

Kompendium českých a slovenských příspěvků

PSYCHOLOGICKÉ METÓDY VO VÝCHOVNOM A KARIÉROVOM PORADENSTVE

Odborný seminár

Rakúsko - Česká republika - Slovenská republika



Kompendium českých a slovenských příspěvků

PSYCHOLOGICKÉ METÓDY VO VÝCHOVNOM A KARIÉROVOM PORADENSTVE

CEZHRANIČNÝ SEMINÁR

Rakúsko – Česká republika – Slovenská republika

Brno, ČR

29. – 30. september 2005

Podporené Európskym spoločenstvom v rámci programu Leonardo da Vinci.

Názory vyjadrené autorom nemusia nevyhnutne súhlasiť s postojmi Európskeho spoločenstva, ani nezakladajú zodpovednosť Európskeho spoločenstva za žiadnu z ich častí.

© 2005 Slovenská akademická asociácia pre medzinárodnú spoluprácu - Euroguidance centrum
Národní Vzdelávací fond - Národní informační středisko pro poradenství

Obsah

Predslov

NÁRODNÉ PORADENSKÉ SYSTÉMY.....	6
1. SYSTÉM PORADENSKÝCH SLUŽEB V OBLASTI VZDĚLÁVÁNÍ A ZAMĚSTNANOSTI V ČESKÉ REPUBLICE	6
1.1. <i>Poradenský sub-systém v působnosti MŠMT</i>	8
1.2. <i>Poradenský sub-systém v působnosti MPSV</i>	12
2. SLUŽBY KARIÉROVÉHO PORADENSTVA V SLOVENSKEJ REPUBLIKE	15
2.1. <i>Kariérové poradenstvo v pôsobnosti inštitúcií rezortu školstva</i>	15
2.2. <i>Kariérové poradenstvo na úseku zamestnanosti úradov práce, sociálnych vecí a rodiny</i>	16
NOVÉ PSYCHOLOGICKÉ METÓDY VO VÝCHOVNOM A KARIÉROVOM PORADENSTVE.....	20
3. „BILANČNÍ DIAGNOSTIKA“ – NOVÝ PORADENSKÝ SYSTÉM	20
3.1. <i>Bilanční diagnostika jako služba klientovi</i>	20
3.2. <i>Bilanční diagnostika jako poradenský systém</i>	21
4. AKTIVIZUJÍCÍ MODEL PROFESIJNÉHO SMEROVANIA STREDOŠKOLÁKOV	24
4.1. <i>Poradenský proces v kariérovom poradenstve</i>	24
4.2. <i>Ciele psychologického poradenstva pri voľbe povolania</i>	25
4.3. <i>Motívy voľby povolania</i>	25
4.4. <i>Prax v oblasti poradenstva v profesijnom vývine PPP pre SŠ v Košiciach</i>	28
4.5. <i>Ovplyvňovanie kariéneho vývinu nadaných študentov SŠ so špecifickými poradenskými potrebami a ich uplatnenie na trhu práce</i>	31
4.6. <i>Poradenské odporúčania</i>	33
PSYCHOLOGICKÉ METÓDY VO VÝCHOVNOM A KARIÉROVOM PORADENSTVE	35
5. DIAROS: KOMPLEXNÍ DIAGNOSTIKA PSYCHICKÉ INTEGROVANOSTI OSOBNOSTI	35
5.1. <i>Charakteristika metod, zařazených do programu DIAROS</i>	36
5.2. <i>Systém počítačové podpory programu DIAROS</i>	36
5.3. <i>Závěrem</i>	37
6. ŠPECIFIKÁ PROFESIJNEJ ORIENTÁCIE RÓMSKYCH ŽIAKOV	38
7. SAMOHODNOTÍCÍ KAZUISTICKÉ “DÍLNY” PRO UČITELE A PORADCE	42
7.1. <i>Spoluprožít žákův příběh</i>	42
7.2. <i>Balintovská skupina</i>	43
7.3. <i>Brát vážně vlastní pocity</i>	43
7.4. <i>Porozumět sobě i druhým</i>	44
7.5. <i>Tři cíle balintovských skupin</i>	44
7.6. <i>Přínos pro různé profese</i>	45
7.7. <i>Podmínky a postup</i>	45
EURÓPSKE KONCEPCIE V KARIÉROVOM PORADENSTVE	47
8. EUROGUIDANCE	47
9. INFORMAČNÍ PORTÁL VZDĚLÁVACÍCH PŘÍLEŽITOSTÍ V EVROPĚ - PLOTEUS	48
9.1. <i>Důvod vzniku</i>	48
9.2. <i>Portál</i>	48
10. KARIÉROVÉ PORADENSTVO. PRÍRUČKA PRE TVORCOV KONCEPCIÍ	50
11. EVROPSKÉ PORADENSKÉ FÓRUM	52

METÓDY VO VÝCHOVNOM A KARIÉROVOM PORADENSTVE – PRÍKLADY REALIZOVANÝCH PROJEKTOV	54
12. UPLATNĚNÍ METODIKY DIAGNOSTIKA PROFESNÍ ORIENTACE A STUDIJNÍCH PŘEDPOKLADŮ V PODMÍNKÁCH ÚP v BENEŠOVĚ	54
12.1. <i>Vlastní metodika projektu</i>	54
12.2. <i>Vlastní aplikace metodiky v podmínkách ÚP v Benešově</i>	55
12.3. <i>Nejnovější uplatnění metodiky Diagnostika profesní orientace a studijních předpokladů v rámci aplikace Individuálních akčních plánů (IAP)</i>	56
13. INDIVIDUÁLNE AKČNÉ PLÁNY AKO NÁSTROJ ODBORNÉHO PORADENSTVA NA PODPORU PRACOVNÉHO UPLATNENIA UCHÁDZAČOV O ZAMESTNANIE	58

Predslov

Európska sieť národných informačných centier pre profesijné poradenstvo Euroguidance funguje s cieľom prispieť k výmene informácií, poznatkov a skúseností medzi odborníkmi pracujúcimi v oblasti kariérového poradenstva v jednotlivých krajinách Európy.

Stretnutie odborníkov z viacerých krajín je jednou z možností, ako takýto cieľ naplňať. Rozhodli sme sa zorganizovať spoločný seminár troch susediacich krajín: Slovenska, Čiech a Rakúska. Vzhľadom na to, že relatívne veľkú časť poradcov v oblasti výchovného a kariérového poradenstva v týchto troch krajinách tvoria práve poradenský psychológovia, venujeme seminár špecifikám ich práce a metódam, s ktorými ako experti pracujú.

V úvode by sme Vám radi umožnili vzájomné nahliadnutie do národných poradenských systémov ako kontextu ostatných poznatkov, ktoré Vám v programe predstavíme. Keďže jednou zo súčasných priorít je zlepšiť prepojenie, resp. náväznosť poradenských služieb poskytovaných v rezorte práce a v rezorte školstva, aj my sme sa rozhodli pre vystupujúcich i účastníkov z oboch rezortov.

Veríme, že Vám seminár prinesie podnety a motiváciu k ďalšej práci. A nielen samotný pracovný program, ale aj neformálne časti dvoch dní, ktoré spolu strávime, budú dobrým základom pre ďalšiu spoluprácu na národnej ale i na medzinárodnej úrovni. Projekty a ich výsledky predstavené na tomto seminári vznikli ako výsledok spolupráce ľudí zaniietených pre poradenstvo. Možno Vám nové kontakty získané v Brne pomôžu pustiť sa do ďalších projektov. A my budeme veľmi radi, ak nás o nich informujete.

Aneta Baranová,
Euroguidance centrum
Slovensko.

NÁRODNÉ PORADENSKÉ SYSTÉMY

1. Systém poradenských služeb v oblasti vzdělávání a zaměstnanosti v České republice

Zuzana Freibergová

Národní informační středisko pro poradenství

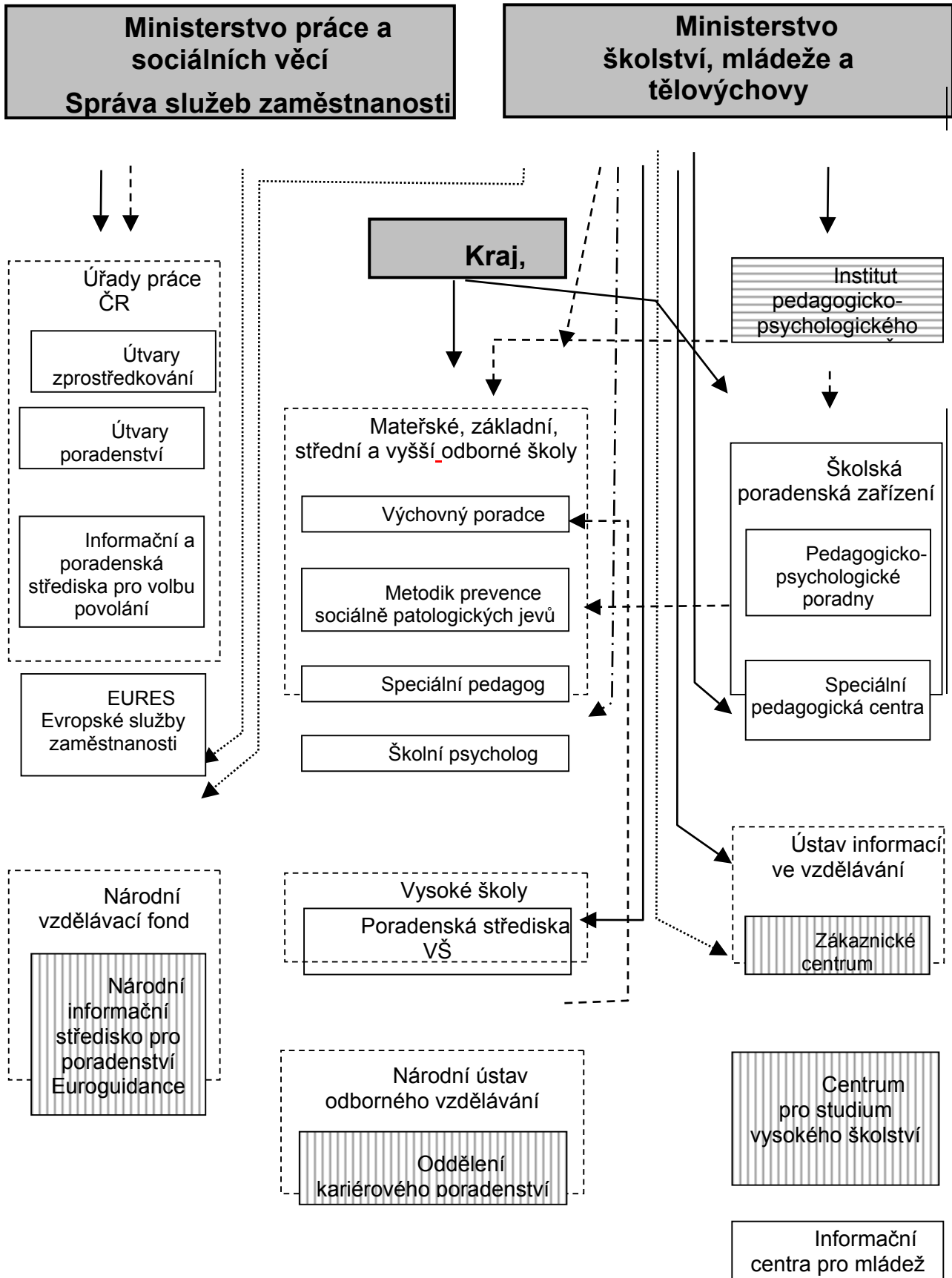
V České republice vedle sebe působí v oblasti vzdělávání a zaměstnanosti dva poradenské systémy. Přestože z oficiálních dokumentů není patrné, že by se jednalo o integrovaný systém poradenských služeb, základy takového systému jsou postupně budovány jak v resortu Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy (MŠMT), tak i v resortu Ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV). Obecně známým slabým místem tohoto poradenského systému je jejich neinstitucionalizované propojení a jejich koordinace. Nicméně v posledních letech je mezi oběma resorty patrné zlepšení spolupráce zejména mezi školami a pedagogicko-psychologickými poradnami na jedné straně a na straně druhé jsou to informační a poradenská střediska pro volbu povolání úřadů práce ČR a útvary poradenství a rekvalifikace úřadů práce. Obě „větve“ poradenského systému se již nyní doplňují v poradenské podpoře mládeže při výběru vzdělávací cesty a volby povolání. Oba poradenské systémy do jisté míry používají stejné metody a techniky práce, respektují platné mezinárodní dokumenty a etický kodex, rozdíly jsou spíše v míře konkrétnosti a zaměření.




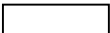
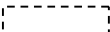
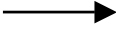
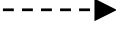
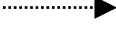
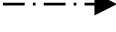
Školský poradenský sub-systém je orientován na poradenskou činnost vůči žákům a studentům, případně jejich rodičům, při řešení běžných výchovných problémů a dalších situací, se kterými se děti a mládež potýkají v průběhu studia, při úvahách o změně či výběru dalšího vzdělávání i při profesní orientaci a pro jejich přípravu ke vstupu na trh práce.

Poradenský sub-systém v rámci resortu práce je významným nástrojem státní politiky zaměstnanosti. Soustřeďuje se zejména na řešení otázek souvisejících s optimální volbou povolání a s přípravou na něj, s problematikou změny povolání, změny kvalifikace a s celou řadou problémů a otázek souvisejících se ztrátou a znovuzískáním zaměstnání.

Na obrázku č. 1 jsou schématicky naznačeny existující vazby uvnitř poradenského systému. Ne všechny instituce vykonávají přímou poradenskou činnost. Některé mají na centrální úrovni řídicí a metodickou funkci, další se podílejí na tvorbě informačních zdrojů a odborného zázemí, či poskytují vzdělávání poradenským pracovníkům. V grafu nebylo možno zachytit všechny zapojené instituce, chybí zde znázornění propojení výchovně vzdělávacího procesu s přípravou pro vstup na trh práce, toky informací o vzdělávacích příležitostech a o míře uplatnitelnosti se na trhu práce se získanou kvalifikací, či vzájemná spolupráce institucí.

Struktura systému poradenských služeb v České republice



Legenda:		řídící instituce,
		instituce poskytující metodickou podporu poradenským službám,
		instituce poskytující informační podporu a zprostředkování informací o vzdělávacích příležitostech,
		informační a poradenské instituce/pracovníci,
		zastřešující instituce, jejichž hlavním posláním není poskytování poradenských služeb (nejsou uvedena všechna jejich oddělení),
		přímé řízení a financování,
		metodická pomoc,
		částečné financování pomocí grantů a dotací,
		financování, nikoliv přímé řízení.

1.1. Poradenský sub-systém v působnosti MŠMT

Poradenské služby, které působí v rámci školské soustavy, mají poměrně dlouhou historii. Začaly se formovat již v minulém století, kdy se s větším počtem vzdělávaných dětí začaly řešit otázky související s výchovou, vzděláváním i volbou povolání. Do dnešní podoby se začaly formovat po roce 1962 v souvislosti s reorganizací školského systému. Jejich rozvoj byl ovlivňován nejen potřebami dětí, žáků, studentů a mládeže, ale také různými politickými vlivy. Rozsah a pole působnosti poradenských služeb je vymezeno legislativními normami, které upravují jednotlivé stupně vzdělávání (předškolní, základní, střední a vyšší odborné vzdělávání je upraveno „školským zákonem“¹, studium na vysokých školách pak „zákonem o vysokých školách“²) a tudíž i jejich přehled je podán odděleně.

1.1.1. Poradenské služby poskytované žákům mateřských, základních, středních škol a studentům vyšších odborných škol

Právo na včasnou a účelnou radu v různých otázkách týkajících se vzdělávání je považováno za důležitou součást činnosti školy a školských poradenských zařízení. Je na této úrovni nazýváno poradenstvím *výchovným, pedagogicko-psychologickým, speciálně pedagogickým a preventivním*. Jeho hlavním posláním je podpora řešení běžných i svízelných otázek, se kterými se potýkají žáci, studenti, rodiče a učitelé.

Poradenský systém lze definovat z hlediska tří úrovní – z národního, krajského a školského pohledu.

1.1.1.1. Národní úroveň

MŠMT³ je ústřední orgán státní správy zodpovídající za vzdělávací systém jako celek. Fungování poradenského systému ovlivňuje prostřednictvím krajských úřadů (viz kap. 1.1.2) a přímo řízených institucí uvedených níže. Hlavním nástrojem řízení je *Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje*

1 Zákon o předškolním, základním středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon) č. 561/2004 Sb.

2 Zákon o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách) č. 111/1998 Sb.

3 [Http://www.msmt.cz](http://www.msmt.cz)

vzdělávací soustavy České republiky, který stanoví mimo jiné také způsob zajištění a realizace systému poradenských služeb v resortu školství. MŠMT v podstatě přeneslo odpovědnost za rozvoj poradenského systému na své přímo řízené organizace (PŘO) – viz dále.

Institut pedagogicko-psychologického poradenství (IPPP)⁴

IPPP má z pověření MŠMT v rámci školského poradenského systému specifické postavení. Vytváří koncepce školského poradenského systému, provádí analýzy a průzkumy, připravuje a vydává metodické publikace a informační materiály, vydává *Zpravodaj Výchovné poradenství*, poskytuje další vzdělávání odborným poradenským pracovníkům, koordinuje spolupráci a výměnu zkušeností škol a školských poradenských zařízení.

Oddělení kariérového poradenství Národního ústavu odborného vzdělávání (OKP)⁵

OKP se angažuje v rozvíjení středoškolského kariérového poradenství na národní úrovni. Připravilo metodickou podporu středoškolské vzdělávací oblasti *Úvod do světa práce*, která je v novém pojetí rámcových a školních vzdělávacích programů základních škol zařazena do vzdělávací oblasti *Člověk a svět práce*. OKP se podílí na sběru dat o vzdělávací nabídce středních a vyšších odborných škol.

Výzkumný ústav pedagogický (VÚP)⁶

Odborná činnost VÚP se soustřeďuje na tvorbu rámcových vzdělávacích programů pro předškolní, základní a střední všeobecné vzdělávání (gymnázia) a kurikulární politiky. VÚP připravil metodickou podporu vzdělávací oblasti pro základní školy *Výchova k volbě povolání*, která je v novém pojetí rámcových a školních vzdělávacích programů základních škol zařazena do vzdělávací oblasti *Člověk a svět práce*.

Ústav pro informace ve vzdělávání (ÚIV)⁷

Hlavní činností ÚIV je sběr statistických údajů o školství a zpracovávání analýz a prognóz stavu a rozvoje vzdělávacího systému a školské a vzdělávací politiky. Zákaznické centrum ÚIV poskytuje informace o vzdělávací nabídce.

Národní institut dětí a mládeže MŠMT (NIDM)⁸

NIDM připravuje a zpracovává koncepce ve vztahu k mladé generaci, projektuje a realizuje výzkumy vztahující se k problematice života dětí a mládeže. Do poradenského systému lze zařadit tři jeho oddělení:

Informační centrum pro mládež (ICM)⁹ poskytuje informace, konzultační a poradenské služby z oblastí vztahujících se k životu dětí a mládeže v ČR i v zahraničí. Je metodickým pracovištěm sítě českých informačních center pro mládež.

Eurodesk¹⁰ poskytuje přístup k evropským informacím pro mladé lidi a pro pracovníky s mládeží o evropských programech pro mladé lidi, o studiu a práci v zahraničí. Je součástí evropské informační sítě, která působí v 31 zemích.

Talentcentrum¹¹ bylo zřízeno k řešení problematiky práce s talenty.

4 [Http://www.ippp.cz](http://www.ippp.cz), PŘO MŠMT

5 [Http://www.nuov.cz](http://www.nuov.cz), PŘO MŠMT

6 [Http://www.vuppraha.cz](http://www.vuppraha.cz), PŘO MŠMT

7 [Http://www.uiv.cz](http://www.uiv.cz), PŘO MŠMT

8 [Http://www.idm-msmt.cz](http://www.idm-msmt.cz), PŘO MŠMT

9 [Http://www.icm.cz](http://www.icm.cz)

10 [Http://www.eurodesk.cz](http://www.eurodesk.cz)

11 [Http://www.idm-msmt.cz/czech/cz_tal/cztal.html](http://www.idm-msmt.cz/czech/cz_tal/cztal.html)

Národní informační středisko pro poradenství Národního vzdělávacího fondu, o. p. s. (NISP)¹²

NISP je součástí evropské sítě Euroguidance, která sdružuje 65 podobných pracovišť ze 31 evropských zemí. Jeho hlavním posláním je podpora mobility v oblasti vzdělávání a odborné přípravy, evropské dimenze v poskytování poradenských a informačních služeb, výměny informací o vzdělávacích příležitostech, spolupráce mezi poskytovateli poradenských a informačních služeb v oblasti vzdělávání a šíření příkladů dobré praxe v poradenství.

1.1.1.2. Krajská úroveň

Na úrovni krajů je rozvoj školských poradenských služeb stejně jako školství v daném regionu v kompetenci *krajských úřadů*. Koordinace poradenských služeb je prováděna prostřednictvím *Dlouhodobých záměrů vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy v kraji a Výročních zpráv o stavu a rozvoji vzdělávací soustavy v kraji*, jejichž pravidelné zpracovávání ukládá krajům zákon.¹³ V obou dokumentech jsou kraje povinny zabývat se i poskytovanými poradenskými službami.

Pod *krajské úřady* spadají také *školská poradenská zařízení*¹⁴ v daném kraji, tj. pedagogicko-psychologické poradny a speciálně pedagogická centra.

Pedagogicko-psychologické poradny (PPP)

PPP (90 státních, 3 nestátní, 1 církevní¹⁵) poskytují služby pedagogicko-psychologického a speciálně pedagogického poradenství a pedagogicko-psychologickou pomoc při výchově a vzdělávání žáků. Poradny např. zjišťují pedagogicko-psychologickou připravenost žáků na povinnou školní docházku a vydávají o ní odborný posudek; doporučují zákonným zástupcům a řediteli školy zařazení žáka do příslušné školy a třídy a vhodnou formu jeho vzdělávání; spolupracují při přijímání žáků do škol; provádějí psychologická a speciálně pedagogická vyšetření pro zařazení žáků do škol, tříd, oddělení a studijních skupin s upravenými vzdělávacími programy pro žáky se zdravotním postižením. Služby státních poraden jsou bezplatné a k jejich návštěvě není potřeba žádné doporučení. Poradny disponují kvalifikovanými psychology, kteří jsou zpravidla schopni poskytnout řadu komplexnějších doporučení, a to nejen na základě výsledků testů a pohovorů.

Speciálně pedagogická centra (SPC)

SPC (35) poskytují poradenské služby žákům se zdravotním postižením ambulantně na pracovišti centra a návštěvami pedagogických pracovníků centra ve školách a školských zařízeních, případně v rodinách, v zařízeních pečujících o žáky se zdravotním postižením. Centra např. zjišťují speciální připravenost žáků se zdravotním postižením na povinnou školní docházku, zpracovávají odborné podklady pro integraci těchto žáků a pro jejich zařazení a přeřazení do škol a školských zařízení a pro další vzdělávací opatření, vykonávají speciálně pedagogickou a psychologickou diagnostiku a poskytují poradenské služby se zaměřením na pomoc při řešení problémů ve vzdělávání, v psychickém a sociálním vývoji žáků se zdravotním postižením.

Od 1. 9. 2000 došlo ke změně a střediska výchovné péče pro děti a mládež byla převedena pod diagnostické resp. výchovné ústavy a nejsou tudíž součástí poradenského systému.

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

13 *Zákon o předškolním, základním středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon) č. 561/2004 Sb. a Vyhláška, kterou se stanoví náležitosti dlouhodobých záměrů, výročních zpráv a vlastního hodnocení školy č. 15/2005 Sb.*

14 *Vyhláška o poskytování poradenských služeb ve školách a školských poradenských zařízeních č. 72/2005 Sb.*

15 *Zdroj: Seznam pedagogicko-psychologických poraden. IPPP. Dostupný na: <http://www.ippp.cz>, 22. 8. 2005.*

1.1.1.3. Školská úroveň

Na úrovni školy je za poskytování poradenských služeb zodpovědný ředitel školy. Ve škole jsou zajišťovány poradenské služby v rozsahu odpovídajícím počtu a vzdělávacím potřebám žáků školy.

Vyhláška, která tuto oblast upravuje,¹⁶ definuje *poradenské pracovníky* čtyř kategorií a jimi vykonávané standardní činnosti. Jejich odborná kvalifikace je stanovena zákonem o pedagogických pracovnících¹⁷ a splnění dalších kvalifikačních předpokladů vyhláškou o dalším vzdělávání pedagogických pracovníků.¹⁸

Výchovný poradce – funkcí výchovného poradce je obvykle vykonává jeden z pedagogů na částečný úvazek.¹⁹ Jeho hlavním úkolem je podpora žáků a studentů (případně jejich rodičů) při řešení výukových a výchovných problémů, při volbě dalšího studia a povolání, včetně pomoci při vyplňování přihlášek ke studiu.

Školní metodik prevence sociálně patologických jevů – koordinuje a realizuje školní programy prevence sociálně patologických jevů,²⁰ (prevence záškoláctví, závislostí, násilí, vandalismu, sexuálního zneužívání, prekriminálního a kriminálního chování, šikany a dalších sociálně patologických jevů). V případě, že na škole nepůsobí školní psycholog, pomáhá škole řešit výchovné a výukové problémy.

Školní psycholog – obvykle provádí specializované úkony, související s diagnostikou výukových a výchovných problémů žáků, s jejich odstraňováním či potlačováním a do jisté míry poskytuje také konzultace k volbě povolání. Poskytuje krizovou intervenci, provádí individuální a skupinová psychologická vyšetření žáků, vede výcvikové a další programy osobnostního rozvoje a prevence sociálně patologických jevů.k

Speciální pedagog – pracuje se žáky, kteří jsou postiženi různými nedostatky tělesnými, smyslovými, duševními nebo poruchami chování a vyžadují tudíž zvýšenou péči. Řeší otázky jejich integrace mezi běžnou populací. Provádí nápravné, reedukační a kompenzační činnosti.

Je na rozhodnutí ředitele školy, zda charakter potřeb žáků dané školy vyžaduje spíše psychologa či speciálního pedagoga, v případě velkých škol mohou na škole působit i oba.

Významným mezníkem v přípravě žáků a studentů k přechodu do světa dospělých se stalo zařazení vzdělávací oblasti **Člověk a svět práce** do vzdělávacích programů základních²¹ a středních škol²². Cílem je připravit žáky na výběr vzdělávací cesty či volbu povolání ještě před ukončením školy. Důraz je přitom kladen na tvorbu a upevňování pozitivních postojů k rozmanitým pracovním činnostem, osvojování prakticky využitelných dovedností a rozvoj schopnosti jejich aplikace v běžných životních situacích.

16 Vyhláška o poskytování poradenských služeb ve školách a školských poradenských zařízeních č. 72/2005 Sb.

17 Zákon o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů č. 562/2004 Sb.

18 Vyhláška o dalším vzdělávání pedagogických pracovníků, akreditační komisi a kariérním systému pedagogických pracovníků č. 317/2005 Sb.

19 Předpokladem pro výkon funkce výchovného poradce je absolvování studia pro výchovné poradce v rámci programu celoživotního vzdělávání na vysoké škole v délce trvání nejméně 250 vyučovacích hodin.

20 Metodický pokyn ministra školství, mládeže a tělovýchovy k prevenci sociálně patologických jevů u dětí a mládeže čj. 14 514/2000-51.

21 Metodický pokyn MŠMT čj. 19485/2001 k zařazení vzdělávací oblasti Výchova k volbě povolání do vzdělávacích programů pro základní vzdělávání.

22 Metodický pokyn MŠMT čj. 22067/2000 k zařazení učiva „Úvod do světa práce“ do vzdělávacích programů středních škol.

1.1.2. Poradenské služby poskytované studentům vysokých škol

1.1.2.1. Národní úroveň

Hlavním nástrojem **MŠMT** pro řízení vysokého školství je *Dlouhodobý záměr vzdělávací a vědecké, výzkumné, vývojové, umělecké a další tvůrčí činnosti pro oblast vysokých škol (dále jen Dlouhodobý záměr MŠMT)* a *Výroční zpráva o stavu vysokého školství*, na jehož základě MŠMT projednává a vyhodnocuje dlouhodobé záměry veřejných a soukromých vysokých škol a jejich výroční zprávy. V Dlouhodobém záměru MŠMT pro rok 2005 se hovoří kromě jiného o vytváření příznivého prostředí pro studenty i učitele. Prostřednictvím Fondu rozvoje vysokých škol budou opět podpořeny vzdělávací rozvojové projekty veřejných vysokých škol zaměřené na zvýšení úrovně poskytování poradenské péče studentům vysokých škol.

1.1.2.2. Úroveň vysoké školy

Na **úrovni vysoké školy** je ze zákona²³ poskytování poradenských služeb plně v kompetenci jednotlivých vysokých škol a jejich fakult. Způsob jejich poskytování vysoká škola konkretizuje v rámci *Dlouhodobého záměru vzdělávací a vědecké, výzkumné, vývojové, umělecké nebo další tvůrčí činnosti vysoké školy (Dlouhodobý záměr vysoké školy)*.

Zhruba od roku 1993 se doporučuje pro rozvoj vysokoškolského poradenství model komplexní poradenské péče,²⁴ která vychází ze vzájemných vazeb *výchovy, vzdělávání a volby povolání* a zahrnuje všechny okruhy problémů, se kterými se mohou setkat mladí lidé od prvního rozhodování o pomaturitním vzdělání, o vstupu na vysokou školu až po její absolutorium a vstup do praxe.

Jádro *modelu vysokoškolského poradenství* tvoří čtyři hlavní problémové okruhy:

- *studijní orientace pro uchazeče o vysokoškolské studium,*
- *studijní orientace pro studenty* všech forem vysokoškolského studia (včetně studentů, kteří svá studia z nějakého důvodu nedokončili), kteří mají zájem např. o změnu studijního oboru, o doplňkové studium jiného oboru, individuální studijní program, postgraduální či doktorské studium;
- *profesní poradenství* v otázkách uplatnění vybraného studijního oboru na trhu práce, případně i poskytnutí konkrétní pomoci při vyhledávání potenciálního zaměstnavatele;
- *psychologické, pedagogicko-psychologické a sociálně psychologické poradenství* pro řešení aktuálních problémů (studijních, partnerských, interpersonálních, hraničně neurotických apod.) včetně prevence závislosti a sociálně patologických jevů.

1.2. Poradenský sub-systém v působnosti MPSV

Poradenství k volbě povolání byla na našem území věnována pozornost již od dvacátých let minulého století. Jeho vývoj však byl přerušen druhou světovou válkou a obnoven až kolem r. 1960, kdy začaly jako zařízení národních výborů vznikat dětské psychologické poradny, psychologické výchovné poradny a kliniky, které se věnovaly též poradenství k volbě povolání. Poradenská práce v oblasti trhu práce a zejména péče o nezaměstnané je ovšem rozvíjena teprve od počátku 90. let min. století po vzniku úřadů práce, v jejichž rámci byly zřízeny útvary poradenství a rekvalifikace a jejich

23 *Zákon o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách) č. 111/1998 Sb., § 21 odst. 1 d): poskytovat uchazečům o studium, studentům a dalším osobám informační a poradenské služby související se studiem a s možností uplatnění absolventů studijních programů v praxi.*

24 *FREIBERGOVÁ, Z., STRAKOVÁ, E. Analýza a návrh racionalizace poradenské práce na vysokých školách. Projekt RS95RC312. 1995.*

informační a poradenská střediska pro volbu a změnu povolání. Do té doby byla na našem území v rámci centrálně řízené ekonomiky oficiálně nulová nezaměstnanost.

Současný poradenský sub-systém resortu MPSV má tři úrovně:

1.2.1. Národní úroveň

Na centrální úrovni je organizační a metodické řízení zabezpečováno *MPSV*, konkrétně **Správou služeb zaměstnanosti MPSV²⁵** (SSZ MPSV), která řídí *úřady práce* zřízené ve všech okresech (77 úřadů práce).

MPSV zabezpečuje ve spolupráci s ostatními subjekty činnými na trhu práce státní politiku zaměstnanosti, jejímž cílem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti. Pro naplňování tohoto cíle zabezpečuje právo na zaměstnání, koordinuje opatření v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů, tvoří a koordinuje jednotlivé programy a opatření k zajištění priorit v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů v souladu s Evropskou strategií zaměstnanosti. Nedílnou součástí je i poskytování informačních, poradenských a zprostředkovatelských služeb na trhu práce.

Správa služeb zaměstnanosti, která je součástí Ministerstva práce a sociálních věcí, sleduje a vyhodnocuje situaci na trhu práce a přijímá opatření k ovlivnění nabídky a poptávky na trhu práce. Zpracovává koncepci státní politiky zaměstnanosti, spravuje prostředky na zabezpečování státní politiky zaměstnanosti a rozhoduje o jejich využití, koordinuje činnost EURES (Evropských služeb zaměstnanosti – EUROpean Employment Services) v České republice, zajišťuje národní financování v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů v rámci Evropského sociálního fondu.

1.2.2. Krajská úroveň

Na úrovni krajů je vždy jeden úřad práce pověřen koordinací (**14 pověřených úřadů práce**) státní politiky zaměstnanosti, spolupracuje s krajskými orgány a organizacemi ohledně řešení optimalizace sítě oborů a škol, tvorby programů regionálního rozvoje, pravidelně informuje školy a odbor školství příslušného krajského úřadu o nezaměstnaných absolventech škol celého kraje atd.

1.2.3. Úroveň úřadů práce

Ve všech správních obvodech bývalých okresních měst působí **úřady práce**. Pro lepší obslužnost mají některé úřady práce jednu či více poboček. Úřady práce realizují státní politiku zaměstnanosti na příslušném území, jako např. prevence nezaměstnanosti, zpracovávají koncepcí vývoje zaměstnanosti, provádějí zprostředkování zaměstnání uchazečům a zájemcům o zaměstnání a poskytují fyzickým osobám a zaměstnavatelům poradenské, informační a další služby v oblasti zaměstnanosti a volby povolání. Poradenská činnost je prováděna převážně útvary *poradenství*, které zpravidla zahrnují:

- *úsek poradenství* – poradenství pro dlouhodobě nezaměstnané a obtížně umístitelné osoby,
- *úsek poradenství pro volbu povolání* – Informační poradenská střediska pro volbu povolání,
- *úsek EURES* – poradenství pro práci v zahraničí,
- *úsek rekvalifikací* – vzdělávací programy pro změnu kvalifikace, poradenská činnost pro výběr vhodného rekvalifikačního kurzu.

25 <http://www.mpsv.cz>; <http://portal.mpsv.cz/sz>

Útvary poradenství úzce spolupracují také s dalšími pracovišti úřadů práce - především s útvary zprostředkování zaměstnání analýz trhu práce a trhu práce.

Klienti se mohou na poradenské pracovníky úřadů práce obracet buď přímo, nebo prostřednictvím pracovníků úseku zprostředkování zaměstnání. Poradenské služby úřadů práce lze rámcově rozdělit do následujících oblastí:

Poradenství pro volbu povolání poskytuje odborné informační a poradenské služby související se studijní a profesní orientací v návaznosti na vhodné pracovní uplatnění vzhledem k současnému i předpokládanému vývoji na trhu práce. Formou individuální a skupinové práce se orientuje především na žáky základních a středních škol a další specifické skupiny klientů, a to bez ohledu na to, zda se jedná o evidované uchazeče a zájemce o zaměstnání či nikoliv.

Poradenství při změně povolání a rekvalifikace je odborná poradenská činnost při doporučování rekvalifikací a jejich zabezpečení. Tento typ poradenské činnosti se zabývá vhodností změny profese vzhledem k osobnostním a kvalifikačním předpokladům konkrétního klienta v souvislosti s nároky konkrétní nové uvažované profese.

Poradenství pro specifické skupiny klientů, kteří vyžadují zvýšenou péči jako jsou např. mladí do 25 let, absolventi vysokých škol do dvou let po ukončení studia, dlouhodobě nezaměstnaní nad 6 měsíců, občané starší 50 let, propuštění po ukončení výkonu trestu, matky s malými dětmi, příslušníci z odlišného sociokulturního prostředí, uprchlíci a společensky nepřizpůsobiví občané. Do tohoto úseku patří i činnost klubů práce (Job-Kluby), která vychází ze skupinového poradenství zaměřeného hlavně na nácvik dovedností k efektivnímu vyhledávání zaměstnání a usnadňující návrat do pracovního procesu dlouhodobě nezaměstnaným.

Poradenství profesně-psychologické je odborná poradenská činnost poskytovaná specificky vzdělaným odborníkem v oblasti psychologie. Je využíváno pro řešení specifických osobnostních, sociálních a zdravotních problémů klientů, kteří mají problém s uplatněním na trhu práce. Ucelený systém práce s těmito klienty se nazývá **bilanční diagnostika**. Jedná se o poradenský proces, který s využitím komplexních odborných diagnostických metod směřuje k optimálnímu využití potenciálu člověka při nalézání jeho vhodné profesní orientace a uplatnění. Cílem je klientovi usnadnit orientaci v jeho silných a slabých stránkách a směrech profesní dráhy a otevřít možnosti k nalezení optimální studijní či pracovní příležitosti.

Úřad práce může na základě dohody zabezpečovat některé poradenské služby prostřednictvím odborných zařízení, například pedagogicko-psychologických poraden a bilančně diagnostických pracovišť, a hradit náklady spojené s touto činností.

V této oblasti působí také více než 300 soukromých personálních agentur, které získávají na základě žádosti povolení ke zprostředkování zaměstnání od MPSV.

2. Služby kariérového poradenstva v Slovenskej republike

PhDr. Štefan Grajčár

Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny, Bratislava

stefan.grajcar@upsvar.sk

Služby kariérového poradenstva²⁶ sa v Slovenskej republike poskytujú najmä v pôsobnosti rezortov školstva a práce, sociálnych vecí a rodiny, existujú však tiež inštitúcie, ktoré služby takéhoto charakteru poskytujú tiež a pôsobia mimo týchto rezortov.

2.1. Kariérové poradenstvo v pôsobnosti inštitúcií rezortu školstva

je súčasťou systému výchovného a špeciálnopedagogického poradenstva definovaného zákonom č. 279/1993 Z. z. o školských zariadeniach, detailnejšie vymedzeného vyhláškou MŠ SR č. 43/1996 Z. z. o podrobnostiach o výchovnom poradenstve a o poradenských zariadeniach. Jednotlivými článkami školského systému širšie koncipovaných poradenských služieb sú:

- výchovní poradcovia na základných a stredných školách,
- školskí psychológovia,
- školskí špeciálni pedagógovia,
- pedagogicko-psychologické poradne,
- špeciálnopedagogické poradne,
- detské integračné centrá.

Prví **výchovní poradcovia** začali pôsobiť v r.1962 na druhom stupni základných škôl, dnes je funkcia výchovného poradcu ustanovená na základných, stredných a špeciálnych školách. Výchovný poradca je pritom riadnym a probovaným učiteľom, na vykonávanie tejto činnosti má znížený úväzok priamej vyučovacej povinnosti, miera zníženia úväzku závisí od počtu žiakov školy. Úlohy v oblasti kariérového poradenstva tvoria dominantnú časť povinností výchovného poradcu. Poskytuje informácie o možnostiach štúdia a ďalšieho vzdelávania na stredných a vysokých školách, je k dispozícii žiakom, študentom a ich rodičom pri riešení problémov súvisiacich s voľbou ďalšieho štúdia alebo povolania; osobitnú pozornosť venuje pritom žiakom zo znevýhodneného sociálneho prostredia, so zdravotným postihnutím, ako aj talentovaným a nadaným žiakom.

Školský psychológ poskytuje komplexné psychologické služby žiakom a študentom školy, súčasťou týchto služieb je aj psychologické poradenstvo pri voľbe štúdia, resp. povolania, pomoc pri riešení problémov kariérového vývinu. Školský psychológ pôsobí buď priamo na škole ako zamestnanec školy, alebo je zamestnancom pedagogicko-psychologickej poradne a svoje služby poskytuje priebežne viacerým školám v pôsobnosti poradne.

26 Termín „kariérové poradenstvo“ tu v súlade s definíciou OECD používame na označenie „poradenských služieb v oblasti vzdelávania a zamestnanosti (v angličtine 'career information, guidance and counselling services'), ktorých cieľom je pomáhať jednotlivcom akéhokoľvek veku pri rozhodovaní o otázkach vzdelávania, odbornej prípravy, voľby zamestnania a rozvoji kariéry v ktorejkoľvek fáze ich života. (Policies for Information, Guidance and Counselling Services. National Questionnaire – Final Version. OECD, apríl 2001) Pojem „kariérové poradenstvo“ legislatívne normy Slovenskej republiky zatiaľ nepoznajú, na označenie toho, čo tento pojem v zmysle vyššie uvedenej definície označuje sa používajú rôzne iné výrazy a slovné spojenia – profesijné poradenstvo, poradenstvo pri voľbe povolania, profesijná orientácia a poradenstvo, študijné a profesijné poradenstvo, informačné a poradenské služby, odborné poradenské služby a i.

Pedagogicko-psychologické poradne ako špecializované poradenské zariadenia majú najdlhšiu tradíciu (prvá inštitúcia tohto druhu – Psychologická výchovná klinika – vznikla v r. 1957 v Bratislave). Sú zriadené vo všetkých okresných mestách (79) a krajských mestách (8) – okresné poradne sú pre populáciu detí do ukončenia základnej školy, krajské poradne sa venujú stredoškolskej populácii. Poskytujú široké spektrum odborných služieb v oblasti psychologického poradenstva, diagnostiky, reedukácie, prevencie deťom, žiakom, študentom, ako aj ich rodičom a pedagogickým pracovníkom škôl a školských zariadení. Medzi úlohy pedagogicko-psychologických poradní patrí aj zisťovanie príčin problémov v osobnostnom, vzdelávacom, sociálnom a profesijnom vývine detí, spracovávanie profesijných a študijných informácií a spolu s informáciami o trhu práce ich poskytovanie žiakom, rodičom a výchovným poradcom škôl. Poradne poskytujú tiež odbornú a metodickú pomoc výchovným poradcom a školským psychológom.

Školskí špeciálni pedagógovia, špeciálnopedagogické poradne a detské integračné centrá tvoria subsystém špeciálnopedagogického poradenstva, v rámci ktorého poskytujú odbornú starostlivosť o deti so zdravotným postihnutím, a to prostredníctvom diagnostických, psychologických, psychoterapeutických, špeciálnopedagogických, rehabilitačných, poradenských a metodických činností; formou ambulantnej starostlivosti, krátkodobých tréningových pobytov a návštev v prostredí, v ktorom dieťa žije, osobitnú pozornosť venujú ich sociálnej integrácii. Otázky profesijnej orientácie, kariérového poradenstva s hľadaním optimálnych možností uplatnenia na trhu práce sú integračnou súčasťou úloh týchto zariadení.

Poradenské služby pre vysokoškolákov sú relatívne novým prvkom v systéme služieb kariérového poradenstva a zatiaľ ešte nie sú samozrejmosťou na všetkých vysokých školách. Ich budovanie však vyplýva zo zákona č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách v znení neskorších predpisov, podľa ktorého „každá vysoká škola poskytuje uchádzačom o štúdium, študentom a ďalším osobám informačné a poradenské služby súvisiace so štúdiom a s možnosťou uplatnenia absolventov študijných programov v praxi“.

Mimo systému zariadení výchovného poradenstva a poradenstva pre vysokoškolákov stoja služby **informačných centier mladých**, fungujúce ako občianske združenia, ktoré pôsobia v pätnástich mestách na Slovensku a sústreďujú sa na vekovú skupinu mladých ľudí do 30 rokov veku. Priamo v mieste pôsobenia, ako aj na svojej internetovej stránke (www.icm.sk) poskytujú tiež informačné a poradenské služby k voľbe povolania a výberu zamestnania (informácie o povolaniach, informácie o štúdiu a pracovných príležitostiach doma a v zahraničí a i.).

Podpornými inštitúciami systému poradenských služieb v rezorte školstva sú:

Výskumný ústav detskej psychológie a patopsychológie, ktorý prostredníctvom svojho Metodicko-výskumného kabinetu výchovného a psychologického poradenstva a prevencie je metodickým a výskumným centrom výchovného poradenstva na Slovensku,

Štátny pedagogický ústav poskytujúci odbornú a metodickú pomoc zariadeniam špeciálnopedagogického poradenstva,

Ústav informácií a prognóz školstva a sieť školských výpočtových stredísk, ktoré spracovávajú a ďalej distribujú informácie o možnostiach štúdia na stredných a vysokých školách doma a v zahraničí.

2.2. Kariérové poradenstvo na úseku zamestnanosti úradov práce, sociálnych vecí a rodiny

Služby zamestnanosti zaznamenali v priebehu posledného obdobia výrazné zmeny, a to tak z hľadiska ich organizácie, ako aj obsahu. Organizačné usporiadanie vymedzuje zákon č. 453/2003 Z. z. o orgánoch štátnej správy v oblasti sociálnych vecí, rodiny a služieb zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov, ktorý nadobudol účinnosť 1. januára 2004 (niektoré ustanovenia týkajúce sa Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny nadobudli účinnosť skôr, dňom vyhlásenia zákona). Orgánmi štátnej správy v oblasti sociálnych vecí a služieb zamestnanosti sú:

- Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky,
- Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny a
- Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny.

Do 31. 12. 2003 výkon štátnej správy v oblasti služieb zamestnanosti zabezpečoval v zmysle zákona č. 387/1996 Z. z. o zamestnanosti Národný úrad práce ako trojstupňová verejnoprávna inštitúcia so 79 okresnými úradmi práce, 8 krajskými úradmi práce a generálnym riaditeľstvom. Výkon štátnej správy v oblasti sociálnych vecí zabezpečovali v zmysle zákona č. 222/1996 Z. z. o organizácii miestnej štátnej správy a o zmene a doplnení niektorých predpisov v znení neskorších predpisov odbory sociálnych vecí okresných úradov. Od 1. januára 2004 začalo na Slovensku pôsobiť 46 úradov práce, sociálnych vecí a rodiny, ktoré vznikli zlúčením okresných úradov práce a odborov sociálnych vecí okresných úradov, svoje úlohy začalo plniť aj o niekoľko týždňov skôr zriadené Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny, ktoré vzniklo zlúčením generálneho riaditeľstva NÚP a krajských úradov práce s tým, že do jeho pôsobnosti okrem služieb zamestnanosti prešla aj agenda sociálnych vecí a rodiny. Okrem 46 úradov práce, sociálnych vecí a rodiny, ktorých sídla určil zákon č. 453/2003 Z. z., je občanom, klientom k dispozícii aj ďalších 75 detašovaných pracovísk, ktorých sídla a územnú pôsobnosť schvaľuje ministerstvo.

Podrobnosti týkajúce sa výlučne služieb zamestnanosti vymedzuje zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti, ktorý nadobudol účinnosť 1. 2. 2004. Podľa tohto zákona sa služby zamestnanosti vymedzujú ako systém inštitúcií a nástrojov podpory a pomoci účastníkom trhu práce pri:

- hľadani zamestnania,
- zmene zamestnania,
- obsadzovaní voľných pracovných miest a
- uplatňovaní aktívnych opatrení na trhu práce s osobitným zreteľom na pracovné uplatnenie znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie.

Služby zamestnanosti na území Slovenskej republiky poskytujú:

- ústredie a úrad práce, sociálnych vecí a rodiny,
- právnická osoba a fyzická osoba, ktoré vykonávajú sprostredkovanie zamestnania, poskytujú odborné poradenské služby a uplatňujú aktívne opatrenia na trhu práce na základe uzatvorenej písomnej dohody s príslušným úradom alebo na základe uzatvorenej písomnej dohody v rámci partnerstva,
- právnická osoba a fyzická osoba, ktoré vykonávajú sprostredkovanie zamestnania za úhradu,
- agentúra dočasného zamestnávania a
- agentúra podporovaného zamestnávania.

V podmienkach úradov práce, sociálnych vecí a rodiny sa poradenstvo poskytuje jednak v rámci **informačných a poradenských služieb**, jednak v rámci **služieb odborného poradenstva**²⁷.

Pod **informačnými a poradenskými službami** sa rozumejú služby pri voľbe povolania, pri výbere zamestnania vrátane zmeny zamestnania a pri výbere zamestnanca, sú nimi aj služby pri poskytovaní informácií a odborných rád o možnostiach zamestnania na území Slovenskej republiky a v zahraničí, o predpokladoch na výkon povolania, o možnostiach a podmienkach účasti na programoch aktívnych opatrení na trhu práce a na aktívnej činnosti, o podmienkach nároku na dávku v nezamestnanosti a o podmienkach účasti v partnerstvách vytvorených na podporu rozvoja zamestnanosti. Informačné a poradenské služby pre voľbu povolania zahŕňajú najmä poskytovanie informácií a odborných rád o druhoch povolani a o predpokladoch a požiadavkách na výkon určitého povolania. Informačné a poradenské služby pre výber zamestnania a jeho zmenu zahŕňajú posúdenie osobných predpokladov, schopností a získaných odborných zručností uchádzača o zamestnanie a záujemcu o zamestnanie a poskytovanie informácií a odborných rád súvisiacich so zdravotnými a kvalifikačnými požiadavkami na pracovné miesta. Informačné a poradenské služby pri výbere

27 Z hľadiska kariérového poradenstva informačné a poradenské služby tu možno charakterizovať ako služby profesijnej orientácie, v anglosaskej literatúre sa tu používa najčastejšie termín „career guidance“, pod službami odborného poradenstva sa tu rozumie to, čomu zodpovedná termín „career counselling“.

zamestnanca zahŕňajú poskytovanie informácií a odborných rád zamestnávateľom pri hľadaní vhodného zamestnanca na konkrétne pracovné miesto.

Odborné poradenské služby sú zamerané na riešenie problémov spojených s pracovným uplatnením uchádzača o zamestnanie, na vytváranie súladu medzi jeho osobnostnými predpokladmi a požiadavkami na vykonávanie určitého zamestnania, na ovplyvňovanie rozhodovania a správania sa uchádzača o zamestnanie, ako aj na jeho sociálnu a pracovnú adaptáciu. Zákon o službách zamestnanosti tu pritom jednoznačne hovorí, že odbornú poradenskú činnosť vykonáva poradca, ktorý získal vysokoškolské vzdelanie.

Odborné poradenské služby sa klientom poskytujú v rámci individuálneho alebo skupinového poradenstva. Kľúčový význam v rámci individuálneho poradenstva zohrávajú pritom tzv. individuálne akčné plány na podporu pracovného uplatnenia, ktoré úrad zabezpečuje vypracovať každému uchádzačovi o zamestnanie, ktorý je v evidencii uchádzačov o zamestnanie vedený najmenej tri mesiace

Vzhľadom na známe informácie o miere nezamestnanosti v Slovenskej republike, vypracovávanie individuálnych akčných plánov sa v roku 2004 stalo dominantnou aktivitou oddelení služieb odborného poradenstva na všetkých úradoch práce, sociálnych vecí a rodiny na Slovensku. V roku 2004 bolo vypracovaných celkom 254 465 individuálnych akčných plánov a v súvislosti s ich realizáciou sa uskutočnilo takmer 682 tisíc stretnutí uchádzačov o zamestnanie s odbornými poradcami. Ak zoberieme do úvahy časovú náročnosť tohto spôsobu práce, nevyhnutne z toho vyplýva, že museli byť dočasne pozastavené alebo obmedzené iné odborné poradenské činnosti mimo IAP. V druhej polovici roka sa však situácia už trochu stabilizovala a okrem IAP sa v rámci služieb odborného poradenstva začali realizovať aj ďalšie aktivity:

- poradenské intervencie zamerané na individuálne poradenstvo,
- skupinové poradenské aktivity,
- psychologické poradenstvo,
- preventívne poradenstvo, najmä pre stredoškolákov, budúcich absolventov, často v rámci realizácie výučby výberového predmetu „Úvod do sveta práce“ v posledných ročníkoch stredných odborných škôl a stredných odborných učilíšť (tu však treba poznamenať, že aktivity v tejto oblasti prevzali do svojej pôsobnosti oddelenia informačných a poradenských služieb).

Charakteristika informačných a poradenských služieb a služieb odborného poradenstva na úradoch práce, sociálnych vecí a rodiny by nebola úplná, ak by sme sa tu nezmienili o realizácii národných projektov nadväzujúcich na strategické dokumenty *Sektorový operačný program Ľudské zdroje, resp. Jednotný programový dokument NUTS II – Bratislava Cieľ 3*. Vo vzťahu ku kariérovému poradenstvu je to predovšetkým Národný projekt VII „Zvýšenie rozsahu a kvality služieb zamestnanosti prostredníctvom informačných a poradenských a odborných poradenských nástrojov a služieb“. Podrobne sa jednotlivými národnými projektmi realizovanými či už v rámci SOP ĽZ alebo v rámci JPD NUTS II Cieľ 3 možno oboznámiť na stránke Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny (www.upsvar.sk).

Realizácia projektov v rámci NP VII zameraných na rôznorodé cieľové skupiny (uchádzači a záujemcovia o zamestnanie, skupiny ohrozené stratou zamestnania, poskytovatelia služieb zamestnanosti, zamestnávatelia, žiaci a študenti, samostatne zárobkovo činné osoby) sa ukončila v júni 2005 a zhodnotenie ich prínosu sa v tomto čase pripravuje. Aj na základe doterajších skúseností a predbežných výsledkov sa v súčasnosti pripravujú ďalšie národné projekty zamerané na podporu, rozvoj a skvalitňovanie informačných a poradenských služieb, resp. služieb odborného poradenstva, ktoré by sa mali realizovať do konca roka 2006. Už teraz však možno konštatovať, že bez podpory, ktorú bolo a je možné čerpať z ESF, by skvalitnenie informačných a poradenských a odborných poradenských služieb na úradoch práce, sociálnych vecí a rodiny financované len z vlastných zdrojov bolo sotva možné.

Súčasťou poradenstva poskytovaného úradmi práce, sociálnych vecí a rodiny najmä uchádzačom a záujemcom o zamestnanie je od septembra 2005 aj odborný poradenský servis poskytovaný predtým územnými pracoviskami **Centra poradensko-psychologických služieb pre jednotlivca, pár a rodinu**, samostatnej inštitúcie v pôsobnosti Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny, ktorá poskytovala aj odborné služby kariérového poradenstva dospeléj populácii, najmä pri riešení osobnostných problémov súvisiacich so stratou zamestnania alebo ohrozením

nezamestnanosťou, vrátane problémov vyplývajúcich z dlhodobej nezamestnanosti. Nadobudnutím účinnosti zákona č. 305/2005 Z. z. o sociálnoprávnej ochrane detí a o sociálnej kuratele centrá poradensko-psychologických služieb ako samostatné organizačné jednotky zanikajú a ich úlohy sa stávajú súčasťou úloh ústredia a úradov práce, sociálnych vecí a rodiny.

NOVÉ PSYCHOLOGICKÉ METÓDY VO VÝCHOVNOM A KARIÉROVOM PORADENSTVE

3. „Bilanční diagnostika“ – nový poradenský systém

PhDr. Jiří Král

ředitel Úřadu práce v Děčíně

Mým úkolem je informovat o novém poradenském systému, který nazýváme bilanční diagnostika. Pokud budu hovořit o bilanční diagnostice je tento termín používán ve dvou významech:

- Bilanční diagnostika jako **individuální služba klientovi**
- Bilanční diagnostika jako **poradenský systém**

3.1. Bilanční diagnostika jako služba klientovi

Nejprve se budu věnovat prvnímu významu, tedy individuální službě klientovi. Bilanční diagnostika je v tomto smyslu definována jako: *poradenský proces, který s využitím komplexních odborných diagnostických metod směřuje k optimálnímu využití potenciality člověka při jeho uplatnění.*

Z této definice vyplývá, že bilanční diagnostika je proces, při kterém se speciální poradci (psychologové) pomocí odborných metod snaží zjistit co nejvhodnější využití schopností, dovedností, zájmů a motivace klienta pro jeho neoptimálnější začlenění do pracovních aktivit.

Prostřednictvím využití skupinových a individuálních konzultací a při zpracování psychologických metod, lze společně s klientem hledat cesty, které mu usnadní jeho návrat na trh práce při jeho relativním uspokojení s navrženým řešením - kariérovým plánem.

Při poradenském procesu bilanční diagnostiky se předpokládá motivace klienta podstoupit tyto aktivity a současně se řídit navrženými postupy kariérového plánu, neboť je třeba respektovat základní definici poradenství: *„Poradenství je pomoc ke svépomoci „*

Bilanční diagnostika se tedy z obecného pohledu jeví jako programové posouzení klientovy potenciality včetně jeho zaměření na následné aktivity směřující k jeho optimálnímu uplatnění. Jedná se o komplexní posouzení možností klienta se zaměřením na aktuální stav daného regionálního trhu práce.

Jedním ze standardních úkolů psychologie práce je posuzování vhodnosti klienta pro zastávání určité konkrétní, definované pozice. V tomto případě posuzujeme schopnosti atd. klienta vzhledem k určité profesi nebo pracovnímu místu. V případě bilanční diagnostiky je tomu naopak. Posuzujeme co nejkomplexněji schopnosti, dovednosti, zájmy, motivaci, temperament atd. klienta a na základě tohoto posouzení se snažíme *společně* hledat možnosti uplatnění.

Nejde tedy o posouzení vhodnosti konkrétního klienta pro konkrétní profesi, ale o způsob řešení klientovy situace s variantními návrhy dalších postupných kroků návratu do profesního života, nebo jeho zahájení a směřování.

Formálním výsledkem poradenského procesu bilanční diagnostiky je Závěrečná zpráva, která je vyhotovena pouze v *jednom* exempláři a obdrží ji pouze klient. Zadavatel, v našem případě úřad práce, obdrží pouze doporučení pro další poradenskou činnost s klientem.

Pokud byla tato metoda realizována pro jiné subjekty (např. podniky), osvědčilo se nám projednání závěrečné zprávy (ovšem mimo důvěrných zjištění) za přítomnosti zástupce objednatele. Většinou pracovníka personálního odboru.

Těmito opatřeními je zachována maximální důvěrnost všech případných zjištění.

Závěrečná zpráva

Závěrečná zpráva je dokumentem pro klienta, která mu

- usnadní jeho orientaci ve svých předpokladech, silných stránkách, vhodných postupech k nalezení pracovní příležitosti,

ale na druhou stranu mu umožní orientovat se

- v jeho případných nedostatcích, rezervách či nevhodných řešeních jeho další profesní dráhy

Závěrečnou zprávu může klient využít pro

- eventuální doložení jeho vhodnosti pro poptávanou profesi ať už formou
 - zájmu a jednání se zaměstnavatelem
 - či pro výběrové řízení

!!! Závěrečná zpráva o bilanční diagnostice je vlastnictvím pouze a jenom klienta !!!

Metodika práce s klientem

Pro práci s klientem jsou stanoveny počty hodin. Sběr dat probíhá obvykle skupinově, ale není vyloučen ani zcela individuální přístup. Jde spíše o efektivitu celého poradenského procesu. Celkový objem je cca 18 – 24 hodin včetně vyhodnocení a zpracování závěrečné zprávy. Z tohoto počtu jsou cca 3 – 5 hodin určeny pro individuální rozhovory s klientem.

Velmi se nám osvědčilo zařazení tzv. motivačního bloku na počátek poradenského procesu, ve kterém jsou vysvětleny možnosti využití bilanční diagnostiky pro klienta, osvětlena jeho možná očekávání, navázán kontakt či rozptýleny případné obavy.

Použité psychologické metody

Pro realizaci bilanční diagnostiky jsme zvolili dva druhy psychologických metod. Jako **povinou**, která je nedílnou součástí pro každého klienta je komplexní metoda DIAROS. Tato metoda bude představena v samostatném referátu.

K této volbě nás vedla kromě kvality a široké využitelnosti metody pro poradenský proces, hlavně velmi prakticky zpracovaná databázová obsluha klienta, kterou bylo možno využít pro další záměry rozvoje poradenského systému. Povinou metodu může každý odborník doplnit dle vlastního uvážení, zkušenosti a cíle konkrétního poradenského případu dalšími metodami.

3.2. Bilanční diagnostika jako poradenský systém

V úvodu jsem uvedl dva významy, ve kterých je používán termín bilanční diagnostika, nyní se budu věnovat druhému významu, tedy bilanční diagnostice jako poradenskému systému.

Využití bil. diagnostiky pouze pro klienta se nám od počátku jevilo jako poněkud chudé. Při masivním zavedení systému bude sebráno velmi mnoho využitelných dat (viz povinné metody) informací a zkušeností. Jejich další analýza může odpovídat na mnoho otázek, jež se objevují

v průběhu poradenského procesu, při optimalizaci působení na klienta, při snaze o změny některých navazujících systémů (např. služby zaměstnanosti, školství v určitém regionu a pod.).

Bilanční diagnostika jako poradenský systém byla realizována především pro využití v oblasti služeb zaměstnanosti. Garantem bylo MPSV ČR.

Pro zajištění rozvoje systému byl v březnu 2000 zpracován SSZ MPSV ČR metodický materiál „Bilančně diagnostická pracoviště ve službách zaměstnanosti“. V jeho příloze je uveden seznam všech zdrojových a podpůrných bilančně diagnostických pracovišť v rámci regionů NUTS 2. Tento seznam vychází z potřeby dostatečného personálního obsazení odborníků (psychologů) na ÚP nejen pro výkonnou činnost (poskytování bilanční diagnostiky v rámci regionu), ale hlavně pro supervizní a kontrolní činnost ostatních subjektů v regionu, které poskytují bilančně diagnostické poradenské služby klientům ÚP. Tento seznam je tudíž otevřeným seznamem z hlediska případné fluktuace odborných pracovníků na ÚP i vstupu dalších subjektů do systému.

Zdrojová a podpůrná pracoviště mají specifické úkoly především při řízení a rozvoji systému. Název „zdrojová“ a „podpůrná“ pracoviště nebyl svého času zvolen šťastně neboť se nejedná o určitou podřízenost nebo hierarchii obecně, ale o zajištění úkolů rozvoje metodiky a systému bil. diagnostiky v určitém územním celku a to především na principech spolupráce a vzájemné komunikace.

Hlavní úkoly metodických (zdrojových a podpůrných) pracovišť:

- průběžné ověřování metodiky bilanční diagnostiky na odborných pracovištích
- supervizní činnost při interpretacích diagnostických technik ve spádové oblasti
- návrhy a aplikace nových metod
- odborná pomoc bilančně diagnostickým pracovištím při ÚP ve spádové oblasti
- pomoc při sestavování dohod uzavíraných mezi ÚP a externími institucemi zajišťujícími bilančně diagnostické služby včetně kontroly jejich obsahu
- informační servis pro externí bilančně diagnostická pracoviště
- kontrola konkrétních odborných výstupů činností externích institucí zabezpečujících bilančně diagnostické služby pro potřeby ÚP (souvisící s personálním, technickým a metodickým vybavením)
- průběžné sledování odborné připravenosti pracovníků poskytujících služby v oblasti bilanční diagnostiky na spádových bilančně diagnostických pracovištích ÚP (návrhy na školení, odborné konzultace apod.).

Z výše uvedených hlavních úkolů je zřejmé, že do systému těchto poradenských služeb mohou vstupovat i externí instituce. Zcela jednoznačně však v zájmu zachování podmínek kvality a jednotnosti je zapotřebí stanovení základních podmínek pro vstup do systému:

- respektování základních metod a výstupů
- personální, technické a legální metodické vybavení
- soustavná participace na vzdělávacích akcích
- respektování **Charty kvality**

Charta kvality je základní materiál jež určuje způsob využití a další parametry práce v rámci systému i vzhledem ke klientovi. Každé pracoviště, jež má zájem vstoupit do systému a nabízet v jeho rámci tyto služby je povinno tento materiál respektovat.

CHARTA KVALITY

1. *Struktura a organizace BDG* – je plně přizpůsobena potřebám BDG a to v prostorovém uspořádání a vybavení.

Personální vybavení plně odpovídá potřebám BDG a je v souladu s „metodikou“ .

Všechny používané prostředky, testy, metodické pomůcky, softwarové vybavení atd. jsou pouze legálního původu.

Nositel BDG je otevřen širokému okolí odkud čerpá nejnovější poznatky a sám dává k dispozici aktuální dokumentární zdroje.

2. *Lidské zdroje* – Za odborné zpracování BDG je zodpovědný psycholog, který úzce spolupracuje s dalšími odborníky.

Cílem BDG je vždy klient, je v zájmu nositele BDG neustálé zkvalitňování poskytovaných a to především neustálým vzděláváním všech zúčastněných, aktivním získáváním nejnovějších poznatků a účastí na odborných akcích týkajících se BDG.

3. *Klientela BDG* – Nositel BDG je povinen chránit všechny údaje o klientovi a pracovat vždy podle etických norem, kodexu psychologa v SSZ a kodexu poradce.

Při provádění BDG je nositel povinen přísně dbát všech zákonných norem a právních úprav.

4. Nositel BDG má vždy *poradní a podpůrnou roli*, klient je aktivním prvkem BDG.

5. Prováděná BDG musí být u každého klienta výrazně *individuální*.

6. Pro každého klienta musí být stanoven **reálný akční plán profesního uplatnění klienta**.

Klient musí být se závěry a akčním plánem srozumitelně seznámen včetně časových předpokladů a dílčích aktivit.

Klient sám nese zodpovědnost za realizaci akčního plánu.

7. *Závěrečná zpráva* musí odpovídat požadavkům metodiky.

Závěrečná zpráva je majetkem klienta a může být využita pouze v jeho prospěch a s jeho souhlasem.

8. BDG může být předmětem odborné a věcné kontroly pro zlepšování kvality procesu.

Kontrolu může provádět pouze subjekt v souladu s „metodikou“.

9. Nositel BDG je povinen neustále dodržovat kvalitu poskytované služby.

BDG je především a pouze poradenský proces a služba klientovi.

Porušení těchto zásad může vést až k vyřazení subjektu ze systému což má za následek, že tento subjekt nemůže provádět bilanční diagnostiku pro žádný ÚP v ČR.

V současné době je v systému zařazeno dvacet pracovišť interních (tzv. zdrojových a podpůrných) a akreditaci pro poskytování těchto služeb má 47 externích subjektů. Je tak souvisle a rovnoměrně pokryto celé území ČR.

Sebraná data jsou soustřeďována v **anonymizované podobě** na metodickém pracovišti při ÚP v Děčíně a jsou dále využívána k výše naznačeným účelům. Data jsou k dispozici i ostatním subjektům např. Vysokým školám, výzkumným pracovištím a pod. Účelnost tohoto řešení se promítá do různých témat zpracovávaných v rámci výzkumných projektů, diplomových prací a pod. Zde je možno vzpomenout letošní práci prof. PhDr. Oldřicha Mikšíka DrSc. „Detekce a optimalizace vztahu „osobnost – životní nároky – aktivity“ využitím diagnostické baterie DIAROS – PASKO, se zvláštním zřetelem k osobnosti nezaměstnaných.

Účinek a efektivitu poradenského procesu jsme se pokoušeli kvantifikovat analýzou získaných dat a výsledky jsme publikovali v článku „Vliv poradenského procesu na aktuální psychický stav klienta“.

4. Aktivizujúci model profesijného smerovania stredoškolákov

PhDr. Jozef Ihnacík, PhDr. Ján Špitka, PhDr. Mária Paulová

Pedagogicko-psychologická poradňa pre stredné školy v Košiciach

4.1. Poradenský proces v kariérovom poradenstve.

Aby sme mohli stanovovať kritéria kvality poradenstva, utvoríme si pohľad cez odlišenie úrovni týchto služieb poskytovaných súčasne. Poradenský proces v kariérovom poradenstve sa vykonáva na týchto úrovniach :

- na I. stupňovej úrovni, ktorá sa venuje procesu sebazpoznania klienta s jeho prednosťami a limitmi – získava presvedčenie, že napríklad VŠ štúdium aj humanitné zameranie je vhodné aj z hľadiska intelektových aj povahových vlastností osobnosti ,
- na II. stupňovej úrovni, ktorá obohacuje klienta aj o prácu integrovania osobnostných potencialít (tak ako sme tu uviedli v I. úrovni) s dostupnými možnosťami vzdelávania (psychológ-poradca pracuje aj s informačným systémom aktualizovaným na rôznej úrovni), alebo vychádza iba z informačného systému.
- na III. stupňovej úrovni, najkvalitnejšej, ktorej predchádza fáza určitého zdiagnostikovania pracuje v priebehu poradenského rozhovoru s implicitnými zložkami profesijného smerovania klienta.

Aby sme sa dostali k *charakteru poradenského procesu kariérového poradcu* v osobnom kontakte, pomôžeme si príkladom toho najdokonalejšieho PC programu, ako samoobslužný spôsob poradenstva formou moderných IT(informačných technológií), ktorý by najprv cez záujmové profesijné otázky sa dostal k vyčleneniu nutných krokov v poradenstve, keď je pre klienta potrebné vychádzať z intelektových limitov – zmeria inteligenciu, keď sú osobnostné kvality špecifické – zmeria ich, stanoví osobnostný profil a podľa množstva zabudovaných profesiogramov na základe šablón vyčlení tie najzhodnejšie profesie a ďalej podľa zavedených kritérií „optimálne priradí“ školy, fakulty a odbory.

Určitému percentu mládeže bude postačovať k pevnosti svojich rozhodnutí už absolvovanie prvého kroku. Čo ale nemôžeme dosiahnuť od takejto dokonalej informačnej technológie, je citlivosť na ašpirácie, na spokojnosť, na potreby, motívy, ktoré nie sú racionálne, na dynamiku, ktorá predurčuje stabilitu alebo anticipuje nutnosť zmien v budúcnosti. To je odpoveď na hľadanie rôznych analogických modelov, či profesiogramov v psychologickom poradenstve, ich limitovaná pomoc.

Ale úlohou kariérového poradenstva nie je nájsť šablónu vhodnej profesie, ani opačne – konečné sprostredkovanie sebazpoznania, podporenia humanitného alebo prírodovedného zamerania, či jednoducho jeho predností. Tieto údaje ešte sám nevie spracovať vo vlastnej stratégii voľby štúdia. Preto poradca v priebehu sprevádzania s klientom majú byť schopní integrovať potenciality klienta s možnosťami, ktoré mu aktuálny systém spoločnosti ponúka, v spektre možnosti vzdelávania aj na trhu práce. Predikcia úspešnosti napríklad v konkurencii prijímacích výsledkov, výkonov, je aj o poznaní náročnosti, početnosti aj určitých podmienok a trendov na danom populačnom stupni. Ako príklad – ekonomické fakulty niekedy mali neporovnateľne nižší status ako v poslednom období, alebo učiteľstvo oveľa vyšší, alebo podporiť oprávnené štúdium psychológie u klienta, môže znamenať, že po neúspešnosti na prijímačkách vzhľadom k vysokej konkurencii skončí v práci ako predajca a o rok sa pokúsi o diaľkové štúdium napr. ekonómie, ktorej priority už dávno zanechal, lebo s touto voľbou nepočítal. Čiže riziko neúspešnosti je zase vysoké, pričom mohol byť dobrým učiteľom. Preto kariérový poradca mal predvídavo otvoriť priestor na preskúmanie vzťahu k výchovným činnostiam aj cez reálnejšie zamerania aj keď stanovené ako náhradné.

4.2. Ciele psychologického poradenstva pri voľbe povolania.

Cieľom psychologického poradenstva je sytienie schopnosti formovať svoje životné stratégie.

Psychológ v poradenskej inštitúcii v školstve pracuje síce s identifikovaním intelektových a osobnostných predpokladov (ako určité limity).Dôraz jeho pomoci spočíva v orientácii klienta, čiže podľa jeho potrieb, v učení klienta posúdiť seba, adaptovať sa na zmeny, poznať cestu k pravej informovanosti, využívať možnosti okolia k svojmu rozvoju, schopnosť určiť hlavné stratégie, so zodpovednosťou a samostatnosťou sa rozhodovať, odmeňovať sa úspechom, vedieť konštruktívne pristúpiť k vlastným skúsenostiam neúspechu, preukázať svoje schopnosti – čiže v sociálno-psychologickej oblasti.

To, čo očakáva mladých, aby boli úspešní, je vedľa zameranosti na vysoký výkon a vlastnú iniciatívu schopnosť pracovať v tíme, kooperovať, dávať aj prijímať na princípe vzájomného ovplyvňovania, vedieť rozpoznať kedy je čas na súperenie, víťazenie a kedy na spoluprácu. Veľký počet mladých ľudí, najmä ak boli podporovaní k preberaniu sociálnych kompetencií primeraných veku aj zo strany rodičov, sú v čase skončenia strednej školy v úrovni zladenej sociálnej a profesijnej zrelosti.

Tieto zručnosti sú dnes aktuálnejšie (oproti intelektovým predpokladom) práve preto, že zväčšovanie mobility na trhu práce a na trhu vzdelávania robí profesionálny systém neustále otvorený a rozmanitý. Prekonaný klasický, „výber povolania“ sa transformuje do „profesijného smerovania“. Tiež sa mení váha inteligenčných výsledkov vo vzťahu k predikcii úspechu profesijnej cesty mladého človeka, a v stanovení rizík.

Okrem toho každý poradca – psychológ prechádza vo svojom vývoji preceňovaním, potom spochybňovaním významu IQ a preceňovaním motivačných hodnôt .

Poradenská hodnota merania ktoréhokolvek atribútu je v prognóze kariérovej úspešnosti popisná, nie absolútne daná. Každá spoluvytvára obraz potencialít, disponabilit, ktoré poradcovi predikujú krok k úspešnosti, alebo aj ťažkosti pri postupe.

Napr. prospech na SŠ, alebo úspešnosť v predchádzajúcom povolaní, sám o sebe prináša vstupné informácie o človeku, ale aké motívy skrýva, čo preňho znamená neúspech, či je výkon a hodnotenie preňho výsostne dôležitý, či ho trvale usmerňuje príťažlivými alebo únikovými tendenciami, alebo prevažuje kognitívna dimenzia motivácie – samotný záujem o odbor, poznávanie nových vedomostí, o čo usiluje, do čoho s radosťou venuje svoju energiu, ako je rozložená jeho aktivita. Dôležité sú hodnotové introjekty, ktoré si jedinec utvára, na základe sociálneho kontextu, napr. študijná statočnosť je v rodine odmeňovaná, v inej rodine je ignorovaná. Dôležité sú konštrukty z vlastných explorácií o svete a sebe ako je kauzalita, vnímanie času, aj zážitok vlastných hraníc ako určité konštanty vo vnútri ega. Zároveň sa uplatňuje rozdiel medzi leit-motívom a dielčimi cieľmi.

Vôľový proces, kde je treba určitú rozvahu, je spojený s kogníciou, tiež s rozumovými úvahami a s emočnou reflexiou. Rozhodovanie nikdy nie je čistá kalkulácia, lebo myslenie je vždy v službe určitých emócií.

Intrapsychické procesy a interpersonálne procesy sú v neustálej interakcii.

Mladý človek, keď prichádza k psychológovi nemusí ísť o nerozhodnosť, ale obyčajne má v svojom prežívaní, uspokojovaní potrieb, jasnosti cieľov – zmätok. Psychológ citlivo sprevádza pohyb po motívoch, empaticky hľadá „pramene sily“ – dynamiky a neistôt. Tieto miesta neistôt si môžeme dovoliť v bezpečí modelovo rozvinúť, aby sa dali konkrétnejšie definovať a dať do pohybu: vzdalovania alebo uchopenia.

Rozvinúť – to znamená nabrat' dynamiku. Na druhej strane citlivo vnímať napätie toho rastu, aby bolo v rovnováhe s vonkajšími podmienkami, s podmienkami štúdia daného typu v globále a s optimálnym využitím individuálneho potenciálu.

4.3. Motívy voľby povolania.

Aká je teda štruktúracia jeho motivačného priestoru a aké možnosti pracovať s ňou má psychológ? Klient obyčajne menuje: aby to bola práca s ľuďmi, aby to bolo stále niečo nové, aby som

mal možnosť rastu, aby som dobre zarobil... Akcentujú niektoré aktivizačné prvky viac, iné len sekundárne. Takto získané motívy sú vedomé a obsahujú v sebe hodnoty, ktoré sú pre klienta cenné. Ale nehovoria nič o neuvedomovaných motivačných tendenciách.

Tieto otázky poradcu - praktika výskumne sledovali práce McClellanda (1989), navrhujú rozlišovať medzi explicitným a implicitným motivačným systémom.(in: Džuka Jozef, FF PU: Diagnostikovanie profesijných záujmov: explicitné a implicitné komponenty, príspevok v rámci riešenia grantovej úlohy VEGA).

Ide o výsledky aktuálneho výskumu v oblasti motivácie (1989 a neskôr), na základe ktorých možno predpokladať, že časť činiteľov, ktoré ovplyvňujú profesijné zameranie osoby, ostáva pri meraní pomocou dotazníkov záujmov nepoznaná. Ide o neuvedomované motivačné tendencie, ktoré sa vyznačujú väčšou stabilitou ako záujmy. Tento názor sa opiera predovšetkým o výskumné práce McClellanda a kol. (1989), ktorí navrhli rozlišovať medzi implicitným a explicitným motivačným systémom.

Podľa McClellanda (1989) sú také motívy ako výkonový motív, motív moci, motív afiliácie alebo motív intimity časťami jednotného implicitného motivačného systému, ktorý je biologicky ukotvený (nie však biologicky determinovaný) a jeho účinok nepredpokladá vedomé myšlienkové a radiace procesy. Pre vznik a vývin implicitných motívov je rozhodujúca pohotovosť reagovať na špecifické v aktuálnej situácii pôsobiace podnety z prostredia špecifickým spôsobom správania. Táto pohotovosť (implicitné motívy) bola nadobudnutá ešte vo veku, keď dieťa neovláda reč, čo je považované za príčinu, že implicitné motívy nedosiahli (nevyvinuli sa) rečovo-symbolickú úroveň. To zároveň vysvetľuje, prečo nie sú vedomiu bezprostredne prístupné (McClelland a kol.,1989) a táto vlastnosť ich robí zároveň nedostupnými pre dotazníky (validné meranie týchto motívov je možné iba pomocou projektívnych nástrojov). Základný rozdiel medzi implicitným motivačným systémom (motívmi) a explicitným motivačným systémom (cieľmi) spočíva v tom, že zatiaľ čo motívy sa vzťahujú na širokú triedu podnecujúcich vlastností, osobné ciele sa viažu iba na vedome volené a zvolené cieľové objekty. Explicitný systém reprezentovaný osobnými cieľmi „...vyjadruje to, o čo sa osoba v jej aktuálnej životnej situácii usiluje, čo konkrétne chce dosiahnuť alebo čomu sa chce vyhnúť“ (Brunstein a kol., 1999, str. 153)

S radosťou sa k týmto teoretickým poznatkom hlásime, pretože aj prax nás priviedla v poradenskom rozhovore k potrebe pracovať s implicitnými motivačnými systémami, ktoré sú zakotvené v človeku, už kdesi od detstva a nie sú vedomiu bezprostredne prístupné. Sú ukryté v potrebách a v pohotovosti reagovať aktuálne na určité špecifické podnety špecifickým spôsobom. Obyčajne ani nie je dôležité ich pomenovať, ale ich miera v rozhodovaní a spokojnosti zohrá svoju dynamickú rolu. Existuje vo vývoji poradenského procesu bod, ktorý si nesie neistotu aj u klienta aj u psychológa, v tomto mieste je potrebné siahnuť do implicitných motivačných systémov .

Metóda, s ktorou pracujeme je projektívnym nástrojom a vyžaduje si skúsenosti poradcu. Predchádza jej určité psychodiagnostické poznanie a spočíva v konštruovaní pracovných pozícií. V určitej fáze poradenského procesu s klientom zotrvávame v nerozhodnosti medzi rovnako sýtenými voľbami. Uvedieme na príklade: zotrvávame s klientom na nerozhodnosti voľby práva a psychológie, zvažujeme charakteristiky povolání s poznaním osobnostného profilu: *právo* – práca s ľuďmi, s faktom, slovom, pamäťou, s preferenciami presnosti, zreteľnosti, ohraničenosti, rozhodnosti, logiky, *psychológia* – tiež práca s ľuďmi, so slovom, s empatiou, s afiliáciou, s charakterom hľadania kompromisov, bez rukolapného priameho výsledku. Graficky by to mohlo vyzerat' 1. voľba +-++ , 2.voľba +++- , V tomto štádiu prechádzame do implicitných motívov. Skonštruujeme s týchto voľieb dve pracovné pozície s príťažlivosťou menšou, hierarchicky nižšou atraktívnosťou ako mal v predstave v pôvodných voľbách / sudca, psychoterapeut/.

Napríklad: priama reč: po skončení vysokej školy máte dve pracovné ponuky: ako právnik v malej poisťovacej spoločnosti, kde by ste zodpovedali za zmluvy, ktoré by sa väčšinou aj opakovali, vymáhali by ste podližnosti s veriteľmi, takže by ste mali aj kontakt s ľuďmi, alebo ako sociálny pracovník v detskom domove, kde by ste priamo pôsobili pri výchove detí. Klient si ihneď vybral sociálneho pracovníka v detskom domove s poznámkou nádeje vedúceho miesta.. Naša interpretácia: sme bližšie k psychológii, ale vedome označené aspirácie môžu obsahovať implicitné motívy exhibitovanosti, moci. A na strane druhej môže sa identifikovať s prácou s dospelým, riadením v zmysle manažovania.

Ponúkame mu: ste pravou rukou úspešnej realitnej kancelárie - alebo ste psychológom v prestížnej psychologickej poradni....

Postupným výberom sa kryštalizuje profesijné smerovanie klienta, rozšírené oproti poznaniu získanému vedomými preferenciami v rozhovore a dotazníkoch (explicitne získanými) o implicitné motívy, neuvedomované preferencie.

Ide o exploráciu výberom z dvoch volieb, pracovných pozícií: vždy dvoch, s rovnakou príťažlivosťou - resp. nepríťažlivosťou pre daného klienta.

Áká je teda štruktúracia jeho motivačného priestoru? Predstavme si tento priestor názorne ako reliéf s vyššími a nižšími bodmi, s niektorými ohniskami, s väčšou alebo menšou menlivosťou živosťou celého systému, s rôznou stabilitou, tzn. pevnosťou jednotlivých výšok, pevnosť atribúcií jednotlivých motívov, (ktoré sú relatívne stále motívy) a umiestnením jednotlivých motívov od centra. U mnohých z nich, ktoré majú najväčšiu intenzitu (teda v našom ponímaní sú najvyššie), možno predpokladať interferenciu iných javov, alebo vplyv efektu, novosti informácie, nereálne asimilujú preferovanie voľby napr. v triede, nadmieru zvýraznený motív dôsledkom atraktívnosti voľby.

Je prirodzené, že poradca si vytvára prekonceptiu systému osobnosti a správania klienta a organizuje pohyb v tejto motivačnej štruktúre, tzn. ponúka zintenzívnenie príťažlivosti – odmietania niektorých motívov, alebo objavuje paralelnosť, resp. možnosti kompenzovania.

Ako merať intenzitu jednotlivých motívov, respektíve motiváciu rozhodnutia? - skúšame mu brať voľbu: „tak lekársku fakultu škrtáme, áno?“ a sledujeme reakciu. Niečo o intenzite motívu sa dozvieme z účinku paradoxných odporúčaní. Majú oveľa väčší vplyv pre dynamiku (tzn. na dispozičnú atribúciu) než pozitívna podpora akejkoľvek voľby, ktorú prirodzene očakáva.

Z tohto pohľadu sú pevné a správne rozhodnutia dlhodobé, reálne, s plnohodnotnou informovanosťou a cieľavedome sledované. Ak to tak nie je, neznamená to, že sú nesprávne a nemajú perspektívu byť pevné, ale musíme experimentovať s motivovanosťou. Psychológ overuje motívy, stimuluje klienta, aby vyjadril, aby nadobudol priania, nebojí sa so šírkou volieb narábať, napr. spochybníť, experimentálne vylúčiť, zúžiť alebo rozšíriť voľby počas vývoja poradenského vzťahu (za predpokladu, že sa nenachádza tesne pred rozhodnutím).

Jeden z cieľov našej práce je podobný manažmentu – musíme anticipovať potreby ľudí, aby sme otvárali pracovný priestor našim klientom, ktorí ešte nevedia čo potrebujú. Za náhodnými alternatívami, ktoré predkladajú, musíme vystihnúť, predvídať ich skutočné potreby a viesť ich k aktivizácii riešenia. Ide o poznanie centrálnych motivačných konfliktov. Aj skryté motívy a na prvý pohľad nereálne ponechávame, potencionálne naplňame. Hypoteticky privádzame klienta k možnostiam realizácie, aj k alternatívnym možnostiam – cez úlohy priamo v praxi (napr. preveriť si vzťah k učiteľstvu alebo k matematike jednotlivými naplánovanými krokmi, alebo preveriť možnosť zmeny stratégie učenia vôbec). Čiže pokúšame sa o zmenu vonkajších podmienok, ktoré by aktualizovali potreby.

Zároveň rešpektujeme individuálne sebaProjektovanie. Aj keď je predikcia úspešnosti niektorej voľby slabá, poradensky je pre nás zaujímavá intenzita jeho motivácie. Napr. túžbu po herectve akceptujeme, vedíme ho, aby si ujasnil „prečo chce“, aby zoradil motívy a skonštruoval ich do možnosti porovnať sa, resp. ponúknuť svoje zručnosti reálnemu profesionálnemu okoliu. V prípravnom období postupujeme v zhode s „Carnegieho uvažovaním“: Klientom odporúčame - stresu sa vyhnete tým, že si uvedomíte, aké informácie potrebujete získať k tomu, aby ste sa správne rozhodli. Stanovte si termín vášho rozhodnutia a sústreďte sa (nie na rozhodovanie)ale na získavanie informácií. Veľmi často zistíte, že už v tomto priebehu nájdete odpoveď na kľúčovú otázku. Psychológa, ktorý dostatočne nepočúva klienta a vytrvalo sa chce pridížať len zistených psychodiagnostických znakov zisťovaných explicitne (a to aj bez ohľadu na prediktabilitu), s akýmkoľvek striktným profesionálnym svedomím, čaká odmietnutie – a poradenský efekt je nulový.

V závislosti od úrovne frustračnej tolerancie jedinca sa neúspechy v študijnom a profesijnom sebarealizovaní spájajú s pocitom obmedzenia osobnej slobody, čo môže viesť k naučenej bezmocnosti – vedomiu, že nemá pod kontrolou životne významné situácie. Najčastejší výskyt je najmä u študentov SOU a ktoré dočasne pôsobia navonok ako „subjektívne zvažujeme či spokojnosť“ s podpriemernými cieľmi, z pohľadu psychológa „pod svoju úroveň“. Či oživovať motiváciu k vyšším cieľom, ktorá by kopírovala jeho nadanie, keď klient má tendencie k priemernosti bez námahy - je tu otázka, ktorú treba podchytiť aspoň 2 roky pred ukončením SŠ.

4.4. Prax v oblasti poradenstva v profesijnom vývine PPP pre SŠ v Košiciach

Pedagogicko-psychologická poradňa pre stredné školy v Košiciach poskytuje poradenské služby mladým ľuďom pri profesijnom dozrievaní a rozhodovaní sa. Je odborným garantom s dlhoročnou tradíciou, v poradenskom procese flexibilne reaguje na rýchle sa meniacich podmienky sveta práce a pracovného trhu, do ktorého mladí vstupujú. Úzko spolupracuje so sociálnymi partnermi v regióne.

Za jeden školský rok sa poskytlo individuálne profesijné poradenstvo 952 novým klientom (24,4 klienta na psychológa na mesiac), kontrolných vyšetrení sa uskutočnilo 61. Zaznamenali sme sa zvýšený počet novej klientely: z gymnázií 568 nových klientov – zo SOŠ 333, zo SOU a ZŠ 51 žiakov. Dôvodom vyhľadania služieb poradenstva v PPP je v 66 % prípadov profesijná orientácia. Služby PPP pre SŠ využívajú okrem žiakov a študentov SŠ aj mladí z pracovného, nezamestnaneckého a vysokoškolského prostredia.

V komplexe služieb profesijného poradenstva to bolo: psychologické vyšetrenie, konzultácie, prípadne nadväzná skupinová dynamika, v prípade potreby spolupráca s pedagógmi a rodičmi. Ďalším žiakom bolo poskytnuté skupinové poradenstvo (43 skupín, spolu 278 žiakov) a 42 besied s kolektívmi tried na SŠ, s hlavným zámerom na informácie a rozhodovanie. 270 žiakom bol poskytnutý poradenský rozhovor so špecifickými informáciami v infocentre školských a profesijných informácií.

Služby profesijného poradenstva PPP pre SŠ sú v súčasnosti bežnou, ba dokonca nárokovou požiadavkou a potrebou stredných škôl. O poradenské služby majú veľký záujem špeciálne základné školy s veľkým počtom končiacich ročníkov; všetkým záujemcom nie je možné poskytnúť komplexné vyšetrenie s následným poradenstvom. Kapacitné možnosti PPP žiaľ, neumožňujú uspokojiť všetkých záujemcov a hromadné formy, napr. besedy ich nenahradia. Vzhľadom na to, že školský systém má svoje jasné pedagogické pravidlá a úspešnosť žiaka sa sleduje po maturitu, nie je v pozornosti výchovného poradcu, ani triedneho učiteľa, žiak s rezervami v školskej výkonnosti v porovnaní so svojimi intelektovými potenciálmi, s dispozíciami ďalej pracovať na sebe, vzdelávať sa. Preto pri výbere žiakov na jednotlivé formy poradenstva v oblasti profesijného rozhodovania robí ťažkosti vybrať žiakov, ktorí to najviac potrebujú. Značné percento klientov PPP pre SŠ sú študenti, ktorí si len overujú svoju, inak zrelú profesijnú cestu. Dlhodobo sa v poradenskom procese presadzuje filozofia rozvíjania spôsobilostí žiakov plánovať, pracovať s informáciami, zvládať nárast informácií, tvoriť stratégie prijateľných alternatív.

Psychologická diagnostika v tejto oblasti sa opiera hlavne o štruktúru schopností a inteligencie a osobnostné danosti a charakteristiky (v osobnostnom profile napr. HSPQ, SPIDO, 16 PF, poviedka, ICL, DOPEN, BAUM-test ai). Pri zisťovaní osobnostných predpokladov využíva psychológ štruktúrovaný rozhovor, osobitne pri identifikácii záujmového profilu, ujasňovaní budúcich plánov, cieľov v profesionálnom živote. Odborní poradcovia dokážu stanoviť primeranú hodnotu intelektových výkonov a hodnotu školských výkonov v predikcii úspešnosti profesijného postupu detí, čo je veľmi citlivou otázkou v poradenstve.

Skupinové formy sa realizujú najmä v podmienkach školy, vysoko tvorivé a užitočné sú na gymnáziách, kde ide o širokú rozmanitosť v možnostiach ciest a prácu so spätnými väzbami v sebazpoznávaní. Naďalej sa zaznamenáva pokles požiadaviek na besedy s celými triedami, resp. s väčším počtom žiakom.

Tradícia v profesijnom poradenstve sa dosiahla realizáciou tzv. „otvorených pondelkov“, ktoré sa uskutočňujú dvakrát v mesiaci. Osvedčili sa najmä pre košické školy. Počet žiakov sa pohybuje nad 30, okrem mesiacov september a jún. Klientom z mimo košických škôl sa hneď spracujú výsledky a poskytnú poradenstvo, čo sa stretá s priaznivým ohlasom. Otvorené pondelky využívajú aj žiaci SOU, ktorým sa táto forma najviac odporúčala prostredníctvom výchovných poradcov.

4.4.1. Infoklub

Poradenský proces v profesijnej orientácii na Pedagogicko-psychologickej poradni pre SŠ v Košiciach prepájame s paralelnou starostlivosťou o budovanie databázy v našom Infoklube školských a profesijných informácií počas celého roka. V Infoklube sú sústredené profesijné informácie o možnostiach a podmienkach štúdia na VŠ v Slovenskej a Českej republike a informácie o pomaturitnom štúdiu, ako aj ďalších možnostiach vzdelávania.

Zároveň využívame počítačový program o VŠ, ktorý obsahuje nielen základné informácie o VŠ, konkrétnej fakulte, o odboroch, o kritériách prijímacích skúšok, ale aj profily jednotlivých odborov s následným uplatnením absolventov v praxi. Program flexibilne reaguje na požiadavky užívateľa /študenta a poradcu/ a to tým spôsobom, že dokáže určiť /spracovať/ výber VŠ podľa konkrétnych kritérií (možnosti ubytovania, nutnosť vykonávať prijímaciu skúšku, resp. podmienky jej odpustenia, záujem o jednodoborové štúdium napr. chémie, alebo v kombinácii). Program následne priradí VŠ odpovedajúce tejto požiadavke. Tento program využívajú hlavne študenti, ktorí už sú rozhodnutí a potrebujú konkrétne informácie o fakulte.

Na PPP pre SŠ sa už roky buduje Infocentrum školských a profesijných informácií. V školskom roku ho navštívilo 112 študentov, 9 rodičov a 20 iných (uchádzači o zamestnanie, zamestnanci, vysokoškooláci). Služi hlavne študentom, ale má pozitívnu odozvu v širokej verejnosti. Popri profesijných informáciách potrebujú klienti individuálnu poradenskú pomoc renomovaných odborníkov, poradcov, ubezpečenie, že ich profesionálne rozhodnutie je pre nich optimálne. V Infocentre sa pravidelne aktualizujú panely s informáciami o vysokých školách. Infocentrum nie je len zdrojom informácií pre klientov, služi aj ako centrum rastu informačnej bázy odborných poradcov PPP

Infocentrum obsahuje: program Vysoké školy na Slovensku, program Nadstavbové školy a pomaturitné štúdium, študijné programy zo 75 % fakúlt Slovenska. Napomohla tomu účasť pracovníkov na veľtrhoch informácií o VŠ, stretnutia a osobný kontakt pracovníkov s akademickými funkcionármi vysokých škôl fakúlt univerzít na východnom Slovensku. Písomné zdroje sú inovované, aktuálne doplňované. Poskytujú sa aj niektoré špecifické informácie, napr. zameranie otázok na prijímacích skúškach (percento prijatých, váha jednotlivých zložiek prijímacieho konania - napr. prospechu, znalosť cudzieho jazyka ai.). V profesijnom poradenstve sa využívajú PC programy „Cesta k povolaniu“ a „Sprievodca svetom povolanií“. Sú obľúbenými informačno-poradenskými pomôckami. Sú vhodné hlavne pre nerozhodných žiakov.

Poradenská práca so stredoškoolákmi zahŕňa aplikáciu techník v rámci profesijných poradenských programov /skupinové sedenia/. Počítačový program „Cesta k povolaniu“ umožní študentom vytypovať na základe ich záujmu adekvátnu škálu povolanií a je odrazovým mostíkom poradcu pre ďalšiu poradenskú prácu. Takýto postup doplnený o aktuálne profesijné informácie umožní študentom správne sa rozhodnúť, uvedomiť si svoje ďalšie profesijné smerovanie v súlade so svojim osobným potenciálom.

Prepojenosť psychologického poradenstva s aktuálnymi informáciami o vzdelávacích inštitúciách je nevyhnutným základom kvalitného profesijného poradenstva vzhľadom k súčasným spoločenským trendom. Prebieha aj v spolupráci medzi psychológom a školou cez výchovného poradcu.

4.4.2. Prof-aktivisti

U mladých stredoškoolákov je v čase, keď opúšťajú štruktúrované stredoškoolské prostredie veľký vzdelanostný potenciál, ktorý pre svoj rozvoj potrebuje nielen pôdu pre uplatnenie ich túžby za snom, ale aj pôdu reálnu, ktorá predstavuje konfrontáciu týchto túžob s reálnymi možnosťami ich naplnenia. Odrazovým mostíkom pre aktivizáciu kariérovej cesty mladých ľudí je neustály pohyb vo svete informácií. Práve potreba a dôležitosť tohto „neustáleho pohybu“ sa stala kľúčovým bodom nášho zámeru, ktorý by sa dal charakterizovať ako priblíženie a rozšírenie aktuálnych spôsobov práce s informáciami týkajúcich sa ďalších možností štúdia žiakov SŠ. Prvou úlohou výchovného poradenstva je naučiť mladých oceňovať informácie, vybudovať hlad po informáciách, učiť ich pracovať s nimi

Nutnosť aktivizovania študentov gymnazistov (ako stredoškoolským všeobecným vzdelávaním) – pre zabezpečenie tejto úlohy sme zaviedli z úrovne poradne využitie nového prvku v školstve: *rovesníkov* – *profaktivistov* s delegovanou aktivizačnou funkciou pre rozširovanie informovanosti.

Dvojročné skúsenosti sú so zavádzaním tzv. „profaktivistov“ do poradenského systému pod názvom Akademik.. Profaktivisti tvoria medzičlánok medzi psychologickou poradňou – výchovným poradcem –

žiakmi 3.ročníkov na gymnáziách. Vypracovali sme projekt pre študentov SŠ, realizoval sa v dvoch minikurzoch. Projekt sa štrukturoval do 4 blokov: oboznámenie sa s cieľmi a rozohrievacie kolo, skupinová dynamika, proces rozhodovania a interpersonálna percepcia, práca s profesionálnymi informáciami. Následne sa realizovali klubové stretnutia každý druhý týždeň. Táto metóda na podporu aktivity študentov sa osvedčila pri zvyšovaní ich osobnej zaangažovanosti sa do procesu profesionálneho rozhodovania a hľadania vhodných alternatív pri získavaní informácií o možnostiach ďalšieho štúdia. Projekt minikurzov sa bude ďalej rozvíjať a skvalitňovať. Prostredníctvom projektov by bolo možné rozšíriť túto koncepciu aj do regiónov s väčšou nezamestnanosťou.

Napriek množstvu informácií zabezpečovaných hromadne prostredníctvom výchovného poradcu, stránok www, je stále ešte málo škôl, možno by sme mali hovoriť radšej „tried“, kde žiaci majú prehľad v informáciách o VŠ, o jednotlivých fakultách, o podmienkach a formách štúdia, prijímacích skúškach a pod. Evidentne tu chýba „živá“, motivujúca atmosféra, ktorá u žiakov provokuje ich vlastnú aktivitu a preverovanie rôznych alternatív, napr. formou vylučovania volieb, celkovo prácu na sebe ako takú v profesionálnom sebaurčovaní. Vykompenzovať tento nedostatok nie je ľahké. Preto sme navrhli posilniť celkovú informovanosť pridaním ďalšieho „zdroja“, ktorým sa stávajú priamo niektorí študenti v jednotlivých triedach. Radi by sme práve cez profesionálne poradenstvo u jednotlivcov infiltrovali myšlienku, že každý si je strojom svojho osudu. Konkrétne sme zapojili dvoch žiakov z triedy v treťiackych ročníkoch gymnázií v roli „prof-aktivistu“, kde v profesionálnej výchove má otvorené racionálne pole pôsobnosti. Ukazuje sa, že potreba školy pomáhať v profesionálnej orientácii je v súčasnej škole prirodzená až v maturitných ročníkoch a viaže sa na podávanie prihlášok. Táto situácia sa ale nezlučuje s cieľmi profesionálneho poradenstva, ako postupného procesu pri hľadaní vhodných alternatív, ktorý má určitú postupnosť a je väčšinou dlhodobou koncepciou. V tomto prípade je na mieste upozorniť na chýbanie a podceňovanie dôležitosti učiť mladých ľudí plánovať svoju profesionálnu dráhu. Je pravdou, že osnovy SŠ by niektoré z cieľov profesionálnej výchovy mohli pokryť. Sú skutočne vnímané verejnosťou ako absentujúce. Žiaľ, náš vzdelávací systém ešte stále nepodporuje strategické formy riešenia problémov. Správny odhad svojich schopností a hľadanie možností ako ich uplatniť – vedieť vyhľadať a spracovať informácie sú kľúčové schopnosti úspechu v ďalších rokoch.

K profesionálnej orientácii patrí aj práca so žiakmi osemročných gymnázií - prímy, kvinty, a to buď formou individuálneho poradenstva (pri hľadaní optimálneho profesionálneho rozhodnutia sa žiaka s nadväznou spoluprácou s rodičom, učiteľom a vedením školy) alebo v skupinách.

4.4.3. „Poradenské dni – Ako na VŠ“

Jednou z metód, ktorou realizujeme zámer výchovy v tejto oblasti sú „Poradenské dni – Ako na VŠ“. Obyčajne je to akcia pre 5-8 stredných škôl v danom regióne – okrese, funguje ako otvorený deň. Plní funkciu nielen informovania ale nasmerovania sa mládeže na svoju kariéru, mobilizovania, ide o zvyšovanie kvality so synergickým účinkom prevencie a poradenstva /vzhladom na prácu učiteľov, VP, psychológov, rodičov/. Akcia poskytuje príležitosť pre prezentovanie fakúlt resp. ich detašovanom pracoviisku vo vlastnom regióne študentov.

Poradňa realizovala Poradensko-konzultačné dni v Košiciach, v Michalovciach, v Trebišove, Moldave n/Bodvou, Rožňave, Gelnici, Sobranceiach a Spišskej Novej Vsi, na ktorých sa zúčastnilo 743 stredoškôľakov. Na týchto podujatiach boli študenti z gymnázií a stredných odborných škôl. Táto práca v teréne je veľmi náročná, a to nielen obsahovo, ale aj organizačne. Formy tejto práce rozšíril aj prístup na internet.

Zvlášť prínosné je *stretnutie zástupcov* (výchovných poradcov SŠ a vybraných stredoškôľakov) so zástupcami VŠ z celého Slovenska (dekanov fakúlt, prodekanov pre vzdelávaciu činnosť, vedúcich študijných odd.). Hlavným zámerom je poskytnúť aktuálne informácie nielen hromadne, ale aj formou individuálnych konzultácií. Súčasťou tohto podujatia je sprostredkovanie informačných materiálov (študijné programy, brožúry, bulletiny, informačné a propagačné materiály) pre stredné školy ako aj pre Infoklub. Okrem spomínaných foriem sprostredkovania profesionálnych informácií využívame aj elektronickú poštu.

Na prezentácii fakúlt VŠ sa zúčastnilo veľa nových akademických zástupcov, čo upozornilo na potrebu predprípravy takýchto podujatí v budúcnosti (vopred treba poskytnúť školám základné informácie o VŠ). Novým prvkom boli paralelne prebiehajúce konzultácie so zástupcami VŠ (v osobitných priestoroch). Tento prvok sa ukázal ako veľmi konštruktívny.

Oblasť profesionálneho poradenstva si vyžaduje dobrú spoluprácu s výchovným poradcem. Z ich strany sú veľmi pozitívne prijímané pracovné stretnutia so zástupcami vysokých škôl. Poradňa vykazuje na podujatiach vysokú účasť, čo hovorí o kvalite účinnosti tejto akcie (28 zástupcov VŠ, 2 zástupcov odboru

školy KÚ, 345 študentov zo 42 stredných škôl, 83 % výchovných poradcov z gymnázií, 76 % výchovných poradcov zo SOŠ, 55 % výchovných poradcov zo SOU).

Profesijné poradenstvo je kontinuálny analyticko-syntetický proces sebaopoznávania, motivovania žiakov k poznávaniu svojich študijných, resp. vzdelávacích možností, podnecovania žiakov a rozvíjania ich vzdelanostných aspirácií, túžby po sebarozvíjaní a učení sa v záujme dosiahnutia svojich profesionálnych plánov. Nie je to teda len oboznamovanie klientov s ich potencialitami vo výkonovej a osobnostnej oblasti a sprostredkovanie informácií. Nevyhnutné je aj sledovanie aktuálnych informácií o potrebách a možnostiach trhu práce, o možnostiach zvyšovania kvalifikácie a poskytovanie spätnej väzby medzi individuálnymi želaniami a spoločenskými možnosťami, ktoré ovplyvňujú realnosť dosiahnutia stanovených cieľov.

Okrem uvedených aktivít PPP pre SŠ uskutočňuje na stredných školách psychologickú časť prijímacích skúšok. Po konzultácii s vedením strednej školy poradňa participuje na zostavení požadovaného psychologického profilu, zvolí najvhodnejšie psychodiagnostické metodiky, uskutoční diagnostiku, po snímaní vyhodnotí výsledky a zabezpečí kvantitatívnu i kvalitatívnu analýzu výsledkov.

Odborní zamestnanci poradne vystupujú na odborných podujatiach, seminároch a konferenciách, školia výchovných poradcov a koordinátorov prevencie, vystupujú na pedagogických radách, združení rodičov, pracujú v školských radách, v komisiách štátnych a samosprávnych orgánov. Prispievajú do odbornej i populárno-vedeckej tlače, vystupujú v televízii, rozhlase. Poradňa spracováva pre školy metodické a informačné materiály.

Smerovanie profesijného poradenstva sa nemôže odtrhnúť od aktuálneho spoločenského diania a preto navrhujeme postupne prekonať tézy, ktoré hovorili o kariérovom pohybe, ako o bodoch vo vývine, o rozhodnutí, pretože súčasná situácia si vyžaduje skôr flexibilné a sústavné prispôsobovanie rýchlo sa meniacim podmienkam na trhu práce. Trendy o budúcim budovaní spoločnosti poukazujú na tendencie striedania viacerých povolání v produktívnom veku, príp. pôjde o špecializovanie sa v jednom, alebo viacerých odboroch podľa aktuálnej potreby spoločnosti.

Za podpory ESF máme skupinu vybraných žiakov 3.ročníkov, prešli sme ich v „minikurzoch“ na poradni. Zabezpečili sme im ďalej stály otvorený kontakt na poradňu podľa potrieb spolužiakov a v prípade problematických situácií. Využitie vplyvu jednotlivca na ostatných členov závisí od mnohých faktorov, ale hlavne od ich orientácie v prehľade o systéme vysokých škôl a od ich šikovnosti preniknúť do skupiny. Preto sa náš záujem pri práci s týmito vybranými študentmi, prof-aktivistami mal sústreďovať nielen na oboznámenie sa ako pracovať s informáciami o VŠ, ale aj na ich oboznámenie so základnými komunikačnými zručnosťami pri práci ľuďmi. Ich pôsobenie v skupine by sa mohlo prirovnávať ku koučingu, to znamená že cez sebamotivovanie a pochopenie zámerov zvyšuje motiváciu u spolužiakov. Psychológ získava v prof-aktivistoch dlhodobých senzorov individuálnych potrieb svojich spolužiakov v kariérom zrení. Tým sa ďalej poradensky venuje.

Kontakt prof-aktivistu s poradňou je zabezpečovaný otvorenými klubovými hodinami – workshopmi, ďalej formou elektronickej pošty - súvisle. Súčasťou projektu sú podporné aktivity v triedach realizované odborníkom z psychologickkej poradne (v budúcnosti plánujeme výchovným poradcom).

Projekt má naplniť úlohu hľadania reálnych profesijných stratégií nadaných stredoškôľakov, aktivizovať ich kariérové prístupy a zodpovednosť za úspešnosť vo využívaní nadania a rozšíriť obzor alternatívnych spôsobov v profesijnom poradenstve.

4.5. Ovplyvňovanie kariérneho vývinu nadaných študentov SŠ so špecifickými poradenskými potrebami a ich uplatnenie na trhu práce.

V nasledujúcej časti sa pokúsime priblížiť poradenský program „ÚSPECH NOSÍME V SEBE“, ktorý sme začali realizovať na PPP pre SŠ v Košiciach v rámci projektu podporovaného z Európskeho sociálneho fondu.

Cieľom projektu je vypracovať a overiť program pomoci vybraným skupinám nadaných študentov stredných škôl so špecifickými poradenskými potrebami pri aktivizácii vnútorných zdrojov na dosiahnutí autonómie, zámernej sebaregulácie a kontroly nad riadením svojej budúcnosti, pri

prekonávaní vnútorných a vonkajších bariér na ceste k povolaniu a zvýšení kompetencií pri efektívnom uplatnení sa na trhu práce.

Cieľové skupiny zahrnuté v projekte tvoria študenti košických stredných škôl, ktorí sú pre svoje správanie, výkon a odlišnosti považovaní za problémových a z toho dôvodu majú ťažkosti vo vzdelávaní, v profesijnej orientácii, pri voľbe povolania a štúdia, ako aj pri uplatnení sa na trhu práce. Ide o štyri cieľové skupiny študentov, ktorými sú:

- nadaní študenti SŠ učiaci sa pod svoje možnosti resp. s problémami v učení, príp. s problémami v osobnostnom a psychosociálnom vývine,
- nadaní sociálne znevýhodnení študenti stredných škôl, s nízkymi ambíciami a ašpiračnou úrovňou,
- nadaní študenti so zdravotným postihnutím, s charakterom zmenenej pracovnej schopnosti,
- nadaní študenti s poruchami správania, resp. ohrození prejavmi sociálnej patológie.

Projekt pozostáva z nasledujúcich častí:

- Identifikácia nadaných študentov a študentov so špecifickými poradenskými potrebami.
 - *Tvorba metodiky prieskumu*
 - *Realizácia prieskumu*
 - *Analýza prieskumu a audit potrieb poradenstva.*
- Realizácia poradenského programu.
 - *Analýza individuálneho potenciálu osobnosti*
 - *Sociálno-psychologická príprava*
 - *Príprava na voľbu povolania a pracovné uplatnenie*
 - *Tvorba projektu osobnej kariéry a jeho naštartovanie*
 - *Vyhodnotenie účinnosti poradenského programu*

Implementácia projektu „ÚSPECH NOSÍME V SEBE“ je naplánovaná na obdobie dvoch rokov, s termínom ukončenia 30. novembra 2006. V tejto etape sme ukončili prvú časť projektu.

Zo vzorky 539 študentov (z toho 229 dievčat) sme vybrali a zaradili do programu 68 žiakov (z toho 30 dievčat). S vybranými študentmi sme uskutočnili komplexné psychologické vyšetrenie a individuálne poradenstvo zamerané na voľbu povolania a štúdia – v rozsahu 3 hodiny na žiaka. Po tejto časti sme s nimi v malých pracovných skupinách (6 skupín po 10-12 účastníkov v skupine) absolvovali poradenský program v rozsahu 24 hodín, zameraný: 1. na sociálno-psychologickú prípravu – 10 hodín, 2. na prípravu na voľbu povolania a na pracovné uplatnenie – 10 hodín a 3. na tvorbu projektu osobnej kariéry a jeho naštartovanie – 4 hodiny. Počas programu a po jeho ukončení sme zisťovali spätnú väzbu a modifikovali program podľa potrieb skupín a účastníkov.

Ovplyvňovanie nadaných študentov so špecifickými poradenskými potrebami tvorí len jednu časť zo štyroch cieľov projektu. Druhoplánovým cieľom projektu je príprava tzv. študentov profaktivistov a ich využití v procese výchovy k povolaniu a profesijnej orientácie stredoškôlkov. Ďalším cieľom projektu je vybudovať na poradni účelové Infocentrum školských a profesijných informácií, vybavené potrebným zariadením a výpočtovou technikou a napokon vytvorenie akreditovaných metodík a všeobecne použiteľného manuálu pre prácu so študentmi stredných škôl v oblasti kariérového poradenstva.

4.6. Poradenské odporúčania.

Ako vyzerá v súčasnosti kariérové poradenstvo v školstve a čo ho čaká v najbližšom období, kde sú najväčšie rezervy a niektoré námety.

- *Mobilizovať klienta k aktivite* . Rizikové oblasti, kde by sme sa mali sústredenejšie venovať:
 - absencia poznania mechanizmov trhu práce u študentov ktorá prináša voľbu priemernej životnej úrovne, ako „spotrebiteľ“, čo je únikovým postojom k neschopnosti riešenia spoločenských a ekonomických podmienok. Prekonať negativistický prístup najmä u sociálne znevýhodnených, s neprimeraným podceňovaním vzdelávania a s neprimeraným znižovaním aspirácií, u žiakov, ktorí počas strednej školy prijímajú rolu potencionálneho nezamestnaného, podobne ako to vidia v svojom najbližšom okolí
 - Kariérový psychológ má byť podpornou inštitúciou aj pre žiakov, ktorí sú v rizikových situáciách, ktorí vypadávajú zo vzdelávacieho systému, napr. nezmaturovali, alebo *s rizikovým správaním pred maturitou*. Často sú mimo našej starostlivosti, školy to považujú skôr za pedagogický prechod. Tak sa stáva, že neukončia z rôznych, nepodstatných príčin stredoškolské 4-ročné vzdelávanie.
 - aby *nadaní* nezanikli v priemernosti pre zlý postup vo svojej kariére. Učiť ich sa ako sa *vyhnúť chybám* v postupe. Pre tento cieľ rozvinúť metódy:
 - fungovanie Infocentra na PPP
 - pracovné stretnutia zástupcov VŠ a SŠ
 - prof-aktivistov na gymnáziách s všeobecným stredoškolským vzdelávaním
 - práca v skupinách s nadanými študentmi so špecifickými potrebami
- *Aktualizovať kvalitu poradenstva*, ktorá sa musí prispôbovať súčasným podmienkam mladej generácie a sveta do ktorého vstupujú:
 - Rozvinúť novodobú formu poradenstva prostredníctvom IKT (informačno-komunikačných technológií), využívaním emailovej formy kontaktu, najmä jeho informačnú funkciu - *internetové poradenstvo v školstve* - s určitou garanciou zodpovednosti za poradenský rozhovor – oproti komerčným linkám,
 - Efektívne využívať *katamnesticke zisťovania* pre účely spätnej väzby a kvality poradenstva,
 - Podporovať zmeny v prístupe v kariérovom poradenstve a jeho psychologickú kvalitu v zmysle dynamizovania, *integrálneho chápania „profesijného“ so sociálnou zrelosťou*, sociálnymi skúsenosťami a v zmysle zdokonaľovania poradenského procesu o prácu *s nevedomými motivačnými tendenciami* ,
 - Napomáhať prekonávaniu nesúlady (odtrhnutosti) vo výchove a vzdelávaní do skončenia strednej školy a pracovnoprávnymi vzťahmi dospelého človeka v našej spoločnosti – využiť základy postupne prenikajúcich *poznatkov kariérového fungovania do učebných osnov* a podporovať v škole samostatnosť, aktivitu. Spolupracovať v tejto úlohe s učiteľmi,
 - Podporiť trendy prepájania *rôznych systémov kariérového poradenstva*, a dopracovať ich do komunikačných foriem v rámci regiónov.

Dobrý základ výchovného poradenstva v školstve (v takej možnosti napojenia ako existuje: žiak – výchovný poradca – triedny učiteľ – psychológ – infocentrum) je prednosťou, ktorú stojí za to rozvíjať.

Radíme mládeži vo fáze tvorby ich prvých životných projektov a úrovni integratívnosti, schopnosti plánovať, rozhodovať sa, ktorá je u každého iná. Čo je predpokladom, že mladý človek má dostatočné množstvo podnetov, ktoré potrebuje pre rozvoj svojho nadania.

LITERATÚRA:

- Brunstein, J.C., Schultheiss, O.C and Grässmann, R. (1999). Personal goals and Emotional Well-Being: The Moderating Role of Motive Dispositions.
- Čermák.I.,Osecká,L. Atribuční přístup k motivaci morálního jednání.In:PaPD XXVII č.1,1992
- Džuka, J.: Diagnostikovanie profesijných záujmov: explicitné a implicitné komponenty profesijných záujmov, Grantová úloha, VEGA č. 1/2521/05
- Ihnacík J., Špitka J.: Vplyv školy na prekonávaní sociálneho znevýhodnenia žiakov. Technológia vzdelávania č.7/2002 – Príloha Učiteľ.
- Ihnacík, J. a kol.: Psychologické poradenstvo na prelome storočia, PPP pre SŠ Košice, Košice, 2000
- Ihnacík, J. a kol.: Tradície, premeny a perspektívy psychologického poradenstva a súčasná škola, PPP pre SŠ Košice, Košice, 2005
- Janos P.M., Fung H.C., Robinson N.M.: Self Esteem and Peer Relations among Gifted Children who feel „Different“. Gifted Child Quarterly 29, 1985.
- Kerr B.: Raising the Career Aspirations og Gifted Girls. Vocational Guidance Quarterly 32, 1983.
- Kleinová R.:Experimentálne overovanie poradenského programu pri profesijnej orientácii žiakov gymnázií. Psychológia a patopsychológia dieťaťa 29/1994, č.4.
- Koščo Jozef a kol.: Poradenská psychológia. SPN Bratislava 1987.
- Kováčová,E. : Kognitívne štýly ako súčasť tvorivosti adolescentov In:PaPDXXX č.1 1995
- Mátychová Martina, Mgr.: Špecifické poruchy učenia nadaných detí. Rodina a škola. č. 9/2994
- Nakonečný,M.: Motivace lidského chování, Praha, Academia 1996
- Nash W.R., Borman Ch., Colson S.: Career Education for Gifted and Talented Students: A Senior High School Model. Exceptional Children 46, 1980.
- Paulová,M.,Gibalová,M.,Turčániová,M., : Úlohy psychologického poradenstva v profesijnom sebaurčovaní, Zborník z celošt.odb.konf.pri príl. 45.výr PPP Bratislava 2002
- Špitka Ján: Poradenské intervencie pri vytváraní projektov profesijnej kariéry stredoškólkov. Psychológia a patopsychológia dieťaťa. Roč. 34, č. 3, 1999.
- Špitka Ján: Modelovanie projektu životnej cesty v skupinovom poradenstve pre stredoškólkov. Pedagogické rozhľady. Roč. 12, č. 3. 2003
- Špitka Ján: Orientácia a poradenstvo v profesijnom vývine nadaných žiakov na stredných školách. Nepochikovaný materiál. Príspevok odznel na odbornom seminári PPP pre SŠ v Košiciach. 2003.
- Výrost,J., a kol.:Aplikovaná sociální psychologie I ,Portál, Praha 1988

5. DIAROS: Komplexní diagnostika psychické integrovanosti osobnosti

Prof. PhDr. Olřich Mikřík, DrSc.

Filozofická fakulta Univerzity Karlovy v Praze

Psycholog má při realizaci své profesionální praxe nelehký úkol: konfrontovat psychickou potenci osobnosti s konkrétními, reálnými či potenciálními nároky na obsah, způsob či režim života a činnosti s cílem tento vztah optimalizovat. Naplňování tohoto úkolu závisí na jeho schopnosti a možnostech integrovaného pohledu na psychiku osobnosti:

- jako na dynamický interakční systém psychické regulace (resp. autoregulace) vnitřních a vnějších aktivit
- který se rozvíjí a konkretizuje na bázi vrozených předpokladů
- ve smyslu subjektivně příznačného, svérázného nástroje a produktu zpracovávání životní reality a seberealizace v nejširším slova smyslu.

Kromě odborné a metodologické erudice to předpokládá mít k dispozici:

- účinnou, komplexní, ověřenou a reálně využitelnou diagnostickou baterii, umožňující pronikat do interakčních souvislostí „osobnost – situace – aktivity“
- výpočetní techniku s takovou programovou podporou, která umožní optimalizovat, komplexně vyhodnocovat a on-line i potenciálně využívat získávaná data v souladu s potřebami své profesionální činnosti.

Námi vytvořený systém postihování osobnosti psychodiagnostickou baterií DIAROS, který je již řadu let na komerčním základě distribuován a na řadě psychologických pracovišť využíván, je výsledkem mnohaletého společného úsilí psychologů, programátorů a statistiků, k němuž jsme na uvedené cestě ke komplexnímu, interakčnímu pronikání do psychiky osobnosti z hlediska současných možností a reálných potřeb dospěli.

Diagnostická baterie je budována jako otevřený systém. Má modulární skladbu a předpokládá postupné doplňování podle konkrétních potřeb psychologa. Moduly jsou sjednoceny systémem vyhodnocování nálezů a dvojstupňovým řídicím systémem. Dnes začleněné moduly tvoří smysluplný celek, umožňující odhalovat souvislosti a zdroje:

- spolehlivosti či desintegrace psychické práce schopnosti jedince v „exponovaných“ profesích, životních, pracovních či sociálních kontextech, ve vztahu k implicitně v nich obsaženým náročným na psychickou odolnost, integrovanost a kvalitu interakcí
- osobnosti „problémových jedinců“ ve smyslu sklonu k rozvíjení maladaptivních či asociálních projevů, resp. psychického selhávání svérázného, pro ně příznačného směru, povahy a intenzity.

5.1. Charakteristika metod, zařazených do programu DIAROS

Klíčovým nástrojem je **SPARO**, orientované na zjišťování subjektivně příznačné úrovně, struktury a dynamiky bazální psychické autoregulace a integrovanosti osobnosti. Jde o integrovanou slítninu vrozených a osvojených strategií, jimiž se subjekt v procesu své reálné životní praxe dynamicky vyrovnává s realitou, specificky strukturovaný komplex čtyř navzájem nezávislých komponent (kognitivní, emocionální, regulační a adjustační). Tyto se slévají do subjektivně příznačné kvality psychické integrovanosti osobnosti a promítají do dynamiky prožívání a reagování, psychických procesů a stavů, způsobů a stylu interakčních aktivit. Rozhodují o výsledném, celostním osobnostním profilu.

Kromě specifikace těchto profilů jsou ve SPARO postihovány dimenze normality osobnosti, optimální hladiny stimulace, tendence riskovat, účinné integrovanosti, autokorekce, sebezprosazování a vztahů.

Subjektivní posuzovací škála **SUPSO** umožňuje hodnotit strukturu a dynamiku psychických stavů, a to ve vztahu k širším kontextům, za kterých vystupují. Tím i pronikat do optimálně – pesimálních relací mezi aktualizovaným psychickým stavem a interakčními aktivitami individua, predikovat nebezpečí vzniku a rozvoje tzv. „kritického“ psychického stavu a odhalovat možnosti a cesty optimalizačních opatření.

Dotazník spokojenosti a frustrace **DUSIN** je orientován na postižení hierarchické struktury v hodnotových orientacích, na životní spokojenost a klíčové frustrující podmínky a okolnosti v systému života a činnosti, sumované do oblasti materiálního zabezpečení, kulturního vyžití, práce, rodiny, zdraví, interpersonálních vztahů, sebedůvěry a celkového životního optimismu.

SIPO doplňuje systém diagnostikování osobnosti o postižení určité bazální interpersonální orientace, prosazující se tendence ve vztahu „já a ostatní“. Jde jednak o to, co jedinec vyžaduje či očekává od druhých (dimenze porozumění, uznávání, nezávislost), jednak co sám ve vztahu k druhým projevuje (potřeba dominovat, konformita, sklon k altruismu).

Test logického usuzování **LOGUS** (autor doc. Srnec a dr. Boschek) je tvořen třemi subtesty orientovanými na schopnost induktivního myšlení, schopnost identifikovat vztahy mezi pojmy a na nonverbálně postihovanou schopnost induktivního myšlení. Vychází ze skutečnosti, že schopnost logického úsudku lze považovat za jednu ze základních složek inteligence.

5.2. Systém počítačové podpory programu DIAROS

Celý systém je řešen ve dvou stupních: v orientaci na práci s jednotlivými metodami, a řídicí nadstavba zaměřená na práci s celým programem.

Každá z metod, která je do programu DIAROS začleněna, se stává součástí jednotného systému, budovaného na principu banky dat. Uživatel má k dispozici normy, získané pro populace mužů a žen podle základních věkových kategorií. Po zadání identifikačních údajů o klientovi jsou automaticky jeho výpovědi vyhodnocovány podle těchto norem a uživatel má toto on-line k dispozici. Přitom:

- všechna data jsou uložena a lze s nimi kdykoli pracovat (tiskem i obrazem)
- výsledky každého nového vyšetření vstupují do základních norem, ovlivňují centrální hodnoty té populace, do níž organicky ten který respondent vchází
- tímto způsobem je možno vytvářet si normy vlastní (profesně definované) populace podle uživatelem zvolených kritérií (zadáním číselného kódu pro ten který vyšetřovaný soubor)
- lze realizovat matematicko-statistickou srovnávací analýzu mezi kterýmikoli skupinami osob, které jsou v bance dat uloženy
- je možno získat normy pro specifické typy populací z centrální databáze.
- ke zjišťování kritériální validity jednotlivých nástrojů a škál ve vztahu k nálezům u specifických populací je možné využít doplňkový nástroj – škálu **KRITERIUM** s volbou až 20 typů kritérií a vytvářet tak integrované prediktivní soustavy vybraných škál.

5.3. Závěrem

Ve spolupráci psychologa s programátorem a statistikem (autory počítačové podpory jsou P. Boschek a L. Vondruška) se podařilo vytvořit komplexnější systém diagnostikování osobnosti s využitím možností a mezí výpočetní techniky a jeho plnou využitelnost on-line i potenciálně, s možností v kterémkoli vyhodnocování brát v potaz všechna data od daného jedince v dané době i získaná za jiných okolností, jejich vztah k nálezům u jiných jedinců či referenčních skupin, resp. jejich vztah k vlastním kritériím uživatele – vše aktuálně i potenciálně.

Zájemce o hlubší základní orientaci odkazuje na adresu

[http//diaros.hyperlink.cz](http://diaros.hyperlink.cz) ,

kde je k dispozici i demoverze.

6. Špecifiká profesijnej orientácie rómskych žiakov

Eva Farkašová

VÚDPaP, Bratislava, SR

Príspevok sa zaoberá konkrétnou skupinou žiakov, ktorých sa veľmi ťažko darí zapojiť do procesu odborného vzdelávania a získavania kvalifikácie. Predstavujú ju rómski žiaci zo sociálne znevýhodneného prostredia.

V bežnej školskej praxi sa výchovné a kariérové poradenstvo začína uplatňovať určitý čas pred blížiacim sa obdobím, keď sa žiaci alebo študenti majú rozhodnúť o ďalšom smerovaní svojho vzdelávania, pričom cieľom je pomôcť im, aby sa mohli primerane orientovať na typ vzdelávania a neskôr zamestnania podľa svojich záujmov, možností a schopností. Snahou spoločnosti je priblížiť sa optimálnemu stavu, keď individuálna záujmovo-predpokladová zložka do veľkej miery reflektuje spoločensko-ekonomické faktory, ktoré zahŕňajú aj potreby a záujmy spoločnosti. Zosúladenie uvedených prístupov má zabezpečovať systém poradenských zariadení multidisciplinárneho charakteru.

Nemenej významná je priebežná práca so žiakmi priamo v škole, v ktorej sa angažujú prevažne výchovní poradcovia. Zisťujeme, že postupy, ktoré sa doteraz používajú, treba aktualizovať a súčasne rozšíriť počet zúčastnených odborníkov a repertoár techník: informačno-orientačnú úroveň treba posilniť o zážitkovo-motivačnú. Pod ňou rozumieme napríklad nácvik sociálno-psychologických zručností a ďalších kompetencií, ktoré uľahčia žiakom a študentom orientáciu v ponúkaných možnostiach, ako aj samostatné získavanie a vyhodnotenie relevantných informácií.

Evidujeme niekoľko skupín detí a mládeže, ktoré sú ohrozené vylúčením z procesu primeraného získavania poznatkov a profitovania zo systému výchovného a kariérového poradenstva. Ide o žiakov so špeciálnymi edukačnými potrebami, medzi ktorých patria aj deti zo sociálne znevýhodneného prostredia a z nich prevažnú väčšinu tvoria rómski žiaci.

Jednou zo základných požiadaviek spoločnosti je zabezpečenie rovnakosti šancí v prístupe ku vzdelaniu všetkým deťom a mládeži. Uvedená oblasť je však súčasne jedným z bodov kritiky zo strany mimovládnych, neziskových a zahraničných inštitúcií a organizácií, pokiaľ sa týka rómskych žiakov. Časť rómskych žiakov totiž predstavuje určitý problém v uvedenom zmysle.

Časť rómskej komunity, ktorej sa to týka, je charakterizovaná ako populácia, ktorá žije v marginalizovaných podmienkach fyzicky (osady a kolónie mimo obcí) i v zmysle sociálnej izolovanosti, vo veľmi chudobných podmienkach materiálno-ekonomických – väčšina dospelých členov komunity je dlhodobo nezamestnaná a je odkázaná na sociálnu podporu štátu. Na uvedenú situáciu vplyva aj nízka vzdelanostná úroveň dospelých populácie, s čím súvisí malá možnosť uplatniť sa na trhu práce v zmysle získania trvalého pracovného miesta.

K uvedeným ťažkostiam prispieva aj postoj časti sociálne marginalizovaných Rómov k vzdelaniu a vzdelávaniu, ktoré nepatrí medzi ich priority. Napriek tomu, že vzdelaniu a informáciám sa v spoločnosti prikladá veľký význam a vzdelanie sa považuje za kľúčové pri snahách o primerané začlenenie Rómov ako celku do majoritnej spoločnosti, zatiaľ sa nedarí spolupracovať dost' efektívne na tomto poli.

U rómskych žiakov zo sociálne znevýhodneného prostredia musí proces výchovného pôsobenia, ktorého cieľom je príprava a motivácia detí na získavanie odborného vzdelávania aspoň na stredoškolskej úrovni, začínať prakticky od počiatkov povinnej školskej dochádzky. Nevyhnutná je pritom aj práca s rodinou žiaka, ktorej podpora a pozitívny postoj k získaniu odbornosti sú rozhodujúce pre úspech takéhoto postupu.

Naším cieľom je podpora profesijnej orientácie rómskych žiakov, ktorá sa začína primeraným vyhodnotením úrovne jeho psychického vývinu a odhadom učebného potenciálu; pokračuje prípravou a aplikáciou modelov výučby zameranej na rozvíjanie ich schopností, predpokladov, záujmov, motivácie a aspirácií, a to počas celej povinnej školskej dochádzky. Súčasťou projektov budú aj návrhy na úpravy obsahu vzdelávania (ten súčasný je príliš náročný) a na systematické postgraduálne vzdelávanie učiteľov. Je samozrejmé, že zásahy do školského zákona a do legislatívy je proces dlhodobý.

V prvom rade treba riešiť problémy v edukačnom procese u časti rómskych žiakov.

Početné výskumy a prieskumy zaznamenávajú určité faktory, ktoré negatívne ovplyvňujú vzdelávacie výsledky rómskych žiakov. Potvrdzuje sa v nich vysoká neúspešnosť rómskych žiakov vo vzdelávacom procese. Mimoriadne problémovým sa javí začiatok ich vzdelávania: deti sú v prevažnej väčšine vychovávané iba v rodine, nechodia do predškolských zariadení (materská škola) a vplyvom odlišných tradícií, zvyklostí a kultúrnych vzorcov správania nie sú pripravené na typ vzdelávania, ktorý sa etabloval v majoritnej spoločnosti – nedostatčne ovládajú vyučovací jazyk, nemajú dostatok poznatkov, skúseností a zručností, ktoré si osvojujú deti z majority v rodine a v materských školách a na ktorých sú postavené požiadavky školy. Proces ich socializácie prebiehal v súlade s požiadavkami rómskej komunity, kde sa však mnohé oblasti akcentujú odlišne, a preto ich adaptácia na podmienky školy býva problematická (napr. dôraz na výkon a osobnú zodpovednosť pri výchove detí vo väčšinovej populácii verus dôraz na emocionalitu a kolektívne rozhodovanie, resp. podriadenie sa „komunitnému duchu“).

V čase začiatku povinnej školskej dochádzky, t.j. okolo 6. roku veku, sa obvykle posudzuje pripravenosť na školu detí prostredníctvom psychologických metodík. Tieto sú zostavené tak, že po obsahovej i formálnej stránke zodpovedajú zámeru daného testu. Obsahujú úlohy, vyžadujú činnosti a úkony, ktoré sú známe deťom z bežnej populácie z ich predchádzajúceho výchovného vedenia. Podobne aj podnetový materiál (obrázky, verbálny a performačný testový materiál) je takého typu, s akým tieto deti majú skúsenosti a vo svojich odpovediach, reakciách dokážu preukázať určitú úroveň vývinu sledovanej funkcie, ako je rečový vývin (slovná zásoba, komunikačné zručnosti), oblasť poznania (oboznámenosť s predmetmi, situáciami a javmi z okolia, s ich detailmi a funkciou), sociálno-emocionálna vyspelosť, veku primeraná samostatnosť a pod. Vo všetkých takto sledovaných oblastiach sa zisťujú výrazné nedostatky u veľkého percenta rómskych detí zo sociálne znevýhodneného prostredia a ich výsledky nedávajú predpoklad úspešného začlenenia sa do štandardného typu vzdelávania v základných školách.

Podmienky v bežných školách nie sú vytvorené tak, aby akceptovali situáciu detí z odlišného socio-kultúrneho zázemia. Súčasne s tým koncepcie vo vzdelávacom systéme nepočítajú so žiakmi so špeciálnymi edukačnými potrebami, nakoľko počet žiakov v triedach je vysoký, takže učitelia nemajú priestor, aby sa takýmto deťom venovali individuálne. Ďalším negatívom je nepripravenosť vyučujúcich na prácu s takýmito deťmi (vedomosti zo špeciálnej pedagogiky). V neposlednom rade je to náročnosť vzdelávacieho obsahu v záväzných kurikulumách, ktoré sú kritizované, ale doposiaľ bez efektu reálnej nápravy. Všetky uvedené okolnosti prispievajú k ťažkostiam, ktoré časť rómskych žiakov má už od začiatku zaškolenia do bežných škôl. Zážitky neúspechu a negatívnej odozvy zo strany školy ich odradia od snahy dosahovať dobré výsledky, znižujú ich záujem o vzdelávanie a demotivujú pri pokusoch o zmeny v zaužívanom kolobehu: neúspech v škole – strata záujmu o ďalšie vzdelávanie – dosiahnutie nízkeho stupňa vzdelania, ktoré neumožňuje získať kvalifikovanú prácu – nezamestnanosť – sociálna odkázanosť – život v komunite, ktorá má svoje vlastné pravidlá a vplýva na vytváranie postojov a hodnotovej hierarchie svojich členov... Začarovaný kruh má potom tendenciu reprodukovat' sa v ďalšej generácii.

Postup nie je takýto jednosmerný, priamočiary a jednoduchý. Vstupujú doňho aj ďalšie faktory ako socio-demografické, finančné (štátna politika), vzájomné predsudky majority a rómskej minority a ďalšie, ktoré však nebudeme bližšie špecifikovať. Naopak, vrátime sa k pripomienkam k psychologickým testom.

Vyššie uvádzané nedostatky v psychologických metodikách pri ich aplikácii u časti rómskych detí spôsobuje ťažkosti aj pri správnej interpretácii výsledkov. Je samozrejmé, že hodnotenie výkonov v použitých testoch je možné vidieť z viacerých uhlov. Ako ilustráciu možno uviesť posudzovanie výsledku v teste kresby ľudskej postavy (test je bežnou súčasťou vyšetrovacej batérie v súvislosti so zisťovaním školskej pripravenosti). V prípadoch, keď zobrazenie postavy má charakter „hlavonožca“ (t.j. k hlave sú priamo pripojené končatiny a trup chýba), v protokoloch z vyšetrenia býva často konštatovanie, že kresba je – podľa noriem – na úrovni výkonu 3-ročného dieťaťa. Odlišne však

význie výsledok, ak si uvedomíme, že rómske dieťa zo sociálne znevýhodneného prostredia obvykle nemá skúsenosti s kreslením a počas psychologického vyšetrenia sa dokonca veľmi často zisťuje, že je to vôbec po prvý krát, čo drží v ruke ceruzku. V takejto situácii je potom „hlavonožec“ veľmi dobre zvládnutým zobrazením – nie je to len čmáranie po papieri, ale úspešná snaha o transformovanie poznanej skutočnosti do dvojrozmerného formátu. Aj ostatné používané metodiky – skúšky týkajúce predškolských vedomostí alebo inteligenčné testy, sú v mnohých smeroch pre rómske dieťa premiérou, pretože testové úlohy a testový materiál sú preň neobvyklé alebo úplne neznáme. (Navyše treba vziať do úvahy situáciu pri vyšetrovaní, nakoľko mnohé rómske deti nemajú osvojené sociálne a komunikačné zručnosti pri kontakte s osobami mimo vlastnej komunity – administrátor ako cudzí človek, neznáme prostredie a situácia testovania, požiadavky na komunikáciu v jazyku, ktorý dieťa slabo alebo vôbec neovláda – neporozumenie inštrukciám.)

Takéto testy sa označujú ako kultúrne závislé (culture bias) a výsledky v nich sú silno ovplyvnené príslušnosťou testovaných osôb k určitej kultúre, resp. k socio-kultúrnemu spoločenstvu. Vzhľadom na to, že testy je potrebné vyhodnotiť na základe existujúcich vekových noriem, niet divu, že výsledné zhrnutie hlboko podhodnocuje skutočnú úroveň psychického vývinu detí zo sociálne znevýhodnených podmienok.

Neadekvátne vyhodnotenie testových výsledkov môže mať fatálne dôsledky pre rómske deti. Na základe nich sa totiž odporúča určitý typ školy/triedy – okrem zaškolenia do 1.ročníka základnej školy (ZŠ) prichádza do úvahy zaškolenie do nultého ročníka ZŠ, do špeciálnej triedy pri ZŠ, do prípravného alebo prvého ročníka špeciálnej základnej školy, odklad školskej dochádzky a určité nuansy uvedených možností. Je samozrejmé, že nesprávne zaradenie do špeciálnej školy, určenej pre deti s mentálnym postihnutím, tých detí, ktorých výsledky sú subnormné na báze zaostávania zo sociálnych dôvodov, negatívne ovplyvní celý ďalší život dieťaťa. Absolvovanie špeciálnej formy vzdelávania limituje výber ďalších možností v profesionálnej orientácii.

Aby sa zabezpečilo adekvátne posúdenie úrovne psychických funkcií dieťaťa, je potrebné vytvoriť také psychodiagnostické nástroje, ktoré budú rešpektovať odlišné socio-kultúrne zázemie testovaných detí, tzv. kultúrne relevantné testy (ako sa už istý čas konštatuje, metodiky, ktoré sa predtým považovali za kultúrne nezávislé, culture free, nimi vlastne nie sú; a vytvoriť ich je ilúziou, ako predpokladá R.J.Sternberg, 2001).

Prvým pokusom zostrojiť kultúrne relevantnú metodiku špecificky určenú pre rómske deti zo sociálne znevýhodneného prostredia je test **RR screening**. Je to metodika zameraná na diferenciálnu diagnostiku, na odlíšenie mentálnej retardácie od sociálne podmieneného zaostávania (zaostávanie prevažne zapríčinené málo podnetným výchovným prostredím), resp. na vylúčenie mentálnej retardácie rómskych detí už zaradených do špeciálneho typu výučby. Takéto deti sem boli umiestnené nesprávne a mali by sa vzdelávať podľa náročnejšieho učebného programu, než je v špeciálnych školách. Test je určený pre vekové rozpätie 6 – 10 rokov.

Metodika rešpektuje zistené osobitosti a ťažkosti týchto rómskych detí nasledovnými charakteristikami:

- Je **neverbálna** – akceptujú sa tým nedostatočné verbálne a komunikačné zručnosti detí;
- Obsahuje **nácvičné (inštruktážne) úlohy** – na posilnenie pochopenia inštrukcií; súčasne sa tým umožní nácvik požadovaných úkonov v úlohách (subtestoch);
- Je **krátka** – zohľadňuje sa schopnosť krátkodobej koncentrácie pozornosti detí;
- Riešenie úloh **nie je časovo limitované** – eliminuje sa stres pri testovaní, resp. nepochopenie princípu časových limitov deťmi;
- Podnetový materiál predstavujú **farebné obrázky** – na upútanie pozornosti, udržanie záujmu a zvýšenie motivácie riešiť úlohy,
- Je **obsahovo primeraná** – obrázky zobrazujú veci a situácie známe rómskym deťom z málo podnetného prostredia,
- Obrázky sú umiestnené na plastových **kartičkách** – umožňujú priamu manipuláciu pri riešení.

RR screening pozostáva zo 4 subtestov:

- **Praxia** – umožňuje identifikovať suspektnú organicitu, ktorá v bežných testoch negatívne vplyva na výkon detí;
- **Následnosti** – zoradenie obrázkov podľa kauzálnej a časovej postupnosti, zisťuje sa „praktická inteligencia“;

- **Domino** – zoradenie objektov podľa kritéria množstva, zisťuje „teoretickú inteligenciu“;
- **Esperanto** – aplikácia jednoduchého morfológického pravidla (tvorenie jednotného a množného čísla). Hoci sa vyžaduje verbálna odpoveď, subtest zisťuje úroveň vývinu základných myšlienkových operácií, a nie kvalitu alebo úroveň rečového prejavu. V tomto subteste je zahrnutý aj princíp „naučiteľnosti“: vzhľadom na to, že úloha je pre deti neobvyklá, obsahuje viac inštruktážnych úloh a skóruje sa až po dôkladnom nácviku.

Test bol štandardizovaný na vzorke 265 detí vo veku 6 rokov 3 mesiace až 10 rokov 3 mesiace, z ktorých 191 bolo rómskych žiakov špeciálnych základných škôl, 28 rómskych žiakov chodilo do bežnej základnej školy a 46 žiakov bolo „nerómskych“ z bežnej základnej školy. Vzhľadom na krátkosť času, ktorý bol k dispozícii na vytvorenie testu, normy boli stanovené ako deskriptívne kategórie, a to za základe postupného ročníka (1.-3.ročník), ktorý žiaci navštevujú. Pri štatistických analýzach sa totiž ukázalo, že práve rok školskej dochádzky (a nie fyzický vek) je diferenciačné kritérium pri odhade mentálnej úrovne týchto detí.

V štandardizačnej vzorke sa zistilo, že u 5-7% rómskych žiakov špeciálnych základných škôl možno vylúčiť mentálnu retardáciu, čo znamená, že boli sem zaradení iba na základe sociálne podmieneného zaostávania.

Používanie metodiky v praxi sa v súčasnosti overuje v pedagogicko-psychologických poradniach po celom Slovensku.

Predpokladáme, že podobné typy testov, t.j. testy kultúrne relevantné, môžu byť nápomocné pri adekvátnom posudzovaní schopností a predpokladov špecifických skupín žiakov, ktorým treba vytvoriť primerané edukačné podmienky, ale aj špecificky pomáhať pri profesijnej orientácii.

7. SAMOHODNOTÍCÍ KAZUISTICKÉ “DÍLNY” PRO UČITELE A PORADCE

Petr GRINNINGER

odborný asistent, Katedra pedagogiky a psychologie, PF JU České Budějovice

Lidé, kteří se profesionálně věnují pomoci druhým a jsou často konfrontováni s utrpením, se snadno mohou z pomáhajících stát těmi, kdo sami pomoc potřebují. Není vyloučeno, že k těmto profesím často tíhnou jedinci perfekcionista, svědomití, z nichž někteří se stávají workoholiky. Trvalá konfrontace s lidským trápením a současné nízké společenské ohodnocení pomáhající profesionály opotřebovává a redukuje tak jejich motivaci ke službě. Rozlady, smutek, nespokojenost, předrážděnost, ale i otupění, arogance, cynismus bývají odpovědí na překročenou zátěž v pracovním nasazení. K takovému přetížení mohou přispět i okolnosti profesionální přípravy, kdy je studium zaměřeno spíše na vybavení studenta vědomostmi, než na potřebné interpersonální dovednosti. *Mládež je jen zřídkka připravována soustavněji ke zvládnutí příštích frustrací – budoucí učitelé nejsou výjimkou!*

Profesionály, kteří se věnují pomoci hledajícím osobám, jsou i vychovatelé a učitelé. Není pochyb o náročnosti jejich povolání a o jeho vlivu na tělesné a duševní zdraví zmíněných pracovníků. Pocit zklamání a bezmoci u osob vstupujících kdysi do svého povolání s velkým nasazením - při dlouhodobém prožitku marnosti všeho úsilí - může pak vést až k tzv. „vyhoření“ - “burn-out” efektu. Ten se projevuje především útlumem spontaneity a tvořivosti, náladou bezvýchodnosti a pocitem nesmyslnosti vlastního počínání. Přerušování komunikace s okolím a uzavření do sebe je patrné i u učitelů a jiných výchovných pracovníků.

7.1. Spoluprožít žákův příběh

Škola, v níž učitel je vševědoucí „polobůh“ a žáci nevědoucí, po vědění pahnoucí „publikum“, je dávno v nenávratnu stejně jako rodiče, kteří jsou pro děti autoritami a nápodoby hodnými vzory! Přibývá proto i problémů a „poruch“ v chování žáků. I ve škole je důležité, zda se profesionál (učitel, vychovatel, výchovný poradce) chce u svého “klienta” soustředit na příznaky “poruchy”, nebo zda bude ochoten spoluprožít příběh žáka (či rodiče) - a v daném čase vnímat i obtížnou subjektivní situaci žáků /rodičů/ a jejich reálné emoční potřeby.

Při setkání pomoc hledajícího a pomoc poskytujícího člověka probíhají jak vědomé procesy, tak nevědomé vlivy. Na straně profesionála hraje nemalou roli schopnost empatie a odvaha dát se strádajícímu k dispozici, připravenost akceptovat ho s celou naléhavostí jeho bolavého volání.

Pro pracovníky ve zdravotnictví byla vyvinuta nejrůznější duševně hygienická pravidla jak si uvědomit své limity, připustit vlastní bezbrannost, ale současně i obměňovat pracovní postupy a využívat přátelských a relaxačních situací v době volna. *Mnohem hůře jsou na tom v tomto směru učitelé na všech stupních, ohrožení syndromem “vyhoření” neméně často!*

Účinnou metodu, která pomáhá takovýmto situacím předcházet a zkvalitňuje práci těchto lidí, představují balintovské skupiny.²⁸

28 Literatura: Balint, M. (1999). *Lékař, jeho pacient a nemoc*. Praha: Grada.

7.2. Balintovská skupina²⁹

Skupina je množinou osob, které spojuje společný zájem, role, společné aspirace nebo také strach. Tito lidé se vydělují sami nebo jsou jinými vyděleni jako sociální entita. Psychoanalytici v takovém společenství nacházejí vzájemnou identifikaci jeho členů, identifikaci s vůdcem skupiny a vztah ke společnému nepříteli. Uvedené faktory údajně snižují rivalitu mezi jednotlivci ve skupině.

Do českého zdravotnictví přinesli balintovské výcvikové skupiny Jaroslav Skála a Jiří Růžička. Balintovská sezení nás naučila, že člověk nerozumějící svému životnímu problému se stává zákonitě i problémem pro svého "pomocníka". Zviklává mu jeho domnělé jistoty a nabourává fantazie o vlastní terapeutické všemoci. Zde a takto pak vzniká potřeba vymanit se z odpovědnosti a předat obtížného klienta jinému specialistovi. *Učitelé mají své „klienty“ navíc ve skupinách, na jejichž složení neměli vliv – a trvalé předání jiným „specialistům“ nepřipadá většinou v úvahu!*

Běžné kazuistické semináře zůstávají u posuzování pacienta a „správnosti“ jeho vedení. *Balintovská skupina se soustředí na problémy ve vztahu. Zaostřuje pohled jak na těžkosti klienta, tak na těžkosti toho, kdo s ním pracuje. Balint vedl pomáhající profesionály k tomu, aby si uvědomili, co z vlastních postojů, prožitků a chování jim brání v účinnější pomoci klientovi. Jde tu o rozpoznání osobního emočního přístupu a vlastních reakcí na specifické prvky klientova chování.*

Michael Balint doporučil terapeutům namísto úniků od tíživé frustrující spolupráce především soustavný výcvik v partnerském naslouchání, v empatickém porozumění pacientově verbální i nonverbální komunikaci a v přiměřené terapeutově odpovědi. Pomoc klientovi vyžaduje podle Balinta jak sympatizující ztotožnění s ním, tak objektivní odstup a reflexi vyslechnutého sdělení. Takové procesování odlišuje odborný pomáhající vztah od vztahu čistě osobního, od identifikace s přítelem. Takový postup vede někdy k náhlému pochopení i žákova životního příběhu a k plně postačující adekvátní odpovědi. Terapeut i učitel se nechává svým klientem "použít": má se poučit ze své vlastní odpovědi na „spoluhráčovy“ projevy. *Náhled na své nevědomé postoje, vyplývající z dřívějších osobních zkušeností, může získat s pomocí jiných profesionálů ve skupině. Poznává – a uznává, že svou zaujatostí často bezděky brání volnému projevu žákovy úzkosti a jiných významných emocí.*

7.3. Brát vážně vlastní pocity

Balint formuloval pravidlo: *Terapeut má vzít vážně pocity, které v něm klient vyvolal, ale ne podle nich nerozváženě reagovat.* Proto má v balintovské skupině panovat akceptující atmosféra, která nezbrzdí upřímné sebeotevření toho, čí problém je probírán.

Balint své první účastníky skupinových sezení získal na inzeráty v odborném tisku. Protože během pokračování práce ve skupině mu někteří účastníci skupiny odcházeli, ukázalo se nezbytným provést před zahájením výcviku zvláštní výběrový rozhovor se zájemci. Někteří balintovci uvádějí, že pro výcvik je žádoucí jistá osobní flexibilita, přirozená empatie a absence psychického ohrožení. Rozvoj empatické schopnosti je však spíše cílem než východiskem balintovského kurzu. *I naše praxe s učiteli a studenty učitelství ukazuje, že se učitelé z praxe, ač si stěžují na mnohé problémy, do balintovského semináře nehrnou. Proto jsme zařadili tento způsob práce do specializačního studia učitelů – budoucích výchovných poradců na školách.*

A jako výběrový nabízíme „samohodnotící kasuistický seminář“ studentům posledních ročníků učitelského studia, kteří mají za sebou nebo právě absolvují souvislou učitelskou praxi na školách. Do těchto seminářů pak zveme i učitele s praxí – především ty, kteří měli možnost seznámit se s touto formou práce v rámci doplňkového pedagogického studia učitelů odborných předmětů na středních školách, na akcích PAU (přátel angažovaného učení) apod.

²⁹ Michael Balint (1896 - 1970) působil ve Velké Británii v poválečné době, publikoval kolem 200 odborných prací. Měl široké zájmy, vedle psychoterapie se věnoval biochemii, historii, sémantice a antropologii. Jeho cílem bylo přinést základní poznatky psychoterapie praktickým lékařům. Zdůrazňoval, že nejdůležitějším medikamentem je vlastně lékař sám. Přál si přenést zájem pracovníků v medicíně od soustředění na nemoc k zaměření na pacienta a především na vztah pacient - terapeut. Jaké je zde novum?²⁹

Je ideální, může-li si účastník volit mezi několika vedoucími skupin. Konstantní místo a pevné termíny zvyšují pocit bezpečí a kolegiální spolupráce. Jeden rok skupinové práce je považován za minimum. Příznivější je dvouletý běh.

Vedoucí skupiny by měl být jakýmsi modelem psychoterapeutického naslouchání a ukázněného zasahování do procesu, ale rozhodně nemusí být člověkem bezchybně reagujícím. Měl by se vyznačovat vřelostí a upřímností postojů. *Dokonalost se nevyžaduje*. Naopak ochota dát se kritizovat a odvaha k "vlastní hlouposti" během skupinové práce odstraňuje včas přehnanou idealizaci vedoucích, k níž mají někteří účastníci sklon.

V jeho vstupech je žádoucí zdrženlivost a neutralita, nerozhodná, ale vytrvalá pozornost, bez tendence k vnitřní cenzuře. Vedoucí se pokouší nabízené zprávy účastníka, jeho ZDE a NYNÍ, dát do souvislosti s jeho TAM a TEHDY. To jest zviditelnit mu nové vydání dříve zažitých konfliktů. Někdy frustruje vedoucí účastníky výcviku záměrně častým přerušováním dotazování. Chce je "senzibilovat" pro význam prvních projevů referujícího. Konfrontace účastníka s vlastními nevědomými přáními a úzkostmi v něm vyvolává přirozený odpor.

7.4. Porozumět sobě i druhým

Balint rozlišoval *tři fáze skupinového výcviku: učení, odnaučení, nové učení*: první fáze je vlastně odkrytím síly nevědomých prvků ve vztahu profesionál - klient. Druhá spočívá ve zpochybnění tradičních přístupů ke klientovi a v rozchodu se starými návyky. Třetí pak vyžaduje integraci starých i nových znalostí a dovedností. Balintovskému učení se nejlépe daří tehdy, když se část členů skupiny identifikuje s referujícím a druhá část s jeho klientem v tzv. zrcadlení. Zajímavou inovací je nahrávání průběhu balintovských skupin na video či zvukové záznamy, které jsou k dispozici referujícímu. Ten si může doma v klidu sezení revokovat, s menším afektivním doprovodem, po žádoucím časovém odstupu.

V balintovských seminářích jde tedy na jedné straně o trénink nových dovedností (např. nového soustředěného naslouchání), na druhé straně také o jistý způsob zkoumání a objevování, o jakousi aplikovanou psychoanalýzu. Každý případ je podroben ve skupinovém aranžmá hledání jeho nevědomého smyslu. Balint se stavěl k moderní medicíně kriticky, nikoli však obrazoborecky: nikoli jen orgánová léčení nebo jen psychoterapie, nýbrž to i ono, biologické příčiny i psychogeneze. Píše ovšem, že nejčastěji předepisovaným léčivem je lékař sám. A u něho dosud neznáme správné indikace, dávkování v době léčení a doléčování, terapeutovu toxicitu, vedlejší účinky, kontraindikace atd. Farmakologii drogy TERAPEUT je teprve třeba řádně prozkoumat. Instrument mezilidského vztahu nutno uvážlivě využít.

7.5. Tři cíle balintovských skupin

Balintovské skupiny si kladou tři výcvikové cíle: Porozumět vztahu, překonat předsudky a pozměnit sebe sama.

S prvním úkolem vyvstává *potřeba zvýšené citlivosti pro svou vlastní odpověď na klientovo sdělení*, na poselství jeho příznaku. Zůstane-li sdělení nepovšimnuto a zareaguje-li nepochopením, např. pouhým předepsáním nového léku, terapie stagnuje, dojde ke "zmatení jazyků". V balintovské skupině se mohou naučit jak lepšímu sebezpozorování tak pozorování druhých, vnímání klientova přenosu a vlastního tzv. protipřenosu. Tomu se mohou naučit jen při nerozptylování své odpovědnosti - nedelegováním odpovědnosti na další spolupracovníky, jak je to běžné na klinikách. Tam o téhož pacienta pečují množství různých osob a přenos prakticky nevzniká. Vztahu porozumím jen s převzetím osobní zodpovědnosti za klienta, s vytrváním v dané dyádě.

Druhý cíl - *překonání předsudků* - spočívá v opuštění tzv. apoštolské funkce, tj. přesvědčení o tom, že vím, jak se má klient (žák) správně chovat, co je pro něj nejlepší. Jde o překonání paternalistické vševědčnosti pomáhajících. Jakoby pacient byl tím vytrvale slabým a navždy pomoc potřebujícím. Např. učitel věří, že všemu se lze naučit, pastor chápe každou životní nesnáz jako věroučnou problematiku, SZP míní, že zdraví přichází s dokonalou péčí a s pevnou vůlí léčeného člověka. Balintovská skupina umožňuje na tyto předsudečné postoje rezignovat.

Třetí výcvikový cíl - *sebe sama pozměnit* - *souvisí s ujasněním vlastních nevědomých konfliktů*. Pochopitelně v balintovských skupinách nejde o zásadní osobnostní změnu. Jedná se o senzibilitu, o

vcítění se do vlastních tzv. protipřenosových mechanismů, do vlastních vědomých, předvědomých a zčásti i nevědomých prožitků. Jde o poznání vlastních strachů. či naopak naučit se říci "ne".

Zařazení do balintovské skupiny předpokládá výkon praktické činnosti s vlastními "klienty", ochotu pracovat ve skupině po delší dobu a nabízet případy z vlastní praxe a samozřejmě též kontinuální práci s ostatními účastníky výcviku.

7.6. Přínos pro různé profese

Sociální pracovníci a probační úředníci po zařazení do skupiny vyvíjejí dle Balintových zkušeností zpočátku značnou závislost na vedoucím. Totéž pozorujeme sami u učitelů. Chtějí znát jednoznačnou "správnou odpověď" na své pochyby. Volné diskuse je znejistují. Jen velmi postupně si uvědomují význam mezilidského vztahu a možné škody z výkonu trestu.

Vychovatelé vnímají specifiku své práce v tom, že často čelí problému s dítětem či s dospívajícím individuálně, bez možnosti identifikace se svými kolegy. Solidární kritika v balintovské skupině jim umožňuje rozpoznat protipřenosové vlivy a obavu, že nedostojí řádně svým výchovným úkolům. Identifikace profesionála s člověkem pomoc hledajícím i zde představuje významnou šanci obnovení vzájemného kontaktu s traumatizovanou částí klienta i vlastní osobnosti. Dovolí pak i zredukovat vychovatelovu přeangažovanost v zaměstnání.

Učitelé se na skupinových sezeních obvykle dokáží zbavit pocitů viny vůči problémovým žákům, rodičům a svému „Nadjá“. Po absolvování výcviku se k žákům chovají svobodněji a žáci snadno vycítí nový chápavý příklon v chování svého kantora. porozumění vlastní zaujatosti otevírá učiteli příležitost k emoční vyváženosti v pedagogickém vztahu.

Balintovský výcvik svým bezprostředním navázáním na praxi svých účastníků zprostředkuje poznatky hlubinné psychologie pracovníků v pomáhajících profesích, aniž by bylo zapotřebí celé mnohaleté zkušenosti psychoanalytického výcviku. Metoda samozřejmě není samospasitelnou. Nové zkušenosti ukazují, že není např. způsobilá rozšířit jejich diagnostickou zkušenost a pomoci praktikům k lepšímu rozpoznávání psychických poruch. Zato všem, kteří již absolvovali skupinová sezení jako určitou psychoterapeutickou propedeutiku, pomohla kultivovat vztah ke klientům i předcházet zmíněnému syndromu vyhoření.

7.7. Podmínky a postup:

Minimálně 8, max. 15 osob ve skupině.

Doba trvání: přibližně 2 hod na jeden řešený případ.

Aktivita: Ochota účastníků sdílet s ostatními osobní pracovní PROBLÉM. Připravenost nabídnout k "probrání" nejméně jeden vlastní, konkrétní – aktuální i uzavřený – výchovný či vztahový „případ“.

Postup:

Nabídka problémů pro společné řešení a volba jednoho aktuálně nejatraktivnějšího,

expozice problému referujícím "řešitelem",

fáze dotazů a doplňujících odpovědí,

fáze fantazií a asociací k referovanému problému,

fáze "na Vašem místě bych udelal/a",

záverečné slovo "řešitele" problému: přijatelné, resp. inspirující poznatky.

Doporučená literatura:

- BALINT, Michael: LÉKAŘ, JEHO PACIENT A NEMOC, GRADA, Psyché, 1999
- FONTANA David, PSYCHOLOGIE VE ŠKOLNÍ PRAXI, Praha, Portál 1997
- Fračková S., Klein Z.: ÚVOD DO ETOLOGIE ČLOVEKA, HZ Systém, 1997
- GOLEMAN Daniel: EMOČNÍ INTELIGENCE, Praha, Columbus 1997
- HENNIG C.- Keller G.: ANTISTRESOVÝ PROGRAM PRO UČITELE, Praha, Portál 1995
- KARNASOVÁ M.: JAK BUDO VAT DOBRÝ VZTAH MEZI UČITELEM A ŽÁKEM, Portál 1995
- KOPŘIVA Karel: LIDSKÝ VZTAH JAKO SOUČÁST PROFESE, Praha, Hestia 1995, Portál 1997
- Lewis D.: TAJNÁ ŘEČ TELA, Victoria Publ., 1995
- Skála Jaroslav: PROČ SE NEPORADIT S BALINTEM? Časopis lékařů českých, 1985(?)
- ÚLEHLA Ivan: UMENÍ POMÁHAT, Písek, Renaissance 1996, později jako učebnice VŠ
- VALIŠOVÁ Alena: ASERTIVITA V RODINĚ A VE ŠKOLE, event. jakákoliv další publ. o ASERTIVITĚ

8. Euroguidance

Aneta Baranová

Euroguidance centrum, Slovensko

Euroguidance je pracovný názov siete pozostávajúcej zo 65 informačných centier pre profesijné poradenstvo v 31 európskych krajinách. Tieto centrá boli zriadené Európskou komisiou pod záštitou programu Leonardo da Vinci. Existujú vo všetkých krajinách EÚ, členských štátoch EEA a v mnohých krajinách strednej a východnej Európy. Spadajú pod rôzne organizácie, niektoré pod rezort školstva, iné pod rezort práce, v niektorých krajinách fungujú ako mimovládne alebo súkromné inštitúcie. Vo svojich aktivitách však spravidla spolupracujú s rezortom práce, s rezortom školstva a ostatnými zložkami poradenského systému.

Tieto centrá predstavujú určitý druh prepojenia medzi poradenskými službami jednotlivých krajín. Ich funkciou je prispieť k výmene a šíreniu informácií týkajúcich sa vzdelávania, odbornej prípravy a zamestnania v Európe. Jedná sa o informácie tak v zmysle konkrétnych príležitostí, ako i na úrovni popisu systémov, podmienok, postupov a koncepcií. Podporou komunikácie medzi jednotlivými prvkami poradenského systému v rámci krajiny i na medzinárodnej úrovni, sa snaží o šírenie príkladov dobrej praxe, poznatkov a skúseností.

Činnosť Euroguidance centier máva v praxi rôzne podoby. Výmena a zdieľanie informácií sú dnes výrazne uľahčené internetom, preto najčastejšie prebiehajú formou diskusie na internom portáli, prostredníctvom elektronickej pošty a ich výsledkom niekedy býva vytváranie verejných informačných portálov (napr. Ploteus – portál o možnostiach vzdelávania a odbornej prípravy v Európe) či iných informačných zdrojov. Získané informácie sú publikované v rôznych formách, aby sa dostali k tým, ktorí ich môžu využiť: tvorcom koncepcií, metodológom, riadiacim pracovníkom poradenských inštitúcií, ale i samotným poradcom a ich klientom. Neraz je súčasťou tejto práce aj preklad existujúcich materiálov z iných jazykov. Inou formou je pravidelné organizovanie seminárov, konferencií, študijných pobytov, informačných seminárov a stretnutí expertov, ktoré sa konajú na národných i medzinárodnej úrovni.

V pozadí tejto činnosti stojí presvedčenie, že fungujúca komunikácia a diskusia môžu prispieť k zvýšeniu kvality jednotlivých národných systémov poradenských služieb a súčasne k zlepšeniu ich prepojenia, čo uľahčuje mobilitu za prácou a odborným vzdelávaním.



www.euroguidance.org.uk

9. Informační portál vzdělávacích příležitostí v Evropě - PLOTEUS

Ondřej Gbelec

Národní informační středisko pro poradenství

9.1. Důvod vzniku

Evropská komise se prostřednictvím různých opatření, programů a iniciativ snaží o podporu mobility. Vychází z předpokladu, že větší studijní a pracovní mobilita mezi jednotlivými zeměmi přispívá k ekonomickému a sociálnímu rozvoji a ke zvýšení úrovně zaměstnanosti a hospodářského růstu.

Mezi konkrétní opatření Evropské komise pro zvýšení mobility patří také internetový portál PLOTEUS. Před jeho vznikem bylo hledání informací o studijních v cizí zemi poměrně nesnadné. Jednotlivci, vzdělávací instituce, ale i zaměstnavatelé nevěděli na koho se obrátit o radu ve věci studijních podmínek, jak a kam zaslat žádost o studium či studijní nabídky.

Informační služba o vzdělávacích příležitostech PLOTEUS začala být vytvářena od základů Generálním ředitelstvím pro vzdělávání a kulturu po zasedání Evropské rady v Lisabonu v březnu 2000.³⁰ Následně byly členské země vyzvány k přijetí kroků k rozvoji databází o zaměstnání a vzdělávání a jejich propojení na evropské úrovni.³¹ Stejný požadavek byl vysloven také v závěrech Evropské rady ve Stockholmu v březnu 2001.³² Portál PLOTEUS je součástí integrované informační služby, která pomocí poskytování potřebných informací napomáhá evropským občanům uplatňovat právo na volný pohyb.

9.2. Portál

Portál PLOTEUS (Portal on Learning Opportunities Throughout the EUropean Space) je informační systém o vzdělávacích příležitostech v Evropě, jehož cílem je podpora studijní mobility prostřednictvím zpřístupnění a usnadnění vyhledávání informací. Identifikací relevantních místních (regionálních a národních) informačních zdrojů, jejich klasifikací a vkládáním do systému byla pověřena *Národní informační střediska pro poradenství* (NISP), která tvoří mezinárodní síť *Euroguidance* (<http://www.euroguidance.org.uk>). Tato střediska byla zřízena ve všech zemích zapojených do druhé fáze programu Leonardo da Vinci, v rámci něhož je síť formálně zřízena. Střediska jsou spolufinancována Evropskou komisí a národními ministerstvy. V České republice zajišťuje výběr jednotlivých odkazů a jejich aktualizaci Národní informační středisko pro poradenství při Národním vzdělávacím fondu.

³⁰ N. 29. Cf. "Lisbon European Council" dostupné na <http://ue.eu.int/presid/conclusions.htm>: Evropská rada a Evropská komise jsou vyzvány ke "zlepšení zaměstnatelnosti a snížení nedostatkových dovedností, zejména poskytováním služeb zaměstnanosti pomocí celoevropské databáze pracovních a vzdělávacích příležitostí".

³¹ Guideline n. 6. Cf. "Employment Package 2001", v "European Employment Strategy", dostupné na http://europa.eu.int/comm/employment_social/index_en.htm

³² N. 13. Cf. "Stockholm European Council" dostupné na <http://ue.eu.int/presid/conclusions.htm>: zasedání Evropské rady ve Stockholmu žádá "pracovat s národními a místními vládami, službami zaměstnanosti a dalšími relevantními aktéry a před koncem roku vyhodnotit možnost zřízení evropské informační stránky podporující mobility, zejména poskytování služeb zaměstnanosti prostřednictvím celoevropské databáze o pracovních příležitostech, o životopisech a vzdělávacích příležitostech.

Portál je koncipován pro využití širokou veřejností, ale také jako pracovní nástroj pro poradenské pracovníky. Soustřeďuje více než 7 000 odkazů na vzdělávací příležitosti a další oblasti podporující mobilitu. Pro klasifikaci vzdělávacích úrovní, studijních a vzdělávacích programů byla zvolena klasifikace ISCED 97, která byla vytvořena ve spolupráci UNESCO, OECD a EUROSTAT.

Portál v současné době usnadňuje navigaci v pěti následujících sekcích a je umístěn na serveru Evropské komise <http://europa.eu.int/ploteus>.

- Sekce **Vzdělávací příležitosti** umožňuje uživateli přístup k informacím o vzdělávacích příležitostech ve 30 evropských zemích. Portál obsahuje odkazy na webové stránky vysokoškolských institucí, databáze odborného vzdělávání a celoživotního vzdělávání, seznamy či databáze základních a středních škol v jednotlivých zemích. Vyhledávat lze podle úrovně vzdělávání, studijního oboru, vyučovacích jazyka, země a regionu, kde chce zájemce studovat.
- Podrobné informace o národních vzdělávacích soustavách pro všechny úrovně vzdělávání - od předškolního až po postgraduální, stejně jako celoživotní vzdělávání - poskytuje sekce **Vzdělávací systémy**. V této sekci je také možno vyhledat informační zdroje o uznávání diplomů a kvalifikací a poplatcích za studium.
- V sekci **Výměny a granty**, jak už naznačuje název, uživatel nalezne nezbytné informace pro účast v evropských výměnných programech, které dávají studentům možnost strávit určitou dobu jejich studia v zahraničí.
- Kontaktní detaily různých poradenských a informačních středisek v Evropě poskytuje sekce **Kontakty**.
- Před odjezdem na studijní pobyt v zahraničí je důležité seznámit se s obecnými informacemi o zemi, s právním či pracovním rámcem studia, s životními náklady, se sociálním a daňovým systémem a nalézt ubytování. Odkazy na takovéto informační zdroje lze vyhledat v sekci **Pobyt v zahraničí**.



Pokud systém na základě požadovaných kritérií nalezne konkrétní informační zdroj, výsledek je zobrazen vždy v jednotné formě – název a stručný popis v národním a anglickém jazyce a uvedená je také jazyková verze jeho webových stránek. Kliknutím na příslušný název je uživatel automaticky přesměrován na jeho webové stránky.

Vedle těchto pěti sekcí také PLOTEUS zahrnuje FAQ, možnost zpětné vazby a sekci užitečných odkazů.

Jako protějšek k portálu PLOTEUS existuje evropský portál pracovní mobility EURES (<http://europa.eu.int/eures>), který usnadňuje přístup k informacím o pracovních nabídkách, o životních a pracovních podmínkách v jednotlivých státech EU / EHP a Švýcarska.

10. KARIÉROVÉ PORADENSTVO. Príručka pre tvorcov koncepcií³³.

Predstavenie publikácie

Aneta Baranová

Euroguidance centrum, Slovensko

Príručka je spoločnou publikáciou OECD a Európskej komisie. Predstavuje a odráža význam, ktorý sa prikladá správne koncipovaným a organizovaným službám kariérového poradenstva pre súčasnej spoločnosť.

Krajiny OECD a Európskej únie zavádzajú stratégie celoživotného vzdelávania a presadzujú politiku, ktorá má podporiť rozvoj zamestnateľnosti občanov. Aby tieto stratégie a koncepcie mohli v praxi skutočne fungovať, musia sa ľudia naučiť, ako riadiť vlastné vzdelávanie a pracovnú dráhu, ako robiť informované a efektívne rozhodnutia. Je potrebné, aby mali všetci občania prístup k najkvalitnejším informáciám a poradenstvu ohľadom vzdelania, odbornej prípravy a práce.

Rozdiel medzi spôsobom, akým sa poskytujú služby kariérového poradenstva, a cieľmi štátnej politiky je však často veľký. Táto príručka má preto za cieľ pomôcť tvorcom koncepcií z krajín OECD a Európskej únie vypracovať účinné koncepcie kariérového poradenstva, a to v oblasti vzdelávania, odbornej prípravy a zamestnanosti. Vypracovala ju Európska komisia a OECD ako odpoveď na prebiehajúce zmeny v politike vzdelávania, odbornej prípravy a zamestnanosti. V Európe sa tieto zmeny odrážajú v cieľoch Lisabonskej stratégie (2000), ktoré chcú do roku 2010 vytvoriť z Európy najkonkurencieschopnejšiu ekonomiku a spoločnosť na svete založenú na vedomostiach, vyznačujúcu sa sociálnou kohéziou. Príručka vychádza z medzinárodných štúdií koncepcií kariérového poradenstva, ktoré vypracovali OECD, Európske centrum na rozvoj odborného vzdelávania, Európsky vzdelávací fond a Svetová banka.

Publikácia obsahuje 5 základných širších tém, ktorými sú: Zlepšovanie kvality kariérového poradenstva pre mládež (na školách, pri práci s mládežou ohrozenou školskou neúspešnosťou, na vysokých školách), Zvyšovanie kvality kariérového poradenstva pre dospelých (nezamestnaných, zamestnaných, starších ľudí), Zlepšovanie prístupu k službám kariérového poradenstva (všeobecne i s ohľadom na znevýhodnené cieľové skupiny), Zlepšovanie kvality systémov podporujúcich kariérové poradenstvo (informácií, odborného vzdelávania a prípravy, financovania služieb, koordinácie a strategického vedenia, zabezpečovania kvality, hodnotenia efektivity) a Charakteristické znaky systému celoživotného poradenstva.

Pri každom zo štrnástich koncepcných okruhov poskytuje príručka:

- Kľúčové otázky alebo problémy, ktoré treba zohľadňovať (napríklad obmedzená dostupnosť služieb; nedostatočné údaje o nákladoch);
- Súbor otázok, ktoré musia tvorcovia koncepcií zodpovedať pri týchto problémoch (napríklad: Ktoré skupiny nemajú prístup k službám? Aké sú náklady na služby kariérového poradenstva?);
- Niektoré možnosti, ktoré tvorcovia koncepcií môžu prijať pre zlepšenie svojich koncepcií (napríklad stanovenie cieľov v rámci zabezpečovania rovnosti; zhodnotenie prínosov vzhľadom na náklady). Relevancia každej z možností bude, samozrejme, závisieť od krajiny a od miery rozvoja národných služieb kariérového poradenstva;
- Niekoľko príkladov účinných postupov, ktoré vyplynuli zo štúdií OECD a Európskej komisie.

Príručka končí prehľadom niekoľkých kľúčových znakov, ktoré by mali tvorcovia koncepcií zohľadňovať pri navrhovaní a zavádzaní systémov celoživotného poradenstva. Obsahuje tiež niekoľko technických príloh k samotnému obsahu knihy.

³³ Spoločná publikácia OECD a Európskej komisie, Paríž: 2004, 76 str. ISBN 92-64-01519-1

Publikácia je koncipovaná ako pomôcka, ktorá nevnučuje jediné riešenia ako správne, ani nepredkladá optimálny model, ktorý by mal nevyhnutne fungovať v každej krajine. Rešpektuje rozdielnosť kultúrnych, politických i ekonomických kontextov v jednotlivých štátoch. Vede však k zamysleniu sa nad rôznymi otázkami spojenými s problematikou, na ktorú sa snaží pozeráť z rôznych uhlov pohľadu, aby služby poradenstva fungovali v prospech tak spoločnosti ako i jednotlivca, reflektovali potreby ale i možnosti oboch strán. Domnievame sa, že i keď je príručka primárne určená tvorcom koncepcií, môže byť rovnako podnetná a užitočná aj pre pracovníkov inštitúcií, ktoré služby poskytujú, napr. pri tvorbe projektov v danej oblasti.

Všetky dostupné jazykové verzie nájdete na: www.oecd.org/publishing/translations

(Publication date: 2004; OECD code: 912004021P1; Theme: Education)

V prípade záujmu o tlačенú verziu vo Vašom jazyku, kontaktujte Euroguidance centrum

(v čase uzávierky príspevkov sa pripravovali preklady príručky do slovenčiny, češtiny aj nemčiny):

SK: nrcg@saaic.sk

CZ: nisp@nvf.cz

AT: nrcvg@leonardodavinci.at



11. Evropské poradenské fórum

Ing. Zuzana Freibergová

Národní informační středisko pro poradenství, Národní vzdělávací fond

V roce 2004 vydala Evropská komise ve spolupráci s Organizací pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (OECD) několik publikací,³⁴ které čerpaly z výsledků šetření uskutečněného ve třiceti sedmi zemích o stavu poskytování informačních a poradenských služeb. Sběr informací byl proveden prostřednictvím národních dotazníků³⁵ a následných návštěv expertů v daných zemích. Dotazníky pokrývaly celé spektrum problematiky a odkryly mnohá slabá místa v poskytování informačních a poradenských služeb.

Zprávy čerpající z tohoto průzkumu upozorňují zejména na potřebu zlepšit na národní úrovni strategické řízení a koordinační mechanismy, které by poskytování informačních a poradenských služeb na místní, regionální a národní úrovni propojily, zefektivňovaly a zkvalitňovaly. Toto doporučení vychází z faktu, že stejně jako v České republice i v dalších zemích vedle sebe fungují poradenské služby v oblasti vzdělávání a zaměstnanosti, jednotlivé prvky těchto systémů nejsou propojené a chybí jejich koordinace.

Potřeba zkvalitnění struktur poradenských systémů na místní, regionální, národní a nadnárodní úrovni se stala nosnou i v evropské Rezoluci o poradenství z května 2004.³⁶ Na základě tohoto dokumentu Evropská komise vyzvala v rámci Společné akce Leonardo, Socrates a Mládež k předkládání projektů na vytváření sítí evropských poradenských fór, které by podněcovaly diskusi o funkcích, účincích a propojenosti systému mezi všemi zainteresovanými stranami, tj. s představiteli ministerstev, odborné a široké veřejnosti, se vzdělávacími institucemi, se zaměstnavateli, s odbory, se studenty, s rodiči, s klienty a s poradenskými pracovníky, a posílily mezi nimi spolupráci.

Národní informační středisko pro poradenství³⁷ (NISP) se zapojilo za Českou republiku do jednoho ze dvou přijatých projektů. Projekt má název **Evropské poradenské fórum** a je koordinován

³⁴ Např.: *Career Guidance and Public Policy, Bridging the Gap*. 2004. OECD, Paříž, Francie. 171 str. Dostupné na www.oecd.org/dataoecd/33/45/34050171.pdf

Career Guidance. A handbook for Policy Makers. 2004. OECD, Paříž, Francie. 76 str. Dostupné na <http://www.oecd.org/dataoecd/53/53/34060761.pdf>

³⁵ Viz např. *český národní dotazník vyplněný Národním ústavem odborného vzdělávání: Policies for information, guidance and counselling services: national questionnaire: Czech Republic*. 2003. OECD, Paříž, Francie. 61 str. Dostupné na: <http://www.oecd.org/dataoecd/53/34/2500586.pdf>

³⁶ *Draft Resolution of the Council and of the representatives of the Member States meeting within the Council on Strengthening Policies, Systems and Practices in the field of Guidance throughout life in Europe*. 2004. Brusel, Belgie. http://europa.eu.int/comm/education/policies/2010/doc/resolution2004_en.pdf

³⁷ NISP bylo založeno při NVF 1. července 1998 na základě rozhodnutí MŠMT podpořeného doporučením MPSV a MPO. NISP je součástí evropské sítě Euroguidance, která je podporována v rámci doprovodných

STVG – Štýrskou ekonomickou společností se sídlem v Grazu, Rakousko. Dalšími partnery tohoto dvouletého projektu jsou Institut kariérového rozvoje (Varšava, Polsko), Německý svaz profesního poradenství (Bad Kreuznach, Německo), Opetushallitus: Národní vzdělávací výbor (Helsinky, Finsko) a Ministerstvo národního školství (Paříž, Francie).

Projekt si klade za cíl podnítit diskusi s tvůrci politik a s dalšími zainteresovanými stranami o možnostech zlepšení poskytování informačních a poradenských služeb v oblasti vzdělávání a zaměstnanosti na národní a mezinárodní úrovni. Diskuse a výměny názorů budou probíhat v každé ze zapojených zemí, ve kterých se předpokládá vznik tzv. **národních poradenských fór**. Projekt v žádném případě nemá ambice vytvářet nové politiky v oblasti poskytování poradenských služeb, ani nahrazovat existující řídicí a koordinační struktury.

V českém prostředí byla za hlavní nástroj vedoucí k cíli projektu zvolena metoda otevřené konzultace. Spočívá zejména v propagaci myšlenky zřízení českého poradenského fóra s cílem propojování jednotlivých poradenských činností do integrovaného systému, v šetření názorů klíčových subjektů, které ovlivňují poskytování poradenských služeb v oblasti vzdělávání a zaměstnanosti nebo je přímo poskytují, formou řízených rozhovorů a pomocí dotazníku.

opatření programu Leonardo da Vinci. NISP je na národní úrovni spolufinancováno Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy (MŠMT) a je řízeno národní Radou pro program Leonardo da Vinci (LdV). V této Radě jsou zastoupeni představitelé MŠMT a MPSV, které je zodpovědné za realizaci programu LdV v České republice. Rada programu LdV schvaluje plány práce a pravidelné (čtvrtletní) zprávy o činnosti a finanční zprávy NISP.

METÓDY VO VÝCHOVNOM A KARIÉROVOM PORADENSTVE – PRÍKLADY REALIZOVANÝCH PROJEKTOV

12. Uplatnění metodiky Diagnostika profesní orientace a studijních předpokladů v podmínkách ÚP v Benešově

Mgr. Luboš Chalupecký

vedoucí odd. poradenství a rekvalifikace ÚP v Benešově

Změny a vývoj na trhu práce s sebou přináší nutnost hledat další cesty a řešení, jak čelit zvyšujícím se počtům dlouhodobě nezaměstnaných. Již běžně není možné vystačit s ověřenými postupy práce. Proto je třeba hledat další způsoby řešení prevence nezaměstnanosti a dlouhodobé nezaměstnanosti *v souladu s Opatřeními 1.1 – 1.3 Národního akčního plánu zaměstnanosti, 2004-2006, zejména aktivací uchazečů a zájemců o zaměstnání.*

Jednou z možností řešení této situace je aplikace poznatků metodiky kurzu „Diagnostika profesní orientace a studijních předpokladů“, který je součástí projektu „Regionální informační centrum dalšího vzdělávání programu Phare 2000 - Fond rozvoje lidských zdrojů pro region Severozápad, spolufinancovaný EU a státním rozpočtem ČR. Realizátorem tohoto projektu je Agentura pro vzdělávání a firemní poradenství SEMIS, spol. s r.o. Praha. S metodikou jsme měli možnost seznámit se v rámci kurzu, který proběhl na jaře roku 2003. Účastníci kurzu obdrželi kompletní dokumentaci k aplikaci metodiky a měli možnost si sami na sobě ověřit postup při konkrétní aplikaci, včetně vedení diagnosticko - poradenského rozhovoru.

Účastníci kurzu diskutovali o možnostech využití metodiky v rámci poradenské praxe úřadů práce. O průběžných výsledcích aplikace poznatků referoval autor tohoto článku na Poradě vedoucích poradenství úřadů práce ČR v Brně ve dnech 3.-5. 6. 2003.

12.1. Vlastní metodika projektu

OBSAHUJE:

Skupinové vyšetření

- Úkol 1. - Orientační test profesního typu (orientační test modálních orientací osobnosti)
- Úkol 2. - Profesní orientace - doplňující údaje
- Úkol 3. - Test stylu učení (řešení problémů)
- Úkol 4. - Personální dotazník (kombinovaný s testem sebehodnocení)

Zadání těchto dotazníků a jejich vyhodnocení zabere celkem asi 2 hodiny. Toto skupinové vyšetření je určeno do optimálního počtu 12 osob. Nejedná se o vyšetření psychologickými testy, ale orientačními dotazníky, které mají posloužit sebereflexi, sebezpoznání, hlubší znalosti o profesních zájmech, cílech a hodnotách.

Průběhu vyšetření ve skupině je přítomen poradce (konzultant, administrátor), který zodpovídá případné dotazy a dělá průběžné záznamy z pozorování do připravené *posuzovací škály*. Kromě slovního vyjádření pocitů hodnotitele je hodnocen účastník (klient) pomocí tradiční klasifikační stupnice 1 až 5. V posuzovací škále se hodnotí (vzhled - zevnějšek, společenské vystupování, komunikativnost, řečový projev - vyjadřování, sebejistota, aktivita, pružnost, celkové hodnocení). Dále se ještě hodnotí míra vnitřní motivace (na stupnici 1 - maximálně motivován, aktivní až 5 - zcela pasivní, nemotivován).

Individuální vyšetření

Po vyplnění dotazníků jedná poradce (konzultant, administrátor) jednotlivě s každým uchazečem a probere s ním další možnosti pracovního uplatnění, reorientace či rekvalifikace.

Individuální vyšetření obsahuje:

- Vlastní zhodnocení údajů ze skupinového vyšetření. Příprava na rozhovor.
- Vedení rozhovoru s důrazem na rozbor vnitřní motivovanosti a klíčových a problémových bodů ze získaných materiálů.
- Shrnutí výsledků a doporučení:
 - doporučení k okruhu možných pracovních uplatnění či rekvalifikací,
 - další jednání o vhodném výběru alternativ řešení.

Výše uvedené testy a informace je možné najít na těchto internetových adresách:

www.semis.cz

www.vzdelavanionline.cz/testy.php

12.2. Vlastní aplikace metodiky v podmínkách ÚP v Benešově

Vzhledem k tomu, že v rámci Pilotního projektu ve dnech 17. - 18.4. 2003 byl dán volný prostor frekventantům kurzu k využití metodiky při poradenské práci, byla metodika nejprve používána při individuálním poradenství v rámci programu pracovní rehabilitace - poradenství pro dlouhodobě nezaměstnané (v době od 5 - 7/2003). V tomto období 1. pololetí 2003 bylo s použitím diagnostiky umístěno 15 uchazečů o zaměstnání. V období 2. pololetí roku 2003 to bylo již 49 umístěných uchazečů o zaměstnání.

Uplatnění metodiky při individuální práci je účinné (zejména při stanovení subjektivně-objektivní anamnézy v rámci seznámení se s problémem klienta při zahájení poradenských aktivit v rámci programu poradenství pro pracovní rehabilitaci - poradenství pro dlouhodobě nezaměstnané). Zde se uplatňuje zejména metoda Personální dotazník v kombinaci s hodnotící škálou. Vhodně volenými otázkami je možné iniciovat klienta ke spolupráci a stanovit tak další postup řešení.

Od 10/2003, byly tyto poznatky využívány i v rámci skupinového poradenství (JOB - CLUBU), tj. v době od 10 - 12/2003. Výsledkem bylo 14 umístěných uchazečů o zaměstnání ve 2. pololetí roku 2003, kteří absolvovali tuto metodiku.

Vzhledem k tomu, že JOB - CLUB není jednodenním kontaktem se skupinou klientů, je možné využít vyplnění dotazníků a jejich následné vyhodnocení jako vhodnou součást nejméně 3 setkání .

Další možnosti využití metodiky Diagnostika profesní orientace a studijních předpokladů jsou při poradenské činnosti v rámci Informačních poradenských středisek (IPS). Zejména z důvodu snadné přenosnosti dotazníků (možnost aplikace „tužka a papír“) jsou s úspěchem využívány v rámci terénního poradenství na základních školách - (besedy s tematikou volby povolání se žáky 8. a 9. ročníků). Obdobně se metodika uplatňuje i při besedách na středních školách a SOU. V obou případech jsou žáky i studenty při této formě skupinového poradenství pozitivně vnímány Dotazníky

(Orientační test profesního typu /orientační test modálních orientací osobnosti/ a profesní orientace) + Dotazník (Test stylu učení - řešení problémů).

Diagnostika profesní orientace a studijních předpokladů se také úspěšně uplatňuje při individuálním poradenství v rámci výběru vhodné rekvalifikace (změny povolání). Od 5/2003 užíváme Dotazník (Orientační test profesního typu) a Dotazník (Profesní orientace - doplňující údaje) a dále pak Dotazník (Test stylu učení) původně určený pro skupinové vyšetření jako individuální metodu.

Dalším výstupem projektu Regionálního informačního centra dalšího vzdělávání je specifický vzdělávací program zaměřený na rozvoj dovedností a návyků potřebných pro celoživotní vzdělávání. Tento motivačně vzdělávací program „Rozvoj klíčových dovedností pro další vzdělávání“ je tematicky rozčleněn do pěti modulů nazvaných :

Jak pozitivně komunikovat a prezentovat sám sebe, Jak efektivně pracovat s informacemi, Jak se efektivně učit, Jak správně psát, Jak se připravovat na zkoušky.

Tento manuál určený kategoriím ohrožených nezaměstnaností (zejména mladší věkové kategorii -absolventům středních a vyšších odborných škol) nachází opět úspěšné uplatnění při poradenských aktivitách zejména při setkáních JOB -CLUBU. V podmínkách ÚP v Benešově je tato metodika Rozvoj klíčových dovedností pro další vzdělávání užívána od 10/2003.

Tuto metodiku doplňují zejména praktická cvičení uvedená v publikacích autorů:

- Mužík, Jaroslav, Andragogická didaktika, Praha, Codex Bohemia, 1998, ISBN 80-85963-52-3
- Štěpaník Jaroslav, Umění jednat s lidmi - Cesta k úspěchu, Praha, Grada Publishing, 2003, ISBN 80-247-0530-3

V roce 2004 byla tato metodika plošně využívána i v rámci individuálního poradenství pro dlouhodobě nezaměstnané a obtížně zaměstnavatelé uchazeče o zaměstnání. Výstupem bylo 116 vyřazených uchazečů o zaměstnání. Ve většině případů se jednalo o vyřazení z důvodu nástupu do zaměstnání. V tomto období byla metodika použita i pro 96 uchazečů o zaměstnání, kteří se zúčastnili 8 skupinových kontaktů (JOB-CLUBU).

V roce 2004 poradce pro dlouhodobě nezaměstnané pracoval každý měsíc s přibližně 60 tzv. „problematickými“ uchazeči o zaměstnání, včetně dlouhodobě nezaměstnaných. Tento stav byl průběžně doplňován za uchazeče, kteří byli vyřazení.

V 1. pololetí roku 2005 poradce pro dlouhodobě nezaměstnané pracoval, každý měsíc přibližně s 40 tzv. problematickými uchazeči o zaměstnání, včetně dlouhodobě nezaměstnanými ve stavu aktivní spolupráce při řešení problému nezaměstnanosti. V průběhu tohoto základně diagnostického programu se každý uchazeč zúčastnil minimálně 2 individuálních a 2 skupinových kontaktů.

Za toto období se podařilo poradensky pracovat se 109 uchazeči o zaměstnání, z nichž 38 bylo umístěno do zaměstnání.

12.3. Nejnovější uplatnění metodiky Diagnostika profesní orientace a studijních předpokladů v rámci aplikace Individuálních akčních plánů (IAP)

IAP (Individuální akční plán) je jednou z poradenských technik, která má přispět ke zvýšení možnosti uplatnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce a k prevenci dlouhodobé nezaměstnanosti. Jde o dlouhodobý proces poradenských aktivit, směřující k aktivizaci uchazeče o zaměstnání a vytvoření prostoru pro to, aby mohl převzít odpovědnost sám za sebe.

IAP vychází z každoročních Národních akčních plánů zaměstnanosti. V zásadě se jedná o postupné zavádění preventivních programů k omezení přílivu uchazečů o zaměstnání do dlouhodobé nezaměstnanosti do 6 měsíců evidence mladých do 25 let (program první příležitosti) a do 12 měsíců evidence dospělých nad 25 let (program Nový start).

Ve 2. pololetí roku 2004 se v programu (První příležitost – uchazeči do 6 měsíců evidenci ve věku do 25 let, podařilo získat k účasti na realizaci IAP 5 uchazečů o zaměstnání. Všichni byli do 3 měsíců od vypracování IAP umístěni do zaměstnání po absolvování mimo jiné i této metodiky.

V 1. pololetí roku 2005 se do tohoto programu podařilo získat 16 uchazečů o zaměstnání stejné kategorie. K 30.6. 2005 z tohoto množství pokračuje v realizaci IAP 5 uchazečů o zaměstnání. Zbývajících 11 uchazečů absolvovalo metodiku v rámci individuálních i skupinových kontaktů a nastoupili do zaměstnání.

Na základě této interní autodiagnostické metody se podařilo uchazeče nasměřovat na vhodnou formu rekvalifikace, i když o ni zpočátku neměli zájem. Obdobné výsledky zaznamenáváme při použití této autodiagnostiky i u ostatních kategorií uchazečů a zájemců o zaměstnání.

Zájem o soubor služeb v rámci IAP zatím v podmínkách našeho úřadu práce není příliš velký. Přesto zaznamenáváme v poslední době (7-8/2005) mírně zvýšený zájem o vypracování IAP. Domníváme se, že je to způsobeno jednak úspěšností účastníků při nástupu do zaměstnání, dále pak prezentací výsledků této práce veřejnosti.

Dle těchto dílčích výsledků je možné konstatovat, že Diagnostika profesní orientace a studijních předpokladů našla své uplatnění jako součást všech typicky poradenských aktivit, tj. (individuálního a skupinového poradenství, při činnosti IPS i při výběru vhodné rekvalifikace).

Diagnostika profesní orientace se zatím jeví jako úspěšný návazný modul aplikace další poradenské aktivity - ISTEP (Integrovaný systém typových pozic), zejména při přípravě stanovení JOBTIPU (Analýzy individuálního potenciálu) u motivovaných klientů. Spojení těchto 2 poradenských aktivit může vytvořit podmínky pro základní formu interní diagnostiky úřadu práce.

V rámci zařazení Diagnostiky profesní orientace a studijních předpokladů jako aktivity IAP je možné využít typ aktivity JINÉ.

Od roku 2004 je tato metodika používána prakticky u všech uchazečů obtížně zaměstnatelných, tj. v evidenci déle než 6 měsíců (mladší 25 let), déle než 12 měsíců (starší 25 let). Je tedy možné konstatovat, že tito uchazeči, kteří nevyužijí nabídky na vypracování IAP, jsou později zařazeni do programu poradenství pro dlouhodobě nezaměstnané. V obou případech je k jejich motivaci a aktivaci k vlastní aktivitě při vyhledávání vhodného zaměstnání používána tato metodika a to v případě individuálního i skupinového poradenství (JOB-CLUBU).

Celkově je možné Diagnostiku profesní orientace hodnotit jako všestranně účinnou poradenskou aktivitu, která působí iniciativně na většinu kategorií uchazečů o zaměstnání, kteří mají obtíže při hledání svého uplatnění na trhu práce. Samozřejmě není možné očekávat, že pouze tato aktivita přispěje k vyřešení problému nezaměstnanosti. Nicméně se vytváří příznivé podmínky, které v kombinaci s vhodnou a účelnou aplikací nástrojů APZ (aktivní politiky zaměstnanosti), zejména cílenou rekvalifikací a vytvářením pracovních míst, pomohou eliminovat nejcitelnější projevy nezaměstnanosti.

13. Individuálne akčné plány ako nástroj odborného poradenstva na podporu pracovného uplatnenia uchádzačov o zamestnanie

Mgr. Mária Vantarová

*Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny, Martin
odd. služieb odborného poradenstva,*

Vážené dámy, vážení páni, milí kolegovia ...

V prvom rade mi dovoľte poďakovať sa všetkým Vám, ktorí ste INDIVIDUÁLNE, AKČNE a zároveň PLÁNOVANE prispeli k príjemnej atmosfére tohto medzinárodného seminára.

Vďaka Vám za všetky Vaše odborné poznatky, skúsenosti a cenné príklady z praxe. Akiste vo väčšine z nás nájdú priestor pre tvorivé uplatnenie a obohatenie v profesionálnom živote na mnohých pracoviskách.

Tým mojím je Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny (ÚPSVaR) na strednom Slovensku, v Martine, na oddelení služieb odborného poradenstva.

Kolektív skvelých kolegov poskytuje klientom úradu odborné poradenské služby, ktoré sú zamerané na riešenie problémov spojených s pracovným uplatnením uchádzačov o zamestnanie (UoZ), na vytváranie súladu medzi ich osobnostnými predpokladmi a požiadavkami na vykonávanie určitého zamestnania, na ovplyvňovanie rozhodovania a správania sa UoZ, ako aj na ich sociálnu a pracovnú adaptáciu.

Spomínané odborné poradenské služby realizujeme v rámci individuálneho alebo skupinového poradenstva.

ÚPSVaR zaručuje UoZ, ktorý je vedený v evidencii UoZ najmenej 3 mesiace, vypracovanie individuálneho akčného plánu (IAP) na podporu jeho pracovného uplatnenia.

Pozastavme sa na chvíľu pri IAP v jeho teoretickej podobe a povedzme si, že ide o písomný dokument, ktorý na základe posúdenia osobnostných predpokladov, schopností a odborných zručností UoZ určuje druh a rozsah pomoci potrebnej na uľahčenie jeho pracovného uplatnenia a vymedzuje na tento účel konkrétne postupové kroky.

IAP vypracováva UoZ v úzkej súčinnosti s odborným poradcom, ktorý získal vysokoškolské vzdelanie.

Po jeho vypracovaní a vzájomnom odsúhlasení sa IAP stáva pre UoZ záväzný.

A ako sa darí IAP v praxi ?

Poradca dennodenne spolupracuje s kolegom z oddelenia sprostredkovateľských služieb, ktorý zabezpečí prvotný kontakt UoZ na našom oddelení po dobu 3 mesiacov.

S klientom sa stretávame pravidelne raz za mesiac. Tým, ktorí prejavia záujem o stretnutie častejšie, vyjdeme v ústrety a spoločne si dohodneme termín tak, aby to vyhovovalo obidvom stranám.

Stretnutia sú väčšinou individuálne a ich priebeh sa odvíja od potrieb samotných UoZ. Vždy v úvode prvého stretnutia ich informujeme o možnostiach pomoci, ktoré máme tak, aby si vytvorili predstavu o spolupráci po dobu 3 mesiacov a zladili očakávania od poradcov v rámci IAP.

Voľné pracovné miesta my bohužiaľ nedokážeme vytvoriť, sme však pri zdroji informácií, kde ich hľadať. Dnes už zamestnávateľia nemajú povinnosť nahlasovať na úrade voľné pracovné miesta, napriek tomu kolegyne z oddelenia kontaktov so zamestnávateľmi sa s nimi pravidelne stretávajú osobne, telefonicky, výsledkom čoho sú zoznamy voľných pracovných miest. UoZ majú teda možnosť si ich prezrieť a pokiaľ ich nejaká ponuka práce zaujala, môžu si od nás priamo zatelefonovať. Potom

už len zostáva pomoc pri usmernení písania štruktúrovaných životopisov a sprievodných motivačných listov.

Pre efektívnejšiu pomoc UoZ je oddelenie služieb odborného poradenstva prepojené s viacerými oddeleniami úradu.

Spolupracujeme s oddelením, ktoré má na starosti vybavovanie Absolventskej praxe pre mladých ľudí do 25 rokov.

Pre ľudí, ktorí poberajú dávky v hmotnej núdzi, máme vždy od oddelenia aktivačnej činnosti v ponuke aktuálne voľné miesta po dobu 5-tich mesiacov.

Klientov, ktorých láka práca v zahraničí, sú vybavení jazykovými zručnosťami a majú možnosti vycestovať do krajín Európskej únie, prostredníctvom internetovej webovej stránky „Eures“ oboznámime o ponuke voľných pracovných miest, poskytneme brožúru o podmienkach vybavenia si práce v zahraničí, o potrebných formulároch, postupoch a záväzkoch, ktoré majú voči poisťovniam a úradu, skôr ako sa vyradia z evidencie UoZ.

V súvislosti s prácou v zahraničí a jej vyhľadávaním prostredníctvom rôznych agentúr, klientov informujeme o možnosti ich preverenia, vzhľadom k zoznamu agentúr, ktoré majú povolenie od Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny sprostredkovať prácu za úhradu, ktorým naše oddelenie disponuje.

V súvislosti s evidenciou na úrade a kontrolou čiernej práce, sa na nás ľudia obracajú s otázkami možnosti vykonávania činnosti formou Dohody o vykonaní práce, kedy ich informujeme o náležitostiach písomnej dohody a povinnostiach, ktoré majú naďalej voči svojim sprostredkovateľom.

Nemalú skupinu ľudí, ktorí prechádzajú IAP, tvoria aj ľudia v preddôchodkovom veku, ktorých zaujímajú najmä okolnosti vybavenia si predčasného starobného dôchodku, prípadne opatrovníctva svojich chorých rodičov, či chorých susedov.

Strata zamestnania a súdne spory prinášajú so sebou nielen krivdu v duši, o ktorú sa môžu podeliť práve s nami, ale aj bolestné uvedomenie si nízkeho povedomia vo svete zákonov. V mnohých prípadoch práve pre úplnosť informácií zabezpečujeme ľuďom konzultácie s právnikmi úradu aj v rámci IAP.

Skúsenosti potvrdzujú, že nezamestnanosť je vnímaná ako záťažová, krízová životná situácia, s ktorou sa rôzni jedinci vyrovnávajú rozmanite.

Adaptácia a celkový spôsob zvládania nezamestnanosti závisí od osobnostných vlastností, od pohlavia, veku, vzdelania, od momentálnej životnej situácie, od miery sociálnej podpory v rodine a širšom sociálnom okolí, od financií, od odolnosti voči záťaži, od šťastia, pružnosti a aktivity človeka, od uplatniteľnosti jeho vzdelania, ako aj od subjektívne prežívaného významu práce a samotnej motivácii k práci.

Na oddelenie služieb odborného poradenstva prichádzajú mladiství, absolventi gymnázií, stredných odborných škôl alebo stredných odborných učilíšť, ženy po materskej dovolenke, UoZ ktorí majú záujem o samostatnú zárobkovú činnosť, ľudia so zmenenou pracovnou schopnosťou, ľudia v preddôchodkovom veku, ako aj ľudia poberajúci dávky v hmotnej núdzi.

V IAP teda zohľadňujeme individuálne a sociálne determinanty, ktoré vplyvajú na emocionálne a kognitívne spracovanie vlastnej nezamestnanosti každého jednotlivca a práve v nich nachádzame potencionálne motivačné faktory pre ďalší proces pomoci efektívneho hľadania zamestnania a uplatnenia sa na trhu práce.

Pracovné poradenstvo v rámci IAP sa odvíja od individuálnych potrieb a možností UoZ, ako aj možností a služieb jednotlivých oddelení ÚPSVaR.

Zaujímavá a zároveň zložitá spolupráca prebieha medzi poradcami a mladistvými.

Tí majú zväčša ukončené základné, prípadne učňovské vzdelanie a nedosiahli vek 18 rokov života. Nechcú alebo nemajú predpoklady študovať na vyššom stupni školy, poväčšine sú to nezrelí jedinci, ktorí nemajú pracovné návyky, profesijné zručnosti a poväčšine ani nie sú frustrovaní z nemožnosti ďalej sa rozvíjať. Láka ich pohodlný život podľa ich predstáv, v spoločnosti rovesníkov, s konzumným prístupom k životu.

Jedným zo spôsobov, uplatňovaným v rámci psychologického poradenstva sú Dotazníky schopností a záujmov, vďaka ktorým je možné sa dopátrať k určitej profesionálnej orientácii a zameranosti.

Snáď vhodné je v danej chvíli súhlasiť s istým výrokom, podľa ktorého: "Nemôžeme nikoho nič naučiť, môžeme mu nanajvýš pomôcť, aby to sám v sebe našiel ..."

A tak spoločne s mladistvými, ktorí nemajú takmer žiadnu predstavu o budúcom povolání, analyzujeme individuálne dôvody ich nezamestnanosti, spoločne definujeme bariéry a spôsoby ich odstraňovania, pomáhame im pri vytváraní predstavy o ich budúcom povolání, diskutujeme o profíloch rôznych zamestnaní, pomáhame im pri budovaní ich hodnotového rebríčku, zmysluplnosti života, celkového životného zamerania, uvažujeme o naštartovaní pracovnej kariéry dokončením riadneho denného štúdia alebo iného vzdelania formou večerného štúdia, možno práve prostredníctvom vhodných rekvalifikačných kurzov, ktoré by reálne rozšírili ich možnosti uplatnenia sa na trhu práce alebo výberom vhodnej absolventskej praxe.

Z vlastnej iniciatívy záujem o psychologické poradenstvo v rámci IAP prejavujú aj absolventi ukončeného stredoškolského vzdelania, ktorí sa ocitli v evidencii ÚP z dôvodu neúspešných prijímacích pohovorov a opätovne sa na ne pripravujú v ďalšom školskom roku. Zaujímajú ich najmä intelligenčné testy, vďaka ktorým vo väčšine prípadov sa posilní oslabené sebadôvera, dôvera vo vlastné schopnosti, zmierni sa obviňovanie seba za vzniknutú situáciu.

Testy rozumových schopností lákajú aj mladých mužov, záujemcov o vstup do profesionálnej armády, o profesionálneho vojaka. Popri fyzickej zdatnosti tak majú možnosť spoznať aj svoju intelligenčnú výkonnosť a súbor predpokladov úspešne riešiť nové záťažové situácie.

Svoje uplatnenie IAP nachádzajú aj pri tých klientoch, ktorí sa rozhodli riešiť svoju nezamestnanosť vykonávaním samostatnej zárobkovej činnosti.

Našou snahou je poskytnúť ľuďom čo najširší záber informácií, na základe ktorých poznajú postupnosť všetkých krokov pri uchádzaní sa o finančný príspevok z Európskych sociálnych fondov prostredníctvom ÚPSVaR alebo prostredníctvom rôznych nadácií a mikropôžičkových fondov.

Správnosť svojho rozhodnutia vstúpiť do sveta podnikateľov si mnohí navyše nechávajú preveriť aj Osobnostným testom, ktorý odzrkadľuje ich schopnosti prekonávať prekážky, odolávať stresovým situáciám, pružne sa prispôbovať meniacim sa podmienkam, mieru autonómnosti, dominancie, asertivity a spoločenskej družnosti.

Spoločným menovateľom žien po MD, študentov posledných ročníkov externých štúdií, ale aj záujemcov o zamestnanie, ktorí uvažujú o zmene zamestnania, je aktívny prístup pri získavaní informácií prostredníctvom IAP, ktoré by im pomohli úspešne sa presadiť v konkurenčnom prostredí u zamestnávateľov.

Popri elementárnych radách o písaní štruktúrovaného životopisu, sprievodného motivačného listu, veľkú pozornosť venujeme najmä prezentačným schopnostiam, komunikačným zručnostiam, verbálnym-neverbálnym prvkom pri rozhovore, praktickým spôsobilostiam v procese hľadania si zamestnania, náviku telefonického rozhovoru so zamestnávateľom, práci s internetom, sebapecpccii, schopnosti vyrovnáť sa s neúspechom.

V rámci poradenstva a psychologickkej starostlivosti o nezamestnaných, v snahe predchádzať konfliktnému správaniu, sa nám osvedčilo rešpektovanie odlišnosti, úcta, nepodliehanie stereotypom a predsudkom, ale aj asertívne správanie pri kontakte s ľuďmi s vysokou emocionálnou vzrušivosťou, impulzívnou reaktivitou, bezprostrednosťou, ďalej trpezlivosť pri ľuďoch so zníženou schopnosťou orientácie v reálnych situačných kontextoch a nechuťou aktívne sa zaradiť do pracovného procesu, napríklad formou už spomínanej aktivačnej činnosti, ktorá rovnako tak figuruje ako jedna z ďalších odporúčaných aktivít služieb odborného poradenstva.

Boľavým miestom väčšiny úradov realizujúcich IAP sú nedostatočné počty miest vytvorené pre ľudí so zmenenou pracovnou schopnosťou.

Títo ľudia sa poväčšine vyznačujú spoľahlivosťou, zodpovednosťou, dochvilnosťou, úprimnosťou a záujmom. Vedia si vážiť zdravie, mravné hodnoty, oceňujú ľudský prístup, empatiu, aktívne počúvanie, povzbudenie. Nemajú možnosti zdravých ľudí, necestujú na Burzy práce, nevyhľadávajú Eures oddelenia, neuzatvárajú vo veľkom Dohody o vykonaní práce, a tak spoliehajú na informácie od poradcov, získané z internetu, regionálnej tlače, z osobných odporúčaní od známych a priateľov. Dôverujú im, pretože veria, že jediné, čo sa im ešte nedá zobrať je ... nádej ...

Nádej, možno aj v podobe IAP.

Záverom mi teda dovoľte už len v krátkosti ...

IAP to nie je len pomoc pri získavaní absolventskej praxe, aktivačnej činnosti, rekvalifikačných kurzov, pomoc pri vypracovávaní podnikateľských plánov, informácii cez internet, dotazníky zručností a záujmov, inteligenčné a osobnostné testy, výcvikové tréningy, rôzne prístupy v závislosti od typu klientov.

IAP to sú predovšetkým rôznorodé osudy mnohých ľudí, poznamenané v spisových obaloch, ktoré v srdciach poradcov neutíchajú ani založením do šuflíka pracovného stola, keď už dávno odbila 16-sta hodina ...

