

KARIÉROVÉ PORADENSTVÍ v teorii a praxi

KARIÉROVÉ PORADENSTVO v teórii a praxi



euro | guidance

Z OBSAHU

- KARIÉROVÝ ROZVOJ JAKO VÝZNAMNÁ SOUČÁST VZDĚLÁVACÍHO OBORU OSOBNOSTNÍ A SOCIÁLNÍ VÝCHOVA V REVIDOVANÉM RVP ZV
- KARIÉROVÉ PORADENSTVÍ JAKO PROGRAM CELOŽIVOTNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ NA FAKULTĚ HUMANITNÍCH STUDIÍ UNIVERZITY KARLOVY

ČÍSLO

25

2024



KARIÉROVÉ PORADENSTVO v teorii a praxi

KARIÉROVÉ PORADENSTVÍ v teorii a praxi

REDAKCE

Martina Němcová (NPI ČR, Centrum Euroguidance) – vedoucí redaktorka

Alice Müllerová (NPI ČR, Centrum Euroguidance)

Petr Chalouš (NPI ČR, Centrum Euroguidance)

Miloš Šiška (SAAIC, Euroguidance centrum)

REDAKČNÍ RADA

Mgr. Katarína Baňasová, PhD.

Univerzita Konštantína Filozofa v Nitre, Fakulta sociálnych vied a zdravotníctva, Ústav aplikovanej psychológie

Mgr. Kateřina Hašková

Sdružení pro kariérové poradenství a kariérový rozvoj, z.s.

doc. PhDr. Iva Kirovová, Ph.D.

Česká asociace psychologů práce a organizace, z.s.

Ing. Helena Klepáčová

Výskumný ústav detskej psychológie a patopsychológie

Katarína Knežová

KneKat, s. r. o.

Mgr. Lenka Martinkovičová, PhD.

Združenie pre kariérové poradenstvo a rozvoj kariéry, Inštitút dialogických praxí

Ing. Hana Záhorovská

Asociace vysokoškolských poradců, z.s., Job Centrum UTB, Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

VYDAVATEL

© Národní pedagogický institut České republiky, Centrum Euroguidance

Senovážné náměstí 872/25

110 00 Praha 1

Časopis vychází dvakrát ročně v elektronické podobě.

Dostupné na www.euroguidance.cz

Toto číslo vychází v červnu 2024.

ISSN 1338-8231

Za obsah sdělení odpovídá výlučně autor. Sdělení nereprezentuje názory Evropské komise a Evropská komise neodpovídá za použití informací, jež jsou jeho obsahem. Spolufinancováno Evropskou unií a Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy České republiky.

OBSAH ČÍSLA 25/2024

ŠKOLY JAKO HYBATELÉ TRANSFORMACE MYŠLENÍ 5

Sylva Sládečková

**KARIÉROVÝ ROZVOJ JAKO VÝZNAMNÁ SOUČÁST VZDĚLÁVACÍHO
OBORU OSOBNOSTNÍ A SOCIÁLNÍ VÝCHOVA V REVIDOVANÉM RVP ZV 7**

Martina Němcová, Petr Chalouš

**KARIÉROVÝ ROZVOJ – METODICKÁ PODPORA CENTRA EUROGUIDANCE
PRO UČITELE, VÝCHOVNÉ A KARIÉROVÉ PORADCE
NA ZÁKLADNÍCH (A STŘEDNÍCH) ŠKOLÁCH 11**

Alice Müllerová

**KARIÉROVÉ PORADENSTVÍ JAKO PROGRAM CELOŽIVOTNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ
NA FAKULTĚ HUMANITNÍCH STUDIÍ UNIVERZITY KARLOVY..... 15**

Oliver Beško, Alena Ivanova, Dominik Kuna

PODPORA SOCIÁLNEJ INKLÚZIE ZNEVÝHODNENÝCH A ZRANITELNÝCH SKUPÍN..... 21

Ildikó Hanuliaková

AKÝ BUDE TRH PRÁCE V BUDÚCNOSTI? LAHKÁ OTÁZKA, ŤAŽKÁ ODPOVEĎ.....26

Lucia Lednárová Dítětová

EDITORIAL

Vážené čtenářky, vážení čtenáři,

v tomto vydání našeho časopisu se zaměřujeme na budoucnost kariérového vzdělávání a světa práce, a to z různých perspektiv a v mezinárodním kontextu.

Lucia Lednárová Dítětová z TREXIMA Bratislava se zamýšlí nad otázkou „Jaký bude trh práce v budoucnosti?“. Jak sama naznačuje, jde o lehkou otázku s těžkou odpovědí, která nás nutí přemýšlet o změnách, jež nás čekají.

Sylva Sládečková z Moravskoslezského inovačního centra v Ostravě se věnuje tématu „Školy jako hybatelé transformace myšlení“. Její příspěvek zdůrazňuje klíčovou roli vzdělávacích institucí v přípravě budoucích generací na měnící se pracovní prostředí.

S kolegou Petrem Chalusem přinášíme aktuální informace o revizi Rámcového vzdělávacího programu pro základní vzdělávání (RVP ZV). Alice Müllerová pak navazuje popisem, jak Euroguidance metodicky podporuje kariérové vzdělávání na základních a středních školách v souvislosti s touto revizí.

Oliver Beřko spolu s kolegy z Fakulty humanitních studií Univerzity Karlovy představuje nový program celoživotního vzdělávání zaměřený na kariérové poradenství. Tento program reflektuje rostoucí potřebu kvalifikovaných odborníků v této oblasti.

Ildikó Hanuliaková z OZ Spoluprácou pre lepšiu budúcnosť – Veľký Meder nás seznámí s projektem „Podpora sociální inkluze znevýhodněných a zranitelných skupin – PROSID“. Tento příspěvek zdůrazňuje důležitost inkluzivního přístupu na trhu práce a ve vzdělávání.

Věříme, že toto vydání vám poskytne cenné pohledy na aktuální trendy v oblasti kariérového poradenství, vzdělávání a trhu práce. Přejeme vám inspirativní čtení.

Martina Němcová

ŠKOLY JAKO HYBATELÉ TRANSFORMACE MYŠLENÍ

Sylva Sládečková

Moravskoslezské inovační centrum, a. s., vytvořilo v roce 2023 program vzdělávací aktivity pod názvem Inovativní školy MSK, „Školy jako hybatelé transformace myšlení“. Cílem je vzdělávat vedení škol a zvyšovat kompetence pedagogických pracovníků škol a zástupců veřejné správy (zřizovatelů škol), kteří mohou významně podpořit rozvoj inovačního prostředí v Moravskoslezském kraji.

Výstupem tříletého vzdělávání bude pilotně ověřený, propojený a živý systém práce škol na jednotlivých vzdělávacích úrovních, podpora inovačně motivujícího klimatu škol, implementace inovativních metod vzdělávání a inovací v oblasti pedagogické i nepedagogické práce. Způsob realizace je unikátní: v rámci vytipovaných mateřských, základních a středních škol a gymnázií se vzdělávací aktivity zaměřují na vedení škol (leadership), koordinátory nadání a kariérové poradce s cílem podpory inovačního prostředí škol s dopadem na děti a žáky, jejich rodiče. Prostřednictvím spolupracujícího pedagogického prostředí (učící se komunity) bude zajištěno optimální a tvůrčí klima školy, prostředí otevřené pro pedagogické inovace a ve výsledku vstřícné talentu a schopnostem dětí.

Vzdělávací program má v tuto chvíli za sebou první rok. Proběhla celá řada tematicky koncipovaných setkání učících se komunit, individuální konzultace s týmy ve školách. Veškeré aktivity probíhají přímo v prostředí jednotlivých zapojených škol.

Cílová skupina je vybrána s ohledem na zastoupení všech typů škol, a to jak těch excelentních, tak těch škol, které sice již inovativně pracují, ale nemají ukotvený systém, a také těch, které mají zájem se do inovativních metod výuky a spolupráce teprve zapojit. Předpokladem pro zapojení byla skutečnost, že školy disponují odbornými pozicemi či jejich vytvoření v průběhu realizace projektu plánují. Nejinak tomu bylo i v oblasti kariérového poradenství. Na mnoha školách zakládali pozice kariérových poradců a využili možnosti jejich začlenění do učící se komunity zapojených kolegů – kariérových poradců.

Kariérové poradenství

Cílem této vzdělávací linie je uplatnění kariérového poradenství na školách (ZŠ, SŠ a také MŠ) při práci s talenty a nadáním žáků. Výstupem vzdělávacích aktivit a metodické podpory kariérovým a výchovným poradcům bude systém práce kariérových poradců, jejich zařazení do školního poradenského pracoviště, strategie, metodiky, výukové materiály či manuály, zejména pro oblast podnikání a rozvoje podnikavosti.

Odborným expertem a vzdělavatelem pro tuto oblast je Moravskoslezský pakt zaměstnanosti, z. s. Tříletý pilotní program je koncipován jako interaktivní a participativní, s důrazem na sdílení vlastní praxe, skupinové diskuze, na prezentaci případových studií a případnou tvorbu společných materiálů, sloužících jako „opory“ a „sjednocení tématu“. Významnou roli tvoří „průvodcovství“, možnost spolupráce s lektory a odborníky (nejen) v oblasti kariérového poradenství. V každém školním roce proběhne pět skupinových setkání, pokaždé v jedné ze zapojených škol.

Kariéroví poradci získají skupinovou i individuální metodickou podporu v přípravě a naplňování plánů aktivit na školách. Workshopy budou realizovány s ohledem na závěry analýzy potřeb a mohou být doplněny o skupinové a individuální konzultace a supervize v prostředí školy.

Vzdělávací aktivity jsou realizovány v rámci projektu Smart Akcelerátor MSK, registrační číslo CZ.02.01.02/00/22_009/0008169.

Autorka

Sylva Sládečková

Moravskoslezské inovační centrum, a. s. Ostrava

sylva.sladeckova@ms-ic.cz

Citujte

Sládečková, S. (2024). Školy jako hybatelé transformace myšlení. *Kariérové poradenství v teorii a praxi*, 06(24), 5–6. Dostupné z <https://www.euroguidance.cz/publikace.html>

KARIÉROVÝ ROZVOJ JAKO VÝZNAMNÁ SOUČÁST VZDĚLÁVACÍHO OBORU OSOBNOSTNÍ A SOCIÁLNÍ VÝCHOVA V REVIDOVANÉM RVP ZV

Martina Němcová, Petr Chalouš

Práce na revizi Rámcového vzdělávacího programu pro základní vzdělávání (RVP ZV) pokročily na jaře 2024 do fáze veřejné konzultace připraveného návrhu a zpracování připomínek. Byly zajištěny odborné posudky, a zpětná vazba od klíčových stakeholderů, odborné i široké veřejnosti. Na základě analýzy připomínek vyplynula obecná podpora revidovaného pojetí vzdělávací oblasti „Člověk, jeho osobnost a svět práce“, která navazuje na stávající vzdělávací oblast „Člověk a svět práce“ s větším důrazem na osobnostní rozvoj žáka, jak vyplývá i z mírné úpravy názvu vzdělávací oblasti. Zároveň se pod touto vzdělávací oblastí potvrdilo jako přínosné členit oblast na dva vzdělávací obory: „Osobnostní a sociální výchova“, která podporuje osobnostní, sociální, etický a kariérový rozvoj žáků, a „Polytechnická výchova a praktické činnosti“ podporující technickou kreativitu a zručnost žáků.

Východiska nového pojetí kariérového rozvoje v českém kurikulu školního vzdělávání

V době, kdy se svět práce dynamicky mění a kariérové cesty jsou stále méně předvídatelné, je důležitá proměna přístupu k přípravě žáků na jejich budoucí život. Revize RVP ZV přináší nový koncept, který propojuje kariérové vzdělávání s osobnostním, sociálním a etickým rozvojem žáků. Toto propojení reflektuje moderní pohled na kariéru jako na celoživotní cestu profesního i osobního rozvoje.

Pojetí Osobnostní a sociální výchovy (OSV) je reakcí na výzvy spojené s vývojem společnosti a trhu práce. Vychází z priority „Osobnostní rozvoj a motivace pro celoživotní učení“ v Dlouhodobém záměru vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy ČR na období 2023–2027 (MŠMT, 2023), kde je kladen důraz na rozvoj vnitřní motivace k učení, wellbeingu, psychické odolnosti dětí, posilování kariérového rozvoje žáků. Pojetí také vychází z požadavku ukotvení psychosociální výchovy v Národním akčním plánu pro duševní zdraví 2020–2030 (MZ ČR, 2020). Ukotvení kariérového rozvoje kontinuálně a systematicky vychází z doporučení Národního poradenského fóra. Posílení vzdělávacího oboru OSV, který se systematicky zaměří na sociálně-emocionální učení (SEL) a dovednosti pro řízení vlastní kariéry (CMS) podpořili v rámci kulatých stolů a odborných seminářů další významní stakeholdeři, jako např. zmocněnkyně pro lidská práva, zástupci MPSV, NÚDZ a další.

Obor OSV reaguje také na požadavky na posílení celkového rozvoje soft skills od zaměstnavatelů, definované například v rámci konceptu „Kompetence 4.0“.

Osobnostní a sociální výchova pomůže zajistit, aby žáci všech základních škol dostali výraznější podporu v sebepoznání, ve zvládnání náročných situací, porozumění vlastním emocím, vztahům a v dalších klíčových dovednostech pro duševní zdraví i celkově pro osobní a pracovní život.

Vzdělávací obor OSV v českém kurikulu prochází postupnou evolucí. Ve stávajícím RVP ZV je OSV významné průřezové téma s doporučenými očekávanými výstupy, Etická výchova je doplňující vzdělávací obor a tematický okruh Svět práce je stěžejní součástí dosavadní vzdělávací oblasti Člověk a svět práce. Zároveň již mnoho let je neustále rozšiřována metodická podpora pro třídnické hodiny, nespécifickou všeobecnou primární prevenci, wellbeing a další domény kurikula. Důležitou oporou nového pojetí OSV může být nejen stávající metodická podpora, ale i stále lépe a lépe ukotvená školní poradenská pracoviště.

Nové pojetí také pracuje se závěry studií v ČR, které upozorňují na potřebu systematictějšího ukotvení rozvoje osobnosti v českém kurikulu jako je část podkladové studie k Člověk a svět práce zaměřená na kariérové vzdělávání (Petr Chaluš, NÚV 2019) a podkladová studie k Osobnostní a sociální výchově (Josef Valenta, NÚV, 2019, aktualizace 2021). Vychází také z holistického konceptu wellbeingu, který obsahuje i důraz na systematický kontinuální rozvoj „dovedností pro wellbeing“ v rámci kurikula (Partnerství pro vzdělávání 2030+, Lenka Felcmanová a kol.).

Trendy v zahraničních kurikulech ukazují na posilování osobnostního, sociálního a kariérového rozvoje systémově jako oboru ukotveného v kurikulu – příklady posledních reforem v zahraničí (např. Velká Británie, Malta, Rumunsko, Irsko). Díky spolupráci v síti Euroguidance probíhala odborná debata se zahraničními tvůrci kurikula a českou odbornou veřejností v rámci konferencí. Mezinárodní trend rozvoje sociálně-emocionálních dovedností a jejich monitorování podporuje i OECD (Survey on Social and Emotional Skills).

Struktura vzdělávacího oboru Osobnostní a sociální výchova

- Osobnostní rozvoj je zaměřený na sebepojetí žáka, sebepoznávání, zvládnání stresu a náročných situací, na podporu učení, sebeorganizaci a plánování vlastního rozvoje.

Významnými prvky jsou zde vnímání emocí, seberegulace, silné stránky, sebehodnocení, sebe prezentace.

- Sociální a etický rozvoj se věnuje sociálně-emocionálním dovednostem, vnímání druhých lidí, mezilidským vztahům, sociální interakci a komunikaci a prosociálnímu chování.

Významnými prvky jsou zde zvládnání konfliktů, rozvoj vztahů s druhými, etické chování.

- Kariérový rozvoj se vztahuje k objevování, rozhodování a plánování ve vlastním kariérovém směřování, k hodnotám a příležitostem spojeným se světem práce.

Významný prvky jsou zde rovnováha v životě a práci, připravenost na změny, práce s portfoliem. Vzdělávací obor OSV v revidované vzdělávací oblasti „Člověk, jeho osobnost, a svět práce“ je logicky provazován s novým pojetím průřezových témat, klíčových kompetencí, vzdělávacích oborů, jako jsou např. Člověk a jeho svět, Výchova ke zdraví a Výchova k občanství.

Jak probíhala veřejná konzultace

Důležitou součástí procesu revize RVP ZV byla veřejná konzultace, která probíhala od 2. dubna do 31. května 2024. Tato konzultace poskytla široké veřejnosti příležitost vyjádřit se k návrhu revize předškolního a základního vzdělávání.

V rámci konzultačního procesu byla zorganizována série kulatých stolů, zaměřených na jednotlivé vzdělávací oblasti a klíčová témata revize RVP. Tyto diskuse umožnily odborníkům, pedagogům a dalším zainteresovaným stranám podrobně projednat navrhované změny a přispět svými názory a zkušenostmi. Záznam z kulatého stolu ke vzdělávací oblasti „Člověk, jeho osobnost a svět práce“ je veřejně dostupný [na platformě YouTube](#).

Do veřejné konzultace se zapojili učitelé, rodiče, experti z akademického prostředí i z praxe, a také metodické kabinety na národní i územní úrovni. Klíčovými podněty k úpravě RVP ZV v naší vzdělávací oblasti byly zejména požadavky na zpřesnění a zjednodušení jazyka a konkretizaci obsahu vzhledem k věku žáků. V oblasti kariérového rozvoje bylo doporučováno zaměřit se na praktické pojetí výsledků učení. Výsledky veřejné konzultace naleznete na webových stránkách NPI ČR [Velké revize](#).

Podněty byly zapracovány a návrh upraven a předán k 30. 9. 2024 MŠMT, kde bude dále procházet standardním připomínkovým řízením jako poslední fází připomínkování a úprav před závěrečným rozhodovacím procesem na úrovni národních autorit.

Další plánované kroky v revizi RVP ZV a cesty k úspěšné implementaci

S ohledem na potřebu postupné adaptace vzdělávacího systému je aktuální plán zavedení revidovaného RVP ZV rozdělen do dvou etap. Od školního roku 2025/26 by měly mít školy možnost dobrovolně implementovat nový program, což jim poskytne čas na přípravu a postupné přizpůsobení výukových metod a obsahu. Povinné používání revidovaného RVP ZV pro všechny základní školy je aktuálně předpokládáno od školního roku 2027/28.

K úspěšné implementaci nového pojetí kariérového rozvoje v rámci OSV se ukazuje jako priorita dále systematizovat a rozvíjet metodickou podporu a vzdělávání učitelů v inovovaném pojetí vzdělávací

oblasti i v konkrétních tématech pod jednotlivými očekávanými výsledky učení. Vzdělávání u OSV vyžaduje i sebezkušenostní charakter.

V roce 2024 zároveň probíhají práce na modelových školních vzdělávacích programech, rozvíjí se činnost Národních metodických kabinetů a jsou rozšiřovány další významné aktivity, které budou provázet implementaci nového RVP i v dalších letech.

V této souvislosti je iniciativní i české Centrum Euroguidance, které v rámci své metodické podpory organizuje sérii webinářů zaměřených na kariérové vzdělávání ve školách. Tyto webináře jsou koncipovány tak, aby reflektovaly očekávané výsledky učení revidovaného tematického okruhu Kariérový rozvoj.

Závěr

Posun českého kurikula, revize RVP ZV, zahrnuje významný krok k systematickému uchopení kariérového vzdělávání v České republice. Na revizi RVP základního vzdělávání navazuje postupně proces revize RVP středního vzdělávání, kde je identifikována stejná, v určitém ohledu i větší potřeba důrazu na kariérový rozvoj. Koncepční propojení kariérového vzdělávání s osobnostním rozvojem a jejich systematické, kontinuální ukotvení v kurikulu umožní žákům čelit výzvám rychle se měnícího světa práce. Zapojení veřejnosti a odborníků prostřednictvím veřejné konzultace a kulatých stolů zajistilo, že pojetí kariérového rozvoje v revidovaném RVP ZV v maximální míře reflektuje různorodé požadavky a potřeby moderní společnosti.

Autoři

Bc. Martina Němcová

Národní pedagogický institut České republiky, Centrum Euroguidance, Praha
martina.nemcova@npi.cz

Mgr. Petr Chalůš

Národní pedagogický institut České republiky, Centrum Euroguidance, Praha
petr.chalus@npi.cz

Citujte

Němcová, M. & Chalůš, P. (2024). Novinky v kariérovém vzdělávání: Revize RVP ZV. *Kariérové poradenství v teorii a praxi*, 06(24), 7–10. Dostupné z <https://www.euroguidance.cz/publikace.html>

KARIÉROVÝ ROZVOJ – METODICKÁ PODPORA CENTRA EUROGUIDANCE PRO UČITELE, VÝCHOVNÉ A KARIÉROVÉ PORADCE NA ZÁKLADNÍCH (A STŘEDNÍCH) ŠKOLÁCH

Alice Müllerová

Abstrakt:

České Centrum Euroguidance nabízí širokou škálu aktivit zaměřených na rozvoj kariérového poradenství a vzdělávání. V letošním roce se v souvislosti s probíhající revizí RVP ZV zaměřujeme prioritně na kariérové vzdělávání a poradenství ve školách. Revize přináší řadu změn ve vzdělávací oblasti Člověk a svět práce včetně nového členění tematických okruhů a očekávaných výstupů učení. Na webinářích organizovaných v průběhu celého roku postupně jednotlivé očekávané výstupy učení představujeme a propojujeme je se zdroji (metodické příručky, pracovní listy, inspirace na aktivity a projekty), které mohou ve své práci využít nejen výchovní a kariéroví poradci, ale i učitelé. Webináře lektorují kariérové poradkyně a další odborníci, které/kteří mají zkušenosti ze škol nebo se sami zapojili do tvorby publikací a metodických příruček v rámci regionálních a dalších projektů.

Revize rámcových vzdělávacích programů, která v současné době probíhá, přináší změny v pojetí kariérového vzdělávání na základních školách. Uvedení těchto změn do praxe prověří připravenost výchovných a kariérových poradců, ale i dalších pedagogických pracovníků. Mezi hlavní překážky, které bude potřeba překonat, patří podle Koncepce revize vzdělávací oblasti Člověk a svět práce nedostatečný (nesystematický) rozvoj pregraduální i postgraduální přípravy učitelů z hlediska kariérového vzdělávání (kariérové vzdělávání je podporováno v krajských projektech, kde vznikají procesy a metodiky přenositelné na národní úroveň), nedostatečná příprava kariérových poradců a jejich zapojení do kariérového vzdělávání a jeho koordinace. Národní pedagogický institut České republiky (NPI ČR) prostřednictvím českého Centra Euroguidance hledá cesty, jak se s těmito překážkami vypořádat. Rozhodli jsme se proto v tomto roce více se zaměřit na podporu kariérového vzdělávání a poradenství ve školách. Vytvořili jsme sérii webinářů, na kterých představujeme pojetí kariérového vzdělávání a chystané změny, které revize RVP ZV přináší. Webináře jsou součástí našeho širšího záměru poskytnout metodickou podporu učitelům, výchovným a kariérovým poradcům na školách a nabídnout jim praktické nástroje, metody a aktivity, které mohou v praxi školy využít.

V revidovaném RVP pro ZV se kariérové vzdělávání stalo součástí vzdělávací oblasti Člověk, jeho osobnost a svět práce, obor Osobnostní a sociální výchova. Obsah vzdělávacího oboru Osobnostní a sociální výchova je rozdělený do tří tematických okruhů:

- Osobnostní rozvoj je zaměřený na sebepojetí žáka, sebepoznávání, zvládnání stresu a náročných situací, na koncentraci, podporu učení, sebeorganizaci a plánování vlastního rozvoje.
- Sociální a etický rozvoj se věnuje sociálně-emocionálním dovednostem, vnímání druhých lidí, komunikaci, sociální interakci a prosociálnímu chování.
- Kariérový rozvoj se vztahuje k objevování, rozhodování a plánování ve vlastním kariérovém směřování, k hodnotám a příležitostem spojeným se světem práce.

Jednotlivé okruhy jsou propojené a vzájemně se doplňují. Obsahové zaměření webinářů reflektuje primárně očekávané výsledky učení (OVU) tematického okruhu Kariérový rozvoj, může být ale inspirací i v dalších dvou.

První, pilotní webinář proběhl letos v březnu a byl organizován ve spolupráci s Krajským centrem vzdělávání v Plzni. Ověřili jsme si na něm zájem poradců a pedagogů ze škol o tuto tematiku. Na základě pozitivní zpětné vazby jsme pak vytvořili sérii webinářů, které se konají pravidelně v průběhu celého roku. Každý z nich se věnuje jednomu tématu. Na začátku každého webináře Petr Chalouš, zástupce Centra Euroguidance a garant vzdělávací oblasti Člověk, jeho osobnost a svět práce stručně představí návrh RVP pro ZV a očekávané výstupy tematického okruhu Kariérový rozvoj a případné aktuality z probíhající revize. Poté dostávají prostor pozvaní hosté, lektorky a kariérové poradkyně, které mají zkušenosti ze škol nebo se samy zapojily do tvorby publikací a metodických příruček vytvořených v rámci regionálních a dalších projektů. Výstupem z webinářů jsou pak kromě samotného záznamu odkazy na projekty, aktivity a další veřejně dostupné zdroje.

První z řady webinářů s názvem *Kariérový rozvoj na prvním stupni základní školy aneb první kroky žáka v prozkoumávání světa práce, co ho baví a v čem se chce rozvíjet* byl zaměřen na dva OVU na prvním stupni ZŠ:

- *rozpoznává různé druhy profesí ve svém blízkém okolí a sdílí zkušenosti se zapojením do pracovních činností ve svém domácím prostředí*
- *navrhne a zkusí realizovat svůj rozvoj ve vybrané oblasti svého zájmu*

Andrea Csirke, spoluzakladatelka organizace Kým čím být, účastníkům představila tři veřejně dostupné zdroje; dva online nástroje, které mohou sloužit jako zdroje pro školní kariérové poradenství. Prvním z nich byl e-learning [Kariérové poradenství pro 21. století](#) pro kariérové poradce a další zájemce, především část věnovaná kariérovému vzdělávání. E-learning byl vytvořen v mezinárodním projektu Erasmus+, do kterého se za Českou republiku zapojilo Sdružení pro kariérové poradenství a kariérový rozvoj. Druhým nástrojem je online kurz pro studenty [Najdi si svou cestu](#), vytvořený neziskovou organizací Kým čím být. Dále Andrea Csirke představila tři odborné publikace vytvořené ve

spolupráci se slovenskými partnery v projektu Erasmus+ „Profesní rozvoj učitelů prostřednictvím spolupráce ve prospěch kariérového vzdělávání všech žáků“. Tyto na sebe volně navazující publikace jsou výsledkem dlouhodobé spolupráce projektových partnerů se školami. Popisují hlavní koncepty kariérového vzdělávání, podávají zprávu o nastavení koncepce kariérového vzdělávání ve školách včetně postupů a doporučení k rozvoji spolupráce škol a nabízejí též metodické listy včetně popisu vybraných aktivit. Publikace jsou dostupné na webových stránkách neziskové organizace [Kým čím být](#).

Petra Benešová, ředitelka [nadačního fondu Řemeslo pomáhá](#), představila ve svém příspěvku Kariérové poradenství a podpora řemesel v rámci projektových dnů výsledky dlouhodobé spolupráce se školami ve Zlínském kraji. Aktivní osvětou v základních a středních školách se snaží aktivovat pedagogické pracovníky, žáky a studenty pro volbu povolání v oborech stavebnictví a dnes už i v jiných profesích, kterých je na trhu práce nedostatek. Kreativita, nápaditost a praktičnost aktivit, které přispívají k rozvoji technických dovedností žáků, schopnost zapojit řadu odborníků při realizaci projektových dnů, ale i zaměření aktivit na děti i rodiče, oslovila celou řadu účastníků webinářů. Na vyžádání mohli obdržet i materiály a pracovní listy vytvořené v průběhu realizace Projektových dnů.

Další z řady webinářů s názvem *Jak podpořit žáky v poznávání světa práce a utváření vlastních hodnot se věnoval prvnímu z OVU na druhém stupni:*

- *reflektuje význam práce a přínosy aktivního zapojení do světa práce pro sebe, komunitu, společnost a přírodu*

Prezentace Kateřiny Haškové se dlouhodobě věnuje tématu zeleného kariérového poradenství. Její prezentace byla zaměřena na vysvětlení základních konceptů a otázek, které si zelené kariérové poradenství klade, s odkazy na materiály ke studiu pro ty, kteří by se tomuto tématu chtěli hlouběji věnovat. Jak klimatická změna působí na naši psychiku a jaké jsou její dopady na trh práce, jak lze téma udržitelnosti uchopit ve vzdělávání, co jsou zelené dovednosti, jak postoje a emoce související s klimatickou změnou ovlivňují kariérové rozhodování? Jak konkrétně mohou toto téma uchopit poradci, lze najít v publikaci [Inspirace pro školní kariérové poradce](#). Inspirace najdou též na webových stránkách neziskových organizací [Futuropolis](#) a [Na Zemi](#).

Alice Müllerová, zástupkyně Centra Euroguidance, představila [publikace Centra kariérového poradenství VISK](#), na jejichž tvorbě se podílela v rámci projektu IKAP II. Tyto publikace se věnují tématu udržitelné budoucnosti a světa práce a nabízejí kromě popisu aktuálních výzev v souvislosti s rolí kariérového poradenství i odkazy na zdroje a příklady aktivit s pracovními listy, využitelné pro skupinovou práci s žáky.

Linda Honskusová, kariérová poradkyně působící na [Škole Vitae](#), představila kariérové poradenství a vzdělávání na této škole. Přehledně ukázala, jak je možné jednotlivé OVU propojit s aktivitami na škole na prvním i druhém stupni a jak rozvíjet kariérové dovednosti u dětí. Její prezentace vycházela z konkrétní praxe školy a byla proto pro účastníky vítaným zdrojem inspirace.

Ukázalo se opět, že vzájemné učení mezi kolegy patří k nejlepším příkladům dobré praxe v oblasti vzdělávání výchovných, kariérových poradců a učitelů. Příspěvky, ve kterých si vzájemně představují své aktivity, zdroje a výsledky své práce jsou vždy pozitivně přijaty a inspirují ostatní při rozvoji systému kariérového poradenství ve školách. Metodická podpora, kterou pro tuto cílovou skupinu v Centru

Euroguidance připravujeme, propojuje učitele, výchovné a kariérové poradce s odborníky z praxe a existujícími zdroji, které byly v minulých letech vytvořeny a jsou volně dostupné. Dovolujeme si proto vyzvat ty, kteří v praxi kariérové vzdělávání a poradenství poskytují nebo se podílejí na tvorbě metodických materiálů, aby se aktivně zapojili do dalších připravovaných webinářů.

Jak rozvíjet dovednosti žáků plánovat a řídit svou vzdělávací, profesní a životní cestu (2. 10. 2024)

- *ve svých kariérových plánech zohledňuje vzdělávací a pracovní příležitosti, které jsou mu otevřené*
- *reflektuje význam udržování rovnováhy mezi pracovním a osobním životem, různými rolami v životě*

Práce se žákovskými portfolii při kariérovém rozvoji (23. 10. 2024)

- *tvorí osobní kariérové portfolio, které využívá v modelových situacích zájmu o vzdělávací a pracovní příležitosti*

Informace o chystaných webinářích průběžně zveřejňujeme na webových stránkách NPI ČR či Centra Euroguidance, kde najdete rovněž odkaz na registraci či přihlášení vlastního příspěvku.

Proběhlé semináře můžete zhlédnout na platformě YouTube.

Autorka

Mgr. Alice Müllerová

Národní pedagogický institut České republiky, Centrum Euroguidance, Praha
alice.mullerova@npi.cz

Citujte

Müllerová, A. (2024). Kariérový rozvoj – metodická podpora Centra Euroguidance pro učitele, výchovné a kariérové poradce na základních (a středních) školách. *Kariérové poradenství v teorii a praxi*, 06(24), 11–14. Dostupné z <https://www.euroguidance.cz/publikace.html>

KARIÉROVÉ PORADENSTVÍ JAKO PROGRAM CELOŽIVOTNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ NA FAKULTĚ HUMANITNÍCH STUDIÍ UNIVERZITY KARLOVY

Oliver Beřko, Alena Ivanova, Dominik Kuna

Cílená a systematická podpora vzdělávání profesionálů v oblasti kariérového poradenství je nesporně důležitou součástí systémů kontinuálního profesního vzdělávání na poli sociálních a společenských věd. Ačkoliv z perspektivy společenské relevance bychom mohli přemýšlet o významu kontinuálního profesního vzdělávání kariérových poradkyň a poradců jako o samozřejmé součásti akreditovaných studijních programů univerzitního vzdělávání, jde v současné době o spíše ojedinělou záležitost. V tomto příspěvku bychom rádi představili jeden z aktuálně rozvíjených modelů, jak praxi cíleného vzdělávání na poli kariérového poradenství realizovat, totiž program celoživotního vzdělávání (CŽV), jenž vznikl na Fakultě humanitních studií Univerzity Karlovy (FHS UK), a to jak z hlediska obsahu a formy, tak jako ohlédnutí za prvním rokem jeho fungování v praxi.

Program celoživotního vzdělávání „Kariérový poradce / Kariérová poradkyně“ na FHS UK

V únoru 2023 byl v rámci agendy celoživotního vzdělávání na Fakultě humanitních studií otevřen nový program: Kariérový poradce / Kariérová poradkyně. Tento program je výsledkem spolupráce akademického a univerzitního prostředí, stejně jako odborníků z praxe. Díky snahám garantky programu, docentky Gabriely Málkové, a jejím profesním vazbám na odborníky z praxe kariérových poradců a poradkyň vznikla jedinečná spolupráce mezi Fakultou humanitních studií UK a neziskovou organizací Centrum kompetencí. Autorky obsahové koncepce programu, odbornice Centra kompetencí, se při jeho konstrukci zaměřily na otázky kvality a mezinárodní konkurenceschopnosti vzdělávání profesionálů kariérových poradců. Již od počátku usilovaly o vytvoření vzdělávacího prostoru pro předávání zkušeností s poskytováním kariérového poradenství v praxi, ale i o vybudování propracovaného a široce uznávaného programu, v němž se do budoucna budou moci vzdělávat lidé se zájmem o kariérové poradenství. Organizační a systémové otázky připojení programu CŽV Kariérový poradce / Kariérová poradkyně k nabídce vzdělávání na FHS UK bylo hlavním úkolem budoucí garantky a administrativních pracovníků oddělení podpory CŽV na FHS UK. Podle slov doktorky Silvie Pýchové, vedoucí lektorského týmu a zakladatelky Centra kompetencí, byl „... program vzdělávání sestaven na základě požadavků Národní soustavy kvalifikací pro rekvalifikaci na kariérového poradce ...“¹.

1 Další informace dostupné na webu: <https://fhs.cuni.cz/FHS-3070.html>.

Požadavky dané standardem příslušné kvalifikace v rámci systém NSK se týkají například kariérových informací z trhu práce nebo ze vzdělávání či kariérových dovedností, tedy metody a techniky, kterými lze pomoci lidem k sebepoznání a plánování budoucnosti. Jde například i o techniky vedení rozhovoru v individuálním nebo skupinovém poradenství, které může být poskytováno i distanční formou, protože dnes je docela velkým trendem právě kariérové poradenství online. To vše zažívají účastníci a účastnice, kteří se přihlásili do tohoto kurzu. „... Naše účastnice se nejvíce obohatí mezi sebou navzájem, protože mají příležitost sdílet své životní a pracovní zkušenosti a tím se jim otevírají nové perspektivy, jak nahlížet na svou budoucnost a reflektovat své možnosti ...“,² doplňuje doktorka Pýchová. Program totiž staví na peer-to-peer přístupu v rámci skupiny. Nejenže společně roste prostřednictvím nabízených aktivit, ale zároveň zde vznikají základy budoucí profesní komunity kariérových poradců a poradkyň, která bude moct spolupracovat na rozvoji kvality těchto služeb v ČR, vzájemně se inspirovat a nabízet si podněty pro profesní růst.

Ambice, vize a cíle programu

Program celoživotního vzdělávání Kariérový poradce / Kariérová poradkyně není jen kurzem doplňujícím nebo rozvíjejícím stávající kompetence kariérových poradců a poradkyň – „... Chceme docílit změny přístupu ke vzdělávání kariérových poradců – je důležité mít profesionály, kteří dokážou podporovat jednotlivce v tom, aby se dokázali odpovědněji rozhodovat o svém směřování ...“,³ uvádí doktorka Pýchová. Odpovědněji ale nutně neznamená, že člověk musí být v nějakém výkonu. Znamená to zodpovědně zacházet se svým potenciálem, svojí energií, svým kontextem. Podmínky a situace, ve kterých se člověk nachází a žije, mají samozřejmě vliv na jeho kariéru, jeho vzdělávací a profesní dráhu v průběhu života. Přenesení odpovědnosti na jedince znamená mít nějaké dovednosti. A ty může zprostředkovat buď škola tím, že kariérové poradenství a kariérové vzdělávání integruje do života školy, anebo lidem v dospělosti budou k dispozici právě profesionálové, kdy v situaci nějakého výkyvu nebo nejistoty člověk bude vědět, že tyto služby může využít – „... V zahraničí je to poměrně běžné, ale u nás je to stále ještě nové téma nebo okruh odborníků je zatím relativně úzký ...“,⁴ srovnává doktorka Pýchová situaci v Česku s jinými zeměmi.

Prvotní vize programu má od začátku dvě roviny: (i) Směřovat kariérové poradenství na profesionály z praxe, ale i na studenty společenských a sociálně vědních oborů jako specifickou cílovou skupinu a (ii) vytvářet a systematicky shromažďovat evidenci o tom, jak kariérové poradenství funguje v praxi, tj. tvořit „know how“ tohoto oboru z vědeckého hlediska. Dopad nově vzniklého programu vnímá její zakladatelský tým v tom, že díky jeho existenci bude růst síť odborníků, kteří budou rozumět tématu kariérového poradenství a spolupracovat na jeho rozvoji v České republice. Zároveň věří, že i další univerzity budou ochotné jít podobnou cestou. Česká republika potřebuje celorepublikovou síť odborníků kariérových poradců, kterou jedno centrum vzdělávání nemůže

2 Další informace dostupné na webu: <https://fhs.cuni.cz/FHS-3070.html>.

3 Další informace dostupné na webu: <https://fhs.cuni.cz/FHS-3070.html>.

4 Další informace dostupné na webu: <https://fhs.cuni.cz/FHS-3070.html>.

zajistit. Z hlediska „oboru“ kariérového poradenství jsme v České republice na začátku cesty k jeho etablování. Existují bakalářská studia, která jsou směřována podobným způsobem jako program Kariérový poradce / Kariérová poradkyně na FHS UK, ale takto pojaté rekvalifikační studium ve spolupráci univerzity a neziskové organizace je v tuto chvíli dle našich informací jedinečné.

Tým podílející se na realizaci tohoto programu si uvědomuje své limity v lidských zdrojích stávajícího realizačního týmu i v rozsahu a obsahové bohatosti aktuálně nabízeného čtyřsemestrálního studia, a tak je alespoň v malém měřítku (max. 20 účastníků programu) schopen poskytovat komplexní vzdělání v oboru. Lektorský tým Centra kompetencí využívá ve výuce mimo jiné metodu mapování kompetencí CH-Q, což je původně švýcarská metoda, na kterou má licenci pro její využití v České republice. Metoda je součástí sebezkušenostního výcviku realizovaného během dvou víkendů, kdy účastníci a účastnice absolvují program věnující se z hlediska kariérového poradenství jim samotným. Díky tomu mají účastníci a účastnice možnost platičtěji pracovat na své budoucnosti. Dostávají prostor uvědomit si, na čem chtějí stavět ze svých zkušeností z minulosti, získaných v různých kontextech života, a to nejen v práci a při studiu, ale i třeba v dobrovolnické činnosti nebo v jiném občanském angažmá či v rámci rodiny. Program je zaměřen na to, aby uměli zhodnotit, čím již v životě disponují a dokázali s tím aktivně pracovat do budoucna. „... U kariérového poradenství, podobně jako například u psychoterapie, platí pravidlo, že by člověk neměl nabízet svým klientům, ať už žákům, nebo dospělým, něco, co sám na sobě nezažil ...“⁵ vysvětluje doktorka Pýchová. Obsahovou náplň programu tvoří lektorský tým nahlížející na problematiku kariérového poradenství z různých úhlů pohledu a s oporami různých sociálně vědních oborů i zkušeností z praxe, neboť kariérové poradenství je multidisciplinární obor, čerpající jak z psychologie, andragogiky, pedagogiky, ale i sociologie, a potřeba je umět pracovat například také s analýzou dat z trhu práce.

Odborné, profesní a absolventské sítě programu

Na půdě FHS UK se nejen předává „know how“, ale buduje se i pevná komunita a síť profesních a lidských kontaktů. Jde mj. o učitele základních škol, výchovné poradce a poradkyně či pracovníky korporátních firem, kteří společně otevírají témata dotýkající se jich všech, přestože každého z jiného úhlu. Nosnou se například ukázala diskuze rozdílů a shod v chování a rozhodovacích procesech žáků středních a základních školách s osobami pohybujícími se na trhu práce či přiblížení představy „ideálního absolventa“ vstupujícího do pracovního procesu, jak si jej představují pracovníci a pracovnice oddělení lidských zdrojů.

Důležitým ukazatelem úspěchu programu Kariérový poradce / Kariérová poradkyně je zpětná vazba účastníků kurzu. Z ní můžeme vidět například to, že účastníci oceňují kvalitu lektorského týmu motivovaného předávat své znalosti a zkušenosti z praxe či inspirativní prostředí budovy FHS UK. Ovšem jako nejdůležitější se jeví forma realizace kurzu – „... Když jsem šla na kurz v prostředí fakulty, měla jsem očekávání, že si sedneme do lavic a budeme poslouchat a psát – ale tak to vůbec neprobíhá. Kurz je od začátku do konce velmi interaktivní, neustále se učíme prostřednictvím zážitků, zkoušení,

⁵ Další informace dostupné na webu: <https://fhs.cuni.cz/FHS-3070.html>.

povídání, a toho psaní je minimálně. Všechno, co vnímáme, okamžitě nasáváme prostřednictvím té zkušenosti, a to je nejvíc zapamatovatelné. Je to forma neformálního vzdělávání, která je v českém prostředí pro mě úplně nová a jedinečná ...“⁶ popisuje své dojmy jedna z frekventantek kurzu Renata Knittelová. Díky vstřícnému a zároveň profesionálnímu prostředí dochází k naplňování cíle vytvářet síť, ve které si budou moci kariéroví poradci a poradkyně vzájemně předávat informace, zvat se na relevantní události a komunikovat i mimo studijní prostředí. „... V běhu, jehož se účastním, vznikl díky lektorům a pořadatelům pevný tým, který přispíval nejen ke kvalitě vzdělávání, ale i ke vzniku několika spoluprací. Například jsme zorganizovaly Klub kariérových poradců Praha, do kterého zveřejníme různé hosty s přednáškami a workshopy ...“⁷ radostně zmiňuje účastnice prvního běhu kurzu Andrea Koblasová. Jmenovaný klub je rozvíjející se platformou pro komunikaci poradců, kterou zajišťuje Euroguidance, a je otevřený pro všechny kariérové poradce.

Vytváření smysluplných a funkčních mezilidských vztahů v rámci vzdělávacího procesu je důležité, a také proto jsme v rámci programu Kariérový poradce / Kariérová poradkyně stanovili limit pro počet přijatých účastníků. Nemáme zájem podílet se na pásové výrobě kariérových poradců a z tohoto důvodu pracujeme s maximální kapacitou 20 osob, neboť pouze takto lze zajistit dostatečný individuální přístup, který si věc žádá. Po absolvování kurzu a složení profesní zkoušky jsou naši absolventi rekvalifikovanými kariérovými poradci a poradkyněmi dle hodnotícího standardu NSK, a jsou tak schopni profesionálně nabízet kariérové poradenství jak žákům a studentům, tak mladým lidem po absolvování studia, dospělým i seniorům. Program bude opět otevřen k zápisu i v nadcházejícím roce – přihlášky bude možno podat již v průběhu prosince tohoto roku a samotná výuka pak odstartuje na přelomu února a března 2025.

Potřebnost kariérových poradců a poradkyň v praxi

„... Ze své profesní perspektivy hodnotím situaci tak, že nároky na vytvoření specializovaného odborníka kariérového poradenství se zvyšují, stejně tak potřebnost takových lidí v praxi. Časem očekáváme větší zájem o program, a s nástupem našich prvních absolventů do praxe věříme, že se bude dále rozvíjet profesionalita realizace kariérového poradenství v praxi ...“⁸ uvádí garantka programu, docentka G. Málková. V kariérovém poradenství jde o komplexní přístup, jak učitelé, tak rodiče a lektori v mimoškolních zařízeních nějakým způsobem utvářejí osobnost člověka i to, kam bude dál v životě směřovat – „... Mně se líbí, že kariérové poradenství v tom může hrát velkou roli, protože tím, jak je multidisciplinární, se opravdu dívá na člověka z různých úhlů pohledu. Baví mě na tom i to, že pomáháme rozvíjet lidi vnitřně, aby opravdu šli za svým, naplňovali svoje silné stránky, svůj potenciál ...“⁹ popisuje jedna z účastnic kurzu Renata Knittelová. Mnohdy se na školách nebo pak i v dospělosti s potenciálem nepracuje, a tak zůstává skrytý a neobjevený.

6 Další informace dostupné na webu: <https://fhs.cuni.cz/FHS-3070.html>.

7 Další informace dostupné na webu: <https://fhs.cuni.cz/FHS-3360.html>.

8 Další informace dostupné na webu: <https://fhs.cuni.cz/FHS-3097.html>.

9 Další informace dostupné na webu: <https://fhs.cuni.cz/FHS-3070.html>.

Národní cena kariérového poradenství jako uznání úspěchu programu Kariérový poradce / Kariérová poradkyně

Tým profesionálů, lektorek i administrativních pracovníků, kteří společně realizují program Kariérový poradce / Kariérová poradkyně na FHS UK, se v uplynulém roce účastnili odborných konferencí pořádaných společnostmi podporující rozvoj oboru kariérového poradenství.

Ve dnech 21.–24. 5. 2024 se na Slovensku konala konference pořádaná českým Centrem Euroguidance, na které nechyběli profesionálové sdružení okolo programu Kariérový poradce / Kariérová poradkyně. Akce se účastnili nejen jednotliví odborní partneři konference, úřady, představitelé Evropské komise, ale i zástupci škol a dalších vzdělávacích institucí. „... Přínosné byly rozhodně příspěvky kolegů z Francie, kde je kariérové poradenství konstituované statutárně ...“,¹⁰ uvedla další z frekventantek kurzu Andrea Koblasová, která mimo program Kariérový poradce / Kariérová poradkyně zastupovala na konferenci Asociaci výchovných poradců České republiky. „... Po celé zemi mají sjednocenou strukturu více než šedesáti poboček a zastřešují zhruba stovku poradců. Poskytují služby pro občany Francie zadarmo, a to jak pro lidi již zaměstnané, tak i žadatele o práci. Přístup ke klientovi je zcela individuální. Jednotlivé pobočky mohou být na magistrátu, obecním úřadě nebo třeba i ve škole. To znamená, že služba je nejen skutečně dostupná, ale i komplexní se sjednocenou metodikou. Ročně tímto poradenstvím projde více než 15 tisíc lidí, přičemž tyto výsledky zrcadlí čitelné nastavení a dostupnost služby ...“,¹¹ konstatuje v ohlédnutí se za proběhlou konferencí paní Koblasová a oceňuje také workshopy kolegů z Polska – „... Mají zase jiný přístup k poradenství a více se věnují mechanizaci a technickým oborům. V jejich prostředí kariérové poradenství hraje klíčovou roli už ve výběrovém řízení na školách, nejen na konci studia ...“¹².

Během října 2023 prezentoval lektorský tým kurz na konferenci Národní ceny kariérového poradenství na Slovensku a vzápětí se mohl tvůrčí tým těšit na konferenci v Praze. V rámci 15. ročníku soutěže Národní ceny kariérového poradenství pořádané Centrem Euroguidance při Národním pedagogickém institutu ČR obdržel program Kariérový poradce / Kariérová poradkyně hlavní cenu jakožto příklad dobré praxe. Cenu za Fakultu humanitních studií UK převzala docentka Gabriela Málková spolu se Silvií Pýchovou a Dominikem Kunou 19. října 2023 v Praze na konferenci nesoucí název „Na viděnou v budoucnosti“. „... Pro tým všech lidí, kteří se podíleli na téměř rok dlouhé cestě vystavení a realizace programu, je ta cena především vyjádřením toho, že to celé mělo smysl ...“,¹³ zdůrazňuje docentka Málková. Získané ocenění je rovněž jistým důkazem, že příprava programu měla smysl a že tvořit prostor pro vzdělávání kariérových poradců bylo něčím, co tu chybělo. Mimořádné je i ocenění za spolupráci neziskového a akademického sektoru, protože se jedná o něco, co není vzhledem k odlišnostem obou prostředí jednoduché. Ale společná myšlenka

10 Další informace dostupné na webu: <https://fhs.cuni.cz/FHS-3360.html>.

11 Další informace dostupné na webu: <https://fhs.cuni.cz/FHS-3360.html>.

12 Další informace dostupné na webu: <https://fhs.cuni.cz/FHS-3360.html>.

13 Další informace dostupné na webu: <https://fhs.cuni.cz/FHS-3097.html>.

a sdílení vize, její přenos do reality, to bylo naplňující pro všechny, kdo se tomu věnovali. „... Prošli jsme cestu něčemu, co může inspirovat jiné ...“¹⁴ shrnuje garantka vzdělávacího programu Gabriela Málková.

Příspěvek vznikl na základě rozhovorů dostupných na webu FHS UK: <https://fhs.cuni.cz/FHS-2894.html>

Autoři

Oliver Beřko

Univerzita Karlova v Praze, Fakulta humanitních studií
betkopp@gmail.com

Mgr. Alena Ivanova

Univerzita Karlova v Praze, Fakulta humanitních studií
alena.ivanova@fhs.cuni.cz

Mgr. Dominik Kuna

Univerzita Karlova v Praze, Fakulta humanitních studií
dominik.kuna@fhs.cuni.cz

Citujte

Beřko, O., Ivanova, A. & Kuna, D. (2024). Kariérové poradenství jako program celoživotního vzdělávání na Fakultě humanitních studií Univerzity Karlovy. *Kariérové poradenství v teorii a praxi*, 06(24), 15–20. Dostupné z <https://www.euroguidance.cz/publikace.html>

¹⁴ Další informace dostupné na webu: <https://fhs.cuni.cz/FHS-3097.html>.

PODPORA SOCIÁLNEJ INKLÚZIE ZNEVÝHODNENÝCH A ZRANITEĽNÝCH SKUPÍN

Ildikó Hanuliaková

Občianske združenie Spoluprácou pre lepšiu budúcnosť sa ako partnerská organizácia zapojila do projektu Podpora sociálnej inklúzie znevýhodnených a zraniteľných skupín, ktorý bol financovaný z programu ERASMUS+ a realizovaný v období rokov 2022 až 2024 za účasti ďalších piatich organizácií z Turecka, Maďarska a Nemecka.

Hlavným cieľom projektu PROSID bola podpora znevýhodnených a zraniteľných skupín, príprava vzdelávacích materiálov pre cieľové skupiny a rozvíjanie ich zručností pre život a trh práce v 21. storočí. Vzhľadom na legislatívne rozdiely sa partnerstvo dohodlo, že pre účely projektu sa za znevýhodnené a zraniteľné skupiny budú považovať nízkopříjmové skupiny ľudí, marginalizované skupiny, skupiny bez pravidelného príjmu, poberatelia sociálnych dávok, ľudia žijúci v hlbokoj chudobe, dlhodobo nezamestnaní a viacgenerační nezamestnaní. Tieto skupiny charakterizuje dlhotrvajúca ekonomická a sociálna neistota, ktorá zhoršuje ich sociálne vzťahy a osobné schopnosti, chýbajúca vízia do budúcnosti a nedostatok motivácie. Pred pandémiou v celej EÚ bolo 91 miliónov ľudí ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením a 22,2 % detí žilo v chudobných domácnostiach (Akčný plán na realizáciu Európskeho piliera sociálnych práv, 2021). Pandémia koronavírusu taktiež negatívne zasiahla životy ľudí žijúcich na okraji spoločnosti. Preto bolo potrebné vyvinúť úsilie na medzinárodnej úrovni na podporu ich sociálneho začlenenia, najmä ich zapojením do procesu neformálneho vzdelávania s využitím inovatívnych riešení.

Pre udržateľnosť ekonomiky má veľký význam rovnosť príležitostí a prístup k zdrojom pre všetkých členov spoločnosti, aktívne zapojenie všetkých do spoločenského života, podpora zdravého životného štýlu a získanie kľúčových zručností potrebných pre život a trh práce v 21. storočí, zodpovedné využívanie prírodných zdrojov a ochrana životného prostredia.

Vzdelávacie moduly PROSID „Zručnosti zamestnateľnosti v 21. storočí“ určené pre znevýhodnené a zraniteľné skupiny boli vypracované na základe analýzy potrieb, vedomostí a skúseností odborníkov z partnerských organizácií, ako aj výstupov identifikovaných v rámci prípravnej fázy projektu. Boli navrhnuté tak, aby podporili jednotlivcov v rozvoji kľúčových zručností a kompetencií, ktoré im pomôžu zlepšiť si šance na trhu práce, zvýšiť si sebavedomie a schopnosť efektívne komunikovať. Tieto moduly sú rozdelené do dvanástich tematických oblastí, ktoré pokrývajú celý proces od motivácie vzdelávania až po úspešnú adaptáciu v zamestnaní alebo založenie vlastnej firmy:

- 1.** Motivácia dospelých s nízkou kvalifikáciou pre celoživotné vzdelávanie
- 2.** Rozvíjanie zručností a kompetencií
- 3.** Ako zlepšiť zručnosti a kompetencie pre trh práce

4. Ako používať základné informačno-komunikačné technológie
5. Ako vytvoriť životopis a napísať motivačný list
6. Ako sa pripraviť na efektívny pohovor
7. Zlepšenie vzťahov a efektívne komunikačné zručnosti
8. Ako začať hľadať prácu a prečo, čo, kde a ako hľadať informácie o trhu práce
9. Efektívna adaptácia v zamestnaní a udržanie si zamestnania
10. Význam emocionálnej inteligencie na trhu práce
11. Ako byť úspešný na trhu práce
12. Ako si založiť vlastnú firmu

Prvý modul sa zameriava na motivovanie dospelých s nízkou kvalifikáciou k aktívnemu zapojeniu sa do celoživotného vzdelávania. Druhý modul je zameraný na identifikáciu a rozvoj základných zručností a kompetencií potrebných pre úspech v osobnom aj profesionálnom živote. Tretí modul sa orientuje hlavne na 4 „C“ kompetencie¹ - spoluprácu, komunikáciu, kreativitu a kritické myslenie. Štvrtý modul poukazuje na výhody používania informačno-komunikačných technológií. Piaty modul poskytuje praktické rady a šablóny na tvorbu efektívneho životopisu a motivačného listu. Šiesty modul pripravuje účastníkov na úspešné zvládnutie pracovného pohovoru. Zahŕňa praktické tipy, ako sa správne pripraviť, ako odpovedať na otázky a ako sa prezentovať počas rozhovoru. Ôsmy modul pokrýva stratégiu hľadania zamestnania, identifikáciu príležitostí na trhu práce a spôsoby, ako využívať rôzne zdroje informácií o voľných pracovných miestach. Deviaty modul poskytuje nástroje a techniky na úspešnú adaptáciu v novom zamestnaní a udržanie si pracovného miesta. Desiaty modul zdôrazňuje dôležitosť emocionálnej inteligencie v pracovnom živote, ktorá je kľúčová pre úspešné zvládanie výziev na pracovisku. Jedenásty modul je zameraný na dlhodobý úspech na trhu práce: ako si stanoviť a dosiahnuť kariérové ciele, ako sa neustále vzdelávať a prispôbovať zmenám na trhu práce. Posledný modul obsahuje praktické návody na založenie vlastného podnikania, napríklad na vypracovanie podnikateľského plánu, zabezpečenie financovania a riadenie vlastného podnikania.

S cieľom rozšírenia vedomostí a získania praktických zručností cieľových skupín bol vytvorený okrem predchádzajúcich modulov aj kombinovaný vzdelávací program „Udržateľný život v 21. storočí“ s motivačnými videami o dôležitých témach v súvislosti so životnými zručnosťami jednotlivca, ktorý obsahuje 6 tém s krátkymi videami, sprievodnými textami a praktickými cvičeniami:

1. Ako sa stať moderným človekom v 21. storočí
2. Význam našich vzťahov a občianskej angažovanosti v dnešnom živote
3. Ako spravovať svoje financie
4. Ako používať digitálne nástroje v každodennom živote
5. Zdravý životný štýl a rovnováha medzi pracovným a súkromným životom
6. Udržateľný život v 21. storočí

¹ Z anglického originálu cooperation, communication, creativity and critical thinking

Prvá téma obsahuje prehľad súčasných trendov a zručností potrebných pre život v dnešnej dobe. Druhá téma zdôrazňuje význam budovania kvalitných vzťahov, rozvíjanie empatie a rešpektu voči ostatným, a možnosti aktívneho zapájania sa do spoločenského diania. Tretia téma poskytuje návod na efektívne spravovanie financií a zameriava sa aj na základy investovania. V rámci štvrtej témy sa účastníci naučia, ako efektívne využívať rôzne digitálne platformy a technológie, či už ide o komunikáciu, prácu alebo hospodárenie v domácnosti. Piata téma sa zaoberá možnosťami dosiahnutia rovnováhy medzi pracovnými povinnosťami a osobným životom, nastavením hraníc, aby sa predchádzalo vyhoreniu. V rámci poslednej témy sa účastníci naučia, ako znižovať svoju ekologickú stopu, šetriť energiu, minimalizovať tvorbu odpadu a podporovať udržateľné spotrebiteľské správanie.

Videá dopĺňajú obsah jednotlivých tém, podporujú získané vedomosti. Účastníci ľahšie pochopia vzdelávací materiál a zapamätajú si informácie, ak ich vidia a počujú. V mnohých prípadoch môžu byť krátke videá zábavnejšie a pútavejšie ako tradičné učebné materiály a môžu pomôcť udržať pozornosť a záujem učiacich sa. Pomáhajú účastníkom lepšie pochopiť obsah tým, že zapájajú rôzne zmysly. Vďaka kombinácii zvuku, vizuálnych prvkov a textu poskytujú videá multimediálny zážitok. Krátke videá sprostredkujú informácie rýchlo a efektívne a prispôsobujú sa dĺžke pozornosti a vzdelávacím potrebám účastníkom. Súčasťou vzdelávacieho programu je aj príručka pre lektorov vzdelávania.

Vzdelávacie moduly PROSID „Zručnosti zamestnateľnosti v 21. storočí“ a kombinovaný vzdelávací program „Udržateľný život v 21. storočí“ s motivačnými videami, ako aj ďalšie výsledky projektu, sú voľne prístupné na webovej stránke projektu: <https://prosidpro.com/>.

Podľa odborníkov zapojených do projektu vzdelávanie znevýhodnených a zraniteľných sociálnych skupín je dôležité pre posilnenie postavenia jednotlivcov, na prelomenie kruhu chudoby, podporu sociálnej mobility, rozvoj zručností kritického myslenia, podporu zdravia a blahobytu, znižovanie sociálneho vylúčenia, riešenie rodovej nerovnosti a podporu udržateľného rozvoja. Je základným ľudským právom a kľúčovou hnacou silou pozitívnej sociálnej zmeny.

Projekt bol na Slovensku ukončený konferenciou, ktorej sa zúčastnili odborníci z celého Slovenska. Okrem prezentácie výsledkov projektu PROSID boli predstavené aj prognózy vývoja situácie na trhu práce v Slovenskej republike do roku 2030, účinné metódy kariérového poradenstva a príklady dobrej praxe, ktoré sú zamerané na podporu znevýhodnených a zraniteľných skupín, ako aj aktívne opatrenia trhu práce. Zároveň boli prezentované európske a slovenské online platformy, ktoré sú prínosné pre zamestnávateľov, zamestnancov, odborníkov, nezamestnaných, ale aj pre širokú verejnosť.

Cieľom World-Café diskusie, ktorá tvorila súčasť konferencie, bola analýza možností podpory sociálnej inklúzie cieľových skupín projektu a príprava na zmeny a výzvy 21. storočia. Na jednej strane sme skúmali najčastejšie problémy pri práci so znevýhodnenými a zraniteľnými skupinami, odporúčame formy a metódy spolupráce na podporu ich sociálneho začlenenia, najvhodnejšie stratégie na ich zapojenie do celoživotného vzdelávania, a venovali sme aj najdôležitejším vedomostiam, zručnostiam a kompetenciám cieľových skupín pre trh práce v 21. storočí. Na druhej strane sme sa zaoberali aj úlohou odborníkov, najmä poradcov, sociálnych pracovníkov a lektorov, ktorí zohrávajú významnú

rolu pri podpore sociálnej inklúzie znevýhodnených a zraniteľných skupín ako aj prípravou kompetenčného profilu kariérového poradcu pre znevýhodnené a zraniteľné skupiny. V spolupráci s odborníkmi (účastníkmi konferencie) sme kompetencie kariérového poradcu rozdelili do štyroch hlavných oblastí:

Odborné kompetencie kariérového poradcu okrem požiadavky na vysokoškolské vzdelanie 2. stupňa zahŕňajú široké spektrum vedomostí a zručností, ktoré sú nevyhnutné na efektívne poskytovanie podpory jednotlivcom pri plánovaní a rozvoji kariéry. Vedomosti z andragogiky, psychológie, sociológie a kariérového poradenstva predstavujú kľúčové disciplíny, ktoré kariérový poradca využíva pri práci s rôznorodými cieľovými skupinami, pričom je potrebné, aby chápal aj špecifiká a individuálne potreby jednotlivých skupín (napr. znevýhodnených a zraniteľných skupín). Kariérový poradca musí tiež disponovať znalosťami o fungovaní trhu práce vrátane regionálnych špecifík, ktoré môžu ovplyvniť možnosti zamestnania v konkrétnych oblastiach a musí byť oboznámený s právnymi normami v oblasti služieb zamestnanosti, zákonníka práce, ľudských práv, ochrany osobných údajov, a zároveň dodržiavať etické princípy pri poskytovaní služieb kariérového poradenstva. V súčasnosti sú dôležitým aspektom aj jazykové kompetencie, ktoré kariérový poradca využíva nielen pri komunikácii s klientmi z rôznych jazykových prostredí, ale aj pri práci s odbornými zdrojmi a medzinárodnými štandardmi.

Osobnostné a osobné kompetencie sú kľúčové pre úspešné pôsobenie kariérového poradcu a podporu klientov. Do tejto skupiny boli zaradené intrapersonálne kompetencie, ako napríklad sebaopoznanie, sebariadenie, sebareflexia a emocionálna inteligencia. Emocionálna stabilita poradcu zaručuje, že bude efektívne zvládať stres a náročné situácie, čo pozitívne ovplyvní kvalitu jeho práce. Ďalšie zručnosti a schopnosti, ako sú efektívna komunikácia, flexibilita, kreativita, samostatnosť a adaptabilita, umožňujú poradcovi efektívne vysvetliť klientovi rôzne možnosti a viesť ho k realistickým cieľom, zvládať náročných klientov a viaceré úlohy, nachádzať riešenia problémov, prijímať vlastné rozhodnutia, plánovať a organizovať svoju prácu, prispôbiť sa meniacim sa podmienkam trhu práce a zároveň byť otvorený voči novým a netradičným myšlienkam.

Sociálne kompetencie kariérového poradcu sú dôležité pre budovanie pozitívnych a efektívnych vzťahov s klientmi, kolegami, ďalšími profesionálmi, inštitúciami, aktérmi a zainteresovanými stranami. Do tejto skupiny boli zaradené interpersonálne kompetencie ako komunikácia, empatia, schopnosť spolupracovať, riešenie konfliktov a sociálna inteligencia. Efektívna komunikácia pri dodržiavaní etických zásad vrátane stanovenia hraníc umožňuje kariérovému poradcovi aktívne počúvať a vďaka tomu lepšie pochopiť potreby a ciele klientov (vrátane znevýhodnených), a následne na ne adekvátne reagovať, ďalej vyjadrovať sa jasne a zrozumiteľne a poskytovať a prijímať spätnú väzbu. Spolupráca umožňuje poradcovi pracovať v tíme s ďalšími odborníkmi, aby zabezpečil komplexnú podporu klienta aj v rámci skupinových aktivít. Empatia pomáha vytvárať dôveryhodné a podporné prostredie, kde sa klient cíti pochopený a rešpektovaný. Schopnosť riešiť konflikty a zvládať náročné sociálne situácie prispieva k zachovaniu profesionálneho a pokojného prístupu. Sociálna inteligencia kariérového poradcu umožňuje chápať sociálne situácie, rozumieť dynamike skupiny a vhodne sa správať v rôznych spoločenských kontextoch.

Metodické kompetencie podľa našich zistení zahŕňajú schopnosť prispôsobenia poradenských metód rôznym cieľovým skupinám vrátane znevýhodnených a zraniteľných skupín, schopnosť využívať rozhovorové techniky, aplikovať diagnostické metódy na identifikáciu silných stránok, záujmov a potrieb klienta, ako aj výber vhodných stratégií pre plánovanie kariéry. Kariérový poradca musí vedieť efektívne využívať rôzne techniky, ako sú rozhovory, testy, dotazníky a hodnotiace nástroje v rámci svojej kompetencie. Ďalej musí vedieť prispôsobiť metódy konkrétnym potrebám jednotlivých klientov a reflektovať aktuálne trendy na trhu práce, čím zabezpečí profesionálnu a cieleňú podporu klientov.

Identifikovali sme aj **prierezové kompetencie**, medzi ktoré sme zaradili digitálne a environmentálne kompetencie. Kariérový poradca by mal vedieť používať online platformy, aplikácie zamerané na kariérové poradenstvo, organizovať virtuálne stretnutia a používať sociálne médiá na komunikáciu s klientmi. Taktiež je nevyhnutné, aby vedel vyhľadávať a analyzovať digitálne zdroje, poskytovať poradenstvo v oblasti digitálnej gramotnosti a bezpečnosti, a orientovať klientov na digitálnom trhu práce, ktorý zahŕňa vzdialené pracovné príležitosti a online vzdelávacie kurzy. Kariérový poradca by mal byť schopný viesť diskusie o environmentálne zodpovedných kariérnych voľbách a o tom, ako sa meniace sa environmentálne normy a politiky môžu dotýkať pracovného trhu. Zároveň by mal byť vzorom pri uplatňovaní udržateľných postupov vo svojej práci.

Z uvedených vyplýva, že požiadavky na vedomosti, zručnosti a kompetencie kariérového poradcu sú veľmi rozsiahle a komplexné. Poradcovia pri výkone svojej činnosti často pracujú s náročnými klientmi alebo situáciami, a to pri dôslednom dodržiavaní profesionálnych štandardov a etických noriem. Preto je podľa vyjadrenia účastníkov konferencie v tejto oblasti veľmi žiadúca supervízia, ktorá umožňuje poradcom reflektovať vlastné poradenské činnosti, poskytuje priestor na hodnotenie účinnosti uplatňovaných metód a techník a podporuje ich profesionálny rozvoj.

Autorka

Ing. Ildikó Hanuliaková

OZ Spoluprácou pre lepšiu budúcnosť – Veľký Meder
ildiko.hanuliakova@gmail.com

Citujte

Hanuliaková, I. (2024). Podpora sociálnej inklúzie znevýhodnených a zraniteľných skupín. *Kariérové poradenství v teorii a praxi*, 06(24), 21–25. Dostupné z <https://www.euroguidance.cz/publikace.html>

AKÝ BUDE TRH PRÁCE V BUDÚCNOSTI? LAHKÁ OTÁZKA, ŤAŽKÁ ODPOVEĎ

Lucia Lednárová Dítětová

Zmeny na trhu práce predstavujú nepretržitý proces, ktorý sa dial v minulosti, v súčasnosti a bude sa diať aj budúcnosti. To čo je charakteristické pre dnešok a prognózovanú budúcnosť, v horizonte do roku 2030, je rýchlosť, akou sa zmeny na trhu práce dejú, ako silný tlak vytvárajú na štruktúru zamestnanosti a ako sa radikálne menia požiadavky na vedomosti, zručnosti a kompetencie ľudského kapitálu. Vysoké tempo technologických inovácií, automatizácia, robotizácia, digitalizácia, ale aj faktory demografického vývoja si vyžadujú priamu reakciu na úrovni štátu, regiónov, sektorov vo forme jasných opatrení na zabezpečenie kvality a dostatku ľudských zdrojov v rámci plánovaného hospodárskeho vývoja, zvyšovania konkurencieschopnosti.

Populácia v produktívnom veku na celom svete stagnuje alebo sa znižuje, staršia populácia vo svete prudko rastie a poskytuje najistejší rastový trh pre firmy a investorov. Medzi krajiny, kde má viac ako 20 % populácie viac ako 65 rokov, dnes patria veľké ekonomiky ako Japonsko, Taliansko, Nemecko a Francúzsko. Do roku 2050 bude na svete takmer 1,6 miliardy osôb starších ako 65 rokov, čo je oproti dnešku nárast o 900 miliónov. Najväčší prepád pôrodnosti má napr. Taliansko, Južná Kórea a Japonsko. Vykryvať nepriaznivú demografiu v Európe budeme z krajín ako Kongo, Egypt, Etiópia, India, Nigéria, Pakistan a Filipíny.

Zo všetkých faktorov, ktoré v tomto storočí ovplyvňovali globálnu ekonomiku, žiadny z nich nemal taký potenciál ako environmentálne zmeny a prechod na zelené podnikanie. Je možné sledovať nárast úplne nových odvetví vďaka meniacej sa klíme a obavám z následkov pre budúcnosť ľudstva. V ďalšom desaťročí 21. storočia bude dôležité sledovať, ako sa budú rozvinuté ekonomiky vyrovnávať so spomaľovaním ekonomického rastu, trendmi v oblasti zvyšovania produktivity, s nasledovaním technologických trendov a zmenou klímy, udržateľným rozvojom pri rešpektovaní dohovorov v rámci Európskej zelenej dohody.

Starne svet, Európa, aj Slovensko

Slovensko malo po roku 1945 dve veľmi silné generácie. Prvou bola generácia z rokov 1950 - 1955, keď sa v priemere narodilo 100 tisíc detí ročne. Druhou silnou generáciou boli deti narodené v rokoch 1975 - 1980, keď sa tiež ročne narodilo takmer 100 tisíc detí.

Pri nezmenených sociálnych, ekonomických a kultúrnych vplyvoch by generácia zo 70-tych rokov 20. storočia mohla vyprodukovať ďalšiu veľmi silnú generáciu, narodenú v rokoch 2005 - 2010. V skutočnosti sme však už koncom 80-tych rokov sledovali pokles počtu narodených detí. Pokles pôrodnosti bol spôsobený viacerými zmenami, napr. preferenciou menších rodín, ale tiež rastúcou vzdelanosťou žien. Význam zmenených sociálnych, ekonomických a kultúrnych podmienok po roku 1990 významne zasiahol do demografie Slovenska. Rozšírili sa najmä možnosti štúdia, budovania kariéry, podnikania a cestovania. V období rokov 1990 - 1999 klesol počet narodených detí zo 79 tisíc na 55 tisíc ročne.

Na Slovenku máme už dnes odvetvia, v ktorých je takmer 20% podiel zamestnancov nad 60 rokov, ide najmä o vzdelávanie, zdravotníctvo, priemysel, ale aj poľnohospodárstvo. Od roku 2030 budeme mať tímy v práci zložené z piatich generácií – Baby boomers, X, Y, Z a Alfa. Tieto tímy budú veľmi komplikované na manažovanie pre veľmi odlišné motivácie, hodnoty a priority. Kríza na trhu práce na Slovensku sa významnejšie začne prejavovať po roku 2040, kedy začne do dôchodku odchádzať najsilnejšia generácia, tzv. Husákové deti (narodené v rokoch 1972 – 1980). Problémom Slovenska je tiež fakt, že 22 % maturantov a 25 % vysokoškolákov odchádza študovať alebo pracovať do zahraničia, tí nám na trhu práce chýbajú najviac. Takmer 350 000 Slovákov žije v zahraničí, pričom viac ako polovica z nich je vo veku okolo 30 rokov, t.j. v produktívnom a najmä v reprodukčnom veku. Do roku 2050 očakávame pokles osôb na trhu práce v porovnaní s dneškom o takmer 250 000 osôb. Čo nás teda na Slovensku čaká? Najmä viacgeneračné a multikulturálne tímy náročné na manažment. Starnutie populácie prináša ale aj výzvy. Keďže tento trh bude v nasledujúcich rokoch a desaťročiach zaručene rásť, je isté, že práve služby a produkty určené staršej generácii budú mať najvyššiu preferenciu.

Čo bude IN a čo OUT?

Vznik a zánik povolání súvisí najmä s inováciami a technologickými trendmi. Slovensko nie je izolovaným ostrovom, globálne svetové trendy menia aj našu ekonomiku a dopyt po pracovnej sile. Ekonomiky sa vždy snažili efektívne prispôbiť technológiám, ktoré majú transformačný charakter a je vysoký predpoklad, že prinesú globálne zmeny na trhoch práce. V minulosti to boli veterné mlyny, parné stroje, elektrina, počítače, internet a dnes strojové učenie, umelá inteligencia a pod. Rebríček trendov, ktoré budú mať významný vplyv na tvorbu nových pracovných pozícií je nasledovný:

- Big data analýzy
- Prechod k zelenému podnikaniu
- Envirotrendy
- Technológie na zmierňovanie klimatických zmien
- ESG štandardy (environmentálne a sociálne riadenie firiem)
- Lokalizácia dodávateľských reťazcov
- Technológie enviro manažmentu

- Adaptácia na klimatické zmeny
- Umelá inteligencia
- Kybernetická bezpečnosť
- Biotechnológie
- Poľnohospodárske technológie
- Digitálne platformy a aplikácie
- Technológie pre zdravie a starostlivosť
- Adaptácia na demografické zmeny
- Vývoj multisektorových technológií

Vplyvom týchto megatrendov sa budú meniť požiadavky na kvalifikáciu pracovnej sily a jej pripravenosť pre trh práce. V strednodobom horizonte budú vznikať rôzne pozície, ktorých názvy dnes nepoznáme, skôr sa budeme orientovať podľa požadovaných zručností. Pozície, u ktorých predpokladáme vysokú mieru uplatnenia a nárast ponuky voľných pracovných miest, sú najmä dátoví analytici, dátoví inžinieri, špecialisti na UI a strojové učenie, špecialisti na udržateľný rast, špecialisti na biznis inteligenciu, špecialisti na kybernetickú a informačnú bezpečnosť, fintech inžinieri, big data špecialisti, inžinieri na robotizáciu, špecialisti na E-obchodovanie, všetci IT špecialisti, špecialisti na biotechnológie, elektrotechnici, špecialisti na obchod a marketing, materiáloví inžinieri, grafickí dizajnéri, energetici, lekári, učitelia...

Niektoré technológie vzbudzujú vážne obavy z nahradenia ľudí v pracovných procesoch. Ide najmä o automatizáciu, robotizáciu či umelú inteligenciu. Pri týchto obavách je nutné vrátiť sa na začiatok článku a jednoznačne konštatovať, že ľudstvo naozaj potrebuje vyvíjať také technológie, ktoré pomôžu nahradiť fyzický nedostatok pracovnej sily predikovaný do roku 2050. Najväčšie poklesy v ponuke práce očakávame pre zamestnania ako napr. pomocní pracovníci vo výrobe, pracovníci v logistike a skladovaní, bankovní úradníci, poštovní doručovatelia, predavači, administratívni pracovníci, účtovníci, terénni obchodníci, testeri, pracovníci SBS, pokladníci.....

Existujú riešenia?

TREXIMA Bratislava realizovala pod koordináciou Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR riadenie a implementáciu významného národného projektu Sektorovo riadenými inováciami k efektívnemu trhu práce v SR. Ide o jedinečné riešenie spájania odborníkov na trh práce, ľudské zdroje a systém celoživotného vzdelávania, ktorí aj na základe inovačných trendov navrhovali zmeny v príprave našich občanov pre budúcu prácu. V projekte pracovalo viac ako 900 odborníkov na všetky odvetvia nášho hospodárstva v sektorových radách. Po skončení projektu sektorové rady fungujú ďalej a odborníci v nich navrhujú napr. zmeny obsahu vzdelávania na základných, stredných

a vysokých školách, určujú priority pre vzdelávanie dospelých a snažia sa prepájať odborníkov sveta práce a vzdelávania. Webová platforma www.sustavapovolani.sk pomáha laickej aj odbornej verejnosti zorientovať sa najmä v inováciách, ktoré zásadným spôsobom menia a budú meniť trh práce, požadované odborné vedomosti, zručnosti a kompetencie potrebné na výkon zamestnania. V tomto projekte fungovalo 24 sektorových rád, ktoré spracovali unikátne sektorové stratégie rozvoja ľudských zdrojov. V nich detailne analyzovali stav pracovnej sily v sektore a navrhli konkrétne opatrenia na riešenie jej nedostatku a zvýšenia kvality v horizonte 2030. Plné verzie stratégií aj ich manažérske zhrnutia sú odborníkom k dispozícii na stránke www.sustavapovolani.sk.

Na čo sa musíme sústrediť vo vzdelávaní?

Pre budúcnosť Slovenska je veľmi dôležité venovať zvýšenú pozornosť príprave mladých ľudí na trh práce. Zdá sa, že miera flexibility na trhu práce bude podmieňovať úspech každého z nás v budúcnosti. Tlak na zmenu zručností, nové ponuky práce, technologické napredovanie budú vyžadovať inú štruktúru prierezových kompetencií, ktorými by sme mali disponovať a ktoré vieme rozvíjať u mladej generácie pripravujúcej sa pre trh práce. Svetové ekonomické fórum prinieslo prognózu TOP zručností pre budúcnosť, ktorými sú: analytické myslenie a inovátorstvo, aktívne učenie sa, komplexné riešenie problémov, kritické myslenie a analyzovanie, kreativita, vodcovstvo a rozvíjanie sociálnych vzťahov, aktívne používanie technológií a programovanie, vyššia tolerancia stresu, flexibilita a schopnosť argumentácie.

Vzhľadom na rýchlosť technologického pokroku nemožno predpokladať potenciál škôl byť vybavenými tými najnovšími technológiami, softvérmi, stojmi a pod. Preto je nevyhnutné zvyšovať prepojenosť škôl s praxou a využiť tak potenciál zamestnávateľov v regióne umožniť žiakom a študentom tréning praktických zručností. Na stredných odborných školách sa osvedčil v tejto oblasti systém duálneho vzdelávania. Dualisti vykazujú mimoriadne priaznivé výsledky na trhu práce. Dosahujú vyššiu zamestnanosť až na úrovni takmer 91 %, oproti ostatným (68 %). Prechod dualistov zo školského systému na trh práce je výrazne plynulejší, a aj jednoduchší. Tiež zarábajú o 17 % viac ako absolventi odborov mimo duálu. Dobrá správa pre trh práce je, že majú nižšiu mieru nezamestnanosti a 75 % z nich sa uplatňuje v odbore svojho vzdelania („nedualisti“ len v miere 58 %). Tento istý model by pomohol aj budúcim absolventom vysokých škôl. Zamestnávatelia predpokladajú, že ak by sa zvýšil podiel odbornej praxe na vysokých školách, zlepšila by sa ich odborná pripravenosť a zvýšila by sa ich flexibilita na trhu práce. Prepojenie vzdelávania s praxou prináša tiež lepšiu flexibilitu stredných a vysokých škôl aktualizovať a inovovať obsah vzdelávania.

Pozornosť treba venovať aj učiteľom a ostatným odborným pracovníkom v školstve. Flexibilnejšie zapájanie odborníkov z praxe do vzdelávania najmä v stredných odborných školách a vysokých školách by pomohlo doplniť nedostatok kvalifikovaných odborníkov na špecifické, najmä technologické oblasti. Potrebujeme tiež zvýšiť motiváciu učiteľov, ktorí sa celoživotne vzdelávajú a napredujú v nových trendoch, pretože oni sú hnacím motorom jednotlivých škôl. Je nevyhnutné skvalitniť prípravu učiteľov na vysokých školách, čo súvisí, samozrejme, so zmenou očakávaní, zlepšením spoločenského statusu, lepším odmeňovaním.

Neviem sa rozhodnúť, pomôže mi niekto?

Rád, samozrejme, nikdy nie je dost. Tá prvá sa týka poznania seba samého – svojho intelektu, osobnosti, talentov a záujmov. Nie je dobrou cestou študovať podľa predstáv a ambícií rodičov, priateľov, nemusí to vždy dobre dopadnúť. Poznanie vlastného potenciálu je základným predpokladom dobrej voľby budúcej kvalifikácie. Druhá rada znie: poznať perspektívu na trhu práce (stredoškolační s výhľadom 5 rokov a vysokoškolační s výhľadom aspoň 10 rokov). Poznanie megatrendov a prognózy, kam sa trh práce uberá, môže významne zvýšiť šance na budúci úspech. Aj tu je možné čerpať inšpiráciu: www.trendyprace.sk. Koho si vybrať? Aj pátranie sa oplatí. Pátrať po kvalite školy, t.j. cielene hľadať informácie o vybranej škole a zodpovedať si otázky: má škola úspešných absolventov? Ako sa uplatňujú na trhu jej bývalí absolventi? Má škola medzinárodnú spoluprácu? Aké je zloženie učiteľov? Sú inovátormi? Robia dni otvorených dverí? Zopár informácií je možné nájsť aj tu: www.uplatnenie.sk. Ak si človek nevie poradiť sám, je dobré obrátiť sa na špecialistov. Výchovný poradca na škole vie poskytnúť základné informácie o rôznych školách a dá kontakt na ďalších odborníkov, ktorí môžu pomôcť. Ďalšou možnosťou sú centrá poradenstva a prevencie. Psychológ môže testami a rozhovorom určiť intelektuálny, osobnostný, talentový a záujmový potenciál. V regióne môže pomôcť odborný poradca na úrade práce, sociálnych vecí a rodiny. Ten má informácie o tom, aké povolania sú perspektívne, aká je ponuka voľných pracovných miest, resp. vie ponúknuť niektoré z aktívnych opatrení na úrade práce (napr. vzdelávanie zamerané na získanie živnosti). Významne môže pomôcť aj kariérový poradca, ktorý by mal poznať trendy a perspektívy na trhu práce a poradiť s výberom povolania. Tiež je možné kliknúť na pracovný portál www.worki.sk a prečítať si blogy, zistiť ponuku pracovných miest, spraviť si trendový životopis. Ak je potrebná rada na mieru, odborníci sú dostupní aj tu: podpora@worki.sk.

Škola na Slovensku alebo v zahraničí?

Kedysi sa chodilo študovať do zahraničia kvôli znalosti cudzieho jazyka. Dnes maturanti smerujú najmä do Českej republiky (70 %). Často si študenti myslia, že ak je škola v zahraničí, je kvalitnejšia, nie je to vždy pravda. O každej škole, domácej či zahraničnej, je potrebné si preštudovať čo najviac. Mnohé slovenské univerzity majú kvalitné študijné programy v rôznych jazykoch, kde vyučujú medzinárodní lektori. Tiež majú naše vysoké školy rôzne výmenné pobyty s prestížnymi zahraničnými univerzitami, čiže kvôli jazyku už nie je potrebné vybrať si zahraničnú univerzitu a cestovať za vzdelaním do zahraničia. Treba sa skôr orientovať na odbor vzdelania a referencie o jeho kvalite. Zamestnávateľia v prieskumoch uvádzajú, že absolventi zahraničných univerzít sú najmä lepšie jazykovo zdatní, sú samostatnejší, flexibilnejší, majú viac sebavedomia a dokážu lepšie fungovať v multikulturálnom prostredí. Takéto nastavenie dosiahnu absolventi zahraničných univerzít najmä počas procesu osamostatňovania sa, ktorý nastáva skôr v porovnaní s absolventmi, ktorí študujú v domácom prostredí. Mýtom napr. je, že v zahraničí zarábajú absolventi viac. Mnohé pozície sú na Slovensku lepšie platené ako v ČR, napr. odborníci v IT a v zdravotníctve. Mnohé naše univerzity majú špičkové programy, vy-

budované vedecké parky, kreatívne centrá a bola by veľká škoda bez znalosti nášho prostredia mať prvú voľbu zahraničie.

Šikovní, vzdelaní a pracovití ľudia vytvorili na Slovensku našu súčasnosť a my budme dobre pripravení tvoriť našu budúcnosť.

Zdroje

- TREXIMA Bratislava, spol. s r.o. – Informačný systém o cene práce
- TREXIMA Bratislava, spol. s r.o. – www.trexima.sk
- World Economic Forum - The Future of Jobs Report 2023, <https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2023/>
- Republiková únia zamestnávateľov a kol. – Analytické a prognostické podklady k očakávanému vývoju zamestnanosti 2030+, Strategický materiál Práca 4.0, 2021
- www.worki.sk
- www.trendyprace.sk
- www.uplatnenie.sk

Autorka

PaedDr. Lucia Lednárová Dítětová, MBA

TREXIMA Bratislava, spol. s r. o.

ditetova@trexima.sk

Citujte

Lednárová Dítětová, L. (2024). Aký bude trh práce v budúcnosti? Lahká otázka, ťažká odpoveď. *Kariérové poradenství v teorii a praxi*, 06(24), 26–31. Dostupné z <https://www.euroguidance.cz/publikace.html>