne zdroje.
- Zlepšiť situáciu v oblasti zamestnanosti mladých ľudí. EK predstavuje rámec priorít, ktoré by mali byť uskutočnené na národnej a európskej úrovni k zníženiu nezamestnanosti mladých ľudí a to najmä tým, že sa uľahčí prechod zo školy do práce a zníži sa segmentácia trhu práce.

Medzi plánované aktivity patria napríklad tieto: vypracovanie a odskúšanie projektu *Tvoje prvé pracovné miesto EURES*, ktorý bude ponúkať učňovské vzdelávanie, prvú pracovnú skúsenosť alebo špecializované pracovné miesta. Vytvorenie nástroja na hodnotenie mobility, posudzujúceho a porovnávajúceho pokrok členských krajín v odstraňovaní prekážok mobility (*Mobility Scoreboard*). *Karta Mládeže v pohybe* bude slúžiť k uľahčeniu mobility a poskytovať výhody a zľavy pre mladých. Na základe nástroja Europass sa vypracuje *Európsky pas zručností* na zaznamenávanie nadobudnutých zručností v rámci formálneho a neformálneho vzdelávania, transparentným a porovnateľným spôsobom. V súčasnosti študenti musia často robiť náročné kvalifikované rozhodnutia o tom, kam by chceli ísť študovať. Práve preto sa v rámci iniciatívy pripravuje aj praktický viacrozmerný hodnotiaci systém univerzít, ktorý bude sprievodcom takouto ponukou. V súvislosti so štúdiom v zahraničí sa v rámci iniciatívy preskúma a prehodnotí vytvorenie európskeho zariadenia študentských pôžičiek (na podporu študentov, ktorí chcú ísť na štúdium/ stáž do zahraničia). Na webstránke *Mládeže v pohybe* <http://europa.eu/youthonthemove> sú dostupné informácie o možnostiach štúdia a práce v zahraničí, grantoch atď. Ku zamestnateľnosti mladých by mali prispieť tzv. záruky pre mladých, ktoré sa členským štátom odporúča prijať, čím zaručia že všetci mladí ľudia budú do 4 mesiacov od ukončenia školy buď pracovať alebo stážovať.

Iniciatívu „Mládež v pohybe“ dopĺňa ďalšia vlajková ***iniciatíva*** s názvom ***Nové zručnosti pre nové pracovné miesta*** (New skills for new jobs – NS4NJ). Tá sa usiluje o podporu pracovnej mobility v rámci EÚ, zvýšenie úrovne zamestnanosti a zabezpečenie získavania nových zručností, ktoré sa budú čo najviac približovať reálnym potrebám trhu práce v budúcnosti.

V tomto programe sa vymedzujú opatrenia zamerané na efektívnejší rozvoj zručností, na lepšie predvídanie budúcich kvalifikačných potrieb, a lepší súlad medzi ponukou zručností a dopytom na trhu práce. Dôležité je aj preklopenie medzery medzi svetom vzdelávania a práce.

Európska komisia navrhuje niekoľko konkrétnych opatrení pre zlepšenie fungovania európskych trhov práce, ktoré by mali napomôcť:

- urýchliť reformu trhu práce s cieľom zlepšiť flexibilitu a tým istotu na trhoch práce („flexiistotu“);
- lepšie stimulovať zamestnávateľov a jednotlivcov k investovaniu do odbornej prípravy s cieľom neustále zvyšovať úroveň zručností, ktoré si žiada trh práce;
- zabezpečiť dôstojné pracovné podmienky a súčasne zlepšiť kvalitu právnych predpisov v oblasti zamestnanosti;
- zlepšiť podmienky pre vytváranie pracovných miest.

V rámci iniciatívy sa uskutočňujú rôzne výskumy a analýzy, napríklad: prognózy Európskeho strediska pre rozvoj odborného vzdelávania (CEDEFOP), analýza budúcich trendov na úrovni sektorov, výskum v spolupráci s Medzinárodnou organizáciou práce (ILO) a Organizáciou pre hospodársku spoluprácu a rozvoj (OECD). Do roku 2012 by tiež mala byť vytvorená [Taxonómia európskych zručností, kompetencií a zamestnaní](#) (ESCO).

Na podporu mobility začala Európska komisia vydávať 2 štvrťročné bulletiny, v ktorých sú zhromažďované aktuálne informácie o trendoch na národných a európskom trhu práce, voľných pracovných miestach a dopyte po pracovnej sile. Podklady sú získavané prostredníctvom verejných služieb zamestnanosti (PES), národných štatistických úradov, agentúr sprostredkujúcich dočasnú prácu, on-line náborových služieb, výskumných inštitúcií, Eurostat a Eurociett. Bulletiny vydáva Generálne riaditeľstvo pre zamestnanosť, sociálne záležitosti a začlenenie. Vychádzať začali v novembri 2010.

Európsky monitor voľných miest (European Vacancy Monitor/ EVM) je zameraný na tvorcov politik v oblasti zamestnanosti a vzdelávania (vrátane odborného vzdelávania a prípravy). EVM sa venuje súčasným trendom v oblasti voľných pracovných miest a trendom v dopyte po profesiách, prekážkam a disharmónii na trhu práce, potrebnému vzdelaniu a zručnostiam pre trh práce.

Európsky bulletin pre pracovnú mobilitu (European Job Mobility Bulletin/ EJMB) je určený pre kariérových poradcov a uchádzačov o zamestnanie. Poskytuje informácie o zmenách a vývoji na národných trhoch práce. Každé číslo EJMB sa bude špeciálne venovať vývoju v oblasti pracovných možností vo vybraných krajinách. Jednotlivé vydania bulletinov sú dostupné na tejto stránke: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=955&langId=en>.

Záver

Informácie o európskych stratégiách a iniciatívach sú dôležité, najmä z hľadiska dlhodobého vývoja. Šírenie týchto informácií v oblasti celoživotného poradenstva na národnej úrovni zabezpečuje sieť centier Euroguidance. Na úrovni politik túto oblasť zastrešuje ELGPN. Významnou úlohou týchto sietí je nutnosť sústavne zvyšovať povedomie samotných kariérových poradcov a tvorcov politik o európskych trendoch. Poradcovia, ktorí sú oboznámení so

zámermi iniciatív a stratégií EK budú schopní lepšie reagovať na meniace sa podmienky v oblasti celoživotného vzdelávania a na trhu práce.

Bibliografické odkazy

The European Lifelong Guidance Policy Network (2010). *Lifelong Guidance Policies: Work in Progress. A report on the work of the European Lifelong Guidance Policy Network 2008–10. Short report.* Jyväskylä: Saarijärven Offset Oy;

http://ec.europa.eu/europe2020/index_en.htm

http://ec.europa.eu/education/yom/com_sk.pdf

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=822&langId=en>

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=568&langId=sk>

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=sk&catId=958>

http://europa.eu/legislation_summaries/education_training_youth/general_frame_work/ef0016_en.htm

http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc28_en.htm

Údaje o autoroch:

Mgr. Lenka Beková, Ing. Jozef Detko

Euroguidance centrum, Slovenská akademická asociácia pre medzinárodnú spoluprácu,

Svoradova 1, 811 03 Bratislava, Slovenská republika

Tel. kontakt: 02/ 209 222 81, 82, 02

E-mail: euroguidance@saaic.sk

Web stránka: www.saaic.sk/euroguidance

Systém profesionálneho poradenstva v Poľsku- nové obzory

Mgr. Renata Kocłęga – Hilevsky

Resumé:

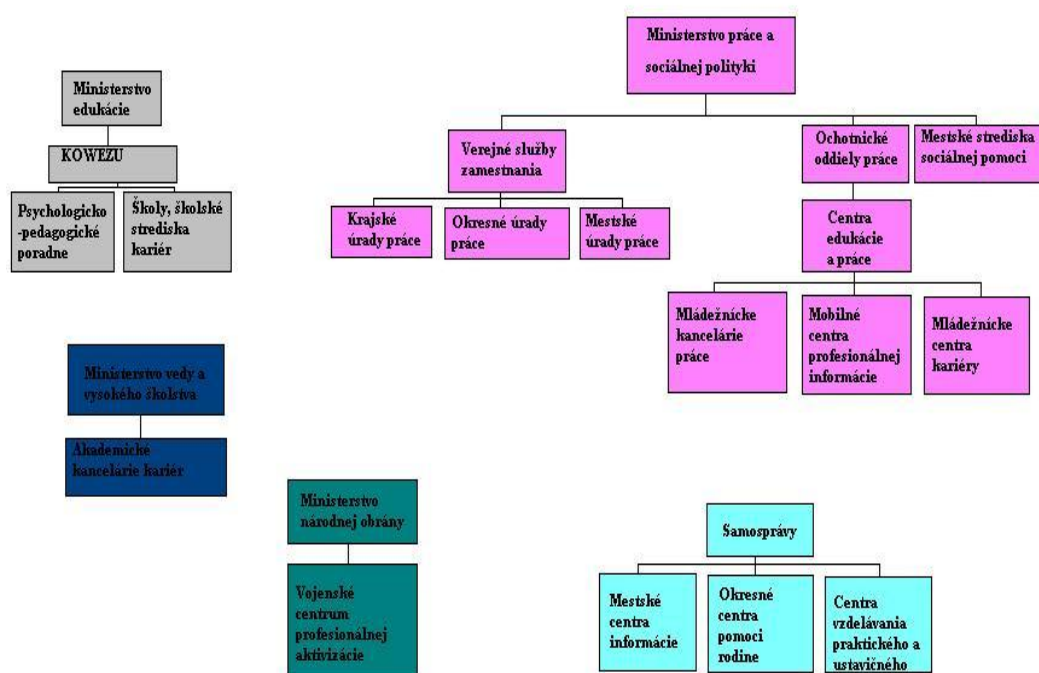
Článok približuje tematiku organizácie služieb z oblasti profesionálneho poradenstva s dôrazom na negatívne vplyvy, ako aj pozitívne trendy vo vývoji poradenských služieb. Základným problémom profesionálneho poradenstva v Poľsku je slabá spolupráca a tiež chýbajúca koordinácia pôsobení z tejto oblasti medzi rezortami. Príliš malý je tiež počet profesionálnych poradcov a inštitúcií, ktoré ponúkajú podporu tohto typu, dôsledkom čoho poradenské služby sú prístupné iba úzkemu kruhu klientov. Vzťahuje sa to hlavne na spôsob edukácie, kde len 2-7% žiakov je zahrnutých profesionálnym poradenstvom. Nové možnosti vývoja pre poradenstvo vytvorili európske fondy, vďaka ktorým vznikajú projekty na dobrej úrovni, pomocou ktorých žiaci spoznávajú svoje dispozície, vyberajú školy a plánujú si svoju ďalšiu kariéru. Článok opisuje dobré skúsenosti- prácu Psychologicko-pedagogickej poradne č.2 v Krakove. Pobočka je pripravená na medzinárodnú spoluprácu s inými inštitúciami, napríklad v rámci programu Comenius Regio.

Kľúčové slová:

systém osvetý, profesionálne poradenstvo, spolupráca medzi inštitúciami

Profesionálne poradenstvo v Poľsku má dlhú, vyše storočnú tradíciu. Hlavný význam získalo spolu s politickými zmenami v roku 1989, kedy realita trhovej ekonomiky priniesla najväčšiu pozornosť potenciálnych zamestnancov na ich právomoci a profesionálny rozvoj.

Aktuálne služby z oblasti profesionálneho poradenstva sú dotované verejnými inštitúciami v rámci rôznych rezortov; inštitúcie, ktoré podliehajú Ministerstvu práce a sociálnej politiky, Ministerstvu edukácie, Ministerstvu vedy a vysokého školstva, Ministerstvu národnej obrany a tiež tým, ktoré sú dotované samosprávami a neverejnými inštitúciami (spolky, nadácie, súkromné agentúry práce). Ako vidno na grafe (obr.1), najviac vyvinutá je sieť služieb v rámci Ministerstva práce a sociálnej politiky, kde rezort vytvoril metodickú jednotku- Departement trhu práce- ktorý tvorí, vyvíja a publikuje nové programy a pracovné pomôcky pre poradcov na podporu dospelých. Disponuje tiež úradmi práce, ktoré sú v každom okrese (Okresný úrad), veľkom meste (Mestský úrad) a kraji (Krajský úrad), v tom Centrá informácie a plánovania profesionálnej kariéry.



Obr.1 Sieť inštitúcií , ktoré núkajú služby v oblasti profesionálneho poradenstva v Poľsku

Ďalším typom inštitúcií sú Mestské strediská sociálnej pomoci, ktoré zamestnávajú profesionálnych poradcov, ktorí sa zaoberajú hlavne profesionálnou aktivizáciou nezamestnaných. Ochotnícké oddiely práce sa zaoberajú poradenstvom pre mladých (od 15 do 25 roku života), ktorí sa dostávajú na trh práce, sú ohrození predčasným opustením systému edukácie a sociálnym vylúčením. Inštitúcia disponuje štruktúrami ako: Mobilné centrá profesionálnej informácie, Mládežnícke centrá edukácie a práce, Centrá kariéry a kluby práce. V rámci Ministerstva edukácie, profesionálne poradenstvo je dostupné v psychologicko- pedagogických poradniach a tiež (v malom množstve!) v školách- tých, ktoré zriadili tzv. školské strediská kariér. V rámci Ministerstva vedy a vysokého školstva, poradenské služby sú poskytované v Študentských kanceláriách kariér, ktoré pôsobia pri verejných a neverejných

fakultách. Nie každá fakulta vlastní takú jednotku a tie, ktoré disponujú kanceláriou kariér, nezamestnávajú vždy kvalifikovaných profesionálnych poradcov (napr. administratívnych pracovníkov, špecialistov od promócií alebo školení). Ministerstvo národnej obrany zriadilo Vojenské centrá profesionálnej aktivizácie, ktoré majú za úlohu pomôcť tým, ktorí odchádzajú zo služby, v nájdení sa na trhu práce v novej úlohe. Profesionálni poradcovia sú zamestnaní aj v inštitúciách samosprávy, tj. Obecných centrách informácií, Centrách vzdelávania praktického a ustavičného alebo Okresných centrách pomoci rodine. Za posledné roky neverejný sektor stále núka služby z oblasti profesionálneho poradenstva; či už v rámci platených komerčných služieb (firmách personálneho poradenstva prostredníctvom práce) alebo v rámci organizácie non-profit, ktorá zabezpečuje služby bezplatne (v nadáciách a spolkoch, napr. Nadácia dielo Kolpinga, Spoločnosť európskych poradcov PlinEU atd.).

Množstvo vymenovaných inštitúcií neznamena, že poradenské služby sú v Poľsku všeobecne dostupné. Naopak, vo viacerých pobočkách sú poradcovia zamestnávaní sporadicky a na krátke obdobie (napr. obdobie trvania projektu). Jedným z hlavných problémov profesionálneho poradenstva je príliš malý počet profesionálnych poradcov na počet klientov. Odhaduje sa, že na jedného poradcu na úrade práce pripadá 4614 osôb, pre inštitúcie osvetové je to pomer oveľa horší a ťažší na vypočítanie¹. V 562 psychologicko-pedagogických poradniach v Poľsku je zamestnaných len 94 profesionálnych poradcov, ale okolo tisíc psychológov a pedagógov realizuje úlohy z profesionálneho poradenstva (bez toho, aby oficiálne pracovali ako poradcovia)². Spomedzi niekoľkých tisícov gymnáziálnych a pogymnaziálnych škôl, len 361 vytvorilo na svojom území Školské strediská kariér riadené profesionálnym poradcom. Základný dokument edukačného práva v Poľsku – Zákon o systéme osvetu z roku 1991- píše v článku 1 par.14, že „systém osvetu zabezpečuje hlavne (...) prípravu žiakov na výber povolania a smer vzdelávania“³. Bohužiaľ, napriek tomu, že prešlo veľa rokov, je to mŕtvy zápis, ktorý sa neodzrkadľuje v skutočnosti. Pravda je, že školy sú zobligované (najmenej od roku 2003) do realizovania úloh pomocných pri výbere kariéry, ale nepresné predpisy vytvorili príliš veľkú slobodu na výber rozsahu a kvality toho typu služieb. Na rozdiel od mnohých európskych krajín, profesionálne poradenstvo nebolo (a stále nie je) školským predmetom. Základnou otázkou je, kedy nákať žiakom činnosti tohto typu (realizovanie ich na školských hodinách vyvoláva nechť učiteľov konkrétnych predmetov a na nechávanie žiakov po hodinách sa nemôžeme spoliehať). Ďalšia otázka sa týka toho, kto má tieto činnosti viesť. Pokyny z ministerstva poukazovali na pedagóga alebo školského psychológa ako na osobu zodpovednú za „plánovanie a koordinovanie“⁴ a nie realizovanie činností tohto typu. Školy využívajú pomoc pracovníkov psychologicko-pedagogických poradní, ktorí vedú aktivity v triedach (často iba 2-hodinové) raz do roka, niekedy sú to rozhovory s triednym učiteľom a inokedy (

v sporadických prípadoch) napríklad stretnutia s predstaviteľom fakulty vysokej školy. Pôsobenia sú náhodné, nekoordinované a nezodpovedajú potrebám mladých ľudí a ich rodičov.

Psychologicko-pedagogické poradne boli zobligované poskytovať veľmi široké spektrum služieb; profesionálne poradenstvo väčšinou nebolo v centre ich pozornosti (na takej úrovni ako diagnostika špecifických ťažkostí v učení, psychoterapia, logopédia alebo najnovšie - biofeedback). Poradenské služby vyžadujú finančné výdavky väčšie ako iné oddelenia a poradne nie sú schopné ich zabezpečiť (miestnosť s prístupom na internet, filmy o profesiách, multimediálne programy, notebook, projektor a i.). Znepokojujúci je postoj úradov osvet, kde chýba pochopenie pre profesionálne poradenstvo, ktoré je - ako vieme - najlepšou formou profilaktiky nezamestnanosti⁵. Vo výskumoch a expertízach sa často uvádza, že jedným z hlavných problémov poľskej a malopoľskej osvet je „nedostatok vo vzdelávacom procese prvkov pripravujúcich na výber povolania“⁶ v dôsledku - podľa najnovších štatistík - poradenské služby využíva len 2-7% mládeže a 13% dospelých.

Ďalším problémom profesionálneho poradenstva v Poľsku je chýbajúci štandard kvality núkaných služieb v sektore osvet (štandardy existujú niekoľko rokov na úradoch práce), preto služba, ktorú dostane žiak napr. v gymnáziu v jednom meste (test inteligencie a všeobecná pomoc pri výbere školy, či má to byť odborné učilište alebo gymnázium) je neporovnateľná so službou v inej poradni v inom meste (kde žiak získa plnú informáciu o svojich predispozíciách cez využitie rôznorodých pomôcok, ale tiež informáciu o vhodnom preňho povolaní, prognózach na trhu práce atď.).

Bolestným problémom sú tiež chýbajúce všeobecné výskumy na dopyt po práci a tiež metodológia prognózy vzdelávania; vyplývajú z toho ťažkosti pre samosprávy a školy, ktoré nevedia, ktorým smerom sa majú uberať, ako aj pre poradcov, ktorí nemajú informáciu pre klienta o konkrétnych povolaniach na miestnom, regionálnom a poľskom trhu práce⁷. Inštitúcia, ktorá sa zaoberala výskumami tohto typu - Kolektív prognózovania dopytu na prácu - bola pred niekoľkými rokmi zrušená.

Ďalšou prekážkou vo vývoji poradenských služieb je chýbajúca formálna sieť spolupráce medzi ministerstvami (nie je to náhoda, že na obrázku nie sú grafické spoje medzi rezortami). Chýbajú spojenia výmeny informácií a metodológie medzi poradcami z rôznych inštitúcií, čo vážne sťažuje zvyšovanie ich kvalifikácií a rozširovanie dobrých praktík.

Analyzujúc stav profesionálneho poradenstva v Poľsku pozorujeme tiež za posledné roky pozitívne javy. Príliv európskych fondov otvoril novú etapu vo vývoji poradenských služieb; vznikla široká ponuka školení od krátkych foriem ako mnohé konferencie a semináre, po 3-semesterálne, bezplatné poddiplomové štúdiá pre profesionálnych poradcov. Dynamicky sa vyvíja metodológia poradenskej práce; v rámci európskych projektov vznikajú nové testy (často v modernej, atraktívnej pre žiaka forme, napr. ako počítačové hry), filmy

o profesiách, scenáre práce so skupinou, knižné publikácie. Vďaka týmto zaujímavým inovačným projektom financovaným EÚ, poradenské služby sa stávajú viac prístupné pre žiakov. Nemali by sme prehliadnuť, že čas trvania európskych projektov je veľmi krátky (od niekoľkých mesiacov do max.2 rokov), okrem toho projekty zahŕňajú bežne malú skupinu žiakov (1 alebo niekoľko škôl) a nie sú spojené meritórne, či teritoriálne. Chýba integrácia a smerovanie podobných projektov tej istej skupine beneficentov sú stále častejšie riešeným problémom. V dôsledku toho máme často prácu nie s vyrovnávaním, ale s prehlbovaním edukačných rozdielov. Európske projekty nemôžu nahradiť komplexné, plánované a systematické edukačné pôsobenia štátu. Mali by doplniť existujúcu, prístupnú všetkým žiakom ponuku a nie spomaľovať osvetové úrady so zodpovednosťou na zabezpečenie výberu ďalšieho vzdelávania a profesií.

Integrácia poľského systému edukácie s európskym systémom od roku 2004 dáva nádej na ďalší vývin poradenských služieb. Ako vieme, smernice Rady európskej únie v „Rezolúcii týkajúcej sa celoživotného profesionálneho poradenstva“ z roku 2004 a 2008⁸ boli mnoho rokov ignorované (napriek tomu, že dokument bol podpísaný poľským ministrom edukácie v roku 2004), ale počas dlhého obdobia prenášanie európskych vzorcov, núti vykonať zmenu v edukačnej politike na lepšie pochopenie faktu, že jedným z hlavných cieľov vzdelávania je uvedenie žiaka do sveta práce. Dôkazom toho je nariadenie ministra edukácie z dňa 17.novembra 2010 vo veci zásad poskytovania a organizácie psychologicko-pedagogickej pomoci⁹. V súlade s tým, riaditeľ každej verejnej školy má povinnosť (od školského roka 2011/2012 v gymnáziách a od roku 2012/2013 v pogymnaziálnych školách) ustanoviť konkrétnu osobu za realizáciu (a nie iba plánovanie) aktivít z profesionálneho poradenstva. Tento záznam je základom mierneho optimizmu; nekonkretizuje, kedy sa to má uskutočniť. Nevyžaduje tiež od učiteľa, ktorému riaditeľ zveril tú úlohu, žiadne kvalifikácie z oblasti profesionálneho poradenstva. Obsah nariadenia prekvapuje, pretože pracovníci osvetu, ktorí získali poradenské kvalifikácie na poddiplomových štúdiách, verili, že budú zamestnaní v školách, kde by mali plne rozvinúť svoje poradenské pôsobenie. Už teraz školy hlásia kritické hodnotenie nariadenia a signalizujú, že stále nebudú schopné zabezpečiť poradenské služby na požadovanej úrovni. Paralelne rastie úloha profesionálneho poradenstva v inštitúciách, ktoré majú podporovať školy v procese vzdelávania a výchovy, tj. v psychologicko-pedagogických poradniach.

V Krakove pôsobia štyri psychologicko-pedagogické poradne. Poradňa PP č.2 (ktorej zamestnancom je autorka) sa snaží veľa rokov pracovať v oblasti profesionálneho poradenstva v modernom štýle. Zamestnaní sú tu dvaja poradcovia, ktorí sa zaoberajú výlučne profesionálnym poradenstvom pre mládež z 22 škôl gymnaziálnych a pogymnaziálnych sídliska Krowodrza (vzdeláva sa v nich spolu 8500 žiakov).

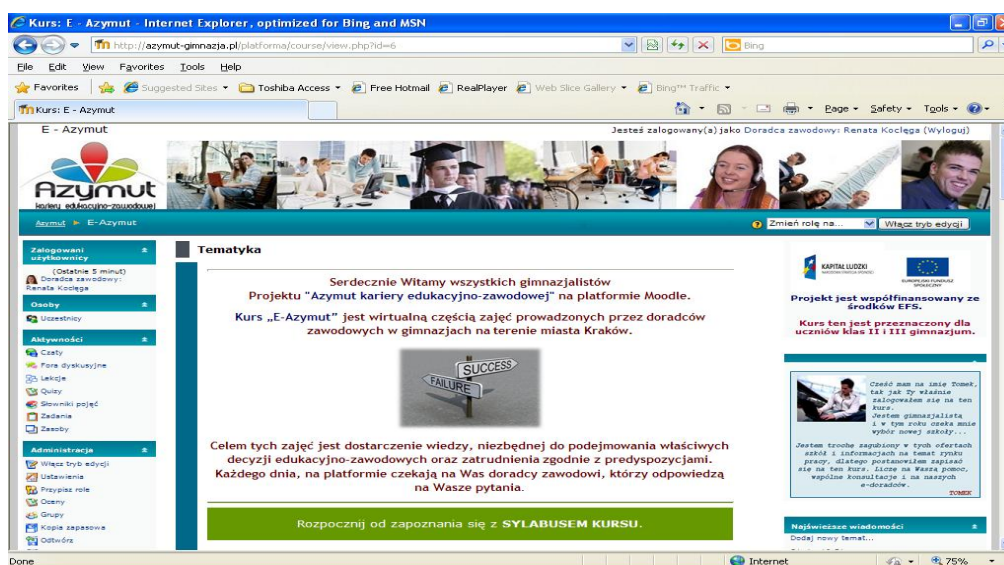
Ponúkané sú individuálne hodiny a konzultácie na rozoznanie dispozícií a vypracovanie reálneho plánu ďalšieho edukačno-profesionálneho vývoja. Uskutočňuje sa aj skupinové poradenstvo; 2-hodinové aktivity v III. triede gymnázia „Naplánuj si svoju kariéru“ a v II. triede lýcea „Maturita a čo ďalej?“. Poradcovia sa snažia byť každý rok v každej škole a triede na vymenovaných edukačných etapách aspoň raz; obyčajne skupinových aktivít sa zúčastní 1100 žiakov ročne. Používajú sa ankety, testy a multimediálne prezentácie.

V profesionálnej oblasti veľkú váhu pripisujeme poskytovaniu informácií; zbierame a odovzdávame informácie o profesiách, vzdelávaní a situácií na trhu práce. Stále je aktivizovaná edukačná ponuka škôl pogymnaziálnych, polytechnických a vysokých a tiež pozaškolských stredísk.

Poradňa realizuje každoročnú celopoľskú akciu- Deň podnikania mládeže- ktorá slúži mladým ľuďom na poznávanie špecifiky práce zaujímavých pre nich profesií. Žiaci môžu v poradni pozorovať jeden deň prácu psychológa, pedagóga alebo logopéda a konfrontovať svoje predstavy so skutočnosťou. Okrem stretnutí so žiakmi a ich rodičmi, poradcovia konzultujú tiež bežné potreby škôl so školskými pedagógmi, poukazujúc napríklad na to, ako tvoriť metodické dielne v škole. Naša pobočka organizuje školenia, semináre a konferencie, ktoré súvisia s tematikou trhu edukácie a práce adresované profesionálnym poradcami, učiteľom a školským pedagógom. V posledných rokoch sa uskutočnil okrem iného seminár „Výber alebo osud- profesionálny záujem mládeže a pohlavie“, kde sa diskutovalo o príčinách nechuti dievčat vyberať si inžinierske alebo informatické smery a hľadali sa spôsoby promovania vzdelávania, ktoré dáva mládeži dobré perspektívy zamestnať sa. Rozoberali sa kultúrne stereotypy súvisiace s pohlavím a prezentovali sa inovačné programy, ktorých cieľom bolo zaujať žiačky naplánovaním si technickej kariéry (napr. program firmy Motorola *Diversity*). V tomto roku bolo zorganizované stretnutie na tému podpory žien na trhu práce v našom meste. Poradňa sa snaží iniciovať aj eventy profesionálneho poradenstva v miestnej spoločnosti. Každý rok na jeseň organizujeme tzv. meetingy „Od kariéry školskej do kariéry profesionálnej“, ktoré majú formu edukačných trhov; žiaci sa môžu stretnúť „naživo“ s pracovníkmi škôl a fakúlt, zoznámiť sa s ich ponukou a tiež zúčastniť sa na seminároch a dielňach na tému plánovania kariéry.

Pri každodennom pozorovaní potrieb žiakov na profesionálne porady (ktorým v rámci dvoch etáp nie sme schopní vyhovieť), vytvorili sme projekt s názvom „Azymut kariéry edukačno- profesionálnej“ (financovaný plne z európskych fondov). Obdobie realizácie projektu to 1. august 2009 – 31. december 2011, zahŕňa svojim obsahom 35 krakovských gymnaziálnych škôl, tj. 5200 žiakov (vo veku 13-14 rokov), disponujúc sumou 501 000 €. Vzhľadom na množstvo beneficentov a vysoký rozpočet je to pre nás veľká, neľahká výzva, ale tiež zaujímavá skúsenosť. Cieľom projektu je vyzdvihnutie u žiakov schopností rozhodovania o svojej ďalšej edukácii a budúcom zamestnaní v súlade s ich dispozíciami. Mladým ľuďom tiež ponúkame prístup do informačných a e-

learningových zásob, ktoré slúžia na získavanie vedomostí o edukačnom trhu a trhu práce, a tiež ich prípravu na aktívnu a vedomú účasť v hospodárskom živote. V rámci projektu žiaci sa zúčastňujú tvorivých dielni, individuálnych porád, aktivít v rámci klubov podnikania, majú tiež možnosť plánovať svoju budúcnosť cez platformu e-learningovu (orb.2).



Rys. 2 Hlavná strana platformy e-Azymut

Obsahuje ona zaujímavé pre žiakov materiály, ako testy, kvízy, prezentácie, e-booki, filmy o profesiách, dáva možnosti komunikácie s poradcami cez fóra a chaty.

Uznávame v poradni, že spolupráca medzi inštitúciami je nutnou podmienkou vývinu každej pobočky. Chýbajúce formálne formy spolupráce medzi rezortmi snažíme sa účinne rekompensovať angažovaním do lokálnych partnerstiev. Poradňa je od roku 2008 členom veľkej, lebo skladajúcej sa až z 96 subjektov, štruktúry s názvom „Malopoľské partnerstvo na vec ustavičného vzdelávania“. Zoskupuje ono rôznorodé inštitúcie súvisiace s edukačným trhom a trhom práce v malopoľskom kraji, okrem iného úradu práce, školy, firmy, ktoré organizujú školenia pre záujemcov, Ochotnícke oddiely práce, Kancelárie kariér, teda tie inštitúcie, ktoré nemajú bežne možnosti partnerských kontaktov. V rámci pravidelných stretnutí a spoločných prác tvoríme konkrétne činnosti; poradcovia z poradne sa zúčastňujú na chatoch s obyvateľmi nášho regiónu, redigujú články na webe alebo sa zúčastňujú na organizovaní Dňa učenia sa celý život. Vďaka

tomu majú svoj podiel na stvorení miestnej edukačnej politiky. Partnerstvo je príkladom iniciatívy, ktorá je možná iba vďaka finančnej podpore Európskej únie.

Pri rozprávaní o spolupráci nemôžeme obísť zahraničné inštitúcie. Sme presvedčení, že transfer vedomostí a kompetencií v medzinárodnom rozmere je dnes nielen nadštandardnou aspiráciou, ale nutnosťou. Zvyšovanie spolupráce medzi edukačnými inštitúciami je predsa jedným z hlavných cieľov edukačnej politiky Európskej únie¹⁰. Poľské inštitúcie sektora osvetu, ktoré sa zaujímajú profesionálnym poradenstvom (psychologicko-pedagogické poradne, školské strediská kariér) nevyužívajú možnosť výmeny, stáže alebo spoločných iniciatív so strediskami iných štátov. Je to veľký deficit, ktorý vyžaduje rozvoj. Pociťujeme potrebu poznávania a zavádzania dobrých praktík a tiež hľadania inšpirácií v tvorení nových výsledkov v poradenstve. Vážime si doterajšie dobré vzťahy s Centrom PPP v Dolnom Kubíne, ale zaujíma nás aj spolupráca s inými štátmi Európy. Takúto možnosť nám dáva program Comenius Regio, ktorý zvyšuje spoluprácu medzi osvetou a špecialistami 27 krajín, za účelom obohatenia a zmodernizovania edukačnej ponuky žiakom¹¹. Program je určený, okrem iného, subjektom, ktoré ponúkajú služby v oblasti profesionálneho poradenstva a tiež služby súvisiace s inými aspektami učenia sa celý život. V rámci možných partnerských projektov (medzinárodných) môžeme realizovať: výskumy, štúdie prípadov, konferencie, semináre a tvorivé dielne, informačné kampane, vypracovanie a publikovanie materiálov, školy v prírode, výmenu dobrých skúseností a i. Najbližší termín podávania žiadostí je február 2012, ďalší, február 2013. V rámci jedného projektu môžeme žiadať sumu 25 000€. Ako vieme, európske procedúry súvisiace s projektami sú obťažné a časovo veľmi náročné, ale ich pozitívne ukončenie nám vynahradí naše úsilie. Poľské profesionálne poradenstvo má pred sebou dlhý, fascinujúci vývin; chceme ním prejsť spoločne s inými európskymi inštitúciami, aby sme mohli ponúkať služby hodné XXI.storočia.

Bibliografia:

¹ por. np. „Sprawozdanie z wdrażania programu *Edukacja i Szkolenie 2010*”, MEN, 30.04.2007, w: http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/nationalreport08/pl07_pl.pdf

² „*Poradnictwo zawodowe w poradniach psychologiczno – pedagogicznych. Raport z badań*”, Centrum Metodyczne Ecorys, Warszawa 2008

³ „Ustawa o systemie oświaty z dn. 7.09.1991”, Dziennik Ustaw z 2004 r. Nr 256, poz. 2572 z późn. zm.

⁴ „Rozporządzenie Ministra Edukacji z dnia 7 stycznia 2003 roku w sprawie zasad udzielania i organizacji pomocy psychologiczno – pedagogicznej w publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach”, Dziennik Ustaw z 2003 r. Nr 11, poz. 114

⁵ BONI M. red. „Polska 2030. Wyzwania rozwojowe”, Kancelaria Prezesa Rady Ministrów, lipiec 2009

⁶ „Zjawiska zachodzące w obszarze edukacji i ich wpływ na małopolski rynek pracy”, Małopolskie Obserwatorium Rynku Pracy i Edukacji, WUP, Kraków, 2009

⁷ SZTANDERSKA U., WOJCIECHOWSKI W. „Czego (nie) uczą polskie szkoły. System edukacji a potrzeby rynku pracy w Polsce”, Forum Obywatelskiego Rozwoju, Warszawa, 2008

^{8¹} „Rezolucja dotycząca całowyciowego poradnictwa zawodowego”, dokument Rady Unii Europejskiej, 28.05.2004 r., sformułowana na nowo 21.11. 2008

⁹ „Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 17 listopada 2010 r. w sprawie zasad udzielania i organizacji pomocy psychologiczno-pedagogicznej w publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach”, Dziennik Ustaw Nr 228, poz. 1487

¹⁰ ZYGIEREWICZ A., „Polityka edukacyjna Unii Europejskiej”, w: „Analizy” nr 15 (40), 1 czerwca 2010, Biuro Analiz Sejmowych

¹¹ podrobne informacje o programie nachádzaju sa na www.comenius.org.pl, lub http://web.saaic.sk/llp/sk/_main.cfm?obsah=m_uvodna_stranka.htm&sw_prog=2

mgr Renata Kocłęga – Hilevsky
psycholog, doradca zawodowy
Poradnia Psychologiczno – Pedagogiczna nr 2
ul. Siewna 23 d, 31 – 231 Kraków
tel. 48 12 415 6968 wew. 124
e-mail: r.koclega@op.pl

⁵ BONI M. red. „*Polska 2030. Wyzwania rozwojowe*”, Kancelaria Prezesa Rady Ministrów, lipiec 2009

⁶ „*Zjawiska zachodzące w obszarze edukacji i ich wpływ na małopolski rynek pracy*”, Małopolskie Obserwatorium Rynku Pracy i Edukacji, WUP, Kraków, 2009

⁷ SZTANDERSKA U., WOJCIECHOWSKI W. „*Czego (nie) uczą polskie szkoły. System edukacji a potrzeby rynku pracy w Polsce*”, Forum Obywatelskiego Rozwoju, Warszawa, 2008

⁸ „*Rezolucja dotycząca całowyciowego poradnictwa zawodowego*”, dokument Rady Unii Europejskiej, 28.05.2004 r., sformułowana na nowo 21.11. 2008

⁹ „*Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 17 listopada 2010 r. w sprawie zasad udzielania i organizacji pomocy psychologiczno-pedagogicznej w publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach*”, Dziennik Ustaw Nr 228, poz. 1487

¹⁰ ZYGIEREWICZ A., „*Polityka edukacyjna Unii Europejskiej*”, w: „*Analizy*” nr 15 (40), 1 czerwca 2010, Biuro Analiz Sejmowych

¹¹ szczegółowe informacje o programie znajdują się na stronie www.comenius.org.pl, lub http://web.saaic.sk/llp/sk/_main.cfm?obsah=m_uvodna_stranka.htm&sw_prog=2

mgr Renata Kocłęga – Hilevsky
psycholog, doradca zawodowy
Poradnia Psychologiczno – Pedagogiczna nr 2
ul. Siewna 23 d, 31 – 231 Kraków
tel. 48 12 415 6968 wew. 124
e-mail: r.koclega@op.pl

Kariérové poradenství u žáků se zdravotním postižením v ČR

PaedDr. Pavlína Baslerová

Anotace příspěvku :

Příspěvek dává přehled o aktuálním stavu kariérového poradenství v ČR s důrazem na osoby se speciálními vzdělávacími potřebami.

V první části příspěvku je uvedena struktura kariérového poradenství ve školství ČR.

Podrobněji je rozebrána role výchovného poradce.

Část dvě je věnována aktualitám v kariérovém poradenství, s přesahem do mimoškolních oblastí.

Třetí část shrnuje klady a zápory zejména profesionality v oblasti kariérového poradenství osob se speciálními vzdělávacími potřebami.

Klíčová slova :

Žák se speciálními vzdělávacími potřebami, kariérové poradenství, výchovný poradce, Národní poradenské fórum.

1. Struktura kariérového poradenství v rámci základních a středních škol

Kariérové poradenství je realizované především v základních školách a ve středních školách je oblastí, na jehož realizaci se podílejí :

- Výchovný poradce
- Třídní učitel
- Učitel předmětu Výchova k volbě povolání (ZŠ) a Úvod do světa práce (SŠ)
- Ředitel školy
- Školní psycholog
- Školní speciální pedagog
- Informačně poradenské středisko Úřadu práce
- PPP
- SPC

1.Výchovný poradce

<http://www.asociacevp.cz/>

Kvalifikační předpoklady:

Studium pro výchovné poradce získává jeho absolvent v základním oboru na oblast pedagogiky, speciální pedagogiky a psychologie. Tato specializace je předpokladem pro výkon specializované metodologické činnosti výchovného poradce.

Studium se uskutečňuje v rámci celoživotního vzdělávání na vysoké škole v délce trvání nejméně 250 vyučovacích hodin.

Studium se ukončuje obhajobou písemné závěrečné práce a závěrečnou zkouškou před komisí.

(Vyhláška č. 317/2005Sb o dalším vzdělávání pedagogických pracovníků)

V posledních třech letech se realizuje vzdělávání výchovných poradců v oblasti péče o žáky se speciálními vzdělávacími potřebami:

62 pro výchovné poradce – učitele všeobecně vzdělávacích předmětů

42 hodin pro výchovné poradce – speciální pedagogy

Standardní činnosti výchovného poradce

Poradenské činnosti:

1) Kariérové poradenství a poradenská pomoc při rozhodování o další vzdělávací a profesní cestě žáků, tj. zejména:

a) koordinace mezi hlavními oblastmi kariérového poradenství - kariérovým vzděláváním a diagnosticko-poradenskými činnostmi zaměřenými k volbě vzdělávací cesty žáka,

b) základní skupinová šetření k volbě povolání, administraci, zpracování a interpretaci zájmových dotazníků v rámci vlastní odborné kompetence a analýzy preferencí v oblasti volby povolání žáků,

c) individuální šetření k volbě povolání a individuální poradenství v této oblasti (ve spolupráci s třídním učitelem),

d) poradenství zákonným zástupcům s ohledem na očekávání a předpoklady žáků (ve spolupráci s třídním učitelem),

e) spolupráce se školskými poradenskými zařízeními (poradna, centrum) a středisky výchovné péče při zajišťování poradenských služeb přesahujících kompetence školy,

f) zajišťování skupinových návštěv žáků školy v informačních poradenských střediscích úřadů práce a poskytování informací žákům a zákonným zástupcům o možnosti individuálního využití informačních služeb těchto středisek.

2) Vyhledávání a orientační šetření žáků, jejichž vývoj a vzdělávání vyžadují zvláštní pozornost a příprava návrhů na další péči o tyto žáky.

3) Zajišťování nebo zprostředkování diagnostiky speciálních vzdělávacích potřeb (vstupní a průběžné) a intervenčních činností pro žáky se speciálními vzdělávacími potřebami.

4) Příprava podmínek pro integraci žáků se zdravotním postižením ve škole, koordinace poskytování poradenských služeb těmto žákům školou a školskými poradenskými zařízeními a koordinace vzdělávacích opatření u těchto žáků.

5) Poskytování služeb kariérového poradenství žákům/cizincům se zřetelem k jejich speciálním vzdělávacím potřebám.

Metodické a informační činnosti

1) Zprostředkování nových metod pedagogické diagnostiky a intervence.

2) Metodická pomoc pedagogickým pracovníkům školy v otázkách kariérového rozhodování žáků, integrace, individuálních vzdělávacích plánů, práce s nadanými žáky apod.

3) Předávání odborných informací z oblasti kariérového poradenství a péče o žáky se speciálními vzdělávacími potřebami pedagogickým pracovníkům školy.

4) Poskytování informací o činnosti školy, školských a dalších poradenských zařízeních v regionu, o jejich zaměření, kompetencích a o možnostech využívání jejich služeb žákům a jejich zákonným zástupcům.

5) Shromažďování odborných zpráv a informací o žácích v poradenské péči dalších poradenských zařízení a jejich zajištění v souladu s předpisy o ochraně osobních údajů.

6) Vedení písemných záznamů umožňujících doložit rozsah a obsah činnosti výchovného poradce, navržená a realizovaná opatření.

(vyhláška č.72/2005 o poskytování poradenských služeb ve školách a školských poradenských zařízeních)

2. Třídní učitel

Zná žáky jako jednotlivce i sociální skupinu dlouhodobě, nejlépe zná sociální zázemí žáka, zprostředkovává komunikaci mezi žákem a ostatními členy pdg. sboru.

3. Učitel předmětu Výchova k volbě povolání (ZŠ) a Úvod do světa práce (SŠ)

Motivuje žáky k odpovědnosti za vlastní vzdělávací dráhu.

Podporuje sebepoznávání a zvažování vlastních profesních možností. Vede žáky k uvědomování dynamiky současných ekonomických změn a nutnosti celoživotního vzdělávání.

Pomáhá k orientaci ve světě práce.

Seznamuje žáky s možnostmi podpory státu ve sféře zaměstnanosti.

Na střední škole je předmět rozšířen o základní orientaci v otázkách pracovního práva a soukromého podnikání, vede k osvojování dovedností v oblasti sebe prezentace na trhu práce.

4. Ředitel školy

Zodpovídá za organizačně koordinační činnost v oblastech

- obsahového provázání výše uvedených předmětů a ostatních předmětů
- zařazení výše uvedených předmětů do vyučovacího režimu školy
- koordinace odborného vzdělávání učitelů
- koordinace spolupráce s mimoškolskými organizacemi

5. Školní psycholog, školní speciální pedagog

Aktuálně je v ČR 4 155 základních škol a 1 439 středních škol. Počet psychologů a speciálních pedagogů není znám, z projektu VIP Kariéra je hrazeno aktuálně 77 speciálních pedagogů a 110 psychologů. Fungují teda zhrub

ve 3% škol. I kdyby stejný počet byl hrazen z prostředků školy, výsledné procento je velmi malé.

Jednou ze současných snah MŠMT je posílit počty psychologů a speciálních pedagogů přímo ve školách, není však jasné, zda MŠMT neplánuje přesun těchto odborníků ze školských poradenských pracovišť (PPP, SPC).

6. Informačně poradenské středisko Úřadu práce

Podává žákům informace o možnostech studia v jiném než školním prostředí.

Podílí se na testování žáků v oblasti profesní orientace.

7. Pedagogickopsychologická poradna

Testování žáků v oblasti profesní orientace.

Metodicky vede výchovné poradce (a metodiky prevence) daného regionu.

Důležitý konzultant v oblasti volby povolání pro žáka, jeho zákonného zástupce i výchovného poradce.

8. Speciálněpedagogické centrum

Realizuje kariérové poradenství pro žáky se speciálními vzdělávacími potřebami.

2. Aktuální programy realizované v ČR v rámci kariérového poradenství

1. ČR je členem Národního poradenského fóra

<http://www.euroguidance.cz/>

Národní poradenské fórum (NPF) vzniklo v rámci Evropské sítě celoživotního poradenství (CŽP, ELGPN - European Lifelong Guidance Policy Network).

Jedná se o neformální uskupení a účastní se ho zástupci institucí působících v oblasti poradenství. Národní poradenské fórum je otevřená platforma zabývající se řešením záležitostí týkajících se poradenství na národní i evropské úrovni.

2. VIP kariéra II- KP (NUOV)

*Projekt **VIP Kariéra II – KP** si klade za cíl rozšířit a zkvalitnit kariérové poradenství ve školách a přispět tak i k prevenci předčasných odchodů ze vzdělávání. Snahou je dosáhnout lepší provázanosti mezi různými poradenskými subjekty a vytvořit takový systém poradenských služeb, který by pomáhal jednotlivcům v rozhodování o budoucím povolání a vzdělávání. Řešitelem projektu je Národní ústav odborného vzdělávání.*

Součástí tohoto projektu je inovace Informačního systému o uplatnění absolventů škol na trhu práce (zkráceně ISA): www.infoabsolvent.cz, který tvoří potřebný nástroj pro získání propojených informací, jak o vzdělávacích možnostech ve školách, tak o trhu práce a o potřebách zaměstnavatelů.

3. VIP kariéra II (IPPP)

V červenci 2009 byl zahájen projekt ESF RŠPP-VIP II (Rozvoj školních poradenských pracovišť - vzdělávání, informace, poradenství II). Projekt z OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost realizuje MŠMT společně s partnerem, kterým je Institut pedagogicko-psychologického poradenství ČR (IPPP ČR). V rámci projektu působí již na více jak 140 školách školní psychologové a školní speciální pedagogové, kteří spolu s výchovnými poradci, školními metodiky prevence a konzultačními týmy pedagogů tvoří školní poradenská pracoviště (ŠPP). Hlavním cílem ŠPP je poskytování poradenských služeb žákům a učitelům škol; tyto služby jsou zaměřeny na práci s riziky, která mohou ovlivňovat průběh vzdělávání a osobní dráhu žáků. Takovými riziky jsou např. školní neúspěšnost, různé druhy speciálních vzdělávacích potřeb, kulturní odlišnost, sociální vyloučenost prostředí, ze kterého dítě přichází do školy, ale i např. poruchy chování či absence kulturního kapitálu v rodině. (www.rspp.cz)

V rámci tohoto projektu působí na cca 170ti středních a základních školách školní psychologové (cca 100) a speciální pedagogové (cca 80).

3. Klady a zápory realizace kariérového poradenství u žáků s SVP v ČR

+ poradenští pracovníci dlouhodobě sledují vzdělávací dráhu jednotlivých žáků s SVP, mohou

kvalifikovaně odhadnout jejich možnosti

- v oblasti kariérového poradenství žáků s SVP hraje stále příliš velkou roli empirie poradenského pracovníka, testové baterie nelze u této skupiny žáků beze zbytku aplikovat
- poradenští pracovníci nemají většinou žádné další vzdělávání v oblasti kariérového poradenství
- současná školská politika ze strany MŠMT ČR nedává jasnou koncepci, je navrženo příliš mnoho změn a málo z nich je potvrzeno, což přináší velkou nejistotu do řad pedagogů
- běžný pedagog na základní či střední škole má jen velmi malé povědomí o speciálněpedagogické problematice přesto, že ve školách je integrován poměrně vysoký počet žáků s nejrozličnějším zdravotním postižením či oslabením
- další vzdělávání výchovných poradců ve speciálněpedagogické problematice je terénem velmi dobře přijímáno

PaedDr. Pavlína Baslerová

Speciální základní škola, mateřská škola a praktická škola Moravská Třebová

+0420461315664

+0420728337010

reditelka@specmt.com

Ciele a stratégie kariérového poradenstva v nasledujúcom desaťročí.

The goals and strategies of career counseling in the next decade

Štefan Vendel

Súhrn

Príspevok analyzuje súčasný stav a perspektívy kariérového poradenstva na Slovensku a kariérového smerovania slovenskej mládeže. Najdôležitejšími oblasťami ktoré sú rozhodujúce pre rozvoj tejto profesie v nasledujúcom desaťročí sú vzdelávanie kariérových poradcov a lepšia propagácia služieb kariérového poradenstva.

Výskum kariérového vývinu slovenskej mládeže uskutočnený na základných a stredných školách všetkých krajov Slovenska poukázal na oblasti zamestnaní, ktoré žiaci preferujú a tie, ktoré sú na okraji ich záujmu. Na Slovensku pretrváva vysoký záujem o dosiahnutie čo najvyššieho vzdelania a zodpovedajúceho pracovného zaradenia. Na druhej strane absolventi škôl majú krajne nízky záujem o skupiny zamestnaní v priemyselnej výrobe a v poľnohospodárstve vyžadujúce nižšiu kvalifikáciu..

V dobe budovania ekonomiky založenej na vedomostiach význam vzdelania rastie. Tento význam musia kariéroví poradcovia zdôrazňovať. Odrážajú sa však proklamácie o budovaní znalostnej spoločnosti aj na trhu práce? Aký podiel v ponuke pracovných miest tvoria pracovné pozície vyžadujúce vysokoškolskú kvalifikáciu? Autor konfrontuje súčasný vysoký záujem o vysokoškolské vzdelanie so situáciou na trhu práce a konštatuje, že aj v dobe vyspelých technológií jestvuje veľký dopyt po uchádzačoch so stredným odborným vzdelaním (vyučených), úplným stredným vzdelaním (s maturitou) a dokonca aj so základným vzdelaním.

Kľúčové slová: kariérové poradenstvo, trh práce.

Abstract

This contribution analyse current state and perspectives of career counseling in Slovakia and career choices of Slovak youth. Most important task which are crucial for the development of career counseling profession in next decade are training of career counselors and the expansion of efforts to market the effectiveness of career counseling to the public.

The research of career development of Slovak youth realised in primary and secondary schools in all regions of Slovakia have revealed the occupation choices preferred by pupils and those which are only on the periphery of their interests. Primary and Secondary school leavers in Slovakia express high interest in obtaining the highest education possible and

commensurate official position. On the contrary, school-leavers have extremely low interest in low-tech jobs.

In the age of knowledge-based economy the importance of education increases. This fact must be emphasized by school counselors. However are proclamations concerning building of knowledge based economy reflected on the labour market? What part of new job openings create occupations requiring a bachelor's degree or higher? The author confronts current high interest in earning a higher education diploma with the situation on the labour market and claims that also high tech society will create and call for a great many "low tech" jobs.

Key words: career counseling, labour market

Úvod

Nedávne 90. výročie založenia inštitucionalizovaného profesijného poradenstva vo vtedajšom Československu, z príležitosti ktorého sa v dňoch 3. – 5. novembra 2010 konal v Prahe medzinárodný kongres „Kariérové a profesijné poradenstvo v rýchle sa meniacom svete“, je podnetom pre analýzu súčasného stavu a smerovania kariérovej orientácie a poradenstva.

Aktivity týkajúce sa plánovania vzdelania a povolania sú jádrom profesionálneho psychologického poradenstva ktoré sme zdedili z minulosti. Je veľa druhov poradenstva, napr. poradenstvo v kríze, pri ťažkostiach v učení, správaní atď, ale len málo z nich má také ďalekosiahle dôsledky ako poradenstvo kariérové. To, že niekoľko hodín strávených poradenstvom môže život jedinca úplne zmeniť je pre poradcu veľkou výzvou.

Historické poslanie kariérového poradenstva pomôcť jedincom prispôbiť sa situácii na trhu práce a zvládnuť prechodné obdobia v ich školskom a profesijnom vývine je markantné zvlášť dnes, v čase zmien ku ktorým dochádza v organizácii práce, štruktúre zamestnaní, a rastúcej globalizácie.

Vzdelávanie kariérových poradcov

S prihliadnutím na poslanie kariérového poradenstva je prvoradou úlohou príprava budúcich kariérových poradcov.

Súčasná príprava psychológov pre poskytovanie kariérového poradenstva v Čechách a na Slovensku však nie je podľa nášho názoru na potrebnej úrovni. Kariérové poradenstvo bolo v minulých desaťročiach, najmä pred rokom 1989 na okraji záujmu psychológov v praxi (ktorí uprednostňovali iné druhy poradenstva a psychoterapiu) a aj učiteľov na katedrách psychológie vysokých škôl, čo sa odrazilo v príprave absolventov odboru psychológia pre poskytovanie tohto druhu poradenstva. V ostatných rokoch rola kariérového poradenstva vzrástla, ale napriek tomu na českých ani na slovenských univerzitách nie je podľa nášho nedávneho internetového prieskumu v ponuke

žiadny bakalársky ani magisterský program v ktorom by sa dal tento odbor študovať. Chýbajú odborníci, ktorí by mohli vzdelávať ďalších kariérových poradcov. Je tak málo možností pre študentov, výchovných poradcov a psychológov, ktorí sa chcú v kariérovom poradenstve špecializovať. Veľa rás je kariérové poradenstvo považované za menej príťažlivé než terapia alebo osobnostné poradenstvo. Vzhľadom na súčasnú potrebu pomoci jedincom prispôsobovať sa prebiehajúcim zmenám v hospodárstve a v štruktúre zamestnaní je to poľutovaniahodné.

Niekoľko projektov realizovaných prevažne vysokými školami a financovaných z ESF ponúkalo v minulom desaťročí kurzy kariérového poradenstva pre výchovných poradcov, prípadne iné cieľové skupiny, tieto však boli obmedzené trvaním projektov. Často boli tieto kurzy vedené lektormi, ktorí nemali pre kariérové poradenstvo dostatočnú kvalifikáciu a navyše sa potykali s nedostatkom vhodných učebníc.

Kariérové poradenstvo dnes chcú poskytovať nielen psychológovia ale aj ľudia s iným vzdelaním, ktorí sa zrejme domnievajú, že kariérová orientácia a poradenstvo je činnosť, ktorú môže robiť každý. Vzhľadom na spoločenskú potrebu kariérových služieb sprevádzanú nízkym záujmom poradenskej profesie, rozmáha sa (kariérový) koučing, aktivita, ktorej cieľom je rozvoj vrodenej schopnosti jedinca v záujme dosahovania trvalo udržateľných výsledkov. Pre ilustráciu, v ponuke dvoch českých vydavateľstiev - Grada a Portál - je t. č. osem monografií o koučingu, ale len jedna venovaná kariérovému poradenstvu. Vznikajú tiež internetové stránky ponúkajúce pomoc v rozvoji kariéry.

Poskytovanie kariérových služieb jedincami, ktorí sú pre túto činnosť zlé pripravení vedie k poklesu odbornej úrovne kariérového poradenstva. Popularita koučov, ktorí si za nájdenie vysneného zamestnania pre jedinca účtujú značné honoráre však tiež naznačuje, že veľa jedincov kariérové poradenstvo potrebuje, ale odborníci na kariérové poradenstvo neboli schopní týchto jedincov pre poradenstvo získať. Zdá sa, že poradcovia verejnosť o výhodách kariérového poradenstva informujú nedostatočne.

Techniky kariérového poradenstva

V kariérnom poradenstve ako aj v psychológii práce sa na poznanie vhodnosti uchádzača o pracovné miesto používajú v prvom rade testy schopností a záujmov.

Špecifikom diagnostiky v kariérnom poradenstve je, že poradcovia potrebujú k svojej práci predovšetkým diferencujúce techniky, ktoré by umožnili poznanie potencialít klienta vzhľadom na rôzne druhy pracovných náplní v povolaniach. Tieto umožňujú kvantifikáciu špecifických

psychologických predpokladov pre úspešný výkon určitého povolania, resp. skupiny povolani príbuzných pracovných náplní. Nedostatok týchto techník v ČR aj SR bol v ešte nedávnej minulosti Achillovou pätou psychologického kariérového poradenstva. V porevolučných rokoch sa situácia čiastočne zlepšila, pretože bolo vydaných viacero batérií testov používaných v západnej Európe a v USA

Príkladom je **Test pre profesionálnu orientáciu BOT 8-10**. Je to pôvodne nemecká metodika, ktorú vydala Psychodiagnostika, a. s. Bratislava. Je určený pre absolventov stredných škôl, ako aj uchádzačom o zamestnanie, v ktorom sa vyžaduje absolvovanie strednej školy. Test umožňuje zachytenie množstva spôsobilosti pre rozličné skupiny povolani.

Test **Hodnotenie manažerských predpokladov** pochádza z VB. Je určený pre výber osôb s predpokladmi pre riadenie.

Test zručností v moderných povolaniach pochádza tiež z Veľkej Británie a vydalo ho takisto vydavateľstvo testov Psychodiagnostika, a. s. Bratislava. Metodika sa skladá zo súboru testov vhodných na výber pracovníkov, ktorých práca vyžaduje administratívne schopnosti. Ide o úradnícke, sekretárske, skladnícke a nižšie riadiace funkcie.

Na diagnostiku záujmov možno požiť **Diferenciačný záujmový test** pochádzajúci z nemecky hovoriacej oblasti. Metodika zisťuje záujmy na základe uprednostňovania povolani, kníh a časopisov. je určená pre použitie vo veku 15 – 20 rokov.

Test hierarchie záujmov autorov česko-slovenskej dvojice autorov V. Černého a V. Smékala zisťuje záujmy stredoškôľakov – žiakov gymnázií, SOŠ a SOU. Diagnostikuje 17 záujmových zameraní

Z testov českej proveniencie je pre použitie v kariérnom poradenstve vhodný nový **Obrázkový test profesní orientace**, autorom ktorého je A. Mezera. Je vhodný pre profesijnú a študijnú orientáciu žiakov základných a stredných škôl.

Test **Bochumský inventár profesijných charakteristík osobnosti 1**. slovenské vydanie, Testcentrum – Hogrefe, Praha, 2007 BIP je určený na diagnostiku osobnostných predpokladov, ktoré sú rozhodujúce pre úspech v zamestnaní. 14 diagnostikovaných dimenzií, poskytuje profil osobnosti, ktorý možno využiť ako jedno z kritérií pri výbere a umiestňovaní pracovníkov, v poradenstve v kariérovom vývine dospelých a v ďalších oblastiach.

Na diagnostiku ťažkosti žiakov pri voľbe povolania sme vytvorili nový diagnostický nástroj zamýšľaný pre praktické použitie nazvaný **Dotazník**

ťažkostí pri rozhodovaní o voľbe povolania. Je to 43 - položkový dotazník zisťujúci hlavné kategórie problémov v kariérovom vývine. Má sedem škál:

1. Nedostatok motivácie pri voľbe povolania
2. Nedostatok informácií o školách
3. Nedostatok poznatkov o postupe rozhodovania
4. Nedostatok informácií o povolaniach a o sebe
5. Celková nerozhodnosť
6. Vnútorne konflikty
7. Vonkajšie konflikty

Nový nástroj má potenciál pre využitie v kariérovom poradenstve. A to napr. ako diagnostický nástroj ktorý pomôže poradcovi začať, plánovať a usmerňovať individuálny poradenský postup, ako počiatočný screening na diagnostiku potreby poradenstva u celých skupín osôb (k zozbieraniu informácií o jednotlivých druhoch ťažkostí, ktoré sa často vyskytujú spolu) a ako citlivá miera na zhodnotenie účinností špecifických poradenských intervencií.

T. č. prebieha tvorba noriem. Experimentálnu verziu nástroja je však možné využívať už teraz. A pretože vývin a vylepšovanie nového diagnostického nástroja je kontinuálny proces, privítame akýkoľvek záujem o prácu s týmto novým diagnostickým nástrojom. A to formou kvalifikačných prác s jeho využitím, prípadne aj formou praktickej práce v oblasti kariérového poradenstva.

Metodiky diagnostikujúce záujmy môžu používať aj výchovní poradcovia v školách. Avšak podľa našich informácií väčšina výchovných poradcov venuje diagnostike v kariérovom poradenstve málo času, ak vôbec. Pritom je to činnosť, ktorá je pre presné stanovenie plánov žiakov v ich školskom a profesijnom vývine rozhodujúca.

Informačno-komunikačné technológie v kariérovom poradenstve

Profesijná diagnostika je dnes podporovaná aj počítačovou technikou - informačno-komunikačnými technológiami. Počas nedávneho prezerania Internetu som našiel záujmové inventáre, pomoc pri vypracovávaní životopisu, informácie o zamestnaniach a stránky poskytujúce kariérové poradenstvo. Iným príkladom sú web stránky umožňujúce záujemcom prezrieť si video prezentácie zobrazujúce typické pracovné činnosti pracovníkov v rôznych zamestnaniach. Pre veľa klientov je tento typ profesijných informácií prítiažlivejší, než čítanie popisov zamestnaní z tlačených informačných materiálov. Podobne, on-line

testovanie môže byť oveľa prítiažlivejšie, než nudné testovanie formou ceruzka a papier.

Hoci informačno-komunikačné technológie kariérové služby sprístupnili pre väčší počet záujemcov, diagnostické nástroje šírene prostredníctvom internetu prinášajú možnosť, že jedinci – obrazne povedané - „nakúpia zlé“. V minulosti nebol prístup k väčšine diagnostických nástrojov kariérového poradenstva ľahký a psychológovia boli zodpovední za to, že nástroje ktoré používali mali potrebné psychometrické vlastnosti. Dnes majú záujemcovia prístup k mnohým diagnostickým nástrojom, ktoré vyzerajú opodstatnené ale ktorých psychometrické vlastnosti sú v skutočnosti neoverené. Tak sa môžu konzumenti služieb poskytovaných cez internet rozhodovať podľa nevalidných nástrojov. Okrem toho je tu otázka účinnosti takýchto „pomôcok“. Bádateľia zistili, že intervencie bez pomoci poradcu neboli také účinné ako intervencie poskytované poradcami (napr. individuálne poradenstvo, workshopy, skupinové poradenstvo). Zistili tiež, že jedinci ktorí použili počítačový systém voľby povolania doplnený individuálnym poradenstvom mali lepšie výsledky než jedinci ktorí použili iba počítačový systém.

Potreba preukázať ekonomickú výhodnosť kariérového poradenstva

Medzi úlohy, ktoré je potrebné v najbližšom čase realizovať patrí preukázanie ekonomickej výhodnosti kariérového poradenstva. Dnes, keď sa efektívnosť vynakladaných prostriedkov sleduje čoraz prísnejšie, výskumníci musia nielen preukázať že kariérové poradenstvo je prospešné, ale preukázať, že je aj efektívne z hľadiska nákladov. Hoci preukázať ekonomickú výhodnosť kariérového poradenstva sa zdá ťažké, je možné vyčíslit náklady na kariérové poradenstvo (sú malé) a porovnať ich s hodnotou, ktorú vyprodukuje priemerný zamestnanec za svoj produktívny život (je veľká – 700 000 €). Potreba takéhoto typu výskumu sa stáva rozhodujúcou.

Kariérové smerovanie slovenskej mládeže

V r. 2006 sme v spolupráci so ŠPÚ v Bratislave uskutočnili výskum profesijnej orientácie žiakov základných a stredných škôl v SR. Zúčastnilo sa ho 9392 žiakov všetkých typov škôl zo všetkých krajov Slovenska.

Voľby povolání žiakov ZŠ

Ako ukázali výsledky výskumu, najpreferovanejšie skupiny povolání žiakov ZŠ sú *Obsluhujúci zamestnanci*, a *Vedúci zamestnanci veľkých organizácií, manažéri*. 10,9 % volieb získala kategória zamestnaní *Ostatní vedci a odborní duševní zamestnanci*.

Krajne nízky (pod 1 % volieb) je záujem žiakov ZŠ na Slovensku o skupiny povolání *Predavači, Odevníctvo a obuvníctvo, Výrobcovia, opravári presných prístrojov, Umeleckí remeselníci, Obsluha stacionárnych zariadení a montážni robotníci, Hutníctvo a Baníctvo*. Nízky (len niečo nad 1 %) je tiež záujem o povolania v skupinách *Potravinárstvo a Kvalifikovaní robotníci v poľnohospodárstve, lesníctve a rybárstve*. Vo všetkých týchto skupinách zamestnaní hrozí o niekoľko rokov nedostatok kvalifikovaných pracovníkov.

Kariérový vývin žiakov gymnázií

Jednoznačná väčšina gymnazistov, až 87,3 %, by chcela pokračovať v dennom štúdiu na vysokej škole. Čo sa týka kariérnych cieľov, najvyššie zastúpená je voľba kategórie *Ostatní vedci a odborní duševní zamestnanci*.

Kariérový vývin žiakov soš a SOU

Najväčší počet žiakov SOŠ a SOU (16,6 %) si po skončení stredoškolskej odbornej prípravy volí povolania v skupine *Ostatní vedci a odborní duševní zamestnanci*, kde sú začlenené povolania ekonomického a humanitného smeru. Druhé najvyššie percentuálne zastúpenie získala skupina *Vedúci zamestnanci veľkých organizácií, manažéri*. Na druhej strane, veľmi nízky je záujem o skupiny zamestnaní v obchode (*predavači*), obuvníctve a odevníctve (*krajčírka, obuvník*), hutníctve, v skupine zamestnaní *Výrobcovia a opravári presných prístrojov, Umeleckí remeselníci a polygrafi, Potravinárstvo, Kvalifikovaní robotníci v poľnohospodárstve, lesníctve, rybárstve*, atď.

Najviac žiakov by rado pokračovalo v dennom štúdiu na vysokej škole (45 %). Príťažlivou je aj možnosť odísť pracovať do zahraničia, ktorú volí až 19 % stredoškolákov.

Záver z výskumu kariérového smerovania slovenskej mládeže

Neúmerne nízky záujem o vyučenie v učebných odboroch SOU bude mať o niekoľko rokov nepriaznivý vplyv na ponuku absolventov týchto odborov na trhu pracovných síl. Na druhej strane vysoký záujem o riadiace, manažérske zamestnania je nerealistický. Nezodpovedá potrebe týchto pracovníkov na trhu práce. Výrazný vzrast záujmu o vzdelanie je síce chvályhodný, na druhej strane však môže viesť k prebytku niektorých kvalifikovaných povolání v ponuke trhu práce. Prekvalifikovanosť, resp. nadmerná kvalifikácia je pojem známy z vyspelých krajín sveta. Označuje skutočnosť, že niektoré práce vykonávajú ľudia, ktorí sú pre danú pracovnú pozíciu vzdelaní viac, než táto pozícia vyžaduje. Tento jav už možno v čoraz väčšej miere pozorovať aj na Slovensku.

Profesionálni kariérni poradcovia za tejto situácie čelia dileme, či podporovať u klientov poradenstva snahu dosiahnuť čo najvyššie vzdelanie

alebo im pomôcť nájsť povolanie, v ktorom nájdu po skončení požadovanej školskej prípravy prácu.

Dôležitosť vzdelania

Investícia do vzdelania sa považuje za investíciu do budúcnosti – na celý život. Vyhliadky osôb s vysokoškolskou kvalifikáciou sú totiž priaznivé podľa viacerých prognóz. Napr. odborníci z pracovného portálu Agentka.cz medzi profesie budúcnosti zaradili povolania: Lekár, Učiteľ, Obchodný zástupca, Programátor, Psychoterapeut., teda povolania s vysokoškolskou kvalifikáciou (okrem obchodného zástupcu, kde môže byť popri vysokoškolskom aj stredoškolské vzdelanie).

Grafy, ktoré publikoval štvrťročník *Occupational Outlook Quarterly* v r. 2010 (údaje sú za r. 2009) ukazujú priamy vzťah medzi platom a stupňom vzdelania. Vo všetkých porovnaniach priemerných zárobkov je zisťovaný výrazný kladný vzťah medzi platom a stupňom vzdelania a záporný vzťah medzi nezamestnanosťou a stupňom vzdelania. Napr., údaje za rok 2009 ukazujú, že tí, ktorí nedokončili stredoškolské vzdelanie majú o 40% nižšie priemerné platy a dvakrát vyššiu mieru nezamestnanosti ako ostatní zamestnanci.

Dokončenie vzdelania potvrdzuje kvality ako svedomitosť, zmysel pre povinnosť, sebadisciplína a ochota učiť sa – teda to, čo zamestnávateľia od svojich zamestnancov chcú. Zamestnanci s vysokými príjmami musia mať aj rozvinuté spôsobilosti a zručnosti. A tie sa najčastejšie získavajú vzdelaním.

Cieľ: získanie vysokoškolského vzdelania

Skutočnosť, že vzdelanie pomáha nájsť si želané zamestnanie a že vo všetkých porovnaniach zamestnanosti sú údaje o kategórii absolventov vysokých škôl najpriaznivejšie sa odzrkadľuje v popularite vysokoškolského vzdelávania, ktoré nikdy nebolo tak vyhľadávané ako dnes. Preto neprekvapuje, že napr. v SR 73% absolventov stredných škôl má v úmysle pokračovať v štúdiu na VŠ a získať aspoň bakalársky, ale vo veľkej väčšine prípadov magisterský stupeň vzdelania. Podobne je to v ostatných vyspelých krajinách sveta. A to aj napriek tomu, že jestvuje značné prekryvanie medzi priemernými zárobkami osôb s rozdielnym vzdelaním. Existuje tiež značný rozdiel v priemerných platoch medzi absolventmi vysokých škôl podľa odborov štúdia.

Vidíme, že väčšina absolventov stredných škôl plánuje dosiahnuť vysokoškolské vzdelanie. Je to však zaručene cesta k uplatneniu na trhu práce?

Údaje o ponuke pracovných miest

Voľné pracovné miesta podľa portálov ÚPSVaR a Profesia.sk

Vzdelanie	Portál UPSV a R	Portál Profesia.sk
Stredoškolské vzdelanie	212	3599
Vysokoškolské	250	3492

Podľa portálu <http://www.profesia.cz> excerptované 29. okt. 2010:

Ponuky práce v kategórii :

Základné vzdelanie: (278)

Stredoškolské bez maturity: (1 330)

Stredoškolské s maturitou: (3 002)

Nadstavbové/vyššie odborné vzdelanie: (648)

Vysokoškolské vzdelanie 1. stupňa (441)

Vysokoškolské vzdelanie 2. stupňa: 1 301

Postgraduálne vzdelanie: (324)

Podľa portálu MPSVaR ČR v celej ČR za október 2010 bolo najviac voľných pracovných miest (24%) v triede KZAM: *Remeselníci a kvalifikovaní výrobcovia, spracovatelia, opravári (okrem obsluhy strojov a zariadení)*.

Analýza voľných pracovných miest podľa vzdelania v celej ČR za 3. štvrťroku 2010 :

Bez vzdelania	473	
Neúplné základní	99	
Základní + praktická škola	9 147	
Nižšie stredné	311	
Nižšie stredné odborné	144	
Stredné odborné (vyučení)	13 097	
Stredné nebo stredné odborné bez maturity a bez vyučení	1 194	ÚSV
695		
ÚSO (vyučení s maturitou)	1 534	
ÚSO s maturitou (bez vyučení)	5 456	

Vyšší odborné	332
Bakalárske	393
Vysokoškolské	2 194
Doktorské (vedecká výchova)	20
Neurčené	11

Celkom	35 100
---------------	---------------

Pre objektivnosť: Ale tiež medzi uchádzačmi o zamestnanie bolo najviac (štvrtina) pomocných a nekvalifikovaných pracovníkov.

Tieto údaje poukazujú na potrebu vzdelania – nie však nevyhnutne vysokoškolského.

Aj vo vyspelých krajinách sveta je šanca na získanie zamestnania vyššia u osôb s nižším než vysokoškolským. vzdelaním. Podľa údajov, ktoré priniesol *Occupational Outlook Quarterly*, medzi rokmi 1992-2005, 34% pracovných príležitostí vyžadovalo nejakú formu vzdelania nižšiu, než je bakalársky stupeň. Je to viac pracovných miest, než v akejkoľvek inej kategórii vzdelania.

Veľa pracovných miest teda vyžaduje iba stredoškolské vzdelanie, prípadne len krátkodobý zácvik. Je zrejme, že aj v priemyselne vyspelých krajinách aspoň v najbližších rokoch bude veľké množstvo zamestnaní s nízkou kvalifikáciou. Väčšina z nich v budúcnosti bude v sektore služieb, ľahkého priemyslu a obchodu. Vo vyspelých krajinách sveta sa očakáva, že každoročný počet absolventov VŠ hľadáajúcich zamestnanie prevýši počet voľných miest. Následkom toho podiel absolventov vysokých škôl, ktorí sa umiestnia v zamestnaniach nevyžadujúcich vysokoškolskú kvalifikáciu alebo zostanú nezamestnaní vzrastie z 18% na 22%

Dilema kariérového poradcu

Keď viac ako 70% stredoškolákov plánuje získať vysokoškolské vzdelanie, napriek tomu, že väčšina zamestnaní s dobrou perspektívou takéto vzdelanie nevyžaduje, pre zodpovedného kariérového poradcu to predstavuje dilemu. Má povzbudzovať žiakov k dosiahnutiu čo najvyššieho (vysokoškolského) vzdelania alebo ich orientovať na štúdium v odboroch, ktoré vysokoškolskú kvalifikáciu nevyžadujú ale v ktorých nájdu po skončení požadovanej školskej prípravy prácu?

Riešenie dilemy

Je nepravdepodobné, že väčšina rodičov sa ľahko vzdá plánov poslať čerstvých absolventov stredných škôl na VŠ štúdiá. Takúto zmenu postojov nespôsobí ani očakávaný prebytok ponuky absolventov VŠ na pracovnom trhu.

Problém nemožno vyriešiť ani presviedčaním rodičov a mladých ľudí, že iné druhy štúdia sú lepšie, než tie, ktoré ponúkajú VŠ. Vyššie uvedené údaje o tom, že vzdelanie sa oplatí jasne ukazujú ekonomickú výhodosť vysokoškolského vzdelania pre väčšinu osôb. Absolventi VŠ v priemere zarábajú viac a miera nezamestnanosti je u nich nižšia, než u iných kategórií zamestnancov. Ako už bolo povedané, jestvujú značné rozdiely podľa odboru štúdia, ale vo všeobecnosti je to tak.

Rovnako nerozumné by bolo aby výchovní poradcovia v škole strácali čas presviedčaním stredoškolákov aby vysokoškolské štúdium neplánovali. Namiesto toho sa tu hodia tri iné roly poradcov:

Po prvé, poradcovia by mali pomôcť mladým aj ich rodičom pochopiť že vzhľadom na počet absolventov s VŠ vzdelaním, ktorých vyžaduje trh práce, 20-25% absolventov VŠ bude pravdepodobne nadbytočných. Rozhodnutie študovať na VŠ negarantuje úspech na trhu práce pre všetkých stredoškolákov a nemusí byť preto dobrým rozhodnutím vždy – aspoň čo sa týka zamestnania. .

Po druhé, poradcovia by mali pomôcť mladým aj ich rodičom poznať širokú škálu iných možností, ktoré sú v dnešnej dobe pre žiakov dostupné. Základná otázka, ktorú by si mali položiť absolventi základných a stredných škôl by sa mala znieť takto: *„Mal by som ísť na VŠ alebo sa rozhliadnuť po inom druhu prípravy, ktorý ma pripraví na vstup do sveta práce?“*

Po tretie, poradcovia by mali pomôcť každému študentovi rozhodnúť sa, ktorý druh vzdelania je pre neho alebo pre ňu dnes najlepší. Jedinec, ktorý sa zapíše na VŠ a potom štúdium zanechá, prípadne ho nezvládne a stane sa nezamestnaným bez kvalifikácie, je na tom horšie než taký, ktorý sa vyučí v nejakom žiadanom odbore a potom si v tomto odbore nájde uplatnenie.

Zhrnutie pre budúcnosť

Aj v dnešnej spoločnosti založenej na vedomostiach – v dobe znalostnej ekonomiky -bude narastať potreba kvalitného vzdelávania pripravujúceho absolventov na praktické povolania. Ak uchádzači o zamestnanie chcú obstať na národnom aj medzinárodnom pracovnom trhu a vyhnúť sa nezamestnanosti, končiaci absolventi škôl by si mali voliť učebné a študijné odbory ktoré trh žiada, nielen snažiť sa získať čo najvyššie vzdelanie, ako to bolo najmä pred 10 rokmi v čase najväčšieho rozmachu vysokoškolského štúdia, keď nezáležalo na odbore, hlavne aby mal človek VŠ.. Najčastejšie sú aj dnes žiaci povzbudzovaní k tomu, aby boli úspešní v škole a aby získali čo najvyššie vzdelanie. Rodičia, ktorí chcú pre svoje deti to najlepšie, trvajú na získaní prinajmenšom maturitného vysvedčenia. Väčšina rodičov však dnes očakáva od svojich detí ešte viac - že vyštudujú vysokú školu, najlepšie v ekonomických, manažérskych, právnických príp. v lekárskejších odboroch, čo sa považuje za „ideálnu kariéru“.

Tieto snahy majú za následok infláciu maturitných vysvedčení a vysokoškolských diplomov a úpadok učňovských škôl, ktoré nedokážu často ani naplniť svoje triedy. Pokles pôrodnosti zasiahne najviac práve učňovské obory, ktoré budú naplňované asi tak z polovice. A po niekoľkých rokoch bude na trhu práce nedostatok absolventov SOU, ale aj SOŠ, pretože aj tieto školy nemajú naplnené stavy.

Štúdium na vysokej škole nie je jedinou cestou pre tých, ktorí majú možno aj iné záujmy. Spoločnosť potrebuje aj mechanikov, klampiarov. Rozhodne remesla majú aj dnes budúcnosť. Už dnes je veľký problém zohnať remeselníka, najmä kvalitného. Poradca môže pokojne radiť rodičom aby dali žiaka na učenie pretože pokiaľ bude šikovný, tak si zarobí oveľa viac, než vysokoškolák v mnohých odboroch.

V spoločnosti založenej na vedomostiach rastie síce počet pracovných miest vyžadujúcich vysokoškolskú kvalifikáciu, ale nevyhnutne zostávajú aj pracovné pozície vyžadujúce nižšiu kvalifikáciu. Väčšina zamestnávateľov dnes nehľadá len uchádzačov s vysokoškolským vzdelaním.

Kariéroví poradcovia by preto mali orientovať klientov poradentva podľa aktuálnych, ale aj perspektívnych potrieb trhu práce – nielen viesť ich k získaniu čo najvyššieho vzdelania. Možno tak sa podarí vrátiť nádej výučbe remesiel, ktorým na Slovensku aj v Česku takmer „zvoní hrana“.

Záver

Dnes v ére globalizácie trhu práce je veľmi dôležité aby aj kariéroví poradcovia mysleli globálne – poznali možnosti pracovného uplatnenia nielen vo regióne a krajine kde žijú ale aj v iných krajinách (od 1. mája sa otvára pre Slovákov trh práce v Rakúsku a v Nemecku). Mali by byť pripravení na prácu s rozmanitými typmi klientov a pre poskytovanie svojich služieb v multikultúrnom prostredí. Celosvetová komunita kariérových poradcov rastie a tento druh profesionálnej činnosti dne opäť zažíva rozmach. Hoci má vyše sto rokov, je kariérové poradenstvo stále vitálne. A určite také bude aj v ďalšom desaťročí.

Bibliografické odkazy:

1. <http://www.agentka.cz/cz/prace/praha>. excerptované 29. okt. 2010
2. Education pays: More education leads to higher earnings, lower unemployment. *Occupational Outlook Quarterly* • Summer 2010.
3. http://www.upsvar.sk/volne-pracovne-miesta.html?page_id=12925. excerptované 29. okt. 2010

4. <http://www.profesia.sk/>. excerpted 29. okt. 2010
5. [http://www.profesia.cz.](http://www.profesia.cz/) excerpted 29. okt. 2010
6. <http://www.mpsv.cz/cs/70>. excerpted 29. okt. 2010

Doc. PhDr. Štefan Vendel, CSc.

Prešovská univerzita v Prešove, ul. 17. novembra č. 1, 080 01 Prešov

Tel.: 0908 263 169

Email: vendel@unipo.sk

A posledná vec – myslím si, že nevyužili sme potenciál **Stratégie celoživotného vzdelávania a celoživotného poradenstva**. Číslo 1428 neoznačuje rok založenia Univerzity Mateja Korvína – toľko dní však uplynulo od schválenia Stratégie, kladiem si otázku, čo sme za tie štyri roky urobili.

Národné fórum pre celoživotné poradenstvo bolo ustanovené 28. októbra 2008 a odvtedy uplynulo 876 dní – na web stránke Academie Istropolitana sú tri dokumenty, posledný z januára 2009. Tretina z toho osadenstva, ktoré bolo nominované za členov Národného fóra, sú dnes už mimo funkcií, na základe ktorých sa do NF dostali, fórum je vlastne nefunkčné a opäť je to niečo, čo sme trochu zameškali.

Kariérové poradenstvo ako jedna z hlavných činností výchovných poradcov v školách

Mgr. Alžbeta Dianovská

Resume: Príspevok je zameraný na problematiku kariérového poradenstva na základných a stredných školách, nedostatočného časového fondu na túto hlavnú činnosť výchovného poradcu a možnosť riešenia tejto situácie výučbou nového predmetu Voľba povolania na základných školách vo 8. a 9. ročníku.

Kľúčové slová: kariérová výchova, kariérové poradenstvo, výchovné poradenstvo, výchovný poradca.

Keywords: career education, career counseling, educational counseling, educational consultant.

ÚVOD

Postavenie výchovného poradcu v súčasnej škole je na jednej strane dané platnou legislatívou a odborníkmi považované za jednoznačné a ich práca je potrebná, na druhej strane sa však z praxe dozvedáme vo väčšine prípadov o skutočnosti, že práca výchovného poradcu sa redukuje na administratívu okolo prihlášok na štúdium, resp. na informácie o existencii a obsahu štúdia tej ktorej školy. Sama o sebe ja táto činnosť dosť náročná, hlavne vzhľadom na zmeny v jednotlivých školách, ktoré sa uskutočnili v posledných rokoch a neustále sa dejú. Výchovný poradca, ktorý má na svoju činnosť týždenne dve hodiny popri svojom úväzku ako učiteľ, ťažko môže zvládať ešte ďalšie činnosti, ktoré má v náplni práce.

Hlavné činnosti výchovného poradcu na školách

Výchovný poradca vykonáva činnosť v škole na základe každoročne vytvoreného plánu práce a harmonogramu práce v súčinnosti s hlavnými úlohami školy.

V pláne práce môžeme vymedziť tieto základné činnosti:

- a) poradenská činnosť - poradenstvo v otázkach výchovy a vzdelávania, profesijnej orientácie a kariérového poradenstva, v oblasti prevencie delikventného a problémového vývinu deti a mládeže,
- b) konzultačná činnosť - zameraná na poskytovanie konzultácií žiakom a ich zákonným zástupcom pri riešení výchovných a vzdelávacích problémov a poskytovanie informácií o formách štúdia na stredných a vysokých školách a možnostiach voľby povolania,

- c) koordinačná činnosť – zameraná na prepojenie školy so zariadeniami výchovného poradenstva a prevencie a inými odbornými zariadeniami zaoberajúcimi sa starostlivosťou o deti a mládež a poskytovanie metodickéj pomoci pedagogickým a odborným zamestnancom,
- d) vedenie dokumentácie (evidencia problémových a nadaných žiakov, denník výchovného poradcu, poradenský záznam o žiakovi, záznamový list o problémoch žiaka, priebežný záznam o hromadných aktivitách, prehľady o individuálnom a hromadnom poradenstve v spolupráci s triednymi učiteľmi),
- e) poskytovanie metodickej a informačnej pomoci pedagogickým a odborným zamestnancom školy,
- f) pravidelné monitorovanie žiakov so zdravotným obmedzením,
- g) pravidelné monitorovanie talentovaných a nadaných žiakov,
- h) poskytovanie aktualít z oblasti výchovného poradenstva na nástenke VP a web stránke školy.

V našom školstve by mala byť kariérová výchova (career education) súčasťou kariérového poradenstva, zameriavať sa viac na výchovu k profesionálnemu rozhodovaniu, než na samotnú smerovú voľbu povolania. Tým sa rozšíria výchovno-vzdelávacie a výchovno-poradenské programy školy a obohatia sa o aspekty potrebné pre neskorší život a plnenie úloh v spoločnosti dospelých. V kariérovej výchove a poradenstve v školách a školských zariadeniach by šlo o prípravu žiakov pre meniaci sa trh práce nielen ich odbornou prípravou, ale aj rozvíjaním ich aktivity, flexibility, mobility, nácvikom sociálnej komunikácie, zvýšením ich informovanosti o svete práce. Osobitná pozornosť je nutné venovať žiakom so zdravotným znevýhodnením, ktorí sú viac ohrození na trhu práce.

Nový predmet Voľba povolania na ZŠ

Asociácia výchovných poradcov navrhuje zaradiť do Štátneho vzdelávacieho programu ISCED 2 do 8. a 9. ročníka povinný **predmet Voľba povolania**, ktorý si kladie za cieľ podieľať sa na utváraní, rozvíjaní schopností žiakov plánovať si životné kroky, stanovovať si alternatívne životné ciele, efektívne dosahovať zvolené ciele a vyrovnávať sa s osobným neúspechom.

Vzdelávacie ciele predmetu Voľba povolania na ZŠ

- Žiaci sa naučia poznávať a realisticky hodnotiť svoje silné a slabé stránky, prednosti a osobné predpoklady, poznajú možnosti a obmedzenia vo vzťahu k vybraným povolaniam, stratégie vedúce k osobnému i profesionálnemu rastu.
- Žiaci sa aktívne zoznámia s charakteristikou frekventovaných povolaní, s učebnými plánmi, profilujúcimi predmetmi a požiadavkami zvolených škôl na určité vedomosti a schopnosti uchádzačov.

- Žiaci pochopia súvislosti medzi požiadavkami na výkon vybraného povolania, svojimi reálnymi osobnými predpokladmi a schopnosťami a konkrétnymi možnosťami výberu vhodného povolania.
- Žiaci sa naučia samostatne vyhľadávať, hodnotiť a využívať informácie dôležité pre rozhodovanie, orientovať sa v rôznych informačných zdrojoch a zvažovať ich dôležitosť.
- Žiaci si uvedomia nutnosť na sebe pracovať bez ohľadu na už dosiahnuté vzdelanie.

Návrh časového rozloženia tematických celkov predmetu do jednotlivých ročníkov je spolu 66 hodín. Teda predmet by sa vyučoval raz týždeň jednu vyučovaciu hodinu prípadne 2 hodiny raz za dva týždne. Výučba by začala vo ôsmom ročníku a pokračovala v deviatom ročníku ZŠ. Navrhujeme, aby patril medzi povinné predmety Štátneho vzdelávacieho programu vo 8. a 9. ročníku.

TÉMATICKÉ OKRUHY PREDMETU	ROČNÍKY	
	Ôsmy	Deviaty
Sebapoznanie	6	2
Rozhodovanie	4	2
Akčné plánovanie	4	2
Adaptácia na životné zmeny	4	2
Možnosti absolventa ZŠ	3	4
Informačná základňa pre voľbu povolania	4	4
Orientácia v dôležitých profesijných informáciách	4	4
Rovnosť príležitostí na trhu práce	2	6
Svet práce a dospelosti	2	7
Celkom	33	33

Obsahové zameranie tematických okruhov predmetu Voľba povolania

Obsah predmetu je zostavený z deviatich vzájomne kompatibilných tematických okruhov, ktoré na seba logicky nadväzujú a vzájomne sa dopĺňajú. Pri výbere obsahových prvkov je potrebné rešpektovať psychologické

zvláštnosti žiakov a výuku plánovať a organizovať v súlade s ich rozvojovými a poznávacími možnosťami.

1.Sebapoznanie – Žiaci sa tu naučia realistickejšie hodnotiť svoje osobné zvláštnosti, predpoklady, možnosti i obmedzenia a pochopia, ktoré faktory proces sebapoznania ovplyvňuje. Uvedomia si nutnosť sebapoznania pre správnu voľbu povolania.

2.Rozhodovanie – Žiaci si uvedomia svoju rolu v procese rozhodovania, zamyslia sa nad faktormi, ktoré môžu ich rozhodovanie ovplyvňovať a nad tým, aké prekážky im v rozhodovaní môžu brániť, naučia sa rozumne voliť z daných možností.

3.Akčné plánovanie – Žiaci si postupne navyknú po etapách plánovať dôležité životné kroky a prehodnocovať dosiahnuté životné ciele, naučia sa stanovovať si realistické ciele a hľadať účinné stratégie k dosahovaniu cieľov a odstraňovaniu prekážok.

4.Adaptácia na životné zmeny – Žiaci si uvedomia nevyhnutnosť životných zmien v živote, zamyslia sa nad zmenami, s ktorými sa budú musieť po odchode zo základnej školy vyrovnávať a poznajú spôsoby ako sa môžu na zmeny pripraviť ako ich môžu zvládnuť.

5.Možnosti absolventa základnej školy – Žiaci získajú prehľad o ponukách vzdelávania, profesnej prípravy a zamestnania, poznajú miestne možnosti a príležitosti, ktoré sa v danej chvíli ponúkajú a naučia sa zamýšľať nad rôznymi cestami k dosiahnutiu cieľa.

6.Informačná základňa pre voľbu povolania – Žiaci pochopia nutnosť spojovať rozhodovanie s vyhľadávaním potrebných informácií a zo znalostí vhodných príležitostí a svojich osobných predpokladov. Naučia sa vyhľadávať, triediť a správne využívať potrebné informácie.

7.Orientácia v dôležitých profesných informáciách – Žiaci sa naučia využívať dôležité informácie o rôznych povolaniach a profesiách pri svojej profesnej voľbe, zvažovať klady a zápory jednotlivých povolaní a realisticky hodnotiť svoje šance vo vybranom povolaní na trhu práce.

8.Rovnosť príležitostí na trhu práce – Žiaci si poopravia svoj náhľad na niektoré pracovné činnosti a profesie, naučia sa rozpoznávať prekážky, ktoré im môžu brániť v dosahovaní osobných a profesných cieľov a nachádzať vhodné spôsoby ako čeliť profesnej diskriminácii.

9. Svet práce a dospelosti – Žiaci sa zoznámia s postupmi pri prijímaní uchádzačov o štúdium na stredné školy a pri prijímaní do zamestnania

a uvedomia si, čo od nich potencionálni zamestnávateľia môžu očakávať a ako tieto očakávania naplniť.

Tézy školského poradenstva vo vyspelých krajinách

Pre súčasné školské poradenstvo vo vyspelých krajinách sú príznačné tendencie, ktoré možno, pri využití štandardných zahraničných informácií, vyjadriť nasledujúcimi tézami (porov.: Super, 1976; Schmidt, 1984; ASCA úloha statement ... 1985; Ihrlich, 1989 ad.):

- Poradenstvo je jedinečnou aktivitou, ktorá má svoje významné miesto v procese edukácie hneď vedľa samotného vzdelávacieho, vyučovacieho pôsobenia; deje sa tak na základe toho, že moderné poradenstvo opúšťa pôvodné, tzv. "orientujúce úlohy" a zohráva úlohu "formatívnu", "výchovnú", "psychosociálne formatívnu";
- Väzba školského poradenstva na celkový vyučovací proces v školách sa prehĺbuje; školskí poradcovia zvládajú hlbšie všeobecné princípy vzdelávania a výchovy a mechanizmy ich poradenskej optimalizácie;
- Utvára sa rovnováha medzi preventívnou a opravnou rolou školského poradenstva; s tým súvisí zvýšená pozornosť preventívne pôsobiacim, zvlášť skupinovým metódam a formám poradenskej práce; podľa názoru americkej spoločnosti školských poradcov, odklon od tzv. klasických, t. j. hlavne individuálne prevádzkovaných zásahov v prospech jedincov a zvýšené používanie skupinových metód, bude onedlho veľmi evidentné;
- Zvýrazňuje sa úloha výpočtovej techniky, a to ako v práci poradcov, tak i v činnosti poradenských klientov;
- Sprostredkovávanie vysoko kvalitných, aktuálnych, komplexných poradenských informácií a tiež objektívna poradenská diagnostika - to všetko sa javí ako stále, štandardné a na profesionálnej úrovni realizované služby zo strany školského poradenstva;
- Zásadne sa mení rola dieťaťa, mladistvého, školáka v procese poradenstva: z pôvodného konzumenta poradenských služieb (zvlášť v smere prijímania informácií a diagnostiky) sa stáva subjektom, a teda rozhodujúcim činiteľom poradenského procesu;
- Moderným obsahovým prvkom v procese edukatívneho i profesionálneho školského poradenstva sú cielené, špecializované výcviky, zamerané na utváranie rôznorodých zručností pre sociálnu komunikáciu, rozhodovania, vytváranie životných plánov a kariér a pre ich realizáciu;
- V náplni práce školských poradenských pracovníkov významne stúpa ich účinkovanie v oblasti školského managementu;

- V príprave poradenských pracovníkov má čoraz väčší zmysel všeobecná vzdelanosť a všeobecná odborná spôsobilosť, na ktorých sa stavia špeciálna poradenská odbornosť. Hlboké a rozsiahle vedomosti zo sféry filozofickej, ekonomickej, sociálnej a všeobecne vedecko metodické sa považujú doslova za kľúčové, tak v príprave, ako i v samotnej poradenskej praxi.

Záver

Pozícia výchovného poradcu je už roky nedoceňovaná a často diskutovaná. Ak dokážeme zvýšiť jeho odborný a spoločenský status a zároveň kariérovej výchove a školského poradenstvu vytvoríme podmienky na slovenských základných a stredných školách, stane sa výchovný poradca efektívnym činiteľom výchovného procesu školy.

Na záver mi dovoľte zablahoželať doc. Dr. Jozefovi Koščovi, CSc. k Veľkej medaily sv. Gorazda, ktorá mu bola udelená v roku 2010 Ministerstvom školstva SR na návrh Asociácie výchovných poradcov. Najväčší význam jeho diela je v oblasti teoretickej vedy, akceptovaný v disciplíne „biodromálna psychológia“ (zameraná na osobu / osobnosť, na jej existenciálnu sebarealizáciu pri plnení životných vývinových úloh a potrieb). Zároveň sme oslovili docenta Košču s prosbou o možnosť udeľovať CENU DOCENTA JOZEFA KOŠČA a on požiadavku s vďakou prijal. Toto ocenenie získali na Konferencii AVP v roku 2010 *PhDr. Marta Hargašová, CSc. a PhDr. Darina Lepeňová*. Touto cestou im chceme za všetkých výchovných poradcov aspoň symbolicky poďakovať za cenný odborný prínos do našej každodennej práce v školskom kariérom poradenstve a výchove.

Autor :

Meno a priezvisko: Mgr. Alžbeta Dianovská

Pracovisko: Asociácia výchovných poradcov, Bieloruská 1, Bratislava

E-mail: dianovska.alzbeta@gmail.com

Tel.: 0908 734 536

Problémy študijného poradenstva pre intelektovo nadaných žiakov základnej školy

Doc., PhDr. Vladimír Dočkal, CSc.

Intelektovo nadané deti boli v SR zaradené medzi žiakov so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami v roku 2005 novelou školského zákona, ktorú obsahoval zákon č. 5/2005 Z. z. Súčasný školský zákon (č. 245/2008 Z. z.) uvádza ako žiakov so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami aj žiakov nadaných v oblasti umenia a športu (§ 2 pís. q), pričom celú skupinu nazýva deťmi alebo žiakmi „s nadaním“. Toto označenie pokladám za veľmi nešťastné. Nemá oporu v odbornej literatúre (pozri napr. obsiahlu medzinárodnú príručku editovanú K. A. Hellerom et al., 2000) a nepozná ho ani legislatíva iných štátov. Napríklad v ČR sa používa označenie „nadané deti, žiaci a študenti“ (zákon č. 317/2008 Sb.), v USA termín „nadaní a talentovaní“ (Gifted and Talented – Marland, 1972). Najproblematickejšie je, že vytvorením kategórie „žiakov s nadaním“ akoby sme tých ostatných automaticky označili za žiakov „bez nadania“, čo je prinajmenšom eticky sporné. Je to však sporné aj odborne, nakoľko úroveň nadania tvorí kontinuum a navyše sa v priebehu vývinu môže meniť (pozri napr. Dočkal, 2005).

Nadaní žiaci v slovenskom školskom systéme

Rovnako ako žiaci „so zdravotným znevýhodnením“ aj žiaci „s nadaním“ majú v rámci výchovno-vzdelávacieho procesu nárok na špeciálny prístup: Možno pre nich vytvárať školy a triedy (v prípade nadaných žiakov sa však nevolajú špeciálne, ten názov sa zo zákona používa iba pre školy pre zdravotne znevýhodnených (§ 94, ods.1 pís. a zákona č. 245/2008 Z. z.). Možno ich tiež integrovať v bežnej škole s individuálnym výchovno-vzdelávacím programom (§ 103, ods. 7-9 školského zákona). Rovnako ako ostatní žiaci so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami prinášajú školám, ktoré navštevujú, zvýšený finančný normatív.

Čo však so žiakmi, ktorí sú nadaní (prinajmenšom nadanejší než ich spolužiaci), ale nie až natoľko, aby sa zmestili do skupiny tých najlepších, ktorých majú na mysli školské predpisy, keď hovoria o „žiakoch s nadaním“? Čo s deťmi, na ktoré si nemožno nárokovať zvýšený normatív, ich optimálna edukácia by však vyžadovala čiastočne iný prístup aj iný obsah, než je ten zameraný na priemerných žiakov? (To isté platí aj o žiakoch so zdravotným znevýhodnením, najmä s postihnutím. Čo s deťmi, ktoré nie sú postihnuté natoľko, aby potrebovali individuálny vzdelávací program, ale predsa len majú

hendikep, ktorý by, aj bez zvýšeného normatívu, mala škola zohľadniť? Predpisy to neriešia a školy, ak nemajú papier s niektorou zákonom požadovanou diagnózou, odmietajú, v lepšom prípade nevedia s takýmito žiakmi pracovať.)

Vzniku zákona č. 245/2008 Z. z. predchádzalo vypracovanie a schválenie Koncepcie rozvoja nadaných detí a mládeže v SR (pozri na www.minedu.sk/index.php?lang=sk&rootId=1467), ktorá mala byť východiskom zákonných ustanovení v tejto oblasti. Koncepcia hovorí o štyroch druhoch nadania: intelektovom, umeleckom, športovom a praktickom. To praktické sa do zákona nedostalo, zato intelektové bolo rozčlenené na všeobecné a špecifické. (K tomu sa ešte vrátim.) Športové a umelecké nadanie sú z hľadiska špeciálnych edukačných potrieb v zákone iba „pro forma“ – § 103 ods. 1 síce hovorí, že vzdelávanie žiakov s nadaním sa uskutočňuje aj v školách zameraných na rozvoj umeleckého a športového nadania žiakov, avšak podmienka, že špeciálne výchovno-vzdelávacie potreby musí diagnostikovať zariadenie výchovného poradenstva a prevencie (§ 2 pís. j) prakticky vylučuje, aby športovo a umelecky nadané deti mohli byť označené za „žakov s nadaním“ v zmysle zákona. Športové a umelecké školy sa teda v skutočnosti za školy pre žakov so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami nepovažujú.

Čo sa týka výšky nadania, koncepcia počítala s tromi úrovňami rozvíjania talentov: záujmovou (dostupnou všetkým deťom), výkonnostnou (pre vybraných, sem mali patriť napríklad triedy s rozšíreným vyučovaním niektorých predmetov) a vrcholovou. Až na tejto úrovni sa uvažovalo o možnosti priznať dieťaťu štatút žaka so špeciálnymi edukačnými potrebami. Zákon však členenie nadaných podľa výkonnostnej úrovne nezohľadnil a pozná iba tých „s nadaním“ (teda so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami) a bez neho (teda bez špeciálnych potrieb).

Zákon okrem toho pomiešal vrcholovú a výkonnostnú úroveň práce s intelektovými talentami, keď v § 104 ods. 6 ustanovil, že „školy alebo triedy pre deti alebo žakov so špecifickým intelektovým nadaním sú školy alebo triedy s rozšíreným vyučovaním prírodovedných alebo spoločenskovedných predmetov“. Triedy s rozšíreným vyučovaním však nevznikli pre žakov vybraných na základe vyšetrenia intelektu v školskom poradenskom zariadení. Mali by podchytiť omnoho viac žakov, než len tých, ktorých môže za „žakov s nadaním“ označiť psychológ. Výber do týchto tried nie je limitovaný úrovňou nadania, ale počtom žakov, ktorých možno prijať. Ak riaditeľ školy vytvoril „matematickú triedu“, vyberal do nej dajme tomu 25 najlepších matematikov spomedzi uchádzačov. Iste, že išlo o deti nadanejšie v porovnaní s vrstovníkmi, väčšina z týchto detí by však kritériá „žaka s intelektovým nadaním“ nespĺnila. Máme teraz všetky tieto deti z výberových tried vyradiť (a ohroziť tak existenciu takýchto tried)? Ved' nejde o triedy, ale o deti, pre ktoré môže byť to rozšírené vyučovanie vhodné, hoci nepatria medzi absolútnu špičku. Mimochodom, ak nebudeme pracovať s väčšou základňou hoc aj malých talentov, nikdy kvalitnú

talentovú špičku nevychováme. Máme teda znížiť kritériá na intelektové nadanie natoľko, aby sme všetkých žiakov tried s rozšíreným vyučovaním prírodovedným a spoločenskovedných predmetov mohli označiť za „žiacov s intelektovým nadaním“ a vyšli tak v ústrety potrebe venovať osobitnú pozornosť väčšiemu percentu detí?

Obávam sa, že zvyšovanie počtu žiakov so špeciálnymi edukačnými potrebami, keďže sa na takto označené deti viažu finančné prostriedky, by bolo ekonomicky neúnosné. Okrem toho – zmysel výberových tried a tried alebo individuálnych programov pre žiakov so špeciálnymi potrebami je iný. Do výberovej triedy môžeme každý rok vybrať napríklad 25 aktuálne najlepších detí, bez ohľadu na to, či posledné z nich bude mať IQ 130 alebo 108. Za dieťa so špeciálnymi potrebami však označujeme jednotlivca podľa relatívne pevného kritéria. Ak by to bolo napríklad $IQ=130$, môžeme do programu zaradiť iba toľko žiakov, koľkých s takou úrovňou IQ nájdeme, čo môže byť každý rok iný počet. Teda: pri prijímaní do tzv. výberovej triedy nás limitujú možnosti tej triedy, pri identifikácii nadaných žiakov so špeciálnymi potrebami sme limitovaní úrovňou ich nadania.

Situáciu, ktorú školský zákon zneprehľadnil, musia riešiť Pedagogicko-organizačné pokyny MŠ SR (2010) tak, aby zákon nebol porušený a triedy s rozšíreným vyučovaním mohli fungovať podobne ako doteraz aj s väčším počtom žiakov: „Športová škola, škola s umeleckým zameraním, alebo škola s rozšíreným vyučovaním niektorých predmetov sa pokladá za školu pre žiakov s nadaním iba v prípade, ak všetci jej žiaci boli diagnostikovaní zariadením výchovného poradenstva a prevencie. Uvedené školy však môžu na základe školských vzdelávacích programov rozvíjať príslušné druhy nadania žiakov aj v prípade, že nejde o žiakov so ŠVVP“ (s. 30, bod 20). Hurá, výberové triedy netreba rušiť, môžu pracovať na ktorejkoľvek škole, výberové kritériá stanovuje jej riaditeľ. Môže sa pritom, a bolo by dobré, keby to robil, oprieť aj o výsledky psychologických vyšetrení, nemusí však tieto triedy koncipovať ako triedy pre žiakov so špeciálnymi potrebami.

Nemožno samozrejme vylúčiť, že medzi tými dajme tomu dvadsiatimi piatimi žiakmi triedy s rozšíreným vyučovaním matematiky nebude niekoľko naozaj špičkových detí, ktoré si označenie „žiak so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami“ zaslúžia a psychológ CPPPaP ich takto diagnostikuje. Pre ne platí nasledujúce ustanovenie pedagogicko-organizačných pokynov (tamže, bod 21): „Žiak športovej školy, školy s umeleckým zameraním alebo školy s rozšíreným vyučovaním predmetov, pre vzdelávanie ktorého nepostačuje uplatňovanie školského vzdelávacieho programu príslušnej školy, na základe jeho ďalších výchovno-vzdelávacích potrieb diagnostikovaných zariadením výchovného poradenstva a prevencie je v tejto škole vzdelávaný podľa individuálneho vzdelávacieho programu.“

Odbočím na chvíľu od intelektovo nadaných detí: Žiaci nadaní v oblasti umenia alebo športu, ktorí navštevujú školy a triedy zamerané na rozvoj týchto druhov talentov, nie sú, ako som už konštatoval, bežne pokladaní za žiakov so špeciálnymi potrebami, pretože ich umelecké či športové nadanie nebolo (ani nemohlo byť) diagnostikované v centre pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie. Ak ale ide o naozaj výnimočné talenty, môže CPPPaP na základe komplexného posúdenia ich nadania, berúc do úvahy stanovisko umeleckého pedagóga či športového trénera, potvrdenie o ich špeciálnych edukačných potrebách vystaviť a umožniť im aj na športovej či umeleckej škole postup podľa individuálneho vzdelávacieho programu. Na všetkých druhoch škôl majú žiaci s ľubovoľným druhom nadania nárok na individuálny program, ak sa im okrem nadania diagnostikujú špeciálne potreby vyplývajúce zo zdravotného či sociálneho znevýhodnenia.

Ale vráťme sa k tým intelektovo nadaným. Záujem zriaďovať školy pre žiakov so špecifickým intelektovým nadaním sa odrazil v ďalšom ustanovení pedagogicko-organizačných pokynov (tamže, bod 22): „Pre žiakov so špecifickým intelektovým nadaním, ktorých ŠVVP boli diagnostikované centrom pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie, možno od školského roku 2009/2010 zriaďovať školy s rozšíreným vyučovaním prírodovedných a spoločenskovedných predmetov. Žiaci týchto škôl sa vzdelávajú podľa vzdelávacích programov zameraných na rozvíjanie príslušného nadania.“ Nepodarilo sa mi zistiť, či takéto školy niekde naozaj vznikli, ale ak by sa v niektorom regióne podarilo diagnostikovať dostatočný počet špecificky (napr. matematicky) intelektovo nadaných žiakov, možno si predstaviť prinajmenšom existenciu takto zameraných tried na bežných školách.

Vývin nadania má svoje zákonitosti; jednou z nich je smerovanie od všeobecného ku špeciálnemu (Dočkal, 2005). Hľadanie špeciálnych talentov vo veku, keď ešte prirodzená diferenciacia schopností neprebehla, je scestné. Predčasná špecializácia výchovno-vzdelávacích prístupov by mohla rozvoj intelektového nadania nie podporiť, ale naopak prekaziť. Preto pedagogicko-organizačné pokyny stanovujú (tamže, bod 23): „Školy pre žiakov so špecifickým intelektovým nadaním poskytujú nižšie sekundárne a vyššie sekundárne vzdelávanie. Tieto školy nie sú určené pre žiakov predprimárneho (materská škola) a primárneho (1. stupeň ZŠ) vzdelávania, u ktorých sa špecifické intelektové nadanie ešte nediagnostikuje.“

Keďže ustanovenia školského zákona a následne aj Vyhlášky MŠ SR č. 307/2008 Z. z. o výchove a vzdelávaní intelektovo nadaných žiakov sú do značnej miery zmätočné, uviedol som tu texty, ktoré sa mi podarilo presadiť do Pedagogicko-organizačných pokynov MŠ SR na šk. r. 2010/2011 a ktorými sa možno pri interpretácii zákona riadiť. Neviem samozrejme, či a v akej podobe budú zaradené do pedagogicko-organizačných pokynov na nasledujúci a ďalšie školské roky. V každom prípade však postup v ich zmysle umožňuje poskytnúť

intelektovo nadaným (viac i menej nadaným) žiakom odborne adekvátnu starostlivosť a neporušiť pritom zákonný rámec.

Identifikácia intelektovo nadaných detí a žiakov

Identifikovať deti, ktorých úroveň nadania je taká, aby ich bolo možné označiť za deti, resp. žiakov so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami, je úlohou centier pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie (§ 2 ods. 1-2 vyhlášky č. 307/2008 Z. z.). Odsek 3 tohto paragrafu navyše požaduje, aby CPPPaP v správe z diagnostického vyšetrenia uviedlo, či bolo diagnostikované všeobecné alebo špecifické intelektové nadanie. Táto požiadavka robí poradenským psychológom často problémy. Na identifikáciu všeobecne intelektovo nadaných detí máme k dispozícii záväznú Metodické pokyny č. CD-2005-19376/26377-1:091 (2008); ako ale postupovať pri diagnostike špecifického intelektového nadania?

Nedá mi nevrátiť sa k tomu, ako sa rozlíšenie všeobecného a špecifického intelektového nadania do zákona a vyhlášky vlastne dostalo. Existoval konsenzus na tom, že treba zachovať doterajšie formy práce s talentami, teda aj vzdelávanie žiakov v doterajších školách (aj triedach a individuálnych programoch) pre intelektovo nadané deti aj vzdelávanie žiakov v doterajších školách a triedach s rozšíreným vyučovaním niektorých predmetov. Úradníčku, ktorá vtedy mala príslušnú agendu na ministerstve na starosti, napadlo pomenovať prvý typ škôl školami zameranými na rozvoj všeobecného intelektového nadania a druhý typ školami zameranými na rozvoj špeciálneho intelektového nadania (§ 103 ods. 1 pís. a zákona č. 245/2008 Z. z.), čo by samo osebe ešte nebola chyba. Keďže však z neporozumenia podstate problému došlo pri príprave zákona k ignorovaniu kontinuálneho charakteru nadania a k zmiešaniu pôvodne zamýšľanej výkonnostnej a vrcholovej úrovne rozvíjania talentov, začali sa žiaci oboch typov vzdelávania nazývať „žiakmi s nadaním“, a tí sú podľa § 2 pís. m školského zákona žiakmi so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami. Je len logické, že vznikla požiadavka v diagnostike oba druhy nadania rozlíšiť. Vzhľadom na tempo, v ktorom sa školské predpisy v roku 2008 prijímali, nebolo možné všetky „nepodarky“ pred schválením vychytať. Fungovanie tried a škôl s rozšíreným vyučovaním sa muselo, ako som už uviedol, ex post riešiť v pedagogicko-organizačných pokynoch (2010). Keďže však kategória špecificky intelektovo nadaných medzi žiakmi so špeciálnymi edukačnými potrebami ostala, treba sa pokúsiť nájsť spôsob, ako takéto deti identifikovať. Na základe požiadavky Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu SR má VÚDPaP súčasné metodické pokyny na identifikáciu intelektovo nadaných detí novelizovať. Ich základné východiská ostávajú zachované, no zahrnieme do nich aj problematiku špecifického intelektového nadania a tiež identifikácie nadania detí predškolského veku, pretože zákon č.

245/2008 Z. z. pripúšťa aj zriaďovanie materských škôl a tried materských škôl pre „žiacov s nadaním“ (§ 104 ods. 1 a 2).

Ktoré deti pokladať za „žiacov s intelektovým nadaním“? Slovo nadanie sa odnepamäti používa v dvoch významoch: označujeme ním osobnostnú štruktúru zodpovednú za reguláciu činnosti každého človeka (Dočkal, 2005), alebo vlastnosť prisudzovanú iba tým najúspešnejším. Autori, ktorí sa venujú nadaným deťom, majú tendenciu definovať nadanie v tom druhom, elitárskom zmysle (napr. Laznibatová, 2001; Jurášková, 2003) a tak sa chápe aj v školskom zákone. „Žiak s nadaním“ je podľa § 2 pís. q) „žiak, ktorý má nadpriemerné schopnosti v intelektovej oblasti, v oblasti umenia alebo športu alebo v týchto oblastiach dosahuje v porovnaní s rovesníkmi mimoriadne výkony a prostredníctvom výchovy a vzdelávania sa jeho nadanie cielene rozvíja.“ Druhá časť vymedzenia je nezmyselná. Zákonomdarca chcel povedať, že nadanie tohto žiaka treba v škole cielene rozvíjať. Ak by fakt, že „prostredníctvom výchovy a vzdelávania sa jeho nadanie cielene rozvíja,“ bol súčasťou vymedzenia, nemohli by sme ako „žiaka s nadaním“ diagnostikovať toho, kto ešte nie je cielene rozvíjaný; taký by však nebol nik, lebo cielene rozvíjať (zaradiť do príslušného programu pre nadaných) môžeme iba žiaka, ktorý bol ako nadaný diagnostikovaný.

Podľa prvej (zmysluplnej) časti definície je „žiakom s nadaním“ ten, kto má nadpriemerné schopnosti alebo dosahuje mimoriadne výkony, v našom prípade v intelektovej oblasti. Pod nadpriemernými schopnosťami sa iste nebude myslieť IQ nad 101; slovo „mimoriadne“ implikuje výkony, ktoré podáva určite podstatne menej než 20 % populácie. Aj 10 % by bolo veľké číslo, ak máme hovoriť o deťoch so špeciálnymi edukačnými potrebami. Metodické pokyny na zaradovanie detí do špeciálnych výchovno-vzdelávacích programov pre intelektovo nadaných žiakov (2008) sú nastavené tak, aby sa medzi tieto deti dostalo 2-5 % populačného ročníka.

Podľa citovaných metodických pokynov identifikujeme žiakov (*deti*) so *všeobecným intelektovým nadaním*. Základným kritériom je odhadovaná úroveň reprodukčných intelektových schopností spadajúca do horných dvoch percent populácie (teda IQ nad 130). Zámerne hovorím o odhadovanej úrovni. IQ totiž nie je exaktná miera. Všimnime si, že testovaniu sa dnes už nehovorí „psychological measurement“ a psychodiagnostika sa obvykle označuje ako „psychological assessment“ (pozri napr. Aiken, Groth-Marnat, 2006).

Metodické pokyny vyžadujú použiť najmenej dva nezávislé testy, z ktorých aspoň jeden má umožniť vhlád do štruktúry intelektových schopností. Dôvodom je fakt, že inteligencia dieťaťa sa môže prejaviť rôznym spôsobom a použitie jediného testu by favorizovalo deti s tým spôsobom myslenia, na ktorý je tento test zameraný, zatiaľ čo iné nadané deti by mohli ostať nespoznané. Je na klinickej úvahe psychológa, ako k záveru o odhadovanej úrovni schopností dospeje. Pri použití tzv. hĺbkového modelu identifikácie

(Dirks a Quarfoth – podľa Mesárošovej, 1998) stačí, ak dieťa splní požadovaný limit v jednej z použitých skúšok (či subteste testovej batérie). Aplikácia tohto modelu je vhodná napríklad pri posudzovaní nadania dieťaťa s hendikepom, ktorý evidentne znižuje jeho výkon v niektorom type skúšok. Iný prístup by bolo možné nazvať „šírkovým“ (tamže) – ten by požadoval výborné výkony vo všetkých použitých skúškach. Najčastejšie sa pravda budeme orientovať podľa nejakej strednej hodnoty (napr. podľa celkového IQ zo štruktúrneho testu). Tu ale treba upozorniť, že takéto IQ má výpovednú hodnotu iba v prípade, ak medzi výsledkami v jednotlivých skúškach (subtestoch) nie sú veľké rozdiely. Pri posudzovaní dieťaťa s veľmi nevyrovnaným intelektovým profilom musíme kvalitatívne zhodnotiť, čo tento profil znamená. Vysoké IQ dosiahnuté vďaka rýchlosti a pamäti, ale so slabými výkonmi v skúškach usudzovania, by som za dostatočné nepovažoval. Naopak, aj celkové IQ pod 130, ak bolo znížené nedostatočnou „kognitívnou efektívnosťou“ (Ruef et al., 2003), ale výkon dieťaťa v subtestoch zameraných na usudzovanie bol excelentný, by som akceptoval ako dostatočné.

K odhadovaniu úrovne inteligencie podľa IQ-testov ešte niekoľko poznámok: Testy sú zostrojené pre väčšinovú populáciu, nemožno ich pokladať za „kultúrne relevantné“ (Sternberg, 2001) pre kultúrne minority. Nejde iba o Rómov; ani intelektovú úroveň príslušníkov našej maďarskej menšiny nemôžeme slovenskými testami odhadnúť dostatočne spoľahlivo. Verzie prispôbené tejto menšine, žiaľ, nemáme k dispozícii.

Aj za predpokladu, že test (jeho úlohy) je adekvátny, je nevyhnutné používať pre vyhodnocovanie aktuálne normy. Donedávna sa na Slovensku veselo testovalo pomocou PDW (Kubička et al., 1973). Ak sme výkony napríklad šesťročného dieťaťa porovnávali s normami tohto testu, porovnávali sme ich síce s priemerom iných šesťročných detí, ale z generácie jeho starých rodičov. To už nie je len iná generácia – vzhľadom na neuveriteľný technologický pokrok musíme už hovoriť o celkom inej kultúre. Použitie nových skúšok, ale bez slovenských noriem (takto v poslednom období vydáva slovenské verzie testov a. s. Psychodiagnostika) je tiež neprípustné. Testové výkony detí rôznych národností sa, aj vzhľadom na rozličné školské systémy, veľmi líšia (pozri napr. Dočkal, 2006). Použitie noriem vytvorených pre Američanov, Britov alebo Nemcov naše deti v niektorých oblastiach nadhodnotí, ale väčšinou (keďže ide o testy vyvinuté v zahraničí a vychádzajúce z tamojšej kultúry) získajú slovenské deti za ten istý výkon nižšie IQ než deti pôvodnej štandardizačnej vzorky.

S aktuálnymi slovenskými normami sú v súčasnosti k dispozícii iba WISC-III^{SK} (Wechsler, 2006), WJ-IE (Ruef et al., 2003) a pre deti predškolského veku SON-R (Tellegen et al., 2009). K interpretácii nimi získaných výsledkov len niekoľko upozornení: Vo všetkých performačných subtestoch WISC-III sa bonifikuje rýchlosť riešenia. Nízke neverbálne IQ tak

môže získať aj nadané dieťa s pomalým osobným tempom. Ak vidíme, že dieťa úlohu úspešne rieši, neukončíme testovanie po uplynutí času a okrem oficiálneho (v časovom limite získaného) skóre vyhodnotíme aj skóre, ktoré získalo bez uplatnenia časového limitu. Osobitne si treba všimnúť faktor Rýchlosť spracovania (v subtestoch Kódovanie a Hľadanie symbolov čas samozrejme nepredlžujeme). Test WJ-IE umožňuje osobitne vyhodnotiť tzv. kognitívnu efektívnosť. Do faktora Schopnosti myslenia však zahŕňa aj pamäť a sluchovú diskrimináciu. Sluchovo postihnutému dieťaťu tak nameriame nízku schopnosť myslenia, aj keď v skutočnosti myslí brilantne. No stretol som sa aj s opačným prípadom: vysoké IQ bolo zapríčinené výnimočne citlivým sluchom pri priemerných výkonoch v iných subtestoch. Pri používaní WJ-IE odporúčam výsledky subtestu Rozlišovanie zvukov do skóre myslenia nezapočítavať (prípadne subtest vôbec nepoužiť) a opatrný byť aj pri hodnotení usudzovacích schopností v prípade, že skóre je zvýšené alebo znížené v dôsledku extrémneho výkonu v pamäťovom subteste. Pri použití testu SON-R, aj keď ide o neverbálnu skúšku, neinterpretujeme jeho výsledky ako úroveň neverbálnej inteligencie (Tellegen et al., 2009). Na riešení sa podieľajú aj verbálne schopnosti, ibaže ich nevieme osobitne vyhodnotiť.

Pri odhade inteligenčnej úrovne detí do cca 8 rokov treba prikladať väčšiu váhu neverbálnym schopnostiam (Metodické pokyny..., 2008). Verbálna kompetencia dieťaťa tohto veku je síce dobrým indikátorom intelektového vývinu, kvalitu usudzovacích schopností však treba preveriť aj inými postupmi. Pri testovaní verbálnymi úlohami nevieme totiž dobre odlíšiť rozumovú schopnosť od toho, čo sa šikovné dieťa naučilo, najmä ak ide o dieťa z prostredia, ktoré pozitívne stimuluje rečový vývin. Verbálne schopnosti, najmä expresívna reč, môžu byť primerane rozvinuté dokonca aj v prípade mentálnej retardácie – konkrétne pri Wiliamsovom syndróme (Jariabková, 2000). Pri posudzovaní neverbálnych schopností však treba dať pozor na to, čo som spomínal vyššie. Výkony v neverbálnych skúškach môžu byť znížené napríklad aj v dôsledku porúch učenia, ktoré sa nevyhýbajú ani nadaným deťom (Portešová, 2009).

Medzi deti so všeobecným intelektovým nadaním môžeme podľa platných metodických pokynov (2008) zaradiť viac než 2 % najlepšie bodujúcich v IQ-teste. Aj deti, ktoré úroveň reprodukčných schopností zaraďuje medzi 10 % najlepších (IQ=120 a viac), môžeme pokladať za intelektovo nadané, ak spĺňajú niektorú z týchto dvoch podmienok: a) podľa odhadovanej tvorivej kapacity patrí dieťa k horným dvom percentám populačného ročníka; b) žiak podáva mimoriadne učebné výkony. Kritérium b možno uplatniť iba v školskom veku a vyžaduje spoluprácu psychológa s učiteľmi dieťaťa. Nemožno vylúčiť, že intelektové nadanie sa neprejaví v teste, ale práve vo vzdelávacom procese. Učiteľ by však ako nadaného nemal žiaka hodnotiť iba podľa známok na vysvedčení, ale aj podľa toho, akým spôsobom učebné výsledky dosahuje. Pokiaľ ide o tvorivosť, momentálne jediným štandardizovaným testom, ktorý

máme k dispozícii, je kresebný test Urbana a Jellena (2002). Možno ho použiť od predškolského veku do dospelosti, nie je však vhodný na vyšetovanie detí s výraznými poruchami jemnej motoriky.

Pri uvažovaní o zaškolení nadaného dieťaťa v 1. ročníku ZŠ musíme okrem jeho IQ zohľadniť aj jeho mentálny (testový) vek. Podľa doteraz preberaných kritérií môžeme diagnostikovať aj nadaných predškolákov. No dieťa, ktoré má štyri roky a IQ=130, možno síce označiť za nadané, nie je však nadané natoľko, aby zvládlo vzdelávací proces, ktorý je koncipovaný pre šesťročné deti s podobným IQ. Preto Metodické pokyny (2008) vyžadujú pre zaškolenie v programe pre žiakov so všeobecným intelektovým nadaním splnenie podmienky mentálneho veku 7 rokov a 10 mesiacov (čo približne zodpovedá mentálnemu veku šesťročného dieťaťa s IQ=130). Pri hodnotení nadania detí, ktorých chcú rodičia predčasne zaškoliť, odporúčam (aj keď to žiaden predpis nestanovuje) zamerať sa aj na posúdenie ich pripravenosti na školu („školskej zrelosti“). Osobitne upozorňujem na nadané deti s IQ okolo 130 mladšie než šesť rokov. Ak sú na školu pripravené, no ich mentálny vek nedosahuje požadovanú úroveň, môžeme im navrhnúť predčasné zaškolenie, ale iba v bežnej triede. Do programu pre nadaných ich, v prípade, že splnia kritériá, možno zaradiť vo vyššom ročníku.

Metodické pokyny (2008) vyžadujú posúdiť aj úroveň sociability, pozornosti, vytrvalosti a motivácie žiaka, ktorý má byť označený za žiaka so všeobecným intelektovým nadaním, tieto kritériá však majú iba pomocný charakter. V každom prípade musí údaje o týchto vlastnostiach obsahovať správa z psychologického vyšetrenia. Ide o dôležité informácie pre učiteľa, ktorý bude so žiakom pracovať.

Pri posudzovaní *intelektového nadania dieťaťa predškolského veku* odporúčam postupovať analogicky s ustanoveniami citovaných metodických pokynov. Ak nemožno použiť test, ktorý diagnostikuje aj verbálne schopnosti, stačí sa v tomto veku oprieť o dve neverbálne metodiky. V predškolskom veku, bez ohľadu na zistenú štruktúru schopností dieťaťa, nediagnostikujeme mu špecifické, ale iba všeobecné intelektové nadanie, dôvod som už vysvetľoval.

Z rovnakého dôvodu identifikujeme žiakov so *špeciálnym intelektovým nadaním* najskôr vo veku, keď začínajú nižšie sekundárne vzdelávanie (2. stupeň ZŠ). Vyhláška č. 307/2008 Z. z. v § 2 ods. 5-6 stanovuje, že do školy alebo triedy pre žiakov so špecifickým intelektovým nadaním sa prijímajú žiaci na základe prijímacieho konania, v rámci ktorého sa overujú vedomosti, špecifické zručnosti a špecifické schopnosti. Kritériá na overovanie špeciálnych vedomostí a zručností určuje riaditeľ školy (§ 2 ods. 11). Text vyhlášky kopíruje predpisy, ktoré sa týkali škôl s rozšíreným vyučovaním niektorých predmetov v čase pred platnosťou nového školského zákona a ktoré umožňovali prijímať do týchto tried až 20 % najšikovnejších žiakov z populačného ročníka. K týmto

kritériám neorganicky pričleňuje diagnostiku špecifických schopností, ktorú má realizovať CPPPaP (§ 2 ods. 10).

Ak máme žiaka „so špecifickým intelektovým nadaním“ pokladať za žiaka so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami, nemôžeme tak označiť 20 % populácie. Keďže ide o intelektové nadanie, musíme sa zamyslieť na tým, aké „špecifické schopnosti“ môžeme diagnostikovať a akú intelektovú úroveň požadovať, aby sme ešte mohli hovoriť o intelektovo nadaných deťoch. Na druhú otázku odpovedám nasledovne: Neoznačujme za „žiaka s intelektovým nadaním“ (ani špecifickým) takého, ktorého všeobecnú inteligenciu nemožno vyjadriť hodnotou aspoň 120 bodov IQ, teda hodnotou, ktorú v osobitných prípadoch pripúšťajú aj Metodické pokyny na zaraďovanie detí do špeciálnych výchovno-vzdelávacích programov pre intelektovo nadaných žiakov (2008). Dieťa s celkovým IQ nad 120 potom označíme za žiaka so špecifickým intelektovým nadaním v prípade, ak preukáže výnimočné výkony alebo v testoch špecifických schopností (prípadne v niektorých subtestoch štruktúrneho testu inteligencie). Ako psychológovia môžeme zhodnotiť matematické schopnosti (schopnosti kvantitatívne uvažovať) či plošnú a priestorovú predstavivosť. V ďalších prípadoch by som využil údaje z didaktických testov (bez príslušných schopností by žiak vynikajúci výkon v tom-ktorom predmete nepodal). Ide o analogický postup, ako keď sme pri diagnostike všeobecného intelektového nadania požadovali IQ nad 120 a vynikajúce učebné výkony; v prípade špecifického intelektového nadania stačia vynikajúce výkony v jednom (alebo skupine príbuzných) predmetov. Nezabudol by som ani na prejavy nadania v mimoškolských činnostiach (dnes to môžu byť napríklad výnimočné výkony v oblasti programovania).

Aj keď predpisy vyžadujú, aby nadanie diagnostikovalo centrum pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie, nevyplýva z toho, že každý diagnostický úkon musia vykonať pracovníci tohto centra osobne. Ak zhromaždia údaje o žiakovi z externých prameňov a vyhodnotia ich podľa psychologických kritérií, osobne potom vykonajú diagnostický záver. Napríklad v prípade zdravotného znevýhodnenia nemôže CPPPaP urobiť záver o špeciálnych potrebách dieťaťa bez diagnózy vykonanej lekárom. Aj pri diagnostike všeobecného intelektového nadania sa môže oprieť o vyšetrenia, ktoré vykonal iný dôveryhodný odborník. Pedagogicko-psychologické pokyny (2010) to riešia nasledovne: „Diagnostiku ŠVVP realizuje zariadenie výchovného poradenstva a prevencie. Ak je dieťa v dlhodobej starostlivosti iného odborného pracoviska, ktoré vykonáva psychologickú alebo špeciálnopedagogickú diagnostiku, môže pri tom využiť podklady z odborných vyšetrení urobených týmto pracoviskom. Ak boli ŠVVP dieťaťa alebo žiaka diagnostikované v Detskom centre Výskumného ústavu detskej psychológie a patopsychológie (ďalej len „VÚDPaP), príslušné školské poradenské zariadenie tento nález akceptuje“ (s. 28, bod 5).

Je pravdepodobné, že pri uplatnení navrhovaných kritérií kompletne triedy pre žiakov so špecifickým intelektovým nadaním nevytvoríme. Takto diagnostikovaných žiakov však možno vzdelávať aj formou individuálnej integrácie (§ 3 ods. 4 vyhlášky MŠ SR č. 307/2008 Z. z.). Nemali by sme sa rozpakovať odporúčať ju deťom, ktorých nadanie v niektorej špecifickej intelektovej oblasti je skutočne mimoriadne.

Možnosti stredoškolského štúdia intelektovo nadaných žiakov

Intelektovo nadané deti mladšieho školského veku môžu (ale nemusia) navštevovať základné školy pre žiakov so všeobecným intelektovým nadaním. Také pracujú na Slovensku momentálne tri, jedna štátna a dve súkromné, všetky v Bratislave. Necelých tridsať škôl v celej SR má triedy pre žiakov so všeobecným intelektovým nadaním. Prehľad o nich je možné získať na internetových stránkach Ústavu informácií a prognóz školstva (Špeciálne triedy..., 2010). Na ktorejkoľvek škole môžu tieto deti postupovať podľa individuálneho výchovno-vzdelávacieho programu. Bez ohľadu na to, akú školu intelektovo nadaní žiaci navštevujú, pri odporúčaní ako pokračovať v nižšom sekundárnom vzdelávaní, máme na výber niekoľko možností. Prvé dve môžu využiť aj šikovní žiaci, ktorých nemožno označiť za žiakov so špeciálnymi edukačnými potrebami:

- vzdelávanie na osemročnom gymnáziu (s rozličným zameraním, pričom nejde o školu špecializovanú na edukáciu žiakov so všeobecným intelektovým nadaním),
- vzdelávanie v školách alebo triedach s rozšíreným vyučovaním niektorých predmetov (pričom nejde o triedy pre žiakov so špeciálnym intelektovým nadaním).

Ďalšie možnosti sa týkajú žiakov, ktorí boli ako „žiaci s intelektovým nadaním“ diagnostikovaní a majú (resp. ich rodičia majú) záujem využiť možnosti špecializovanej edukácie. Ide o:

- postup podľa individuálneho výchovno-vzdelávacieho programu v bežnej triede 2. stupňa základnej školy,
- postup podľa individuálneho výchovno-vzdelávacieho programu v triede s rozšíreným vyučovaním na 2. stupni základnej školy, alebo 1. stupni osemročného gymnázia,
- postup podľa individuálneho výchovno-vzdelávacieho programu na bežnom osemročnom gymnáziu,
- vzdelávanie na osemročnom gymnáziu pre žiakov s intelektovým nadaním (takýto štatút má gymnázium, ktoré je súčasťou štátnej Školy pre mimoriadne nadané deti v Bratislave).

Zásadnejšia môže byť úloha kariérového poradcu pri voľbe vyššieho sekundárneho vzdelávania, teda stredoškolského vzdelávania po ukončení základnej školy. Špecializované štúdium ponúkajú žiakom so všeobecným intelektovým nadaním:

- Škola pre mimoriadne nadané deti a gymnázium v Bratislave,
- triedy gymnázia na sídlisku Dargovských hrdinov v Košiciach,
- triedy gymnázia v Michalovciach.

Intelektovo nadanému žiakovi sa však otvárajú prakticky všetky možnosti, ktoré náš školský systém ponúka, teda nielen gymnáziá s rôznym zameraním, ale aj rôzne stredné odborné školy. Pri študijnej orientácii v tomto veku už nebude rozhodovať iba intelektová úroveň žiaka, ale aj jeho konkrétne záujmy, takže aj žiak so všeobecným intelektovým nadaním môže dať prednosť niektorej odbornej škole. Na všetkých školách však môže, ak bol diagnostikovaný ako žiak so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami, využiť prácu podľa individuálneho výchovno-vzdelávacieho programu. Ďalšou možnosťou je individuálny učebný plán, ktorý povoľuje riaditeľ školy podľa § 26 školského zákona. Individuálny učebný plán (vlastne rozvrh skúšok bez nutnosti navštevovať školu) môžu využiť aj žiaci, ktorí neboli oficiálne označení za žiakov so špeciálnymi potrebami, ak riaditeľ uzná dôvody, ktoré mu predložia zákonní zástupcovia (alebo samotní žiaci, ak sú plnoletí).

Pri študijnom poradenstve nadaným žiakom zohľadňujeme:

- úroveň a štruktúru nadania žiaka (do nej patria aj záujmy – Dočkal, 2005),
- ponuku škôl,
- možnosti regiónu,
- možnosti, postoje a záujmy rodičov.

Predstavy rodičov sa snažíme zosynchronizovať s predstavami dieťaťa; ukazuje sa, že rozvoj talentu je najúspešnejší vtedy, keď záujmy rodičov sú zhodné so záujmami dieťaťa a rodičia dieťa v jeho snahách podporujú (tamže).

Niektoré problémy kariérového poradenstva pre intelektovo nadaných

Problematike sa svojho času intenzívne venoval Štefan Vendel, na tomto mieste teda iba odkážem na jeho práce (napr. Vendel, 1996; Vendel, Michňo, 2000). Z vlastnej skúsenosti by som upozornil na tri okruhy problémov.

Pri práci so žiakmi môžeme často naraziť na:

- multipotencialitu dieťaťa, nevyhranenosť jeho záujmov, alebo naopak
- prílišnú vyhranenosť záujmov;
- nedostatok sebavedomia, neistotu, alebo naopak
- neadekvátne prehnané sebavedomie;
- rozpor medzi želaním dieťaťa a rodičov, alebo
- rozpor medzi želaním dieťaťa a ponukou škôl, resp. trhu práce.

Na problémy však musíme byť pripravení aj pri práci s rodičmi, ktorá tiež patrí k povinnostiam poradcu, ak chce svoju prácu robiť dobre. Stretneme sa s tromi typmi rodičovských reakcií Sú to:

- nekritické preceňovanie dieťaťa rodičmi, prenášanie vlastných aspirácií na dieťa;

- nedoceňovanie dieťaťa rodičmi, obavy z výnimočnosti dieťaťa, nedoceňovanie významu vzdelania;
- nesúlady medzi želaniami dieťaťa a predstavami rodičov o jeho budúcnosti.

Kvalitné poradenstvo nie je možné robiť bez spolupráce s učiteľmi. Osobitne dôležitá je v prípade integrovanej edukácie – teda vtedy, ak chceme, aby škola pre žiaka pripravila individuálny výchovno-vzdelávací program. Pri práci s učiteľmi tiež narazíme na nejednen problém:

- Učitelia vo všeobecnosti nemajú dostatok poznatkov o nadaní, nadaných žiakoch, ich prejavoch a potrebách.
- Niektorí učitelia odmietajú venovať nadaným žiakom osobitnú starostlivosť; zdôvodňujú to nedostatkom skúseností, nedostatkom času, materiálneho vybavenia, financií, alebo odmietaním elitárstva.
- Niektorí z učiteľov, ktorí majú záujem o prácu s nadanými, môžu byť motivovaní inak než potrebami žiakov (snahou o sebaopotvrdenie, možnosťou získať financie...).

Na záver by som chcel zdôrazniť, že osobitná pozornosť venovaná v rámci edukácie nadaným deťom (nielen intelektovo) je mimoriadne dôležitá. Nejde tu o elitárstvo, ale o napĺňanie práva každého dieťaťa na primerané vzdelanie dosahované primeranými edukačnými postupmi. Podobne ako iné deti so špeciálnymi potrebami, aj nadaní žiaci potrebujú podporu. Vzhľadom na ich potenciálny spoločenský prínos sa nevyhýbajme ani aktívnemu vyhľadávaniu intelektovo nadaných detí pre špecializované vzdelávacie programy. Neváhajme ani presviedčať nedôverčivých rodičov skutočne nadaných detí, že zaradenie do takéhoto programu je v záujme ich dieťaťa a jeho rozvoja. Uchovajme si však profesionálnu zodpovednosť. Nepodľahnime tlaku riaditeľov škôl, ktorí chcú zriadiť triedy pre žiakov s intelektovým nadaním a potrebujú ich naplniť. Ako žiakov so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami môžeme diagnostikovať iba mimoriadne nadané deti, nie všetkých, ktorí sú šikovnejší než ich vrstovníci. A nepodľahnime ani tlaku rodičov, ktorí by radi nadanie svojho potomka „úradne“ potvrdili tým, že bude chodiť do školy pre nadaných žiakov. Nesprávne zaradenie dieťaťa do programu náročnejšieho než zodpovedá jeho predpokladom môže rozvoj jeho talentu ohroziť rovnako, ako ponechanie nadaného dieťaťa bez špeciálnej starostlivosti.

LITERATÚRA

AIKEN, L. R. – GROTH-MARNAT, G. 2006. Psychological Testing and Assessment. 12th Ed. Boston : Allyn and Bacon. ISBN: 0-20545-742-8.

DOČKAL, V.: Intercultural differences in intelligence in the mirror of European WISC-III standardizations. 2006. Studia Psychologica, vol. 48, no. 3, p. 213-228.

DOČKAL, V.: Zaměřeno na talenty aneb Nadání má každý. Praha : NLN, 2005. ISBN 80-7106-840-3.

HELLER, K. A. et al. (Eds.). 2000. International Handbook of Giftedness and Talent. 2nd Edition. Amsterdam; Lausanne; New York; Oxford; Shannon; Singapore; Tokyo : Pergamon. ISBN: 0-08-043796-6 (HB).

JARIABKOVÁ, K. 2000. Charakteristiky správania a osobnosti pri syndrómoch s mentálnou retardáciou. Psychológia a patopsychológia dieťaťa, roč. 35, č. 4, s. 323-333.

JURÁŠKOVÁ, J. 2003. Základy pedagogiky nadaných. Pezinok : Formát. ISBN: 80-89005-11-X.

Koncepcia rozvoja nadaných detí a mládeže v SR.
[www.minedu.sk/index.php?lang=sk&rootId=1467]

LAZNIBATOVÁ, J. 2007. Nadané dieťa – jeho vývin, vzdelávanie a podporovanie. 2. vyd. Bratislava : Iris. ISBN: 80-89018-53-X.

MARLAND, S. P. 1972. Education of the gifted and talented. Report to the Congress of the United States by the U. S. Commissioner of Education. Washington : U. S. Government Printing Office.

MESÁROŠOVÁ, M.: Nadané deti. Poznávanie a rozvíjanie ich osobnosti. Prešov : ManaCon. ISBN: 80-85668-64-5.

Metodické pokyny na zaraďovanie detí do špeciálnych výchovno-vzdelávacích programov pre intelektovo nadaných žiakov č. CD-2005-19376/26377-1:091 schválené Ministerstvom školstva Slovenskej republiky dňa 25. augusta 2005 s platnosťou od 1. septembra 2005, aktualizované s platnosťou k 1. septembru 2008. [www.vudpap.sk/sk/projekty/]

Pedagogicko-organizačné pokyny na šk. r. 2010/2011. 2010. Bratislava : MŠ SR. [www.minedu.sk/index.php?lang=sk&rootId=3992]

PORTEŠOVÁ, Š. 2009. Skryté nadání. Psychologická specifika rozumově nadaných žáků s dyslexií. Brno : MU, 2009. ISBN: 978-80-210-5014-3.

RUEF, M. – FURMAN, A. – MUÑOZ-SANDOVAL, A. 2003. Woodcock-Johnson. Medzinárodná edícia. Nashville : The Woodcock-Muñoz Foundation.

STERNBERG, R. J. 2001. Úspěšná inteligence. Praha : Grada.

Špeciálne triedy pri bežných školách k 15.9.2010. [www.uips.sk/prehlady-skol/]

TELLEGEN, P. J. – LAROS, J. A. – KOPČANOVÁ, D. – FARKAŠOVÁ, E. – DOČKAL, V. 2009. SON-R 2½-7. Neverbálny test inteligencie. Praha, Hogrefe-Testcentrum.

Vyhláška MŠ SR č. 307/2008 Z. z. o výchove a vzdelávaní žiakov s intelektovým nadaním.

URBAN, K. K. – JELLEN, H. G. – KOVÁČ, T. 2002. Urbanov test tvorivosti. Bratislava: Psychodiagnostika.

Poradenstvo pre žiakov so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami pri výbere strednej školy

Doc., PhDr. Vladimír Dočkal, CSc.

Ak máme hovoriť o žiakoch so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami, mali by sme sa najprv pristiaviť pri tom, čo vlastne tieto potreby sú, kto sú žiaci s takýmito potrebami a ako ich vymedzujú slovenské právne predpisy. Ďalšiu časť príspevku venujem niektorým problémom identifikácie takýchto žiakov. To všetko treba vedieť prv, než sa zamyslíme nad možnosťami kariérového poradenstva určeného tejto rôznorodej skupine.

Špeciálne výchovno-vzdelávacie potreby

Termín *Special Educational Needs* bol po prvý raz použitý v správe, ktorú koncom sedemdesiatych rokov minulého storočia predložila britská vládna komisia pre výchovu a vzdelávanie handicapovaných detí (Warnock's Report, 1978). Nový pojem mal nahradiť medicínsky pojem postihnutia pedagogickým uvažovaním o tom, čo konkrétne postihnuté dieťa potrebuje modifikovať v edukačnom procese, aby mohlo prosperovať. Špeciálne edukačné potreby teda nie sú na postihnutie viazané automaticky. Existujú postihnutí žiaci, ktorí špeciálne potreby nemajú, a naopak, v určitej etape svojho vývinu ich môže, hoci len na prechodný čas, mať ktorýkoľvek žiak. Warnockovej odporúčania smerujú k uspokojovaniu špeciálnych edukačných potrieb žiakov takým spôsobom, aby boli čo najviac zapojení do bežného života a nemuseli byť odlúčení od svojich rodín. A hoci prvé kroky ku školskej integrácii postihnutých urobili v šesťdesiatych rokoch v škandinávskych krajinách (Špotáková, Zvalová a kol., 1992), sú to práve odporúčania Warnockovej správy, vrátane pojmu špeciálnych edukačných potrieb, ktoré mali najväčší vplyv na rozvoj integrovanej (inkluzívnej) edukácie na celom svete. Termín inkluzívna edukácia

(zahrnujúca všetkých bez rozdielu) sa opiera o koncepciu ľudských práv a v zahraničí ho uprednostňujú od deväťdesiatych rokov (Vančová, 2001).

Na Slovensko prenikol pojem špeciálnych edukačných potrieb po spoločenskej zmene v roku 1989. Samotný termín sa prekladal rôzne, definitívnu podobu špeciálne výchovno-vzdelávacie potreby mu dal zákon č. 229/2000 Z. z. (tamže) a tak sa odvtedy používa v školskej legislatíve. K. Repková (1999) síce správne upozornila, že v skutočnosti nejde o potreby, ale požiadavky na spôsob uspokojovania edukačných potrieb vo výchovno-vzdelávacom procese; ustálená podoba „potreby“ je však dostatočne zrozumiteľná a nie je dôvod ju meniť (Dočkal, 2004).

Školské predpisy dlho hovorili o žiakoch so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami bez toho, že by vysvetlili, čo sa pod takýmito potrebami rozumie (tamže). Až zákon č. 245/2008 Z. z. o výchove a vzdelávaní (školský zákon) pristúpil v § 2 pís. i) k definovaniu špeciálnej výchovno-vzdelávacej potreby: je to „požiadavka na úpravu podmienok, obsahu, foriem, metód a prístupov vo výchove a vzdelávaní pre dieťa alebo žiaka, ktoré vyplývajú z jeho zdravotného znevýhodnenia alebo nadania alebo jeho vývinu v sociálne znevýhodnenom prostredí, uplatnenie ktorých je nevyhnutné na rozvoj schopností alebo osobnosti dieťaťa alebo žiaka a dosiahnutie primeraného stupňa vzdelania a primeraného začlenenia do spoločnosti.“

Žiaci so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami

Teoreticky som sa problematike venoval na inom mieste (Dočkal, 2004), tu treba uviesť, ako týchto žiakov vymedzuje platný školský zákon. V súlade s vyššie uvedenou definíciou sú za žiakov so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami podľa § 2 pís. j až q) pokladaní:

- žiaci so zdravotným znevýhodnením, t.j. žiaci
 - so zdravotným postihnutím,
 - chorí alebo zdravotne oslabení,

- s vývinovými poruchami,
- s poruchou správania,
- žiaci zo sociálne znevýhodneného prostredia,
- žiaci s nadaním.

Paragraf 2 pís. j) stanovuje podmienku, že musí ísť o žiakov, ktorých špeciálne výchovno-vzdelávacie potreby boli diagnostikované zariadením výchovného poradenstva a prevencie.

Medzi žiakov so *zdravotným postihnutím* zákon zaraďuje žiakov postihnutých mentálne, sluchovo, zrakovo, telesne, žiakov s narušenou komunikačnou schopnosťou, žiakov s autizmom alebo ďalšími pervazívnymi vývinovými poruchami a žiakov s viacnásobným postihnutím (§ 2 pís. l). Žiak chorý alebo zdravotne oslabený je žiak s ochorením dlhodobého charakteru a žiak vzdelávajúci sa v školách pri zdravotníckych zariadeniach (§ 2 pís. m). Za žiakov s vývinovými poruchami sa pokladajú žiaci s poruchou aktivity a pozornosti a žiaci s vývinovými poruchami učenia (§ 2 pís. n). Za žiaka s poruchou správania sa pokladá žiak s narušením funkcií v emocionálnej alebo sociálnej oblasti s výnimkou žiaka uvedeného pod písmenom n (§ 2 pís. o); pozor: deti s ADHD sa teda nediagnostikujú ako žiaci s poruchami správania.

Žiaci zo sociálne znevýhodneného prostredia nie sú v zákone ďalej kategorizovaní. Za takéhoto žiaka sa pokladá „žiak žijúci v prostredí, ktoré vzhľadom na sociálne, rodinné, ekonomické a kultúrne podmienky nedostatočne podnecuje rozvoj mentálnych, vôľových, emocionálnych vlastností dieťaťa alebo žiaka, nepodporuje jeho socializáciu a neposkytuje mu dostatok primeraných podnetov pre rozvoj jeho osobnosti“ (§ 2 pís. p).

Žiak s nadaním je podľa § 2 pís. q) „žiak, ktorý má nadpriemerné schopnosti v intelektovej oblasti, v oblasti umenia alebo športu alebo v týchto oblastiach dosahuje v porovnaní s rovesníkmi mimoriadne výkony a prostredníctvom výchovy a vzdelávania sa jeho nadanie cielene rozvíja.“

Kategórie žiakov s nadaním nepriamo uvádza § 103 ods. 1, ktorý hovorí, že títo

žiaci sa vzdelávajú v školách so zameraním na rozvoj intelektového nadania (všeobecného a špecifického), umeleckého nadania a športového nadania.

Niektoré všeobecné problémy diagnostiky špeciálnych výchovno-vzdelávacích potrieb

Zákon jednoznačne určuje, že diagnostiku špeciálnych výchovno-vzdelávacích potrieb môžu robiť iba rezortné zariadenia výchovného poradenstva a prevencie. To má svoje výhody (kontrolovateľnosť, zodpovednosť rezortu), ale aj nevýhody. Patrí k nim obmedzenie práva rodiča na výber odborníka, ale aj nepripravenosť poradenských zariadení na diagnostiku niektorých špeciálnych potrieb, napríklad pri komplikovaných viacnásobných postihnutiach a extrémne zriedkavo sa vyskytujúcich ochoreniach.

Najnápadnejšie je to však pri diagnostike žiakov s umeleckým alebo športovým nadaním. Zákonné ustanovenia, ktoré hovoria o špeciálnych edukačných potrebách žiakov nadaných v oblasti umenia a športu, sú preto neúčinné. Ani športové školy ani konzervatóriá a umelecké školy nie sú v skutočnosti pokladané za školy pre žiakov so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami a pracujú podľa vlastných predpisov. Účasť psychológa pri výbere športových a umeleckých talentov je samozrejme žiaduca, avšak výberové kritériá určuje riaditeľ príslušnej školy, nie zariadenie výchovného poradenstva a prevencie. Rezortné prepisy ďalej určujú, ktoré zariadenie (CPPPaP alebo CŠPP) má na starosti ktoré skupiny žiakov so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami, namiesto toho, aby pomenovali odborníka, ktorý má diagnostiku robiť. Prisúdenie kompetencií zariadeniu a nie príslušnému profesionálovi je nezmyslom, ktorý sa v konkrétnych prípadoch môže žiakom, ale aj poradenským zariadeniam vypomstiť.

Najzávažnejším problémom je taxatívne vymedzenie skupín detí, ktoré možno za žiakov so špeciálnymi potrebami považovať. Je to v rozpore s odporúčaniami Warnockovej správy (1978); tá zdôrazňovala premenlivosť

špeciálnych edukačných potrieb a s ňou spojené nebezpečenstvo ich zjednodušenej kategorizácie. Aj keď taxonómia použitá v našom školskom zákone nie je práve jednoduchá, zjednodušujúca je určite. Vytvoriť striktný zoznam kategórií žiakov a na nikoho pritom nezabudnúť sa ani nedá.

Nehovoriac o zmenách, ktoré v diagnostike žiackych problémov nastávajú s rozvojom poznania, a ktoré teda apriórna taxonómia nemôže predvídať. Ak sa pozrieme na v zákone uvedené kategórie, s výnimkou žiakov chorých a zdravotne oslabených (predovšetkým žiakov škôl pri zdravotníckych zariadeniach) sa prakticky nepočíta s tým, že by špeciálne edukačné potreby mohli byť pripísané ktorémukoľvek dieťaťu hoci len na krátky čas, ako to predpokladala pôvodná Warnockovej koncepcia.

Využitie taxonomického prístupu v slovenskom školskom zákone bolo pravdepodobne odôvodnené jeho výhodami. Zoznam kategórií jednoznačne zjednodušuje rozhodovanie a obmedzuje „svojvoľnosť“, s ktorou by odborníci mohli k stanovovaniu špeciálnych výchovno-vzdelávacích potrieb pristupovať. Zákonodarca sa nechcel spoľahnúť na ich profesionálnu zodpovednosť.

Taxonómia nedovolí priznať špeciálne potreby hocikomu, a tým redukuje náklady potrebné na vzdelávanie takto označených žiakov.

Zvolený prístup má však aj závažné nevýhody, vrátane ekonomických. Na základe príslušnosti k niektorej z vymenovaných kategórií sa totiž špeciálne výchovno-vzdelávacie potreby (a zvýšené normatívy) priznávajú aj žiakom, ktorí žiadne špeciálne požiadavky na edukačný proces nemajú. Z hľadiska práv dieťaťa je však najväčším rizikom fakt, že špeciálne edukačné potreby (a z nich vyplývajúci nárok na špeciálnopedagogickú podporu) nie je možné priznať dieťaťu, ktoré nepatrí do niektorej z vopred stanovených kategórií, hoci by aj problémy vyžadujúce odbornú pomoc malo. Veľmi konkrétnym príkladom takýchto žiakov sú deti cudzincov, ktorých bude do našich škôl chodiť čoraz viac. Sú to deti s odlišnou kultúrou a iným materinským jazykom. Bez možnosti

vytvárať pre ne individuálne výchovno-vzdelávacie programy nemôže byť ich vzdelávanie v slovenských školách efektívne.

Posledný a možno najzávažnejší problém spočíva v tom, že zákon, vykonávacie predpisy, tradícia (vlastná zotrvačnosť) i požiadavky škôl a školskej inšpekcie nás vedú k tomu, aby sme diagnostiku zamerali na zaradenie dieťaťa do niektorej z taxatívne vymedzených kategórií. Špeciálnym výchovno-vzdelávacím potrebám (teda odpovedi na otázku, čo žiak potrebuje modifikovať v edukačnom procese) sa väčšinou nevenujeme, alebo venujeme iba okrajovo.

Vybrané odborné problémy diagnostiky detí so špeciálnymi edukačnými potrebami

Či sa nám to páči alebo nie, v praxi sa musíme riadiť zákonom, a teda aj taxonómiou, ktorú prináša. V tejto súvislosti treba upozorniť na fakt, že doposiaľ neexistujú jednotné kritériá, podľa ktorých by sme zaradovali žiakov do jednotlivých diagnostických kategórií. Je to veľká výzva na odborníkov, predovšetkým výskumníkov, z oblasti psychológie a špeciálnej pedagogiky. Jediná „diagnóza“, pre ktorú sú rezortné kritériá vypracované, je všeobecné intelektové nadanie (Metodické pokyny..., 2008), ktorému sa budem venovať v osobitnom príspevku.

Na tomto mieste by som chcel uviesť aspoň niekoľko poznámok k diagnostike žiakov so zdravotným znevýhodnením (budú sa týkať diagnostiky mentálneho postihnutia a vývinových porúch učenia) a žiakov zo sociálne znevýhodneného prostredia.

Mentálne postihnutie nemožno posudzovať automaticky iba podľa dosiahnutej výšky IQ. Treba si uvedomiť, že testy, ktoré máme k dispozícii, boli vypracované pre príslušníkov našej väčšinovej kultúry a napríklad pri testovaní rómskych detí ich nemožno pokladať za kultúrne relevantné (Dočkal et al., 2004). D. Krejčířová (2001) upozorňuje, že pri diagnostike mentálnej úrovne

treba brať do úvahy aj aspekt sociálneho fungovania a primeranej adaptácie na prostredie, v ktorých jednotlivec žije. Ak nie sú tieto oblasti narušené, nízke testové IQ na stanovenie diagnózy mentálna retardácia nestačí.

Psychológom robia starosti tiež deti, ktorých IQ sa nachádza v tzv. *hraničnom pásme mentálnej retardácie*. Jedná sa o deti, ktoré nemôžu zvládnuť požiadavky základnej školy, evidentne potrebujú špeciálnopedagogickú podporu, na základe tejto diagnózy im ju však nemožno priznať. Je to v poriadku: hraničné pásmo mentálnej retardácie ako diagnostická kategória totiž už niekoľko desaťročí neexistuje (Fila, 2008). Preto ju nepoužíva ani školský zákon. Psychológovia síce môžu termínom „hraničné pásmo“ označovať isté rozmedzie hodnôt IQ, ak však chcú žiakov s IQ v tomto intervale zaradiť medzi žiakov so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami, musia pátrať po tom, čo za znížením testového skóre stojí. V niektorých prípadoch to bude znevýhodnené sociálne prostredie – a takúto kategóriu žiakov so špeciálnymi potrebami školský zákon pozná. V iných prípadoch to môžu byť poruchy učenia. Tie sa totiž dnes charakterizujú inak, než sme boli v minulosti zvyknutí (pozri napr. Pokorná, 2010). U nás dodnes často uplatňované diskrepančné kritérium, ktoré vyžaduje významný rozdiel medzi narušenou funkciou a normointelektom je zastarané a neadekvátne (Portešová, 2009). Poruchy učenia môžu mať aj žiaci s intelektom v pásme retardácie, ale aj rozumovo nadané deti; u nich sa porucha s nadaním môžu vzájomne maskovať (tamže).

Vývinové poruchy učenia ako príčinu špeciálnych edukačných potrieb školský zákon akceptuje a deti s týmito poruchami zaraďuje medzi žiakov so zdravotným znevýhodnením. Je teda na mieste pozrieť sa, aké poruchy učenia uvádza Medzinárodná klasifikácia chorôb. Zahrnuté sú v skupine F81, ktorú nie veľmi vydarený slovenský preklad (MKCH 10, 1994, s. 258-259) označuje ako „špecifické poruchy vývinu školských zručností“. Patria sem:

F81.0 Špecifická porucha čítania,

F81.1 Špecifická porucha hláskovania (zahŕňa dysgrafiú, pozn. V. D.),

F81.2 Špecifická porucha aritmetických schopností,

F81.3 Zmiešaná porucha školských schopností,

F81.8 Iné vývinové poruchy školských zručností,

F81.9 Nešpecifikované vývinové poruchy školských zručností..

Okrem špecifických porúch tu nájdeme aj zmiešanú poruchu školských schopností. Vymedzená je nasledovne: „Nedostatočne definovaná zvyšková kategória porúch, pri ktorej sú zreteľne znížené aritmetické schopnosti, čítanie a výslovnosť, ale poruchu nemožno pripísať výlučne všeobecnej mentálnej retardácii alebo neprimeranému vyučovaniu. Mala by sa použiť pre poruchy, ktoré spĺňajú kritériá pod F81.2 a pod F81.0 alebo F81.1.“

Predstavme si žiaka, ktorý trpí všetkými tromi špecifickými poruchami (F81.0, F81.1, F.81.2) súbežne, navyše má nízke psychomotorické tempo. Hoci jeho schopnosť usudzovať nie je narušená, v inteligenčnom teste dosiahne skóre v „hraničnom pásme“, lebo riešenie testových úloh je časovo obmedzené a predpokladá využiť čítacie i matematické spôsobilosti. Nejde o žiaka s dyslexiou, dysgrafiou či dyskalkúliou (to by predpokladalo poruchu iba jednej konkrétnej funkcie). No nejde ani o mentálne retardované dieťa. Avšak pátrať po jeho poruchách učenia nám ani nenapadne, lebo máme zafixované, že poruchy učenia možno diagnostikovať len u žiakov s IQ v pásme normy a že porucha učenia môže byť iba špecifická. Nemusí. Okrem zmiešanej poruchy pripúšťa MKCH 10 aj poruchy nešpecifikované (nešpecifikovanú neschopnosť učiť sa a získavať poznatky). Túto kategóriu ale odporúčam použiť len výnimočne.

Žiakov so sociálne znevýhodneného prostredia charakterizuje školský zákon nedostatočne, ustanovenie § 2 pís. p) dovoľuje veľmi široký a rôznorodý výklad. E. Farkašová s B. Kundrátovou (2006) sa pokúsili stanoviť niekoľko kritérií, ktorými by sa znevýhodnené (správnejšie by bolo hovoriť znevýhodňujúce – Džuka, Kovalčíková, 2008) prostredie dalo vymedziť. Oficiálnejší charakter mali Smernice ÚIPŠ pre vyplňanie štátnych štatistických

výkazov z roku 2007. Za žiaka zo znevýhodneného prostredia sa podľa nich mal považovať žiak, ktorý spĺňa aspoň tri z nasledujúcich kritérií:

- pochádza z rodiny, ktorej sa poskytuje pomoc v hmotnej núdzi a jej príjem je najviac vo výške životného minima,
- aspoň jeden zákonný zástupca (rodič) je dlhodobo nezamestnaný,
- najvyššie ukončené vzdelanie rodičov je základné, alebo aspoň jeden rodič nemá ukončené základné vzdelanie,
- neštandardné bytové a hygienické podmienky bývania,
- vyučovací jazyk školy je iný, než jazyk, ktorým hovorí dieťa doma.

Predposledné kritérium bolo naformulované nejednoznačne (neštandardný je aj dom s piatimi kúpeľňami, bazénom a záchodmi na fotobunku), ostatné by sa dali pri posudzovaní domáceho prostredia žiaka vcelku dobre použiť.

Uvedené smernice však v máji t. r. nahradil nový Metodický pokyn (2011), ktorý už žiaka zo sociálne znevýhodneného prostredia charakterizuje iba presnou citáciou vágneho ustanovenia § 2 pís. p) školského zákona.

Možnosti stredoškolského vzdelávania žiakov so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami

Pred dvadsiatimi rokmi venoval školský systém osobitnú pozornosť iba žiakom, ktorých dnes nazývame žiakmi so zdravotným znevýhodnením, aj to nie všetkým z nich. Jednalo sa predovšetkým o zdravotne postihnuté deti, ktoré boli podľa typu postihnutia umiestňované do príslušných špeciálnych škôl. Ich študijná a profesijná kariéra bola obmedzená odbormi, ktoré ponúkali tieto školy. Iba výnimočne si rodičia dieťaťa s postihnutím presadili, aby sa mohlo vzdelávať so zdravými rovesníkmi, čím mu rozšírili možnosť stredoškolského štúdia. Vysokoškolské štúdium bolo pre absolútnu väčšinu osôb s postihnutím nedostupné.

Oficiálna možnosť integrovať postihnuté deti v bežných školách túto situáciu radikálne zmenila. Ponúkla im možnosť vzdelávať sa vo všetkých

odboroch, ktoré naše stredné školy otvárajú. To priviedlo aj špeciálne stredné školy k potrebe rozšíriť vzdelávaciu ponuku pre svojich žiakov. Adolescenti so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami tak dnes majú pri voľbe stredoškolského štúdia nasledujúce možnosti:

- vzdelávať sa v špeciálnej strednej škole, prípadne v špeciálnej triede strednej školy (to sa týka žiakov so zdravotným znevýhodnením),
- vzdelávať sa v škole alebo triede špecializovanej na edukáciu žiakov nadaných, prípadne sociálne znevýhodnených,
- vzdelávať sa spolu s intaktnými spolužiakmi v ktorejkoľvek strednej škole.

Kvalitu súčasnej školskej legislatívy ilustruje fakt, že integrované vzdelávanie žiakov so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami v stredných školách neupravuje ani školský zákon, ani vyhláška o stredných školách (č. 314/2008 Z. z.). Realizuje sa na základe dodržiavania ľudských práv a zákazu diskriminácie (v minulom období upravoval školskú integráciu práve antidiskriminačný zákon č. 365/2004 Z. z., jeho príslušné ustanovenia však stratili platnosť zrušením starého školského zákona). Administratívne náležitosti integrácie sa na stredných školách riešia iba na základe analógie s predpismi platnými pre základnú školu.

Ak zvolí žiak so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami alternatívu integrovanej edukácie, môže sa vzdelávať v ľubovoľnom stredoškolskom odbore, pokiaľ nie je vykonávanie príslušnej činnosti vzhľadom na jeho poruchy kontraindikované. Žiakom, ktorých postihnutie je priveľmi závažné, alebo si z iných dôvodov na spoločnú edukáciu s intaktnými deťmi netrúfnu, ponúkajú dnes špeciálne školy tiež relatívne široký výber. Ako pomoc kariérovým poradcom uvediem teraz aktuálny zoznam študijných (učebných) odborov, ktoré otvárajú školy pre žiakov so zmyslovým postihnutím, na prácu s ktorými sú CPPPaP asi najmenej pripravené. Ďalším kategóriám žiakov so zdravotným znevýhodnením sa tu pre nedostatok priestoru venovať nebudem.

Zdrojom informácií sú prehľady Ústavu informácií a prognóz školstva (Špeciálne stredné školy..., 2011; Špeciálne triedy..., 2011).

Školy pre žiakov so sluchovým postihnutím – nematuritné odbory:

- kaderník (Bratislava),
- záhradník/ovocinár/zeleninár (Bratislava),
- knihár (Bratislava),
- zlatník-klenotník (Bratislava),
- čalúnnik (Bratislava),
- technicko-hospodársky pracovník (Bratislava),
- stolár (Kremnica),
- kuchár-čaišník (Kremnica),
- strojný mechanik (Prešov),
- elektrikár (Prešov),
- krajčír (Prešov).

Školy pre žiakov so sluchovým postihnutím – maturitné odbory:

- gymnázium (Bratislava, Kremnica),
- strojárstvo (Bratislava, Prešov),
- elektronika/elektrotechnika (Bratislava, Prešov),
- počítačová/propagačná grafika (Bratislava, Prešov),
- odevníctvo (Kremnica),
- návrhárstvo odevov (Kremnica),
- operátor drevárskej výroby (Kremnica),
- kuchár-čaišník (Kremnica).

Školy pre žiakov s telesným postihnutím – nematuritné odbory

- mechanik-strojár (Bratislava),
- elektromechanik (Bratislava),
- knihár (Bratislava),
- zlatník-klenotník (Bratislava),
- technicko-hospodársky pracovník (Bratislava, Košice),

- obchodno-administratívny zamestnanec (Bratislava),
- záhradník/ovocinár/zeleninár (Nová Baňa),
- výroba konfekcie (Nová Baňa),
- remenár-sedlár (Košice),
- aranžér (Žilina),
- čalúnnik (Žilina),
- fotograf (Žilina),
- pedikúra-manikúra (Žilina).

Školy pre žiakov s telesným postihnutím – maturitné odbory:

- gymnázium (Bratislava),
- obchodná akadémia (Bratislava, Košice, Slovenská Ľupča),
- sociálno-právne poradenstvo (Bratislava),
- kozmetika (Bratislava),
- mechanik počítačových sietí (Bratislava).

Najmenej možností majú žiaci so zrakovým postihnutím. Špeciálna edukácia je pre nich prístupná iba v Levoči. Špeciálna škola ponúka:

Nematuritné odbory pre žiakov so zrakovým postihnutím (Levoča):

- čalúnnik,
- knihár,
- technicko-hospodársky pracovník.

Maturitné odbory pre žiakov so zrakovým postihnutím (Levoča):

- pracovník marketingu,
- sociálno-výchovný pracovník.

V Strednej zdravotníckej škole v Levoči je k dispozícii *špeciálna trieda pre žiakov so zrakovým postihnutím* so študijným odborom masér.

Skupinu detí zo *znevýhodneného sociálneho prostredia* síce zákon č. 245/2008 Z. z. tiež zaradil medzi žiakov so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami, edukačné možnosti, ktoré pre ne vymedzuje § 107, sú však v porovnaní s možnosťami pre zdravotne znevýhodnených a nadaných žiakov

chudobné. Na úrovni strednej školy pre týchto žiakov neexistujú žiadne štátom garantované špecializované školy či triedy. Priebežne vznikajú (a zanikajú) súkromné školy, zamerané na prácu s rómskou mládežou (no nie z titulu jej špeciálnych výchovno-vzdelávacích potrieb). V súčasnosti fungujú:

- Súkromné hudobné a dramatické konzervatórium v Košiciach (odborníci: hudobno-dramatický a hra na ľudových hudobných nástrojoch),
- Súkromné gymnázium v Košiciach (zriaďovateľ: Nadácia dobrá rómska víla Kesaj),
- Súkromné gymnázium Zefyrína Jimenéza Mallu v Kremnici (zriaďovateľ: Občianske združenie eMKlub).

O možnostiach určených nadaným žiakom budem hovoriť v osobitnom príspevku.

Kariérový poradca sa dnes pri študijnej orientácii žiaka so špeciálnymi potrebami nachádza v celkom inej pozícii ako v minulosti. Na prvom mieste sa nemusí opierať o úzku ponuku špeciálnych škôl, ale môže zohľadniť predovšetkým silné a slabé stránky nadania každého žiaka. Nadanie tu nechápem ako charakteristiku úzkej skupiny „žiacov s nadaním“, ale ako charakteristiku každého človeka (Dočkal, 2005). Takýto pohľad existoval od nepamäti (keď napríklad v pedagogike hovoríme o rozvíjaní nadania našich žiakov, myslíme zvyčajne na celú populáciu). Elitárske chápanie nadania tento demokratický prístup často vytlačalo (aj zásluhou psychológie a ňou navodeného boomu IQ). Pred polstoročím hovorili o nadaní vo vzťahu ku každej profesii hádam iba psychológovia v Sovietskom zväze; vtedy to malo skôr ideologický základ. Dnes však vieme, že sa ani z odborného hľadiska príliš nemýlili. V Spolkovej republike Nemecko napríklad vytvárajú programy na rozvíjanie tzv. zamestnaneckého nadania (Manstetten, 2000), ktoré je viacmenej zhodné s tým, o čom som písal ako o nadaní praktickom (Dočkal, 2005). Z hľadiska kariérového poradenstva je najzaujímavejšia myšlienka, ktorú kedysi vyjadril B. G. Ananiev (1980): že totiž nadanie je v podstate totožné

s pracovnou spôsobilosťou. A pracovnú spôsobilosť môžeme posudzovať u každého svojho klienta.

V rámci poradenstva pre žiakov so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami pri výbere strednej školy zohľadňujeme a snažíme sa zosúladiť:

- štruktúru nadania žiaka (jeho schopnosti, záujmy...) vrátane jeho obmedzení,
- ponuku škôl (špeciálnych, špecializovaných i bežných),
- možnosti regiónu,
- možnosti, záujmy a postoje rodičov.

Týka sa to všetkých žiakov: priemerných, znevýhodnených, nadaných, aj rôznym spôsobom postihnutých. A nezabudnime ani na žiakov, ktorí sú nadaní a postihnutí súčasne (Dočkal, 2001, 2005).

LITERATÚRA

ANANIEV, B. G. 1980. Človek ako predmet poznania. Bratislava: Psychodiagnostika.

DOČKAL, V. 2001. Postihnutí, nadaní a nadaní postihnutí. Psychológia a patopsychológia dieťaťa, roč. 36, č. 2, s. 99-107.

DOČKAL, V. 2004. Deti so špeciálnymi edukačnými potrebami: minority vo výchovno-vzdelávacom procese. Psychológia a patopsychológia dieťaťa, roč. 39, č. 2-3, s. 140-149.

DOČKAL, V. 2005. Zaměřeno na talenty aneb nadání má každý. Praha : NLN. ISBN: 80-7106-840-3.

DOČKAL, V. – FARKAŠOVÁ, E. – KUNDRÁTOVÁ, B. – ŠPOTÁKOVÁ, M. 2004. RR screening. Testová batéria na vylúčenie mentálnej retardácie 6-10 ročných detí. Príručka. Bratislava : ECO.

DŽUKA, J. – KOVALČÍKOVÁ, I. 2008. Sociálne znevýhodňujúce prostredie a dieťa zo sociálne znevýhodňujúceho prostredia – pojem a definícia.

Československá psychologie, roč. 52, č. 6, s. 633-637.

FARKAŠOVÁ, E. – KUNDRÁTOVÁ, B. 2006. Implementácia psychodiagnostických metodík pre rómskych žiakov do poradenskej praxe. Psychológia a patopsychológia dieťaťa, roč. 41, č. 2, s. 135-152.

FILA, S. 2008. Označovanie pásiem mentálnej úrovne v správe z psychologického vyšetrenia. Na pomoc praxi PPPP č. 2/2008. Bratislava : VÚDPaP.

KREJČÍŘOVÁ, D. 2001. Poruchy inteligence. In: SVOBODA, M. (Ed.): Psychodiagnostika dětí a dospívajících. Praha : Portál. ISBN: 80-7178-545-8.

MANSTETTEN, R. 2000. Promotion of the gifted in vocational training. In: HELLER, K. A. et al. (Eds.): International Handbook of Giftedness and Talent. 2nd Edition. Amsterdam; Lausanne; New York; Oxford; Shannon; Singapore; Tokyo : Pergamon, s. 439-465. ISBN: 0-08-043796-6 (HB).

Metodické pokyny na zaradovanie detí do špeciálnych výchovno-vzdelávacích programov pre intelektovo nadaných žiakov č. CD-2005-19376/26377-1:091 schválené Ministerstvom školstva Slovenskej republiky dňa 25. augusta 2005 s platnosťou od 1. septembra 2005, aktualizované s platnosťou k 1. septembru 2008. [www.vudpap.sk/sk/projekty/]

Metodický pokyn pre vyplňovanie štátneho štatistického výkazu o základnej škole. 2011. Bratislava : ÚIPŠ. [www.uips.sk/zber-udajov/skol3-01/]

MKCH -10. Medzinárodná štatistická klasifikácia chorôb a príbuzných zdravotných problémov. 10. revízia. 1.diel. 1994. Bratislava: WHO; ÚZIS; Obzor.

POKORNÁ, M. 2010. Vývojové poruchy učení v dětství a dospělosti. Praha : Portál. ISBN: 978-80-7367-773-2.

PORTEŠOVÁ, Š. 2009. Skryté nadání. Psychologická specifika rozumově nadaných žáků s dyslexií. Brno : MU, 2009. ISBN: 978-80-210-5014-3.

REPKOVÁ, K. 1999. Potreby ľudí so zdravotným postihnutím – na rozhraní psychológie a práva. Psychológia a patopsychológia dieťaťa, roč. 34, č. 1, s. 72-80.

Smernice pre vyplňovanie štátnych štatistických výkazov o prospechu žiakov v základných školách a špeciálnych základných školách. 2007. Bratislava : ÚIPŠ.

Špeciálne stredné školy k 15.9.2010. [www.uips.sk/prehlady-skol/]

Špeciálne triedy pri bežných školách k 15.9.2010. [www.uips.sk/prehlady-skol/]

ŠPOTÁKOVÁ, M. – ZVALOVÁ, M. a kol. 1992. Vzdelávanie postihnutých – od segregácie k integrácii. Psychológia a patopsychológia dieťaťa, roč. 27, č. 1, s. 45-60.

Vyhláška MŠ SR č. 314/2008 Z. z. o stredných školách a o zozname študijných odborov a učebných odborov, v ktorých sa vyžaduje overenie špeciálnych schopností, zručností alebo nadania.

Warnock's Report: Special Educational Needs. 1978. London : HMSO.

Zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon).

Zákon č. 245/2008 Z. z. o výchove a vzdelávaní (školský zákon) a o zmene a doplnení niektorých zákonov v platnom znení.

VLADIMÍR DOČKAL

Výskumný ústav detskej psychológie a patopsychológie, Bratislava

E-mail: vladimir.dockal@vudpap.sk

Čadčiansky model interaktívneho profesionálneho poradenstva – CAMIP

The Čadca Model of Interactive Professional Counselling – CAMIP

PhDr. Alena Hrašková, MPH

Resume

The Čadca model of interactive professional counselling – CAMIP deals with system career orientation of pupils in the interaction with actual trends and possibilities at labour market. The stated interactive job selection programme is innovative from the view of used methods, new themes, quality of provided services and mainly connectivity with labour market, schools, pupils and CPPPaP. It is realized in five modules: the first module is aimed to cooperation with educational counsellors towards to pupils. Methodical – supervision workshops are held, interactive lectures and counselling services. The second module enables pupils intra – natural environ program – The Days of Job Selection. It has got four sections – Self – examination (psychological test and inquiries diagnostics, Trends at labour market, Computer programmes of career counselling and Individual counselling interview for pupils and their parents whereby everybody accessory obtains a methodical material: “What Am I Going to Be?” the third model is realised in the international action held in Čadca in cooperation with ÚPSVaR as The Trade Fair of Information, Education and Employment which generates with mentioned The Days of Job Selection a system of leading - up to job selection where assistant managers of schools are invited, firms and cooperating organizations, children and parents, too. The fourth phase in the consultation – counselling days is aimed at specific – personal, health weakening and for the help to children from social disabled environ, gypsy children and others. The fifth phase is concerned at control survey according to what children select their job and on this basis programme is modiflicated for the next year. This project is realised long – termed whereby it developed through several phases – from experimental to implementation phase, and at present we realize the system model of CAMIP. The result is creating of effective process of professional counselling.

Resume

Longitudinálny Čadčiansky model interaktívneho profesionálneho poradenstva CAMIP rieši systémovo kariérovú orientáciu žiakov vo vzťahu k aktuálnym trendom a možnostiam trhu práce. Daný interaktívny program voľby povolania je inovatívny z hľadiska používaných metód, nových námetov, kvality poskytovaných služieb a najmä prepojenosti s trhom práce, školami, žiakmi, rodičmi a CPPPaP. Realizuje sa longitudinálne v piatich moduloch: Prvý modul je zameraný na prácu s výchovnými poradcami. Konajú sa metodicko-supervízne workshopy, interaktívne prednášky a konzultačné služby. Druhý modul umožňuje žiakom v rámci prirodzeného prostredia vyskúšať si intervenčný program Dni voľby povolania. Má štyri sekcie – Sebapoznanie /diagnostika psychologickými testami a dotazníkmi, Trendy na trhu práce, Počítačové zručnosti pri kariérnom poradenstve a Individuálne poradenské interview pre žiakov a ich rodičov, pričom každý zúčastnený obdrží komplexný metodický materiál „Čím budem?“. Tretí modul sa realizuje v rámci medzinárodnej akcie, konanej v Čadci ako Veľtrh informácií, vzdelávania a zamestnanosti, ktorý tvorí s predchádzajúcimi

Dňami povolania ucelený systém prípravy na výber povolania, sú naň pozvaní zástupcovia škôl, firiem a spolupracujúcich organizácií, deti a rodičia. Štvrtá fáza v rámci konzultačno-poradenských dní je zameraná na riešenie špecifických osobnostných, zdravotných oslabení a na pomoc deťom zo sociálne znevýhodneného prostredia, rómskym deťom a iným. Piata fáza je zameraná na kontrolný výskum, podľa čoho si deti vyberajú povolanie a na základe toho sa program modifikuje pre ďalší ročník. Tento projekt sa realizuje od roku 2001, pričom prešiel viacerými fázami – od experimentálnej cez implementačnú fázu a od roku 2008 realizujeme systémový model CAMIPu. Výstupom je skvalitnenie efektívnych procesov profesionálneho poradenstva.

Key words:

Career Guidance, The Days of Job Selection, Professional Counseling, Career orientation of pupils, Job Selection

Kľúčové slová:

Kariérové poradenstvo, Dni voľby povolania, Odborné poradenstvo, Profesijná orientácia žiakov, výber povolania

Čadčiansky model interaktívneho profesijného poradenstva rieši systémovo kariérovú orientáciu žiakov vo vzťahu k aktuálnym trendom a možnostiam trhu práce a vyplynul z praktickej poradenskej praxe ako nevyhnutnosť vytvoriť efektívny systém profesijného poradenstva s prepojením žiaci - rodičia - výchovní poradcovia – školy – psychológovia CPPPaP – ÚPSVaR – informácie.

V CPPPP Čadca venujeme veľkú pozornosť príprave na voľbu povolania. Okres Čadca je členitý, tvoria ho prevažne dediny, veľa rodín je sociálne slabších s vysokou nezamestnanosťou, migrácia otcov rodín za prácou je vysoká a mali sme skúsenosť, že žiaci a ich rodičia nemali dostatok informácií, ako sa rozhodnúť, rozhodovali sa intuitívne, prípadne na základe rôznych osobných skúseností rodičov a tak sa stávalo, že žiaci nemali reálny výber budúceho povolania, nakoľko im chýbal dostatok relevantných a aktuálnych informácií o svete práce, možnostiach a vlastných schopnostiach. Avšak v Čadci máme skvelý team zaniietených výchovných poradcov, psychológov a učiteľov, ktorým nie je budúci osud našich žiakov ľahostajný a tak sme sa rozhodli kariérovému poradenstvu v našej CPPPP dať nový rozmer.

Začínali sme v r.1999, kedy PPP (terajšia CPPPaP) v Čadci zorganizovala 1. Ročník Burzy stredných škôl, kde sme ponúkali žiakom ZŠ možnosti štúdia na SŠ. Stánok na Burze mala aj PPP, kde ponúkala poradenstvo a umiestnenie žiakov a taktiež ÚPSVaR, ktorý ponúkal aktuality trhu práce a predpokladaný záujem o jednotlivé profesie. Táto tradícia sa okamžite ujala a mala veľkú odozvu u žiakov, ich rodičov a výchovných poradcov a pokračovali sme v organizovaní až do roku 2005, kedy sa ujal organizovania náš ÚPSVaR, ktorý rozšíril Burzu na Veľtrh informácií, kde okrem ponuky štúdia na SŠ ponúkal aj

prezentáciu firiem a možnosti cezhraničnej spolupráce. Nám ako psychologickému poradni sa týmto otvoril priestor na podrobnejšie sa venovanie voľbe povolania u žiakov a vytvorili sme školám na mieru originálny systém **Dní voľby povolania na školách**, ktorý sme hneď v tom roku uviedli do praxe. Každý rok sme si zároveň získavali spätnú väzbu a informácie od výchovných poradcov aj žiakov formou dotazníkov a plynule sme v priebehu rokov vytvárali na základe potreby praxe terajší model - **Čadčiansky model interaktívneho profesijného poradenstva – CAMIP**.

Je potrebné dodať, že náš model má zmysel, ak sa dodržiava stanovené poradie jednotlivých modulov, nakoľko je zostavený tak, že informácie a aktivity na seba nadväzujú v logickom slede.

CAMIP má päť modulov :

1. modul - Systematická práca výchovných poradcov a práca s výchovnými poradcami, s rodičmi a žiakmi samotnými –soft skills, EQ, tímová práca
2. modul - Dni voľby povolania
3. modul - Veľtrh informácií
4. modul. - Konzultačno poradenské aktivity
5. modul - Kontrolný výskum od roku 2001 – 2010.

1. Modul – PRÁCA S VP, ŽIAKMI A RODIČMI má 4 paralelné roviny:

- práca CPPPP s výchovnými poradcami - konajú sa odborné semináre, interaktívne aktivity, supervízne workshopy, konzultačné služby, prednášky, tuzemské i zahraničné exkurzie.
- práca výchovných poradcov so žiakmi – od 6. triedy výchovní poradcovia smerujú žiakov k voľbe povolania, nakoľko začínať v 8 – 9 triede bez prípravy je ťažké
- práca s rodičmi – formou osvetovej činnosti o kariérovom poradenstve v médiách, CPPPP vytvára informačné letáky k voľbe povolania, dôležitým faktorom sú rodičovské združenia zvolané priamo k voľbe povolania v spolupráci rodič, výchovný poradca, triedny učiteľ a podrobné informácie pre rodičov o Dňoch voľby povolania a Veľtrhu.
- ÚPSVaR – monitoring ôsmakov a prednášková činnosť.

2. Modul – DNI VOĽBY POVOLANIA (DVP)

Tento modul umožňuje žiakom 9. ročníka priamo na škole , v rámci svojho prirodzeného prostredia absolvovať intervenčný program Dni voľby povolania (ďalej len DVP) a javí sa ako kľúčový modul

Má štyri sekcie –

- 1. Informatívna** – prednášky CPPPP o dôležitosti voľby správneho povolania-zabezpečujú CPPPPa a trendoch práce – zabezpečuje ÚPSVaR,

2. Sebapoznanie (psychologická diagnostika IQ, záujmový dotazník, postojový dotazník)

3. Počítačové zručnosti pri kariérovom poradenstve - vyhľadávanie prof. informácií na internete

4. Individuálne poradenské interview so psychológom pre žiakov a ich rodičov na základe testov a nami vypracovaného metodického materiálu „Čím budem“

Materiály DVP - k dňom voľby povolania CPPPaP v Čadci vytvorilo tieto materiály:

- *Manuál DVP*
- *Príručku DVP pre výchovných poradcov* (ďalej len VP), v ktorej majú VP presný popis aktivít, ktoré majú zabezpečiť pred, počas a po DVP.
- *Príručku DVP pre pracovníkov CPPPaP*, kde sú presné postupy a aktivity odborných pracovníkov pred, počas a po DVP.

Personálne zabezpečenie DVP :

- sociálna pracovníčka CPPPaP, psychológovia CPPPaP, výchovní poradcovia ZŠ, riaditelia ZŠ, triedni učitelia, ÚPSVaR

Program DVP:

1. **Rodičovské združenie k voľbe povolania** – je veľmi dôležitým krokom pri výbere povolania. VP objasní rodičom význam a dôležitosť voľby povolania a taktiež oboznámi rodičov o pripravovaných DVP. Psychológ CPPPaP je prítomný na tomto rodičovskom združení, popíše presný priebeh, oboznámi rodičov o aktivitách a hlavne o výstupoch z DVP. Upozorní rodičov na záznamový hárok, ktorý žiak prinesie, kde bude mať výsledky zo psychologického vyšetrenia a zároveň vlastné formulované názory a smerovania k svojej budúcnosti a zdôrazní, že je to dôležitý dokument k ďalším rozhovorom rodičov o budúcnosti svojho dieťaťa. Taktiež upozorní rodičov na pripravovaný Veľtrh a na informácie, ktoré sa na tomto veľtrhu môžu dozvedieť.
2. **DVP prednášky žiakom** – CPPPaP prezentuje žiakom priamo v triede v prednáške „**Voľba povolania**“ význam voľby povolania a dôležitosť výberu. ÚPSVaR prezentuje žiakom vo svojej prednáške **Možnosti na trhu práce** dôležitosť prihliadať aj na možnosť uplatnenia sa s vybraným povolaním.
3. Následne prebiehajú **psychologické testy** – orientačný intelektový test a záujmový test na profesionálnu orientáciu, postojový test .
4. V ďalšej hodine sú žiakom prezentované konkrétne **možnosti hľadania profesijných informácií na internete**.
5. Nasledujú individuálne **konzultácie so žiakmi** a ich rodičmi.
Každý rok program DVP podľa potrieb meníme a obohacujeme. Taktiež reagujeme na individuálne požiadavky jednotlivých škôl. Tento rok sme

napríklad pridali možnosť pre rodičov zúčastniť sa individuálnych konzultácií zároveň so svojimi deťmi.

Úlohy VP

- **pred DVP** – práca so žiakmi, zabezpečenie rodičovského združenia, zabezpečenie miestnosti na vyšetrovanie, miestnosti na individuálne konzultácie, miestnosti na prácu s internetom, označenie miestností distribúcia tlačív rodičom, propagačné letáky – a čo je dôležité – zabezpečenie toho **aby sa žiaci počas DVP neučili a aby naozaj ten jeden deň plne venovali len voľbe povolania**
- **počas DVP** – koordinuje individuálne konzultácie, zabezpečuje dozor nad žiakmi, pomáha žiakom vyhľadávať profesijné informácie na internete
- **po DVP** – sformuluje záverečné zhodnotenie a námety do ďalších rokov a čo je najdôležitejšie venuje osobitnú pozornosť žiakom, ktorí to na základe našich vyšetrení najviac potrebujú.

Úlohy psychológa

- sumarizácia tlačív, odborná prednáška, psychologické testy administrácia a vyhodnotenie, individuálne konzultácie so žiakmi, individuálne konzultácie s rodičmi, záverečné zhodnotenie a námety

Každý žiak obdrží v priebehu DVP dva dôležité dokumenty,

- **Záznamový hárok pre žiaka** – kde si žiak na základe všetkých aktivít označí aký profesionálny typ mu vyšiel, ktorá oblasť ho najviac zaujíma, kde by chcel študovať (v okrese, mimo okresu), vlastné hodnotenie -aké má o tom predpoklady podľa výsledkov testov, aké povolania sa mu páčia, aké má šance uplatniť sa s týmto povolaním na trhu práce (toto obvykle žiaci nechajú voľné ,avšak je to dôležitý prvok pri zvažovaní voľby povolania hlavne pri konzultácii s rodičom), o ktorých školách uvažuje a prečo, akú úroveň vzdelania chce dosiahnuť a vymenovanie možností, kde môže získať ďalšie informácie.
- **Leták – Čím budem?** v ktorom sú grafickým spôsobom označené jednotlivé typy osobnosti a ich pracovné preferencie. Otázky, ktoré si má položiť pri výbere povolania, zoznam stredných škôl s webovými adresami, kde sa dá študovať na Kysuciach, taktiež ďalšie možnosti štúdia, webové adresy stránok pomáhajúcich pri voľbe povolania, možnosti poradenstva, adresy kde je možné sa obrátiť a niekoľko dobrých rád. Leták každoročne aktualizujeme a vytlačíme ho pre každého žiaka.

Aké informácie má žiak po DVP?

- Aký je typ,
- Aké má predpoklady
- Kde môže študovať
- Aká je potreba trhu práce
- Aké sú jeho možnosti štúdia

Tieto informácie spolu s konzultáciou s rodičom by mali žiakov presnejšie nasmerovať k ich vhodnému výberu strednej školy a ďalšieho života.

Význam Dní voľby povolania:

Pomôcť zvoliť žiakom vhodný učebný odbor podľa ich záujmov a schopností a taktiež zrealizovať ich výber, nakoľko sa stretávame s oboma extrémami, kedy sa žiaci vo svojich schopnostiach a predpokladoch podceňujú alebo preceňujú. Úlohou DVP nie je povedať žiakom, na ktorú školu sa hodia, ale informovať ich o tom, v ktorom povolaní budú najviac realizovaní a spokojní na základe svojho IQ, záujmov a schopností.

DVP zásadne robíme v mesiacoch september – október ako prípravu na Veľtrh, ktorý sa koná väčšinou v mesiacoch október a november. Výhoda DVP pred Veľtrhom je, že žiaci a ich rodičia už idú do stánkov na Veľtrhu zorientovaní a majú možnosť vyhľadávať konkrétne informácie k vybranej škole a následne navštíviť Dni otvorených dverí.

3.Modul - VEĽTRH INFORMÁCIÍ, VZDELÁV. A ZAMESTNANOSTI

Organizuje ho ÚPSVaR, pričom CPPPaP v Čadci je hlavným spoluorganizátorom a ponúka žiakom získanie informácií o stredných školách a firmách a zamestnanosti nielen v okrese Čadca, ale aj v blízkom a zahraničnom okolí. V spolupráci so SŠ po Veľtrhu nasledujú Dni otvorených dverí na SŠ, kde si žiaci môžu doplniť informácie o danej škole.

4. Modul –KONZULTAČNO - PORADENSKÉ AKTIVITY

DVP a Veľtrhom naša činnosť nekončí, ale dá sa povedať, že priamo začína a naša CPPPaP ponúka:

- pomoc nerozhodnutým žiakom
- pomoc deťom s VPU
- pomoc deťom zo sociálne slabých rodín
- pomoc nadaným deťom
- pomoc deťom s osobnostnými problémami
- a ako osobitný bonus sa nám v priebehu minulých rokov podarilo nadviazať kontakt s rodičmi, ktorí by inak poradňu nenavštívili.

5. Modul – VÝSKUM

Každoročne realizujeme kontrolný výskum, podľa čoho si deti vyberajú povolanie a na základe toho sa program modifikuje na ďalší rok. Tento projekt sa realizuje od roku 2001, pričom prešiel viacerými fázami – od experimentálnej fázy (2001-2002) cez implementačnú (2003-2007) a od roku 2008 realizujeme systémový model CAMIP. Celkovo programom prešlo 11700 žiakov končiacich ročníkov.

Výstupom je skvalitnenie efektívnych procesov profesionálneho poradenstva. Na základe výsledkov výskumu môžeme monitorovať aktuálny stav informácií žiakov o možnostiach štúdia o vlastnej pripravenosti na voľbu povolania, o rozsahu profesijných informácií a taktiež si zmonitorujeme prácu výchovného poradcu na jednotlivých školách a vieme, ktoré školy máme v rámci našej práce profesionálne posilniť. V roku 2010 sme výskum rozšírili aj na výskum rodičov. Rozdali sme 880 dotazníkov pre žiakov a 880 dotazníkov pre rodičov, dotazníky neboli identické.

Výskumu sa v r.2010 zúčastnilo 26 prihlásených ZŠ, 44 tried, pričom uvádzame niekoľko orientačných záverov, ostatné budú publikované v odbornej tlači.

- Na základe výskumu vyšlo, že 20 % žiakov je rozhodnutých o ďalšom povolaní a 80 % potrebuje našu pomoc.
- 38 % žiakov ide na strednú školu kvôli tomu, že tam idú jeho priatelia, pričom rodičia si toto myslia o svojich deťoch len 10 % žiakov.
- 40 - 50 % žiakov má dost informácií o možnostiach prijatia, o obsahu štúdia a o kvalite stredných škôl pričom u rodičov je toto číslo v priemere o 10 % nižšie.
- Alarmujúcim výsledkom je, že len 21 % detí chce robiť povolanie, ktoré robí jeden z rodičov a len 9 % rodičov by chcelo, aby ich deti robili povolanie, ktoré robia oni. Tieto výsledky, ktoré nám opätovne vychádzajú svedčia o tom, že rodičia so svojim povolaním nie sú spokojní, prenáša sa to aj na ich deti a že je naozaj veľká potreba venovať sa profesijnému poradenstvu u žiakov.
- Zaujímavým výsledkom bolo, že 39 % detí chce ďalej pokračovať v štúdiu na VŠ, pričom ambícia rodičov aby ich deti študovali na VŠ je takmer dvojnásobná. O tom že rodičia podporujú vzdelanie svojich detí hovorí výsledok, že až 67 % detí vyjadruje, že finančná situácia ich rodiny im umožňuje študovať to, čo by chceli, pričom rodičia to potvrdzujú až v 75 %. A keďže v týchto číslach sú aj rodiny naozaj finančne veľmi slabé, hovorí to o tom, že rodičia vzdelaniu pripisujú veľký význam.
- 38 % žiakov by chcelo v budúcnosti podnikat'.
- 27 % by radšej zarábali veľa peňazí ako by pracovali v dobrej partii.

Návrhy z praxe

V rámci dlhoročného monitorovania profesijnej prípravy na voľbu povolania vidíme rezervy v systéme prípravy na všetkých úrovniach a potrebu ich systematického prepojenia od základnej školy cez stredné školy, vysoké školy, ÚPSVaR, zamestnávateľov a koncepcie zamestnanosti, taktiež vidíme veľký význam osobného poradenstva a rozvíjania EQ a osobnostného potenciálu pre trh práce. Sme za to, aby sa kariérové poradenstvo stalo súčasťou vzdelávania a aby sa vytvorila reálna stratégia rozvoja ľudských zdrojov.

Rozširovanie a prezentácia modelu CAMIP

Model CAMIP prezentovala riaditeľka CPPPP v Čadci PhDr. Alena Hrašková, MPH na svetovom kongrese kariérového poradenstva **Career and Vocational Guidance in Rapidly Changing World Congress, Prague, November 3 – 5, 2010** pod názvom **The Cadca Model of Profesional Interactive Counselling**

Model CAMIP sme prihlásili do súťaže Euroguidance „**Kariérové poradenstvo 2010**“, kde sme získali čestné ocenenie a náš model bol publikovaný v **Kompendiu súťažných príspevkov**.

Čadčiansky model interaktívneho profesijného poradenstva **prednášame na konferenciách, odborných podujatiach a taktiež na poradniach** na celom Slovensku.

Oslovil nás Úrad práce v **Českej Republike** a v súčasnosti model prednášame východným poradcom škôl Českej republiky

Náš model už v posledných rokoch prebralo viacero psychologických poradní, ktoré sa ním inšpirovali, niektoré sa chodia k nám dokonca školiť.

Osobitný záujem je o Dni voľby povolania a ich systém.

Záver:

Záujem, popularita a rozširovanie modelu Čadčianskeho modelu interaktívneho profesijného poradenstva nás veľmi teší, nakoľko sa plní náš prvotný záujem - pomôcť žiakom správne sa rozhodnúť v ich prvej životnej voľbe a to, že model spontánne prekročil už hranice Čadce a aj Slovenska je pre nás veľkým zadosťučinením, že naša práca má zmysel a model CAMIP pomáha žiakom pri výbere ich životnej cesty

Údaje o autorovi:

PhDr. Alena Hrašková, MPH

Centrum pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie, Čadca

Tel. kontakt 09159879874

Email : ppcadca@stonline.sk

VENDEL, Š. 1996. Nadaní a ich osobité problémy. Československá psychologie, roč. 40, č. 3, s. 228-236.

VENDEL, Š. – MICHŇO, J. 2000. Niektoré charakteristiky profesijného vývinu nadaných gymnazistov. Psychológia a patopsychológia dieťaťa, roč. 35, č. 4, s. 291-303.

WECHSLER, D. 2006. WISC-III^{SK}. Wechslerova inteligenčná škála pre deti. Autori slovenskej verzie: V. Dočkal, E. Kretová, B. Kundrátová, B. Sedlačová, M. Tesař. Praha : Hogrefe- Testcentrum.

Zákon č. 5/2005 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 477/2002 Z. z. o uznávaní odborných kvalifikácií a o doplnení zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 145/1995 Z. z. o správnych poplatkoch v znení neskorších predpisov v znení zákona č. 445/2003 Z. z. a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Zákon č. 245/2008 Z. z. o výchove a vzdelávaní (školský zákon) a o zmene a doplnení niektorých zákonov v platnom znení.

Zákon č. 317/2008 Sb. Úplné znění zákona č. 561/2004 Sb. o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon).

Výskumný ústav detskej psychológie a patopsychológie, Bratislava
E-mail: vladimir.dockal@vudpap.sk

Skupinový motivačný program pre žiakov s poruchami správania v podmienkach Diagnostického centra v Ružomberku

Mgr. Iveta Demianová, Mgr. Petra Bocková

Diagnostické centrum v Ružomberku

Diagnostické centrum v Ružomberku patrí do siete špeciálnych výchovných zariadení internátneho typu. Poskytuje diagnostickú, psychologickú, psychoterapeutickú a výchovno - vzdelávaciu starostlivosť deťom prijatým na diagnostický pobyt. Zariadenie prijíma deti s poruchami správania, učenia, pozornosti, koncentrácie, adaptácie, emocionálne a sociálne narušené deti a deti hyperaktívne.

Diagnostické centrum v Ružomberku je určené pre žiakov ZŠ a ŠZŠ. Aktuálna kapacita zariadenia je 40 detí.

Práca psychológa

Hlavnou náplňou práce psychológa je predovšetkým psychologická diagnostika dieťaťa a intervencia. Psychológ sa zaoberá aj problémami dieťaťa, jeho vzťahmi s rodinou a okolím, rieši rôzne interpersonálne konflikty a pod.

Skupinový motivačný program

Hlavnou motiváciou pre realizáciu skupinového motivačného programu bola snaha o prevenciu sociálno-patologických javov, elimináciu interpersonálnych problémov a zefektívnenie výchovno – edukačného procesu.

Skupinový motivačný program bol zameraný na celkový rozvoj sociálnych a komunikačných zručností u detí. Stretnutia a témy stretnutí boli nastavené tak, aby zážitkovou formou a aktívnou skúsenosťou viedli deti k rozvoju sebapoznávania, sebareflexie, aktívnej sebaregulácie a vôľovo- motivačných faktorov osobnosti.

Ciele programu:

- rozvoj sociálnych a komunikačných zručností;
- rozvoj emocionálneho prežívania, emočnej inteligencie a empatie;

- prevencia problémov v správaní, problémov s disciplínou;
- eliminácia rizikového správania;
- rozvoj pozitívnej atmosféry v skupine a tímovej kooperácie;
- pomoc pri voľbe povolania, orientácia vo svete povolaní, zvýšenie motivácie pre ďalšie štúdium;
- protidrogová prevencia.

Veľkou inšpiráciou pri realizácii skupinového motivačného programu pre nás boli výstupy z projektu organizovaného CPPPaP Námestovo „Inovatívne prístupy v kariérnom poradenstve pre žiakov ZŠ“ (2008).

Cieľovou skupinou boli žiaci 8. – 9. ročníka základnej školy. V danej skupine bolo 10 žiakov.

Zhodnotenie skupinového motivačného programu pre deti s poruchami správania

Na hodnotenie silných a slabých stránok, príležitostí a hrozieb preventívneho programu sme použili SWOT analýzu.

Silné stránky	Slabé stránky
- pozitívny ohlas a prijatie programu - pomoc pri riešení aktuálnych problémov skupiny - pomoc pri voľbe povolania - prevencia porúch správania a rizík životného štýlu, eliminácia výskytu ťažkostí s disciplínou - značné pokroky u detí v komunikačných zručnostiach, práca v skupine a skupinová dynamika - učenie sa sociálnym zručnostiam (sociálne učenie)	- nestabilita skupiny (interný problém fungovania DgC) - špecifiká pri vedení skupiny žiakov s poruchami správania (impulzivita, negativizmus, nerešpektovanie autorít, ...) - náročnosť zvládania vedenia programu v skupine so žiakmi s poruchami správania

Príležitosti	Ohrozenia
- využitie dobrých skúseností zo skupinových programov (Námestovo, IOM) a ich využitie a prepojenie do praxe - vytvorenie podmienok pre rozvoj komunikačných zručností - možnosti prevencie - posilnenie cieleného vzdelávania v súvislosti s voľbou povolania - vytváranie programov pre rizikové skupiny detí - flexibilita na zmeny potrieb žiakov v rámci programu, veľké možnosti variability	- vývin hodnôt v spoločnosti v súvislosti s rizikami životného štýlu (závislosti, agresivita, šikanovanie, obchodovanie s ľuďmi) - absencia pracovných návykov cieľovej skupiny - zhoršujúca sa situácia a dlhodobá sa zhoršujúci a neriešený problém žiakov s poruchami správania - prenos kompetencií pri riešení problémov(škola, CPPP a pod.) - absencia záujmu o prevenciu (odmietanie autorít vykonávajúcich prevenciu) - nepokračovanie v odbornej starostlivosti a vedení po odchode s DgC

Záver

Skupinový motivačný program znamenal veľmi pozitívny ohlas u žiakov. Neskôr sme realizovali program aj v ďalšej diagnostickej skupine. Možnosti sledovania vývinu členov skupiny nám poskytovali nielen zážitkové aktivity, ale aj záznamy do denníčkov, aktivita na skupine a pod. Tieto pozorovania nám výrazne pomohli aj pri komplexnej psychologicknej diagnostike.

Čo sa týka výsledkov programu, do určitej miery sa zlepšili sa komunikačné a sociálne zručnosti žiakov. Zaznamenali sme tiež zlepšenie interpersonálnych vzťahov a tímovej spolupráce v skupine.

Negatívom bola skupinová instabilita, kedy hrozilo riziko, že nový člen naruší fungovanie skupiny. Tento negatívny jav sme sa snažili aspoň čiastočne eliminovať napr. opakovaním pravidiel správania sa v skupine, podporovaním vzniknutých vzťahových väzieb v skupine a aktívnou pomocou pri začlenení nového člena do skupiny.

Žiaci pozitívne hodnotili stretnutie s témou Kariérne poradenstvo a pomoc pri voľbe povolania.

Ako silné sa ukázalo tiež stretnutie s tematikou obchodovania s ľuďmi, kde sa prejavila značná skupinová dynamika. Žiaci sa v týchto témach cítili integrovane, vnímali prepojenosť s reálnym životom a odkaz na ich ďalšiu budúcnosť.

Mgr. Iveta Demianová

Diagnostické centrum, J. Jančeka 32, 034 01 Ružomberok

Tel. kontakt : 044 – 432 4209, 0907 610 298

Mail: dgcentrumrbk@gmail.com
ivka.demianova@gmail.com

Mgr. Petra Bocková

Diagnostické centrum, J. Jančeka 32, 034 01 Ružomberok

Tel. kontakt : 044 – 432 4209, 0907 610 298

Liečebno-výchovné sanatórium, Ľubochňa – dolina 272, 034 91 Ľubochňa

Tel. kontakt : 044 – 439 1252

Mail: lvs.lubochna@gmail.com
petra.bockova@gmail.com

Možnosti využitia Eriksonovej koncepcie ontogenetického vývinu (nielen) v kariérovom poradenstve v CPPPaP

PhDr. Viera Hybenová

Resume : Príspevok sa snaží upozorniť na význam kľúčových kompetencií požadovaných na trhu práce a význam prepojenia Eriksonovej teórie vývinových období ako základ pre budovanie a rozvoj niektorých kompetencií

Kľúčové slová: kľúčové kompetencie, Eriksonova koncepcia ontogenetického vývinu – obdobia, poradenstvo

Ak sa pozrieme spätne na historické udalosti od minulosti po súčasnosť, nutne si musíme uvedomiť, ako napredoval vývoj a ako sa zároveň menili požiadavky na výkon človeka, na predstavu o práci, o potrebách a požiadavkách na pracovný proces. Prešli sme od poľnohospodárstva, cez priemyselnú revolúciu a rozvoj služieb až k aktuálne zdôrazňovanej vedomostnej a znalostnej spoločnosti. Základné vedomosti, ktoré sa dnes naučíme, v dôsledku stále kratších inovačných cyklov, rôznych vývojových technológií a rastúcej zložitosti technických systémov, majú oproti minulosti skrátenú „trvanlivosť“. V európskom priestore sa skloňujú termíny celoživotné vzdelávanie, spôsobilosti, či kompetencie. Súčasný trend hovorí o rozvoji kľúčových kompetencií, pojem „kľúčové kompetencie“ je veľmi aktuálny.

Materiál z výsledku rokovania Rady EU z mája 2008 Nové zručnosti pre nové pracovné miesta upriamuje pozornosť na nové zručnosti ako kľúč k novým a lepším pracovným miestam. Už dnes vieme, že mnohé zručnosti a zamestnania, ktoré vzniknú o niekoľko desaťročí, si ani nevieme predstaviť. Ale predpokladáme, že bude dopyt po vysokokvalifikovaných a prispôsobivých ľuďoch a že sa ešte viac zníži podiel takých pracovných miest, ktoré si vyžadujú nízku úroveň dosiahnutého vzdelania. „Systém vzdelávania a odbornej prípravy musia prinášať nové zručnosti, zodpovedať charakteru novovznikajúcich pracovných miest...“ (2008, s. 4).

Závery Rady EU o strategickom rámci pre európsku spoluprácu vo vzdelávaní a odbornej príprave z mája 2009 hovoria o strategických cieľoch. Prvou výzvou je presadzovať, aby všetci občania nadobudli „prierezové“ kľúčové spôsobilosti, ako napr. digitálne spôsobilosti, spôsobilosť naučiť sa učiť sa, iniciatívnosť a podnikavosť a kultúrne povedomie.“ (s.7) Kľúčovými kompetenciami sa vo svete zaoberali aj významné firmy či organizácie, ktoré zosumarizovali najdôležitejšie zručnosti potrebné pre 21. Storočie, kde zaradili: tímová práca, riešenie problémov, interpersonálne zručnosti, ústna komunikácia,

počúvanie, osobný rozvoj a rozvoj kariéry, tvorivé myslenie, vodcovstvo, stanovenie cieľov a motivácia, písanie, organizačný rozvoj.

Ako vnímajú zástupcovia multinacionálnych firiem (Volvo, Fiat, Ericsson a i.) najdôležitejšie potrebné kompetencie pre absolventov stredných odborných škôl vo Fínsku vidno z nasledujúceho zoznamu: (in Metodika tvorby ŠVP pre SOŠ, 2008, s.60):

1. Pripravenosť na zmeny – pri strate zamestnania nepodľahnúť alkoholizmu, drogám, mravnému úpadku, pripravenosť na celoživotné vzdelávanie (nemať problém absolvovať rekvalifikačný kurz v staršom veku)
2. Obstať v cudzom prostredí – vedieť sa vyrovnáť so zmenami
3. Počítačová gramotnosť
4. Dobré technicko – odborné znalosti
5. Ovládanie cudzieho jazyka(okrem angličtiny)
6. Zvládnutie ľudského spolunažívania – empatia, dobré komunikačné vlastnosti
7. Etické správanie- tolerancia, schopnosť uzatvárať kompromisy
8. Kritický spôsob myslenia – schopnosť spracovať a vyhodnocovať informácie
9. Zdravý spôsob života – starostlivosť o vlastné zdravie(zdravá výživa, kondícia, bez nadmernej konzumácie alkoholu, bez drog)
10. Estetické cítenie- estetická stránka výsledkov vlastnej práce.

V podstate celý svet sa zaoberá potrebným „vybavením“ pracujúceho človeka v budúcnosti. Medzinárodná komisia UNESCO definovala v Programe Vzdelávanie pre 21. storočie definovala štyri piliere vzdelávania : učiť sa poznávať, učiť sa konať, učiť sa žiť spoločne a učiť sa byť. Akcentované a prízvukované „učiť sa“ však u nás na slovenských školách je skôr strašiakom. V celoslovenskom výskume Vzťah žiaka k súčasnej škole, sa naši žiaci a študenti nemajú záujem učiť – z reprezentatívneho počtu 1296 žiakov SŠ 42,5 % stredoškolákov učenie nebaví, 23, 5% stredoškolákov učenie nezaujíma. (Slovíková, 2010, s.135) Preto je namieste otázka, ako chceme dosiahnuť konkurencieschopnosť, výkonnosť, kvalifikovanosť, keď súčasná študujúca mládež má takéto postoje k učeniu a výkonu? Na konferencii OECD v Bratislave ešte v r. 2001 (!) sa definovali tieto kľúčové kompetencie :

- dobrá schopnosť učiť sa, vrátane motivácie k učeniu sa.
- schopnosť samostatne navrhovať vlastné celoživotné stratégie, schopnosť organizácie času
- práca v tíme - schopnosť učiť sa s inými a od iných

- schopnosť vytvárať siete
- poznávacie schopnosti
- ľudské a sociálne kompetencie pre účasť na živote komunity a spoločnosti
- náročnosť a kritické myslenie
- jazykové a komunikačné schopnosti nad rámec materinského jazyka, tolerancia a uznanie rôznych kultúr. (in: Metodika tvorby ŠVP pre SOŠ, 2008, s.61).

Ako sa implementovali tieto požiadavky do praxe škôl, do prípravy na prechod absolventov na trh práce ? Po niekoľkých rokoch navrhli Turek a Hrma šesť dôležitých kategórií kľúčových kompetencií v odbornej príprave: informačné, kognitívne – riešenie problémov, kritické a tvorivé myslenie, interpersonálne (sociálne), komunikačné a personálne (sebauvedomovanie, sebaovládanie, motivácia a angažovanosť). Môžeme skonštatovať, že teória sa síce na republikovej úrovni spracováva, ale úroveň absolventov SŠ, či VŠ odráža stav a doteraz nepochopený význam kariérového poradenstva nielen na školách, ale v celej spoločnosti.

V CPPPaP u žiakov a študentov sa pomoc pri rozhodovaní pre určité povolanie dopĺňa odborným „asistovaním“ pri poznávaní, rozvoji a riadení využitia vlastných schopností a zručností, medzi nimi aj schopnosť plánovať si a riadiť vlastnú cestu vzdelávania, odbornej prípravy, resp. pracovnej kariéry.

V našich odborných kruhoch poznáme teórie voľby povolania od Parsonsa, Ginzberga, Hollanda, Lazarsfelda, Donalda a Supera, ktoré odrážajú odborný a historický kontext.

Do pozornosti odporúčm všeobecne známu Eriksonova koncepcia ontogenetického vývinu, pretože umožňuje poodhaliť význam vývinových období dieťaťa (ešte pred pubertou) a význam činiteľov, podieľajúcich sa na utváraní základov pre dnes tak žiadané niektoré kľúčové kompetencie. Je jednou z možností, ako a kde diagnostikovať deficity niektorých schopností a spôsobilostí dôležitých v budúcom, najmä pracovno-praktickom živote. To má pre nás ako psychologov – kariérových poradcov - veľký význam, pretože môžeme preventívne pôsobiť v oblasti poradenstva od útleho veku ako v rodinnom, tak školskom prostredí, taktiež v individuálnom a skupinovom poradenstve.

Ak začneme **v prvom období** dojčaťa, ide tu o budovanie základnej dôvery (sociálnej dôvery, vzájomnosti) vs. nedôvery. Matky vytvárajú vo svojich deťoch pocit dôvery, bezpečia a lásky takým spôsobom opatrovania, ktoré spája citlivú starostlivosť o individuálne potreby dieťaťa s pevným pocitom osobnej dôveryhodnosti vo vnútri spoľahlivého rámca životného štýlu ich kultúry. To v dieťati vytvára základ pocitu identity, ktorý sa neskôr spojí s pocitom „správneho“ človeka, ktorý je sám sebou a vyrastá na takú

osobnosť, ako druhí veria, že sa stane. (Erikson, 2002, s. 227) Bud' „zvítazi“ *dôvera, ako základ budúcej zrelej osobnosti schopnej konštruktívnej interakcie s inými, alebo nedôvera voči všetkému a všetkým, zameraná vždy primárne na obhajobu svojich vlastných potrieb a cieľov.*

Ak si položíme otázku, ako a či sú dnešní rodičia pripravení na utváranie, budovanie bazálnej dôvery u svojich detí, môžeme na našich klientov – deti a žiakov pozerat' s určitou pravdepodobnosťou deficitu na tejto vývinovej úrovni, ale s možnosťou reparácie tohto nedostatku. Iná otázka je – ako sú schopní interagovať naši stredoškólači, vysokoškólači, absolventi týchto škôl? Veľakrát ich to musíme učiť pri skupinových činnostiach, veľakrát rešíme problémové triedy, kde je nízka úroveň spolupráce, konštruktívnej interakcie...

Druhé obdobie, obdobie batolaťa, je charakteristické vývinovými úlohami ako sú autonómia, osamostatňovanie vs. plachosť, pocity hanby, pochybnosť o sebe, neistota. *Pozitívne spätné väzby za aktivitu dieťaťa tvorí základ neskoršieho pozitívneho sebahodnotenia a sebadôvery. Dieťa sa osamostatňuje vo svojich pohybových a komunikačných aktivitách.*“ Modalita držať a pustiť, púšťať sa, keď je neschopné držať a púšťať uvážlivo, sa paralelne prejavuje aj v sociálnej oblasti – držanie sa teda môže stať deštruktívnym a krutým zadržiavaním a obmedzovaním, môže sa však stať vzorom starostlivosti: mať a držať. Aj púšťanie sa môže stať nepriateľským vypúšťaním deštruktívnych síl alebo uvoľneným „ponechaním“ a „nechať byť“. (Erikson, 2002, s. 229) *Dieťa vedie jeho okolie k tomu, aby „stálo na vlastných nohách“, preto v tomto štádiu musí byť vonkajšia kontrola pevná a uistujúca, aby ho chránila pred nezmyselnými a náhodnými skúsenosťami zahanbenia a včasných pochybností, ktoré môžu u neho spôsobiť až strach čokoľvek samostatne podniknúť.*

Preto je toto štádium rozhodujúce pre pomer medzi láskou a nenávisťou, medzi spoluprácou a vzdorovitosťou, slobodou vyjadrovať seba a jej potlačovaním. Z pocitu sebaovládania bez straty sebaúcty vychádza trvalý pocit dobrej vôle a hrdosti. Pocit straty sebaovládania a pocit dominancie vyvoláva trvalý sklon k pochybnostiam a hanbe. Prílišné zahanbovanie však nevedie ku skutočnej slušnosti, ale k tajnému rozhodnutiu jedinca pokúsiť sa, aby mu niektoré veci prešli, aby prekĺzol nevidený, pokiaľ to neskončí absenciou hanby, ba v extrémnych prípadoch pejoratívnou nálepkou „nehanebnica, nehanebník“

Pocit nezávislosti, ktorý je v dieťati pestovaný a postupom času modifikovaný, slúži k zachovaniu pocitu spravodlivosti v ekonomickom a spoločenskom živote. Tu sa formujú základy samostatnosti, zdravej sebadôvery, slušnosti, čo sa odráža v celom školskom a pracovnom živote. Pozrime sa na niektoré dnešné deti, dospievajúcich. Ak si dáme dokopy ich prejavy a konanie, vieme zhruba identifikovať, ktoré tendencie „zvítazili“ a čo máme reparovať aj na základe takýchto otázok: Ako vedia spolupracovať, ako sa vedia slobodne

vyjadrovať- svoje potreby, túžby, pocity ...? Vedia stáť na vlastných nohách ? Čoho sa držia, „ čo si držia „ a nepustia? Majú dôvod sa schovávať, hanbiť, prečo chcú byť radšej nevidení ?

Pre **tretie obdobie** v predškolskom veku je charakteristická iniciatíva vs. vina. Dieťa má dostatok energie, ktorá mu pomáha rýchle zabudnúť na to, že sa mu niečo nepodarilo. Je iniciatívne, aktívne, v pohybe, „musí byť pri tom“, čo sa deje, modalita „ robenia“ sa pridáva k zoznamu základných spoločenských modalít. Naznačuje radosť z útoku a dobývania. Iniciatíva prináša aj anticipačnú rivalitu a je nevyhnutá súčasť každého činu, pretože človek potrebuje pre všetko, čo sa učí a čo robí, napr. od oberania ovocia k podnikaniu, istý pocit a dávku iniciatívy. *Ak je primálo priestoru pre detskú iniciatívu, priveľa zákazov, nejasné normy, negatívne hodnotenie dieťaťa, rozporné modely na identifikáciu v hrách pre správny mravný vývin a pozitívne sebahodnotenie, víťazí pocit viny, inhibícia, zabrzdenosť.*

Erikson upozorňuje, že je dôležité viesť deti k primeranej iniciatíve, pretože sú v tomto období najpripravenejšie rýchlo a dychtivo sa učiť zmyslu zdieľanej povinnosti a práce. Dieťa túži a je schopné robiť veci spoločne, spojiť sa s ostatnými deťmi kvôli budovaniu a plánovaniu a je ochotné získavať poučenie od svojich vzorov - učiteľov a napodobňovať ideálne prototypy. Aj keď sa naďalej identifikuje s rodičom rovnakého pohlavia, hľadá aj iné príležitosti, toto štádium nastavuje smer k možnému a hmatateľnému, čo pomáha prepojiť sny raného detstva a cieľmi aktívneho dospelého života.(s. 234)

Teda predškolský vek je veľmi dôležitý pre formovanie aktivity, iniciatívy, zmyslu pre povinnosť , robiť veci spolu s inými, spoločne (!). Na to by sme mali pamätať v poradenskom procese s rodičmi predškoláčikov.

Možno to je odpoveď na otázky, prečo sa znižuje počet mladých iniciatívnych ľudí, (v poslednom čase je trendom individuálne využívanie voľného času a pozoruhodné je, že sa prehľbuje rozdiel medzi „zapojenými“ a nezapojenými“ členmi spoločnosti), prečo je dosť takých, ktorým chutí „ ničnerobenie“, nemajú záujem sa angažovať. Kto ich brzdil a zabrzdil a v čom, kto ich neinicioval, ale zakazoval ...? A ako sa to odrazí v prístupe k školským, ale aj pracovným povinnostiam dnes, zajtra, nabudúce ?

Na identifikáciu s pracovnou aktivitou vplýva štvrté vývinové obdobie v mladšom školskom veku, kde ide o usilovnosť, pracovitosť vs. pocit menejcennosti, nedostatočnosti. V tomto období sa dieťa snaží, činí, môže sa stať horlivou a zaujatou súčasťou výrobného procesu. Pracovný princíp ho učí radosti z dokonalej práce prostredníctvom neustálej pozornosti a neutíchajúcej usilovnosti. *V tomto štádiu ide o ovládnutie svojich schopností a zručností, osvojovanie technológie, deťom sa dostáva určitého systematického*

vzdelávania, ale kvantum vedomostí a zručností sa učia aj od starších detí. Dieťa sa učí, ako zachádzať s pomôckami a nástrojmi, čiha však na neho nebezpečenstvo v pocite nedostatočnosti a menejcennosti. Ak má dieťa príležitosť robiť čo najviac skutočných vecí ako to robia dospelí, postarať sa o niektoré svoje základné potreby alebo potreby iných a prežíva pri tom potešenie, potom zviťazí pracovitosť, usilovnosť ako základ pre zrelú osobnosť, ktorá sa bude vedieť realizovať v spoločensky užitočnej práci.

Pokiaľ zažíva priveľa negatívnych zážitkov, negatívneho hodnotenia, zmalomyselne nad svojimi zručnosťami, porovnáva sa s druhými deťmi, namiesto pracovitosti zviťazí tendencia k sebaopodceňovaniu, k pocitom menejcennosti, k vylúčeniu práce - učenia zo svojej identity. Nedokáže si poradiť, začne sa pokladať za nedostatočného a odsúdeného k priemernosti. *Toto obdobie je rozhodujúce zo sociálneho hľadiska, pretože snaživosť, pričiniť sa na niečom, znamená robiť veci vedľa ostatných a s nimi. Teda dochádza k prvému stretnutiu s deľbou práce a príležitosti diferenciacie.*

Na potvrdenie tejto koncepcie uvádzam slová praktika, učiteľa technickej výchovy na ZŠ: „ Absolventi základných škôl nemajú záujem o učebné a študijné odbory technického zamerania. Nemajú dostatok informácií o charaktere jednotlivých profesií a o potrebách trhu práce. A aj preto, lebo počas výučby v ZŠ nespoznali seba a veľmi málo vedia o svojich vlastných možnostiach, predpokladoch v súvislosti s ďalším štúdiom“. (Ondrejko, 2010, s.18) Ďalej pokračuje: „Žiaci si neosvoja ani základné poznatky, pracovné zručnosti a návyky nevyhnutné na prácu s bežnými technickými materiálmi, nástrojmi, náradím a pomôckami, ani neuplatnia vlastnú tvorivosť. Nezískajú žiadnu orientáciu v technických odboroch, čo v konečnom dôsledku významne ovplyvní voľbu ich vlastného profesijného zamerania po skončení základnej školy. (s.19)

Ďalšie štádiá nie je nutné uvádzať, ale musíme ich brať do úvahy všetky. Na zváženie však uvediem silné stránky z jednotlivých období podľa Eriksona ako trvalý produkt „ priaznivých pomerov “ v nich. (2002, s. 249):

Základná dôvera – základná nedôvera: pud a *nádej*

Autonómia – hanba a pochybnosti: sebaovládanie a *sila vôle*

Iniciatíva - vina: smerovanie a *účel*

Príčinlivosť- inferiorita: metóda a *kompetencie*

Identita - konfúzia rolí : oddanosť a *vernosť*

Intimita- izolácia: začlenenie a *láska*

Generativita- stagnácia: produkcia a *starostlivosť*

Integrita- zúfalstvo: odriekanie a *múdrost'*

Práve štvrté vývinové obdobie hovorí o kompetenciách ako výsledok „víťazstva“ snaživosti, usilovnosti, pracovitosti. Ak však pozrieme na výsledky celoslovenského výskumu z r. 2009 „Vzťah žiakov k súčasnej škole“, tak napr. len 39% žiakov stredných škôl sa pravidelne doma pripravuje na vyučovanie a robí si domáce úlohy a až 60,3% sa učí nepravidelne(s.138). Volanie po kriticky zmýšľajúcej , informovanej a zodpovednej mládeži hovorí o potrebe takých kompetencií, ktoré vo zvýšenej miere požaduje trh práce a inštitúcie, vrátane schopnosti každého jednotlivca navrhnuť vlastný program vzdelávania a zhodnotiť vlastnú cestu cez komplexné a veľmi individuálne chodníčky profesionálneho vývinu. Tieto kompetencie by nemali byť iba súčasťou kurikula, skôr by sa mali stať súčasťou kultúry školy, jej každodennej praxe . (Christenko, Rosa, 2010, s. 28)

Kľúčové kompetencie znamenajú ďalšie vzdelávanie presahujúce profesiu. Majú dlhšiu životnosť ako kvalifikácia viazaná na profesiu. Preto môžu slúžiť ako základ pre celoživotné učenie, proces stálych zmien a možnosť ďalšieho rozvoja osobnosti a tým aj spoločnosti. Podľa Beltza a Siegrista (2001, s. 166) „kľúčové kompetencie zahŕňajú celé spektrum kompetencií presahujúcich hranice jednotlivých odborností. Sú výrazom schopnosti človeka správať sa primerane situácii, v súlade sám so sebou, teda jednať kompetentne.“

Na trhu práce sa uplatnia ľudia, ktorí budú investovať do svojho vzdelávania a obdobnej prípravy, ľudia, ktorí majú vnútornú motiváciu k zmenám a so sociálnymi spôsobilosťami. Podľa Golemana sú takíto ľudia schopní využívať svoje vlastné cítenie, aby sa dokázali rozhodnúť, dokážu sa vcítiť do potrieb a pocitov ostatných ľudí, dokážu ovplyvňovať ostatných a spolupracovať, sú emocionálne inteligentní.

Úlohy kariérového poradenstva v CPPPaP je nielen sledovať študijnú - profesijný vývin, monitorovať profesijné záujmy žiakov, predovšetkým ZŠ, sledovať regionálne, európske a svetové trendy (nielen v kariérovom poradenstve), ale aj stanoviť si východiská, mať vnútorný odborný koncept, podľa ktorého sa riadime.

Kvalitná psychologická diagnostika osobnosti, identifikácia kognitívnych, sociálnych a emocionálnych kvalít umožňuje stanoviť existujúce kompetencie a následne postaviť program na rozvoj potrebných kompetencií - v tomto prípade je výhodou u odborných zamestancov – psychológov pracujúcich v oblasti osobnostného, vzdelávacieho, profesijného a kariérového vývinu. Učenie i poradenstvo sú vnímané ako súvislé procesy, začínajú v skorom detskom veku a plynule pokračujú v dospelosti. Koherencia poradenstva podporuje úspešné absolvovanie škôl, prechod absolventov do práce , rovnako ako i návrat k štúdiu v intenciách celoživotného vzdelávania.

V poslednej dobe sme svedkami neustálych zmien, zvyšovania požiadaviek na schopnosť ako fungovať vo svete. Pre niektorých ľudí je to náročné, pretože ich flexibilita prispôsobovanie je pomerne nízka. Tento trend zvyšovania nárokov a požiadaviek na to, „ako vedieť žiť v reálnom svete“ sa bude pretrvávajúť a my, odborníci, nielenže sa sami budeme musieť s týmito nárokmi vysporiadať a zvládať ich, ale budeme musieť našich klientov motivovať k sebarozvoju, sebariadeniu, sebazvdelávaniu, ako aj budovaniu osobného a pracovného života. Cieľom našej odbornej starostlivosti by teda mala byť podpora sebareflexívneho, autonómneho a kvalifikovaného rozhodovania u klienta s využitím dostupných psychologických (aj vývinových) teórií.

Literatúra:

Belz, H., Siegrist, M.: Klíčové kompetence a jejich rozvíjení. Východiska, metody, cvičení a hry., Praha, Portál 2001

Christenko, S., Rosa, V.: Správa sekretariátu OECD, Vzdelávanie pre zajtrajšok, Učiteľské noviny, ročník LVIII, príloha UN Školstvo odborne, Bratislava, 2010, s. 25- 32

Erikson, Erik H.: Dětství a společnost, Praha, Argo 2002

Nilsson, P., Akerblom, P.: Kariérové poradenství pro život/ Poradenská metoda budoucnosti. Brno, P.F.art, 2001

Nové zručnosti pre nové pracovné miesta / Predvídanie a zosúlad'ovanie potrieb trhu práce a zručností - Oznámenie komisie európskemu parlamentu, rade, európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a výboru regiónov, Brusel, 2008, KOM 868 v konečnom znení, s. 4

ONDREJKOVIČ, A.: Technika už od základnej školy, Učiteľské noviny, ročník LVIII, príloha UN Školstvo odborne, Bratislava, 2010, s. 18-19

Slovíková, M., Bielíková, M.: Vzťah žiakov k súčasnej škole. UIPŠ, Bratislava, 2010, s. 138

Turek, I. Metodika tvorby školských vzdelávacích programov pre stredné odborné školy, ŠIOV, Bratislava 2008, s.65

Závery Rady EU o strategickom rámci pre európsku spoluprácu vo vzdelávaní a odbornej príprave („ET 2020“) Brusel, 2009, 9845/09, s.7

Program prípravy odborných zamestnancov špecializujúcich sa na oblasť kariérneho poradenstva.

PhDr. Jozef Ihnacík, PhD.

Resumé

Práca sa zameriava na skvalitňovanie služieb kariérneho poradenstva na základných a stredných školách prostredníctvom prípravy odborníkov v oblasti profesijnej prípravy a kariérneho poradenstva v centrách pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie. Cieľom bolo zvýšiť odbornosť a kompetencie pracovníkov centier pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie zodpovedných za profesijnú orientáciu a kariérne poradenstvo a vypracovať súbor metodických nástrojov pre prácu škôl a školských zariadení v oblasti kariérneho poradenstva. Podstatou odbornej prípravy bolo rozšírenie doterajších poznatkov, zručností a skúseností o nové poznatky na báze programového prístupu ku kariérnemu poradenstvu na základných a stredných školách.

Kľúčové slová

Poradenstvo, kariérny vývin, odborný zamestnanec, vzdelávanie

Príprava detí a mládeže pre voľbu povolania si vyžaduje aj nové prístupy v oblasti psychologických poradenských služieb. V zariadeniach pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie dochádza k novej diferenciacii a špecializácii podľa §33 ods.2 bod c zákona č.317/2009 o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov vzniká nová pozícia pedagogického zamestnanca špecialistu – kariérový poradca.

Na túto pozíciu môžu byť zaradení pedagógovia škôl a odborní zamestnanci poradenských zariadení po absolvovaní špecializačného vzdelania, v rámci ktorého nadobudnú vedomosti, zručnosti a kompetencie v oblasti poradenstva v profesijnom vývine, kariérovej výchovy, profesijnej orientácie, voľby povolania a pracovného uplatnenia, profesijnej adaptácie a reorientácie, v oblasti školských a profesijných informácií, informácií o trhu práce, vo využívaní moderných informačných a komunikačných technológií.

V podmienkach škôl a školských zariadení v košickom kraji v súčasnosti Centrum pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie Košice I, pretransformované z Pedagogicko-psychologickej poradne pre stredné školy v Košiciach realizuje s Metodicko-pedagogickým centrom v Bratislave (elokovaným pracoviskom v Košiciach) špecializačné vzdelávanie na báze predchádzajúcich projektov, z ktorých bol vypracovaný program prípravy

pedagogických a odborných zamestnancov. Tento program v rámci špecializačného vzdelávania kariérnych poradcov, výchovných poradcov (aj koordinátorov prevencie) v oblasti kariérneho poradenstva vypracovaný CPPPaP KE I, so zabezpečením funkčnosti a podielom lektorov pri jeho realizácii sme navrhli v rámci nových projektov. Metodicko-pedagogickým centrom v Bratislave bol akceptovaný a realizovaný je elokovaným pracoviskom Metodicko-pedagogického centra v Košiciach.

Centrum pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie Košice I, reagovalo na potrebu skvalitňovania služieb výchovného poradenstva v oblasti profesijnej orientácie a kariérového poradenstva, na báze zlepšenia odbornej prípravy výchovných poradcov a pracovníkov pedagogicko-psychologických centier.

Vypracovali sme program vzdelávania a odborno-metodickej prípravy výchovných poradcov a odborných zamestnancov centier pedagogicko-psychologického poradenstva v oblasti výchovného a poradenského ovplyvňovania kariérneho vývinu žiakov. Program obsahuje súbor metodických, diagnostických, informačných a osvetovo-preventívnych materiálov a dokumentárnych filmov z oblasti profesijnej orientácie a kariérneho poradenstva.

Program je zameraný:

1. Na prípravu odborných zamestnancov CPPPaP – kariérových poradcov

Cieľom odbornej prípravy je rozšírenie poznatkov, zručností a skúseností z oblasti profesijnej orientácie a kariérového poradenstva o nové poznatky na báze programového prístupu ku kariérovému poradenstvu v okruhoch problematiky:

- a) Vzťah: poradca – žiak, študent (klient) – prostredie – projekt
- b) Sebapoznávanie: SOM – CHCEM – MÔŽEM.
- c) Práca s informáciami. Poznávanie povolání a zameraní štúdia – študijných programov, odborov a špecializácií.
- d) Bilancovanie – hodnotenie seba a svojich možností. Sumarizácia.
- e) Hľadanie optimálnych riešení. Tvorba kritérií výberu.
- f) Rozbor optimálnych riešení. Tvorba projektu a akčného plánu.
- g) Príprava na pracovné uplatnenie. Práca s informáciami o trhu práce.
- h) Stratégie a techniky efektívneho uchádzania sa o zamestnanie. Kontakt so zamestnávateľom: písomný, telefonický, osobný.
- i) Nástup do zamestnania. Adaptácia na prácu, podmienky a požiadavky.
- j) Samozamestnávanie. Úvod do podnikania.
- k) Pracovno-právne aspekty zamestnanosti.

2. Na rozvoj sociálno-psychologických zručností kariérnych poradcov

Príprava prebiehala primárne zážitkovou formou zameranou na osvojenie možností aplikácie nadobudnutých zručností v poradenskej práci so žiakmi. Sociálno-psychologické zručnosti obsahovali:

- a) Sebapoznávanie a sociálna percepcia
- b) Medziľudská komunikácia a komunikačné zručnosti
- c) Zvládanie záťažových situácií, stresu a frustrácie, riešenie konfliktov
- d) Relaxácia a relaxačné metódy v praxi
- e) Starostlivosť o telesné duševné zdravie a sebarozvoj.

Na vzdelávaní odborných zamestnancov CPPPaP – kariérových poradcov sa podieľali renomovaní odborníci v tejto oblasti z vysokých škôl, z výskumných ústavov a z poradenských zariadení v rezorte školstva a v rezorte práce, sociálnych vecí a rodiny v Slovenskej republike.

3. Na prípravu školiteľov profesijnej orientácie a kariérového poradenstva na školách

Vzdelávanie kariérových poradcov v tomto module je orientované na prípravu školiteľov, s dôrazom na programový prístup v kariérovom poradenstve. Obsahom prípravy sú témy a okruhy problematiky:

- a) Práca poradcu so skupinou. Úlohy a zodpovednosti.
- b) Príprava poradcu na skupinovú prácu.
- c) Systémový prístup k skupinovej práci.
- d) Participatívne metódy práce v skupine.
- e) Skupinový seminár. Ciele, náplň, začlenenie obsahu do programu jednotlivých sedení.
- f) Príprava metodiky pre jednu lekciu. Nácvik práce so skupinou.
- g) Príprava a realizácia praktického vystúpenia jednotlivých poradcov. Spätná väzba.
- h) Tvorba skupiny. Čo pred skupinou, počas skupiny a po skupine.
- i) Akčný plán pre realizáciu skupinového seminára
- j) Metódy relaxácie a autoregulácie v práci poradcu.

4. Workshopy odborných zamestnancov centier pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie

- a) Psychologické aspekty poradenstva v osobnostnom a sociálnom vývine mládeže.
- b) Kariérové poradenstvo v činnosti centier pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie.
- c) Využívanie informačno-komunikačných technológií v praxi kariérového poradenstva na školách a centrách pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie.

5. *Exkurzie výchovných (kariérnych) poradcov a odborných zamestnancov CPPPaP na veľtrh informácií o vzdelávaní a štúdiu na VŠ*

V rámci programu sme uskutočnili pre výchovných poradcov SŠ a pre odborných zamestnancov CPPPaP exkurzie na dva veľtrhy informácií o pomaturitnom a celoživotnom vzdelávaní, a to:

- Akadémia Bratislava
- Gaudeamus Brno

Súčasťou veľtrhov informácií boli pracovné stretnutia s akademickými funkcionármi univerzít a fakúlt VŠ.

6. *Stáže odborných zamestnancov CPPPaP na vybraných pracoviskách zaoberajúcich sa profesijnou orientáciou a kariérovým poradenstvom v Slovenskej republike a v Českej republike*

Cieľom stáže je získať poznatky a skúsenosti z praxe rôznych poradenských zariadení a v rámci osobitného seminára rozšíriť odborné skúsenosti. Jednotýždňové stáže sme zabezpečili odborným zamestnancom CPPPaP v týchto mestách a pracoviskách:

- PPP Praha, 10, Jabloňová 30
- PPP Brno – venkov, Hybešova 15
- KPPP Bratislava, Brnenská

Sledované okruhy problémov, na ktoré sú stáže zamerané:

- a) metódy poznávania osobnosti v kariérovom vývine žiakov
- b) metódy individuálnej poradenskej práce s klientom
- c) metódy skupinovej práce v kariérovom poradenstve pre deti a mládež
- d) organizácia, formy, metódy a výsledky práce poradenského zariadenia v oblasti kariérového poradenstva
- e) komparácia systémov kariérového poradenstva v rezorte školstva a zamestnanosti v Slovenskej republike a v Českej republike.

7. *Metodické materiály pre školy a poradenské zariadenia*

Pre potreby kariérového poradenstva na školách a v centrách pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie sme vypracovali súbor metodických materiálov a pomôcok, vhodných pre pedagógov, psychológov, výchovných poradcov a ďalších výchovných činiteľov.

Metodické materiály sme pripravili v súborných prevedeniach, a to:

- Životné vývinové úlohy v adolescencii a poradenstvo v kariérovom vývine.
- Program kariérového poradenstva na ZŠ a SŠ – manuál pre poradcov.

8. Dokumentárne filmy z oblasti profesijnej orientácie a kariérového poradenstva:

Tvorba filmových dokumentov:

Súčasťou programu bolo aj vytvorenie nových filmových dokumentov. Obsahom filmových dokumentov je práca s informáciami, poznávanie povolání a zameraní štúdia – študijných programov, odborov a špecializácií, príprava na pracovné uplatnenie a práca s informáciami o trhu práce. Filmy boli spracované formou 15–20 minútových dokumentov, formou prezentácie historických dokumentov, záberov, rozhovorov, komentárov a pod.

1. film „Prečo je nutné vzdelanie...“

Filmový dokument zobrazuje historické a sociologické determinanty vzdelávania. Detailnejšie popisuje charakter vzdelávania na Slovensku, poukazuje na možnosti vzdelávania rôznych skupín detí a mládeže (hendikepované skupiny, menšinové školstvo a p.)

2. film „Škola v 21. storočí“

Filmový dokument zobrazuje problematiku vzdelania a vzdelávania v 21. storočí – problémy globalizácie, multikulturalita, informačná spoločnosť, jazyková a počítačová gramotnosť, európska dimenzia vo vzdelávaní, právo na vzdelanie pre rôzne skupiny (hendikepované, národnostné...), školy budúcnosti...

3. film „Vzdelanie a zamestnanie“

Filmový dokument predstavuje spôsoby aplikácie rôznych foriem vzdelania v praxi – pri hľadaní zamestnania, samozamestnávania, kariérového rastu – predstavuje rôzne pracovné pozície a aktivity ľudí, uplatňovanie na trhu práce v SR a EÚ.

4. film „Ženy na trhu práce“

Filmový dokument zobrazuje sociologické, psychologické a historické dimenzie v preroде dievčaťa na ženu, vykresľuje zvyky a tradície výchovy dievčat a analyzuje predčasnú dospelosť a s ňou súvisiace negatíva, problémy vzdelávania a uplatnenia sa v spoločnosti. Dokumentuje postavenie ženy v rodine. Mapuje problémy vzdelanosti, príčiny nezamestnanosti, pozitíva – úspešné ženy a poznatky úradov práce, sociálnych vecí a rodiny.

Cieľom poradenského programu v oblasti kariérneho poradenstva je systemizovať a štruktúrovať proces prípravy na voľbu povolania, pracovného uplatnenia a jeho zefektívňovanie. Program je koncipovaný na báze učenia, tréningu a výcvikov s využívaním výpočtovej techniky. Zameraný je na sebapoznávanie, zmenu postojov a rozhodovanie v otázkach profesijnej orientácie.

Poradenský program je postavený na báze využitia odbornosti kariérneho poradcu v skupinovej práci so žiakmi, akceptujúc vo výchovno-poradenskej práci princíp skupinovej dynamiky. Skupina tu funguje nielen ako zdroj informácií,

rozširovania poznatkov a skúseností, s vplyvom na mienkotvorbu účastníkov, ale ako prostriedok stimulácie, hľadania vhodných riešení, prehodnocovaní týchto riešení a produkovaní návrhov, námetov použiteľných v procese rozhodovania. Skupina pôsobí aj ako aktivátor a regulátor procesov medzi jednotlivými účastníkmi a môže pozitívne pôsobiť pri podpore a pomoci svojim členom.

Uplatňovanie poradenského programu v praxi, si žiada pravidelné, časovo ohraničené stretnutia poradcu so skupinou žiakov, s jasne stanoveným cieľom a štruktúrou, s definovaným obsahom a poradenskými metódami práce.

Nadobudnuté skúsenosti z programu môžu žiaci uplatniť aj v iných životných situáciách, ktoré si vyžadujú rozhodovanie a ktoré možno anticipovať.

Za najdôležitejšie v príprave poradcov prostredníctvom programu považujeme:

- a) výcvik zameraný na osvojenie si špecifických zručností nevyhnutných pri poskytovaní pomáhajúcich služieb človeku a špecifických lektorských zručností
- b) výcvik zameraný na aplikáciu kariérneho poradenského programu.

Až po zvládnutí takto koncipovanej prípravy a absolvovaní kurzu pod supervíziou je možné akceptovať špecializáciu a odbornú profiláciu poradcu s cieľom profesionalizácie výchovného poradenstva, a posunutie poradenstva na kvalitatívne vyššiu úroveň.

Literatúra

Podrobný popis projektu „Kariéra na prvý pokus“. Skvalitňovanie služieb kariérového poradenstva na základných a stredných školách. Košice 2005

Ihnacík J., Špitka J.: *Kariéra na prvý pokus - manuál pre kariérových poradcov*. CPPPaP: Košice I., 2008

Ihnacík, J. a kol.: *Psychologické poradenstvo po transformácii v školstve*. CPPPaP: Košice I., 2010 ISBN: 978-80-970464-6-0

Špitka, J., Ihnacík, J.: *Skvalitňovanie služieb kariérového poradenstva v školách a v zariadeniach pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie*, In *Psychologické poradenstvo po transformácii v školstve*. CPPPaP: Košice I., 2010 ISBN: 978-80-970464-6-0

Titul, meno, priezvisko: PhDr. Jozef Ihnacík, PhD.

Názov a adresa pracoviska: CPPPaP, Karpatská 8, 040 01 Košice

Tel. kontakt: 055/6226 615

Email: ihnacikphdr@centrum.sk skola@pppke.svcmi.sk

Manažment kariéry – kariérové vzdelávanie z hľadiska politík EU a niektoré inšpiratívne modely

Career management – Careers education in view of EU policies and attention-worthy frameworks

PhDr. Mária Zvariková

Resume

EU policies point out decisive role of career management skill development in empowering people to manage their life pathway in fast-changing world. One of the Resolution of the Council and of the Representatives of the Governments of the Member States, meeting within the Council of 21 November 2008 on better integrating lifelong guidance into lifelong learning strategies priorities area is to encourage acquisition of these on key competences based skills, in general, vocational and higher education programmes as well as adult training programmes. The author in this paper characterizes some of the models, in particular DOTS, New DOTS- Se-Si-F,U and EGAN model, which proves useful for designing group psychological career guidance programme.

Resume

V politikách EÚ je poukazované na dôležitosť rozvoja spôsobilostí riadenia svojej kariéry, aby občania vedeli aktívne riadiť svoju životnú dráhu v rýchlo sa meniacich podmienkach. Jednou zo štyroch priorít Rezolúcie Rady z 21. novembra 2008 o lepšom začlenení poradenstva do stratégií celoživotného vzdelávania sa je práve zlepšiť získavanie týchto spôsobilostí založených na kľúčových kompetenciách na všetkých stupňoch vzdelávania a to aj vo vzdelávaní dospelých. Autorka v príspevku stručne charakterizuje niektoré z používaných modelov, a to DOTS, New DOTS – Se, Si, F,U a model EGAN, ktorý sa osvedčil pri tvorbe skupinového psychologického kariérového poradenského programu.

Key words:

Career guidance, careers education, EU policies, career management skills, career learning models and framework.

Kľúčové slová:

Kariérové poradenstvo, kariérové vzdelávanie, politiky EÚ, spôsobilosti riadenia svojej životnej dráhy, modely a rámce kariérového učenia sa.

Úvod

Kariérové, resp. celoživotné poradenstvo sa realizuje rôznymi procesmi, z ktorých jedným zo základných je práve kariérové vzdelávanie. Potreba takéhoto vzdelávania je akcentovaná v dokumentoch EÚ veľmi dôrazne od zverejnenia Memoranda o celoživotnom vzdelávaní sa (Memorandum, 2000). Už v tomto dokumente sa konštatovalo, že život a práca v spoločnosti založenej na vedomostiach vyžaduje aktívnych občanov, dostatočne motivovaných k tomu, aby uskutočnili svoj vlastný osobný a profesijný rozvoj, a že úlohou nás odborníkov v praxi je sprevádzať jednotlivcov na ich jedinečnej ceste životom, motivovať ich, poskytovať dôležité informácie a napomáhať rozhodovaniu sa. Rozvíjanie spôsobilosti riadiť svoju kariéru (career management skills) sa v kontexte celoživotného vzdelávania a celoživotného poradenstva dostali týmto do centra záujmu.

1. Kariérové vzdelávanie v kontexte politik EÚ

Spôsobilostiam riadiť svoju životnú dráhu, v ktorej je však platená práca len jednou zložkou, i keď veľmi dôležitou (Memorandum, 2000), sa venuje v stratégiách/politikách EÚ, ale aj OECD, významná pozornosť. Prehľad relevantných dokumentov poukazujúcich na dôležitosť týchto spôsobilostí vo väzbe na kľúčové dokumenty EÚ z oblasti celoživotného vzdelávania a celoživotného poradenstva je napr. v informácii pre tvorcov politik a odborníkov „ELGPN Policy Briefing 2“ (Divisia, 2010), a to počnúc Lisabonskou stratégiou až po najnovšiu stratégiu „Európa 2020“.

Rezolúcia Rady Európy z 21. novembra 2008 o lepšom začlenení poradenstva do stratégií celoživotného vzdelávania sa (Rezolúcia, 2008), je druhou rezolúciou venovanou výlučne problematike poradenstva, v ktorej sa zdôrazňuje, že je potrebné posilniť implementáciu aktívnej politiky v oblasti poradenstva v rámci národných stratégií celoživotného vzdelávania. Rezolúcia (2008) stanovuje štyri prioritné oblasti celoživotného poradenstva, ktoré majú za cieľ *zlepšiť*:

- *získavanie spôsobilosti riadenia svojej kariéry* (the acquisition of empowering career management skills);
- prístup k poradenským službám, najmä pre osoby zo znevýhodnených skupín;
- kvalitu poradenských služieb;
- koordináciu a spoluprácu medzi všetkými zainteresovanými stranami na všetkých možných úrovniach.

Prioritné oblasti sú v prílohe tohto dokumentu ďalej rozpracované. *Spôsobilosti riadiť svoju kariéru* sú popisované ako tie, čo zohrávajú rozhodujúcu úlohu v tom, aby si občania sami mohli utvárať svoju dráhu vzdelávania, odbornej prípravy a začlenenia sa, ako aj svoju profesijnú dráhu. Tieto spôsobilosti – ktoré si treba udržať počas celého života – *sú založené na kľúčových*

kompetenciách, najmä na osvojení si schopnosti učiť sa, na sociálnych a občianskych kompetenciách, vrátane interkultúrnych kompetencií a zmyslu pre iniciatívnosť a podnikavosť [bližšie: Odporúčanie Európskeho parlamentu a Rady z 18. decembra 2006 o kľúčových kompetenciách pre celoživotné vzdelávanie (2006/962/ES) In Ú. v. EÚ L 394/10, 30.12.2006, s. 10 – 18. ISSN 1725-5147].

Spôsobilosti riadenia vlastnej kariéry *zahŕňajú, najmä vo fáze prechodu*, podľa tohto dokumentu *tieto prvky*:

- oboznámiť sa s hospodárskym prostredím, podnikmi a profesiami,
- vedieť sa sám ohodnotiť, poznať sa a byť schopný opísať kompetencie získané v rámci formálneho, neformálneho a informálneho vzdelávania,
- spoznať systémy vzdelávania a odbornej prípravy, ako aj kvalifikačné systémy.

Aby *členské štáty* dosiahli pokrok v rámci tejto prioritnej oblasti, podľa svojej osobitej situácie *by mali* podľa tohto dokumentu *zvážiť*:

- začlenenie vyučovacích a učebných aktivít zameraných na rozvoj spôsobilostí riadiť svoju kariéru do všeobecných programov, programov odbornej prípravy a vysokoškolského vzdelávania,
- prípravu učiteľov a školiteľov na vykonávanie takýchto aktivít a pomoc pri ich príprave,
- nabádanie rodičov k zapájaniu sa do otázok poradenstva,
- väčšie zapájanie organizácií občianskej spoločnosti a sociálnych partnerov do tejto oblasti,
- uľahčenie prístupu k informáciám o rôznych vzdelávacích príležitostiach a ich prepojení s profesiami, o predbežných potrebách zručností v danom regióne,
- rozvoj spôsobilostí riadiť svoju kariéru v rámci vzdelávacích programov pre dospelých,
- začlenenie poradenstva medzi ciele škôl, poskytovateľov OVP a vysokého školstva. Osobitne je potrebné zohľadniť začlenenie sa do pracovného života a fungovanie trhu práce na miestnej, národnej a európskej úrovni.

Už v roku 2007 členské štáty vytvorili európsku sieť pre rozvoj politik celoživotného poradenstva (ELPGN – European Lifelong Guidance Policy Network), ktorej cieľom je podporiť spoluprácu na úrovni členských štátov v oblasti celoživotného poradenstva a navrhnúť vhodné štruktúry a mechanizmy na podporu pri implementácii priorít stanovených v rezolúciách/uzneseniach o celoživotnom poradenstve. Problematikou spôsobilostí riadiť svoju kariéru (Career management skills, ďalej len CMS) sa zaoberala v rokoch 2009 – 2010 jedna zo štyroch pracovných skupín - WP1: Promoting career management skills.

ELGPN – Pracovní balík „Podpora spôsobilosti riadiť svoju kariéru“. Pracovná skupina venovala pozornosť hľadaniu odpovedí najmä na nasledovné otázky – mapovanie situácie v spolupráci zástupcov členských krajín (administrovaný dotazník) a expertov (Sultana, 2009a, 2009b, 2009c):

- **ČO (definovanie):** CMS tvorí škála kompetencií (poznať – konať a jednať – byť a žiť spoločne¹) poskytujúcich štruktúrované spôsoby pre jednotlivcov a skupiny k zhromažďovaniu, analyzovaniu, syntetizovaniu a organizovaniu informácií o sebe, o vzdelávaní, o zamestnaniach. Cieľom je rozvíjať zdroje jednotlivcov, aby lepšie manažovali svoju cestu životom.
- **PREČO (odôvodnenie):** Všeobecný dôraz sa kladie na potrebu pripraviť sa na *svet práce*, a to i na podnikanie. Poukazuje sa ďalej na právo občanov na *transverzálne (meta)kompetencie*, ktoré im umožnia podieľať sa na spoločnosti založenej na znalostiach. Aktuálny je tiež diskurz/debata o učení sa založenom na kompetenciách. Napokon je to aj akcent na *sebarozvoj*, a tým aj *sebamanažovanie*/“sebavedenie“ (príbuzné pojmy sú: spôsobilosti k prechodu, spôsobilosti kariérového plánovania, spôsobilosti zamestnať sa, spôsobilosti osobného a sociálneho rozvoja, ai.).
- **KEDY (CŽV dimenzia):** Podpora získavania CMS sleduje „rozvojové stupne“/štádiá vývinu – vo všeobecnosti *sleduje kurikulárne protokoly* a východiská (rationales). V niektorých krajinách sa realizuje systematickejšie a postupujú tu podľa národných alebo „požičaných“ rámcov. Niektoré zo zúčastnených krajín zasa prispôbujú vzdelávanie špecifickým potrebám učiacich sa (ohrozené, marginálne skupiny).
- **AKO (vyučovanie a hodnotenie):** V členských krajinách sa uplatňujú *rôzne modely*, a to DOTS, New DOTS – SeSiFoUn, Blueprint for Life/Work Design, LiRRiC = life-role relevance in curriculum, PSD = personal and social development, Mapa a Kompas pre vzdelávacie cesty, konštruktivistický, ale aj naratívny a socio-kognitívny prístup, ai. Pri výučbe sa často uplatňuje *multidimenzionálny prístup a veľmi široká škála postupov* - od výučby v triedach po veľtrhy kariéry, využívajú sa počítačové programy, CD, DVD, ale organizujú sa napr. aj stretnutia s predstaviteľmi rôznych povolání, atď. *Hodnotenie výučby závisí na kurikulárnych tradíciách* – sú to napr. portfóliá, bilančná diagnostika, sebahodnotenie, testy, ústne pohovory a mnohé iné.
- **Typický OBSAH:** Vzdelávanie je z hľadiska obsahu zamerané obvykle na nasledovné okruhy:

¹ pozn. viac v správe medzinárodnej komisie pre vzdelávanie pre 21. storočie vypracovanej pre UNESCO pod vedením Jacquesa Delorsa vydané v Paríži roku 1996: *Learning: the Treasure Within*, the report to UNESCO of the International Commission on Education for the Twenty-first Century [online]. 1996. Dostupná na internete: http://www.unesco.org/delors/delors_e.pdf. V českom preklade: *Učení je skryté bohatství : zpráva Mezinárodní komise UNESCO "Vzdělávání pro 21. století"*. Praha : Ústav pro informace ve vzdělávání, 1997. 125 s.

- a) *osobné voľby a spôsobilosti* (poznať a posúdiť/ohodnotiť seba, robiť rozhodnutia, fungovať v rozmanitých kultúrnych prostrediach),
- b) *prepojenie medzi vzdelávaním a prácou* (kurzy a pracovné príležitosti, požiadavky, prieskum kariéry, spôsobilosti učiť sa),
- c) *pracovný trh* (práva a povinnosti v práci, rovnosť príležitostí, hodnoty rôznych životných štýlov);
- **KDE:** Pri vzdelávaní sa uplatňuje prístup:
 - a) *integrujúci* = naprieč osnovám/kurikul (povinné témy),
 - b) *modulárny* = ako samostatný predmet (PSD: životné spôsobilosti),
 - c) *extrakurikulárny* = mimo osnov (napr. workshopy v kľúčových bodoch).
- **KTO** – personál CMS: V zúčastnených krajinách sú aktérmi rôzni vzdelávatelia, a to jednak *regulárni učitelia* - školení alebo neškolení, ďalej sú to *triedni učitelia* - osoby so špeciálnym prepojením na cieľové skupiny, ale aj *špecializovaný personál* - napr. učitelia kariérového poradenstva, personál zameraný na osobný a sociálny rozvoj ap., ako aj *externý špecializovaný personál* - napr. zo služieb zamestnanosti, či *členovia komunity* - rodičia, zamestnávateľia, absolventi, ai. (problém je príprava/certifikácia lektorov).
- **KLÚČOVÉ OTÁZKY** pre CMS sú:
 - a) multidimenzionálny prístup vyžadujúci koordinovanie personálu;
 - b) integrácia informačných zdrojov, poskytovateľov, systémov a nástrojov;
 - c) adresáti, ktorí nemusia byť nevyhnutne motivovaní učiť sa o téme;
 - d) odborná príprava vzdelávateľov na vhodné poskytovanie CMS;
 - e) rozšírenie prístupu k špeciálnym cieľovým skupinám mimo dosahu;
 - f) ponuka nezodpovedajúca dopytu po CMS;
 - g) ťažkosti so začlenením CMS do už aj tak viac než preplnených osnov;
 - h) rozvíjanie schopností tých partnerov a jednotlivcov, ktorí ovplyvňujú CMS (napr. rodičia, zamestnávateľia, vrstovníci, atď.).

Profesor Sultana, poukazuje na to, že je potrebné začať diskusiu o CMS v krajine a potrebné je vyhodnotiť čo sa deje na vnútroštátnej úrovni s CMS - je to podľa môjho názoru veľmi aktuálna úloha aj pre nás.²

2. Kariérové vzdelávanie – inšpiratívne príklady

Model Blueprint for Life/Work Designs

² Správy za obdobie 2009 – 2010 sú zverejnené na stránke ELGPN:

http://ktl.jyu.fi/img/portal/19394/English_ELGP_N_Short_Report.pdf?cs=1294745746,

preklad v slovenčine je dostupný na stránke Euroguidance:

http://web.saaic.sk/nrcg_new/clanok.cfm?menu=1&open=1&clanok=207&jazyk=sk). Európska sieť pre rozvoj politik celoživotného poradenstva pokračuje vo svojej činnosti aj v tomto období 2011 – 2012, a zostáva aj tematický celok Promoting career management skills (WP1), SR je v ELGPN zastúpená.

Koncept vypracovaný expertmi v Kanade - na základe štandardov USA – Blueprint for Life/work designs (Jarvis, 2000, 2006, bližšie <http://www.blueprint4life.ca/blueprint/home.cfm/lang/1>), ďalej rozpracovali v Austrálii - Australian Blueprint for Career Development (2008, bližšie: <http://www.blueprint.edu.au/>). Štandardy sú veľmi dobre rozpracované vrátane metodických materiálov dostupných na webových stránkach. Model Blueprint je rozpracovaný pre 4 úrovne z hľadiska adresátov vzdelávania (predškôľakov, škôľakov, stredoškôľakov, dospelých), a 4 úrovne z hľadiska osvojovania kompetencií – *získať* (získať, skúmať, pochopiť, objaviť), *použiť* (použiť, predviesť, zažiť, vyjadriť, zúčastniť sa), *personalizovať* (integrovat', hodnotiť, internalizovať, personalizovať) a *realizovať* (vytvoriť, zapojiť sa, prejať, zlepšiť, aplikovať v iných situáciách).

Kompetencie kariérového rozvoja tvoria v tomto modeli *tri oblasti učenia sa*: Riadenie seba/osobný manažment (personal management), (Pre)Skúmanie vzdelávania a práce (learning and work exploration), a Budovanie života/práce (life/work building).

A/ RIADENIE SEBA/OSOBNÝ MANAŽMENT - v prostredí, v ktorom sa ľudia častejšie pohybujú medzi zamestnaniami, ako aj medzi rolami učiacich sa a pracujúcich, potrebujú vedomosti o sebe, a schopnosť „spojiť sa“ s ostatnými. Potrebujú sa naučiť a zažiť výhody týchto spôsobilostí:

1. *budovať a udržiavať pozitívny obraz seba;*
2. *interagovať s inými pozitívne a efektívne;*
3. *meniť sa a rásť počas svojho života.*

B/ (PRE)SKÚMANIE SVETA VZDELÁVANIA A SVETA PRÁCE - ľudia potrebujú nasledovné znalosti a spôsobilosti, aby využili ponúkajúce sa možnosti:

4. *zúčastňovať sa celoživotného vzdelávania podporujúceho ciele života/práce;*
5. *nachádzať a efektívne využívať informácie o živote/práci;*
6. *porozumieť vzťahom, chápať súvislosti medzi prácou, spoločnosťou a ekonomikou.*

C/ BUDOVANIE ŽIVOTA/PRÁCE - so záujmom a podporou zo strany členov rodiny, priateľov, učiteľov, a odborníkov na rozvoj kariéry, sa ľudia môžu naučiť ako najlepšie:

7. *získať alebo vytvoriť a udržať si prácu;*
8. *prijímať rozhodnutia zlepšujúce kariéru;*
9. *udržať rovnováhu medzi životnými a pracovnými rolami,*
10. *porozumieť meniacej sa povahe životných a pracovných rolí;*
11. *porozumieť, zapojiť sa a riadiť proces budovania svojho vlastného života/práce.*

Model Blueprint for Life/Work Designs a jeho vzťah ku kľúčovým kompetenciám

Člen expertnej skupiny Európskej komisie pre celoživotné poradenstvo prof. Ronald Sultana z Malty prezentoval v rámci stretnutí ELGPN na stretnutiach skupiny WP 1 Career management skills aj svoj pohľad na súvislosti medzi austrálskym konceptom a kľúčovými kompetenciami, keďže CMS sú podľa dokumentov EÚ založené na kľúčových kompetenciách. (Dôraz je kladený z aspektu úspešnej kariéry, resp. zamestnateľnosti tak na kľúčové kompetencie, ako aj na transversálne/metakompetencie - kam patria aj CMS, a samozrejme špecifické odborné kompetencie vo vzťahu k tej ktorej profesii.)

Tab. 1 Definovanie CMS v rámci kľúčových kompetencií pre CŽV

OBLASŤ KLÚČOVÝCH KOMPETENCIÍ	VZŤAH K CMS
1. <i>komunikácia v materinskom jazyku</i>	- <i>byť schopný hľadať, zbierať a spracovať písomné informácie</i> - <i>byť schopný rozlišovať relevantné a nerelevantné údaje</i>
2. <i>komunikácia v cudzích jazykoch</i>	- <i>byť schopný pracovať s diverzitou</i>
3. <i>Matematická kompetencia a základné kompetencie v oblasti vedy a techniky</i>	- <i>manažovať rozpočet</i> - <i>predpoklady ku kritickému mysleniu</i> - <i>byť schopný narábať s prostriedkami a údajmi pri dosahovaní záverov</i>
4. <i>digitálna kompetencia</i>	- <i>byť schopný používať údaje a služby z internetu</i> - <i>byť schopný používať technológie informačnej spoločnosti ako podporu kritického myslenia, kreativity a inovácií vo voľnom čase aj v práci</i>
5. <i>naučiť sa učiť</i>	- <i>efektívny selfmanažment (riadenie seba) svojho vzdelávania a kariéry</i>
6. <i>spoločenské a občianske kompetencie</i>	- <i>byť schopný efektívne komunikovať s úradmi</i> - <i>byť schopný profitovať z príležitostí poskytovaných EÚ</i> - <i>byť schopný oddeliť pracovný a súkromný život</i>
7. <i>iniciatívnosť a podnikavosť</i>	- <i>spôsobilosti v rozvíjaní/tvorbe a implementácii projektov</i> - <i>byť schopný identifikovať svoje silné a slabé stránky</i> - <i>byť schopný posúdiť situáciu a niesť potrebnú mieru rizika</i>
8. <i>kultúrne povedomie a vyjadrovanie</i>	- <i>byť schopný využiť hospodárske príležitosti pri kultúrnych aktivitách</i>

Model DOTS

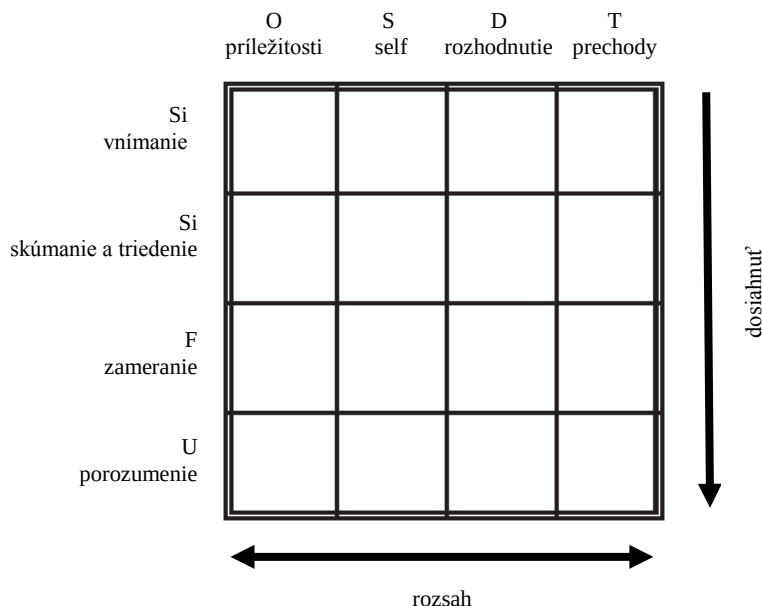
Kariérové vzdelávanie založené na modeli DOTS - logickejšie SODT (Law, B. – Watts, A. G., 1977) zostáva dominantným modelom, aj keď existujú príklady inovácií v teórii aj v praxi, tak ako v rámci modelu DOTS, tak aj mimo neho. Tento vzdelávací rámec uvádza ako základné pre kariérové vzdelávanie tieto štyri zložky:

1. *Self awareness* - **uvedomovanie si seba**, poznanie seba – Kto som;
2. *Opportunity awareness* - **uvedomovanie si príležitostí**, poznanie sveta práce – Kde som;
3. *Decision learning* - **rozhodovanie sa** - Čo budem robiť;
4. *Transition learning* - **zvládanie tranzitných období** - Ako to budem zvládať.

Model New DOTS

Law Bill rozvinul nové myšlienky okolo modelu DOTS po 22 rokoch (1999a, 1999b, 2001). Tieto zahŕňajú práve tak proces ako aj výstupy, a tak model známy ako Se-Si-F-U obohacuje pôvodný DOTS o aspekt ako (a prečo) sa ľudia učia a o rozvíjanie príbehu a city (motiváciu, hodnoty, postoje):

- Sensing (**Se**): získanie obrazu o tom, ako sa veci javia;
- Sifting (**Si**): vytváranie verzie toho, aké veci sú;
- Focusing (**F**): uvedomenie si rozdielneho pôsobenia vecí;
- Understanding (**U**): popísanie toho, ako veci fungujú.



Obr. 1 Model DOTS a SeSiFU

Prameň: Law, B. New DOTS: Career learning for the Contemporary World (1999)

Tento model New DOTS je komplexnejší spôsob/cesta porozumenia tomu, čo nastane, než model DOTS. Ponúka viac spôsobov charakterizovania efektívneho manažmentu kariéry, a poznanie, čo je možné urobiť, aby sa tento stal efektívny.

Model EGAN

Prácu poradcu podľa modelu, ktorý Gerard Egan prvýkrát publikoval v roku 1990, predstavujú tri fázy, v ktorých vedie klientov k manažovaniu/riadeniu svojich problémov a objavovaniu možností/príležitostí (Egan, 2009):

1. stupeň – **obraz súčasnosti** (Kde som teraz): identifikácia, preskúmanie a objasnenie problémových situácií a nevyužitých príležitostí;
2. stupeň – **žiaduci obraz** (Kam sa chcem dostať): príprava preferovaného scenára, stanovenie realistických cieľov - rozhodovanie;
3. stupeň – **cesta vpred** (Ako sa tam dostanem): formulácia stratégií a plánov na dosiahnutie cieľov.

Tento rámec vhodný tak pre individuálne ako aj pre skupinové poradenstvo je zameraný viac na samotný proces práce poradcu (podrobne je rozpracovaný v publikáciách autora). Inšpirovali sme sa ním aj my s kolegom Jurajom Furdom pri tvorbe skupinového poradenského psychologického kariérového programu pre poslucháčov našej univerzity. Program „Ty a Tvoja kariéra“ vznikol a bol veľmi úspešne realizovaný v rámci projektu podporeného ESF. Program sme koncipovali ako pološtruktúrovaný, a tak jeho finálna podoba bola zakaždým ovplyvnená aktuálnymi potrebami a námetmi zúčastnených (Zvariková, 2009). Domnievame sa, že v našich podmienkach majú mnohí psychológovia potrebnú erudíciu pre skupinové poradenstvo, ktoré je veľmi vhodné využiť aj v oblasti kariérového vzdelávania, kariérového rozvoja všetkých občanov – žiakov, študentov aj dospelých počas celého života.

Záver

K realizácii kariérového vzdelávania na úrovni strategických dokumentov vzišlo z úrovne EÚ v kontexte celoživotného vzdelávania sa viacero dokumentov a iniciatív, ktoré sú využiteľné nielen pri príprave strategických materiálov v SR, ale aj pri príprave rozvojových materiálov nášho poradenstva, poradenských pracovísk i v každodennej práci (nielen) poradenských psychológov. Predstavené modely sú jedny z možných prístupov, napr. novší vychádzajúci z naratívneho prístupu v poradenstve je „Life designing“ (Savickas, 2009), ktorý je tiež veľmi zaujímavý.

Na poradenstvo je potrebné nazerať viac ako na proaktívnu podporu vzdelávacieho, profesijného a osobnostného rozvoja, než na akútnu pomoc, „hasenie“ - nápravné pôsobiť pri riešení problémovej situácie. Prikláňam sa k rozvíjajúcej koncepcii, augmentatívnemu charakteru poradenstva v súlade s dokumentmi EÚ, ktoré hovoria o príprave občanov k aktívnemu riadeniu svojej životnej cesty v rýchle sa meniacom svete našej doby.

Bibliografické odkazy

1. MEMORANDUM, 2000. *Memorandum o celoživotnom vzdelávaní sa* SEC (2000) 1832 [online]. 2000. [cit. 12. 03. 2011]. Dostupné na internete:

- [http://www.minedu.sk/data/USERDATA/DalsieVzdel/VDOC/2000_memorandum_o_celozivotnom_vzdelavani.pdf].
2. DIVISIA, F. 2010. *ELGPN Policy Briefing 3 – Career Management Skills* [online]. 2010. [cit. 12. 03. 2011]. Dostupné na internete: [http://ktl.jyu.fi/img/portal/17061/ELGPN_Policy_Briefing_-_Career_Management_Skills.pdf?cs=1292495103].
 3. REZOLÚCIA, 2008. Rezolúcia Rady a zástupcov vlád členských štátov, ktorí sa zišli na zasadnutí Rady z 21. novembra 2008 o *lepšom začlenení poradenstva do stratégií celoživotného vzdelávania sa* 2008/C 319/02. 2008. In Úradný vestník EÚ C 319, 13.12.2008, s. 4 – 7. ISSN 1725-5236.
 4. SULTANA, R. 2009a. *Mapping Career Management Skills – a WP1 perspective* [online]. 2009. [cit. 12. 03. 2011]. Dostupné na internete: [http://ktl.jyu.fi/img/portal/19891/ii_Mapping_Career_Management_Skills_-_a_WP1_perspective_Ronald_Sultana.ppt?cs=1300353709].
 5. SULTANA, R. 2009b. *Career Management Skills Reflecting on WP1 outcomes* [online]. 2009. [cit. 12. 03. 2011]. Dostupné na internete: [http://ktl.jyu.fi/img/portal/19891/iii_Career_Management_Skills_Reflecting_on_WP1_outcomesRonald_Sultana.ppt?cs=1300353709].
 6. SULTANA, R. 2009c. *Mapping Career Management Skills An overview of country responses to WP1* [online]. 2009. [cit. 12. 03. 2011]. Dostupné na internete: [http://ktl.jyu.fi/img/portal/19891/WP1-response_overview-Ronald.pdf?cs=1300353709].
 7. HACHÉ, L., REDEKOPP, D. E., & JARVIS, P. S. 2006. *Blueprint for Life/Work Designs*. 2nd revision. Memramcook : Memramcook Institute, October 2006.
 8. LAW, B. – WATTS, A. G., 1977. *Schools, Careers and Community*. London: Church Information Office, 1977.
 9. LAW, B. 1999a. Career-learning space: new-DOTS thinking for careers education. In *British Journal of Guidance and Counselling*. ISSN 0306-9885, February 1999 , Vol. 27, No. 1, pp. 35-54.
 10. LAW, B. 1999b. *New DOTS: Career Learning for the Contemporary World*. NICEC Briefing. [online]. The National Institute for Careers Educational and Counselling, The Careers Research and Advisory Centre, Cambridge, 1999. [cit. 27. 08. 2008]. Dostupné na internete: [http://www.crac.org.uk/CMS/files/upload/nicec_new_dots_contemporary_world.pdf].
 11. LAW, B. 2001. *New Thinking for Connexions and Citizenship* [online]. Centre for Guidance Studies, University of Derby, Derby, 2001. [cit. dňa 12. 03. 2011] Dostupné na internete: [<http://www.hihohiho.com/memory/cafcegs.pdf>].
 12. EGAN, G. 2009. *The Skilled Helper: A Problem-Management Approach to Helping*. International ed of 9th revised ed. Belmont : Cengage Learning, Inc, 2009. 496 pp. ISBN 978049504310.

13. ZVARIKOVÁ, M. 2009. Ty a tvá kariéra Skupinový program kariérového poradenství. In HARGAŠOVÁ, M. et al. *Skupinové poradenství*. Praha : Grada, 2009. ISBN 978-80-247-2642-7, s. 223 – 254.
14. SAVICKAS, M. 2009. Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. In *Journal of Vocational Behavior*. ISSN 0001-8791, Volume 75, Issue 3, December 2009, Pages 239-250.

Údaje o autorovi:

PhDr. Mária Zvariková

Katedra spoločenských vied, Technická univerzita v Košiciach, Letná 9,
040 02 Košice

Tel. kontakt: 055/602 4306

email: maria.zvarikova@tuke.sk

Príloha:

Stručné zhrnutie na praxi založených prístupov ku kariérovým štúdiám

Táto tabuľka obsahuje jednak populárne ako aj zložitejšie prístupy. Z toho vyplýva, že niektoré budú považované viac než ostatné za vhodnejšie do kurikúl vyššieho vzdelávania. Zreteľne post-DOTS (Law and Watts 1977) pozície sú uvedené v: DeFillippi a Arthur (1996); Law (1999); Mignot (2000); Bowman *et al.* (2005) a McCash (2006).

Author(s)	Approach	Content
Law and Watts (1977)	DOTS Model of Career Education	Decision learning Opportunity awareness Transition learning Self-awareness
Covey (2004 [1989])	Seven Habits	Seven habits of highly effective people
DeFillippi and Arthur (1996)	Career Competences	Knowing-why Knowing-how Knowing-whom
Law (1996; 1999)	Career Learning	Sensing Sifting Focusing Understanding
Hawkins (1999)	Windmills: Seven Tactics	Seven tactics for career success
National Life/Work Centre (2000)	Blueprint for Life/Work Designs	Personal management Learning and work exploration Life/work building
Mignot (2000)	Metaphor	Metaphor as paradigm Practice-based research Career as texts

King (2004)	Career Selfmanagement	Behaviours Positioning Influencing Boundary-managing
Bowman, Hodkinson and Colley (2005)	Learning Career	Dispositions Interactions in the field Learning as becoming
Watts (2006)	Career Development Learning	Career development theory Metacognition Knowledge, concepts, skills and attitudes
McCash (2006; 2007)	Career Studies	Students as career researchers Career as subject Transdisciplinarity

Prameň: McCash, P. *Career studies handbook: career development learning in practice*.
Heslington : The Higher Education Academy, June 2008. ISBN 978-1-905788-75-0.

Kariérové poradenstvo v zahraničí

Career Counseling Abroad

PhDr. Alena Kopányiová, PhD., PhDr. Eva Smiková, PhD.,
Mgr. Zuzana Vojtová

Resume

Article presents examples of good practice of career education and career counseling in Norway, France, Ireland and Wales. The aim is to point out several ideas of community principles applied in education and other supportive social mechanisms of employment.

Key words:

Educational counselor, educational system, community focused school, wellbeing of children

Resume

Príspevok sa zaoberá príkladmi dobrej praxe z realizácie kariérovej výchovy a kariérového poradenstva v Nórsku, Francúzsku, Írsku a vo Veľkej Británii. Cieľom je poukázať na význam konceptu komunitnej formy podpory vzdelávania a rôznych podporných sociálnych mechanizmov zamestnanosti.

Kľúčové slová:

Výchovný poradca, systém vzdelávania, komunitná škola, duševná pohoda detí

Dobrá prax v Nórsku

Študijný pobyt v apríli 2010 v Nórsku v meste Bodó a komunite Steigen organizoval Norland Research Institute. Jeho názov bol **Dostupnosť, kvalita a efektívnosť v stredoškolskom vzdelávaní**. V Nórsku je povinná školská dochádzka od 6 do 16 rokov a školský rok začína od polovice augusta a trvá do polovice júna. Základná škola (Barneskole) má triedy 1-7, vek 6-13 rokov. V prvom roku základnej školy - poznávacie hry, abeceda, základy matematiky, základné komunikačné zručnosti v AJ. V 2. až 7. roč.: matematika, angličtina, nórbčina, prírodné vedy, náboženstvo, estetika, TV, od 5. roč. zemepis, história, náuka o spoločnosti. Nižší druhý stupeň (Ungdomsskole) má triedy 8-10 a žiaci sú vo veku 13-16 rokov.

Voliteľnými predmetmi sú najmä jazyky, o prechode na vyšší stupeň rozhodujú predovšetkým známky. Vyšší druhý stupeň (Videregående skole) má triedy VG1-VG3, vek študentov je 16-19 rokov. Jedná sa o trojročné

nepovinné štúdium, je to obdoba našej strednej školy. Počet všeobecných predmetov je povinný, čo umožňuje prejsť z jedného odboru na druhý s malou stratou kreditov. Študent sa môže uchádzať o všeobecný (studiespesialisering) alebo odborný (yrkesfag) študijný odbor. Druhý stupeň vzdelávania sa uskutočňuje v 93% na štátnych školách.

Zaujímavou bola prednáška Wenche Rønning z Nordland Research Institute, ktorá prezentovala zistenia z dvojročného fungovania "Mestringsprosjektet -u". Jeho východiskami bola analýza faktorov, ktoré ovplyvňujú predčasné ukončenie vzdelávania – sociálne faktory, faktory vyplývajúce zo školského systému (dôraz kladený na teoretický základ, komplikovanosť a neprehľadnosť pre študentov a i.), trh práce, nízka nezamestnanosť, zmeny v spoločnosti.

Priamo v dvoch školách sme sa mohli kontaktovať s učiteľmi, žiakmi a podporným školským servisom (výchovní poradcovia, špeciálni pedagógovia). Na vyššej strednej škole - Bodo upper secondary, ktorú navštevujú žiaci od 16 rokov, sme sa zúčastnili vyučovania v *odbore strojár*, kde vyučovanie začína netradične o 8.00 15 minútovým stretnutím s **tzv. kontaktným učiteľom**, ktorý po analýze dochádzky osobne telefonuje na mobil študentom, ktorí nie sú prítomní v škole a urobí prehľad programu na celý deň. Žiaci aj rodičia môžu kontaktovať tohto učiteľa a riešiť s ním individuálne problémy. Nižší počet žiakov a osobný kontakt s učiteľom pomáha k lepšej klíme na škole a k prevencii vandalizmu a šikanovania. Pre žiakov, ktorí potrebujú pomoc v niektorom z teoretických predmetov je raz do týždňa zriadený **tzv. „Klub“**, kde sa žiaci v poobedňajších hodinách individuálne vzdelávajú za pomoci učiteľov a ako motivácia je im poskytnutá večera.

Druhú nižšiu strednú školu (Bankgata ungdomskole), ktorú sme videli, navštevujú študenti, prichádzajúci z iných krajín. Títo majú 3 roky nárok na bilingválne vzdelávanie a škola im to zabezpečuje v plnom rozsahu podľa ich individuálnych jazykových zručností. Stretnutie s výchovnou poradkyňou ukázalo, že jej úloha na škole na rozdiel od Slovenska, nie je len vyučovacia, ale poradenská funkcia. Ak je škola menšia, má výchovný poradca na starosti viac škôl a zhromažďuje kontinuálne informácie o kariérovom vývine žiakov, organizuje povinnú jednotýždňovú prax počas školského roka pre žiakov a pravidelné stretnutia ohľadne voľby povolania, tiež kontaktuje iných odborníkov (špeciálneho pedagóga, psychológa).

Druhá časť študijnej cesty sa venovala spoznávaníu *vidieckeho spôsobu vzdelávania*. (hustota obyvateľstva v danej oblasti je 11,7

obyv./km²) Vidiecke centrá organizujú služby, samosprávu, informačný servis, zdravotníctvo i vzdelávanie.

Vzdelávanie pre deti je zabezpečované pomocou IKT, ktoré umožňujú individuálny prístup, odstráni sa problém s kvalifikovanými učiteľmi a je možné aj zosúladiť potreby komunity s možnosťami vzdelávacieho systému.

Nakoniec bola exkurzia v jednej z najväčších rybárskych spoločností Mainstream, kde sme videli farmu, kde pestujú umelo nasadené lososy. Spoločnosť aktívne kooperuje s lokálnou komunitou, organizuje dni otvorených dverí už pre deti predškolského veku. Pre stredoškolských študentov je možnosť absolvovania praxe, prípadne kombinácia štúdia a práce v tejto spoločnosti. Takto sa snažia riešiť problém s náborom mladých ľudí, keďže je tu nízka nezamestnanosť a silná konkurencia „naftových“ spoločností.

Nórsko má prepracovaný školský systém a v spolupráci s ďalšími inštitúciami je skvelým príkladom dobrej praxe.

Dobrá prax vo Francúzku

Študijnú návštevu s názvom **Prevenia pred školským zlyhaním** organizovalo v marci v roku 2006 v Paríži Centrum kariérového poradenstva - CIO. Táto štátna organizácia ministerstva školstva úzko spolupracuje so súdom pre mladistvých v Paríži.

Na skvalitnenie kariérového poradenstva, zvlášť aj pre problémovú mládež, sa v súčasnosti zameriavame aj na Slovensku. Dôležitá je multiinštitucionálna spolupráca, tak aby bola poskytovaná profesionálna pomoc pre mladých, zvlášť problémovú mládež.

CIO v Paríži, je jedna z dvoch organizácií ministerstva školstva, ktorá úzko spolupracuje so súdom pre mladistvých v Paríži. Prezentácia predsedu súdu pre mladistvých nám priblížila históriu súdnictva mladistvých, ktoré sa zmenilo z prevažne trestajúceho na skôr podporné, hľadajúce pre dieťa odbornú pomoc. Toto si vyžaduje aj efektívnu koordináciu služieb a profesionálnu multidisciplinárnu tímovú prácu na pomoc problémovým mladistvým, nie len ich potrestať.

Počas stáže sme navštívili školy, ktoré sú zapojené do množstva projektov a umožňujú tak problémovým študentom dokončiť čo najvyššie vzdelávanie. Pružné zmeny v štruktúre tried, rozvrhu a celkovej organizácie vyučovania spolu s individuálnym prístupom umožňujú prispôbovať štúdijné možnosti pre žiakov, najmä pre tých problémových. Stáž bola zameraná na tri rezortné oblasti – ministerstvo, spravodlivosti, sociálnu

prácu a vzdelávanie. Synergická činnosť týchto troch inštitúcií môže zaistiť efektívnu prevenciu, včasnú identifikáciu a účinnú pomoc počas vzdelávania problémovej mládeže

Ďalším príkladom dobrých skúseností bola spolupráca špeciálneho CIO so sociálnym oddelením pre deti, najmä na vzdelávacej úrovni, kde sociálna pomoc pre problémové rodiny zahŕňa tiež tutorstvo pre deti a mládež v oblasti vzdelávania (doučovanie, príprava na skúšky a pod.)

Počas stáže sme navštívili tri inštitúcie, ktoré pomáhajú problémovej mládeži nájsť najvhodnejší spôsob vzdelávania. Významným príkladom z praxe boli navštívené centrá, ktoré mali rovnaké poslanie – pomôcť mladým zvýšiť ich úroveň vzdelania – ale každé z nich pracovalo pod rôznymi rezortami (m. spravodlivosti, m. sociálnej práce a m. školstva).

Podpora problémovej mládeže najmä vo vzdelávacej oblasti, ako časť selektívnej prevencie, je jeden z najdôležitejších faktorov na zníženie rozvoja negatívnych fenoménov a podporuje základ vzdelávania. To je možné u nás uplatniť najmä pri práci s rómskou komunitou.

Významnú úlohu zohráva sociálna práca pre deti a mládež podporená činnosťou sociálnych pedagógov. Títo odborníci poskytujú služby na lokálnej úrovni, aby boli pre deti zaistené vhodné životné podmienky ale sú hlavne zamerané na rozvoj ich životných zručností a vzdelania, aby deti mohli byť ľahšie integrované do vzdelávacieho systému.

Dobrá prax v Írsku

Vzdelávacia agentúra Leargas v Dubline organizovala študijný pobyt v marci 2010 s názvom *Posilnenie tolerance vo vzdelávaní a v komunite*. Cieľom bola prezentácia írskeho školského, resp. vzdelávacieho systému a potom jeho špecifických častí, zameraných na podporu vzdelávania detí so sociálne znevýhodneného prostredia, realizácie prevencie a poradenského systému na školách.

Írsky vzdelávací systém, zahŕňa obdobia od predškolského vzdelávania až po možnosti ukončenia strednej školy a postupu na univerzitu. Írsky systém vzdelávania na druhom stupni sa rozdeľuje do dvoch fáz - nižší (Junior) a vyšší (Senior) cyklus.

Nižší cyklus trvá obvykle tri roky a navštevujú ho žiaci vo veku 12 - 15 rokov. V prvých troch rokoch strednej školy absolvujú žiaci všeobecnovzdelávacie predmety (9 až 11 predmetov, z toho 6-7 povinných), určené v národných osnovách a potom skladajú celoštátne platnú záverečnú

skúšku (Junior Certificate Examination). Po ukončení tohto cyklu asi 80% mladých ľudí postúpi do vyššieho cyklu.

Vyšší cyklus obvykle trvá dva až tri roky a program (6,7 predmetov) je zameraný na prípravu mladých ľudí na vstup do života spoločnosti alebo na ďalšie štúdium na školách tretieho stupňa. Vyšší cyklus končí záverečnými skúškami a výstupným vysvedčením *Leaving Certificate*.

Väčšina žiakov pri prechode zo základnej školy na strednú navštevuje jednoročný program, tzv. tranzitívny rok (angl. transition year), ktorý ponúka približne 75 % škôl. Žiaci potom pokračujú v štúdiu vo vyššom cykle stredných škôl.

Tranzitívny rok, je jednoročný program (po 6ročnom cykle primary school) zameraný na podporu osobnostných, vzdelávacích a sociálnych zručností. Žiaci si vyberajú zo záujmových programov, kde majú možnosť získať nové skúsenosti. Hlavným cieľom jednoročného programu je „presadzovať individuálny, sociálny, vedomostný a odborný rozvoj žiakov a pripraviť tak žiakov na ich role autonómnych, participujúcich a zodpovedných členov spoločnosti“.

Konkretizáciu obsahu vyučovania tranzitívneho programu si vytvárajú školy samé, niekedy v spolupráci s mimovládnyimi organizáciami alebo externými agentúrami. Národná rada pre kurikulum a hodnotenie (National Council for Curriculum and Assessment) vypracovala podporný metodický materiál - *Developing Transition Units – Draft Handbook for Schools, 2008*.

Medzi základné vzdelávacie oblasti patrí napr. : Program - Lokálne a globálne občianstvo, Pracovný zručnosť a pracovné skúsenosti, Technológia a veda a spoločnosť, Umelecká kritika a divadlo a pod.

Tieto programy majú medziodborový charakter, sú realizované v prepojení s rôznymi vzdelávacími oblasťami. Vyučovanie môže byť realizované rôznymi spôsobmi, záleží na učiteľovi, ktorý z nich zvolí, napr.:

- tradičné vyučovanie v triede
- kombinácia vyučovania v triede so samoštúdiom alebo skupinovým výskumom v rámci školy alebo mimo školy (napr. knižnica, počítačová miestnosť, ateliér apod.)
- vlastná pracovná skúsenosť
- projekt – rozsiahlejšie skúsenosti s plánovaním, organizovaním a hodnotením

Prečo nás zaujal tento tranzitívny rok?

- je zameraný na podporu osobnostných, vzdelávacích a sociálnych zručností
- priestor na kvalitné kariérové a výchovné poradenstvo

Medzi ďalšie zaujímavé projekty patril: projekt *Case managementu*, kedy je jeden policajt prípadovým manažérom dieťaťa, obvineného z trestného činu, ktorý zvoláva a iniciuje multirezortnú spoluprácu všetkých zložiek podieľajúcich sa na starostlivosti dieťaťa obvineného z trestného činu. Projektu DEIS (*Delivering Equal Opportunities in Schools*) zase umožňuje finančnú podporu školám s vysokou koncentráciou detí zo sociálne znevýhodneného prostredia.

Zaujímavý bol aj Program *Copping On* určený pre odborníkov pracujúcich s rizikovou mládežou. Program je zameraný na prácu s ohrozenou mládežou a mohol by byť adaptovaný aj na Slovensku, najmä pre odborníkov s problémovou mládežou v Reedukačných centrách.

Príkladom dobrej praxe fungovania základnej školy bola návšteva *Mater Dei Primary School* v Dubline, kde sa dalo priamo vidieť možnosti uplatňovania behaviorálneho managementu pri poskytovaní pomoci pre problémové deti (terapeutická miestnosť, multisenzorická miestnosť), spojenie školy, rodinného a komunitného centra (dopoludňajšia činnosť pre nezamestnané matky, popoludňajší klub pre deti zo sociálne znevýhodneného prostredia) a priestory na poskytovanie rodinnej terapie.

Dobrá prax vo Walese, VB

Zámerom študijnej návštevy v novembri 2010, ktorú organizovala vzdelávacia organizácia ContinYou Cymru bola prezentácia dobrej praxe *Komunitných škôl, ktoré zlepšujú učenie a duševnú pohodu detí a mladých ľudí, ich rodín a komunity*. Vo Walese sú oblasti s vyššou mierou chudoby (oblasti bývalých uhoľných baní) a podľa ich štatistík každé tretie dieťa žije v chudobe. Spôsob ako bojovať s chudobou a sociálnou znevýhodnenosťou vidia miestne inštitúcie v koncepte **komunitnej školy, keďže výskumy preukázali silné prepojenie medzi chudobou a nízkou školskou úspešnosťou**. Výskumy tiež ukázali, že mnohé faktory mimo školy majú významný dopad na duševnú pohodu - wellbeing detí a mladých ľudí a ich schopnosť učiť sa a byť v škole úspešní. Ani pohlavie, ani etnická príslušnosť, ani dátum narodenia, ani jazyk, ani škola, ani región, ani náboženstvo, ani veľkosť triedy, ale **socio-ekonomické zázemie** má priame prepojenie **na školskú výkonnosť**. Teda **chudoba, rodinná situácia, bývanie a zdravie**. Preto ak chcú školy byť úspešné, musia vedieť ako efektívne spolupracovať s inými školami, rodičmi, miestnou komunitou, inštitúciami a dobrovoľníckymi organizáciami. **Efektívna škola = komunitná škola**, ktorá identifikuje potreby a priority a poskytuje:

- ▶ napr. mimo - vyučovacie príležitosti k učeniu - školské kluby s mimoškolskými aktivitami
- ▶ rodinné vzdelávanie - vzdelávanie v rodičovských zručnostiach
- ▶ medzigeneračné vzdelávanie - maľovanie, tanec, zbor so starými rodičmi.
- ▶ celoživotné učenie a rozvoj zručností - **centrum celoživotného vzdelávania – zvyšovanie kvalifikácie dospelých, kariérové poradenstvo, poradenstvo v podnikaní**
- raňajkový klub
- klub domácich úloh,
- poskytnutie svojich priestorov a zariadení pre širšiu komunitu;
- koordináciu ostatných inštitúcií zameraných na prácu s deťmi a rodinami; spolupráca s políciou, sociálnymi, zdravotnými inštitúciami, s univerzitou, ostatnými školami
- integrované detské centrum – pre deti od 2 rokov, podporné skupiny pre matky s deťmi na MD
- spolupráca s miestnymi firmami, agentúrami, NGO
- tým, že je to „zdravá škola“ alebo „eko - škola“.
- požičovňa hier/hračiek/knižnica
- program zameraný na zvyšovanie sebaúcty žiakov – Pyramid Clubs
- každoročné finančné zbierky

Nejedná sa o duplicitné poskytovanie služieb v rámci oblasti, skôr o ich prepojenie, lepšie využitie a efektívne koordinovanie. Zodpovednosť za realizáciu neleží len na škole, ale je rozdelená rovnocenne so zmluvným partnermi. Komunitné školy poskytujú deťom príležitosť vidieť vzdelávanie ako celoživotnú aktivitu, že školy nie sú jediným miestom kde sa vzdelávanie odohráva. Poskytovanie príležitostí pre rodičov k zvyšovaniu kvalifikácie, osvojenie si rodičovských zručností, stretnutia s miestnymi podnikateľmi, to všetko pomáha zaangažovať rodičov do procesu vzdelávania ich detí. Žiaci sa najlepšie učia, ak ich učenie rodičia podporujú – zapojením rodičov môžu rodičia porozumieť tomu, o čo sa škola snaží a tak podporiť jej pravidlá.

Výskumy vo VB realizované Joseph Rowtree Foundation (Kelley, 2010) ukázali, že rozdiely v školskej výkonnosti medzi chudobnými a

bohatými žiakmi sú vo veľkej miere determinované **postojmi a aspiráciami rodičov a detí** – napr. **presvedčenia matky**: že dieťa bude chodiť na univerzitu; že ona sama dokáže ovplyvniť svoj život vlastným konaním a vnímanie školy, ako užitočnej aj pre ňu samotnú. **Významné sú aj presvedčenia dieťaťa**: o vlastných schopnostiach, že škola je dôležitá a že dokáže svoj život ovplyvniť vlastnou aktivitou. Tieto aspirácie sa podieľajú v rozsahu asi 40% na rozdiely v školskej úspešnosti medzi chudobnými a bohatými žiakmi

Záver

- ▶ podpora problémovej mládeže najmä vo vzdelávacej oblasti, ako časť selektívnej prevencie, je jeden z dôležitejších faktorov na elimináciu problémových oblastí,
- ▶ podpora dosahovania čo najvyššieho vzdelania – individuálny prístup, krok za krokom,
- ▶ zapojenie sociálnych pedagógov
- ▶ koncept komunitnej školy (v súčasnosti sa rozvíja aj v ČR) je obzvlášť vhodný pre deti, ktoré pochádzajú zo sociálne znevýhodneného prostredia ohrozené sociálnou exklúziou a celé takéto komunity.
- ▶ rozširovanie školy ako vzdelávacej inštitúcie na inštitúciu, ktorá dokáže naplňať aj ostatné nie menej dôležité potreby detí a ich rodín v snahe zefektívniť svoju vzdelávaciu rolu - s pozitívnym dopadom na ďalšiu pracovnú kariéru a kvalitu života žiakov i rodičov

Študijné pobyty boli realizované za finančnej podpory Národnej agentúry Programu pre celoživotné vzdelávanie, SAAIC.

Literatúra:

http://www.vuppraha.cz/wp-content/uploads/2010/12/prurezovatemata_srovnacni-analyza.pdf

KELLEY, N.2010: How does poverty affect children's education? What can we do about it? Conference: Community focused schools – addressing child poverty, November 14, 2010, Llandrindod Wells, UK.

Ďalšie informácie:

<http://www.continyou.org.uk>

<http://jrf.org.uk/>

PhDr. Alena Kopányiová, PhD.

PhDr. Eva Smiková, PhD.

Mgr. Zuzana Vojtová

Výskumný ústav detskej psychológie a patopsychológie

835 01 B r a t i s l a v a, Cyprichova ul. č. 42

alena.kopanyiova@vudpap.sk

eva.smikova@vudpap.sk

zuzana.vojtova@vudpap.sk

Autorka:

PhDr. Viera Hybenová

CPPPaP, Prešov, Masarakova 20/C

detašované pracovisko, Levočská 9

tel.: 051 7715526, 7724170

Email: kppppo@mail.t-com.sk, verka.hybenova@gmail.com

Naše snahy o zefektívnenie kariérového poradenstva v školstve

PhDr. Darina Lepeňová

Resume

Kariérové poradenstvo / poradenstvo v profesionálnom vývine má u nás dlhoročnú tradíciu, v školstve sa rozvíja / realizuje ako súčasť výchovného poradenstva. Optimalizácia profesionálneho (resp. predprofesijného) vývinu žiakov je súčasťou kariérovej výchovy v školách, ktorej cieľom je príprava žiakov pre trh práce, zvýšenie ich zamestnateľnosti. Na základe kritickej analýzy kariérového poradenstva v systéme výchovného poradenstva vypracoval VÚDPaP návrh opatrení na jeho aktivizáciu, ktorý sa týka šiestich okruhov. Navrhnuté opatrenia sa zapracovávajú aj ako projektové zámery do projektov s finančným príspevkom ESF. Informácia o najvýznamnejších výstupoch troch projektov spracovaných na VÚDPaP. Naše ďalšie plány.

Kľúčové slová

kariérové poradenstvo, biodromálne poradenstvo v profesionálnom vývine / celoživotné poradenstvo, výchovné poradenstvo, profesijné poradenstvo, celoživotný profesionálny vývin, predprofesijný vývin, optimalizácia kariérového vývinu, kariérová výchova, príprava žiakov pre trh práce, zvyšovanie zamestnateľnosti, kabinety kariérovej výchovy a poradenstva; vývoj nových kariérovo-poradenských metód, programov, metodík, metodologických nástrojov.

Key words

Career counselling, „biodromal“ counselling in career development / lifelong counselling, educational counselling, vocational counselling, lifelong career development, pre-vocational career development, optimalization of career development, career education, developing students for labour market, development of employability, cabinets of career education and counselling, RandD – career-counselling methods, programmes, methodics, methodological tools

1. Teoretické východiská integrovaného kariérového poradenstva (*d'alej len „KP“*)

Kariérové poradenstvo predstavuje komplexnú odbornú pomoc človeku pri riešení jeho rozmanitých vývinových úloh, situácií pri realizácii jeho potrieb vo sfére práce, zamestnania, povolania, vrátane vzdelávania a odbornej prípravy. Predstavuje systémový vývinový prístup k človeku počas životnej cesty, má interdisciplinárny charakter.

Kariérové poradenstvo v školstve ponímame ako súčasť „biodromálneho“, celoživotného profesionálneho / kariérového poradenstva. Predstavuje odbornú pomoc žiakom vo fáze ich predprofesijného vývinu, v období ich profesionálneho rozhodovania sa a ich systematickej prípravy na vstup do sveta práce v procese kariérovej výchovy. K riešeniu vývinových úloh mladých ľudí v tomto období sa pristupu-

je v poradenstve systémovo, nakoľko ich kariérový vývin nie je izolovaný, prebieha v nedeliteľnej jednote s vývinom osobnostným, sociálnym, emocionálnym, vzdelávacím.

Kariérové poradenstvo / poradenstvo v profesionálnom vývine je u nás v rezorte školstva už tradične súčasťou výchovného poradenstva. Poslanie výchovného poradenstva je širšie – zabezpečuje poradenskú pomoc aj v osobnostnom a vzdelávacom vývine. Zariadenia výchovného poradenstva sú súčasťou výchovno-vzdelávacej sústavy, ich činnosť upravuje školský zákon č.245/2008 Z.z. a Vyhláška MŠSR č.325/2008 Z.z.

Poradenstvo v profesionálnom / kariérovom vývine presadzuje celoživotný systémový vývinový prístup k človeku počas životnej cesty; k riešeniu jeho vývinových úloh, situácií vo sfére práce, zamestnania, povolania. Vychádza pritom zo základov teórie profesionálneho vývinu (*career development*), ktoré položil pred mnohými desaťročiami Donald E. Super a rozvíjal spolu so svojimi stúpecami po celom svete, vrátane členov Medzinárodnej asociácie školského a profesijného poradenstva (*International Association for Educational and Vocational Guidance – IAEVG*). V poradenstve v profesionálnom vývine sa významne angažovali a angažujú psychológovia, avšak významne v ňom participujú aj profesionáli z iných vedných disciplín – pedagógovia, sociológovia, ekonómovia, technici, právnici a i.

V slovenských podmienkach rozvíjal tieto prístupy k poradenstvu v profesionálnom vývine Doc. Jozef Koščo so svojimi spolupracovníkmi v Ústave profesionálneho vývinu a poradenstva v Bratislave (ústav bol neskôr včlenený do Psychologického ústavu FFUK, v súčasnosti neexistuje).

V posledných desaťročiach sa kariérové poradenstvo (*career counselling*) poníma širšie. V sedemdesiatych rokoch sa začala v USA experimentálne overovať koncepcia kariérového vzdelávania, či kariérovej výchovy mládeže (*career education*); od tradičnej profesionálnej orientácie sa líši osobitne svojím systémovým prístupom k osobnosti ako celku so zdôraznením vývinového aspektu. To znamená, že sa zameriava viac na výchovu k profesionálnemu rozhodovaniu, než na samotnú smerovú voľbu povolania. Nové ponímanie profesionálneho / kariérového poradenstva, ktorého súčasťou je aj kariérová výchova, rozširuje výchovno-vzdelávacie programy školy a obohacuje ich o aspekty významné a potrebné pre neskorší život a plnenie úloh v spoločnosti dospelých, vrátane prípravy na meniace sa situácie v dospelosti.

Vychádzajúc z biodromálneho, celoživotného prístupu k profesionálnemu vývinu človeka možno doňho zahrnúť vývin predprofesijný - zahŕňajúci vývinovú etapu vzdelávania a odbornej prípravy na povolanie, obdobie profesionálneho rozhodovania sa, smerovej voľby povolania, vývin profesijný, reorientačný, odborový, za-

mestnanecký, zahŕňajúci aj ďalšie vzdelávanie počas profesionálneho života, ba dokonca aj životnú etapu po ukončení aktívneho pracovného života v zamestnaní.

Prístup ku „kariérovému poradenstvu“ sa historicky vyvíjal od staticky - psycho-technicky ponímaného „profesijného“ poradenstva (*vocational counselling*) k dynamicky ponímanému výchovnému (*educational*) poradenstvu a integrovanému, celoživotnému kariérovému poradenstvu (*career counselling*) – ktoré reflektuje dynamiku trhu práce, úzko súvisí s konceptom celoživotného vzdelávania v modernej „znalostnej“ spoločnosti, s potrebou jednotlivcov („ľudských zdrojov“) neustále sa vzdelávať, osvojovať si nové kompetencie v záujme uplatnenia sa na trhu práce.

Možno uvítať, že v posledných rokoch dochádza k významnému oživeniu spoločenského záujmu o kariérové poradenstvo, ktoré sa považuje za účinný nástroj lepšieho prepojenia vzdelávania a odbornej prípravy, procesu profesionálneho rozhodovania sa mladých ľudí s potrebami trhu práce. Takúto filozofiu možno nájsť aj v strategických dokumentoch týkajúcich sa rozvoja ľudských zdrojov - Lisabonská stratégia, Európska stratégia zamestnanosti, Európska sociálna charta, Memorandum o celoživotnom vzdelávaní sa, Bruselská deklarácia, Národný strategický referenčný rámec 2007 – 2013 v SR, Národný program reforiem Slovenska do roku 2010, Stratégia celoživotného vzdelávania a celoživotného poradenstva v SR a ďalšie.

Inštitucionalizované kariérové poradenstvo v školstve sa na Slovensku rozvíjalo aj po roku 1989 v rámci systému výchovného poradenstva; dominantný vplyv mala naň transformácia spoločnosti na trhovú ekonomiku. Kľúčovým problémom sa stalo prepojenie systému výchovného poradenstva so službami zamestnanosti, napojenie na informačný systém o trhu práce. V roku 1993 sa uzavrela Dohoda o spolupráci medzi Ministerstvom školstva a Ministerstvom práce, sociálnych vecí a rodiny SR o vzájomnom poskytovaní študijných a profesionálnych informácií.

Výskumný ústav detskej psychológie a patopsychológie v Bratislave* kriticky zhodnotil úroveň kariérového poradenstva v systéme výchovného poradenstva na Slovensku v uplynulom období, rozpracoval podklady ku koncepcii kariérového poradenstva v rezorte školstva. Participoval na novele príslušných zákonných a podzákonných noriem týkajúcich sa výchovného poradenstva, ktoré sa zosúladiť s významnými európskymi dokumentmi, napr. s Miléniom, Lisabonskou stratégiou, Koncepciou celoživotného vzdelávania, Európskou sociálnou chartou.

* VÚDPaP - MVK ako odborný garant systému výchovného poradenstva na Slovensku, popri výskumných úlohách plní vo vzťahu k výchovnému / kariérovému poradenstvu aj metodickú funkciu.

2. Návrh opatrení na zefektívnenie KP – spracovaný na základe kritickej analýzy kariérovej výchovy a kariérového poradenstva v školstve (VÚDPaP, 2004-2005)

V rámci kritickej analýzy kariérového poradenstva v systéme výchovného poradenstva sa vypracoval návrh opatrení na jeho aktivizáciu, ktorý sa týka týchto okruhov:

- 2.1 Organizácia výchovného, vrátane kariérového poradenstva v rezorte školstva
- 2.2 Profesionálne / kariérové informácie
- 2.3 Odborné zázemie – výskum a vývoj
- 2.4 Metodická činnosť
- 2.5 Odborná príprava poradcov
- 2.6 Kariérová výchova žiakov v školách

Stručne spomenieme niektoré opatrenia týkajúce sa jednotlivých okruhov:

2.1 Organizácia výchovného / kariérového poradenstva v rezorte školstva

V rámci opatrení v okruhu I. navrhujeme spresniť kompetencie rezortných inštitúcií vo vzťahu ku kariérovému poradenstvu a zosúladiť ich vzájomnú dlhodobú spoluprácu*: Výskumný ústav detskej psychológie a patopsychológie, Štátny inštitút odborného vzdelávania, Štátny pedagogický ústav, Ústav informácií a prognóz v školstve, Metodicko-pedagogické centrum, Národný ústav pre celoživotné vzdelávanie, centrá pedagogicko-psychologického poradenstva a centrá špeciálno-pedagogického poradenstva, orgány štátnej správy a miestnej samosprávy.

Centrá pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie navrhujeme personálne a materiálno-technicky dobudovať a zabezpečiť primerané postavenie a odmeňovanie práce poradcov v školách a školských zariadeniach. V štruktúre poradenských zariadení treba vytvoriť osobitné útvary, „*kabinety kariérovej výchovy a kariérového poradenstva*“, pre činnosť ktorých treba vytvoriť primerané podmienky a napojiť ich na informačné systémy rezortu školstva a rezortu práce.

Rovnako treba personálne a materiálno-technicky dobudovať Metodicko-výskumný kabinet VÚDPaP aj pre oblasť kariérového poradenstva v rezorte školstva v SR.

Považujeme za potrebné aktualizovať dohody o medzirezortnej spolupráci a o spolupráci škôl a poradenských zariadení so sociálnymi partnermi pri zvyšovaní zamestnatelnosti absolventov odborných škôl. V rámci tejto spolupráce sa treba sústrediť na zefektívnenie spolupráce so zamestnávateľmi, predstaviteľmi zamestnávateľských združení a získať tak pre žiakov aktuálne informácie o podmienkach a potrebách trhu práce.

* myslíme dlhodobú systémovú spoluprácu rezortných inštitúcií pri príprave žiakov pre trh práce (nielen pre obdobie podpory kariérového poradenstva zo ŠF EÚ)

2.2 Profesionálne / kariérové informácie

V prvom rade treba zabezpečiť operatívny prístup poradcov a žiakov k informačným a komunikačným technológiám, osobitne k internetu, v školách a poradenských zariadeniach navrhujeme vybudovať strediská kariérovej výchovy a kariérového poradenstva.

V procese kariérovej výchovy žiakov v školách a školských poradenských zariadeniach navrhujeme propagovať a intenzívne využívať aj informačné databázy o svete práce – Integrovaný systém typových pozícií (ISTP), prehľad voľných pracovných miest na úradoch práce, sprístupniť mladým ľuďom Európske služby zamestnanosti (EURES), informačno-poradenské programy, internetové burzy práce.

Pre profesionálnych poradcov treba doplniť súbor štatistických informácií o žiakoch o ukazovatele ich profesionálneho vývinu – systematické sledovanie vývinu študijno-profesijných záujmov, informácie o uplatniteľnosti absolventov učebných a študijných odborov na trhu práce, vrátane fluktuácie z absolvovaného odboru.

2.3 Odborné zázemie – výskum a vývoj

Potrebné je rozpracovať / aktualizovať koncepciu kariérovej výchovy a kariérového poradenstva v rezorte školstva pre žiakov do skončenia ich odbornej prípravy, t.zn. v predprofesijnom štádiu profesionálneho vývinu.

Pripomenuli sme štátnej správe potrebu dobudovať výskumné pracoviská v rezorte školstva aj o problematiku kariérovej výchovy a kariérového poradenstva; personálne a materiálno-technicky treba dobudovať aj VÚDPaP o túto problematiku.

Ak sledujeme kroky pri zefektívňovaní kariérovej výchovy a kariérového poradenstva vo vyspelých krajinách v EÚ, či zámorí, je potrebné investovať do rozvoja vedy a výskumu profesionálneho / kariérového vývinu u detí a mládeže. S tým súvisí potreba medzinárodnej spolupráce aj v oblasti kariérového poradenstva, nadnárodná spolupráca v rámci projektov EÚ, potreba zapojiť sa do spolupráce s Medzinárodnou asociáciou školského a profesijného poradenstva (IAEVG).

Možno zhrnúť: Rozvoj kariérového poradenstva je nemysliteľný bez systematickej podpory výskumu a vývoja účinných kariérovo-poradenských metód na optimalizáciu vývinu žiakov (osobnostného, vzdelanostného, profesionálneho / kariérového), poradenských programov, vývoj metodík, metodologických nástrojov.

2.4 Metodická činnosť

Považujeme za potrebné pravidelne poskytovať praktickým poradcom získané výsledky aplikovaného výskumu – nové účinné metódy, programy, metodiky. Užitočné sú tiež prehľady prístupov k riešeniu problematiky v zahraničí (formou me-

todických materiálov, informačno-metodických periodík pre poradcov, publikovaním v odbornej tlači, prezentáciou na odborných podujatiach, workshopoch).

V rámci metodickej činnosti sú nevyhnutné odborné semináre, diskusie, s využitím IKT, e-mailových a internetových sietí.

2.5 Odborná príprava poradcov

Odborná príprava poradcov so špecializáciou na kariérový vývin detí a mládeže bola u nás relatívne zanedbávaná, možno podceňovaná; ani v súčasnosti neexistuje pregraduálna príprava „kariérových poradcov“. Ich odborná príprava prebieha výlučne ako špecializačné štúdium v rámci kontinuálneho vzdelávania. Považujeme za potrebné doplniť aj pregraduálnu prípravu pedagogických a odborných zamestnancov (vrátane psychológov) o problematiku kariérového poradenstva.

Užitočné bude dopracovať, či aktualizovať koncepciu kontinuálneho vzdelávania poradcov v systéme výchovného poradenstva, aj v oblasti kariérového poradenstva.

S uvedeným súvisí aj potreba vypracovať / aktualizovať štandardy poradcov v systéme výchovného poradenstva; zabezpečiť ich kompatibilitu so štandardom kariérového poradcu vypracovaným Medzinárodnou asociáciou školského a profesijného poradenstva (IAEVG). Existencia profesijných štandardov umožní lepšie identifikovať vzdelávacie potreby „kariérových“ poradcov a nastaviť pre nich vzdelávacie programy „šité na mieru“ v rámci kontinuálneho vzdelávania.

2.6 Kariérová výchova mládeže v školách

Považujeme za potrebné venovať zvýšenú pozornosť kariérovej výchove žiakov na základných a stredných školách, komplexnej príprave žiakov na vstup na trh práce.

Na základných školách sme navrhli zaviesť učebný predmet Voľba povolania, hlavne v posledných dvoch ročníkoch ZŠ. Už v detskom veku je potrebné osvojiť si základné poznatky o princípoch profesionálneho rozhodovania, prvé kroky k poznaniu seba, k poznaniu sveta práce, postupne sa pripravovať na vstup do sveta práce. Treba mať na pamäti, že vzdelávanie a odborná príprava má okrem všeobecnej rozvíjajúcej, kultivujúcej funkcie aj funkciu získania kompetencií, ktoré zvyšujú budúcu zamestnateľnosť, sú akýmsi nástrojom pre jednotlivca na nájdenie si vhodného zamestnania ako zdroja obživy.

Učebný predmet Úvod do sveta práce navrhujeme etablovať pre všetkých študentov stredných škôl, a to v posledných dvoch ročníkoch SŠ. Voliteľný predmet v poslednom (maturitnom) ročníku strednej školy nemá zmysel.

Významné je zabezpečovať primeranú odbornú prípravu učiteľov predmetu Úvod do sveta práce, vrátane spracovania, resp. aktualizácie učebnice a potrebných učebných, či metodických pomôcok.

Významný okruh našich návrhov v oblasti kariérovej výchovy smeroval k identifikácii a rozvíjaniu študijno-profesijných záujmov žiakov základných a stredných škôl. Tieto môžu byť aj vhodným nástrojom usmerňovania profesionálneho rozhodovania sa žiakov v záujme zvyšovania ich zamestnatel'nosti. Do procesu rozvíjania profesijných záujmov žiakov je užitočné zapájať aj zamestnávateľov, predstaviteľov zamestnávateľských zväzov.

V rámci kariérovej výchovy možno rozpracovávať a aplikovať špeciálne poradenské programy zamerané na rozvoj sebapoznania, na nácvik komunikačných zručností, aktivity, mobility, asertivity, adaptability, zvládania záťažových situácií ap. Efektom kariérových - poradenských programov je zvyšovanie zamestnatel'nosti mladých ľudí, úspešnosti pri uplatnení sa na trhu práce.

3. Realizácia opatrení v rámci projektov s využitím finančných príspevkov zo ŠF EÚ (ESF)

Mnohé z uvedených návrhov opatrení zakomponoval VÚDPaP ako projektové zábery do projektov s finančným príspevkom Európskeho sociálneho fondu v I. programovacom období (SOP IZ). V tomto období sme získali nenávratný finančný príspevok na tieto projekty:

- Poradenské ovplyvňovanie profesijných záujmov a optimalizácia procesu rozhodovania sa pri voľbe štúdia a povolania žiakov základných škôl a študentov stredných škôl vo vzťahu k možnostiam uplatnenia sa na trhu práce (VÚDPaP 2004-2008).
- Na pomoc kariérovému poradenstvu pre žiakov so ŠVVP ako prevencia ich marginalizácie na trhu práce (VÚDPaP 2005-2009).
- Efektívna prevencia pred nezamestnanosťou začína kariérovou výchovou a kariérovým poradenstvom v školách a školských zariadeniach (projekt sa rozpracoval na VÚDPaP, realizoval sa v MPC v rokoch 2005-2009).

Nemáme priestor venovať sa podrobne jednotlivým výstupom projektov, väčšinu z nich sme však poskytli systému výchovného poradenstva. V príspevku poskytujeme len základné údaje, na základe ktorých si možno doplniť informácie o našich výstupoch.

Najvýznamnejšie výstupy projektu „Poradenské ovplyvňovanie profesijných záujmov...“:

<http://www.vudpap.sk/poradenske-ovplyvnovanie-profesijnych-zaujmov/>

- Analýza metodík na zisťovanie profesijných záujmov žiakov v SR, výber optimálnych metodík pre poradenskú prax.

- Vývoj PC metodiky Dotazník profesionálnych záujmov (adaptácia metodiky M. Choynowského), interaktívny poradenský program na optimalizáciu profesionálneho rozhodovania sa mládeže.
- Vývoj Motivačného dotazníka (adaptácia J. Baretta), interaktívny poradenský program.
- Monitoring profesijných záujmov žiakov ZŠ a SŠ, ich komparácia s reálnymi možnosťami uplatnenia sa na trhu práce, optimalizácia profesionálneho rozhodovania sa žiakov.

Najvýznamnejšie výstupy projektu „Na pomoc kariérovému poradenstvu pre žiakov so ŠVVP...“ <http://www.vudpap.sk/na-pomoc-karierovemu-poradenstvu/>

- Modely informačno-poradenských a psychologicko-poradenských programov pre žiakov základných a stredných škôl so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami v záujme zvýšenia ich zamestnateľnosti:
 - pre žiakov zo sociálne znevýhodneného prostredia
 - s poruchami správania
 - so zdravotným (sluchovým) postihnutím.
- Brožúrky, informačno-metodické pomôcky pre žiakov so ZP pri profesionálnom rozhodovaní sa (*žiaci s poruchami sluchu, zraku, s chronickými ochoreniami kože, pečene a žlčových ciest, s epileptickými záchvatovými ochoreniami, s diabetes mellitus, s poruchami a ochoreniami podporného a pohybového aparátu, srdcovo-cievneho systému, s reumatickým ochorením, s poruchami reči a hlasu, s chronickým ochorením dýchacieho systému, s poškodením CNS, s cystickou fibrózou*).

Najvýznamnejšie výstupy projektu „Efektívna prevencia pred nezamestnanosťou začína kariérovou výchovou a kariérovým poradenstvom...“

- Zostavenie a overenie inovatívneho vzdelávacieho programu pre výchovných a psychologických poradcov v systéme výchovného poradenstva a prevencie z oblasti kariérovej výchovy a kariérového poradenstva; *v súčasnosti je už program akreditovaný pod názvom Príprava žiakov pre trh práce – kariérové poradenstvo v školách a školských zariadeniach, možno sa naň prihlásiť v MPC* <http://www.mpc-edu.sk/vzdelavacia-cinnost/ponuka-akreditovanych-vzdelavacich-programov>
- Zostavenie metodiky na analýzu vzdelávacích potrieb poradcov v systéme VPap.

- Spracovanie kvalifikačných štandardov pre výchovných a psychologických poradcov v systéme VPpP.
- Zborník študijných materiálov pre poradcov v školstve http://web.saaic.sk/nrcg_new/clanok.cfm?menu=13&open=1&clanok=174&jazyk=sk

4. Niektoré naše plány v oblasti kariérového poradenstva v systéme výchovného poradenstva

V rokoch 2008-2010 sme na VÚDPpP rozpracovali ideový (národný) projekt „Budovanie regionálnej siete kabinetov kariérovej výchovy a poradenstva v poradenskom systéme v školstve“, v ktorom sa počítalo s partnerstvom s Centrami pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie poverených metodickou činnosťou, s Asociáciou výchovných poradcov, so Združením zamestnancov CPPPpP, s Ústavom informácií a prognóz v školstve.

Neskôr sa návrh projektu včlenil do širšie koncipovaného návrhu (národného) projektu „Podpora osobnostného dozrievania a sociálneho začleňovania detí a mládeže v podmienkach škôl a školských zariadení výchovného poradenstva a prevencie s dôrazom na prevenciu agresivity“.

V oblasti kariérovej výchovy a kariérového poradenstva sa projektovalo:

- optimalizovať kariérový vývinu žiakov základných a stredných škôl, rozvinúť ich kľúčové kompetencie v záujme úspešného uplatnenia sa na trhu práce v budúcnosti (príprava pre trh práce), dobudovať a zefektívniť systém pedagogicko-psychologického poradenstva v oblasti kariérovej výchovy a kariérového poradenstva;
- poskytovať účinnú poradenskú pomoc mladým ľuďom pri profesionálnom rozhodovaní sa, zlepšiť ich prípravu na vstup na trh práce, na optimálne spoločenské uplatnenie sa vo svete práce;
- v rámci systému výchovného poradenstva (pre výchovných poradcov a CPPPpP) vybudovať kabinety kariérovej výchovy a kariérového poradenstva (KVAP), vybaviť ich dostatkom informačných zdrojov, osobitne PC s prístupom na internet, doplniť odbornú tlač, merkantily;
- sledovať študijno – profesijný vývinu žiakov, vrátane žiakov so ŠVVP s vyššou pravdepodobnosťou marginalizácie na trhu práce, monitorovať študijno-profesijné záujmy žiakov ZŠ a SŠ a usmerňovať ich v záujme zvýšenia ich zamestnateľnosti v budúcnosti;

- rozpracovať / aktualizovať kariérové-poradenské programy (výchovné – informačno-poradenské – psychologické) pre špecifické cieľové skupiny žiakov, študentov a zabezpečiť ich celoslovenskú disemináciu;
- rozpracovať nové a adaptovať zahraničné psychodiagnostické metodiky využiteľné v kariérovom poradenstve v centrách PPPaP.

V súčasnosti spracovávame na VÚDPaP návrh národného projektu „Prevencia agresivity a podpora osobnostného dozrievania detí a mládeže“. K podrobnostiam projektu sa zatiaľ nebudeme vyjadrovať. Je možné, že niektoré naše zámery z oblasti kariérového poradenstva budeme môcť realizovať v rámci projektovaných úloh „integrácie občanov so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami do spoločnosti“, ktoré súvisia s potrebou rozvíjania zamestnateľnosti osôb so zvýšenou marginalizáciou na trhu práce.

PhDr. Darina Lepeňová
 VÚDPaP, Trnavská 112, 82102 Bratislava
 Tel. č.: 02/43414054
 darina.lepenova@vudpap.sk

Možnosti kariérového poradenstva pre deti s poruchami správania

The possibilities of career counselling for children with behavior disorders

PhDr. Eva Smiková, PhD.

Resume

The article deals with behavior disorders, their psychological, pedagogical and social aspects and specify career counselling for children with these disorders.

Resume

Príspevok sa zaoberá poruchami správania podľa MKCH 10, ich psychologickými, pedagogickými a sociálnymi aspektami. Vymedzuje špecifiká kariérového poradenstva pre deti s poruchami správania.

Key words:

Behavior disorders, career counselling, program

Kľúčové slová:

Poruchy správania, kariérové poradenstvo, program

Poruchy správania sú v odbornom aj v praktickom slova zmysle veľmi široko chápaným pojmom. V zásade ide o rôznorodé, z hľadiska príčin vzniku ako aj prejavov, formy neprispôsobivého správania, ktoré majú nepriaznivý vplyv na sociálne vzťahy jednotlivca a na jeho sociálnu adaptáciu. Definíciu a klasifikáciu porúch správania môžeme nájsť v medicínskej, psychologickkej, sociologickej, či pedagogickej literatúre a to rámčuje aj celkové chápanie tohto problému.

U nás sa čoraz častejšie pri vymedzovaní porúch v detskom veku interdisciplinárne používa 10. revízia Medzinárodnej klasifikácie chorôb - MKCH (1996). Podľa tejto klasifikácie môžeme hovoriť o hyperkinetických poruchách (porucha aktivity a pozornosti, hyperkinetická porucha správania, iné hyperkinetické poruchy, hyperkinetická porucha nešpecifikovaná) a poruchách správania (porucha správania vo vzťahu k rodine, nesocializovaná porucha správania, socializovaná porucha správania, porucha opozičného vzdoru, iné poruchy správania, porucha správania nešpecifikovaná).

Najčastejšími komorbidnými (pridruženými) poruchami sú: dyslexia, dysgrafia, dyskalkúlia, zneužívanie návykových látok, tikové poruchy (vrátane Touretteovho syndrómu), depresie – zlá nálada, plačlivosť, sociálna izolácia, zmenené spánkové návyky, nechutenstvo, strata záujmov, niekedy aj samovražedné myšlienky, úzkostné stavy – somatické symptómy, bolesti brucha, hlavy, vracanie, strach z odlúčenia od rodičov, obsedantné správanie, emočné poruchy (depresie a hypomanické stavy), enuréza, balbuties.

Ďalšie typy porúch správania môžu vzniknúť ako dôsledok narušeného duševného zdravia, chronického ochorenia, úrazov a pod., ale tými sa nebudeme v našom príspevku zaoberať.

V konkrétnych prípadoch sa v školskej praxi stretávame s kombináciou jednotlivých typov porúch správania. Na základe diferenciálnej diagnózy je potrebné ich rozlíšiť, stanoviť primárnu príčinu vzniku poruchy správania a určiť ďalší postup vo výchovno-vzdelávacom procese.

Teoreticky je vznik a vývin jednotlivých typov porúch správania podmienený vnútornými (osobitosť nervovej sústavy, vrodené vlastnosti, špecifiká procesu dozrievania nervovej sústavy) a vonkajšími činiteľmi (choroby, úrazy, nevhodné sociálne vplyvy zo strany rodinného prostredia, školy, učiteľov, rovesníkov ap.).

V konkrétnych prípadoch sa väčšinou potvrdzuje kombinácia vnútorných aj vonkajších faktorov, pričom často „spúšťačiu“ funkciu má jedna skupina a druhá tento proces podporuje.

Mnohé odchýlky v osobnostnom vývine dieťaťa s poruchou správania vznikajú sekundárne. Sú dôsledkom negatívnych reakcií jeho okolia na typické prejavy týchto detí. Deti s poruchami správania bývajú často odmietané alebo prijímané ambivalentne, zažívajú častejšie kritiku, bývajú hodnotené ako neúspešné, ich vzťahy s ľuďmi sú v dôsledku pôsobenia mnohých rušivých faktorov obmedzené z hľadiska početnosti a kvality. Niekedy možno hovoriť až o deprivácii v oblasti potreby citovej akceptácie a sociálneho kontaktu, často kombinovanej s prežívaním stresu. Rovnako tak nebýva prijateľne uspokojovaná ani potreba ich sebarealizácie. Dlhotrvajúca školská neúspešnosť a opakovaná kritika vedie k zmene vzťahu ku školskej práci. Za týchto okolností reagujú tieto deti rôznymi obrannými mechanizmami, ktorých zmyslom je zachovať si aspoň prijateľné sebahodnotenie a sebaúctu. Deti s poruchami správania, ktorých väčšinu tvoria deti s ADHD, patria síce do skupiny detí so špeciálnymi edukačnými potrebami, ale ich integrácia sa v praxi nerealizuje tak často ako u detí s postihnutím. Nakoľko sa poruchy správania najčastejšie manifestujú spolu s poruchami učenia, táto komorbidita je primárnym kritériom pre integráciu skôr ako samotné poruchy správania (diagnostikované podľa MKCH-10).

Vzhľadom k školskej neúspešnosti, horšiemu školskému prospechu je ovplyvnený postoj a motivácia týchto detí ku vzdelaniu ako takému. Ku škole mávajú prevažne negatívny vzťah a preto nemajú žiadny dôvod vo vzdelávaní pokračovať. Hlavným motívom ich profesného rozhodovania býva často potreba zbaviť sa školy. Výsledkom býva nižšia úroveň vzdelanosti. Tiež je treba pripomenúť, že impulzivita, ťažkosti v sebaovládaní, nízka tolerancia ku stresu a neschopnosť systematickej činnosti znižujú pravdepodobnosť úspešnosti v akejkolvek profesnej role.

Žiaci a študenti s poruchami správania majú zvýšené riziko marginalizácie na trhu práce, mnohým hrozí dlhodobá nezamestnanosť až sociálna vylúčenosť. Preto je dôležité týmto mladým ľuďom včas poradensky pomôcť a pomôcť im kompenzovať ich znevýhodnenie, usmerniť ich profesionálne plánovanie, rozhodovanie.

Od začiatku 70. rokov 20. st. sa vo vyspelých štátoch sveta (USA, Francúzsko, Kanada, Nemecko, Švajčiarsko) začala v poradenstve presadzovať myšlienka programového prístupu v rozvíjaní jednotlivých psychických funkcií pri príprave na povolanie a život, v akcelerácii parciálnych oblastí psychického vývinu osobnosti a v podpore nedostatočne vyvinutých psychických funkcií.

Program definuje Koščo (1987) ako súbor teoreticky odôvodnených, dopredu stanovených a podrobne zladených činností, návazných postupov a krokov, aby bol dosiahnutý vytýčený cieľ. Psychologický program (na rozdiel od programov pedagogických, pôsobiacich na zvyšovanie vedomostí a informácií) sa sústreďuje na rozvoj istej psychickej funkcie alebo na odstránenie nejakej psychickej dysfunkcie. Jeho pôsobenie je na rozdiel od jednorázovo poskytovaných rád systematické a relatívne komplexné.

Psychologické programy vo všeobecnosti majú tieto charakteristiky:

- Teoretický základ
- Orientácia na cieľ – obsah a kroky programu smerujú k určitému cieľu (nájdenie optimálnej voľby povolania pre deti s poruchami správania)
- Rozdelenie na kroky
- Vzrastajúca náročnosť – smeruje od jednoduchého k zložitejšiemu, od nediferencovaného k diferencovanému
- Monotematickosť – obsah programu sa týka stanoveného cieľa a aj keď tento cieľ môže byť formulovaný široko (napr. plánovanie života)

V rámci Projektu ESF–ITMS 11230310060: „Na pomoc kariérovému poradenstvu pre žiakov a študentov so špeciálnymi výchovno - vzdelávacími potrebami ako prevencia ich marginalizácie na trhu práce“ sme vo Výskumnom ústave detskej psychológie a patopsychológie pripravili vzorové informačno-poradenské preventívne programy skupinového kariérového poradenstva pre tri cieľové skupiny žiakov a študentov: Modul pre žiakov zo sociálne znevýhodneného prostredia (autorky: PhDr. Eva Farkašová, CSc., PhDr. Ľubica Fabišíková), Modul pre žiakov so sluchovým postihnutím (autorka: PhDr. Mária Miková) a Modul pre žiakov s poruchami správania (autor: PhDr. Štefan Matula, PhD.) Programy sú konštruované na základe najnovších teoretických poznatkov o kariérovom vývine, ktorý chápeme ako proces dynamickej interakcie medzi vyvíjajúcimi sa potrebami jedincami a meniacimi sa kontextami práce, povolání a zamestnaní v celoživotnom priebehu.

Špeciálny poradenský skupinový program – Modul pre žiakov s poruchami správania by mal vyplniť metodickú medzeru v arzenáli programov poradenských zariadení na Slovensku tak, aby po jeho uvedení do praxe mali psychologickí a pedagogickí pracovníci k dispozícii efektívny program na pozitívne ovplyvňovanie kariérového vývinu tejto špecifickej časti detskej populácie. Postulovaný program má predovšetkým dlhodobý preventívny účinok v oblasti uspokojivého zaradenia do sveta práce, čo je najmä u týchto detí podmienkou ich optimálneho sociálneho a psychologického fungovania aj v ostatných oblastiach ich života.

Špecifikom tohto programu je, že sa nedá aplikovať oddelene od už existujúcich skupinových poradensko-terapeutických programov, má slúžiť ako ich (metodicky relatívne nezávislá) synergická nadstavba. Program je členený na tieto tematické okruhy:

- I. Aký som
- II. Akým povolaniam dôverujem
- III. Ktoré povolania vyžadujú mať pevnú vôľu
- IV. Čo si cením na našej škole
- V. Čím budem
- VI. Starostlivosť o seba a o druhých
- VII. Múdrost' – náš cieľ
- VIII. ... o troch grošoch
- IX. Typický deň v 33. roku môjho života
- X. Sedem zásad výberu správneho povolania

Vychádzajúc z teoretických princípov Vendela (2010) uvádzame na záver základné charakteristiky programového prístupu v kariérnom poradenstve s akcentom na žiakov s poruchami správania:

- Program výberu povolania by mal zahrnúť všetkých žiakov, svojou povahou je aj preventívny, aj keď poskytuje priestor na riešenie individuálnych problémov žiakov (napr. poruchy správania)
- Má vývinový charakter a je komplexný. Programy sú realizované pravidelne a plánovite, podporujú individuálny rast a rozvoja riešia aj bezprostredné problémy a krízy, v ktorých sa žiaci ocitajú
- Zahŕňa celý rad činností a služieb (sebapoznanie, informácie, korekcia porúch správania, pomoc pri výbere školy)
- Sústreďuje sa na silné stránky jednotlivca, problémové oblasti sa snažia identifikovať, napravovať
- Tímový prístup (výchovný poradca, psychológ, špeciálny pedagóg, pedagóg, lekár, pracovníci úradov práce, sociálni pracovníci a i.)

V programe by mali byť zohľadnené tieto princípy:

- Vývin jedinca sa deje počas celého jeho života, zrenie a učenie sa vzájomne potenciujú
- Intervenčné stratégie musia zohľadňovať psychologické, pedagogické, sociálne, biologické faktory
- Vývin je plynulý proces, intervenčné stratégie by mali by mali začínať v rannom veku a pokračovať počas jednotlivých vývinových období žiaka
- Vývin je plynulý, ale určité aspekty v rôznych vývinových obdobiach sú dominantné, programy by mali v jednotlivých obdobiach s týmito dominantnými aspektmi počítat'
- Stratégie intervencie by mali byť prispôsobené na pomoc žiakom počas normálneho dozrievania než na následnú nápravu

Pomôžme deťom „postaviť sa na vlastné...“

Možnosti kariérového poradenstva pre znevýhodnené skupiny žiakov

Využitie programu „Kroky k povolaniu“



PaedDr. Tatiana Gandelová, PhDr. Jana Tholtová

V zamestnaní väčšina ľudí strávi podstatnú časť svojho života. Pre niekoho je práca najmä prostriedkom, ako zarobiť peniaze, iný pracuje hlavne preto, lebo má z práce radosť, rád robí niečo, čo má zmysel, nachádza v práci sebarealizáciu, robí mu radosť uznanie od iných, pre mnohých je dôležitý pocit, že ho ostatní potrebujú. Naše motívy pre prácu bývajú rôzne.

Pre väčšinu ľudí je dôležité nájsť spokojnosť v práci rovnako, ako doma, pretože medzi súkromím a zamestnaním existuje spätná väzba a významná spojitosť. Pracovné problémy a nespokojnosť, ale aj nadšenie a šťastie sa prenášajú zo zamestnania do rodiny a naopak. Každý z nás môže v niečom vyniknúť, každý môže byť v niečom dobrý, každý si môže vytvoriť vlastný „program úspechu“. Prvé kroky na tejto ceste sa začínajú už počas štúdia na základnej škole. Už tu sa rozhodujeme, kam budú smerovať naše ďalšie kroky v živote – aká bude naša budúca profesia a tým z veľkej časti aj naša životná spokojnosť.

Významné zmeny, ktoré sprevádzajú rozvoj slovenského školstva po roku 1989 čím ďalej tým výraznejšie umožňujú zohľadňovať individuálne potreby, záujmy a schopnosti žiakov. Každé dieťa bez rozdielu - aj to, ktoré je postihnuté, narušené, ohrozené či inak znevýhodnené – má právo na systematické poskytovanie primeranej odbornej starostlivosti, uplatňovanej vo výchovno – vzdelávacom procese, teda aj ***na primerané, kvalitné a odborné kariérové poradenstvo a pomoc v procese voľby svojho budúceho povolania.***

Dokumenty Európskej únie venujú veľkú ***pozornosť znevýhodneným skupinám na trhu práce***, medzi ktoré patria v prvom rade tí, ktorí sú istým spôsobom fyzicky alebo mentálne znevýhodnení. No skupina „znevýhodnených“ je omnoho širšie chápaná. Do centra pozornosti sa v súčasnej demokratickej spoločnosti dostáva zásada rovnakého zaobchádzania a zákaz diskriminácie napr. aj z dôvodu:

- *pohlavia, náboženského vyznania alebo viery, manželského stavu a rodinného stavu, farby pleti, jazyka, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, zdravotného postihnutia, veku, majetku, rodu alebo iného postavenia*

Proces profesijnej orientácie žiaka je dlhodobý, vysoko individuálny proces, ktorý vrcholí voľbou povolania. V období, kedy dochádza k prvej smerovej voľbe, sa dieťa nachádza vo veku, kedy zväčša – často aj v súvislosti s druhom a stupňom svojho postihnutia, narušenia, ohrozenia či **akéhokoľvek znevýhodnenia** – ešte nie je plne kompetentné sa v tomto smere zodpovedne rozhodovať. Každé znevýhodnenie – viditeľné, či menej viditeľné - má svoje dôsledky a môže sa rôznou mierou podpísať na priebehu procesu rozhodovania sa žiaka pre svoju budúcu profesiu. Z rôznych dôvodov zväčša výrazne sťažuje výber vhodného budúceho povolania, či následný vstup jednotlivca na trh práce.

Znevýhodnenie môže (ale aj nemusí) sťažovať bežný každodenný život jednotlivca, jeho školskú výkonnosť a tým aj jeho budúce profesijné možnosti, a to až v súvislosti dopadu znevýhodnenia na psychiku jednotlivca. Určujúcim prvkom pri voľbe budúcej profesie je v prvom rade druh a stupeň znevýhodnenia, postihnutia, narušenia žiaka a jeho **následný dopad na psychiku** jednotlivca, v druhom rade tiež **prognóza vývinu alebo stavu**.

Cieľom kariérového poradenstva pre žiakov so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami je pomôcť im pri voľbe ich budúcej profesie s prihliadaním na dosiahnutie najvyššieho možného stupňa ich socializácie, čiže zapojenia do pracovného a bežného života. Kvalitné a odborné poradenstvo pri voľbe štúdia pre znevýhodnené skupiny žiakov v konečnom dôsledku plní významnú **funkciu prevencie pred nezamestnanosťou a pred zlyhaním na trhu práce**.

Určujúcimi prvkami kariérového poradenstva pre postihnutých a narušených žiakov je pre výchovného poradcu :

- poznanie druhu a stupňa postihnutia, narušenia alebo akéhokoľvek znevýhodnenia žiaka, ako aj jeho individuálnych špecifik
- poznanie aktuálneho zdravotného stavu žiaka a jeho konkrétnych fyzických predpokladov
- poznanie dopadu postihnutia, narušenia či akéhokoľvek znevýhodnenia na psychiku žiaka
- informácie o prognóze jeho vývinu alebo stavu
- poznanie všeobecných a profesných záujmov a predstáv žiaka a ich trvácnosti

- prehľad o psychických predpokladoch žiaka - všeobecných aj tých, ktoré súvisia s tým – ktorým konkrétnym povoláním
- poznanie dosiahnutej úrovne školských vedomostí a zručností žiaka
- poznanie dosiahnutej úrovne sociálnych zručností a kompetencií žiaka
- poznanie predstáv rodičov žiaka o budúcnosti svojho dieťaťa
- dostatočné informácie o tom, aké profesie sú vzhľadom na postihnutie, narušenie či akékoľvek znevýhodnenie žiaka odporúčané, resp. neodporúčané
- poznanie kontraindikácií, ktoré môžu byť dôvodom pre nevhodnosť niektorého povolania pre žiaka
- poznanie perspektív uplatnenia sa žiaka na trhu práce, v súvislosti s aktuálnymi potrebami trhu práce a s jeho postihnutím, narušením či znevýhodnením
- dostupnosť aktuálnych informácií o novootvorených odborných učilištiach, učebných odboroch, o SŠ a profilujúcich predmetoch študijných odborov SŠ vhodných pre žiakov s určitým druhom postihnutia

Tieto informácie výchovný poradca získava:

- z aktualizovaných odborných vyšetrení žiaka (lekárskych, psychologických, špeciálno – pedagogických)
- zo spolupráce s rodičmi žiaka
- zo spolupráce s triednym učiteľom žiaka
- zo spolupráce so školským špeciálnym pedagógom
- zo spolupráce s metodikom pre výchovné poradenstvo
- zo spolupráce s poradenskými zariadeniami
- zo spolupráce so strednými školami
- zo spolupráce s úradmi práce, pracovnými agentúrami a pod.

Hlavne v sporných prípadoch, keď si poradca nie je istý v posúdení schopností a zručností žiaka s ohľadom na niektorý učebný alebo študijný odbor, odporúčajú sa konzultácie s odborníkmi špecializovaných pracovísk: ČŠPP, CPPPaP, špeciálne stredné školy (gymnázium, SOU, SOŠ pre mládež s telesným, sluchovým a zrakovým postihnutím), Inštitút pre pracovnú rehabilitáciu občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou v Bratislave, Podporné centrum pre zrakovo postihnutých študentov v Bratislave apod.

Poradensko – informačnú a metodickú činnosť v oblasti profesijnej orientácie a prípravy na voľbu povolania môže v škole vykonávať taktiež školský špeciálny pedagóg, ktorý venuje osobitnú pozornosť a starostlivosť žiakom so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami. Dobrá spolupráca výchovného

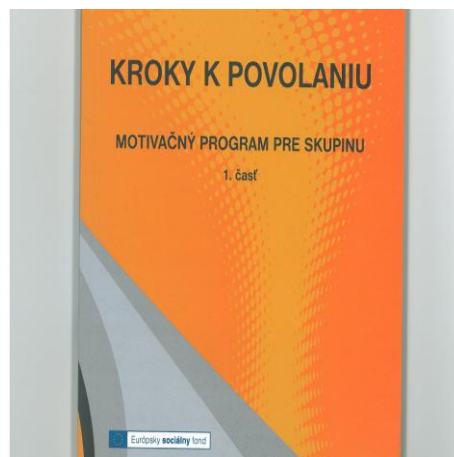
poradcu so školským špeciálnym pedagógom, ich koordinovaný prístup ku kariérovej príprave v prípade žiakov so ŠV-VP by mala byť východiskom pre kvalitnú prípravu týchto žiakov v období prvej smerovej voľby.

Kariérové poradenstvo v prípade postihnutých a narušených žiakov predstavuje pre výchovného poradcu ***nutnosť komplexných poznatkov*** tak o konkrétnom žiakovi, ako aj o možných profesiách a nárokoch na prípravu v príslušnej profesii, dôkladné poznanie charakteristík jednotlivých učebných odborov a profesií.

Otázka kvalitného kariérového poradenstva v takomto prípade nemôže byť pre žiaka a kariérového poradcu krátkodobou záležitosťou. V záujme úspešného budovania profesijnej identity žiaka je dostatočne skorý nástup poradenstva rozhodujúci. Prax a skúsenosti poradcov ukazujú, že optimálny nástup intenzívnej a pravidelnej kariérovej prípravy v prípade žiakov so ŠV-VP je najneskôr od šiesteho ročníka ZŠ.

Pre účely kariérového poradenstva najmä pre prácu so znevýhodnenými skupinami žiakov bol spracovaný skupinový odborníkov pod vedením psychologičky PhDr. Jany Tholtovej skupinový motivačný program „***Kroky k povolaniu***“.

Tento bol vypracovaný v rámci projektu „***Inovatívne prístupy v kariérom poradenstve pre žiakov základných škôl***“ s podporou a spolufinancovaním Európskeho sociálneho fondu v Bratislave. Ambíciou autorov programu bolo vytvoriť metodickú príručku pre odborníkov v poradenských zariadeniach a v ZŠ, ako námet na prácu so žiakmi zo sociálne znevýhodneného prostredia so zameraním na voľbu povolania.



Ciele programu

- Osobnostný rast účastníkov programu, zvýšenie stupňa sebapoznania a rozsahu informácií o sebe, potrebných pre utváranie „obrazu seba“, vnímanie svojich silných a slabých stránok, rozšírenie informácií o možnostiach štúdia na strednej škole a o svete práce, o informačných zdrojoch a zvýšenie motivácie ako základných predpokladov pre budúcu voľbu povolania, rozhodovania sa pre vzdelávaciu a kariérovú cestu.
- Orientácia v informáciách o povolaniach a stredných školách v regióne.
- Osvojenie si stratégie rozhodovania a jej uplatnenie pri výbere adekvátnej strednej školy.
- Formovanie pozitívnych postojov k pracovnej činnosti a k sebavzdelávaniu.

Štruktúra programu

Program predstavuje sériu aktivít, ktoré majú ambíciu účastníkovi zážitkovou formou poskytnúť aktívnu skúsenosť vedúcu k:

- prehĺbeniu sebapoznania – uvedomeniu si silných, slabých stránok, svojich možností
- rozvoju a posilneniu osobnostných charakteristík v súvislosti s profesijnou orientáciou
- posilnenie sebahodnotenia a pozitívneho sebaobrazu
- formovaniu hodnotovej orientácie, jej využitiu pri vytváraní predstáv o budúcnosti, profesijnej orientácii
- identifikácii vlastných zručností, schopností, vlastností, postojov
- poznaniu profesijných záujmov
- zvýšeniu motivácie pre ďalšie štúdium na strednej škole
- získanie aktuálnych informácií o možnostiach štúdia na strednej škole
- príprave stratégie, vedúcej k výberu budúcej profesie

Poradca by mal aktivity z metodiky zaraďovať na jednotlivé stretnutia tak, aby boli postupne špecificky zamerané na:

- 1. rozvoj osobnosti, sebapoznávanie**
- 2. rozvoj komunikačných zručností**
- 3. rozširovanie informácií o sebe a o svete práce**
- 4. zisťovanie informácií o možnostiach štúdia na strednej škole v regióne**

Nájsť si vhodné povolanie, uplatnenie je takmer pre každého človeka
podmienkou životnej spokojnosti

•

Včasná a dôsledná príprava žiaka na jeho budúce povolanie plní funkciu
prevencie pred nezamestnanosťou a pred zlyhaním na trhu práce

•

- Intervenčné programy by mali počítat' s interindividuálnymi rozdielmi a chápať, ak niekto pokračuje v svojom vývine netypicky
- Optimálne programy sú komplexné, nezamerané len na jednu oblasť. U žiakov s poruchami správania vyžadujú špeciálny a intenzívny prístup, nepostačuje len krátkodobá intervencia

Bibliografické odkazy:

1. GOETZ, M., UHLÍKOVÁ, P. *Porucha pozornosti s hyperaktivitou*. Galén, 2009. ISBN 978-80-7262-630-4
2. KOŠČO, J. *Poradenská psychológia*. Bratislava, SPN 1987
3. LEVČÍKOVÁ a kol. *Žiak s poruchami správania v základnej a strednej škole*. Metodicko-informatívny materiál. Schválené Ministerstvom školstva Slovenskej republiky dňa 31. augusta 2004 rozhodnutím č. CD-2004-12004/23602-1:095 s platnosťou od 2. septembra 2004
4. MATULA a kol. *Psychologické a výchovné aspekty vzdelávania žiakov s poruchami aktivity a pozornosti*. Záverečná správa úlohy P – 89, VÚDPaP Bratislava 2005
5. MATULA, Š. *Vzorový informačno-poradenský preventívny program skupinového kariérového poradenstva – Modul pre žiakov s poruchami správania*. VÚDPaP, Bratislava 2008
6. *Mezinárodní klasifikace nemocí. 10. revize*. Duševní poruchy a poruchy chování. Diagnostická kritéria pro výzkum. Psychiatrické centrum, Zprávy č. 134, Praha, 1996
7. PACLT, I. *Hyperkinetická porucha a poruchy chování*. Grada Publishing, a.s. 2007. ISBN 978-80-247-1426-4
8. VENDEL, Š. *Kariérní poradenství*. Grada Publishing, a.s..2008 ISBN 978-80-247-1731-9

Údaje o autorovi:

PhDr. Eva Smiková, PhD.

Výskumný ústav detskej psychológie a patopsychológie
835 01 Bratislava, Cyprichova ul. č. 42

Tel. 02/43414054

mail: eva.smikova@vudpap.sk

Počítačová pracovní diagnostika COMDI pro žáky ZŠ a SŠ

Computer career diagnostics COMDI for pupils of elementary
and secondary schools

Pavel Široký

Resume

Computer career diagnostics COMDI is a support diagnostics tool for pedagogical-psychological counseling needs with a focus on career diagnostics. Since 1998, when it was developed in the framework of international cooperation, until now, the tool has been used by more than 40,000 people on various levels of career advice – professional diagnostics for elementary and secondary school pupils, career diagnostics for job center clients and in company recruitment. Currently, it's the only tool for career guidance in the Czech Republic certified by the Ministry of Labour and Social Affairs. COMDI model is based on the following factors: support, not substitute of the consultant's work; career counseling favoring the client's ability before his or her personal interests; high technological and user-friendly level; cost-efficiency; interdisciplinary scope; development perspective in accordance with international concepts of career counseling.

Resume

Počítačová pracovní diagnostika COMDI je podpůrný diagnostický nástroj pro potřeby pedagogicko - psychologického poradenství se zaměřením na pracovní diagnostiku. Od roku 1998, kdy byla vyvinuta v rámci mezinárodní spolupráce, až do současnosti, tento nástroj využilo více jak 40000 osob v různých úrovních kariérového poradenství – profesní diagnostika žáků ZŠ a SŠ, pracovní diagnostika klientů úřadů práce, výběrová řízení u zaměstnavatelů. V současné době je jediným nástrojem kariérového poradenství v ČR, certifikovaným Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR. Model COMDI je založen na následujících faktorech: podpora práce poradce, nikoliv náhrada poradenství; kariérové poradenství upřednostňující schopnosti klienta před jeho zájmy; vysoká technická a uživatelská úroveň; nákladová efektivnost; mezioborová působnost; rozvojové perspektivy v souladu s mezinárodní koncepcí kariérového poradenství.

Key words:

Career diagnostics of students, online application, career consultant, process management and systems integration.

Klíčová slova:

Profesní diagnostika žáků, internetová aplikace, kariérový poradce, procesní řízení a systémová integrace.

1. Systém poradenství ve školství v ČR

Poradenství ve školství se dělí na **pedagogicko-psychologické poradenství**, které zajišťuje informační, diagnostickou, poradenskou a metodickou činnost, poskytuje odborné speciálně pedagogické, pedagogicko-psychologické služby a preventivně výchovnou péči.

Součástí poradenských služeb je „**kariérové poradenství**“, jež zabezpečuje vzájemně se doplňující informace, které podporují žáky při volbě vzdělávání, možnostech zaměstnání či odborné přípravy, zahrnuje i služby poskytované prostřednictvím informačních technologií. Systém těchto služeb se orientuje na jedince od počátku jeho vzdělávání až do výběru profese a následně vždy na další volby povolání. Cílem je podpora jedince v průběhu jeho celoživotní profesní dráhy.

1.1. Vyhodnocení dosaženého stavu v pedagogicko-psychologickém poradenství

Z analýzy celkového počtu výkonů poraden ve vztahu k počtu nově přijatých klientů, je patrné, že pokračuje a zrychluje se trend nastartovaný v předchozích letech, tzn. nárůst klientů se závažnějšími problémy vyžadující dlouhodobou nebo opakovanou péči. Česká školská inspekce ve výroční zprávě z roku 2008/09 poukázala na nedostatečnost kapacit poradenských služeb a na skutečnost, že není pro učitele v mnoha případech zajištěna kvalitní poradenská služba v potřebném rozsahu.

V roce 2008 byla zpracována metodika postupu práce u nejfrekventovanějších diagnóz a intervencí v Pedagogicko psychologických poradnách a ve Speciálně pedagogických centrech, včetně specifikace volby vhodného diagnostického nástroje a modelových zpráv z vyšetření. Dále byla zpracována metodická doporučení pro psaní zpráv ze speciálně pedagogického a psychologického vyšetření ve školských poradenských zařízeních.

V minulém období pokračoval trend přibližování poradenských služeb klientovi ve škole. V letech 2005-2008 byl realizovaný projekt VIP-Kariéra, v jehož rámci byla na 100 školách zřízena školní poradenská pracoviště se školními psychology a/nebo školními speciálními pedagogy. Klíčovým tématem projektu bylo poskytování poradenských služeb v souvislosti s volbou povolání a specifika těchto služeb pro žáky se speciálními vzdělávacími potřebami. Na tento projekt navázal od r. 2009 projekt ESF „Rozvoj školních poradenských pracovišť – VIP II“ zaměřený na rizika ve vzdělávání, která mohou ovlivňovat průběh vzdělávání a další životní dráhu žáků. V roce 2010 bylo do něj zapojeno

178 základních a středních škol v celé ČR, na kterých byla vytvořena školní poradenská pracoviště se školními psychology a/nebo školními speciálními pedagogy.

1.2. Vyhodnocení dosaženého stavu v kariérovém poradenství

Ačkoliv má ČR velmi dobře propracovanou databázi údajů o vzdělávání a o uplatnění absolventů škol na trhu práce, je počáteční a další vzdělávání výchovných poradců spíše zaměřeno na pedagogické a psychologické poradenství než na kariérové poradenství. Školní poradci kombinují kariérové poradenství s dalšími rolemi; vedle výuky poskytují žákům pomoc při řešení jejich osobních a studijních problémů.¹

Na „kariérovém poradenství“ se podílejí školská poradenská zařízení, která poskytují zejména pedagogicko-psychologickou pomoc při volbě vzdělávací dráhy a v informačně-poradenských střediscích úřadů práce. Vedle těchto institucí existuje řada dalších nástrojů, jak v gesci privátních, tak státních organizací (internetové poradenské portály, psychodiagnostické služby na komerční bázi apod.).

V roce 2008 skončil projekt spolufinancovaný ESF „VIP Kariéra“. Dále bylo realizováno distanční vzdělávání formou e-learningu pro kariérové poradce. V roce 2010 byl zahájen projekt „Kariérové poradenství v podmínkách kurikulární reformy“ (VIP Kariéra II – KP), hlavním cílem je rozšíření, racionalizace a další zkvalitnění informační, vzdělávací a metodické podpory „kariérového poradenství a vzdělávání“ ve školách a vytvoření vazby na služby celoživotního poradenství. Součástí je i rozšíření informací a podpora kariérové volby žáků se zdravotním postižením a sociálním, či zdravotním znevýhodněním, včetně prevence předčasných odchodů ze vzdělávání a vytváření nástrojů.

1.3. Navrhovaná opatření pro období 2011 – 2015 na úrovni MŠMT ČR

Pedagogicko-psychologické poradenství:

Podpořit **systém metodického vedení školských a školních poradenských služeb** (2013).

- navýšit počet poradenských pracovníků zajišťujících metodickou podporu školám a školským poradenským zařízením,
- zkvalitnit a podpořit metodické vedení prostřednictvím dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků,

¹ Více informací ke kariérovému poradenství viz Učení pro praxi. Přezkumy odborného vzdělávání a přípravy prováděné OECD. Česká republika. 2010

- zřídit metodický portál pro poradenské pracovníky škol a školských poradenských zařízení,
- vytvořit **evaluační nástroj pro hodnocení školských a školních poradenských služeb** v rámci inspekční a kontrolní činnosti.

Navýšit počet poradenských pracovníků ve školství v závislosti na potřebách žáků (2013):

- navýšit počet školních speciálních pedagogů,
- navýšit počet školních psychologů.

Kariérové poradenství:

Vytvořit **koncept** systému **kariérového poradenství** (2011).

Rozvíjet systém dalšího vzdělávání poradenských pracovníků v oblasti kariérového poradenství, zlepšit přístup ke kvalitnímu vzdělávání pro stávající pracovníky (průběžně).

Zlepšit kvalitu kariérového poradenství (2014):

- provázat kariérní poradenství s potřebami trhu práce,
- propojení a posílení spolupráce a koordinace poskytovatelů kariérového poradenství z různých sektorů a oblastí kariérového poradenství,
- navrhnout nástroj na monitorování kvality zajišťování kariérového poradenství,
- podpora kariérového poradenství pro žáky se speciálními vzdělávacími potřebami.

Rozvíjet **informační systém** na podporu kvalifikovaného rozhodování o volbě profese a k ní vedoucí vzdělávací dráhy, naplnit koncept informačně poradenské podpory dalšího vzdělávání založené na propojení stávajících datových zdrojů a informačních systémů (průběžně).

2. Počítačová pracovní diagnostika COMDI v konceptu rozvoje kariérového poradenství

Počítačovou pracovní diagnostiku COMDI (**COM**puter **DI**agnostics), dále jen „COMDI“, lze stručně charakterizovat jako podpůrný diagnostický nástroj pro potřeby pedagogicko - psychologického poradenství se zaměřením na pracovní diagnostiku. COMDI byla vyvíjena a ověřována v letech 1998 – 2001 v rámci projektu Leonardo da Vinci v 5-ti evropských zemích, kdy se úspěšně ověřila **přenositelnost systému v mezinárodním měřítku**. V následujících letech byla dále rozvíjena z hlediska cílové skupiny i technologie. V současné době je tento poradenský nástroj aplikován na celé spektrum uživatelů kariérového poradenství - profesní diagnostika žáků základních a středních škol, klientů úřadů práce, podpora HR procesů privátních subjektů. Kromě vlastní

poradenské činnosti Republikového centra vzdělávání, s.r.o. – autora aplikace – je COMDI využíváno řadou poradenských institucí v rámci celé České republiky. Od roku 2005 je COMDI rozvíjeno ve spolupráci s Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR, je tak **jediným diagnostickým nástrojem pro kariérové poradenství v ČR, certifikovaným MPSV ČR**. Do dnešního dne bylo otestováno pomocí COMDI více jak 40.000 osob. Metodický model COMDI je založen na následujících faktorech:

Podpora poradce, nikoliv náhrada poradenství

COMDI byla v průběhu celého svého vývoje přizpůsobena potřebě poskytování kariérového poradenství **bez nutnosti účasti poradce – psychologa**. Tato skutečnost vyplývá jak z personálních možností (omezení) řady uživatelů pracovní diagnostiky, tak z majoritní cílové skupiny COMDI. Oblast řešení sociálně-patologických jevů, klinická psychologie či bilanční diagnostika není vhodnou aplikační oblastí pro COMDI. Stejně tak není možné pomocí COMDI plně nahradit interpersonální vztah poradce-klient. Přestože výstup pracovní diagnostiky je komplexní a přehledný, **je úloha zaškoleného poradce – interpreta nezastupitelná**. Rovněž při zpracování výsledků testů pomocí vyhodnocovacího modulu probíhá **supervize výstupů odborným hodnotitelem**. COMDI se naopak velmi dobře osvědčuje jako rychlá a objektivní podpora poradenské práce kariérového poradce, zejména v případech, že existuje vysoká pravděpodobnost negativního vnímání či nedůvěry u poradenství ze strany klienta. Jako vhodný a ověřený příklad lze uvést činnost výchovných poradců na školách, práci poradců-zprostředkovatelů na úradech práce, podporu personalistů.

Schopnosti klienta nadřazené zájmům a přáním klienta

COMDI je založena na počítačové prezentaci standardizovaných zájmových, schopnostních a osobnostních testů. Výstupy jednotlivých testů jsou dále vzájemně kombinovány, čímž je získáváno více jak 80 samostatných výstupů. Validita výstupů je dána jak využíváním **standardizovaných testů**, tak procesem **průběžného nezávislého ověřování validity výstupů**, který doprovází vývoj systému COMDI. Profesní orientace klienta pomocí COMDI vychází z upřednostnění (vyšší váhy) výstupů schopnostních a osobnostních testů před výstupy testů zájmů. To koresponduje s dlouhodobou analýzou aspiračního odhadu profesního zaměření testovaných osob. Téměř **každá druhá testovaná osoba totiž chybně identifikuje své profesní předpoklady**, přičemž zásadní vliv na tento jev má sociální prostředí klientů. U žáků základních a středních škol se často vyskytuje zcela nekritický přístup k vlastním schopnostem, vliv rodičů a kamarádů, případně společenská atraktivita profese. U čerstvých absolventů škol můžeme spatřit nesoulad mezi ukončeným studiem a získanou profesí. U zaměstnanců či krátkodobě nezaměstnaných klientů je patrná rezistence vůči změně aktuální či vykonávané profese. Dlouhodobě

nezaměstnané naopak charakterizuje komplexní profesní dezorientace a podceňování se ve všech oblastech. Tyto aspekty posouvají zájmové testy a sebehodnocení u COMDI do role podpůrných hledisek kariérové orientace klienta.

Uživatelská přívětivost, modularita, efektivita

Nedílnou složkou každého systému je nejen jeho obsahová náplň (odbornost), ale i uživatelská přívětivost, přizpůsobivost požadavkům zákazníka a poměr kvality vůči ceně. Od první aplikační úrovně systému COMDI dnes dokončujeme vývoj již sedmé verze aplikace. K hlavním principům HW a SW charakteristiky COMDI patří velmi **nízké nároky na IS/IT vybavení uživatelů**. Systém pracuje v prostředí obecně dostupných internetových prohlížečů, bez nutnosti instalace jakékoliv součásti na lokální počítač či existenci počítačové sítě (zcela postačuje, aby PC disponoval stabilním internetovým připojením). Systém rovněž nevyžaduje žádné doplňkové HW vybavení, testy jsou ovládány běžnou klávesnicí a myší, zobrazovány v běžně dostupném grafickém rozlišení. Uživatelské prostředí je rozděleno na **portál pro testovaného klienta** (zobrazování testů), **aplikaci průvodce testováním** (operátor dohlížející na testování) a **portál správce aplikace** u uživatele (obvykle kariérový poradce). **Testovaný klient je veden programem k samostatné práci** (pomocí jednoduchých instrukcí a záznamových testů), ze strany průvodce testováním postačí krátká instruktáž před samotným testováním. Srozumitelnost testovacího prostředí je natolik vysoká, že **s programem jsou schopni pracovat i klienti bez předchozí zkušenosti práce na PC**. V případě, že organizace nedisponuje vhodnou osobou pro průvodce testováním, je tato funkce nahrazena dálkovou obsluhou testovacích PC přímo od technické podpory COMDI. Portál pro správce aplikace slouží pro administraci testovacího procesu (smluvní dokumentace, tiskopisy, help-desk), nastavení přístupových práv a komunikaci s technickou podporou (odesílání výsledků testů k vyhodnocení, příjem vyhodnocených testů). Z důvodu ochrany osobních údajů a obvyklé dělby práce u zákazníků systém umožňuje vytvořit **vertikální i horizontální hierarchii přístupových práv**. Je možné například nastavit, aby každého účastníka (každou skupinu účastníků) testoval jiný průvodce testováním, aby výsledky testů každého účastníka (každé skupiny účastníků) přijal jiný kariérový poradce, případně aby testování prováděla jiná organizace než poskytovatel kariérového poradenství, bez možnosti získat výsledky testů (např. subdodávka testování školou pro úřad práce). Díky internetové povaze aplikace je samozřejmě možné zajistit ovladatelnost programu a dostupnost výsledků bez prostorového omezení. Aplikační prostředí COMDI rovněž umožňuje **testovat současně více cílových skupin klientů**, každá skupina klientů má vlastní testovací modul (např. žáci ZŠ, žáci SŠ, dělnická povolání, studenti gymnázií apod.). Testovací moduly jsou kalibrovány na věk testované osoby a potřeby cílové skupiny, jejich **podobu lze upravit dle národních specifik**. Podrobný popis technického řešení

systému a jednotlivých testovacích modulů je uveden na produktových stránkách www.comdi.cz. Z uvedených technických charakteristik vyplývá i **vysoká efektivita systému**. Testování nevyžaduje žádné nadstandardní vybavení, vysoce kvalifikovanou obsluhu či materiální zabezpečení. Délka testování jednoho účastníka trvá od 2 do 3 hodiny, testování lze provádět skupinově, přičemž skupina nemusí být homogenní. Vyhodnocení výsledků testů a jejich předání poradci trvá maximálně 24 hodin, veškerá komunikace probíhá pomocí elektronického přenosu dat. Přístup k testovým bateriím je zdarma, zpoplatněno je pouze vyhodnocení výsledků testů registrovaného uživatele. Výše odměny za vyhodnocení je závislá na zvolené cenové politice – zákazník má možnost volby mezi variantou jednotkové fakturace (každý vyhodnocený klient je vyúčtován zvlášť), nebo licenční fakturace (úhrada licenčního poplatku na stanovenou dobu bez omezení počtu vyhodnocených testů). Snahou autora systému je **maximální delegace obslužných činností na zákazníka**, tj. zaškolení průvodců testováním a kariérových poradců přímo z řad pracovníků zákazníka. Zákazník se tak stává samostatným uživatelem systému, ze strany autora COMDI přijímá nezbytně nutnou uživatelskou a technickou podporu.

Mezioborové vazby systému

Tématem pracovní diagnostiky COMDI není pouze zobrazení zájmů, schopností a dovedností klienta, ale vytvoření **komplexního podkladu pro práci kariérového poradce**. Kromě vstupních dat (odpovědí) pro zájmové, schopnostní a osobnostní testy je jejich důležitou součástí informace o aktuálním zdravotním stavu a zdravotních omezeních klienta, u žáků na základních školách i dosažený prospěch. Nestane se tak, že klient obdrží doporučení pro profesi, kterou nemůže vykonávat z důvodu zdravotních omezení, případně není žákům ZŠ doporučen nevhodný typ střední školy. Smyslem COMDI není na základě získaných vstupních dat vymezit, které profese klient dělat nemůže, ale právě naopak **doporučuje nejvhodnější profesní směr** s ohledem na aktuální zdravotní stav, výsledky testů, případně dosažené studijní výsledky. Pomocí tzv. **bilance profesí** má kariérový poradce možnost vymezit okruh profesí, které jsou na regionálním trhu práce nedosažitelné, případně jsou postiženy strukturální nezaměstnaností. Výsledné doporučení v tomto případě zohledňuje i tuto bilanci profesí. Uvedený model, zohledňující aktuální zdravotní stav klienta i specifika regionálního trhu práce, našel své silné uplatnění zejména při profesním poradenství pro klienty úřadů práce. Doporučované profese jsou **kompatibilní s katalogem typových pozic** a číselníkem KZAM. Kariérový poradce proto může na základě výsledků COMDI klienta dále motivovat, informovat a orientovat na trhu práce pomocí dalších poradenských nástrojů. Klient si může samostatně porovnávat výsledky testů s popisem profesí v katalogu typových pozic (v oblasti odborných předpokladů, obecné způsobilosti a osobnostních předpokladů). Osvědčila se například spolupráce škol a oddělení IPS na úřadech

práce, kombinované poradenství prostřednictvím škol a Hospodářské komory, komplexní práce s klientem úřadu práce po linii „COMDI-motivace-rekvalifikace-pracovní uplatnění“.

Rozvojové perspektivy

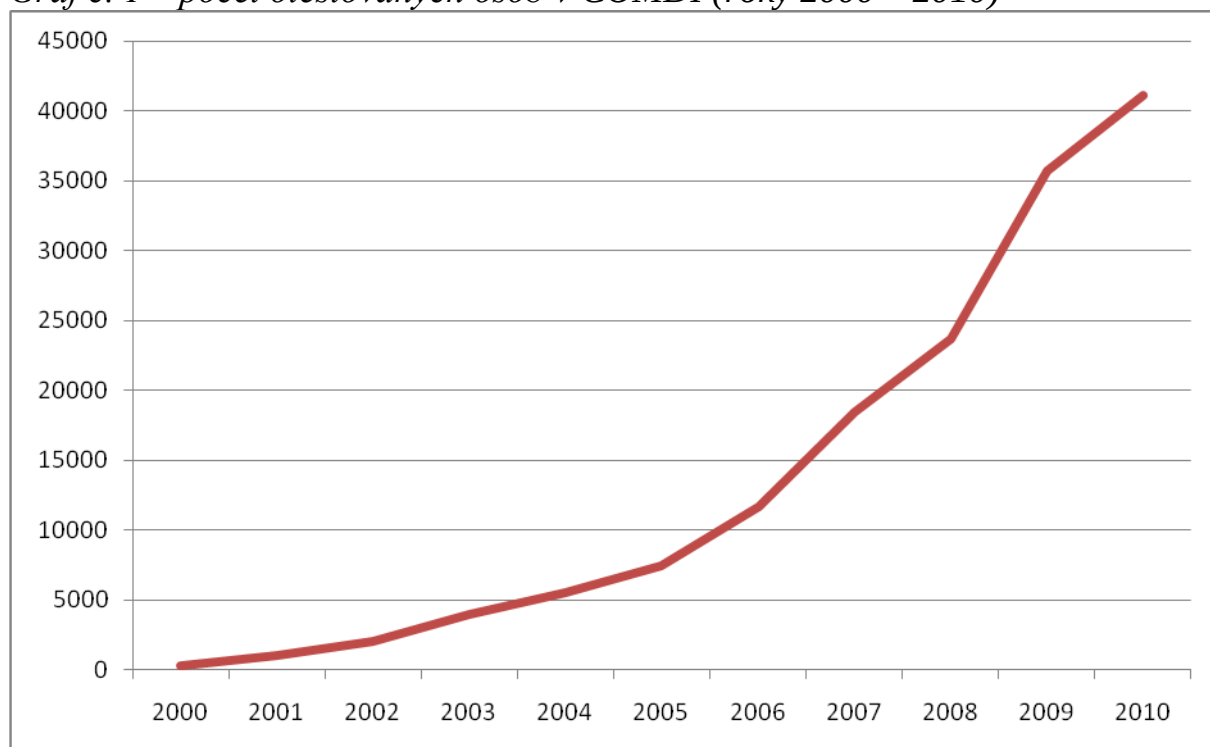
Další rozvoj COMDI koresponduje s aktuálními trendy v kariérovém poradenství. Jedná se zejména o procesní přístup ve službách kariérového poradenství, systémovou integraci a zákaznický orientovaný přístup. Pomocí nových technologií, implementovaných do systému COMDI, lze tuto aplikaci využít v rámci celého procesu kariérového poradenství, bez nutnosti ohraničení systému vnitřním prostředím poradenské organizace. Vstupy do systému tak mohou být pořizovány přímo u zákazníka kariérového poradce (např. škola, vzdělávací instituce, agentura práce, pracovní portál apod.), zpracovány kariérovým poradcem do individuálně zvolených výstupů (např. podklady pro zónové poradenství, fragmentace klientů do vzdělávacích aktivit, vstupní data pro poradenství) a následně předávány dalším institucím v poradenském řetězci (např. státní instituce, rodiče, podnikové oddělení). Vše přitom probíhá automaticky, podle předem nastavených procesů, v případě potřeby plně integrováno do již existujících informačních systémů jednotlivých subjektů poradenského procesu. Jako příklad můžeme uvést spolupráci škol a oddělení IPS na úřadech práce, kdy vstupní data a testování zajišťuje přímo škola, vyhodnocená data jsou poskytnuta pracovníkovi IPS pro informační schůzky s žáky, doporučení přijatá na IPS jsou zpětně předána výchovnému poradci na základní školu. V případě potřeby je systém schopen přebírat vstupní data z LMS systému školy, výsledky testů zobrazovat poradci v jeho informačním systému a zpětně distribuovat závěry z poradenských pohovorů zpět do LMS systému školy. Princip zákaznický orientovaného systému bude řešit již COMDI verze 7, která umožní kariérovému poradci kromě přednastavených testových baterií sestavovat vlastní testové baterie z dostupných testů, případně pomocí test-designeru vytvářet zcela nové, vlastní testy. Kromě psychodiagnostiky tak systém poskytne své uplatnění i v oblasti dynamického řízení znalostí, koučinku a mentoringu.

3. Závěr

Počítačová pracovní diagnostika COMDI úzce navazuje na dlouhodobou strategii ČR v oblasti kariérového poradenství na základních a středních školách. Mezioborové vazby systému umožňují provázat kariérové poradenství na ZŠ a SŠ s potřebami trhu práce. Vývoj technologického řešení systému dovoluje propojit a posílit spolupráci a koordinaci poskytovatelů kariérového poradenství z různých sektorů a oblastí kariérového poradenství. Využití moderních informačních technologií při psychodiagnostice pomocí COMDI pomáhá rozvíjet informační systém na podporu kvalifikovaného rozhodování o volbě

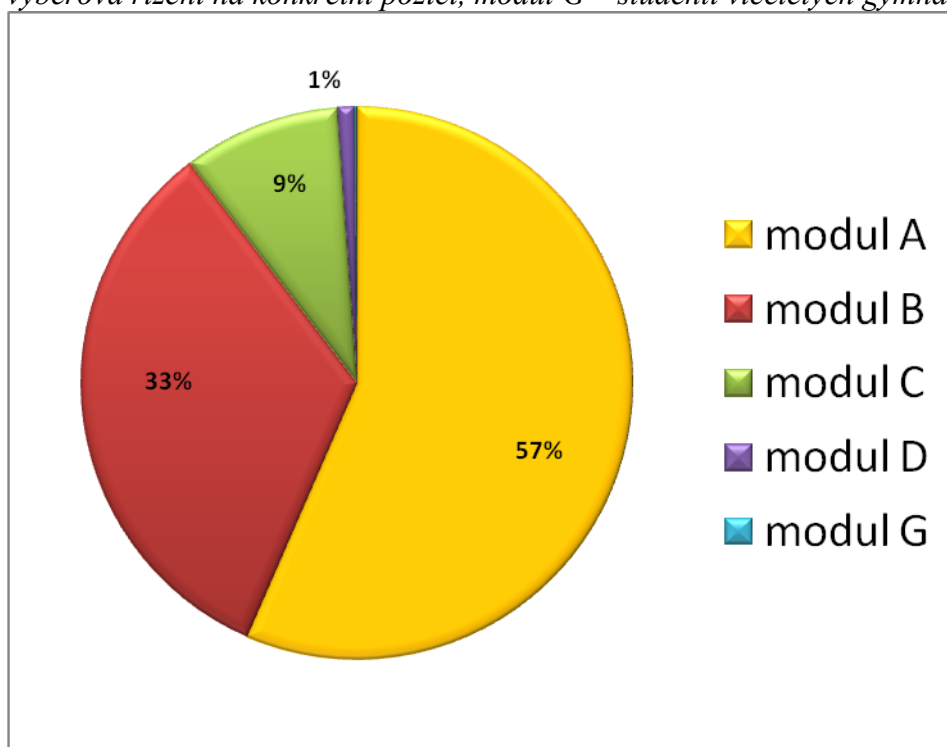
profese a k ní vedoucí vzdělávací dráhy, naplnit koncept informačně poradenské podpory dalšího vzdělávání založené na propojení stávajících datových a informačních zdrojů. Současně s vysokou validitou výstupů a aplikačního prostředí uživatel získává efektivní poradenský nástroj, úsporný z časového i finančního hlediska. Nástroj je aplikovatelný v prostředí různých poradenských institucí i národních vzdělávacích soustav.

Graf č. 1 – počet otestovaných osob v COMDI (roky 2000 – 2010)



Graf č. 2 – Struktura testovaných osob

(modul A – žáci ZŠ, modul B – dělnická povolání, modul C – absolventi SŠ, VŠ, modul D – výběrová řízení na konkrétní pozici, modul G – studenti víceletých gymnázií)



Obr. 1 – ukázka grafiky testu



modul **G**  

Přidělte každé profesní činnosti nebo konkrétní profesi body podle vašeho zájmu o ni (3 – mám velký zájem, 2 – mám zájem, 1 – mám malý zájem, 0 – nemám zájem):

řízení ostrahy vojenských a civilních bezpečnostních objektů a zařízení

☐ 3
☐ 2
☒ 1
☐ 0

zpět

Info
 Klient: **modul G znova** Datum narození: **1.1.1990**

další

Obr. 2 – ukázka portálu průvodce testováním

Uživatelské účty
Klienti
Testování
O registraci
Certifikáty



uživatel: **Václav Prášek** (odhlásit / úvod)
Republikové centrum vzdělávání, s.r.o., IČO: 25239067
Zakázka: Moderní metody v JČ

Testovací skupiny		Klienti	Nová testovací skupina						
DATUM A ČAS TESTOVÁNÍ	POZNÁMKA	KLIENTŮ	VYTVOŘIL	TESTER	INTERPRET	EXTERNÍ	UPRAVIT	STAV	AKCE
17.03.2011 09:00	ZŠ B. Bolzana-2 žáci	2	Hanáková Lenka	Hanáková Lenka	Hanáková Lenka			připraven	zrušit přípravu
17.03.2011 08:00	ZŠ a MŠ Dolní Bukovsko 8.A	14	Hanáková Lenka	Hanáková Lenka	Hanáková Lenka			nový	připravit
15.03.2011 08:00	4. ZŠ Jindřichův Hradec 8.B	21	Benešová Hana	Benešová Hana	Benešová Hana			nový	připravit
09.03.2011 08:15	ZŠ B. Bolzana o.p.s. 8.A-2. skupina	10	Hanáková Lenka	Hanáková Lenka	Hanáková Lenka			vyhodnoceno	výsledky
09.03.2011 08:00	4. ZŠ Jindřichův Hradec 8.A	18	Benešová Hana	Benešová Hana	Benešová Hana			testuje se	-
08.03.2011 08:15	ZŠ B. Bolzana o.p.s. 8.A-1. skupina	12	Hanáková Lenka	Hanáková Lenka	Hanáková Lenka			vyhodnoceno	výsledky
08.03.2011 08:00	ZŠ Dačice Komenského 8.B	22	Benešová Hana	Benešová Hana	Benešová Hana			vyhodnoceno	výsledky
02.03.2011 08:00	ZŠ O. Nedbala 8. třídy-náhradní termín	19	Hanáková Lenka	Hanáková Lenka	Hanáková Lenka			vyhodnoceno	výsledky
23.02.2011 08:00	ZŠ a MŠ Nerudova 8.třídy-náhradní termín	8	Hanáková Lenka	Hanáková Lenka	Hanáková Lenka			vyhodnoceno	výsledky
22.02.2011 13:00	ZŠ Jindřichův Hradec V 8.B	23	Benešová Hana	Benešová Hana	Benešová Hana			vyhodnoceno	výsledky

celkem záznamů: 135, celkem stránek: 14
Filtruj

Údaje o autorovi:

Ing. Pavel Široký

Republikové centrum vzdělávání, s.r.o., Kubánské náměstí 1391/11, 101 00

Praha 10, Česká republika

+420 736 754 774

Pavel.siroky@rcv.cz

Projekt: „Inovace činností SPC při posuzování SVP žáků a dětí se ZP“

PaedDr. Petr Hanák, Ph.D.

Resume: Autor představil projekt Inovace činností SPC při posuzování speciálních vzdělávacích potřeb u žáků se zdravotním postižením, realizovaný Univerzitou Palackého Olomouc v České republice. Příspěvek přibližuje jednotlivé klíčové aktivity projektu, vyzdvihuje jeho komplexní přístup a mezioborovou souvislost při využití Mezinárodní klasifikace funkčních schopností, disability a zdraví a jeho význam pro oblast poradenství a vzdělávání u žáků se zdravotním postižením.

Klíčová slova: MKF, inovace činností, SPC, klíčové aktivity, katalog posuzování míry SVP, metodiky práce, asistent pedagoga, dostupnost služeb SPC, vzdělávání pedagogů, stupně SVP, diagnostika SVP;

Vážené a milé kolegyně, vážení a milí kolegové,

v České republice v současné době řešíme problém se standardizací posuzování speciálních vzdělávacích potřeb u žáků se zdravotním postižením. Kromě standardizace diagnostických nástrojů, materiálních a personálních podmínek pro objektivní posouzení speciálních vzdělávacích potřeb u těchto žáků vytvoříme katalogy (chápejte manuály pro poradenské pracovníky speciálněpedagogických center), které by byly pomocníkem při posuzování uvedených potřeb v návaznosti nikoliv na míru zdravotního postižení, ale v návaznosti na mezinárodní klasifikaci funkčních schopností, disability a zdraví (dále jen MKF). Podobně jako lékaři postupně přecházejí od MKN k MKF, je i naší ambicí při zachování naší speciálněpedagogické a psychologické odbornosti posuzovat stupeň speciálních vzdělávacích potřeb (dále jen SVP) v tomto uvedeném kontextu. Proto vám chci představit Projekt „INOVACE ČINNOSTÍ SPC při posuzování speciálních vzdělávacích potřeb žáků a dětí se zdravotním postižením“ OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost, reg. č. projektu je:

CZ.1.07/1.2.00/14.0020. Projekt je řešen v letech 2010 – 2013. Nositel projektu Univerzita Palackého Olomouc.

Partneři zapojení v projektu:

- IPPP ČR (Institut pedagogicko-psychologického poradenství ČR)
- AP SPC (asociace pracovníků speciálně pedagogických center)
- 12 SPC (speciálně pedagogických center dále jen SPC) Olomouckého, Pardubického a Jihomoravského kraje

Klíčové aktivity projektu jsou:

- Katalog posuzování míry SVP dle Mezinárodní klasifikace funkčních schopností, disability a zdraví (MKF)
- Metodika práce se žákem se zdravotním postižením
- Asistent žáka se zdravotním postižením
- Ověření Metodiky práce se žákem se zdravotním postižením
- Odborné workshopy a konference
- Analýza systému poradenství v SPC
- Dostupnost služeb SPC
- Vzdělávání poradenských pracovníků
- Vzdělávání pedagogů

Mimořádnou důležitost vidíme ve tvorbě katalogů k posouzení míry SVP:

- katalogu obecného, který řeší procedurální, materiální a personální standardy pro činnost SPC, uvádí uceleně legislativní předpisy s touto problematikou související, možnosti financování poradenských služeb, etický kodex, vzory formulářů a dokumentace SPC a další odbornou veřejností často vyhledávané dokumenty
- katalogů podle zdravotního postižení, jehož diagnostiku z pohledu MKF řeší :
 - katalog pro posuzování SVP u žáků se zrakovým postižením
 - katalog pro posuzování SVP u žáků se sluchovým postižením
 - katalog pro posuzování SVP u žáků s tělesným postižením
 - katalog pro posuzování SVP u žáků s narušenou komunikační schopností
 - katalog pro posuzování SVP u žáků s poruchou autistického spektra

-katalog pro posuzování SVP u žáků s mentálním postižením

Základem filosofie posuzování SVP podle 4 stupňů speciálních vzdělávacích potřeb je zjišťování úbytku v oblastech důležitých ke vzdělávání (např. zraková percepce, myšlení, řeč, motorika...). Úbytek stanovujeme v procentech, kdy 0% znamená, že žák má tuto hodnocenou oblast v naprosté normě, 100% naopak znamená potřebu maximálních podpůrných opatření (speciální učební a kompenzační pomůcky, podporu asistenta pedagoga...).

Pro ilustraci uvádím tyto čtyři stupně:

1.STUPĚŇ: 0 - 25%

2.STUPĚŇ 26 - 50%

3.STUPĚŇ 51 - 75%

4.STUPĚŇ 76 -100%

Po vytvoření katalogů, které budou prakticky ověřovány v rámci všech SPC v ČR, bude následovat jejich publikace a pevně doufáme, že budou používány našimi kolegy v jejich diagnostické práci. Další klíčovou aktivitou projektu bude tvorba „Metodiky práce se žákem se zdravotním postižením“. Na metodikách pro práci učitelů zejména se žáky v inkluzivním vzdělávání budou pracovat zkušení pedagogové z celé ČR. Metodiky budou kopírovat model šesti druhů zdravotního postižení. Následovat bude samozřejmě klíčová aktivita, v rámci které bude probíhat ověření Metodiky práce se žákem se zdravotním postižením. Klíčovou aktivitou, která bude další v řadě, bude tvorba publikací „Asistent pedagoga žáka se zdravotním postižením“, které budou rádcem a pomocníkem pro práci asistentů pedagoga u žáků se SVP. Samozřejmě neméně důležité jsou odborné workshopy a konference, které se v rámci projektu k uvedeným aktivitám konaly a budou konat. Samostatnou aktivitou bude také provedení analýzy systému poradenství v SPC. Ve spolupráci se zřizovateli jednotlivých SPC probíhá jako další aktivita projektu zjišťování demografické dostupnosti služeb SPC. Výsledek, jak předpokládáme, by měl být validní a nezpochybnitelný argumentem pro personální posílení našich pracovišť v regionech, kde služby nejsou standardně dostupné. V průběhu celého projektu bude probíhat i aktivita, kterou je vzdělávání poradenských pracovníků a vzdělávání pedagogů. Z uvedeného vidíte, že projekt je obsahově velmi náročný. Pevně věříme, že jeho realizace a výstupy budou znamenat pro oblast

poradenství pro žáky se speciálními vzdělávacími potřebami při jejich přístupu ke vzdělání kvalitativně i kvantitativně pozitivní změny.

Údaje o autorovi:

PaedDr. Petr Hanák, Ph.D.

Mateřská škola speciální, Základní škola speciální a Praktická škola, Brno,
Ibsenova 1

Tel.: +420 724 931 170

Email: hanak@ibsenka.cz

www.ibsenka.cz

Kariérové poradenstvo pre žiakov so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami – od teórie k praxi „Byť alebo mať“

Mgr. Jana KŠIŇANOVÁ, PhD., Mgr. Alena ŽABKOVÁ,

Rýchle a časté zmeny v našej spoločnosti si vyžadujú zvýšený dôraz na prípravu jednotlivcov pre nestabilný trh práce. Nové myslenie ľudí, inovatívne technológie vytvárajú potrebu nových profesií a z toho vyplývajúce nové postoje k príprave na povolanie. Neistota na trhu práce sa neustále zvyšuje a to vyvoláva oveľa väčší stres u ľudí. Zvlášť u tých, ktorí sú z nejakého dôvodu znevýhodnení. Preto bolo nutné trh práce posilniť o novú zložku, ktorou je profesijné kariérové poradenstvo.

Zaujímavý je pohľad Ericha Fromma (2001) na ľudskú existenciu a jej vzťah k trhu práce. Podľa neho môže človek jestvovať v dvoch módoch. Prvý je mód bytia. V ňom spočíva šťastie človeka v láske, zdieľaní a vzájomnom dávaní. Druhý je vlastnícky mód, kedy je postoj človeka sústredený na majetok. Zisk vyvoláva túžbu po moci. V tomto móde spočíva šťastie človeka v nadradenosti nad ostatnými, vo vlastnej moci a v neposlednom rade v schopnosti dobývať, kraťovať a zabíjať.

Zdá sa, že v súčasnej spoločnosti prevláda predovšetkým vlastnícky mód a to sa odráža aj na pracovnom trhu. Fromm (2001) konštatuje, že „ľudská bytosť sa stáva tovarom na trhu osobnosti. Zručnosti a schopnosti pre danú prácu vždy nestačia. Aby človek dosiahol úspech, musí byť schopný svoju osobnosť presadiť a „predať“ vo veľkej konkurencii. Je to človek s trhovým charakterom. Ľudia s trhovým charakterom nemajú dokonca ani vlastné ego, ako ho mali ľudia v 19. storočí, o ktoré by sa mohli oprieť, ktoré by im patrilo a nemenilo sa. Svoje ego neustále menia podľa princípu: Som taký, ako si prajete.“

Preto by sme mali deti a mladých ľudí viesť aj k tomu, aby okrem teoretickej a praktickej prípravy na povolanie, premýšľali aj nad zákonitosťami spoločnosti, v ktorej budú pracovať. Nad hodnotami, ktoré vytvárajú skutočný život a jeho zmysel.

Profesijná orientácia je dlhodobý a v mnohých prípadoch celoživotný proces. Mal by sa začať už v prvých rokoch školskej dochádzky. V tomto procese je prirodzene dôležitým partnerom rodič, neskôr učiteľ a v konečnom dôsledku doňho vstupuje aj poradenský pracovník. Pri výchove a vzdelávaní detí so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami je potreba intervencie výchovného, kariérového poradcu oveľa naliehavejšia a posúva sa do nižších vekových kategórií. Gandelová a Tholtová (2010) uvádzajú, že s integrovanými žiakmi by sa malo začať s intenzívnym a pravidelným kariérovým

poradenstvom najneskôr v šiestom ročníku základnej školy. Cieľom kariérového poradenstva pre žiakov so ŠVVP je podľa uvedených autoriek „pomôcť im pri voľbe ich budúcej profesie s prihliadnutím na dosiahnutie najvyššieho možného stupňa ich socializácie, čiže zapojenia sa do pracovného a bežného života. Kvalitné a odborné poradenstvo pri voľbe štúdia pre znevýhodnené skupiny žiakov v konečnom dôsledku plní významnú preventívnu funkciu pred nezamestnanosťou a pred zlyhaním na trhu práce.“

Nezastupiteľná úloha akéhokoľvek poradenstva spojená s budúcim povoláním mladého človeka, ktorý má určité postihnutie alebo znevýhodnenie je nespochybniteľná. V našom príspevku sa snažíme upriamiť pozornosť na adekvátne prepojenie kariérového poradenstva s etapami vývinu profesijnej orientácie u školopovinného dieťaťa. Taktiež chceme zdôrazniť nutnosť kariérového poradenstva pri individuálne integrovaných žiakoch už od prvých rokov školskej dochádzky. Pri charakteristike jednotlivých etáp sme čerpali z metodického materiálu Ministerstva školstva na Novom Zélande, kde je kariérové výchova a vzdelávanie súčasťou vyučovacieho procesu na škole. Niektoré dôležité prvky spomínaného zahraničného modelu sme sa pokúsili aplikovať na naše podmienky.

Obdobie povinnej školskej dochádzky môžeme rozdeliť z hľadiska vývinu profesijnej orientácie dieťaťa do troch etáp. Tento pohľad nám pomohol pochopiť skutočnosť, že problematika kariérového poradenstva je oveľa širšia a nespočíva len v spoznaní schopností, záujmov a aspirácií jedinca na jednej strane a na strane druhej v prehľade možností uplatnenia sa v rozličných povolaniach. Vymedzenie a uvedenie si niektorých aspektov týchto etáp nám zároveň umožnilo spoznať niektoré odlišnosti, na ktoré by sme sa mali zvlášť zamerať u detí so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami na základnej škole.

1. etapa

1. - 5. ročník základnej školy

KTO SOM?

V prvom období profesijnej orientácie by sa mala pozornosť pedagogického a poradenského pôsobenia zamerať na rozvoj sebauvedomovania a sebapoznania dieťaťa tak, aby si postupne dokázalo odpovedať aspoň sčasti na otázku Kto som? Žiak v tejto etape získava prvotný prehľad o rôznych povolaniach v spoločnosti.

Rozvoj zručností smerujúcich k voľbe povolania je potrebné zamerať **na schopnosť rozhodovať sa a plánovať, pričom cieľ je daný**. Tieto zručnosti je potrebné formovať nasledovne:

- Vedieť sa rozhodnúť, vybrať si z viacerých možností.
- Naplánovať si určitú činnosť.

- Uskutočniť plán .

V tomto období by sme mali pozornosť u žiaka so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami smerovať hlavne na posilňovanie jeho zdravého sebavedomia a na schopnosť vedieť sa rozhodovať s ohľadom na svoje momentálne možnosti, ale aj obmedzenia. Pri plánovaní určitej činnosti je potrebné naučiť dieťa prihliadať, ak je to z hľadiska znevýhodnenia nevyhnutné, na potrebu dlhšieho času a možnej pomoci ostatných. Je vhodné začať učiť deti prijať pomoc alebo vedieť pomoc slušne odmietnuť v prípade, ak danú úlohu dokáže jedinec zvládnuť aj sám.

2.etapa

6. - 7. ročník základnej školy

KTO SÚ ĽUDIA V MOJOM OKOLÍ?

Deti si začínajú uvedomovať seba, svoje slabé a silné stránky, záujmy, záľuby oveľa častejšie v súvislosti so vzťahmi, ktoré vytvárajú s ostatnými. Robia to pomocou skúmania a pozorovania rol a vzorov dospelých ľudí. Uvažujú nad rozličnými povolaniami v súvislosti s produktmi a službami, s ktorými sa stretávajú v každodennom živote.

Zručnosti k voľbe povolania je potrebné zamerať **na schopnosť stanoviť si krátkodobé ciele a snažiť sa ich dosiahnuť**. Žiakov vedieme k aktívnemu a tvorivému prístupu k životu prostredníctvom skúmania, zisťovania možností, pátrania a hľadania. Pri dosahovaní cieľa je dôležité, aby sme naučili žiaka metodicky postupovať a to nasledovne:

- Stanoviť si cieľ.
- Ponechať čas na prehodnotenie cieľa .
- Vytýčiť kroky na dosiahnutie cieľa.
- Realizovať jednotlivé kroky a snažiť sa dosiahnuť cieľ.

Schopnosť stanoviť si cieľ u žiaka so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami môžeme veľmi účelne prepojiť s jeho individuálnym výchovno-vzdelávacím programom. Individuálny výchovno-vzdelávací program je pre neho konkrétny spôsob vytýčenia a dosahovania cieľa. Pričom je kladený dôraz na vzájomnú spoluprácu rodičov a učiteľov a na formovanie vhodných postojov spolužiakov. Ak v tejto etape zdôrazňujeme pozitívne vzory, je dôležité brať na zreteľ, že pre deti so znevýhodnením sú veľmi dôležité pozitívne vzory ľudí, ktorí majú takisto nejaké postihnutie alebo znevýhodnenie. Pri prehodnocovaní stanoveného cieľa by sme mali žiaka so znevýhodnením naučiť, aby dokázal prekonzultovať stanovený cieľ aj s ľuďmi v okolí, žiadať a prijať spätnú väzbu. Rozdelenie úloh na jednotlivé kroky by malo byť čo najdetailnejšie. Pri dosahovaní cieľa sa môžeme stretnúť s mnohými prekážkami. Pre človeka

s postihnutím to platí dvojnásobne. Preto je dobrou devízou do budúcnosti, ak sa mladý človek naučí požiadať o pomoc ostatných.

3.etapa

8. – 9. ročník základnej školy

KAM SMERUJEM?

Záverečná etapa vývinu profesijnej orientácie na základnej škole buduje na sebazpoznaní, na chápaní vzťahov s ostatnými a na pochopení dôsledkov svojich rozhodnutí pre budúci život. Zvýšená pozornosť by mala byť zameraná na určenie individuálneho učebného štýlu. Snažíme sa zjemňovať, kultivovať pátracie zručnosti žiakov a zvyšovať povedomie o množstve potenciálnych ciest v súvislosti s výberom životnej dráhy bez toho, aby sa žiak musel definitívne a konkrétne rozhodnúť kam pôjde do zamestnania. Musí sa však rozhodnúť pre profesijnú orientáciu, musí si vybrať smer!

Budovanie zručností k voľbe povolania zameriavame **na vytyčovanie dlhodobých cieľov a hľadanie ciest k ich dosiahnutiu**. Ďalšia veľmi dôležitá zručnosť, ktorú je potrebné v tomto období zdokonaľovať je **komunikačná zručnosť a s ňou súvisiaca schopnosť tímovo spolupracovať**.

Žiaci so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami si musia svoju smerovú orientáciu vybrať s prihliadnutím na svoje znevýhodnenie, pričom musia brať do úvahy aj kompenzačné pomôcky a systémy, ktoré budú v budúcnosti potrebovať. V konečnom dôsledku by mali vedieť uvažovať nad perspektívami osobného rozvoja, ale tiež prognózami spojenými s postihnutím. Vo veľkej miere je potrebné zamerať pozornosť už na spomínaný rozvoj komunikačných zručností.

Po základnej škole nastupuje študent na strednú školu. Z hľadiska etáp vývinu profesijnej orientácie si v tomto období dáva odpoveď na otázku: **Je smer, ktorý som si vybral, správny smer?** Ale to je v podstate celoživotná otázka pre každého človeka bez ohľadu na jeho individuálne odlišnosti.

Prax však býva často iná a rozhodovanie sa v rámci kariérnej cesty býva viac na báze náhodného výberu, s hlavným slovom rodiča, ovplyvnené výberom najbližších kamarátov, alebo ochoty strednej školy prijať integrovaného žiaka. A čo uplatnenie, poznanie a využitie reálnych schopností žiaka na trhu práce? To sa často rieši často až neskôr a nie vždy úspešne. Prax nepozná alebo nechce poznať zamestnanca so špeciálnymi potrebami, prax vyžaduje plný výkon, vysokú odbornosť, zručnosť a stabilitu. A tu niekde sa treba zamyslieť – ako pracovať so žiakmi so špeciálnymi výchovno – vzdelávacími potrebami, aby boli adekvátne pripravení na vstup do reality trhu práce a vysokej konkurencie.

Aj pre tieto účely bol vypracovaný manuál v rámci projektu „Učíme sa a poznávame“, ktorý realizovalo CPPPaP Kysucké Nové Mesto. Manuál má názov **„Čo teraz a čo potom“** a je adresovaný lektorom stimulačných skupín, zameraných na podporu kariérového vývinu. Je rukoväť s praktickými radami a námetmi ako pracovať so skupinami žiakov, vedieť sa správne orientovať v skupinovej dynamike a rozvíjať základné zručnosti, ktoré sú potrebné nielen pre vzdelávací proces, ale i pre proces začleňovania sa na trhu práce. Základom aktivít je práca so žiakmi - rozvíjanie sebapoznávania, sebahodnotenia, neverbálnej i verbálnej komunikácie. Dôraz je kladený aj na učenie sa ako riešiť záťaž, stres, konflikty... a potom aj správne si vybrať. Rovnako dôležité je pracovať s rodičmi, spolužiakmi i pedagógmi, aby všetky získané zručnosti vedeli a mohli správne uplatniť. Osem nižšie uvedených kapitol ponúka teoretický základ, praktické rady a pracovné listy.

1. Zoznamovanie
2. Komunikácia verbálna
3. Komunikácia neverbálna
4. Zmysel môjho života
5. Riešenie konfliktov
6. Asertivita
7. Profesia a ja
8. Pohľad do okien budúcnosti (zhodnotenie)

V správne vedenej skupine má práve znevýhodnený žiak príležitosť na realizáciu a hlbšie spoznanie svojich možností.

Každý z nás je iná osobnosť a má v sebe akýsi vrozený program, ktorý sa počas života nemení. Narodíme sa ako istý typ osobnosti. Tento typ nás sprevádza životom a keď odchádzame na odpočinok (dúfame, že na konci dlhého a plodného života), zostaneme tým istým typom osobnosti. To neznamena, že okolie nie je pre nás mimoriadne dôležité. Rodičia, súrodenci, učitelia ako aj ekonomické, sociálne a politické okolnosti môžu zohrať istú rolu pri určovaní smeru nášho života. Niektorých ľudí okolnosti donúti postupovať určitým spôsobom, až kým nenájdu doslova „sami seba“. Všetci však začíname ako konkrétne typy osobnosti. Daný typ nás predurčuje, aby sme sa správali istým spôsobom po celý život. Nájsť správne povolanie pre také rôzne typy osobnosti sa môže zdať zložitou úlohou. Všetkých 16 typov osobnosti však reálne jestvuje. Ako uvidíme, môžeme identifikovať svoj vlastný typ osobnosti i typy iných, pochopiť prečo niektoré typy prosperujú v istých druhoch zamestnania a vysvetliť, prečo sú spôsoby dosiahnutia pracovnej spokojnosti rôzne. Tieger, Tiegrová (1998)

Veľmi vhodnou pomôckou pri orientácii sa v profesionálnej orientácii, ktorú v praxi úspešne používame je dotazník **„Typológia osobnosti“**. Spracovali sme ho práve podľa knihy Tieger, Tiegrová (1998): Rob to, čo

najlepšie vieš. S testom je možné pracovať v písomnej podobe, individuálne i skupinovo. Dotazník má 59 položiek a hodnotí sa záujem alebo nezáujem o danú položku. Celková doba administrácie netrvá viac ako 20 minút. V prípade záujmu je možné vyplniť ho i v elektronickej podobe na stránke www.pppknm.sk.

Dotazníkom môžeme získať informácie zhrnuté do nasledovných trsov hodnotenia:

- Ako komunikujeme so svetom a kam usmerňujeme svoju energiu (extroverzia – introverzia)
- Druh informácie, ktorý si prirodzene všímame (zmyslový – intuitívny)
- Ako sa rozhodujeme (rozumný – citový)
- Či preferujeme štrukturovaný alebo spontánnejší spôsob života (uvážlivý – vnímavý)

Ďalšie možnosti rozšíreného hodnotenie :

- Pracovná spokojnosť
- Silné stránky - čo treba uprednostniť pri výbere
- Slabé stránky - rizikové oblasti, ktoré nesmú byť dominantné pri výbere
- Upozornenia na možné ďalšie osobnostné riziká
- Obľúbené povolania - charakteristické pre základné trsy hodnotenia

Tak ako je nevyhnutné špecificky pracovať so znevýhodneným žiakom, tak je nevyhnutné oboznámiť s touto problematikou aj učiteľov. Pedagógovia potrebujú predovšetkým pochopiť špecifiká žiaka so špeciálnymi výchovno – vzdelávacími potrebami. Od pochopenia vedie cesta k vnútornej motivácii pri vyhľadávaní nových ciest a možností práce, štúdiu odbornej literatúry a chuti ďalej sa vzdelávať.

Projekt „Nie je škola ako škola, nie je žiak ako žiak“ realizovaný n.o. ÚCPP-DAFNÉ ponúkol pedagógom možnosť vzdelávať sa inovatívnou formou, prostredníctvom zážitkových aktivít. Cez zážitkové aktivity sme otvorili učiteľom svet postihnutí, oslabení a špeciálnych potrieb žiakov. Navrhované aktivity a postupy sme si overili a na ich základe sme predložili žiadosť o akreditáciu kontinuálneho vzdelávania pre pedagógov základných škôl v dvoch programoch:

- Žiak so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami. Cez vlastný zážitok k poznaniu 1.
(Žiak so špecifickými poruchami učenia)
- Žiak so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami. Cez vlastný zážitok k poznaniu 2
(Žiak s nadaním a žiak s problematickým správaním)

V súvislosti s diskutovanou témou by sme radi uviedli do pozornosti aj didaktický film „**Ostrov v prúde**“, ktorý bol taktiež jedným z výstupov projektu Nie je škola ako škola, nie je žiak ako žiak. Je výpoveďou slabozrakej Evky. O jej ceste a prekážkach počas vzdelávania, o jej pocitoch, postrehoch, sklamaníach i predsudkoch, o jej myslení a náhľade na situácie, ktoré musela prekonávať pri svojej ceste až k maturitnému stolu. A dnes rieši svoje kariérne smerovanie, hodnotí možnosti i schopnosti, realitu i budúcnosť...

Žiak so ŠVVP je žiak inak obdarovaný. Je krehkou nádobou, ktorej sa dotýka veľa srdc a putuje rôznymi cestami. Krok po kroku sa blíži k cieľu – k sebe samému. K svojej samostatnosti a zodpovednosti za seba i svoje rozhodnutia.

Je na nás všetkých, koľkokrát musí spadnúť, ako sa s tým vyrovná, ako pôjde ďalej, kam dôjde a hlavne – či bude šťastný.

LITERATÚRA:

Career Education and Guidance in New Zealand Schools, Ministry of Education of New Zealand, 2009.

FROMM, E.: Mít, nebo být? Aurora, Praha 2001. ISBN 80-7299-036-5

GANDELOVÁ, T., THOLTOVÁ, J.: Špecifiká kariérového poradenstva pre žiakov so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami (ŠVVP). In: Efektívna prevencia pred nezamestnanosťou začína kariérovou výchovou a kariérovým poradenstvom v školách a školských zariadeniach. Zborník študijných materiálov pre poradcov v školstve. Metodicko-pedagogické centrum, Bratislava 2010.

TIEGER, P.D., TIEGROVÁ, B.B.: Rob to , čo najlepšie vieš. Open Windows, Bratislava 1998.

ZÁVERY II. PORADENSKÝCH DNÍ V DOLNOM KUBÍNE

marec 2011

Kariérové poradenstvo je významný nástroj využívaný pri zosúladňovaní trhu pracovnej sily (jej kompetencií) s požiadavkami trhu práce. Kariérová výchova a poradenstvo majú preventívny účinok pred nezamestnanosťou, zvyšujú zamestnateľnosť žiakov, skvalitňujú ich prípravu pre trh práce.

V záujme skvalitnenia kariérového poradenstva ako súčasti systému výchovného poradenstva a prevencie je potrebné:

- Sfunkčniť **metodické rady** pre výchovné poradenstvo a prevenciu na celoslovenskej aj regionálnej úrovni.
- Aktivizovať **medzirezortnú spoluprácu** na úrovni ministerstiev (najmä MŠVVaŠ a MPSVaR) a ich priamo riadených organizácií.
- Zintenzívniť úsilie na **získanie finančných prostriedkov zo ŠF EÚ pre systém VP a P**; aktualizovať ideový projekt VÚDPaP a podať Národný projekt, v ktorom bude aj problematika kariérovej výchovy a kariérového poradenstva pre žiakov do skončenia odbornej prípravy. - Finančné prostriedky sú potrebné na **materiálne a personálne dobudovanie systému výchovného poradenstva a prevencie**, na doplnenie a aktualizáciu odborného, informačno-metodického zázemia (výskum a vývoj) pre systém VP a P, na vzdelávanie a supervíziu zamestnancov poradenského systému.
- Vyvíjať úsilie za posilnenie **statusu výchovných poradcov**, ako základného článku systému výchovného poradenstva a prevencie, zlepšiť ich finančné hodnotenie a znížiť mieru ich priamej vyučovacej povinnosti.
- Potrebné je **propagovať** kariérové poradenstvo, ktoré sa poskytuje v systéme výchovného poradenstva a prevencie.
- Vyvíjať aktivity na sfunkčnenie **Národného fóra pre celoživotné poradenstvo** ako poradeného orgánu MŠVVaŠ SR; v koncepčných materiáloch a projektoch NF CŽP dbať aj o zahrnutie žiakov do skončenia odbornej prípravy.
- Pokúsiť sa **zabrániť vzniku paralelného poradenského systému v školstve** a výstupom projektov zo ŠF EÚ, ktoré vzniknú len kvôli týmto finančným príspevkom, nezohľadňujúc doterajšiu prax a budúce potreby kariérového poradenstva (nízka diseminácia výstupov).

- Pokúsiť sa odstrániť diskriminačný model **finančného hodnotenia odborných zamestnancov** CPPPaP a CŠPP /napr. uznanie ďalšieho vzdelávania odborných zamestnancov pre zaradenie do vyšších platových tried/

A) Potrebné je dobudovať odbornú-metodickú zázemie (výskum a vývoj, informačno-metodické nástroje, programy) pre potreby kariérového poradenstva v systéme VPAP:

- Rozpracovať / inovovať **teoretické východiská** integrovaného výchovného poradenstva a prevencie, vrátane kariérového poradenstva. Venovať zvýšenú pozornosť možnostiam ich aplikácie do praxe škôl a školských zariadení.
- Uskutočniť **prieskum aktuálnych potrieb** systému VPAP v oblasti prevencie, diagnostiky, poradenstva, terapie. O výsledkoch prieskumu informovať odbornú verejnosť a štátnu správu, rozpracovať návrh na doplnenie chýbajúcich nástrojov z prostriedkov ŠF EÚ.
- Venovať pozornosť vývoju nových **psychodiagnostických metodík** využiteľných v kariérovom poradenstve, osvedčené zahraničné metodiky adaptovať na naše podmienky (štandardizovať ich). Spracovať prehľad štandardizovaných psychodiagnostických metodík, ktoré sú dostupné v našich podmienkach.
- Presadzovať **integrovaný (systémový, interdisciplinárny) prístup pri diagnostikovaní problémov** detí a mládeže, eliminovať nejednoznačnosť diagnostických kritérií pri identifikácii niektorých problémov a porúch.
- Podporovať a rozvíjať **interdisciplinárnu spoluprácu** v systéme VPAP - medzi psychológmi, špeciálnymi pedagógmi, liečebnými pedagógmi, lekármi (pedopsychiatrami, neurológmi), sociálnymi pracovníkmi atď. V kariérovom poradenstve rozvíjať spoluprácu odborníkov z viacerých vedných disciplín - medzi psychológmi, pedagógmi, ekonómami, právnikmi, posudkovými lekármi, sociológmi.
- Spracovať, preložiť (zahraničné) a vydať **publikácie, príručky** využiteľné v kariérovom poradenstve. Venovať primeranú pozornosť aj príručkám k voľbe povolania u žiakov so ŠVVP.
- Podporovať **publikačnú činnosť** týkajúcu sa dobrej praxe v kariérovej výchove a poradenstve v systéme VPAP. Pracovníci VPAP sa dožadujú aj pravidelnej výmeny skúseností, seminárov, workshopov

- Sprostredkovať **výstupy projektov** týkajúcich sa kariérového poradenstva koncovým užívateľom v systéme VPap. Poradenská prax sa dožaduje nových poradenských programov, metodických príručiek, publikácií, metód a postupov rozpracovaných doma alebo v zahraničí.
- Obnoviť **pravidelný monitoring študijno-profesijných záujmov žiakov** od 7.ročníka ZŠ.
- Rozvíjať u žiakov **záujmy a zručnosti** (aj manuálne), osobitne využiteľné v nedostatkových povolaniach na trhu práce (v remeslách a službách, v technických povolaniach). Vytvárať **podmienky pre rozvoj študijno-profesijných záujmov a zručností** u žiakov (naratívne prístupy, zážitkové učenie, návštevy podnikov, burzy práce, burzy stredných škôl, týždeň kariérového poradenstva a i.). Kariérovou výchovou **zosúladovať študijno-profesijné záujmy žiakov s potrebami trhu práce**, s možnosťami uplatnenia sa, zvyšovať zamestnateľnosť žiakov.
- Zapojiť VÚDPap a systém VPap (tiež Združenie zamestnancov CPPPaP a Asociáciu VP) do tvorby **Národnej sústavy povolaní a Národnej sústavy kvalifikácií** – informačné sústavy, databázy povolaní / zamestnaní, kvalifikácií ako základné nástroje kariérového poradenstva pri párovaní požiadaviek trhu práce s kompetenciami, s kvalifikáciou ľudských zdrojov.
- Zapojiť VÚDPap a systém VPap (a ZZ CPPPaP, AVP) do revízie **Integrovaného systému typových pozícií** (ISTP), osobitne poradenského nástroja AIP (a RIASEC).
- Zachovať diagnostické a reedukačné centrá v rezorte školstva, rozpracovať možnosť ich zaradenia medzi školské zariadenia podľa § 130 školského zákona (č. 245/2008 Z.z.), rozšíriť ich kompetencie o realizáciu odporúčaní na začlenenie žiakov so ŠVVP. Zamerať pozornosť kariérového poradenstva aj na deti s poruchami správania v diagnostických centrách.

B) Kariérová výchova žiakov. Vzdelávanie poradcov v kariérovej výchove a kariérovom poradenstve:

- Venovať pozornosť **kontinuálnemu vzdelávaniu poradcov** v oblasti kariérovej výchovy a kariérového poradenstva (MPC v rámci Národného projektu PKR), propagovať akreditovaný vzdelávací program „Príprava žiakov pre trh práce“, príp. zostaviť a dať akreditovať ďalšie špecifické vzdelávacie programy v oblasti KP.

- Presadzovať zavedenie nového vyučovacieho predmetu „**Voľba povolania**“ v základných školách, ktorý by sa systematicky venoval príprave žiakov na profesionálne rozhodovanie a voľbu štúdia, či povolania. Významne môže pomôcť výchovným poradcom pri orientácii žiakov vo svete práce / na trhu práce.
- Iniciovať úpravy vo vyučovacom predmete „**Úvod do sveta práce**“ na stredných školách – od 2. ročníka pre všetkých žiakov (*t.č. je voliteľný pre žiakov až v posledných ročníkoch SŠ*).
- Vo vzdelávaní poradcov (pregraduálnom aj postgraduálnom) klásť väčší dôraz na **multikultúrne poradenstvo**, pružnejšie zaraďovať do systému vzdelávania nové európske a svetové trendy so zameraním na celoživotné vzdelávanie a poradenstvo.