

SPRIEVODCA

PRE KARIÉROVÉHO PORADCU V CENTRE PORADENSTVA A PREVENČIE

Aktualizovaná verzia august 2023

Autorky:

Mária Jaššová

Štefánia Hrivňáková

Eva Kozelnická

Obsah

ÚVODNÉ SLOVO	6
1 PREČO SPRIEVODCA.....	7
2 ODBORNÁ KATEGÓRIA KARIÉROVÉHO PORADCU V CENTRÁCH PORADENSTVA A PREVENČIE	9
2.1 Spolupráca v kariérovom poradenstve v systéme PaP.....	11
2.2 Zaradenie kariérového poradcu v CPP	14
3 IDENTIFIKÁCIA S ROLOU KARIÉROVÉHO PORADCU	15
4 PRACOVNÁ ČINNOSŤ KARIÉROVÉHO PORADCU V CPP	19
4.1 Návrh činností kariérového poradcu	20
4.2 Štandardy ako podpora realizácie odborných činností v systéme poradenstva a prevencie	28
4.2.1 Výkonové a obsahové štandardy v rámci KVAKP.....	28
5 TEORETICKÝ RÁMEC – ROZVOJ ZRUČNOSTÍ PRE RIADENIE KARIÉRY.....	30
5.1 Zručnosti pre riadenie kariéry / kariérové kompetencie.....	30
6 MAPOVANIE AKTUÁLNEHO STAVU KARIÉROVÉHO PORADENSTVA V JEDNOTLIVÝCH ŠKOLÁCH..	34
6.1 Úvodné hromadné stretnutie kariérového poradcu v CPP so zástupcami škôl	36
6.2 Návrh na štruktúru úvodného hromadného stretnutia	37
6.2.1 Úvod	37
6.2.2 Potreby a očakávania	37
6.2.3 Záver stretnutia	38
6.3 Mapovanie stavu kariérového poradenstva v jednotlivých školách	39
7 SPOLUTVORCOVIA KARIÉROVÉHO PORADENSTVA.....	47
7.1 Význam spolupráce v kariérovom poradenstve	48
7.2 Škola	48
7.2.1 Tvorba stratégie.....	49
7.2.2 Príklad dobrej praxe	51
7.2.3 Kariérové tímy	53



7.2.4 Spolupráca s kariérovým poradcom a ďalšími odbornými a pedagogickými zamestnancami v škole.....	54
7.3 Vytváranie spolupráce so školou a v škole	54
7.3.1 Dôležitá otázka „prečo“	55
7.3.2 Ako môže kariérový poradca CPP podporiť spoluprácu pedagogických a odborných zamestnancov v škole.....	59
7.3.3 Delba zodpovedností jednotlivých rol v kariérovom tíme v škole	61
7.3.4 Ako spolupracovať na kariérových témach?	63
8 SPOLUTVORCOVIA KARIÉROVÉHO PORADENSTVA.....	65
8.1 Spolupráca s kolegami v CPP	65
8.2 Spolupráca so zamestnávateľmi.....	65
8.3 Spolupráca s rodinou.....	67
8.4 Žiaci ako tvorcovia	68
8.5 Ďalší spolutvorcovia	69
9 PRÁCA S MOCOU A ZÁŤAŽOU U KARIÉROVÝCH PORADCOV	71
9.1 Pasce bezmoci	75
Zoznam použitej literatúry.....	77
ZOZNAM PRÍLOH:.....	81
Kariérové témy ŠVP v jednotlivých školských predmetoch.....	82
Činnosti KP CPP rozdelené podľa kariérových stupňov.....	91
Analýza práce (stručný kontrolný zoznam)	100
Opis pracovnej činnosti	101
Zoznam doplnkových otázok pri mapovaní stavu kariérového poradenstva v školách	103
Podporné metodické materiály a zdroje.....	107



Používané skratky a pojmy

CDR	Centrum pre deti a rodiny
CMS/ZRK	Prístup zručností pre riadenie kariéry (Career Management Skills)
CPP/CPPaP	Centrum poradenstva a prevencie (pred rokom 2022 Centrum pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie)
CVČ	Centrum voľného času
DC	Diagnostické centrum
KP	Kariérový poradca
KVaKP	Kariérová výchova a kariérové poradenstvo
LVS	Liečebno-výchovné sanatórium
MDP	Multidisciplinárna spolupráca
MDT	Multidisciplinárny tím
MŠ	Materská škola
NP Štandardy	Národný projekt Štandardizáciou systému poradenstva a prevencie k inklúzii a úspešnosti na trhu práce
OZ	Odborný zamestnanec
PAP	Poradenstvo a prevencia (predtým VPaP - Výchovné poradenstvo a prevencia)
PZ	Pedagogický zamestnanec
RC	Reedukačné centrum
SPO	Orgán sociálno-právnej ochrany detí a sociálnej kurately
SŠ	Stredná škola
ŠCPP/CŠPP	Špecializované centrum poradenstva a prevencie (pred rokom 2022 Centrum špeciálno-pedagogického poradenstva a prevencie)
ŠkVP	Školský vzdelávací program
ŠP	Školský psychológ
ŠVP	Štátny vzdelávací program
ŠVZ	Špeciálne výchovné zariadenia
ŠZŠ	Špeciálna základná škola
ÚPSVaR	Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny
ZŠ	Základná škola

Kariérové poradenstvo je inkluzívny proces, ktorý umožňuje deťom a žiakom s rozmanitými potrebami nadobúdať zručnosti pre riadenie kariéry v rôznych vývinových štádiách tak, aby si dokázali utvárať zmysluplný osobný a spoločensky relevantný pracovný život. Rozvoj zručností pre riadenie kariéry sa s deťmi a žiakmi cyklicky 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.

Kariérová výchova sa zameriava na rozvoj vedomostí, zručností, postojov a získavania pracovných skúseností a návykov detí/žakov prostredníctvom plánovaného programu prepájania skúseností učenia v škole s prácou. Cieľom kariérovej výchovy je, aby sa deti/žiaci naučili vnímať zmysluplnosť práce vo svojom živote a získali postoj jej dôležitosti ako súčasť plnohodnotného a uspokojivého života. Kariérová výchova sa zameriava aj na odbúravanie predsudkov a stereotypov a na sociálno-emocionálne posilňovanie detí/žakov, aby sa dokázali v živote slobodne rozhodovať. Realizácia kariérovej výchovy v škole prebieha priamo, v rámci bežnej výučby jednotlivých predmetov a aj



v mimoškolských aktivitách. Na realizácii kariérovej výchovy a kariérového poradenstva (KVaKP) sa okrem OZ/PZ povereného činnosťou kariérového poradenstva v škole, podieľajú aj iní PZ/OZ v škole, KP CPPaP, OZ ŠCPP a iní relevantní aktéri.

Kariérový tím v škole. V závislosti od veľkosti školy môže ísť o menší či väčší tím podieľajúci sa na podpore implementácie činností kariérovej výchovy a kariérového poradenstva pre žiakov v prostredí školskej triedy a v škole. Vo väčšej škole ide o užší tím, ktorý koordinuje podporu kariérovej výchovy a okrem PZ/OZ povereného činnosťou kariérového poradcu, v ňom participujú aj iní OZ/PZ napr. školský psychológ, špeciálny pedagóg, výchovný poradca, špeciálny pedagóg, terénny špeciálny pedagóg, vychovávateľ, sociálny pedagóg, liečebný pedagóg, majster odbornej výchovy a i. Kariérový tím spolupracuje na koordinácii prípravy plánu kariérového poradenstva v škole, koordinuje implementáciu činnosti kariérovej výchovy v škole, metodicky podporuje triednych učiteľov a iných PZ pri práci so žiakmi v oblasti kariérovej výchovy. Na menšej škole kariérový tím tvoria okrem PZ/OZ povereného činnosťou kariérového poradenstva všetci OZ/PZ (minimálne všetci triedni učitelia), ktorí spoločne tvoria plán kariérového poradenstva v škole a sledujú jeho implementáciu počas školského roka. Vytvorenie kariérového tímu sa odvíja od možností školy a kariérový tím môže, v závislosti od potreby školy, spolupracovať s KP CPP.

Multidisciplinárny prístup (MDP) - Multidisciplinárny prístup je spôsob spolupráce odborníkov špecializovaných v rôznych disciplínach, s klientelou, tzn. so žiakom, jeho rodinou alebo skupinou. Zmyslom tejto spolupráce je komplexné, personalizované, organizované a koordinované vykonávanie odborných aktivít. V kariérovom poradenstve poskytovanom CPP ide o občasnú alebo trvalejšiu podporu KP CPP najmä s príbuznými disciplínami, napr. tvorcami preventívnych programov pri získavaní zručností žiakov/učiteľov alebo psychológmi pri diagnostike, prípadne so špeciálnymi pedagógmi pri podpore žiakov s rozmanitými potrebami a pod. Zameriava sa aj medziinštitucionálne alebo medzirezortne na to, aby každému žiakovi alebo KP v škole, kariérovému tímu, prípadne triednym učiteľom bola poskytnutá podpora, ktorú potrebujú v oblastiach, kde je to možné, s odborníkmi, ktorí majú primeranú expertnosť.

Prístup CMS/ZRK – Zručnosti pre riadenie kariéry sú kompetencie (vedomosti, zručnosti, schopnosti a postoje), ktoré umožňujú žiakovi identifikovať ich existujúce zručnosti, stanovovať si učebné/rozvojové ciele a realizovať kroky na uplatnenie sa v životných a pracovných rolách. Jednotlivé krajiny si definujú vlastné kompetenčné rámce pre riadenie kariéry (identifikujú oblasti kompetencií a súbor kompetencií v týchto oblastiach). Kompetenčné rámce pre riadenie kariéry sú komplementárne s inými zručnosťami života rozvíjanými vo vzdelávacom procese v školách.

Zainteresovaná osoba, ktorá môže a nemusí byť súčasťou kariérového tímu, participuje na implementácii činností KVaKP v prostredí školy, ale aj mimo prostredia školy (Poverený PZ/OZ, Kariérový tím v škole, iní OZ v CPP, rodič/zákonný zástupca, dieťa/klient, školské špeciálne zariadenia, zamestnávateľia, zástupcovia iných škôl a školských zariadení, zriaďovatelia škôl, samosprávne organizácie, externí dodávatelia služieb v KVaKP, (napr. poskytovatelia preventívnych a iných súvisiacich programov z neziskových a iných organizácií), CVČ a iní aktéri v rámci systému PaP a SPO, CDR v rámci UPSVaR a i.



ÚVODNÉ SLOVO

Vážené kolegyne a kolegovia,

Výskumný ústav detskej psychológie a patopsychológie (VÚDPaP) pripravil Sprievodcu pre kariérového poradcu v Centre poradenstva a prevencie v rámci národného projektu „Štandardizáciou systému poradenstva a prevencie k inklúzii a úspešnosti uplatnenia na trhu práce“ (NP Štandardy). Sprievodca pomáha nastaviť prácu v odbornej pozícii kariérového poradcu v Centrách poradenstva a prevencie (CPP). Pri tvorbe tohto materiálu sme vychádzali z expertných skupín, ktorých sa zúčastnilo veľa skvelých kariérových poradcov z poradenských centier, zo škôl i iných inštitúcií. Vďaka ich postrehom, nápadom a kritickým poznámkam sme postupne formovali jeho obsah. Prvá, pracovná verzia bola postupne v roku 2020 predstavená riaditeľom CPPPaP po celom Slovensku a ich cenné pripomienky sme zapracovali do dokumentu. V máji a následne v auguste 2023 dokument prešiel v súvislosti s legislatívnymi zmenami aktualizáciou a doplnením.

Všetkým, ktorí sa pracovných stretnutí a pripomienkovania zúčastnili, patrí naša vďaka. Osobitne by sme chceli vyjadriť poďakovanie našim expertom, ktorí sa priamo podieľali na jednotlivých kapitolách – Alene Hraškovej, Kataríne Medzihorskej, Veronike Holíkovej, Vladimírovi Labáthovi a Darine Lepeňovej, ktorá celý text dôkladne prečítala a pripomienkovala. Veríme, že táto publikácia bude aj vďaka spolupráci s mnohými skúsenými poradcami užitočná a prinesie inšpiráciu do praxe.

Želáme Vám v pozícii kariérového poradcu veľa optimizmu a elánu do nových činností, veľa porozumenia a vzájomnej spolupráce so všetkými zainteresovanými a vysokú dávku tvorivosti pri rozvíjaní kariérového poradenstva v školskom systéme.

Autorky



1 PREČO SPRIEVODCA

Kariérové poradenstvo tradične bolo a stále je súčasťou odbornej starostlivosti, ktoré Centrá poradenstva a prevencie (ďalej CPP) poskytujú. Ide pritom nielen o diagnostiku, individuálne a skupinové poradenstvo a ďalšie služby žiakom, ale tiež o spoluprácu s kariérovými poradcami v školách, pre ktorých CPP vytvára priestor na stretávanie, výmenu skúseností a informácií a poskytovanie usmernení v oblasti optimalizácie kariérového vývinu žiakov.

Na zadania a úlohy, ktoré kariéroví poradcovia v CPP plnia, existujú v konkrétnych poradenských centrách často veľmi komplexné a premyslené postupy a riešenia, ktoré boli podporené aj výstupmi predchádzajúcich národných projektov realizovaných VÚDPaP. Možnosť oprieť sa o tieto existujúce zdroje je veľkou pomocou pre začínajúcich kariérových poradcov, ktorí sa tak môžu sústrediť nielen na individuálne a skupinové kariérové poradenstvo priamo so žiakmi, ale i na intenzívnu spoluprácu s rôznymi aktérmi na poli kariérovej výchovy a poradenstva, ich koordináciu a podpornú odbornú činnosť.

Od roku 2019, kedy vznikla samostatná odborná kategória kariérového poradcu v CPP, sa sústredili komplexné a vzájomne prepojené činnosti kariérového poradenstva do rúk jedného odborníka. Tým vznikol predpoklad novej kvality pri poskytovaní kariérového poradenstva. V tomto texte sa nesnažíme pokryť obsahovo všetky činnosti, ktoré kariérový poradca v CPP musí vykonávať. K tomu nakoniec už vzniklo mnoho podporných a metodických materiálov, ktoré uvádzame na záver ako zdroje. Naším cieľom je zamerať sa na postupné kvalitné nastavenie služieb kariérového poradenstva v školstve ako komplexného systému činností tak, aby odrážalo individuálne potreby a možnosti rôznych zapojených aktérov a bolo poskytované každému žiakovi kontinuálne počas jeho pôsobenia v škole, v sérii na seba nadväzujúcich plánovaných aktivít so zámerom rozvíjať žiakov tak, aby dokázali zodpovedne prevziať tvorenie svojho života a svojej budúcej kariéry do vlastných rúk.

Výstupy VÚDPaP realizované v rámci NP Štandardy mali za úlohu reagovať aj na novo sa vynárajúce potreby detí a tiež reflektovať novo vynárajúce sa vzdelávacie potreby zamestnancov v systéme PaP ako i iných odborníkov zapojených do multidisciplinárneho prístupu (MDP). Na poli kariérového poradenstva je potrebné odpovedať na obe tieto výzvy. Svet, na ktorý deti pripravujeme, sa neustále mení, a trh práce, na ktorý budú v budúcnosti vstupovať, si pravdepodobne teraz ani nevieme dobre predstaviť. V kariérovom poradenstve sa upúšťa od predstavy jednorazového aktu správneho výberu povolania a školy. Deti a mladí ľudia sa musia pripravovať na kontinuálny kariérový rozvoj s mnohými zmenami a čiastkovými rozhodnutiami. Úlohou kariérového poradcu je reflektovať na neurčitost' a neustále zmeny na trhu práce prípravou žiakov, aby sa sami dokázali vo svete práce orientovať a zapojiť sa do neho. Zároveň ich však má vybaviť aj takými informáciami a zručnosťami, aby poznali svoje práva na dôstojnú prácu, vedeli vystúpiť proti diskriminácii a dokázali sa na trhu práce obhájiť.

V praxi kariérového poradenstva musíme brať do úvahy budúce premeny sveta práce (neustále vznikajú a zanikajú mnohé povolania), no i pohľad z druhej strany - potreby a životný štýl dnešných mladých ľudí, ktoré sa do veľkej miery odlišujú od tých z predchádzajúcich generácií. Mladí ľudia samotní majú svoje očakávania, týkajúce sa vzdelávania a svojich profesionálnych životov – mnohí plánujú minimálne časť svojej odbornej prípravy a praxe realizovať v zahraničí. Väčšina z nich očakáva, že aktivity, do ktorých investujú svoj čas, budú zmysluplné a ich motivácia výrazne závisí od toho, či



v štúdiu alebo práci tento zmysel nachádzajú. Po prvýkrát sa objavuje očakávanie, že ich práca bude zábavná. Taktiež sa do popredia dostáva požiadavka nezávislosti a slobody. Tieto novo vynárajúce sa potreby musíme do kariérového poradenstva včleniť, ak chceme ponúkať kvalitnú a aktuálnu poradenskú službu deťom a mladým ľuďom.

Na druhej strane, vnímame aj vzdelávacie potreby odborných zamestnancov (OZ), ktoré vznikajú vzhľadom k nevyhnutnosti multidisciplinárneho prístupu aj v kariérovom poradenstve. Komplexnosť zmien vo svete práce, potrebách a očakávaniach mladých ľudí si vyžaduje ešte užšie medziodborové a medzisektorové prepojenie ako kedykoľvek predtým. To, čo v teórii vyzerá takmer ideálne, v praxi často naráža na rôzne prekážky, ako nedostatok času, preťaženosť úlohami, nedostatok komunikácie medzi odborníkmi. Následne zostáva len malý priestor pre stretávanie sa a koordináciu. Tvorba fungujúceho multidisciplinárneho tímu (psychológ, kariérový poradca, výchovný poradca, triedny učiteľ, predmetový učiteľ, prípadne sociálny pedagóg, sociálny pracovník, špeciálny pedagóg), ktorý by spolupracoval na kariérovom rozvoji žiakov, si vyžaduje okrem času a podporujúceho vedenia inštitúcií i naplnenie ďalších podmienok a taktiež viaceré odborné kompetencie. Mnohé z týchto kompetencií nie sú priamo naviazané na kariérové poradenstvo, súvisia viac so zručnosťou vytvoriť a viesť tím, zmysluplne plánovať aktivity, manažovať ich realizáciu, a podobne.

Veríme, že tento dokument aspoň do istej miery odpovie na tieto požiadavky a prinesie inšpiráciu do každodennej praxe. Spolu s ďalšími [výstupmi VÚDPaP](#), ktoré sa týkajú kariérového poradenstva, ale i multidisciplinárnej spolupráce, školských podporných tímov a ďalších dôležitých tém, ponúkajú podporu nielen začínajúcim kariérovým poradcom.



2 ODBORNÁ KATEGÓRIA KARIÉROVÉHO PORADCU V CENTRÁCH PORADENSTVA A PREVENIE

Kariérové poradenstvo je u nás stále pomerne dynamicky sa rozvíjajúcou oblasťou, hoci je už dlhodobo súčasťou poradenskej psychológie, profesijného poradenstva a celoživotného (biografického) pohľadu na človeka. *“Súčasnú kariérovú poradenstvo sa od tradičného kariérového poradenstva už významne odlišuje. Širšie chápané kariérové poradenstvo, kladie väčší dôraz na celok osobnosti a súvislosti jednotlivých jej sfér, ako aj na dlhodobú výchovu človeka k rozhodovaniu, k voľbe, než na samotnú voľbu povolania”*¹. Postupne sa aj u nás začínajú vytvárať podmienky pre osobitnú profesiu kariérového poradcu. Prvý krok v školskom systéme je stanovený v zákone č. 138/2019 Z.z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch, ktorý v § 26 kariérového poradcu zaraďuje medzi odborné profesie (kategórie) spolu s psychológom, sociálnym pedagógom, špeciálnym pedagógom a ďalšími odbornými kategóriami (profesiami).

Zákon v § 26, Odsek 1 vymedzuje aj oblasti činností kariérového poradcu v školskom zariadení poradenstva a prevencie nasledovne:

„Kariérový poradca v školskom zariadení poradenstva a prevencie v rámci zosúladzovania kariérového vývinu žiaka s individuálnymi predpokladmi a záujmami žiaka najmä:

- a) vykonáva diagnostickú činnosť predpokladov a záujmov žiaka,*
- b) koordinuje poskytovanie a výmenu informácií medzi žiakmi, zákonnými zástupcami, strednými školami a vysokými školami o potrebách trhu práce,*
- c) poskytuje informačnú a konzultačnú činnosť, individuálne a skupinové kariérové poradenstvo pre žiakov a ich zákonných zástupcov,*
- d) metodicky usmerňuje činnosť kariérového poradenstva v školách a školských zariadeniach,*
- e) spolupracuje s inštitúciami koordinácie odborného vzdelávania a prípravy, (podľa § 28 zákona č. 61/2015 Z.z. v znení zákona č. 209/2018 Z.z.) so zamestnávateľmi, strednými školami na území samosprávneho kraja a s vysokými školami.*

Odsek(2): Ak ide o kariérového poradcu školského zariadenia poradenstva a prevencie v sídle kraja, okrem činností podľa odseku 1, vykonáva koncepčné, metodické a supervízne činnosti vo vzťahu k výkonu kariérového poradenstva v školách a školských zariadeniach poradenstva a prevencie na území príslušného kraja a podieľa sa na vzdelávaní v oblasti kariérového poradenstva”.

Zákon v § 84a, Odsek 1 zavádza nový pojem školský podporný tím, ktorého súčasťou je aj kariérový poradca v škole: *„Riaditeľ materskej školy, riaditeľ základnej školy alebo riaditeľ strednej školy môže na účely inkluzívneho vzdelávania vytvoriť školský podporný tím (ďalej ŠPT).”* Jeho členmi sú všetci odborní zamestnanci, špeciálny pedagóg, kariérový poradca, prípadne ďalší vybraní pedagogickí zamestnanci školy. Kľúčovou funkciou ŠPT je koordinácia rozvoja inkluzívneho vzdelávania

¹Groma, M. (2012). Kariérové poradenstvo a možnosti facilitácie kariérového vývinu nepočujúcich. Univerzita Komenského, 153s

a poskytovanie poradenstva žiakom, učiteľom a rodičom /zákonným zástupcom. Školský podporný tím môže mať riaditeľom schválené rôzne subtímy, jedným z nich môže byť aj kariérový tím.

Zákon č. 245/2008 Z.z. o výchove a vzdelávaní (školský zákon) a o zmene a doplnení niektorých zákonov, definuje ešte obsiahlejšie spoluprácu OZ a PZ v § 131 ods. 1, ktorá sa má uskutočňovať v súlade s výkonovými a obsahovými štandardami. Zákon prináša aj riešenia metodologickej podpory a subsidiárnej spolupráce v školách a v školských zariadeniach prostredníctvom podporných úrovní piatich stupňov (§ 131, odseky 2 – 6). Ministerstvo vydalo na svojom webovom sídle v časti [transformácia poradenských zariadení](#) opis jednotlivých podporných úrovní. Základná úroveň podpory 1. a 2. stupňa predstavuje pre KP CPP predovšetkým podporu učiteľom v škole v prevencii a v kariérovej výchove, a školským podporným tímom (podľa § 84a Zákona č. 138/2019) v úzkom prepojení s poradenským centrom. Podporné úrovne 3. a 4. stupňa sa zameriavajú na komplexnejšiu odbornú prácu (v KVaKP ide o podporu KP CPP pri vytváraní kariérových tímov, prípravy a realizácie kariérových plánov školy, koordinačno-metodickú činnosť a poradenskú činnosť). Podporná vysokošpecializovaná úroveň 5. stupňa sa realizuje v špecializovaných centrách poradenstva a prevencie (ŠCPP). Týmto centrám pribudla nová úloha poskytovať kariérové poradenstvo pre žiakov so znevýhodneniami.

Novela školského zákona účinná od 20.5.2023 v § 2 písm. I) priniesla novú definíciu ŠVVP: "...je požiadavka určená diagnostikou v zariadeniach poradenstva a prevencie na poskytnutie podporného opatrenia vo výchove a vzdelávaní (ďalej len „podporné opatrenie“) dieťaťu alebo žiakovi podľa písmen j) až p) a dieťaťu alebo žiakovi, ktorého zdravotný stav, sociálne podmienky, jazykové schopnosti, nadanie, správanie, kognitívne schopnosti, motivácia, emocionalita, tvorivosť alebo zručnosti vyžadujú poskytnutie podporného opatrenia". V § 144 ods. 1 novely školského zákona sa zavádza právo žiaka na podporné opatrenia. Podľa § 145a ods. 1 "podporným opatrením je opatrenie poskytované školou alebo školským zariadením potrebné na to, aby sa dieťa alebo žiak mohli plnohodnotne zapájať do výchovy a vzdelávania a rozvíjať svoje vedomosti, zručnosti a schopnosti." Podporné opatrenie poskytuje škola alebo školské zariadenie na plnohodnotné zapájanie sa do výchovy a vzdelávania a rozvíjanie vedomostí, zručností a schopností, pričom je určené nielen deťom so ŠVVP, ale všetkým deťom. Podľa §145a ods. 2 písm. I) novely školského zákona je podporným opatrením aj "špecializované kariérové poradenstvo; poskytnutie zabezpečuje základná škola, základná škola pre žiakov so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami, stredná škola, stredná škola pre žiakov so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami alebo zariadenie poradenstva a prevencie. Podľa §145a ods. 3 "Ministerstvo školstva vedie a zverejňuje na ním určenom webovom sídle katalóg podporných opatrení. Podporné opatrenia sú v zmysle §145b ods. 1) prepojené s piatimi stupňami podpory. Pri realizácii kariérového poradenstva sa v individuálnych prípadoch odporúča zvážiť, či konkrétna situácia dieťaťa/žiaka, poskytnuté podporné opatrenia, ovplyvňujú aj jeho kariérový vývin.

Na podporu realizácie kariérového poradenstva žiakom so znevýhodneniami vznikli vo VÚDPaP v rámci NP Štandardy viaceré dokumenty. V prvom rade *Obsahový štandard - Odborné činnosti poskytované deťom/žiakom v oblasti kariérového poradenstva a kariérovej výchovy* má obsahlu časť venovanú kariérovému poradenstvu pre žiakov s rozmanitými potrebami. Ďalšími užitočnými zdrojmi sú odborné postupy a metodické materiály pre kariérových poradcov a rodičov žiakov so ŠVVP pri prechode na stredné školy. Dokumenty sú uvedené v prílohe č. 5, v Podporných zdrojoch a metodických materiáloch v časti poradenská činnosť.



V oblasti KVaKP v jednotlivých podporných úrovniach ide teda o vyvinutie spoločného úsilia a spolupráce, aby sa obrazne povedané *“dostal svet práce viac do školy a škola do sveta práce”*. Všetci žiaci tak majú absolvovať dlhodobú prípravu na svet práce a získať porozumenie, že vzdelávanie v škole je začiatkom procesu celoživotného vzdelávania.

Kariérový poradca CPP si vo svojej práci kladie základné kľúčové otázky:

1. Akým spôsobom poskytovať odbornú podporu kariérovej výchovy a kariérového poradenstva školám a všetkým žiakom celoplošne, prostredníctvom spolupráce kariérových poradcov s učiteľmi, najmä triednymi?
2. Ako podporiť KP v škole pri vytváraní spolupracujúcich kariérových tímov zložených z iných OZ/PZ?
3. Ako zlúčiť *koordináčnú a metodickú rolu* v kariérovom poradenstve, aby došlo k synergickému efektu spolupráce, kde celok je viac ako súčet jednotlivcov a nie k agregácii, kde jednotlivci pracujú jednotlivo, bez súvislostí a nadväzností vo vykonávaných činnostiach (Adair, J.)²?

Ak si kariérový poradca položí tieto otázky, bude sa pravdepodobne zamýšľať nad východiskami - na čom stavať, čo už v systéme PaP existuje a realizuje sa, čo funguje a bude hľadať ďalšie rozširujúce cesty v kariérovej výchove a kariérovom poradenstve.

2.1 Spolupráca v kariérovom poradenstve v systéme PaP



V koncepcijnej a strategickej činnosti v rámci regiónov sa KP CPP v sídle kraja (§26 ods 2 Zákona č. 138/2019 Z. z.) multidisciplinárne podieľa na tvorbe stratégie rozvoja regiónu v oblasti KVaKP

² Adair, J.(2003). Not Bosses but Leaders, Kogan Page, London and Philadelphia, 185s.

a následne podporuje ostatných KP CPP pri tvorbe vlastných plánov činnosti vychádzajúcej zo stratégie regiónu. V metodickej a koordinačnej činnosti KP jednotlivých CPP poskytujú podporu kariérovým poradcóm v školách, aby sa opierali o spolupracujúce kariérové tímy a predovšetkým o triednych učiteľov. Takto sa podporná odborná činnosť rozširuje o koordináciu a koncepčnú podporu. Nemá ísť len o organizačnú činnosť (napríklad organizáciu rôznych kariérových aktivít ako burza práce, dni otvorených dverí vo firmách alebo v školách, kariérové veľtrhy, konferencie, a i.), ale aj o dlhodobú podporu kariérového vývinu detí a žiakov (napríklad metodická podpora pri integrovaní kariérových tém do školských predmetov, nácvik zručností pre riadenie kariéry a iné aktivity v rámci školskej aj mimoškolskej činnosti).

Úlohy kariérového poradenstva v systéme poradenstva a prevencie teda smerujú vo všeobecnej rovine k podpore žiakov, k ich smerovaniu na životnej ceste, k realizácii svojho potenciálu v prospech seba aj spoločnosti. Konkrétnejšie ciele poradenstva sú zamerané na to, aby dokázali rozvíjať a efektívne využívať svoje schopnosti, talent, zručnosti, osobnostné charakteristiky, modifikovať svoje správanie, efektívne komunikovať a spolupracovať, rozhodovať sa, riešiť problémy, vyrovnávať sa so zmenami, neistotou a stresom. Pri takomto širokom zameraní je prakticky nemožné, aby všetky úlohy obsiahla jedna profesia. Pri ich dosahovaní je nanajvýš užitočné, ak sa odborníci systému poradenstva a prevencie usilujú udržiavať rovnováhu medzi týmito cieľmi a plniť svoje špecifické a nezameniteľné úlohy na princípoch multidisciplinárnej spolupráce. Tá je cestou k vyváženosti cieľov v kariérovej adaptácii žiakov a k jedinečnej realizácii individuálneho potenciálu žiaka. Multidisciplinárny prístup združuje odborníkov v rámci školy aj mimo nej.

Prípadová štúdia "Robíte to dobre, nemám k tomu čo dodať"

V jednom menšom meste angažovaný riaditeľ základnej školy vytvoril tím učiteľov na plánovanie činností kariérového poradenstva a zosúladienie kariérových tém v jednotlivých výchovných a iných predmetoch. Kariérové témy sú široko definované ako výkonové a obsahové štandardy pre školy v záväznom, štátnom vzdelávacom programe, ktorý si učitelia pretavujú do Školského vzdelávacieho programu. Riaditeľ požiadal kariérového/výchovného poradcu, aby spolu s tímom učiteľov a odborných zamestnancov školy vytvorili zmysluplný, vzájomne prepojený časovo tematický plán kariérovej výchovy. Mal obsahovať plán kariérovej výchovy pre žiakov podľa jednotlivých ročníkov a na seba nadväzujúcich kariérových tém. Tím vytvoril časovo-tematický plán v kariérovej výchove pre celú školu a pre všetky ročníky. Riaditeľ školy oboznámil s kariérovým plánom poradcu CPP a ten reagoval so slovami: "Robíte to dobre, nemám k tomu čo dodať".

Prípadová štúdia ukazuje, že kariérový poradca v CPP sa v školách bude stretávať s angažovanými a menej angažovanými riaditeľmi, učiteľmi aj odbornými zamestnancami. V niektorých školách môže stretnúť mimoriadne angažovaného riaditeľa, ktorý sám vytvorí kariérový tím, inde to nebude také jednoduché. V koordinačnej a metodickej role však poradca premýšľa, ako môže podporiť a posunúť ďalej všetky školy, zároveň však musí vychádzať z práve aktuálnej úrovne tej-ktorej školy. V našej prípadovej štúdii riaditeľ nevnímal vyjadrenie kariérového poradcu CPP ako ocenenie, bol skôr sklamaný. Otázkou zostáva, čo riaditeľ od poradcu potreboval - uznanie, väčšiu podporu pri tvorbe plánov, podporu učiteľov pri výučbe? Ďalšia dôležitá otázka, ktorú si kladie kariérový poradca je, ako to všetko efektívne zvládnuť pri množstve a rôznorodosti žiakov a škôl, ktorým poskytuje odbornú

podporu a poradenstvo. Pokúšame sa spoločne hľadať odpovede a v kapitole o spolupráci so školami sa ešte vrátíme aj k riaditeľovi z uvedenej prípadovej štúdie.

Kariérový poradca v CPP, poverenom metodickým usmerňovaním, stojí, ako sme písali vyššie, aj pred úlohou vytvoriť spolu s kariérovými poradcami v príslušných centrách poradenstva a prevencie strategický plán rozvoja kariérového poradenstva v regióne. Vytvára ho v partnerstve so zamestnávateľmi, zamestnávateľskými zväzmi a inými regionálnymi organizáciami. Strategický plán zohľadňuje súčasný stav, trendy a budúce potreby sveta práce v regióne z hľadiska vyvíjajúcich sa nových profesijných vedomostí a zručností a ich pretavenia do vzdelávacej praxe. Pri napĺňaní strategického plánu v regióne spolupracuje s príslušnými poradenskými centrami na tom, ako nové poznatky a prax zaviesť do kariérovej výchovy a kariérového poradenstva. Kariérový poradca v CPP poverenom metodickým usmerňovaním môže pri spolupráci so zamestnávateľmi a zamestnávateľskými združeniami premýšľať a klásť si otázky: “Ako sa aktívne zapojiť do tém, kde máme (Centrá) lepší odborný potenciál?”, “Sú na pracovnom trhu preferované zručnosti aplikovateľné aj v mojom regióne?”, “Využijem ich ako užitočný zdroj do svojej koncepcie?” a podobne.



2.2 Zaradenie kariérového poradcu v CPP

Zákon č. 138/2019 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov, zaraďuje kariérového poradcu ako novú kategóriu (§26) v systéme kategórií odborných zamestnancov poradenských centier.

Kvalifikačné predpoklady na vykonávanie odbornej činnosti kariérového poradcu v Centre poradenstva a prevencie stanovuje Vyhláška Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu SR č. 1/2020 Z.z. o kvalifikačných predpokladoch pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov.

Pri preraďovaní odborného zamestnanca z kategórií OZ (§ 23 - § 27 Zákona č. 138/2019) do odbornej kategórie kariérový poradca platí § 87 odsek 11: *“Pedagogický zamestnanec a odborný zamestnanec sa od 1. septembra 2019 zaraďí do kariérového stupňa, v ktorom bol zaradený podľa predpisov účinných do 31. augusta 2019.”, teda nemusí byť preraďený do nižšieho kariérového stupňa.*

3 IDENTIFIKÁCIA S ROLOU KARIÉROVÉHO PORADCU

Výkon činnosti kariérového poradenstva v CPP v rámci novej pozície sa do istej miery môže spájať s neistotou hlavne z toho, že nie je aktuálne zaradená v pregraduálnej príprave, a teda zatiaľ u nás nemáme absolventov "kariérových poradcov". Ministerstvo školstva zaradilo kariérového poradcu ako novú odbornú kategóriu do Centier poradenstva a prevencie na základe odborných skúseností z poradenskej činnosti a práce s učiteľmi i žiakmi. Tieto odborné skúsenosti vytvárajú potenciál na tvorivé využívanie a ďalší odborný rozvoj kariérového poradenstva. Každý kariérový poradca si vytvára svoj jedinečný prístup aj spôsobom osobnej identifikácie sa s rolou kariérového poradcu, teda tým, ako ju na začiatku, pri jej preberaní, uchopí. Pri samotnom preberaní roly kariérového poradcu sa prirodzene objavujú individuálne vnútorné aj vonkajšie, vedomé aj menej vedomé procesy. Zodpovedaním si otázok, uvedených v nasledujúcej schéme, si poradca:

- ujasní, čo od seba očakáva on sám, čo od neho očakávajú ostatní a čo z toho chce a vládze plniť. Zodpovie si na otázky: na čom chce pracovať, kde sa nechce dostať vo svojej činnosti a k čomu bude potrebovať spojencov.
- lepšie porozumie svojim klientom - deťom i OZ a PZ, ktorí prechádzajú podobným procesom identifikácie so svojimi rolami - je to tak pre neho zároveň nástroj, ktorý môže použiť vo svojej praxi v práci s inými.

<p>1. Formálne požiadavky</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Opis pracovnej činnosti, náplň práce, legislatíva ▪ Stanovené kompetencie ▪ Stanovené štandardy 	<p>3. Predstava organizácie</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ako túto rolu vnímajú iní, ako mi vyjadrujú svoje očakávania - čo mi hovorí riaditeľ, kolegovia, klienti ▪ Ako sa učím a osvojujem si model činnosti, ktorý mi sprostredkujú iní svojím konaním ▪ Ako akceptujem, alebo som v konflikte s tým, čo mi hovoria (riaditeľ, kolegovia, klienti...)
<p>2. Sebakonštruovanie sa v role / stotožnenie sa s rolou</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Predstava o tom, čo je mojou zodpovednosťou, ako mám fungovať a ako sa vidím v danej činnosti ▪ Osobné aspirácie, sebauchopenie – čo viem, chcem a môžem urobiť ▪ Čo som sa naučil / naučila a chcem to realizovať podľa svojich predstáv ▪ Ego ideál 	<p>4. Sociálne nevedomie</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Súvisí s kultúrou organizácie, ako a kde ma tlačí skupina, do akého typu správania (odborník – člen systému) ▪ Ako dokážem uchopiť nevedomé potreby skupiny, ktoré nie sú explicitne stanovené ▪ Moje reakcie (ako reagujem na tieto nevedomé očakávania)



Každý poradca do novej roly vnáša svoju osobnú jedinečnosť - osobné postoje, schémy správania sa a interpretácie reality, svoje spôsoby vytvárania pracovných vzťahov. Ide o prienik vlastnej osobnosti a organizácie, ktorý zahŕňa jednotlivé procesy uvedené vyššie:³

1. **Formálne požiadavky**, za splnenie ktorých poradca preberá osobnú zodpovednosť a záväzok obsiahnutý v náplni práce, v štandardoch, kritériách výkonu činnosti a i.
2. **Uchopenie roly z hľadiska vlastnej identifikácie s pracovným miestom** a postupné vytváranie pracovného sebaobrazu, sebakonstruovanie a stotožnenie sa s rolou.
3. **Predstavu a očakávanie organizácie**, ktoré sú verbalizované, aj ktoré sú očakávané, no môžu byť iba naznačené. Ide o postoje riaditeľa, kolegov a klientov ku kariérovému poradenstvu.
4. **Sociálne nevedomie**, ktoré súvisí s kultúrou organizácie, s niečím, čo poradca iba tuší a neuvedomuje si, že sa správa podľa toho, za koho je považovaný, kým mu dovoľia alebo nedovoľia byť. Neuvedomene sa môže dostať do rôznych pozícií – „opravára“, „sluhu“, „riešiteľa problémov“, „prenasledovateľa“, „obete“ a podobne.

Tento postup môže byť užitočný nielen pre samotného kariérového poradcu, ale poslúži aj ako pomôcka pri práci so žiakmi či odborníkmi. V procese uchopenia osobnej roly a jej prieniku so školským systémom sa totiž rovnako ako poradca ocitajú aj žiaci v škole. Žiak alebo žiačka dostane zadanie formálnych povinností a očakávaní (1), prepája tieto očakávania so svojimi predstavami o sebarealizácii a aspiráciami, ktoré chce a dokáže realizovať (2). Na modeloch správania a z prejavovaných postojov učiteľov a spolužiakov sa učí odhadovať, ako je sociálne vnímaný alebo vnímaná a do akej miery to dokáže akceptovať, alebo je s tým v konflikte (3). Tiež kultúra školy, zaužívané rutiny a nevyslovené, no očakávané zvyklosti v triede, napríklad či skupina školský výkon uznáva a žiaci sa v ňom navzájom podnecujú, alebo naopak, zaznávajú sa tí, ktorí sa o výkon snažia a mnohé ďalšie nevyslovené očakávania skupiny nútia žiakov nevedome sa správať určitým spôsobom a podnecujú rôzne reakcie pozitívneho alebo negatívneho charakteru (4).

Podobne, by sme mohli prienik osobnej roly so školským systémom sledovať aj u ďalších osôb, ktorým kariérový poradca poskytuje svoje služby, alebo s nimi pri svojej práci prichádza do kontaktu, najmä u pedagogických a odborných zamestnancov.

Činnosť kariérového poradcu je charakteristická spoluprácou s ostatnými kolegami z poradenského zariadenia, so školami, školskými kariérovými tímami, sieťovaním a vytváraním partnerstiev s ďalšími významnými aktérmi na kariérového poradenstva a trhu práce. Vychádza z činnosti poradenských zariadení v oblasti primárnej prevencie, rozvíja sa na takto vytvorenom sociálno-emocionálnom prostredí v školskej triede a popri práci so žiakmi rozširuje svoju činnosť aj na prácu s učiteľmi a medzi učiteľmi.

Rola kariérového poradcu teda obsahuje viacero rôznorodých rolí a bez dobre vytvorenej stratégie práce so školami a žiakmi (v prípade CPP poverených metodickým usmerňovaním aj s príslušnými poradenskými zariadeniami), môže viesť u poradcu k pocitu preťaženia a následkom toho k uchýleniu sa k činnostiam len niektorých rolí, podľa ich jednoduchosti, alebo svojich najlepšie

³Schmid.B., 2008. The Role Concept of Transactional Analysis and other Approaches to Personality, Encounter, and Cocreativity for All Professional Fields, (Koncept role v transakčnej analýze a iných osobnostných prístupoch, stretávania sa a ko-kreativity pre všetky profesionálne oblasti) *Transactional Analysis Journal*. 38(1), 30 s. Dostupné na internete: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1177/036215370803800104>



rozvinutých kompetencií či osobných preferencií. Zamyslieť sa nad tým, ako pôsobia hodnoty, kompetencie, zdroje a formálne požiadavky poradcu na výber činností v jednotlivých čiastkových rolách a oblastiach ich činnosti, môže viesť k lepšej identifikácii s danou čiastkovou rolou aj k vytváraniu jedinečného prístupu v jej realizácii.

- Oblasti činností, na ktoré sa chce zameriavať (na základe svojich hodnôt)
- Oblasti činností, ktoré dokáže realizovať (na základe zvládnutých kompetencií)
- Oblasti činností, na ktoré má zdroje (časové, personálne, ako napr. ďalší kolegovia)
- Oblasti činností, ktoré musí vykonávať (stanovené v pracovnej náplni, v legislatíve)

Jednotlivé čiastkové roly, stanovené legislatívou, môže poradca navzájom prelínať, tvorivo dopĺňať, zdieľať s inými, iniciovať, udržiavať a podobne. Kariérový poradca v bodoch/čiastkových rolách a), b) a c) realizuje odborné činnosti a poskytuje odborné služby kariérového poradenstva žiakom a ich rodičom. Najmä rola **metodická** a rola **koordináčn** rozširuje a čiastočne mení spôsob celkovej činnosti.

Tu uvádzame len charakteristiku jednotlivých čiastkových rolí (podrobnejší opis činností je zaradený v kapitole 4.1):

a) vykonáva diagnostickú činnosť predpokladov a záujmov žiaka

Ide o realizáciu diagnostiky, individuálnej a skupinovej s kľúčovým významom identifikácie potenciálov už v nižších ročníkoch základnej školy. Na základe diagnostických záverov pracuje kariérový tím, najmä triedny učiteľ na rozvoji potenciálu žiaka/žiacov a získavaní kariérových kompetencií žiakov, kariérový poradca využíva pri diagnostike rôzne nástroje a vytvára vlastné, napríklad pozorovacie škály a pod. Diagnostikuje žiakov s rozmanitými potrebami a poskytuje učiteľom a odborným tímom v školách závery a odporúčania pre ich kariérový rozvoj.

Nevyhnutné je, samozrejme, realizovať všetky činnosti kariérového poradenstva. Samotné diagnostické závery pri diagnostikovaní žiakov v posledných ročníkoch ZŠ na podporu v rozhodovaní bez predchádzajúcej kariérovej výchovy totiž žiaci považovali za menej relevantné (podľa zistení Štátnej školskej inšpekcie⁴).

b) koordinuje poskytovanie a výmenu informácií medzi žiakmi, zákonnými zástupcami, strednými školami a vysokými školami o potrebách trhu práce

Ide o distribúciu informácií pre kariérových poradcov a kariérové tímy v školách. Zahrnuté majú byť informácie pre plánovanie a riadenie kariéry, o súčasných a budúcich potrebách sveta práce, informácie o zamestnanosti, školách. Dôležitá je tiež práca so zdrojmi informácií, rôznymi štýlmi rozhodovania žiakov. Ako mimoriadne zásadná sa ukazuje spolupráca s rodičmi, preto KP pozná metódy spolupráce s rodičmi pri distribúcii informácií, iniciuje interakcie medzi žiakom a rodičom pri vyhľadávaní a spracovaní rôznych informačných zdrojov, iniciuje spoluprácu rôznych typov škôl a podobne.

⁴Štátna školská inšpekcia SR - Správa o kvalite služieb poskytovaných v oblasti kariérového poradenstva v základnej škole v školskom roku 2018/2019

https://www.ssiba.sk/admin/fckeditor/editor/userfiles/file/Dokumenty/SPRAVY/2019/ZS_UZP_Kvalita_sluzieb_KP_18_19_VK.pdf



c) poskytuje informačnú a konzultačnú činnosť, individuálne a skupinové kariérové poradenstvo pre žiakov a ich zákonných zástupcov

KP poskytuje individuálne a skupinové kariérové poradenstvo, poradenské rozhovory zohľadňujúce kontext žiaka a podporu žiaka alebo skupín žiakov.

d) metodicky usmerňuje činnosť kariérového poradenstva v školách a školských zariadeniach

Patrí sem vytvorenie efektívnej spolupráce so školami, iniciovanie kariérových tímov, podpora pri plánovaní kariérovej výchovy v školách podľa ročníkov v rámci vyučovacích predmetov tak, aby sa povinné kariérové témy v štátnom vzdelávacom programe pretavili do školských vzdelávacích programov. Ide tiež o efektívnu podporu učiteľov pri kariérovej výchove ("odučenie" častí hodín spolu s učiteľom alebo odborným zamestnancom, napríklad s integráciou témy zručností pre riadenie kariéry, tvorba vzdelávacích programov a ich realizácia pre žiakov i učiteľov, prizvanie kariérových tímov do vytvárania programov, prizvanie žiakov, napríklad stredných škôl alebo gymnázií do vytvárania rôznych programov a plánovania kariérových aktivít).

e) spolupracuje s inštitúciami koordinácie odborného vzdelávania a prípravy, (podľa § 28 zákona č. 61/2015 Z.z. v znení zákona č. 209/2018 Z.z.) so zamestnávateľmi, strednými školami na území samosprávneho kraja a s vysokými školami

Patrí sem strategické plánovanie spolupráce s prizvaním kľúčových aktérov, ktorí môžu prevziať aktívnu rolu kontaktu so svetom práce v školách, metodické usmerňovanie a hľadanie nových foriem spolupráce, zapájanie sa do tvorby stratégií regiónov, spolupráca s VÚC a samosprávami. Zahŕňa tiež poskytovanie skúseností žiakom zo sveta práce metodickým prepracovaním napr. exkurzií, spolupráca so strednými školami v poskytovaní dlhodobej podpory napr. základných škôl (nielen počas dní otvorených dverí alebo náboru žiakov), podnecovanie spolupráce so zamestnávateľmi. KP poskytuje metodickú podporu v tom, ako sprostredkovať žiakom prepojenie poznatkov z vyučovacích predmetov s reálnym svetom práce, ako podnecovať prácu žiakov v školskej triede, kooperatívne učenie, projektové vyučovanie a ako podporiť získavanie priamej skúsenosti v pracovnom prostredí alebo zapájanie žiakov do aktivít v reálnom svete mimo školy. V spomínanej správe Štátnej školskej inšpekcie len 46% subjektov, škôl a poradenských zariadení (v tom čase CPPPaP) spolupracovalo so zamestnávateľmi.



4 PRACOVNÁ ČINNOSŤ KARIÉROVÉHO PORADCU V CPP

Ako už bolo spomenuté v predchádzajúcich kapitolách, zákon č. 138/2019 Z. z., § 26 v odseku 1 uvádza päť oblastí činnosti kariérového poradcu v CPP: diagnostickú, koordinačnú, informačnú, poradenskú a metodickú.

V tejto časti materiálu sme sa pokúsili o návrh konkrétnych činností kariérového poradcu v CPP, pričom sme okrem vyššie spomínanej legislatívy vychádzali z analýzy už existujúcej činnosti kariérového poradenstva tak, ako sa v súčasnosti realizuje v CPP a v školách, ďalej z námetov a skúseností riaditeľov poradenských zariadení a ich zamestnancov pracujúcich najmä v oblastiach prevencie a kariérového poradenstva, rozhovorov a konzultácií s odborníkmi z praxe kariérového poradenstva a návrhov obsahových a výkonových štandardov. V neposlednom rade sa opierame aj o Slovenský štandard kvality kariérového poradenstva.⁵

Uvedený zoznam činností nemá ambíciu byť všeobecne platným. Konkrétna náplň práce každého zamestnanca CPP na pozícii kariérového poradcu má byť prispôbená konkrétnym podmienkam daného pracovného miesta, musí vychádzať z reálií a podmienok regiónu, samotného zariadenia a skúseností kariérového poradcu. Postupom času sa môže upravovať a ďalej rozvíjať. Konečná tvorba náplne práce je tak v rukách riaditeľa CPaP a kariérového poradcu, ktorí ju spoluvytvárajú. Mala by však smerovať k poskytovaniu čo najkomplexnejšieho súboru služieb kariérového poradenstva, aby boli poskytované všetkým žiakom celoplošne a podporovali získavanie a rozvoj zručností pre celoživotné riadenie kariéry v kontexte prístupu ZRK (zručností pre riadenie kariéry).

V prílohách dokumentu sme sa pokúsili aj o kategorizáciu nami navrhovaných činností podľa toho, či je na ich výkon potrebné dosiahnutie určitého kariérového stupňa. Pri rozdelení sme vychádzali z Pokynu ministra č. 39/2017, ktorým sa vydávajú profesijné štandardy pre jednotlivé kategórie a podkategórie pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov škôl a školských zariadení⁶ konkrétne z prílohy 22 (upravujúcej kompetencie kariérového poradcu) a z osobných konzultácií s riaditeľmi CPP.

V prílohách zároveň ponúkame návrh nástroja pre **“Analýzu práce”**, ktorý môže riaditeľovi CPP a kariérovému poradcovi v CPP pomôcť pri tvorbe jeho prvotnej náplne práce, aj pri doplnení ďalších činností. Dôležitým prvkom v ďalšom kroku je stanovenie kritérií na výkon (výkonových štandardov) a ich zosúladenie s EvuPP.

⁵ Združenie pre kariérové poradenstvo a rozvoj kariéry. Predstavujeme slovenský štandard kvality pre kariérové poradenstvo (3): Kritériá pre kvalitu služby aj zručnosti poradcu. 15.10.2018, online: <https://rozvojkariery.sk/predstavujeme-slovensky-standard-kvality-pre-karierove-poradenstvo-3-kriteria-kompetencie/>

⁶ Pokyn ministra č. 39/2017, ktorým sa vydávajú profesijné štandardy pre jednotlivé kategórie a podkategórie pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov škôl a školských zariadení, online: <https://www.minedu.sk/pokyn-ministra-c-392017-ktorym-sa-vydavaju-profesijne-standardy-pre-jednotlive-kategorie-a-podkategorie-pedagogickych-zamestnancov-a-odbornych-zamestnancov-skol-a-skolskych-zariadeni/>



4.1 Návrh činností kariérového poradcu⁷

Kariérový poradca v CPP v rámci zosúladovania kariérového vývinu žiaka s individuálnymi predpokladmi a záujmami žiaka najmä:

A) vykonáva **diagnostickú** činnosť predpokladov a záujmov žiaka:

- Diagnostickú činnosť vykonáva v spolupráci s ostatnými OZ a PZ , ich koordináciou, prípadne individuálne
- Spolupracuje s OZ a PZ pri identifikácii žiakov s rozmanitými potrebami, žiakov ktorí vyžadujú individualizovanú podporu v oblasti kariérového vývinu (problémy pri rozhodovaní ohľadom budúceho povolania a výberu školy; podpora pri adaptácii v tranzitívnych obdobiach a pod.)
- Zisťuje predpoklady a záujmy žiakov, ich postoje, talenty a nadanie
- Zisťuje potenciál a preferencie žiakov pre vykonávanie rôznych profesií tak, aby povolanie, ktoré si vyberú, čo možno najkomplexnejšie vyhovovalo ich osobnosti a schopnostiam
- Zisťuje a overuje motiváciu žiakov pri výbere, ako aj iné relevantné informácie (kultúrne, rodinné, sociálne, zdravotné a ekonomické aspekty voľby)
- Identifikuje, kedy ťažkosti, prejavujúce sa v kariérovom rozvoji, vyžadujú intervencie iných odborníkov a v súlade so zisteniami odporúča ďalší postup
- Pri vykonávaní a koordinácii diagnostickej činnosti dbá na využívanie širokej škály nástrojov pedagogickej a psychologickéj diagnostiky
- Využíva štandardizované a neštandardizované nástroje a iné doplnkové metódy
- Využíva individuálne rozhovory, konzultácie s triednym učiteľom, rodičom, pozorovanie, portfóliá žiakov, informácie o voľnočasových aktivitách a záujmoch žiaka, v prípade potreby komunikuje aj s ďalšími relevantnými osobami mimo prostredia školy (sociálny pracovník, tréner, komunitný pracovník a iní)
- Venuje zvýšenú pozornosť kariérovému vývinu detí so špeciálno-výchovno- vzdelávacími potrebami
- Identifikuje faktory, ktoré ovplyvňujú kariérový vývin (rodina, priatelia, možnosti v oblasti vzdelávania, finančné možnosti) a tendenčné postoje (ktoré stereotypne posudzujú druhých podľa pohlavia, veku, rasy alebo kultúry) pri prijímaní kariérových rozhodnutí
- Využíva moderné nástroje a metódy dlhodobej / dynamickej diagnostiky
- Pri formulácii záverov, odporúčaní a nastavovaní ďalšieho postupu práce s klientom/žiakom zohľadňuje všetky použité metódy

⁷ Spracované na základe materiálu A. Hrašková (2020). Náplň práce kariérového poradcu. Interný nepublikovaný materiál VÚDPaP.



B) koordinuje poskytovanie a výmenu informácií medzi žiakmi, zákonnými zástupcami, strednými školami a vysokými školami o potrebách trhu práce:

- Zhromažďuje, aktualizuje, spracováva a triedi informácie o SŠ, VŠ a ďalších možnostiach štúdia a práce na relevantných školách v regióne, na Slovensku a v EÚ
- Informácie poskytuje ďalej vo vhodnej forme v závislosti od cieľovej skupiny
- Sleduje požiadavky na prijímacie konania na jednotlivé typy škôl a prostredníctvom kariérových poradcov v školách poskytuje aktuálne informácie žiakom
- Sleduje uplatnenie žiakov jednotlivých študijných a učebných odborov konkrétnych škôl a sleduje aktuálne trendy a vývoj na trhu práce v celospoločenskom kontexte
- Realizuje prieskum efektívnosti voľby povolania žiakov na jednotlivých školách, zbiera spätnú väzbu od kariérových, od žiakov v školách a používa ich ako podklady pre skvalitnenie služieb školám
- Orientuje sa v aktuálnych problémoch a trendoch v oblasti kariérovej výchovy, kariérového poradenstva, vzdelávania, odbornej prípravy, zamestnanosti, trhu práce a sociálnych vecí
- Monitoruje potreby trhu práce a zamestnávateľov nielen v oblasti pracovných miest, ale aj v oblasti požiadaviek na kompetencie a osobnostné predpoklady uchádzačov
- Pracuje s lokálnymi, národnými a medzinárodnými sieťami pre získavanie zdrojov v oblasti študijného a profesijného poradenstva (napr. Združenie pre rozvoj a riadenia kariéry, Asociácia lektorov a kariérových poradcov, Euroguidance, zo zahraničných napr. IAEVG - Medzinárodná asociácia študijného a kariérového poradenstva a i.)
- Má prehľad o rôznych druhoch zdravotného znevýhodnenia, rôznych typoch škôl, o ktoré sa žiaci môžu uchádzať v rámci zdravotných obmedzení, aj o zamestnávateľoch, ktorí môžu zamestnať absolventov so zdravotným znevýhodnením.

C) Poskytuje informačnú a konzultačnú činnosť, individuálne a skupinové kariérové poradenstvo pre žiakov a ich zákonných zástupcov:

- Plánuje projektuje a realizuje špecifickú individuálnu a skupinovú kariérovú-poradenskú činnosť
- V spolupráci s kariérovým poradcom v škole identifikuje nerozhodnutých žiakov, ktorí vyžadujú individuálnu podporu nad rámec kariérovej výchovy a poradenstva poskytovanej v škole a poskytuje im individuálne poradenstvo

V rámci skupinového poradenstva:

- Komunikuje s rodičmi žiakov / zákonnými zástupcami v zmysle rozširovania povedomia o rýchlo sa meniacom svete práce a v ňom nastávajúcich zmenách
- Poskytuje rodičom / zákonným zástupcom poradenstvo a rozvíja ich zručnosti v oblasti podpory kariérového rozhodovania, plánovania kariéry detí



V rámci individuálneho poradenstva:

- Službu kariérového poradenstva prispôsobuje individuálnemu klientovi na základe analýzy jeho potrieb
- Realizuje kariérové-poradenské prístupy: vstupný, diagnostický, poradenský rozhovor, pozorovanie, volí a aplikuje vhodné poradenské metódy vo vzťahu k charakteru problému jednotlivca
- Realizuje u vybraných klientov identifikáciu silných stránok a priestoru na rozvoj, zasadzuje ich do kontextu životných a pracovných situácií
- Podporuje motiváciu, vedie k rozvíjaniu mäkkých zručností (soft skills), vhodnej sebareprezentácie, využívaniu nástrojov a metód na rozvoj potenciálu
- Učiteľom a zákonným zástupcom komunikuje odporúčania na aktivity a metódy pre rozvoj potenciálu žiaka v rôznych oblastiach
- Overuje motiváciu pri výbere, podnecuje sebareflexiu, samostatnosť a nezávislosť žiaka pri výbere – mediácia a facilitácia komunikácie medzi rodičom a žiakom v prípade ich nesúlady
- Žiakov a ich zákonných zástupcov zapája do procesu kariérového poradenstva ako rovnocenných partnerov s priznanou „expertízou“ – nie sú „objektom“ poradenstva
- Sprostredkúva výmenu informácií o ďalších možnostiach štúdia a kvalifikácie, všeobecných možnostiach rekvalifikácie a možnostiach celoživotného vzdelávania v súvislosti s rozvojom kariérovej dráhy žiaka
- V prípade potreby realizuje poradenstvo online a dištančne
- Spolupracuje s externými partnermi a v prípade potreby dokáže klienta nasmerovať na alternatívne alebo doplnkové služby.

Podpora žiakov v tranzitívnych obdobiach:

- Monitoruje spôsob adaptácie žiakov piateho ročníka ZŠ, prvého ročníka SŠ a osemročných gymnázií a ich adaptáciu rieši v spolupráci s podporným tímom v škole (školským psychológom, ostatnými vyučujúcimi, triednymi učiteľmi, sociálnym pracovníkom, rodičmi, a i.)
- V spolupráci s kariérovým tímom v škole vytvára adaptačné programy zamerané na študijné poradenstvo, zvládanie zmien a i.

Práca so špecifickými potrebami v kontexte kariérového poradenstva:

- V spolupráci so špeciálnym pedagógom v škole alebo v poradenskom zariadení (ŠCPP, CPP) poskytuje poradenskú pomoc pri profesijnom rozhodovaní žiakov so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami, integrovaným žiakom a žiakom so znevýhodnením
- Osobitnú pozornosť venuje aj žiakom, ktorým sa nedarí naplňať základné vzdelávacie ciele, nadaným a talentovaným žiakom



- Priebežne monitoruje kariérový vývin žiakov so ŠVVP, nezrelých, nevyhranených, s nereálnou voľbou povolania, využíva súčasné prístupy (Life designing, kariérové konštruovanie), ktoré zahŕňajú akceptáciu inakosti, podporu inklúzie a multidisciplinárneho prístupu k týmto žiakom
- Spolupodieľa sa na diagnostike a spolupracuje pri korekcii špecifických porúch, ktoré by predstavovali prekážku pri uplatnení sa na trhu práce v budúcnosti
- V spolupráci so špeciálnym pedagógom vypracúva /aktualizuje profesijné informácie o vhodnosti a obmedzeniach pri výbere vhodnej SŠ/ VŠ pre jednotlivé druhy znevýhodnení, pri individuálnej práci so žiakom sa zameriava na potenciál žiaka
- Podporuje multidisciplinárny prístup pri realizácii kariérovej výchovy a kariérového poradenstva, nielen v prístupe k špecifickým skupinám
- Spolupracuje s rôznymi odborníkmi pri voľbe štúdia alebo povolania žiakov so ŠVVP

D) metodicky usmerňuje činnosť kariérového poradenstva v školách a školských zariadeniach:

Kariérový poradca iniciuje a podporuje činnosti, ktoré má vykonávať kariérový poradca a /alebo kariérový tím v škole, poskytuje podporu pri nastavovaní stratégie a realizácie týchto činností, iniciuje vznik a pomáha budovať kariérový tím v škole.

Koordinácia činnosti kariérového poradenstva v regióne a jej metodické usmerňovanie:

- Pod vedením kariérového poradcu z CPP, povereného metodickým usmerňovaním, metodicky a koordinačne vedie kariérové poradenstvo v regióne
- Vytvára strategický plán rozvoja kariérového poradenstva v regióne (kariérový poradca v centre poverenom metodickým usmerňovaním v spolupráci s kariérovými poradcami v príslušných centrách) - v partnerstve so zamestnávateľmi, zamestnávateľskými zväzmi a inými regionálnymi organizáciami
- Iniciuje a realizuje pravidelné individuálne konzultácie a spoločné porady s kariérovými poradcami v školách
- Podnecuje školských kariérových poradcov, aby sa pri svojej práci riadili etickými princípmi práce kariérového poradcu⁸
- Realizuje adaptačnú prípravu kariérových poradcov a mentoruje ich
- Organizuje a lektorsky sa podieľa na vzdelávaní školských kariérových poradcov, ktorí nemajú potrebnú kvalifikáciu a odporúča ďalšie kroky v profesijnom rozvoji kariérových poradcov
- Iniciuje a realizuje spoločné plánovacie stretnutia kariérových poradcov s riaditeľmi ZŠ a kariérových poradcov s riaditeľmi SŠ

⁸ Združenie pre kariérové poradenstvo a rozvoj kariéry: Etický kódex, online: <https://rozvojkariery.sk/eticky-kodex/>

- Mapuje aktuálny stav kariérovej výchovy a kariérového poradenstva v školách a na jeho základe realizuje ďalšie aktivity a podporu smerom ku škole, pomáha pri nastavovaní stratégie, plánov a ďalšieho smerovania kariérového poradenstva v školách
- Iniciuje a podnecuje vznik kariérového tímu v škole, zloženého zo školského kariérového poradcu, triednych učiteľov, VP, prípadne aj zástupcov vedenia, rodičov, žiakov a iných PZ
- Vytvára programy a poskytuje podporné materiály a zdroje pre dlhodobú diagnostiku potenciálu pre OZ a PZ v škole (napr. tvorba portfólií, vytvára programy na realizáciu reflexie učenia a záujmov pre PZ a pod., kariérové karty a pod.)
- Poskytuje PZ a OZ v školách odborné metodické poradenstvo v oblasti kariérovej výchovy a kariérového poradenstva, v spolupráci s kariérovým poradcom v škole
- Iniciuje implementáciu rozvoja CMS (Career management skills – tiež ZRK) do programov kariérovej výchovy a kariérového poradenstva v školách, podporuje kariérových poradcov v školách s cieľom rozvoja zručností pre riadenie vlastnej kariéry každého žiaka so zameraním na inovatívne prístupy v individuálnom a kariérovom poradenstve. Podnecuje prípravu a realizáciu kariérových aktivít v školách s organizačným zapojením žiakov
- Spolupracuje pri tvorbe Školského vzdelávacieho programu, interných metodických materiálov, pokynov pre pedagogických a odborných zamestnancov a pod.
- Vede evidenciu plánov (kariérových aktivít) realizovaných v priebehu školského roka v jednotlivých školách
- Spolupracuje s vedením školy a s poradnými orgánmi školy
- Spolupracuje s VP a kariérovými poradcami, PZ, OZ, zákonnými zástupcami-
- Nastavuje proces monitorovania adaptácie žiakov na SŠ
- V prípadoch opakovanej nevhodnej voľby žiakov, poskytuje spätnú väzbu, vyhodnocuje a iniciuje opatrenia
- Pravidelne vyhodnocuje spoluprácu s triednymi učiteľmi, pedagogickými a odbornými zamestnancami, zákonnými zástupcami, odborníkmi a inými inštitúciami, s cieľom zefektívnenia poskytovaných služieb
- Podnecuje zavádzanie a využívanie IT a nových technológií do kariérového poradenstva

Nasledovné oblasti činnosti realizuje prostredníctvom OZ a PZ v školách a metodicky ich usmerňuje:

Kariérová výchova (činnosti realizované primárne prostredníctvom triednych učiteľov):

- Sleduje a podporuje vývoj študijno-profesijných záujmov žiaka
- Podnecuje triednych učiteľov, aby do triednických hodín implementovali prvky kariérovej výchovy a rozvoja zručností pre riadenie vlastnej kariéry žiakov (napr. reflexia, aktivity na sebahodnotenie, na sebaopoznanie v súlade s fázami kariérového vývinu žiakov, prijímanie a dávanie spätnej väzby)



- Podnecuje spoluprácu kariérového poradcu s triednymi učiteľmi
- Podnecuje získavanie zručností žiakov pre potreby uplatnenia sa na trhu práce a ďalšie štúdium
- Poradensky spolupracuje pri rozvíjaní tvorivosti žiakov v procese učenia
- Stimuluje vzdelanostné ašpirácie žiakov

Kariérová výchova a kariérové poradenstvo (činnosti realizované primárne prostredníctvom kariérového poradcu v škole):

- Vede individuálne a skupinové poradenské stretnutia, zamerané na rozvoj zručností pre riadenie vlastnej kariéry, podporu kariérového rozhodovania a i.
- Získava komplexné informácie o osobnosti, o potenciáli, talentoch, schopnostiach, záujmoch žiaka, ktoré by mohol využiť v budúcnosti pri vykonávaní svojho povolania a informuje o možnostiach ich rozvíjania a uplatnenia
- Pomáha žiakom stanoviť si realistické vzdelávacie a profesijné ciele, identifikovať stratégie na ich dosahovanie, priebežne prehodnocovať ich ciele, hodnoty, záujmy a kariérové rozhodnutia a na základe toho si vytvárať kariérové plány a portfóliá
- Pomáha žiakom zorientovať sa na trhu vzdelávania a trhu práce
- Vyberá relevantné informácie o požiadavkách študijných odborov a povolání, pomáha a facilituje výber vhodnej pracovnej pozície/dalšieho štúdia
- Rozvíja reálne sebahodnotenie žiakov vo vzťahu k optimálnemu uplatneniu sa vo svete práce
- Pripravuje žiakov na prijímacie skúšky na SŠ prostredníctvom individuálnej reedukácie či terapie, vrátane prípravy z hľadiska osobnostného (komunikačná príprava, zvládanie záťaže,...)
- Realizuje adaptačný týždeň pre začínajúce ročníky na SŠ

Príprava na vstup na trh práce (realizuje na SŠ)

- Pripravuje žiakov na vstup na trh práce, realizuje simulácie pracovných pohovorov/ radí žiakom, ako sa správať pri hľadaní a pri vstupe do zamestnania
- Učí žiakov orientovať sa v rôznych informačných systémoch o povolaniach
- Poskytuje podporu pri adaptačnom procese (prechod na SŠ, VŠ)

Kariérová dokumentácia

- Zabezpečuje kompletizáciu kariérových listov žiakov
- Vypracováva a vedie dokumentáciu a výkazy
- Dokumentačný materiál o žiakoch sústreďuje, triedi, dopĺňa, analyzuje, hodnotí vývoj schopností a prípadných ťažkostí tak, aby sa tento materiál mohol stať východiskom na určenie ďalšieho postupu a správneho prístupu k žiakovi



E) spolupracuje s inštitúciami koordinácie odborného vzdelávania a prípravy, so zamestnávateľmi, strednými školami na území samosprávneho kraja a s vysokými školami:

- Aktívne vyhľadáva príležitosti, spolupracuje, koordinuje, sieťuje a prepája vzájomne jednotlivé inštitúcie navzájom - ZŠ, SŠ, VŠ, ÚPSVaR, zamestnávateľov a iné organizácie, s cieľom výmeny všetkých relevantných informácií pre potreby kariérového poradenstva v príslušnom regióne.
- Spolupracuje so štátnou správou a samosprávou aj v zmysle podpory výchovy k občianstvu a participácii v rámci kariérového poradenstva
- Spolupracuje s inými inštitúciami fungujúcimi v oblasti kariérového poradenstva a vzájomne ich prepája (ZKPRK, ALKP, Euroguidance, a iné)
- Spolupracuje so zamestnávateľmi na odstraňovaní predsudkov a bariér voči zamestnávaniu žiakov so znevýhodnením, podnecuje ich k zamestnávaniu absolventov a/alebo podporuje kariérových poradcov v školách, aby vyvíjali spoluprácu so zamestnávateľmi v tomto smere
- Sprostredkúva /organizuje účasť žiakov na trhoch práce, burzách a výstavách stredných škôl
- Sprostredkuje pre kariérových poradcov (aj pre triednych učiteľov, prípadne pre rodičov) kontakty a možnosti návštev u zamestnávateľov alebo na SŠ (ekurzcie) - spolu so žiakmi alebo s rodičmi samostatne
- Venuje sa osvete (publikuje články, realizuje workshopy, informuje zamestnávateľov, učiteľov a i.) o špecifickom uplatnení sa na trhu práce žiakov s rôznym stupňom zdravotného, sociálneho znevýhodnenia
- Organizuje workshopy, exkurzie, rôzne súťaže, stretnutia, tematické výstavy a návštevy aktuálnych akcií, a i.
- Prezentuje činnosť kariérového poradenstva na konferenciách a seminároch - príkladmi dobrej praxe
- „Je advokátom“ dobrovoľníctva – propaguje a sieťuje neziskové organizácie v regióne a podnecuje spoluprácu za účelom získavania zručností, skúseností, pracovných návykov a skúseností žiakov z občianskeho života
- Venuje sa podpore študijnej a dobrovoľníckej mobility do zahraničia, stáží a ďalších foriem rozvoja žiakov a študentov

Prístup k práci a osobnostný rozvoj

- Dodržiava etiku kariérového poradenstva⁹
- Pozná a dodržiava štandardy odborných činností, týkajúce sa Kariérovej výchovy a kariérového poradenstva v poradenskom zariadení, Kariérovej výchovy a kariérového poradenstva pre školy¹⁰
- Pri svojej práci využíva moderné a inovatívne metódy kariérového poradenstva
- Využíva prvky rôznych teórií a modelov kariérovej výchovy a kariérového poradenstva (napr. CMS - zručnosti pre riadenie kariéry, teórie vývinových fáz, napr. Eriksonovej a i.) pri podpore kognitívneho, kreatívneho a sociálneho rozvoja osobnosti žiakov a študentov
- Kontinuálne sa vzdeláva v oblasti kariérového poradenstva
- Pracuje na sebe, stará sa o vlastný profesijný a osobnostný rast, absolvuje pravidelnú supervíziu, realizuje reflexiu svojej práce a sebareflexiu, predchádza svojmu vyhoreniu, dbá o psychohygienu
- Využíva spätnú väzbu od žiakov, pedagogických a odborných zamestnancov, zákonných zástupcov a pod. - pre svoj ďalší profesijný rast a sebarozvoj
- Na základe reflexie a sebareflexie vypracúva a realizuje plán osobného a profesijného rozvoja
- Využíva možnosti a rôzne formy celoživotného vzdelávania
- Plánuje vlastnú kariérovu-poradenskú činnosť (napr. vypracúva ročný plán činnosti kariérového poradcu)
- Sleduje nové trendy v kariérovom poradenstve a vzdeláva sa v oblasti trendov povolání a zamestnaní
- Oboznamuje sa s aktuálnymi výsledkami vedeckých výskumov v relevantnej oblasti
- Adaptuje alebo inovuje poskytované služby na základe nových trendov alebo výskumov

⁹ Združenie pre kariérové poradenstvo a rozvoj kariéry: Etický kódex, <https://rozvojkariery.sk/eticky-kodex/>

¹⁰ Platí od momentu ich schválenia MŠVVaŠ SR



4.2 Štandardy ako podpora realizácie odborných činností v systéme poradenstva a prevencie

Samotný opis oblastí činností a jednotlivých odborných činností kariérového poradenstva a kariérovej výchovy ešte nemusí vytvárať úplnú predstavu o tom, ako má kariérový poradca poradenského zariadenia vykonávať odbornú činnosť v praxi. Takýto opis činností môže prípadne vytvárať predstavu priveľkého objemu práce. Aby sa činnosť kariérového poradenstva viac sprehľadnila a uviedla do rámca jej praktickej realizácie, prichádzajú na pomoc štandardy, ako oporné body a meradlá pre všetky odborné činnosti.

Vo VÚDPaP v rámci NP Štandardy vzniklo niekoľko typov štandardov pre výkon jednotlivých oblastí činností: obsahové a výkonové. Zámerom tvorby štandardov je zosúladienie činností a odborných výkonov vo všetkých poradenských a špeciálnych výchovných zariadeniach. V prvej fáze boli definované výkonové štandardy a v nich jednotlivé procesné úkony v priebehu poradenských a iných odborných činností. Na ne nadviazali obsahové štandardy, ktoré napĺňajú jednotlivé procesné kroky obsahom.

4.2.1 Výkonové a obsahové štandardy v rámci KVaKP

Pre oblasť činnosti kariérového poradenstva a kariérovej výchovy vznikli dva výkonové štandardy – štandard Kariérová výchova a kariérové poradenstvo pre poradenské zariadenia a komplementárny štandard Kariérová výchova a kariérové poradenstvo pre školy. Východiskom pre tvorbu výkonových štandardov boli procesné analýzy, expertné skupiny, participácia odbornej verejnosti a podporné skupiny s priamo riadenými organizáciami MŠVVaŠ SR. Pripomienkovanie procesných krokov (v minulosti „procesných štandardov“) odbornou verejnosťou, ktoré sú základom výkonových štandardov, bolo realizované od augusta 2020 do októbra 2020. Vo výkonových štandardoch sú obsiahnuté jednotlivé kroky, ktoré vedú ku kvalitnému výkonu kariérovej výchovy a kariérového poradenstva v systéme PaP, vrátane tvorby koncepcie, plánovania činností, spolupráce s rôznymi aktérmi, skupinových a individuálnych aktivít. Jednotlivé kroky sú nastavené takým spôsobom, aby klienti boli nielen informovaní o postupe, ale aby sa stali i súčasťou hodnotenia služby a pokiaľ možno i jej spolutvorcovia.

Na výkonové štandardy nadviazal obsahový štandard Odborné činnosti poskytované deťom/žiakom v oblasti kariérového poradenstva a kariérovej výchovy. Autori vytvorili pracovnú verziu obsahového štandardu podľa jednotnej štruktúry dokumentu. Pracovnú verziu posúdili dvaja hodnotitelia, ktorých podnety a pripomienky zapracovali autori obsahového štandardu. Každý obsahový štandard mal svojho recenzenta, ktorý posúdil obsahovú a odbornú stránku obsahového štandardu. Takto vypracované obsahové štandardy prešli procesom overovania v praxi so zapojením odbornej verejnosti.

Pri tvorbe obsahového štandardu boli kľúčovými princípmi inkluzívnosť a individualizácia kariérovej výchovy a kariérového poradenstva, ktoré zabezpečujú prispôsobovanie starostlivosti tak, aby rešpektovala a reagovala na rozmanité potreby detí, žiakov a študentov v rôznych životných situáciách. Vyššie opísané princípy sú pretkané obsahovým štandardom v celej jeho štruktúre a sú rozpoznateľné v jednotlivých kapitolách: v teoretických východiskách, v časti venovanej diagnostike a posudzovaniu kariérového vývinu, i v časti venovanej intervenciám (nepriamym a priamym) a napokon i v príklade dobrej praxe.



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

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

V časti priame intervencie obsahové štandardy poskytujú stručnú charakteristiku činností uplatňovaných v KVaKP, ako sú skupinové programy a individuálne poradenstvo, rovesnícka podpora a poskytovanie informácií zo sveta vzdelávania i práce, ale i tvorba žiackeho kariérového portfólia. Tieto činnosti predstavujú starostlivosť, ktorá by v rámci poskytovania KVaKP v škole a v poradenských zaradeniach mala byť dostupná všetkým žiakom. Zároveň je potrebné vnímať zvýšené nároky pri poskytovaní KVaKP pre deti a mladých ľudí, ktorým ich znevýhodnenie alebo životná situácia komplikuje optimálny kariérový rozvoj. Preto sú v intervenčnej časti zaradené aj state o podpore žiakov so zdravotným znevýhodnením, s intelektovým nadaním i žiakov zo sociálne znevýhodneného prostredia, ktoré hovoria o špecifikách podpory pre tieto skupiny. Štandardy odborných činností sú zverejnené na stránke VÚDPaPu:

<https://vudpap.sk/hlavne-cinnosti/standardy-odbornych-cinnosti/>

Podpora implementácie štandardov do praxe

VÚDPaP poskytol niekoľko inovatívnych vzdelávacích programov schválených ministerstvom školstva podľa Zákona č. 138/2019 o profesijnom rozvoji (s platnosťou na najbližších päť rokov): „Inovatívne prístupy v kariérovej výchove a kariérovom poradenstve v systéme poradenstva a prevencie“, „Inovatívne prvky v kariérovej výchove a poradenstve v školách“, „Supervízia“, „Terapeutické metódy“ a „Inovácie vo poradenstve a prevencii prostredníctvom multidisciplinárnej spolupráce“.



5 TEORETICKÝ RÁMEC – ROZVOJ ZRUČNOSTÍ PRE RIADENIE KARIÉRY

Pri nastavovaní metodologickej podpory kariérovej výchovy a kariérového poradenstva môžu kariérovým poradcami v CPP pomôcť teoretické rámce a odporúčania, o ktoré je možné sa oprieť pri vytváraní efektívnych prístupov. Cieľom je, aby jednotlivé aktivity určené žiakom:

- rešpektovali vývinové hľadisko,
- boli plánované s konkrétnym zámerom,
- postupne budovali a rozvíjali komplexné zručnosti súvisiace s konštruovaním ich pracovného a osobného života,
- zmysluplne na seba nadväzovali tak, aby aj žiaci rozumeli ich prepojeniu s kariérovým rozvojom.

Pri vytváraní prístupu kariérového poradenstva, spĺňajúceho vyššie uvedené kritériá, môžeme vychádzať z predchádzajúcich koncepcií domácich i zahraničných expertov v oblasti kariérového poradenstva. V tomto dokumente vychádzame z koncepcie zručností a kompetencií pre riadenie kariéry (Jarvis 2003)¹¹, ktorá vznikla na základe posunu paradigmy rýchlo sa meniaceho sveta práce, potreby dosahovať rovnováhu osobných a pracovných rolí, v záujme lepšieho naplnenia života ľudí. Aj keď vývinové fázy a dosahovanie kariérovej zrelosti v jednotlivých vývinových fázach (napríklad Eriksonove vývinové etapy) zohrávajú v podpore kariérového vývinu detí a žiakov svoje miesto, vývin neprebíha vždy u všetkých detí rovnako a v rovnakom čase – vplývajú na to ekonomické, sociálne a kultúrne faktory. Koncepcia zručností pre riadenie kariéry a ich rozvoj umožňuje všetkým deťom rovnaké príležitosti a posilnenie v uplatnení sa v živote - aj deťom, ktoré vyrastajú v tých najťažších ekonomických, sociálnych alebo kultúrnych podmienkach.

5.1 Zručnosti pre riadenie kariéry / kariérové kompetencie

Zručnosti pre riadenie kariéry (Career Management Skills – CMS zručnosti pre riadenie kariéry, ďalej ZRK) ako prístup sa v kariérovom poradenstve udomácňuje a rozvíja už takmer dve desaťročia. Nadväzuje na zmeny vo svete práce, ktoré pozorujeme od prelomu tisícročí (globalizácia trhu práce, rýchly rozvoj digitálnych technológií, odklon od trvalých pracovných pomerov a plných úväzkov ku externej spolupráci a subdodávateľstvu a z toho vyplývajúca neistota, dôraz na spoluprácu a sieťovanie oproti konkurenčnosti, nevyhnutnosť flexibility, atď.). Súčasne sú aj odpoveďou na nevyhnutný posun vo vnímaní a realizácii kariérového poradenstva od jednorazových kariérových volieb v tranzitívnych obdobiach k chápaniu kariérového rozvoja ako celoživotného procesu učenia sa, zahŕňajúceho širší kontext jednotlivca. Európska sieť politikov pre rozvoj celoživotného poradenstva¹²

¹¹ Jarvis, P. Career Management Skills.(2003) Keys to a great career and great life. Ottawa, ON: National Life/Work Center <https://www.lifework.ca/lifework/Media/lifework%20PDF/CareerManagementSkills2003.pdf>

¹² Vuorinen, R., Mannström, K. (2010) Lifelong Guidance Policies: Work in Progress A report on the work of the European Lifelong Guidance Policy Network 2008–10 online: http://www.elgpn.eu/publications/browse-by-language/english/EN_ELGNP%20Short%20Report%202009_2010.pdf/



definuje zručnosti pre riadenie kariéry ako „skupinu kompetencií, ktoré umožňujú jednotlivcom a skupinám štruktúrovaným spôsobom zbierať, analyzovať, syntetizovať a usporiadať si informácie o sebe, vzdelávaní a povolaniach, aj ako zručnosti plánovať a realizovať životné rozhodnutia a tranzície“.

Aktuálne sa v inováciách v oblasti kariérového poradenstva po celom svete nadväzuje na chápanie kariérového poradenstva ako procesu nadobúdania zručností pre riadenie kariéry, často práve prostredníctvom kariérovej výchovy a implementáciou rozvoja zručností pre riadenie kariéry v kurikulumoch¹³. Preto tento prístup nachádza v širokej miere uplatnenie v sektore školstva. Vo viacerých krajinách na základe teoretických modelov ZRK utvárali národné rámce podporujúce rozvoj zručností pre riadenie vlastnej študijno-profesijnej dráhy, z ktorých vychádzajú programy kariérového rozvoja.

Na ktoré konkrétne kompetencie sa v rámci rozvoja zručnosti pre riadenie kariéry zamerať, je vo viacerých teoretických modeloch definované rôzne. Pre nastavovanie programov v ZŠ a SŠ môže byť užitočné členenie kariérového poradenstva a kariérovej výchovy na tri oblasti:

- a) sebaexploráciu: uvedomenie si svojich silných stránok, záujmov a hodnôt, schopnosť sebareflexie, stanovenia cieľov a identifikácia individuálnych zdrojov;
- b) kariérovú exploráciu: pochopenie zákonitostí a požiadaviek vonkajšieho sveta a sveta práce, preskúmanie a porovnanie rôznych kariérových možností a profesijných dráh;
- c) riadenie a plánovanie vlastnej profesijnej a vzdelávacej dráhy a kontinuálne utváranie svojho života.

V oblasti sebaexplorácie sa programy a aktivity zameriavajú na oblasť sociálneho a osobného rozvoja vrátane rozvoja:

- sebapoznania a pozitívneho vzťahu k sebe,
- pozitívnej sebakoncepcie, sebariadenia, sebareflexie a reflexie,
- pripravenosti na zmenu,
- zvládania stresových a záťažových situácií,
- rozvoja interpersonálnych zručností vrátane spolupráce, rešpektu k diverzite a budovania rovnováhy rolí.

V rámci kariérovej explorácie sa preventívne programy zameriavajú na:

- rozširovanie potenciálnych kariérových možností, a to predovšetkým v zmysle rozširovania príležitostí zúžených rodovými, sociálnymi a ďalšími obmedzeniami (napríklad aj prostredníctvom kariérových príbehov, príkladov osobností a vzorov vrátane vzorov s rôznymi typmi znevýhodnení, predstavovaním rôznych povolání a pod.),
- podávanie relevantných, aktuálnych a validných informácií o zmenách a príležitostiach na trhu práce, orientácia na trhu práce (vrátane písania CV, motivačného listu a i.),
- podporu reálnych a zmysluplných zážitkov so svetom práce prostredníctvom exkurzií, veľtrhov vzdelávania a práce, dobrovoľníctva, vytvárania cvičných firiem, kontaktov so

¹³ Vuorinen R., Kettunen J. (2019) Synthesis – Theme 4: Leading innovative change for the future. A synthesis of the perspectives of countries and international organisations attending the International Centre for Career Development and Public Policy Symposium 2019 online: <https://www.kompetansenorge.no/globalassets/iccdpp/theme-4-final.pdf>



zamestnávateľmi, koordináciou škôl so zamestnávateľmi, návštevou úspešných absolventov SŠ a VŠ na pôde školy a pod.

V rámci oblasti riadenia a plánovania vlastnej kariérovej a vzdelávacej dráhy sa programy a aktivity zameriavajú najmä na sebariadenie (stanovovanie realistických cieľov a stanovovanie postupných krokov na ich naplnenie, edukácia o rozhodovaní a rozhodovacích procesoch, podpora celoživotného učenia a pod.), plánovanie vzdelávacej cesty a kariérové plánovanie. Dlhodobé a zámerné zhromažďovanie informácií o sebe a trhu práce je dôležitým nástrojom podpory sebariadenia.

Popis jednotlivých kompetencií môže slúžiť na štruktúrovanie programov kariérovej výchovy a kariérového poradenstva i navrhovanie prvkov kariérovej výchovy do jednotlivých predmetov. Rámce ZRK môžeme využiť aj na evaluáciu súboru aktivít a skúseností v rámci kariérovej výchovy a kariérového poradenstva, ktoré žiaci v priebehu svojho štúdia na škole nadobudnú. Môžeme sa pýtať, či a do akej miery sa podarilo jednotlivé zručnosti pokryť, podporiť ich nadobudnutie a kde je príležitosť pre ďalší rozvoj.

Možností, ako implementovať rozvoj ZRK v školstve, je viacero - buď ako samostatné vsuvky v rámci kurikúl, napr. Vzdelávacia oblasť „Svet práce“, mimokurikulárne ucelené kariérové programy ponúkané CPP v školách, workshopy, interaktívne semináre a pod., alebo integrované do školských predmetov tak, ako to vyžaduje Štátny vzdelávací program pre všetky typy škôl. V rámci implementácie kariérovej výchovy a kariérového poradenstva v školách sa môžu tieto možnosti kombinovať tak, aby čo najlepšie zodpovedali potrebám a možnostiam školy.

Na Slovensku sa kariérové programy, vytvorené a realizované v rámci pôsobenia CPP, vo veľkej miere zameriavajú na rozvoj zručností patriacich do sféry zručností pre riadenie kariéry, hoci sa pri ich dizajnovaní na tieto teoretické modely priamo neodvolávajú. V kontexte týchto modelov a v nadväznosti na požiadavky zamestnávateľov by sa väčšia pozornosť mala venovať predovšetkým budovaniu zmysluplných kontaktov so svetom práce, vedeniu k tímovej spolupráci a uplatňovaniu sieťovania, podpore motivácie k učeniu a celoživotnému rozvoju v súvislosti s dynamickými zmenami v spoločnosti. Program kariérového poradenstva by mal potreby sveta práce nielen pomenovávať, ale žiakov na ne aj pripravovať a viesť k adaptácii na ne. Jeho súčasťou by mala byť aj reflexia požiadaviek trhu práce v kontexte ich dopadov na jednotlivca, rodinu a spoločnosť, a taktiež reflektovanie postojov a reakcií na zmeny, pracovnú záťaž a pod. Rovnako je dôležité hovoriť o očakávaníach, potrebách a obavách žiakov v súvislosti s ich kariérovým plánovaním, o generačných zmenách, ktoré ovplyvňujú správanie na trhu práce.

S témou implementácie rozvoja ZRK sa spája aj tvorba *kariérového portfólia* ako súboru výsledkov a prác žiaka za isté obdobie, ktoré dokumentujú jeho zručnosti, skúsenosti a kariérový rozvoj. Súčasťou portfólií by mali byť aj výsledky práce, ktoré vznikli mimo školského prostredia, napr. pri voľnočasových aktivitách, tréningoch, v komunitných centrách, v rodine. Poskytujú tak komplexný obraz o žiakovi. Pri dlhodobom zbieraní prác žiaka súvisiacich s kariérovou výchovou a kariérovým poradenstvom vznikne obsiahly materiál, ktorý žiakom môže slúžiť na reflexiu procesu učenia sa, príp. na sebareprezentáciu¹⁴. Zároveň je aj dokumentom, ktorý poskytuje dôležité informácie pre všetkých

¹⁴ Beková L., Grajcár Š. (2012) Zručnosti pre riadenie vlastnej vzdelávacej a profesijnej dráhy a ich rozvoj v sektore vzdelávania, SAAIC, centrum Euroguidance online: <https://www.euroguidance.sk/document/publikacie/35.pdf>



odborných a pedagogických zamestnancov v rámci multidisciplinárnej spolupráce, a to nielen v kontexte kariérového rozvoja.

Programy kariérového poradenstva, ktoré vychádzajú z teoretických modelov ZRK, reflektujú aj rozmanité potreby detí a podporujú inklúziu. Prístup ZRK je odklonom od normatívnejších teórií, ktoré popri dôraze na individuálne zručnosti a vývin menej zohľadňovali kultúrny a sociálny kontext a ďalšie faktory kariérového rozvoja. Teoretické modely ZRK berú do úvahy človeka v jeho komplexnosti, vedú k reflexii roly jednotlivca v spoločnosti a ku kultúrnej a sociálne citlivejšiemu prístupu. Rozvoj zručností pre riadenie kariéry poskytuje rovnakú príležitosť pre všetky deti s rozmanitými potrebami a otvára príležitosti utvárať svoj život aj s ohľadom na odlišné predstavy a idey o "kariére".¹⁵

Keďže modely ZRK vedú k rozšírenému a obohatenému pohľadu na kariérové poradenstvo, získavame cez ne o žiakoch komplexný obraz, vďaka ktorému môžeme detegovať aj ťažkosti vyžadujúce riešenie prostredníctvom iných odborných činností a intervencií ďalších odborníkov v rámci multidisciplinárneho prístupu. Z tohto hľadiska si zvláštnu pozornosť zaslúžia predovšetkým aktivity rozvíjajúce zručnosti 1) sebaopoznanie a pozitívne sebaopoznanie, 2) pozitívne interakcie s ostatnými a networking a 3) reagovanie na zmeny a rast v priebehu života.

Pretrvávajúci negatívny sebaobraz, neschopnosť tešiť sa z dosiahnutých výsledkov, nadmerný stres nezodpovedajúcej situácii, neobvyklé prejavy pri poskytovaní či prijímaní spätnej väzby a mnoho ďalších reakcií žiakov, môže byť podnetom k hlbšiemu explorovaniu ich príčin odborníkom. Príkladom môže byť dobrá žiačka, ktorá podáva štandardne dobré výkony, v kolektíve pôsobí adaptovane, no pri aktivitách zameraných na identifikovanie vlastných silných stránok sa nechce zapojiť a pôsobí veľmi neisto, až blízko slzám. Môže, samozrejme, ísť len situačnú reakciu; avšak nízke sebahodnotenie môže byť tiež sprievodným javom nespracovanej traumy, depresie, a pod. Pri zapojení všetkých žiakov do rozvojových programov kariérovej výchovy a kariérového poradenstva a prostredníctvom kontinuálneho monitorovania a evaluácie ich výsledkov by bolo možné takto prispieť k identifikácii detí v riziku, ktoré by inak mohli ostať nepovšimnuté.

¹⁵ Jaššová, M. (2019). „Kariérové poradenstvo pre inkluzívnu spoločnosť“, reflexia z IAEVG konferencie. in: Kariérové poradenstvo v teórii a praxi (2019, číslo 16) online: https://www.euroguidance.sk/document/casopis/09_KPJ_2-2019_Jassova1.pdf



6 MAPOVANIE AKTUÁLNEHO STAVU KARIÉROVÉHO PORADENSTVA V JEDNOTLIVÝCH ŠKOLÁCH

Proces mapovania¹⁶ stavu kariérovej výchovy a kariérového poradenstva v škole pokladáme za kľúčový z dvoch dôvodov. Jednak je zmapovanie stavu na konkrétnej škole nevyhnutné pre následnú podporu v procese tvorby strategického plánu kariérovej výchovy a kariérového poradenstva v škole, ktorý by sa mal opierať o realistické zistenia a identifikované potreby inštitúcie, členov kariérového tímu a v neposlednom rade samotných žiakov a ich zákonných zástupcov. V druhom rade, pre samotného kariérového poradcu v CPP je dôležité poznať podmienky a stav na všetkých školách v jeho pôsobnosti, aby mohol svoju prácu optimalizovať, napr. spájať aktivity spoločné pre určité inštitúcie a zamerať svoje sily na tie aspekty v rámci regiónu, ktoré prinesú najvyšší pozitívny efekt.

Z praxe vieme, že úroveň poskytovania služieb kariérového poradenstva žiakom je v školách veľmi rôznorodá. Realizácii kariérového poradenstva sa neprikladá všade rovnaká vážnosť a jednotlivé školy a aj CPP do nich vkladajú personálne, finančné i časové zdroje v rôznej miere. Uvedomujeme si, že požiadavky na kariérového poradcu v CPP sú vysoké, realizovanie jeho úloh v praxi sa ale do veľkej miery odvíja predovšetkým od spolupráce s ostatnými zainteresovanými stranami. Aby plánované činnosti kariérovej výchovy a kariérového poradenstva nepredstavovali neúmernú záťaž a nepreťažovali jednotlivých členov kariérového tímu v škole i samotného kariérového poradcu, je dôležité vychádzať z reálnych a aktuálnych podmienok. Budovanie otvorenej spolupráce a tiež vzájomne pomáhajúcich vzťahov založených na dôvere podporíme, ak sa zameriame na fungujúce aspekty kariérového poradenstva, osvedčenú prax a silné stránky organizácie.

V rámci mapovania stavu kariérového poradenstva v školách sme sa rozhodli zaradiť aj otázky, súvisiace s kultúrou školy, v zmysle kultúry organizácie. Kariérová výchova a kariérové poradenstvo v škole totiž funguje v kontexte kultúry konkrétnej školy a jeho konečná podoba je s ňou úzko spätá. Základom dobrej realizácie kariérového poradenstva v školách je porozumenie tomu, ako konkrétna škola funguje vo vnútri aj navonok, akým spôsobom je riadená, aké vzťahy panujú medzi zamestnancami a žiakmi navzájom i medzi sebou, ako sa učitelia podieľajú na chode školy, na rozhodovaní o jej smerovaní, aký majú priestor pre rozvoj, ale aj ako sa škola prezentuje navonok, a to nielen formálne a deklaratívne, ale najmä skutočným spôsobom spolupráce s ďalšími subjektmi. Kultúru školy tvoria "jej jednotliví aktéri (zamestnanci školy, žiaci, rodičia a ďalší) na základe svojich osobných skúseností a preferencií. Kultúra školy predstavuje ich spoločné hodnoty, postoje, predstavy, normy, etiku, presvedčenia a názory. Prejavuje sa v symboloch, rituáloch, zvykoch príbehoch, preferovaným spôsobom správania sa, samotnou výchovnou a vzdelávacou činnosťou a školskou klímou. Formuje sa v priebehu histórie školy a je ovplyvňovaná vonkajšími faktormi, ako napr. predstavami a požiadavkami rodičov, lokálnou (vzdelávacou) politikou a pod."¹⁷

¹⁶ Zisťovanie aktuálneho stavu, identifikácia a analýza potrieb

¹⁷ Hloušková, L. (2009), Kultúra školy In Průcha (ed.) Pedagogická encyklopedie, Praha: Portál



Spôsob realizácie kariérového poradenstva v škole je vo veľkej miere ovplyvnený aj “klímou”, ktorá v škole vládne. Napríklad tým, ako sú žiaci, rodičia a učitelia spokojní s fyzickým prostredím školy, s organizačným usporiadaním, a obsahom výuky, s prácou učiteľov, správaním žiakov, prístupom vedenia školy a pod. Komunikácia a vzťahy ľudí teda významne ovplyvňujú chod školy, motiváciu a spokojnosť všetkých zúčastnených. Podľa odbornej literatúry sú hlavnými tvorcami klímy školy učitelia a z toho vyplýva, že každá zmena systému, a teda aj systému kariérového poradenstva v škole, začína zmenou postojov jednotlivcov a ich komunikácie. Kľúčová je v tomto prípade aj otvorenosť školy - máme na mysli otvorenosť diskusii, spätnej väzbe, zmenám a inováciám a podnetom z vonkajšieho prostredia. Agendou kariérového poradcu v CPP nie je hodnotiť a vstupovať do zmeny kultúry a klímy na jednotlivých školách. Je však dôležité, aby ich dokázal správne postrehnúť a pochopiť tak motivačné aj postoje nastavenie kariérových poradcov v škole.

Cieľom mapovania takisto nie je hodnotiť a porovnávať stav kariérového poradenstva v jednotlivých inštitúciách, ani poukázať na nedostatky či medzery v plnení záväzkov voči kariérovému poradenstvu. Cieľom je preskúmať základ, na ktorom môže kariérový poradca stavať, spoznať ľudí, s ktorými môže spolupracovať a nájsť skúsenosti a postoje, o ktoré sa môže oprieť. Zároveň je to pre neho príležitosť poukázať na “neviditeľné” prvky kariérovej výchovy a kariérového poradenstva, ktoré sa neviažu priamo k voľbe vzdelávacej a profesijnej cesty, ale sú súčasťou širšieho konceptu kariérového poradenstva ako “tvorby či dizajnovania vlastného života”¹⁸.

Prostredníctvom takéhoto komplexného mapovania, si kariérový poradca môže vytvoriť obraz o rozsahu aktuálne realizovaných činností, o statuse kariérového poradenstva v škole a potrebách jednotlivých účastníkov procesu. Následne si môže pripraviť realistický návrh spolupráce a najbližších možných krokov, ktoré budú viesť k postupnému skvalitňovaniu kariérového poradenstva v konkrétnej škole/inštitúcii. Pri dodržaní tohto postupu sa jednak návrhy programu kariérového poradenstva šijú priamo na mieru inštitúcii, ktorá z takto pripraveného plánu môže významne benefitovať; jednak kariérový poradca plánovaním aktivít, ktoré reprezentujú postupné a daným možnostiam zodpovedajúce zvyšovanie kvality, chráni seba i spoluaktérov pred nerealistickými a preťažujúcimi očakávaniami.

V návrhu postupu mapovania pri zisťovaní aktuálneho a želaného stavu kariérového poradenstva v inštitúcii používame spôsob kladenia otázok, vychádzajúci z prístupu zameraného na riešenie (solution-focused approach, SF prístup), ktorý sa neuplatňuje len v psychoterapii, ale celkom prirodzene sa rozšíril aj do koučovacej praxe a do manažmentu organizácií. Uvedomujeme si totiž, že najlepšou cestou k ďalšiemu rozvoju je reflexia, teda je potrebné vychádzať z poznania toho, čo už funguje a na tom stavať vnútornú motiváciu a ochotou k zmene.

Môžeme využiť jednoduchý model PLUS (Hjerth Michael, 2001)¹⁹:

- **P** - (platform - platforma) - téma, o ktorej spolu komunikujeme

¹⁸Savickas, Mark & Nota, Laura & Rossier, Jérôme & Dauwalder, Jean-Pierre & Duarte, Maria & Guichard, Jean & Soresi, Salvatore & Esbroeck, Raoul & van Vianen, Annelies. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*. 75. 239-250. Online: https://www.researchgate.net/publication/222013431_Life_designing_A_paradigm_for_career_construction_in_the_21st_century

¹⁹Mckergow, M. (2011). Solution-Focused Approaches in Management. *Solution-Focused Brief Therapy: A Handbook of Evidence-Based Practice*. Online: http://solutions-centre.org/pdf/chapter_21_Solution-Focused_Approaches_in_Management.pdf



- **L** - (look from preferred future - pohľad z preferovanej budúcnosti) - čo chceme dosiahnuť
- **U** - (utilize successes and resources - využite úspechov a zdrojov) – použitie toho, čo už funguje
- **S** - (stepping the scales - postupovanie po škále) - ďalšie postupné nasledujúce kroky vpred

ORIENTÁCIA NA PROBLÉM	ORIENTÁCIA NA RIEŠENIE
<ul style="list-style-type: none"> ▪ čo nefunguje ▪ čo musíme zmeniť ▪ obviňovanie a kontrola ▪ príčiny v minulosti ▪ potreba experta ▪ nedostatky a slabosti ▪ komplikácie ▪ definovanie 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ čo chceme dosiahnuť ▪ čo funguje ▪ posun ▪ vplyv ▪ spolupráca ▪ vlastné zdroje a silné stránky ▪ jednoduchosť ▪ aktivita/konanie

Ďalšími prvkami, typickými pre prístup orientovaný na riešenie, sú komplimenty (ocenenie toho, čo sa podarilo - Ako ste to dokázali?, Ako ste to zvládali doteraz?, Čo by ste mohli robiť, aby to tak pokračovalo?), odhaľovanie zdrojov (Ako ste to zvládali doteraz?), pýtanie sa na výnimky (Kedy sa to darí lepšie?, Čo je vtedy inak?), orientácia na budúcnosť a postupovanie do tejto budúcnosti prostredníctvom malých, postupných krokov. Tie sa dajú nastavovať cez škály, ktoré sú tiež typickým prvkom tohto prístupu. Na škále, kde bod 0 je najhorší možný stav a 10 je ideálny stav, stanovte, kde sa aktuálne nachádzate. Povedzme, že odpoveď je 6. Čo je potrebné, aby sme sa dostali o stupeň vyššie, teda na 7? Aké kroky potrebujeme uskutočniť a čo pre to môžeme urobiť? Mimochodom, všetky tieto postupy a otázky sa dajú využiť aj priamo v praxi kariérového poradenstva s individuálnymi klientmi.

6.1 Úvodné hromadné stretnutie kariérového poradcu v CPP so zástupcami škôl

Pre kariérového poradcu v Centre je dôležité komunikovať svoju rolu už od začiatku spolupráce so školami. Na začiatku školského roka sa javí ako vhodné zorganizovať hromadné stretnutie pre kariérových poradcov zo škôl, s cieľom informovať ich o možnostiach podpory a pomoci zo strany kariérového poradcu z CPP, a taktiež zistiť ich potreby a požiadavky. Úvodné skupinové stretnutie môže byť taktiež východiskovým bodom pre nasledujúcu individuálnu spoluprácu s každým kariérovým poradcom v škole, a taktiež príležitosťou začať budovať spolupracujúce vzťahy, vzájomne sa prepojiť a zdieľať skúsenosti. V závislosti od počtu a typu škôl v pôsobnosti kariérového poradcu v Centre, je možné stretnutia uskutočniť aj v menších skupinách, kde sa to javí optimálnejšie, s cieľom zachovať efektivitu stretnutia. Kariérový poradca si takisto musí uvedomiť, že nie vždy sa stretne



s ochotou k spolupráci, v týchto prípadoch je dôležité apelovať na možné zisky a hľadať vzájomnú užitočnosť.

6.2 Návrh na štruktúru úvodného hromadného stretnutia²⁰

6.2.1 Úvod

Na začiatku spoločného stretnutia je vhodné popísať cieľ našej spolupráce, zdôrazniť princípy práce kariérového poradcu CPP v školách a tiež predstavenie toho, čo nás bude pri spoločných stretnutiach zaujímať: napríklad čo sa im v rámci kariérového poradenstva v škole už darí, v čom sú pri svojej práci výnimoční, čo im naozaj ide. Pokiaľ by sa stretnutia zúčastnili spolu so školskými kariérovými poradcami aj ich riaditelia, mohlo by to uľahčiť budúcu spoluprácu kariérového poradcu v CPP so školami. Uvedomujeme si však, že uvedené je náročné na organizáciu, nie je teda podmienkou.

Dôležité je jasne definovať rolu kariérového poradcu v CPP pri práci so školami - formulovať ponuku CPP (nielen diagnostické činnosti, ale v prvom rade koordinácia a odborné a usmerňovanie) a zdôrazniť, že táto rola nie je hodnotiaca, ale podporujúca. Je nevyhnutné vysvetliť školským kariérovým poradcovi, že nechceme hodnotiť to, čo robia podľa nás nedostatočne, ale zamerať sa na to, čo im už funguje, a pracovať s nimi na tom, čo každá škola chce a potrebuje - sprevádzať ich v procese kariérového poradenstva.

Pokiaľ je to potrebné, kariérový poradca v CPP si môže pri úvodnom stretnutí so školami zadefinovať svoju novú rolu, prípadne prelínať s inými rolami, s ktorými do spolupráce so školou vstupuje (napríklad ako preventista). Je pravdepodobné, že aj samotní kariéroví poradcovia v školách často vystupujú v zdvojených rolách (napr. ako kariérový poradca a zároveň aj výchovný poradca). Do programu spoločného stretnutia je možné zahrnúť tiež zážitkovú aktivitu vo dvojiciach, kedy budú mať školskí kariéroví poradcovia priestor diskutovať medzi sebou o tom, čo sa im v týchto zdvojených rolách darí a čo im pomáha takéto fungovanie zvládať.

Pre podporenie atmosféry bezpečia je dôležité zdôrazniť zásadu mlčanlivosti, ktorú kariérový poradca v CPP dodržiava. Odporúčame dohodnúť sa s účastníkmi na tom, čo môžeme zdieľať z našej individuálnej spolupráce, resp. navrhnúť im, že s ich dovoľením môže kariérový poradca v CPP zdieľať s ostatnými školami to, čo sa im u nich v rámci realizácie kariérového poradenstva darí, aby sa týmito príkladmi dobrej praxe mohli inšpirovať ostatní.

Pokiaľ má kariérový poradca v CPP medzi školskými kariérovými poradcami nováčikov v oblasti kariérového poradenstva, môže sa zamerať na prenos skúseností a kvalít z predchádzajúceho pracovného života do novej role v rámci kariérového poradenstva v škole.

6.2.2 Potreby a očakávania

Na úvodnom stretnutí je dôležité zmapovať si, čo by kariéroví poradcovia v školách potrebovali, aby sa im s Centrom dobre pracovalo. Naskytuje sa tu príležitosť ukázať, že poradcovia v školách sú

²⁰ Spracované na základe materiálu K. Medzihorská (2020). Úvodné hromadné stretnutie kariérového poradcu v CPPaP so zástupcami škôl. Interný nepublikovaný materiál VÚDPaP.



spolupracovníkmi ich pracovného vzťahu a môžu rozhodovať o tom, akú podporu zo strany kariérového poradcu v CPP dostanú.

Následne sa tieto potreby môžu preniesť do diskusie o tom, k čomu im bude užitočné, keď danú podporu od kariérového poradcu v Centre dostanú, ako môžu zo vzájomnej spolupráce profitovať a v čom môže proces kariérového poradenstva v ich škole obohatiť. Dôležité je poskytnúť im v diskusii dostatok priestoru na to, aby si na otázky zodpovedali sami. Keďže situácia aj potreby v oblasti kariérového poradenstva sa na jednotlivých školách rôznia, je dôležité upozorniť na to, že aj služba, ktorú zo strany CPP v tomto smere dostanú sa bude z tohto dôvodu líšiť.

V prípade dostatku času môže kariérový poradca z CPP doplniť úvodné stretnutie o aktivitu v trojiciach, kedy sa budú rozprávať o tom, čo sa im pri práci kariérového poradcu v školách už podarilo. Dvaja z trojice budú svojho kolegu počúvať a hľadať v jeho rozprávaní to, za čo by ho mohli oceniť. Môžu sa ho tiež opýtať na to, čo sa pri tomto pracovnom úspechu naučil, v čom ho to posunulo. Následne sa vystriedajú, aby každý z trojice mal možnosť zdieľať svoj príbeh. Školskí kariéroví poradcovia si tak zo stretnutia môžu odniesť aj ocenenie za to, čo už urobili alebo úspešne robia, to ich môže motivovať do ďalšej práce.

6.2.3 Záver stretnutia

V závere stretnutia je potrebné venovať čas reflexii, porozprávať sa s nimi o tom, k čomu im bolo stretnutie užitočné, dať im priestor na otázky a informovať ich o ďalšom postupe. Poskytnúť informácie o tom, čo bude nasledovať po tomto stretnutí, v akom čase/v akých termínoch.



6.3 Mapovanie stavu kariérového poradenstva v jednotlivých školách

Samotné individuálne stretnutia s kariérovými poradcami v jednotlivých školách by teda mali nadviazať na informácie, ktoré odzneli na hromadnom stretnutí. V úvode stretnutia k mapovaniu kariérového poradenstva v škole považujeme za dôležité navzájom si vyjasniť, aký je náš cieľ. Nám sa osvedčilo byť transparentný, komunikovať druhej strane, že odpovede na otázky, ktoré sa budeme pýtať sú pre nás dôležité, aby sme dostali čo najpresnejší obraz o kariérovom poradenstve v ich škole, o ich potrebách, aby sme mohli byť pre nich v našej spolupráci užitoční. Taktiež je veľmi dôležité, aby druhá strana dostala informáciu o zásade mlčanlivosti a aby vedela o tom, že samozrejme, nemusí odpovedať na všetky naše otázky. Má plné právo povedať, že o tomto nechce hovoriť, a je to v poriadku. Pre vytvorenie bezpečnej atmosféry a spolupracujúceho vzťahu, je to z nášho pohľadu veľmi dôležité. Zároveň vzdávame druhej strane týmto spôsobom náš rešpekt. Spolupracujeme totiž ako partneri, nie z pozície mocenského vzťahu. Považujeme tiež za užitočné vysvetliť dôvod, prečo sa niektoré konkrétne otázky pýtame - napríklad pri zisťovaní toho, čo u nich funguje, môžeme kariérovému poradcovi danej školy povedať, že sa snažíme hľadať silné stránky (či už jeho samotného ako pracovníka, alebo školy, v ktorej pracuje). Tieto silné stránky považujeme za jeden zo základných stavebných kameňov, na ktorých môže druhá strana ďalej stavať a rozvíjať sa. Pri samotnom rozhovore odporúčame postupovať podľa metódy „na riešenie zameraného prístupu“, ako sme ju charakterizovali vyššie.

V nasledujúcej tabuľke sme pre Vás pripravili inšpirácie pre prvé stretnutie s kariérovým poradcom v škole, s ktorou spolupracujete. Vytvorili sme 7 okruhov, pričom pre každý okruh sme pripravili otázky a tiež vysvetlenie toho, aký úžitok Vám môže priniesť rozhovor na tieto témy. S touto časťou tabuľky je potrebné pracovať aj z toho dôvodu, aby sme dali školskému kariérovému poradcovi najavo, že ho naozaj chceme oceniť za to, čo v oblasti kariérového poradenstva už robí, aby vedel, s akým cieľom otázku kladieme a ako budeme so získanými informáciami naďalej pracovať.

Pri otázkach sme sa zamerali nielen na úroveň kariérového poradenstva v škole, ale aj na osobu kariérového poradcu. Uvedomujeme si totiž, že pri rozhovoroch s nimi môžete získať užitočné informácie nielen o kariérovom poradenstve v škole, ale aj o tom, ako ho vníma samotný kariérový poradca.

V časti o užitočnosti sme rozpracovali pre každý okruh aj to, ako s odpoveďami kariérového poradcu môžete ďalej pracovať, resp. na čo Vám budú, keď získate na danú otázku odpoveď. Otázky sme vytvárali s cieľom nielen zmapovať aktuálnu situáciu kariérového poradenstva v danej škole. Našou snahou bolo tiež pomocou otázok dospieť k tomu, aké sú silné stránky a jedinečnosť kariérového poradcu, jeho prístupu k práci a kariérovému poradenstvu v danej škole. Považujeme za dôležité, aby pracovník, ktorý otázky kladie, chápal ich užitočnosť a vnímal ich aj ako cestu k ďalšiemu vytváraniu spolupracujúceho vzťahu s kariérovým poradcom v škole.

Takýto spôsob vedenia rozhovoru (v súlade s „na riešenie zameraným prístupom“), ako uvádzame v tabuľke nižšie, kladie väčšie nároky na zručnosti aj autenticitu poradcu. V prílohe č.3 tohto materiálu nájdete aj podrobný zoznam otázok a okruhov, ktoré nás pri mapovaní stavu kariérového poradenstva v školách zaujímajú a s ktorými môžete pracovať. Je naozaj na samotnom poradcovi, aký spôsob si zvolí, aby sa zároveň sám cítil komfortne a bezpečne. Pri samotnom rozhovore v rámci mapovania kariérového poradenstva v škole nie je dôležité položiť všetky otázky a získať hneď všetky odpovede. Niektorí z Vás môžu pri mapovaní položiť len zopár otázok, iní viac, veľa závisí aj od konkrétneho komunikačného partnera. Považujeme však za dôležité, aby kariérový poradca v CPP mal prehľad, čo



všetko vstupuje ako faktor do procesu kariérového poradenstva v školách, ako aj čo všetko môže byť jeho výstupom. Samotná spolupráca so školami je postupne sa vyvíjajúci proces, a preto by mal kariérový poradca z Centra postupne poradcu zo školy "scitlivovať" na určité témy, ponúkať mu nové pohľady, nástroje, spôsoby práce a zdroje. Nemenej dôležité je celý rozhovor viesť v pozitívnom duchu, oceňovať už realizované aktivity, na ktorých môžeme stavať a nevyvolávať v školskom poradcovi dojem, že kariérové poradenstvo v škole sa nedeje v dostatočnom rozsahu a kvalite.

Vezmite, prosím, túto tabuľku ako našu ponuku, z ktorej si môžete vybrať len to, čo je užitočné pre Vašu prácu s jednotlivými kariérovými poradcami. Nejde o jedinú cestu, ako si zmapovať úroveň kariérového poradenstva v škole. Takisto nie je naším cieľom poskytnúť vám vyčerpávajúci zoznam otázok, skôr len okruhy, na ktoré sa zamerať, každý váš rozhovor bude jedinečný a ak ho budete viesť citlivo, môže sa stať základom pre budovanie spolupracujúceho vzťahu. Veríme, že či už s využitím otázok z našej tabuľky alebo bez neho, si budete vedieť nájsť správnu cestu.



Okruhy	Príklady otázok	Užitočnosť odpovedí, pri definovaní zákazky a potrebného/očakávaného rozsahu podpory zo strany CPP
<p>Kultúra školy</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Zakotvenie kariérového poradenstva v dokumentoch školy ▪ Otvorenosť školy ▪ Spôsob vedenia školy/zhoda ▪ Komunikácia a vzťahy - klíma ▪ Profesijný rozvoj zamestnancov ▪ Existencia prostredia podporujúceho učenia 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aká je vízia školy, jej ciele? ▪ Kde v nich má miesto kariérové poradenstvo? Ako spolu súvisia? ▪ Akým spôsobom vízia vzniká a kto sa na jej tvorbe spolupodieľa? ▪ Existuje v škole zhoda na hlavných princípoch a pravidlách fungovania školy (princípy realizácie VV činnosti, komunikácie medzi dospelými, učiteľmi a žiakmi, postoje k rodičom, k spolupráci s ďalšími subjektmi a pod.)? ▪ Čia zhoda a na čom je najdôležitejšia pre optimálnu realizáciu kariérovej výchovy a kariérového poradenstva v škole? Akým spôsobom môžete túto zhodu podporiť? ▪ Akým spôsobom prebieha vedenie a aké sú priority vedenia školy? (riadenie prostredníctvom príkazov/zákazov, delegovanie, iniciovanie zmien, tímová spolupráca, dôraz na výsledky, profesijný rast,...)? ▪ Ako si vy predstavujete ideálny spôsob vedenia vo vzťahu k realizácii kariérového poradenstva v škole? ▪ Ako by ste charakterizovali klímu v škole? Ako môžete vy prispieť k zlepšeniu komunikácie vo vzťahu k jednotlivým aktérom? ▪ Ako prebieha profesijný rozvoj učiteľov? Podnecuje škola rozvoj a vzájomné obohacovanie sa 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ V prípade, že ste zistili, že ciele kariérového poradenstva nesúvisia s cieľmi školy, zamyslíte sa, kde by sa mohli prekrývať a kde je potenciál ich vzájomnej previazanosti ▪ Uvedené otázky nie je nevyhnutné položiť priamo, v ojedinelých prípadoch, by dokonca mohli pôsobiť ohrozujúco alebo konfrontačne - je však dôležité vedieť potrebné informácie "prečítať medzi riadkami" ▪ Porozumenie kultúre školy nám pomáha porozumieť, prečo sa kariérové poradenstvo deje v škole určitým spôsobom, pomáha nám nastaviť vzájomnú spoluprácu a pripraviť potrebnú argumentáciu



Okruhy	Príklady otázok	Užitočnosť odpovedí, pri definovaní zákazky a potrebného/očakávaného rozsahu podpory zo strany CPP
	<p>pedagogických pracovníkov, spätnú väzbu, rozvoj a inovácie vo vzdelávaní?</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Akým spôsobom prebieha vyučovanie? prevláda "frontálna výuka"? Implementuje sa diskusia, kooperatívne vyučovanie, projektové vyučovanie, skúsenostné a reflektívne učenie sa, situačné učenie, možnosť realizácie vlastných nápadov? Rozvíja sa sebahodnotenie žiakov? ▪ Akým spôsobom prebieha systém sledovania a vyhodnocovania vzdelávacieho pokroku žiakov? Zohľadňuje individuálne potreby? Akým spôsobom sa s týmito informáciami ďalej narába? ▪ Aké materiálne podmienky (priestor, vybavenie, pomôcky) sú vytvorené pre realizáciu kariérového poradenstva? 	
<p>Aktuálny stav kariérového poradenstva v škole (prebiehajúce aktivity, ktoré sa oficiálne považujú za súčasť kariérového poradenstva v škole)</p> <p>Oblasti: Interné a externé kariérové poradenstvo, oblasť sveta práce/možnosti vzdelávania, diagnostika (potenciálu), práca s portfóliom</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ako v súčasnosti vyzerá kariérové poradenstvo u vás? ▪ Ak nepomenujú viaceré aktivity a aspekty, ktoré vnímame my, opýtajte sa, či ich robia tiež (napr. pýtajte sa žiakov, či im viac vyhovuje súťaživé prostredie alebo spolupráca - otázka na sebaopoznanie v rámci bežnej výuky) ▪ Vďaka akým Vaším kvalitám/vlastnostiam sa Vám darí robiť v oblasti kariérového poradenstva to, čo Vám funguje? Ako sa Vám to podarilo? ▪ Čo by ste poradili inej škole, ktorá by chcela zlepšiť úroveň kariérového poradenstva v škole? 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dozvieme sa, čo majú a čo nemajú pomenované (viditeľné a neviditeľné časti kariérového poradenstva) Pomôžem im uvedomiť si, čo všetko už v oblasti kariérového poradenstva vlastne robia - priestor na ich ocenenie z našej strany, a tým posilnenie sebadôvery a rozvoj pozitívneho pracovného vzťahu ▪ Rozhovor o tom, čo už funguje, vedie často k väčšej ochote druhej strany spolupracovať - majú dôkaz o tom, že naša rola nie je hodnotiacia ▪ Aby sme im ukázali, čo všetko a ešte pomerne jednoducho môžu pridať



Okruhy	Príklady otázok	Užitočnosť odpovedí, pri definovaní zákazky a potrebného/očakávaného rozsahu podpory zo strany CPP
<p>Tematické okruhy kariérového poradenstva podľa kariérových zručností):</p> <p>1)sebapoznanie a pozitívne sebapoňatie, 2)pozitívne spolupráce a interakcie s ostatnými, networking, 3)reagovanie na zmeny a rast v priebehu života, 4)zapojenie a pozitívny prístup k celoživotnému učeniu, 5)efektívne spracovávanie kariérových informácií, 6)kariérové rozhodovanie, 7)zapojenie do riadenia vlastnej kariéry 8)porozumenie role jednotlivca v spoločnosti a širším súvislostiam.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Čo by ste poradili inému kariérovému poradcovi, ktorý by chcel posunúť kar. poradenstvo vo svojej škole? Na čo by sa mal zamerať? ▪ Čo sa darí v oblasti kariérového poradenstva v škole? ▪ Čo sa v škole v oblasti kariérového poradenstva darí alebo podarilo vďaka Vám osobne? 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tvorba zákazky - aby sme pracovali na tom, čo škola naozaj potrebuje, aby sme nerobili niečo, čo už vedia sami, alebo už majú za sebou ▪ Hľadať za aktivitami a činnosťami, ktoré im fungujú, ich silné stránky - vďaka čomu sa im to darí - následne podporiť ich využitie v iných aktivitách ▪ Rozprávať sa s nimi o tom, čo by poradili inej škole - prejavujeme im dôveru, ukazujeme im, že už teraz sú v pozícii, kedy môžu odovzdávať pozitívne fungujúce veci druhým (samozrejme pokiaľ to tak vnímame aj my)
<p>Postavenie kariérového poradenstva v škole - deklarovaná a skutočná vážnosť problematiky</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ V čom máte ako kariérový poradca podporu vo svojej práci zo strany vedenia školy, zo strany kolegov? ▪ Keď nejaká oblasť nefunguje, vďaka čomu to zvládnete? ▪ Čo Vám pomáha robiť kariérové poradenstvo v škole? 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Zisťujem, kam budem vedieť školu posunúť (v závislosti od postavenia kariérového poradenstva) - či sme schopní spolu smerovať k ideálu, alebo sa snažíme dosiahnuť aspoň o stupeň vyššie - kam chce posunúť školu, aký je náš pohľad, kam by ju mohol posunúť s našou podporou



Okruhy	Príklady otázok	Užitočnosť odpovedí, pri definovaní zákazky a potrebného/očakávaného rozsahu podpory zo strany CPP
<p>Žiak ako spolutvorca kariérového poradenstva v škole</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ako sa mapujú potreby detí v škole a čo sa s tým robí? ▪ Má názor detí v oblasti kariérovej výchovy a kariérového poradenstva nejakú váhu? ▪ Čo je poskytované plošne pre všetkých žiakov, čo pre určitú skupinu a individuálne v prípade potreby? 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Akým spôsobom vstupujú žiaci do tvorby konkrétnych aktivít v rámci kariérovej výchovy a kariérového poradenstva? ▪ Koľko majú v škole detí s rozmanitými potrebami (ŠVVP, znevýhodnené deti, nadané deti) ▪ Ako sa Vám darí podporovať deti, ktoré majú rozmanité potreby? ▪ Ako by ste chceli, aby to na Vašej škole vyzeralo s podporou pre tieto deti? ▪ Čo vnímate ako aktuálne/novo-vynárajúce sa potreby v kariérovom poradenstve u žiakov? ▪ Majú žiaci záujem o kariérové poradenstvo? Alebo viac ich rodičia? Vnímajú to ako službu pre nich, alebo majú pocit, že si s tým musia poradiť sami? ▪ Skúste sa vžiť do role piataka /deviataka na Vašej škole, čo by ste chceli, aby vám škola v oblasti KVaKP dala, čo by vás mala naučiť, akým spôsobom a v čom rozvinúť? Aké informácie by ste chceli, aby Vám škola poskytla? ▪ Rovnako sa môžete pýtať aj z pohľadu iných rolí/osôb, napr.: Keby ste boli absolvent Vašej školy, čo by ste odporučili kar. poradcovi v škole? Čo by ste ako rodič potrebovali alebo chceli v oblasti kariérového poradenstva na Vašej škole? ▪ Keby ste boli zamestnávateľ, ktorý zamestná v budúcnosti žiaka Vašej školy, na čo by ste chceli, aby sa škola zamerala, aby Vášmu zamestnancovi pomohla byť úspešným v práci? 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Spoločne sa bavíme o tom, či považujú momentálny stav za postačujúci, prípadne či je to oblasť, ktorú by bolo možné posunúť v škole na inú úroveň ▪ Môžeme pracovať cestou od želaného stavu, ako sa k nemu môžu prepracovať a kto ich v tom môže podporiť



Okruhy	Príklady otázok	Užitočnosť odpovedí, pri definovaní zákazky a potrebného/očakávaného rozsahu podpory zo strany CPP
Oblasti, na ktoré je školský kariérový poradca (alebo škola) hrdý, nielen v oblasti kariérového poradenstva, ale aj v iných oblastiach (napr. prevencia)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Na čo z toho, čo sa Vám podarilo alebo darí v oblasti kariérového poradenstva v škole, ste obzvlášť hrdí? ▪ Ako ste dokázali, že to takto funguje? Ako ste k tomu prispeli Vy osobne? ▪ Čo ste sa pri tom naučili (Vaša škola, kolegovia a Vy osobne)? ▪ Čo by ste odkázali iným školám, v ktorých toto možno nefunguje? Na čo by sa mali zamerať? 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Čo z toho je možné využiť v kariérovom poradenstve (konkrétne aktivity, zdroje) ▪ Aké zručnosti, ktoré pri týchto veciach uplatňujú, môžu využiť pri kariérovom poradenstve ▪ Príležitosť oceniť ich za to, čo už robia, čo sa im darí, vytvoriť základy pre budúcu spoluprácu
Budúcnosť kariérového poradenstva v škole	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ako by ste to chceli mať Vy, ako kariérový poradca v tejto škole v budúcnosti? ▪ Predstavte si, že večer zaspíte a keď sa ráno zobudíte, viete, že sa stal zázrak - čo je prvé, čo si všimnete? Ako to spoznáte v škole? Ako to spoznáte na sebe? ▪ Následne sa môžeme pýtať na konkrétny stav daného aspektu kariérového poradenstva a potom hľadať cesty na dosiahnutie želaného stavu ▪ Až následne otázky na konkrétnu prax kariérového poradenstva v škole 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ak má dobré predstavy, uľahčí mi to nastavenie smerovania, tým smerom, s ktorým sa on ľahko stotožní a budem mu ponúkať aktivity, ktoré sú v súlade s jeho predstavou ▪ Pri rozhovoroch o želanej budúcnosti by sme sa nemali zameriavať len na výpočet aktivít, ale aj na spôsob, akým by sa mohli realizovať a kto všetko by sa na realizácii mohol podieľať



Okruhy	Príklady otázok	Užitočnosť odpovedí, pri definovaní zákazky a potrebného/očakávaného rozsahu podpory zo strany CPP
<p>V čom by potrebovali viac podpory a kde môže byť rola CPP</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Na čo by sme sa v našej spolupráci mali podľa Vás zamerať? ▪ Čo by ste v tejto chvíli najviac potrebovali? ▪ Nakoľko je možné, aby sa nám túto skutočnosť podarilo zmeniť? (V prípade, že chcú od nás zmenu systému alebo niečo, čo nie je v našej moci zmeniť) ▪ Ako by ste sa na to chceli pozerieť, alebo ako by ste v tom chceli fungovať, aby ste sa cítili dobre? (keď sa rozprávame o oblasti/nastavení systému, ktorý sa momentálne nedá zmeniť) ▪ Čo by ste potrebovali Vy osobne ako kar. poradca, akú podporu? 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Čo im ja mám poskytnúť osobne - rozprávať sa s nimi o tom, aké sú moje možnosti, a čo nie je v mojej moci/kompetencii ▪ Čo im mám/ môžem sprostredkovať, zabezpečiť ▪ Čo im mám pomôcť, aby si sami vyhľadali ▪ Transparentnosť spolupráce - otvorene sa môžeme rozprávať o tom, na čom môžeme pracovať, a ktorú oblasť momentálne nezmeníme - priestor pre ďalšiu oblasť, na ktorej môžeme spolu pracovať (zmena uhla pohľadu, zmena nastavenia)



7 SPOLUTVORCOVIA KARIÉROVÉHO PORADENSTVA

Kariérový poradca CPP musí svojou činnosťou pokrývať časovo i odborne náročné úlohy individuálneho a skupinového poradenstva i diagnostiky, musí vykonávať činnosť výchovnú a informačnú. Pri množstve žiakov, ktorým svoje služby poskytuje, vnímame ako kľúčové, aby činnosť metodickú a koordinačnú, ktorá je dôležitou súčasťou jeho pôsobenia, využil na plánovanie a “spoluvytvorenie” služieb kariérového poradenstva so svojimi partnermi.

Keď hovoríme o spolutvorcoch, hovoríme o vysokej úrovni vzťahu, ktorú, pochopiteľne, nedokážeme hneď od začiatku nadviazať s každým. Aby sme sa vyhli zbytočným frustráciám na oboch stranách, u kariérového poradcu v CPP a aj u jeho partnerov v kariérovom poradenstve, pomôže nám uvedomiť si, na akej úrovni vzťahu sa s nimi aktuálne nachádzame. Pri nasledujúcej schéme vychádzame z tzv. Bružského modelu (The Bruges Model), využívaného v prístupe zameranom na riešenie (solution-focused approach, ďalej SF prístup). Pri každom, s kým vstupujeme do kontaktu ako kariéroví poradcovia, či už ide o kariérového poradcu v škole, rodičov, zamestnávateľov, žiakov, atď., si môžeme klásť nasledujúce otázky²¹:

- **Existuje požiadavka (úloha alebo problém), na ktorej sa dá pracovať?** (napr. Má škola záujem o vytvorenie strategického plánu v kariérovom poradenstve? Chce rodič zosúladiť svoje predstavy o budúcnosti svojho dieťaťa s jeho predstavami?)
 - Nie = *neangažovaný vzťah*
 - Áno = chodte na nasledujúci krok
- **Je klient ochotný vložiť sa do spoločnej práce?**
 - Nie = *kúpno-predajný vzťah* (Např. Škola má záujem o fungujúci program kariérového poradenstva, ale nebude sa na ňom podieľať. Chce, aby kariérový poradca v CPP program “dodal” a sám zrealizoval. Rodič očakáva, že sa porozprávate s jeho dieťaťom a zmeníte jeho názor tak, aby sa zhodoval s rodičovým.)
 - Áno = chodte na nasledujúci krok
- **Uvedomuje si klient svoje zdroje?**
 - Nie = *konzultačný vzťah* (Např. Škola môže očakávať, že strategický plán kariérového poradenstva spravíte vy a oni budú podľa neho pri realizácii postupovať. Možno potrebuje podporiť pri identifikovaní svojich silných stránok a toho, čo už sa ma škole v oblasti kariérového poradenstva robí. Rodič očakáva, že budete prítomný pri rozhovore s jeho dieťaťom, budete do neho zasahovať a viesť ho.)
 - Áno = *spolu-tvoriaci vzťah* (Např. V škole sa sformuje kariérový tím, ktorý sa aktívne podieľa na tvorbe strategického plánu. Jednotliví OZ a PZ prichádzajú s nápismi a riešeniami. Rodič sa snaží o dialóg s dieťaťom a pracuje na svojom vzťahu s ním s podporou kariérového poradcu.)

V ďalších riadkoch píšeme o spolupráci, ktorá si vyžaduje aspoň tri vyššie úrovne vzťahu. Je dôležité si tiež uvedomiť, že sa v rámci týchto úrovní môžeme posúvať, nakoľko naše vzťahy sa vyvíjajú a môžeme tak postupne rozvíjať nové formy spolupráce.

²¹ Zdroj: seminár Na riešenie zameraná krátká terapia 2, 20-22.8.2010, Trenčín, Hélène Dellucci



7.1 Význam spolupráce v kariérovom poradenstve

Pri dobre nastavenej spolupráci so školami, výchovnými a kariérovými poradcami a ďalšími odbornými i pedagogickými zamestnancami v nich je možné mnohé témy kariérového poradenstva (napr. sebaopoznávanie, informácie o trhu práce, rozvíjanie učenia s prepojením na využitie poznatkov v praxi a získavanie priamych skúseností so svetom práce, IKT nástroje, atď.) riešiť priamo v školách, na vyučovacích či triednických hodinách, prípadne v rámci exkurzií, návštev veľtrhov a pod. Je len prirodzené, že kariérová výchova a kariérové poradenstvo sa v súčasnosti stále viac integruje priamo do aktivít škôl, keďže ich cieľom je komplexná príprava žiakov na svet práce.

Školy ako hlavný partner pri tvorbe plánu činností kariérového poradenstva často zápasia s mnohými prekážkami, vrátane nedostatku času v rámci vyučovacích hodín, nedostatku skúseností učiteľov s kariérovými témami, nízkeho povedomia o užitočnosti kariérovej výchovy a jej aplikáciách, atď. Preto sa v tejto kapitole o spolutvorcoch kariérového poradenstva budeme venovať nielen im, ale aj ďalším možným spolupracujúcim aktérom kariérového poradenstva - zamestnávateľom, rodičom, žiakom samotným a ďalším organizáciám (ÚPSVaR, mládežnícke a neziskové organizácie, súkromní poskytovatelia služieb kariérového poradenstva a i.). Každý z vyššie spomínaných aktérov má pre zapojenie sa do programov kariérového poradenstva svoje motivácie a plní ním rôzne ciele. Kariérový poradca v CPP si vďaka postupnému získavaniu partnerov a prehľadu o spolupracujúcich subjektoch môže vytvoriť ich databázu spolu s potenciálnou ponukou, ktorá mu môže slúžiť ako základ pri plánovaní aktivít v priebehu roka. Samotné plánovanie spolupráce a činností s aktérmi sa odvíja od strategického plánu kariérovej výchovy a poradenstva (pozri kapitolu 7.2.1 Tvorba stratégie).

Nevyhnutnosť spolupráce v kariérovej výchove a kariérovom poradenstve vyplýva aj z ich multidisciplinárneho charakteru. Nielen kvôli poskytovaniu kariérových informácií ako dôležitej súčasti kariérového poradenstva je nevyhnutná priepustnosť komunikačných kanálov a pravidelné zdieľanie aktuálnych zistení, prieskumov a správ, informácií zo strany zamestnávateľov, školských odborov samospráv, úradov práce, SŠ, VŠ a ďalších vzdelávacích inštitúcií. Taktiež rozmanitá povaha výchovných a poradenských intervencií, ktoré sa rovnocenne uplatnia v kariérovej výchove a kariérovom poradenstve, dáva priestor pre zapojenie rôznych aktérov - pedagógov, špeciálnych pedagógov, odborníkov na neformálne vzdelávanie a pod. Pre kariérový rozvoj detí a mladých ľudí sú nenahraditeľné pracovné a s prácou súvisiace skúsenosti, pri ktorých je základ spolupráca so zamestnávateľmi, rodičmi, prípadne neziskovými a ďalšími organizáciami.

7.2 Škola

Od kariérového poradcu v CPP sa vo vzťahu ku kariérovým poradcem, školským poradcem a výchovným poradcem, ktorí budú vykonávať činnosti kariérového poradenstva v školách alebo školských zariadeniach v územnej pôsobnosti príslušného CPP, očakáva, že bude veľmi aktívne podporovať a do veľkej miery koordinovať ich činnosť.

Koordinácia činností kariérovej výchovy a kariérového poradenstva v škole by ideálne mala nadväzovať na strategické plány kariérovej výchovy a kariérového poradenstva jednotlivých škôl. Tieto strategické plány nie sú zatiaľ v školách samozrejmosťou, ako vyplýva zo správy, ktorú vydala Štátna školská inšpekcia (ŠŠI)²². Na základe uvedenej správy vydala ŠŠI odporúčanie pre riaditeľov škôl

²² Štátna školská inšpekcia SR - Správa o kvalite služieb poskytovaných v oblasti kariérového poradenstva v základnej škole v školskom roku 2018/2019 Online:

https://www.ssiba.sk/admin/fckeditor/editor/userfiles/file/Dokumenty/SPRAVY/2019/ZS_UZP_Kvalita_sluzieb_KP_18_19_VK.pdf



“vypracovať strategický plán kariérového poradenstva, v ktorom bude jeho realizácia permanentne a cielene zabezpečená už od ročníkov primárneho vzdelávania, s cieľom zefektívniť prípravu žiakov pre trh práce”. Kariérový poradca CPP môže byť pri tvorbe strategických materiálov v oblasti kariérového poradenstva nápomocný; môže prispieť k formulovaniu cieľov kariérového poradenstva v súlade s aktuálnymi trendmi v kariérovom poradenstve a pomôcť pri nastavovaní aktivít tak, aby smerovali k napĺňaniu stanovených cieľov.

7.2.1 Tvorba stratégie

Pri tvorbe stratégie kariérovej výchovy a kariérového poradenstva pre inštitúciu vychádzame z *mapovania aktuálneho stavu*, ktorého proces predstavujeme v kapitole Mapovanie. Dôležité je stavať na fungujúcich a overených postupoch a aktivitách, silných stránkach inštitúcie, a zároveň prihliadať na rozvojové stránky, v ktorých chceme napredovať. Následne sa dopytujeme na *víziu a ciele* inštitúcie, pričom hľadáme body, o ktoré sa môžeme oprieť aj v oblasti kariérového poradenstva. Celkové smerovanie školy, to, ako vedenie a celý učiteľský zbor chápe úlohu školy, sa implicitne odráža aj na postavení kariérového poradenstva a určuje jeho zameranie. Ak porozumieme kultúre školy a napojíme sa na ňu, kariérové poradenstvo bude fungovať ako integrálna súčasť školy²³.

Ak vízia inštitúcie nie je formulovaná, môžeme si pomôcť otázkami: Aké zručnosti, vedomosti a skúsenosti chceme, aby si absolventi našej školy odnášali? Ako ich chceme pripraviť na svet práce a ich budúci život? Akí absolventi nás majú reprezentovať vo svete práce? *Ciele inštitúcie* napájame na ciele v oblasti kariérového poradenstva, ktoré by mali reflektovať potreby vyplývajúce z mapovania aktuálnej situácie kariérového poradenstva v inštitúcii.

Z cieľov následne vyplývajú aktivity, ktorými chceme ciele dosiahnuť. Návrhy aktivít nám môže pomôcť štruktúrovať schéma viacerých úrovní poskytovania kariérového poradenstva v inštitúcii. Tri úrovne si formulujeme reflektovaním na nasledujúce otázky:

1. Akú podporu v oblasti kariérovej výchovy a kariérového poradenstva by mal dostať na škole každý žiak? Aké aktivity by mal absolvovať, aké skúsenosti získať, aké zručnosti v súvislosti s budúcou pracovnou cestou by si mal rozvíjať? Ako túto podporu získa - aká časť prebehne priamo vo vyučovacích hodinách, aká časť na triednických hodinách a čo sa udeje v rámci extrakurikulárnych aktivít?
2. Ako identifikujeme žiakov, ktorí by mali využiť individualizovanú podporu a akú podobu bude táto podpora mať?
3. Objavili sa pri mapovaní potreby, ktoré sú špecifické konkrétnym skupinám žiakov? Ak áno, ako ich budeme reflektovať a aké služby budeme ponúkať?

Aktivity sa môžu rozdeliť na čiastkové podaktivity, ktoré sa rozvrhnú do časového harmonogramu v priebehu roka, zväžia sa personálne a finančné náklady s nimi spojené. Priebežné hodnotenie napĺňania a efektívnosti aktivít je nevyhnutnou súčasťou overovania strategického plánu kariérového poradenstva.

²³ „Metodický postup pro poskytování kariérového poradenství se zaměřením na 2. stupeň základních škol“ vznikla v rámci aktivity **Asistenčního centra Impuls pro kariéru a praxi, při Jihočeské hospodářské komoře** díky realizaci projektu „Implementace Krajského akčního plánu Jihočeského kraje I“, který je spolufinancován Evropskou unií. Registrační číslo projektu CZ.02. 3. 68/0.0/0.0/16_034/0008367. Online: <https://www.impulsprokarieru.cz/download/5d9f56b3d05f1803814264.pdf>



Strategický plán v škole je základom kvalitného a efektívneho kariérového poradenstva, ako vyplýva aj zo sústavy evidence based odporúčaní a kritérií pre kariérové poradenstvo v školách, ktoré vznikli na základe analýzy úspešných školských systémov (tzv. "Gatsbyho benchmarky", čiže meradlá alebo etalóny). Dôležité je, aby sa zo strategického plánu odvodil stabilný program kariérovej výchovy a poradenstva, s ktorým je oboznámený každý žiak, rodič, učiteľ, vedenie školy i zamestnávateľa. Ďalšími kritériami pre úspešné kariérové poradenstvo je poskytovanie kvalitných informácií o trhu práce, povolaniach a možnostiach kariérového rozvoja, rešpektovanie potrieb každého žiaka, jasné prepojenie medzi tým, čo sa žiaci učia a potenciálnymi budúcimi kariérami. Kľúčové je taktiež umožniť stretnutia so zamestnávateľmi a zamestnancami z rôznych oblastí a sprostredkovať žiakom priamu skúsenosť so svetom práce rôznymi formami. Žiaci by mali mať tiež možnosť porozumieť všetkým svojim príležitostiam na ďalšie štúdium a vzdelávanie, vrátane stáží. V neposlednom rade je dôležité, aby všetci žiaci dostali šancu využiť individuálne poradenstvo, ak to vnímajú ako potrebné.²⁴ Z výskumu, ktorý sa realizoval v školách zapojených do procesu nastavenia kariérového poradenstva podľa týchto kritérií, jednoznačne vyplýva efektívnosť týchto opatrení v podobe zvýšenej motivácie žiakov k štúdiu a vyšších aspirácií, dokonca lepších známok; žiaci tiež uvádzali vyššiu kariérovú pripravenosť, zvýšenú zamestnateľnosť a lepšie kariérové akčné plány.²⁵

Zo slovenských reálií vychádza Slovenský štandard kvality kariérového poradenstva, ktorý vypracovalo Združenie pre kariérové poradenstvo a rozvoj kariéry (ZKPRK) a aktuálne prebieha jeho certifikácia. Tieto štandardy poukazujú aj na nevyhnutnosť rozvoja niektorých špecifických aspektov kariérového poradenstva, ktoré sú v jednotlivých sektoroch rizikové, alebo nedostatočne zdôrazňované, pričom pre školstvo sú identifikované ako rizikové nasledujúce aspekty:

- prepojenie so svetom práce
- používanie rôznych prístupov, nielen diagnostiky
- podpora aktívnej roly klienta
- rozvoj zručností pre riadenie kariéry

Je možné, že komplexnú stratégiu kariérového poradenstva, ktorá by rešpektovala vyššie uvedené princípy, sa nepodarí nastaviť v každej škole. Kariérový poradca v CPP môže v takom prípade zastávať dôležitú advokačnú činnosť a obhajovať význam kariérového poradenstva ako dôležitého faktoru prispievajúceho k úspešnosti samotnej školy a jej žiakov. Dnešné školy súťažia o žiakov a kvalitný program kariérového poradenstva môže byť súčasťou marketingu školy. Zároveň si v spolupráci s kariérovým, resp. výchovným poradcom v škole môže kariérový poradca z CPP sformulovať plány aktivít so zapojením ďalších partnerov, podľa ktorých sa bude v priebehu roka postupovať. Pomôcť si opäť môžu mapovaním.

Vďaka kvalitnému nastaveniu činností kariérovej výchovy a kariérového poradenstva v priebehu roka a naprieč ročníkmi v škole sa dôležité obsahy dostanú ku všetkým žiakom. Ak sa zároveň pri plánovaní

²⁴ Good Career guidance, The Gatsby charitable foundation, (2014) online: <https://www.goodcareerguidance.org.uk/assets/file?filePath=/the-benchmarks/gatsby-sir-john-holman-good-career-guidance-2014.pdf>

²⁵Hanson, J., Neary, S. (2019) The Gatsby Benchmarks and Social Mobility. Impacts to date; Zborník IAEVG konferencie, Bratislava, 11.-13. september 2019, online: https://iaevgconference2019.sk/wp-content/uploads/2020/03/IAEVG-Conference-Proceedings-2019_FINAL-compressed.pdf, p. 168-184



činností kariérovej výchovy a kariérového poradenstva v školách zameriame na tie, ktoré vedú k rozvoju zručností pre riadenie vlastnej profesijnej a vzdelávacej dráhy/kariérové kompetencie, žiakov postupne zmocňujeme ku kompetentnejším rozhodnutiam a ďalším krokom ich kariérového vývinu. Dopyt po časovo náročnom individuálnom poradenstve môže následne klesať, takže tým, ktorí ho skutočne potrebujú, sa môže kariérový poradca venovať vo väčšom rozsahu a hĺbke.

Ako môže kariérové poradenstvo v škole s plnou podporou vedenia, spolupracujúcim tímom, premyslenou koncepciou a odbornou- metodickou podporou fungovať, vidno na nasledujúcom príklade dobrej praxe z Gymnázia Antona Bernoláka v Námestove.

7.2.2 Príklad dobrej praxe

Komplexný program kariérového poradenstva pre všetkých žiakov založený na spolupráci kariérového tímu školy a ďalších spoluprotvorcov (ocenený v rámci [Národnej ceny kariérového poradenstva 2019](#))

Gymnázium Antona Bernoláka v Námestove poskytuje svojim študentom nielen možnosti vzdelávania a rozvoja študijných kompetencií, ale už niekoľko rokov ponúka študentom ucelenú koncepciu kariérového poradenstva. Škola sa snaží reflektovať a reagovať na rastúcu potrebu odbornej pomoci a usmernenia žiakov v týchto hlavných oblastiach:

Pomenovanie svojich schopností, silných stránok a predností, hľadanie zmyslu vlastného života a získanie reálnej predstavy o svojej budúcnosti a pracovnej kariére

Každý študent počas štyroch rokov absolvuje kurzy a aktivity, ktoré mu pomôžu spoznať samého seba a identifikovať svoje silné a slabé stránky. Žiaci dostanú priestor na tréning komunikačných a sociálnych zručností. Na základe sebazoznania získajú možnosť plnohodnotne naplánovať si svoju profesijnú budúcnosť a kariéru. V súlade s tým je nastavený systém a harmonogram triednických hodín a aktivít na začiatku školského roka.

Prebieha pravidelné zbieranie spätnej väzby od študentov, ktorá podnietila zapojenie samotných žiakov do tvorby programu kariérového poradenstva v škole. Študenti, ktorí mali záujem o spoluprácu, s kariérovou poradkyňou prepracovali a prehodnotili koncepciu kariérového poradenstva na Gymnázium Antona Bernoláka. Navrhli nové aktivity, zorganizovali exkurzie a workshopy, pripravili propagačné materiály, ktoré prezentovali študentom a učiteľom školy a na stránke školy.

Veľkým prínosom pre každého študenta je *Potfolio študenta GAB*, ktoré je súborom výstupov všetkých jeho aktivít, služieb a nástrojov, ktoré počas štúdia absolvoval. Triedni učitelia ich archivujú a na záver štúdia ich spolu s výstupmi zo slovenského a anglického jazyka (štruktúrovaný životopis, CV, Europas) odovzdávajú študentom ako štartovací balíček do ďalšieho štúdia alebo zamestnania.

Aktivity kariérového poradenstva v priebehu roka

Školský rok sa začína ***Týždňom rozvoja kariérových a sociálno-komunikačných kompetencií***. Harmonogram celého týždňa je nastavený selektívne pre jednotlivé ročníky, podľa vekových kategórií. Každý ročník má aktivity prispôbené a upravené tak, aby boli čo najefektívnejšie pre danú cieľovú skupinu.



Program pre nižšie ročníky osemročného gymnázia je zameraný na testovanie IQ pomocou testov z medzinárodnej organizácie MENSA, na aktivity s triednym učiteľom s účelom sebapoznania, rozvoja spolupráce a priateľstva. Okrem toho majú žiaci vyhradený čas aj na športové aktivity s učiteľmi telesnej výchovy – účelové cvičenie.

Vyššie ročníky /1. – 4. ročník stredoškolského štúdia, kvinta – oktáva osemročného gymnázia/ absolvujú rôzne typy aktivít:

- **Aktivity pod vedením triedneho učiteľa** so zameraním na adaptáciu a vzájomné spoznávanie sa, na komunikáciu a sebapoznávanie, na výber profilových predmetov, orientáciu na trhu práce.
- **Aktivity pod vedením externých odborníkov a organizácií**
 - Centrum poradenstva a prevencie Námestovo
 - Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny Námestovo
 - Profesia.sk
 - Regionálni zamestnávateľia – firmy, podniky podľa možností
 - Predstavitelia vysokých škôl a univerzít zo SR a zahraničia
 - Absolventi Gymnázia Antona Bernoláka – PEER poradenstvo
- **Aktivity pod vedením učiteľov telesnej výchovy**
Okrem aktivít cielene zameraných na kariérové poradenstvo absolvujú žiaci každého ročníka jeden deň telesného rozvoja a športu – ročníkové a triedne turnaje alebo turistické výstupy – Babia hora, Piľsko, Roháče.

V priebehu rokov 2015 – 2018 bola učiteľmi Gymnázia Antona Bernoláka zostavená **Metodická príručka kariérového poradenstva** ako súbor aktivít zameraných na rôzne aspekty osobnostného a profesijného rozvoja žiakov. Každý ročník je vybavený bankou aktivít, ktoré predstavujú program najmä pre triednické hodiny v priebehu školského roka, prípadne realizácia niektorých je určená na stretnutia v priebehu prvého septembrového týždňa. Metodická príručka kariérového poradenstva bola vytvorená pod odborným dohľadom garanta a je k dispozícii všetkým učiteľom v tlačenej a elektronickej podobe.

Aktivity realizované externými odborníkmi predstavujú štandardizované dotazníky a nástroje. Pracovníci *Centra pedagogicko – psychologického poradenstva a prevencie* zabezpečujú realizáciu štandardizovaných profesijných testov a následne ich individuálne vyhodnotenie. Pracovníci *ÚPSVaR* poskytnú vybraným triedam informácie potrebné pre orientáciu na slovenskom a európskom trhu práce v priebehu štúdia a po jeho skončení. Predstavitelia *veľkých regionálnych firiem* umožňujú žiakom získať prehľad o možnostiach uplatnenia sa po skončení štúdia v domácom prostredí. *Vysoké školy a univerzity* prostredníctvom svojich zástupcov informujú o možnostiach štúdia na Slovensku a v zahraničí.

PEER poradenstvo V rámci prípravy na vysokoškolské štúdium a budúce povolanie sa žiaci vyšších ročníkov stretávajú s bývalými žiakmi Gymnázia Antona Bernoláka, ktorí študujú na vysokej škole, prípadne úspešne ukončili vysokoškolské štúdium a zamestnali sa v príslušnom odbore.

Kariérový tím



Riaditeľ školy vytvára podmienky pre prácu jednotlivých zložiek kariérového poradenstva, kontroluje činnosť kariérového poradcu.

Odborný garant zabezpečuje kvalitu ponúkaných služieb, dohliada na tvorbu metodických materiálov.

Kariérový poradca koordinuje a riadi činnosť kariérového poradenstva v škole; poskytuje metodickú pomoc ročníkovým koordinátorom kariérového poradenstva; konzultuje problémy s odborným garantom; spolupracuje s externými organizáciami; spolupracuje s výchovným poradcom, koordinátorom prevencie, školským psychológom a špeciálnym pedagógom, ktorí svojou činnosťou pomáhajú žiakom pri výbere VŠ či povolania.

Výchovný poradca poskytuje žiakom individuálne poradenstvo pri výbere VŠ.

Koordinátor prevencie koordinuje aktivity zamerané na sebazpoznanie a na negatívne javy súvisiace s pracovnou mobilitou.

Školský psychológ poskytuje individuálne poradenstvo žiakom.

Špeciálny pedagóg sprostredkúva informácie pre ďalšie vzdelávanie a výber budúceho povolania žiakom so špeciálnymi potrebami.

7.2.3 Kariérové tímy

Implementácia kariérovej výchovy a kariérového poradenstva v škole by v ideálnom prípade nemala byť len úlohou kariérového resp. výchovného poradcu pôsobiaceho v škole, ale záležitosťou celej školy - spolupráce školského psychológa, špeciálneho pedagóga, triednych učiteľov, učiteľov, vychovávateľov a vedenia.

Legislatívne úpravy od roku 2019 vytvárajú podmienky pre podporu kariérového vývinu od útleho veku detí vo všetkých úrovniach podpory so širším zapojením pedagogických a odborných zamestnancov, školských podporných a multidisciplinárnych tímov. Kariérové poradenstvo (vrátane kariérovej výchovy) sa teda realizuje koordinovane a vo vzájomnej súčinnosti a nadväznosti na podporných úrovniach všetkých piatich stupňov. V škole na úrovni podpory prvého stupňa, kariérový poradca alebo pedagogický / odborný zamestnanec poverený činnosťou kariérového poradenstva (vrátane kariérovej výchovy) v škole, ktorý je členom školského podporného tímu (ŠPT), poskytuje metodickú podporu a poradenstvo pedagogickým a odborným zamestnancom. Zapája učiteľov (najmä triednych učiteľov) do kariérovej výchovy detí a žiakov. Do podpornej úrovne druhého stupňa sa zapájajú odborní zamestnanci a školský špeciálny pedagóg v situáciách, kedy dochádza k ťažkostiam v kariérovom vývine detí a žiakov a napriek vhodnej úprave metód, foriem a obsahu vzdelávania nenastane u dieťaťa/žiaka očakávaný progres. Triednemu učiteľovi a/alebo ostatným pedagogickým zamestnancom sa poskytuje dodatočná odborná a multidisciplinárne zameraná metodická podpora a poradenstvo pri práci so žiakom a skupinami žiakov v podpore ich kariérového vývinu. Žiakom a ich zákonným zástupcom sa na druhej úrovni poskytujú odborné činnosti s cieľom optimalizovať kariérový vývin a podporiť proces kariérovej výchovy.

Na realizácii kariérového poradenstva sa podieľajú aj jednotlivé kategórie pedagogických zamestnancov školy v rozsahu danom príslušnými štátnymi vzdelávacími programami.

V školách môže kariérový poradca CPP iniciovať vznik kariérových tímov, ktoré by spoločne pracovali na napĺňaní strategického plánu kariérového poradenstva. Ako vidno na príklade dobrej praxe z



Gymnázia Antona Bernoláka v Námestovo, dôležité je presné rozdelenie úloh, zodpovedností a kompetencií jednotlivých členov kariérového tímu. Zároveň pre distribúciu kariérového poradenstva všetkým žiakom vo všetkých ročníkoch je veľmi nápomocné, ak sa do činností zapájajú aj triedni a predmetoví učitelia. Prepojenie obsahu vyučovacích hodín s kariérovou výchovou pokladáme za zvlášť dôležité, keďže to umožňuje žiakom lepšie chápať zmysel výuky a je mostom k ich potenciálnym pracovným životom. Podľa výsledkov prieskumu Podnikateľskej aliancie Slovenska totiž dnešným mladým ľuďom často chýba motivácia k štúdiu, nakoľko nerozumejú, ako učivo súvisí s ich aktuálnym a budúcim životom.

V uvedenom príklade dobrej praxe CPP plnilo úlohy predovšetkým v oblasti diagnostiky osobných predpokladov žiakov. Kariéroví poradcovia CPP by sa pri podpore efektívnej spolupráce kariérových tímov mohli ujať aj úloh, ktoré tu plní externý odborný garant - zabezpečuje kvalitu ponúkaných služieb, dohliada na tvorbu metodických materiálov, konzultuje problémy s kariérovým poradcom.

7.2.4 Spolupráca s kariérovým poradcom a ďalšími odbornými a pedagogickými zamestnancami v škole

Priamym spolupracovníkom a kontaktom v školách je pre kariérového poradcu CPP kariérový poradca, resp. pedagogický / odborný zamestnanec poverený činnosťou kariérového poradenstva v škole. Centrá majú bohaté skúsenosti so spoluprácou s nimi a organizovaním metodických stretnutí, a tak kariérový poradca v CPP, či už novoprijatý na toto miesto alebo s predchádzajúcou skúsenosťou, môže na ne nadviazať (pozri kap. 7.2). Spolupráca Centier so školami sa ukazuje ako veľmi úspešná aj v súčasnosti, podľa správy ŠŠI "spokojnosť s metodickou pomocou a ponukou vzdelávacích aktivít CPP vyjadriло až 80 % poradcov". Zároveň 91,1 % oslovených výchovných resp. kariérových poradcov v školách nepokladalo činnosti spojené s kariérovým poradenstvom za zaťažujúce. To pokladáme za dôležité pozitívne body a silné stránky systému kariérového poradenstva, na ktorých môže kariérový poradca v CPP stavať. Pre kariérových poradcov v školách by mal byť silným spojencom pri plánovaní a tvorbe komplexných služieb kariérového poradenstva²⁶. Tu opäť vidíme príležitosť pre kariérového poradcu v CPP, aby svojimi skúsenosťami a odbornosťou prispel k nastaveniu zmysluplnej spolupráce.

7.3 Vytváranie spolupráce so školou a v škole

Kariérový poradca CPP vstupuje do školy s novým procesuálnym zameraním, aby podporu kariérového vývinu dostali žiaci celoplošne, a pritom sa bude dotýkať jemných tém práce učiteľov a iných odborných zamestnancov v škole. Bude poskytovať odbornú podporu škole, no na druhej strane aj on bude pre svoju činnosť potrebovať oporu vedenia školy, kariérového poradcu, učiteľov a iných odborných zamestnancov. Rozvoj kariérovej výchovy v škole je proces a zasahuje do života školy, do kurikulárnych obsahov, aj do vzdelávania učiteľov a odborných zamestnancov. Zaangažovanie riaditeľa školy do tohto procesu a takisto odborných a pedagogických zamestnancov si vyžaduje využívať mnohé zručnosti vytvárania a udržiavania dlhodobých vzťahov.

²⁶ Štátna školská inšpekcia SR - Správa o kvalite služieb poskytovaných v oblasti kariérového poradenstva v základnej škole v školskom roku 2018/2019 Online:

https://www.ssiba.sk/admin/fckeditor/editor/userfiles/file/Dokumenty/SPRAVY/2019/ZS_UZP_Kvalita_sluzieb_KP_18_19_VK.pdf



7.3.1 Dôležitá otázka „prečo“

Ako získať ľudí pre spoluprácu? Ľudia musia mať predovšetkým zodpovedanú otázku „prečo“. Prečo je kariérová výchova a kariérové poradenstvo dôležité, prečo ju potrebujeme robiť, prečo práve teraz, prečo spôsobom, ktorý je navrhnutý (z výsledkov mapovania a informácií od kolegov a z iných zdrojov), prečo sa kariérový poradca má stretávať s jednotlivcami alebo tímami v škole? Zodpovedanie „prečo“, môže naštartovať súbor motivátorov niečo urobiť a aj uvedomenia si, prečo je potrebné toho robiť viac, alebo inak ako doteraz. Odpoveďami na otázku prečo sa môžu formovať tri základné motivátory pre zmenu v činnostiach:

1. Morálny motivátor – často ho vyvoláva inšpiratívny líder svojou angažovanosťou, alebo učitelia sami sa môžu vrátiť k pôvodnému morálnemu záväzku voči žiakom pri zvažovaní novej činnosti, prípadne sa stane niečo neočakávané – napríklad škola začne dosahovať slabšie uplatnenie žiakov, čo vyvolá návrat k morálnym záväzkom. Morálne motivovanie činnosti je možné, ak majú učitelia medzi sebou interakcie pri hľadaní riešenia, chcú do riešenia investovať svoj čas a energiu. Stáva sa však problematickým, ak sú napr. učitelia vyčerpaní, nedokážu nachádzať nové formy prístupov k žiakom a osobne sa vyrovnávajú s tým, že dnešné deti sú vystavované mnohým nepriaznivým vplyvom – to všetko ich v práci môže frustrovať. Pri dlhodobu neriešenej záťaži dospievajú do štádia nespokojnosti, odcudzenosti a v krajných prípadoch až k akýmsi signálom depersonalizácie. Nie je to len otázkou učiteľov na Slovensku, k únave a strate motivácie učiteľov dochádza v mnohých krajinách.

2. Ohodnotenie alebo uznanie ako ďalší motivátor. Učitelia zvyčajne idú pracovať do škôl nie pre finančné ohodnotenie, ich motívom je túžba pracovať s deťmi, pracovať na ich rozvoji a tešiť sa z ich úspechov. Často viac ako otázkami odmeňovania, trpia nedostatkom uznania za svoju prácu. Je to o to ťažšie, že učiteľ je vo svojej triede osamotený, v pedagogickom tíme im nemá kto prejavíť uznanie, pretože sa navzájom nevidia pracovať v triede. Niektoré školy preto zavádzajú možnosti, aby si učitelia mohli pozrieť vyučovacie hodiny svojich kolegov. Učiteľ na dvere vystaví pozývaci plán. Návšteva iného učiteľa sa deje bez analýzy vyučovania, len prejavením uznania zo strany hostujúceho učiteľa. *Školy, ktoré prejavujú učiteľom uznanie a dôveru, dosahujú lepšie výsledky a priťahujú aj iných k spolupráci.*

3. Snaha vyrovnáť sa iným je treťou hnacou silou, prečo niečo zmeniť a pracovať inak ako doteraz. Existuje na úrovni jednotlivcov alebo skupín. Ak je „dovolené“ robiť chyby a neustále sa učiť a ak je dostatočne prejavované uznanie za dosiahnuté výsledky, môže byť pozitívnym prejavom neustáleho zlepšovania sa, v opačnom prípade môže vyvolávať negatívne reakcie závidi, nepriateľstva a i.

Na základe pozorovaní postojov a prejavov správania učiteľov, kariérový poradca volí stratégie, no formu ich realizácie si určujú sami učitelia/odborní zamestnanci školy.

Aj rokmi osvedčená McClellandova teória štyroch základných potrieb môže prispieť k lepšiemu porozumeniu ľudí, s ktorými poradca spolupracuje:

- Potreba úspechu – snaha vyniknúť a zlepšovať svoj výkon
- Potreba spolupatričnosti – túžba po sociálnej interakcii a akceptácie inými
- Potreba autonómie – potreba pracovať individuálne
- Potreba dominancie – snaha ovplyvňovať a viesť iných

Stratégie, ako naplniť potreby spolupracujúcich odborných zamestnancov a učiteľov v školách:



- Ak ide o potrebu **úspechu**, jej naplnenie možno dosiahnuť spoluprácou pri stanovovaní si ambiciózných cieľov, aby si školy zlepšovali svoj doterajší výkon, prípadne aj zdravú súťaživosť - realizovať kariérové poradenstvo viac ako na iných školách
- Pri potrebe **spolupatričnosti** je dôležité vytvárať priestor na socializáciu a vzájomnú podporu a vytvorenie kariérového tímu
- Ak ide o potrebu **autonómie** - vymedziť obsah úloh a čas na ich individuálne splnenie
- Ak ide o potrebu **dominancie** – ide hlavne o vplyv, jej naplnenie možno dosiahnuť formulovaním napr. poslania školy ako dobrého miesta pre deti a kvantifikovaním výsledkov.

Ak sa vrátíme k riaditeľovi z prvej kapitoly, ktorý bol nespokojný s reakciou kariérového poradcu z Centra, možno vyvodiť záver, že pravdepodobne šlo o situáciu, kedy kariérový poradca neodhadol potrebu riaditeľa. Riaditeľ mal silný vplyv na svojich kolegov v škole, teda kariérový poradca mohol rozhovor ďalej rozvíjať, o tom, ako budú v škole dosahovať výsledky plánu, čo by im mohlo poskytnúť Centrum pri realizácii plánu. Následne mohol ponúknuť riaditeľovi možnosť prezentovať skúsenosť plánovania pri stretnutí s inými riaditeľmi/ kariérovými poradcami.

Pri množstve škôl a rol, v ktorých kariérový poradca vystupuje, je dôležité, aby vedel efektívne voliť činnosti, ktoré majú široký dosah a súčasne môžu byť motivátorom pre ostatných. Takýmto spôsobom si uvoľní kapacity na to, aby sa mohol venovať odborným témam, napríklad tvorbe interaktívnych vzdelávacích programov kariérovej výchovy pre učiteľov, vytváraniu diagnostických metód a iným odborným témam.

Realizáciu podporných programov CPP si volia učitelia

Prípadová štúdia na príklade programov prevencie

Na začiatku je dôležité zdôrazniť, že v našom poradenskom centre sme pracovali na tom, aby sme boli stabilný tím – u nás neexistuje fluktuácia, navzájom sa poznáme, venujeme pozornosť vzájomnému zladovaniu sa a máme podobne rozvinuté zručnosti. Ak prichádza nový zamestnanec, venujeme sa mu všetci a ako tím sa snažíme o rozvoj. Ako sme začínali s prvými krokmi spolupráce s učiteľmi?

Začali sme vo zvýšenej miere realizovať mnohé aktivity s deťmi na rôzne témy a do týchto aktivít sme prizvali pedagógov. Po dohode s pedagógom sme sa zhodli na téme a učitelia sa stali súčasťou skupiny v triede. Pri všetkých témach – závislosti, šikanovanie, mediálna výchova, kyberšikanovanie a pri ďalších témach sa snažíme, aby do nich bol pedagóg zapojený. Ide nám hlavne o to, aby videl, akým spôsobom s deťmi pracujeme a ako vytvárame bezpečie. Zo spätných väzieb učiteľov typu: „deti boli super“, „neuveriteľné, ako vás počúvali“, „neboli medzi nimi žiadne konflikty“, a „aj keď vznikol konflikt, ľahko ste ho vyriešili, a to sa u mňa nestáva“, sme si uvedomili, že učitelia nevnímali zručnosti, ktoré sme pri práci s deťmi používali. Podstatné teda bolo budovanie dôvery učiteľov, aby sme s nimi mohli analyzovať situácie v triede. To ich motivovalo k tomu, aby sa zamysleli nad vlastnými reakciami a ich účinkom v danej situácii. Neskôr sme začali rozoberať aj náročnejšie situácie v triede – napr. dieťa vybehne z lavice, aby vyjadrilo nejakú informáciu, alebo vykrikovanie, podpichovanie suseda a pod. Najskôr sme poukazovali na zámer dieťaťa, na jeho potrebu. Potom sme ukázali, ako sa dá zachytiť tento zámer a zároveň zadať hranica. Tak sme si vytvorili pracovné spojenectvo s učiteľmi a začali ponúkať vzdelávania. V prvej fáze sme začali s motivovanými pedagógmi, či už to boli triedni učitelia alebo iní, ktorí sa prihlasovali dobrovoľne. Vytvorili sme skupinu, napríklad 20 triednych učiteľov z celého okresu, z ktorými sa príjemne pracovalo. Neskôr sme začali pracovať aj s nemotivovanými pedagógmi, s ktorými riešime v praxi nepríjemné situácie (nemajú záujem rozmyšľať o potrebe detí, nezaujímajú ich, prečo sa v triede dejú isté udalosti, nechcú pôsobiť výchovne, „chcú iba odučiť svoj predmet“ a pod.).

Začali sme ponúkať vzdelávania celým školám, čo je rozhodne veľmi zmysluplné. Na rokovaníach s riaditeľmi sme začali otvárať podmienky takéhoto typu vzdelávaní. Hovorili sme veľa s riaditeľmi o tom, že potrebujeme dať zvonku učiteľom podporu, že im chceme vytvoriť adekvátny čas a nazerať aj takto na ich potreby. Bez rešpektovania potrieb učiteľov nie je možné, aby rešpektovali potreby žiakov. Je našou úlohou postarať sa o pedagógov, aby mali podmienky na učenie. Na stretnutiach s riaditeľmi sme im objasnili víziu a podmienili sme zaraďovanie škôl do vzdelávania riaditeľským voľnom pre všetkých učiteľov. Vylúčili sme termíny na konci prázdnin, posledný týždeň školského roka alebo prvý týždeň začiatku školského roka, lebo učitelia si potrebujú pripravovať iné veci. Vylúčili sme aj termíny tesne pred prázdninami – napríklad vo štvrtok pred Veľkonočnými sviatkami, lebo učitelia si chcú čerpať dovolenku. S riaditeľmi sme sa dohodli na dvoch dňoch riaditeľského voľna pre školu v jednom školskom roku, v každom dni s 5 – 6 hodinovým vzdelávaním (cca. troj – štvortýždňový odstup).

Ponúkali sme podľa požiadaviek škôl niekoľko typov vzdelávaní: a) viac teambuildingové – kde si nás učitelia potrebovali zažiť a kde nadobudli pocit, že pracovať vo svojom tíme pedagogických a odborných zamestnancov je bezpečné, b) viac prednáškové vzdelávanie – kde sme v minimálnej miere zaraďovali interaktívne zážitkové aktivity a c) kombinácia prednáškového a interaktívneho stretnutia. Cieľom bolo vytvorenie príjemného a bezpečného prostredia, motivácia k sebarozvoju



a odhodlanie nabúrať vlastné stereotypy, prichádzať s vlastnými zlyhaniami, neúspechmi a samozrejme zvedomiť si vlastné silné stránky, posilniť svoje zdroje.

Začiatky vzdelávania sú náročné, práve kvôli rôznorodosti skupiny: sú tam začínajúci pedagógovia, ktorí majú malé skúsenosti z praxe, pedagógovia, ktorí majú niekoľkoročnú prax a zažitý stereotyp, sú tam pedagógovia, ktorí na sebe pracujú, aj tí, ktorí sú presvedčení, že direktívny spôsob a strach do výchovy patria. Väčšina pedagógov prichádza na vzdelávania s mierne devalvujúcim postojom typu „čo len im my chceme také dôležité povedať“, čiže s počiatočným znechutením, že musia byť na vzdelávaní povinne. Na získanie dôvery a vytvorenie bezpečného a motivujúceho prostredia sme zaraďovali veľa aktivít na „prelomenie ľadov“, aby sa cítili dobre a bezpečne medzi sebou a s nami a až potom dokázali vnímať obsahy a jednotlivé témy vzdelávania.

Niektorým školám pomohlo, že sme ponúkali pred spustením celoškolských vzdelávaní, kratšie workshopy - „ochutnávky“. Obvykle išlo o 1,5 hodinové pedagogické rady. Osvedčilo sa nám dohodnúť sa na osobitných stretnutiach mimo ich programu, lebo práve tie bývajú veľmi organizačne naplnené a bolo riziko, že by potom nevznikol adekvátny priestor pre naše témy. Prichádzali sme napr. s témou šikanovania, riešili sme postupy, a zároveň sme sa v tejto téme zastavili na podstatnej súčasti šikanovania a kládli otázky, ako riešia konfliktné situácie a tu vznikol priestor na ponúkание možnosti vzdelávania. Ponúkli sme aj ďalšie možné témy, prípadne urobili drobnú ochutnávku a učiteľia, v niektorých prípadoch riaditeľ, vyjadrili o čo majú záujem a ponúkali sme im dva dni vzdelávania. Takýmto spôsobom sme dosiahli, že učiteľia začali byť motivovanejší.

Minulý rok sme sa dostali ešte ďalej a povedali sme si, že učiteľov potrebujeme systémovo vzdelávať špecificky v zručnostiach prevencie sociálno-patologických javov. Vychádzame z praxe, do ktorej triedy sme vošli, tam bolo potrebné s triedou pracovať. Pri objednávkach tried školami zisťujeme, čo doposiaľ bolo v triede realizované, čo žiaci k uvedenej téme, problematike absolvovali. Odpovede sa väčšinou opakovali: „riešenie doposiaľ realizované individuálnym pohovorom so žiakom/mi.“ Systémová práca s triedami, ktorú by realizovali triedni učiteľia, bola výnimočná. Zhodli sme sa, že je potrebné v školách vytvoriť pedagógom priestor pre interaktívne triednické hodiny. Triednické hodiny takmer na všetkých školách sú organizačné, zbierajú sa peniaze na rôzne akcie, robí sa dochádzka, alebo sa rieši nejaký spor, žiaľ, často spôsobom pokarhania pred celou triedou. Aj skúsenosti s časovou dotáciou triedneho učiteľa so svojou triedou je odlišný – sú pedagógovia, ktorí sa takmer nedostávajú do svojej triedy, učia v nej jednu alebo dve hodiny týždenne a pedagógovia, ktorí sú vo svojej triede často, učia v nej hlavné predmety a obávajú sa ešte vsúvať triednickú hodinu.

Pedagógovia a aj vedenia škôl však spoločne vidia, že je nevyhnutné s triedami pracovať. Na stretnutiach s riaditeľmi sme poukazovali na nutnosť podpory a tlaku z ich strany na realizáciu interaktívnych triednických hodín a poukázali na fakt, že je nevyhnutné, aby primárnu prevenciu realizovali práve pedagógovia a na nezmyselnosť toho, keď nás volajú v súvislosti so sekundárnou/terciárnou prevenciou a nemáme na čom stavať. S riaditeľmi škôl sme sa dohodli, že v školách sa spustí 5 interaktívnych triednických hodín, k čomu im vypracujeme manuál s pomôckami a vyškolíme učiteľov. Riaditelia ocenili tento prístup a začali posilať učiteľov na vzdelávania, niektorí ako dobrovoľnú možnosť, iní povinne nariadili účasť na našich kurzoch viacerým učiteľom. Vzdelávania sme tentoraz ponúkli pre učiteľov piatych a šiestych ročníkov. Po vzdelávaní učiteľia začali pracovať so svojimi triedami. Vyškoliť sme 30 triednych učiteľov. Na začiatku malo 8 učiteľov požiadavku /

objednávku, aby sme riešili v ich triedach situácie, počas vzdelávania začali pracovať s týmito triedami sami a dokázali vyriešiť väčšinu situácií.

Základnou filozofiou na našom pracovisku je vytváranie korektných partnerských vzťahov. Školy máme prerozdelené medzi zamestnancov, ktorí s nimi stabilne pracujú. Za naše zariadenie má každá škola vytvorený tzv. malý multidisciplinárny tím (psychologička, špeciálna pedagogička a z prevencie jeden odborný zamestnanec). Riešia situácie v školách, pracujú na svojich oblastiach, podporujú sa a posúvajú si informácie.

Od šk. roku 2019/2020 sme sa stali CPP povereným metodickým usmerňovaním v kraji. Pokračovali sme v ďalšej práci sekcií a naštartovali nové spolupráce. Na sekcii prevencie sme hľadali spôsob systémového vzdelávania v kraji, aby sme tak plošnejšie reagovali na podnety praxe a realizovali zmysluplné aktivity. Potešilo nás, že naše CPP sa chceli motivovať pre vzdelávania pedagógov a že toho času vytvárame spoločné odborné aktivity. Uvedomujeme si, že pred spustením vzdelávaní je potrebné začať u seba – zodpovedať si otázky: „Kto ste, aký ste tím, aké máte zručnosti, ako pracujete so skupinami, aké intervencie využívate, či dokážete pracovať so vzdelávaním dospelých, ako sa vo svojom tíme cítite?“ Vedieť odpovedať na tieto otázky, znamená začať sa chystať na vzdelávanie pedagógov. Je potrebné mať vyjasnené odpovede, prejsť si reflexiou, vybudovať si podporu vzájomnej komunikácie v tíme, naštartovať supervíziu/intervíziu. Až po svojom usadení sa v tíme, získaní vlastných zručností, dôvery a bezpečia môžeme toto prenášať na školy. Na ich pedagógov, tímy, aby to potom mohlo smerovať k deťom/ žiakom. Toto je cesta, ako významne znížiť dopyt po intervenciách sekundárnej a terciárnej prevencie. Je nevyhnutné nasýtiť primárnu prevenciu, čím cielene pracujeme na znížení výskytu sociálno-patologických javov v triedach a dávame podporu pedagógom.

PaedDr. Jana Lednická,

riaditeľka CPP Bratislava III

Na druhej strane učitelia majú skúsenosti s tým, že rôzne zmeny a reformné úsilie v školstve sa realizovali bez toho, aby dostali dôveru prejavíť svoju odbornosť a kreativitu. Tieto procesy sa nevyskytujú len v našich školách. Harvardský psychológ T. Kane tvrdí, že „do dobre naplánovaných školských reforiem sme zabudli zaradiť jednu premennú, a tou je *dôvera* v odbornosť učiteľov“.²⁷

7.3.2 Ako môže kariérový poradca CPP podporiť spoluprácu pedagogických a odborných zamestnancov v škole

V podpore kariérového vývinu ide o plánovitý rozvoj kariérových zručností a kompetencií cyklicky, podľa vývinových fáz a úrovne poznania a skúseností detí a žiakov v ich sociálnom kontexte. Pri hodnotení kariérového poradenstva (Pegg et al. 2012)²⁸ experti dospeli k záveru, že „*na uplatnenie*

²⁷ Kane, J. (2014). Shooting bottle rockets at the moon: Overcoming the legacy of incremental education reform : online: <https://www.brookings.edu/research/shooting-bottle-rockets-at-the-moon-overcoming-the-legacy-of-incremental-education-reform/>

²⁸ Pegg, Ann & Waldoek, Jeff & Hendy-Isaac, Sonia & Lawton, Ruth. (2012). Pedagogy For Employability.



sa mladých ľudí vo svete práce je kriticky dôležitá spolupráca kariérových poradcov a učiteľov, zodpovedných za obsahovú náplň vzdelávania“.

Spolupráca odborných a pedagogických zamestnancov môže podporiť žiakov viac celoplošne, a to využitím nových možností multidisciplinárnej spolupráce, najmä kariérového poradcu CPP s kariérovým poradcom a inými odbornými a pedagogickými zamestnancami v škole, ale aj inými aktérmi vstupujúcimi do procesu kariérového poradenstva. V kariérovom poradenstve môže medzi nimi dôjsť k zdieľaniu poradenských a pedagogických prístupov a následne tak k zvyšovaniu podpory rozvoja kariérových kompetencií žiakov. V štátnom vzdelávacom programe (ŠVP) sa uvádzajú mnohé témy, súvisiace s kariérou a svetom práce, avšak nie sú systematicky a cielene uchopené ako „kariérové témy“. Na to, aby bol ich potenciál naplno využitý, je potrebné ich viac zdôrazniť a s nimi pracovať. Kariérový poradca CPP ako koordinátor a metodik aktivít kariérového poradenstva v škole svojou odbornou-metodickou podporou môže kariérovému poradcovi v škole a učiteľom jednotlivých predmetov pomôcť lepšie uchopiť a prezentovať žiakom dané témy v kontexte kariéry, ako aj poskytnúť odborné poradenstvo v rozvoji zručností a kompetencií riadenia kariéry. Úlohou kariérového poradcu v škole je potom sledovať štátny vzdelávací program a hľadať spolu s učiteľmi spôsoby, ako priebežne integrovať v jednotlivých predmetoch a ročníkoch zložku kariérového poradenstva tak, aby sa aktivity súvisiace s kariérovým poradenstvom nediali náhodne, ale koordinovane a vzájomnej nadväzovali. V prílohe 1 uvádzame kariérové témy v jednotlivých predmetoch v materskej škole, základnej a strednej škole. Ku kurikulárnym aktivitám kariérový poradca môže plánovať aj mimokurikulárne aktivity so zapojením rôznych aktérov, ktorí umožnia žiakom porovnávať svoje záujmy a schopnosti s požiadavkami vo svete práce.

Kariérový poradca v CPP môže odborne podporiť školského kariérového poradcu a ostatných učiteľov v tom, ako uchopiť tieto témy, prípadne ich sám demonštrovať v programoch pre žiakov a ukázať učiteľom, ako pracovať interaktívne na získavaní kariérových zručností v rámci bežnej vyučovacej hodiny a najmä triednických hodín. Multidisciplinárny kariérový tím môže kariérový poradca podporovať a posilňovať vo *všeobecnych témach kariérovej výchovy*, ako napríklad:

- posilňovanie facilitačných zručností a vedenia skupiny,
- interaktívne metódy výučby a projektové vyučovanie so zapojením skúsenostného vyučovania,
- vytváranie psychologického bezpečia v školskej triede,
- sebaopoznanie a realizácia reflexie
- a rozvíjanie iných zručností pre riadenie kariéry.

V *špecifickej forme podpory* kariérový poradca podporuje multidisciplinárny kariérový tím pri vytváraní plánov kariérovej výchovy v jednotlivých školských predmetoch podľa Štátneho vzdelávacieho programu. Ide o plánovanie kariérového poradenstva naprieč ročníkmi a v celom školskom roku.

V tejto podpore podnecuje vzájomné obohacovanie sa o dobrú prax medzi učiteľmi a školami. Okrem toho podporuje učiteľov, najmä triednych, v metódach, ako posúdiť záujmy žiaka, jeho štýly učenia, životné roly, seba ponímanie, kariérovú zrelosť, profesionálnu identitu, preferované pracovné prostredie a životné plány v iných témach získavania zručností a kompetencií pre riadenie kariéry.



7.3.3 Deľba zodpovedností jednotlivých rol v kariérovom tíme v škole

Spolupráca jednotlivých rol kariérového tímu v škole s podporou kariérového poradcu CPP sa odvíja od jednotlivých kariérových oblastí. Na každej oblasti výučby a získavania praktických zručností pre riadenie kariéry sa podieľa celý tím a každý člen tímu si plne uvedomuje svoju úlohu a zodpovednosť. V tabuľke uvádzame príklady na ujasnenie činnosti jednotlivých rolí (učiteľ - kariérový poradca v škole - kariérový poradca CPP). Tieto príklady slúžia na vyjasnenie činností v kariérovom tíme a tieto činnosti si členovia tímu odsúhlasia. Tabuľka im súčasne naznačuje línie zodpovednosti, ktoré sú charakteristické pre jednotlivé roly z hľadiska odbornosti alebo vykonávanej činnosti v rámci danej role. Tabuľka uvádza kľúčové oblasti činností, ktoré je možné ešte viac doplniť podľa zámerov rozvoja kariérového poradenstva v škole a v CPP. Jednotlivé doplnené oblasti činnosti môžu viac poukázať na aktuálne potreby toho ktorého regiónu.

	Učiteľ	Kariérový poradca v CPP	Kariérový poradca v škole
Stabilný kariérový program	Realizuje kariérový program so žiakmi.	Poskytuje odbornú podporu a metodické zdroje.	Vedie realizáciu programu s učiteľmi.
Sledovanie potrieb každého žiaka	Poskytuje informácie a sleduje rozvojové potreby žiakov.	Poskytuje individualizovanú podporu žiakom.	Spolupracuje s učiteľmi, aby sledovali potreby žiakov a iniciuje cieľnú podporu tým, ktorí ju potrebujú. Učí PZ ako sledovať potreby, čo si všímať.
Prepájanie kariérových tém v kurikulumách (ŠVP)	Zodpovedá za odučenie a integrovanie kariérových tém vo svojom predmete, na triednickej hodine, vo výchovných predmetoch	Poskytuje odbornú podporu na stretnutiach učiteľov alebo podľa potreby v škole	Oboznamuje sa so ŠVP, a vkladá do ŠKVP kariérové témy podľa ročníkov (v spolupráci s učiteľmi)
Individuálne a skupinové poradenstvo	Realizuje hlbšie kariérové rozhovory Odporúča žiakov na individuálne / skupinové poradenstvo	Poskytuje profesionálne individuálne / skupinové poradenstvo	Udržiava kontakt s CPP Koordinuje a sleduje, ako prebiehajú rozhovory učiteľov so žiakmi v škole



	Učiteľ	Kariérový poradca v CPP	Kariérový poradca v škole
Učenie žiakov o pracovnom trhu, informácie zo sveta práce	Sleduje informácie o svete práce, vie kde získať informácie	Aktualizuje a poskytuje možnosti pre žiakov mimo školy, poskytuje žiakom možnosti oboznámiť sa s očakávaniami zručností, ktoré požaduje svet práce, zamestnávateľa a vzdelávacie organizácie. Pozná rôzne zdroje, firmy a iné jednorazové poradenské a profesijné organizácie	Sleduje aktuálne informácie o svete práce a poskytuje ich učiteľom
Kontakty so zamestnávateľmi a zamestnancami príp. iné kontakty so svetom práce	Identifikuje kurikulárne obsahy, v ktorých kontakt so zamestnávateľom / zamestnancom môže byť užitočný Pomáha žiakom, aby sa na stretnutia pripravili Poskytuje pedagogickú podporu / metódy skúsenostného učenia pre zamestnávateľov	Realizuje reflektívne rozvojové stretnutia pre žiakov, aby si mohli spracovať svoje skúsenosti so zamestnávateľmi a vplyv týchto kontaktov na rozvoj ich kariéry, zručností riadenia kariéry	Organizuje stretnutia a sprostredkováva kontakty so zamestnávateľmi, zamestnancami, bývalými študentmi
Pracovné skúsenosti žiakov	Identifikuje kariérové zručnosti, ktoré žiaci potrebujú získať v práci Spája učebný obsah s využitím vo svete práce Pomáha vyhľadávať príležitosti na získanie kariérových zručností a skúseností vo svete práce	Vyhľadáva a poskytuje možnosti získavania pracovných skúseností v súlade so sledovanými rozvojovými zručnosťami riadenia kariéry	Bezprostredne organizuje aktivity so žiakmi, dbá na bezpečnostné predpisy

	Učiteľ	Kariérový poradca v CPP	Kariérový poradca v škole
Spolupráca so strednými /vysokými školami	Vytvára priestor na získavanie skúseností žiakov s možnosťami ďalšieho vzdelávania	Sleduje aktuálne dianie v stredných školách, v kariérových centrách vysokých škôl	Udržiava kontakty so strednými / vysokými školami Poskytuje podrobné informácie o prijímaní na školy Vytvára možnosti na stretnutia žiakov s absolventmi

7.3.4 Ako spolupracovať na kariérových témach?

V predchádzajúcom národnom projekte VÚDPaP „Komplexný poradenský systém prevencie a ovplyvňovania sociálno-patologických javov v školskom prostredí“ (=KomposyT je poradenský portál, výstup NP) boli vytvorené a inovované aj mnohé metódy a metodiky využiteľné v kariérovej výchove a poradenstve pre deti a žiakov. Existujú mnohé ďalšie zdroje a možnosti podpory kariérového rozvoja detí a žiakov, z ktorých len malú časť uvádzame v prílohách. Tieto zdroje sa dajú tvorivo využívať aj na metodické spracovania a výučbu kariérových tém, ktoré sa uvádzajú aj v štátnom vzdelávacom programe. Avšak výzvou v praktickej realizácii a uplatnení zdrojov a metodík kariérového poradenstva v práci s deťmi a so žiakmi je, ako vytvoriť a nájsť logickú postupnosť a celkovú usporiadanosť tak, aby sa kariérové intervencie deťom dostávali nielen kontinuálne, ale aj vo vhodnom vekovom období. Jednou z možností, ako vytvoriť určitú systematickosť v podpore rozvoja zručností riadenia kariéry, je tak voliť postupnosť podľa jednotlivých vývinových fáz a kariérovej zrelosti a nastaviť podporu celoživotného rozvoja kariérovej dráhy už od materskej školy.

Odporúčania pre kariérového poradcu CPP pre spoluprácu so školou

1. Podnecovanie vytvárania kariérového tímu na škole so zapojením čo najširšieho okruhu OZ a PZ s jasne definovanými kompetenciami a úlohami a s podporou vedenia,
2. Podpora tvorby komplexnej stratégie kariérového poradenstva v škole, do ktorej budú zahrnuté všetky ročníky od primárneho vzdelávania a v ktorej budú jasne definované ciele a výstupy kariérového poradenstva,
3. Podpora pri nastavení aktivít kariérovej výchovy a kariérového poradenstva v škole na viacerých úrovniach tak, aby plnilo úlohu: 1) primárnej nešpecifickej prevencie, určenej pre všetkých žiakov v škole (napr. rozvoj ZRK v rámci kurikúl a triednických hodín, a i.), 2) individualizovanej podpory pre tých žiakov, ktorí ju potrebujú (napr. individuálne kariérové poradenstvo, spolupráca so špeciálnym pedagógom, a i.), 3) podpory určitých skupín žiakov, ktorých špecifické potreby vyplývajú z mapovania a ktoré môžu profitovať z aktivít



zameraných na naplnenie týchto potrieb (napr. workshopy na rozvoj prezentačných a komunikačných zručností, podporu zahraničnej študijnej mobility, dlhodobé aktivity zamerané na posilnenie motivácie k štúdiu ako prevencia predčasného odchodu zo školy, a pod.)

4. Pri nastavovaní aktivít kariérovej výchovy a kariérového poradenstva v škole sa zameriavať najmä na:
- zmysluplné prepojenie učebného obsahu so skúsenosťami so svetom práce,
 - používanie rôznych prístupov, nielen diagnostiky,
 - podporu aktívnej roly žiaka v poradenstve a prizývanie žiaka k navrhovaniu a tvorbe kariérových aktivít,
 - rozvoj zručností pre riadenie kariéry.

8 SPOLUTVORCOVIA KARIÉROVÉHO PORADENSTVA

SIETOVANIE A SPOLUPRÁCA PRE TVORBU KOMPLEXNÝCH SLUŽIEB KARIÉROVÉHO PORADENSTVA

8.1 Spolupráca s kolegami v CPP

Vytvorenie pracovného miesta kariérového poradcu neznamena delegovanie všetkých úloh súvisiacich s kariérovým poradenstvom na jedného človeka - bolo by to z hľadiska množstva úloh a klientov, pre ktorých treba služby kariérového poradenstva zabezpečiť, neefektívne a preťažujúce. Z rozhovorov, ktoré sme absolvovali s riaditeľmi a poradcami z CPP, jednoznačne vyplýva, že kariérový poradca v CPP má predovšetkým koordinovať, plánovať a odborne zastrešovať aktivity súvisiace s kariérovým poradenstvom v úzkej spolupráci s ďalšími kolegami, ktorí pôsobia v školách. Títo sa môžu zapojiť napr. prostredníctvom preventívnych programov súvisiacich s témami kariérového poradenstva v školách, ktoré sú už v súčasnosti v portfóliu služieb CPP (programy na podporu efektívneho učenia, teambuildingové aktivity pre nové žiacke kolektívy, zvládanie stresu a trémy, atď.), priamo programami kariérového poradenstva (napr. informačné aktivity ohľadom trhu práce, programy skupinového poradenstva v kariérovom vývine, atď.), diagnostickou činnosťou a ďalšími aktivitami pre školy, žiakov a rodičov/zákonných zástupcov. Takáto spolupráca so školami už dlhodobo prebieha a je často úspešná. V rámci možností jednotlivých CPP sa môže rozširovať pôsobenie na nižšie ročníky v ZŠ, pričom s kariérovým poradenstvom možno začínať už na prvom stupni. Kolegovia z CPP, ktorí majú skúsenosti s jednotlivými školami, dokážu tiež kompetentne zhodnotiť konkrétne oblasti potrebnej podpory (práca so žiakmi so ŠVVP, a pod.).

CPP vo Veľkom Krtíši vytvorilo projekt pre žiakov 4. – 9. ročníkov ZŠ. Počas jedného týždňa naplánovali sériu aktivít, pričom boli zohľadnené vekové osobitosti. Okrem tradičných poradenských metód a intervencií bolo v ponuke aj zážitkové učenie na strednej škole daného okresu, tvorivé dielne, exkurzia u lokálnych zamestnávateľov, prezentácia trhu práce pracovníkmi ÚPSVaR. Na záver programu sa so žiakmi a ich rodičmi pracovalo formou individuálneho poradenstva.²⁹

8.2 Spolupráca so zamestnávateľmi

Kariérový poradca v CPP môže hrať kľúčovú rolu pri nadväzovaní vzťahov s kľúčovými zamestnávateľmi v príslušnom regióne a ich motivovaniu k zapojeniu sa do kariérového rozvoja žiakov. Veľká časť zamestnávateľov si dnes uvedomuje, že je nevyhnutné, aby boli aktívni pri

²⁹ Inšpirovaní žiaci s väčšou šancou ostať študovať, žiť a pracovať v okrese, v ktorom vyrástli. 4.9.2019. online: <https://rozvojkariery.sk/inspirovani-ziaci-s-vacsou-sancou-ostat-studovat-zit-a-pracovat-v-okrese-v-ktorom-vyrastli/>



spolupráci so školami a formulovaní odporúčaní pri rozvoji zručností žiakov v súlade s ich potrebami a požiadavkami trhu práce. Aktuálne funguje intenzívnejšie prepojenie so zamestnávateľmi na stredných školách. Základné školy takmer v polovici prípadov kontakty so zamestnávateľmi neudržia, pričom existujúca spolupráca so subjektmi na trhu práce máva najčastejšie podobu exkurzií.³⁰ Priame skúsenosti so svetom práce sú však nevyhnutnou a plnohodnotnou súčasťou overených súčasných kariérových programov.³¹ (Okrem už vyššie spomínaných exkurzií a brigád, ktoré zamestnávateľia najčastejšie ponúkajú starším žiakom, bývajú zamestnávateľia prizvaní do diskusií so žiakmi, veľtrhov (pozri príklad [CAMIP](#))³², do praktických ukážok pracovných pohovorov, a pod.

Aby bol však kontakt so svetom práce naozaj efektívny, je potrebné postupovať v súlade s princípmi skúsenostného učenia. Pred aktivitou samotnou je potrebné ju zarámcovať (pýtať sa, čo žiaci o danej téme už vedia, aké majú skúsenosti, čo ich môže zaujímať, aké informácie ešte potrebujú, atď.) a po aktivite samotnej nasleduje krátka reflexia o tom, čo si z nej odniesli. S istým časovým odstupom, ktorý je tiež neoddeliteľnou súčasťou tohto cyklu, sa k skúsenosti treba vrátiť a aktívne viesť žiakov k prepojeniu novej skúsenosti a zážitku s jej ďalším využitím a rozvojom (ako zmenil tento zážitok môj pohľad na svet práce, prečo bol pre mňa dôležitý, čo bolo pre mňa nové a iné). Vracanie sa k zážitku, jeho diskutovanie a skúmanie vedie k tomu, že sa skúsenosť asimiluje a to, čo sa žiak naučil, dokáže aj aplikovať. Otázky, ktoré môžeme klásť v tejto fáze, sú napr.: čo by som mohol teraz robiť inak, čo som sa o sebe nové dozvedel a k čomu ma to vedie.³³

Okrem priameho zapojenia zamestnávateľov do aktivít v školách a v CPP, je dôležité v programoch kariérového poradenstva reflektovať i na ich požiadavky na absolventov škôl, ktoré bývajú často nenaplnené. Podnikatelia tvrdia, že absolventi stredných škôl k nim chodia najmenej pripravení v týchto 5-tich oblastiach: komunikačné schopnosti (60,9%), schopnosť učiť sa (55,5%), motivácia (52,3%), analytické myslenie a odborné vedomosti (51,6%)³⁴.

České informačné a vzdelávacie stredisko InfoKariéra sa podieľa na festivale vzdelávania a práce Posviť si na budúcnosť. Pre učiteľov pripravili metodiku³⁵, ako so žiakmi pracovať pred, počas a po festivale. K dispozícii je pracovný list, do ktorého si žiaci pred udalosťou zaznamenajú svoje záujmy,

³⁰ Štátna školská inšpekcia SR - Správa o kvalite služieb poskytovaných v oblasti kariérového poradenstva v základnej škole v školskom roku 2018/2019

https://www.ssiba.sk/admin/fckeditor/editor/userfiles/file/Dokumenty/SPRAVY/2019/ZS_UZP_Kvalita_sluzieb_KP_18_19_VK.pdf

³¹ Dr Deirdre Hughes OBE, Dr Anthony Mann, Dr Sally-Anne Barnes, Beate Baldauf and Rachael McKeown. Careers education: International literature review, July 2016 online:

https://educationendowmentfoundation.org.uk/public/files/Presentations/Publications/Careers_review.pdf

³² <https://www.camip.sk/expo-cadca/pracovne-prilezitosti-po-skole>

³³ Schenck, J., Cruickshank, J. 2014 Evolving Kolb: Experiential Education in the Age of Neuroscience, in: Journal of Experiential Education 1–23

<https://www.yourbrainbyjess.com/wp-content/uploads/2019/02/Journal-of-Experiential-Education-2014-Schenck-1053825914547153.pdf>

³⁴ Prieskum Podnikateľskej aliancie Slovenska (PAS) v spolupráci s inštitútom INEKO a spoločnosťou MESA10 o pohľade podnikateľov na vzdelávací systém v SR. 2018 online: <https://www.alianciapas.sk/2019/02/06/podla-podnikatelov-je-na-slovensku-zly-vzdelavaci-system/>

³⁵ <https://www.posvitsinabudoucnost.cz/festival/metodika/>



sny, inšpirácie a pod. Počas festivalu dostanú zoznam otázok, ktoré sa môžu pýtať v jednotlivých stánkoch, aby získali potrebné informácie, ktoré im pomôžu pri voľbe školy (prijímacie pohovory, atmosféra, uplatniteľnosť odborov, atď.). Po festivale sa reflektuje, čo sa žiakom páčilo, ako sa im pri jednotlivých stánkoch komunikovalo, čo by potrebovali ďalej, atď.

8.3 Spolupráca s rodinou

Rodičia sú neodmysliteľne prítomní pri kariérovom vývine svojich detí. Z praxe vieme, že spolupráca s rodičmi môže byť z rôznych dôvodov náročná. Často nie je jednoduché naladiť sa na spôsoby, akými komunikujú rodičia s učiteľmi, poradcami i s vlastnými deťmi a následne s nimi hľadať efektívne riešenia. Postoj rodičov ku škole, učiteľom či poradcovi môžu ovplyvňovať najrôznejšie faktory. Skúsenosti so školským systémom, či už z vlastnej mladosti alebo pri svojich deťoch, často určujú, či rodičia prichádzajú otvorení spolupráci alebo v odpore a s očakávaním konfrontácie. Poradca, ako odborník, má hľadať modely spolupráce, ktoré fungujú. Často sa v praxi osvedčili princípy nenásilnej komunikácie. K spolupráci s rodinou v kariérovom poradenstve, uvádzame správu z dvoch odborných podujatí³⁶. Pre poradcov je dôležité poznať aj rozhodovacie stratégie rodičov a ich pohľad na svet práce a toto poznanie využívať pri poradenskom procese. Z výskumov napr. vyplýva, že aj úplne protichodné stratégie, ako je tlak na žiaka, aby pokračoval v štúdiu na VŠ, alebo naoko ľahostajné ponechanie rozhodovania výhradne na žiakovi samotnom - smerujú z pohľadu rodičov k tomu istému cieľu, a síce zabezpečiť dieťaťu čo najlepšiu budúcnosť.³⁷

Rola kariérového poradcu pri práci s rodičmi môže, okrem iného, spočívať v zabezpečení objektívnych dát, informácií o školách a zmenách na trhu práce. Zároveň by mal vytvárať spoločný priestor pre rodiča a dieťa, kde často pôsobí ako mediátor. Pri vzájomnom nesúlade im ukazuje spôsoby a princípy, ako spolu komunikovať tak, aby si vychádzali v ústrety.

Rodičia však môžu do kariérovej výchovy a kariérového poradenstva vstupovať aj v inej ako klientskej role; môžu vystupovať aktívne napr. v činnostiach spojených s poznávaním sveta práce. Predstavovanie rôznych profesií žiakom v školách prostredníctvom rodičov, prípadne exkurzie na ich pracoviská sú overené a úspešné iniciatívy. Aktívne sa do kariérovej výchovy a kariérového poradenstva môžu zapojiť aj ďalší členovia rodiny. Napr. starší súrodenci môžu pôsobiť ako informátori o stredných a vysokých školách.

Osvedčili sa nám aj workshopy, kde nielen deti, ale aj ich rodičia sami za seba pracovali na zadaniach súvisiacich s rozvojom zručností na riadenie vlastnej kariéry. Zmena perspektívy, kedy si rodič zažil sám dilemy hľadania a rozhodovania sa, oceňovania samého seba a otvárania sa rôznym možnostiam, bol pre mnohých dôležitým "aha" momentom. Aktívne zapojenie rodičov môže byť cestou, ako ich hlas vypočúť a zároveň im poskytnúť priestor získať iný pohľad na svoje deti.

³⁶ M. Jaššová: Spolupráca s rodinou v kariérovom poradenstve: správa z dvoch odborných podujatí in: Kariérové poradenstvo v teórii a praxi 2008/13 ISSN 1338-8231, s.79-83 online: <https://www.euroguidance.sk/document/casopis/13.pdf>,

³⁷ Hlad'o, P. Profesií orientace adolescent: Poznatky z teorii a výzkumu, 1. Vyd. Brno: Konvoj 2012. 140s. ISBN 987-80-7302-165.8 online:

<https://books.google.sk/books?id=nbLaKAmxJ40C&pg=PA6&lpg=PA6&dq=doc.+petr+hla%C4%8Fo&source=bl&ots=VEWdtuiU8D&sig=ACfU3U1GkOpDBvcZWDErqsowyAqgnOUaxQ&hl=sk&sa=X&ved=2ahUKewik8sqE353pAhUz4KYKHQ8FBM04ChDoATADEgQlChAB#v=onepage&q=doc.%20petr%20hla%C4%8Fo&f=false>

Niekedy je dôležité pokúsiť sa získať rodičov pre spoluprácu, zaangažovať ich do procesu kariérového rozhodovania detí. Aj jednoduché aktivity, ktoré podnietia záujem a pritiahnu pozornosť, môžu pomôcť. V rámci workshopov, ktoré vedú lektori Plzenského strediska InfoKariéra,³⁸ posielajú žiaci svojim rodičom telefónom SMS, ktorou sa ich pýtajú na svoju silnú stránku. Získavajú tak jednak spätnú väzbu a pozitívne ocenenie od svojich blízkych, sekundárnym cieľom je však naštartovať záujem rodiča o to, čo sa na workshope dialo a aká téma sa preberala.

Ďalším príkladom bola aktivita realizovaná na pražskej základnej škole³⁹, kde sa žiaci rozdelili do viacerých skupín a pod vedením lektorov sa venovali niekoľkým profesiám (moderátor spravodajstva, učiteľka v MŠ, letuška, a pod.) podľa ponuky rodičov. Skupiny detí sa pri jednotlivých profesiách na pracoviskách postupne v priebehu niekoľkých dní vystriedali, skúšali si sami rozličné činnosti, pričom ich sprevádzali práve rodičia so skúsenosťami z týchto profesií.

8.4 Žiaci ako tvorcovia

Možno je neobvyklé vnímať žiakov ako tvorcov kariérového poradenstva; bežne ich vidíme skôr v roli klientov, v horšom prípade ako objekt poradenstva. Keď ich zaraďujeme do tejto kapitoly, robíme tak s dvojakým úmyslom. Jednak v súčasnom ponímaní kariérového poradenstva je klient samotný partnerom v poradenskom procese, je "odborníkom" na vlastný život, ktorý si "dizajnuje" a zároveň sám nesie zodpovednosť za svoje rozhodnutia. Netýka sa to len dospelých klientov - naším cieľom by malo byť práve rozvíjať zručnosti žiakov potrebné k aktívnej tvorbe vlastnej životnej cesty.

Žiaci tak nemusia vystupovať v kariérovom poradenstve len v roli klienta; ak dostanú príležitosť a priestor a vytvoríme s nimi vzťah založený na dôvere, dokážeme priamo od nich čerpať inšpiráciu na témy, ktoré aktuálne riešia v súvislosti s kariérovým poradenstvom. Žiaci môžu byť prizvaní priamo k dizajnovaniu aktivít kariérového poradenstva, môžu byť zapojení do ich organizácie a realizácie a sami sa môžu stať aktívnymi, napr. pri sprevádzaní svojich rovesníkov (napr. ako súčasť mentoringového programu pre mladších žiakov, pri sprostredkovaní svojich skúseností z prechodov na vyššie stupne vzdelávania, ako bývalí absolventi, atď.).

Gymnázium Antona Bernoláka v Námestove zapája do tvorby svojich programov kariérového poradenstva priamo svojich žiakov. Tí, ktorí majú záujem o spoluprácu, s kariérovou poradkyňou prepracovali a prehodnotili koncepciu kariérového poradenstva. Nielen navrhli nové témy a s nimi súvisiace aktivity. Sami tieto exkurzie a workshopy organizačne zabezpečili, napr. komunikovali s externými dodávateľmi služieb. Tiež pripravili propagačné materiály, ktoré prezentovali študentom a učiteľom školy a na stránke školy.

Okrem toho sú pravidelne do školy pozývaní bývalí absolventi, ktorí hovoria so žiakmi o svojom štúdiu na VŠ a pracovnom uplatnení.

³⁸ <http://www.infokariera.cz/>

³⁹ Hladó, P. Názory žáků a rodičů na význam vzdělání a profese pro životní úspěch a spokojenost Institut celoživotního vzdělávání, Mendelova univerzita v Brně, Brno, in: PEDAGOGIKA.SK, 2012, ročník 3, č. 4: 213-231, online: http://www.casopispedagogika.sk/rocnik-3/cislo-4/hlado_studia.pdf



Z ČR pochádza nasledujúci príklad zapojenia žiakov a mladých ľudí do tvorby služieb kariérového poradenstva.

Úrad práce, kontaktné pracovisko Děčín, vytvoril aktivitu „Ložští deváťáci letošním deváťákům“. Inšpirovalo ju neformálne stretnutie s prvákmi na SŠ, kde si spontánne sami vymieňali prvé dojmy z nových škôl. To viedlo k nápadu sprostredkovať tieto informácie žiakom, ktorí sa o svojej budúcnosti ešte len rozhodujú. V rámci veľtrhu vzdelávania následne vybraní žiaci odpovedali žiakom ZŠ; diskutovali s nimi o tom, ako sa rozhodovali, kto im pomáhal pri výbere školy a ako sa pripravovali na prijímacie pohovory. Rovnako dôležité boli rozhovory o zážitkoch z nových škôl a o rozdieloch medzi základnou a strednou školou.⁴⁰

8.5 Ďalší spolutvorcovia

ÚPSVaR má vo svojej agende v rámci služieb zamestnanosti aj [preventívne poradenstvo](#) pre základné a stredné školy. Najčastejšou formou realizácie sú skupinové a individuálne stretnutia a burzy informácií, pri ktorých môže spolupracovať s CPP a výchovnými poradcami. Informačné služby úradov o potrebách trhu práce v regióne vníma takmer tri štvrtiny spolupracujúcich škôl ako pozitívne, napriek tomu viac ako tretina ZŠ takúto spoluprácu nevyužíva. Kariérový poradca v CPP môže prispieť k rozvoju a plánovaniu spoločných služieb kariérového poradenstva.

Školy medzi sebou navzájom môžu byť významným zdrojom inšpirácie a kariérový poradca v CPP vytvára priestor pre stretnutia, v ktorých sa výmena informácií a príkladov dobrej praxe uskutočňuje. *Neziskové a mládežnícke organizácie, dobrovoľnícke, komunitné centrá a nízkoprahové centrá* môžu byť tiež dôležitým partnerom pri programoch kariérového poradenstva, z rôznych dôvodov. Jednak sú niektoré z nich poskytovateľmi kariérového poradenstva a môžu svoje aktivity ponúkať žiakom ako doplnok k už poskytnutým službám. Komunitné centrá v niektorých prípadoch plnia funkciu akéhosi terénneho kariérového poradenstva, ktoré svojím kontinuálnym a individualizovaným sprevádzaním reprezentujú najaktuálnejšie svetové trendy. Pomáhajú zamedzovať predčasnému ukončovaniu školskej dochádzky, prostredníctvom peer podpory motivujú k ďalšiemu štúdiu a pod. Ďalším dôvodom k spolupráci je to, že môžu byť dôležitým zdrojom informácií o dobrovoľníctve, ale tiež sú miestom, kde môžu žiaci rozvíjať nové zručnosti a kompetencie, získavať prvé s prácou súvisiace skúsenosti v komunite, rozširovať svoje etické hodnoty a prosociálne cítenie. Navyše, neformálne spôsoby práce s mládežou podporujú ich motiváciu a zapojenie. Obzvlášť pre tých, ktorí sa v škole nepovažujú za úspešných, môže byť možnosť zažiť iné spôsoby práce veľmi podporujúca. Spolupráca s týmito typmi organizácií nie je príliš rozšírená, napriek jej nepopierateľnej pridanej hodnote. Kariérový poradca v CPP môže vytvoriť databázu overených partnerov a sprostredkovať ich ponuku školám. Podobnú databázu môže vytvoriť z ponuky *súkromných poskytovateľov služieb kariérového poradenstva*.

OZ V.I.A.C. organizovalo festival [Za hranice](#), kde v priebehu jedného dňa poskytlo deťom a mladým ľuďom možnosť zapojiť sa do mnohých aktivít zážitkového učenia, workshopov a pod. Ich spoločným menovateľom bolo posúvanie (svojich) hraníc, vystupovanie z komfortnej zóny. Okrem iného sa deti a mladí ľudia mohli dozvedieť o možnostiach študovať v zahraničí, ako sa na štúdium pripraviť, ako

⁴⁰ Národní cena kariérového poradenství 2017 Sborník soutěžních příspěvků z České republiky online: <https://www.euroguidance.sk/document/publikacie/3.pdf>

komunikovať s druhými ľuďmi, ako si nastavovať a dosahovať ciele, ako pracovať na svojich kreatívnych nápadoch a pod. Hoci festival nebol prezentovaný v súvislosti s kariérovým poradenstvom, mnoho aktivít podporovalo rozvoj kariérových kompetencií a predovšetkým motivoval k aktívnemu prístupu k vlastnému životu i ku komunite.

Spolupráca s rôznymi inštitúciami sa nemusí obmedziť iba na Slovensko. V súčasnosti existuje viacero možností, ako sa zapojiť do projektov s *medzinárodnými partnermi* a čerpať skúsenosti a inšpiráciu z európskych krajín ([Erasmus+](#)). Zbieranie nápadov a skúseností zo zahraničia je o to zaujímavejšie, že v mnohých krajinách sa pozície kariérových poradcov tiež ešte len etablojú a koncepcie ich služieb v sektore školstva sa aktuálne tvoria.

Gymnázium v Bratislave aktívne spolupracuje s CPP a ďalšími partnermi, pričom využíva aj služby súkromnej kariérovej poradkyne. Ukázalo sa, že tieto služby vhodne dopĺňajú a rozširujú už ponúkané aktivity v rámci školy. Cyklus workshopov, ktoré súkromná poradkyňa vedie, vznikol ako odpoveď na identifikovanú potrebu žiakov podporiť ich pri správnom výbere vysokej školy. Zameriavajú sa na oblasti sebapoznania a komplexného pochopenia vnútorného potenciálu žiakov. Stretnutia sú dobrovoľné, spoplatnené a majú priaznivú odozvu u žiakov i rodičov.⁴¹

⁴¹ Workshopy pomáhajú študentom gymnázií s výberom vysokej školy. 3.10.2019 online: <https://rozvojkariery.sk/workshopy-pomahaju-studentom-gymnazii-s-vyberom-vysokej-skoly/>



9 PRÁCA S MOCOU A ZÁŤAŽOU U KARIÉROVÝCH PORADCOV

V predchádzajúcich kapitolách sme sa venovali rôznym aspektom práce kariérového poradcu v CPP, ktoré znamenajú značné nároky na jeho nielen odborné kompetencie, ale tiež kompetencie v manažovaní vlastného času a energie a zároveň aj zohľadňovania času a energie ľudí, s ktorými poradca spolupracuje. U mnohých kariérových poradcov sa intenzívne požiadavky praxe spolu s ich vlastnou silnou motiváciou spájajú do záťaže, ktorá v dlhšom časovom horizonte vedie k pocitu preťaženia, frustrácie, či pocitom bezmoci. Z praxe zaznievajú hlasy, ktoré v rôznych podobách zdôrazňujú práve túto, vyčerpávajúcu stránku práce kariérového poradcu – komplexnosť požiadaviek na jeho výkon, nedostatočné časové a materiálno-technické vybavenie, nízka úroveň spolupráce zapojených aktérov (žiaci, rodičia, učitelia a pod.) a ďalšie. Vnímame, že sú to hlasy, ktoré nemôžu ostať nevy počuté.

Už na predchádzajúcich stranách sme sa snažili zozbierať a opísať nástroje a prístupy, ktoré pomáhajú odľahčovať náročnosť pozície kariérového poradcu. Medzi ne rátame na riešenie zameraný prístup, ktorý vedie k analýze aktuálnej situácie a nastavovanie najbližších možných krokov rozvoja. Tiež spomínaný Bružský model, ktorý hovorí o rôznych úrovniach zapojenia sa do vzťahov, pomáha realisticky nastaviť očakávania od zapojených aktérov, ale aj seba samého. Taktiež spolupráca s relevantnými subjektmi, ktoré sú pre činnosti kariérovej výchovy a kariérového poradenstva motivované (ÚPSVaR, zamestnávateľa, zamestnávateľské zväzy, obchodné a priemyselné komory, jednotliví učitelia či kariéroví a výchovní poradcovia zo škôl, neziskové organizácie a pod.), predstavujú spôsob, ako odľahčiť prácu kariérového poradcu.

Zároveň si uvedomujeme, že pri uvedených výhradách nie je postačujúce sa zamerať len na „recepty“, ktoré majú prácu kariérového poradcu uľahčiť. Viaceré z námietok smerujú k mimoriadne dôležitej téme v pomáhajúcich profesiách, a síce k téme moci a bezmoci. Odráža sa to aj v jazyku a frázach, ktoré uvedené námietky sprevádzajú: nemáme to v rukách, ťaháme za kratší koniec, sme závislí od dobrej vôle druhých, a pod. Nedostatok moci, ktorý formulujú kariéroví poradcovia, odkazuje predovšetkým na pozičnú dimenziu moci (vyplývajúcu z legitimacy sociálnej roly) - slabý status, resp. rolu s nízkymi právomocami. Od kariérového poradcu sa na jednej strane očakáva koordinácia viacerých aktérov (pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov, ktorí sú poverení úlohami kariérového poradenstva v škole, komunikácia so zamestnávateľmi), na strane druhej realizácia týchto činností do veľkej miery závisí od ochoty k spolupráci samotných zamestnávateľov, vedenia škôl a ich kariérových, výchovných, resp. školských poradcov. Navyše, kariérový poradca, ako samostatná pracovná pozícia, sa v CPP zavádza po prvýkrát, takže niektoré aspekty jeho práce môžu stále ostávať nejasné, čo tiež komplikuje budovanie patričného statusu. Samotné kariérové poradenstvo síce hrá v školstve stále dôležitejšiu rolu, osveta a podpora zo strany verejných autorít však naďalej ostáva nutnosťou. Disproporcía medzi úlohami kariérového poradcu v CPP a jeho právomocami môže viesť k pocitom bezmoci. Škoviera (2014)⁴² uvádza, že bezmocnosť je stav duše.

⁴² V. Labáth (2020), Metodiky práce s mocou v školskom prostredí, *nepublikovaný dokument*



To je však len jedna stránka veci, je nutné doplniť, že bezmocnosť má aj objektívnu zložku (fyzické, ekonomické, mentálne limity, politické obmedzenia). Bezmocnosť nie je zdravý ani neznámy stav. Je evidentným zdrojom záťaže, môže znižovať angažovanosť a motiváciu, možno ju považovať za jeden z faktorov spolupôsobiacich pri vzniku a rozvoji syndrómu vyhorenia.“ Je samozrejmé, že pre vyhnutie sa práve uvedeným problémom stojí za to poznať zdroje pozičnej moci, o ktoré sa kariérový poradca môže opierať.

Z hľadiska klientov – žiakov a ich rodičov, ale do istej miery aj pedagógov a odborných zamestnancov v školách – kariérový poradca v CPP zastáva pozíciu, ktorú z tradičného, pozitivistického hľadiska charakterizuje tiež pozičná moc rozšírená o expertnú (odbornú) formu moci. “Kariérové poradenstvo, ako pomáhajúci proces, je rámcované vzťahom dvoch strán, pričom jedna z nich je primerane vzdelaná a pripravená poskytnúť pomoc strane, ktorá je z tohto pohľadu závislejšia. Téma odbornosti nie je zanedbateľná, napriek faktu, že v humanisticky, kriticky orientovaných prístupoch, v neexpertnej psychoterapii sa cielene pracuje s expertízou klienta (Saleebey, 1992; Vybíral, 2006). Jeden z princípov týchto prístupov – „klient si je najlepším expertom“ – poukazuje na to, že potenciál zmeny možno hľadať u prijímateľa pomoci, odborník klienta sprevádza, pomáha mu odкрыť zdroje a nevedomené schopnosti”⁴³.

Často však uvedené zdroje /formálnej moci nie sú dostatočné, aby zabezpečili žiaducu spoluprácu, či inak chránili kariérového poradcu pred bezmocnosťou. Preto je dôležité zmapovať si aj svoje menej formálne zdroje moci, čiže svoju osobnú, resp. personálnu moc. Podľa Labátha (2020) neformálnu zložku interakcie tvorí vzťahový rozmer, resp. sociálno-psychologická stránka kontaktu a kontraktu, v ktorej môže byť moc distribuovaná viac alebo menej vyvážené. Osobná, pozičná, expertná i neformálna moc spoločne tvoria rámec interpersonálnej moci pomáhajúceho procesu (Guinote, Vescio, 2010).

Diamond (2016)⁴⁴ definuje personálnu moc ako vnútorný zdroj pocitu autority, ktorý jedincovi napomáha udržiavať stabilitu bez ohľadu na vonkajšie podnety. Je to unikátna individuálna mapa rôznych oblastí potenciálu, ktorý človek má. Vyplýva z motivácie, ašpirácií a zámeru aktéra a prejavuje sa vo vonkajšom správaní a konaní. Navonok sa prejavuje znakmi označovanými ako autorita, charisma, istota, opora, povzbudzovanie jedinca. Autentická (prirodzená) autorita je sociálnym kapitálom, ktorý nepotrebuje donucovacie nástroje.

Situácie vedúce k bezmocnosti v praxi kariérových poradcov a námety na ich posilnenie⁴⁵

V nasledujúcej časti nájdete niekoľko tipov a odporúčaní, ako sa vysporiadať s niektorými náročnými situáciami v kontexte moci a bezmoci, ktoré boli identifikované v rozhovoroch s kariérovými poradcami, či s riaditeľmi CPP v praxi.⁴⁶ Zároveň tu nájdete dobrú prax a možnosti, ako s nimi zaobchádzať, tak ako ich sami v rozhovoroch opísali.

⁴³ V. Labáth (2020), Metodiky práce s mocou v školskom prostredí. *Nepublikovaný dokument*

⁴⁴ Diamond, Julie. 2016. *Power, the user's guide*. 1. vydanie. Belly Song Press. 288 str. ISBN 0996660305.

⁴⁵ V. Holíková (2020). *Moc a bezmoc kariérového poradcu*. *Interný nepublikovaný dokument VÚDPaP*.

⁴⁶ Osobná konzultácia s A. Hraškovou, E. Klementovou, Ľ. Tichým, A. Kalinom a zamestnancami CPP Banská Bystrica a Čadca, 2020.



Problém: Kariéroví poradcovia sa cítia izolovaní, bez dostatočného prístupu k vzdelaniu.

Združovanie sa a podpora spolupráce v rámci komunity. Ľudia okolo kariérového poradenstva sa často spájajú a vytvárajú neformálne skupiny (napr. regionálne kluby a občianske združenia ako [Združenie pre kariérové poradenstvo a rozvoj kariéry](#) a [Asociácia lektorov a kariérových poradcov](#)). Tento priestor slúži na výmenu skúseností, zdieľanie výziev, hľadanie spoločných riešení, vzdelávanie, komunitnú a psychologickú podporu, aj ocenenie.

Písanie a podávanie projektov aj v medzinárodných rámcoch. Vďaka projektom so zahraničnými partnermi prichádzajú na Slovensko príklady dobrej praxe. Zahraničná prax môže inšpirovať a dodať vietor do plachiet, keď sa stráca viera, že kariérové poradenstvo sa u nás uberá správnym smerom. Možnosti takýchto projektov prináša napríklad európskou úniou financovaný program [Erasmus+](#).

Ďalšie vzdelávanie a rozvoj aktivít. Dnes je už dosť široká ponuka informačných seminárov a webinárov, ktoré sa aj vďaka ich online podobe stali dostupnejšími. Intervízia s kolegami je príležitosťou zdieľať skúsenosti a zároveň sa odborne i ľudsky podporiť. Mnoho odborníkov, kolegov, mentorov, je ochotných pracovať aj nad rámec svojich povinností, ak je výsledkom zmysluplné posilnenie komunity kariérových poradcov.

Vytváranie aktívnej spolupráce: Na nadviazanie kontaktov so školami, zamestnávateľmi, kolegami v CPP, psychológmi, a ďalšími zdrojmi sociálnej podpory) sa dajú využiť napríklad aj organizované skupinové stretnutia, konferencie či veľtrhy (Dni povolania, Expo kariéra, Káva s kariérovým poradcom). Začať sa dá aj v menších mierkach (napr. s 1 triedou), kde si poradca môže overiť a posilniť organizačné zručnosti a spoznať prostredie, do ktorého vstupuje.

Problém: Kariéroví poradcovia necítia dostatok podpory a záujmu zo strany systému, aj zo strany ich pracovných partnerov (škôl, študentov, rodičov).

Inšpirácia projektami od kolegov a vytváranie vlastných špecifických projektov. Príklady dobrej praxe, ktoré môžu slúžiť ako inšpirácia, sa už dlhoročne zbierajú v súťaži [Národná cena kariérového poradenstva](#) (nielen na Slovensku, ale aj v ČR a iných krajinách EÚ). Overené nápady je možné adaptovať podľa vlastných možností a predstáv do projektu, ktorého realizácia a výsledky prinesú pocit zadosťučinenia a kreatívneho zápalu do práce. Zároveň zapojenie sa podobných súťaží môže formálne i neformálne zvyšovať status kariérového poradenstva a jeho aktivít.

Príkladmi inšpiratívnych aktivít môžu byť:

- možnosť žiakov navštevovať rôznych zamestnávateľov v priebehu 1 týždňa,
- oceňovanie výchovných poradcov, či riaditeľov,
- exkurzie u zamestnávateľov, na SŠ, VŠ.

Uvedomenie si svojej sociálnej sily. Zdrojom neformálnej moci môžu byť skúsenosti, charakter, poznanie a schopnosti vytvárať vzťahy či sociálne zručnosti. Či ide o schopnosť jasne formulovať svoje myšlienky, zastať si svoj pohľad a pozíciu, skočiť do reči, byť dôrazný, odvážny v prinášaní svojej vízie, tieto kvality môžu viesť k posilneniu statusu konkrétneho kariérového poradcu a zároveň predstavujú príležitosť podporiť nových kolegov či študentov, zastať sa ľudí, ktorí nemajú takú silu.



Opieranie sa o vlastný zámer. Posilnenie prichádza aj pri spojení sa s vlastnými hodnotami a zámermi, ktoré v profesionálnom živote konkrétny kariérový poradca uplatňuje. Prináša to pocit zmysluplnosti. Zároveň stretávanie ľudí so spoločným zámerom a podobnými hodnotami dodáva energiu a podporí radosť z práce.

Hľadanie spojencov. Dobrá spätná väzba nielen motivuje, ale ak si všímame, odkiaľ prichádza, dokážeme identifikovať aj potenciálnych partnerov.

Ak je systém príliš obmedzujúci a neposkytuje podporu, je užitočné upriamiť svoju **pozornosť na vzťahy a komunitu**. V komunite je sila, je zdrojom vzájomnej pomoci a vďaka dobrým vzťahom skrýva veľký tvorivý a motivačný potenciál.

Uvedomenie si toho, že **sme súčasťou väčšieho celku**, že ako kariéroví poradcovia pracujeme na rozvíjaní dôležitej a cennej hodnoty v spoločnosti, podporuje tiež neformálnu, osobnú zložku moci. Všetci sa potrebujeme podieľať na pozitívnom spoločenskom smerovaní a spoločnej výchove mladších generácií.

Problém: Je náročné vytvárať partnerstvá so školami – prostredie je príliš formalizované, riaditelia sa opierajú len o oficiálne nariadenia a nemajú záujem vytvárať priestor pre kariérové poradenstvo navyše.

Pri nadväzovaní a udržiavaní partnerstiev je pre poradcu dobré podložiť zámer spolupracovať svojím **dobrym menom**, hovoriť o svojich predchádzajúcich užitočných skúsenostiach, používať referencie a za týmto účelom si ich i pýtať pre budúce projekty. Zverejňovanie úspechov kariérových poradcov a úspechov organizácie, v ktorej pôsobia, je cesta, ako zvyšovať povedomie o kariérovom poradenstve ako takom, ale aj posilňovať status konkrétnych poskytovateľov.

Spoluprácu môžu pomôcť nadviazať aj dobre formulované, realistické a dosiahnuteľné **praktické výstupy**, ktorých úžitok je pre pracovných partnerov zjavný.

Je lepšie neočakávať, že sa spolupráca podarí rozbehnúť všade a hneď. Svoju energiu sa preto oplatí investovať tam, kde je viditeľné, že **partneri (školy, združenia, kolegovia) uvažujú progresívne** a záleží im na kariérovom poradenstve. S týmito partnermi bude motivujúce pracovať a vynaložené úsilie sa bude vracat späť v podobe energie z kvalitne realizovaných projektov, dobrých vzťahov a pozitívnej spätnej väzby. Následne sa môže vďaka tomu rozšíriť okruh partnerov naklonených spolupráci.

Problém: Vzťahy s učiteľmi, rodičmi i študentami sú niekedy komplikované – chýba ochota spolupracovať, záujem podporiť kariérovú výchovu a kariérové poradenstvo.

Práca na kvalitných vzťahoch je rovnako dôležitá ako samotná odborná práca. **Vzťahová sila**, čiže potenciál utvárať a udržiavať kvalitné medziľudské vzťahy, je zdrojom osobnej moci, ktorá je súčasťou riešenia v tejto oblasti. Úprimný záujem o pracovných partnerov a klientov vytvára s nimi prepojenie, prostredníctvom ktorého im pomáhame, či zviditeľňujeme ich pôsobenie. Takáto osobná podpora sa nám nakoniec môže vrátiť a byť užitočná obojstranne.

Prinášanie expertízy, odkazy na to, čo ľudí zaujíma – niektorých ľudí je možné získať minulými úspechmi, skúsenosťami z praxe, štatistikami, výskumami alebo originalitou svojich projektov.



Problém: Kariéroví poradcovia/kyne sú zahltení množstvom práce a povinnosťami.

Nevyhnutnosťou je starostlivosť o vlastnú **psychohygienu**, ktorej treba dať dostatočnú prioritu. Základom je rozvíjanie osobného života, aby identita nestála len na pracovných úspechoch alebo neúspechoch. Ak je vlastná hodnota postavená len na profesionálnej role, prípadné neúspechy sa zvládajú omnoho ťažšie.

Pýtanie si pozitívnej spätnej väzby. Dôležité je sa zaujímať o to, čo z použitej praxe je pre klientov užitočné, čo im dobre padlo, čo si odnášajú. Potrebné je tiež sa pýtať učiteľov či riaditeľov, ako sa im spolupracuje, čo vnímajú ako prínos kariérového poradenstva. Bežne sa skôr sústredíme na to, čo nefunguje, všímame si viac negatívne javy. Všetkým zapojeným pomôže, ak budeme cielene mapovať aj to, čo je funkčné a na čom môžeme stavať.

Ďalšou podporou pre kariérového poradcu je zabezpečená pravidelná **supervízia** s odborníkom v odbore.

Na záver ešte ponúkame **podporné cvičenie**: požiadajte aspoň 3 svojich blízkych priateľov, aby vám napísali aspoň 5 vašich charakteristík, pre ktoré si vás vážia. Je dôležité, aby ste ich dostali napísané a mohli na pozrieť kedykoľvek, keď sa potrebujete spojiť so svojou silou. Budete možno prekvapení, čo všetko si vaši blízki všimli (Verny, I., 2018).

9.1 Pasce bezmoci

V mnohých situáciách a rolách môžeme narážať na pocity bezmoci – či už ako rodičia, keď dieťa odmieta naplňať naše požiadavky, ako poradcovia v triedach, keď nemajú žiakov pod kontrolou, ako šéfovia, keď majú obavy z náročných rozhovorov s členmi tímu. Kariérový poradca môže narážať na pocity bezmocnosti, ak jeho rola a zámery nie sú brané vážne a nenachádza u pracovných partnerov dostatok ochoty spolupracovať, či pri študentoch, ktorí sa nezapájajú do aktivít.

Tieto pocity môžu vyústiť až do toho, že začneme skrývať našu neistotu, predstierame vedomosti alebo, cítiac sa bezmocne, nezvládneme vlastné emócie. Naše pocity slabosti môžu vyústiť do neefektívneho či neférového použitia moci. Ak jednáme z pozície bezmoci či oslabenia, môžeme nevedomky chcieť “vyhrať” v mocenskom súboji nad naším oponentom. Zostať s uvedomením o našej moci, keď sme v strese, či v ohrození, pod tlakom či v konflikte, môže byť náročné (Diamond, 2016).

Moc pramení z rôznych zdrojov. Pozičná moc (v rámci určitej organizačnej hierarchie), nadobúda svoju silu, len ak je ustanovená a potvrdená ďalšími ľuďmi či inštitúciami. Naproti tomu osobná moc závisí len od nás – našich skúseností, charakteru, poznania a schopnosti vytvárať vzťahy, či sociálnych zručností. Existuje nezávisle od potvrdenia druhými a môžeme ju priamo ovplyvňovať a rozvíjať.

Ako zvládnuť pasce bezmoci?

Julie Diamond (2016) navrhuje niekoľko zručností, ktoré nám môžu byť užitočné ak chceme zvládnuť bezmoc s väčším uvedomením:

Ovládanie svojich spúšťačov – vnímanie vlastnej emočnej reaktivity. Mnohokrát reagujeme na podnety, ktoré spúšťajú naše minulé zranenia. Ak tieto zážitky nevieme spracovať, naše odpovede môžu byť náhle, prudké, motivované potrebou kontroly a ochránenia svojej pozície. To všetko môže



viest až k zneužitiu moci. Nevieme ovplyvniť to, že nás podnety nebudú provokovať, ale vieme sa naučiť všímať si a kontrolovať spúšťače.

Nastavenie vlastných vnútorných kritérií pre úspech aj neúspech. To, čo si myslia ostatní, súvisí s ich hodnotami, nie nutne s našimi. Uvedomenie si vlastných hodnôt a toho, ako ich chceme prinášať do svojej práce, nám pomôže oddialiť sa od posudzovania druhými. Nápomocné môže byť zodpovedať si otázky: Čo je moja definícia úspechu v mojej aktuálnej role? Čo sú jednotlivé kroky, ktoré k nemu povedú?

Predstava seba samého ako silnejšieho. Konflikt často začína a eskaluje, ak obidve strany vnímajú toho druhého ako silnejšieho. Obava z nemožnosti vyjadriť a presadiť vlastné záujmy vedie k stupňovaniu tlaku z oboch strán. Aby z nás táto obava opadla, niekedy nám v konfliktoch pomáha, ak si vytvoríme predstavu, že máme väčšiu silu než oponent. Ak sa totiž dokážeme vžiť do tejto predstavy, dokážeme byť v konflikte bez strachu z druhého a takýmto spôsobom sa zníži naliehavosť presadenia seba. Získame tiež väčšie možnosti jednať citlivejšie, zhovievavo a láskavo. Ak sa nám podarí napojiť sa na svoju skutočnú – formálnu i neformálnu – moc, dokážeme skôr vyjsť z obrannej opozície, vecne zhodnotiť obsah konfliktu a nájsť prípadné spoločné styčné body, čo je pre spoluprácu oboch strán prospešné.



Zoznam použitej literatúry

- Adair, J.,(2003). *Not Bosses but Leaders*: Kogan Page, London and Philadelphia, 185p.
- Asistenční centrum Impuls pro kariéru a praxi, při Jihočeské hospodářské komoře (2016). *Metodický postup pro poskytování kariérového poradenství se zaměřením na 2. stupeň základních škol*. Vydané v rámci aktivity projektu „Implementace Krajského akčního plánu Jihočeského kraje I“, který je spolufinancován Evropskou unií. Registrační číslo projektu CZ.02. 3. 68/0.0/0.0/16_034/0008367. [cit: 2022-06-05] Online: <https://www.impulsprokarieru.cz/download/5d9f56b3d05f1803814264.pdf>
- Beková L., Grajcár Š., (2012). *Zručnosti pre riadenie vlastnej vzdelávacej a profesijnej dráhy a ich rozvoj v sektore vzdelávania*: SAAIC, centrum Euroguidance. [cit: 2022-06-05] Online: <https://www.euroguidance.sk/document/publikacie/35.pdf>
- Dellucci H., Seminár (2010). *Na riešenie zameraná krátká terapia 2*: 20-22.8.2010, Trenčín
- Diamond, J. (2016). *Power, the user's guide*. 1. vydanie. Belly Song Press. 288 str. ISBN 0996660305. Dictionary.com, online: <https://www.dictionary.com/browse/power>
- Dům zahraniční spolupráce pro Centrum Euroguidance, (2017). *Národní cena kariérového poradenství. Praha 2017*: Sborník soutěžních příspěvků z České republiky. [cit: 2022-06-05] Online: <https://www.euroguidance.sk/document/publikacie/3.pdf>
- The Gatsby charitable foundation, (2014). *Good Career guidance*. [cit: 2022-06-05] Online: <https://www.goodcareerguidance.org.uk/assets/file?filePath= /the-benchmarks/gatsby-sir-john-holman-good-career-guidance-2014.pdf>
- Groma, M. (2012). *Kariérové poradenstvo a možnosti facilitácie kariérového vývinu nepočujúcich*: Univerzita Komenského, 153s
- Hanson, J., Neary, S., (2019). *The Gatsby Benchmarks and Social Mobility. Impacts to date*: Zborník IAEVG konferencie, Bratislava, 11.-13. september 2019. [cit: 2022-06-05] Online: https://iaevgconference2019.sk/wp-content/uploads/2020/03/IAEVG-Conference-Proceedings-2019_FINAL-compressed.pdf, p. 168-184
- Hargašová, M. a kol. (2008): *Úvod do sveta práce*. Expol Pedagogika. 180 s.
- Hašková, K., Vaculík, M., (2016). *Kariérní kompetence a možnosti jejich využití v kariérovém poradenství v České republice*: Lifelong Learning – celoživotní vzdělávání, roč. 6, č.3, s. 81-101. ISSN 1804-526X. [cit: 2022-06-05] Online: <http://lifelonglearning.mendelu.cz/wcd/w-rek-lifelong/II1603/lifele2016060381.pdf>
- Hlaďo, P., (2012). *Profesní orientace adolescentů: Poznatky z teorií a výzkumu*, 1. Vyd. Brno: Konvoj 2012. 140s. ISBN 987-80-7302-165.8 [cit: 2022-06-05] Online: <https://books.google.sk/books?id=nbLaKAmxJ40C&pg=PA6&lpg=PA6&dq=doc.+petr+hla%C4%8Fo&source=bl&ots=VEWdTuiU8D&sig=ACfU3U1GkOpDBvcZWDErqsowyAggnOUaxQ&hl=sk&sa=X&ved=2ahUKEWiK8sqE353pAhUz4KYKHQ8FBM04ChDoATADEgQlChAB#v=onepage&q=doc.%20petr%20hla%C4%8Fo&f=false>
- Hlaďo, P.(2012). *Názory žáků a rodičů na význam vzdělání a profese pro životní úspěch a spokojenost*: Institut celoživotního vzdělávání, Mendelova univerzita v Brně, Brno, in: PEDAGOGIKA.SK, 2012, ročník 3, č. 4: 213-231. [cit: 2022-06-05] Online: http://www.casopispedagogika.sk/rocnik-3/cislo-4/hlado_studia.pdf
- Holíková, V. (2020). *Moc a bezmoc kariérového poradcu*. Interný nepublikovaný dokument VÚDPaP



- Hrašková, A. (2020). *Náplň práce kariérového poradcu*. Interný nepublikovaný materiál VÚDPaP
- Hughes, D., Mann, A., Barnes, S., Baldauf, B., McKeown, R., (2016). *Careers education: International literature review*, July 2016 [cit: 2022-06-05] Online: https://educationendowmentfoundation.org.uk/public/files/Presentations/Publications/Careers_review.pdf
- Jarvis, P., (2003). *Career Management Skills. Keys to a great career and great life*. Ottawa, ON: National Life/Work Center [cit: 2022-06-05] Online: <https://www.lifework.ca/lifework/Media/lifework%20PDF/CareerManagementSkills2003.pdf>
- Jaššová, M., *Spolupráca s rodinou v kariérovom poradenstve: správa z dvoch odborných podujatí* in: Kariérové poradenstvo v teórii a praxi 2008/13 ISSN 1338-8231, s.79-83 [cit: 2022-06-05] Online: <https://www.euroguidance.sk/document/casopis/13.pdf>
- Jaššová, M., (2019). *Kariérové poradenstvo pre inkluzívnu spoločnosť, reflexia z IAEVG konferencie*. in: Kariérové poradenstvo v teórii a praxi (2019, číslo 16) [cit: 2022-06-05] Online: https://www.euroguidance.sk/document/casopis/09_KPJ_2-2019_Jassova1.pdf
- Kane, J., (2014). *Shooting bottle rockets at the moon: Overcoming the legacy of incremental education reform*. [cit: 2022-06-05] Online: <https://www.brookings.edu/research/shooting-bottle-rockets-at-the-moon-overcoming-the-legacy-of-incremental-education-reform/>
- Labáth, V. (2020), *Metodiky práce s mocou v školskom prostredí*. Nepublikovaný dokument
- Mckergow, M. (2011). *Solution-Focused Approaches in Management*. Solution-Focused Brief Therapy: A Handbook of Evidence-Based Practice. [cit: 2022-06-05] Online: http://solutions-centre.org/pdf/chapter_21_Solution-Focused_Approaches_in_Management.pdf
- Medzihorská, K. (2020). *Úvodné hromadné stretnutie kariérového poradcu v CPPaP so zástupcami škôl*. Interný nepublikovaný materiál VÚDPaP.
- Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu SR (2019). *Zmeny v kariérovom poradenstve v systéme regionálneho školstva od 1. 9. 2019*. [cit: 2022-06-05] Online: <https://www.minedu.sk/karierove-poradenstvo/>
- Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu SR (2017). *Pokyn ministra č. 39/2017, ktorým sa vydávajú profesijné štandardy pre jednotlivé kategórie a podkategórie pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov škôl a školských zariadení*, [cit: 2022-06-05] Online: <https://www.minedu.sk/pokyn-ministra-c-392017-ktorym-sa-vydavaju-profesijne-standardy-pre-jednotlive-kategorie-a-podkategorie-pedagogickych-zamestnancov-a-odbornych-zamestnancov-skol-a-skolskych-zariadeni/>
- Osobná konzultácia s A. Hraškovou, E. Klementovou, Ľ. Tichým, A. Kalinom a zamestnancami CPPaP Banská Bystrica a Čadca, 2020.
- Pegg, Ann & Waldock, Jeff & Hendy-Isaac, Sonia & Lawton, Ruth. (2012). *Pedagogy For Employability*
- Prieskum Podnikateľskej aliancie Slovenska (PAS) v spolupráci s inštitútom INEKO a spoločnosťou MESA10 o pohľade podnikateľov na vzdelávací systém v SR. (2018) [cit: 2022-06-05] Online: <https://www.alianciapas.sk/2019/02/06/podla-podnikatelov-je-na-slovensku-zly-vzdelavaci-system/>
- Schenck, J., Cruickshank, J., (2014). *Evolving Kolb: Experiential Education in the Age of Neuroscience*, in: Journal of Experiential Education 1–23 [cit: 2022-06-05] Online: <https://www.yourbrainbyjess.com/wp-content/uploads/2019/02/Journal-of-Experiential-Education-2014-Schenck-1053825914547153.pdf>
- Savickas, Mark & Nota, Laura & Rossier, Jérôme & Dauwalder, Jean-Pierre & Duarte, Maria & Guichard, Jean & Soresi, Salvatore & Esbroeck, Raoul & van Vianen, Annelies. (2009). *Life*



- designing: *A paradigm for career construction in the 21st century*. Journal of Vocational Behavior. 75. 239-250. [cit: 2022-06-05] Online: https://www.researchgate.net/publication/222013431_Life_designing_A_paradigm_for_career_construction_in_the_21st_century
- Schmid, B., (2008). *The Role Concept of Transactional Analysis and other Approaches to Personality, Encounter, and Cocreativity for All Professional Fields, (Koncept role v transakčnej analýze a iných osobnostných prístupoch, stretávaní sa a ko-kreativity pre všetky profesionálne oblasti)* Transactional Analysis Journal. 38(1), 30 s. [cit: 2022-06-05] Online: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1177/036215370803800104>
- Škoviera, A., (2018). *Výchova príkladom v kontexte postmodernity*. In: Hudečková, V., Bryndzák, P. 2018. Križovatky IX. Zborník z konferencie. p. 108-118. Bratislava: DCM. ISBN 978-80-972188-7-4
- Štandardy odborných a odbornovo-metodických činností*. 2022. Bratislava: Výskumný ústav detskej psychológie a patopsychológie. Ide o súčasť národného projektu spolufinancované z prostriedkov EŠIF v rámci prioritnej osi č. 1 Vzdelávanie OP Ľudské zdroje. [cit: 2022-02-14]. Online: <https://vudpap.sk/standardy/>
- Štátna školská inšpekcia SR - *Správa o kvalite služieb poskytovaných v oblasti kariérového poradenstva v základnej škole v školskom roku 2018/2019*. [cit: 2022-06-05] Online: https://www.ssiba.sk/admin/fckeditor/editor/userfiles/file/Dokumenty/SPRAVY/2019/ZS_UZP_K_valita_sluzieb_KP_18_19_VK.pdf
- Verny, I. (2018). *Osobná konzultácia*.
- Vuorinen, R., Mannström, K., (2010). *Lifelong Guidance Policies: Work in Progress* A report on the work of the European Lifelong Guidance Policy Network 2008–10 [cit: 2022-06-05] Online: http://www.elgpn.eu/publications/browse-by-language/english/EN_ELGN%20Short%20Report%202009_2010.pdf/
- Vuorinen R., Kettunen J., (2019). *Synthesis – Theme 4: Leading innovative change for the future*. A synthesis of the perspectives of countries and international organisations attending the International Centre for Career Development and Public Policy Symposium 2019 [cit: 2022-06-05] Online: <https://www.kompetansenorge.no/globalassets/iccdpp/theme-4-final.pdf>
- Vyhľadávka Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky č. 24/2022 Z. z. o zariadeniach poradenstva a prevencie
- Združenie podnikateľov slovenska. 3. ročník konferencie o podnikateľskom vzdelávaní: *Zručnosti do neznámej budúcnosti*. [cit: 2022-06-05] Online: <https://www.zps.sk/novinky/2019/3-rocnik-konferencie-o-podnikatelskom-vzdelavani-zrucnosti-do-neznamej-buducnosti>
- Združenie pre kariérové poradenstvo a rozvoj kariéry, (2020). *Rozvojová agentúra Banskobystrického kraja spúšťa sieť regionálnych kariérových centier (rozhovor s projektovou koordinátorkou)*. [cit: 2022-06-05] Online: <https://rozvojkariery.sk/rozvojova-agentura-banskobystrickeho-kraja-spustasi-et-regionalnych-karierovych-centier/>
- Združenie pre kariérové poradenstvo a rozvoj kariéry, (2019). *Inšpirovaní žiaci s väčšou šancou ostať študovať, žiť a pracovať v okrese, v ktorom vyrástli*. 4.9.2019. [cit: 2022-06-05] Online: <https://rozvojkariery.sk/inspirovani-ziaci-s-vacsou-sancou-ostat-studovat-zit-a-pracovat-v-okrese-v-ktorom-vyrastli/>
- Združenie pre kariérové poradenstvo a rozvoj kariéry: *Etický kódex*. [cit: 2022-06-05] Online: <https://rozvojkariery.sk/eticky-kodex/>
- Združenie pre kariérové poradenstvo a rozvoj kariéry. *Predstavujeme slovenský štandard kvality pre kariérové poradenstvo (3): Kritériá pre kvalitu služby aj zručnosti poradcu*. 15.10.2018. [cit: 2022-



06-05] Online: <https://rozvojkariery.sk/predstavujeme-slovensky-standard-kvality-pre-karierove-poradenstvo-3-kriteria-kompetencie/>

Združenie pre kariérové poradenstvo a rozvoj kariéry, *Workshopy pomáhajú študentom gymnázií s výberom vysokej školy*. 3.10.2019 [cit: 2022-06-05] Online: <https://rozvojkariery.sk/workshopy-pomahaju-studentom-gymnazii-s-vyberom-vysokej-skoly/>

ZOZNAM PRÍLOH:

Príloha 1: Kariérové témy ŠVP v jednotlivých predmetoch

Príloha 2: Činnosti KP CPP rozdelené podľa kariérových stupňov

Príloha 3: Analýza práce a opis pracovnej činnosti

Príloha 4: Zoznam doplnkových otázok pri mapovaní stavu kariérového poradenstva v školách

Príloha 5: Podporné metodické materiály a zdroje



PRÍLOHA 1

Kariérové témy ŠVP v jednotlivých školských predmetoch⁴⁷

Rešerš kariérových tém Inovovaného štátneho vzdelávacieho programu

- v materskej škole, vzdelávacia oblasť **Človek a svet práce**
- na I. stupni základnej školy, predmet **Pracovné vyučovanie** a predmet **Technika**
- na II. stupni základnej školy predmet **Technika**
- na gymnáziách vzdelávacia oblasť **Človek a hodnoty**, prierezová téma **Osobnostný a sociálny rozvoj**

Materská škola:Vzdelávacia oblasť: **Človek a svet práce**

Ľudské vlastnosti a emócie

Výkonový štandard	Obsahový štandard
Identifikuje pozitívne a negatívne ľudské vlastnosti.	<p>Učiteľka vytvára deťom príležitosti na identifikovanie pozitívnych a negatívnych vlastností.</p> <p>Učiteľka vycíti, kedy je vhodný okamih na sebareflexiu dieťaťa, na základe ktorej dieťa uvedie príklady pozitívnych prejavov správania u seba a prizná si aj negatívne prejavy vo vlastnom správaní.</p> <p>Deti dostávajú príležitosti na hodnotenie aj záporných vlastností prostredníctvom nevhodného správania negatívnych rozprávkových hrdinov z rôznych médií – detská literatúra, film, televízia...</p>
Spolupracuje v skupinovej činnosti na základe osobnostných predpokladov.	<p>Učiteľka taktne nabáda deti k spolupráci v hrách a v činnostiach, s rešpektovaním ich osobnostných charakteristík (napr. zohľadňuje, či je dieťa spoločenské, alebo má sklony k samotárstvu, aké má vlohy a pod.).</p> <p>Motivuje deti na sústredenie sa na hru a inú činnosť prostredníctvom cieleného vzbudenia záujmu rôznymi motivačnými prostriedkami, zohľadňuje, aké má dieťa vôľové vlastnosti.</p>

⁴⁷ Kariérové témy uvádzame z aktuálne platného Inovovaného štátneho vzdelávacieho programu k 31. máju 2023.



	<p>Učiteľka umožní, aby deti mohli vyjadrovať svoje pocity spoločensky prijateľným spôsobom – pozitívne i negatívne.</p> <p>Učiteľka taktne nabáda dieťa na opisovanie emócií - pozitívnych (radosť, veselosť, spokojnosť, hrdosť na úspech, súcit) a negatívnych (smútok, strach, obavy, hnev) na základe:</p> <ul style="list-style-type: none"> - pozorovania druhých detí či rozprávkových hrdinov z rôznych médií – detská literatúra, film, televízia..., - vlastných aktuálnych zážitkov. <p>Umožní deťom zorientovať sa v pozitívnych a negatívnych emóciách druhých osôb (detí i dospelých), podľa výrazu ich tváre a podľa gestikulácie.</p> <p>Učiteľka vedie deti k prejavom súcitu voči smútku iného dieťaťa alebo dospelého.</p> <p>Učiteľka vedie deti k prejavu radosti z narodenia súrodenca.</p> <p>Učiteľka navodzuje hry a činnosti, v ktorých deti prostredníctvom symbolov vyjadrujú, ako sa práve cítia.</p>
--	---

Výkonový štandard	Obsahový štandard
V dialógu vie vypočuť iných (deti i dospelých)	<p>Učiteľka aktívne počúva dieťa, vedie s ním empatický rozhovor a s úctou reaguje na vypočuté oznamy dieťaťa.</p> <p>Vytvára situácie na vzájomné aktívne počúvanie, napr. rozprávanie zážitkov, pričom vedie deti k vzájomnému počúvaniu.</p>
Rozlišuje vhodné a nevhodné správanie.	<p>Vedie deti k chápaniu vhodného a nevhodného správania prostredníctvom rozprávok a príbehov v rôznych médiách – detská literatúra, film, televízia...</p> <p>Prezentuje deťom rozprávky a príbehy, kde si hrdinovia príbehov navzájom pomáhajú.</p> <p>Taktne nabáda dieťa v situáciách, keď si nevie samo s niečím poradiť, aby kultivovane požiadalo o pomoc.</p> <p>Docieli, aby si deti navzájom pomáhali v rôznych situáciách a dokázali túto pomoc oceniť pozitívnym hodnotením.</p>



Výkonový štandard	Obsahový štandard
<p>Požiadava o pomoc, keď si to situácia vyžaduje a poďakuje za pomoc od druhých.</p> <p>Poskytne iným pomoc. Obdarí druhých.</p> <p>Podelí sa o veci.</p> <p>Ocení dobré skutky.</p> <p>Presadzuje sa v hre alebo v činnosti spoločensky prijateľným spôsobom.</p>	<p>Učiteľka navodí situácie, v ktorých sa deti obdarúvajú navzájom, alebo obdarúvajú inú osobu.</p> <p>Taktne usmerňuje deti k vzájomnému podeleniu sa s hračkami alebo vecami a tento počin pozitívne hodnotí.</p> <p>Učiteľka deťom vyjadruje ocenenie za dobré skutky. Nabáda deti, aby vyjadrili za konkrétny dobrý skutok ocenenie inému dieťaťu/deťom alebo dospelaj osobe.</p> <p>V rôznych okamihoch počas dňa dovedie deti taktne k presadzovaniu sa s ohľadom na seba a na druhých, napr. pri konkrétnych hrách a činnostiach pomáha deťom riešiť krajné polohy sebaapresadzovania sa, napr. dieťa so sklonom k podriadenosti pri činnosti povzbudzuje a dieťaťu so sklonom k nadradenosti hovorí, že aj iné deti v skupine to dokážu a pod.</p> <p>Taktným usmerňovaním docieli u väčšiny detí nenásilné riešenie konfliktu. Pomôže deťom nájsť konkrétne riešenie konfliktu, prijať sociálny kompromis, zmieriť sa a upokojiť sa po konflikte.</p> <p>Vhodné správanie prezentuje prostredníctvom:</p> <ul style="list-style-type: none"> • rozprávok a príbehov z rôznych médií – detská literatúra, film, televízia..., • rolových hier. <p>Opisuje a hodnotí spolu s deťmi, čo je bezpečné a čo nebezpečné správanie.</p> <p>Učiteľka pomôže deťom taktne upozorniť na dôsledky svojho pozitívneho aj negatívneho správania (jednak pre seba a jednak pre druhých).</p> <p>Učiteľka v pedagogickom prístupe rešpektuje práva dieťaťa v zmysle dokumentu Dohovor o právach dieťaťa. Oboznámi deti prijateľnou formou s ich právami a splniteľnými povinnosťami prostredníctvom:</p> <ul style="list-style-type: none"> • jednoduchých a výstižných pravidiel spoločensky prijateľného správania sa detí navzájom, dospelých voči deťom, ako aj detí voči dospelým, • rozprávok a príbehov z rôznych médií – detská literatúra, film, televízia..., • rolových hier.

I. stupeň:**Predmet Pracovné vyučovanie**

Výkonový štandard	Obsahový štandard
<p>Žiak na konci 3. ročníka základnej školy vie/dokáže:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ zdôvodniť význam práce pre človeka, ▪ vysvetliť význam učenia sa k príprave na budúce povolanie, ▪ informovať o rôznych povolaniach z okolia, v ktorom žije, ▪ uviesť klady a zápory vplyvu techniky na prácu človeka, ▪ diskutovať o poznatkoch získaných na exkurzii. 	<p>učenie, povolanie, práca; význam učenia sa k príprave na budúce povolanie BOZP, hygiena, pracovný a organizačný poriadok výrobné zariadenie, stavba</p>

Výkonový štandard	Obsahový štandard
<p>Žiak na konci 3. ročníka základnej školy vie/dokáže:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ opísať tradície a remeslá v regiónoch, ▪ vymenovať regionálne ľudové remeslá, ▪ zhotoviť jednoduché výrobky súvisiace s ľudovými tradíciami. 	<p>ľudové tradície a remeslá v regióne remeselnícka dielňa, múzeum, skanzen výrobky: veľkonočné ozdoby a doplnky, ozdoba z drôtu, tkáčsky výrobok, ľudová výšivka a iné</p>

Predmet Technika

Výkonový štandard	Obsahový štandard
<p>Žiak počas štúdia na základnej škole vie/dokáže:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ orientovať sa v pracovných činnostiach vybraných profesií, ▪ posúdiť svoje možnosti pri rozhodovaní o voľbe vhodného povolania a profesijnej prípravy, ▪ využiť profesijné informácie a poradenské služby pre výber vhodného vzdelania, ▪ preukázať v modelových situáciách schopnosť prezentovať sa pri vstupe na trh práce, ▪ navrhnuť plán a časový rozvrh pre dosiahnutie kariérnych cieľov, vrátane 	<p>trh práce – povolanie ľudí, druhy pracovísk, pracovných prostriedkov, pracovných objektov, charakter a druhy pracovných činností, kvalifikačné, zdravotné a osobnostné požiadavky, rovnosť príležitostí na trhu práce</p> <p>možnosti vzdelávania – náplň učebných a študijných odborov, prijímacie skúšky, informácie a poradenské služby</p> <p>zamestnanie – pracovné príležitosti v obci (regióne), spôsoby hľadania zamestnania, písanie životopisu, motivačného listu, pohovor u zamestnávateľa, problémy nezamestnanosti, úrady práce, práva a povinnosti zamestnancov a zamestnávateľov</p>



Výkonový štandard	Obsahový štandard
<p>požiadaviek na vzdelanie a odbornú prípravu,</p> <ul style="list-style-type: none"> vysvetliť pojem mzda (hrubá, čistá), uviesť príklady zdrojov príjmu iných než mzda, napr. dar, provízia a zisk, peňažný príjem domácnosti, štátna sociálna podpora, náklady a možné zadĺženie, použiť internetovú kalkulačku na výpočet výšky čistej mzdy, identifikovať internetové a tlačové zdroje informácií o pracovných miestach, kariére a podnikaní, stanoviť si kariérne ciele. 	<p>voľba profesijnej orientácie – základné princípy, sebapoznávanie, osobné záujmy a ciele, telesný a zdravotný stav, osobné vlastnosti a schopnosti, sebahodnotenie, vplyvy na voľbu profesijnej orientácie, informačná základňa pre voľbu povolania, práca s profesijnými informáciami a využívanie poradenských služieb</p> <p>podnikanie – druhy a štruktúra organizácií, najčastejšie formy podnikania, malé a stredné podnikanie</p> <p>sústava povolání - národná sústava povolání, národné štandardy zamestnaní, register zamestnaní, karta zamestnania</p> <p>plán profesijného rozvoja</p>

Výkonový štandard	Obsahový štandard
<p>Žiak na konci 7. ročníka základnej školy vie/dokáže:</p> <ul style="list-style-type: none"> orientovať sa v pracovných činnostiach vybraných profesií. 	<p>trh práce – povolanie ľudí, druhy pracovísk, pracovných prostriedkov, pracovných objektov, charakter a druhy pracovných činností, kvalifikačné, zdravotné a osobnostné požiadavky, rovnosť príležitostí na trhu práce , možnosti vzdelávania – náplň učebných a študijných odborov, prijímacie skúšky, informácie a poradenské služby</p> <p>zamestnanie – pracovné príležitosti v obci (regióne), spôsoby hľadania zamestnania, písanie životopisu, motivačného listu, pohovor u zamestnávateľa, problémy nezamestnanosti, úrady práce, práva a povinnosti zamestnancov a zamestnávateľov</p>

Výkonový štandard	Obsahový štandard
<p>Žiak na konci 8. ročníka základnej školy vie/dokáže:</p> <ul style="list-style-type: none"> posúdiť svoje možnosti pri rozhodovaní o voľbe vhodného povolania a profesijnej prípravy, využiť profesijné informácie a poradenské služby pre výber vhodného vzdelania, navrhnuť plán a časový rozvrh pre dosiahnutie kariérnych cieľov, vrátane 	<p>voľba profesijnej orientácie – základné princípy, sebapoznávanie, osobné záujmy a ciele, telesný a zdravotný stav, osobné vlastnosti a schopnosti, sebahodnotenie, vplyvy na voľbu profesijnej orientácie, informačná základňa pre voľbu povolania, práca s profesijnými informáciami a využívanie poradenských služieb</p>



<p>požiadaviek na vzdelanie a odbornú prípravu, náklady a možné zadĺženie,</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ vysvetliť pojem mzda (hrubá, čistá), ▪ uviesť príklady zdrojov príjmu iných než mzda (napr. dar, provízia a zisk, peňažný príjem domácnosti, štátna sociálna podpora), ▪ použiť internetovú kalkulačku na výpočet výšky čistej mzdy. 	
---	--

Výkonový štandard	Obsahový štandard
<p>Žiak na konci 9. ročníka základnej školy vie/dokáže:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ preukázať v modelových situáciách schopnosť prezentovať sa pri vstupe na trh práce, ▪ identifikovať internetové a tlačové zdroje informácií o pracovných miestach, kariére a podnikaní, ▪ stanoviť si kariérne ciele. 	<p>voľba profesijnej orientácie – základné princípy, sebapoznávanie, osobné záujmy a ciele, telesný a zdravotný stav, osobné vlastnosti a schopnosti, sebahodnotenie, vplyvy na voľbu profesijnej orientácie, informačná základňa pre voľbu povolania, práca s profesijnými informáciami a využívanie poradenských služieb podnikanie – druhy a štruktúra organizácií, najčastejšie formy podnikania, malé a stredné podnikanie</p>

Gymnázia:

Vzdelávacia oblasť: Človek a spoločnosť

Výkonový štandard	Obsahový štandard
<p>Žiak vie:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Vysvetliť špecifiká trhu práce ▪ Porovnať záujmy subjektov na trhu práce ▪ Preukázať praktickú orientáciu v profesijnom dopyte na slovenskom a európskom trhu práce 	<p>Trh práce</p> <p>Dopyt po práci</p> <p>Ponuka práce</p> <p>Cena práce – mzda a jej formy</p> <p>Mobilita práce</p> <p>Pracovný trh v EÚ</p> <p>Globalizácia pracovného trhu</p>

Výkonový štandard	Obsahový štandard
<p>Žiak vie:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Identifikovať príčiny vzniku nezamestnanosti. ▪ Navrhnuť spôsoby riešenia tohto problému. ▪ Zaujať stanovisko k funkcii podpory v nezamestnanosti. ▪ Na príkladoch uviesť, ako pomáhajú úrady práce a personálne agentúry. 	<p>Nezamestnanosť a jej sociálno-ekonomický dopad</p> <p>Nezamestnanosť</p> <ul style="list-style-type: none"> - formy nezamestnanosti <p>Úrad práce</p> <ul style="list-style-type: none"> - ďalšie inštitúcie riešiace problém nezamestnanosti - hmotné zabezpečenie v nezamestnanosti

Výkonový štandard	Obsahový štandard
<p>Žiak vie:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Kriticky posúdiť svoje zdravotné, osobnostné a kvalifikačné predpoklady k voľbe ďalšieho štúdia a profesijnej orientácie. ▪ Vysvetliť súvislosť medzi dosiahnutým vzdelaním a možnosťami svojho osobného profesijného uplatnenia. ▪ Vyhľadať informácie o zamestnaní v rôznych typoch médií. ▪ Vypracovať potrebné dokumenty k uchádzaniu sa o prácu (štúdium). ▪ Posúdiť výhody a riziká podnikania v porovnaní so zamestnaním. ▪ Uviesť, ako postupovať pri založení živnosti. 	<p>Práca</p> <ul style="list-style-type: none"> - povolanie - zamestnanie <p>Vzdelávanie</p> <ul style="list-style-type: none"> - príprava na výber povolania - kariérne poradenstvo - práca s profesijnými informáciami <p>Písomné materiály uchádzača o zamestnanie</p> <ul style="list-style-type: none"> - žiadosť o prijatie do zamestnania - motivačný list - prihláška na štúdium - profesijný životopis <p>Vstup na trh práce</p> <p>Pracovný pomer - vznik, zmena a zánik</p> <ul style="list-style-type: none"> - pracovná zmluva – náležitosti pracovnej zmluvy, skúšobná doba



	Samostatná zárobková činnosť <ul style="list-style-type: none"> - poradenské služby pre začínajúcich podnikateľov - živnostenské podnikanie - zakladanie živnosti Dane a daňové úrady <ul style="list-style-type: none"> - odvodová povinnosť
--	---

Aktualizácia učiva

Hodiny určené na aktualizáciu učiva, napr. exkurzia, návšteva súdneho pojednávania, beseda so starostom, politikom, aktivistom, advokátom, psychológom, návšteva úradu práce, práca s IKT a informáciami a pod.

Vzdelávacia oblasť: Človek a hodnoty

Predmet: Etická výchova

Ciele	Obsahový štandard
Umožniť žiakom na primeranej úrovni vysvetliť základné etické pojmy a hodnoty (zamestnanie, povolanie, profesijná etika, etický kódex zamestnanca, súťaživosť, kooperácia, pravidlá „fair play“).	Etika práce, etika a ekonomika. Zamestnanie a povolanie, práca a odpočinok. Profesijná etika. Etické hodnoty súťaživosti a spolupráce. Pravidlá „fair play“ v ekonomicko- pracovných vzťahoch. Etický kódex zamestnanca. Prosociálne správanie ako vedomé vytváranie dobrých vzťahov na pracovisku.

Ciele	Obsahový štandard
Ďalej rozvíjať a zdokonaľovať u žiakov základné etické postoje a spôsobilosti, osvojené na základnej škole, ako sú sebaovládanie, pozitívne hodnotenie seba a druhých, komunikačné zručnosti, tvorivé riešenie medziľudských vzťahov	Poznanie svojich silných a slabých stránok. Sebaovládanie a sebaovychova. Pozitívne hodnotenie druhých, umenie hľadať prijateľný kompromis. Pochopenie a akceptovanie ľudí, ktorí majú iný svetonázor. Ľudská dôstojnosť a náboženská etika. Rešpekt a úcta k iným rasám, etnikám, handicapovaným ľuďom



Prierezová téma: Osobnostný a sociálny rozvoj

Prierezová téma Osobnostný a sociálny rozvoj sa prelína celým vzdelávaním. Jej cieľom je prispieť ku komplexnému osobnostnému rastu žiaka a rozvoju jeho životných zručností. Uplatňovaním tejto prierezovej témy sa vytvára prostredie pre podporu individuality a zdravého sebavedomia žiaka na jednej strane a rozvoj zmyslu pre spoločnosť založenej na rovnosti a tolerancii na druhej strane.

Cieľom uplatňovania je nasmerovať žiakov k:

- porozumeniu sebe a iným
- získaniu pozitívneho postoja k sebe a druhým
- zvládaniu vlastného správania
- formovaniu dobrých medziľudských vzťahov v triede i mimo nej
- rozvíjaniu základných zručností komunikácie a vzájomnej spolupráce
- získaniu základných sociálnych zručností pre riešenie rôznych situácií
- akceptácii rôznych typov ľudí, názorov, prístupov k riešeniu problémov
- uplatňovaniu základných princípov zdravého životného štýlu a nerizikového správania v každodennom živote

Očakávaný výstup - profil: Žiak

- chápe svoj telesný, psychologický a sociálny vývin a svoju jedinečnosť ako individuality
- dokáže vyhodnotiť etiku svojho správania a konania a posúdiť, čo je dobré a zlé, čo prejaví v regulácii svojho správania
- využíva nadobudnuté sociálne zručnosti v svojich rôznych životných situáciách
- uplatňuje svoje práva a snaží sa rešpektovať aj práva ostatných
- pozná svoj individuálny štýl učenia a dokáže ho využiť na rozvoj svojho vzdelanostného potenciálu
- vie pracovať ako aktívny člen skupiny a akceptuje pravidlá skupinovej práce
- uprednostňuje predchádzanie problémov a konfliktov, alebo je pripravený nájsť možnosti ich vhodného riešenia
- uvedomuje si dôležitosť a nadobudol predpoklady pre uprednostňovanie zodpovedného prístupu k svojmu zdraviu a zdraviu iných ľudí

Základný obsah:

- faktory ovplyvňujúce telesný, psychologický a sociálny vývin
- spravodlivosť a rovnosť v spoločnosti
- mravné normy v správaní a myslení
- učebné štýly a dlhodobý cieľavedomý sebarozvoj
- práva, povinnosti, zodpovednosť v skupine, rôzne typy spolupráce, pravidlá
- faktory zdravého životného štýlu, prevencia problémového a rizikového správania



PRÍLOHA 2

Činnosti KP CPP rozdelené podľa kariérových stupňov

(Na každom kariérovom stupni sú vykonávané zároveň všetky činnosti nižších kariérových stupňov). Členenie činností uvádzame ako podporný materiál pre riaditeľov poradenských zariadení pri zostavovaní náplne pracovnej činnosti pre kariérových poradcov v rôznych kariérových stupňoch.

	Začínajúci	Samostatný	s 1. atestáciou	s 2. atestáciou	Prostredníctvom KP na škole/ich metodické usmerňovanie
a) vykonáva diagnostickú činnosť predpokladov a záujmov žiaka	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Diagnostickú činnosť zabezpečuje pod supervíziou, v spolupráci s ostatnými OZ a PZ, ich koordináciou ▪ Spolupracuje s OZ a PZ pri identifikácii žiakov s rozmanitými potrebami, žiakov ktorí vyžadujú individualizovanú podporu v oblasti kariérového vývinu (problémy pri rozhodovaní ohľadom budúceho povolania a výberu školy; podpora pri adaptácii v tranzitívnych obdobiach a pod.) ▪ Zisťuje predpoklady a záujmy žiakov, ich postoje, talenty a nadanie ▪ Zisťuje potenciál a preferencie žiakov pre vykonávanie rôznych profesií tak, aby povolanie, ktoré si vyberú, čo možno najkomplexnejšie vyhovovalo ich osobnosti a schopnostiam ▪ Zisťuje a overuje motiváciu žiakov pri výbere, ako aj iné relevantné informácie (kultúrne, rodinné, sociálne, zdravotné a ekonomické aspekty voľby) ▪ Využíva individuálne rozhovory, konzultácie s triednym učiteľom, rodičom, pozorovanie, portfóliá žiakov, informácie o voľnočasových aktivitách a záujmoch žiaka, v prípade potreby komunikuje aj s ďalšími relevantnými osobami mimo prostredia školy (sociálny pracovník, tréner, komunitný pracovník a iní) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Diagnostickú činnosť vykonáva v spolupráci s ostatnými OZ a PZ, ich koordináciou, prípadne individuálne ▪ Pri vykonávaní a koordinácii diagnostickej činnosti dbá na využívanie širokej škály nástrojov pedagogickej a psychologickkej diagnostiky ▪ Využíva štandardizované a neštandardizované nástroje a iné doplnkové metódy ▪ Identifikuje, kedy ťažkosti prejavujúce sa v kariérovom vývine, vyžadujú intervencie iných odborníkov a v súlade so zisteniami odporúča ďalší postup ▪ Venuje zvýšenú pozornosť kariérovému vývinu detí so špeciálno-výchovno- vzdelávacími potrebami ▪ Spolupodieľa sa na diagnostike a spolupracuje pri korekcii špecifických porúch, ktoré by predstavovali prekážku pri uplatnení sa na trhu práce v budúcnosti ▪ Identifikuje faktory, ktoré ovplyvňujú kariérový vývin (rodina, priatelia, možnosti v oblasti vzdelávania, finančné možnosti) a tendenčné postoje (ktoré stereotypne posudzujú druhých podľa pohlavia, veku, rasy alebo kultúry) pri prijímaní kariérových rozhodnutí ▪ Využíva moderné nástroje a metódy dlhodobej/dynamickej diagnostiky ▪ Pri formulácii záverov, odporúčaní a nastavovaní ďalšieho postupu práce s klientom/žiakom zohľadňuje všetky použité metódy 			



	Začínajúci	Samostatný	s 1. atestáciou	s 2. atestáciou	Prostredníctvom KP na škole/ich metodické usmerňovanie
b) koordinuje poskytovanie a výmenu informácií medzi žiakmi, zákonnými zástupcami, strednými školami a vysokými školami o potrebách trhu práce	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Zhromažďuje, aktualizuje, spracováva a triedi informácie o SŠ, VŠ a ďalších možnostiach štúdia a práce na relevantných školách v regióne, na Slovensku a v EÚ ▪ Sleduje požiadavky na prijímacie konania na jednotlivé typy škôl a prostredníctvom kariérových poradcov v školách poskytuje aktuálne informácie žiakom ▪ Informácie poskytuje ďalej vo vhodnej forme v závislosti od cieľovej skupiny ▪ Sleduje uplatnenie žiakov jednotlivých študijných a učebných odborov konkrétnych škôl a sleduje aktuálne trendy a vývoj na trhu práce v celospoločenskom kontexte ▪ Realizuje prieskum efektívnosti voľby povolania žiakov v jednotlivých školách, zbiera spätnú väzbu od kariérových poradcov a od žiakov v školách a používa ich ako podklady pre skvalitnenie služieb školám ▪ Monitoruje potreby trhu práce a zamestnávateľov nielen v oblasti pracovných miest, ale aj v oblasti požiadaviek na kompetencie a osobnostné predpoklady uchádzačov ▪ Pracuje s lokálnymi, národnými a medzinárodnými sieťami pre získavanie zdrojov v oblasti študijného a profesijného poradenstva (napr. Združenie pre rozvoj a riadenia kariéry, Asociácia lektorov a kariérových poradcov, Euroguidance, zo zahraničných napr. IAEVG - Medzinárodná asociácia študijného a kariérového poradenstva a i.) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Orientuje sa v aktuálnych problémoch a trendoch v oblasti vzdelávania, odbornej prípravy, zamestnanosti, trhu práce a sociálnych vecí ▪ Má prehľad o rôznych druhoch zdravotného znevýhodnenia, rôznych typoch škôl, o ktoré sa žiaci môžu uchádzať v rámci zdravotných obmedzení, aj o zamestnávateľoch, ktorí môžu zamestnať absolventov so zdravotným znevýhodnením ▪ V spolupráci so špeciálnym pedagógom vypracúva /aktualizuje profesijné informácie o vhodnosti a obmedzeniach pri výbere vhodnej SŠ/ VŠ pre jednotlivé druhy znevýhodnení, pri individuálnej práci so žiakom sa zameriava na potenciál žiaka 			

	Začínajúci	Samostatný	s 1. atestáciou	s 2. atestáciou	Prostredníctvom KP na škole/ich metodické usmerňovanie
c) poskytuje informačnú a konzultačnú činnosť, individuálne a skupinové kariérové poradenstvo pre žiakov a ich zákonných zástupcov	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Učiteľom a zákonným zástupcom poskytuje odporúčania na aktivity a metódy pre rozvoj potenciálu žiaka v rôznych oblastiach ▪ Overuje motiváciu pri výbere, podnecuje sebareflexiu, samostatnosť a nezávislosť žiaka pri výbere – mediácia a facilitácia komunikácie medzi rodičom a žiakom v prípade ich nesúladu ▪ Žiakov a ich zákonných zástupcov zapája do procesu kariérového poradenstva ako rovnocenných partnerov s priznanou „expertízou“ – nie sú „objektom“ poradenstva ▪ Sprostredkúva výmenu informácií o možnostiach štúdia a kvalifikácie, všeobecných možnostiach rekvalifikácie a možnostiach celoživotného vzdelávania v súvislosti s rozvojom kariérovej dráhy žiaka ▪ Komunikuje s rodičmi žiakov / ich zákonnými zástupcami v zmysle rozširovanie povedomia o rýchlo sa meniacom svete práce a v ňom nastávajúcich zmenách 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Plánuje, projektuje a realizuje špecifickú individuálnu a skupinovú kariérovú-poradenskú činnosť ▪ Službu kariérového poradenstva prispôsobuje individuálnemu klientovi na základe analýzy jeho potrieb ▪ V spolupráci s kariérovým poradcom v škole identifikuje nerozhodnutých žiakov, ktorí vyžadujú individuálnu podporu nad rámec kariérovej výchovy a poradenstva poskytovanej v škole a poskytuje im individuálne poradenstvo ▪ Realizuje kariérovú-poradenské prístupy: vstupný, diagnostický, poradenský rozhovor, pozorovanie, volí a aplikuje vhodné poradenské metódy vo vzťahu k charakteru problému jednotlivca ▪ Realizuje u vybraných klientov identifikáciu silných stránok, navrhuje stratégie rozvoja, zasadzuje ich do kontextu životných a pracovných situácií ▪ Podporuje motiváciu, vedie k rozvíjaniu mäkkých zručností (soft skills), vhodnej sebareprezentácie a využívaniu nástrojov a metód na rozvoj potenciálu žiaka ▪ V prípade potreby realizuje online a dištančné poradenstvo ▪ Spolupracuje s rôznymi odborníkmi pri voľbe štúdia alebo povolania žiakov so ŠVVP ▪ Spolupracuje s externými partnermi a v prípade potreby dokáže žiaka nasmerovať na alternatívne alebo doplnkové služby. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Poskytuje rodičom a zákonným zástupcom poradenstvo a rozvíja ich zručnosti v oblasti podpory kariérového rozhodovania, plánovania kariéry detí ▪ V spolupráci s kariérovým tímom v škole vytvára adaptačné programy zamerané na študijné poradenstvo, zvládanie zmien a i. 		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pripravuje žiakov na prijímacie skúšky na SŠ prostredníctvom individuálnej reedukácie či terapie vrátane prípravy z hľadiska osobnostného (komunikačná príprava, zvládanie záťaže,...) ▪ Monitoruje spôsob adaptácie žiakov piateho ročníka ZŠ, prvého ročníka stredných škôl a osemročných gymnázií a ich adaptáciu rieši v spolupráci s podporným tímom v škole (školským psychológom, ostatnými vyučujúcimi, triednymi učiteľmi, sociálnym pracovníkom, rodičmi, a i.) ▪ Realizuje adaptačný týždeň pre začínajúce ročníky na SŠ



	Začínajúci	Samostatný	s 1. atestáciou	s 2. atestáciou	Prostredníctvom KP na škole/ich metodické usmerňovanie
<p>d) metodicky usmerňuje činnosť kariérového poradenstva v školách a školských zariadeniach</p> <p>- Kariérový poradca iniciuje a podporuje činnosti, ktoré vykonáva kariérový poradca v škole a /alebo kariérový tím v škole, poskytuje podporu pri nastavovaní stratégie a realizácie týchto činností, iniciuje a pomáha budovať kariérový tím v škole.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Vedie evidenciu plánov (kariérových aktivít) realizovaných v priebehu školského roka v jednotlivých školách ▪ Podnecuje prípravu a realizáciu kariérových aktivít v školách s organizačným zapojením žiakov ▪ Podnecuje zavádzanie a využívanie IT a nových technológií do kariérového poradenstva 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Iniciuje a realizuje pravidelné individuálne konzultácie a spoločné porady s kariérovými poradcami v školách ▪ Iniciuje a realizuje spoločné plánovacie stretnutia kariérových poradcov s riaditeľmi ZŠ a kariérových poradcov s riaditeľmi SŠ ▪ Mapuje aktuálny stav kariérovej výchovy a kariérového poradenstva v školách a na jeho základe realizuje ďalšie aktivity a podporu smerom ku škole, pomáha pri nastavovaní stratégie, plánov a ďalšieho smerovania kariérového poradenstva v školách ▪ Iniciuje a podnecuje vznik kariérového tímu v škole, zloženého zo školského kariérového poradcu, triednych učiteľov, VP, prípadne aj zástupcov vedenia, rodičov, žiakov a iných PZ ▪ Podnecuje spoluprácu kariérového poradcu s triednymi učiteľmi ▪ Pravidelne vyhodnocuje spoluprácu s triednymi učiteľmi, pedagogickými a odbornými zamestnancami, zákonnými zástupcami, odborníkmi a inými inštitúciami s cieľom zefektívnenia poskytovaných služieb ▪ Spolupracuje s vedením školy a s poradnými orgánmi školy ▪ Spolupracuje s VP a kariérovými poradcami, PZ, OZ, zákonnými zástupcami ▪ V spolupráci so špeciálnym pedagógom v škole alebo v ŠCPP, poskytuje poradenskú pomoc pri profesijnom rozhodovaní žiakov so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami, integrovaným žiakom a žiakom so znevýhodnením ▪ Osobitnú pozornosť venuje aj žiakom, ktorým sa nedarí naplňať základné vzdelávacie ciele, nadaným a talentovaným žiakom 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Iniciuje implementáciu rozvoja CMS (Career management skills – tiež ZRK) do programov kariérového poradenstva a kariérovej výchovy v školách ▪ Podnecuje školských kariérových poradcov, aby sa pri svojej práci riadili etickými princípmi práce kariérového poradcu ZRKPP ▪ Pod vedením kariérového poradcu z CPP povereného metodickým usmerňovaním, metodicky a koordinačne vedie kariérové poradenstvo v okrese ▪ Poskytuje PZ a OZ v školách odborné metodické poradenstvo v oblasti kariérového poradenstva a vzdelávanie v oblasti kariérovej výchovy v spolupráci s KP v škole ▪ Spolupracuje pri tvorbe ŠkVP, interných metodických materiálov, pokynov pre pedagogických 		<p>Činnosti realizované hlavne prostredníctvom TU:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Sleduje a podporuje vývoj študijnoprofesionálnych záujmov žiaka ▪ Podnecuje triednych učiteľov, aby do triednických hodín implementovali prvky kariérovej výchovy a rozvoja zručností pre riadenie vlastnej kariéry žiakov (napr. sebareflexia, aktivity na sebahodnotenie, na sebazpoznanie v súlade s fázami kariérového vývinu žiakov, prijímanie a dávanie spätnej väzby) ▪ Podnecuje získavanie zručností žiakov pre potreby uplatnenia sa na trhu práce a ďalšie štúdium ▪ Poradensky spolupracuje pri rozvíjaní tvorivosti žiakov v procese učenia ▪ Stimuluje vzdelanostné ašpirácie žiakov



	Začínajúci	Samostatný	s 1. atestáciou	s 2. atestáciou	Prostredníctvom KP na škole/ich metodické usmerňovanie
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Priebežne monitoruje kariérový vývin žiakov so ŠVVP, nezrelých, nevyhranených, s nereálnou voľbou povolania, využíva súčasné prístupy (Life designing, kariérové konštruovanie), ktoré zahŕňajú akceptáciu inakosti, podporu inklúzie a multidisciplinárneho prístupu k týmto žiakom ▪ Podporuje multidisciplinárny prístup pri realizácii kariérovej výchovy a kariérového poradenstva, nie len v prístupe k špecifickým skupinám 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ a odborných zamestnancov a pod. ▪ Nastavuje proces monitorovania adaptácie žiakov na SŠ ▪ V prípadoch opakovanej nevhodnej voľby žiakov, poskytuje spätnú väzbu, vyhodnocuje a iniciuje opatrenia ▪ Realizuje adaptačnú prípravu začínajúcich kariérových poradcov a mentoruje ich ▪ Organizuje a lektorsky sa podieľa na vzdelávaní školských kariérových poradcov, ktorí nemajú potrebnú kvalifikáciu a odporúča ďalšie kroky v profesijnom rozvoji kariérových poradcov ▪ Vytvára programy a poskytuje podporné materiály a zdroje pre dlhodobú diagnostiku potenciálu pre OZ a PZ v škole (napr. tvorba portfólií, vytvára programy na realizáciu reflexie učenia a záujmov pre PZ a pod., kariérové karty a pod) 		<p>Činnosti realizované primárne prostredníctvom KP v škole):</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Vedie individuálne a skupinové poradenské stretnutia, zamerané na rozvoj zručností pre riadenie vlastnej kariéry, podporu kariérového rozhodovania ai., ▪ Získava komplexné informácie o osobnosti, o potenciáli, talentoch, schopnostiach, záujmoch žiaka, ktoré by mohol využiť v budúcnosti pri vykonávaní svojho povolania, a informuje o možnostiach ich rozvíjania a uplatnenia ▪ Pomáha žiakom stanoviť si realistické vzdelávacie a profesijné ciele, identifikovaním stratégií na ich dosahovanie, priebežným prehodnocovaním ich cieľov, hodnôt, záujmov a kariérových



	Začínajúci	Samostatný	s 1. atestáciou	s 2. atestáciou	Prostredníctvom KP na škole/ich metodické usmerňovanie
					<p>rozhodnutí a na základe toho si vytvárať kariérové plány a portfóliá</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Pomáha žiakom zorientovať sa na trhu vzdelávania a trhu práce ▪ Vyberá relevantné informácie o požiadavkách študijných odborov a povolani a pomáha a facilituje výber vhodnej pracovnej pozície/dalšieho štúdia ▪ Rozvíja reálne sebahodnotenie žiakov vo vzťahu k optimálnemu uplatneniu sa vo svete práce <p>Príprava na vstup na trh práce (realizuje na SŠ)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Pripravuje žiakov na vstup na trh práce, realizuje simulácie pracovných pohovorov/ radí žiakom, ako sa správať pri hľadaní a pri vstupe do zamestnania ▪ Učí žiakov orientovať sa v rôznych informačných



	Začínajúci	Samostatný	s 1. atestáciou	s 2. atestáciou	Prostredníctvom KP na škole/ich metodické usmerňovanie
					<p>systémoch o povolaniach</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Poskytuje podporu pri adaptačnom procese (prechod na SŠ, VŠ) <p>Kariérová dokumentácia:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Zabezpečuje kompletizáciu kariérových listov žiakov ▪ Vypracováva a vedie dokumentáciu a výkazy ▪ Dokumentačný materiál o žiakoch sústreďuje, triedi, dopĺňa, analyzuje, hodnotí vývoj schopností a prípadných ťažkostí tak, aby sa tento materiál mohol stať východiskom na určenie ďalšieho postupu a správneho prístupu k žiakovi



	Začínajúci	Samostatný	s 1. atestáciou	s 2. atestáciou	Prostredníctvom KP na škole/ich metodické usmerňovanie
e) spolupracuje s inštitúciami koordinácie odborného vzdelávania a prípravy (podľa § 28 zákona č. 61/2015 Z.z. v znení zákona č. 209/2018 Z.z.), so zamestnávateľmi, strednými školami na území samosprávneho kraja a s vysokými školami	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aktívne vyhľadáva príležitosti, spolupracuje, koordinuje, sieťuje a prepája vzájomne jednotlivé inštitúcie navzájom - ZŠ, SŠ, VŠ, ÚPSVaR, zamestnávateľov a iné organizácie s cieľom výmeny všetkých relevantných informácií pre potreby kariérového poradenstva v regióne ▪ Spolupracuje s inými inštitúciami fungujúcimi v oblasti kariérového poradenstva a vzájomne ich prepája (ZPKRK, ALKP, EuroGuidance, a iné) ▪ Sprostredkuje pre kariérových poradcov (aj pre TU, prípadne pre rodičov) kontakty a možnosti návštev u zamestnávateľov alebo na SŠ (exkurzie) - spolu so žiakmi alebo s rodičmi samostatne ▪ Organizuje workshopy, exkurzie, rôzne súťaže, stretnutia, tematické výstavy a návštevy aktuálnych akcií, a i. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Spolupracuje so zamestnávateľmi na odstraňovaní predsudkov a bariér voči zamestnávaniu žiakov so znevýhodnením, podnecuje ich k zamestnávaniu absolventov a/alebo podporuje kariérových poradcov v školách, aby vyvíjali spoluprácu so zamestnávateľmi v tomto smere. ▪ Spolupracuje so štátnou správou a samosprávou aj v zmysle podpory výchovy k občianstvu a participácii v rámci kariérového poradenstva ▪ „Je advokátom“ dobrovoľníctva – propaguje a sieťuje neziskové organizácie v regióne a podnecuje spoluprácu za účelom získavania zručností, skúseností a pracovných návykov a skúseností žiakov z občianskeho života ▪ Venuje sa podpore študijnej a dobrovoľníckej mobility do zahraničia, stáží a ďalších foriem rozvoja žiakov a študentov 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Vytvára strategický plán rozvoja kariérového poradenstva v regióne (kariérový poradca v krajskom Centre v spolupráci s ostatnými kariérovými poradcami v regióne - - partnerstve so zamestnávateľmi, zamestnávateľskými zväzmi a inými regionálnymi organizáciami ▪ Venuje sa osвете (publikuje články, realizuje workshopy, informuje zamestnávateľov, učiteľov a i.) o špecifickom uplatnení na trhu práce pre žiakov s rôznym stupňom zdravotného, sociálneho znevýhodnenia ▪ Prezентuje činnosť kariérového poradenstva na konferenciách a seminároch príkladmi dobrej praxe 		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sprostredkúva /organizuje účasť žiakov na trhoch práce, burzách a výstavách stredných škôl



	Začínajúci	Samostatný	s 1. atestáciou	s 2. atestáciou	Prostredníctvom KP na škole/ich metodické usmerňovanie
Prístup k práci a osobnostný rozvoj	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dodržiava etiku kariérového poradenstva ▪ Pozná a dodržiava výkonové a obsahové štandardy kariérového poradenstva ▪ Využíva možnosti a rôzne formy celoživotného vzdelávania ▪ Plánuje vlastnú kariérovo-poradenskú činnosť (napr. vypracúva ročný plán činnosti kariérového poradcu) ▪ Sleduje nové trendy v kariérovom poradenstve a vzdeláva sa v oblasti trendov povolání a zamestnaní ▪ Oboznamuje sa s aktuálnymi výsledkami vedeckých výskumov v relevantnej oblasti 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pri svojej práci využíva moderné a inovatívne metódy kariérového poradenstva ▪ Využíva prvky rôznych teórií a modelov kariérového poradenstva a kariérovej výchovy (napr. CMS - zručnosti pre riadenie kariéry, teórie vývinových fáz, napr. Eriksonovej a i.) pri podpore kognitívneho, kreatívneho a sociálneho rozvoja osobnosti žiakov a študentov ▪ Kontinuálne sa vzdeláva v oblasti kariérového poradenstva ▪ Pracuje na sebe, stará sa o vlastný profesijný a osobnostný rast, absolvuje pravidelnú supervíziu, realizuje reflexiu svojej práce a sebareflexiu, predchádza svojmu vyhoreniu, dbá o psychohygienu ▪ Využíva spätnú väzbu od žiakov, pedagogických a odborných zamestnancov, zákonných zástupcov a pod. pre svoj ďalší profesijný rast a sebarozvoj ▪ Na základe reflexie a sebareflexie vypracúva a realizuje plán osobného a profesijného rozvoja 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Adaptuje alebo inovuje poskytované služby na základe nových trendov alebo výskumov 		



PRÍLOHA 3

Analýza práce (stručný kontrolný zoznam)

Vzhľadom na to, že kariérové poradenstvo sa neustále rozvíja a inovuje, bude potrebné realizovať priebežnú analýzu práce aj vzhľadom na špecifiká regiónov, aj na ďalšie kritériá výkonu viažuce sa napríklad na systém hodnotenia výkonu EvuPP (prípadne jeho doplnenie a pod.).

1) Získajte slovný popis práce od osoby, ktorá ju vykonáva	Materiál pre popis práce a špecifikáciu práce.
2) Pozorujte prácu a v niektorých prípadoch ju skúste robiť sám, aby ste ju lepšie pochopili	
3) Získajte slovný popis práce od osoby, ktorá ju vykonáva. Všímajte si: a) Príjemné a nepríjemné stránky práce. b) Úlohy, čiastkové úlohy, vedomosti, zručnosti, ktoré si práca vyžaduje c) Potrebu dozoru pri vykonávaní práce. d) Čas potrebný na vykonanie práce. e) Ťažkosti pri práci.	
4) Preštudujte doklady týkajúce sa vzdelávania a pracovných štúdií a hľadajte v nich tie stránky práce, ktoré môžu byť v praxi zanedbávané.	
5) Interpretačné a organizačné faktory: a) Ako práca súvisí s inými prácami. b) Ako sa vyvíja organizácia. c) Ako jednotlivé práce a úlohy v rámci oddelenia prispievajú celkovým cieľom.	
6) Interpretácia osobných faktorov: a) Fyzické a spoločenské prostredie, v ktorom je práca vykonávaná. b) Príležitosť pre postup, mzda, výhody	Materiál pre špecifikáciu osoby.

Otázky na záver

- Ste si istí, že analýza je správna a úplná?
- Nie sú potrebné menšie organizačné zmeny a úprava úloh ako dôsledok analýzy?



Opis pracovnej činnosti

Označenie práce:	Kariérový poradca v Centre poradenstva a prevencie
Zodpovedá sa (komu): Zodpovedný za (koho):	
Hlavný účel práce:	Odborne podporovať poskytovanie kariérového poradenstva žiakom/deťom celoplošne vo všetkých školách v regióne

Kľúčové zodpovednosti		Meradlo výkonu, kritériá EvuPP
1. Diagnostická činnosť		
a)		Realistické ciele.
b)		Dosahovanie cieľov.
c)	Sleduje, aby bola dodržiavaná dohodnutá frekvencia návštev.	Tím pracovníkov plní odsúhlasenú frekvenciu návštev škôl.
d)		Realistické, uskutočniteľné odporúčania pre rozvoj potenciálu.
e)	Nadväzuje kontakty s klientmi v zmysle smerníc.	Efektívny kontakt s klientmi.
f)		Užitočné výsledky meraní na rozvoj potenciálu.
g)		Dosahovanie maximálnej distribúcie.
h)		
2. Koordinačná činnosť		
a)		
b)		
c)		
d)		
e)		
f)		
g)		
h)		



Kľúčové zodpovednosti	Meradlo výkonu
3. Informačná a konzultačná činnosť, individuálne a skupinové poradenstvo	
a)	
b)	
c)	
d)	
e)	
f)	
4. Metodické usmerňovanie činnosti kariérového poradenstva v školách a školských zariadeniach	
a)	
b)	
c)	
d)	
e)	
f)	
5. Spolupráca s inštitúciami odborného vzdelávania a prípravy, zamestnávateľmi, strednými a vysokými školami na území samosprávneho regiónu	
a)	
b)	
c)	
d)	
e)	
f)	
g)	
h)	
i)	

Príloha 4

Zoznam doplnkových otázok pri mapovaní stavu kariérového poradenstva v školách

Tento zoznam otázok vám ponúkame ako námet, čo všetko by bolo zaujímavé o stave kariérovej výchovy a kariérového poradenstva v jednotlivých školách vedieť. Pomôže vám zistiť, ako škola ku KPaKV pristupuje, čo všetko realizuje, a akým spôsobom, kde by ste mohli vy ako zamestnanec CPP školy pri realizácii kariérovej výchovy a kariérového poradenstva pomôcť.

Berte to, prosím, ako inšpiráciu na témy, o ktorých možno v súvislosti s kariérovým vývinom žiakov na jednotlivých stupňoch škôl uvažovať, nie ako vyčerpávajúci zoznam otázok, ktoré je potrebné jednotlivým aktérom KPaKV položiť. Pri rozhovore sa pokúste zamerať na pozitíva danej inštitúcie, pomôžu vám nastaviť ďalšiu spoluprácu.

V rámci spolupráce v poradni

Kto všetko robí so školami? Čo tam robí? Aké má skúsenosti s danou školou? Chce mi pomôcť? Môže? V čom?

V rámci celého pôsobiska poradcu (región)

- Koľko mám na starosti škôl, v akej štruktúre? Viem ich nejako kategorizovať, podľa spoločných znakov, aby som si uľahčil prácu?
- Kde mám aké kontakty?
- Ako boli doteraz zadelené medzi jednotlivých poradcov? Na základe nejakého kľúča?
- Ako poradcovia spolupracovali? Čo riešili? Spolu?
- Kde mám aké inštitúcie? Partnerov?
- Aké sú špecifiká môjho regiónu (vysoká nezamestnanosť, MRK?, iné?)

V rámci individuálnej školy

A, Kultúra školy

- Aká je vízia školy, jej ciele?
- Kde v nich má miesto KPaKV? Ako spolu súvisia?
- Akým spôsobom vízia vzniká a kto sa na jej tvorbe spolupodieľa?
- Existuje v škole zhoda na hlavných princípoch a pravidlách fungovania školy (princípy realizácie VV činnosti, komunikácie medzi dospelými, učiteľmi a žiakmi, postoje k rodičom, k spolupráci s ďalšími subjektmi a pod)?
- Akým spôsobom prebieha a aké sú priority vedenia školy? (riadenie prostredníctvom príkazov/zákazov, delegovanie, iniciovanie zmien, tímová spolupráca, dôraz na výsledky, profesijný rast,...)?
- Ako prebieha profesijný rozvoj učiteľov?
- Podnecuje škola rozvoj a vzájomné obohacovanie sa pedagogických pracovníkov, spätnú väzbu, rozvoj a inovácie vo vzdelávaní?
- Akým spôsobom prebieha vyučovanie? Prevláda "frontálna výuka"? Implementuje sa diskusia, kooperatívne vyučovanie, projektové vyučovanie, skúsenostné a reflektívne učenie sa, situačné učenie, možnosť realizácie vlastných nápadov?



- Rozvíja sa sebahodnotenie žiakov?
- Akým spôsobom prebieha systém sledovania a vyhodnocovania vzdelávacieho pokroku žiakov? Zohľadňuje individuálne potreby? Akým spôsobom sa s týmito informáciami ďalej narába?
- Aké materiálne podmienky (priestor, vybavenie, pomôcky) sú vytvorené pre realizáciu KPaKV?

Uvedené otázky nie je nevyhnutné položiť priamo, v ojedinelých prípadoch, by dokonca mohli pôsobiť ohrozujúco alebo konfrontačne - je dôležité vedieť potrebné informácie "prečítať medzi riadkami".

B, Stratégia

- Má škola (alebo vedenie školy) stratégiu a plán KPaKV?
- Je ukotvený niekde aj formálne, vo forme dokumentu?
- Ak áno, akým spôsobom vznikol, kto ho tvoril, inicioval? - poskytnúť dokument
- Kto o stratégii vie?
- Ako sa komunikuje ostatným členom učiteľského zboru a rodičom a žiakom?
- Ako sa prispôsobuje a mení v čase?
- Vníma on, vedenie, PZ a OZ v škole KPaKV ako dôležité?

C, Kariérový tím

- Kto poskytuje KP v škole, kto zastáva túto pozíciu? (VP, učiteľ,... ?)
- Ako dlho to robí? Ako sa k tomu dostal, že to robí?
- Aké má k tomu vzdelanie, prípravu? Absolvoval nejaké formálne vzdelávanie? Aké? Vzdeláva sa sám? Akým spôsobom, odkiaľ čerpá informácie?
- Aká je jeho predstava o tom, čo by mal robiť?
- Nakoľko sa táto predstava zhoduje s formálnymi požiadavkami, kompetenčným modelom a pod.?
- Vie, čo má robiť?
- Sleduje trendy? Ako?
- Riadi ho niekto v tomto smere? Mentoruje?
- Akými OZ disponuje škola?
- Kto v škole sa podieľa na praktickej realizácii KPaKV?
- Akým konkrétnym spôsobom to robí?
- Robí to ochotne, alebo len formálne, naoko?
- Vie si predstaviť, kto by sa mal na tom podieľať?
- Vie si predstaviť fungovanie KP tímu? Ako? Koho by oslovil, a ako by prácu tímu facilitoval?

D, K obsahu a formám

- Čo všetko sa v rámci kariérovej výchovy a kariérového poradenstva v škole robí? V ktorom ročníku? Kto to robí? Aké aktivity? S akou časovou dotáciou? Ako sú činnosti rozložené v priebehu roka? - popísať podľa jednotlivých ročníkov



- Aké typy aktivít realizuje v škole? (Individuálne poradenstvo, Exkurzie, Skupinové poradenstvo, Burzy práce, veľtrhy, podpora dobrovoľníctva) a pomer týchto aktivít - časová dotácia
- Akým témam sa v rámci KPaKV v škole venujú? (Info o trhu práce, info o školách, sebapoznávanie - záujmy, výkonnosť, hodnoty, postoje, sny a plánovanie, tímová spolupráca, očakávania a ich zrealizovanie; ...)
- Rešpektovanie vývojového hľadiska žiakov? Poznajú? Berú do úvahy? Ako?
- Sú nejako zapojení žiaci, rodičia? Pri tvorbe stratégie KPaKV? Pri realizácii a návrhoch konkrétnych aktivít?
- Vie si predstaviť realizáciu, prípravu komplexného programu KPaKV v škole?
- Spolupracuje s niekým mimo školy? Ako? Prečo? Chcel by ešte? S kým? Vie, ako nadviazať spoluprácu?
- Kam sa chcú posunúť - definovať zákazku.

E, Rozvíjané kompetencie

Aké kompetencie rozvíjate v jednotlivých aktivitách KP a KV v škole? Vymenujte prosím - akými aktivitami to robíte?

- kritické myslenie
- sebadôvera
- spolupráca
- adaptabilita
- participácia
- angažovanosť
- samostatnosť
- riešenie problémov
- iniciatíva
- vytrvalosť
- komunikačné zručnosti, argumentácia
- empatia
- integrita
- kreativita/innovatívnosť
- flexibilita
- akceptácia/otvorenosť
- zodpovednosť
- zvedavosť
- information/cognitive overload management

F, V rámci práce s individuálnym klientom

- Má škola nejaké špecifiká, čo sa týka zloženia žiakov? (MRK, sociálne znevýhodnenie, deti cudzincov, veľa ŠVVP, ...)
- Odhadom koľko detí by malo získať individuálnu podporu? Z akých príčin? Aké typy potrieb sa u detí objavujú v súvislosti s KP? - najčastejší typ požiadaviek, najzávažnejší typ
- Zisťuje sa záujem detí? Vystávajú "nové potreby"?
- Integrované deti - akú podporu potrebujú a dostávajú?



G, Úskalia KP v škole

- Čo sa mu v práci KPaKV v škole darí, s čím má dobré skúsenosti? Aké sú silné stránky KP na vašej škole?
- Čo chcel robiť, ale nepodarilo sa mu, prečo?
- Aké sú očakávania školy / konkrétneho VP (KP) od CPP? V čom môžem byť nápomocný?

H, Čo potrebuje kariérový poradca v škole ako osoba

- Moje silné stránky
- Prevencia vyhorenia
- Psychohygiena
- Na koho by sa obrátil so žiadosťou o pomoc? V čom by uprednostnil, uvítal spoluprácu?
- Akú pomoc by v tom potreboval odo mňa, ako?



Príloha 5

Podporné metodické materiály a zdroje

VÝSTUPY VÚDPaP

Všetky výstupy VÚDPaP, ktoré sa týkajú kariérovej výchovy a kariérového poradenstva sa zverejňujú na podstránke :

<https://vudpap.sk/vudpap/multidisciplinarny-pristup/karierova-vychova-a-karierove-poradenstvo/>

Nájdete tam webináre, podcasty, články a podporné materiály.

Kariérovému poradenstvu sa venujú aj niektoré odborné postupy:

<https://vudpap.sk/hlavne-cinnosti/odborne-materialy/odborne-postupy-a-skusenosti/odborne-postupy/>

Napríklad:

<https://vudpap.sk/wp-content/uploads/2022/06/Karierove-poradenstvo-v-II.-smerovej-volbe-v-educacnom-aj-poradenskom-procese-Individualne-karierove-poradenstvo-pre-ziakov-strednych-skol.pdf>

<https://vudpap.sk/wp-content/uploads/2022/06/Karierove-poradenstvo-pre-adolescentov.pdf>

<https://vudpap.sk/wp-content/uploads/2022/09/Deti-a-mladistvi-s-problemami-v-karierovom-vyvine-Karierove-poradenstvo-pre-ziakov-so-SVVP-zrakove-postihnutie.pdf>

<https://vudpap.sk/wp-content/uploads/2022/09/Karierove-poradenstvo-v-I.-smerovej-volbe-v-educacnom-aj-poradenskom-procese-Proces-karieroveho-poradenstva-u-ziakov-konciacich-rocnikov-ZS.pdf>

VÝKONOVÉ A OBSAHOVÉ ŠTANDARDY

<https://vudpap.sk/wp-content/uploads/2023/05/obsahove-standardy-odbornych-cinnosti.pdf>

Odborné činnosti poskytované deťom/žiakom v oblasti kariérového poradenstva a kariérovej výchovy - od str. 369

<https://vudpap.sk/wp-content/uploads/2023/05/vykony-odbornych-cinnosti.pdf>

Výkon odbornej činnosti kariérová výchova a kariérové poradenstvo v poradenskom zariadení - od str. 50

Výkon odbornej činnosti kariérová výchova a kariérové poradenstvo pre školy - od str. 11

PRE PREDPRIMÁRNE A PRIMÁRNE VZDELÁVANIE

Kol. autorov, 2013. *Kafometík Povolania, Tematické pracovné listy*: vyd. Infra s.r.o, 108 voľných strán. Pracovné listy s tematikou povolání a pohybových a motivačných aktivít pre materské školy,



Blížová, L., 2014. *Rozvíjanie osobnosti dieťaťa predškolského veku v oblasti človek a práca*: Metodicko-pedagogické centrum, Bratislava. Dostupné na internete: https://mpc-edu.sk/sites/default/files/projekty/vystup/bizova_0.pdf

Csirke, A. , Jaššová, M., 2023. *Zpráva o rozvoji kariérového vzdelávání na základní škole a v předškolním vzdelávání*: výstup projektu Erasmus+. Dostupné na internete: <https://kymcimbyt.cz/wp-content/uploads/2023/04/ka210-sch-00003134-zprava-o-rozvoji.pdf>

Kol. autorov, 2023. *Sborník příkladů dobré praxe v oblasti rozvoje kariérového vzdelávání na základní škole a v předškolním vzdelávání*: výstup projektu Erasmus+. Dostupné na internete: <https://kymcimbyt.cz/wp-content/uploads/2023/04/ka210-sch-00003134-zprava-o-rozvoji.pdf>
<https://kymcimbyt.cz/wp-content/uploads/2023/04/ka210-sch-000031349-sbornik-dobra-praxe.pdf>

Rozvoj inovatívnych zručností pomocou interaktívnych počítačových /tabletových hier

(*Upozornenie*: v tejto vývinovej fáze maximálne 1 hodinu denne s časom deleným na viac menších časových úsekov).

Dôležitý je výber tvorivých a kognitívne rozvíjajúcich hier, ktoré podnecujú vytváranie príbehov. Takýmito aktivitami môže byť napr. vekuprimerané kódovanie pre deti, ktoré je základom rozvoja inovatívnosti. <https://www.learn2code.sk/kurzy/online/pre-deti>
<https://www.scratchjr.org/learn/interface>

Hrivňáková, Š., Jaššová, M., Kozelnická, E., 2022. *Kariérový vývin v predškolskom veku*: VÚDPaP, výstup projektu NP Štandardy. Dostupné na internete: <https://vudpap.sk/wp-content/uploads/2022/08/Karierovy-vyvin-v-predskolskom-veku.pdf>

PRE ZÁKLADNÉ ŠKOLY

Beková, L., Grajčár, Š., 2012. *Zručnosti pre riadenie vlastnej vzdelávacej a profesijnej dráhy a ich rozvoj v sektore vzdelávania*: Slovenská akademická asociácia pre medzinárodnú spoluprácu, centrum Euroguidance. 57s. ISBN 978-80-89517-06-0 . Príručka sleduje aj kariérové témy v Štátnom vzdelávacom programe, dostupné na internete: http://web.saaic.sk/nrcg_new/.%5Ckniznica%5C2013%5CCMS_v_sektore_vzdelavania_eBook.pdf

Brabec, J., Kreislová, B., Zábranová L., 2020. *Jak efektivně zavést kariérové poradenství do škol*: Vzdelávání bez bariér. Infokariéra.cz. 39 s.
Rozoberajú sa témy: koncepcia zručností riadenia kariéry (CMS), poradenský vzťah, špecifikácia kariérového poradenstva pre deti a žiakov s rozmanitými potrebami. Uvádzajú sa konkrétne príklady rozvoja zručností pre riadenie kariéry podľa jednotlivých ročníkov druhého stupňa ZŠ a v závere sú aj ukážky rôznych aktivít s metódami ich použitia. <https://docplayer.cz/185957542-Jak-efektivne-zavest-karierove-poradenstvi-do-skol.html>

Csirke, A. , Jaššová, M., 2023. *Zpráva o rozvoji kariérového vzdelávání na základní škole a v předškolním vzdelávání*: výstup projektu Erasmus+. Dostupné na internete: <https://kymcimbyt.cz/wp-content/uploads/2023/04/ka210-sch-00003134-zprava-o-rozvoji.pdf>



Csirke, A. , Jaššová, M., 2023. **Kariérová výchova na základnej škole a v predškolskom vzdelávaní**, výstup projektu Erasmus+. Dostupné na internete:

<https://kymcimbyt.cz/wp-content/uploads/2023/04/ka210-sch-000031349-karierova-vychova.pdf>

Kol. autorov, 2023. **Sborník príkladů dobré praxe v oblasti rozvoje kariérového vzdělávání na základní škole a v předškolním vzdělávání**: výstupy projektu Erasmus+. Dostupné na internete:

<https://kymcimbyt.cz/wp-content/uploads/2023/04/ka210-sch-000031349-sbornik-dobra-praxe.pdf>

Gajdošová,S., Milla, M., Šveda, P., 2009. **100 hier na rozvoj osobnosti**: vyd. Slovenský skauting, 2009. 197s. ISBN 9788089136742

Gymerská, M., Kožuch, B., Kaššáková, E., 2009. **Prekonávanie seba a svojich hraníc**: Persona, 2009. 71s. Metodická príručka ku kurzu osobnostno-sociálnej výchovy. Persona 2009. s metodickým sprevádzaním ako prezentovať kurz as uvedením mnohých aktivít. Príručka je na pomedzí preventívnej a kariérovej výchovy. Dostupné na internete:

http://www.ozpersona.sk/metodiky/prekonavanie_seba.pdf

HLAĎO, P., 2014. **Príručka k volbě povolání aneb Co by měl znát výchovný poradce na základní škole**. 1. vyd. Jihlava: Vysočina Education, 2014, 68 s. ISBN 978-80-904994-2-3.

V príručke autor jednoduchými otázkami a odpoveďami rozoberá praktické aspekty implementácie kariérového poradenstva v zložke voľba povolania a na praktických príkladoch uvádza plánovacie formuláre (aj z Rakúska) ročných plánov kariérovej výchovy v školách. Dostupné na stiahnutie na internete: http://www.vys-edu.cz/assets/File.ashx?id_org=600139&id_dokumenty=5847

Hrivňáková, Š., Jaššová, M., Kozelnická, E., 2023. **Kariérový vývin v mladšom školskom veku**: VÚDPaP, výstup projektu NP Štandardy. Dostupné na internete: <https://vudpap.sk/wp-content/uploads/2023/05/karierovy-vyvin-v-mladsom-skolskom-veku-final-jaz-1.pdf>

Jaššová, M., **Trieda ako priestor pre rozvoj zručností pre 21. storočie**: Slovenská akademická asociácia pre medzinárodnú spoluprácu, centrum Euroguidance Bratislava, 2020. 37s. ISBN 978-80-89517-43-5 Publikácia sa zaoberá sieťovaním a rozvojom zručností a obsahuje prílohy s praktickými aktivitami <https://www.euroguidance.sk/document/publikacie/39.pdf>

Vzdělávání bez bariér, 2020. Obsahuje metodické materiály a aktivity v troch oblastiach: Sebapoznávanie, Trh práce a Sebe prezentácia. Zameriava sa aj na odporúčania pre zavedenie KVaKP do škôl. Určené pre ZŠ (a SŠ). Dostupné na internete:

<https://bezbarier.zcu.cz/studijni-materialy/rizeni-vlastni-kariery-pro-zs>

V rámci Národného projektu Ministerstva školstva Poľskej republiky a organizácie **Osrodek rozwoju edukacji** (Centrum pre rozvoj vzdelávania) tím odborníkov vytvoril metodické materiály s jednotlivými aktivitami, prezentáciami a metodickou podporou pre predprimárne vzdelávanie, 1.- 3 ročník , 4. – 6



ročník a 7. a 8. ročník ZŠ a metódy kariérovej výchovy pre odborné a všeobecnovzdelávacie stredné školy (lycéá). Materiály môžu slúžiť ako inšpirácia. Dostupné na:

<https://doradztwo.ore.edu.pl/programy-i-wsdz/>

Partnerská publikácia. 2012. **Middle School Matters. A Guide for Georgia Schools on Middle School Transitions**, 95s.

Príručka pre tranzície žiakov na druhý stupeň vzdelávania so zapojením učiteľov a rodičov. Námety na rôzne aktivity a plánovanie tranzícií pre žiakov už od 4. ročníka. Príručka je dostupná na internete:

https://mosesmscounselorscorner.weebly.com/uploads/8/1/8/3/81832484/final_middle_school_transition_toolkit.pdf

Webový kariérový portál. **Poradce v Plzeňském kraji**.

Paktom zamestnanosti (spoločne zdieľaná zodpovednosť vlády, odborov, zamestnávateľov, regionálnych a miestnych samospráv za vytvorenie pracovných miest a dlhodobého riešenia nezamestnanosti spoločným úsilím), je spracovaný komplexný poradenský portál.

Webový portál je rozdelený na dve časti: pre učiteľov – „Hľadám niečo pre seba“ – orientačná príručka webom, sebarozvoj učiteľa a aktuálne informačné batérie o školách, zamestnanosti a zamestnateľnosti. Druhá časť „Hľadám niečo pre svojich žiakov“ obsahuje zásobník aktivít, tipy na sebaopoznávanie a testovanie žiakov a náučné multimédia. Mnohé príručky, testy a aktivity sú voľne dostupné. Materiály a pomôcky (ako napr. karty voľby školy, motivačné a i.) a niektoré testy sú za úhradu, s uvedením zdroja, kde je ich možné objednať. Webový portál možno využiť na základnej, strednej škole aj pre dospelých.

https://www.poradcevpk.cz/?fbclid=IwAR0v2HRJQcVSGzK3KcrPGCVivEhyaxqry0H_kfkuBrAXpxq51iE_ZhrLl6Zg

PRE STREDNÉ ŠKOLY

Dunčáková, L., 2013. **Kariérové poradenstvo pre stredné školy**: Metodicko-pedagogické centrum, Prešov 2913. 45 s.

5 modulový program so zámermi a cieľmi, vypracovanou štruktúrou, s konkrétnymi aktivitami a cvičeniami. Dostupné na internete:

https://mpc-edu.sk/sites/default/files/projekty/vystup/6_ops_duncakova_lubomira_-_karirove_poradenstvo_pre_ziakov_strednych_skol.pdf

Gikopoulou, N., 2012. **Průvodce kariérou pro školy. Zpráva o efektivním kariérovém poradenství**: Vydal Dům zahraničních služeb pro Centrum Euroguidance, Praha 2012. 200s.

Publikácia má štyri kapitoly; v prvej sa rozoberajú novšie teórie kariéroveho poradenstva a vývojové teórie Eli Ginzberga a D. Supera, druhá kapitola sa zameriava na stav kariéroveho poradenstva v Európe, v tretej sa hodnotia metódy a prístupy projektu „Průvodce kariérou pro školy“ a vo štvrtej kapitole sa uvádzajú aktivity v troch oblastiach: a) sebaopoznanie, b) aktivity o trhu práce a c) aktivity o plánovaní kariéry. <https://www.euroguidance.cz/publikace/pruvodce-karierou.pdf>



Vzdělávání bez bariér, 2020.

Obsahuje metodické materiály a aktivity v troch oblastiach: Sebapoznávanie, Trh práce a Sebe prezentácia. Určené pre ZŠ (a SŠ). Uvádza sa aj metodický materiál na implementáciu KVaKP do škôl. Dostupné na internete:

<https://bezbarier.zcu.cz/vzdelavani/karierove-poradenstvi-2/>

Webový kariérový portál. **Poradce v Plzeňském kraji.**

Paktom zamestnanosti (spoločne zdieľaná zodpovednosť vlády, odborov, zamestnávateľov, regionálnych a miestnych samospráv za vytvorenie pracovných miest a dlhodobého riešenia nezamestnanosti spoločným úsilím), je spracovaný komplexný poradenský portál.

Webový portál je rozdelený na dve časti: pre učiteľov – „Hľadám niečo pre seba“ – orientačná príručka webom, sebarozvoj učiteľa a aktuálne informačné batérie o školách, zamestnanosti a zamestnateľnosti. Druhá časť „Hľadám niečo pre svojich žiakov“ obsahuje zásobník aktivít, tipy na sebapoznávanie a testovanie žiakov a náučné multimédia. Mnohé príručky, testy a aktivity sú voľne dostupné. Materiály a pomôcky (ako napr. karty voľby školy, motivačné a i.) a niektoré testy sú za úhradu, s uvedením zdroja, kde je ich možné objednať. Webový portál možno využiť na základnej, strednej škole aj pre dospelých.

https://www.poradcevpk.cz/?fbclid=IwAR0v2HRJQcVSGzK3KcrPGCVivEhyaxqry0H_kfkuBrAXpxq51iEZhrLI6Zg

PRE ODBORNÉ VZDELÁVANIE

Ľubová, B., 2016. *Kariérové poradenstvo v odbornom školstve*: Wolters Kluwer, 2016. 248 s. s. Kniha je výberom aktivít, ktoré sú len malou ukážkou práce kariérového poradcu. V prvej časti autorka, kariérna poradkyňa, popisuje bohaté skúsenosti z oblasti uplatňovania metodiky a foriem kariérového sprevádzania žiakov. Druhá časť prináša metódy, príklady a ukážky zavádzania kariérového sprevádzania do výučby. Publikácia je určená pre všetkých pedagogických pracovníkov, osobitne však pre kariérových poradcov a osoby suplujúce ich činnosť. Mala by byť v knižnici každej školy či školského zariadenia.

Národný projekt *Rozvoj Stredného odborného vzdelávania (ŠIOV)*

V rámci aktivity 3.1 Národného projektu *Podpora kariérového poradenstva na SOŠ za účelom orientácie žiaka na potreby praxe* boli vypracované dokumenty s programom KPaKV na stredných odborných školách:

<http://rsov.sk/vystupy/aktivita-3-1/>

PORADENSKÁ ČINNOSŤ

Webová stránka Masarykovej univerzity s niektorými publikáciami ku kariérovému poradenstvu od autorov: T. Dienera, E. Scheina (kariérové kotvy) s kazuistikami

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



Poradenstvo pre žiakov s rozmanitými potrebami

Blahovcová, I., Majerníková T., 2023: **Praktický manuál pre podporu žiakov so ŠVVP pri prechode na SŠ bežného typu** s prehľadnou tabuľkou s podrobnosťami o jednotlivých študijných odboroch v súvislosti si špecifikami jednotlivých znevýhodnení, dostupný na:

<https://vudpap.sk/wp-content/uploads/2022/11/Prakticky-manual-pre-podporu-ziakov-so-SVVP-pri-prechode-na-SS-bezneho-typu.pdf>

tabuľka:

https://vudpap.sk/wp-content/uploads/2022/11/sucast-Praktickeho-manualu_Poziadavky-strednych-skol-na-ziakov-so-zdravotnym-znevychodnenim_final.xlsx

Blahovcová I., Majerníková T., 2023: **Praktický manuál pre podporu žiakov so ŠVVP pri prechode na SŠ bežného typu - Manuál pre rodiča**, dostupný na:

<https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Fvudpap.sk%2Fwp-content%2Fuploads%2F2023%2F03%2Fpoziadavky-SS-na-ziakov-so-ZZ-manual-pre-rodica.xlsx&wdOrigin=BROWSELINK>

Blahovcová, I., Majerníková T. 2023: **Podpora záujemcov so špecifickými potrebami o štúdium na VŠ**. Dostupný na: <https://vudpap.sk/wp-content/uploads/2023/05/podpora-zaujemcov-so-specifickymi-potrebami-o-studium-na-vs.pdf>

Metodiky kariérového poradenstva so žiakmi s rozmanitými potrebami vypracované v projekte Systémová podpora kariérového poradenstvá a tranzitných programů žáků se SVP pro ČR:

<https://karierazp.upol.cz/metodiky-karieroveho-poradenstvi/metodiky/>

Na riešenie zameraný prístup

Furman, B., Aholá, T. 2017. **Nikdy není pozdě na spokojený tým**, Portál

Giertylová, K. Manažovať a koučovať systemicky? Áno. Banská Bystrica: Co/Man, 2004 <https://www.martinus.sk/?ulitem=66436>

Szabó, P., Meier, D. 2010. **Koučovanie – krátko, jednoducho, účinne (Úvod do koučovania zameraného na riešenie)**. Banská Bystrica: CO/Man.

Zatloukal, L., Vítek, P.. 2016: **Koučování zaměřené na řešení**, Portál

Zatloukal, L., Žákovský, D. 2019: **Zázrak tří květin - Terapie zaměřená na řešení s dětmi a dospívajícími**, Portál

internetové zdroje k krátkodobému, na riešenie orientovanému poradenstvu:

<http://dalet.cz/Clanky/SFBT-uvod.pdf>

<http://dalet.cz/Clanky/SFT-psychologiednes.pdf>



INFORMAČNÁ ČINNOSŤ

Národná sústava povolání (register zamestnaní)

Portál obsahuje register zamestnaní rozdelených podľa sektorov národného hospodárstva, karta zamestnania obsahuje požiadavky na kvalifikovaný výkon danej práce, v členení na všeobecné spôsobilosti, odborné vedomosti a odborné zručnosti, s prepojením na formálne vzdelávanie.

Jedinečnosťou portálu je možnosť vyhľadať vhodné zamestnania na základe vybraných kompetencií a zručností.

https://sustavapovolani.sk/register_zamestnani

Trendy práce

Portál poskytuje informácie o aktuálnych trendoch v oblasti sveta práce v jednotlivých regiónoch Slovenska, je tu možné nájsť aj informácie o uplatniteľnosti absolventov jednotlivých odborov a škôl

www.trendyprace.sk

KONCEPČNÁ A KOORDINAČNÁ ČINNOSŤ

Portál JCOMM - Vzdelávaní všem, *Koncepcie kariérového poradenství*, s obsahom autoevalvácie školy v oblasti kariérovej edukácie žiaka, princípy kariérového poradenstva v školách, ako začleniť kariérové poradenstvo do ŠVP (Štátneho vzdelávacieho programu) a príklady dobrej praxe pre inšpiráciu

<https://vzdelavanivsem.cz/files/files/brozura-koncepcie.pdf>

Asociácia lektorov a kariérnych poradcov, *Kariérne poradenstvo e-book*, s témami multidisciplinárny charakter kariérového poradenstva, metódy a formy práce kariérového poradcu, hry, techniky a metódy v práci kariérneho poradcu. E-kniha je voľne dostupná po prihlásení

<https://alkp.sk/prihlasenie-ebooky/>

Pattonová, W., McMahonová, 2006. *Kariérový rozvoj a systémová teorie. Propojení mezi teorií a praxí*: český preklad publikovalo Euroguidance, Dům zahraničních vztahů, 400s. Rozsiahla publikácia, ktorá sa zaoberá systémovým prístupom a teoretickými východiskami s prepojením na prax a na rôzne systémy (učeníem kariérového rozvoja v školských systémoch, poradenských systémoch a novými vzťahmi v organizačných a individuálnych kariérnych systémoch).

SAMOBSLUŽNÉ PORTÁLY PRE ŽIAKOV

ISTP – Internetový sprievodca trhom práce

<https://www.istp.sk/pracovny-kompas>

Stránka v gescii ÚPSVaR ponúka moduly pre podporu voľby zamestnania, kde si môže žiak po bezplatnej registrácii vytvoriť osobný profil a otestovať svoj pracovný potenciál, na aké zamestnania sa hodí, ako aj nechať si poradiť s výberom školy alebo odboru. Stránka ďalej poskytuje nástroj



na vytvorenie životopisu vo formáte Europass a nástroj pre Kariérové plánovanie. Portál obsahuje aj Kartotéku cca 1500 zamestnaní, triedených podľa pracovných oblastí, obsahujúcich informácie o požadovanej kvalifikácii, osobnostných predpokladoch, charaktere práce, platových a pracovných podmienkach a v niektorých prípadoch aj videá.

<https://www.istp.sk/kartoteka-zamestnani>

Príručka pre žiaka na prácu s portálom je dostupná tu

https://www.istp.sk/na_stiahnutie/2004manual-ziak-web.pdf

https://www.istp.sk/na_stiahnutie/1866instrukcia-ISTP-ziak.pdf

Osobnostný dotazník na princípe Meyers-Briggs MBTI: Na akú prácu sa hodíš? Dotazník si môžu vyplniť starší žiaci online a slúži ako orientačný nástroj, s výsledkami ktorého možno potom ďalej pracovať v poradenskom procese

<https://www.emiero.sk/test/>

Aplikácia, ktorá umožňuje žiakom zistiť (po zadaní údajov školy o ktorú majú záujem), aké študijné odbory sa otvárajú v danej škole, aká je uplatniteľnosť absolventov a pod.

<http://web.uips.sk/webaplikacie/Amn/>

Zmudri.sk

Zmudri je nezisková online platforma pre mladých ľudí a učiteľov, prináša témy a informácie, ktoré nie sú súčasťou bežnej výučby a pomáhajú sa orientovať v reálnom svete dospelých - kritické myslenie, finančná gramotnosť, výber vysokej školy, zvládanie stresu a mnoho ďalších. Portál obsahuje samostatnú sekciu pre učiteľov a pre žiakov. Obsah je dostupný po bezplatnej registrácii.

<https://zmudri.sk/>

DIAGNOSTICKÁ ČINNOSŤ

Savickas, M.,L., 2015. **Life Design Counselling Manuál (Príručka poradenstva dizajnovania života): vyd. M. L. Savickas, 2015, 85.s.** ISBN 13: 978-0-578-16546-2

Autor porovnáva klasickú kariérovú diagnostiku matchingu s iným prístupom dlhodobého utvárania/dizajnovania života s objavovaním a posudzovaním jedinečnosti žiaka na základe intervencií, napr. naratívov týkajúcich sa všetkých zložiek života. Autor rozoberá poradenský vzťah ako subjekt-subjekt a opisuje konkrétne poradenské intervencie. <http://www.vocopher.com/LifeDesign/LifeDesign.pdf>

ZVLÁDANIE ZÁŤAŽE A PSYCHOHYGIENA PORADCU

Diamond, J. 2016. Power. A User's Guide. Santa Fe: Belly Song Press. ISBN 978-0-9966603-0-3

Foucault, M. 2000. Dozerať a trestať. Zrod väzenia. Bratislava: Kalligram. ISBN 80-7149-329-5

Graf, E., M., Sator, M., T. 2014. Discourses of helping professions. Concepts and contextualization. In: Graf, E., M., Sator, M., T. 2014. Discourses of helping professions. 1 – 12. Amsterdam: John Benjamins Publishing Company. ISBN 9789027269430



- Guinote, A., Vescio, T., K. (Eds.) 2010. The Social Psychology of Power. New York: The Guilford Press. ISBN: 9781606236208
- Hugman, R. 1991. Power in Caring Professions. London: The Macmillan Press Ltd. ISBN 0-333-49854-0
- Kaščák, O. 2006. Moc školy. O formatívnej sile organizácie. Bratislava: Veda. ISBN 80-224-0905-7
- Keltner, D. 2016. Paradox moci. Jak získáváme a ztrácíme vliv. Praha: Dobrovský s.r.o. ISBN 978-80-7390-372-5
- Koukolík, F. 2011. Mocenská posedlost. Praha: Nakladatelství Karolinum. ISBN 978-80-246-1825-8
- Labáth, V. 2019. Moc a pomoc. Ružomberok: Verbum. ISBN 978-80-561-0677-8
- Saleebey, D. 1992. The Strengths Perspective in Social Work Practice. New York: Longman. ISBN 0-8013-0549-7
- Scott, J. 2001. Power. Cambridge: Polity Press. ISBN 0-7456-2418-9
- Stres – přítel a nepřítel, MASS Training & Media, 1996
- Škoviera, A. 2018. Výchova príkladom v kontexte postmodernity. In: Hudečková, V., Bryndzák, P. 2018. Križovatky IX. Zborník z konferencie. Str. 108-118. Bratislava: DCM. ISBN 978-80-972188-7-4
- Tew, J. 2006. Understanding Power and Powerlessness: Towards a Framework for Emancipatory Practice in Social Work. Journal of Social Work, 6, 1, 33, 32-51. DOI: 10.1177/1468017306062222
- Vybíral, Z. 2006. Psychologie jinak. Sučasná kritická psychologie. Praha: Academia. ISBN 978-80-200-1367-9
- Wilmot, W., W., Hockerová, J., L. 2004. Interpersonálny konflikt. Ikar, Bratislava. ISBN 80-551-0832-3



