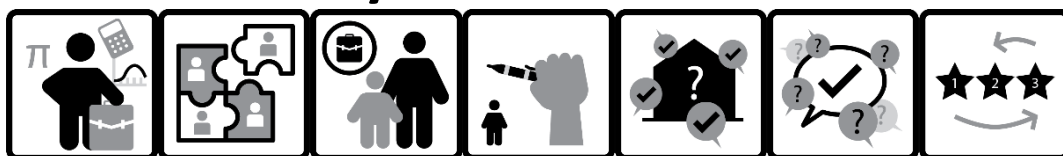


Odborné postupy

v pedagogickej a poradenskej praxi

Kariérové poradenstvo v II. smerovej voľbe v edukačnom aj poradenskom procese - Individuálne kariérové poradenstvo pre žiakov stredných škôl



Kompetenčný rámec:

ZARIADENIE	CPPPaP
ODBORNÍ ZAMESTNANECI	sociálny pedagóg, psychológ, kariérový poradca, špeciálny pedagóg
VEKOVÁ KATEGÓRIA	stredná škola
FORMA	individuálna
VYPRACOVALA	Mgr. Margaréta Chrienová, sociálna pedagogička
DÁTUM	jún 2021
KONZULTANTKA	PhDr. Lenka Kubalová

Individuálne kariérové poradenstvo pre žiakov stredných škôl

Úvod do problematiky



Termín kariérové poradenstvo používame na označenie služieb v oblasti vzdelávania a zamestnanosti, ktorých cieľom je pomáhať jednotlivcom akéhokoľvek veku pri rozhodovaní o otázkach vzdelávania, odbornej prípravy, voľby zamestnania a rozvoji kariéry v ktorejkoľvek fáze života. Tento komplex služieb zahŕňa široké spektrum aktivít. Napríklad 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, na voľbu prvého zamestnania, zmenu zamestnania, na návrat do zamestnania (do pracovného pomeru); ďalej služby v počítačovej podobe alebo online služby zamerané na poskytovanie informácií o povolaniach a možnostiach zamestnania, služby podporujúce proces rozhodovania o ďalšom smerovaní kariéry, vzdelávacej a profesijnej dráhy, 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, ktorí si zamestnanie práve hľadajú, rovnako pre tých, ktorí sú už zamestnaní (OECD, 2004, <https://rozvojkariery.sk/co-je-karierove-poradenstvo/>).

Kariérové poradenstvo sa definuje ako proces, v ktorom poradca spolupracuje s klientmi/študentmi a pomáha im pri ujasňovaní, špecifikovaní, implementovaní a prispôsobovaní sa rozhodnutiam, ktoré sú spojené s prácou. Kariérové poradenstvo sa zameriava na interakciu medzi prácou a ostatnými životnými rolami (Amundson et al., 2011, s. 7).

Kariérové poradenstvo je inkluzívny proces, ktorý umožňuje žiakom s rozmanitými potrebami nadobúdať zručnosti na riadenie kariéry v rôznych vývinových štádiách tak, aby si dokázali utvárať zmysluplný osobný a spoločensky relevantný pracovný život.

O druhej smerovej voľbe hovoríme pri prechode zo strednej školy na vysokú školu alebo na iný typ vyššieho vzdelania, prípadne do zamestnania, či iných alternatív ako dobrovoľníctvo, pobyt v zahraničí a pod.

Cieľom tohto odborného postupu je priblíženie realizácie individuálneho kariérového poradenstva v poradenskom zariadení, ktoré je zamerané na dve oblasti – diagnostiku a poradenstvo. V diagnostike sa zameriavame na diagnostiku intelektových schopností, diagnostiku osobnosti, dynamiky psychiky – motiváciu a záujmy. Poradenský proces je orientovaný na rozvoj zručností na riadenie kariéry. To sa realizuje v troch oblastiach:

sebaexplorácia – uvedomenie si svojich silných stránok, záujmov a hodnôt, schopnosť sebareflexie, stanovenia cieľov a identifikácia individuálnych zdrojov,
kariérová explorácia – pochopenie zákonitostí a požiadaviek vonkajšieho sveta a sveta práce, preskúmanie a porovnanie rôznych kariérových možností a profesijných dráh,
riadenie a plánovanie vlastnej profesijnej a vzdelávacej dráhy a kontinuálne utváranie svojho života.

V postupe sa využíva multidisciplinárny prístup – spolupráca odborných zamestnancov v poradenskom zariadení (psychológ, sociálny pedagóg, kariérový poradca). Spolupráca týchto OZ nadväzuje na kariérovú výchovu a kariérové poradenstvo realizované na škole. Približujeme odbornú starostlivosť, ktorá má strednodobý charakter.

Tento odborný postup je optimálne realizovať pre žiakov druhého, prípadne tretieho ročníka stredných škôl, keď žiaci majú ešte dostatok času na absolvovanie celého procesu kariérového poradenstva. Pre klientov, ktorí nestoja bezprostredne pred rozhodnutím, ale sú zodpovedne vedení pri kariérovom rozhodovaní.



V prípade potreby je možné celý proces skrátiť podľa zákazky klienta a zamerať sa výberom metód na tú časť druhej smerovej voľby, ktorá je identifikovaná ako problematická, napr. na sebaopoznanie, rozšírenie kariérových informácií, na samotný rozhodovací proces a pod.

Klient si sám na základe ponuky kariérového poradcu a po oboznámení sa s možnosťami kariérového poradenstva prostredníctvom kontraktu s odborným zamestnancom môže vyšpecifikovať, čo by potreboval, resp. očakával od poradenského procesu. Môže to byť pomoc pri rozhodovaní pri výbere svojej vysokej školy alebo len utvrdenie vo svojom rozhodnutí, ale aj zameranie sa na sebaopoznávanie, identifikáciu silných stránok a pod.



Základné princípy

V kariérovom poradenstve je potrebné uplatňovať tieto princípy:

- individuálny prístup ku klientovi,
- nadväznosť na predchádzajúce intervencie (kariérová výchova na škole, prvá smerová voľba) a multidisciplinarita,
- podpora sebaexplorácie, sebaopoznávanie klienta,
- identifikácia silných stránok, ich podpora v následnom rozvoji,
- identifikácia hodnôt klienta,
- zosúladovanie individuálnych charakteristík klienta s jeho záujmami,
- rozvoj a podpora kľúčových kompetencií u klientov,
- podpora v rozvíjaní zručností pri riadení kariéry,
- podpora v rozhodovacom procese klienta,
- antidiskriminácia a rešpektovanie rôznorodosti klienta,
- rozhodnutie prijíma klient.

Okrem základných princíпов je vhodné, ak do celého procesu vstupuje klient aktívnym spôsobom. Tento aktívny prístup klienta vo vzťahu ku kariérovému poradenstvu mu pomáha v nasledovných oblastiach:

- zvyšuje efektivitu akademického (formálneho) a neformálneho vzdelávania v celoživotnom kontexte,
- podporuje cieľovú motiváciu klienta,
- zvyšuje intenzitu vôľového úsilia pri plnení úloh a dosahovaní výsledkov,
- stimuluje činnosti vedúce k úspechu,
- prispieva k optimistickejšiemu nazeraniu na svoju budúcnosť i budúcnosť iných (Lepeňová et al. 2021).



Ciele

Ciele individuálneho kariérového poradenstva sú:

- podpora jednotlivca v kariérovom vývine a pri skúmaní kariérových možností v bezpečnom rámci prostredníctvom kariérového posudzovania a diagnostiky osobnostných, intelektových, profesijných predpokladov, záujmov a hodnôt jednotlivcov,
- sebaexplorácia – sebaopoznávanie klienta, jeho individuálnych charakteristík – vlastností, hodnôt, zručností,
- identifikácia silných stránok jednotlivcov a talentov,
- zosúladovanie individuality klienta s možnosťami štúdia na vysokých školách a ďalšími kariérovými alternatívami,
- identifikácia aj možných individuálnych obmedzení (napr. zdravotné...), hľadanie možností uplatnenia podľa záujmu aj s pomocou podporných organizácií, ako sú napr. Slovenský zväz zdravotne postihnutých (SZZP), Profesia a iných inštitúcií,

- pomoc klientovi nájsť a formulovať jeho profesijné ciele, ako aj motívy,
- poskytnutie klientovi informácie o trhu práce,
- sprevádzanie klienta pri rozhodovacom procese, napr. pri výbere z viacerých možností,
- identifikovanie vplyvov, ktoré pôsobia v rozhodovacom procese,
- realizovanie záverečného poradenstva s klientom, ako aj s jeho zákonným zástupcom.

Postup riešenia



Diagnostická fáza – 1. časť (1 stretnutie v rozsahu 2 hodiny)

V úvode celého procesu je potrebné realizovať kontrakt s klientom, v ktorom na základe potrieb klienta a jeho očakávaní identifikujeme realistické ciele poradenstva. Následne sa realizuje anamnestický rozhovor, ktorý je špecificky zameraný na oblasť kariérového poradenstva – záujmy, trávenie voľného času, výsledky vzdelávania, obľúbené predmety, neobľúbené predmety, dosiahnuté úspechy, životné ciele, túžby klienta, skúsenosti s prvou smerovou voľbou, so spokojnosťou, resp. nespokojnosťou s výberom, s procesom rozhodovania a s podpornými osobami.

Na základe kontraktu s klientom môžeme počas prvého stretnutia administrovať dotazníky, ktoré sú zamerané na jeho záujmy. Využiť môžeme dotazníky LMI – dotazník motivácie k výkonu a dotazník BIP – Bochumský inventár profesijných charakteristík.

Toto stretnutie môžu realizovať odborní zamestnanci v kategórii sociálny pedagóg alebo kariérový poradca, psychológ.

LMI – dotazník motivácie k výkonu

Dotazníkom sa zisťuje postoj k práci, zamestnaniu a výkonu. Dotazník v oblasti poradenstva pri štúdiu a voľbe povolania môže pomôcť pri konkretizácii, ktoré špecifické motivačné oblasti správania sú spoluzodpovedné za príčinu úspechu. Je možné pre klientov pripraviť aj motivačný program povzbudenia motivácie pre školu a štúdium. V dotazníku sa skúmajú tieto dimenzie: vytrvalosť, dominancia, angažovanosť, dôvera v úspech, flexibilita, flow, nebojácnosť, internalita, kompenzačné úsilie, hrdosť na výkon, ochota učiť sa, preferencia náročnosti, samostatnosť, sebakontrola, orientácia na status, súťaživosť, cieľavedomosť.

Dotazník BIP – Bochumský inventár profesijných charakteristík

Cieľom BIP-u je štandardizovaným spôsobom merať sebaobraz diagnostikovanej osoby, ktorý sa vzťahuje na osobnostné dimenzie významné v profesijnej sfére.

Výsledky tohto dotazníka môžu slúžiť ako východisko, resp. ako dodatočný zdroj informácií v rámci poradenských rozhovorov.

Dotazník BIP skúma 14 dimenzií v 4 osobných dispozíciách:

1. *Pracovné zameranie – motív podávať výkon, iniciatívnosť, motív viesť iných.*
2. *Pracovné správanie – svedomitosť, flexibilita, rozhodnosť.*
3. *Sociálne kompetencie – vnímavosť, citlivosť na iných ľudí, schopnosť nadväzovať kontakty, spoločenskosť, chuť pracovať v tíme, schopnosť presadiť sa.*
4. *Psychická konštitúcia – emocionálna stabilita, odolnosť voči záťaži, sebavedomie.*

Diagnostická fáza – 2. časť (2 stretnutia, každé v rozsahu 2 hodiny, celkovo 4 hodiny)

Ak si to kontrakt s klientom vyžaduje, druhá časť diagnostickej fázy je zameraná na psychologickú diagnostiku klienta, diagnostiku intelektu, osobnosti a diagnostiku dynamiky psychiky – motiváciu a záujmy. Na diagnostiku intelektu je možné použiť test T-309 ISA analýza štruktúry inteligencie. Na diagnostiku osobnosti je možné použiť test T-23 16 PF 16 faktorový osobnostný dotazník – Cattell, Říčan. Ako osobnostný dotazník, ktorý je zameraný na záujmy a hodnoty klientov, je možné použiť test hodnôt – Allport, Vernon, Lindzley.

Toto stretnutie realizuje odborný zamestnanec v kategórii psychológ.



Po ukončení diagnostickej fázy nasleduje podľa potreby konziliárne stretnutie odborných zamestnancov v zariadení – psychológa a sociálneho pedagóga, na ktorom sa vzájomne informujú o výsledkoch diagnostického procesu a navrhnu aj možnosti, ako budú ďalej spoločne postupovať v práci s klientom.

Poradenská fáza, 1. stretnutie, rozsah 1 hodina (vyhodnotenie výsledkov diagnostiky)

Toto stretnutie je určené na vyhodnotenie výsledkov diagnostiky, interpretáciu výsledkov, ako aj získanie spätnej väzby od klienta. Na stretnutí sú zúčastnení odborní zamestnanci zariadenia, klient a jeho zákonný zástupca. Ak sa klient stotožňuje s výsledkami diagnostiky, môžeme prejsť k hľadaniu možného štúdia na vysokej škole. V prípade, že je to potrebné, navrhne sa ďalšia poradenská odborná činnosť pre klienta, ktorá mu pomôže bližšie identifikovať oblasti ďalšieho rozvoja, prípadne riešenia problémov.

Poradenská fáza, 2. stretnutie, rozsah 1 hodina (sebapoznávanie klienta – hodnoty)

Toto stretnutie je často určené na sebapoznávanie klienta, obsah stretnutia však špecifikujeme na základe kontraktu a potrieb klienta. Počas tohto stretnutia môžeme využívať prácu s terapeutickými kartami, ktoré sú vhodné na „búranie ľadov“, nadväzovanie vzťahov, ale aj pri formulovaní svojich životných túžob, cieľov, hodnôt, silných stránok. Venujeme sa tiež predchádzajúcim skúsenostiam so smerovou voľbou, nadväzujeme na skúsenosti a poznatky získané v kariérovej výchove v priebehu školskej dochádzky. Počas tohto stretnutia môžeme využiť terapeutické karty s príbehmi a hodnotami.

Toto stretnutie môžu realizovať odborní zamestnanci v kategórii sociálny pedagóg alebo kariérový poradca, alebo psychológ podľa potrieb klienta, ako aj vzájomnej dohody na pracovisku.

Práca s terapeutickými kartami

Karty s príbehmi je možné využiť pri poznávaní klienta, formulovaní zákazky, poznávaní jeho životného scenára, jeho spôsobe vzťahovania sa k sebe a k ostatným, spôsobe zvládania prekážok a riešení konfliktov. Využitie je možné v kariérovom poradenstve, individuálnom poradenstve.

Karty slúžia predovšetkým otvoreniu a prehĺbeniu konverzácie, k snom, uvedomeniu si hodnôt, k zvýšeniu sebauvedomenia u klienta.

(http://www.terapeutickepomocky.sk/kategoria/terapeuticke-karty/karty-s-pribehmi_-storytelling-cards/)

Svetom hodnôt

Hodnoty predstavujú to, čo si skutočne vážime, a významne ovplyvňujú naše rozhodovanie a konanie. Odkazujú na to, čo je podľa nás v živote alebo v práci dobré, správne a dôležité. Pri práci s klientmi je možné použiť iba jednu stranu kariet s názvom a obrázkom, ktorý pomáha danú hodnotu asociovať, a nechať klienta, aby diskutoval nad obsahom hodnoty, a definíciu prípadne doplniť.

Karty môžu identifikovať a formulovať, na čom klientovi skutočne záleží, a zistiť, do akej miery sa mu darí tieto hodnoty naplňovať. V rozhodovaní je možné rozvinúť diskusiu o hodnotách.

(www.terapeutickepomocky.sk/kategoria/terapeuticke-karty/system-hodnot)

Poradenská fáza, 3. stretnutie, rozsah 1 hodina (sebapoznávanie klienta – kariérne kotvy, silné stránky)

Na základe kontraktu a aktuálnych potrieb klienta sa stretnutie venuje témam, ktoré sú pre klienta naďalej nevyriešené. Môže ísť o kariérovú exploráciu a zameriavanie sa na identifikovanie zdrojov kariérových informácií, ich rozširovanie, dopĺňanie a prepájanie so sebapoznaním. Ak sa na základe potrieb klienta rozhodneme pre ďalšie stretnutie zamerané na sebapoznávanie klienta, môžeme sa venovať identifikovaniu jeho kariérnych kotiev (terapeutické karty s príbehmi a hodnotami). Najskôr klienta oboznámime s tým, čo sú to kariérne kotvy (každá kariérna kotva predstavuje subjektívny obraz talentu, schopnosti, motívov, hodnôt a postojov). Informujeme ho o tom, že pre každé povolanie je dominantná určitá kariérna kotva. Väčšina ľudí má jednu dominantnú kariérnu kotvu a v povolaní môže mať človek naplňané potreby, ktoré sú spojené s rôznymi kotvami. Ak nie je povolanie v súlade s jeho kariérnou kotvou, dochádza u ľudí k pocitom nespokojnosti. Máme identifikovaných 8 kariérnych kotiev.

(https://is.muni.cz/el/1423/jaro2015/PSY533/um/55344926/Koncepcia_karierovych_kotiev_Edgara_Schein_a.pdf)



1. Odbornosť

Primárnym záujmom týchto ľudí je uplatnenie svojich schopností a vedomostí v konkrétnom odbore. Títo ľudia sa usilujú o zdokonaľovanie v tom, čo robia, a je to pre nich viac, ako sú peniaze. Týmto ľuďom primárne záleží na obsahu vykonávanej práce a dokážu odmietnuť aj lepšiu ponuku, vyššiu funkciu, ak je to mimo ich odboru. Je dôležité mať prácu, kde sa budú môcť odborne rozvíjať, a to je pre nich dôležité.

2. Všeobecné riadiace schopnosti

Záujem o riadenie a vedenie ľudí s cieľom dosiahnutia spoločných cieľov. Usilujú sa o vyššie manažérske pozície. Funkcia je pre nich dôležitá, ako aj finančné ohodnotenie. Pre nich je vhodné zamestnanie, kde môžu kariérne rásť, ako aj byť zodpovedný za výsledky práce v organizácii, v ktorej pracujú.

3. Autonómia, nezávislosť

Ľudia so silnou kariérnou kotvou autonómia/nezávislosť chcú vykonávať prácu „po svojom“, sami si organizovať svoj pracovný čas, plány, nebyť závislý od iných. Toto dokážu ľudia podstúpiť aj za cenu nestability pravidelného príjmu. Sú to ľudia, ktorí neradi akceptujú pevné pravidlá, stanovené nároky organizácie a tieto pravidlá vnímajú zväzujúco. Potrebujú viac slobody.

4. Stabilita, bezpečnosť

Ak klient potrebuje stabilitu v zamestnaní, tak bude pre neho príznačná táto kariérna kotva. Títo ľudia radi vymenia neistý zárobok podnikateľa za istotu stabilného pracovného miesta, hoc aj slabšie plateného. Hľadajú zamestnanie prevažne v stabilných a spoľahlivých organizáciách, ktoré často neprepúšťajú pracovníkov. Istota môže byť viazaná na určitú organizáciu, môže sa vzťahovať na určité povolanie.

5. Tvorivosť v podnikaní

Motiváciou pre týchto ľudí je dielo, ktoré môžu vytvoriť kreatívnou činnosťou, a neskôr je to zisk. Rutina ich nudí. Ak môžu zrealizovať nápad, kreatívny proces sa zastaví, začnú sa venovať inému projektu.

6. Služba, odhodlanie

Potreba dosiahnuť niečo všeobecne prospešné. Viac ako finančná odmena je presun do pozície, kde je vplyv vykonávať zmeny. Tam, kde pracujú, vyžadujú podporu kolektívu, spolupracovníkov.

7. Čistá výzva

Potreba riešiť neriešiteľné problémy. Podstatné je víťazstvo nad súperom na to, aby obstáli v konkurencii. Ľahšie úlohy sú pre nich nudné. Vyhovujú im práce, kde môžu čeliť vždy novým výzvam, vždy náročnejším úlohám. To ich na práci baví.

8. Životný štýl

Pre týchto ľudí je dôležité si dať do rovnováhy to, ako žijú. Dať si do rovnováhy pracovnú kariéru a zároveň vyvažovať osobný, rodinný život, je kľúčové. Snažia sa o integráciu potrieb seba, rodiny. Rodinné potreby sú v rebríčku navrchu. Títo ľudia preferujú prácu v organizáciách, kde je možná pružná pracovná doba, prípadne práca na skrátenej, čiastočnej pracovnej úväzok.

Vo vzťahu ku kariérnym kotvám s klientom riešime nasledovné otázky:

1. Ktoré dve, prípadne tri kariérne kotvy máš momentálne žité?
2. Ktoré kariérne kotvy by si chcel mať viac zastúpené vo svojej budúcnosti? Ktoej chceš, aby bolo viac?

Túto aktivitu je vhodné realizovať, keď už majú klienti skúsenosti s nejakou pracovnou činnosťou – brigádou alebo dobrovoľníckou činnosťou. Zároveň je zmysluplné povzbudiť klientov, aby takéto skúsenosti získavali, pretože sú zdrojom ďalšieho sebapoznania a neoceniteľným kontaktom so svetom práce.

Súčasťou tohto stretnutia je identifikácia silných stránok u klienta. Silné stránky si zaslúžia našu pozornosť, je dôležité naučiť sa ich vnímať, venovať sa im, rozvíjať ich, inšpirovať nimi ostatných, stavať na nich, opierať sa o ne.

Vo vzťahu k silným stránkam sa môžeme pri klientovi zamerať na úspešné projekty v jeho živote, čo sa mu podarilo, a prostredníctvom nich nachádzať silné stránky jeho osobnosti. Následne vedíme rozhovor



s klientom, v ktorom zisťujeme, ako sa mu daný projekt podaril. Pri popise situácie môže aj poradca dopĺňať a identifikovať silné stránky svojho klienta.

Poradenská fáza, 4. stretnutie, rozsah 1 hodina (sebapoznávanie – ciele klienta)

Posledné stretnutie je zamerané na identifikáciu cieľov klienta v kontexte realistických možností vo svete vzdelávania a práce a zároveň spôsobov, akými ich chce dosiahnuť. S klientom sa snažíme spoločne identifikovať ciele, ktoré súvisia s jeho študijným, ako aj pracovným životom a môžeme spoločne identifikovať kroky, ktoré sú potrebné na to, aby sa daný cieľ podarilo splniť. Zároveň hovoríme s klientom aj o možných rizikách, ktoré môžu nastať počas napĺňania cieľov. Identifikujeme ľudí, ktorí sú potrební, aby nám pomohli pri napĺňaní cieľov, ako aj zdroje, ktoré bude klient potrebovať.

V poslednom stretnutí je možné využívať nástroje koučovania so zameraním na motiváciu klienta.

Výstup činnosti

Výstupmi z činnosti sú:

- žiadosť zákonného zástupcu o psychologické, špeciálnopedagogické vyšetrenie a poradenstvo žiaka strednej školy; v prípade, že klient dosahuje 18 rokov, podpisuje žiadosť sám,
- informovaný súhlas so psychologickým a/alebo špeciálnopedagogickým poradenstvom a/alebo sociálnopedagogickým vyšetrením a odbornou starostlivosťou a informácia o spracovávaní osobných údajov,
- *osobný spis klienta vrátane záznamov o školskej, rodinnej, zdravotnej anamnéze,*
- *protokoly z diagnostických testov – psychologických, špeciálnopedagogických, sociálnopedagogických,*
- *záznamy z jednotlivých individuálnych stretnutí,*
- *záverečná správa z kariérového poradenstva s odporučeniami.*

Spolupráca



V individuálnej činnosti s klientom, kde je zákazka orientovaná na kariérové poradenstvo, je možné spolupracovať v rámci zariadenia multidisciplinárnym spôsobom. Do procesu môžu vstupovať odborní zamestnanci v kategóriách psychológ, sociálny pedagóg, kariérový poradca, ale aj špeciálny pedagóg.

Nevyhnutnou je spolupráca so zákonným zástupcom, ktorý je jednak zdrojom informácií, aktívnym aktérom kariérového rozhodovania mladého človeka a ktorému tiež poskytujeme spätnú väzbu z odbornej činnosti s klientom, ako aj interpretujeme výsledky diagnostických testov.

Ďalej je možné spolupracovať s triednym učiteľom, prípadne s výchovným poradcom školy, pričom priamo nadväzujeme na kariérovú výchovu a ďalšie intervencie kariérového poradenstva, ktoré klient získal v škole.

Úskalia postupu

Úskalia postupu môžu byť:

- *silný vplyv rodičov na výber vysokej školy, odboru, ktoré bude dieťa študovať, ...môže ísť o nenaplnené sny, túžby a aspirácie rodičov,*
- *nevhodný výber vysokej školy, odboru klienta,*
- *vplyv finančnej situácie rodiny na výber vysokej školy (cestovné, internát...),*
- *nepodsúvať rýchle a hotové riešenia pre klienta,*
- *ponechanie si dostatku času na dlhodobjší proces, ak je to pre klienta potrebné,*
- *uvedomenie si roly poradcu.*



Čomu sa vyhnúť



V individuálnom kariérovom poradenstve je potrebné sa vyhnúť kladeniu dôrazu na slabé stránky klienta. Je dôležité o obmedzeniach komunikovať s klientom, avšak je potrebné, aby sa sám rozhodol, akým spôsobom bude postupovať ďalej. Ďalej je potrebné sa vyhnúť direktívnemu prístupu vo vzťahu ku klientovi.

Doplňujúce informácie

Kvalifikačné predpoklady

Na základe § 23 zákona č. 138/2019 Z. z. o pedagogických a odborných zamestnancoch v CPPPaP môžu pracovať tieto kategórie odborných zamestnancov:

- psychológ a školský psychológ,
- špeciálny pedagóg a terénny špeciálny pedagóg,
- kariérový poradca,
- logopéd a školský logopéd,
- liečebný pedagóg,
- sociálny pedagóg.

Na vykonávanie odborných činností v oblasti kariérového poradenstva z praxe vnímame ako najkvalifikovanejších odborných zamestnancov v kategórii psychológ, sociálny pedagóg, kariérový poradca, ktorým daná činnosť vyplýva aj z kompetenčného profilu.

Kompetenčné profily jednotlivých kategórií odborných zamestnancov sú zadefinované v pokyne ministra č. 39/2017, ktorým sa vydávajú profesijné štandardy pre jednotlivé kategórie a podkategórie pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov škôl a školských zariadení.

Realizácia kariérového poradenstva je zadefinovaná ako profesijný štandard odborného zamestnanca v kategórii sociálny pedagóg (príloha č. 19), psychológ (príloha č. 14), kariérový poradca (príloha č. 22).

Odborná činnosť podľa § 131 ods. 1 školského zákona sa uskutočňuje v súlade s výkonovými a obsahovými štandardmi výchovného poradenstva prostredníctvom podporných úrovní piatich stupňov. V každom z piatich stupňov úrovni podpory je zastúpené kariérové poradenstvo, pričom jednotlivé stupne sú navzájom poprepájané a tvoria komplexnú podporu pre každého žiaka.

Z praxe vyplýva, že je nevyhnutné neustále vzdelávanie sa odborných zamestnancov nielen v oblasti kariérového poradenstva, ale aj v oblasti poradenských metód a techník. Je vhodné, aby odborní zamestnanci mali absolvované dlhodobé výcviky a školenia v danej problematike. Na prácu s terapeutickými kartami je potrebné mať absolvovaný workshop, v ktorom je možné si karty vyskúšať sebakúsenostnou technikou.

Národná asociácia kariérového vývinu (NCDA) deklarovala základné kompetencie požadované pre kariérové poradenstvo. Tieto kompetencie zahŕňajú jedenásť obsahových oblastí, ktoré NCDA stručne charakterizovala a zároveň ich môžeme považovať za možné kvalifikačné predpoklady, resp. oblasti, ktoré by mal ovládať odborný zamestnanec, ktorý realizuje kariérové poradenstvo:

- Teória kariérového vývinu: Teoretické základy a poznatky, ktoré sa považujú za kľúčové pre profesionálov zaoberajúcich sa kariérovým poradenstvom a kariérovým vývinom.
- Zručnosti pre individuálne a skupinové poradenstvo: Kompetencie pre individuálne a skupinové poradenstvo, ktoré sa považujú za kľúčové pre efektívne kariérové poradenstvo.
- Individuálne/skupinové hodnotenie: Zručnosti pre individuálne/skupinové hodnotenie, ktoré sa považujú za kľúčové pre profesionálov v oblasti kariérového poradenstva.



- Informácie/zdroje: Informačná a zdrojová základňa a poznatky kľúčové pre profesionálov v oblasti kariérového poradenstva.
- Podpora programu, manažment a implementácia: Zručnosti, ktoré sú potrebné pri vypracovávaní, plánovaní, manažovaní a realizácii komplexného kariérového programu v rôznych prostrediach.
- Koučovanie, konzultácie a zlepšovanie výkonu: Vedomosti a zručnosti pokladané za kľúčové pri rozvíjaní schopností jednotlivcov a organizácii efektívne ovplyvňovať proces kariérového poradenstva a kariérového vývinu.
- Rozmanitosť populácie: Znalosti a zručnosti, považované za kľúčové pri poskytovaní kariérového poradenstva a porozumení procesom kariérového vývinu rôznorodej populácie.
- Supervízia: Znalosti a zručnosti považované za kľúčové pri kritickom hodnotení pracovného výkonu, pri udržiavaní a rozvíjaní jeho profesionálnych zručností a hľadani pomoci pre ďalších (ak je to potrebné) v oblasti kariérového poradenstva.
- Etické/právne otázky: Informačná základňa a znalosti, ktoré sú potrebné na vykonávanie kariérového poradenstva v súlade s etickými zásadami a právnymi normami.
- Výskum/vyhodnocovanie: Znalosti a zručnosti, ktoré sú kľúčové pri stanovení podmienok a realizácii výskumu a jeho vyhodnocovaní v oblasti kariérového poradenstva a vývinu.
- Technológia: Znalosti a zručnosti považované za kľúčové pri využívaní technológií určených na pomoc klientom pri kariérovom plánovaní.

Zoznam použitých metód

Metódy diagnostické, zamerané na diagnostiku záujmov:

- LMI – dotazník motivácie k výkonu,
- dotazník BIP SK– Bochumský inventár profesijných charakteristík,
- počítačová diagnostika Comdi.

Metódy diagnostické, zamerané na diagnostiku intelektu a osobnosti:

- T – 309 ISA analýza štruktúry inteligencie,
- T-23 16 PF 16 faktorový osobnostný dotazník – Cattell, Říčan,
- test hodnôt – Allport, Vernon, Lindzley.

Metódy poradenské – rozhovor, projektívne metódy, podpora vhľadu a sebaexplorácie:

- terapeutické karty – príbehy, hodnoty, silné stránky,
- kariérne kotvy Edgara Scheina.

Zoznam organizácií

V kariérovom poradenstve je vhodný prístup, ktorý spája jednotlivé subjekty z rôznych rezortov. Danej oblasti sa venujú tieto organizácie a združenia:

- Združenie pre kariérové poradenstvo a rozvoj kariéry,
- Asociácia výchovných poradcov,
- Asociácia lektorov a kariérnych poradcov,
- Regionálne centrum kariéry Zvolen,
- úrad práce, sociálnych vecí a rodiny,
- Podnikavci Novohradu.

Použité zdroje

AMUNDSON, N. Základné zložky kariérového poradenstva. Postupy a techniky. 2. vydanie. Pearson Education. Slovenský preklad publikovala Slovenská akademická asociácia pre medzinárodnú spoluprácu, Copyright, 2011.



LEPEŇOVÁ, D., HARGAŠOVÁ, M.: *Kariéra v meniacom sa svete. Kariérová výchova a kariérové poradenstvo pre žiakov. Metodicko-pedagogické centrum, 2012. ISBN 978-80-8052-407-4.*

Internetové zdroje

http://www.terapeutickepomocky.sk/kategoria/terapeuticke-karty/karty-s-pribehmi-_storytelling-cards/

www.terapeutickepomocky.sk/kategoria/terapeuticke-karty/system-hodnot

https://is.muni.cz/el/1423/jaro2015/PSY533/um/55344926/Koncepcia_karierovych_kotiev_Edgara_Schein_a.pdf

Internetové zdroje

- o vysokých školách www.eduworld.sk www.vysokeskoly.sk www.portalvs.sk
- o trhu práce www.trendyprace.sk www.uplatnenie.sk www.platy.sk
- o povolaniach www.pozicie.sk www.istp.sk www.sustavapovolani.sk

Počítačová diagnostika Comdi – ide o metódu, ktorú je možné realizovať v spolupráci s RCV v Českej republike <https://www.comdi.cz/>.

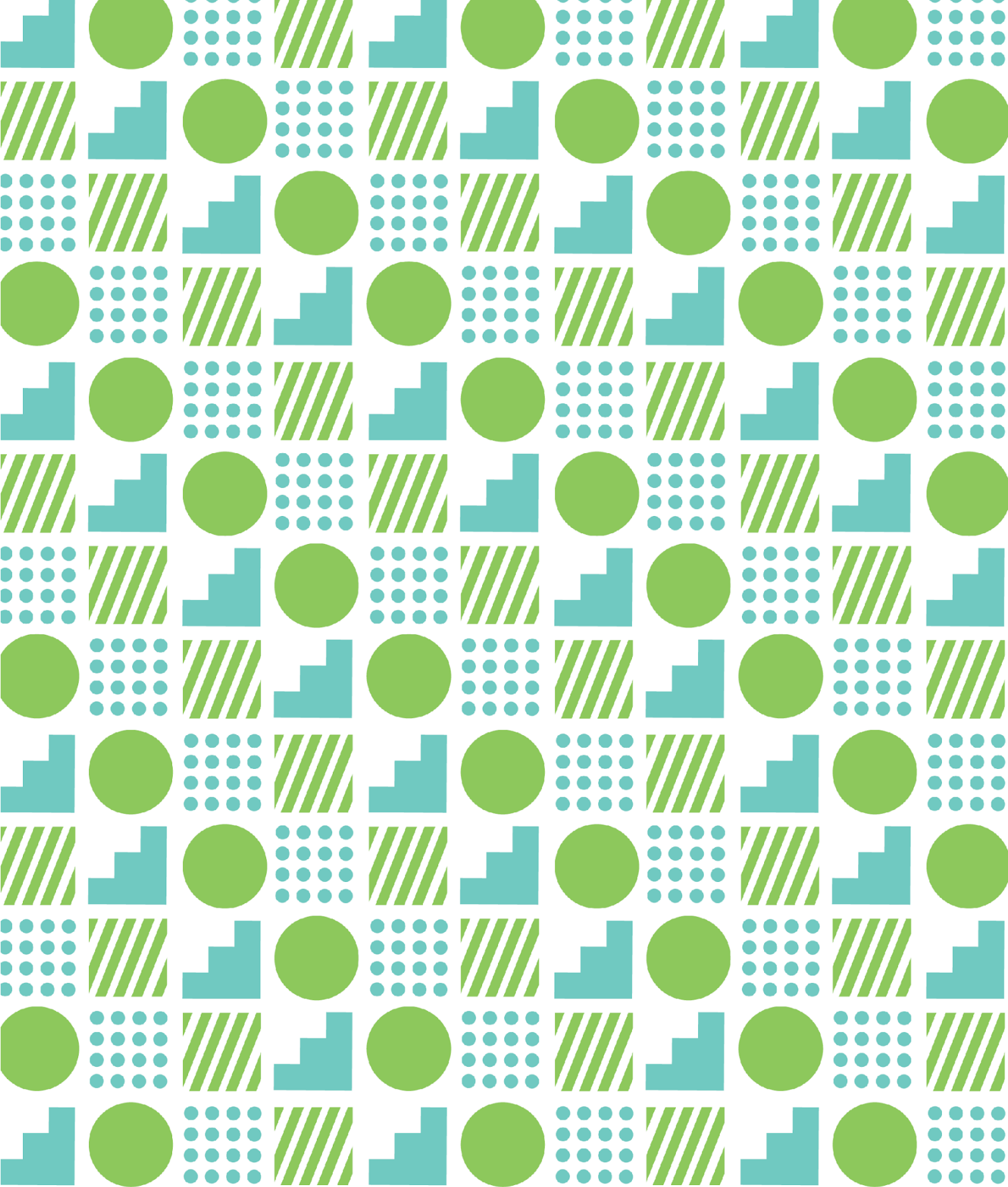
V úvode je potrebné zakúpiť si od firmy licenciu pre klienta. Cena jednej licencie je asi 15 €. Pre žiakov stredných škôl je možné využiť modul G, ktorý je určený pre študentov stredných škôl s maturitnými odbormi, ktorí sa rozhodujú, akým smerom budú orientovať svoju profesijnú dráhu. Počítačový program porovnáva vlastné sebahodnotenie so skutočnými možnosťami pri nastavení kariérovej dráhy.

Individuálna diagnostika trvá necelé 2 hodiny. Program je v českom jazyku. Počítačová diagnostika obsahuje cca 20 subtestov s obsahom viac ako 500 otázok, z ktorých sa získava celkový profil študenta.

Výstup obsahuje úroveň schopností, pracovných a osobnostných vlastností vrátane štýlu učenia, vlastný ašpiračný odhad, orientáciu žiaka na študijné odbory a úroveň profesijných predpokladov pre ďalšie vzdelávanie. Žiak získava pre seba výstup v podobe vysvedčenia – výsledky profesijnej diagnostiky.

Ide o metódu, ktorú využívajú kariéroví poradcovia na Slovensku ako inovatívnu metódu s výborným prínosom pre klienta. Využívať ju však môžu len odborní zamestnanci, kompetentní interpretovať výsledky diagnostiky. Túto metódu je možné využiť, keď do zariadenia prichádza klient, ktorý potrebuje „rýchle“ rozhodnutie.





VÝSKUMNÝ ÚSTAV
DETSKEJ PSYCHOLÓGIE
A PATOPSYCHOLÓGIE



ŠTANDARDY
NÁRODNÝ PROJEKT

Štandardizáciou systému poradenstva a prevencie
k inklúzii a úspešnosti na trhu práce